

## **Pengaruh Semangat Kerja, Stress Kerja dan Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai dengan Mediasi Kepuasan di PT. Mustika Sembuluh**

**Dedy Sugiarto<sup>1</sup>, Ernani Hadiyati<sup>2</sup>, Martaleni<sup>3</sup>**

<sup>1,2,3</sup> Universitas Gajayana Malang

### **Abstrak**

Tujuan penelitian ini adalah : i). untuk menganalisis pengaruh semangat kerja terhadap kinerja pegawai di PT. Mustika Sembuluh; ii). Untuk menganalisis pengaruh stress kerja terhadap kinerja pegawai di PT. Mustika Sembuluh; iii). Untuk menganalisis pengaruh komunikasi terhadap kinerja pegawai di PT. Mustika Sembuluh; iv). Untuk menganalisis pengaruh semangat kerja, stress kerja dan komunikasi melalui kepuasan kerja pegawai secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan PT. Mustika Sembuluh, Sampit - Kalimantan Tengah. Penelitian ini merupakan penelitian survey dengan menggunakan tipe penjelasan (*explanatory research*). Sampel yang digunakan sebanyak 67 responden yang mewakili populasi dari 200 karyawan rumus Slovin dalam Umar (2004:78). Penyebaran kuesioner dilakukan secara tertutup dengan menggunakan skala likert 1-5. Analisis statistic yang digunakan adalah pendekatan Analisis Path. Hasil penelitian menunjukkan bahwa : (i). Semangat Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja pegawai di PT. Mustika Sembuluh. (ii). Stress Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja pegawai di PT. Mustika Sembuluh. (iii). Komunikasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja pegawai di PT. Mustika Sembuluh. (iv). Semangat Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan pegawai di PT. Mustika Sembuluh. (v). Stress Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan pegawai di PT. Mustika Sembuluh. (vi). Komunikasi berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan pegawai di PT. Mustika Sembuluh. (vii). Kepuasan Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di PT. Mustika Sembuluh. (viii). Semangat Kerja, Stress Kerja dan Komunikasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja melalui kepuasan kerja pegawai PT. Mustika Sembuluh

**Kata Kunci:** Semangat Kerja, Stress Kerja, Komunikasi, Kepuasan dan Kinerja.

### **Abstract**

*The purpose of this research are: i). to analyze the effect of job spirit on employee performance at PT. Mustika Sembuluh; ii). To analyze the effect of job stress on employee performance at PT. Mustika Sembuluh; iii). To analyze the influence of communication on employee performance at PT. Mustika Sembuluh; iv). To analyze the influence of job spirit, job stress and communication through employee job satisfaction together on the performance of employees of PT. Mustika Sembuluh, Sampit - Central Kalimantan. This research is a survey research using explanatory research. The sample used is 67 respondents who represent the population of 200 employees use formula by Slovin in Umar (2004: 78). The questionnaires were distributed in a closed manner using a Likert scale of 1-5. The statistical analysis used is the Path Analysis approach. The results showed that: (i). Job spirit has a significant effect on employee performance at PT. Mustika Sembuluh. (ii). Job stress has a significant effect on employee performance at PT. Mustika Sembuluh. (iii). Communication has a significant effect on employee performance at PT. Mustika Sembuluh. (iv). Job spirit has a significant effect on employee satisfaction at PT. Mustika Sembuluh. (v). Job stress has a significant effect on employee satisfaction at*

*PT. Mustika Sembuluh. (vi). Communication has a significant effect on employee satisfaction at PT. Mustika Sembuluh. (vii). Job Satisfaction has a significant effect on employee performance at PT. Mustika Sembuluh. (viii). Job spirit, job stress and communication have a significant effect on performance through job satisfaction of employees of PT. Mustika Sembuluh.*

**Keywords:** *Job Motivation, Job Stress, Communication, Satisfaction and Performance*

Copyright (c) 2022 Dedy Sugiarto

## PENDAHULUAN

Semangat kerja pegawai dalam suatu organisasi dapat dianggap sederhana dan dapat pula menjadi masalah yang kompleks, karena pada dasarnya manusia mudah untuk disemangati kerja dengan memberikan apa yang menjadi keinginannya. Masalah semangat kerja dapat menjadi sulit dalam menentukan beban kerja yang tepat sehingga tidak menimbulkan stress kerja tinggi. Oleh karena itu, komunikasi penting sekali di sini karena akan mampu menunjukkan seberapa besar tingkat stress yang dialami pegawai. Suatu kebutuhan yang terpuaskan akan menciptakan stress kerja rendah sehingga meningkatkan semangat kerja di dalam diri individu. Dorongan ini menimbulkan suatu perilaku pencarian untuk menemukan tujuan-tujuan tertentu yang apabila tercapai akan memenuhi kebutuhan itu dan mendorong ke pengurangan stress kerja. Menurut Luthans (2010) semangat kerja adalah proses sebagai langkah awal seseorang melakukan tindakan akibat kekurangan secara fisik dan psikis atau dengan kata lain adalah suatu dorongan yang ditunjukkan untuk memenuhi tujuan tertentu.

Rendahnya kinerja pegawai dan semangat kerja pegawai yang dihadapi sebenarnya merupakan permasalahan klasik namun selalu update untuk didiskusikan. Penelitian yang dilakukan oleh Mangku Prawira (2008) menyatakan bahwa semangat kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Selain itu juga penelitian yang dilakukan oleh Prasetyo dan Wahyuddin (2003) mendukung penelitian sebelumnya yang menyatakan bahwa semangat kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, dan dalam menghasilkan produktivitas yang diharapkan, apabila tidak disalurkan dalam arah yang dikehendaki organisasi.

Kepuasan kerja atau ketidakpuasan pegawai tergantung pada perbedaan antara apa yang diharapkan. Sebaliknya, apabila yang didapat pegawai lebih rendah daripada yang diharapkan akan menyebabkan pegawai tidak puas. Faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan atau ketidakpuasan kerja yaitu: jenis pekerjaan, rekan kerja, tunjangan, perilaku yang adil, keamanan kerja, peluang menyumbang gagasan, gaji/upah, pengakuan kinerja, dan kesempatan bertumbuh. Menurut Robbins (2001) kepuasan kerja merupakan sikap secara umum yang lebih diwarnai oleh perasaan terhadap situasi dan lingkungan kerja serta merupakan pencerminan dari kepuasan seorang pegawai terhadap kondisi yang berkaitan dengan pelaksanaan pekerjaan.

Ketidakpuasan pegawai dapat terjadi apabila pekerjaan yang dilakukan tidak sesuai dengan apa yang diperoleh dari perusahaan. Ketidakpuasan para pegawai ini menimbulkan hal-hal yang tidak diinginkan dan dapat merugikan perusahaan yang bersangkutan. Misalnya; adanya aksi mogok kerja, kemangkiran pegawai meningkat, turunnya kinerja karyawan, dan lain-lain. Yang pada akhirnya akan menurunkan kinerja perusahaan itu sendiri. Maka, para pimpinan sebaiknya mengerti apa yang dibutuhkan para pegawai dan mengetahui keinginan-keinginan apa yang membuat pegawai puas dan meningkatkan kinerjanya, berikut semua konsekuensinya, termasuk apa dan berapa bonus yang akan mereka terima jika target atau tujuan kerjanya tercapai. Sehingga para pegawai tidak melakukan hal-hal yang tidak sepatasnya dikerjakan.

## METODOLOGI

Penelitian ini merupakan penelitian penjelasan (*explanatory research*), yaitu penelitian yang menjelaskan hubungan kausal antara variabel-variabel penelitian melalui pengujian hipotesis (Singarimbun, 2002:46). Dalam penelitian ini menggunakan variabel bebas dimensi kualitas yang terdiri dari semangat kerja, stress kerja, komunikasi, dan variabel terikatnya adalah kepuasan kerja dan kinerja pegawai di PT. Mustika Sembuluh. Menurut Sugiyono (2005; 90), "populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya". Populasi dalam penelitian ini adalah 200 pegawai PT. Mustika Sembuluh.

Menurut Maholtra (2002:385) bahwa penentuan besarnya sampel ditentukan berdasarkan pada estimasi yang diperoleh peneliti berdasarkan pada nilai-nilai yang telah ditentukan terlebih dahulu.

**Tabel 1**

**Jumlah Sampel Berdasar Unit Kerja**

No.	Unit Kerja	Populasi	Perhitungan Sampel
1	Administrasi/Secretariat/CD/PR	15	$15 / 200 \times 67 = 5$
2	HRD/Personalia	12	$12 / 200 \times 67 = 4$
3	Pembelian/Purchasing	7	$7 / 200 \times 67 = 2$
4	Land & Plasma	8	$8 / 200 \times 67 = 3$
5	System Development & Comp.	8	$8 / 200 \times 67 = 3$
6	Accounting	21	$21 / 200 \times 67 = 7$
7	Medical	12	$12 / 200 \times 67 = 4$
8	GIS	4	$4 / 200 \times 67 = 1$
9	Sustainability	7	$7 / 200 \times 67 = 2$
10	Ecological Management Unit	33	$33 / 200 \times 67 = 11$
11	Central Engineering Services	14	$14 / 200 \times 67 = 5$
12	Central Workshop	50	$50 / 200 \times 67 = 17$
13	Central Warehouse	9	$9 / 200 \times 67 = 3$
<b>Total</b>		<b>200</b>	<b>67</b>

### Jenis dan Sumber Data

Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer. Data Primer menurut Umar (2003:67) adalah data yang didapat dari sumber pertama misalnya dari individu atau perseorangan, seperti pengisian kuesioner. Dalam penelitian ini data primer adalah data yang dikumpulkan dari responden yang berupa data mengenai data tentang Semangat Kerja, Stress Kerja, Komunikasi, serta data dari variabel terikatnya adalah Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai PT. Mustika Sembuluh.

### Metode Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan dengan cara sebagai berikut : Kuesioner berisi serangkaian daftar pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk memberikan tanggapannya atas pertanyaan atau pernyataan tersebut. Daftar pertanyaan atau pernyataan tersebut bersifat tertutup, artinya didalam daftar pertanyaan atau pernyataan tersebut telah tersedia alternatif jawaban. Pengajuan daftar pertanyaan kepada responden dimaksudkan untuk memperoleh informasi secara tertulis dari responden sebagai subyek

penelitian dengan kesahihan yang cukup tinggi. Selanjutnya responden dipandu untuk dapat memahami/menjawab pertanyaan/pernyataan yang diajukan peneliti dalam pengumpulan data primernya.

### Metode Analisis Data

Untuk menganalisis pengaruh semangat kerja, stress kerja dan komunikasi terhadap kepuasan kerja dengan dampaknya pada kinerja pegawai PT. Mustika Sembuluh digunakan Model Path (Gujarati, 1999:91).

Analisis jalur merupakan metode yang digunakan pada penelitian ini, metoda tersebut dapat menentukan besarnya pengaruh suatu variabel terhadap variabel lainnya, baik pengaruh langsung maupun pengaruh tidak langsung.

Variabel yang diteliti mengenai semangat kerja, stress kerja, komunikasi terhadap kepuasan kerja yang berdampak pada kinerja pegawai dengan menggunakan analisis jalur (*Path Analysis*).

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Penelitian ini bersifat kuantitatif dimana data yang dihasilkan akan berbentuk angka. Dari data yang didapat dilakukan analisis dengan menggunakan software SPSS 21.00. Penelitian ini memiliki tujuan untuk menganalisis pengaruh semangat kerja, stress kerja, dan komunikasi terhadap kepuasan kerja dengan dampaknya pada kinerja pegawai di PT. Mustika Sembuluh. Data dikumpulkan dengan kuesioner sebanyak 67 responden. Penyebaran kuesioner dilakukan secara tertutup dengan menggunakan skala likert 1 - 5. Penelitian ini menggunakan 3 variabel independen yang terdiri : semangat kerja, stress kerja dan komunikasi. Variabel intervening dalam penelitian ini adalah kepuasan kerja. Terakhir variabel dependen dalam penelitian ini adalah kinerja pegawai.

### Jenis Kelamin Responden

Untuk mengetahui perbandingan jumlah pegawai pada PT. Mustika Sembuluh berdasarkan jenis kelamin, maka secara lengkap dapat dilihat pada table.

**Tabel 2**  
**Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

Jenis Kelamin	Jumlah Responden	Prosentase
Laki-laki	43	63,93 %
Perempuan	24	36,07 %
Jumlah	67	100%

Berdasarkan tabel di atas bisa kita lihat dari 67 responden pegawai di PT. Mustika Sembuluh, terdiri dari 43 responden atau 63,93% adalah laki-laki. Sedangkan sebanyak 24 responden atau 36,07% responden adalah perempuan. Ini menunjukkan bahwa responden laki-laki lebih banyak dibandingkan dengan perempuan.

### Hasil Uji Validitas

Validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat kesahihan sesuatu instrumen yang diukur dengan menggunakan teknik korelasi product moment model pearson dengan kriteria, jika nilai signifikansinya lebih kecil 5% dapat dikemukakan bahwa butir-butir pertanyaan dinyatakan valid. Tabel di bawah ini menunjukkan ringkasan hasil uji validitas masing-masing variabel dalam penelitian ini yaitu sebagai berikut ini:

**Tabel 3**  
**Ringkasan Hasil Uji Validitas**

Variabel	Item	Korelasi	Sig r	Keterangan
----------	------	----------	-------	------------

SEMANGAT KERJA (X <sub>1</sub> )	SEM1	0,667**	0.000	Valid
	SEM2	0,621**	0.000	Valid
	SEM3	0,590**	0.000	Valid
	SEM4	0,744**	0.000	Valid
	SEM5	0,655**	0.000	Valid
STRES KERJA (X <sub>2</sub> )	STR1	0,577**	0.000	Valid
	STR2	0,661**	0.000	Valid
	STR3	0,697**	0.000	Valid
	STR4	0,660**	0.000	Valid
	STR5	0,754**	0.000	Valid
KOMUNIKASI (X <sub>3</sub> )	KOM1	0,754**	0.000	Valid
	KOM2	0,764**	0.000	Valid
	KOM3	0,564**	0.000	Valid
	KOM4	0,597**	0.000	Valid
	KOM5	0,618**	0.000	Valid
KEPUASAN (Y <sub>1</sub> )	KEP1	0,722**	0.000	Valid
	KEP2	0,844**	0.000	Valid
	KEP3	0,759**	0.000	Valid
	KEP4	0,835**	0.000	Valid
	KEP5	0,843**	0.000	Valid
KINERJA (Y <sub>2</sub> )	KIN1	0,764**	0.000	Valid
	KIN2	0,826**	0.000	Valid
	KIN3	0,818**	0.000	Valid
	KIN4	0,814**	0.000	Valid
	KIN5	0,868**	0.000	Valid
	KIN6	0,792**	0.000	Valid

Sumber: Data primer diolah, Tahun 2020

Tabel di atas menunjukkan tingkat signifikansi korelasi antara skor indikator dengan skor total atas variabelnya menunjukkan lebih kecil alpa 0,05 atau 5%. Artinya bahwa data yang terkumpul melalui kuesioner mempunyai validitas yang tinggi.

### Hasil Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan untuk mengetahui apakah alat ukur yang digunakan tersebut stabil dan dapat diandalkan. Uji reliabilitas dalam penelitian ini dilakukan dengan melihat koefisien *Alpha Cronbach*. Kriterianya adalah jika nilai *Alpha Cronbach* > 0,60 dikatakan bahwa kuesioner tersebut reliabilitasnya tinggi.

Tabel 3 menunjukkan ringkasan hasil uji reliabilitas masing-masing variabel dalam penelitian ini yaitu sebagai berikut ini :

**Tabel 4**  
**Ringkasan Hasil Uji Reliabilitas**

Variabel	Alpha	Keterangan
Semangat Kerja	0,667	Reliabel
Stress	0,689	Reliabel
Komunikasi	0,757	Reliabel
Kepuasan	0,858	Reliabel
Kinerja	0,895	Reliabel

Tabel di atas menunjukkan nilai alpa cronbach setiap variabel menunjukkan lebih besar 0,6. Artinya bahwa data yang terkumpul melalui kuesioner mempunyai reliabilitas yang tinggi.

### Hasil Uji Asumsi Klasik

#### Multikolinearitas

Pengertian multikolinearitas adalah sebuah situasi yang menunjukkan adanya korelasi atau hubungan kuat antara dua variabel bebas atau lebih dalam sebuah model regresi

berganda. Adanya multikolinearitas sempurna akan berakibat bahwa koefisien Path tidak dapat ditentukan serta standar deviasi akan menjadi tak terhingga. Jika multikolinearitas kurang sempurna, maka koefisien Path meskipun berhingga akan mempunyai standar deviasi yang besar yang berarti pula koefisien-koefisiennya tidak dapat ditaksirkan dengan mudah. Berdasarkan hasil perhitungan yang dilakukan dengan menggunakan program SPSS 21 maka dapatlah diketahui ada atau tidaknya multikolinearitas antara variabel bebas dengan melihat nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) sebagaimana terdapat pada tabel 4.9 berikut :

**Tabel 5**  
**Hasil Uji Multikolinearitas**

Variabel Bebas	VIF	Keterangan
SEMANGAT	3,707	Nonmultikolinearitas
STRESS	3,540	Nonmultikolinearitas
KOMUNIKASI	5,987	Nonmultikolinearitas

**Tabel 6**  
**Hasil Uji Multikolinearitas**

Variabel Bebas	VIF	Keterangan
SEMANGAT	4,096	Nonmultikolinearitas
STRESS	5,754	Nonmultikolinearitas
KOMUNIKASI	6,747	Nonmultikolinearitas
KEPUASAN	4,262	Nonmultikolinearitas

Hasil pengujian menunjukkan tidak adanya gejala multikolinearitas sebagaimana terlihat pada masing-masing nilai VIF variabel bebas yang lebih kecil dari 10 (Ghozali, 2007).

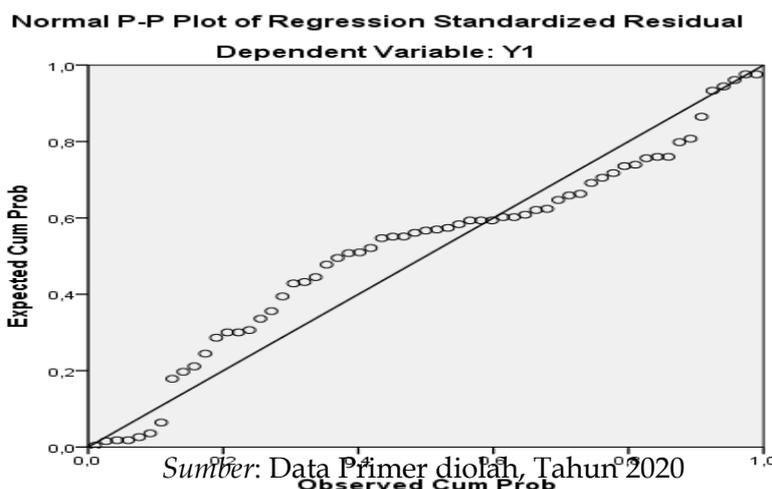
**Heteroskedastisitas**

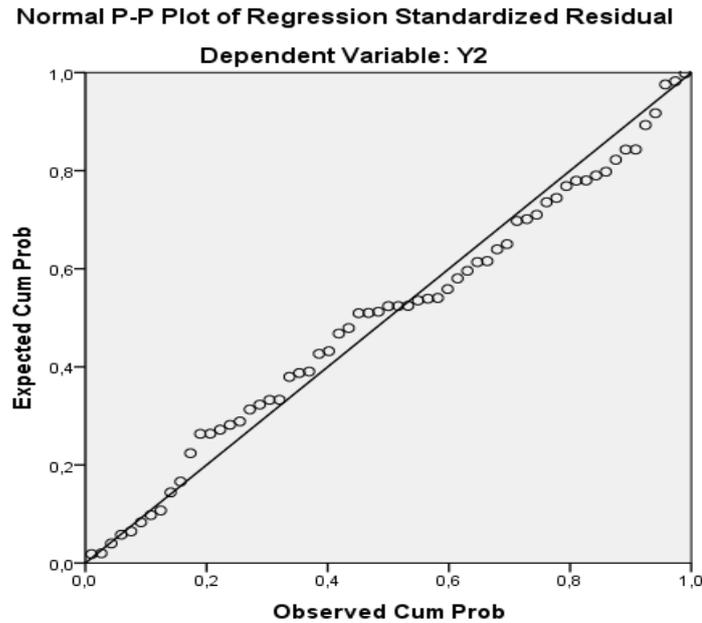
Dilakukan untuk menguji apakah dalam model Path terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain pada model regresi linear. Model yang baik seharusnya tidak terjadi Heteroskedastisitas, yaitu varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain berbeda. Apabila asumsi heteroskedastisitas tidak terpenuhi, maka model regresi dinyatakan tidak valid sebagai alat peramalan.

**Normalitas**

Uji normalitas adalah sebuah uji yang dilakukan dengan tujuan untuk menilai sebaran data pada sebuah kelompok data atau variabel, apakah sebaran data tersebut berdistribusi normal atautakah tidak. Untuk mengujinya dengan pendekatan sebagai berikut:

**Gambar 1 Hasil Uji Normalitas**





Gambar 2

**Hasil Uji Normalitas**

Dari analisis gambar 1 dan 2 dapat dilihat bahwa data menyebar di sekitar diagram dan mengikuti model regresi sehingga dapat disimpulkan bahwa data yang diolah merupakan data yang berdistribusi normal sehingga uji normalitas terpenuhi.

**Hasil Analisis Data**

**Pengaruh Semangat Kerja, Stress Kerja dan Komunikasi Terhadap Kepuasan Kerja**

Hasil analisis Path selanjutnya diringkas dalam tabel 4.11 sebagai berikut ini. Pada penelitian ini, analisis yang digunakan untuk menguji hipotesis yang telah diajukan adalah antar variabel yang dihipotesiskan dengan menggunakan analisis jalur (*path analysis*). Analisis ini digunakan untuk mengetahui tingkat pengaruh pada suatu hubungan kausal, yang dilakukan dari hasil survei. Hasil analisis path ditunjukkan tabel 7 berikut ini:

**Tabel 7**  
**Hasil Analisis Path Pengaruh Semangat Kerja (X<sub>1</sub>), Stress Kerja (X<sub>2</sub>), dan Komunikasi (X<sub>3</sub>) Terhadap Kepuasan Kerja (Y<sub>1</sub>)**

Model	Standardized Coefficients	T	Sig.	95,0% Confidence Interval for B		Collinearity Statistics	
	Beta			Lower Bound	Upper Bound	Tolerance	VIF
1 (Constant)		27,343	0,000	5,924	6,860		
X1	0,302	2,447	0,017	0,049	0,493	0,270	3,707
X2	-0,721	-5,970	0,000	-0,774	-0,385	0,282	3,540
X3	-0,422	-2,689	0,009	-0,560	0-,082	0,167	5,987

**Tabel 8**  
**Hasil Nilai R**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics		
					R Square Change	F Change	Sig. F Change
1	0,875 <sup>a</sup>	0,765	0,753	0,278615	0,765	61,971	0,000

Sumber: Data Primer diolah, Tahun 2020

**Pengaruh Semangat Kerja, Stress Kerja, Komunikasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja**

**Tabel 9**  
**Hasil Uji Path Pengaruh Semangat Kerja (X<sub>1</sub>), Stress Kerja (X<sub>2</sub>), Komunikasi (X<sub>3</sub>), dan Kepuasan Kerja (Y<sub>1</sub>) Terhadap Kinerja (Y<sub>2</sub>)**

Model	Standardized Coefficients	t	Sig.	95,0% Confidence Interval for B		Collinearity Statistics			
				Beta		Lower Bound	Upper Bound	Tolerance	VIF
1 (Constant)		1,211	0,231			-0,861	3,493		
X1	0,639	3,141	0,003	0,164	0,741	0,244	4,096		
X2	0,381	2,580	0,010	-0,065	0,549	0,174	5,754		
X3	-0,231	-2,884	0,004	-0,452	0,175	0,148	6,747		
Y1	0,143	2,689	0,005	-0,215	0,441	0,235	4,262		

Sumber: Data primer diolah, Tahun 2020

**Tabel 10**  
**Hasil Uji R**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Change Statistics					Durbin-Watson
				R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change	
1	0,659 <sup>a</sup>	0,435	0,394	0,435	10,768	4	56	0,000	1,621

Sumber: Data primer diolah, Tahun 2020

**Tabel 11**  
**Pengaruh Tidak Langsung**

Variabel	Pengaruh Langsung	Pengaruh Tidak Langsung	Total Pengaruh
X1-Y2	0,639	-	0,639
X2-Y2	0,381	-	0,381
X3-Y2	-0,231	-	-0,231
Y1-Y2	0,143	-	0,143
X1-Y1	0,302	-	0,302
X2-Y1	-0,721	-	-0,721
X3-Y1	-0,422	-	-0,422
X1-Y2 melalui Y1		0,302 x 0,143 = 0,043	0,682
X2-Y2 melalui Y1		-0,721 x 0,143 = -0,103	0,278
X3-Y2 melalui Y1		-0,422 x 0,143 = -0,060	-0,291

Sumber: Data primer diolah, Tahun 2020

## SIMPULAN

Setelah dilakukan pembahasan pada bab sebelumnya dan mengacu pada tujuan penelitian ini, dapat disimpulkan sebagai berikut: Semangat kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai PT. Mustika Sembuluh. Stress kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai PT. Mustika Sembuluh. Komunikasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai PT. Mustika Sembuluh. Semangat kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai PT. Mustika Sembuluh. Stress kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai PT. Mustika Sembuluh. Komunikasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai PT. Mustika Sembuluh. Kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai PT. Mustika Sembuluh. Semangat kerja berpengaruh terhadap kinerja melalui kepuasan kerja pegawai PT. Mustika Sembuluh. Stress kerja berpengaruh terhadap kinerja melalui kepuasan kerja pegawai PT. Mustika Sembuluh. Komunikasi berpengaruh terhadap kinerja melalui kepuasan kerja pegawai PT. Mustika Sembuluh.

## Referensi :

- Akhmad, A., & Marsuni, N. S. (2019). Causality Relationship of Poverty, Unemployment Rate, and Economic Growth in South Sulawesi Province. *Jurnal Ekonomi Balance*, 15(2), 231-241.
- As'ad, M., (2009). *Seri ilmu sumber daya manusia: psikologi industri*, Liberty, Yogyakarta.
- Azhari, (2003). *Pengembangan sumberdaya aparatur untuk meningkatkan kinerja pegawai (studi pada Kantor Perencanaan Pembangunan Daerah Propinsi Kalimantan Timur)*. Tesis. Program Pascasarjana, Unibraw, Malang.
- Azwar, Saifuddin. (2010). *Penyusunan skala psikologi*. Pustaka Pelajar. Yogyakarta.
- Bernardin. J. H. dan J. E. A Russell. (2003). *Human Resources Management: An Experiential Approach*. McGraw-Hill Book Company. Inc. Now York.
- Binawan Nur Tjahjono dan Tri Gunarsih. (2010). *Pengaruh motivasi kerja, dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai di Lin*, jurnal Manajemen.
- Bovee, C. dan J. V. Thill, (2009), *Komunikasi bisnis jilid I*. Edisi Bahasa Indonesia, PT Prenhallindo, Jakarta.
- Cooper, Cary & Straw Alison. (2009). *Stress management yang sukses*. Kesain Blane. Jakarta.
- Davis. K., dan J.W. Newstrom. (2005). *Perilaku dalam organisasi*. Jilid 1. Edisi Ketujuh. Edisi Bahasa Indonesia. Erlangga. Jakarta.
- Dwiyanti, Endang. (2009). *Stres kerja di lingkungan DPRD: studi tentang anggota DPRD di Surabaya, Malang, dan Jember*. *Jurnal Masyarakat, Kebudayaan, Dan Publik*. Vol. 3: 73-84. UNAIR. Surabaya.
- Dharma, A. (2006). *Manajemen prestasi kerja*. Rajawali. Jakarta.
- Ensani. (2012). *Pengaruh kepemimpinan, budaya organisasi, dan komunikasi terhadap kinerja pegawai sekretariat Dinas Perhubungan Komunikasi Dan Informatika Kota Kediri*. Tesis. Program Pascasarjana Magister Manajemen, Universitas Gajayana, Malang
- Gibson, J. L., J. M. Evansevich, dan J. H. Donnelly. (2008). *Organisasi, perilaku, struktur, proses*. Ali Bahasa Nunuk Adiarni. PT. Bina Rupa Aksara. Jakarta.
- Handoko, T. H, (2009). *Manajemen personalia dan sumber daya manusia*, BPFE, Jakarta.
- Handoko, T., Hani. (2000). *Manajemen personalia dan sumber daya manusia*, Edisi kedua, Cetakan Keempat Belas, BPFE, Yogyakarta.

- Handoyo, Seger, (2009). *Stres pada masyarakat Surabaya*. Jurnal Insani Media Psikologi Vol. 3: 61-74. Fakultas Psikologi UNAIR. Surabaya.
- Hicks, H. G. dan G. R. Gullet, (2010). *Organisasi teori dan tingkah laku*. Edisi Bahasa Indonesia, Bumi Aksara, Bandung.
- Indrawijaya, I., (2006). *Perilaku organisasi*, Sinar Baru, Bandung.
- Lestari, B.S.D. (2013). *Pengaruh lingkungan kerja, komunikasi, dan iklim organisasi terhadap kepuasan kerja (studi pada Guru Santa Maria Kediri)*. Tesis. Program Pascasarjana Magister Manajemen, Universitas Gajayana, Malang.
- Lutfiatunnisa, A. (2012). *Pengaruh semangat kerja, stress kerja, dan komunikasi terhadap kinerja pegawai Dinas Cipta Karya Dan Tata Ruang Pemerintah Kabupaten Malang*. Tesis. Program Pascasarjana Magister Manajemen, Universitas Gajayana, Malang.
- Luthans, K. W. & Leung, A. (2010). *Development of human and social capital through industry peer networks*. Business Research Yearbook, 17 (2), 685-690.
- Marsuni, N. S., Rohmatunnisa, I., Nirwani, N., Pontoh, G. T., & Mediaty, M. (2022). Analysis Of Accounting Information Systems (SIA) In Preventing Froud. *SEIKO: Journal of Management & Business*, 5(2), 94-102.
- Marsuni, F. M. N. S. (2019). Implementasi Program Corporate Social Responsibility (CSR) dan Dampaknya Terhadap Kinerja Keuangan PT. Buana Sanjaya di Papua Barat. *Jurnal Profitability Fakultas Ekonomi Dan Bisnis*, 3(1).
- Mangkuprawira, H. Sjafr, (2008). *Sumber daya manusia kapan berkemampuan kompetitif*. <http://www.Indosdm@yahoo.com>, Desember 2009.
- Margiati, Lulus. (2009). *Stres kerja: latar belakang penyebab dan alternatif pemecahannya*. Jurnal Masyarakat, Kebudayaan, dan Publik. Vol. 3: 71-80. UNAIR. Surabaya.
- Marsuni, N. S. (2019). PENGARUH PRAKTIK ISLAMIC CORPORATE SOCIAL RESPONSIBILTY (I-CSR) TERHADAP KINERJA KEUANGAN PADA BANK UMUM SYARIAH PERIODE 2014-2018.
- Marsuni, N. S., & Rismawati, R. (2018). INCOME AND COST ANALYSIS OF BUSINESS ACTIVITIES DEVELOPMENT AT THE BUSINESS DEVELOPMENT CENTER (P2B) STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MAKASSAR. *Jurnal Ekonomi Balance*, 14(1), 129-136.
- Muhammad, A. (2009). *komunikasi organisasi*, Bumi Aksara, Jakarta.
- Munandar, Ashar Sunyoto. (2011). *Psikologi industri dan organisasi*. UI. Jakarta.
- Marsuni, N. S., & Rismawati, R. (2018). INCOME AND COST ANALYSIS OF BUSINESS ACTIVITIES DEVELOPMENT AT THE BUSINESS DEVELOPMENT CENTER (P2B) STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MAKASSAR. *Jurnal Ekonomi Balance*, 14(1), 129-136.
- Marsuni, N. S., & Ahmar, A. A. (2018). ANALYSIS OF INCOME LEVEL OF COCOA FARMERS IN SUPPORTING REGIONAL DEVELOPMENT IN IWOIMENDAA DISTRICT, KOLAKA REGENCY, SOUTHEAST SULAWESI PROVINCE. *Jurnal Ekonomi Balance*, 14(2), 247-252.
- Nawawi, Hadari. (2011). *Manajemen strategik organisasi non profit bidang pemerintahan*. Gajah Mada University Press. Yogyakarta.
- Nimran, Umar. (2009). *Perilaku organisasi*. Citra Media. Surabaya.
- Nitisemito, Alex S. (2012). *Manajemen personalia*. Penerbit Ghalia. Jakarta.

- Novita, N. (2009). *Pengaruh karakteristik individu, komunikasi efektif, dan kepuasan keda terhadap kinerja karyawan (studi pada karyawan tetap PT Tambang Batubara Bukit Asam)*. Tesis. Program Pascasarjana, Universitas Brawijaya, Malang.
- Purwanto, D. (2010). *Komunikasi bisnis*. Erlangga, Jakarta.
- Rahyoeningtiyas, E. (2012). *Pengaruh kompensasi, komunikasi, dan lingkungan kerja non fisik terhadap kepuasan kerja karyawan pada Koperasi Unit Desa Batu Di Kota Batu*. Tesis. Program Pascasarjana Magister Manajemen, Universitas Gajayana, Malang.
- Rini, Jacinta. (2005). *Summary of citing internet sites: stress kerja*. Diakses via Google.com.
- Robbins, S. P. (2006). *Perilaku organisasi: konsep, kontroversi, dan aplikasi*. Alih Bahasa Handayani Jatmiko. Edisi Bahasa Indonesia. Prehanlindo. Jakarta.
- Robbins, Stephen P. (2001). *Teori organisasi: struktur, desain dan aplikasi*. Arcan, Jakarta.
- Steers, M. Richard. (2009). *Organizational effectiveness : a behavioral view*. goodyear publishing company inc. Santa Monica. California. United Stated of America.
- Steers, R.M. (2009). *Introduction to organizational behavior*. Edisi Bahasa Indonesia. Erlangga Jakarta.
- Sunarto, (2010). *Komunikasi bisnis*. AMUS, Yogyakarta.
- Syahrial, M. (2013). *Pengaruh komunikasi antar personal, konsep diri, dan kerjasama terhadap kinerja pegawai bagian hubungan masyarakat Pemkot Malang*. Tesis. Program Pascasarjana Magister Manajemen, Universitas Gajayana, Malang.
- Syarif, R. (2007). *Teknik manajemen latihan dan pengembangan*. Angkasa. Bandung.
- Wexley, K. N., dan G. A. Yukl. (2009). *Perilaku organisasi dan psikologi personalia*. Edisi Bahasa Indonesia. Rineka Cipta. Jakarta.
- Widjaja, H. A. W. (2009), *Ilmu komunikasi pengantar studi*. Edisi Revisi. Rineka Cipta, Jakarta.
- Yulianti, Praptini. (2008). *Pengaruh stres kerja terhadap kepuasan kerja tenaga edukatif tetap fakultas ilmu sosial Unair*. Tesis. Pascasarjana, Unair. Surabaya.
- Zainun, Buchari. (2011). *Administrasi dan manajemen kepegawaian pemerintah Negara Indonesia*. Gunung Agung. Jakarta