



Pengaruh Motivasi, Kompetensi, dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai KPP Pratama Bantul, Bambang Sadewo, Syeh Assery

Upaya Meningkatkan Pelayanan Publik di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Magelang, Susilo, Ary Sutrischastini, Linawati Linawati, Yenny Kurnia Gusti

Upaya Meningkatkan Kompetensi Guru Militer dan Pelatih Departemen Taktik Akademi Militer di Magelang, Darwoyo, Muhammad Awal Satrio Nugroho, Sofiati

Pengaruh Profitabilitas Terhadap Nilai Perusahaan Dengan Corporate Social Responsibility Sebagai Variabel Moderating Studi pada Perusahaan Pertambangan Sub Sektor Logam dan Mineral yang Terdaftar di Bursa Efek Indonesia Periode 2017-2021, Andini Putri Alida, Sulastiningsih

Pengaruh Daya Tarik dan Kualitas Pelayanan Terhadap Kepuasan Konsumen Studi Kasus Pemandian Air Panas Legok Munggang, Kecamatan Mojotengah, Kabupaten Wonosobo, Heri Arifin, Yunita Fitri Wahyuningtyas

Pengaruh Bauran Pemasaran Terhadap Kepatuhan Wajib Pajak Kendaraan Bermotor Pada Pelayanan Bus Samsat Keliling di Kota Yogyakarta, Puthut Rakyan Pamungkas, Uswatun Chasanah

Pengaruh Debt To Asset Ratio (DAR) dan Return On Equity (ROE) Terhadap Return Saham Dengan Kebijakan Dividen Sebagai Variabel Intervening Studi Kasus pada Perusahaan Manufaktur Sektor Industri Dasar dan Kimia yang Terdapat di Bursa Efek Indonesia Tahun 2017-2021, Lisa Amin Nur, Achmad Tjahjono

Analisis Sistem Informasi Akuntansi Penggajian Dalam Menunjang Efektivitas Pengendalian Intern Pada CV. Kopi Randu, Risvy Irma Dyah Vitaloka, Lilik Ambarwati, Meidi Syafla

Analisis Pengaruh Rasio Likuiditas, Solvabilitas, dan Aktivitas Terhadap Return On Investment Pada Perusahaan Retail Yang Terdaftar di Bursa Efek Indonesia (Bei) Tahun 2013-2019, Rufi Ardian, Khoirunisa Cahya Firdarini

Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, Terhadap Kinerja Tenaga Pengajar Lembaga Pendidikan Ma'arif NU di SMK Pembangunan Karangmojo, Kabupaten Gunungkidul, Daerah Istimewa Yogyakarta, Rona Agus Setiawan, Muhammad Mathori

Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja dan Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan CV Prima Indah II Bantul Studi Kasus pada Karyawan CV Prima Indah II Bantul, Tri Purwanti, Muhammad Subkhan, Wahyu Purwanto

Pengaruh Motivasi dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Dengan Komunikasi Sebagai Variabel Intervening Di PT. Tabura Gentry Nusantara, Ramadani, Suci Utami Wikaningtyas, Rufaida Setyawati

Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Tetira International Consultants, Ayudyasiwi Tzalinggar, Arifa Widiasari, Desti Mega Astuti, Novem Gardenia Ninik Primeri, Ninda Putri Zulekha Sapta Agusti, Dila Damayanti

Analisis Kinerja Keuangan Dalam Memprediksi Kebangkrutan Pada Perusahaan Textile dan Garment Dengan Metode Altman (Z-Score), Zmijewski (S-Score), dan Springate (S-Score), Risna Andika, Zulkifli

Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Prima Ragil Jaya Yogyakarta, Yunan Pamungkas Suandaru Arrum, Muhammad Robi Nurwahyudi

Pengaruh Profitabilitas, Likuiditas, Leverage dan Ukuran Perusahaan Terhadap Manajemen Laba Pada Perusahaan Manufaktur Subsektor Industri Barang Konsumsi Makanan dan Minuman Yang Terdaftar di Bursa Efek Indonesia Periode 2019-2021, Fify Nesia Nur Izzati, Muda Setia Hamid

Pengaruh Religiusitas, Pengetahuan dan Kemampuan Keuangan Masyarakat Marginal Kota Yogyakarta Dalam Pengambilan Keputusan Investasi Pada Lembaga Keuangan Syariah, Elis Kurnia, Priyastiwati, Selamat Riauwanto

Peningkatan Peran Bidan Dalam Upaya Kesehatan Masyarakat (UKM) Pelayanan KIA-KB di Puskesmas Jumo Kabupaten Temanggung, Susilarini, Nur Widiastuti

Pengaruh Brand Image, Kualitas Produk dan Harga Terhadap Keputusan Pembelian Produk Wardah Dengan Word Of Mouth Sebagai Variabel Intervening, Vera Ratnasari, Suhartono

Pengaruh Kualitas Produk, Promosi dan Desain Terhadap Keputusan Pembelian Kendaraan Bermotor Yamaha N Max di Yamaha Sumber Baru Motor Katamso Yogyakarta, Muhamad Yusril, Lukia Zuraida

HOME / ARCHIVES / Vol. 4 No. 1 (2024): Jurnal Riset Akuntansi dan Bisnis Indonesia

Vol. 4 No. 1 (2024): Jurnal Riset Akuntansi dan Bisnis Indonesia



DOI: <https://doi.org/10.32477/jrabiv4i1>
PUBLISHED: 2024-03-28

ARTICLES

- PENGARUH MOTIVASI, KOMPETENSI, DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI KPP PRATAMA BANTUL**
Bambang Sadewo, Syeh Assery 1 – 19
[PDF](#)
- UPAYA MENINGKATKAN PELAYANAN PUBLIK DI DINAS KEPENDUDUKAN DAN PENCATATAN SIPIL KOTA MAGELANG**
Susilo Susilo, Ary Sutrischastini, Linawati Linawati, Yenny Kurnia Gusti 20 – 36
[PDF](#)
- UPAYA MENINGKATKAN KOMPETENSI GURU MILITER DAN PELATIH DEPARTEMEN TAKTIK AKADEMI MILITER DI MAGELANG**
Darwoyo Darwoyo, Muhammad Awal Satrio Nugroho, Soflari Soflari 37 – 58
[PDF](#)
- PENGARUH PROFITABILITAS TERHADAP NILAI PERUSAHAAN DENGAN CORPORATE SOCIAL RESPONSIBILITY SEBAGAI VARIABEL MODERATING**
Studi pada Perusahaan Pertambangan Sub Sektor Logam dan Mineral yang Terdaftar di Bursa Efek Indonesia Periode 2017-2021
Andini Putri Alida, Sulastiningsih Sulastiningsih 59 – 69
[PDF](#)
- PENGARUH DAYA TARIK DAN KUALITAS PELAYANAN TERHADAP KEPUASAN KONSUMEN**
Studi Kasus Pemandian Air Panas Legok Munggang, Kecamatan Mojotengah, Kabupaten Wonosobo
Heri Arifin, Yunita Fitri Wahyuningtyas 70 – 79
[PDF](#)
- PENGARUH BAURAN PEMASARAN TERHADAP KEPATUHAN WAJIB PAJAK KENDARAAN BERMOTOR PADA PELAYANAN BUS SAMSAT KELILING DI KOTA YOGYAKARTA**
Puthut Rakyat Pamungkas, Uswatun Chasanah 80 – 93
[PDF](#)
- PENGARUH DEBT TO ASSET RATIO (DAR) DAN RETURN ON EQUITY (ROE) TERHADAP RETURN SAHAM DENGAN KEBIJAKAN DIVIDEN SEBAGAI VARIABEL INTERVENING**
Studi Kasus pada Perusahaan Manufaktur Sektor Industri Dasar dan Kimia yang Terdapat di Bursa Efek Indonesia Tahun 2017-2021
Lisa Amin Nur, Achmad Tjahjono 94 – 113
[PDF](#)
- ANALISIS SISTEM INFORMASI AKUNTANSI PENGAJIAN DALAM MENUNJANG EFEKTIVITAS PENGENDALIAN INTERN PADA CV. KOPI RANDU**
Risvy Irma Dyah Vitaloka, Lilik Ambarwati, Meidi Syafran 114 – 128
[PDF](#)
- ANALISIS PENGARUH RASIO LIKUIDITAS, SOLVABILITAS, DAN AKTIVITAS TERHADAP RETURN ON INVESTMENT PADA PERUSAHAAN RETAIL YANG TERDAFTAR DI BURSA EFEK INDONESIA (BEI) TAHUN 2013-2019**
Rufi Ardian, Khoirunisa Cahya Firdarini 129 – 146
[PDF](#)
- PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, MOTIVASI KERJA, TERHADAP KINERJA TENAGA PENGAJAR LEMBAGA PENDIDIKAN MA'ARIF NU DI SMK PEMBANGUNAN KARANGMOJO, KABUPATEN GUNUNGKIDUL, DAERAH ISTIMEWA YOGYAKARTA**
Rona Agus Setiawan, Muhammad Mathori 147 – 164
[PDF](#)
- PENGARUH MOTIVASI KERJA, LINGKUNGAN KERJA DAN PENGALAMAN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KARYAWAN CV PRIMA INDAH II BANTUL**
Studi Kasus pada Karyawan CV Prima Indah II Bantul
Tri Purwanti, Muhammad Subkhan, Wahyu Purwanto 165 – 177
[PDF](#)
- PENGARUH MOTIVASI DAN STRES KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN DENGAN KOMUNIKASI SEBAGAI VARIABEL INTERVENING DI PT. TABURA GENTRI NUSANTARA**
Ramadani Ramadani, Suci Utami Wikaningtyas, Rufaida Setyawati 178 – 189
[PDF](#)
- PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. TETIRA INTERNATIONAL CONSULTANSY**
Ayudyaswi Tzallinggar, Arifa Widiasari, Desti Mega Astuti, Novem Gardenia Ninik Primeri, Ninda Putri Zulekha Sapta Agusti, Dila Damayanti 190 – 205
[PDF](#)
- ANALISIS KINERJA KEUANGAN DALAM MEMPREDIKSI KEBANGKRUTAN PADA PERUSAHAAN TEXTILE DAN GARMENT DENGAN METODE ALTMAN (Z-SCORE), ZMIJEWSKI (S-SCORE), DAN SPRINGATE (S-SCORE)**
Risna Andika, Zulkifli Zulkifli 206 – 226
[PDF](#)
- PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PRIMA RAGIL JAYA YOGYAKARTA**
Yunan Pamungkas Suandaru Arrum, Muhammad Robi Nurwahyudi 227 – 240
[PDF](#)
- PENGARUH PROFITABILITAS, LIKUIDITAS, LEVERAGE DAN UKURAN PERUSAHAAN TERHADAP MANAJEMEN LABA PADA PERUSAHAAN MANUFAKTUR SUBSEKTOR INDUSTRI BARANG KONSUMSI MAKANAN DAN MINUMAN YANG TERDAFTAR DI BURSA EFEK INDONESIA PERIODE 2019-2021**
Fify Nesia Nur Izzati, Muda Setia Hamid, Agung Slamet Prasetyo 241 – 265
[PDF](#)
- PENGARUH RELIGIUSITAS, PENGETAHUAN DAN KEMAMPUAN KEUANGAN MASYARAKAT MARGINAL KOTA YOGYAKARTA DALAM PENGAMBILAN KEPUTUSAN INVESTASI PADA LEMBAGA KEUANGAN SYARIAH**
Elis Kurnia, Priyastwi Priyastwi, Selamat Riauwanto 266 – 288
[PDF](#)
- PENINGKATAN PERAN BIDAN DALAM UPAYA KESEHATAN MASYARAKAT (UKM) PELAYANAN KIA-KB DI PUSKESMAS JUMO KABUPATEN TEMANGGUNG**
Susilarini Susilarini, Nur Widiastuti 289 – 311
[PDF](#)
- PENGARUH BRAND IMAGE, KUALITAS PRODUK DAN HARGA TERHADAP KEPUTUSAN PEMBELIAN PRODUK WARDAH DENGAN WORD OF MOUTH SEBAGAI VARIABEL INTERVENING**
Vera Ratnasari, Suhartono Suhartono 312 – 332
[PDF](#)
- PENGARUH KUALITAS PRODUK, PROMOSI DAN DESAIN TERHADAP KEPUTUSAN PEMBELIAN KENDARAAN BERMOTOR YAMAHA N MAX DI YAMAHA SUMBER BARU MOTOR KATAMSO YOGYAKARTA**
Muhamad Yusril, Lukia Zuraida 333 – 355
[PDF](#)

Make a Submission

INFORMATION

- For Readers
- For Authors
- For Librarians

EDITORIAL POLICIES

- Publication Ethic
- Editorial Team
- Reviewer
- Focus and Scope
- Author Guidelines
- Peer Review Process
- Publication Frequency
- Publication fee
- Plagiarism Checker
- Copyright Notice
- Open Access Policy
- Ethical Statement
- Publisher



ISSN



ACCREDITED SINTA 6

SK Akreditasi Sertifikat

TOOLS



INDEXING LIST



Support By



VISITORS



PENGARUH MOTIVASI DAN STRES KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN DENGAN KOMUNIKASI SEBAGAI VARIABEL INTERVENING DI PT. TABURA GENTRI NUSANTARA

Ramadani¹, Suci Utami Wikaningtyas², Rufaida Setyawati³
¹²³STIE Widya Wiwaha

ABSTRACT

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui adanya pengaruh motivasi dan stres kerja terhadap kepuasan kerja karyawan dengan komunikasi sebagai variabel intervening di PT. Tabura Genti Nusantara. Populasi dan sampel yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan di PT. Tabura Genti Nusantara yang berjumlah 60 orang. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuesioner. Untuk pengujian data dilakukan dengan uji validitas, uji reabilitas, uji normalitas, uji multikolinieritas, uji heteroskedastisitas, dan metode analisis jalur (path analysis). Hasil dari penelitian ini adalah 1) motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap komunikasi, 2) motivasi tidak berpengaruh terhadap kepuasan, 3) stres berpengaruh positif dan signifikan terhadap komunikasi, 4) stres berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan, 5) komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan, 6) komunikasi tidak memediasi pengaruh motivasi terhadap kepuasan yang artinya motivasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja tanpa melalui komunikasi dan motivasi berpengaruh langsung terhadap kepuasan, dan 7) komunikasi tidak memediasi pengaruh stres terhadap kepuasan yang artinya stres kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja tanpa melalui komunikasi dan stres kerja berpengaruh langsung terhadap kepuasan.

Kata Kunci: Motivasi, Stres Kerja, Kepuasan Kerja, dan Komunikasi.

PENDAHULUAN

Semakin kerasnya kompetisi bisnis dewasa ini memaksa perusahaan atau organisasi untuk memberdayakan dan mengoptimalkan segenap sumber daya yang dimiliki guna kelangsungan hidup perusahaan. Sumber daya manusia sebagai sumber daya terpenting dalam organisasi, maka satu diantara implikasinya adalah menempatkan faktor manusia sebagai sumber modal dalam mencapai tujuan organisasi (Dewi, 2015). Untuk mendapatkan hasil kerja yang optimal dibutuhkan kepuasan kerja karyawan.

Menurut (Luthfi, 2010) kepuasan kerja merupakan salah satu faktor yang sangat penting untuk mendapatkan hasil kerja yang optimal. Setiap orang yang bekerja mengharapkan memperoleh kepuasan dari tempatnya bekerja, kepuasan akan mempengaruhi produktivitas yang sangat diharapkan manajer. Kepuasan kerja pada dasarnya adalah seberapa besar perasaan positif atau negatif yang diperlihatkan

karyawan terhadap pekerjaannya. Setiap individu memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan sistem nilai yang berlaku pada dirinya. Faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja diantaranya adalah motivasi kerja.

Motivasi kerja merupakan hal yang berperan penting dalam meningkatkan suatu efektifitas kerja. Oleh karena itu orang yang mempunyai motivasi kerja tinggi akan berusaha dengan semaksimal mungkin agar pekerjaannya dapat berhasil dengan sebaik-baiknya, akan membentuk suatu produktivitas kerja (Sudarso, 2020). Dewasa ini banyak perusahaan yang kurang memberikan motivasi kepada karyawan. Motivasi kerja yang baik dan dapat menunjang keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya, sebab melalui adanya faktor tersebut akan menciptakan tingkat hasil kerja yang tinggi sehingga menunjang keberhasilan perusahaan. Sebaliknya jika tingkat kerja menurun maka akan menghambat perusahaan tersebut dalam mencapai tujuannya.

Motivasi adalah kekuatan yang muncul dari dalam ataupun dari luar diri seseorang dan membangkitkan semangat serta ketekunan untuk mencapai sesuatu yang diinginkan. Antonio dan Sutanto (2014) menyatakan bahwa motivasi kerja dapat ditunjukkan dengan perilaku pekerja. Perilaku pekerja yang menunjukkan semangat kerja dapat membuat karyawan bekerja secara maksimal. Karyawan yang bermotivasi tinggi akan merasa lebih bahagia dan lebih bersedia untuk bekerja bagi organisasi. Menurut Arsyad, suatu proses yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu kegiatan disebut motivasi (Saputra, 2019).

Faktor lain yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja adalah stres kerja. Stres kerja dan kepuasan kerja merupakan masalah dalam organisasi yang berpengaruh pada hasil kerja dan pertumbuhan suatu organisasi dalam lingkungan yang kompetitif (Hans et al., 2014). Stres kerja merupakan suatu keadaan tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaannya. Stres kerja ini dapat menimbulkan perasaan tidak tenang, kecemasan, emosi yang tidak stabil, sulit tidur, merokok yang berlebihan, suka menyendiri, kurang rileks, gugup dan berpengaruh ke kondisi kesehatan seperti mengalami peningkatan tekanan darah (Mangkunegara, 2011). Sumber stres kerja termasuk terlalu banyak bekerja, pengawasan yang tidak kompeten, ambiguitas peran, dan kurangnya pengakuan. Dalam penelitian yang dilakukan oleh (Dewi, 2015) ditemukan bahwa stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Penelitian Saputra (2019) ditemukan bahwa stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan (Saputra, 2019).

Tingkat kepuasan dapat berubah seiring pertimbangan yang tepat dan penerapan yang terarah dari komunikasi organisasi dan penanganan stres kerja yang optimal dari pihak manajemen satu instansi atau perusahaan. Karena setiap karyawan yang bekerja di kantor atau pabrik pembuatan barang atau jasa akan berinteraksi dengan karyawan lainnya dan merasakan kejenuhan atau bahkan stres ketika menyelesaikan setiap tugas dan tanggung jawab yang ada dengan cara yang tidak selalu sama, kepuasan kerja yang dirasakan oleh para karyawan dan dievaluasi oleh pihak manajemen instansi atau perusahaan tersebut tidak akan sama persis untuk masing-masing dari karyawan (Paramita & Sendow, 2016)

Priansa (2011) menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah. perasaan karyawan terhadap pekerjaannya, bisa suka/ senang/ tidak senang, sebagai hasil adaptasi pegawai terhadap lingkungan pekerjaannya atau perubahan sikap mental, bisa juga sebagai hasil penilaian karyawan terhadap pekerjaannya. Perasaan seorang karyawan terhadap pekerjaannya akan menunjukkan sikap dan tingkah lakunya dalam bekerja (Setiawan, 2022).

PT. Tabura Gentri Nusantara merupakan salah satu perusahaan yang bergerak dibidang produksi bumbu rumah tangga racikan yang diformulasikan dengan pas oleh tim ahli. Berdasarkan pengamatan dari bulan Mei-Juni 2022 berkaitan dengan kepuasan kerja yang diamati di lapangan seperti adanya karyawan yang bermalas malasan saat bekerja ataupun hanya mulai bekerja saat ada pengawas datang, ataupun beberapa karyawan yang duduk-duduk dengan santai padahal masih jam kerja. Hal ini berkaitan dengan salah satu indikator dari kepuasan kerja yaitu kepuasan terhadap pekerjaan itu sendiri dan juga tanggung jawab karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Hasil pengamatan yang lain yaitu yang berkaitan dengan motivasi kerja, komunikasi, dan stres kerja yang terjadi pada perusahaan. Hal ini akan berpengaruh pada kepuasan kerja karyawan. Maka dari itu penting untuk memperhatikan tingkat kepuasan yang dirasakan karyawan dalam bekerja dengan memberi motivasi kerja, menjalin komunikasi yang baik antara atasan dan bawahan, antara sesama karyawan, dan memperhatikan stres kerja yang dialami karyawan. Peningkatan motivasi, komunikasi dan stres kerja yang sesuai oleh perusahaan diharapkan dapat menambah hasil kerja yang baik, sehingga memberikan kepuasan dalam bekerja dan untuk memajukan suatu perusahaan.

Fenomena-fenomena tersebut yang selanjutnya menjadi dasar pertimbangan untuk melakukan penelitian lebih lanjut di PT. Tabura Gentri Nusantara berkaitan dengan “Pengaruh Motivasi Dan Stres Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan dengan Komunikasi Sebagai Variabel Intervening di PT. Tabura Gentri Nusantara”

Rumusan masalah dalam penelitian ini yaitu karyawan masih mengalami penurunan kepuasan kerja yang antara lain disebabkan oleh kurangnya motivasi kerja dan komunikasi kerja dalam menyelesaikan pekerjaan, kendala pencapaian target kerja, dan penyelesaian masalah di tempat kerja yang belum optimal.

Tujuan yang hendak dicapai dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh motivasi terhadap komunikasi karyawan di PT. Tabura Gentri Nusantara.
2. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh motivasi terhadap kepuasan kerja karyawan di PT. Tabura Gentri Nusantara.
3. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh stres kerja terhadap komunikasi karyawan di PT. Tabura Gentri Nusantara.
4. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh stres kerja terhadap kepuasan kerja karyawan di PT. Tabura Gentri Nusantara.
5. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh komunikasi terhadap kepuasan kerja karyawan di PT. Tabura Gentri Nusantara.
6. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh motivasi terhadap kepuasan kerja karyawan yang dimediasi komunikasi kerja di PT. Tabura Gentri Nusantara.

7. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh stres kerja terhadap kepuasan kerja karyawan yang dimediasi komunikasi kerja di PT. Tabura Gentri Nusantara.

KAJIAN PUSTAKA

Berikut ini adalah tabel ringkasan hasil penelitian terdahulu:

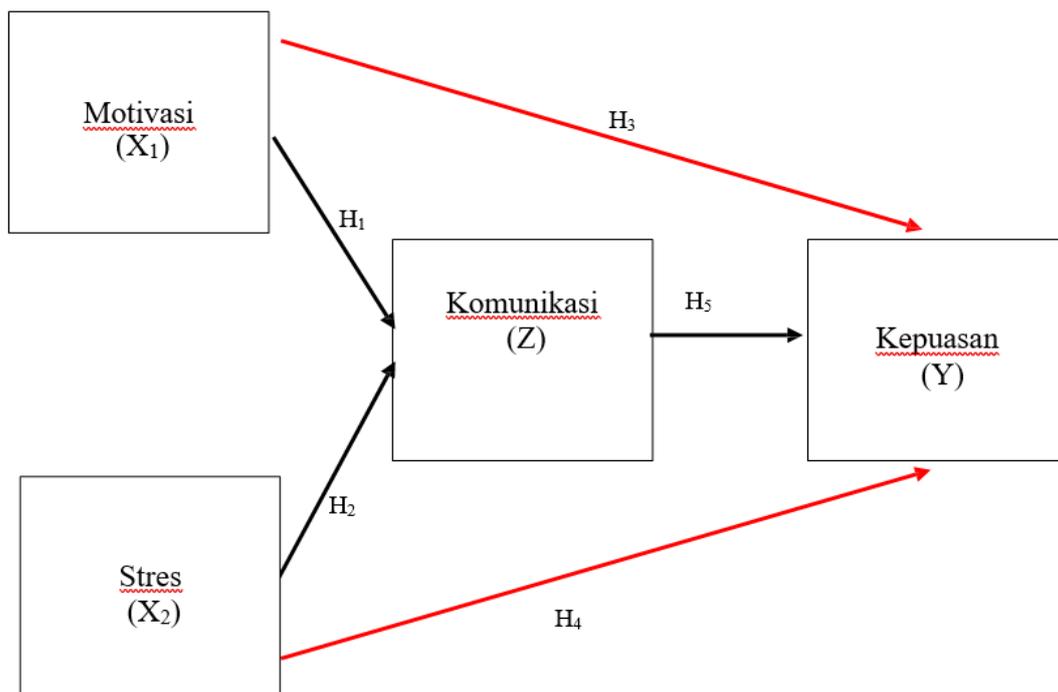
Tabel Peneliti Tedahulu

Peneliti	Variabel Penelitian		Hasil Penelitian
	Independen	Dependen	
(Dimas Okta Ardiansyah, 2016)	1. Komunikasi 2. Kepuasan	Kinerja Karyawan	Komunikasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja Komunikasi berpengaruh terhadap kinerja Kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja Peran mediasi kepuasan kerja terhadap komunikasi dan kinerja karyawan mempunyai pengaruh positif dan signifikan.
(Dewi, 2015)	1. Motivasi 2. Komunikasi 3. Stres kerja	Kepuasan Kerja	Hasil penelitian menunjukkan variabel motivasi kerja, komunikasi dan stres kerja secara simultan dan parsial berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Bagi peneliti selanjutnya dapat menggunakan teknik analisis yang lebih akurat, serta menambahkan variabel lain yang lebih berkontribusi dengan masalah yang terjadi seperti hubungan kerja.
(Made Pradnya Paramita Saputra, 2019)	1. Motivasi 2. Komunikasi 3. Stres kerja	Kepuasan Kerja	Untuk meningkatkan kepuasan kerja hendaknya meningkatkan motivasi yang dirasakan karyawan, melakukan komunikasi yang efektif di dalam organisasi dan stres kerja karyawan harus dikelola agar dapat meningkatkan kepuasan kerja

Sumber: Berbagai jurnal dan penelitian

Model Empiris/Kerangka Pemikiran

Berikut adalah kerangka pemikiran dalam penelitian ini yaitu variabel bebas (independent variable) adalah motivasi (X1), komunikasi (X2), stres kerja (X3), sedangkan untuk variabel terikatnya (dependent variable) kepuasan kerja (Y).



Perumusan Hipotesis

Hipotesis adalah suatu dugaan sementara, dimana kebenarannya harus diuji kembali. Berdasarkan kerangka pemikiran maka, peneliti dapat mengemukakan hipotesis (dugaan sementara) sebagai berikut:

- Hipotesis 1: Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap komunikasi karyawan di PT. Tabura Genti Nusantara.
- Hipotesis 2: Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan di PT. Tabura Genti Nusantara.
- Hipotesis 3: Stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap komunikasi kerja karyawan di PT. Tabura Genti Nusantara.
- Hipotesis 4: Stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan di PT. Tabura Genti Nusantara.
- Hipotesis 5: Komunikasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan di PT. Tabura Genti Nusantara.
- Hipotesis 6: Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan yang dimediasi komunikasi di PT. Tabura Genti Nusantara.
- Hipotesis 7: Stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan yang dimediasi komunikasi kerja di PT. Tabura Genti Nusantara.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan pada bulan Juni 2022 di PT. Tabura Gentri Nusantara yang beralamat di Jl. Imogiri Timur. No. 8 Km.8, Botokencana, Botokenceng, Kec. Banguntapan, Kabupaten Bantul, Daerah Istimewa Yogyakarta 55791. Variabel dependen adalah Kepuasan Kerja, Variabel independen adalah motivasi stress kerja, dan Variabel mediasi adalah komunikasi kerja.

Jenis dan Sumber Data Penelitian ini menggunakan data primer. Data primer adalah data yang biasanya diperoleh dari survey lapangan yang menggunakan semua data ordinal (Sugiyono, 2017). Data primer diperoleh langsung dari responden dengan memberikan kuesioner guna mendapatkan data tentang motivasi, komunikasi, stres kerja dan kepuasan kerja di PT. Tabura Gentri Nusantara.

Populasi yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan di PT. Tabura Gentri Nusantara yang berjumlah 60 orang.

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah:

1. Studi Pustaka

Studi Pustaka, yaitu mengumpulkan data, informasi, dan teori yang relevan dari literatur dan hasil penelitian terdahulu, dan jurnal penelitian untuk mendukung analisis dan pemecahan masalah.

2. Penelitian Lapangan

Penelitian Lapangan, yaitu usaha mendapatkan data dengan terjun langsung di lokasi penelitian dengan menggunakan cara-cara sebagai berikut: Kuesioner, pengumpulan data dengan menggunakan daftar pernyataan yang diisi karyawan untuk mengetahui persepsi responden tentang motivasi, komunikasi, stres kerja dan kepuasan kerja di PT. Tabura Gentri Nusantara.

3. Data Kuantitatif

Data yang berbentuk angka atau data kuantitatif yang dapat ditransformasikan ke dalam angka misalnya jawaban kuisisioner yang ditransformasikan ke dalam angka.

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuisisioner. Metode kuisisioner yaitu pengumpulan data dengan memberikan angket berisi pertanyaan-pertanyaan yang dijawab oleh reponden menggunakan skala likert 6 tingkatan, yaitu: 1= Sangat Tidak Setuju (STS), 2= Tidak Setuju (TS), 3= Agak Tidak Setuju (ATS), 4= Agak Setuju (ATS), 5= Setuju (S), dan 6= Sangat Setuju (SS).

Pengujian data dilakukan dengan Uji validitas, uji reabilitas, Uji Normalitas, Uji Multikolinieritas, Uji Heteroskedastisitas, Metode Analisis Jalur (*Path Analysis*).

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

1. Pengaruh motivasi terhadap komunikasi karyawan di PT. Tabura Gentri Nusantara.

Hasil analisis menunjukkan bahwa nilai thitung sebesar 4,134 dengan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ serta koefisien 0,306 mempunyai nilai positif, maka motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap komunikasi. Penelitian Juanidin (2013) menjelaskan bahwa motivasi dapat meningkatkan komunikasi karyawan. Perubahan sistem komunikasi dalam suatu perusahaan atau instansi akan berdampak pada perubahan kepuasan kerja karyawan.

Komunikasi dalam perusahaan merupakan penentu keberhasilan dalam pencapaian tujuan, dengan komunikasi akan terjadi hubungan timbal balik dari tiap-tiap orang dalam perusahaan baik berupa perintah, saran, pendapat maupun kritik (Dewi, 2015). Komunikasi membantu perkembangan motivasi dengan menjelaskan kepada para karyawan apa yang harus dilakukan seberapa baik mereka bekerja dan apa yang dapat dikerjakan untuk memperbaiki kinerja yang dibawah standar.

2. Pengaruh motivasi terhadap kepuasan kerja karyawan di PT. Tabura Gentry Nusantara.

Hasil analisis menunjukkan bahwa nilai thitung sebesar 0,488 dengan nilai signifikansi sebesar $0,627 > 0,05$ serta koefisien 0,075 mempunyai nilai positif, maka motivasi tidak berpengaruh terhadap kepuasan. Penelitian yang dilakukan oleh Adam (2021) menunjukkan bahwa motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Terdapat faktor lain yang mempengaruhi kepuasan kerja selain dari faktor motivasi. Hal ini bisa disebabkan karena kecilnya jumlah sampel sehingga hasilnya menjadi tidak signifikan.

Hasil dari penelitian ini juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Noor (2018) yang menunjukkan hasil bahwa motivasi memiliki pengaruh yang tidak signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Namun penelitian Widyaputra (2018) menyatakan bahwa motivasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Hal ini juga didukung oleh penelitian Siahaan (2014) yang menyatakan bahwa motivasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

3. Pengaruh stres kerja terhadap komunikasi karyawan di PT. Tabura Gentry Nusantara.

Hasil analisis menunjukkan bahwa nilai thitung sebesar 3,747 dengan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ serta koefisien 0,213 mempunyai nilai positif, maka stres berpengaruh positif dan signifikan terhadap komunikasi. Komunikasi antar rekan kerja merupakan hal yang penting bagi karyawan. Karyawan akan selalu berkomunikasi dengan sesama karyawan, atasan dengan bawahan.

Komunikasi dalam perusahaan sangat penting untuk keberhasilan dalam mencapai tujuan, dengan komunikasi bolak-balik dengan setiap orang di perusahaan dalam bentuk perintah, saran, pendapat dan ulasan (setiawan, 2022). Komunikasi adalah aktivitas yang menyebabkan orang lain menginterpretasikan suatu ide, terutama yang dilakukan oleh pembicara atau penulis. komunikasi adalah transfer dan pemahaman makna.

Stres kerja dan kepuasan kerja merupakan masalah dalam organisasi yang berpengaruh pada kinerja dan pertumbuhan suatu organisasi dalam lingkungan

yang kompetitif. Stres kerja merupakan suatu keadaan tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaannya. Stres kerja ini dapat menimbulkan perasaan tidak tenang, kecemasan, emosi yang tidak stabil, sulit tidur, merokok yang berlebihan, suka menyendiri, kurang rileks, gugup dan berpengaruh ke kondisi kesehatan seperti mengalami peningkatan tekanan darah. Sumber stres kerja termasuk terlalu banyak bekerja, pengawasan yang tidak kompeten, ambiguitas peran, dan kurangnya pengakuan (Setiawan, 2022).

4. Pengaruh stres kerja terhadap kepuasan kerja karyawan di PT. Tabura Genti Nusantara.

Hasil analisis menunjukkan bahwa nilai thitung sebesar 6,370 dengan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ serta koefisien 0,732 mempunyai nilai positif, maka stres berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan. Penelitian Paramita (2016) menunjukkan bahwa stres kerja memberikan pengaruh terhadap kepuasan kerja. Stres kerja yang dialami oleh karyawan dapat mempengaruhi apa yang mereka rasakan baik itu menyangkut pekerjaan maupun hasil yang mereka terima.

Stres pekerjaan adalah bagian dari stres kehidupan di samping itu stres yang terlalu berat hingga melampaui batas-batas toleransi akan berkaitan langsung dengan gangguan psikis dan ketidak nyamanan fisik. Faktor stres yang dikenali dalam kategori ini adalah terpusat pada sejauh mana tenaga kerja dapat terlihat atau berperan serta pada dukungan sosial. Kurangnya peran serta atau partisipasi dalam pengambilan keputusan berhubungan dengan suasana hati dan perilaku negatif. Peningkatan peluang untuk berperan serta menghasilkan peningkatan produktivitas, dan kesehatan mental dan fisik (Husain, 2019).

5. Pengaruh komunikasi terhadap kepuasan kerja karyawan di PT. Tabura Genti Nusantara.

Komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan di PT. Tabura Genti Nusantara Yogyakarta dibuktikan perolehan nilai thitung sebesar 2,174 dan nilai signifikansi sebesar $0,034 < 0,05$. Penelitian yang dilakukan oleh Herizal dan Nur (2019) menunjukkan bahwa komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan.

Komunikasi merupakan salah satu kegiatan yang dilakukan untuk menciptakan hubungan antara atasan dengan bawahan. Komunikasi tersebut dapat terjadi secara horizontal (komunikasi antar orang-orang yang mempunyai kedudukan sama) dan komunikasi vertikal (komunikasi antara orang-orang yang mempunyai tingkat kedudukan yang berbeda). Komunikasi yang berlangsung tersebut harus mudah di mengerti dengan benar dan tepat sasaran oleh atasan maupun bawahan, dengan menggunakan komunikasi tertulis, komunikasi lisan dan komunikasi non verbal (Haryadi, 2022).

Kepuasan kerja tersebut akan didapat apabila ada kesesuaian antara harapan pekerja dengan kenyataan yang ditemui dan didapatkan dari tempatnya bekerja. Kepuasan kerja merupakan salah satu faktor yang sangat penting bagi individu dalam bekerja untuk mendapatkan hasil yang optimal. Kepuasan kerja merupakan

penilaian pekerja yaitu seberapa jauh pekerjaannya secara keseluruhan memuaskan kebutuhannya. Kepuasan kerja pegawai pada dasarnya sangat individualistis dan merupakan hal yang sangat tergantung pada pribadi masing-masing karyawan (Herizal dan Nur (2019).

6. Pengaruh motivasi terhadap kepuasan kerja karyawan yang dimediasi komunikasi kerja di PT. Tabura Gentri Nusantara.

Komunikasi tidak memediasi pengaruh motivasi terhadap kepuasan di PT. Tabura Gentri Nusantara dibuktikan dengan nilai t statistik (1,395) lebih kecil dari ttabel dengan tingkat signifikansi 0,05 (1,96). Artinya motivasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja tanpa melalui komunikasi. Motivasi berpengaruh langsung terhadap kepuasan.

Kepuasan kerja dapat diartikan sebagai seperangkat perasaan pegawai tentang menyenangkan atau tidaknya pekerjaan mereka. Perasaan senang ataupun tidak senang ini muncul disebabkan karena pada saat karyawan bekerja mereka membawa serta seperangkat keinginan, kebutuhan, hasrat dan pengalaman masa lalu yang membentuk harapan kerja mereka. Makin tinggi harapan kerja dapat terpenuhi, maka makin tinggi tingkat kepuasan kerja karyawan (Hermawan, 2019).

Kepuasan kerja tersebut akan didapat apabila ada kesesuaian antara harapan pekerja dengan kenyataan yang ditemui dan didapatkan dari tempatnya bekerja. Kepuasan kerja merupakan salah satu faktor yang sangat penting bagi individu dalam bekerja untuk mendapatkan hasil yang optimal. Kepuasan kerja merupakan penilaian pekerja yaitu seberapa jauh pekerjaannya secara keseluruhan memuaskan kebutuhannya (Muhamad Nur, 2019).

7. Pengaruh stres kerja terhadap kepuasan kerja karyawan yang dimediasi komunikasi kerja di PT. Tabura Gentri Nusantara.

Komunikasi tidak memediasi pengaruh stres terhadap kepuasan di PT. Tabura Gentri Nusantara dibuktikan dengan nilai t statistik (1,331) lebih kecil dari ttabel dengan tingkat signifikansi 0,05 (1,96). Artinya stres kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja tanpa melalui komunikasi. Stres kerja berpengaruh langsung terhadap kepuasan.

Kepuasan kerja mempunyai hubungan dengan gaji, stres kerja, pemberdayaan perusahaan dan kebijakan administrasi, prestasi, pertumbuhan pribadi, hubungan dengan orang lain, dan kondisi kerja sama keseluruhan, karena kepuasan kerja merupakan faktor penting bagi terwujudnya keberhasilan suatu organisasi (Waheed et al., 2011). Karyawan yang terpuaskan menguntungkan bagi organisasi, karena karyawan tersebut lebih termotivasi dan berkomitmen, sehingga kualitas kinerja yang dihasilkan semakin meningkat (Gupta,2013).

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis penelitian dan pembahasan setiap variabel bebas terhadap variabel terikat dapat diperoleh kesimpulan sebagai berikut:

1. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap komunikasi di PT. Tabura Genti Nusantara Yogyakarta dibuktikan dengan nilai thitung sebesar 4,134 dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$.
2. Motivasi tidak berpengaruh terhadap kepuasan di PT. Tabura Genti Nusantara Yogyakarta dibuktikan perolehan nilai thitung sebesar 0,488 dengan nilai signifikansi sebesar $0,627 > 0,05$.
3. Stres berpengaruh positif dan signifikan terhadap komunikasi di PT. Tabura Genti Nusantara Yogyakarta dibuktikan perolehan nilai thitung sebesar 3,747 dan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$.
4. Stres berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan di PT. Tabura Genti Nusantara Yogyakarta dibuktikan perolehan nilai thitung sebesar 6,370 dan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$.
5. Komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan di PT. Tabura Genti Nusantara Yogyakarta dibuktikan perolehan nilai thitung sebesar 2,174 dan nilai signifikansi sebesar $0,034 < 0,05$.
6. Komunikasi tidak memediasi pengaruh motivasi terhadap kepuasan di PT. Tabura Genti Nusantara dibuktikan dengan nilai t statistik (1,395) lebih kecil dari ttabel dengan tingkat signifikansi 0,05 (1,96).
7. Komunikasi tidak memediasi pengaruh stres terhadap kepuasan di PT. Tabura Genti Nusantara dibuktikan dengan nilai t statistik (1,331) lebih kecil dari ttabel dengan tingkat signifikansi 0,05 (1,96).

Saran

Berdasarkan hasil analisis pembahasan serta beberapa kesimpulan pada penelitian ini, adapun saran yang dapat diberikan melalui hasil penelitian ini agar mendapatkan hasil yang lebih baik, yaitu:

1. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kepuasan kerja sehingga dibutuhkan langkah-langkah dalam meningkatkan kepuasan kerja. Perusahaan dapat meningkatkan motivasi kerja pada karyawan dengan memberikan penghargaan kepada karyawan secara adil terhadap prestasinya dalam bekerja yaitu dengan adanya pemberian bonus, bingkisan dan piagam bagi karyawan yang mempunyai motivasi kerja yang tinggi yaitu karyawan yang tidak pernah datang terlambat ke kantor, tidak pernah alfa, dan karyawan yang rajin dalam bekerja sehingga pekerjaan mereka sering selesai tepat waktu.
2. Hasil penelitian menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan artinya karyawan mengalami tingkat stres dalam kategori low stres

sehingga diharapkan Perusahaan harus menjaga low stres karyawan. Perusahaan diharapkan lebih memperhatikan penyebab stres kerja seperti adanya pembagian beban kerja secara adil sehingga tidak terjadi kelebihan beban kerja dan juga penambahan alat untuk produksi agar waktu kerja tidak terlalu mendesak sehingga emosi karyawan lebih terkontrol. Selain itu, perusahaan dapat meminimalisir keadaan stres kerja yang dialami karyawan melalui karyawan lain yang kondisi emosinya lebih stabil.

3. Komunikasi interpersonal merupakan faktor yang dapat mempengaruhi tinggi rendahnya kepuasan kerja. Semakin tinggi atau semakin baik komunikasi interpersonal maka semakin tinggi kepuasan kerja karyawan. Sesama teman dalam satu kantor yang terdapat dalam satu divisi sudah seharusnya saling membantu ketika terdapat kesulitan, bukannya saling menjatuhkan dan saling merebutkan jabatan dengan cara yang merugikan satu sama lain. Alangkah baiknya bekerja dengan tulus dan ikhlas, berkomunikasi dengan baik sehingga melakukan pekerjaan mendapatkan ketenangan diri.

DAFTAR PUSTAKA

- Amirullah. (2015). *Pengantar Manajemen*. Mitra Wacana Media.
- Arifin. (2019). *Pengaruh Komunikasi, Disiplin Kerja dan Pengawasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Prima Usaha Era Mandiri di Surabaya* (Vol. 3). Universitas Bhayangkara Surabaya.
- Desani, A., Tangelica, M., & Irisa, W. (2019). Pengaruh Komunikasi Dan Komitmen Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Garuda Mesin Agri. *Jurnal Dharma Agung*, 27(2), 1063. <https://doi.org/10.46930/ojsuda.v27i2.274>
- Dewi, P. dan. (2015). Pengaruh Motivasi kerja, Komunikasi dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 4(6), 1560–1573.
- Dimas Okta Ardiansyah. (2016). Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Dimediasi Oleh Kerja. *Jurnal Bisnis dan Manajemen*, 3, 16–30.
- Djastuti, I. (2010). The Influence Of Job Characteristics On Job Satisfaction, Organizational Commitment And Managerial Performance A Study on Construction Companies in Central Java. *Jurnal Manajemen Bisnis* |, 3(2), 117–144.
- Ghozali, I. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariete Dengan Program IBM SPSS 23 (Edisi 8)*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Handoko. (2008). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Liberty. Luthfi. (2010). *Analisis Pengaruh Stress Kerja Terhadap Kepuasan Kerja dengan Dukungan Sosial sebagai Variabel Moderating*. 133–134.
- Made Pradnya Paramita Saputra. (2019). *Pengaruh SDM yang berkualitas dan unggul terhadap Kinerja Karyawan*. 8(1), 6961–6989.
- Mangkunegara. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Remaja Rosdakarya.
- Noor, Siti Nur Aishah Mohd. Nadzirah Zainordin. 2018. *The Impact Of Motivation On Job Satisfaction In A Quantity Surveying Consultant Firm*. *Proceeding*

International Conference On Global Business and Social Sciences (ICGBSS)
eISBN 978-967-14841-9-7.

- Notoadmodjo. (2018). *Metodologi Penelitian Kesehatan*. Rineka Cipta
- Paramita, L., & Sendow, G. (2016). Pengaruh Komunikasi Organisasi Dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Serta Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan Di Perusahaan Umum Bulog Divisi Regional Sulawesi Utara. *Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 4(1), 131–142.
- Priansa. (2011). *Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. Alfabeta.
- Robbins. (2012). *Perilaku Organisasi*. Salemba Empat.
- Setiawan. (2022). Pengaruh Motivasi, Komunikasi dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja pada BPJS Ketenagakerjaan Cabang Rungkut Surabaya. *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen*, 11(5).
- Siahaan, Bertha Nerpy. Sitti Raha Agoes Salim, Elisabeth Siahaan. 2014. *Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Karyawan Akademi Manajemen Informatika Komputer Medan Business Polytechnic*. Jurnal manajemen sains USU.
- Sudarso. (2020). *Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT Unggul Abadi di Jakarta*. 3(1).
- Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian manajemen* (Alfabeta (ed.)).
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Wibowo. (2017). *Manajemen Kinerja* (PT Raja Gr).
- Widyaputra, I Ketut Andika. A.A. Sagung Kartika Dewi. 2018. Pengaruh Motivasi Intrinsik Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan Pada PT. Bussan Auto Finance. E-Jurnal Manajemen Unud, Vol. 7, No. 1, 2018: 85-104 ISSN : 2302-8912.

[HOME](#) / [Editorial Team](#)

Editorial Team

Editor in Chief:

Dr. Priyastwi, M.Si., Ak., CA

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Widya Wiwaha Yogyakarta, Indonesia
[Profile](#) | [Google Scholar](#) | [Scopus](#)

Editorial Board:

Dr. Junaidi. S.E., M.Si

Universitas Teknologi Yogyakarta, Indonesia
[Profile](#) | [Google Scholar](#) | [Scopus](#)

Dra. Sulastiningsih, M.Si

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Widya Wiwaha Yogyakarta, Indonesia
[Profile](#) | [Google Scholar](#) | [Scopus](#)

Achmad Tjahjono, S.E., M.M.

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Widya Wiwaha Yogyakarta, Indonesia
[Profile](#) | [Google Scholar](#) | [Scopus](#)

Agung Slamet Prasetyo, S.T., M.M.

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Widya Wiwaha Yogyakarta, Indonesia
[Profile](#) | [Google Scholar](#) | [Scopus](#)

Dra. Ary Sutrischastini, M.Si

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Widya Wiwaha Yogyakarta, Indonesia
[Profile](#) | [Google Scholar](#) | [Scopus](#)

Publication and Content Editor:

Isty Murdiani, S.E.

Make a Submission

INFORMATION

[For Readers](#)

[For Authors](#)

[For Librarians](#)

EDITORIAL POLICIES

[Publication Ethic](#)

[Editorial Team](#)

[Reviewer](#)

[Focus and Scope](#)

[Author Guidelines](#)

[Peer Review Process](#)

[Publication Frequency](#)

[Publication fee](#)

[Plagiarism Checker](#)

[Copyright Notice](#)

[Open Access Policy](#)

[Ethical Statement](#)

[Publisher](#)

ARTICLE TEMPLATE



ISSN

eISSN 2808-1617

ISSN 2808-1617



ACCREDITED SINTA 6

SK Akreditasi Sertifikat

TOOLS

 zotero

 Mendeley

INDEXING LIST



Support By



VISITORS

