

BAB 3

OBJEK DAN METODE PENELITIAN

3.1 Objek Penelitian

Objek yang akan diteliti pada penelitian ini adalah beban kerja, stres kerja, lingkungan kerja, dan kinerja karyawan *non-manager* PT Agri Bintang Multi Niaga. Adapun ruang lingkup penelitian ini adalah sejauh mana pengaruh beban kerja, stres kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan *non-manager* PT Agri Bintang Multi Niaga.

3.1.1 Sejarah Singkat

PT Agri Bintang Multi Niaga didirikan pada tahun 2014 oleh ibu Yulianti, dimana saat itu masih berbentuk rumahan. Pada awal berdiri perusahaan tersebut merupakan distributor yang melakukan usaha dalam bentuk produk pupuk di Kab. Pangandaran yang meliputi Kec. Sidamulih, Cimerak dan sekitarnya.

Pada tahun 2019 PT Agri Bintang Multi Niaga mengembangkan usahanya pada bidang distribusi Unilever sekaligus membangun kantor yang beralamatkan di Dusun Padasuka, Desa Wonoharjo, Kec. Pangandaran, Kab. Pangandaran. Berkembangnya perusahaan dari tahun ke tahun diikuti juga dengan bertambahnya karyawan yang bekerja. Pada awal berdiri jumlah karyawan berjumlah belasan orang, sedangkan pada tahun 2020 jumlah karyawan berjumlah 71, hingga saat ini jumlah karyawan keseluruhan berjumlah 80.

3.1.2 Logo PT Agri Bintang Multi Niaga

PT Agri Bintang Multi Niaga memiliki sebuah logo. Logo merupakan ciri atau karakter yang mencerminkan suatu perusahaan. Logo PT Agri Bintang Multi Niaga dapat dilihat pada gambar.



Gambar 3.1 Logo PT Agri Bintang Multi Niaga

Sumber: PT Agri Bintang Multi Niaga

3.1.3 Visi dan Misi

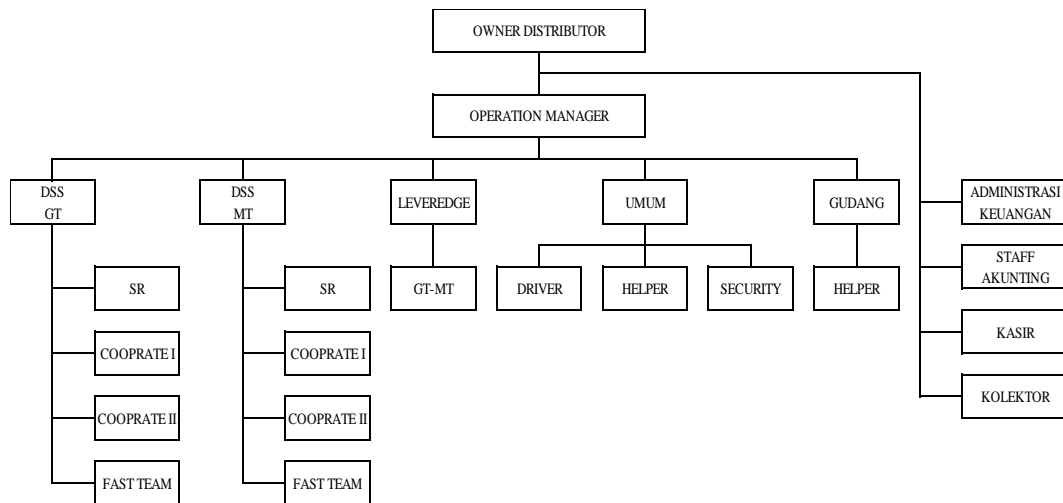
Visi:

Menjadi perusahaan distribusi dengan jaringan terluas di kota Pangandaran serta mengutamakan kualitas pelayanan terbaik bagi seluruh pelanggan dan mitra bisnis.

Misi:

1. Menjalin hubungan yang erat dan saling menguntungkan dengan seluruh mitra bisnis.
2. Menjaga, mengawasi, memastikan produk sampai dalam kondisi baik saat distribusi.
3. Memberikan pelayanan terbaik dengan didukung oleh tenaga kerja yang handal dan terlatih.
4. Menggunakan sistem teknologi yang cepat dan tepat.
5. Terus meningkatkan kecepatan dalam pengiriman.

3.1.4 Struktur Organisasi



Gambar 3.2 Struktur Organisasi PT Agri Bintang Multi Niaga

Sumber: PT Agri Bintang Multi Niaga

3.1.4.1 Tugas dan Wewenang Masing-masing Jabatan

Tugas dan wewenang masing-masing jabatan adalah sebagai berikut:

1. Owner Distributor
 - a. Memimpin perusahaan
 - b. Membuat peraturan perusahaan, kemudian nantinya harus dipatuhi oleh karyawan. Owner berhak untuk memecat karyawan yang tidak mematuhi aturan atau setidaknya memberi peringatan berupa SP (surat peringatan) sebagai teguran.
 - c. Bertanggung jawab atas kerugian
 - d. Mengembangkan strategi bisnis
2. Operation Manager
 - a. Mengontrol pengelolaan SDM dan analisa kebutuhan karyawan, proses rekrutment, pengembangan karyawan, sampai dengan proses PHK.

- b. Mengelola administrasi dan data kepersonaliaan yang *up to date* dan akurat.
 - c. Mengontrol pengelolaan bagian umum perusahaan (*general affair*).
 - d. Melakukan pemeliharaan/maintenance, perbaikan, dan penyediaan sarana prasarana perusahaan.
3. Administrasi Keuangan
- a. Membuat rencana keuangan perusahaan.
 - b. Mengatur arus uang perusahaan.
 - c. Mengetahui dan membayarkan hutang perusahaan.
 - d. Menyusun kebijakan anggaran keuangan perusahaan.
 - e. Mengurus surat-surat berharga perusahaan.
4. Kasir
- a. Menjalankan proses penjualan dan pembayaran.
 - b. Melakukan pencatatan atas semua transaksi.
 - c. Memberikan informasi mengenai suatu produk kepada konsumen.
 - d. Melakukan pengecekan atas jumlah barang pada saat penerimaan barang.
 - e. Melakukan pencatatan kas fisik serta melakukan pelaporan kepada atasan.
5. Kolektor
- a. Melakukan penagihan atas semua bukti setoran yang diterima kolektor.
 - b. Mengecek daftar penerimaan bukti setoran dari *staff* administrasi/kasir.
 - c. Membuat laporan harian atas bukti setoran yang diterima serta hasil penagihan di hari itu dan bukti setoran yang tidak tertagih.

6. *Staff accounting*

- a. Bertanggung jawab dalam laporan keuangan perusahaan.
- b. Mengkoordinasikan dan mengawasi kinerja bagian *accounting*.
- c. Mengadministrasikan bukti-bukti pajak.
- d. Menghitung PPN.
- e. Bertanggung jawab dalam hubungan dengan pihak perpajakan.
- f. Mengontrol biaya dan beban.
- g. Bertanggung jawab sebagai pemegang kas perusahaan (bendahara).

7. *Leveredge*

- a. Mengangkat barang yang telah dipacking ke dalam kendaraan untuk dikirim.
- b. Mengangkat barang setelah menerima stok gudang yang masuk.

8. *Driver*

- a. Melakukan cek awal sebelum kendaraan dioperasikan.
- b. Melakukan cek terhadap barang yang akan dimuat dan dikirim ke lapangan.
- c. Tepat waktu sesuai jadwal yang telah diinstruksikan oleh atasan, dalam hal muat barang dan mulai pengiriman.
- d. Bertanggung jawab terhadap kebersihan kendaraan yang dioperasikannya.
- e. Bertanggung jawab terhadap keamanan dan kondisi barang yang akan dikirim.

9. *Helper*

- a. Mengelola sirkulasi barang di gudang.

- b. Menerima dan memproses stok.
- c. Membuat laporan pemindahan atau mutasi barang

10. *Security*

- a. Menjaga keamanan di lingkungan perusahaan.
- b. Melindungi dan mengayomi terhadap warga di tempat kerja dan lingkungannya.

11. Gudang

- a. Mempersiapkan pesanan konsumen agar pengiriman barang dapat sesuai dengan schedule.
- b. Menerima dan memproses stok gudang yang masuk.
- c. Melakukan kontrol kualitas terhadap barang yang masuk.
- d. Menjaga penyimpanan barang tetap rapi.
- e. Melaporkan perbedaan catatan data dengan jumlah fisik barang apapun di gudang.

12. *DSS (Decision Support System)*

- a. Mendukung pengambilan keputusan dalam suatu organisasi atau perusahaan.
- b. Mengumpulkan data atau elemen informasi yang relevan.
- c. Mengelola data menjadi informasi baik dalam bentuk laporan grafik maupun tulisan.
- d. Mendukung manajer dalam mengambil keputusan suatu masalah.

3.2 Metode penelitian

Metode yang digunakan untuk mengetahui pengaruh beban kerja, stres kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan *non-manager* adalah metode penelitian survei. Menurut Sugiyono (2017: 80), menyebutkan bahwa metode penelitian survei adalah metode penelitian kuantitatif yang dipakai untuk memperoleh data pada masa lampau atau saat ini, tentang pendapat, keyakinan, karakteristik, perilaku, hubungan variabel dan untuk menguji beberapa hipotesis tentang variabel sosiologis dan psikologis dari sampel yang diambil dari populasi tertentu, teknik pengumpulan data dengan pengamatan seperti wawancara dan kuesioner.

3.2.1 Operasionalisasi Variabel

Tabel 3.1
Operasionalisasi Variabel

Variabel	Definisi	Indikator	Ukuran	Satuan	Skala
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
B E B A N K E R J A	bahwa beban kerja merupakan segala bentuk pekerjaan yang diberikan kepada sumber daya manusia untuk diselesaikan dalam kurun waktu tertentu.	1. Kondisi pekerjaan	1. Tingkat setiap detail pekerjaan		
		2. Penggunaa n waktu kerja	2. Tingkat SOP		
		3. Target yang harus dicapai	1. Tingkat waktu kerja	2. Tingkat efektif	S K O R
			2. Tingkat tingkat penyelesaian pekerjaan		

(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
S T R E S J A	Stres kerja merupakan kondisi yang muncul dari interaksi manusia dengan pekerjaannya serta dikarakteristik an oleh manusia sebagai perubahan manusia yang memaksa mereka untuk menyimpang dari fungsi normal mereka. Selain itu stres kerja juga bisa diartikan sebagai kondisi ketegangan yang menciptakan adanya ketidakseimbangan fisik dan psikis, yang memengaruhi emosi, proses berfikir, dan kondisi seorang karyawan.	1. Tuntutan tugas	1. Tingkat beban kerja	S K O R	O R D I N A L
		2. Tuntutan peran	1. Tingkat pemahaman peran		
		3. Tuntutan antar pribadi	1. Tingkat hubungan antar rekan kerja		
		4. Struktur organisasi	1. Tingkat tanggungjawab terhadap pekerjaan sesuai tingkat jabatan		
		5. Kepemimpinan	1. Tingkat pengawasan yang diberikan atasan		

(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
L I N G K U N G A N	Lingkungan kerja non fisik menggambarkan sesuatu keadaan yang membantu untuk kerja sama antara tingkat pimpinan dengan bawahan maupun sesama rekan kerja yang mempunyai ststus jabatan setara.	1. Hubungan dengan pimpinan	1. Tingkat kemampuan pimpinan dalam pengelolaan sumber daya manusia 2. Tingkat hubungan dengan atasan 3. Tingkat adanya menghargai kepada bawahan		
	Lingkungan kerja non fisik disebut juga lingkungan psikis, yaitu keadaan di sekitar tempat kerja yang bersifat non fisik. Lingkungan semacam ini tidak dapat ditangkap secara langsung dengan panca indera. Akan tetapi dapat dirasakan oleh karyawan.	2. Hubungan sesama rekan kerja	1. Tingkat kerjasama dalam menyelesaikan pekerjaan 2. Tingkat kekeluargaan dalam hubungan kerja 3. Tingkat Komunikasi		S K O R

(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	
K I N E R J A A D A L A H K E R J A S E S E O R A N G A T A U S E K E L O M P O K O R A N G D A L A M O R G A N I S A S I B A I K S E C A R A K U A N T I T A T I F M A U P U N K U A L I T A T I F S E S U A I K E W E N A N G A N T U G A S D A N T A N G G U N G J A W A B N Y A D A L A M U P A Y A M E N C A P A I T U J U A N O R G A N I S A S I S E C A R A L E G A L	Kinerja karyawan merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen, dan memberikan kontribusi pada ekonomi.	1. Kualitas	1. Tingkat ketepatan hasil pekerjaan sesuai standar yang ditetapkan	S K O R	O R D I N A L	
		organisasi, kepuasan konsumen, dan memberikan kontribusi pada ekonomi.	2. Kuantitas			1. Tingkat kesesuaian jumlah target dalam bekerja
		Kinerja karyawan adalah hasil kerja seseorang atau sekelompok orang dalam organisasi baik secara kuantitatif maupun kualitatif sesuai kewenangan, tugas dan tanggungjawabnya, dalam upaya mencapai tujuan organisasi secara legal	3. Ketetapan waktu			1. Tingkat penyelesaian tugas yang tepat waktu
			4. Efektivitas			1. Tingkat pemakaian sumber daya secara efektif dan efisien
			5. Kemandirian			1. Tingkat kesadaran bekerja tanpa pengawasan 2. Tingkat pemecahan masalah

Sumber: Hasil Telaah Peneliti

3.2.2 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data pada penelitian ini dilakukan dengan cara sebagai berikut:

1. Kuesioner

Teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan mengenai suatu permasalahan kepada responden untuk dijawab.

2. Wawancara

Teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara melakukan tanya jawab dengan pimpinan maupun bagian yang berwenang.

3. Studi dokumentasi

Teknik pengumpulan data berupa dokumen tentang sejarah perusahaan, visi, misi, struktur organisasi, dan sebagainya.

3.2.2.1 Jenis Data

Untuk memperoleh hasil penelitian yang diharapkan, maka diperlukan data informasi yang akan mendukung. Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu:

1. Data Primer, data yang diperoleh secara langsung dari objek maupun lingkungan yang sedang diteliti.

2. Data Sekunder, data yang diperoleh secara tidak langsung dari penelitian, misalnya bersumber dari artikel, jurnal, dan dokumen-dokumen perusahaan.

Data sekunder ini digunakan untuk menunjang dan membantu menguatkan data primer.

3.2.2.2 Populasi Sasaran

Menurut Sugiyono (2017: 80) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.

Adapun yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah karyawan non manajer PT Agri Bintang Multi Niaga dengan ukuran populasi 79 orang.

Tabel 3.2
Jumlah Karyawan PT Agri Bintang Multi Niaga

No.	Jabatan	Jumlah
1.	Administrasi Keuangan	3
2.	Kasir	3
3.	Kolektor	3
4.	<i>Staff accounting</i>	3
5.	<i>Leveredge</i>	8
6.	<i>Driver</i>	12
7.	<i>Helper</i>	12
8.	<i>Security</i>	4
9.	Gudang	20
10.	DSS (<i>Decision Support System</i>)	11
Jumlah		79

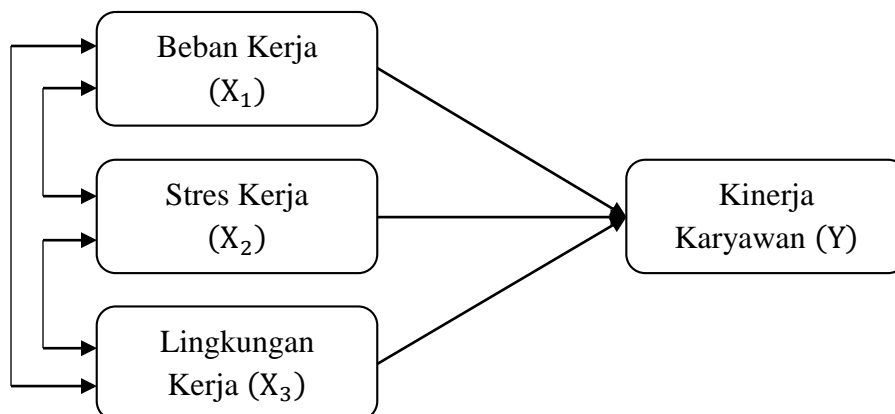
Sumber: PT Agri Bintang Multi Niaga

3.2.2.3 Penentuan Sampel

Sampel merupakan bagian dari populasi yang digunakan sebagai sumber data. Dalam penelitian ini teknik penentuan sampel yang digunakan adalah sampling jenuh atau sensus. Menurut Sugiyono (2017: 85) teknik sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Dikarenakan jumlah populasi tidak lebih dari seratus orang, maka dalam penelitian ini menggunakan metode sensus. Jadi jumlah sampelnya sebanyak 79 orang.

3.3 Model Penelitian

Untuk mengetahui gambaran umum mengenai pengaruh beban kerja, stres kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan maka disajikan model penelitian berdasarkan pada kerangka pemikiran sebagai berikut:



Gambar 3.3 Model Penelitian

3.4 Teknik Analisis Data

Berdasarkan data yang diperoleh dari penelitian ini, kemudian dianalisis menggunakan statistik untuk mengetahui pengaruh beban kerja, stres kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

3.4.1 Analisis Deskriptif

Instrumen utama yang digunakan untuk pengumpulan data dalam penelitian ini adalah kuesioner. Skala pengukuran yang digunakan ialah skala likert. Menurut Sugiyono (2017: 93) Skala Likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial.

Penulis menggunakan penelitian berbentuk kuesioner yang nanti hasilnya akan dihitung sesuai konsep yang ada di skala likert berikut ini:

Tabel 3.3
Skala Likert

Uraian	Nilai Positif	Nilai Negatif
Sangat Setuju	5	1
Setuju	4	2
Tidak Ada Pendapat	3	3
Tidak Setuju	2	4
Sangat Tidak Setuju	1	5

Sumber: Sugiyono (2017: 93)

Perhitungan hasil kuisioner dengan presentase dan skoring menggunakan rumus sebagai berikut:

$$X = \frac{F}{N} \times 100\%$$

Keterangan:

X : jumlah presentase jawaban

F : jumlah jawaban / frekuensi

N : jumlah responden

Setelah diketahui jumlah nilai dari keseluruhan sub variabel dari hasil perhitungan yang dilakukan maka dapat ditentukan intervalnya, yaitu dengan cara sebagai berikut:

$$NJI = \frac{\text{Nilai Tertinggi} - \text{Nilai Terendah}}{\text{Jumlah Kriteria Pernyataan}}$$

3.4.2 Uji Instrumen

Setelah data yang diperlukan telah diperoleh, data tersebut dikumpulkan untuk dianalisis dan diinterpretasikan. Sebelum melakukan analisis data, perlu dilakukan uji validitas dan uji reliabilitas terhadap kuesioner yang akan disebarkan.

3.4.2.1 Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur valid tidaknya suatu kuesioner. Menurut Sugiyono (2017: 121) suatu instrumen dapat dikatakan valid berarti instrumen tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur. Adapun valid atau tidaknya suatu pertanyaan dapat ditentukan dengan cara sebagai berikut:

- a. Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$, berarti pertanyaan tersebut valid.
- b. Jika $r_{hitung} < r_{tabel}$, berarti pertanyaan tersebut tidak valid.

Untuk mempermudah perhitungan uji validitas akan menggunakan program SPSS Versi 20.

3.4.2.2 Uji Reliabilitas

Menurut Sugiyono (2017: 130) menyatakan bahwa uji reliabilitas adalah sejauh mana hasil pengukuran dengan menggunakan objek yang sama, akan menghasilkan data yang sama. Uji reliabilitas pada penelitian ini menggunakan teknik Cronbach.

Dari hasil perhitungan tersebut, maka kaidah keputusannya antara lain sebagai berikut:

- a. Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$, maka pernyataan reliabel
- b. Jika $r_{hitung} < r_{tabel}$, maka pernyataan gugur (tidak reliabel)

3.4.3 Metode of Successive Interval

Metode *successive interval* adalah salah satu cara untuk mengkonversi data berskala ordinal menjadi berskala interval. Data yang diperoleh merupakan data

ordinal, sehingga untuk menaikkan tingkat pengukuran dari ordinal ke interval dapat digunakan metode *successive interval* Sungkono dan Aji Tuhagana (2020).

Langkah-langkah kerja dengan menggunakan MSI (*Method of Successive Interval*) sebagai berikut:

1. Perhatikan tiap butir pertanyaan dalam kuesioner
2. Untuk butir tersebut, tentukan berapa banyak orang yang menjawab skor 1,2,3,4,5 disebut dengan frekuensi
3. Setiap frekuensi dibagi dengan banyaknya responden dan hasilnya disebut dengan proporsi
4. Tentukan proporsi kumulatif
5. Dengan menggunakan tabel distribusi normal baku, hitung nilai Ztabel untuk setiap proporsi kumulatif yang diperoleh.
6. Tentukan nilai Densitas untuk setiap nilai Z yang diperoleh
7. Tentukan nilai skala menggunakan rumus:

$$SV = \frac{\text{Kepadatan batas bawah} - \text{Kepadatan batas atas}}{\text{Daerah di bawah batas atas} - \text{Daerah di bawah batas bawah}}$$

8. Tentukan nilai transformasi (Y) dengan menggunakan rumus:

$$Y = SV + (1 + SV \text{ Min})$$

Keterangan:

SV : Nilai Skala

SV Min : Nilai Skala Minimum

Y : Nilai Transformasi

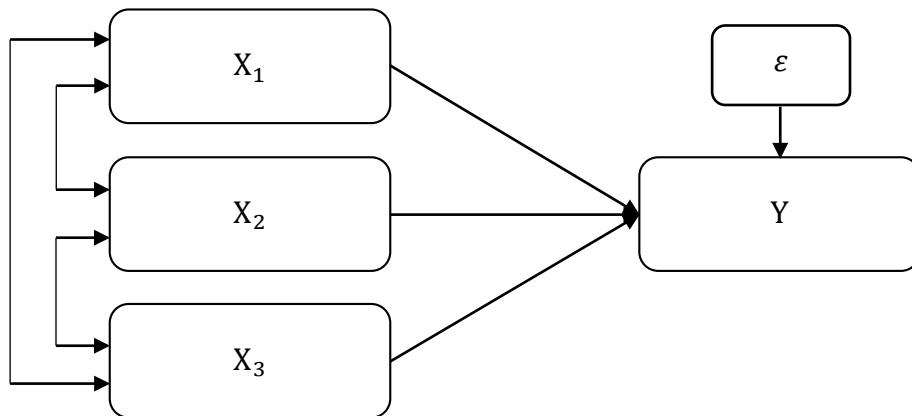
3.4.4 Analisis Jalur (*Path Analysis*)

Teknik yang digunakan adalah analisis jalur (*Path Analysis*). Tujuan digunakannya analisis jalur dalam proses penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh seperangkat variabel X terhadap Y, serta untuk mengetahui pengaruh antara variabel X. dalam analisis jalur ini dapat dilihat pengaruh dari setiap variabel secara bersama-sama. Selain itu juga, tujuan dilakukannya analisis jalur adalah untuk menerangkan pengaruh langsung atau tidak langsung dari beberapa variabel penyebab terhadap variabel lainnya sebagai variabel terkait. Untuk menentukan besarnya pengaruh suatu variabel ataupun beberapa variabel terhadap variabel lainnya baik pengaruh yang bersifat langsung ataupun tidak langsung, maka dapat digunakan analisis jalur.

Menurut Suharsaputra (2018: 159) tahapan dari analisis jalur sebagai berikut:

- a. Membuat diagram jalur dan membaginya menjadi beberapa sub-struktur.
- b. Menentukan matriks korelasi.
- c. Menghitung matriks invers dari variabel independen.
- d. Menentukan koefisien jalur, tujuannya adalah untuk mengetahui besarnya pengaruh dari suatu variabel independen terhadap variabel dependen.
- e. Menghitung $R^2 y (x_1 \dots x_i)$
- f. Menghitung koefisien jalur variabel residu.
- g. Uji keberartian model secara keseluruhan menggunakan uji F.
- h. Uji keberartian jalur secara individu menggunakan uji-t.

Adapun formula *Path Analysis* yang digunakan dalam penelitian ini adalah:



Gambar 3.4 Formula *Path Analysis*

1. Pengaruh Beban Kerja (X_1) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

a. Pengaruh langsung

$$X_1 \rightarrow Y = (P_{yx_1})^2$$

b. Pengaruh tidak langsung

$$X_1 \text{ melalui } X_2 \rightarrow Y = (P_{yx_1})(r_{x_1x_2})(P_{yx_2})$$

$$X_1 \text{ melalui } X_3 \rightarrow Y = (P_{yx_1})(r_{x_1x_3})(P_{yx_3})$$

c. Pengaruh total = Pengaruh langsung + Pengaruh tidak langsung

2. Pengaruh Stres Kerja (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

a. Pengaruh langsung

$$X_2 \rightarrow Y = (P_{yx_2})^2$$

b. Pengaruh tidak langsung

$$X_2 \text{ melalui } X_1 \rightarrow Y = (P_{yx_2})(r_{x_2x_1})(P_{yx_1})$$

$$X_2 \text{ melalui } X_3 \rightarrow Y = (P_{yx_2})(r_{x_2x_3})(P_{yx_3})$$

c. Pengaruh total = Pengaruh langsung + Pengaruh tidak langsung

3. Pengaruh Lingkungan Kerja (X_3) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

a. Pengaruh langsung

$$X_3 \rightarrow Y = (Py_{X_3})^2$$

b. Pengaruh tidak langsung

$$X_3 \text{ melalui } X_1 \rightarrow Y = (Py_{X_3})(r_{X_3X_1})(Py_{X_1})$$

$$X_3 \text{ melalui } X_2 \rightarrow Y = (Py_{X_3})(r_{X_3X_2})(Py_{X_2})$$

c. Pengaruh total = Pengaruh langsung + Pengaruh tidak langsung

4. Pengaruh secara bersama-sama antara Beban Kerja (X_1), Stres Kerja (X_2), dan Lingkungan Kerja (X_3) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

a. Pengaruh langsung secara bersama-sama antara X_1 , X_2 , dan X_3 terhadap Y

$$X_1, X_2, \text{ dan } X_3 \rightarrow Y = (Py_{X_1})^2 + (Py_{X_2})^2 + (Py_{X_3})^2$$

b. Pengaruh tidak langsung secara bersama-sama antara X_1 , X_2 , dan X_3 terhadap Y

$$\begin{aligned} X_1, X_2, \text{ dan } X_3 \rightarrow Y = & (Py_{X_1})(r_{X_1X_2})(Py_{X_2}) + (Py_{X_1})(r_{X_1X_3})(Py_{X_3}) + \\ & (Py_{X_2})(r_{X_2X_1})(Py_{X_1}) + (Py_{X_2})(r_{X_2X_3})(Py_{X_3}) + (Py_{X_3})(r_{X_3X_1})(Py_{X_1}) + \\ & (Py_{X_3})(r_{X_3X_2})(Py_{X_2}) \end{aligned}$$

c. Pengaruh total = Pengaruh langsung + Pengaruh tidak langsung