

PENGARUH STRES KERJA DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI (STUDI PADA PERANGKAT DESA DI KECAMATAN BUTUH)

Sylvia Zalyanty¹, Hardin², Fitri Rahmawati³
Univeristas Muhammadiyah Purworejo^{1,2,3}
sylviazalyanty12@gmail.com¹

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh stres kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja perangkat desa di Kecamatan Butuh Kabupaten Purworejo. Metode penelitian yang digunakan adalah metode kuantitatif dengan pendekatan survei melalui penyebaran kuesioner kepada 194 responden perangkat desa, yang dipilih menggunakan teknik random sampling dari populasi 378 perangkat desa. Analisis data dilakukan dengan regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perangkat desa dengan nilai Beta sebesar 0,245 dan P-value 0,000. Budaya organisasi juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perangkat desa dengan nilai Beta sebesar 0,218 dan P-value 0,002. Simpulan penelitian ini adalah stres kerja yang dikelola dengan baik dan budaya organisasi yang kuat mampu meningkatkan kinerja perangkat desa secara signifikan.

Kata Kunci: Stres Kerja, Budaya Organisasi, Kinerja, Perangkat Desa

ABSTRACT

This study aims to analyze the influence of work stress and organizational culture on the performance of village officials in Butuh District, Purworejo Regency. The research method used was a quantitative survey approach, distributing questionnaires to 194 village officials, selected using random sampling from a population of 378 village officials. Data analysis was performed using multiple linear regression. The results showed that work stress had a positive and significant effect on village official performance, with a Beta value of 0.245 and a P-value of 0.000. Organizational culture also had a positive and significant effect on village official performance, with a Beta value of 0.218 and a P-value of 0.002. The conclusion of this study is that well-managed work stress and a strong organizational culture can significantly improve village official performance.

Keywords: Work Stress, Organizational Culture, Performance, Village Officials

PENDAHULUAN

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan salah satu bagian yang sangat penting di dalam sebuah instansi atau perusahaan, karena SDM memiliki pengaruh untuk mempengaruhi sumber daya yang lain agar dapat berjalan sesuai fungsinya masing-masing. Oleh karena itu, keberhasilan dari suatu instansi sangat dipengaruhi oleh kualitas SDM yang dimiliki. Semakin baik kinerja seorang pegawai didalam suatu instansi maka semakin baik tingkat produktivitas instansi tersebut dan semakin buruk kinerja seorang pegawai maka akan semakin buruk tingkat produktivitasnya. SDM yang bermutu akan sangat dibutuhkan oleh semua instansi dan untuk dapat mencapai tujuan dari instansi tersebut diperlukan kemauan, kemampuan, dan sikap pegawai yang baik dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Meskipun saat ini kita berada di zaman dengan tingkat kecanggihan teknologi yang tinggi, suatu instansi tetap tidak bisa berjalan tanpa SDM yang dikelola secara optimal. SDM memiliki peran sebagai tulang punggung utama kehidupan instansi, karena manusia merupakan pihak yang bertindak, berpikir, dan merencanakan untuk menjalankan dan mengembangkan instansi atau perusahaannya.

Perusahaan dengan SDM yang berkualitas baik akan dapat bersaing dengan perusahaan lain, bertahan diantara persaingan, serta maju melebihi perusahaan pesaing. Dengan demikian, untuk menghadapi persaingan yang ketat perusahaan membutuhkan SDM dengan kualitas yang baik sehingga dapat menghasilkan kinerja terbaik. Suryani dkk (2020: 20), menyatakan bahwa salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja adalah stres kerja. Stres kerja adalah perasaan tertekan yang dialami pegawai dalam menghadapi pekerjaan. Sementara itu, Sinambela (2016), mengemukakan bahwa stres kerja dan bentuk reaksinya dapat diatasi dengan mengelola perilaku dan tindakan sehingga stres tidak menimbulkan gangguan, tetapi lebih menjadi sehat dan berkembang. Pada penelitian sebelumnya oleh Ardiana *et al.*, (2021), diperoleh hasil penelitian bahwa stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Stres kerja dapat memberikan pengaruh positif apabila dikelola dengan baik. Salah satu upaya yang dapat dilakukan adalah memastikan pimpinan instansi mampu memahami kondisi serta kemampuan pegawai dalam menyelesaikan tugas. Dukungan lingkungan kerja yang kondusif, komunikasi yang terbuka antara atasan dan bawahan, serta pemberian penghargaan atas pencapaian kerja juga dapat membantu menekan stres negatif dan memperkuat motivasi kerja. Oleh karena itu, manajemen stres yang efektif merupakan salah satu kunci untuk meningkatkan kinerja dan menjaga kesehatan mental pegawai.

Selain stres kerja, faktor lain yang mempengaruhi kinerja pegawai yaitu budaya organisasi. Kasmir (2019), menyatakan bahwa budaya organisasi merupakan kebiasaan-kebiasaan atau norma-norma yang berlaku dan dimiliki oleh suatu organisasi atau perusahaan. Kebiasaan-kebiasaan atau norma-norma ini mengatur hal-hal yang berlaku dan diterima secara umum serta harus dipatuhi oleh segenap anggota suatu perusahaan atau organisasi. Kepatuhan anggota organisasi untuk mengikuti kebiasaan atau norma ini akan mempengaruhi kinerja seseorang atau kinerja organisasi. Demikian pula apabila tidak mematuhi kebiasaan atau norma ini akan menurunkan kinerja pegawai maupun instansi. Pada penelitian sebelumnya oleh Sahat dan Dwi, (2023), diperoleh hasil penelitian bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Sejalan dengan hal tersebut, penelitian yang dilakukan oleh Wiratama *et al.*, (2022) dan Dewi *et al.*, (2023), memperoleh hasil penelitian bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Konsistensi hasil ini menegaskan bahwa budaya organisasi merupakan faktor internal yang berperan penting dalam membentuk cara kerja, pengambilan keputusan, dan respon pegawai terhadap tantangan pekerjaan. Budaya organisasi yang baik dapat menciptakan lingkungan kerja yang mendukung dan kondusif, mempererat solidaritas, serta meningkatkan loyalitas pegawai terhadap tujuan organisasi. Oleh karena itu, memperkuat budaya organisasi menjadi langkah strategis untuk mendorong peningkatan kinerja, termasuk dalam lingkungan pemerintahan desa. Berdasarkan hasil riset pada beberapa artikel yang bersumber dari *jogja.tribun.news.com*, *purworejo.sorot.co* dan *detik.com* yang dilakukan oleh penulis, fenomena yang terjadi di Kecamatan Butuh terkait dengan perangkat desa yaitu belum maksimalnya kinerja yang dihasilkan. Hal ini dapat dilihat dari fenomena atau kasus yang terjadi dan tertulis pada artikel-artikel terkait mengenai adanya penipuan dan penggelapan dana desa yang dilakukan oleh oknum-oknum perangkat desa yang tidak bertanggungjawab. Dalam artikel tersebut dapat disimpulkan bahwa masih terdapat oknum perangkat desa yang tidak memiliki sikap jujur, melanggar norma, menyalahgunakan kekuasaan, dan menghancurkan kepercayaan masyarakat desa. Tindakan-tindakan tersebut dapat terjadi karena adanya beberapa alasan yaitu kurangnya tingkat disiplin kerja, tingginya tuntutan peran dan masalah pribadi sehingga menimbulkan stres kerja, kurangnya sikap kejujuran, rendahnya kualitas kerja, dan sebagainya.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan desain penelitian kuantitatif, dengan menggunakan metode survei sebagai pendekatan penelitian. Metode penelitian survei merupakan metode yang digunakan untuk mendapatkan data dari tempat tertentu yang alamiah (bukan buatan) tetapi peneliti melakukan perlakuan dalam pengumpulan data, misalnya mengedarkan kuesioner, test, wawancara terstruktur dan lain sebagainya Sugiyono, (2019: 6). Teknik survei dilakukan dengan membagikan kuesioner kepada responden yang merupakan perangkat desa di Kecamatan Butuh. Penelitian ini dilakukan di desa-desa yang ada di Kecamatan Butuh, Kabupaten Purworejo. Waktu penelitian dilaksanakan selama 14 hari terhitung mulai dari tanggal 4-18 Juli 2025. Populasi pada penelitian ini adalah 378 perangkat desa di Kecamatan Butuh, dengan teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode *Nonprobability Sampling*, yaitu dengan *random sampling* yaitu cara pengambilan sampel dimana semua objek atau elemen populasi memiliki kesempatan yang sama untuk dipilih sebagai sampel.

Sampel pada penelitian ini yaitu Perangkat Desa di Wilayah Kecamatan Butuh sebanyak 194 responden, dengan teknik pengambilan sampel menggunakan rumus Slovin dengan tingkat *error* 5%. Proses pengumpulan data pada penelitian ini dilakukan dengan cara membagikan kuesioner langsung kepada responden yaitu perangkat desa di Kecamatan Butuh sebanyak 194 kuesioner. Pengukuran kuesioner menggunakan skala Likert. “Skala Likert adalah skala yang digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi responden (Sugiyono, 2019: 93)”, yang terdiri dari 5 pilihan jawaban yaitu: Sangat Setuju (SS) dengan nilai skor 5, Setuju (S) dengan nilai skor 4, Kurang Setuju dengan nilai skor 3, Tidak Setuju (TS) dengan nilai skor 2, dan Sangat Tidak Setuju dengan nilai skor 1. Berdasarkan hasil uji validitas diketahui bahwa nilai *Pearson Correlation* setiap butir pernyataan lebih dari 0,3 artinya setiap pernyataan benar dalam mengukur variabel kinerja (Y), stres kerja (X_1), dan budaya organisasi (X_2). Berdasarkan uji reliabilitas instrumen menunjukkan bahwa nilai *Cronbach's Alpha* variabel kinerja (Y), stres kerja (X_1), dan budaya organisasi (X_2), baik per butir pernyataan maupun per variabel memiliki hasil yang lebih dari 0,7. Artinya, butir pernyataan dalam kuesioner yang digunakan dalam penelitian mampu memberikan hasil yang konsisten dari waktu ke waktu dengan adanya kesamaan jawaban antara responden yang terlibat dalam pengisian kuesioner. Penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda untuk pengujian hipotesis. Analisis regresi linier berganda bertujuan untuk mengukur kekuatan hubungan antara dua variabel atau lebih, serta untuk mengukur arah hubungan antara variabel terkait dengan variabel bebas (Ghozali, 2021: 96).

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Tabel 1.
Uji Regresi X_1 terhadap Y

Variabel	<i>Standardized Coefficients (Beta)</i>	<i>P-value</i>	Keterangan
Stres Kerja (X_1)	0,245	0,000	Positif dan Signifikan

Berdasarkan analisis pada tabel 1, diketahui bahwa nilai *Standardized Coefficients (Beta)* stres kerja sebesar 0,245 dengan signifikansi nilai *P-value* sebesar 0,000 ($< 0,05$), maka dapat disimpulkan bahwa variabel stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pada perangkat desa di Kecamatan Butuh Kabupaten Purworejo. Artinya hal ini menunjukkan bahwa dengan adanya stres kerja, maka akan meningkat kinerja perangkat desa di Kecamatan Butuh. Meskipun berpengaruh signifikan namun pada kenyataannya tingkat stres yang

dialami masih dalam batas wajar, dan mereka masih bisa mengelolanya dengan baik sehingga stres kerja yang ada masih mampu dikonversikan menjadi pendorong yang positif dalam peningkatan kinerja. Hasil penelitian ini juga menguatkan penelitian terdahulu yang dikemukakan oleh Zuhilmi dan Firmansyah (2020), Farid dan Anah (2023), Irwan dan Risdah (2023), dan Dzulfikar dkk (2023) yang menyatakan bahwa stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Tabel 2.
Uji Regresi X_2 terhadap Y

Variabel	Standardized Coefficients (Beta)	P-value	Keterangan
Budaya Organisasi (X_1)	0,218	0,002	Positif dan Signifikan

Berdasarkan analisis pada tabel 2, diketahui bahwa nilai *Standardized Coefficients (Beta)* budaya organisasi sebesar 0,218 dengan nilai signifikansi *P-value* sebesar 0,002 ($< 0,05$), maka dapat disimpulkan bahwa variabel budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pada perangkat desa di Kecamatan Butuh Kabupaten Purworejo. Artinya hal ini menunjukkan bahwa dengan adanya budaya organisasi yang dipatuhi dan dilaksanakan dengan baik, maka kinerja perangkat desa di Kecamatan Butuh akan semakin meningkat. Terbukti bahwa para perangkat desa sudah melaksanakan dan mematuhi budaya organisasi yang ada didalam instansi tersebut, seperti nilai, norma, kebiasaan kerja dan peraturan baik yang tertulis maupun tidak tertulis yang telah disepakati bersama-sama sehingga mampu membentuk perilaku kerja yang selaras dengan tujuan instansi. Kondisi tersebut tentunya mendorong terciptanya lingkungan kerja yang kondusif, meningkatkan komitmen pegawai, serta memperkuat motivasi intrinsik dalam mencapai kinerja yang optimal. Hasil penelitian ini juga menguatkan penelitian terdahulu yang dikemukakan oleh Dini dan Andri (2023), Farid dan Anah (2023), Irwan dan Risdah (2023), Dzulfikar dkk (2023), menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Perangkat Desa

Hasil analisis regresi pada Tabel 1 menunjukkan bahwa stres kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perangkat desa di Kecamatan Butuh Kabupaten Purworejo. Hal ini dibuktikan dengan nilai *Standardized Coefficients (Beta)* sebesar 0,245 dan nilai signifikansi (*P-value*) sebesar 0,000 ($< 0,05$). Nilai Beta sebesar 0,245 mengindikasikan bahwa setiap peningkatan stres kerja yang masih berada dalam batas wajar akan meningkatkan kinerja perangkat desa sebesar 24,5%. Kondisi ini menunjukkan bahwa stres kerja dalam konteks penelitian ini berperan sebagai *eustress*, yaitu stres positif yang justru menjadi pendorong peningkatan motivasi, konsentrasi, dan produktivitas kerja. Dalam lingkungan kerja perangkat desa, tuntutan tugas, tanggung jawab pelayanan publik, dan tekanan administratif memang dapat memicu stres. Namun, jika stres tersebut dikelola dengan baik, justru mampu memacu pegawai untuk bekerja lebih disiplin, terarah, dan berorientasi pada hasil. Dengan demikian, stres kerja yang dialami perangkat desa masih dalam kategori produktif, karena tidak menimbulkan kelelahan emosional ataupun penurunan kualitas kerja, tetapi justru menjadi sumber motivasi dalam penyelesaian tugas. Hasil temuan ini sejalan dengan temuan penelitian terdahulu oleh Zuhilmi dan Firmansyah (2020), Farid dan Anah (2023), Irwan dan Risdah (2023), serta Dzulfikar dkk (2023) yang juga menyatakan bahwa stres kerja dapat berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan apabila tingkatnya masih dapat dikendalikan dan dimaknai sebagai tantangan kerja.

Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Perangkat Desa

Berdasarkan Tabel 2, diperoleh nilai Standardized Coefficients (Beta) sebesar 0,218 dengan tingkat signifikansi (P-value) sebesar 0,002 ($< 0,05$). Hal ini menunjukkan bahwa budaya organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perangkat desa. Nilai Beta 0,218 menandakan bahwa setiap peningkatan pada kualitas penerapan budaya organisasi akan meningkatkan kinerja sebesar 21,8%. Hal ini membuktikan bahwa budaya organisasi yang kuat, dipatuhi, dan diinternalisasi oleh perangkat desa mampu menciptakan keselarasan perilaku kerja, meningkatkan disiplin, dan memperkuat orientasi terhadap tujuan instansi. Budaya organisasi yang diterapkan, seperti nilai kedisiplinan, kepatuhan terhadap aturan, kebiasaan kerja sama, serta tanggung jawab dalam pelayanan publik, telah membentuk lingkungan kerja yang kondusif. Kondisi ini tidak hanya meningkatkan kepuasan dan kenyamanan dalam bekerja, tetapi juga memperkuat motivasi intrinsik pegawai sehingga mendorong mereka untuk mencapai kinerja yang optimal. Selain itu, budaya organisasi yang baik juga meningkatkan rasa memiliki terhadap instansi (sense of belonging), memperkuat komitmen pegawai, dan membangun kesadaran bahwa setiap tugas adalah amanah yang harus ditunaikan dengan baik. Temuan ini memperkuat hasil penelitian terdahulu oleh Dini dan Andri (2023), Farid dan Anah (2023), Irwan dan Risdah (2023), serta Dzulfikar dkk (2023), yang menyatakan bahwa budaya organisasi yang diterapkan secara konsisten dan dipahami oleh setiap anggota organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan kinerja.

SIMPULAN

Bahwa stres kerja dan budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perangkat desa di Kecamatan Butuh Kabupaten Purworejo. Pengaruh stres kerja yang positif menunjukkan bahwa tingkat stres yang dialami perangkat desa masih berada dalam batas wajar dan mampu dikelola dengan baik sehingga menjadi pendorong peningkatan motivasi, kedisiplinan, dan produktivitas kerja. Stres kerja dalam konteks ini berperan sebagai eustress yang memacu perangkat desa untuk bekerja lebih optimal dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawab pelayanan publik. Selain itu, budaya organisasi juga terbukti memberikan kontribusi positif terhadap peningkatan kinerja, yang tercermin dari kepatuhan perangkat desa terhadap nilai, norma, dan kebiasaan kerja yang berlaku, serta lingkungan kerja yang kondusif, kolaboratif, dan berorientasi pada tujuan instansi. Budaya organisasi yang kuat mampu memperkuat komitmen, meningkatkan rasa tanggung jawab, dan menumbuhkan motivasi intrinsik pegawai dalam memberikan pelayanan yang maksimal kepada masyarakat. Dengan demikian, kombinasi pengelolaan stres kerja yang baik dan penerapan budaya organisasi yang kuat menjadi faktor penting dalam meningkatkan kinerja perangkat desa di Kecamatan Butuh.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, Pandi. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep, dan Indikator)*. Yogyakarta: Nusa Media Yogyakarta.
- Afandi, Pandi. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep, dan Indikator)*. Yogyakarta: Nusa Media Yogyakarta.
- Ainanur, & Tirtayasa, S. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi, Kompetensi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 1–14. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v1i1.2234>
- Ardiana, N., Sutopo, H., & Istanti, E. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja, Pelatihan Kerja dan

- Stress Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT. Yuwana Karya Catur Manunggal Sidoarjo. *UBHARA Management Journal*, 1(1), 89–99. <http://journal.febubhara-sby.org/umj/article/view/69>
- Dewi, P. K., Hartati, P. S., & Astrama, I. M. (2023). “Pengaruh Disiplin Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Pertanahan Kabupaten Gianyar.” *Widya Amrita : Jurnal Manajemen, Kewirausahaan Dan Pariwisata*, 3(4), 732–741.
- Dini, R., & Andri, S. (2023). Analisis Budaya Organisasi Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Herfinta Farm & Plantation. *Jurnal Ekonomi, Manajemen Dan AKuntansi*, 3(1), 43–49.
- Dzulfiqar, N. Basri, M. Murfat, M. Z. (2023). Pengaruh Budaya Organisasi dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pelindo Makassar New Port. *Paradoks. Jurnal Ilmu Ekonomi*, 6(3), 198–206. <https://doi.org/10.33752/bima.v5i2.5660>
- Ghozali, Imam & Latan, Hengky. (2021). *Partial Least Squares: Konsep, Teknik, Aplikasi menggunakan Program SmartPLS 3.2.9 Untuk Penelitian Empiris* (Edisi 3). Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Idrus, I., & Risdah. (2023). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Parepare. *DECISION : Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 4(1), 115–123.
- Juniardi, M. F., & Anah, L. (2023). Pengaruh Budaya Organisasi dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PR.Sukun Kantor Perwakilan Jombang. *BIMA : Journal of Business and Innovation Management*, 5(2), 170–174. <https://doi.org/10.33752/bima.v5i2.5660>
- Kasmir. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Depok: PT RajaGrafindo Persada.
- Leman, S., Ramly, M., & Mapparenta. (2022). Pengaruh budaya organisasi perusahaan kompetensi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan Pt. Rekind daya mamuju. *Tata Kelola: Jurnal Magister Manajemen Universitas Muslim Indonesia*, 9(1), 35–55. <https://pasca-umi.ac.id/index.php/tata/article/view/806/844>
- Robbins, S.P., & Judge, T.A. (2011). *Organizational Behavior, 15th edition*. New York: Prentice Hall.
- Simbolon, S. Simbolon, D. M. (2023). Analisis Pengaruh Disiplin Kerja, Kompensasi dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Panca Putra Gilang Mandiri Medan. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis (JMB)*, 23(1), 164–174.
- Sinambela, Lijan. P. (2016). *Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Suryani, I.A.P.W Suryaningrat & K.D.I.S Leksemini. (2020). *Kinerja Sumber Daya Manusia (Teori, Aplikasi, dan Penelitian)*. Bali: Nilacakra.
- Wiratama, R. A. A., Widyani, A. A. dwi, & Saraswati, N. P. A. S. (2022). Pengaruh Budaya Organisasi, Stres Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Koperasi Lumbung Sari Sedana Buduk Kabupaten Badung. *Jurnal Emas*, 3(8), 190–199.
- Zulhildi, M., & Kusumayadi, F. (2020). Analisis Pengaruh Budaya Organisasi dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Tugu Mas Yamaha Kota Bima. *Business Management and Entrepreneurship Journal*, 2(4), 13–28. <https://jurnal.unigal.ac.id/index.php/bmej/article/view/3616>