

**PENGARUH KOMUNIKASI ORGANISASI DAN STRES KERJA TERHADAP  
KEPUASAN KERJA SERTA DAMPAKNYA TERHADAP KINERJA KARYAWAN  
DI DINAS PEKERJAAN UMUM, PERUMAHAN DAN ENERGI SUMBER DAYA  
MINERAL (PUPESDM) DAERAH ISTIMEWA YOGYAKARTA**

**SKRIPSI**



**PROGRAM STUDI MANAJEMEN**

**UNIVERSITAS KRISTEN DUTA WACANA**

**YOGYAKARTA**

**2022**

**HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI**  
**SKRIPSI/TESIS/DISERTASI UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS**

Sebagai sivitas akademika Universitas Kristen Duta Wacana, saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Mira Jinetha Br Perangin Angin  
NIM : 11180543  
Program studi : Manajemen  
Fakultas : Bisnis  
Jenis Karya : Skripsi

demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Kristen Duta Wacana **Hak Bebas Royalti Noneksklusif** (*None-exclusive Royalty Free Right*) atas karya ilmiah saya yang berjudul:

**“Pengaruh Komunikasi Organisasi Dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Serta Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan Di Dinas Pekerjaan Umum, Perumahan Dan Energi Sumber Daya Mineral (PUPESDM) Daerah Istimewa Yogyakarta”**

beserta perangkat yang ada (jika diperlukan). Dengan Hak Bebas Royalti/Noneksklusif ini Universitas Kristen Duta Wacana berhak menyimpan, mengalih media/formatkan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (*database*), merawat dan mempublikasikan tugas akhir saya selama tetap mencantumkan nama kami sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di : Yogyakarta  
Pada Tanggal : 07 Juli 2022

Yang menyatakan



(Mira Jinetha Br Perangin Angin)

NIM. 11180543

## HALAMAN PENGAJUAN

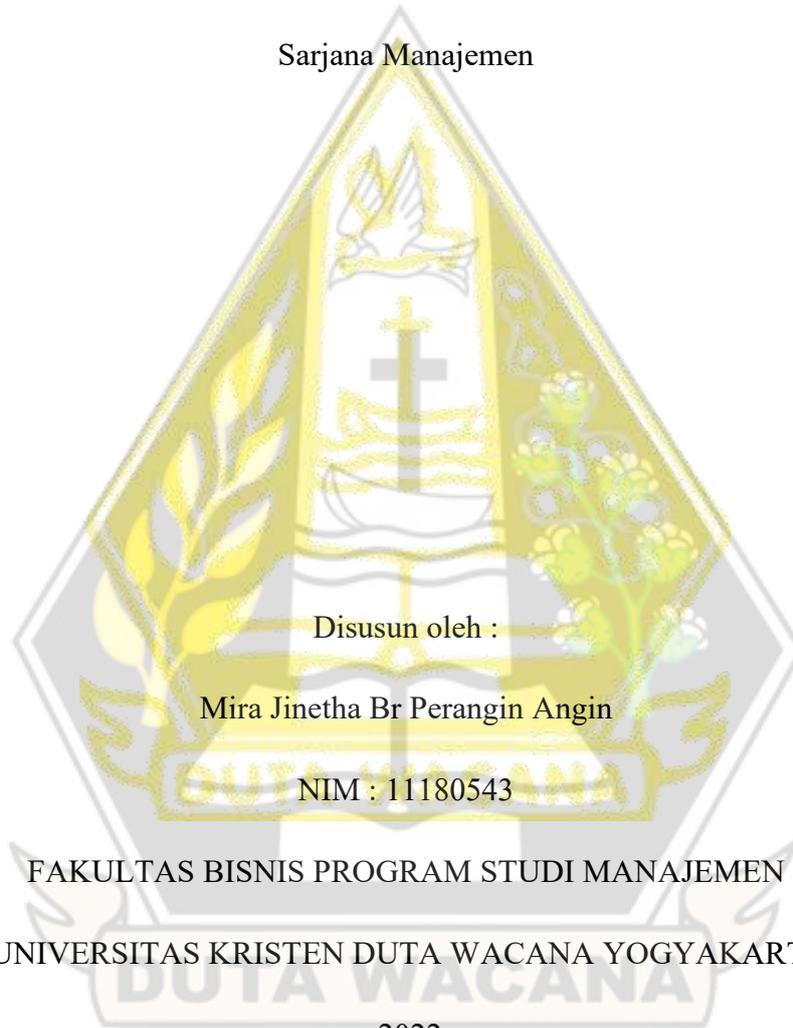
Diajukan kepada Fakultas Bisnis Program Studi Manajemen

Universitas Kristen Duta Wacana Yogyakarta

Untuk memenuhi Sebagian Syarat – syarat

Guna memperoleh Gelar

Sarjana Manajemen



Disusun oleh :

Mira Jinetha Br Perangin Angin

NIM : 11180543

FAKULTAS BISNIS PROGRAM STUDI MANAJEMEN

UNIVERSITAS KRISTEN DUTA WACANA YOGYAKARTA

2022

## HALAMAN PENGESAHAN

Skripsi dengan judul:

**“Pengaruh Komunikasi Organisasi Dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Serta Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan Di Dinas Pekerjaan Umum, Perumahan Dan Energi Sumber Daya Mineral (PUPESDM) Daerah Istimewa Yogyakarta”**

Telah diajukan dan dipertahankan oleh:

**Mira Jinetha Br Perangin Angin**

11180543

Dalam Ujian Skripsi Program Studi Manajemen

Fakultas Bisnis

Universitas Kristen Duta Wacana

Dan dinyatakan DITERIMA untuk memenuhi salah satu syarat memperoleh gelar

Sarjana Manajemen pada tanggal (30 Juni 2022)

Nama Dosen

Tanda Tangan

1. Dr. Heru Kristanto, MT  
(Ketua Tim Penguji/Dosen Penguji)
2. Hardo Firmana G. G. Manik, S.E., M.Sc  
(Dosen Penguji)
3. Dra. Ambar Kusuma Astuti, M.Si  
(Dosen Pembimbing/ Dosen Penguji)



Yogyakarta, 07 Juli 2022

Disahkan oleh:

Dekan Fakultas Bisnis

Ketua Program Studi Manajemen



Dr. Perminas Pangeran, M.Si.

DUK WACANA



Drs. Sisnuhadi, MBA., Ph.D

## HALAMAN KEASLIAN SKRIPSI

Saya menyatakan dengan ini sesungguhnya bahwa skripsi dengan judul:

**PENGARUH KOMUNIKASI ORGANISASI DAN STRES KERJA TERHADAP  
KEPUASAN KERJA SERTA DAMPAKNYA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI  
DINAS PEKERJAAN UMUM, PERUMAHAN DAN SUMBER DAYA MINERAL  
(PUPESDM) DAERAH ISTIMEWA YOGYAKARTA**

Yang telah saya kerjakan untuk melengkapi sebagian syarat demi menjadi Sarjana pada Program Studi Manajemen Fakultas Bisnis Universitas Kristen Duta Wacana Yogyakarta, merupakan bukan hasil tiruan karya penulisan pihak lain di perguruan tinggi instansi manapun. Kecuali bagian yang sumber informasinya sudah dicantumkan sebagaimana mestinya (terdapat dalam jurnal ini).

Apabila di kemudian hari didapati bahwa hasil skripsi ini adalah hasil plagiarisme atau tiruan dari karya lain maka saya bersedia di kenai sanksi pencabutan gelar saya.

Yogyakarta, 27 Mei 2022



Handwritten signature of Mira Jinetha Br Perangin Angin.

Mira Jinetha Br Perangin Angin

11180543

## HALAMAN MOTTO

“Serahkanlah kuatirmu kepada Tuhan, maka Ia akan memelihara engkau! Tidak untuk selama – lamanya dibiarkan-Nya orang benar itu goyah.” (Mazmur 55:23)

“Kesudahan segala sesuatu sudah dekat. Karena itu kuasailah dirimu dan jadilah tenang, supaya kamu dapat berdoa.” (1 Petrus 4:7)

“Tetapi segera Yesus berkata kepada mereka: ‘Tenanglah! Aku ini, jangan takut!’” (Matius 14:27)

“Segala perkara dapat kutanggung didalam Dia yang memberi kekuatan kepadaku.” (Filipi 4:13)

“Dan bergembiralah karena Tuhan; maka ia memberikan kepadamu apa yang diinginkan hatimu.” (Mazmur 37:4)

“Sebab Tuhan, Dia sendiri akan berjalan di depanmu, Dia sendiri akan menyertai engkau, Dia tidak akan membiarkan engkau dan tidak akan meninggalkan engkau janganlah takut dan janganlah patah hati.” (Ulangan 31:8)

## HALAMAN PERSEMBAHAN

Skripsi ini penulis persembahkan dengan bangga dan penuh rasa ucapan syukur kepada :

1. Tuhan Yesus Kristus, atas berkat, pertolongan dan rahmat-Nya dalam proses penulisan serta penyusunan skripsi dari awal hingga berakhirnya dapat berjalan dengan baik.
2. Kedua orang tua penulis yaitu Bapak Nempel Perangin Angin dan Ibu Rehulina Br Sembiring yang selalu memberi dukungan dalam doa, motivasi, kasih sayang, serta semangat untuk penulis agar dapat berhasil di masa depan.
3. Kakak dan adik tercinta penulis yaitu Nelly Susanti Perangin Angin dan Firdaus Sevantri Perangin Angin yang selalu memberikan semangat dan dukungan serta doa dalam proses penyusunan skripsi.
4. Sahabat penulis yaitu Putri Valenzia Roditya Tarigan.
5. Teman seperjuangan penulis selama perkuliahan yaitu, Nadia febrina Dwiayu, Verine Loerensyah, Helena Tampubolon, Christin Widiarti Kosta serta teman – teman lain yang tidak bisa disebutkan satu persatu.
6. Dosen pembimbing serta Dosen Wali penulis, Ibu Ambar Kusuma Astuti, S.E., M.Si. yang telah membimbing penulis, meluangkan waktu untuk mengarahkan penulis selama proses penyusunan skripsi dari awal hingga selesai serta membimbing penulis selama perkuliahan.
7. Bapak Ibu yang bekerja di Dinas Pekerja Umum, Perumahan dan Energi Sumber Daya Mjneral bidang Bina Marga karena telah membantu penulis dalam pengisian kuesioner skripsi penulis.

8. Semua pihak yang tidak bisa disebutkan satu persatu yang telah memberi dukungan dan telah membantu secara langsung maupun tidak langsung sehingga skripsi ini dapat terselesaikan dengan baik.



## KATA PENGANTAR

Puji syukur kepada Tuhan Yang Maha Esa atas segala rahmat dan karunia-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi dengan judul **“Pengaruh Komunikasi Organisasi dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Serta Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan Di Dinas Pekerjaan Umum, Perumahan, dan Energi Sumber Daya Mineral Daerah Istimewa Yogyakarta.”** Skripsi ini guna memenuhi salah satu syarat memperoleh gelar Sarjana Manajemen.

Dalam penulisan skripsi ini penulis banyak mendapatkan bimbingan, petunjuk, dan bantuan dari berbagai pihak, baik yang terlibat secara langsung maupun tidak langsung. Pada kesempatan ini penulis mengucapkan terima kasih kepada:

1. Bapak Dr. Perminas Pangeran SE., MSi., selaku Dekan Fakultas Bisnis Universitas Kristen Duta Wacana.
2. Bapak Drs. Sisnuhadi, MBA, Ph.D., selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Bisnis Universitas Kristen Duta Wacana.
3. Ibu Dra. Ambar Kusuma Astuti , S.E., M.Si.selaku dosen pembimbing dan dosen wali penulis yang telah bersedia meluangkan waktu, tenaga, dan pikiran untuk memberikan bimbingan serta masukan yang sangat berharga dengan penuh perhatian dan kesabaran sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dan telah membimbing penulis dari awal sampai akhir semester.

4. Seluruh Dosen dan civitas akademik Fakultas Bisnis Manajemen Universitas Kristen Duta Wacana yang telah memberikan bantuan selama penulis duduk di bangku kuliah.
5. Seluruh pihak yang tidak dapat saya sebutkan satu-satu yang selama ini telah membantu dan memberikan saya semangat selama saya berkuliah.

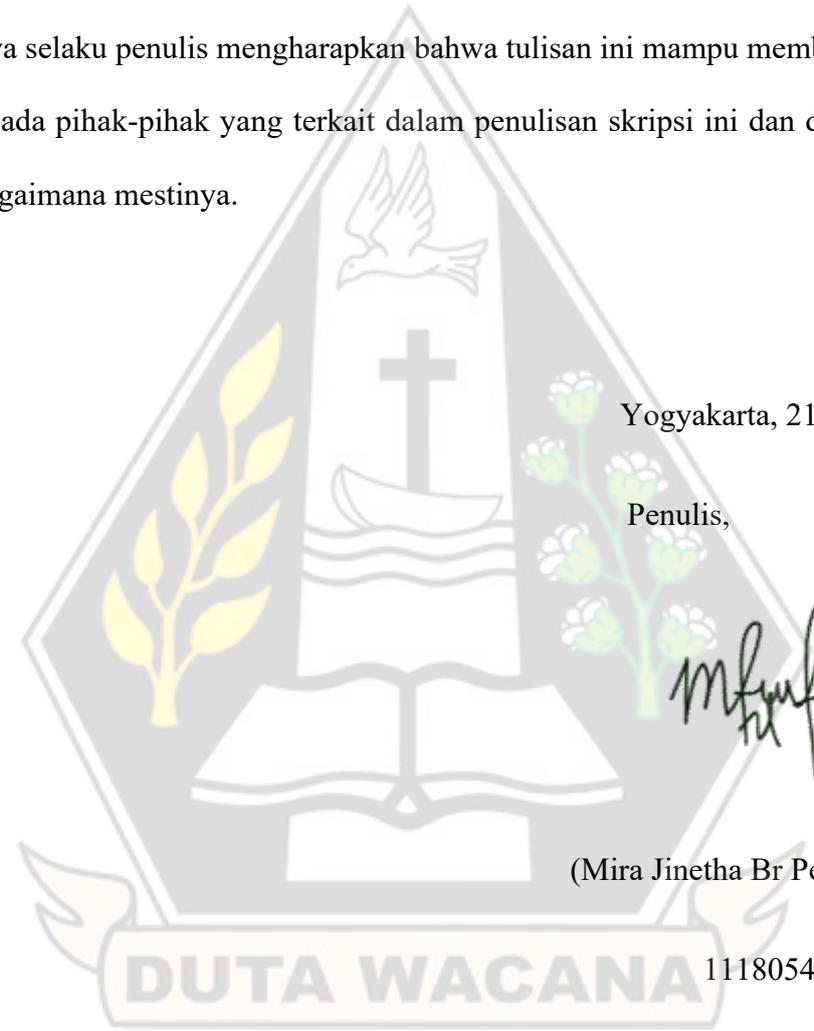
Saya selaku penulis mengharapkan bahwa tulisan ini mampu memberikan manfaat kepada pihak-pihak yang terkait dalam penulisan skripsi ini dan dapat digunakan sebagaimana mestinya.

Yogyakarta, 21 Mei 2022

Penulis,



(Mira Jinetha Br Perangin Angin)



DUTA WACANA 11180543

## DAFTAR ISI

HALAMAN PENGAJUAN.....	ii
HALAMAN PENGESAHAN .....	iii
HALAMAN KEASLIAN SKRIPSI .....	iv
HALAMAN MOTTO.....	v
HALAMAN PERSEMBAHAN .....	vi
KATA PENGANTAR .....	viii
DAFTAR ISI.....	x
DAFTAR TABEL.....	xiii
DAFTAR GAMBAR.....	xiv
DAFTAR LAMPIRAN.....	xv
ABSTRAK.....	xvi
ABSTRACT.....	xviii
BAB I.....	1
PENDAHULUAN .....	1
1.1 Latar Belakang Masalah .....	1
1.2 Rumusan Masalah .....	4
1.3 Tujuan Penelitian.....	4
1.4 Manfaat Penelitian.....	5
1.5 Batasan Penelitian .....	6
BAB II.....	8
LANDASAN TEORI.....	8
2.1 Komunikasi Organisasi .....	8
2.1.1 Aliran komunikasi organisasi .....	8
2.1.2 Fungsi komunikasi dalam organisasi.....	9
2.1.3 Iklim Komunikasi Organisasi.....	11
2.2 Stres Kerja .....	12
2.2.1 Penyebab stres kerja .....	12
2.2.2 Indikator Stres Kerja.....	14
2.3 Kepuasan Kerja.....	15
2.3.1 Faktor - faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja .....	16

2.3.2 Indikator kepuasan kerja.....	16
2.4 Kinerja Karyawan.....	17
2.4.1 Faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan .....	17
2.4.2 Penilaian kinerja karyawan.....	18
2.4.3 Indikator Kinerja Karyawan .....	18
2.5 Variabel –Variabel Penelitian.....	19
2.6 Penelitian – Penelitian Terdahulu.....	20
2.7 Perumusan Hipotesis .....	23
2.8 Model Penelitian.....	26
BAB III .....	27
METODE PENELITIAN.....	27
3.1 Teknik Pengumpulan Data .....	27
3.2 Populasi dan Sampel.....	27
3.3 Definisi Operasional Variabel .....	28
3.4 Metode Pengumpulan Data .....	29
3.5 Uji Instrumen Penelitian.....	30
3.5.1 Metode Structural Equation Modelling .....	30
BAB IV .....	32
ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN .....	32
4.1 Gambaran Umum Dinas Pekerjaan Umum, Perumahan dan Energi Sumber Daya Mineral DIY (PUPESDM DIY) .....	32
4.1.1 Visi dan Misi Dinas PUPESDM DIY.....	32
4.1.2 Tugas dan Fungsi Dinas PUPESDM DIY .....	33
4.1.3 Struktur Organisasi Dinas PUPESDM DIY .....	33
4.2 Analisis Deskriptif.....	36
4.2.1 Identifikasi berdasarkan jenis Kelamin .....	36
4.2.2 Identifikasi Berdasarkan Usia.....	36
4.2.3 Identifikasi Berdasarkan Pendidikan Terakhir .....	37
4.2.4 Identifikasi Berdasarkan Lama Bekerja .....	38
4.3 Model Pengukuran ( <i>Outer Model</i> ) .....	38
4.3.1 Pengujian Validitas ( <i>Convergent Validity</i> ).....	39
4.3.2 Pengujian Validitas Diskriminan ( <i>Discriminant Validity</i> ).....	42
4.3.3 Pengujian Reliabilitas .....	46
4.4 Model Struktural ( <i>Inner Model</i> ) .....	47

4.5 Pengujian Hipotesis .....	48
4.5.1. Analisis Pengaruh Langsung.....	48
4.5.2. Analisis Pengaruh Tidak Langsung .....	50
4.6 Pembahasan .....	51
4.6.1 Variabel Pengaruh Komunikasi Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja.....	51
4.6.2 Variabel Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja.....	52
4.6.3 Variabel Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap kinerja Karyawan .....	52
4.6.4 Variabel Pengaruh Komunikasi Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan .....	53
4.6.5 Variabel Pengaruh Stres Kerja Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan .....	54
4.6.6 Variabel Komunikasi Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Dimediasi Oleh Kepuasan Kerja .....	54
4.6.7 Variabel Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dimediasi Oleh Kepuasan Kerja .....	54
BAB V .....	56
KESIMPULAN DAN SARAN.....	56
5.1 Kesimpulan.....	56
5.2 Keterbatasan Penelitian .....	58
5.3 Saran .....	58
DAFTAR PUSTAKA .....	60
Lampiran .....	66
Lampiran 1 .....	66
Lampiran 2 .....	76
Lampiran 3 .....	92
Lampiran 4 .....	101
Lampiran 5 .....	102
Lampiran 6 .....	103
Lampiran 7 .....	104
Lampiran 8 .....	105
Lampiran 9 .....	106

## DAFTAR TABEL

Tabel 4. 1 Jenis Kelamin.....	40
Tabel 4. 2 Usia .....	40
Tabel 4. 3 Pendidikan Terakhir.....	41
Tabel 4. 4 Lama Bekerja.....	42
Tabel 4. 5 Pengujian Validitas.....	43
Tabel 4. 6 Pengujian Validitas Diskriminan.....	46
Tabel 4. 7 Hasil Nilai Fornell-Larcker Criterion antara variable.....	46
Tabel 4. 8 Hasil Nilai Cross Loading.....	47
Tabel 4. 9 Pengujian Reliabilitas .....	49
Tabel 4. 10 Nilai R Square dan Q Square.....	50
Tabel 4. 11 Analisis Pengaruh Langsung .....	51
Tabel 4. 12 Analisis pengaruh tidak langsung (Indirect Effect).....	53



## DAFTAR GAMBAR

Gambar 4 .1 Struktur Organisasi PUPESDM DIY .....	38
Gambar 4. 2 Model Struktural Outer Model.....	45
Gambar 4. 3 Model Struktural Inner Model .....	50



## DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 .....	66
Lampiran 2 .....	76
Lampiran 3 .....	92
Lampiran 4 .....	101
Lampiran 5 .....	102
Lampiran 6 .....	103
Lampiran 7 .....	104
Lampiran 8 .....	105
Lampiran 9 .....	106



**PENGARUH KOMUNIKASI ORGANISASI DAN STRES KERJA TERHADAP  
KEPUASAN KERJA SERTA DAMPAKNYA TERHADAP KINERJA KARYAWAN  
DI DINAS PEKERJAAN UMUM, PERUMAHAN DAN ENERGI SUMBER DAYA  
MINERAL (PUPESDM) DAERAH ISTIMEWA YOGYAKARTA**

OLEH:

Mira Jinetha Br Perangin Angin

NIM : 11180543

Program Studi Manajemen Fakultas Bisnis

Universitas Kristen Duta Wacana

Email: [mirajinetha8@gmail.com](mailto:mirajinetha8@gmail.com)

**ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh dari komunikasi organisasi dan stres kerja terhadap kepuasan kerja serta dampaknya terhadap kinerja karyawan di Dinas Pekerjaan Umum, Perumahan dan Energi Sumber Daya Mineral Daerah Istimewa Yogyakarta. Teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan menyebarkan kuesioner kepada 60 orang. Kemudian akan diolah menggunakan Software SmartPLS.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa komunikasi organisasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, stres kerja memiliki pengaruh yang signifikan ke kepuasan kerja. Hasil dari kepuasan kerja signifikan terhadap kinerja karyawan, komunikasi organisasi dan stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, serta komunikasi organisasi dan stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dimediasi oleh kepuasan kerja.

**Kata kunci: Komunikasi Organisasi, Stres Kerja, Kepuasan Kerja, Kinerja Karyawan**



**THE INFLUENCE OF ORGANIZATIONAL COMMUNICATION AND WORK  
STRESS ON JOB SATISFACTION AND ITS IMPACT ON EMPLOYEE  
PERFORMANCE AT DEPARTEMENT OF PUBLIC WORKS, HOUSING AND  
ENERGY MINERAL RESOURCES IN SPECIAL REGION YOGYAKARTA**

By:

Mira Jinetha Br Perangin Angin

ID : 11180543

Business Faculty Management Study Program

Duta Wacana Christian University

Email: [mirajinetha8@gmail.com](mailto:mirajinetha8@gmail.com)

**ABSTRACT**

This study aims to determine The Influence Of Organizational Communication And Work Stress On Job Satisfaction And It's Impact On Employee Performance At Departement Of Public Works, Housing And Energy Mineral Resources In Special Region Yogyakarta. Data collection techniques were carried out by distributing questionnaires to 60 people. Then it will be processed using SmartPLS Software.

The results showed that organizational communication has a significant effect on job satisfaction, job stress has a significant effect on job satisfaction. The results of job satisfaction are significant on employee performance, organizational communication and work stress have

a significant effect on employee performance, and organizational communication and work stress have a significant effect on employee performance mediated by job satisfaction.

**Keywords: Organizational Communication, Work Stress, Job Satisfaction, Employee Performance**



# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Masalah**

Dewasa ini faktor krusial didalam perusahaan ialah Sumber Daya Manusia (SDM). Organisasi atau perusahaan akan menghadapi persaingan yang ketat akibatnya organisasi membutuhkan karyawan yang mampu mengikuti keadaan dengan cepat dan bisa bekerja menuntaskan tugas-tugas yang diberikan. Untuk mendukung berjalannya suatu misi organisasi yang terdapat dalam perusahaan maka dibutuhkannya SDM yang bermutu dan berkinerja yang baik.

Dalam dunia bisnis saat ini perkembangan teknologi menjadi salah satu faktor yang penting dalam berkomunikasi saat berorganisasi. Komunikasi adalah merupakan proses dimana seseorang interaksi, komunitas organisasi dan masyarakat membentuk, mengirim dan memakai informasi untuk mengoordinasik lingkungan dan pihak lain Ruber (1988).

Komunikasi yang baik dan bagus dapat mempengaruhi lingkungan kerja dan mendorong setiap orang untuk bekerja lebih nyaman dan optimal. Jika tidak maka akan tercipta lingkungan kerja yang kurang kondusif akan mempengaruhi optimalisasi pekerjaan. Komunikasi organisasi berlaku bagi keseluruhan pegawai selaku SDM yang berarti bagi manajemen. Dalam melakukan pekerjaan, setiap karyawan di suatu kantor atau perusahaan harus berinteraksi dengan karyawan lain agar dapat menyelesaikan atau menuntaskan tugas dan tanggung jawabnya masing-masing serta berbagai informasi terkait semua perubahan yang ada di perusahaan dimana ia bekerja.

Organisasi perlu memahami bagaimana cara berkomunikasi yang baik dan cocok dengan karyawan lain. Komunikasi yang dilakukan dengan baik akan menciptakan

kepuasan dan kesenangan kerja bagi karyawannya, begitu pun sebaliknya komunikasi yang kurang baik akan membuat kesalahpahaman dalam perusahaan atau organisasi.

Kesalahpahaman dapat mempengaruhi penurunan kinerja karyawan sehingga dapat menyebabkan stres pada karyawannya. Pendapat Mangkunegara (2004), kinerja ialah hasil mutu dan jumlah pekerjaan yang dilakukan karyawan dalam melaksanakan tugas menurut tanggung jawab yang diemban. Menjalankan bisnis tidak hanya mencari produktivitas tetapi juga mencari kinerja yang lebih. Kinerja karyawan termasuk variabel yang berarti sebab maju dan tidaknya sebuah perusahaan bergantung dari SDM yang ada. Jika kinerja meningkat maka kemampuan perusahaan untuk mencapai tujuannya akan melebar, tetapi jika kinerja menurun dapat menyebabkan kemunduran bagi perusahaannya dan tidak akan dapat melanjutkan operasinya.

Individu akan memiliki kenyamanan dan semakin tinggi loyalitas atas pekerjaan yang dimiliki jika ia mendapat kenyamanan dalam bekerja yang sesuai dengan apa yang diinginkan. (Robbins, 2012) menyampaikan seseorang yang memiliki kontribusi dalam pekerjaan yang tinggi, berkomitmen dalam bekerja, mau untuk bekerja keras merupakan seseorang yang memiliki kepuasan bekerja di perusahaannya. Sedangkan jika dalam suatu perusahaan sering terjadi keluar masuknya karyawan, tidak disiplin dalam bekerja dan produktivitas kerja yang rendah merupakan ciri-ciri karyawan yang kurang atau bahkan tidak mendapatkan kenyamanan ataupun kepuasan saat bekerja.

Salah satu faktor penurunan kinerja karyawan adalah stress. Stres akan selalu mengikuti seseorang dalam aktivitasnya sehari – hari. Dari sudut pandang orang biasa atau orang awam stres adalah suatu bentuk emosi yang tidak menyenangkan dan bahkan mengganggu. Stres yang cukup berlebihan juga dapat mengancam kemampuan atau keahlian seseorang dalam mengatasi berbagai hal yang terjadi di lingkungannya. Alhasil stres yang dihadapi oleh karyawan akan mengganggu prestasi kerjanya. Dalam waktu yang lama,

karyawan yang tidak tahan dengan tekanan pekerjaan akan membuat karyawan tidak akan mampu bekerja secara nyaman dan tenang dalam perusahaan tersebut.

Sejalan dengan itu pegawai juga merupakan salah satu motor penggerak kelangsungan hidup sebuah organisasi, perusahaan, ataupun instansi pemerintahan. Pegawai dituntut untuk dapat melakukan tugas dan tanggung jawab yang diemban dengan baik. Karyawan yang berkualitas merupakan pegawai yang mampu mengerjakan tugasnya dengan baik menggunakan kemampuannya. Sehingga kemampuan dari seorang pegawai sangat dibutuhkan dan menjadi prioritas bagi organisasi non pemerintah ataupun organisasi.

Organisasi ( yakni pemerintah), salah satunya ialah dinas pemerintah. Dinas Pekerjaan Umum, Perumahan dan Energi Sumber Daya Mineral DIY (Dinas PUPESDM DIY) termasuk dinas pemerintah yang bertanggung jawab dan bertugas untuk melakukan pembantuan pengurusan pemerintahan di bidang pekerjaan umum, perumahan dan energi sumber daya mineral. Pada intinya dinas terkait memiliki kegiatan pokok yakni membentuk tata kelola pemerintahan yang lebih baik.

Dalam artikel e-parlemen DPRD DIY (2021) menyebutkan bahwa Dinas Pekerjaan Umum, Perumahan dan Energi Sumber Daya Mineral (PUPESDM) DIY juga memperhatikan adanya ketimpangan infrastruktur yang terjadi di jalan antara Bandara Yogyakarta International Airport (YIA) dengan lingkungan sekitar. Selain jalan tersebut Jembatan kretek Dua tengah menjadi juga menjadi tugas yang sedang dikerjakan oleh pihak Dinas Pekerjaan Umum, Perumahan dan Energi Sumber Daya Mineral (PUPESDM). Menumpuknya tugas atau tanggung jawab dalam bekerja dapat menyebabkan stres dalam bekerja bagi pegawai yang bekerja pada Dinas tersebut.

Berdasarkan penjelasan diatas, maka penulis akan meneliti mengenai komunikasi organisasi, stres kerja, kepuasan kerja dan kinerja karyawan. Karena pengaruh berkomunikasi dan stres kerja akan menentukan bagaimana sebuah perusahaan akan

berjalan kedepannya apakah akan memberikan kepuasan kepada karyawannya atau tidak sehingga hal tersebut juga akan berdampak kepada bagaimana kinerja karyawan dalam melakukan pekerjaannya. Untuk itu penulis memilih judul penelitian **“Pengaruh Komunikasi Organisasi Dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Serta Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan Di Dinas Pekerjaan Umum, Perumahan Dan Energi Sumber Daya Mineral (PUPESDM) Daerah Istimewa Yogyakarta.”**

## 1.2 Rumusan Masalah

Sehubungan dengan paparan latar belakang bersangkutan, pokok masalah yang hendak ditelaah peneliti dengan perumusan di bawah:

1. Apakah komunikasi organisasi mempengaruhi kepuasan kerja?
2. Apakah stres kerja mempengaruhi kepuasan kerja?
3. Apakah kepuasan karyawan mempengaruhi kinerja karyawan?
4. Apakah komunikasi organisasi mempengaruhi kinerja karyawan?
5. Apakah stres kerja mempengaruhi kinerja karyawan?
6. Apakah ada pengaruh komunikasi organisasi terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja?
7. Apakah terdapat pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja?

## 1.3 Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh komunikasi organisasi terhadap kepuasan kerja.
2. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh stres kerja terhadap kepuasan kerja.

3. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan
4. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh komunikasi organisasi terhadap kinerja karyawan
5. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan
6. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh komunikasi organisasi terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja
7. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja.

#### 1.4 Manfaat Penelitian

Tujuannya penelitian ini ialah untuk mengetahui bagaimana hubungan atau pengaruhnya komunikasi organisasi dan stres kerja terhadap kepuasan kerja serta dampak yang muncul terhadap kinerja karyawan di Dinas Pekerjaan Umum, Perumahan dan Energi Sumber Daya Mineral (PUP-ESDM) DIY.

- **Manfaat Teoritis**

Berguna bagi penulis lain yang tertarik pada judul yang hampir sama ,atau mengambil judul yang sama untuk menjadi teori dasarnya.

- **Manfaat Praktis**

1. **Bagi Penulis**

Sebagai tambahan pengetahuan dan penerapan teori atau pembelajaran yang penulis dapatkan selama di Fakultas Bisnis Universitas Kristen Duta Wacana.

2. **Bagi Lembaga Pendidikan**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat membantu lembaga pendidikan terkhusus pada mata kuliah Manajemen SDM selaku acuan dan referensi yang dapat membantu memudahkan penelitian kedepannya.

### 3. Bagi Perusahaan

Dari hasil yang diteliti, peneliti mengharapkan perusahaan mendapat informasi yang penting mengenai pengelolaan sumber daya manusianya yang terkait dengan judul penulis sehingga dapat memaksimalkan kinerja dari perusahaan.

#### 1.5 Batasan Penelitian

##### 1. Variabel yang digunakan

Adapun variabel yang digunakan adalah komunikasi organisasi dan stres kerja dihubungkan dengan kepuasan kerja serta dampaknya terhadap kinerja karyawan. Agar penelitian ini dapat digali secara mendalam maka perlu acuan yang mendasari penelitian ini agar tidak keluar dari topik yang akan dibahas

- a. Komunikasi organisasi, Wiryanto pada Abidin (2015: 67), merupakan pengiriman dan penerimaan beragam informasi organisasi dalam komunitas formal atau informal dari sebuah perusahaan.
- b. Stres kerja, dari Mangkunegara (2017:157) ialah perasaan tertekan yang karyawan alami dalam menjalankan tugasnya.
- c. Kepuasan kerja (*job satisfaction*) Handoko (2000:193) yaitu merupakan keadaan batin atau perasaan yang memuaskan maupun kurang memuaskan, tergantung dari cara setiap karyawan melihat pekerjaan dan tanggung jawabnya.
- d. Kinerja karyawan, Mangkunegara (2013) menyatakan ialah pencapaian dari segi mutu dan jumlah yang didapatkan oleh karyawan karena sudah menuntaskan tugas dan tanggung jawabnya serta melakukannya berdasar prosedur dan peraturan yang diperintahkan kepadanya.

##### 2. Lokasi penelitian

Penelitian berlokasi di Dinas Pekerjaan Umum, Perumahan dan Energi Sumber Daya Mineral DIY.

3. Waktu penelitian

Penelitian berlangsung pada bulan Maret 2022.

4. Responden

Responden yang menjadi sasaran penulis yaitu karyawan di Dinas Pekerjaan Umum, Perumahan dan Energi Sumber Daya Mineral Bidang Bina Marga.





## BAB V

### KESIMPULAN DAN SARAN

#### 5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian pada Dinas PUPESDM, maka didapatkan hasil kesimpulan berupa :

1. Responden yang diteliti dalam penelitian ini berjumlah 60 responden. Berdasarkan hasil responden didapatkan bahwa responden didominasi oleh laki-laki dan untuk rentang usia 41-50 tahun dengan presentase 38,3% dan 31-40 tahun dengan presentase 36,7%, lalu untuk waktu lama bekerja 7-8 tahun sebesar 23,3% serta dengan mayoritas pada jenjang Pendidikan S1.
2. Terdapat pengaruh yang signifikan antar variabel komunikasi organisasi an kepuasan kerja, hal ini dapat dilihat berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan. Hal tersebut terbukti dari hasil olah data *path coefficient* yang diperoleh

bahwa p values berada  $< 0,05$ . Dapat disimpulkan jika komunikasi yang dilakukan terjalin dengan baik maka kepuasan kerja dari karyawan akan terpenuhi.

3. Penelitian ini menunjukkan jika stress kerja secara negative dan signifikan mempengaruhi kepuasan kerja. Hal ini menandakan jika karyawan yang ada di Dinas PUPESDM mengalami stres yang meningkat ini akan membuat kepuasan kerja karyawan tersebut akan menurun.
4. Hasil penelitian ini memperlihatkan jika kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan data yang telah diolah diperoleh hasil yang menyatakan signifikan diantara kedua variable tersebut. Hasil dari kuesioner menunjukkan jika kepuan intinsik, ekstrinsik, dan yang lainnya terpenuhi maka kinerja karyawan akan semakin meningkat.
5. Hasil dari *path coefficient* memperlihatkan jika terdapat pengaruh signifikan antara komunikasi organisasi terhadap kinerja karyawan. Data yang diperoleh menunjukkan bahwa p values berada dibawah 0,05 dan disimpulkan variable komunikasi organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
6. Hasil olah data dari *path coefficient* menjjelaskan jika terdapat pengaruh negative dan signifikan antara stress kerja dan kinerja karyawan. Hal ini dapat disimpulkan jika karyawan mengalami stress kerja maka akan berpengaruh dalam kinerja mereka, sehingga kinerja mereka juga akan mengalami penurunan.
7. Berdasarkan hasil olah data *indirect effect* dapat diketahui lihat jika komunikasi organisasi secara signifikan mempengaruhi kinerja karyawan yang dimediasi oleh kepuasan kerja. Jika komunikasi yang baik terjadi diantara para karyawan hal tersebut akan menimbulkan kepuasan mereka dalam bekrja sehingga dapat meningkatkan kinerja mereka sendiri. Hal ini juga dikuatkan oleh penelitian

terdahulu yang memperlihatkan jika komunikasi mempengaruhi kinerja karyawan yang dimediasi oleh kepuasan kerja.

8. Hasil pengaruh tidak langsung memperlihatkan jika stress kerja berpengaruh negative dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai pemediasinya. Stres dalam bekerja dapat menurunkan kepuasan karyawan dalam bekerja dan akhirnya akan menghambat atau mengganggu kinerja karyawan itu sendiri. Penelitian terdahulu juga menyatakan terdapat pengaruh negative dan signifikan antara stres kerja terhadap kinerja karyawan dan kepuasan kerja sebagai pemediasinya.

## 5.2 Keterbatasan Penelitian

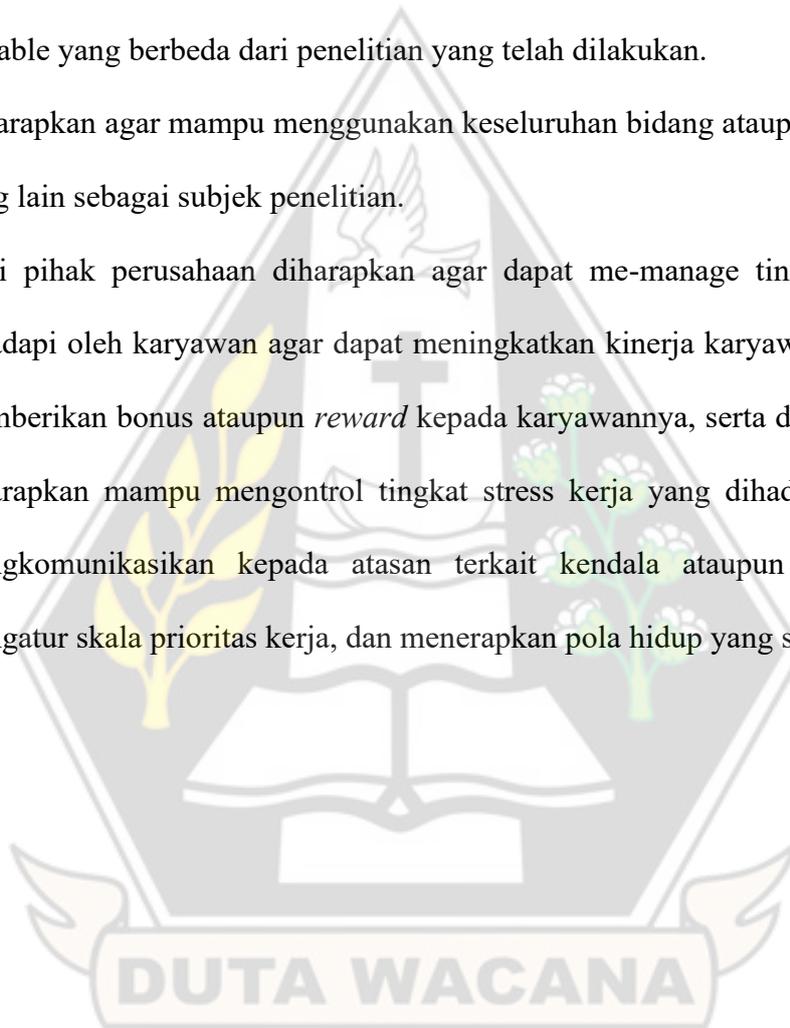
Dalam melaksanakan penelitian, tentu saja terdapat penelitian yang dihadapi oleh peneliti dalam melakukan penelitian di Dinas PUPESDM, keterbatasan yang dihadapi dalam penelitian ini adalah berupa :

1. Keterbatasan sampel atau responden yang ada dalam penelitian inii, menggunakan 1 bidang saja.
2. Penelitian ini hanya dilakukan pada mencakup satu divisi atau bidang sebagai responden.
3. Dalam penelitian ini menggunakan variable komunikasi organisasi dan stress kerja, sedangkan pengaruh kinerja karawan dapat dipengaruhi oleh faktor lain.
4. Keterbatasan untuk bertemu secara langsung kepada para responden, dikarenakan di Dinas PUPESDM masih diberlakukan sistem work from home (WFH) dan work from office (WFO).

### 5.3 Saran

Berdasarkan penelitian yang sudah dilaksanakan terdapat beberapa saran yang dapat diberikan agar ketika melakukan penelitian yang selanjutnya dapat meningkatkan kekurangan yang terdapat dalam penelitian ini. Adapun saran yang dapat disampaikan yaitu:

1. Untuk penelitian selanjutnya diharapkan dapat mengguankan atau bisa mencari variable yang berbeda dari penelitian yang telah dilakukan.
2. Diharapkan agar mampu menggunakan keseluruhan bidang ataupun mencari dinas yang lain sebagai subjek penelitian.
3. Bagi pihak perusahaan diharapkan agar dapat me-manage tingkat stress yang dihadapi oleh karyawan agar dapat meningkatkan kinerja karyawan. Dengan cara memberikan bonus ataupun *reward* kepada karyawannya, serta dari sisi karyawan diharapkan mampu mengontrol tingkat stress kerja yang dihadapi dengan cara mengkomunikasikan kepada atasan terkait kendala ataupun yang dihadapi, mengatur skala prioritas kerja, dan menerapkan pola hidup yang sehat.





## DAFTAR PUSTAKA

(2021, November 22). Retrieved from e-Parlemen DPRD Daerah Istimewa Yogyakarta:

<https://www.dprd-diy.go.id/pembangunan-infrastruktur-untuk-kebangkitan-ekonomi-diy/>

Abidin, Yusuf Zainal. (2015). Manajemen Komunikasi: Filosofi, Konsep dan Aplikasi.

Bandung: Pustaka Setia.

Ahmad, Y. Tewel, B. Taroreh, R. 2019. Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.FIF Group Manado

Amalia, Syarah. dan Fakhri, Mahendra, (2016), Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Gramedia Asri Media Cabang Emerald Bintaro, Jurnal Computech dan Bisnis, Vol. 10, No. 2, pp. 119-127

Ardiansyah, Dimas O. 2016. Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Dimediasi Oleh Kepuasan Kerja (Studi Pada Bagian Produksi Pabrik Kertas PT. Setia Kawan Makmur Sejahtera Tulungagung). Jurnal Bisnis dan Manajemen, 3 (1), h. 16-30.

- Arikunto. 2006. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta : PT. Rineka Cipta.
- Arsani, N.K.B. 2021. *Kompetensi Akuntansi Sumber Daya Manusia dan Kinerja Pegawai dengan Produktivitas sebagai Variabel Intervening*. E-Jurnal Akuntansi. Vol 31. No.9
- Bungin, Burhan. (2006). *Sosiologi Komunikasi Teori, Paradigma, dan Diskursus Teknologi Komunikasi di Masyarakat*, Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Cooper, C.L. & Davidson, R. 1991. *Personality and stress: individual differences in the stress process*. New York: John Wiley and Sons Ltd.
- Dani, A.K (2016). *Hubungan Komunikasi Organisasi dan Komitmen Organisasi Dengan Manajemen Konflik Pada Guru di Sekolah Islam Bunga Bangsa Samarinda*. E-Jurnal Psikologi.
- Dewi dan Netra, (2015). *Pengaruh Stres Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Matahari Bungalow Restaurant and Spa Legian Kuta-Bali*. Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana (Unud), Bali, Indonesia. E-Jurnal Manajemen Unud, 4(6): 98-105.
- Fadhilah, M. Luthfi. 2010. *Analisis Pengaruh Stress Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dengan Dukungan Sosial Sebagai Variabel Moderating (Studi Pada Pt. Coca Cola Amatil Indonesia, Central Java)*.
- Ghozali, I. (2005). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program Spss*. Semarang: Badan Penerbit Undip.
- Ghozali, I. (2014). *Structural Equation Modelling: Metode Alternatif Dengan Partial Least Squares (PLS)*. Semarang: Universitas Diponegoro Semarang.
- Hamali, A. Y. (2016). *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia – Strategi Mengelola Karyawan*. Yogyakarta: CAPS
- Handoko, 2013, *Manajemen*; Edisi Kedua, Cetakan Ketigabelas, BPFE Yogyakarta.
- Hoy, Miskel, (2014). *Administrasi Pendidikan, (Teori, Riset, dan praktik)*.

- McGraw-Hill Companies, Inc., Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Jogiyanto. 2009. Sistem Teknologi Informasi. Yogyakarta. Andi Offset.
- Julvia, C. 2016. Pengaruh Stres Kerja dan Konflik Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis. Vol. 16. No. 1
- Kerlinger, F. N. 1992. Organizational Behavior. Alih Bahasa : Simatupang, L. R : Gadjah Mada University Press.
- Kumari, Neeraj. 2011. Job Satisfaction of the employees at the Workplace, European Journal of Business and Management, (online). Vol 2, no,4 (www.iis.org). Diakses 2015.
- Latan, H. (2013). Structural Equation Modelling: Konsep dan Aplikasi. Bandung: Alfabeta.
- Luthans, F. 2006. Perilaku Organisasi. Edisi ke 10. Yogyakarta: ANDI
- Mangkunegara, A. (2004). Manajemen Sumber Daya Manusia. PT Remaja Rosdakarya, Bandung
- Mangkunegara, A. P. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Pt. Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya.
- Mariam, Rani, 2009. Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Karyawan Sebagai Variabel Intervening Studi Pada Kantor Pusat PT. Asuransi Jasa Indonesia (Persero). Tesis Magister Manajemen. Pascasarjana Universitas Diponegoro. Semarang
- Martins, Helena. Proenca Teresa. 2012. Minnesota Satisfaction Questionnaire Psychometric Properties and Validation in a Population of Portuguese Hospital Workers. Escola Superior de Tecnologia da Saúde do Porto, Instituto Politécnico do Porto (STSP),

Polytechnic Institute of Porto. CEF.UP, Faculdade de Economia do Porto (FEP),  
University of Porto.pp.1- 2000

Masrukhin dan Waridin (2012), Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, Budaya Organisasi dan Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai, Jurnal Ekonomi & Bisnis, Vol. 7, No. 2.

Murty, Windy Aprila dan Gunasti Hudiwinarsih. 2012. “Pengaruh Kompensasi, Motivasi Dan Komitmen Organisaional Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Akuntansi (Studi Kasus Pada Perusahaan Manufaktur di Surabaya”. Journal of The Indonesian Accounting Review. Volume 2. No. 2. Juli 2012. Hal. 215 – 228. STIE Perbanas Surabaya. Surabaya.

Nanda, A.W. Sugianto, A. 2020. Stres Kerja: Pengaruhnya Terhadap Motivasi Kerja dan Kinerja Karyawan

Pace, R.W., & Faules, D.F. (2002). Organizational Communication. New Jersey: Pretice Hall.

Pace, Wayne, R., & Faules, Don, F., Komunikasi Organisasi Strategi Meningkatkan Kinerja Perusahaan, Bandung : Rosdakarya, 2001.

Prabawa. 2013. Pengaruh Komunikasi Organisasi dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan dengan Budaya Organisasi sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Pada PT.TWC Borobudur, Prambanan dan Ratu Boko). Skripsi. Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi Dan Bisnis, Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah, Jakarta. <http://repository.uinjkt.ac.id/dspace/bitstream/123456789/23854/1/skripsi.pdf>,

Prastuti, D,. (2011). Penggunaan Structural Equation Modeling (SEM) Sebagai Salah Satu Teknik Analisis Statistik Dengan Menggunakan Program Tertad IV (Studi Kasus Pengguna Internet dan Hotspot Area di Universitas Negeri Semarang). Universitas Negeri Semarang. Semarang

- Rahayu, S. Roshayanti, F. 2019. Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Guru SD Negeri Di Kecamatan Bringin Kabupaten Semarang. *Jurnal Manajemen Pendidikan*. Vol.8
- Redding, Senbern, Muhammad, 2001. *Komunikasi Organisasi*, PT.Remaja Rosdakarya, Bandung, 2001:65
- Robbins, Judge. 2007. *Perilaku Organisasi*, Buku 1 dan 2. Jakarta : Salemba Empat
- Robbins, S. (2012). *Perilaku Organisasi, Konsep Kontroversi dan Aplikasi*. Jakarta: PT. Indeks Kelompok Gramedia.
- Robbins, S. P. (2006). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Pt. Indeks, Kelompok Gramedia.
- Robbins, Stephen P (1999). *Perilaku Organisasi* .Jakarta: Prenhallindo
- Rokib, M.N & Santoso, D . (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan partisipatif Dan Komunikasi Organisasi Terhadap Kinerja Kepuasan Karyawan Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Riset Ekonomi dan Bisnis*. Vol. 2 No. 2
- Sasono, Eko. 2004. *Mengelola Stres Kerja*. *Jurnal Fokus Ekonomi*. Vol III. No.2
- Sugiyono. (2012). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta
- Sugiyono. (2007). *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: CV. Alfabeta
- Susilawati, Ketut Evi dan Ketut Budiarta. 2013. “Pengaruh Kesadaran Wajib Pajak, Pengetahuan Pajak, Sanksi Perpajakan dan Akuntabilitas Pelayanan Publik Pada Kepatuhan Wajib Pajak Kendaraan Bermotor”. *E-Jurnal Akuntansi Universitas Udayana* 4.2 ISSN: 2302-8556. Hal. 345-357
- Triana, Agnes., Utami, Hamidah Nayati., dan Ruhana, Ika. 2016. Pengaruh Komunikasi Organisasi terhadap Knowledge Sharing dan Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan Hotel Gajah Mada Graha Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*. Vol. 35 No. 2: 86-93.

- Trihandini, R.A.F.M, 2006. Analisis Pengaruh Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan Horison, Dan Kecerdasan Spiritual Terhadap Kinerja (Studi Kasus Pada Hotel Horison Semarang).
- Vanagas, Giedrius, (2005). Work Characteristics And Work-Related Psychosocial Stress Among General Practitioners In Lithuania. *Journal Nordic School of Public Health*
- Waruwu, A. A. (2018). Pengaruh Kepemimpinan, Stres Kerja Dan Konflik Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Serta Dampaknya Kepada Kinerja Pegawai Sekretariat Dprd Provinsi Sumatera Utara. *Jurnal Manajemen Tools*, 10(2), 1–14.
- Wibowo, I Gede Putro. 2014. Pengaruh Stres Kerja terhadap Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasional Karyawan UD. Ulam Sari Denpasar. Tesis. Program Pascasarjana, Universitas Udayana, Denpasar. [http://www.pps.unud.ac.id/thesis/pdf\\_thesis/unud-1296-1983700400-tesis\\_i%20gede%20putro%20wibowo.pdf](http://www.pps.unud.ac.id/thesis/pdf_thesis/unud-1296-1983700400-tesis_i%20gede%20putro%20wibowo.pdf)
- Widiyanti, K.S . Sariyanti, N.K. 2016. Pengaruh Kepuasan Kerja, Pemberdayaan Karyawan, dan Stres Kerja Terhadap Komitmen Organisasi pada CV. Akar Daya Mandiri. *E-Jurnal Manajemen Unud*. Vol.5
- Yamin, Martinis. 2009. *Taktik Mengembangkan Kemampuan Individual Siswa*. Jakarta: Gaung Persada Press.
- Yulianti Praptini, 2000. Pengaruh Sumber-Sumber Stres Kerja terhadap Kepuasan Kerja Tenaga Kerja Edukatif Tetap Fakultas Ilmu Sosial Universitas Airlangga. Program Pascasarjana Ilmu Manajemen Universitas Airlangga, Surabaya