



Pengaruh Stres Kerja, Motivasi Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Performa Pegawai Di More Vapor Yogyakarta

Ridho Dwi Setiawan¹, Widarta

Universitas Mercu Buana Yogyakarta

Abstract: Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh stres kerja, motivasi kerja, dan lingkungan kerja terhadap performa pegawai di More Vapor Yogyakarta. Metodologi penelitian yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif melalui penyebaran kuesioner. Teknik pengambilan sampel menggunakan teknik sampling jenuh dimana semua populasi dalam penelitian ini dijadikan sampel berjumlah 60 responden. Alat analisis data yang digunakan dalam uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, dan pengujian hipotesis menggunakan SPSS 25. Hasil penelitian ini menunjukkan stres kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap performa kerja, motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap performa kerja, lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap performa kerja, stress kerja, motivasi kerja, dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap performa kerja karyawan More Vapor.

Keywords: Stres Kerja, Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Performa Pegawai

DOI:

<https://doi.org/10.47134/jampk.v2i1.396>

*Correspondence: Ridho Dwi Setiawan

Email: ridhods98@gmail.com

Received: 21-06-2024

Accepted: 22-06-2024

Published: 02-07-2024



Copyright: © 2024 by the authors. Submitted for open access publication under the terms and conditions of the Creative Commons Attribution (CC BY) license (<http://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>).

Abstract: This research aims to analyze the influence of work stress, work motivation and work environment on employee performance at More Vapor Yogyakarta. The research methodology used is a quantitative approach through distributing questionnaires. The sampling technique used a saturated sampling technique where the entire population in this study was sampled, totaling 60 respondents. The data analysis tools used in validity testing, reliability testing, classical assumption testing, and hypothesis testing use SPSS 25. The results of this study show that work stress has no significant effect on work performance, work motivation has a positive and significant effect on work performance, the work environment has a positive effect. and significantly on work performance, work stress, work motivation, and work environment simultaneously have a positive and significant effect on the work performance of More Vapor employees.

Keywords: Work Stress, Work Motivation, Work Environment, Employee Performance

Pendahuluan

Mangkunegara (2017) “mendefinisikan manajemen sumber daya manusia sebagai suatu perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, pelaksanaan, dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi”. Penelitian menggunakan objek penelitian di sebuah toko retail yang bergerak pada bidang kebutuhan dan perlengkapan pada produk alternatif tembakau yaitu More Vapor Group. Dalam hal tersebut terdapat beberapa masalah yang di alami para pegawai yang bekerja di cabang sebagai Vaporista. Masalah tersebut meliputi tentang stres kerja, kebutuhan motivasi dalam bekerja, serta kenyamanan dalam bekerja yang mengacu pada lingkungan pekerjaan(Nurnadhifa & Syahrina, 2021).

Tujuan penelitian ini untuk mempelajari dan menganalisis berbagai aspek manajemen sumber daya manusia yang terlibat dalam organisasi, dengan memahami fungsi dan efek *Human Resource Management* (HRM). Kinerja sangat penting untuk mencapai tujuan perusahaan serta memainkan peran penting dalam keberhasilan sebuah organisasi.

More Vapor memberikan kualitas pelayanan terbaik bagi pelanggan untuk memenuhi kebutuhan dari produk alternatif tembakau. Setiap pelanggan di berikan pelayanan yang ramah serta dibutuhkan beberapa keahlian khusus dalam meningkatkan kenyamanan pelanggan seperti skill soft cross selling, coiling untuk atomizer, serta product knowledge harus dikuasi penuh oleh vaporista (Apriadi et al., 2020).

Faktor yang mendorong seseorang untuk mencapai tujuan dan standar kinerja organisasi disebut motivasi kerja. Menurut Syamsiah (2017) motivasi berarti dorongan atau pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar seseorang mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Motivasi kerja merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan. Sikap mental karyawan yang pro dan positif terhadap situasi kerja itulah yang memperkuat motivasi kerjanya untuk mencapai kinerja maksimal. Aulia (2019) mengatakan bahwa motivasi kerja adalah semangat yang muncul pada dalam diri seorang manusia yang mengarahkan dan menggerakkan perilaku. Menurunnya motivasi kerja karyawan di More Vapor di tandai dengan adanya meningkatnya jumlah absensi, kurangnya komunikasi dengan atasan serta menurunnya semangat dalam melakukan pekerjaan. Beberapa karyawan juga tidak menggunakan waktunya secara produktif dan efektif. Waktu yang terbuang lebih sering digunakan untuk bermain ponsel masing masing. Selain itu kualitas pelayanan terhadap pelanggan juga menurun. Hal tersebut di dapat dari keluhan para pelanggan setia dari More Vapor (Alwi & Suhendra, 2020).

Di sisi lain, stres kerja yang merupakan akibat dari tuntutan pekerjaan, dapat memengaruhi kesehatan fisik dan mental seseorang. Stres merupakan sebuah hal yang umum dialami oleh setiap orang diseluruh penjuru dunia. Menurut Nusran (2019) definisi stres adalah suatu keadaan yang bersifat internal karena oleh tuntutan fisik (badan), lingkungan, dan situasi sosial yang berpotensi merusak dan tidak terkontrol. Keadaan ini dapat menghambat kegiatan aktivitas sehari-hari termasuk saat bekerja (Permatasari & Prasetyo, 2018) Dalam hal menurunnya kinerja karyawan di More Vapor ditandai dengan meningkatnya karyawan yang jatuh sakit dan beberapa karyawan juga mengeluhkan kurangnya keseimbangan antara pekerjaan dengan kehidupan pribadi (Rozi et al., 2021).

Selain itu, lingkungan kerja yang nyaman dan memiliki fasilitas yang memadai dapat meningkatkan kinerja karyawan. Menurut Sukanto dan Indryo (2018) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar pekerja yang dapat mempengaruhi dalam bekerja meliputi pengaturan penerangan, pengontrolan suara gaduh, pengaturan kebersihan tempat kerja dan pengaturan keamanan tempat kerja Di beberapa cabang More Vapor karyawan mengeluhkan suhu udara yang kurang nyaman sehingga mengganggu aktivitas dalam bekerja. Selain itu, kurangnya fasilitas yang di berikan menyebabkan kinerja

karyawan kurang maksimal. Beberapa karyawan juga membutuhkan kinerja tim yang baik sehingga mengurangi beban kerja yang diberikan dan menciptakan lingkungan kerja yang nyaman. Namun di lapangan beberapa karyawan merasa kurang memiliki kerja tim yang baik dikarenakan rekan kerja yang kurang komunikatif (Suaiba et al., 2021).

Landasan Teori

Kinerja Karyawan

Pengertian kinerja menurut Mangkunegara dalam Salam et al., (2021) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Sedangkan Mardjuni (Syafuruddin, 2021) kinerja juga adalah bentuk implementasi dari rencana yang telah disusun dengan mengedepankan kapasitas sumber daya. Kinerja yang baik tidak lepas dari kerja sama antara atasan dan bawahan dalam mejalin hubungan kerja dan memberikan motivasi kepada karyawan agar terciptanya suasana kerja yang harmonis dan disamping itu kepemimpinan atasan di dalam sebuah organisasi perusahaan juga menjadi salah satu faktor keberhasilan suatu organisasi. Indikator kinerja karyawan meliputi kuantitas, kualitas, keandalan, kehadiran, dan kemampuan bekerjasama (Simanjuntak, 2020),

Motivasi Kerja

Faktor penting dalam produktivitas dan keberhasilan di tempat kerja adalah motivasi kerja, yang merujuk pada dorongan atau kekuatan internal dan eksternal yang mendorong seseorang untuk bekerja dengan tekun, bersemangat, dan mencapai tujuan yang telah ditetapkan di tempat kerja. Robert Heller dalam Wibowo (2016) yang menyatakan bahwa motivasi adalah keinginan untuk bertindak atau berbuat sesuatu. Setiap individu dapat termotivasi oleh beberapa kekuatan yang berbeda. Sedangkan Hasibuan (2016) mengemukakan motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar karyawan mau bekerja sama, bekerja efektif (Rantauwati et al., 2022), dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan serta kondisi jiwa yang mendorong seseorang dalam mencapai prestasinya secara maksimal (Mangkunegara, 2013).

Indikator yang digunakan untuk pengukuran motivasi kerja berdasarkan John P. Wilson & Sarah E Rice (2021) diantaranya adalah kebutuhan rasa aman, kebutuhan sosial, kebutuhan penghargaan, dan kebutuhan aktualisasi diri.

Lingkungan Kerja

Menurut Supriyanto dan Mukzam (2018) "lingkungan kerja merupakan faktor yang sangat penting dan mempunyai pengaruh yang sangat besar terhadap kinerja karyawan." Apabila lingkungan kerja yang bersih, sehat, nyaman, dan menyenangkan akan membuat karyawan merasa betah berada di ruang kerjanya dan lebih bersemangat dalam menyelesaikan pekerjaannya. Sebaliknya, apabila lingkungan kerja kurang mendukung maka akan membuat karyawan kurang betah dan kurang semangat dalam menyelesaikan pekerjaannya.

Faktor yang dapat mempengaruhi terbentuknya suatu kondisi lingkungan kerja dikaitkan dengan kemampuan manusia dalam bekerja adalah: cahaya atau penerangan, suhu udara, tata warna, kebisingan, dan hubungan kerja (Agustina & Sukwika, 2021).

Stres Kerja

Semua orang memiliki masalah dalam hidupnya, terutama karyawan yang bekerja; stres adalah masalah yang harus diatasi, baik secara pribadi maupun dengan bantuan orang lain. Stres kerja adalah perasaan tertekan yang dialami oleh karyawan saat mereka bekerja di tempat kerja karyawan. Menurut Julvia (2016) "Stres adalah suatu keadaan seseorang, di mana kondisi fisik dan atau psikisnya terkena gangguan dari dalam atau luar dirinya sehingga mengakibatkan ketegangan dan menyebabkan munculnya perilaku tidak biasa (yang dikategorikan menyimpang) baik fisik, sosial, maupun psikis. Perilaku karyawan yang menyimpang dalam bekerja merupakan salah satu bentuk stres kerja" (Fransiska & Tupti, 2020).

Menurut Salleh, dkk., (2018) indikator stres kerja terbagi atas 5 skala penilaian diantaranya: faktor intrinsik pekerjaan yang terbagi atas tuntutan tugas, tekanan waktu karena deadline pekerjaan, peran dalam organisasi, hubungan di tempat kerja, pengembangan karir, serta struktur dan iklim organisasi.

Pengembangan Hipotesis

1. Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Saleem dan Mahmood (2019) dampak stres kerja pada kinerja pegawai dengan mempertimbangkan peran dukungan sosial sebagai moderator. Karyawan menemukan bahwa stres kerja memiliki efek negatif yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Namun, dukungan sosial dari rekan kerja dan atasan dapat memperlemah dampak negatif tersebut. Dukungan sosial memberikan pegawai sumber daya emosional dan instrumental yang dapat membantu karyawan dalam mengatasi stres kerja lebih efektif. Han, Kim, dan Jang (2019) menemukan bahwa stres kerja secara negatif mempengaruhi kinerja pegawai. Namun juga mengidentifikasi bahwa kepuasan kerja dapat berfungsi sebagai moderator yang memperlemah dampak negatif stres kerja terhadap kinerja. Pegawai yang merasa puas dengan pekerjaannya lebih mampu mengelola stres dan mempertahankan kinerja yang tinggi meskipun berada di bawah tekanan. Berdasarkan hasil kajian teori dan pembuktian pada penelitian sebelumnya, maka dalam penelitian ini dapat dirumuskan hipotesis penelitian sebagai berikut (Yanti, 2021):

H1: Stres kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

2. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Sinha dan Trivedi (2019) dalam penelitian menyelidiki pengaruh motivasi dan faktor-faktor higiene terhadap kinerja karyawan. Karyawan menemukan bahwa motivator seperti pengakuan, tanggung jawab, dan pencapaian memiliki dampak positif yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Faktor-faktor higiene, meskipun tidak secara langsung meningkatkan kinerja, berperan penting dalam mencegah ketidakpuasan yang dapat merugikan produktivitas.

Ariani dalam penelitiannya (2019) menemukan bahwa keterlibatan karyawan berfungsi sebagai mediator antara motivasi dan kinerja karyawan. Dengan kata lain, motivasi yang tinggi meningkatkan keterlibatan karyawan, yang pada gilirannya meningkatkan kinerja. Ariani menyarankan bahwa perusahaan perlu fokus pada strategi yang meningkatkan keterlibatan untuk memaksimalkan dampak positif dari motivasi kerja terhadap kinerja. Berdasarkan hasil kajian teori dan pembuktian pada penelitian sebelumnya, maka dalam penelitian ini dapat dirumuskan hipotesis penelitian sebagai berikut (Susanti & Simatupang, 2022):

H2: Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

3. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Chandrasekar (2018) menyatakan bahwa lingkungan kerja fisik yang baik sangat penting untuk meningkatkan kinerja pegawai. Faktor-faktor seperti pencahayaan, kebisingan, suhu, dan tata letak kantor dapat mempengaruhi tingkat konsentrasi, kenyamanan, dan pada akhirnya, produktivitas pegawai. Peneliti ini menekankan bahwa manajemen perlu memperhatikan kondisi fisik tempat kerja untuk menciptakan suasana yang kondusif bagi peningkatan kinerja.

Singh dan Jain (2018) berpendapat bahwa lingkungan kerja sosial, termasuk hubungan antar rekan kerja, dukungan dari atasan, dan budaya organisasi, memainkan peran kunci dalam menentukan kepuasan kerja dan kinerja pegawai. Penelitian mereka menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang mendukung secara sosial dapat meningkatkan motivasi pegawai dan mengurangi stres kerja, yang pada gilirannya meningkatkan kinerja. Berdasarkan hasil kajian teori dan pembuktian pada penelitian sebelumnya, maka dalam penelitian ini dapat dirumuskan hipotesis penelitian sebagai berikut:

H3: Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

4. Pengaruh Stres Kerja, Motivasi Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

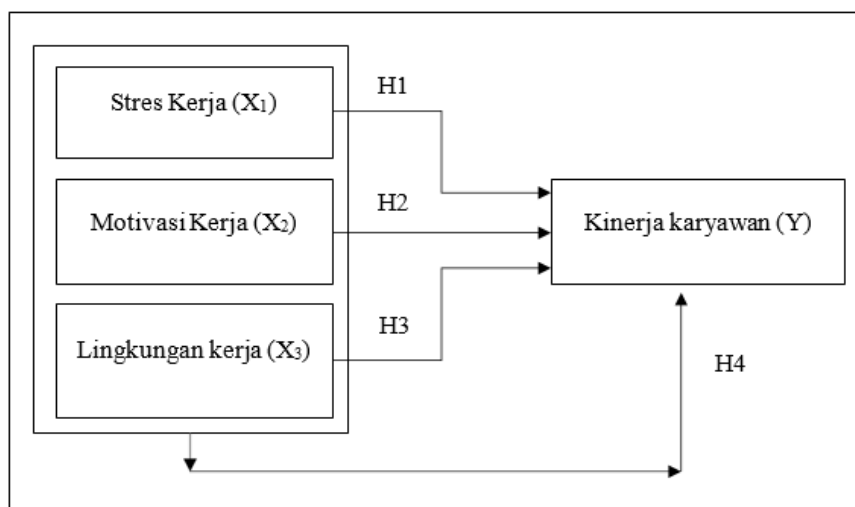
Ryan dan Deci (2021) menekankan pentingnya motivasi intrinsik dalam meningkatkan kinerja pegawai. Mereka berpendapat bahwa ketika pegawai merasa termotivasi dari dalam diri mereka sendiri, seperti melalui pencapaian pribadi dan pengakuan, kinerja mereka cenderung meningkat. Peneliti juga mencatat bahwa motivasi ekstrinsik, seperti insentif finansial, bisa efektif tetapi hanya dalam jangka pendek. Untuk jangka panjang, kebutuhan psikologis dasar seperti otonomi, kompetensi, dan keterhubungan perlu dipenuhi untuk meningkatkan kinerja secara berkelanjutan.

Kurniawan dan Susilo (2021) melakukan studi yang menggabungkan pengaruh stres kerja, motivasi kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai. Mereka menemukan bahwa stres kerja memiliki pengaruh negatif yang signifikan, tetapi dampaknya bisa dikurangi dengan manajemen stres yang efektif dan dukungan sosial di tempat kerja. Motivasi kerja baik motivasi intrinsik maupun ekstrinsik berperan penting dalam meningkatkan kinerja. Namun, motivasi intrinsik menunjukkan dampak yang lebih tahan lama.

Chen, Lu, dan Gupta (2021) menemukan bahwa lingkungan kerja yang positif dapat

secara signifikan meningkatkan kinerja pegawai. Mereka mencatat bahwa faktor-faktor seperti suhu ruangan yang nyaman, pencahayaan yang baik, kebisingan yang minimal, dan fasilitas kantor yang memadai berkontribusi pada peningkatan produktivitas dan kualitas kerja. Selain itu, lingkungan kerja yang mendukung kolaborasi dan komunikasi yang efektif antar pegawai juga ditemukan dapat meningkatkan kinerja tim dan individual. Berdasarkan hasil kajian teori dan pembuktian pada penelitian sebelumnya, maka dalam penelitian ini dapat dirumuskan hipotesis penelitian sebagai berikut:

H4 : Stres kerja, motivasi kerja, dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan pada kinerja karyawan



Gambar 1. Kerangka Pikir Penelitian

Hasil dan Pembahasan

Hasil

Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif. Menurut Sugiyono, (2018), data kuantitatif merupakan metode penelitian yang berlandaskan positivistic (data konkrit), data penelitian berupa angka-angka yang akan diukur menggunakan statistik sebagai alat uji penghitungan, berkaitan dengan masalah yang diteliti untuk menghasilkan suatu kesimpulan (Rahayu et al., 2022).

Populasi dan Sampel

Populasi yang digunakan pada penelitian ini adalah seluruh cabang More vapor yang berjumlah lebih dari 100 cabang. Setiap cabang berjumlah 2 orang karyawan yang bisa diartikan jumlah karyawan yang berada di seluruh cabang More Vapor berjumlah 200 orang. Untuk karyawan More Vapor yang ada di wilayah Daerah Istimewa Yogyakarta berjumlah 60 orang.

Hasil Analisis Data

Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini diantaranya adalah uji instrumen meliputi uji validitas, uji realibilitas, uji asumsi klasik, serta teknik analisa data dan uji hipotesis.

Hasil Uji Validitas

Tabel 1. Model Pengukuran

No	Variabel	Indikator	Uji Validitas		
			R hitung	R tabel	Keterangan
1	Stres Kerja	X1_1	0,738	0,254	Valid
2		X1_2	0,757	0,254	Valid
3		X1_3	0,690	0,254	Valid
4		X1_4	0,698	0,254	Valid
5		X1_5	0,756	0,254	Valid
6		X1_6	0,780	0,254	Valid
7		X1_7	0,655	0,254	Valid
8		X1_8	0,777	0,254	Valid
9	Motivasi Kerja	X2_1	0,725	0,254	Valid
10		X2_2	0,790	0,254	Valid
11		X2_3	0,665	0,254	Valid
12		X2_4	0,771	0,254	Valid
13		X2_5	0,699	0,254	Valid
14		X2_6	0,768	0,254	Valid
15		X2_7	0,748	0,254	Valid
16	Lingkungan Kerja	X3_1	0,810	0,254	Valid
17		X3_2	0,751	0,254	Valid
18		X3_3	0,699	0,254	Valid
19		X3_4	0,761	0,254	Valid
20		X3_5	0,711	0,254	Valid
21		X3_6	0,735	0,254	Valid
22		X3_7	0,709	0,254	Valid
23	Performa Pegawai	Y1	0,768	0,254	Valid
24		Y2	0,707	0,254	Valid
25		Y3	0,666	0,254	Valid
26		Y4	0,674	0,254	Valid
27		Y5	0,677	0,254	Valid
28		Y6	0,697	0,254	Valid
29		Y7	0,702	0,254	Valid

Untuk menguji validitas dalam penelitian ini adalah dengan membandingkan nilai r hitung dengan nilai r tabel. Jika r hitung $>$ r tabel dan bernilai positif maka pertanyaan dikatakan valid (Ghozali, 2016). Dari hasil uji validitas pada Tabel 1 diatas dapat dilihat bahwa semua item variabel independent maupun dependen memiliki nilai r hitung yang lebih besar dari r tabel yaitu sebesar 0,254 dan nilai signifikasi r hitung lebih kecil daripada $\alpha = 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa seluruh item pada kuesioner instrument penelitian ini dinyatakan valid (Damayanti & Nirmalasari, 2019).

Hasil Uji Realibilitas

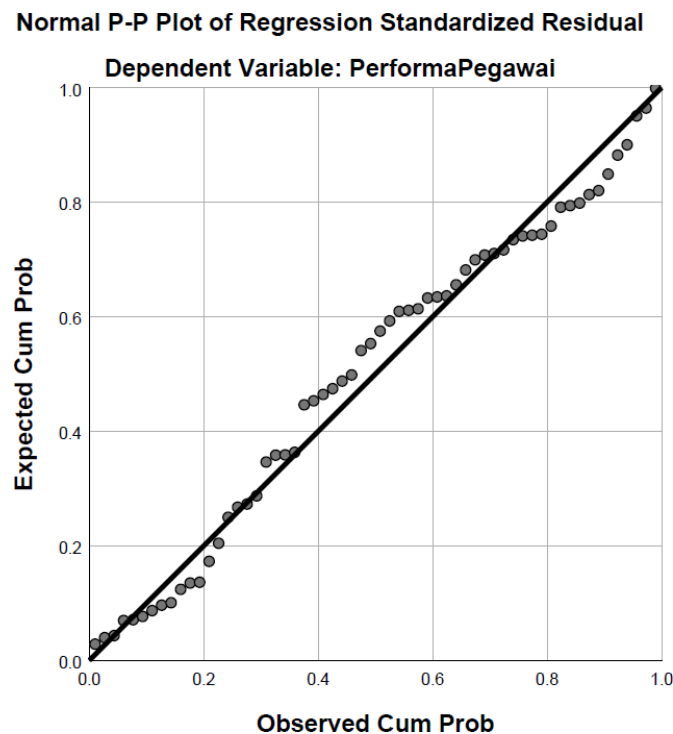
Tabel 2. Hasil Uji Realibilitas

No	Variabel	Indikator	Uji Reliabilitas		
			R hitung	R tabel	Keterangan
1	Stres Kerja	X1_1	0,876	0,700	Reliabel
2		X1_2			
3		X1_3			
4		X1_4			
5		X1_5			
6		X1_6			
7		X1_7			
8		X1_8			
9	Motivasi Kerja	X2_1	0,861	0,700	Reliabel
10		X2_2			
11		X2_3			
12		X2_4			
13		X2_5			
14		X2_6			
15		X2_7			
16	Lingkungan Kerja	X3_1	0,861	0,700	Reliabel
17		X3_2			
18		X3_3			
19		X3_4			
20		X3_5			
21		X3_6			
22		X3_7			
23	Performa Pegawai	Y1	0,824	0,700	Reliabel
24		Y2			
25		Y3			
26		Y4			
27		Y5			
28		Y6			
29		Y7			

Uji reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Semua konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai cronbach alpha $>0,60$ (Ghozali, 2016). Berdasarkan tabel 2 memperlihatkan hasil nilai *Cronbach's Alpha* pada uji reliabilitas terhadap item pertanyaan pada variabel stres kerja, motivasi kerja, lingkungan kerja, dan performa pegawai menunjukkan nilai Cronbach's Alpha $> 0,70$. Dapat disimpulkan bahwa item-item pertanyaan yang digunakan pada seluruh item pada kuesioner instrument penelitian ini dinyatakan reliabel dan konsisten untuk digunakan dalam penelitian ini (Putri & Rambe, 2022)

Hasil Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas



Gambar 1. Scatterplot Uji Normalitas

Berdasarkan scatterplot juga diperoleh temuan bahwa model memiliki residual yang berdistribusi normal, yang dibuktikan dengan dot yang sejajar dengan garis diagonal, guna menghindari kesalahan interpretasi dengan menggunakan grafik maka dilanjutkan dengan uji statistik Kolmogorov Smirnov sebagai berikut (Umihastanti & Frianto, 2022):

Tabel 3. Hasil Uji Normalitas Kolmogorov-Smirnov

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardize d Residual
N		60
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.88104937
Most Extreme Differences	Absolute	.079
	Positive	.074
	Negative	-.079
Test Statistic		.079

Asymp. Sig. (2-tailed)	.200 ^{cd}
------------------------	--------------------

Berdasarkan uji *Kolmogorov Smirnov* diperoleh temuan penelitian bahwa model regresi mempunyai residual yang berdistribusi normal, temuan ini dibuktikan dengan koefisien sig = 0.200 > 0.05.

Uji Multikolinieritas

Tabel 4. Hasil Uji Multikolinieritas

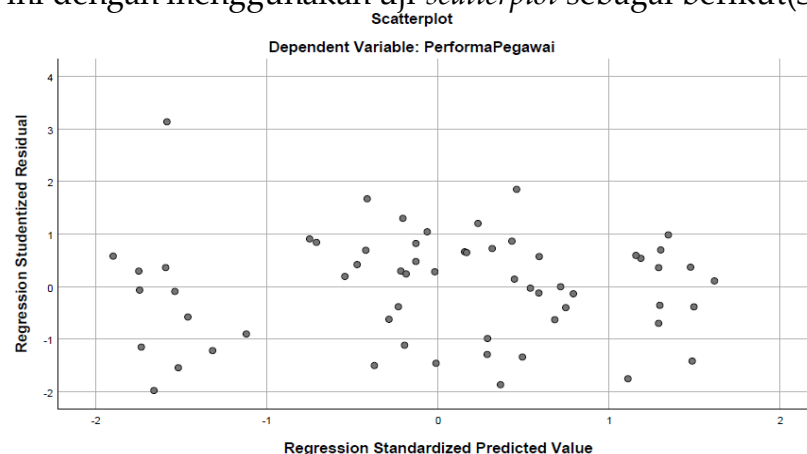
Coefficients ^a		Collinearity Statistics	
Model		Tolerance	VIF
1	Sress Kerja	.421	2,374
	Motivasi Kerja	.272	3.672
	LingkunganKerja	.217	4.601

a. Dependent Variable: Performa Pegawai

Berdasarkan hasil uji multikolinearitas pada Tabel 4 menyatakan bahwa bahwa nilai VIF (*Variance Inflation Factor*) pada variabel stres kerja (X1) sebesar 2,374 dengan nilai tolerance 0,421. Nilai VIF (*Variance Inflation Factor*) pada variabel motivasi kerja (X2) sebesar 0,272 dengan nilai tolerance 3,672. Nilai VIF (*Variance Inflation Factor*) pada variabel lingkungan kerja (X3) sebesar 0,217 dengan nilai tolerance 4,601 maka menunjukkan tidak adanya multikolinearitas.

Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas adalah uji yang menilai apakah ada ketidaksamaan varian dari residual untuk semua pengamatan pada model regresi linear. Uji ini merupakan salah satu dari uji asumsi klasik yang harus dilakukan pada regresi linear. Uji Heteroskedastisitas pada penelitian ini dengan menggunakan uji *scatterplot* sebagai berikut (Sofianti, 2021):



Gambar 3. Scatterplot Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan grafik *scatterplot* yang disajikan di atas, diperoleh temuan penelitian bahwa model regresi bebas dari masalah Heteroskedastisitas, temuan ini dibuktikan dengan bentuk dot yang menyebar sempurna (Paparang et al., 2021).

Analisis Inferensial

Analisis Regresi Linear Berganda

Menurut Sugiyono (2019), analisis regresi linear berganda bertujuan untuk meramalkan/memprediksi bagaimana keadaan variabel terikat/dependen dengan menggunakan lebih dari satu variabel bebas/independent.

Tabel 5. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a						
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
Model		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	13.741	4.556		3.016	.004
	Stres Kerja	-.231	.097	-.238	-2.390	.020
	Motivasi Kerja	.281	.105	.334	2.693	.009
	Lingkungan Kerja	.345	.128	.375	2.703	.009

a. Dependent Variable: Performa Pegawai

$$Y = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$$

$$Y = 13.741 - 0.238X_1 + 0.334X_2 + 0.375X_3 + e$$

Berdasarkan persamaan regresi linear berganda yang sudah diperoleh, maka dapat diartikan sebagai berikut:

1. Nilai konstanta sebesar 13,741 menunjukkan bahwa apabila variabel stres kerja (X1), motivasi kerja (X2), dan lingkungan kerja (X3) jika nilainya 0 maka tingkat performa pegawai karyawan More Vapor sebesar 13,741.
2. Nilai koefisien stres kerja (β_1) sebesar -0,238 dengan nilai negatif. Hal ini berarti apabila variabel stres kerja (X1) naik sebesar 1 satuan, maka penilaian terhadap performa pegawai (Y) akan mengalami penurunan sebesar -0,238 satuan.
3. Nilai koefisien motivasi kerja (β_2) sebesar 0,334 dengan nilai positif. Hal ini berarti jika penilaian terhadap variabel motivasi kerja (X2) mengalami kenaikan sebesar 1 satuan, maka penilaian terhadap performa pegawai (Y) akan meningkat sebesar 0,334 satuan.
4. Nilai koefisien lingkungan kerja (β_3) sebesar 0,375 dengan nilai positif. Hal ini berarti jika penilaian terhadap variabel lingkungan kerja (X3) mengalami kenaikan sebesar 1 satuan, maka penilaian terhadap performa pegawai (Y) akan meningkat sebesar 0,375 satuan (Syah et al., 2021).

Hasil Uji Hipotesis

Hasil Uji T

Pengujian hipotesis dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan signifikansi level 0,05 atau $\alpha = 5\%$. Uji t dalam penelitian ini dibantu dengan software IBM SPSS Statistics 25 dapat dilihat pada Tabel 6 sebagai berikut:

Tabel 6. Hasil Uji *Coefficients*

		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
Model		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	13.741	4.556		3.016	.004
	Stres Kerja	-.231	.097	-.238	-2.390	.020
	Motivasi Kerja	.281	.105	.334	2.693	.009
	Lingkungan Kerja	.345	.128	.375	2.703	.009

a. Dependent Variable: Performa Pegawai

Berdasarkan hasil uji t pada Tabel 4.10 maka pengambilan keputusan hipotesis dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Pengujian Hipotesis 1 (H1)

Variabel stres kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap performa pegawai, temuan ini dibuktikan nilai koefisien sebesar -0,231 dengan nilai t hitung sebesar -2,390 dan signifikan sebesar $0,020 > 0,05$ (lebih besar dari 0,05).

2. Pengujian Hipotesis 2 (H2)

Variabel motivasi kerja memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap performa pegawai, temuan ini dibuktikan nilai koefisien sebesar 0,281 dengan nilai t hitung sebesar 0,334 dan signifikan sebesar $0,009 < 0,05$ (lebih kecil dari 0,05).

3. Pengujian Hipotesis 3 (H3)

Variabel lingkungan kerja memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap performa pegawai, temuan ini dibuktikan nilai koefisien sebesar 0,345 dengan nilai t hitung sebesar 0,375 dan signifikan sebesar $0,009 < 0,05$ (lebih kecil dari 0,05).

Uji F (Uji Simultan)

Uji simultan F dilakukan untuk mengetahui apakah variabel bebas memberikan pengaruh secara simultan dan signifikan. Uji simultan dilakukan dengan menggunakan uji F sebagai berikut:

Tabel 7. Hasil Uji F
ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1600.457	3	533.486	61.004	.000 ^b
	Residual	489.726	56	8.745		
	Total	2090.183	59			

a. Dependent Variable: Performa Pegawai

b. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Stres Kerja, Motivasi Kerja

Berdasarkan data yang disajikan di atas, diperoleh temuan penelitian bahwa terdapat pengaruh yang signifikan dan simultan variabel bebas terhadap variabel terikat, temuan ini dibuktikan dengan koefisien $\text{sig} = 0.000 < 0.05$.

Analisis Koefisien Determinasi

Analisis koefisien determinasi memiliki tujuan untuk mengetahui besarnya persentase pengaruh dari variabel bebas/independent (stres kerja, motivasi kerja dan lingkungan kerja) terhadap variabel terikat/dependen (performa pegawai) baik secara parsial maupun simultan. Analisis penelitian ini dilakukan dengan menggunakan bantuan software IBM SPSS Statistics 25.

Tabel 8. Hasil Analisis Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.875 ^a	.766	.753	2.95721

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Stres Kerja, Motivasi Kerja

Dependent Variable: Performa Kerja

Berdasarkan Tabel 4.11 menunjukkan bahwa hasil analisis koefisien determinasi diperoleh nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,753. Artinya, pengaruh variabel bebas/independent (lingkungan kerja, stres kerja, dan motivasi kerja) terhadap variabel terikat/dependen (performa kerja) sebesar 75,3%. Sedangkan jika dilihat dari sisa persentasenya yaitu sebesar 24,7% dipengaruhi oleh variabel lain selain variabel independen dalam penelitian (Emilisa & Citra, 2022).

Pembahasan

1. Stres Kerja Tidak Berpengaruh Signifikan Terhadap Performa Kerja

Hasil Penelitian ini menunjukkan bahwa stres kerja yang diberikan kepada karyawan More Vapor berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap performa kerja. Hasil ini sesuai dengan penelitian dari Robin dan Hoki (2018) dan Sofyan (2023) tentang pengaruh stres kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan yang juga menunjukkan hasil bahwa stres kerja berpengaruh negatif namun tidak signifikan. Menurut Danang (2012) menjelaskan bahwa tidak semua stres bersifat negatif. Oleh karena itu, manajemen mungkin tidak khawatir jika karyawannya mengalami stres

ringan dimana pada tingkat stres tertentu akan memberikan akibat positif atau meningkatkan kinerjanya karena hal ini akan mendorong atau mendesak karyawan untuk melakukan tugas dengan lebih baik. Stres ringan dapat diberikan kepada karyawan dalam rangka untuk mendorong kinerja menjadi lebih cepat dan dapat mendorong pemikiran-pemikiran kritis yang dimana ketika dibawah tekanan, otak akan lebih bekerja mencari peluang untuk dapat dengan segera menyelesaikan pekerjaan atau masalah yang diberikan. Sehingga pada pengujian hipotesis (H1) secara parsial terbukti tidak terdapat pengaruh stres kerja terhadap performa kerja yang artinya H_01 diterima H_{a1} ditolak (Krisnaldy et al., 2020).

Berdasarkan hasil penelitian, karyawan More Vapor merasa stres kerja yang dialami tidak mempengaruhi performa kerja dalam menyelesaikan pekerjaan karena beban kerja serta pencapaian target perusahaan yang cukup tinggi. Bagi karyawan, stres kerja yang cukup tinggi pada karyawan merupakan resiko dari pekerjaan di More Vapor sehingga sudah menjadi hal yang lumrah untuk memiliki stres kerja yang tinggi pada posisi pekerjaan tersebut mengingat banyaknya kompetitor yang melakukan penjualan rokok elektrik dan rokok konvensional serta target yang cukup tinggi.

2. Motivasi Kerja Berpengaruh Positif Signifikan Terhadap Performa Kerja

Penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi kerja yang diberikan kepada karyawan More Vapor berpengaruh positif dan signifikan terhadap performa kerja, yang artinya jika meningkatkan performa karyawan, maka karyawan More Vapor harus membangkitkan motivasi kerja karyawan. Maka diharapkan More Vapor dapat lebih memperhatikan motivasi kerja dan performa kerja. Hasil ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Chisnada (2017) dan Sanjaya (2018) menyatakan motivasi kerja sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan satu organisasi. Sehingga pada pengujian hipotesis (H2) secara parsial terbukti terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap performa kerja yang artinya H_02 ditolak H_{a2} diterima.

Motivasi kerja dapat dipengaruhi oleh banyak faktor seperti gaji yang tidak sebanding dengan pekerjaan, kondisi kerja yang kurang begitu nyaman dirasakan, dan terdapat kekurangan kelengkapan pada store/toko yang menjadikan karyawan mengalami penurunan motivasi kerja. Terjadinya konflik pribadi yang terjadi mengakibatkan kurangnya motivasi kerja karyawan dalam menjalankan pekerjaannya, dan tidak adanya kesempatan promosi. Motivasi kerja berupa gaji, hendaknya dapat dinaikkan seperti pemberian bonus bagi karyawan yang memiliki kinerja yang bagus mendapatkan tambahan dan tunjangan kesehatan sehingga karyawan merasa termotivasi dan bersemangat dalam bekerja.

3. Lingkungan Kerja Berpengaruh Positif Signifikan Terhadap Performa Kerja

Hasil Penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang diberikan kepada karyawan More Vapor berpengaruh positif dan signifikan terhadap performa kerja. Hal ini sesuai dengan penelitian Iqbal, dkk (2018), Robin dan Hoki (2018), dan Sofyan (2023) yang menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sehingga pada pengujian hipotesis (H3) secara parsial

terbukti terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap performa kerja yang artinya H_{03} ditolak H_{a3} diterima

Lingkungan kerja pada More Vapor membuktikan bahwa lingkungan kerjanya sudah baik yang dimana hal ini terbukti dari hasil penelitian yang menunjukkan lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap performa kerja. Hal ini berarti lingkungan kerja berperan penting bagi karyawan dalam peningkatan performa kerja karyawan More Vapor dalam menyelesaikan semua pekerjaannya. Semakin baik lingkungan kerja yang tercipta, semakin meningkat juga kinerja yang dihasilkan.

4. Stres Kerja, Motivasi Kerja, dan Lingkungan Kerja Secara Simultan Berpengaruh Positif dan Signifikan Terhadap Performa Kerja

Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara simultan atau bersama-sama variabel stres kerja, motivasi kerja, dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap performa kerja karyawan More Vapor. Berdasarkan tabel 8 diperoleh nilai signifikansi lebih kecil probabilitas 0.05 atau nilai $0.000 < 0.005$, maka H_{a4} diterima H_{04} ditolak. Hal ini sejalan dengan penelitian Rini Rahmawati, Ni Wayan Eka, dkk bahwa lingkungan kerja, stres kerja, dan motivasi kerja berpengaruh secara simultan dengan signifikansi $< 0,00$ (Rahmawati, et al., 2021).

Simpulan

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh stres kerja, motivasi kerja, dan lingkungan kerja terhadap performa kerja karyawan more vapor. berdasarkan hasil analisis dan pengujian hipotesis serta pembahasan dalam penelitian ini, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut: stres kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap performa kerja di more vapor; motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap performa kerja di more vapor; lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap performa kerja di more vapor; stres kerja, motivasi kerja, dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap performa kerja karyawan more vapor.

Daftar Pustaka

- Agustina, S. S., & Sukwika, T. (2021). Analisis kinerja pegawai pada direktorat sumber daya, ditjen dikti kemendikbud. *Journal of Applied Management*
<https://jurnal.usahid.ac.id/index.php/jamr/article/view/263>
- Alwi, A., & Suhendra, I. (2020). Pengaruh disiplin kerja dan beban kerja terhadap kinerja

- pegawai dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening (studi kasus pada Bappeda Jurnal Riset Bisnis Dan Manajemen Tirtayasa.
- Apriadi, D., Susena, K. C., & Irwanto, T. (2020). Analisis Kinerja Pegawai Pada Kantor Kesbangpol Kabupaten Kaur Performance Analysis Of Employees In Kesbangpol Office Kaur District. *Journal Bima (Business)* <https://pdfs.semanticscholar.org/b387/ac8ce957b8cf9ec4f4e1a28f3498a026765a.pdf>
- Damayanti, D., & Nirmalasari, N. (2019). Sistem Informasi Manajemen Penggajian dan Penilaian Kinerja Pegawai pada SMK Taman Siswa Lampung. *Jurnal Teknologi Informasi Dan Ilmu* <http://jtiik.ub.ac.id/index.php/jtiik/article/view/1003>
- Emilisa, N., & Citra, F. L. (2022). Pengaruh Knowledge Hiding, Psychological Distress, Psychological Stress terhadap Job Performance Pegawai RSJ. *Studi Ilmu Manajemen Dan* <http://penerbitgoodwood.com/index.php/simo/article/view/1296>
- Fransiska, Y., & Tupti, Z. (2020). Pengaruh Komunikasi, Beban Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister* <https://jurnal.umsu.ac.id/index.php/MANEGGIO/article/view/5041>
- Ka Mahayani, D. A. M. (2022). Pengaruh stres kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Garuda Indonesia Cabang Bali (Doctoral dissertation, Universitas Mahasaraswati Denpasar).
- Krisnaldy, K., Pasaribu, V. L. D., & ... (2020). Analisis Pengaruh Kedisiplinan Terhadap Performa Pegawai Kelurahan Rempoa, Kota Tangerang Selatan. *Jurnal Mandiri: Ilmu* <https://www.jurnalmandiri.lkd-pm.com/index.php/mandiri/article/view/119>
- Lukito, L. H., & Alriani, I. M. (2019). Pengaruh beban kerja, lingkungan kerja, stres kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Sinarmas Distribusi Nusantara Semarang. *Jurnal Ekonomi Manajemen Akuntansi*, 25(45).
- Ningrum, D. A., Fauzi, A., Supu, A. L. A., Agustin, P., Afriliani, S. N. I., Airani, V., & Mahardhika, W. T. (2022). Pengaruh gaya kepemimpinan, lingkungan kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan (Studi pustaka manajemen kinerja). *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi*, 4(2), 224-233.
- Nurnadhifa, H., & Syahrina, L. (2021). Implementasi Sistem Merit dalam Manajemen Pegawai Negeri Sipil di Kementerian Keuangan Republik Indonesia. *Widya Manajemen*. <https://www.academia.edu/download/86273670/1046.pdf>
- Paparang, N. C. P., Areros, W. A., & Tatimu, V. (2021). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor PT. Post Indonesia di Manado. *Productivity*. <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/productivity/article/view/33793>
- Prabowo, L., Sanusi, A., & Sumarsono, T. G. (2018). Pengaruh lingkungan kerja, motivasi kerja dan stres kerja terhadap kinerja pegawai. *Wiga: Jurnal Penelitian Ilmu Ekonomi*, 8(1), 24-31.
- Prastiyo, F. D. (2019, September). Pengaruh stres kerja, lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada JNE Cabang Madiun. In *Simba: Seminar Inovasi Manajemen, Bisnis, Dan Akuntansi (Vol. 1)*.
- Putra, Y. P. (2021). Pengaruh lingkungan kerja, stress kerja, dan motivasi kerja terhadap

- kinerja karyawan. *Jurnal Bingkai Ekonomi (JBE)*, 6(2), 71-83.
- Putri, T. F., & Rambe, M. F. (2022). Peran Kepuasan Kerja Dalam Memediasi Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai. *Jesya (Jurnal Ekonomi Dan*
<https://stiealwashliyahsibolga.ac.id/jurnal/index.php/jesya/article/view/738>
- Rahayu, I., Syahputra, E., & Dewi, A. S. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai Di Uptd Puskesmas Pesantren I Kediri. *Akuntansi*. <https://badanpenerbit.org/index.php/Akuntansi/article/view/37>
- Rantauwati, E. A., Zulkifli, Z., & ... (2022). ... Pegawai Melalui Komitmen Organisasi: The Influence Of Digital Leadership Style, Career Development And Organizational Culture On Employee Performance *Jurnal Riset*
<https://ejurnal.politeknikpratama.ac.id/index.php/jurima/article/view/252>
- Ratna Sari, H. F., Ekawarna, E., & Sulistiyo, U. (2022). Pengaruh stres kerja, motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja guru. *Edukatif: Jurnal Ilmu Pendidikan*, 4(1), 1204-1211.
- Riana, D., & Agatha, V. Y. (2016). Pengaruh konflik kerja, stres kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan perusahaan kantong plastik Keris Surakarta. *Bhirawa*, 3(1), 1-8.
- Rianda, S., & Winarno, A. (2022). Pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja pegawai pada PT Rajasaland Bandung. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Administrasi Dan Pelayanan Publik*, IX, 192–203.
- Rokhman, W., & Ahamed, F. (2021). The influence of quality of work life and Islamic work ethics towards job performance among SMEs' employee. *Iqtishadia*, 14(1), 125–141.
<https://doi.org/10.21043/iqtishadia.v14i1.11729>
- Rozi, F., Sari, M., & Astuti, W. (2021). Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi, Pengawasan Internal Dan Key Performance Indicators (KPI) Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Motivasi Bekerja *Jurnal Riset Akuntansi Dan Bisnis*.
- Santoso, Y. M. D., & Rijanti, T. (2022). Pengaruh stres kerja, beban kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Daiyaplas Semarang. *Eqien-Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 11(1), 926-935.
- Simanjuntak, D. C. Y., Mudrika, A. H., & Tarigan, A. S. (2021). Pengaruh stres kerja, beban kerja, lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Jasa Marga (Persero) Tbk Cabang Belmera. *Jurnal Indonesia Sosial Teknologi*, 2(03), 353-365.
- Simanjuntak, P. A. (2020). Pengaruh etos kerja, kepuasan kerja, sikap kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada kantor pelayanan pajak pratama medan polonia. *Manajemen Dan Bisnis*. <https://jurnal.uisu.ac.id/index.php/MdB/article/view/2358>
- Soetjipto, N. Hm. (2017). *Quality work of life*. K-Media.
- Sofiati, E. (2021). Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Pegawai. *Ekono Insentif*. <https://jurnal.ildikti4.or.id/index.php/jurnalekono/article/view/502>
- Suaiba, H. R., Abdullah, J., Suyanto, M. A., & ... (2021). Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Perwakilan

- Bank Indonesia Provinsi Gorontalo. ... , & Akuntansi (MEA).
<http://journal.stiemb.ac.id/index.php/mea/article/view/1468>
- Susanti, D., & Simatupang, S. (2022). Pengaruh Kepemimpinan Strategis dan Work Life Balance terhadap Kinerja Pegawai. Jurnal Kewarganegaraan.
<https://garuda.kemdikbud.go.id/documents/detail/3035296>
- Syah, B., Marnisah, L., & Zamzam, F. (2021). Pengaruh kompetensi, kompensasi dan motivasi terhadap kinerja pegawai kpu kabupaten Banyuwasin. Integritas Jurnal
<https://garuda.kemdikbud.go.id/documents/detail/2257437>
- Trisnaningtyas, R. Y., Sholihin, U., Sutapa, H., & Fuad, A. Z. (2023). Pengaruh stres kerja, motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Polres Tulungagung. *Commodities, Journal Of Economic And Business*, 3(3), 137-147.
- Umihastanti, D., & Frianto, A. (2022). Pengaruh Dukungan Organisasi dan Employee Engagement terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Sidoarjo. Jurnal Ilmu Manajemen.
<https://journal.unesa.ac.id/index.php/jim/article/view/16687>
- Wicaksono, Y. (2019). Pengaruh stres kerja, motivasi kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PG. Kebon Agung Malang. *Journal Of Chemical Information And Modeling*, 53(9), 1689-1699.
- Yanti, L. (2021). Analisis Kinerja Pegawai Berdasarkan Aspek Kepribadian Diri. *AKADEMIK: Jurnal Mahasiswa Ekonomi & Bisnis*.
<https://www.ojs.pseb.or.id/index.php/jmneb/article/view/113>