

Pengaruh Kecerdasaan Emosional, Keharmonisan Keluarga, dan Kualitas Lingkungan Kerja Terhadap Stres Kerja Pada Karyawan SMA Batik Surakarta

Nur Indah Fitriana¹

Purwanto²

Yusup Rohmadi³

UIN Raden Mas Said, Surakarta

Jl. Pandawa, Dusun IV, Pucangan, Kec. Kartasura, Kabupaten Sukoharjo, Jawa Tengah
57168

E-mail: Nurindahfitriana01@gmail.com¹; purwanto.dr@staff.uinsaid.ac.id²; yusup.rh@gmail.com³



28 Februari 2023

Akhir Revisi

15 Maret 2023

Terbit

06 Juli 2023

Fitriana, N. I., Purwanto, & Rohmadi, Y. (2023). Pengaruh Kecerdasaan Emosional, Keharmonisan, Keluarga dan Kualitas Lingkungan Kerja Terhadap Stres Kerja pada Karyawan SMA Batik Surakarta. *Technomedia Journal*, 8(1 SP).

<https://doi.org/10.33050/tmj.v8i1.SP.2024>

ABSTRAK

Stres kerja berpengaruh besar dalam kelancaran untuk mencapai tujuan karyawan, ketika karyawan mengalami stres maka akan membuat karyawan berpikir negatif dan mengganggu karyawan saat berlangsungnya proses bekerja. Penelitian ini mencoba meneliti korelasi kecerdasan emosional, keharmonisan keluarga, dan kualitas lingkungan kerja dengan stres kerja pada karyawan sma batik surakarta. Sampel yang digunakan yaitu 131 karyawan SMA Batik Surakarta. Menggunakan metode kuantitatif dengan bantuan SPSS, di dapatkan hasil penelitian yaitu kecerdasan emosional berpengaruh terhadap stres kerja, namun keharmonisan keluarga dan kualitas lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap stres kerja. Namun begitu, kecerdasan emosional, keharmonisan keluarga, dan kualitas lingkungan kerja bersama-sama berpengaruh terhadap stres kerja.

Kata Kunci: Kecerdasan Emosional. Keharmonisan Keluarga, Kualitas Lingkungan Kerja, Stres Kerja

ABSTRACT

Work stress significantly influences the smoothness of achieving employee goals; when employees experience stress, it will make them think negatively and disturb them during the work process. This study examines the correlation between emotional intelligence, family harmony, and the quality of the work environment with work stress on SMA Batik Surakarta employees. The sample used was 131 Surakarta Batik SMA employees. Using a quantitative method with the help of SPSS, the research results were obtained that emotional intelligence



affected work stress. However, family harmony and the quality of the work environment did not affect work stress. However, emotional intelligence, family harmony, and the quality of the work environment together influence work stress.

Keywords: Emotional Intelligence, Family Harmony, Quality of Work Environment, Work Stress

PENDAHULUAN

WHO menyatakan WHO, stres kerja telah menjadi pandemi global ke seluruh dunia [1]. Laporan PBB juga menyebutkan stres kerja sebagai penyakit yang khas abad ke-20 [3]. Stres kerja merupakan sebuah masalah yang sudah meluas di seluruh dunia [3]. Di Inggris, terdapat sekitar 385.000 kasus stres kerja, sedangkan di Wales tercatat 11.000 hingga 26.000 kasus [5]. Diperkirakan sebanyak 100 juta hari kerja telah terbuang sia-sia akibat stres kerja, dan hampir 50% hingga 70% penyakit terkait berhubungan dengan stres kerja [6].

Survei yang dilakukan oleh perusahaan asuransi Northwestern National menunjukkan bahwa sekitar 70% pekerja mengalami masalah kesehatan dan produktivitas yang rendah akibat stres yang mereka alami [7]. Laporan dari National Institute for Occupational Safety and Health (NIOSH) yang diterbitkan oleh Fitri pada tahun 2013 menyatakan bahwa stres kerja merupakan masalah umum yang terjadi di tempat kerja di Amerika. Menurut Labour Force Survey (LFS) tahun 2014 hingga 2015, terdapat sekitar 440.000 kasus stres kerja di Inggris dengan angka kejadian sebanyak 1.380 kasus per 100.000 pekerja yang mengalami stres kerja. Faktor penyebab stres kerja ini meliputi depresi, kecemasan akibat tekanan kerja yang tinggi, tanggung jawab yang berlebihan, dan kurangnya dukungan dari manajemen [8].

Data yang dikutip dari Direktur Jenderal Bina Upaya Kesehatan dalam penelitian Karima (2014) menunjukkan bahwa sekitar 11,6 persen atau sekitar 17,4 juta jiwa dari total populasi Indonesia sebesar 150 juta jiwa mengalami gangguan kesehatan jiwa, termasuk gangguan emosional dan mental yang mengakibatkan kecemasan, depresi, serta berbagai penyakit seperti penyakit jantung, masalah pencernaan, kegemukan, dan gangguan maag. Hal ini terutama terjadi jika gaya hidup yang tidak sehat juga dijalankan [9].

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Putranto (2013) menyebutkan bahwa sekitar 30,60% responden mengartikan stres kerja sebagai rasa kejenuhan terhadap pekerjaan. Sementara itu, 33,61% responden menganggap beban kerja sebagai faktor utama yang menyebabkan stress [11]. Lebih dari separuh responden, yaitu sekitar 50,19%, mengatakan bahwa mereka mengatasi stres dengan melakukan kegiatan positif [12]. Selain itu, 55,44% responden melaporkan bahwa mereka mengalami gangguan kondisi tubuh sebagai dampak dari stres kerja [12]. Menurut National Safety Council (1994) seperti yang dikutip dalam penelitian Pratama (2012), beberapa jenis pekerjaan yang cenderung menyebabkan stres antara lain pegawai pos, pialang saham, jurnalis, pilot pesawat, manajer tingkat menengah, sekretaris, polisi, perawat, petugas layanan pelanggan, guru, petugas pengatur lalu lintas, pemadam kebakaran, dan paramedis [14].

Stres memiliki dampak yang signifikan dalam mencapai tujuan. Ketika seorang guru mengalami stres, hal ini dapat mempengaruhi pemikiran negatif dan mengganggu proses belajar-mengajar [15]. Terdapat beberapa faktor yang berhubungan dengan stres kerja [16]. antara lain kecerdasan emosional, keharmonisan keluarga, dan kualitas lingkungan kerja [17].

Selain itu, faktor-faktor seperti kemampuan ekonomi, besaran gaji, kemampuan penyesuaian diri, dan kemampuan komunikasi karyawan juga memainkan peran penting [18]. Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Cooper & Sawaf (1999), diketahui bahwa keberhasilan masa depan seseorang lebih banyak ditentukan oleh kecerdasan emosional (EQ) daripada kecerdasan intelektual (IQ) [19]. Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Cooper & Sawaf (1999), diketahui bahwa keberhasilan masa depan seseorang lebih banyak ditentukan oleh kecerdasan emosional (EQ) daripada kecerdasan intelektual (IQ) [21]. Kecerdasan emosional memiliki pengaruh yang signifikan dalam lingkungan kerja karena memungkinkan karyawan mengelola emosi dengan baik, sehingga mereka dapat bekerja dengan tepat dan efektif dalam mencapai tujuan perusahaan. Selain itu, keharmonisan keluarga juga berhubungan dengan stres kerja [23]. Hal ini dikarenakan keluarga merupakan tempat untuk beristirahat dari aktivitas yang melelahkan, sehingga keharmonisan dalam keluarga menjadi penting [24]. Konflik antara pekerjaan dan keluarga dianggap sebagai masalah yang signifikan dalam dunia bisnis saat ini [25]. Konflik antara pekerjaan dan keluarga merupakan salah satu bentuk tekanan atau ketidakseimbangan peran antara peran di tempat kerja dan peran di dalam keluarga [26].

Salah satu kondisi lingkungan kerja yang tidak baik dapat menyebabkan para karyawan mudah stres [27]. Stres ini suatu permasalahan yang sering menjadi perbincangan sehari-hari menurut Hasibuan (2013) suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berpikir dan kondisi seseorang terhadap tekanan lingkungan [28]. Selain lingkungan kerja dan stres kerja, kepuasan juga berpengaruh terhadap kinerja ketika karyawan memiliki kepuasan kerja yang tinggi maka mereka akan cenderung bekerja dengan baik begitu juga sebaliknya jika karyawan memiliki tingkat kepuasan kerja yang rendah maka karyawan cenderung untuk bekerja sesukanya [29]. Menurut Siagian (2014:56) mengemukakan bahwa lingkungan kerja adalah lingkungan dimana pegawai melakukan pekerjaannya sehari-hari dan dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diberikan [30]. Kebutuhan sandang dan pangan yang terus meningkat, berbagai pengobatan baik dari dokter dan pengobatan melalui alternatif yang semakin hari semakin mahal, dan kebutuhan-kebutuhan pokok lainnya kelihatannya terus naik, semua itu tidak akan bisa terpenuhi bila perhatian terhadap kesejahteraan karyawan tidak benar-benar mendapat perhatian. Namun apa yang dikhawatirkan dalam pemberian kesejahteraan karyawan tampaknya masih sangat memprihatinkan.

Berdasarkan uraian pada latar belakang di atas penelitian ini berusaha meneliti hubungan antara kecerdasan emosi, keharmonisan keluarga, dan kualitas lingkungan kerja, dengan stres kerja pada karyawan di Yayasan SMA Batik Surakarta. Dimana Yayasan SMA Batik Surakarta memiliki karakteristik yang unik daripada SMA negeri atau swasta lainnya. Selain itu Yayasan SMA Batik juga memiliki banyak penghargaan dalam tingkat Nasional dan merupakan sekolah swasta favorit di Solo sehingga dengan ini para karyawan dituntut untuk lebih optimal lagi dalam bekerja. Yayasan memiliki standar kerjanya yang harus diterapkan oleh para karyawan dengan itu karyawan yang tidak bisa menjalankan standar tersebut akan otomatis tertinggal atau mengalami stress kerja.

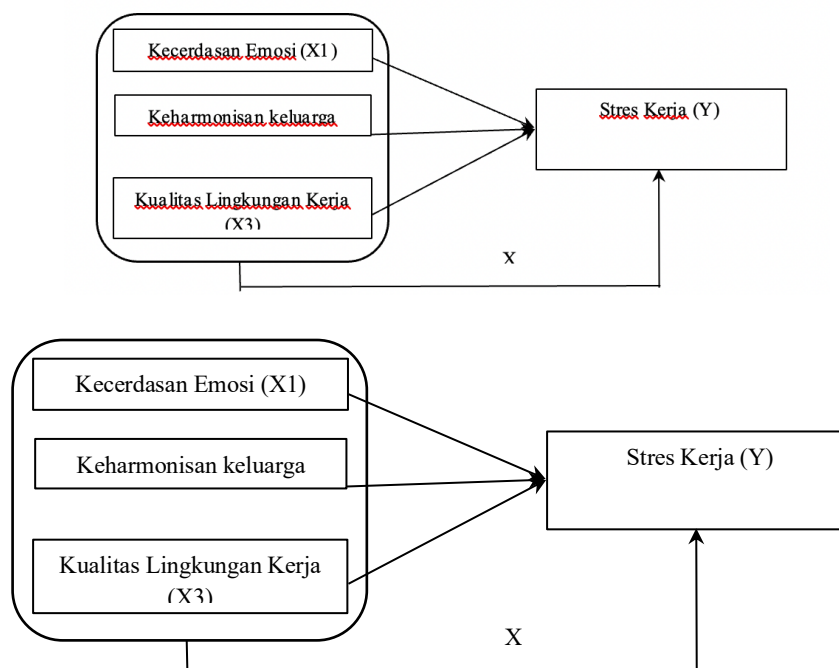
PERMASALAHAN

Berdasarkan pembatasan masalah, masalah dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Apakah terdapat pengaruh kecerdasan emosi terhadap stres kerja pada karyawan di Yayasan Pendidikan Batik Surakarta?
2. Apakah terdapat pengaruh keharmonisan keluarga terhadap stres kerja pada karyawan di Yayasan Pendidikan Batik Surakarta?
3. Apakah terdapat pengaruh kualitas lingkungan kerja terhadap stres kerja pada karyawan di Yayasan Pendidikan Batik Surakarta?
4. Apakah terdapat pengaruh kecerdasan emosi, keharmonisan keluarga, dan kualitas lingkungan kerja secara bersama-sama dengan stres kerja pada karyawan di Yayasan Pendidikan Batik Surakarta?

METODOLOGI PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan yaitu penelitian kuantitatif deskriptif korelasional. Metode yang dipergunakan dalam penelitian ini adalah metode survei dengan menggunakan teknik pengumpulan data berupa angket/kuesioner. Populasi dari penelitian ini adalah seluruh guru dan karyawan Yayasan Pendidikan Batik Surakarta baik SMA Batik 1 Surakarta, Sdan MA Batik 2 Surakarta. Penulis memilih sampel menggunakan teknik sampling jenuh karena jumlah populasi yang relatif kecil. Sehingga sampel yang digunakan pada penelitian ini berjumlah 131 orang.



Gambar 1. Kerangka Konseptual

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Uji Asumsi Klasik

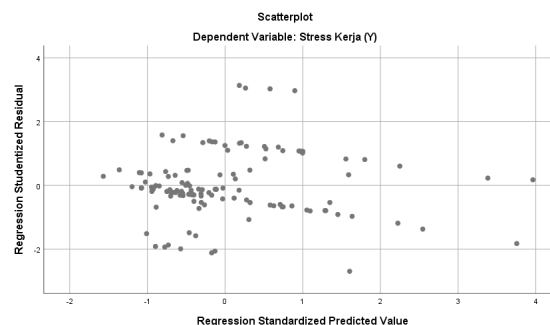
a. Uji Linearitas

Hasil uji linieritas menunjukkan nilai *Deviation from Linearity Sig* masing-masing sebesar 0.089, 0,395, dan 0.432. Berdasarkan tabel output, nilai uji *Deviation from Linearity Sig* > nilai α (0.05), sehingga dapat disimpulkan bahwa hubungan variabel independen terhadap variabel dependennya telah linier atau asumsi linieritas telah terpenuhi

b. Uji Normalitas

Hasil uji normalitas residual dengan Kolmogorov-Smirnov menunjukkan nilai Monte Carlo.Sig sebesar 0.017. Berdasarkan tabel output, nilai Monte Carlo.Sig < nilai α (0.05), sehingga dapat disimpulkan berdasarkan pengujian uji Kolmogorov-Smirnov didapatkan hasil bahwa distribusi residual tidak menyebar normal atau asumsi normalitas tidak terpenuhi.

c. Uji Heteroskedastisitas



Gambar 2. Grafik Scatterplot

Hasil pengujian dengan scatterplot didapatkan bahwa titik-titik pada plot menyebar secara acak (random) baik diatas maupun dibawah angka nol pada sumbu y. Penyebaran terjadi secara acak maka dapat disimpulkan tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi.

d. Uji Multikolonieritas

Dengan melihat Nilai VIF (*Varian Inflation Factor*) diketahui bahwa tidak ada variabel yang memiliki nilai VIF lebih dari 10, serta nilai tolerance yang lebih kecil dari 0.10. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variabel independen terbebas dari masalah Multikolinieritas.

2. Analisis Regresi Berganda

a. Uji Signifikan Parameter Individual (Uji Statistik t)

Tabel 1. Uji Signifikan Parameter Individual (Uji Statistik t)

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		

1	(Constant)	28,908	9,488		3,047	,003
	Kecerdasan Emosi (X1)	,461	,147	,307	3,131	,002
	Keharmonisan Keluarga (X2)	-,015	,117	-,013	-,125	,901
	Kualitas Lingkungan Kerja (X3)	,037	,095	,036	,389	,698
a. Dependent Variable: Stress Kerja (Y)						

Dari hasil pengujian di atas, maka dapat disimpulkan beberapa hal sebagai berikut:

- Pengujian pengaruh antara Kecerdasan Emosi (X1) terhadap Stress Kerja (Y) diperoleh nilai koefisien sebesar 0.461 dengan nilai signifikansi sebesar 0.002, karena nilai signifikansi < 0.05 maka terdapat pengaruh yang signifikan antara Kecerdasan Emosi (X1) terhadap Stress Kerja (Y).
- Pengujian pengaruh antara Keharmonisan Keluarga (X2) terhadap Stress Kerja (Y) diperoleh nilai koefisien sebesar -0.015 dengan nilai signifikansi sebesar 0.901, karena nilai signifikansi > 0.05 maka tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara Keharmonisan Keluarga (X2) terhadap Stress Kerja (Y).
- Pengujian pengaruh antara Kualitas Lingkungan Kerja (X3) terhadap Stress Kerja (Y) diperoleh nilai koefisien sebesar 0.037 dengan nilai signifikansi sebesar 0.698, karena nilai signifikansi < 0.05 maka tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara Kualitas Lingkungan Kerja (X3) terhadap Stress Kerja (Y).
-

b. Uji Signifikansi Simultan (Uji F)

Tabel 2 Uji Signifikansi Simultan (Uji F)

ANOVA ^a						
	Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	3042,620	3	1014,207	4,514	,005 ^b
	Residual	28534,052	127	224,678		
	Total	31576,672	130			
a. Dependent Variable: Stress Kerja (Y)						
b. Predictors: (Constant), Kualitas Lingkungan Kerja (X3), Kecerdasan Emosi (X1), Keharmonisan Keluarga (X2)						

Berdasarkan hasil Uji F tersebut, didapatkan nilai signifikansi sebesar 0,005 ($\alpha < 0,05$). Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel Kecerdasan Emosi (X1), Keharmonisan Keluarga (X2), dan Kualitas Lingkungan Kerja (X3) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel Stress Kerja (Y).

c. Uji Koefisien Determinasi

Tabel 3 Uji Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,310 ^a	,096	,075	14,98925
a. Predictors: (Constant), Kualitas Lingkungan Kerja (X3), Kecerdasan Emosi (X1), Keharmonisan Keluarga (X2)				

Tabel diatas menunjukkan bahwa nilai R Square (R²) adalah 0,257 yang dapat disimpulkan Kecerdasan Emosi (X1), Keharmonisan Keluarga (X2), dan Kualitas Lingkungan Kerja (X3) mempunyai pengaruh sebesar 9.6% sedangkan sisanya 90.4% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti oleh peneliti.

3. Pembahasan Hipotesis

- a. Pengujian pengaruh antara Kecerdasan Emosi (X1) terhadap Stress Kerja (Y) diperoleh nilai koefisien sebesar 0.461 dengan nilai signifikansi sebesar 0.002, karena nilai signifikansi < 0.05 maka terdapat pengaruh yang signifikan antara Kecerdasan Emosi (X1) terhadap Stress Kerja (Y). Karyawan yang memiliki kecerdasan emosional mampu meraih kesuksesan dalam bekerja (Chiva & Alegre, 2008; Côté & Miners, 2006; O'Boyle et al., 2011, dalam Newton et al., 2016). Kecerdasan emosional yang tinggi akan membantu individu dalam mengatasi konflik secara tepat dan menciptakan kondisi kerja yang baik sehingga menghasilkan prestasi kerja yang tinggi. Sedangkan kecerdasan emosional yang rendah akan berdampak buruk pada individu, karena kurang dapat mengambil keputusan secara rasional dan tidak bisa menghadapi konflik secara tepat (Goleman, 2007). Menurut Hur. (2011, dalam Jung, 2016) karyawan yang memiliki kecerdasan emosional mampu menghadapi tekanan kerja(stress) dan meningkatkan energi positif dalam mencapai tujuan.
- b. Pengujian pengaruh antara Keharmonisan Keluarga (X2) terhadap Stress Kerja (Y) diperoleh nilai koefisien sebesar -0.015 dengan nilai signifikansi sebesar 0.901, karena nilai signifikansi > 0.05 maka tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara Keharmonisan Keluarga (X2) terhadap Stress Kerja (Y). Hasil penelitian ini sesuai dengan Purnomo (2001) yang menyatakan bahwa tidak ada hubungan antara work-family conflict dengan stres kerja yang didukung oleh penelitian dari Safaria dkk., (2011). Namun, tidak sesuai dengan penelitian Kurniawati, dkk, (2018); Bazana dan Dodd (2013); Sutanto dan Mogi (2016) yang menunjukkan pengaruh positif signifikan dari work family conflict terhadap stres kerja.
- c. Pengujian pengaruh antara Kualitas Lingkungan Kerja (X3) terhadap Stress Kerja (Y) diperoleh nilai koefisien sebesar 0.037 dengan nilai signifikansi sebesar 0.698, karena nilai signifikansi < 0.05 maka tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara Kualitas Lingkungan Kerja (X3) terhadap Stress Kerja (Y). Hasil ini tidak mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Kristanti, (2017), Susiarty

et al. (2019), Yosiana et al. (2020), Rizky & Afrianty, (2018), Rizki et al. (2016) serta Kakada & Deshpande, (2018) yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap stres kerja.

Berdasarkan hasil Uji F tersebut, didapatkan nilai signifikansi sebesar 0,005 ($\alpha < 0,05$). Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel Kecerdasan Emosi (X1), Keharmonisan Keluarga (X2), dan Kualitas Lingkungan Kerja (X3) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel Stress Kerja (Y).

KESIMPULAN

Dari analisis data di atas didapatkan terdapat pengaruh yang signifikan antara Kecerdasan Emosi (X1) terhadap Stress Kerja (Y), namun tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara Keharmonisan Keluarga (X2) terhadap Stress Kerja (Y) dan Kualitas Lingkungan Kerja (X3) terhadap Stress Kerja (Y). Secara simultan variabel Kecerdasan Emosi (X1), Keharmonisan Keluarga (X2), dan Kualitas Lingkungan Kerja (X3) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel Stress Kerja (Y).

SARAN

Untuk penelitian selanjutnya, bisa mengambil studi kasus SMA secara keseluruhan di Kota Surakarta tidak hanya terpaku pada SMA tertentu. Selain itu juga variabel penyebab stres kerja bisa diperluas berupa faktor internal dan eksternal secara umum.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] L. Munaroh, Y. Amrozi, and R. A. Nurdian, "Pengukuran Risiko Keamanan Aset TI Menggunakan Metode FMEA dan Standar ISO/IEC 27001: 2013," *Technomedia Journal*, vol. 5, no. 2 Februari, pp. 167–181, 2021.
- [2] U. Rahardja, N. Lutfiani, E. P. Harahap, and L. Wijayanti, "iLearning: Metode Pembelajaran Inovatif di Era Education 4.0," *Technomedia J*, vol. 4, no. 2, pp. 261–276, 2021.
- [3] Q. Aini, I. Handayani, and F. H. N. Lestari, "Utilization Of Scientific Publication Media To Improve The Quality Of Scientific Work," *Aptisi Transactions on Management (ATM)*, vol. 4, no. 1, pp. 1–12, 2020.
- [4] M. Miran and O. Sumampouw, "Superior College Applied Research Competence of SPI Members in the Context of Improving the Quality of Supervisory Performance at Manado State University," *Aptisi Transactions on Technopreneurship (ATT)*, vol. 5, no. 1, pp. 73–86, Jan. 2023, doi: 10.34306/att.v5i1.293.
- [5] F. Sutisna, T. Handra, and Y. P. Jap, "The Influence of Social Media Marketing on Purchase Impulses with Brand Attentiveness as A Mediating Variable on UMKM X," *Aptisi Transactions on Technopreneurship (ATT)*, vol. 5, no. 2, pp. 136–144, Jan. 2023, doi: 10.34306/att.v5i2.247.
- [6] Y. Dwie Nurcahyanie and A. Cahyono, "Identification and Evaluation of Logistics Operational Risk Using the Fmea Method at PT. XZY," *Aptisi Transactions on Technopreneurship (ATT)*, vol. 5, no. 1Sp, pp. 1–10, Feb. 2023, doi: 10.34306/att.v5i1sp.306.

-
- [7] U. Rahardja, "Penerapan Teknologi Blockchain Dalam Pendidikan Kooperatif Berbasis E-Portfolio," *Technomedia Journal*, vol. 7, no. 3, pp. 354–363, Dec. 2022, doi: 10.33050/tmj.v7i3.1957.
- [8] N. Lutfiani, P. A. Sunarya, S. Millah, and S. Aulia Anjani, "Penerapan Gamifikasi Blockchain dalam Pendidikan iLearning," *Technomedia Journal*, vol. 7, no. 3, pp. 399–407, Dec. 2022, doi: 10.33050/tmj.v7i3.1958.
- [9] Zulham, Z. Lubis, M. Zarlis, and M. R. Aulia, "Performance Analysis of Oil Palm Companies Based on Barcode System through Fit Viability Approach: Long Work as A Moderator Variable," *Aptisi Transactions on Technopreneurship (ATT)*, vol. 5, no. 1, pp. 40–52, Jan. 2023, doi: 10.34306/att.v5i1.288.
- [10] T. Widiastuti, K. Karsa, and C. Juliane, "Evaluasi Tingkat Kepuasan Mahasiswa Terhadap Pelayanan Akademik Menggunakan Metode Klasifikasi Algoritma C4.5," *Technomedia Journal*, vol. 7, no. 3, pp. 364–380, Dec. 2022, doi: 10.33050/tmj.v7i3.1932.
- [11] A. Rachmawati, "International Transactions on Education Technology (ITEE) Analysis of Machine Learning Systems for Cyber Physical Systems," *Cyber Physical Systems. International Transactions on Education Technology (ITEE)*, vol. 1, no. 1, pp. 1–9, 2021.
- [12] Hendriyati Haryani, S. M. Wahid, A. Fitriani, and M. faris Ariq, "Analisa Peluang Penerapan Teknologi Blockchain dan Gamifikasi pada Pendidikan," *Jurnal MENTARI: Manajemen, Pendidikan dan Teknologi Informasi*, vol. 1, no. 2, pp. 163–174, Jan. 2023, doi: 10.34306/mentari.v1i2.250.
- [13] I. Hidayat and P. O. Sutria, "Influence of Determined Tax Load, Tax Planning, and Profitability in Profit Management in The Company Manufacturing The Mining Sector, The Coal Sub Sector Listed on The Indonesia Stock Exchange Year," *APTISI Transactions on Management (ATM)*, vol. 7, no. 1, pp. 79–85, Feb. 2022, doi: 10.33050/atm.v7i1.1833.
- [14] S. Arif Putra, "Virtual Reality's Impacts on Learning Results in 5.0 Education : a Meta-Analysis," *International Transactions on Education Technology (ITEE)*, vol. 1, no. 1, pp. 10–18, 2022.
- [15] Hendriyati Haryani, S. M. Wahid, A. Fitriani, and M. faris Ariq, "Analisa Peluang Penerapan Teknologi Blockchain dan Gamifikasi pada Pendidikan," *Jurnal MENTARI: Manajemen, Pendidikan dan Teknologi Informasi*, vol. 1, no. 2, pp. 163–174, Jan. 2023, doi: 10.34306/mentari.v1i2.250.
- [16] L. Meria, J. Zanubiya, M. Alfi, and D. Juliansah, "Increasing Consumers with Satisfaction Application based Digital Marketing Strategies Startupreneur Business Digital (SABDA)," *Startupreneur Bisnis Digital (SABDA)*, vol. 2, no. 1, 2023, [Online]. Available: <https://doi.org/10.3430>
- [17] W. A. Nurasniar, "Employee Performance Improvement Through Competence and Organizational Culture with Work Motivation as A Mediation Variable," *APTISI Transactions on Management (ATM)*, vol. 6, no. 2, pp. 121–131, Nov. 2021, doi: 10.33050/atm.v6i2.1743.
- [18] D. S. S. Wuisan and T. Mariyanti, "Analisa Peran Triple Helik dalam Mengatasi Tantangan Pendidikan di Era Industri 4.0," *Jurnal MENTARI: Manajemen, Pendidikan*
-

-
- dan *Teknologi Informasi*, vol. 1, no. 2, pp. 123–132, Jan. 2023, doi: 10.34306/mentari.v1i2.258.
- [19] A. Singh Bist, “The Importance of Building a Digital Business Startup in College,” *Startuppreneur Bisnis Digital (SABDA)*, vol. 2, no. 1, 2023, doi: 10.34306/sabda.
- [20] K. B. Rii, P. Edastama, and N. F. Nabilah, “Study on Innovation Capability of College Students Based on Extenics and Theory of Creativity,” *Startuppreneur Business Digital (SABDA Journal)*, vol. 1, no. 2, pp. 134–142, Sep. 2022, doi: 10.34306/sabda.v1i2.118.
- [21] R. N. Syafroni, “Field of Meaning Theory in Celebgram Endorsement Product Captions,” *ADI Journal on Recent Innovation (AJRI)*, vol. 4, no. 2, pp. 172–183, Jan. 2023, doi: 10.34306/ajri.v4i2.868.
- [22] L. K. Choi, A. S. Panjaitan, and D. Apriliasari, “The Effectiveness of Business Intelligence Management Implementation in Industry 4.0,” *Startuppreneur Business Digital (SABDA Journal)*, vol. 1, no. 2, pp. 115–125, Sep. 2022, doi: 10.34306/sabda.v1i2.106.
- [23] K. Arora, M. Faisal, and I. Artikel, “The Use of Data Science in Digital Marketing Techniques: Work Programs, Performance Sequences and Methods,” *Startuppreneur Business Digital (SABDA)*, vol. 1, no. 1, 2022, doi: 10.34306/s.
- [24] U. Rahardja, “The Economic Impact of Cryptocurrencies in Indonesia,” *ADI Journal on Recent Innovation (AJRI)*, vol. 4, no. 2, pp. 194–200, Jan. 2023, doi: 10.34306/ajri.v4i2.869.
- [25] R. Muthia, “Structured Data Management for Investigating an Optimum Reactive Distillation Design,” *ADI Journal on Recent Innovation (AJRI)*, vol. 5, no. 1, pp. 34–42, Mar. 2023, doi: 10.34306/ajri.v5i1.899.
- [26] A. Pratama and A. Wijaya, “Implementasi Sistem Good Corporate Governance Pada Perangkat Lunak Berbasis Website PT. Pusaka Bumi Transportasi,” *Technomedia Journal*, vol. 7, no. 3, pp. 340–353, Dec. 2022, doi: 10.33050/tmj.v7i3.1917.
- [27] A. Agung Nugraha and U. Budiyanto, “Adaptive E-Learning System Berbasis Vark Learning Style dengan Klasifikasi Materi Pembelajaran Menggunakan K-NN (K-Nearest Neighbor),” *Technomedia Journal*, vol. 7, no. 2, pp. 248–261, Sep. 2022, doi: 10.33050/tmj.v7i2.1900.
- [28] N. P. A. Mentayani, I. P. Satwika, I. G. A. Pramesti Dwi Putri, A. A. I. I. Paramitha, and T. Tiawan, “Analisis Dan Perancangan User Interface Sistem Informasi Pembayaran Mahasiswa STMIK Primakara Berbasis Web,” *Technomedia Journal*, vol. 7, no. 1, pp. 78–89, Apr. 2022, doi: 10.33050/tmj.v7i1.1850.
- [29] R. Hardjosubroto, U. Rahardja, N. A. Santoso, and W. Yestina, “Penggalangan Dana Digital Untuk Yayasan Disabilitas Melalui Produk UMKM Di Era 4.0,” *ADI Pengabdian Kepada Masyarakat*, vol. 1, no. 1, pp. 1–13, 2020.
- [30] R. E. Santoso, F. P. Oganda, E. P. Harahap, and N. I. Permadi, “Pemanfaatan Penggunaan Hyperlocal Marketing bagi Startup Bidang Kuliner di Tangerang,” *ADI Bisnis Digital Interdisiplin Jurnal*, vol. 2, no. 2, pp. 60–65, 2021.
-