

Pengaruh Lingkungan Kerja, Beban Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Kayawan PT. Hippo Prima Plast

Alfine Sentosa^{1)*} Pujiarti²⁾

¹⁾²⁾Universitas Buddhi Dharma

Jl. Imam Bonjol No. 41 Karawaci Ilir, Tangerang, Indonesia

¹⁾alpinesentosa@gmail.com

²⁾pujiarti.pujiarti@ubd.ac.id

Rekam jejak artikel:

Abstrak

Terima April 2022;
Perbaikan April 2022;
Diterima April 2022;
Tersedia online Juni 2022

Kata kunci:

Lingkungan kerja
Beban kerja
Stres kerja
Kinerja karyawan

Penulisan skripsi ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja, beban kerja, dan stres kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Hippo Prima Plast. Penelitian ini dilakukan dengan menyebarkan kuesioner, sedangkan untuk metode penelitian menggunakan metode deskriptif.

Dari hasil analisis regresi linier berganda, diperoleh hasil persamaan $Y = 14,701 + 0,490 X_1 - 0,165 X_2 + 0,339 X_3 + e$ dan hasil koefisien korelasi lingkungan kerja memiliki korelasi yang positif dengan tingkat hubungan sedang terhadap kinerja karyawan yaitu sebesar 0,615. Beban kerja memiliki korelasi yang negatif dengan tingkat hubungan rendah terhadap kinerja karyawan yaitu sebesar 0,056. Stres kerja memiliki korelasi yang positif dengan tingkat hubungan sedang terhadap kinerja karyawan yaitu sebesar 0,333.

Berdasarkan hasil uji t diperoleh t_{hitung} untuk lingkungan kerja sebesar 7,325, t_{hitung} untuk beban kerja sebesar -2,548, dan t_{hitung} untuk stres kerja sebesar 3,529, dengan t_{tabel} sebesar 1,659 yang diperoleh dari t_{tabel} distribusi untuk $df = 110-3$ dan *level of significant* 0,05. Dengan demikian H_a diterima dan H_o ditolak.

Berdasarkan hasil uji F, F_{hitung} untuk lingkungan kerja sebesar 65,769, F_{hitung} untuk variabel lingkungan kerja dan beban kerja sebesar 32,622, F_{hitung} untuk lingkungan kerja, beban kerja, dan stres kerja sebesar 28,227, dengan F_{tabel} sebesar 2,69. Bahwa variabel lingkungan kerja, beban kerja, dan stres kerja memenuhi kriteria probabilitas, dimana probabilitas variabel lingkungan kerja, beban kerja, dan stres kerja memiliki nilai di bawah 0,05. Dengan demikian H_o ditolak dan H_a diterima.

I. PENDAHULUAN

Era globalisasi ditandai dengan semakin pesatnya perkembangan pada segala aktivitas bisnis. (Oktari & Liugowati, 2019; Wi, 2020) Perubahan lingkungan sedemikian bergerak maju sudah memaksa banyak sekali jenis perusahaan pada dunia, baik langsung maupun awam untuk melakukan visi, misi, serta strategi dan adaptasi pada struktur, kultur, serta sistem perusahaan. (Melatnebar, Oktari, Chandra, & Vinna, 2020; "No Title," n.d.) Perubahan yang terjadi dampak kemajuan teknologi serta informasi, mengakibatkan perusahaan wajib berani melakukan perubahan strategi yang menuntut pengembangan buat mengantisipasi kebutuhan-kebutuhan yang akan tiba. Keberhasilan sebuah perusahaan bergantung terhadap kualitas yang dimiliki oleh sumber daya manusia. (Chandra, 2020; Melatnebar, 2021a) oleh karena itu. Perusahaan wajib memperhatikan kesejahteraan setiap karyawan untuk mencapai tujuannya melalui visi dan misi. (Hernawan, Setiawan, Andy, & Wi, 2020; Limajatini, Winata, Kusnawan, & Aprilyanti, 2019) Sumber daya manusia di dalam suatu perusahaan perlu dikelola secara baik dan benar, guna mewujudkan ekuilibrium antara keahlian karyawan dan kebutuhan perusahaan. (Melatnebar et al., 2020; "No Title," n.d.) Kinerja karyawan yang potensial selaku harapan perusahaan pada merealisasikan visi dan misi industri, baik

* Corresponding author

dalam jangka pendek ataupun jangka panjang. “Manajemen sumber daya manusia merupakan aktivitas perencanaan, penggunaan, peningkatan, perawatan, dan pemakaian SDM buat menggapai tujuan yang positif secara perorangan ataupun kelompok”.(Melatnebar, 2021b; Winata, 2021)

II. TINJAUAN PUSTAKA

Menurut (Kadar, 2014) “Manajemen adalah seni dan ilmu yang mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia secara efektif, yang didukung oleh sumber daya lainnya dalam suatu organisasi untuk mencapai tujuan tertentu”.

Menurut (Dessler, 2015) “Manajemen adalah seni dan ilmu yang mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia secara efektif, yang didukung oleh sumber daya lainnya dalam suatu organisasi untuk mencapai tujuan tertentu”.

Menurut (Mulyadi, 2015) “Lingkungan Kerja adalah segala sesuatu yang dapat mempengaruhi kelangsungan, eksistensi, keberadaan, dan lainlainnya yang menyangkut organisasi dari dalam maupun luar”.

Menurut (Mudayana, 2016) “Beban Kerja merupakan sesuatu dari interaksi antara tuntutan tugas dengan lingkungan kerja, dimana digunakan sebagai tuntutan kerja dan persepsi dari pekerja”.

Menurut (Fahmi, 2016) “Stres Kerja adalah suatu keadaan yang menekan diri dan jiwa seseorang diluar batas kemampuannya, sehingga jika terus dibiarkan tanpa ada solusi maka ini akan berdampak pada kesehatannya karena stres timbul umumnya diikuti oleh faktor peristiwa yang mempengaruhi kejiwaan seseorang, dan peristiwa itu terjadi diluar dari kemampuannya sehingga kondisi tersebut telah menekan jiwanya”.

Menurut (Diana Silaswara, Rinintha Parameswari, Agus Kusnawan, Eso Hernawan, 2021) “Manajemen Sumber Daya Manusia adalah tercapainya pemahaman akan peran dan fungsi manajemen sumber daya manusia pada suatu perusahaan”.

Menurut (Andy & Sutrisna, 2018) “Sumber Daya Manusia merujuk kepada orang – orang dalam organisasi. Tidak ada satupun faktor dalam aktivitas bisnis yang mempunyai dampak langsung terhadap kesejahteraan perusahaan selain daripada Sumber Daya Manusia”.

III. METODE

Jenis Data

Menurut (Sugiyono, 2016) “Data Primer merupakan informasi yang diperoleh dari sumber-sumber primer yaitu informasi dari narasumber”.

Menurut (Sugiyono, 2016) “Data Sekunder yaitu merupakan data penelitian yang diperoleh penulis secara tidak langsung melalui media perantara dan dicatat oleh pihak lain”.

Sumber Data

Menurut (Sugiyono, 2016) “Sumber Data Primer adalah sebuah sumber data yang dikumpulkan secara langsung oleh peneliti. Metode atau pendekatanyang dapat dilakukan melalui sebuah proses pengumpulan data yang bersifat primer ini dapat menggunakan angket/kuesioner”.

Menurut (Sugiyono, 2016) “Sumber Data Sekunder adalah sumber data dari penelitian yang diperoleh penulis secara tidak langsung, menggunakan media perantara (diperoleh dan dicatat oleh pihak lain). Sumber data sekunder didapat dari buku-buku referensidan sumber-sumber lain yang berhubungan dengan variabel yang diteliti”.

Populasi dan Sampel

Menurut (Sugiyono, 2016) “Populasi adalah wilayah generalisasi terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan”.

Menurut (Sugiyono, 2016) “Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Untuk itu sampel yang diambil dari populasi harus betul-betul representatif (mewakili)”.

Teknik Analisis Data

a. Uji Validitas

Menurut (Sugiyono, 2014) “Instrumen yang valid berarti alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data (mengukur) itu valid. Valid berarti instrumen tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur”.

b. Uji Reliabilitas

Menurut (Sugiyono, 2014) “Reliabilitas berkenaan dengan derajat konsisten dan stabilitas data atau temuan”

IV. HASIL

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1014,475	1	1014,475	65,769	,000 ^b
	Residual	1665,888	108	15,425		
	Total	2680,364	109			
2	Regression	1015,285	2	507,642	32,622	,000 ^c

	Residual	1665,079	107	15,561		
	Total	2680,364	109			
	Regression	1190,333	3	396,778	28,227	,000 ^d
3	Residual	1490,031	106	14,057		
	Total	2680,364	109			

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui :

- a. Fhitung untuk model 1 adalah 65,769 dengan tingkat signifikan 0,000 dimana angka $0,000 < 0,05$ dan juga $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $65,769 > 2,69$, artinya terdapat pengaruh secara parsial dan signifikan antara variabel lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.
- b. Fhitung untuk model 2 adalah 32,622 dengan tingkat signifikan 0,000 dimana angka $0,000 < 0,05$ dan juga $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $32,622 > 2,69$, artinya terdapat pengaruh secara simultan dan signifikan antara variabel lingkungan kerja dan beban kerja terhadap kinerja karyawan.
- c. Fhitung untuk model 3 adalah 28,227 dengan tingkat signifikan 0,000 dimana angka $0,000 < 0,05$ dan juga $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $28,227 > 2,69$, artinya terdapat pengaruh secara simultan dan signifikan antara variabel lingkungan kerja, beban kerja, dan stres kerja terhadap kinerja karyawan.

V. KESIMPULAN

- a. Analisis pengaruh variabel lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan ditunjukkan dengan nilai koefisien korelasi sebesar 0,615. Hal ini menunjukkan hubungan antara kedua variabel positif dan berpengaruh kuat. Dari hasil pengujian t parsial, memperoleh $t_{hitung} (7,325) > t_{tabel} (0,6768)$ dan nilai probabilitas $0,000 < 0,05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima yang berarti terdapat hubungan positif dan signifikan antara variabel lingkungan kerja (X_1) terhadap variabel kinerja karyawan (Y). (Chandra, 2019; Wi & Anggraeni, 2020)
- b. Analisis pengaruh variabel beban kerja terhadap kinerja karyawan ditunjukkan dengan nilai koefisien korelasi sebesar 0,056. Hal ini menunjukkan hubungan antara kedua variabel positif dan berpengaruh rendah. Dari hasil pengujian t parsial, memperoleh $t_{hitung} (-2,548) < t_{tabel} (0,6768)$ dan nilai probabilitas $0,012 < 0,05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima yang berarti terdapat hubungan negatif atau tidak berpengaruh antara variabel beban kerja (X_2) terhadap variabel kinerja karyawan (Y). (Trida, Yoyo, Sutisna, & Silaban, 2021; Wibowo, Sutandi, Limajatini, & Komarudin, 2021)
- c. Analisis pengaruh variabel stres kerja terhadap kinerja karyawan ditunjukkan dengan nilai koefisien korelasi sebesar 0,333. (Chandra, 2019; Wi & Anggraeni, 2020) Hal ini menunjukkan hubungan antara kedua variabel positif dan berpengaruh rendah. Dari hasil pengujian t parsial, memperoleh nilai $t_{hitung} (3,529) > t_{tabel} (0,6768)$ dan nilai probabilitas $0,001 < 0,05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima yang berarti

terdapat hubungan positif atau berpengaruh antara variabel stres kerja (X3) terhadap variabel kinerja karyawan (Y).

- d. Analisis pengaruh variabel lingkungan kerja, beban kerja, dan stres kerja terhadap kinerja karyawan ditunjukkan dengan besarnya nilai F pada uji ANOVA. (Trida, Yoyo, et al., 2021; Wibowo et al., 2021) Dari hasil pengujian ANOVA, memperoleh $F_{hitung} > F_{tabel}$ (28,277 > 2,69) dan signifikansi lebih kecil dari 0,05 ($0,000 < 0,05$) sehingga dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima yang berarti terdapat hubungan positif atau variabel lingkungan kerja, beban kerja, dan stres kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan.
- e. Hasil uji regresi linear berganda menunjukkan besarnya pengaruh ketiga variabel bebas terhadap variabel terikat (kinerja karyawan) secara bersama-sama. (Melatnebar, 2019, 2020) Hasil penelitian menunjukkan persamaan regresi :

$$Y = 14,701 + 0,490X_1 - 0,165X_2 + 0,339X_3 + e$$

Pada saat variabel X1 (Lingkungan Kerja) terjadi peningkatan/penurunan sebesar 1 *point* maka variabel Y (Kinerja Karyawan) akan mengalami peningkatan/penurunan sebesar 0,490. (Hernawan, Cahyono, Andy, Wi, & Alexander, 2021; Limajatini, 2021) Pada saat variabel X2 (Beban Kerja) terjadi peningkatan/penurunan sebesar 1 *point* maka variabel Y (Kinerja Karyawan) akan mengalami penurunan sebesar -0,165, dan pada saat variabel X3 (Stres Kerja) terjadi peningkatan/penurunan sebesar 1 *point* maka variabel Y (Kinerja Karyawan) akan mengalami peningkatan/penurunan sebesar 0,339. Untuk nilai *constant* sebesar 14,701 menunjukkan bahwa apabila tidak terjadi peningkatan/penurunan *point* pada variabel X1, X2 ataupun X3 maka variabel kinerja karyawan (Y) berada pada nilai 14,701. (Limajatini, Murwaningsari, & Khomsiyah, 2019; Winata, Kusnawan, Limajatini, & Hernawan, 2020)

Saran

Berdasarkan hasil penelitian, penulis memberikan beberapa saran bagi kepentingan beberapa pihak :

1. Untuk Pembaca

Penelitian ini diolah serta dilakukan dengan keterbatasan waktu dan pengetahuan dari penulis, oleh karena itu penulis menyarankan pembaca untuk lebih kritis dalam membaca hasil penelitian ini sehingga tidak mengakibatkan kesalahpahaman dan salah pengertian. dari hasil penelitian yang sudah dilakukan, penulis mengharapkan dapat berguna dalam menambah ilmu pengetahuan dan pengalaman tentang lingkungan kerja,

beban kerja, dan stres kerja terhadap kinerja karyawan, terutama dalam mengaplikasikan teori yang telah diterima di Universitas Buddhi Dharma menggunakan praktek yang terdapat pada perusahaan dan di lapangan. Hasil penelitian ini dibutuhkan bisa membantu menambah informasi dalam penelitian-penelitian selanjutnya. (Limajatini, Murwaningsari, & Sellawati, 2019; Wi, Salikim, & Susanti, 2021)

2. Untuk Kepentingan Ilmiah

Dari hasil penelitian yang sudah dilakukan, diketahui bahwa variabel lingkungan kerja, beban kerja, dan stres kerja mempengaruhi sebanyak 66,6% terhadap kinerja karyawan, dan sisanya ditentukan oleh faktor lain yang tidak disebutkan dalam penelitian ini. (Komarudin, Irwan, Winata, & Surjana, 2019; Mukin & Oktari, 2019) Oleh sebab itu, penulis menyarankan untuk meneliti faktor lainnya seperti budaya perusahaan dan loyalitas. (Trida, Jenni, & Salikim, 2020; Trida, Sugioko, Tjiptadi, Afa, & Halim, 2021) Penulis juga mengharapkan supaya penelitian selanjutnya dilakukan dengan lebih memperhitungkan waktu penelitian, sehingga bisa memperoleh hasil penelitian yang lebih sempurna serta seksama. (Laluur, Melatnebar, & Huwai, 2021; Winata & Limajatini, 2020)

3. Untuk Perusahaan

Dari hasil penelitian yang sudah dilakukan, penulis melihat adanya beberapa hal yang perlu diperhatikan oleh perusahaan tentang beban kerja karyawan. (Chandra, Susanti, & Salikim, 2021; Melatnerbar, Winata, Limajatini, Irwan, & Surjana, 2021) Perusahaan sebaiknya menyampaikan tugas yang sesuai dengan bidang keahlian karyawan supaya karyawan bisa menuntaskan pekerjaannya serta tidak mengalami beban atas pekerjaannya. (Oktari & Liugowati, 2019; Yopie Chandra, 2019) Perusahaan bisa juga mengevaluasi kembali bagaimana tingkat kinerja karyawan dengan mengadakan rapat tahunan atau mengevaluasi karyawan-karyawan yang kurang puas atau membahas faktor-faktor yang mengakibatkan terjadinya penurunan/peningkatan kinerja karyawan pada PT. Hippo Prima Plast.

Daftar Pustaka

- Andy, & Sutrisna. (2018). Pengaruh Kedisiplinan Kerja, Prestasi Kerja Dan Semangat Kerja Terhadap Pemberian Bonus Karyawan Pada PT. Reka Sukses Adipratama. *PRIMANOMICS: JURNAL EKONOMI DAN BISNIS - VOL. 16. NO. 1*.
- Chandra, Y. (2019). Pengaruh Strategi Manajemen Laba dan Resiko Investasi Terhadap Volume Perdagangan Saham (Studi Empiris Pada Perusahaan Yang Terdaftar di Bursa Efek Indonesia). *Primanomics : Jurnal Ekonomi & Bisnis*, 17(1 SE-Articles), 159–165. Retrieved from <https://jurnal.ubd.ac.id/index.php/PE/article/view/96>
- Chandra, Y. (2020). Pengaruh Konservatisme Akuntansi, Persistensi Laba, Dan Risiko Sistematis Terhadap Earnings Response Coefficient (Erc) Pada Perusahaan Manufaktur Yang Terdaftar Di Bursa Efek Indonesia Pada Tahun 2016-2018. *AKUNTOTEKNOLOGI*, 12(1 SE-Articles), 12–28. Retrieved from <https://jurnal.ubd.ac.id/index.php/akunto/article/view/366>
- Chandra, Y., Susanti, M., & Salikim, S. (2021). Pengaruh Persistensi Laba, Dan Risiko Sistematis Terhadap Earnings Response Coefficient (Erc) Pada Perusahaan Manufaktur Yang Terdaftar Di Bursa Efek Indonesia Pada Tahun 2016-2018. *AKUNTOTEKNOLOGI*, 13(1 SE-Articles), 50–63. Retrieved from <https://jurnal.ubd.ac.id/index.php/akunto/article/view/676>
- Dessler, G. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Diana Silaswara, Rinintha Parameswari, Agus Kusnawan, Eso Hernawan, A. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Tangerang: CV. Pustaka Kreasi Mandiri.
- Fahmi, I. (2016). *Pustaka Pelajar*. Bandung: CV. Alfabeta.
- Hernawan, E., Cahyono, Y., Andy, A., Wi, P., & Alexander, A. (2021). Informasi Kebijakan Dividen Yang dipengaruhi Oleh Return On Asset, Leverage, dan Sales Growth (Studi Empiris Pada Perusahaan Makanan dan Minuman Yang Terdaftar Di Bursa Efek Indonesia Pada Tahun 2016-2020). *AKUNTOTEKNOLOGI*, 13(2 SE-Articles), 13–23. Retrieved from <https://jurnal.buddhidharma.ac.id/index.php/akunto/article/view/804>
- Hernawan, E., Setiawan, T. S., Andy, A., & Wi, P. (2020). Mining Stock Price Index on Macro Economic Indicators. *eCo-Fin*, 2(3 SE-Articles), 139–145. Retrieved from <https://jurnal.kdi.or.id/index.php/ef/article/view/461>

- Kadar, N. (2014). *Manajemen Personalia*. Bandung: CV. Pustaka Setia.
- Komarudin, H., Irwan, I., Winata, S., & Surjana, M. T. (2019). Analisa Komparasi Ukuran Perusahaan Dan Audit Delay Antara Perusahaan Properti Dan Perusahaan Pertambangan Yang Terdaftar Di Bei Pada Tahun 2015-2017. *AKUNTOTEKNOLOGI*, *11*(2 SE-Articles), 75–84. Retrieved from <https://jurnal.buddhidharma.ac.id/index.php/akunto/article/view/689>
- Laluur, E., Melatnebar, B., & Huwai, R. P. (2021). REALISASI DAN DAMPAK DARI PROGRAM AMNESTI PAJAK DI KANTOR PELAYANAN PAJAK PRATAMA TANGERANG BARAT. *AKUNTOTEKNOLOGI*, *13*(1 SE-Articles), 1–12. Retrieved from <https://jurnal.buddhidharma.ac.id/index.php/akunto/article/view/670>
- Limajatini. (2021). Pengaruh Ukuran Perusahaan, Return On Assets (ROA), dan Keputusan Investasi Terhadap Nilai Perusahaan (Studi Empiris pada Perusahaan Manufaktur Sektor Makanan dan Minuman yang Terdaftar di Bursa Efek Indonesia Periode 2017-2019). *Prosiding: Ekonomi dan Bisnis*, *1*(1).
- Limajatini, L., Murwaningsari, E., & Khomsiyah, K. (2019). Analysis of Effect of Power Distance, Power Avoidance, Individualism, Masculinity and Time Orientation Toward Auditing Behavior with Mediation of Locus of Control. *eCo-Fin*, *1*(1 SE-Articles), 12–21. Retrieved from <https://jurnal.kdi.or.id/index.php/ef/article/view/53>
- Limajatini, L., Murwaningsari, E., & Sellawati, S. (2019). Analysis of the Effect of Loan to Deposit Ratio, Non Performing Loan & Capital Adequacy Ratio in Profitability: (Empirical study of conventional banking companies listed in IDX period 2014–2017). *eCo-Fin*, *1*(2 SE-Articles), 55–62. Retrieved from <https://jurnal.kdi.or.id/index.php/ef/article/view/121>
- Limajatini, L., Winata, S., Kusnawan, A., & Aprilyanti, R. (2019). Studi Komparatif Budidaya Ikan Konsumsi Air Tawar Antara Sawangan “Bogor, Mekar Kondang “Tangerang, Dan Baros “Pandeglang Studi Kasus Ikan Gurami. *Primanomics: Jurnal Ekonomi & Bisnis*, *17*(1 SE-Articles), 120–131. Retrieved from <https://jurnal.buddhidharma.ac.id/index.php/PE/article/view/93>
- Melatnebar, B. (2019). MENYOAL e-SPT PPH PASAL 23/ 26 DAN PKP TERDAFTAR TERHADAP PENERIMAAN PPH 23/ 26 SERTA TAX PLANNING SEBAGAI VARIABEL INTERVENING. *Journal Akuntansi Manajerial*, *4*(2).
- Melatnebar, B. (2020). Menalar Kapabilitas Lulusan Sarjana Ekonomi Akuntansi Terhadap Aplikasi e-SPT PPH Badan Dalam Rangka Penyerapan Tenaga Kerja di Dunia Usaha. *MEDIA AKUNTANSI PERPAJAKAN*, *5*(1).

- Melatnebar, B. (2021a). PELATIHAN PENGGUNAAN MARKETPLACE ONLINE KEPADA PEMUDA PEMUDI DI KELURAHAN KOTABUMI SEBAGAI STRATEGI MENINGKATKAN PENJUALAN DI MASA PANDEMI. *URGENSI: JURNAL PENGABDIAN MASYARAKAT MULTIDISIPLIN*, 1(2).
- Melatnebar, B. (2021b). Pengkreditan Pajak Penghasilan Pasal 24 Sebagai Perencanaan Pajak Yang Efektif. *Journal Akuntansi Manajerial*, 6(1).
- Melatnebar, B., Oktari, Y., Chandra, Y., & Vinna, V. (2020). Pengaruh Pkp, Sistem E-Faktur, Kanal E-Billing Pajak Dan E-Filling Terhadap Jumlah Penerimaan Ppn Pada Perusahaan Yang Terdaftar Di Direktorat Jenderal Pajak. *AKUNTOTEKNOLOGI*, 12(2 SE-Articles), 106–117. Retrieved from <https://jurnal.ubd.ac.id/index.php/akunto/article/view/490>
- Melatnerbar, B., Winata, S., Limajatini, L., Irwan, I., & Surjana, M. T. (2021). Menalar Dampak Kebijakan Tax Holiday Terhadap Iklim Investasi Di Indonesia Sejak 1970 - 2020. *AKUNTOTEKNOLOGI*, 13(2 SE-Articles), 24–34. Retrieved from <https://jurnal.buddhidharma.ac.id/index.php/akunto/article/view/856>
- Mudayana, I. F. (2016). Pengaruh Kompetensi, Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening PT. Sai Apparel Industries, Semarang. *Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis*.
- Mukin, A. U., & Oktari, Y. (2019). Effect of Company Size, Profitability, and Leverage on Tax Avoidance. *eCo-Fin*, 1(2 SE-Articles), 63–75. Retrieved from <https://jurnal.kdi.or.id/index.php/ef/article/view/123>
- Mulyadi, D. (2015). *Perilaku Organisasi dan Kepemimpinan Pelayanan*. Bandung: Alfabeta.
- No Title. (n.d.). .
- Oktari, Y., & Liugowati, L. (2019). The Effect of Intellectual Capital and Corporate Social Responsibility on Company Performance (Empirical Study on Banking Companies Listed on the Indonesia Stock Exchange in 2013-2017). *eCo-Fin*, 1(1 SE-Articles), 34–42. Retrieved from <https://jurnal.kdi.or.id/index.php/ef/article/view/56>
- Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif*. Bandung: PT. Alfabet.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif*. Bandung: PT. Alfabet.
- Trida, T., Jenni, J., & Salikim, S. (2020). Pengaruh Pemahaman Akuntansi, Kepercayaan Terhadap Aparat Pajak, Manfaat Yang Dirasakan, Persepsi Atas Efektifitas Sistem Perpajakan Dan Tingkat Penghasilan Terhadap Kepatuhan Wajib Pajak Orang Pribadi Yang Menjalankan Usaha Mikro Kecil Dan Menengah (Umkh).

- AKUNTOTEKNOLOGI*, 12(2 SE-Articles), 25–36. Retrieved from <https://jurnal.ubd.ac.id/index.php/akunto/article/view/495>
- Trida, T., Sugioko, S., Tjiptadi, T. I., Afa, S., & Halim, S. (2021). Pengaruh Corporate Sosial Responsibility Dan Good Corporate Governance Terhadap Profitabilitas (Studi Empiris Pada Perusahaan Manufacture Yang Terdaftar Di Bursa Efek Jakarta Periode 2015- 2019). *AKUNTOTEKNOLOGI*, 13(2 SE-Articles), 66–77. Retrieved from <https://jurnal.buddhidharma.ac.id/index.php/akunto/article/view/890>
- Trida, T., Yoyo, T., Sutisna, N., & Silaban, B. (2021). Pengaruh Likuiditas Dan Profitabilitas Terhadap Perubahan Labapada Pt. Unilever Indonesia, Tbk. *AKUNTOTEKNOLOGI*, 13(1 SE-Articles), 77–84. Retrieved from <https://jurnal.buddhidharma.ac.id/index.php/akunto/article/view/706>
- Wi, P. (2020). Fator “Faktor Yang Mempengaruhi Auditor Switching (Studi Empiris Pada Perusahaan Manufaktur Yang Terdaftar di Bursa Efek Indonesia Tahun 2016 “ 2018). *AKUNTOTEKNOLOGI*, 12(1 SE-Articles), 1–11. Retrieved from <https://jurnal.buddhidharma.ac.id/index.php/akunto/article/view/365>
- Wi, P., & Anggraeni, D. (2020). FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI MINAT KARYAWAN PERUSAHAAN UNTUK BERINVESTASI DI PASAR MODAL PADA MASA PANDEMI COVID 19. *Jurnal Revenue : Jurnal Ilmiah Akuntansi*, 1(1 SE-), 81–89. Retrieved from <https://www.revenue.lppmbinabangsa.id/index.php/home/article/view/15>
- Wi, P., Salikim, S., & Susanti, M. (2021). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Pemahaman Akuntansi (Studi Kasus Pada Mahasiswa Akuntansi Universitas Buddhi Dharma Tangerang). *eCo-Buss*, 4(2 SE-Articles), 201–214. Retrieved from <https://jurnal.kdi.or.id/index.php/eb/article/view/256>
- Wibowo, S., Sutandi, S., Limajatini, L., & Komarudin, H. (2021). Pengaruh Ukuran Perusahaan, Capital Intensity terhadap Tax Avoidance dengan Variabel Opinion Shooping Sebagai Variabel Intervening pada Perusahaan Manufaktur di BEI. *AKUNTOTEKNOLOGI*, 13(1 SE-Articles), 38–49. Retrieved from <https://jurnal.buddhidharma.ac.id/index.php/akunto/article/view/711>
- Winata, S. (2021). Pengaruh Citra Merek, Harga Dan Kualitas Produk Terhadap Keputusan Pembelian Produk Biskuit Khong Guan (Studi kasus mahasiswa Universitas Buddhi Dharma Prodi Manajemen). *eCo-Buss*, 3(2 SE-Articles), 65–72. Retrieved from <https://jurnal.kdi.or.id/index.php/eb/article/view/192>
- Winata, S., Kusnawan, A., Limajatini, L., & Hernawan, E. (2020). Ethical Decision Making Based On The Literature Review Of Ford & Richardson 1962 - 1993. *Primanomics : Jurnal Ekonomi & Bisnis*, 18(1 SE-

Articles), 1–8. Retrieved from <https://jurnal.buddhidharma.ac.id/index.php/PE/article/view/286>

Winata, S., & Limajatini, L. (2020). Accountantâ€™s Ethical Orientations Under Ethical Decision Making Literatures Review Of Accountingâ€™s Aspect From 1995 To 2012. *AKUNTOTEKNOLOGI*, 12(2 SE-Articles), 88–105. Retrieved from <https://jurnal.buddhidharma.ac.id/index.php/akunto/article/view/499>

Yopie Chandra. (2019). PENGARUH POTENSI KEBANGKRUTAN, STRATEGI MANAJEMEN LABA DAN RESIKO INVESTASI TERHADAP VOLUME PERDAGANGAN SAHAM PERUSAHAAN YANG TERDAFTAR DI BURSA EFEK INDONESIA. *Jurnal Riset Akuntansi Terpadu*, 12(1).