

PENGARUH STRES KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA CV DUA TUKANG FURNITURE TANGERANG SELATAN

Diva Putri Puspitasari¹, Mitri Nelsi²

¹Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang, Tangerang Selatan
e-mail: ¹divaput12@gmail.com

²Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang, Tangerang Selatan
e-mail: ²dosen02493@unpam.ac.id

Abstract

Work stres and the work environment play an important role in improving employee performance. This research aims to examine the effect of work stres and the work environment on employee performance at CV. Two Furniture Craftsmen. The population in this study were all CV employees. Two Furniture Craftsmen and the research sample was 53 employees. Data analysis using multiple simple linear regression, classical assumption tests, hypothesis testing and coefficient of determination. The results of this research show that simultaneously the work stres and work environment variables have a significant effect on employee performance. Simultaneously work stres (X1) and work environment (X2) have on employee performance (Y) with a correlation value of 0.921, meaning they have a strong influence. Coefficient of determination 84.8%. Hypothesis testing obtained $f_{count} > f_{table}$ or $(136.951 > 3.183)$. Thus, H_0 is rejected and H_a is accepted, so from this research it can be concluded that there is a positive and significant influence between the variables Job Stres (X1) and Work Environment (X2) on employee performance (Y) CV. Two Furniture Craftsmen.

Keywords: Work Stres; Work Environment; Employee Performance

Abstrak

Stres kerja dan lingkungan kerja memegang peranan penting dalam meningkatkan kinerja karyawan penelitian ini bertujuan untuk meneliti pengaruh stres kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada CV. Dua Tukang Furniture. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan CV. Dua Tukang Furniture dan sampel penelitian ini sebanyak 53 karyawan. Analisis data dengan menggunakan regresi linier sederhana berganda, uji sumsi klasik, pengujian hipotesis dan koefisien determinasi. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara simultan variabel stres kerja dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan secara simultan stres kerja (X1) dan lingkungan kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) dengan nilai korelasi sebesar 0,921, artinya memiliki pengaruh yang kuat. Koefisien determinasi 84,8%. Uji hipotesis diperoleh $f_{hitung} > f_{tabel}$ atau $(136,951 > 3,183)$. Dengan demikian maka H_0 ditolak H_a diterima, sehingga dari penelitian ini dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel Stres Kerja (X1) dan Lingkungan kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) CV. Dua Tukang Furniture.

Kata kunci : Stres Kerja; Lingkungan kerja; Kinerja Karyawan

1. PENDAHULUAN

Dalam dunia kerja yang serba cepat dan penuh tekanan, tingkat stres kerja telah menjadi masalah yang semakin mendesak. Stres kerja merujuk pada tekanan fisik, mental, dan emosional yang dialami seseorang dalam lingkungan kerja mereka. Hal ini dapat disebabkan oleh berbagai faktor, termasuk tuntutan pekerjaan yang tinggi, jadwal yang padat, kurangnya kontrol atas pekerjaan, konflik interpersonal, dan ketidakseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi. Contoh kondisi seperti tuntutan pekerjaan yang dihadapi oleh karyawan dan sumber daya individu yang mereka miliki. Jika tuntutan pekerjaan terlalu tinggi dan melebihi kemampuan individu untuk mengatasinya, hal ini dapat menyebabkan tingkat stres yang tinggi. Juga ketidakcocokan pekerjaan yang dirasakan karyawan, ketidakjelasan mengenai peran dan tanggung jawab, tugas yang tidak jelas, atau tuntutan yang bertentangan dapat menyebabkan tingkat stres yang tinggi pada karyawan. Dan adanya tuntutan dari rekan kerja Ketidakharmonisan dalam hubungan antar karyawan, kurangnya dukungan dari rekan kerja dan atasan, serta kurangnya saluran komunikasi yang efektif dapat menyebabkan tingkat stres yang tinggi bagi karyawan.

Dalam rangka meningkatkan kesejahteraan karyawan dan kinerja organisasi secara keseluruhan, penting bagi perusahaan untuk mengidentifikasi indikator stres kerja dan mengambil langkah-langkah yang tepat untuk mengelola dan mengurangi stres di tempat kerja.

Demikian hal nya saya mengambil penelitian ini dengan mengambil obyek penelitian di CV Dua Tukang Furniture Tangerang Selatan yang merupakan perusahaan swasta yang bergerak di bidang Desain Interior dan Exterior Design bangunan. Tujuan dari penelitian mengambil objek penelitian di CV Dua Tukang Furniture Tangerang Selatan yaitu untuk mengetahui seberapa besar pengaruh stres kerja dan lingkungan kerja yang dialami oleh karyawan CV Dua Tukang Furniture dalam menjalankan tugas dan kewajibannya. Adapun data yang diperoleh dari CV Dua Tukang Furniture adalah data laporan penilaian kinerja waktu tertentu sebagai data acuan. Berikut Tabel 1.1 Yang menunjukkan penilaian kinerja karyawan pada CV Dua Tukang Furniture dari tahun 2020 hingga 2022.

Tabel 1.1
Penilaian Kinerja Karyawan CV Dua Tukang Furniture

Indikator Penilaian	2020			2021			2022		
	Bobot	Nilai	Jumlah	Bobot	Nilai	Jumlah	Bobot	Nilai	Jumlah
Kualitas Pekerjaan	20	70	14	20	70	14	20	65	13
Kuantitas Pekerjaan	20	80	16	20	75	15	20	70	14
Komunikasi	15	70	11	15	60	9	15	60	9
Kerjasama	15	70	11	15	60	9	15	60	9
Kedisiplinan	30	75	23	30	70	21	30	65	20
Jumlah	100		74	100		68	100		65

Sumber: Data olah HRD 2023

Berdasarkan tabel 1.1 di atas, terlihat penilaian kinerja karyawan CV Dua Tukang Furniture dari tahun 2020 – 2022. Mengalami penurunan dilihat dari tahun 2020 - 2022 bobot nilai yang didapatkan tahun 2020 yaitu 74%, tahun 2021 bobot nilai yang didapatkan yaitu dengan nilai 68% dan ditahun 2022 bobot nilai yang didapatkan yaitu dengan nilai 65%. Penurunan kinerja disini disebabkan karena masih banyak Karyawan CV Dua Tukang Furniture Tangerang Selatan yang sudah kurang produktif dalam menyelesaikan pekerjaannya, salah satu faktor yang ditemui seperti tugas kerja yang diberikan terlalu berat, pimpinan yang kurang memberikan kejelasan sanksi hingga beban kerja yang berpengaruh kepada fisik karyawan, ada juga karyawan lain yang harus mengback-up dan bisa mengakibatkan tugas menumpuk dan terbengkalai. Tuntutan dan kurangnya dukungan dari rekan kerja atau atasan juga menjadi sumber stres karyawan. Hal ini akan mempengaruhi motivasi dan semangat kerjanya. Karyawan yang sebelumnya tidak memikirkan mencari pekerjaan baru namun akhirnya berpikiran untuk mencari pekerjaan lain dan berakibat munculnya penurunan kinerja. Hal ini bisa berdampak pada stres kerja yang dialami oleh karyawan yang tentunya akan merugikan bagi perusahaan karena berimbas pada menurunnya tingkat produktivitas perusahaan.

Adapun faktor lain yaitu lingkungan kerja, menurut pendapat Darvis (dalam Ekaningsih, 2012 : 21) , menyatakan lingkungan kerja dalam suatu organisasi mempunyai arti penting bagi individu yang bekerja di dalamnya, karena lingkungan ini akan mempengaruhi secara langsung maupun tidak langsung manusia yang ada didalamnya. Lingkungan kerja adalah suatu hal yang paling dekat dengan seseorang dalam pelaksanaan pekerjaannya. Kondisi lingkungan kerja yang baik

adalah salah satu faktor penunjang produktivitas karyawan yang pada akhirnya berdampak pada kenaikan tingkat kinerja karyawan.. Oleh sebab itu, diperlukan lingkungan karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya, agar hasil kerja yang diperoleh dapat tercapai secara optimal.

Menurut Sunyonto (2015:38) lingkungan kerja merupakan komponen yang sangat penting. Ketika karyawan melakukan kreativitas kerja. Lingkungan kerja yang nyaman dan menyenangkan dapat membuat mereka lebih tenang, efektif, tekun, dan serius dalam menghadapi tugas-tugasnya. Menurut Sunyoto (2015:38) “lingkungan kerja merupakan komponen yang sangat penting ketika karyawan melakukan aktivitas bekerja”.

Lingkungan kerja dibedakan menjadi dua yaitu lingkungan kerja fisik dan non fisik. Lingkungan kerja fisik contohnya adalah cahaya, warna, suara, dan music, sedangkan non fisik contohnya kesejahteraan karyawan, suasana kerja, hubungan antar karyawan.

Dengan memperhatikan lingkungan kerja yang baik atau menciptakan kondisi kerja yang mampu memberikan motivasi untuk bekerja, maka akan membawa pengaruh terhadap kinerja karyawan dalam bekerja. Oleh karena itu agar kinerja karyawan selalu konsisten maka setidaknya perusahaan selalu memperhatikan lingkungan dimana karyawan melaksanakan tugasnya.

Tabel 1.2
Kondisi Lingkungan Kerja CV Dua Tukang Furniture

Kategori	Deskripsi	Kondisi	Keterangan
Penerangan	Penerangan atau pencahayaan di bagian kantor	Pencahayaan baik dan terang	Beberapa ruangan pencahayaan sudah maksimal khususnya dibagian office
Temperatur/ Suhu Udara	Suhu ruangan menggunakan AC	Baik dan Terawat	Suhu ruangan menggunakan AC dan menjadi tidak panas
Keamanan	Kurang ketat	Area kantor	Lingkungannya terjaga dengan baik dan kondusif, tapi minimnya security dan juga tempat parkir yang kurang memadai bisa dibilang masih kurang dari segi keamanan
Hubungan Kerja	Antar karyawan	Komunikasi kurang baik	Sering terjadi kesalahan Pahaman komunikasi dan kadang terjadinya saling iri-irian.

Sumber : HRD CV. Dua Tukang Furniture

Berdasarkan tabel 1.2 di atas bahwa lingkungan kerja di CV Dua Tukang Furniture Tangerang Selatan belum cukup maksimal. seperti

kondisi pencahayaan yang kurang terang, suhu ruangnya cukup baik tidak terjadinya kepanasan dalam ruangan tersebut karena terdapat fasilitas AC, dan keamanan yang kurang terjaga ketat, karena hal ini menjadikan karyawan merasa was-was kurang aman dan nyaman bekerja di perusahaan tersebut, di perusahaan ini juga terdapat masalah pada ruangan seperti karyawan yang kadang memakai parfume terlalu berlebihan yang mengganggu penciuman karyawan lain dalam menyelesaikan tugas karena merasa terganggu oleh bebauan tersebut, Adapun karyawan yang memiliki bau badan karna tata letak ruang yang berdekatan membuat karyawan lain terganggu karna hal itu, serta terdapat masalah hubungan kerja antara karyawan dengan karyawan lain di ruangan tersebut. terkadang seperti sering terjadi kesalah pahaman antar karyawan, saling iri-irian dan kurang fokus dalam menjalankan kerja timnya.

Menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2015:67) “kinerja adalah hasil kerja baik secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan”. Untuk itu karyawan harus meningkatkan kinerja mereka dengan begitu tujuan perusahaan bisa tercapai dengan baik. Dalam meningkatkan kinerja, harus ada keterlibatan kerja karyawan yang tinggi dan peduli terhadap pekerjaannya agar dapat memberikan hasil kinerja yang baik.

CV Dua Tukang Furniture merupakan perusahaan yang bergerak dibidang Design Interior dan Ekterior pada bangunan. Keberhasilan perusahaan tak lepas dari para karyawannya dengan wawasan dan keterampilan yang dimiliki mampu membuat perusahaan ini bersaing dengan perusahaan lain. Akan tetapi masih ada yang perlu diperhatikan kembali oleh perusahaan yaitu tata kelola ruangan kerja karyawan dan hubungan antar karyawan yang kurang baik. Selain faktor lingkungan kerja, faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah faktor stres kerja karyawan itu sendiri.

Dalam perusahaan dibutuhkan hubungan antara pemimpin dan rekan kerja yang baik. Namun ada beberapa karyawan yang kurang bisa bekerja sama atau memperlambat kinerja satu tim. Misalkan ada karyawan yang mengulur-ulur waktu pekerjaan dan kurangnya konsentrasi dikarenakan menumpuknya pekerjaan yang belum diselesaikan

dan beberapa pimpinan yang kurang memperhatikan pekerjaan bawahannya yang menyebabkan meningkatnya stres kerja dalam diri karyawan itu sendiri. Dengan adanya masalah ini maka dapat terjadinya keterlambatan dalam mencapai target suatu tim, sehingga dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Jika hal ini masih dibiarkan akan berdampak pada kegiatan bekerja menjadi tidak efektif.

Untuk melakukan perubahan kearah yang lebih positif, maka dibutuhkan Sumber Daya Manusia yang handal dalam berjalannya sebuah organisasi, pada umumnya untuk memperoleh tingkat perkembangan karyawan yang setinggi-tingginya, hubungan kerja yang serasi diantar para karyawan dan penyatu paduan sumber daya manusia secara efektif dan tujuan efisien dan kerjasama. Manajemen sumber daya manusia merupakan suatu kegiatan atau system manajemen yang mengadakan dan mengelola sumber daya manusia yang siap, bersedia mampu memberikan kontribusi yang baik agar dapat bekerja efektif untuk mencapai tujuan baik secara individu ataupun organisasi.

2. PENELITIAN YANG TERKAIT

Ade Agus Diama Purwa Ketut Diputra dan Ida Bagus Ketut Surya Jurnal Manajemen ISSN: 2302-8912 Vol. 8, No. 2, 2019, Hal 7986-8015 Pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan dimediasi oleh kepuasan kerja karyawan Penelitian ini menggunakan metode Kuantitatif, pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik sampel jenuh atau sensus dianalisis menggunakan teknik analisis jalur (Path Analysis) Stres kerja berpengaruh negative dan signifikan terhadap kepuasan dan kinerja karyawan Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan memdiasi pengaruh stres terhadap kinerja karyawan.

Windri S. Sengkey, Ferdy Roring dan Lucky O. H. Dutolong Jurnal EMBA ISSN 2303-1174 Vol. 5, No.2, 2017, Hal 4565-4574 Pengaruh Lingkungan Kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan PT PLN wilayah Sultenggo Area Manado Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif, Teknik analisis data yaitu analisis regresi linear berganda, uji t dan uji F Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Stres kerja berpengaruh negative dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

I Gede Sudha Cahyana dan I Ketut Jati Jurnal akuntansi manajemen ISSN 2302-8556 Vol. 18, No. 2, 2017, Hal 1314-1342 Pengaruh Budaya Organisasi, Stres Kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif, Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis Regresi Linier Berganda Stres kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.

Hendra dan Hikmah Jurnal EMBA ISSN 2303-1174 Vol.8, NO.1, 2020, Hal 659-671 Pengaruh Lingkungan Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Gunung Mas Internasional Penelitian ini menggunakan metode Kuantitatif, alat analisis yang digunakan adalah regresi linier berganda, dan variabel independen Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Stres kerja berpengaruh negative terhadap kinerja karyawan

Ulva Ardhianti dan Ade Irma Susanty Jurnal Ekonomi ISSN:2407-8565 E-ISSN: 2579-5295 Vol. 6, No.1, 2020, Hal 98-105 Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Suatu Perusahaan di Jakarta Penelitian ini menggunakan Metode Kuantitatif, deskriptif dan analisis Analisis regresi linear sederhana Lingkungan kerja berpengaruh negative terhadap kinerja karyawan

Jeni Andriani, Lili Sularmi & Ninik Anggraini "Pengaruh Lingkungan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Naga Mas Intipratama Tangerang" Jurnal Fakultas Program Manajemen ARASTIRMA Ekonomi Studi UNPAM VOL.1,1 NO.1 2021: 43 P-ISSN 2775-9695 E-ISSN 2775- 9687 Lingkungan kerja, kinerja karyawan Metode kuantitatif, Lingkungan kerja berpengaruh negative terhadap kinerja karyawan.

Maludin Panjaitan Jurnal Manajemen ISSN: 2301-6256 Vol. 3, No. 2017, Hal 1-5 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Penelitian ini menggunakan Metode kuantitatif Lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan berpengaruh terhadap produktivitas kerja.

Amelia Eka Safitri dan Alini Gilang Jurnal Ecodomica ISSN: 2355-0295 E-ISSN: 2549-8932 Vol. 3, No. 2, 2019, Hal 170-180 Pengaruh stres kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada

PT Telkom Witel Bekasi Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan jenis penelitian deskriptif-kausal. Pengambilan sampel dilakukan dengan metode probability sampling stres kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan

Agus Dwi Cahya, Novia Tri Ratnasari dan Yudi Prasetya Putra Jurnal ekonomi, Bisnis dan Akutansi ISSN:2502-1818 E-ISSN:2615-7918 Vol.6, No.2, 2021, Hal 1-10 Pengaruh lingkungan kerja, stres kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di Gamping Yogyakarta Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah deskriptif dengan pendekatan kuantitatif. 1. Lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. 2. Stres kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

Nova Kartikasari, Sri Harini Jurnal Manajemen ISSN: 9-772442-417333 E-ISSN: 2550-0694 Vol. 1, No. 2, 2015, Hal 59-72 Pengaruh stres kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada kementerian tenaga kerja dan transmigrasi kantor Jakarta Metode kuantitatif Analisis regresi berganda, uji korelasi, uji signifikansi Stres Kerja dan Lingkungan Kerja secara parsial berpengaruh nyata terhadap Kinerja Karyawan.

3. METODE PENELITIAN

a. Uji Instrumen Data

Analisis data ini dilakukan setelah data diperoleh dari sampel melalui instrumen, dan akan digunakan untuk menjawab masalah dalam penelitian atau untuk menguji hipotesis yang diajukan.

1) Uji Validitas

Sugiyono (2019) menyatakan suatu skala atau instrumen pengukuran dapat dikatakan valid apabila alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data (mengukur) itu valid. Valid berarti instrumen tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa saja yang diukur. Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka instrumen dikatakan valid. Jika $r_{hitung} < r_{tabel}$ maka instrumen dikatakan tidak valid. Adapun rumus yang digunakan dalam melakukan pengujian ini

$$r_{xy} = \frac{n \sum xy - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{\{n \sum x^2 - (\sum x)^2\} \{n \sum y^2 - (\sum y)^2\}}}$$

2) Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas menurut Susan Stainback (1998) dalam Sugiyono (2015:267-268) menyatakan bahwa reliabilitas berkenaan dengan derajat konsistensi dan stabilitas data atau temuan. Dalam pandangan positivistic (kuantitatif), suatu data dinyatakan reliabel apabila dua atau lebih peneliti dalam objek yang sama menghasilkan data yang sama, atau peneliti sama dalam waktu berbeda menghasilkan data yang sama, atau sekelompok data bila dipecah menjadi dua menunjukkan data yang tidak berbeda. Rumus reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan rumus metode cronbach alpha

$$rca = \left(\frac{k}{k-1} \right) \left(1 - \frac{\sum S_i^2}{\sum St^2} \right)$$

b. Uji Asumsi Klasik

1) Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk menguji apakah model regresi dalam penelitian ini memiliki residual yang berdistribusi normal atau tidak. Indikator model regresi yang baik adalah memiliki data terdistribusi normal.

2) Uji Multikolinieritas

Uji multikolinearitas digunakan untuk menguji apakah suatu model regresi penelitian terdapat korelasi antar variabel independen (bebas).

3) Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain (Ghozali, 2018:120).

4) Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi adalah hubungan antara residual satu observasi dengan residual observasi lainnya (Winarno, 2015:5.29).

c. Analisis Regresi Linier

1) Analisis Regresi Linier Sederhana

Analisis regresi linear sederhana adalah regresi linear dimana variabel yang terlibat di dalamnya hanya dua, yaitu variabel

terikat Y, dan satu variabel bebas X serta berpangkat satu.

$$Y = a + b.X$$

- 2) Analisis Regresi Linier Berganda
Menurut Sugiyono (2017:275) analisis regresi linier berganda digunakan oleh peneliti, apabila peneliti meramalkan bagaimana naik turunnya keadaan variabel dependen (kriterium), bila dua atau lebih variabel independen sebagai faktor predictor dinaik turunkan nilainya (dimanipulasi).

$$Y = (a + \beta_1.X_1 + \beta_2.X_2 + \epsilon)$$

- d. Uji Koefisien Korelasi

Menurut Sugiyono (2018:286) korelasi parsial digunakan untuk analisis atau pengujian hipotesis apabila peneliti bermaksud untuk mengetahui pengaruh atau hubungan variabel independen dengan dependen, dimana salah satu variabel independennya dikendalikan (dibuat tetap). Perhitungan korelasi parsial dapat dilakukan dengan rumus sebagai berikut

$$R_{yx_1.x_2} = \frac{ryx_1 - r_{yx_2} \cdot r_{x_1x_2}}{\sqrt{1 - r_{x_1x_2}^2} \sqrt{1 - r_{yx_2}^2}}$$

- e. Analisis Koefisien Determinasi

Dalam penelitian ini, analisis determinasi digunakan untuk mengetahui seberapa besar kemampuan variabel independen menerangkan variasi variabel dependen. Untuk mengetahui nilai dari koefisien determinasi, maka dalam penelitian ini menggunakan rumus sebagai berikut

$$KD = r^2 \times 100\%$$

- f. Uji Hipotesis

- 1) Uji Regresi Parsial (Uji t)

Uji statistik t digunakan untuk mengetahui seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara individual dalam menjelaskan variasi variabel dependen (Ghozali, 2017:22). Untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh dari masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen dapat dilakukan dengan cara sebagai berikut:

- a) Jika nilai signifikan < 0,05 maka Ha diterima dan H0 ditolak, berarti variabel

independen berpengaruh terhadap variabel dependen.

- b) Jika nilai signifikan > 0,05 maka Ha ditolak dan H0 diterima, berarti variabel independen tidak berpengaruh terhadap variabel dependen

- 2) Uji Simultan (Uji F)

Uji F digunakan untuk menguji apakah model regresi dapat digunakan untuk memprediksi variabel dependen. Hipotesis akan diuji dengan menggunakan tingkat signifikansi (a) sebesar 5 persen atau 0.05. Kriteria penerimaan atau penolakan hipotesis akan didasarkan pada nilai probabilitas signifikansi. Jika nilai probabilitas signifikansi < 0.05, maka hipotesis diterima. Hal ini berarti model regresi dapat digunakan untuk memprediksi variabel independen. Jika nilai probabilitas signifikansi > 0.05, maka hipotesis ditolak. Hal ini berarti model regresi tidak dapat digunakan untuk memprediksi variabel dependen.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

- a. Uji Validitas

Tabel 4.8
Hasil Uji Validitas Berdasarkan Stress Kerja (X₁)

No	Kuesioner	r hitung	r tabel	Keputusan
1	Saya memiliki hubungan yang kurang baik dengan rekan kerja saya	0,730	0,270	Valid
2	Ketidak harmonisan dalam hubungan antar karyawan	0,776	0,270	Valid
3	Saya kerap memperoleh pekerjaan lebih dari pimpinan untuk menggantikan rekan kerja yang tidak hadir	0,803	0,270	Valid
4	Pimpinan tidak memberikan kebijakan sanksi yang sama kepada karyawan yang melanggar peraturan perusahaan	0,868	0,270	Valid
5	Tugas kerja yang diberikan terlalu berat untuk Saya	0,771	0,270	Valid
6	Tugas kerja yang tidak sesuai jobdesk saya dibebankan kepada Saya	0,740	0,270	Valid
7	Pekerjaan Saya di lapangan sangat melelahkan karena pekerjaan Saya sering kali tumpang tindih (double job)	0,632	0,270	Valid
8	Wewenang yang diberikan melebihi kapasitas kerja Saya	0,776	0,270	Valid
9	Beban kerja Saya berpengaruh secara fisik	0,649	0,270	Valid
10	Tuntutan pekerjaan yang bertentangan	0,684	0,270	Valid

Sumber : Data diolah, 2023

Berdasarkan data tabel 4.8 di atas, variabel Stres Kerja diperoleh r hitung > r tabel (0,270), dengan demikian kuesioner Stres Kerja dinyatakan valid. Untuk itu kuesioner yang digunakan layak diolah sebagai data penelitian.

Tabel 4.9
Hasil Uji Validitas Berdasarkan Variabel Lingkungan kerja (X₂)

No	Kuesioner	r hitung	r tabel	Keputusan
1	Perlengkapan penerangan lampu dalam ruangan kerja sudah baik dan memadai	0,711	0,270	Valid
2	Pencahayaannya di tempat kerja membantu saya dalam menyelesaikan pekerjaan	0,737	0,270	Valid
3	Pentilasi udara ditempat sudah cukup baik	0,513	0,270	Valid
4	Tempat kerja saya jauh dari kebisingan	0,712	0,270	Valid
5	Kebisingan di lingkungan kerja mengganggu Kesehatan	0,638	0,270	Valid
6	Tempat kerja saya tidak terdapat bau-bau yang tidak sedap	0,629	0,270	Valid
7	Pemakaian minyak wanggi yang berlebihan di tempat kerja, tidak mengganggu kenyamanan saat bekerja	0,626	0,270	Valid
8	Kemampuan di tempat kerja sudah mampu membuat saya bekerja dengan nyaman	0,596	0,270	Valid
9	Satuan keamanan ditempat kerja saya sudah bekerja dengan baik sehingga saya merasa nyaman	0,733	0,270	Valid
10	Hubungan sesama rekan kerja sangat humoris	0,608	0,270	Valid

Sumber : Data diolah, 2023

Berdasarkan data tabel 4.9 di atas, variabel Lingkungan kerja, diperoleh nilai r hitung > r tabel (0,270). Dengan demikian kuesioner Lingkungan kerja dinyatakan valid, untuk itu kuesioner yang digunakan layak diolah sebagai data penelitian.

Tabel 4.10
Hasil Uji Validitas Berdasarkan Variabel Kinerja Karyawan (Y)

No	Kuesioner	r hitung	r tabel	Keputusan
1	Hasil pekerjaan sudah memenuhi bahkan melebihi standar mutu yang ditetapkan	0,626	0,270	Valid
2	Dapat menyelesaikan pekerjaan dengan teliti dan tepat sesuai yang diharapkan	0,630	0,270	Valid
3	Tingkat pencapaian volume kerja yang saya hasilkan telat sesuai yang perusahaan	0,753	0,270	Valid
4	Perusahaan menetapkan target kerja dengan penuh perhitungan	0,797	0,270	Valid
5	Tepat waktu mendorong karyawan meningkatkan produktifitas kerjanya	0,720	0,270	Valid
6	Saya siap menerima kritikan dari atasan maupun teman kerja apabila saya tidak disiplin dalam melakukan pekerjaan	0,642	0,270	Valid
7	Memiliki tanggung jawab dalam melaksanakan tugas atau pekerjaan	0,836	0,270	Valid
8	setiap anggota tim memiliki andil yang kuat terhadap keberhasilan tim	0,832	0,270	Valid
9	Mempunyai komitmen terhadap tujuan Bersama atas dasar kepercayaan akan kemampuan saya	0,643	0,270	Valid
10	Saya menunjukan kesediaan melakukan pekerjaan tanpa di perintah oleh atasan	0,621	0,270	Valid

Sumber : Data diolah, 2023

Berdasarkan data tabel 4.10 di atas, variabel kinerja karyawan diperoleh nilai r hitung > r tabel (0,270). Dengan demikian kuesioner kinerja karyawan, dinyatakan valid untuk itu kuesioner yang digunakan layak diolah sebagai data penelitian.

b. Uji Reliabilitas

Tabel 4.11
Hasil Uji Reliabilitas Variabel Independen dan Dependent

Variabel	Cronbach Alpha	Standar Cronbach Alpha	Keputusan
Stress Kerja (X ₁)	0,909	0,600	Reliabel
Lingkungan kerja (X ₂)	0,840	0,600	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,844	0,600	Reliabel

Sumber : Data diolah, 2023

Berdasarkan tabel 4.11 di atas, menunjukkan bahwa Stres Kerja, Lingkungan kerja dan kinerja karyawan. Dinyatakan reliabel, hal ini dibuktikan dengan masing – masing variabel cronbatch alpha lebih besar dari standar cronbatch alpha (0,600).

c. Uji Asumsi Klasik

1) Uji Normalitas

Tabel 4.12
Hasil Uji Normalitas One-sample Kolmogorov-smirnov Test

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual
N		53
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.13519022
Most Extreme Differences	Absolute	.090
	Positive	.056
	Negative	-.090
Test Statistic		.090
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		
d. This is a lower bound of the true significance.		

Sumber : Data diolah, 2023

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai signifikansi 0,200 > 0,05. Maka asumsi distribusi persamaan pada uji normalitas ini adalah NORMAL..

2) Uji Multikolinearitas

Tabel 4.13
Hasil Uji Multikolinieritas Colinertity Statistics

Variabel	Colinertity Statistics	
	Tolerance	VIF
Stress Kerja (X ₁)	0,403	2,479
Lingkungan kerja (X ₂)	0,403	2,479

Sumber : Data diolah, 2023

Berdasarkan hasil pengujian uji multikolinieritas pada tabel 4.13 di atas, diperoleh nilai tolerance variabel Stres Kerja dan Lingkungan kerja sebesar 0,403, dimana kedua nilai tersebut kurang dari 1, dan variance inflation faktor (VIF) variabel Stres Kerja dan Lingkungan kerja sebesar 2,479 dimana nilai tersebut kurang dari 10, dengan demikian model regresi ini tidak terjadi gangguan uji multikolinearitas.

3) Uji Autokorelasi

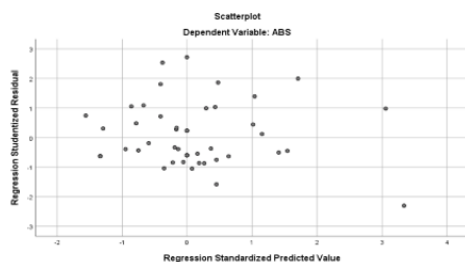
Tabel 4.15
Hasil Uji Autokorelasi dengan Durbin-Watson

Hasil uji t					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.921 ^a	.848	.841	2.177	2.309
a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Stress Kerja					
b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan					

Sumber : Data diolah, 2023

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel 4.15 diatas dapat dilihat bahwa nilai durbin-watson 2.309 maka disimpulkan data tersebut berada dalam kriteria 1,550 – 2,460 yang artinya tidak gangguan autokorelasi.

4) Uji Heteroskedastisitas



Sumber : Data diolah, 2023

Gambar 4.3 Grafik Scatter Plot

Berdasarkan hasil gambar di atas, titik-titik pada grafik scatterplot tidak mempunyai pola penyebaran yang jelas atau tidak membentuk pola-pola tertentu, dengan demikian tidak terdapat gangguan heteroskedastisitas pada model regresi sehingga model regresi ini layak dipakai.

d. Uji Regresi Linier

Tabel 4.16
Hasil Uji Regresi Sederhana Variabel Stress Kerja (X₁) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Sig.
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	13.764	2.781		.000
	Stress Kerja	.677	.069	.809	.000

Sumber : Data diolah, 2023

Berdasarkan tabel 4.16 diatas, maka dapat diperoleh nilai regresi sederhana yaitu $Y = 13,764 + 0,677X$.

Tabel 4.17
Hasil Uji Regresi Sederhana Variabel Lingkungan kerja (X₂) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Sig.
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	7.566	2.228		.001
	Lingkungan Kerja	.836	.055	.904	.000

Sumber : Data diolah, 2023

Berdasarkan tabel 4.17 diatas, maka dapat diperoleh nilai regresi sederhana yaitu $Y = 7,566 + 0,836X$.

Tabel 4.18
Hasil Uji Regresi Linier Berganda Variabel Stress Kerja (X₁) dan Lingkungan kerja (X₂) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Sig.
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	6.187	2.098		.005
	Stress Kerja	.231	.073	.276	.003
	Lingkungan Kerja	.639	.080	.690	.000

Sumber : Data diolah, 2023

Berdasarkan hasil penelitian perhitungan regresi pada tabel 4.18 di atas, maka dapat diperoleh persamaan regresi $Y = 6,187 + 0,231X_1 + 0,639X_2$

e. Uji Koefisien Korelasi

Pedoman Interpretasi Koefisien Korelasi

Interval Nilai Koefisien Korelasi	Tingkat Hubungan
0,000 s/d 0,199	Sangat Rendah
0,200 s/d 0,399	Rendah
0,400 s/d 0,599	Sedang
0,600 s/d 0,799	Kuat
0,800 s/d 1,000	Sangat kuat

Sumber: Sugiyono (2019:184)

Tabel 4.20
Hasil Uji Koefisien Korelasi Secara Parsial Variabel Stress Kerja (X₁) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Correlations			
Stress Kerja	Pearson Correlation	Stress Kerja	Kinerja Karyawan
	Sig. (2-tailed)	1	.809 ^{**}
	N	53	53
Kinerja Karyawan	Pearson Correlation		
	Sig. (2-tailed)	.809 ^{**}	1
	N	53	53

Sumber : Data diolah, 2023

Berdasarkan hasil perhitungan pada tabel 4.20 diatas, maka diperoleh nilai koefisien korelasi sebesar 0,809 dimana nilai tersebut berada di 0,80 – 1,000 artinya kedua variabel memiliki tingkat hubungan yang sangat kuat

Tabel 4.21
Hasil Uji Koefisien Korelasi Secara Parsial Variabel Lingkungan kerja (X_1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Correlations				
		Lingkungan Kerja	Kinerja Karyawan	
Lingkungan Kerja	Pearson Correlation	1	.904**	
	Sig. (2-tailed)		.000	
	N	53	53	
Kinerja Karyawan	Pearson Correlation	.904**	1	
	Sig. (2-tailed)	.000		
	N	53	53	

Sumber : Data diolah, 2023

Berdasarkan hasil perhitungan pada tabel 4.21 diatas, maka diperoleh nilai koefisien korelasi sebesar 0,904 dimana nilai tersebut berada di 0,80 – 1,000 artinya kedua variabel memiliki tingkat hubungan yang sangat kuat.

Tabel 4.22
Hasil Uji koefisien Korelasi Secara Simultan Variabel Stress Kerja (X_1) dan Lingkungan kerja (X_2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model Summary ^b									
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	.921 ^a	.848	.841	2.177	.848	138.951	2	50	.000

Sumber : Data diolah, 2023

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel 4.22, maka dapat disimpulkan antara variabel Stres Kerja dan Lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan secara simultan memiliki nilai sig 0,00 < 0,05. Maka nilai korelasi memiliki nilai R square sebesar 0,921 dimana nilai tersebut berada pada 0,80 – 1,000, artinya memiliki korelasi sangat kuat.

f. Uji Koefisien Determinasi

Tabel 4.23
Hasil Uji Determinasi Secara Parsial Variabel Stress Kerja (X_1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model Summary ^b									
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	.809 ^a	.655	.648	3.242	.655	96.907	1	51	.000

Sumber : Data diolah, 2023

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel 4.23, maka diperoleh nilai sebesar 0,655, maka dapat disimpulkan bahwa variabel Stres Kerja berkontribusi terhadap kinerja karyawan sebesar 65,5% sedangkan sisanya sebesar (100 – 65,5%) = 34,5% dipengaruhi oleh faktor lain

Tabel 4.24
Hasil Uji Determinasi Secara Parsial Variabel Lingkungan kerja (X_2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model Summary ^b									
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	.904 ^a	.817	.813	2.364	.817	227.305	1	51	.000

Sumber : Data diolah, 2023

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel 4.24, maka diperoleh nilai sebesar 0,817, maka dapat disimpulkan bahwa variabel Stres Kerja berkontribusi terhadap kinerja karyawan

sebesar 81,7% sedangkan sisanya sebesar (100 – 81,7%) = 18,3% dipengaruhi oleh faktor lain.

Tabel 4.25
Hasil Uji Determinasi Secara Parsial Variabel Stress Kerja (X_1) dan Lingkungan kerja (X_2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model Summary ^b									
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	.921 ^a	.848	.841	2.177	.848	138.951	2	50	.000

Sumber : Data diolah, 2023

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel 4.25, maka diperoleh nilai sebesar 0,848, maka dapat disimpulkan bahwa variabel Stres Kerja berkontribusi terhadap kinerja karyawan sebesar 84,8% sedangkan sisanya sebesar (100 – 84,8%) = 15,2% dipengaruhi oleh faktor lain.

g. Uji Hipotesis

Tabel 4.26
Hasil Uji Hipotesis (Uji t) Variabel Stress Kerja (X_1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients	t	Sig.	
1					
(Constant)	13.764		2.781	4.949	.000
Stress Kerja	.677	.069	.809	9.844	.000

Sumber : Data diolah, 2023

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel 4.26, maka diperoleh nilai thitung > ttabel atau (9,844 > 1,675) dan hal tersebut juga diperkuat dengan nilai p value < sig (0,05) atau (0,000) dengan demikian maka H_0 ditolak H_a diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara Stres Kerja (X_1) terhadap kinerja karyawan (Y).

Tabel 4.27
Hasil Uji Hipotesis (Uji t) Variabel Lingkungan kerja (X_2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients	t	Sig.	
1					
(Constant)	7.566		2.228	3.396	.001
Lingkungan Kerja	.836	.055	.904	15.077	.000

Sumber : Data diolah, 2023

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel 4.27, maka diperoleh nilai thitung > ttabel atau (15,077 > 1,675) dan hal tersebut juga diperkuat dengan nilai p value < sig. (0,05) atau (0,000 < 0,05). Dengan demikian maka H_0 ditolak dan H_a diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara Lingkungan Kerja (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y).

Tabel 4.28
Hasil Uji Hipotesis (Uji f) Variabel Stress Kerja (X₁) dan Lingkungan kerja (X₂) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

ANOVA ^a					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1					
Regression	1317.647	2	658.824	138.951	.000 ^b
Residual	237.070	50	4.741		
Total	1554.717	52			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan
b. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Stress Kerja

Sumber : Data diolah, 2023

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel 4.28, maka diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $(138,951 > 3,183)$ dan hal tersebut juga diperkuat dengan nilai $\square$ value $< sig.0,05$ atau $(0,000 < 0,05)$. Dengan demikian maka H_0 ditolak dan H_a diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara Stress Kerja (X₁) dan Lingkungan kerja (X₂) terhadap kinerja karyawan (Y) pada CV. Dua Tukang Furniture.

5. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil uraian pada setiap bab sebelumnya, maka dapat dikemukakan kesimpulan penelitian sebagai berikut:

- Stres kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan, hal ini dibuktikan dengan nilai koefisien determinasi sebesar 0,655 yang berarti stres kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan di CV Dua Tukang Furniture di Tangerang Selatan sebesar 65,5%, Sedangkan sisannya 34,5% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dan uji hipotesis secara parsial diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($9,844 > 1,663$) serta nilai diperkuat dengan nilai signifikansi ($0,000 < 0,05$), sehingga H_0 ditolak H_1 diterima.
- Lingkungan kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan, hal ini dibuktikan dengan nilai koefisien determinasi sebesar 0,817 yang berarti lingkungan kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada CV Dua Tukang Furniture di Tangerang Selatan sebesar 81,7%, sedangkan sisanya 18,3% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dan uji hipotesis secara parsial diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($15,077 > 1,675$) serta diperkuat dengan nilai signifikansi ($0,000 > 0,05$), sehingga H_0 ditolak dan H_2 diterima.
- Stres kerja dan Lingkungan Kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja

karyawan, hal ini dibuktikan dengan nilai koefisien determinasi sebesar 0,848,

- yang berarti motivasi kerja dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada CV Dua Tukang Furniture Di Tangerang Selatan sebesar 84,8% sedangkan sisanya 15,2% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dan uji hipotesis secara simultan diperoleh nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($138,951 > 3,183$), sehingga H_0 ditolak dan H_3 diterima

DAFTAR PUSTAKA

- Andriani, J., Sularmi, L., & Anggraini, N. (2021). Pengaruh Lingkungan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Naga Mas Intipratama Tangerang. Jurnal Fakultas Program Manajemen ARASTIRMA Ekonomi Studi UNPAM, 54(1), 43. P-ISSN 2775-9695, E-ISSN 2775-9687.
- Ardhianti, U., & Susanty, A.I. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Suatu Perusahaan di Jakarta. E jurnal, 6(1). ISSN: 2407-8565, E-ISSN: 2579-5295.
- Cahya, A.D., Ratnasari, N.T., & Putra, Y.P. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja, Stress Kerja, dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Gamping Yogyakarta. E Jurnal, 6(2). ISSN: 2502-1818, E-ISSN: 2615-7918.
- Cahyana, I.G.S., & Jati, I.K. (2017). Pengaruh Budaya Organisasi, Stress Kerja, dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai. Jurnal Kinerja Organisasi, 18(2), halaman-halaman. ISSN 2302-8556.
- Hendra, & Hikmah. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Stress Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Gunung Mas Internasional. 8(1). ISSN 2303-1174.
- Kartikasari, N., & Harini, S. (2015). Pengaruh Stress Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Kementrian Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kantor Jakarta. E Jurnal, 1(2). ISSN: 9-772442-417333, E-ISSN: 2550-0694.

- [7] Panjaitan, M. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. Jurnal Contoh, 3. ISSN: 2301-6256.
- [8] Purwa Diputra, A. A. D., & Surya, I. B. K. (2019). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan: Dimediasi oleh Kepuasan Kerja Karyawan. E-Jurnal Manajemen, 8(2). Hal 7986–8015.
- [9] Safitri, A.E., & Gilang, A. (2019). "Pengaruh Stres Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT Telkom Witel Bekasi. Jurnal Produktivitas Kerja, 3(2). ISSN: 2355-0295, E-ISSN: 2549-8932.
- [10] Sengkey, W. S., Roring, F., & Dotulong, L. O. H. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. PLN (Persero) Wilayah Suluttenggo Area Manado. Jurnal EMBA, 5(3). Hal 4565–4574.