

Pengaruh konflik kerja, lingkungan kerja, dan stres kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Terang Dunia Internusa

Sonny Santosa^{1)*} Aditya Prayoga²⁾

¹⁾²⁾Universitas Buddhi Dharma

Jl. Imam Bonjol No.41, RT.002/RW.003, Karawaci, Kec. Karawaci, Kota Tangerang, Banten 15115

¹⁾sonny.santosa@ubd.ac.id

²⁾adityaprayoga909@gmail.com

Rekam jejak artikel:

Terima 30 Oktober 2021;
Perbaikan 30 Oktober 2021;
Diterima 5 Desember 2021;
Tersedia online 15 Desember 2021

Kata kunci:

Konflik Kerja 1
Lingkungan Kerja 2
Stres Kerja 3
Kepuasan Kerja 4

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh konflik kerja, lingkungan kerja, dan stres kerja terhadap kepuasan kerja pada PT. Terang Dunia Internusa. Metode yang digunakan pada penelitian ini adalah metode penelitian lapangan yaitu dengan menyebarkan kuesioner yang berjumlah 110 orang atau responden yang tidak lain ialah pegawai PT. Terang Dunia Internusa. Pengujian menggunakan alat bantu SPSS 25.00, pengujian hipotesis menggunakan analisis model statistik yang terdiri dari uji reliabilitas, regresi linear berganda, uji F, uji t dan koefisien determinasi (R^2). Hasil dari pengolahan data menggunakan SPSS 25.00 diperoleh persamaan linear $Y = 9,495 + 0,282X_1 + 0,328X_2 + 0,208X_3 + e$ artinya pada saat variabel X_1 (Konflik Kerja), X_2 (Lingkungan Kerja), dan X_3 (Stres Kerja) terjadi peningkatan atau penurunan sebesar 1 poin, maka variabel Y (Kepuasan Kerja Karyawan) akan mengalami peningkatan atau penurunan sebesar 0,282, 0,328, dan 0,208. Berdasarkan hasil uji hipotesis didapat Fhitung untuk model 1 adalah 17,026 dengan tingkat signifikansi 0.000 dimana angka $0,000 < 0,05$ dan juga $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $17,026 > 3,08$. Pada tabel distribusi t tabel adalah 0,18074, thitung untuk Konflik kerja sebesar $2,661 > 0,18074$, thitung untuk lingkungan kerja sebesar $2,757 > 0,18074$, dan thitung untuk Stres kerja sebesar $3,386 > 0,18074$. Dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya konflik kerja, lingkungan kerja, dan stres kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Dari hasil penelitian ini mengungkap adanya hubungan positif dan sedang antara variabel Konflik Kerja, Lingkungan Kerja, dan Stres Kerja kepada Kepuasan Kerja Karyawan.

I. PENDAHULUAN

Karyawan atau sumber daya manusia didalam suatu organisasi mempunyai kedudukan yang sangat berarti. Perencanaan, pengelolaan serta pengorganisasian dilingkungan industri membutuhkan sumber daya manusia buat melaksanakan kegiatan-kegiatannya sehari-hari. Sumber daya manusia ataupun karyawan merupakan harta organisasi yang sangat memiliki peran yang paling penting, sehingga wajib untuk diperhatikan organisasi, sekalian organisasi lebih diutamakan memperhatikan karyawannya dengan menjaga karyawan tersebut sebaik-baiknya. Memandang keadaan diatas manajemen sumber daya manusia sangat diperlukan baik buat mengendalikan serta menangani masalah-masalah yang berhubungan dengan keadaan, tugas-tugas, serta kondisi yang dimana alat bantu seperti komputer atau robot tidak bisa membantu menyelesaikannya.

Sumber daya manusia sangat berfungsi penting dalam semua kegiatan yang dilakukan organisasi yang bertujuan untuk menciptakan aspek terciptanya sasaran organisasi, baik swasta ataupun pemerintah. Kehadiran sumber daya manusia di organisasi berfungsi sangat berarti dalam melindungi kegiatan organisasi dalam menggapai sasaran. Kebanyakan organisasi memanfaatkan kemampuan karyawan sangat berlebihan untuk menciptakan terwujudnya tujuan organisasi itu sendiri, sehingga sangat berarti melindungi kepuasan karyawan supaya senantiasa semangat dalam melakukan kegiatan maupun pekerjaan apabila kepuasan karyawan semakin berkurang terhadap aspek yang

* Corresponding author

doi:

terdapat organisasi hingga bisa mengusik kinerja karyawan tersebut yang berakibat kurang baik terhadap organisasi. Kepuasan kerja maupun kepuasan karyawan wajib diciptakan sebaik baiknya agar karyawan akan merasa senang dan membawa dampak yang positif untuk organisasi seperti moral kerja, kecintaan, kesetiaan, disiplin karyawan bertambah (Josephine & Riki, 2017).

Kepuasan kerja merupakan perilaku seseorang karyawan yang di tunjukan terhadap pekerjaan yang dialami selama bekerja, dengan itu memberikan karyawan gambaran baik atau kurang baik terhadap tempat kerjanya. Organisasi yang baik sangat mengutamakan menjaga kepuasan kerja karyawan yang di miliki, dengan begitu akan membuat karyawan memiliki kepuasan kerja yang meningkat dengan tersedianya faktor-faktor yang menyebabkan terjadinya kepuasan kerja. Dari bermacam aspek yang pengaruhi kepuasan kerja karyawan, salah satunya semacam konflik yang kerap terjalin di organisasi yang dapat menimbulkan terhambatnya sesuatu aktivitas dalam organisasi. Konflik dilatar belakanginya oleh perbandingan bukti diri yang dibawa orang dalam suatu interaksi. ketidaksamaan tersebut di antara lain ialah menyangkut ciri raga, kemampuan, pengetahuan, adat istiadat, keyakinan, dan lain sebagainya. Tiap orang memiliki pemikiran serta pemahaman yang unik dalam memandang ataupun merumuskan terhadap seluruh suatu yang memunculkan rasa, perilaku, serta asumsi yang tercipta dalam perbuatan. Pemikiran serta pola pikir yang berbeda- beda yang jadi latar balik terbentuknya konflik dalam organisasi, semacam pengamatan yang dicoba penulis, masih banyak terjalin konflik yang berlangsung antara sesama karyawan baik dalam permasalahan penyampaian, miss komunikasi, serta masalah umur karyawan yang berujung kesalah pahaman antar sesama karyawan, apabila pihak industri menyangka remeh serta di perkenankan terus menerus terjalin, perihal ini hendak sangat berakibat negatif dalam jangka panjang baik dari aktivitas organisasi terhambat, mencoreng nama baik organisasi tersebut (Yanti & Oktari, 2018).

Selanjutnya adalah lingkungan kerja satu dari beberapa aspek yang dapat mempengaruhi daya produksi kerja dan kepuasan kerja karyawan. Peneliti mendapatkan gambaran dari hasil pengamatan tetang ruang kerja di sebagian divisi ada yang kurang menyenangkan diakibatkan terbatasnya fasilitas seperti serta kurangnya sarana terhadap mengatasi getaran mekanis di tempat kerja yang di timbulkan dari mekanis yang dapat menimbulkan akibat yang tidak diinginkan oleh karyawan. Dalam hal karyawan tidak fokus dalam bekerja, konsentrasi yang menurun dan timbulnya beberapa penyakit. Dan banyaknya AC (air conditioner) ruangan tidak terlalu sejuk. Sehingga ruangan di berapa divisi sangat terasa tidak nyaman karena panas. sebagai gantinya mereka memakai kipas angin, sehingga masih terasa panas Oleh karena itu lingkungan kerja dalam kegiatan ini sangat berpengaruh untuk memaksimalkan kepuasan kerja karyawan.

Aspek dominan lainnya ialah stres kerja, stres kerja ialah kasus yang butuh memperoleh kepedulian, stres sesungguhnya tidak senantiasa berakibat negatif, stres pada tekanan yang proposional bisa berperan selaku motivator dalam bekerja stres semacam ini kerap di sebut eustress (yang membawa keuntungan). Tetapi pada realitas nya stres kerja yang kerap terjalin merupakan stres yang bawa akibat negatif, secara umum stres di artikan selaku sesuatu kondisi tertekan baik secara raga ataupun psikologis. Ada pula respon karyawan yang stres didalam pekerjaan ialah, mudah tersinggung, tidak komunikatif, letih mental, kehabisan kreativitas, gampang letih secara raga, cepat pusing kepala, menunda ataupun menjauhi pekerjaan. Sikap orang yang bisa mengenai siapa saja dalam organisasi yang hendak merendahkan kepuasan kerja organisasi secara totalitas. Stres yang berkelanjutan serta tidak ditangani lekas, hendak menimbulkan konflik antar orang ataupun divisi di dalam organisasi yang hendak merendahkan kinerja organisasi secara totalitas.

Bersumber pada faktor- faktor yang dipaparkan diatas sangat bisa jadi karyawan mengalami stres kapan saja, sebab tanggung jawab pekerjaan yang membuat sebagian karyawan tidak bisa menuntaskan laporan pas pada waktunya, serta ikatan antar atasan, hubungan rekan kerja yang tidak cocok, serta area kerja kurang nyaman. Ketika keadaan - keadaan yang telah diuraikan dan diabaikan begitu saja tanpa penindakan yang sungguh- sungguh dari pemimpin organisasi, dapat membuat pegawai jadi tertekan, serta frustrasi dalam melaksanakan kewajibannya yang kesimpulannya membuat pegawai tidak maksimal dalam bekerja sehingga kepuasan kerjanya tersendat, apabila dibiarkan, dalam jangka panjang hendak merendahkan kepuasan kerja pegawai yang hendak mengusik kegiatan organisasi. Kepuasan kerja pada karyawan sudah jadi salah satu perihal yang sangat berarti untuk perusahaan, riset ini berupaya memandang masalah- masalah yang berkaitan dengan Konflik Kerja (X1) Lingkungan Kerja (X2) serta Stres Kerja (X3) selaku variabel independen dan Kepuasan Kerja (Y) selaku variabel dependen. Berlandaskan rumusan permasalahan yang sudah dikemukakan di atas, sehingga tujuan riset yang mau dicapai ialah:

Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh konflik kerja terhadap kepuasan karyawan PT.Terang Dunia Internusa.
Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan karyawan PT.Terang Dunia Internusa.
Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh stres kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PT.Terang Dunia Internusa.
Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh konflik, lingkungan kerja dan stres kerja secara bersama-sama terhadap tingkat kepuasan karyawan PT.Terang Dunia Internusa.

II.

TINJAUAN PUSTAKA

Konflik Kerja

Di dalam hubungan antaran, keluarga, teman, tim, kelompok maupun atasan besar kemungkinan adanya beberapa perbedaan atas sudut pandang masing-masing dalam menentukan pilihan, pendapat, saran dan lain-lain yang bisa menimbulkan sebuah konflik.

Menurut (Wayan Bagia, 2015, p. 105) dalam buku yang berjudul Perilaku organisasi menyatakan bahwa :
“Konflik adalah proses yang dinamis dan keberadaannya lebih banyak berhubungan dengan persepsi dari orang atau pihak yang mengalami dan merasakannya”.

Menurut (Ahmad Qurtubi, 2020, p. 95) dalam bukunya yang berjudul Perilaku organisasi menyatakan bahwa :
“Konflik merupakan keanekaragaman kondisi dan situasi yang di ketahui (kognisi), dirasakan (afeksi), dan dijalani (konasi atau perilaku) oleh berbagai pihak, baik individu, kelompok maupun organisasi sebagai sesuatu yang tidak sejalan dengan tujuan atau kepentingan masing-masing pihak yang bersangkutan”.

Lingkungan kerja

Dalam perusahaan untuk dapat meningkatkan kepuasan kerja salah satunya dengan memperhatikan lingkungan kerja. Karena dengan kepuasan kerja yang tinggi akan memberikan kualitas perusahaan yang baik. Dengan menyediakan lingkungan kerja yang nyaman merupakan suatu bentuk dari dukungan perusahaan terhadap karyawannya sehingga seorang karyawan merasa diperhatikan oleh kaaryawan, dengan itu karyawan akan memberikan hasil kerja yang sangat baik.

Menurut (Saiful Bahri, 2018, p. 40) menyatakan bahwa :

“Lingkungan di tempat kerja dalam suatu perusahaan menjadi sangat penting untuk di perhatikan manajemen, meskipun lingkungan kerja tidak melaksanakan proses produksi di perusahaan, namun lingkungan kerja memiliki pengaruh langsung terhadap karyawan yang melaksanakan proses produksi secara langsung”.

Stres Kerja

Stres kerja merupakan adalah suatu kondisi ketegangan yang menciptakan adanya ketidakseimbangan fisik dan psikis, yang mempengaruhi emosi, proses berpikir, dan kondisi seorang karyawan. Stres pada pekerjaan (Job stress) adalah pengalaman stress yang berhubungan dengan pekerjaan.

Berdasarkan (Wayan Bagia, (2015, p. 113) menyatakan bahwa :

“Stres adalah sebagai kondisi ketegangan yang tidak menyenangkan, kerana seseorang secara subjektif merasa ada sesuatu yang membebani dirinya”.

Menurut (Antonius ,2020) menyatakan bahwa :

“Stres adalah gangguan mental yang di hadapi seseorang akibat adanya tekanan, tekanan ini muncul dari kegagalan individu dalam memenuhi kebutuhan atau keinginannya”.

Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja menggambarkan suasana hati seorang terhadap pekerjaannya. Bisa dilihat dari perilaku yang baik dari pekerjaan serta seluruh suatu yang yang dialami dilingkungan kerjanya. Kepuasan dalam karyawan merupakan kepuasan kerja yang di senangi dalam melaksanakan pekerjaan, dengan mendapatkan pujian atas hasil kerja, penempatan, perlakuan, perlengkapan, serta atmosfer area kerja yang baik.

Menurut (Wayan Bagia, 2015, p. 124) menyatakan bahwa

“Merupakan bagian kepuasan hidup yang yang berhubungan dengan perasaan dan sikap umum dari seorang pekerja terhadap pekerjaannya”

Menurut (Hussein Fattah, 2017, p. 65) menyatakan bahwa

“Kepuasan kerja adalah gambaran perasaan senang dan tidak senang seorang pegawai terhadap pekerjaan yang di lakukan, dengan identifikasi: hasil kerja yang telah dilakukan, pengakuan atasan atas pekerjaan yang telah dilakukan, kompensasi, pengembangan diri, pengawasan atasan dan hubungan”.

Menurut (Affandi, 2021, p. 185) menyatakan bahwa :

“Lingkungan kerja merupakan ruang lingkup dalam suatu pekerjaan dimana karyawan melakukan aktivitasnya setiap hari”.

A. Metode

Penelitian ini menggunakan metode kualitatif dengan pendekatan deskriptif deskriptif merupakan riset dengan memakai cerminan secara sistematis serta tepat sifatnya yang berkaitan oleh masalah yang hendak diteliti dan menarangkan hubungan gimana informasi dikumpulkan, dikelolah, serta dianalisa buat sesuatu pembuktian serta pengujian dalam menggapai sesuatu tujuan.

Populasi dalam penelitian ini sebesar 110 orang karyawan di PT. Terang Dunia Internusa, penelitian ini menggunakan teknik populasi dengan mengambil semua populasi.

Tabel 1.1 responden

Laki- Laki	56
Perempuan	54

Teknik pengumpulan Data :

Studi Kepustakaan (*Library Research*)

Studi Kepustakaan didapatkan dengan membaca buku-buku referensi yang ada hubungannya dengan permasalahan yang dibahas. Peneliti ini dimaksudkan untuk mengumpulkan teori-teori yang relevan untuk dijadikan dasar kriteria dalam pembahasan topik skripsi.

Kuisisioner (Angket)

Melakukan penyebaran pertanyaan tertulis yang berhubungan dengan penelitian yang di berikan kepada responden (karyawan PT. Terang Dunia Internusa) untuk dijawabnya dan pengisian akan menggunakan skala *likert*, dengan menceklis setiap pertanyaan.

Setiap pertanyaan akan mendapatkan lima pilihan dan setiap jawaban akan di berikan skor. Hasil jawaban semua pertanyaan mempunyai jawaban sangat positif sampai sangat negative. biasanya skala likert berisi pilihan jawaban: sangat setuju, setuju, netral, kurang setuju, sangat tidak setuju. Skor yang diberikan 1, 2, 3, 4, dan 5. Sangat setuju = skor 5, setuju = skor 4, netral= skor 3, skor 2 = tidak setuju, dan skor 1 = sangat tidak setuju. Menurut (Juliandi, 2014, p. 70).

Statistik Deskriptif

Pengujian yang pertama yang akan dilakukan dalam uji statistik adalah melihat statistik deskriptif dari hasil jawaban responden.

Menurut Sugiyono, (2015, p. 76)"Statistik Deskriptif adalah statistik yang digunakan untuk menganalisis data dengan mendeskripsikan atau cara menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi".

Uji Kualitas Data

a. Uji Validitas

Uji validitas bertujuan buat mengecek tingkatan valid ataupun tidak validnya instrumen questioner dipakai dalam mengelola informasi ataupun untuk mengenali apakah pertanyaan yang ada dalam kuesioner betul- betul sanggup mengatakan suatu yang hendak di ukur oleh kuesioner. Pengukuran menentukan signifikan ataupun tidak signifikan dengan menyamakan nilai r hitung dengan nilai r table, dengan menggunakan program pc yang di gunakan buat analisis stastiska (SPSS).

$$r = \frac{n \sum XY - (\sum X) (\sum Y)}{\sqrt{\{(n \sum X^2) - (\sum X)^2\} \{(n \sum Y^2) - (\sum Y)^2\}}}$$

Keterangan :

Rxy = Koefisien korelasi X dan Y

N = Jumlah Responden

X = Skor item

Y = Jumlah skor total

Batas paling kecil variable yang dinyatakan valid adalah $r = 0,30$. Misalnya nilai instrumennya kurang dari 0,30 maka instrumen di katakan tidak valid. Kesimpulannya adalah jika rhasil positif serta rhitung >rtabel, maka variabel valid, namun jika rhasil negatif rhitung < rtabel maka variabel tidak valid.

Uji Reliabilitas

Reliabilitas merupakan alat yang bertujuan mengetahui sebuah kuesioner yang ialah penanda dari variabel, kuesioner dikatakan reliabel ataupun handal bila jawaban responden terhadap statment konsisten dari waktu ke waktu. Kapan pun alat penilaian tersebut dipakai atau di gunakan akan memberikan hasil yang relatif sama. Untuk menguji reliabilitas akan menggunakan teknik Formula Alpha Cronbach :

$$a = \frac{k}{k - 1} \left(1 - \frac{\sum Si}{St}\right)$$

Keterangan:

a = koefisien reliabilitas alpha

k = jumlah item

$\sum Si$ = varians responden untuk item I

St = jumlah varians skor total

Untuk memahami variable yang reliabel atau tidak, dilakukan uji statistik dengan menggunakan rumus Cronbach's Alpha. Patokan yang dipakai sebagai berikut:

Bila nilai Cronbach's Alpha lebih besar dari 0,60 maka pertanyaan yang dipakai untuk menilai variabel tersebut bisa di katakan reliable.

Bila nilai Cronbach's Alpha lebih kecil dari 0,60 maka pertanyaan yang dipakai untuk menilai variabel tersebut bisa di katakan tidak reliable.

Uji Asumsi Klasik

Maksud pengujian dengan memakai asumsi klasik ini buat mendapatkan kepastian persamaan regresi yang didapatkan mempunyai ketepatan dalam evaluasi, tidak terdapat kesalahan yang tidak berubah-ubah. Uji anggapan klasik yang dikemukakan dalam riset ini antara lain :

Uji normalitas

Uji Normalitas data dicoba buat mengenali kalau sesuatu informasi terdistribusi secara wajar ataupun tidak. Persamaan regresi dikatakan baik bila memiliki informasi variabel leluasa serta variabel terikat berdistribusi mendekati wajar ataupun tidak..

Uji normalitas dicoba buat menguji apakah pada sesuatu model regresi, sesuatu variabel independen serta variabel dependen maupun keduanya memiliki distribusi wajar ataupun tidak wajar. Apabila sesuatu variabel tidak berdistribusi secara wajar, hingga hasil uji statistik hendak hadapi penyusutan. Pada uji normalitas informasi bisa dicoba dengan menggunakan Grafik P. Plot buat mengetahui normalitas informasi. Bila dalam uji normalitas dengan memakai uji Kolmogrov Smirnov, pedoman yang digunakan dalam pengambilan keputusan menurut (Dr. Mulyono, S.E., 2019) :

1 Bila nilai signifikan lebih besar dari 0,05 maka distribusi normal.

2 Bila nilai signifikan lebih kecil dari 0,05 maka distribusi tidak normal.

Hipotesis yang digunakan dalam uji ini adalah :

Ho : Data residual berdistribusi normal

Ha : Data residual tidak berdistribusi normal

Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bermaksud mengenali apakah model regresi ditemui terdapatnya korelasi antar variabel independent ataupun variabel leluasa. Dalam model regresi yang baik sepatutnya tidak terjalin korelasi diantara variabel leluasa. Uji Multikolineritas dicoba dengan memandang Tolerance serta Variance Inflation Factor (VIF). Apabila nilai tolerance < 0.10 atau sama dengan nilai VIF > 10 (Dr. Mulyono, S.E., 2019).

Uji Heteroskedastisitas

bertujuan buat melaksanakan uji apakah pada suatu bentuk regresi terjalin ketidak nyamanan varian dari residual dalam satu pandangan ke pandangan yang lain. Bila variance dari residual sesuatu pandangan ke pandangan yang senantiasa, hingga dikatakan Homoskedastisitas. jika vaersi yang berbeda, diucap heteroskedastisitas. Salah satu metode buat mengenali terdapat heteroskedastisitas pada sesuatu model regresi linier berganda, ialah dengan memandang grafik scatterplot ataupun dari nilai prediksi variabel terikat ialah SRESID dengan residual error ialah ZPRED. Apabila belum muncul pola tertentu serta tidak menyebar diatas ataupun dibawah angka nol pada sumbu y, hingga bisa disimpulkan tidak terjadi heteroskedastisitas (Dr. Mulyono, S.E., 2019).

Analisis Regresi Linear Berganda

Informasi penghemat umumnya tidak cuma diakibatkan oleh sesuatu variabel, memperbedakan oleh sebagian ataupun banyak variabel. Buat itu periset memakai regresi linear berganda buat menganalisis ikatan serta hubungan satu variabel terikat dengan 2 ataupun lebih variabel leluasa. Rumus linear berganda yang dipakai merupakan :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3$$

Keterangan:

Y = Kepuasan karyawan

X1 = Konflik kerja

X2 = Lingkungan kerja

X3 = Stres Kerja

a = Nilai konstan

e = Derajat kesalahan

b1 b2 b3 = Koefisien regresi, nilai peningkatan atau penurunan variable Y yang didasarkan variable X.

Analisis Korelasi Berganda

Analisis korelasi berganda ialah perlengkapan ganti buat memperhitungkan kekuatan keterikatan antara Y dan X1, X2, dan X3 secara bersamaan. Apabila memiliki 4 variabel Y, X1, X2, X3 maka korelasi dapat dipaparkan dengan rumus :

$$R = \frac{b_1 \Sigma X_1 Y + b_2 \Sigma X_2 Y + b_3 \Sigma X_3 Y}{\Sigma Y^2} \text{Dimana:}$$

Y = Kepuasan Karyawan

X1 = Konflik Kerja

X2 = Lingkungan Kerja

X3 = Stres Kerja

Dengan kesimpulan:

R = 0 Tidak ada pengaruh antara 3 variabel

R = 1: Hubungan positif

R = -1 Hubungan negatif

Terdapat ketentuan- ketentuan pada analisis korelasi berganda yaitu :

Jika nilai R = 0 sehingga dikatakan tidak ada korelasi

Jika nilai R > 0 - 0,25 sehingga dikatakan korelasi sangat lemah

Jika nilai R > 0,25 - 0,5 sehingga dikatakan korelasi cukup

Jika nilai R > 0,5 - 0,75 sehingga dikatakan korelasi kuat

Jika nilai R > 0,75 - 0,99 sehingga dikatakan korelasi sangat kuat

Jika nilai R = 1 sehingga dikatakan korelasi sempurna

Uji Hipotesis

Hipotesis adalah jawaban sementara terhadap sesuatu kasus yang sifatnya masih praduga ataupun menduga- duga, karena masih wajib dipastikan terlebih dulu kebenarannya setelah itu lewat sebuah studi ataupun riset. Hipotesis yang dipakai dalam riset ini hendak diuji lewat tahap- sesi pengecekan hipotesis, langkah itu terdiri dari :

Uji t (Parsial)

Uji t dikenal dengan uji parsial, yaitu untuk memeriksa bagaimana pengaruh masing-masing variabel bebasnya secara sendiri-sendiri terhadap variabel terikatnya untuk melihat hubungan koefisien dapat dites melalui uji t.

Menggunakan alat bantu berupa SPSS versi 25.0. Menurut (Sugiyono, 2017, p. 184) menyatakan bahwa rumus untuk pengujian F yaitu :

$$r \frac{\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

t = Pengujian hipotesis

r = Koefisien korelasi

r² = Koefisien determinasi

n = Jumlah responden

Dasar pengambilan keputusan:

Jika $\alpha < 0,05$ dan $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$ maka H_0 Artinya, terdapat pengaruh yang signifikan dari variabel independen terhadap dependen.
 Jika $\alpha > 0,05$ dan $t \text{ hitung} < t \text{ tabel}$ maka H_0 Artinya, terdapat pengaruh yang tidak signifikan pada variabel uji.

Uji F (Simultan)

Uji F pada dasarnya uji untuk melihat macam mana hubungan semua variabel bebasnya secara bersamaan terhadap variabel terikatnya Dengan rumus uji signifikansi korelasi product moment

Menurut (Sugiyono, 2017, p. 192) menyatakan bahwa rumus untuk pengujian F yaitu sebagai berikut:

$$F = \frac{R^2/k}{(1-R^2)/(n-k-1)}$$

Di Dimana:

Fh = Fhitung yang selanjutnya dibandingkan dengan Ftabel

R = Koefisien korelasi berganda

k = Jumlah variabel independen

n = Jumlah anggota sampel

Dasar pengambilan keputusan pengujian adalah:

- a. Jika Fhitung > Ftabel maka H_0 ditolak H_a di terima,
- b. Jika Fhitung < Ftabel maka H_0 diterima H_a di tolak

Uji Koefisien Penentu (koefisien determinasi)

Koefisien determinasi digunakan selaku data mengenai kecocokan sesuatu model serta dihitung buat mengenali sepanjang mana, kontribusi pengaruh yang di berikan variabel X (Konflik kerja, Lingkungan kerja, Stres kerja) secara bersama-sama terhadap variabel Y (Kepuasan kerja) .Dengan menggunakan rumus selaku berikut:

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

Dimana:

Kd = koefisien determinasi

r = koefisien korelasi

III.

HASIL

Pengujian Validitas

Pengujian validitas dilakukan untuk mengukur valid atau tidaknya suatu kuesioner yang akan digunakan. Kuesioner dikatakan valid apabila mampu mengungkapkan apa yang seharusnya diukur oleh kuesioner yang digunakan tersebut. Berdasarkan hasil pengujian validitas variabel konflik kerja yaitu $r_{hitung} > r_{tabel}$ lingkungan kerja yaitu $r_{hitung} > r_{tabel}$ stres kerja yaitu $r_{hitung} > r_{tabel}$ kepuasan kerja karyawan yaitu $r_{hitung} > r_{tabel}$ (0,1874). Maka dari hasil pengujian validitas semua variabel dikatakan valid.

Pengujian Reliabilitas

Pengujian reliabilitas merupakan suatu bentuk pengujian terhadap kualitas data primer, dengan tujuan untuk mengukur konsistensi seluruh pernyataan dalam penelitian. Instrumen dikatakan reliabel apabila memiliki nilai *alpha cronbach* > 0,60, yang artinya instrumen yang digunakan sudah tepat. Berikut hasil uji reliabilitas

Tabel III.1

Variabel	Cronbach's Alpha	N Of Items
Konflik Kerja	.731	9
Lingkungan Kerja	.811	9
Stres Kerja	.886	10
Kepuasan Kerja	.819	10

Berdasarkan hasil uji reliabilitas dapat diketahui bahwa setiap variabel penelitian mempunyai nilai *cronbach's alpha* yang lebih besar dari 0,6, sehingga dapat dikatakan reliabel.

Analisis Regresi Linier Berganda

Untuk mengenali seberapa besara hubungan variabel X1(Konflik Kerja), X2 (Lingkungan Kerja), X3(Stres Kerja), dan variabel Y(Kepuasan Kerja Karyawan) dan menilai kokoh ataupun tidak kokoh pengaruh tersebut, hingga menggunakan analisis regresi linear berganda dengan memakai perhitungan SPSS tipe 25. Berikut hasil analisis linear berganda:

Tabel III.2

Descriptive Statistics			
	Mean	Std. Deviation	N
Total_Y	38.68	5.901	110
Total_X1	35.09	5.069	110
Total_X2	38.15	4.354	110
Total_X3	32.45	8.167	110

Mean (rata-rata) variabel Kepuasan Kerja (Y) dan total responden 110 orang adalah 38,68, standart deviasi sebesar 5,901.

Mean (rata-rata) variabel Konflik Kerja (X1) dan total responden 110 orang adalah 35,09, standart deviasi sebesar 5,069.

Mean (rata-rata) variabel Lingkungan Kerja (X2) dan total responden 110 orang adalah 38,15, standart deviasi sebesar 4,354.

Mean (rata-rata) variabel Stres Kerja (X3) dan total responden 110 orang adalah 32,45, standart deviasi sebesar 8,167.

Analisis Regresi Korelasi Berganda

Tabel III.3

Correlations		Total_Y	Total_X1	Total_X2	Total_X3
Pearson Correlation	Total_Y	1.000	.439	.403	.421
	Total_X1	.439	1.000	.411	.337
	Total_X2	.403	.411	1.000	.210
	Total_X3	.421	.337	.210	1.000
Sig. (1-tailed)	Total_Y	.	.000	.000	.000
	Total_X1	.000	.	.000	.000
	Total_X2	.000	.000	.	.014
	Total_X3	.000	.000	.014	.
N	Total_Y	110	110	110	110
	Total_X1	110	110	110	110
	Total_X2	110	110	110	110
	Total_X3	110	110	110	110

Dari tabel III.3 di atas dapat di lihat maka :

Banyak pengaruh konflik kerja terhadap kepuasan kerja karyawan diperlihatkan nilai koefisien korelasi yaitu 0,439, banyak pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan diperlihatkan nilai koefisien korelasi sebesar 0,403, banyak pengaruh stres kerja terhadap kepuasan kerja karyawan diperlihatkan nilai koefisien korelasi sebesar 0,421, bahwa besar pengaruh konflik kerja, lingkungan kerja dan stres kerja terhadap kepuasan kerja dengan korelasi derajat hubungan yaitu sedang serta memiliki hubungan yang positif. Hal ini bisa dikatakan maka hubungan konflik kerja, lingkungan kerja dan stres kerja terhadap kepuasan kerja pada PT. Terang Dunia Internusa memiliki pengaruh yang sedang.

Tabel Correlations menunjukkan bahwa :

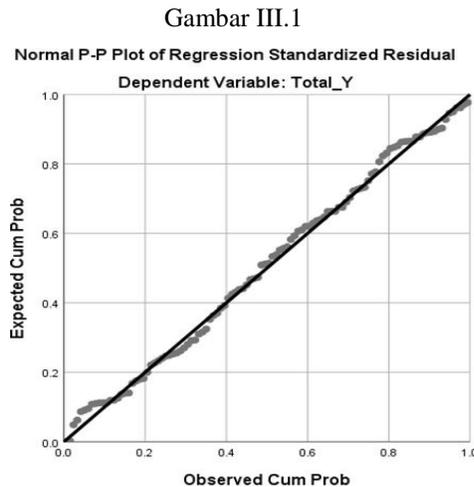
Hubungan konflik kerja serta lingkungan kerja signifikan dengan kepuasan kerja karyawan bisa dilihat dari angka probabilitas sebesar $0,000 < 0,05$ mengatakan kalau bila angka probabilitas $<$ dari 0,05 hingga ada

pengaruh yang signifikan antara ketiga variabel tersebut. Sebaliknya pengaruh tekanan pikiran kerja signifikan dengan kepuasan kerja karyawan bisa dilihat dari angka probabilitas sebesar $0,014 < 0,05$ mengatakan kalau bila angka probabilitas < dari 0,05 hingga ada pengaruh yang signifikan antara kedua variabel tersebut. Nilai signifikan sebesar 0,000 dan 0,014 menampilkan hasil korelasi keempat variabel tersebut merupakan signifikan maksudnya menolak H_0 serta menerima H_a

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Uji normalitas bermaksud buat mengetahui sesuatu variable mempunyai hubungan dalam model regresi variabel terikat serta variabel leluasa keduanya memiliki distribusi wajar ataupun tidak. Hasil pengujian normalitas memakai perhitungan SPSS tipe 25 selaku berikut :



Sumber: SPSS Versi 25

Pada gambar IV.1 memperlihatkan data yang memencar maupun mengikuti disekitar garis diagonal maupun arah garis diagonal, maka dapat disimpulkan model regresi memenuhi normalitas.

Uji Multikolinearitas

Uji Multikolinearitas pada penelitian ini menggunakan nilai tolerance dan VIF (*Variance Inflation Factor*), dimana nilai tolerance > 0,10 atau sama dengan nilai VIF < 10. Hasil pengujian multikolinearitas model regresi penelitian ini sebagai berikut:

Tabel III.4

Coefficients ^a			
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Total_X1	0.765	1.307
	Total_X2	0.825	1.212
	Total_X3	0.880	1.136

a. Dependent Variable: Total_Y

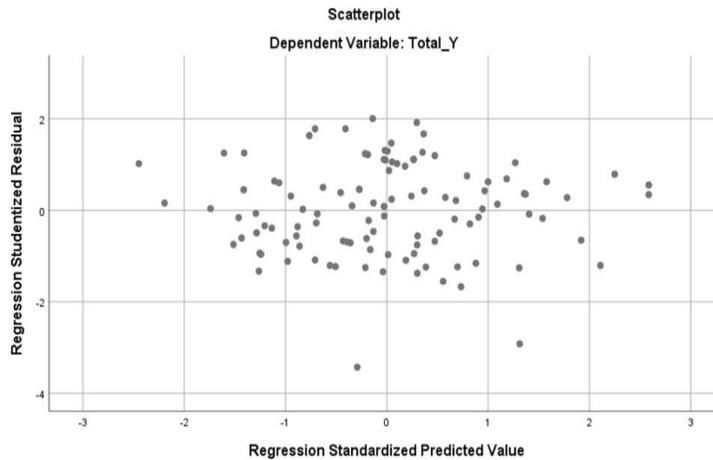
Berdasarkan tabel 4.55 di atas, hasil dari perhitungan nilai Tolerance variabel konflik kerja sebesar 0,765, variabel lingkungan kerja sebesar 0,825, dan variabel stres kerja 0,880 maka semua variabel independent nilai tolerance lebih dari 10% (0,10), sedangkan VIF (*Variance Inflation Factor*) variabel konflik kerja sebesar 1,307,

variabel lingkungan kerja sebesar 1,212, dan variabel stres kerja sebesar 1,136. Maka semua variabel independent nilai VIF(*Variance Inflation Factor*) kurang dari 10, maka dapat di simpulkan model ini bebas dari masalah multikolinearitas

Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bermaksud buat memeriksa suatu model regresi terjalin ketidaksesuaian varian dari residual satu pemeriksaan ke pemeriksaan yang lain. Hasil pengujian heteroskedastisitas sebagai berikut:

Gambar III.2
 Hasil Uji Heteroskedastisitas Memakai Grafik Scatterplot



Pada gambar 3.2 yang berada di atas , menampilkan gambar titik yang dihasilkan meluas dengan acak serta tidak membuat bentuk yang jelas (seperti ombak, seperti bentuk setelah itu mengecil), dan bercak bintik meluas dibagian atas serta di dasar angka 0 pada sumbu Y, hingga bisa disimpulkan kalau informasi tersebut leluasa dari permasalahan heteroskedastisitas.

Uji Hipotesis

Koefisien Determinasi (R²)

Tabel III.5
 Konflik Kerja

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted Square	Std. Error of the Estimate
1	.439 ^a	.193	.185	5.326
a. Predictors: (Constant), Total_X1				

Berdasarkan tabel III.5 diatas dapat dikatakann bahwa *R square* yang didapat 0,193 atau 19,3%. Hal ini menunjukkan keikut sertaan variabel independen konflik kerja dapat menjelaskan variabel dependen kepuasan kerja sebesar 19,3% dan sisanya sebesar 80,7% dipengaruhi oleh faktor lain.

Tabel III.6
 Lingkungan Kerja

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.403 ^a	.162	.154	5.427
a. Predictors: (Constant), Total_X2				

Berdasarkan tabel III.6 diatas dapat dikatakan bahwa *R square* yang diperoleh sebesar 0,162 atau 16,2%. Hal tersebut menunjukkan bahwa keikutsertaan variabel independen lingkungan kerja dapat menjelaskan variabel dependen kepuasan kerja sebesar 16,2% dan sisanya sebesar 83,8% dipengaruhi oleh faktor lain.

Tabel III.7
 Stres Kerja

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.421 ^a	.177	.169	5.379
a. Predictors: (Constant), Total_X3				

Berdasarkan tabel III.4 diatas dapat dikatakan bahwa *R square* yang diperoleh sebesar 0,177 atau 17,7%. Hal tersebut menunjukkan bahwa keikutsertaan variabel independen stres kerja mampu menjelaskan variabel dependen kepuasan kerja sebesar 17,7% dan sisanya sebesar 82,3% dipengaruhi oleh faktor lain.

Tabel III.8

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.570 ^a	.325	.306	4.916
a. Predictors: (Constant), Total_X3, Total_X2, Total_X1				

Berdasarkan tabel III.8 diatas dapat dikatakan bahwa total *R square* yang didapat dari 3 variabel x sebesar 0,325 atau 32%. Hal ini menunjukkan jika keikutsertaan variabel independen konflik kerja, lingkungan kerja, dan stres kerja memiliki pengaruh sebesar 32,5% terhadap variabel dependen kepuasan kerja dan sisanya sebesar 67,5% di pengaruhi variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Uji t (Parsial)

Uji t digunakan untuk menguji pengaruh secara parsial (individu) variabel independen mempengaruhi variabel dependen atau tidak. Konflik Kerja (X1) lingkungan kerja (X2), Stres Kerja (X3), dan kepuasan kerja (Y) dengan membandingkan tingkat signifikan tertentu. Apabila tingkat signifikan dibawah 0,05 maka hipotesis diterima.

Tabel III.9

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	9.495	4.528		2.097	0.038		
	Total_X1	0.282	0.106	0.243	2.661	0.009	0.765	1.307
	Total_X2	0.328	0.119	0.242	2.757	0.007	0.825	1.212
	Total_X3	0.208	0.061	0.288	3.386	0.001	0.880	1.136
a. Dependent Variable: Total_Y								

Dari tabel di atas dapat dilihat bahwa :

1. Untuk membuat perbandingan regresi dapat dipakai nilai pada kolom B ialah kolom Unstandardized Coefficients. Dari kolom B didapat nilai konstan 9,495, angka koefisien konflik kerja 0,282, angka koefisien lingkungan kerja 0,328, dan angka koefisien stres kerja 0,208. Dari angka- angka koefisien di atas didapatkan persamaan regresi sebagai berikut :

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

$$Y = 9,495 + 0,282 X_1 + 0,328 X_2 + 0,208 X_3 + e$$

Y = Kepuasan Kerja Karyawan

X1 = Konflik kerja

X2 = Lingkungan kerja

X3 = Stres kerja

a = Konstan

$\beta_1 \beta_2 \beta_3$ = Koefisien Regresi

2. Jika saat variabel X1 (Konflik Kerja) timbul kenaikan atas pengurangan sebesar 1 poin, maka variabel Y (Kepuasan Kerja Karyawan) akan mendapatkan kenaikan atas pengurangan sebesar 0,282.
3. Jika saat variabel X2 (Lingkungan Kerja) timbul kenaikan atas pengurangan sebesar 1 poin, maka variabel Y (Kepuasan Kerja Karyawan) akan mendapatkan kenaikan atas pengurangan sebesar 0,328.
4. Jika saat variabel X3 (Stres Kerja) timbul kenaikan atas pengurangan sebesar 1 poin, maka variabel Y (Kepuasan Kerja Karyawan) akan mendapatkan kenaikan atas pengurangan sebesar 0,208.
5. Pada kolom t diketahui bahwa nilai thitung konflik kerja sebesar 2,661 dengan nilai signifikan sebesar 0,009, dengan memakai tabel distribusi normal t dan memakai tingkat ketentuan pengujian (1- α) sebanyak 95% dan derajat kesalahan (α) sebanyak 5% dan derajat kebebasan atau degree of freedom (df) $n - 2 = 110 - 2 = 108$, maka di dapat angka $0,009 < 0,05$ dan juga thitung $>$ ttabel atau $2,661 > 1,982$. Dengan demikian Ho ditolak dan Ha diterima, artinya konflik kerja secara parsial memiliki hubungan yang signifikan terhadap kepada kerja karyawan.
6. Pada kolom t diketahui bahwa nilai thitung lingkungan kerja sebesar 2,757 dengan nilai signifikan sebesar 0,007 dengan memakai tabel distribusi normal t dan memakai tingkat ketentuan pengujian (1- α) sebanyak 95% dan derajat kesalahan (α) sebanyak 5% dan derajat kebebasan atau degree of freedom (df) $n - 2 = 110 - 2 = 108$, maka di dapat angka didapat angka $0,007 < 0,05$ dan juga thitung $>$ ttabel atau $2,757 > 1,982$. Dengan demikian Ho ditolak dan Ha diterima, artinya lingkungan kerja secara parsial memiliki hubungan signifikan kepada kepuasan kerja karyawan.
7. Pada kolom t diketahui bahwa nilai thitung untuk Stres kerja sebesar 3,386 dengan nilai signifikan sebesar 0,001 dengan memakai tabel distribusi normal t dan memakai tingkat ketentuan pengujian (1- α) sebesar 95% dan derajat kesalahan (α) sebanyak 5% dan derajat kebebasan atau degree of freedom (df) $n - 2 = 110 - 2 = 108$, maka di dapat angka didapat angka $0,001 < 0,05$ dan juga thitung $>$ ttabel atau $3,386 > 0,18074$. Dengan demikian Ho ditolak dan Ha diterima, artinya stres kerja secara parsial memiliki hubungan signifikan kepada kepuasan kerja karyawan.

Uji F(Simultan)

Tabel III.10

ANOVA ^a						
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.	
1	Regression	1234.314	3	411.438	17.026	.000 ^b
	Residual	2561.550	106	24.166		
	Total	3795.864	109			
a. Dependent Variable: Total_Y						
b. Predictors: (Constant), Total_X3, Total_X2, Total_X1						

Dari uji Anova diperoleh Fhitung sebesar 17,026 melalui tingkat signifikansi 0.000 didapat angka 0,000 $<$ 0,05 serta $F_{hitung} > F_{tabel} = 17,026 > 3,08$. Didapat kesimpulan Ho ditolak dan Ha yang memiliki arti terdapat hubungan linear variabel konflik kerja, lingkungan kerja, stres kerja terhadap kepuasan kerja, dengan ini model regresi yang di pakai sudah layak dan tepat.

Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan yang dilakukan dalam penelitian yang berjudul Pengaruh Konflik Kerja, Lingkungan Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Terang Dunia Internusa, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

Hasil pengujian hipotesis I menunjukkan bahwa variabel Stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Hal ini ditunjukkan bahwa konflik kerja yang terjadi membawa dampak yang positif.

Hasil pengujian hipotesis II menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Hal ini ditunjukkan bahwa lingkungan kerja yang terjadi sudah baik sehingga karyawan dapat bekerja dengan tenang.

Hasil pengujian hipotesis III menunjukkan bahwa variabel Stres Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Hal ini ditunjukkan bahwa Stres kerja yang sudah terjadi sudah bisa diatasi oleh karyawan .

Dari hasil pengujian menunjukkan bahwa variabel konflik kerja, lingkungan kerja, dan stres kerja memiliki hubungan yang kurang begitu kuat sebesar 32,5% dan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain diluar penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. *Concept & Indicator Human Resources Management for Management Research*. Deepublish.2016.
- Afrizal, P. R., Musadieg, M. Al, & Ruhana, I. (2014). Pengaruh Konflik Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja (*Studi pada Karyawan PT. TASPEN (PERSERO) Cabang Malang*). 10.
- Ahmad Qurtubi, Prilaku Organisasi (T. Lestari (ed.); Vol. 292). Jakad Media Publishing.2020.
- Ajabar, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Deepublish. <https://doi.org/6230217317>.2020.
- Azhar Affandi, M. S. . *Manajemen SDM Strategik* (M. Wahyudi, SM. (ed.)).2021.
- Cahyono, . *The Power Of Gratitude : Kekuatan Syukur Dalam Menurunkan Stress Kerja*.2019.
- Didin Fatihudin, METODE PENELITIAN Untuk Ilmu Ekonomi, Manajemen, dan Akuntansi. Zifatama Jawa.2015
- Eddy Sanusi Silitonga. Peningkatan Kinerja SDM Melalui Motivasi, Kepemimpinan, Komitmen, dan Lingkungan Kerja (Afita (ed.)). Penebar Media Pustaka.2020.
- Edy Soetrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana. <https://doi.org/979148676X>. (2017).
- Hari sucahyowati. Pengantar Manajemen. Wilis.2017.
- Hussein Fattah, . *Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai*. Elmatara.2017.
- I Wayan Bagia. Perilaku Organisasi. Graha Ilmu. 2015
- John Suprihanto. Manajemen (Surtarno (ed.)). Gadjha Mada University Press. 2018.
- Juliandi, A. Metodologi Penelitian Bisnis, Konsep dan Aplikasi Sukses Menulis Skripsi & Tesis Mandiri (Zulfadli (ed.)). 2018.
- Melayu S.P Hasibuan. Manajemen Sumber Daya Manusia. PT. Bumi Aksara. 2018.
- Bahri, M. S. Pengaruh kepemimpinan lingkungan kerja, budaya organisasi dan motivasi terhadap kepuasan kerja yang berimplikasikan terhadap kinerja dosen.Surabaya : CV. Jakad Media Publishing. 2018.
- Mulyono. *Analisis Uji Asumsi Klasik*. <https://bbs.binus.ac.id/management/2019/12/analisis-uji-asumsi-klasik>. 2019.
- Rinnanik. Ilmu Manajemen Di era 4.0 (Citrawi Ja). 2021.
- Sugiyono. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Penerbit Alfabeta. 2017.
- Sugiyono. *Metode Penelitian dan Pendidikan(pendekatan,Kuantitatif,Kualitatif,dan R&D)*. CV. ALFABETTA. 2015.
- Dr. H. A. Hussein Fattah, M. M. (2017). *Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai*. Elmatara.
- Dr. H. Moh. Saiful Bahri, S.E., M. . (2018). *Pengaruh kepemimpinan lingkungan kerja, budaya organisasi dan motivasi terhadap kepuasan kerja yang berimplikasikan terhadap kinerja dosen*. Jakad Media Publishing.
- Dr.Drs.I Wayan Bagia, M. S. (2015). *Perilaku Organisasi*. GRAHA ILMU.
- Josephine, Y., & Riki, R. (2017). Implementation eBudgeting Against Performance PT Primer Eka Property Through Internal Control. *Tech-E*. <https://doi.org/10.31253/te.v1i1.11>
- Juliandi, A. (2014). *Metodologi Penelitian Bisnis, Konsep dan Aplikasi Sukses Menulis Skripsi & Tesis Mandiri* (Zulfadli (ed.)).
- Prof. Dr. H. Azhar Affandi, M. S. (2021). *Manajemen SDM Strategik* (M. Wahyudi, SM. (ed.)).
- Yanti, L. D., & Oktari, Y. (2018). Pengaruh Tingkat Profitability, Solvability, Ukuran Perusahaan dan Ukuran

Kantor Akuntan Publik Pada Penundaan pemeriksaan (Studi Empiris : Perusahaan Manufaktur Terdaftar di BEI Tahun 2013-2016). *ECo-Buss*, 1(2), 15–32. <https://doi.org/10.32877/eb.v1i2.37>