



Dampak Lingkungan, Stres, dan Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan

Sella Damayanti, Sumartik*

Universitas Muhammadiyah Sidoarjo

Abstrak: Penelitian ini mengevaluasi dampak lingkungan kerja, stres kerja, dan komunikasi terhadap kinerja karyawan di CV. Sinar Jaya, menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode sampling jenuh yang melibatkan semua 33 karyawan sebagai responden. Data primer dan sekunder digunakan, dengan pengumpulan data dilakukan melalui kuesioner. Analisis regresi linier berganda dilakukan menggunakan SPSS. Temuan menunjukkan bahwa lingkungan kerja, stres kerja, dan komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di CV. Sinar Jaya. Hasil ini menonjolkan peran kritis lingkungan kerja yang kondusif, pengelolaan stres yang baik, dan komunikasi efektif dalam meningkatkan output karyawan. Studi ini menekankan pentingnya bagi CV. Sinar Jaya untuk terus menilai dan menyesuaikan lingkungan kerja dan praktik komunikasi mereka untuk meningkatkan produktivitas dan mendukung pertumbuhan serta pengembangan perusahaan.

Kata kunci : Lingkungan Kerja, Stress Kerja Komunikasi

DOI:

[https://doi.org/ 10.47134/jpem.v1i1.283](https://doi.org/10.47134/jpem.v1i1.283)

*Correspondence: Sumartik

Email: sumartik@umsida.ac.id

Received: 20-05-2024

Accepted: 24-05-2024

Published: 29-05-2024



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

Abstract: This study evaluates the impact of the work environment, work stress, and communication on employee performance at CV. Sinar Jaya, employing a quantitative approach with a saturation sampling method involving all 33 employees as respondents. Primary and secondary data were utilized, with data collection conducted through questionnaires. Multiple linear regression analysis was performed using SPSS. The findings indicate that the work environment, work stress, and communication significantly affect employee performance at CV. Sinar Jaya. These results highlight the critical role of conducive work environments, managed stress levels, and effective communication in enhancing employee output. The study underscores the importance for CV. Sinar Jaya to continuously assess and adapt their workplace environment and communication practices to boost productivity and support the company's growth and development.

Keyword : Enivorman, Work Stress, And Communication

Pendahuluan

Semakin banyak berdirinya organisasi atau perusahaan yang didirikan di Indonesia menyebabkan persaingan antar organisasi atau perusahaan (Rohmani & Shobahiya, 2024). Setiap perusahaan harus terus meningkatkan kinerja setiap sumber daya manusia untuk memenangkan persaingan (Wilasittha & Laksono, 2021). Manusia merupakan elemen terpenting dalam organisasi. Tanpa peran manusia, organisasi tidak dapat berfungsi bahkan dengan elemen yang diperlukan. Karena manusia adalah penggerak dan penentu proses organisasi (Lestari, & Kencana, 20220).

Kinerja merupakan perwujudan dari proses kerja dalam suatu organisasi, meliputi perilaku atasan dan bawahan. Kinerja karyawan adalah keterlibatan karyawan untuk melaksanakan pekerjaan di perusahaan (Susanti et al., 2020). Kerjasama dengan rekan kerja dan Inisiatif Kinerja karyawan dapat dijadikan sebagai alat untuk mengukur kinerja karyawan di perusahaan melalui pencapaian tujuan dan kemampuannya (Hikmah & Joni, 2022). Kinerja adalah hasil yang dicapai oleh seseorang yang melakukan suatu tugas berdasarkan kecakapan, kesungguhan dan pengalaman serta waktu menurut standar yang telah ditentukan (Sendow & Kambey, 2021)

CV.Sinar Jaya merupakan perusahaan yang bergerak di bidang spring bed dan polyurethane foam. Berkantor pusat di Sudimoro – Tulangan, Sidoarjo (Rohmani & Hidayat, 2024). CV.Sinar Jaya memiliki tenaga kerja terampil yang seluruhnya merupakan tenaga kerja Indonesia yang memiliki kualitas unggul dan berpengalaman pada bidangnya. Dukungan mesin full automatic berpresisi tinggi, membuat produk keluaran CV.Sinar Jaya lebih berkualitas. Kinerja karyawan pada CV.Sinar Jaya tampaknya masih kurang maksimal sehingga menyulitkan dalam mencapai tujuan. Seperti perusahaan pada umumnya, CV.Sinar Jaya telah melakukan usaha untuk meningkatkan kinerja karyawan dengan upaya meningkatkan kebersihan lingkungan kerja, memperhatikan stress kerja pada pegawai, dan atasan melakukan komunikasi serta memberikan arahan pada pegawai sebelum bekerja guna untuk meningkatkan kinerja karyawan. Semua upaya tersebut dilakukan untuk meningkatkan kinerja dan produktivitas pada perusahaan guna mencapai hasil yang maksimal (Koleangan et al., 2018).

Melihat fenomena dan permasalahan yang terjadi mengenai penurunan kinerja karyawan, perubahan harus segera dilakukan untuk meningkatkan kinerja karyawannya agar kembali lebih baik serta sesuai target perusahaan. Diharapkan melalui pengaruh lingkungan kerja, stress kerja, dan komunikasi dapat mendorong semangat kerja karyawan guna meningkatkan kinerjanya dan target pada perusahaan tercapai.

Suatu organisasi atau perusahaan harus dapat memperhatikan kondisi lingkungan di dalam dan di luar tempat kerja agar karyawan dapat bekerja dengan lancar, aman dan nyaman. Organisasi sebagai induk perusahaan harus menyediakan lingkungan kerja yang nyaman dan mendukung untuk mendorong karyawan untuk bekerja lebih baik. Penyediaan lingkungan kerja yang baik dan nyaman dapat meningkatkan kinerja karyawan dan memberikan rasa nyaman ataupun senang bagi karyawan yang pada akhirnya karyawan akan bekerja secara optimal dan produktif. Lingkungan kerja adalah suatu tempat yang terdapat beberapa kelompok dan memiliki beberapa fasilitas pendukung untuk mencapai tujuan perusahaan sesuai dengan visi dan misi perusahaan (Fachrunnisa, 2022).

Stres kerja seringkali terjadi ketika seseorang ditempatkan pada situasi yang tidak sesuai dengan lingkungannya, sehingga memicu respon tertentu. Ketika seseorang gagal mengelola stres dengan baik, stres dapat memengaruhi emosi seseorang dan proses berpikir negatif yang muncul di lingkungan kerja hingga menjadi cukup parah untuk segera diketahui. Stres kerja didefinisikan sebagai suatu keadaan dimana tuntutan yang diterima di tempat kerja tidak sesuai dengan kemampuan untuk mengatasinya, sehingga menimbulkan kondisi fisik dan mental pada diri

karyawan. Stres memiliki sisi positif dan negatif terhadap kinerja karyawan, dan dengan tingkat stres tertentu, karyawan akan bekerja pada tingkat berdasarkan tingkat stres mereka.

Komunikasi adalah tempat untuk menjalin hubungan antara satu orang dengan orang lain. Kegiatan komunikatif dalam kehidupan manusia mencakup cakupan yang sangat luas (Pandowo et al., 2022). Didalam sebuah organisasi perlu menerapkan keempat indikator tersebut guna mencegah terjadinya miss komunikasi antar atasan dan bawahan. Karena jika komunikasi berhasil, karyawan tahu bagaimana melakukan pekerjaannya dengan baik sehingga menghasilkan produk yang sesuai dengan permintaan pasar (Simajuntak & Riregak, 2021). Berbagai definisi komunikasi yang dikemukakan orang untuk memberikan batasan tentang apa arti komunikasi, berdasarkan perspektif yang mereka lihat.. Menurut Komunikasi formal diartikan sebagai komunikasi yang diakui oleh organisasi itu sendiri dan sesuai dengan kepentingan organisasi berisi bagaimana pekerjaan yang dilakukan dalam organisasi, produktivitas, dan jenis pekerjaan yang harus dilakukan dalam organisasi.

Penelitian ini dilatar belakangi oleh research gap pada penelitian terdahulu. Berdasarkan uraian serta kajian teori yang telah disampaikan di atas, peneliti mengidentifikasi adanya research gap dengan jenis evidence gap. Evidence Gap yaitu yang menekankan kesenjangan bukti penelitian yang menjadi tolak ukur adanya perbedaan adalah fakta umum yang sudah biasa terjadi. Dengan kata lain, peneliti akan menemukan titik kesenjangan antara fenomena yang tidak asing terjadi dengan bukti lapangan yang ada. Kesenjangan dalam penelitian melibatkan kotradiksi dalam temuan penelitian sebelumnya, dimana perbedaan hasil penelitian tersebut menimbulkan suatu celah penelitian. Apabila ditinjau dari penelitian yang dilakukan oleh pada penelitian tersebut, peneliti menggunakan 58 responden. Sedangkan pada penelitian yang dilakukan oleh peneliti saat ini menggunakan 33 responden dengan menggunakan teknik nonprobability sampling dengan metode saturation sampling (sampel jenuh) teknik sampel jenuh. Pada penelitian terdahulu yang dilakukan oleh terdapat saran yang mengemukakan bawasanya peneliti selanjutnya diharapkan dapat mengembangkan penelitian sebelumnya selain variabel kepercayaan diri. Maka dari itu penulis menggunakan variabel Komunikasi guna mendapatkan hasil yang nantinya dapat membantu perusahaan dalam meningkatkan kinerja pada perusahaan. Berdasarkan uraian serta latar belakang masalah di atas peneliti tertarik melakukan penelitian yang berjudul:

“Pengaruh Lingkungan Kerja, Stress Kerja, dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan CV. Sinar Jaya” dengan tujuan utama dalam penelitian ini adalah untuk meningkatkan kinerja karyawan pada suatu perusahaan.

Rumusan masalah : Lingkungan Kerja, Stress Kerja, Dan Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan

Pertanyaan Penelitian : Apakah Lingkungan Kerja, Stress Kerja, Dan Komunikasi Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan ?

Kategori SDGs : Sesuai SDGs 8

Literature Review

Lingkungan Kerja

Menurut Lingkungan kerja adalah area yang mampu membantu seseorang untuk melakukan sebuah pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan .Indikator Lingkungan Kerja menurut (Laksono & Wilasittha, 2021):

1. Ringkas : menyimpan barang-barang sesuai tempat yang sudah disediakan oleh perusahaan
2. Rapi :pengemasan dan penataan barang yang dilakukan oleh setiap karyawan setelah melakukan suatu pekerjaan sehingga tidak terlihat berantakan.
3. Merawat : Menjaga barang pada perusahaan agar barang tersebut tidak mudah rusak.

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar pekerja dan dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Hal tersebut dibuktikan dari beberapa penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (koleangan et all., 2018) yang mengemukakan lingkungan kerja memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan pada penelitian yang dilakukan oleh [18] dengan hasil penelitian bahwa lingkungan kerja memiliki hasil positif tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Stress Kerja

Menurut Stres kerja adalah kondisi dimana tuntutan yang diterima oleh karyawan dalam melaksanakan suatu pekerjaan yang tidak sesuai dan berakibat pada kondisi fisik dan mental. Indikator Stress kerja menurut (Rudi, 2020) :

1. Beban Kerja: Tugas yang diberikan oleh pimpinan kepada setiap karyawan dengan waktu tertentu
2. Waktu kerja: Keadaan dimana karyawan mendapatkan batasan untuk melakukan suatu pekerjaan
3. Konflik: Perselisihan antara dua orang yang memiliki kedudukan berbeda.

Sangat penting bagi perusahaan untuk memperhatikan Stress kerja pada karyawan,hal ini didukung oleh penelitian terdahulu mengemukakan bahwa Stress kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Sedangkan pada penelitian yang dilakukan oleh[19] menunjukkan bahwa variabel stress kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Komunikasi

Menurut (Wilasittha & Laksono, 2021) Komunikasi diartikan sebagai percakapan atau pertukaran pembicaraan dan pendapat agar persatuan dan kekompakan tetap terjaga. Indikator Komunikasi menurut (Anita et all., 2022)

1. Pemahami: kemampuan komunikator untuk memahami pesan secara akurat
2. Pengaruh sikap: Tujuan komunikasi adalah untuk mempengaruhi sikap. Jika dengan berkomunikasi bersama orang lain, maka perilaku akan berubah.
3. Tindakan: Komunikasi efektif ketika kedua belah pihak bertindak atas komunikasi tersebut.

Komunikasi merupakan proses pemindahan pengertian dalam bentuk gagasan atau informasi dari seseorang ke-orang lain,hal tersebut dibuktikan dari penelitian terdahulu yang

dilakukan oleh yang mengemukakan komunikasi memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan pada penelitian yang dilakukan oleh (Hutagulung, 2021) dengan hasil penelitian bahwa komunikasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kinerja

Kinerja adalah sejauh mana seorang individu menjalankan strategi organisasi, baik untuk mencapai tujuan tertentu yang terkait dengan peran individu, dan untuk menunjukkan kompetensi dalam hubungannya dengan organisasi. Indikator kinerja menurut (Pamungkas, 2022):

1. Tanggung jawab: Karyawan bertanggung jawab atas tugas yang diberikan.
2. Kerjasama: Kemampuan karyawan untuk bekerja dengan rekan kerja, supervisor, dan bawahan.
3. Kemampuan/skill: Kemampuan seseorang untuk melakukan tugas apapun di tempat kerja.

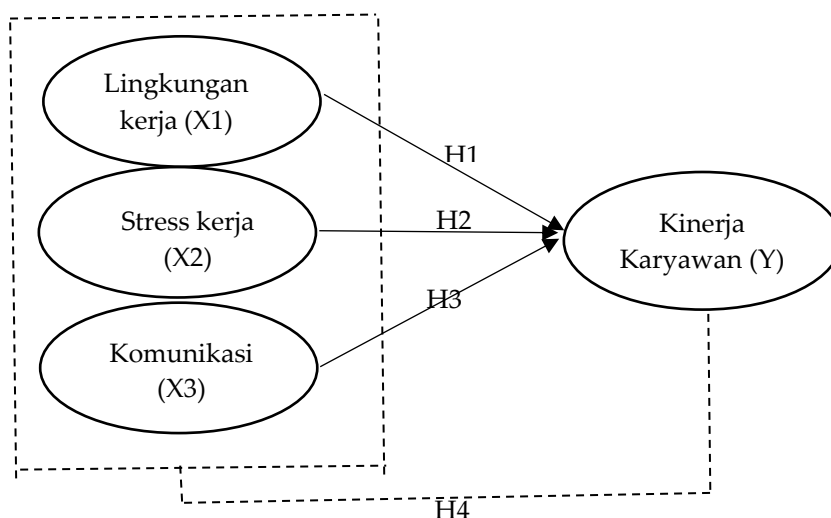
Kinerja karyawan memiliki peran penting untuk kemajuan sebuah perusahaan, oleh karena itu setiap perusahaan perlu meningkatkan kinerja karyawan agar memicu karyawan lebih maksimal dalam menjalankan tugas (Fachrunnisa, 2022). Hal tersebut didukung oleh penelitian terdahulu mengemukakan kinerja memberikan pengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan.

Metode Penelitian

Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan jenis pendekatan kuantitatif. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Lingkungan Kerja, Stress Kerja dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan CV. Sinar Jaya. Pada penelitian ini pendekatan kuantitatif lebih mementingkan metode, cara atau taktik yang peneliti gunakan untuk memecahkan masalah dan mencapai tujuan. [4]. Penelitian ini bersumber pada data primer, data primer yaitu data yang diperoleh langsung dari responden penelitian melalui kuisioner. Sementara itu, penelitian ini juga memanfaatkan data sekunder yang berupa penelitian terdahulu dan literature lainnya. Dalam pengujian yang akan diukur menggunakan skala likert, skala likert merupakan skala yang dilakukan untuk mengukur sebuah pandangan, pendapatan, dan perilaku kepada responden terhadap suatu objek tertentu dengan menggunakan statement skala 5 (lima) yaitu sangat tidak setuju (STS), Tidak setuju (TS), Netral (N), Setuju (S), Sangat Setuju (SS) yang menunjukkan tingkat kesetujuan terhadap statement yang dilakukan. Pengumpulan data dilakukan dengan cara membagikan kuisioner kepada seluruh populasi. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah nonprobability sampling metode saturation sampling (sampel jenuh) dimana semua populasi akan dijadikan sampel sebanyak 33 karyawan yang bekerja pada CV. Sinar Jaya. [22] Setelah proses pengumpulan data, data yang terkumpul akan diolah dan diujikan menggunakan program SPSS (Statistical Package for the Social Sciens) Versi 26. Adapun Uji yang dilakukan pada penelitian ini yakni Uji Validitas dimana sebuah pengujian di aplikasi dalam pengukuran tingkat kevaliditasan suatu kuisioner. [24]

Kerangka Konseptual



Gambar 1. Kerangka Konseptual

Keterangan :

- Kerangka konseptual secara persial
 - - - - - Krangka konseptual secara simultan

Hipotesis

- H₁ : Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Cv.Sinar Jaya.[18]
 H₂ : Stress kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Cv.Sinar Jaya [20]
 H₃ : Komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Cv.Sinar Jaya.[25]
 H₄ : Lingkungan Kerja,Stress Kerja,Dan Komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

Hasil dan Pembahasan

A. Uji Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif atau biasa disebut dengan statistic deskriptif yaitu suatu pengujian dengan pengumpulan dan penyajian data berupa gambar atau diagram dengan tampilan yang mudah dimengerti oleh pembaca. Tujuan dari analisis deskriptif yaitu mendiskripsikan data yang sudah diperoleh berdasarkan jawaban dari responden pada setiap indikator pengukur yang digunakan pada penelitian. Berdasarkan hasil pengujian SPSS 26 dengan 33 responden dapat diketahui hasil deskriptif statistik berdasarkan karakteristik yang ditentukan oleh peneliti yang ditampilkan pada Tabel 1.1.

Tabel 1. Uji Statistik Deskriptif
Sumber: Data diolah (2023)

	<i>N</i>	<i>Minimum</i>	<i>Maximum</i>	<i>Mean</i>	<i>Std. Deviation</i>
Usia	33	1	3	1,18	0,584
Status Karyawan	33	1	2	1,76	0,423
Jenis Kelamin	33	1	2	1,52	0,508
Bidang Kerja	33	1	4	2,91	0,631
<i>Valid N (listwise)</i>	33				

Pada hasil analisis deskriptif tabel 1.1 menunjukkan Karakteristik responden berdasarkan usia memiliki nilai mean sebesar 1.18 dan standar deviasi sebesar 0.584 dengan presentase responden sebesar 90.9% yang berusia kisaran 21-30 tahun, dan 9.1% berusia 41-50 tahun. Karakteristik responden berdasarkan status karyawan memiliki nilai mean sebesar 1.76 dan standar deviasi sebesar 0.435 dengan presentase responden sebesar 24.2% merupakan karyawan tetap dan 75.8% karyawan kontrak. Karakteristik responden berdasar jenis kelamin memiliki nilai mean sebesar 1.52 dan standar deviasi 0.508 dengan persentase responden yang berjenis kelamin pria sebesar 48.5% dan 51.5% merupakan responden perempuan. Karakteristik responden berdasarkan bidang kerja memiliki nilai mean sebesar 2.91 dan standar deviasi sebesar 0.631 dengan presentase responden 6.1% sebagai staff administrasi, 6.1% sebagai sales marketing, 78.8% operator produksi, dan 9.1% sebagai kurir pengiriman.

Tabel 2. Frekuensi Jawaban Responden Terhadap Variabel Lingkungan Kerja (X1)

Sumber : Data diolah (2023)

Gambar 1. Data dikoran (2023)													
Indikator	Skor										Jumlah		Mean
	1		2		3		4		5		Frequency		
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%			
X1.1	4	12.1	4	12.1	10	30.3	9	27.3	6	18.2	33	100	3.27
X1.2	3	9.1	6	18.2	8	24.2	8	24.2	8	24.2	33	100	3.36
X1.3	1	3	7	21.2	6	18.2	7	21.2	12	36.4	33	100	3.67
X1.4	2	6.1	5	15.2	7	21.2	8	24.2	11	33.3	33	100	3.64

Berdasarkan pada hasil pada di atas dapat diketahui mean dari X1.3 Meletakkan peralatan kerja sesuai dengan workflow yang berlaku di tempat kerja dengan nilai mean yang tinggi yaitu 3,67, Rata-rata terdapat pada pertanyaan ke tiga yang menunjukkan bahwa responden menilai indikator ke tiga menjadi faktor utama dari variabel lingkungan kerja, sehingga dapat disimpulkan bahwa indikator tersebut paling berpengaruh terhadap variabel lingkungan kerja (X1).

Tabel 3. Frekuensi Jawaban Responden Terhadap Stress Kerja(X2)

Sumber: Data diolah (2023)

Indikator	Skor										Jumlah		Mean
	1		2		3		4		5				
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	Frequency	%	
X2.1	7	21.2	4	12.1	7	21.2	9	27.3	6	18.2	33	100	3.09
X2.2	2	6.1	11	33.3	7	21.2	8	24.2	5	15.2	33	100	3.09
X2.3	5	15.2	6	18.2	9	27.3	9	27.3	4	12.1	33	100	3.03
X2.4	3	9.1	7	21.2	8	24.2	5	15.2	10	30.3	33	100	3.36

Berdasarkan pada hasil pada di atas dapat diketahui mean dari X2.4 Merasa minder jika melihat teman lebih unggul dan menyelesaikan tugas dengan tepat waktu dengan nilai mean yang tinggi yaitu 3,36, Rata-rata terdapat pada pertanyaan ke empat yang menunjukkan bahwa responden menilai indikator ke empat menjadi faktor utama dari variabel stress kerja, sehingga dapat disimpulkan bahwa indikator tersebut paling berpengaruh terhadap variabel stress kerja (X2).

Tabel 4. Frekuensi Jawaban Responden Terhadap Komunikasi(X3)

Sumber: Data diolah (2023)

Indikator	Skor										Jumlah		Mean
	1		2		3		4		5				
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	Frequency	%	
X3.1			9	27.3	4	12.1	14	42.4	6	18.2	33	100	3.52
X3.2	2	6.1	3	9.1	8	24.2	12	36.4	8	24.2	33	100	3.64
X3.3			6	18.2	11	33.3	9	27.3	7	21.2	33	100	3.52
X3.4	2	6.1	7	21.2	4	12.1	10	30.3	10	30.3	33	100	3.58
X3.5	1	3	5	15.2	2	6.1	15	45.5	10	30.3	33	100	3.85

Berdasarkan pada hasil pada di atas dapat diketahui mean dari X3.5 Selalu membantu rekan kerja yang mengalami kesulitan dengan nilai mean yang tinggi yaitu 3,85, Rata-rata terdapat pada pertanyaan ke lima yang menunjukkan bahwa responden menilai indikator ke lima menjadi faktor utama dari variabel komunikasi, sehingga dapat disimpulkan bahwa indikator tersebut paling berpengaruh terhadap variabel komunikasi (X3).

Tabel 5. Frekuensi Jawaban Responden Terhadap Kinerja(Y)

Sumber: Data diolah (2023)

Sumber: Data diolah (2023)													
Indikator	Skor										Jumlah		Mean
	1		2		3		4		5				
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	Frequency	%	
Y1	1	3	7	21.2	7	21.2	11	33.3	7	21.2	33	100	3.48
Y2	3	9.1	5	15.2	7	21.2	9	27.3	9	27.3	33	100	3.48

Y3	1	3	5	15.2	8	24.2	8	24.2	11	33.3	33	100	3.70
----	---	---	---	------	---	------	---	------	----	------	----	-----	------

Berdasarkan pada hasil pada di atas dapat diketahui mean dari Y3 Tugas sesuai dengan keahlian dengan nilai mean yang tinggi yaitu 3,70, Rata-rata terdapat pada pertanyaan ke tiga yang menunjukkan bahwa responden menilai indikator ke tiga menjadi faktor utama dari variabel Kinerja, sehingga dapat disimpulkan bahwa indikator tersebut paling berpengaruh terhadap variabel Kinerja (Y).

B. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk menunjukkan tingkat reliabilitas atau akurasi suatu alat ukur. Legitimasi menunjukkan tingkat ketepatan antara informasi yang benar-benar terjadi pada item dengan informasi yang dikumpulkan oleh spesialis. [23].

Tabel 6. Uji Validitas
Sumber : Data diolah (2023)

Variabel	Indikator	R hitung	R tabel	Keterangan
Lingkungan Kerja (X1)	X1.1	0.806	0.344	Valid
	X1.2	0.894	0.344	Valid
	X1.3	0.882	0.344	Valid
	X1.4	0.735	0.344	Valid
Stress Kerja (X2)	X2.1	0.623	0.344	Valid
	X2.2	0.720	0.344	Valid
	X2.3	0.652	0.344	Valid
	X2.4	0.842	0.344	Valid
Komunikasi (X3)	X3.1	0.759	0.344	Valid
	X3.2	0.864	0.344	Valid
	X3.3	0.806	0.344	Valid
	X3.4	0.810	0.344	Valid
	X3.5	0.809	0.344	Valid
	X3.6	0.734	0.344	Valid
Kinerja Karyawan (Y)	Y1	0.867	0.344	Valid
	Y2	0.875	0.344	Valid
	Y3	0.832	0.344	Valid

Berdasarkan tabel 2 hasil pengolahan data dari SPSS 26 dapat dilihat bahwa seluruh variabel yang digunakan pada penelitian ini memiliki nilai r-hitung > dari r-tabel.

C. Uji Reabilitas

Setelah dilakukan uji validitas dan didapat hasil valid, maka dapat dilanjutkan dengan melakukan uji reabilitas bertujuan untuk mendapatkan akurasi dengan tingkat presisi dan stabil Ketika kuesioner digunakan berulang kali. Dalam uji reliabilitas dapat diukur menggunakan uji statistik Chronbach alpha dengan ketentuan jika nilai Chronbach alpha > 0.60 maka instrumen dinyatakan reliabel.

Tabel 7. Uji Reabilitas
Sumber : Data diolah (2023)

Variabel	Cronbach's Alpha	R kritis	Keterangan
Lingkungan Kerja (X1)	0.944	0.60	Reliabel
Stress Kerja (X2)	0.946	0.60	Reliabel
Komunikasi (X3)	0.953	0.60	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0.941	0.60	Reliabel

Berdasarkan hasil dari uji reliabilitas nilai Cronbach's Alpha dari variabel Lingkungan Kerja Fit 0.944, Stress Kerja 0.946, Komunikasi 0.953, dan Kinerja Karyawan 0.941. Nilai dari semua variabel lebih besar dari 0.60 (>0.60). Maka dapat disimpulkan bahwa seluruh variabel dinyatakan reliabel.

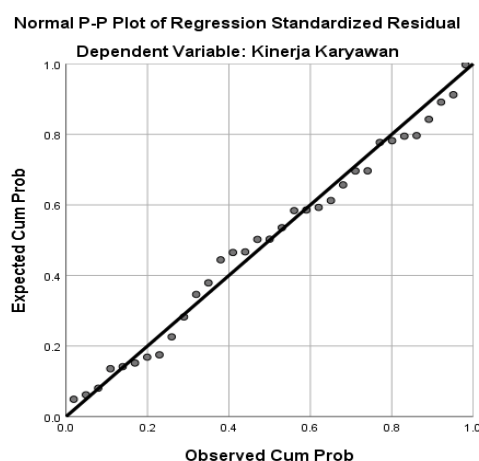
D. Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk mengetahui data berdistribusi normal atau tidak. Pengujian ini dapat dilakukan dengan metode non parametric one Kolmogorov Smirnov dengan ketentuan apabila nilai signifikan < 0.05 maka data tidak normal, sedangkan apabila nilai signifikan > 0.05 maka data berdistribusi normal.

Tabel 8. Uji Normalitas

<i>One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test</i>		
		<i>Unstandardized Residual</i>
N		33
Normal	Mean	0,0000000
Parameters ^{a,b}	Std.	0,99289542
Deviation		
Most Extreme	Absolute	0,079
Differences	Positive	0,079
	Negative	-0,078
Test Statistic		0,079
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 ^{c,d}
a. Test distribution is Normal. b. Calculated from data. c. Lilliefors Significance Correction. d. Based on 10000 sampled tables with starting seed 1314643744.		

Berdasarkan hasil uji normalitas, nilai signifikan dari uji Kolmogorov smirnov yaitu sebesar 0.200 (> 0.05), sehingga dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal. Hal ini juga dapat dilihat dari hasil Plot of Regression Residual. Data berdistribusi normal apabila data membentuk titik-titik yang mendekati garis diagonal seperti berikut ini:



Gambar 2. Normal Profability Plot

Sumber : Data diolah(2023)

Grafik normal probability plot menunjukkan bahwa data menyebar pada wilayah garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, sehingga dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal.

E. Uji Linieritas

Uji linieritas digunakan untuk menganalisis korelasi pearson atau regresi linier yang dapat diukur menggunakan metode test for linierity. Hubungan variabel dapat dikatakan signifikan apabila nilai signifikan dalam uji linearitas memiliki nilai dibawah 0.05 (< 0.05).

Tabel 9. Uji Linieritas

Sumber : Data diolah (2023)

Variabel	Sig	Kondisi	Keterangan
X1*Y	0.000	Sig < 0.05	Linier
X2*Y	0.000	Sig < 0.05	Linier
X3*Y	0.000	Sig < 0.05	Linier

Hasil menunjukkan bahwa nilai Sig. Linearity pada tiap variabel adalah 0.000, yang berarti kurang dari 0.05 ($0.000 < 0.05$). Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa hubungan antar variabel sudah linear.

F. Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi dilakukan untuk mengetahui ada tidaknya korelasi antar variabel dalam model prediksi dengan perubahan dari waktu ke waktu. Pengujian ini dapat dilihat dari nilai durbin watson (DW) dengan ketentuan jika nilai Durbin Watson dalam suatu penelitian di bawah 5, maka dapat dinyatakan tidak terjadi autokorelasi.

Tabel 10. Uji Autokorelasi

Sumber : Data diolah (2023)

<i>Model</i>	<i>R</i>	<i>R Square</i>	<i>Adjusted R Square</i>	<i>Std. Error of the Estimate</i>	<i>Durbin-Watson</i>
1	,953 ^a	0,908	0,898	1,043	2,134

Hasil uji autokorelasi menunjukkan bahwa nilai durbin watson sebesar 2.134 yang artinya nilai tersebut masih dibawah standar terjadinya autokorelasi. Maka dapat disimpulkan jika data tidak terjadi autokorelasi.

G. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas dapat diukur dengan mengetahui besarnya nilai VIF (variance inflation factor). Apabila nilai VIF lebih kecil dari 10 (<10) dan nilai tolerance lebih besar dari 0.1 (>0.10) maka dinyatakan tidak terjadi multikolinieritas.

Tabel 11. Uji Multikolinieritas

Sumber : Data diolah(2023)

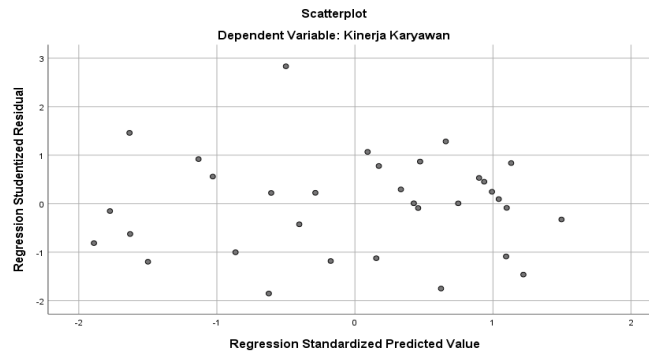
Model	<i>Collinearity Statistic</i>	
	<i>Tolerance</i>	<i>VIF</i>
Lingkungan Kerja (X1)	0,185	5,407
Stress Kerja (X2)	0,351	2,852
Komunikasi (X3)	0,232	4,306

Berdasarkan hasil uji multikolinieritas menunjukkan bahwa pada variabel lingkungan kerja memiliki nilai VIF sebesar 5.407 (<10) dan nilai tolerance sebesar 0.185 (>0.10). stress kerja memiliki nilai VIF yaitu 2.852 (<10) dan nilai tolerance sebesar 0.351 (>0.10). Variabel komunikasi memiliki nilai VIF sebesar 4.306 (<10) dan nilai tolerance sebesar 0.232 (>0.10). Maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinieritas.

H. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas dilakukan untuk mengetahui jika residual variabel berbeda dengan suatu penelitian didalam model regresi. Pengujian ini dapat diketahui dengan hasil metode grafik regresi, dengan ketentuan apabila titik-titik yang menyebar pada grafik tidak

membentuk pola tertentu atau menyebar dibawah maupun diatas angka 0 pada sumbu Y maka tidak terjadi heteroskedastisitas.



Gambar 3. Uji Heterokedastisitas
Sumber : Data diolah (2023)

Berdasarkan uji heteroskedastisitas, pola penyebaran titik-titik pada grafik tidak membentuk pola tertentu dan menyebar. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas.

I. Uji Regerensi Linier Berganda

Tabel 12. Uji Linier Berganda

Sumber : Data diolah (2023)

Model	Coefficients ^a			T	Sig
	Unstandardized		Standardized		
	coefficients		Coefficient		
	B	Std Error	Beta		
(Constant)	-,053	0,715		-,074	0,941
Kepedulian Lingkungan (X1)	0,375	0,096	0,514	3,915	0,001
Gaya Hidup (X2)	0,152	0,072	0,200	2,102	0,044
Keunikan Produk (X3)	0,166	0,066	0,294	2,512	0,018

Berdasarkan hasil uji regresi linier berganda, persamaan dari variabel dalam penelitian ini dinyatakan sebagai berikut :

$$Y = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e_1$$

$$Y = -0.053 + 0.375 X_1 + 0.152 X_2 + 0.166 X_3 + e_1$$

Dari persamaan tersebut, dapat dijelaskan makna dan arti koefisien regresi sebagai berikut :

a. Konstanta (a)

Nilai konstanta sebesar -0.053. Hal ini menandakan bahwa tanpa adanya pengaruh variabel bebas seperti lingkungan kerja, stress kerja, dan komunikasi nilai variabel terikat yaitu kinerja karyawan tetap konstan sebesar -0.053.

b. lingkungan kerja

Nilai koefisien antara variabel lingkungan kerja dan kinerja karyawan adalah positif sebesar 0.375. hal ini menunjukkan bahwa kedua variabel memiliki hubungan positif. Dengan demikian, dapat disimpulkan jika variabel lingkungan kerja meningkat satu satuan, maka variabel kinerja karyawan juga meningkat sebesar 0.375.

c. stress kerja

Nilai koefisien antara variabel stress kerja dan kinerja karyawan adalah positif sebesar 0.152. hal ini menunjukkan bahwa kedua variabel memiliki hubungan positif. Dengan demikian, dapat disimpulkan jika variabel stress kerja meningkat satu satuan, maka variabel kinerja karyawan juga meningkat sebesar 0.152.

d. komunikasi

Nilai koefisien antara variabel komunikasi dan kinerja karyawan adalah positif sebesar 0.166. hal ini menunjukkan bahwa kedua variabel memiliki hubungan positif. Dengan demikian, dapat disimpulkan jika variabel komunikasi meningkat satu satuan, maka variabel kinerja karyawan juga meningkat sebesar 0.166.

J. Uji Hipotesis Parsial (T)

Tabel 13. Uji Hipotesis Parsial (T)

Sumber : Data diolah(2023)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	-,053	0,715		-,074	0,941
1 Lingkungan Kerja (X1)	0,375	0,096	0,514	3,915	0,001
Stress Kerja (X2)	0,152	0,072	0,200	2,102	0,044
Komunikasi (X3)	0,166	0,066	0,294	2,512	0,018

a. lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan

Variabel lingkungan kerja memiliki nilai t-hitung sebesar 3.915 dan nilai signifikan sebesar $0.001 < 0.05$. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa secara parsial lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

b. stress kerja terhadap kinerja karyawan

Variabel stress kerja memiliki nilai t-hitung sebesar 2.102 dan nilai signifikan sebesar $0.044 < 0.05$. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa secara parsial stress kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

c. komunikasi terhadap kinerja karyawan

Variabel komunikasi memiliki nilai t-hitung sebesar 2.512 dan nilai signifikan sebesar $0.018 < 0.05$. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa secara parsial komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

K. Uji Koefisien Korelasi Berganda (R)

Tabel 14. Uji KOefisien Korelasi Berganda (R)

Sumber :Data diolah (2023)

Model	R	<i>R Square</i>	<i>Adjusted R Square</i>	<i>Std. Error of the Estimate</i>
1	.953 ^a	0,908	0,898	1,3043

Hasil uji korelasi berganda menunjukkan nilai 0.953 atau 95.3%. Hal ini menunjukkan bahwa hubungan antara variabel independen dan dependen sangat kuat, sesuai dengan tabel interpretasi korelasi.

Tabel 15. Interpretasi koefisien korelasi

Sumber : Data diolah (2023)

Interpretasi Kisaran nilai Koefisien Korelasi	Nilai Korelasi (hubungan variabel X dan Y)
0,00 - 0,199	Sangat rendah
0,20 - 0,399	Rendah
0,40 - 0,599	Sedang/ Cukup
0,60 - 0,799	Kuat
0,80 - 1,000	Sangat Kuat

L. Uji Koefisien Determinasi Berganda (R²)

Tabel 16. Uji Koefisien Determinasi Berganda (R²)

Sumber : Data diolah (2023)

Model	R	<i>R Square</i>	<i>Adjusted R Square</i>	<i>Std. Error of the Estimate</i>
1	.953 ^a	0,908	0,898	1,043

Hasil pengujian di atas menunjukkan bahwa nilai R² adalah 0.898 atau 89.8% (0.898×100). Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa variabel lingkungan kerja, stress kerja, dan komunikasi dapat menjelaskan sekitar 89.8% tentang variabel kinerja karyawan. Sisanya sebesar 10.2% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

Hipotesis Pertama : Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan

Berdasarkan dari hasil analisis data membuktikan bahwa Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hasil analisis menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja yang kondusif akan memberikan rasa aman dan memungkinkan para pegawai agar terus berkarya dan bekerja secara optimal.

Pengumpulan data penelitian ini menggunakan kuesioner dengan 33 responden. Berdasarkan pada hasil analisis deskriptif dapat diketahui dari X1.3 yaitu indikator Rapi seperti meletakkan peralatan kerja sesuai dengan workflow yang berlaku di tempat kerja memiliki nilai mean yang tinggi, sesuai dengan keadaan dilapangan dimana setiap karyawan wajib menjaga lingkungan kerja sehingga tidak ada peralatan yang berserakan seperti karet ban, busa super, lem super, per&karet per, kain motif. Indikator tersebut faktor utama untuk mengukur lingkungan kerja.

Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh beberapa penelitian dengan hasil penelitian lingkungan kerja memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan sehingga semakin baik lingkungan kerja maka semakin baik pula kinerja karyawan.

Hipotesis Kedua : Stress Kerja Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil analisis data membuktikan bahwa Stress Kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hasil analisis melalui pengukuran indikator pada Stress Kerja menilai bahwa indikator X2.4 yaitu indikator Konflik seperti merasa minder jika melihat teman lebih unggul dalam menyelesaikan tugas dengan tepat waktu membuat konflik antar karyawan, sesuai dengan keadaan dilapangan dimana setiap karyawan harus saling membantu guna menghindari rasa iri dan dengki yang mengakibatkan stress dalam melaksanakan pekerjaan. Hal ini sesuai dengan penelitian yang mengemukakan bahwa Stress kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Hipotesis Ketiga : Komunikasi Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian ini sesuai dengan hasil data yang didapatkan melalui penyebaran kuesioner dengan 33 responden. X3.5 yaitu pada indikator Tindakan seperti selalu membantu rekan kerja yang mengalami kesulitan dengan nilai mean yang tinggi menunjukkan bahwa indikator tersebut paling berpengaruh. Sesuai dengan keadaan yang ada dilapangan dimana setiap karyawan saling berinteraksi agar kinerja karyawan tetap stabil.

Hal ini sesuai dengan penelitian terdahulu yang mengemukakan komunikasi memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan, jika komunikasi yang dilakukan antar sesama pegawai kurang harmonis maka penyelesaian tugas ataupun pekerjaan menjadi kurang maksimal.

Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan dan diuraikan, maka dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja cv.sinar jaya. Hal ini

menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan para pegawai agar terus bekerja secara optimal. Stress kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan cv.sinar jaya. Hal ini menunjukkan bahwa perusahaan cv.sinar jaya memperhatikan kesehatan mental setiap karyawan. Dan komunikasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan cv.sinar jaya. Hal ini menunjukkan bahwa setiap karyawan yang bekerja pada cv.sinar jaya sangat peduli akan sesama rekan kerja sehingga tidak ada yang merasa sendiri.

Diharapkan Cv.Sinar Jaya mampu terus mengevaluasi dan menyesuaikan lingkungan kerja, stress kerja, dan komunikasi agar kinerja karyawan terus meningkat supaya Cv.Sinar Jaya terus maju dan berkembang. Ada baiknya pihak Cv.Sinar Jaya memberikan program-program yang mempererat hubungan antar karyawan dan juga atasan agar mempererat hubungan serta menciptakan lingkungan yang baik bagi perusahaan. Bagi peneliti lainnya yang akan meneliti objek yang sejenis, agar mempelajari lebih dalam mengenai variabel – variabel tersebut dalam mengembangkannya.

Daftar Pustaka

- Abdullah, R. (2021). Pengaruh stres dan lingkungan kerja terhadap kinerja yang dimediasi motivasi kerja karyawan Hotel MM UGM Yogyakarta. *Journal of Tourism and Economic*, 3(2), 126–134. <https://doi.org/10.36594/jtec.v3i2.97>
- Ahmad, Y., Tewal, B., & Taroreh, R. N. (2019). Pengaruh stres kerja, beban kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. FIF Group Manado. *Jurnal Emba*, 7(3). <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/23747>
- Alam, (2020). The Role of Physical Work Environment and Work Stress in Affecting Employee Performance. *International Journal of Multicultural and Multireligious Understanding (IJMMU)*, Vol.7, Issue 8, ISSN: 2364-5369. <https://ijmmu.com/index.php/ijmmu/article/view/1962/1584>
- Ariyati, Y., Manalu, F. M., & Hutagalung, R. P. (2021). Pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi, komunikasi, dan kompetensi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Blackmagic Design Manufacturing Batam.
- B. R. Laksono & A. A. Wilasittha. (2021). Pengaruh lingkungan kerja, komunikasi, dan motivasi terhadap kinerja karyawan di PT. Samaco. *Behavioral Accounting Journal*, 4(1), 249–258. <https://doi.org/10.33005/baj.v4i1.117>
- C. Kambey & G. Sendow. (2021). Analisis konflik kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai di Dinas Pendidikan Daerah Provinsi Sulawesi Utara.
- D. R. Siregar and D. C. Y. Simanjuntak, “Pengaruh Komunikasi, Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PTPN III Kebun Rambutan,” vol. 5, no. 2, 2021.
- Fachrunnisa, O. (2022). Seminar Nasional Manajemen, Ekonomi dan Akuntansi Fakultas Ekonomi dan Bisnis UNP Kediri.

- Fatkhuri, F., & Riyanto, A. (2019). Pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan dimediasi stres kerja pada PT. Korin Technomic. *Value: Jurnal Manajemen dan Akuntansi*, 14(2), 262–274. <https://doi.org/10.32534/jv.v14i2.852>
- Hartati, Y., Ratnasari, S. L., & Susanti, E. N. (2020). Pengaruh kompetensi, komunikasi, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Indotirta Suaka. *Jurnal DIMENSI*, 9(2), 294–306. <https://doi.org/10.33373/dms.v9i2.2542>
- Hastutiningsih, A. T. (2019). Pengaruh beban kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dimediasi stres kerja. *Prosiding National Conference On Applied Business*, 1–8.
- Hastutiningsih, A. T. (2019). Pengaruh beban kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dimediasi stres kerja. *Prosiding National Conference on Applied Business*, 1–8.
- Hermanto, H., & Fatinah, I. (2022). Pengelolaan aplikasi web e-surat dapat meningkatkan kinerja pada RSUD Waluyo Jati Kraksaan. *Jurnal Ilmiah Ecobuss*, 10(2), 60–70. <https://doi.org/10.51747/ecobuss.v10i2.1128>
- Iis Rahayu, Erwin Syahputra, and Anita Sumelvia Dewi, “Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai Di UPTD Puskesmas Pesantren I Kediri,” *Akuntansi*, vol. 1, no. 3, pp. 15–30, Sep. 2022, doi: 10.55606/jurnalrisetilmuakuntansi.v1i3.37.
- Iis Rahayu, Syahputra, E., & Dewi, A. S. (2022). Pengaruh lingkungan kerja fisik dan komunikasi terhadap kinerja pegawai di UPTD Puskesmas Pesantren I Kediri. *Akuntansi*, 1(3), 15–30. <https://doi.org/10.55606/jurnalrisetilmuakuntansi.v1i3.37>
- Imam, G. (2021). *Partial least squares: Konsep, teknik dan aplikasi menggunakan program SmartPLS 3.2.9 untuk penelitian empiris* (Imam Ghazali, Ed.; 3rd ed.). Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Joni and H. Hikmah, “Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan,” *Value J. Manaj. Dan Akunt.*, vol. 17, no. 1, pp. 13–24, Apr. 2022, doi: 10.32534/jv.v17i1.2520.
24. <https://doi.org/10.32534/jv.v17i1.2520>
- Komang, B. (2021). *Beban kerja dan kinerja sumber daya manusia* (S. Ni Kadek, Ed.; 1st ed.). CV. Pena Persada.
- Mamesah, S. N., Dotulong, L. O. H., & Pandowo, M. C. (2022). Pengaruh komunikasi, gaya kepemimpinan, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada Hotel Sahid Kawanuai di Kota Manado.
- Muntu, S. D., Sepang, J. L., & Koleangan, R. A. M. (2018). Pengaruh lingkungan kerja dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk, Cabang Manado.
- N. G. C. Wokas, Dotulong, L. O. H., & Saerang, R. T. (2022). Pengaruh gaya kepemimpinan, keterlibatan kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. PLN Kawangkoan. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 10(3), 56. <https://doi.org/10.35794/emba.v10i3.40890>
- N. G. C. Wokas, L. O. H. Dotulong, and R. T. Saerang, “Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Keterlibatan Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. PLN Kawangkoan,” *J. EMBA J. Ris. Ekon. Manaj. Bisnis Dan Akunt.*, vol. 10, no. 3, p. 56, Jul. 2022, doi: 10.35794/emba.v10i3.40890.

-
- N. Rodiyana, E. P. Prastiya, and I. B. Pamungkas, "Pengaruh Lingkungan Kerja dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan PT.BPRS Amanah Insani Bekasi," *Sci. J. Reflect. Econ. Account. Manag. Bus.*, vol. 5, no. 3, pp. 525–534, Jul. 2022, doi: 10.37481/sjr.v5i3.505.
- O. Fachrunnisa, "Seminar Nasional Manajemen, Ekonomi dan Akuntansi Fakultas Ekonomi dan Bisnis UNP Kediri," 2022.