**PENGARUH *WORK ENVIRONMENT*, STRES KERJA, DAN DUKUNGAN KELUARGA YANG DIMEDIASI OLEH DUKUNGAN KELUARGA TERHADAP KINERJA UMKM**

**(STUDI KASUS PADA UMKM KECAMATAN PEDURUNGAN)**

**Lissa Qudrotul Ainiyah1, Qristin Violinda2, Noni Setyorini3**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **A R T I C L E I N F O** |  | **ABSTRACT** |
| ***Article history:***  Received Des 19, 2023  Revised Des 26, 2023  Accepted Des 28, 2023 |  | **ABSTACT**  *The Influence of Work Environment, Job Stress and Business Management Mediated by Family Support on the Performance of MSMEs in Pedurungan District" (Case Study of MSMEs in Pedurungan District). PGRI University Semarang Management Study Program 2023. This research uses a probability sampling technique with the Cluster Random Sampling method as a sample determination technique. The data analysis process uses the Structural Equation Model Partial Least Square (SEMPLS) analysis model with the help of the SmartPLS 3.0 analysis tool. The population used in this research were MSME owners located in Pedurungan District and the sample used was 350 respondents. Primary data by distributing questionnaires via Google Form. The results of the analysis and discussion show that there is a positive and significant influence between the Work Environment variable (X1) which is mediated by Family Support (Z) on the MSME Performance variable (Y) in partial terms, with a t-statistic of 2.127 and a p-value of 0.034 < 0.05. There is a positive and significant influence between the Work Stress variable (X2) which is mediated by Family Support (Z) on the MSME Performance variable (Y) in part, with a t-statistic of 2.185 and a p-value of 0.029 < 0.05. There is a significant influence between the Business Management variable mediated by Family Support (Z) on the MSME Performance variable (Y) in partial terms, with a t-statistic of 2.067 and a p-value of 0.009 < 0.05.*  ***Keywords: Work Environment, Job Stress, Business Management, MSME Performance.*** |
| ***Keywords:***  *Work Environment*  *Job Stress*  *Business Management*  *MSME Performance* |
| *This is an open access article under the* [*CC BY-NC*](https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/) *license.* |
| ***Corresponding Author:***  Lissa Qudrotul Ainiyah,  Universitas PGRI Semarang,  Manajemen Sumber Daya Manusia,  Jl. Sidodadi no. No. 24, Karangtempel, Kec. Semarang Timur, Kota Semarang, 50125, Indonesia,  Email: lissa9560@gmail.com | | |

**PENDAHULUAN**

Kinerja atau performasi merupakan tenaga hasil kerja yang telah dicapai oleh seseorang atau suatu kelompok orang dalam organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Kinerja adalah bentuk dari gambaran atau kondisi mengenai pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan atau progam dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi. Kinerja yang baik disemua sektor baik keuangan, produksi, distribusi, maupun pemasaran merupakan syarat mutlak bagi UMKM untuk bisa terus hidup. Kinerja yang baik untuk UMKM diharapkan akan semakin kokoh jadi tulang punggung perekonomian dan akan semakin berperan penting dalam perekonomian Nasional. UMKM merupakan sebuah identitas yang terus menjadi perhatian dan selalu mendapat prioritas oleh pemerintah.

Lingkungan kerja (*work environment*) Menurut Sofyan dan Masalah (2013) adalah segala hal yang berada di ruang lingkup kerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diberikan. Lingkungan kerja juga merupakan hal yang sangat mempengaruhi kinerja, sebab lingkungan kerja berhubungan langsung ataupun tidak langsung dengan pekerja. Lingkungan kerja (*work environment*) adalah salah satu faktor yang mempengaruhi pada kinerja.

Stres kerja menurut Handoko (2017) adalah dimana suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosional, proses psikologis dan keadaan mental seseorang. Stres kerja menjadi hal yang dapat mempengaruhi kinerja. Apabila seseorang mengalami stress pada pekerjaannya, maka kinerja yang dihasilkan akan buruk dan performa yang diberikan pada organisasi tidak akan maksimal.

Manajemen Pengelolaan Bisnis menurut Sholihin (2012) adalah serangkaian proses kegiatan perencanaan, pengorganisasian, penerapan, peninjauan, pertimbangan, pengurusan, pada agenda mengembangkan sumber daya oganisasi, dari sumber daya manusia (*human resource capital*), modal (*financial capital*), material (*land, natural resources or raw materials*), maupun teknologi secara maksimal untuk mencapai tujuan sebuah organisasi.

Perlu adanya mediasi dukungan keluarga pada manajemen pengelolaan bisnis, menurut Karabulut (2016) bahwa berwirausaha dilandasi dengan visi, misi, mimpi, memiliki perasaan untuk berwirausaha, pengembangan rencana bisnis, perhitungan sdm dan perilaku yang mengarah pada tujuan, keluarga menjadi target interaksi pertama yang dimiliki oleh anggota keluarga, yang terdiri dari ayah, ibu, saudara dan anggota keluarga lainnya.

**METODE PENELITIAN**

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Pendekatan kuantitatif adalah teknik pengelolaan data dengan menggunakan angka – angka yang di deskripsikan, dibandingkan dan dihitung menggunakan statistic sebagai alat uji perhitungan dengan menggunakan rumus yang relevan. Menurut Sugiono (2018) data kuantitatif merupakan metode penelitian yang berdasar pada *positivistic* (data yang konkrit) data penelitiannya berbentuk angka yang dihitung menggunakan statistik dan berhubungan dengan masalah yang diteliti agar dapat mengasilkan sebuah kesimpulan. Teknik sampling yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode *probability sampling*, seluruh unsur (misalnya: orang, rumah tangga) dalam suatu populasi memiliki kesempatan yang sama untuk dipilih dalam sampel. Pada penelitian kali ini menggunakan metode *Cluster Random Sampling* sebagai teknik penentuan sampel, dikarenakan populasi yang cukup luas, dan juga teknik penentuan sampel dengan metode *cluster random sampling*.

**HASIL DAN PEMBAHASAN**

**Pengaruh *Work Environment* terhadap Kinerja UMKM**

Pada penelitian ini variabel *Work Environment* berpengaruh terhadap Kinerja UMKM di Kecamatan Pedurungan. Hasil penelitian menunjukkan nilai ditunjukkan pada *path coefficient* sebesar 0.212 dan *p-value* 0,000 < 0.05 maka hipotesis diterima. Menurut Samson, Budianto, & Katini (2017) Samson, Waiganjo, & Koima, (2015) menyatakan bahwa lingkungan kerja yang sesuai bagi kelangsungan kerja dan meningkatkan kinerja pekerja. Raziq & Maulabakhsh (2015) menyebutkan bahwa lingkungan kerja yang baik dapat meningkatkan kinerja. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Slamet Riyanto (2018) bahwa *work environment* berpengaruh terhadap kinerja UMKM. Sedangkan menurut Yohan Dwi Putri dan Mei Ie (2020) menyatakan bahwa *work environment* tidak berpengaruh terhadap kinerja UMKM.

**Pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja UMKM di Kecamatan Pedurungan**

Pada penelitian variabel Stres Kerja berpengaruh terhadap Kinerja UMKM di Kecamatan Pedurungan. Hasil penelitian menunjukkan nilai ditunjukkan pada *path coefficient* sebesar 0.210 dan *p-value* 0.000 < 0.05 maka hopotesis diterima. Menurut Yusof dkk (2021) Stres kerja merupakan suatu kondisi atau keadaan seseorang pada ketakutan yang membuat adanya ketidakseimbangan fisik dan psikis seseorang, akan menyebabkan emosi, proses berfikir dan kondisi pada pekerja (*Job Stres*). Hasil penelitian ini sejalan dengan yang dilakukan oleh Tiara Aqnes dkk (2023) bahwa stress kerja berpengaruh terhadap kinerja UMKM. Sedangkan menurut Triana Rahayu dkk (2022) menjelaskan bahwa stress kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja UMKM.

**Pengaruh Manajemen Pengelolaan Bisnis terhadap Kinerja UMKM di Kecamatan Pedurungan**

Pada penelitian ini variabel Manajemen Pengelolaan Bisnis berpengaruh terhadap Kinerja UMKM di Kecamatan Pedurungan. Hasil penelitian menunjukkan nilai ditunjukkan pada *path coefficient* sebesar 0.330 dan *p-value* 0.000 < 0.05% maka hipotesis diterima. Menurut Muttaqin Abdillah (2019) menjelaskan bahwa manajemen pengelolaan bisnis mengarah pada pengelolaan usaha agar pelaku UMKM dapat mengkoordinasi kegiatan usahanya dalam bidang produksi, pemasaran, SDM dan keuangan. Hasil penelitian ini menunjukan bahwa secara persial kemampuan manajerial bisnis berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja UMKM. Pada hasil penelitiannya menjelaskan bahwa manajemen pengelolaan bisnis berpengaruh terhadap kinerja UMKM. Namun berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Aryo Wibisono dkk (2019) menyatakan bahwa manajemen pengelolaan bisnis tidak berpengaruh terhadap kinerja UMKM.

**Pengaruh Dukungan Keluarga terhadap Kinerja UMKM**

Pada penelitian ini menunjukan bahwa Dukungan Keluarga memiliki pengaruh terhadap Kinerja UMKM di Kecamatan Pedurungan. Dengan nilai *path coefficient* sebesar 0.213 dan *p-value* 0.003 < 0.05 menunjukan bahwa hipotesis variabel tersebut diterima. Menurut Elliza Putri Syaharani dan Sekar Mayangsari (2012) dukungan dari keluarga yakni sebuah sokongan ataupun bantuan yang diperoleh dari keluarga ataupun individu terdekat. Menurut penelitian yang dilakukan oleh Navika Tiamy Marli’aini dan Sutianingsih (2023) hasil penelitiannya menjelaskan bahwa dukungan keluarga berpengaruh terhadap kinerja UMKM. Namun berbanding terbalik dengan penelitian yang dilakukan oleh Febrina Mahliza dkk (2016) menyatakan bahwa dukungan keluarga tidak berpengaruh terhadap kinerja UMKM.

**Uji Validitas**

Tabel 1.

Nilai *Average Variance Extracted*

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **No** | **Variabel** | **AVE** | **Keterangan** |
| 1 | Work Environment (X1) | 0,632 | Valid |
| 2 | Stres Kerja (X2) | 0,566 | Valid |
| 3 | Manajemen Pengelolaan Bisnis (X3) | 0,587 | Valid |
| 4 | Dukungan Keluarga (Z) | 0,535 | Valid |
| 5 | Kinerja UMKM (Y) | 0,635 | Valid |

Sumber : Diolah oleh penulis (2021)

Berdasarkan tabel diatas menunjukan bahwa indikator pada masing-masing variabel penelitian memiliki nilai AVE lebih besar dari 0,5. Maka dari itu berarti data tersebut sudah memenuhi standar uji validitas.

**Uji Reabilitas**

Tabel 2.

Hasil Pengujian Reliabilitas

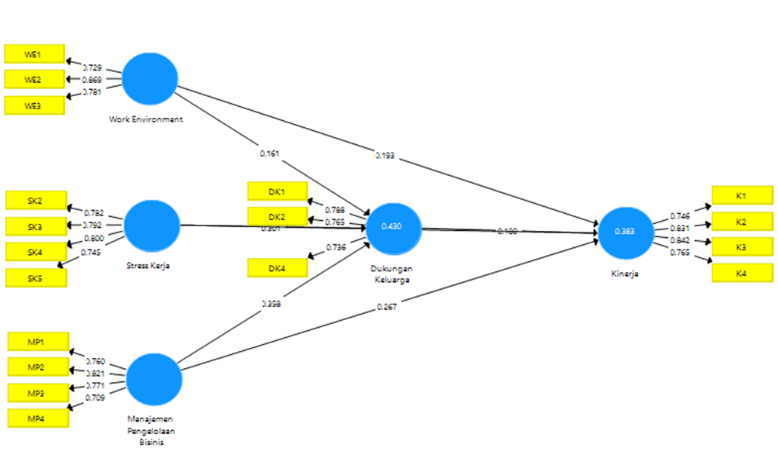
|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **No** | **Variabel** | **Cronbach’s Alpha** | **Keterangan** |
| 1 | Work Environment (X1) | 0,706 | Reliabel |
| 2 | Stres Kerja (X2) | 0,809 | Reliabel |
| 3 | Manajemen Pengelolaan Bisnis (X3) | 0,764 | Reliabel |
| 4 | Dukungan Keluarga (Z) | 0,807 | Reliabel |
| 5 | Kinerja UMKM (Y) | 0,711 | Reliabel |

Sumber: Diolah oleh penulis (2021)

Berdasarkan tabel di atas menunjukan bahwa semua indikator pada setiap variabel penelitian memiliki nilai *cronbach’s alpha* yang sudah melebihi 0,7 Sehingga data tersebut sudah memenuhi syarat standar uji reliabel.

**Uji *Goodness of Fit* (GoF) Inner Model**

Uji Goodness of Fit ini menggunakan tahap pengujian yang terdiri dari uji *Chi-Square*, *Standar Root Mean Square Residual* (SRMR), *Normal Fit Index* (NFI), *Rot Mean Square Theta* (RMS Theta), *Unweight Least Square Disrepancy* (d\_ULS), dan *Geodesic Disrepancy* (d\_G).

****

Gambar 1. Hasil Model Struktural

Sumber: Diolah oleh penulis, 2011

**Uji *Chi-Square***

Tabel 3.

Hasil *Chi-Square*

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
|  | **Uji Kecocokan** | **Model Saturated** | **Model Estimasi** |
|  | *Chi-Square* | 740.488 | 740.488 |

Sumber : Diolah oleh penulis 2023

Berdasakan tabel uji diatas menunjukan bahwa nilai uji chi-square tidak memenuhi uji fit, karena syarat yang baik nilai yang kecil p >0.05.

***Standardized Root Mean Square Residual* (SRMR)**

Tabel 4.

Hasil SRMR

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
|  | **Uji Kecocokan** | **Model Saturated** | **Model Estimasi** |
|  | *Chi-Square* | 740.488 | 740.488 |

Sumber : Diolah oleh penulis 2023

Berdasarkan dari tabel diatas menunjukan bahwa nilai uji SRMR

masih memenuhi model fit atau diterima 0.08 - 0.10 dengan model *acceptable fit.*

**Normal Fit Index (NFI)**

Tabel 5.

Hasil Normal Fit Index (NFI)

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
|  | **Uji Kecocokan** | **Model Saturated** | **Model Estimasi** |
|  | NFI | 0.701 | 0.701 |

Sumber : Diolah oleh penulis (2023)

Berdasarkan tabel diatas, menunjukan bahwa nilai uji NFI tidak memenuhi uji fit, karena syarat nilai yang direkomendasikan > 0,90.

**Root Mean Square Theta (RMS Theta)**

Tabel 6.

Hasil Normal Fit Index (NFI)

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
|  | **Uji Kecocokan** | **Hasil** |
|  | Rms Theta | 0.801 |

Sumber : Diolah oleh penulis (2023)

Berdasarkan tabel diatas, menunjukan bahwa nilai RMS Theta menunjukan bahwa nilai RMS Theta atau *Root Mean Square Theta* 0.181 > 0.102. Maka penilaian model tersebut dinyatakan tidak memenuhi kriteria model fit kecocokan. Karena syarat nilai yang digunakan adalah < 0.102.

***Unweight Least Square Disrepancy* (d\_ULS)**

Tabel 7.

Hasil *Unweight Least Square Disrepancy* (d\_ULS)

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
|  | **Uji Kecocokan** | ***Saturated Model*** | ***Estimated Model*** |
|  | d\_ULS | 1.138 | 1.138 |

Sumber : Diolah oleh penulis (2023)

Berdasarkan tabel diatas menunjukan bahwa nilai d\_ULS menunjukan kecocokan model tidak fit, karena nilai yang diperoleh adalah <95%.

***Geodesic Disrepancy* (d\_G)**

Tabel 8.

Hasil *Geodesic Disrepancy*(d\_G)

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
|  | **Uji Kecocokan** | ***Saturated Model*** | ***Estimated Model*** |
|  | d\_G | 1.138 | 1.138 |

Sumber : Diolah oleh penulis (2023)

Berdasarkan tabel diatas menunjukan bahwa nilai d\_G menunjukan kecocokan model fit (*good fit*), karena nilai yang diperoleh < 90%.

**Uji Pengaruh Tidak Langsung (*Indirecet Effect*)**

Tabel 9.

*Uji Path-Coeffisients* (*Indirect Effect*)

|  |  |
| --- | --- |
| **Variabel** | **Nilai *Path Coeffisien*** |
| *Work Environment* Dukungan Keluarga Kinerja | 0,071 |
| Stres Kerja Dukungan Keluarga Kinerja | 0,070 |
| Manajemen Pengelolaan Bisnis Dukungan Keluarga Kinerja | 0,033 |

Sumber : Data primer yang diolah Smart-PLS (2023)

Berdasarkan tabel 4.11 diatas menunjukan bahwa pengujian *path coefficient* untuk mendapatkan hasil *indirect effect*. Adapun untuk mengidentifikasi terkait diterima atau tidaknya hipotesis serta berpengaruh atau tidaknya variabel independen, maka *P-value* perlu dianalisis. Hasil *P-value* dengan *path coefficient* memberikan hasil sebagai berikut:

Tabel 4.10

Hasil *P-Value* dan *T-Statistics* (*Indirect Effect*)

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **Variabel** | ***T-Statistic*** | ***P-Value*** | **Keterangan** |
| *Work Environment* Dukungan Keluarga Kinerja | 2.127 | 0.034 | Diterima |
| Stres Kerja Dukungan Keluarga Kinerja | 2.185 | 0.029 | Diterima |
| Manajemen Pengelolaan Bisnis Dukungan Keluarga Kinerja | 2.607 | 0.009 | Diterima |

Sumber : Data yang diolah SmartPLS (2023)

Berdasarkan tabel 4.12 diatas menunjukan bahwa hipotesis variabel independen diterima karena memenuhi syarat yaitu <0.05.

**KESIMPULAN**

Berdasarkan penelitian dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. *Work Enviromnet* memiliki pengaruh terhadap Kinerja UMKM di Kecamatan Pedurungan. Hasil penelitian menunjukan bahwa lingkungan kerja yang medukung maka akan tercipta kondisi kerja yang dapat memberikan motivasi untuk meningkatkan kinerjanya, sehingga akan membawa pengaruh semangat dalam menjalankan pekerjaanya.
2. Stres Kerja memiliki pengaruh terhadap Kinerja UMKM di Kecamatan Pedurungan. Hasil penelitian menunjukan bahwa stress kerja terjadi akibat kondisi atau keadaan seseorang pada ketakutan yang membuat adanya ketidakseimbangan fisik dan psikis seseorang, akan menyebabkan emosi, proses berfikir dan kondisi pada pekerja hal ini dapat menjadikan pengaruh terhadap kinerja pemilik UMKM terganggu.
3. Manajemen Pengelolaan Bisnis berpengaruh terhadap Kinerja UMKM di Kecamatan Pedurungan. Hasil penelitian menunjukan bahwa pengelolaan manajemen bisnis yang baik membutuhkan kemampuan yang cakap dan memadahi dalam mengelola perusahaan, mengelola informasi dan menentukan kebijakan. Hal ini akan bertumpu pada kebijakan – kebijakan yang dibuat oleh pelaku UMKM itu sendiri sehingga dapat berpengaruh pada kinerja UMKM.
4. Dukungan Keluarga berpengaruh terhadap Kinerja UMKM di Kecamatan Pedurungan. Hasil penelitian menunjukan bahwa dukungan keluarga menjadi salah satu faktor utama yang dapat mempengaruhi kinerja pemilik usaha UMKM, melalui sikap, tindakan dan penerimaan keluarga terhadap pekerjaan dan tanggung jawab, anggota keluarga akan menjadi yang selalu mendukung selalu siap dan bersedia memberikan pertolongan dan bantuan jika diperlukan.
5. *Work Environment* berpengaruh terhadap Dukungan Keluarga. Hasil penelitian menunjukan bahwa lingkungan kerja terpengaruhi oleh dukungan keluarga, hal ini menunjukan bahwa kebahagian pekerja dalam bekerja sehingga akan berdampak pada kinerja yang di hasilkan.
6. Stres Kerja berpengaruh terhadap Dukungan Keluarga. Hasil penelitian ini menunjukan bahwa stres kerja dapat berasal dari ketidakharmonisan hubungan antara suami dan istri atau dengan anggota keluarga lainnya, ketegangan antara keluarga ini lah yang akan membawa penurunan kesejahteraan pekerjaan secara psikologis atau fisik yang dapat mempengaruhi kinerja.
7. Manajemen Pengelolaan Bisnis berpengaruh terhadap Dukungan Keluarga. Hasil penlitian menunjukan bahwa lingkungan keluarga yang baik memberikan terciptanya dukungan moril seperti kesempatan, kepercayaan, ide ide baru, dan dukungan materil seperti pemberian modal, penyediaan alat dan bahan usaha dapat menjadikan seseorang mengatur bisnis yg ia mulai tidak terhambat, biasanya hambatan itu terjadi apabila tidak dapatnya salah satu dukungan moril dan material dari keluarga.
8. *Work Environment* berpengaruh terhadap Kinerja UMKM yang diediasi oleh Dukungan Keluarga. Hasil penelitian menunjukan bahwa lingkungan kerja yang baik terbentuk bisa dikarenakan dukungan internal dari keluarga. Pemilik UMKM merasakan dukungan yang penuh dari keluarga hal ini dapat di rasakan dan energi positifnya dapat di rasakan oleh orang orang sekitar mereka. hal ini nantinya dapat menjadikan pengaruh pada kinerja pemilik UMKM
9. Stres Kerja berpengaruh terhadap Kinerja UMKM yang dimediasi oleh Dukungan Keluarga. Hasil penelitian menunjukan bahwa stress pada pekerjaaan tanpa adanya dukungan keluarga adalah hal yang berbahaya. Sebab keluarga adalah orang-orang yang paling terdekat dengan pemilik UMKM. Apabila kesenjangan hubungan terjadi dengan salah satu anggota dapat mengakibatkan penurunan kinerja yang di kerahkan.
10. Manajemen Pengelolaan Bisnis berpengaruh terhadap Kinerja UMKM yang dimediasi oleh Dukungan Keluarga. Hasil penelitian menunjukan bahwa Manajemen pengelolaan bisnis dapat berjalan dengan lancar apabila mendapatkan dukungan dari orang orang terdekat yang dipercayainya. Seperti memberikan solusi, masukan dan saran saat pengambilan keputusan atau persetujuan untuk ide-ide baru yang akan dikeluarkan untuk bisnis yang dijalaninya. Dukungan keluarga menjadi salah satu kunci utama sebagai keberlangsungan lancarnya sebuah usaha.

**DAFTAR PUSTAKA**

Abdillah, M., Primasari, D., & Widianingsih, R. (2019). Pengaruh Strategi Bisnis, Kemampuan Manajerial Bisnis Dan Pengetahuan Akuntansi Pelaku Umkm Terhadap Kinerja Umkm Bidang Kuliner Di Kabupaten Purbalingga. *Jurnal Optimum*, 9(2), 145–157.

Agus Styoro Cahyo Wibowo. (2013). Pengaruh Pelatihan Dan Kreativitas Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Teknisi Pada PT. Perusahaan Listrik Negara (Persero) Area Bojonegoro, *Jurnal Ilmu Manajemen*,1(4). <https://jurnalmahasiswa.unesa.ac.id/index.php/jim/article/view/6260/7112>

Agustina, R., & Sudibya, I. G. A. (2018). Pengaruh Work Family Conflict Terhadap Stres Kerja Dan Kinerja Wanita Perawat Di Rumah Sakit Umum Daerah Praya Lombok. *E-Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Universitas Udayana*, 3(7), 775–808.

Alfian, J., & Soelaiman, L. (2019). Pengaruh Teknologi, Organisasi, Dan Lingkungan Eksternal Terhadap Kinerja Bisnis Umkm Di Jakarta Melalui Adopsi Media Sosial Sebagai Variabel Mediasi*. Jurnal Manajerial Dan Kewirausahaan*, I(4), 890–899.

Aniversari, P. (2022). Pengaruh Stress Kerja, Lingkungan Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Karyawan Pt Aneka Gas Industri Lampung). Revenue: *Jurnal Manajemen Bisnis Islam*, 3(1), 1–24.

Anjelika Wulan Tamba. (2018). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Loyalitas Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Columbindo Perdana Cabang Manado, *Jurnal Administrasi Bisnis*, 7(1). DOI: <https://doi.org/10.35797/jab.v7.i001.33-41>

Aprianngi et al. (2018). Pengaruh Kreativitas, Kedisiplinan, Kompensasi dan Komunikasi Interpersonal terhadap Kinerja Karyawan PDAM Kota Padang. *Journal of Economic and Economic Education,* 6(2),143-155. <http://dx.doi.org/10.22202/economica.2018.6.2.2594>

Aqnes, T., Hanafi, A., & Hadjri, M. I. (2023). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Mengolah Pada Umkm Ikan Giling Karyani Sungsang. *Journal Of Islamic Education Management, 3(2)*, 185–199.

Aryana, P., & Winoto, H., Tj. (2017). Pengaruh Budaya Organisasi, Etika Kerja, dan Loyalitas terhadap Kinerja Karyawan*, JURNAL ILMIAH MANAJEMEN BISNIS*, 17(2), 89-110. <http://ejournal.ukrida.ac.id/ojs/index.php/IMB/article/view/1528>

Askiah, A., & Fauzizah, F. (2021). Pengaruh Kreativitas, Motivasi, Disiplin, dan Pelatihan Serta Loyalitas Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Mahakam Berlian Samjaya. [*Change Agent for Management Journal*](https://jurnal.umberau.ac.id/index.php/camjournal/issue/view/56) *,* 5(1), 45-60.<https://doi.org/10.35915/cj.v5i1.548>

Astawinetu, E. D., & Prahesti, Y. (2023). Pengaruh Stres Kerja, Lingkungan Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Karmand Mitra Andalan Surabaya. *Jurnal Eksekutif*, 20(01), 74–94.

Cahya, A. D., Ratnasari, N. T., & Putra, Y. P. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja, Stress Kerja, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Umkm Buah Baru Online (Bbo) Di Gamping Yogyakarta). *Jurnal Bingkai Ekonomi*, 6(1), 71–83.

Cindy, C., Purba, P. Y., Wijaya, H. C., & Anggara, T. (2020). Stres Kerja, Komunikasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt Indo Prima Nusantara*. Journal Of Economic, Bussines And Accounting* (Costing), 3(2), 274–281.

Demak Claudia Yosephine Simanjuntak, A. H. M. Dan A. S. T. (2021). Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja, Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Jasa Marga (Persero) Tbk Cabang Belmera. *Jurnal Indonesia Sosial Teknologi*, 2(3), 353–365.

Dewi Ni Made Rai Christina Kusuma, A. I. G. A. D. (2020). Peran Mediasi Stres Kerja Pada Pengaruh Konflik Pekerjaan- Keluarga Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *E-Jurnal Manajemen*, 9(7), 2516–2535.

Din, S. M., Ramli, R., & Bakar, A. A. (2018). A review on trust factors affecting purchase Intention on Instagram. In *2018 IEEE Conference on Application, Information and Network Security (AINS)* (pp. 49–53). IEEE.

Dwi, Y., & Ie, M. (2020). Pengaruh Orientasi Kewirausahaan, Lingkungan Kerja Dan Media Sosial Terhadap Kinerja Usaha Umkm Di Jakarta. *Jurnal Manajerial Dan Kewirausahaan*, Ii(4), 1106–1114.

Eric Hermawan. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja, Stres Kerja, Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pt. Sakti Mobile Jakarta. *Jurnal Kajian Ilmiah*, 22(2), 173–180.

Febrina Mahliza, Wahyu Budi Priatna, Dan Budi Priatna. (2016). Pengaruh Dukungan Keluarga Dan Lingkungan Ekonomi Terhadap Kinerja Usaha Tahu Di Kabupaten Bogor. *Jurnal Agribisnis Indonesia*, 4(1), 17–26.

Gabungan Industri Kendaraan Bermotor Indonesia (GAIKINDO). 2020. *Daftar Penjualan Mobil*. Indonesia. <https://otomotif.kompas.com/read/2020/01/23/070200815/daftar-mobil-terlaris-di-indonesia-sepanjang-2019?page=all>. [Kompas.com](https://www.kompas.com/)

Ghobind Difit Eldiana Putra. (2022). Pengaruh Stres Kerja, Efektivitas Komunikasi Organisasi, Dan Loyalitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Sarung Tenun Pt.Nabatex Cabang Kabupaten Kediri. Optimal: *Jurnal Ekonomi Dan Manajemen*, 2(3), 156–176.

Ghozali, Imam. (2013). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 23 Update PLS Regresi*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

Heni Nurani, Elis Dwiana, Dan E. E. (2013). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Usaha Dan Penggunaan Informasi Terhadap Kinerja Pengambilan Keputusan Dan Dampaknya Terhadap Kinerja Perusahaan (Survey Pada Umkm Di Cimahi). Sosiohumaniora, 15, 261–271.

Herwantono, Nugraha, E. H., & Ekawati, N. (2022). Manajemen Pengelolaan Bisnis Jasa Kapal Tunda Pada Pt. Pelindo Marine Service. *Jurnal Investasi*, 8(2), 65–72.

Sugiyono. (2010). *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta.