



Pengaruh Lingkungan Kerja, Stres Kerja, dan Beban Kerja, terhadap Prestasi Kerja Karyawan PT. Pungkook Indonesia One Grobogan

Retnoning Ambarwati¹, Sri Isfantin Puji Lestari²

*^{1, 2} Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi STIE Wijaya Mulya Surakarta
e-mail: retno@stiewijayamulya.ac.id, isfantin@stiewijayamulya.ac.id²*

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis signifikansi pengaruh lingkungan kerja, stress kerja, dan beban kerja terhadap prestasi karyawan. Jenis penelitian ini merupakan kuantitatif. Survei pada karyawan PT. Pungkook Indonesia One Grobogan, dengan jumlah responden 100 karyawan. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner. Hasil uji validitas dan reliabilitas menunjukkan bahwa semua pernyataan mengenai lingkungan kerja, stres kerja, beban kerja, dan prestasi kerja karyawan dinyatakan valid dan reliabel. Hasil uji asumsi klasik menunjukkan bahwa semua variabel telah lolos dari gangguan multikolinieritas, heteroskedastisitas, autokorelasi dan berdistribusi normal. Teknik analisis data menggunakan analisis regresi linier berganda, uji t, uji F dan koefisien determinasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap prestasi kerja karyawan PT. Pungkook Indonesia One Grobogan. Stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan PT. Pungkook Indonesia One Grobogan. Beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan. Ketiga variabel tersebut yang dominan pengaruhnya terhadap prestasi kerja karyawan PT. Pungkook Indonesia One Grobogan yaitu beban kerja.

Kata Kunci: Lingkungan Kerja, Stress Kerja, Beban Kerja, Prestasi Kerja Karyawan.

ABSTRACT

The purpose of this study was to analyze the significance of the influence of the work environment, work stress, and workload on employee performance. This type of research is quantitative. Survey "on employees of PT. Pungkook Indonesia One Grobogan, with 100 employees as respondents. Data collection techniques using a questionnaire. The results of the validity and reliability tests show that all statements regarding the work environment, work stress, workload, and employee performance are valid and reliable. The results of the "classical assumption test show that all" variables have passed the disorder of multicollinearity, heteroscedasticity, autocorrelation and are normally distributed. The data analysis technique used multiple linear regression analysis, t test, F test and coefficient of determination. The results showed that the work environment had a positive and significant effect on the work performance of PT. Pungkook Indonesia One Grobogan. Job stress has a negative and significant effect on the work performance of employees of PT. Pungkook Indonesia One Grobogan. Workload has a positive and significant effect on employee performance. These three variables are the dominant influence on the work performance of employees of PT. Pungkook Indonesia One Grobogan is the workload.

Keywords: Work Environment, Work Stress, Workload, Employee Performance.



PENDAHULUAN

Manusia dalam suatu organisasi memiliki peranan yang sangat penting karena peranan sumber daya manusia menjadi penentu keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan. Manajemen sumber daya manusia pada dasarnya berorientasi pada peningkatan prestasi kerja. Manajemen sumber daya juga merupakan suatu aktivitas perusahaan yang bernilai strategis karena sumber daya manusia telah mampu meningkatkan prestasi kerja perusahaan dengan memberikan suatu kontribusi kepada masyarakat, inovasi, produktivitas, dan pengembangan reputasi yang menarik dalam organisasi perusahaan. Pentingnya peranan sumber daya manusia, maka diperlukan pengelolaan sumber daya manusia yang baik pada suatu perusahaan, salah satunya dengan meningkatkan prestasi kerja karyawannya.

Prestasi kerja sebagai suatu proses penilaian akan diri karyawan dan hasil kerja yang dianggap sesuai dengan harapan sebuah perusahaan sebagai bahan pertimbangan dalam pengambilan keputusan mengenai tindakan-tindakannya dibidang ketenagakerjaan. Prestasi kerja karyawan merupakan suatu yang hal tidak dapat dipandang sebelah mata, karena dapat mencerminkan bagaimana prestasi kerja sebuah organisasi tersebut. Prestasi kerja organisasi tersebut dihasilkan dari upaya dan kerja kerja karyawannya. Prestasi kerja menjadi modal penting bagi sebuah organisasi untuk mencapai tujuannya, sehingga organisasi diharapkan dapat memberikan kontrol yang baik dan memperhatikan bagaimana cara karyawannya dalam berkinerja.

Prestasi kerja karyawan dapat dipengaruhi oleh lingkungan kerja. Menurut Afandi (2018: 66) sesuatu yang terdapat di lingkungan para pekerja yang dapat memengaruhi seseorang dalam melaksanakan pekerjaan, seperti temperatur, kelembaban, ventilasi, penerangan, keaduan, kebersihan tempat kerja, dan memadai tidaknya alat-alat perlengkapan kerja. Lingkungan kerja dapat didefinisikan sebagai keseluruhan alat perkakas yang dihadapi, sekitar lingkungan seorang pekerja, metode kerjanya, sebagai pengaruh kerjanya baik sebagai perorangan maupun sebagai kelompok (Sunyoto, 2015: 38). Pendapat ini didukung hasil penelitian Malale, Adolfini dan Lucky (2020) bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada karyawan PT Bank Mega Tbk Cabang Manado. Berbeda dengan hasil penelitian Nabawi (2019) yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Kabupaten Aceh Tamiang.

Prestasi kerja karyawan, juga dapat dipengaruhi faktor stres kerja. Stres kerja dalam keadaan optimal biasanya menghasilkan prestasi yang tinggi, kondisi kerja yang seperti inilah yang diharapkan dapat muncul dalam situasi kerja sehingga dapat memotivasi karyawan untuk bekerja lebih produktif. Menurut Suwatno dan Priansa (2011) Stres kerja adalah sesuatu kondisi dimana terdapat satu atau beberapa faktor di tempat kerja dimana mereka berinteraksi satu dengan yang lainnya timbul perasaan yang mengganggu kondisi fisiologis dan perilaku.

Stres kerja dapat dipengaruhi oleh masalah yang terjadi di dalam perusahaan seperti adanya karyawan yang memiliki masalah pribadi dengan keluarga dan dipelampiaskan di perusahaan



sehingga menimbulkan komunikasi yang kurang baik antara karyawan dapat menyebabkan konflik. Hal ini didukung oleh penelitian. Wiryana, Andiani, Lagawathi (2020) menyatakan bahwa stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja PT. BPR Sedana Murni. Hal tersebut menandakan bahwa semakin tinggi stress kerja, maka kinerjanya akan semakin menurun.

Faktor lainnya yang kemungkinan bisa mempengaruhi prestasi kerja karyawan yaitu beban kerja. Beban kerja karyawan dapat terjadi dalam tiga kondisi. Pertama, beban kerja sesuai standar. Kedua, beban kerja yang terlalu tinggi (*over capacity*). Ketiga, beban kerja yang terlalu rendah (*under capacity*). Beban kerja yang terlalu berat atau ringan akan berdampak terjadinya in-efisiensi kerja. Beban kerja yang terlalu ringan berarti terjadi kelebihan tenaga kerja. Kelebihan ini menyebabkan organisasi harus menggaji jumlah karyawan lebih banyak dengan produktifitas yang sama sehingga terjadi inefisiensi biaya. Sebaliknya, jika terjadi kekurangan tenaga kerja atau banyaknya pekerjaan dengan jumlah karyawan yang dipekerjakan sedikit, dapat menyebabkan kelelahan fisik maupun psikologis bagi karyawan. Akhirnya karyawan pun menjadi tidak produktif karena terlalu lelah. Sebagaimana hasil penelitian oleh Rolos, Sambul, dan Rumawas (2018) menyimpulkan bahwa beban kerja berpengaruh terhadap kinerja *negative* dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Asuransi Jiwasraya Cabang Manado Kota.

Berdasarkan jumlah *output* atau hasil kerja yang mampu dihasilkan oleh setiap karyawan, dapat diketahui berapa jumlah karyawan yang sesungguhnya diperlukan oleh perusahaan untuk mencapai target. Hal tersebut dapat dilakukan melalui suatu pengukuran beban kerja, sehingga karyawan dapat bekerja optimal sesuai kemampuannya. Beban kerja yang optimal akan memberikan pengaruh yang positif terhadap prestasi kerja karyawan.

PT. Pungkook Indonesia *One Grobogan* sangat membutuhkan prestasi kerja karyawan yang tinggi untuk meningkatkan produktivitas perusahaan. Tanggung jawab yang tinggi, rencana kerja yang menyeluruh, berani mengambil resiko yang dihadapi, merupakan sikap positif para karyawan sehingga produktivitas perusahaan akan meningkat. Oleh karena itu, salah satunya perusahaan secara strategis untuk mengelola secara strategis dan mengoptimasi lingkungan kerja, stres kerja, beban kerja.

Berdasarkan uraian tersebut, maka penelitian ini bertujuan untuk menganalisis signifikansi pengaruh lingkungan kerja, stress kerja, dan beban kerja terhadap prestasi kerja karyawan PT. Pungkook Indonesia *One Grobogan*, dan untuk menganalisis dari ketiga faktor yang dominan pengaruhnya terhadap prestasi kerja karyawan PT. Pungkook Indonesia *One Grobogan*. Hipotesis yang dapat dikemukakan dalam penelitian ini yaitu lingkungan kerja, stress kerja, dan beban kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan. Faktor beban kerja berpengaruh dominan terhadap prestasi kerja karyawan PT. Pungkook Indonesia *One Grobogan*.



METODE

Jenis penelitian ini adalah survei pada karyawan PT. Pungkook Indonesia *One Grobogan*, dengan alasan objek penelitian ini terdapat permasalahan yang menarik untuk dikaji serta tersedianya data dalam melakukan penelitian. Jenis data berupa data kualitatif dan data kuantitatif. Sumber data terdiri data primer dan data sekunder. Populasi dalam penelitian ini seluruh karyawan PT. Pungkook Indonesia *One Grobogan*. Sampel diambil sebesar 100 karyawan dengan metode *Convenience Sampling*. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner, dan dokumentasi. Analisis data menggunakan analisis regresi berganda, uji t, uji F, dan koefisien determinasi. Sebelum melakukan uji hipotesis terlebih dahulu menguji analisis kualitas data dengan uji validitas dan reliabilitas, analisis statistik deskriptif kemudian dilakukan uji asumsi klasik yang terdiri dari uji multikolinieritas, uji heteroskedastisitas, dan uji normalitas.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Instrumen

Hasil uji validitas diperoleh semua item pernyataan mengenai lingkungan kerja (X_1) stress kerja (X_2), beban kerja (X_3) dan prestasi kerja karyawan (Y) berjumlah 20 item pernyataan dinyatakan valid karena $p\text{-value} < 0,05$. Hasil uji reliabilitas menunjukkan semua item pernyataan dinyatakan reliabel, karena nilai *cronbach's alpha* $> 0,60$.

Hasil Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik digunakan untuk mengetahui apakah model regresi linear berganda dalam penelitian ini benar-benar menunjukkan hubungan yang signifikan dan representatif atau BLUE (*Best Linear Unbiased Estimator*) dilakukan pengujian asumsi klasik dengan hasil seperti tabel 1 berikut.

Tabel 1. Uji Asumsi Klasik

Uji Asumsi Klasik	Hasil Uji	Kesimpulan
Uji multikolinieritas	Tolerance (0,951); (0,956); (0,985) $> 0,1$ & VIP (1,051); (1,046); (1,015) < 10	Tidak terjadi multikolinieritas
Uji autokorelasi	dU=1,78; DW = 1,799; 4-dU = 2,22	Tidak terjadi utokorelasi
Uji heterokedastisitas	Data tersebar secara acak dan tidak membentuk pola	Tidak terjadi heterokedastisitas
Uji normalitas	Grafik Histogram tidak menceng ke kanan dan ke kiri	Residual normal

Sumber: Data primer yang diolah, 2021.

Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel lingkungan kerja (X_1), stres kerja (X_2), beban kerja (X_3) terhadap prestasi kerja karyawan (Y). Hasil regresi linear berganda dapat dilihat pada tabel 2 berikut ini.

Tabel 2. Hasil Uji Regresi Linear Berganda



Variabel	Koefisien	Nilai t	Signifikansi
(Constant)	2,024	3,923	0,000
Lingkungan kerja	0,143	1,212	0,228
Stres kerja	-0,728	-4,133	0,000
Beban kerja	0,296	2,409	0,018
F	: 4,033		0,010
Adjusted R ²	: 0,513		

Sumber: Data primer yang diolah, 2021.

Persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

$$Y = 2,024 + 0,143 X_1 - 0,728 X_2 + 0,296 X_3$$

Interpretasi dari persamaan regresi di atas adalah

$\alpha = 2,024$ dan arahnya positif, dapat diartikan bahwa sebelum dipengaruhi variabel lingkungan kerja (X_1), stres kerja (X_2) dan beban kerja (X_3), maka nilai prestasi kerja karyawan (Y) adalah positif.

$\beta_1 = 0,143$ arah koefisien positif, artinya bahwa lingkungan kerja (X_1) berpengaruh positif terhadap prestasi kerja karyawan (Y). Dapat diartikan pula, jika lingkungan (X_1) meningkat, maka prestasi kerja karyawan (Y) juga akan meningkat sebesar 0,143 (14,3%).

$\beta_2 = -0,728$ arah koefisien negatif, artinya bahwa stres kerja (X_2) berpengaruh negatif terhadap prestasi kerja karyawan (Y). Dapat diartikan pula, jika stres kerja (X_2) meningkat, maka prestasi kerja karyawan (Y) akan menurun sebesar 0,728 (72,8%).

$\beta_3 = 0,296$ arah koefisien positif, artinya bahwa beban kerja (X_3) berpengaruh positif terhadap prestasi kerja karyawan (Y). Dapat diartikan pula, jika beban kerja semakin meningkat (X_3), maka prestasi kerja karyawan (Y) juga akan meningkat 0,296 (29,6%)

Uji t

1. Pengaruh lingkungan kerja (X_1) terhadap prestasi kerja karyawan (Y)

Hasil perhitungan diperoleh nilai t_{hitung} 1,212 dengan $p-value$ 0,228 > 0,05, maka H_0 diterima, berarti tidak ada pengaruh yang signifikan lingkungan kerja (X_1) terhadap prestasi kerja karyawan (Y) di PT. Pungkook Indonesia One Grobogan.

2. Pengaruh stress kerja (X_2) terhadap prestasi kerja karyawan (Y)

Hasil perhitungan diperoleh nilai t_{hitung} -4,133 dengan $p-value$ 0,000 < 0,05, maka H_0 di tolak, berarti ada pengaruh yang signifikan stress kerja (X_2) terhadap prestasi kerja karyawan (Y) di PT. Pungkook Indonesia One Grobogan.

3. Pengaruh beban kerja (X_3) terhadap prestasi kerja karyawan (Y)

Hasil perhitungan diperoleh nilai t_{hitung} 2,409 dengan $p-value$ 0,018 < 0,05, maka H_0 ditolak, berarti ada pengaruh yang signifikan beban kerja (X_3) terhadap prestasi kerja karyawan (Y) di PT. Pungkook Indonesia One Grobogan.

Uji F (Uji Ketepatan Model)



Hasil uji F diperoleh nilai F_{hitung} 4,033 dengan $p-value$ sebesar $0,010 < 0,05$ maka H_0 ditolak, yang berarti model yang digunakan dalam penelitian ini sudah tepat. Artinya variabel lingkungan kerja, stress kerja, dan beban kerja dapat memprediksi pengaruh prestasi kerja karyawan PT. Pungkook Indonesia One Grobogan.

Analisis Koefisien Determinasi (R^2)

Berdasarkan hasil perhitungan dengan program *SPSS* diperoleh nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,513 artinya besarnya pengaruh variabel lingkungan kerja (X_1), stres kerja (X_2), beban kerja (X_3) terhadap prestasi kerja karyawan (Y) PT. Pungkook Indonesia One Grobogan adalah 51,3%, sedangkan sisanya $(100\% - 51,3\%) = 48,7\%$ dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti, misalnya kompensasi, budaya organisasi, motivasi, kepemimpinan.

PEMBAHASAN

Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap prestasi kerja karyawan PT. Pungkook Indonesia One Grobogan. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Nabawi (2019) yang menyimpulkan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Lingkungan kerja sangat penting untuk diciptakan di suatu perusahaan atau instansi karena merupakan persepsi seseorang tentang apa yang diberikan oleh perusahaan dan dijadikan dasar bagi penentuan tingkah laku anggota selanjutnya. Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan pada saat bekerja, baik yang berbentuk fisik ataupun non fisik, langsung atau tidak langsung, yang dapat memengaruhi dirinya dan pekerjaannya saat bekerja (Fajar, 2013: 49). Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja di PT. Pungkook Indonesia One Grobogan masih kurang optimal, hal ini bisa dilihat dari beberapa indikator lingkungan kerja yang masih memiliki nilai rendah. Hal ini dapat dibuktikan dengan hasil penelitian bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan PT. Pungkook Indonesia One Grobogan, sehingga perusahaan harus bisa lebih memperhatikan beberapa hal, misalnya pimpinan perlu memberikan fasilitas untuk menunjang aktivitas pekerjaan secara tepat waktu sehingga diharapkan mampu meningkatkan prestasi kerja karyawan.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa stress kerja berpengaruh *negative* dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan PT. Pungkook Indonesia One Grobogan. Hasil penelitian ini relevan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Wirya, Andiani, Telagawathi (2020) menyimpulkan bahwa stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Stres kerja merupakan hal yang perlu dihindari oleh para karyawan dalam bekerja yang mengakibatkan penurunan kinerja yang dapat mempengaruhi efektifitas produksi suatu perusahaan. Sedangkan stres kerja dalam keadaan optimal biasanya menghasilkan kinerja yang tinggi, kondisi kerja yang seperti inilah yang diharapkan dapat muncul dalam situasi kerja sehingga dapat memotivasi karyawan untuk bekerja lebih produktif. Menurut Suwatno dan Priansa (2011) stres kerja



adalah sesuatu kondisi dimana terdapat satu atau beberapa faktor di tempat kerja dimana mereka berinteraksi satu dengan yang lainnya timbul perasaan yang mengganggu kondisi fisiologis dan perilaku.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan. Berpengaruh positif menunjukkan pengaruh yang searah, artinya apabila beban kerja meningkat maka prestasi kerja juga meningkat. Berpengaruh signifikan beban kerja terhadap prestasi kerja karyawan, yang berarti ada relevansinya dengan penelitian Rolos, Sambul, dan Rumawas (2018) menyimpulkan bahwa beban kerja berpengaruh terhadap kinerja negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Asuransi Jiwasraya Cabang Manado Kota. Bedanya kalau penelitian sekarang berpengaruh positif sedangkan penelitian terdahulu berpengaruh negatif.

Beban kerja yang lebih besar dapat menumbuhkan semangat bagi para karyawan dalam melakukan pekerjaannya. Beban kerja seseorang sudah ditentukan dalam bentuk standar kerja perusahaan menurut jenis pekerjaannya. Beban kerja karyawan dapat terjadi dalam tiga kondisi. Pertama, beban kerja sesuai standar. Kedua, beban kerja yang terlalu tinggi (*over capacity*). Ketiga, beban kerja yang terlalu rendah (*under capacity*). Beban kerja yang terlalu berat atau ringan akan berdampak terjadinya in-efisiensi kerja. Beban kerja yang terlalu ringan berarti terjadi kelebihan tenaga kerja. Kelebihan ini menyebabkan organisasi harus menggaji jumlah karyawan lebih banyak dengan produktifitas yang sama sehingga terjadi inefisiensi biaya. Sebaliknya, jika terjadi kekurangan tenaga kerja atau banyaknya pekerjaan dengan jumlah karyawan yang dipekerjakan sedikit, dapat menyebabkan kelelahan fisik maupun psikologis bagi karyawan. Akhirnya karyawan pun menjadi tidak produktif karena terlalu lelah.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan analisis data yang telah dilakukan, dapat ditarik kesimpulan bahwa Variabel lingkungan kerja (X_1) berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap prestasi kerja karyawan (Y) PT. Pungkook Indonesia One Grobogan. Stres kerja (X_2) berpengaruh negatif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan (Y) PT. Pungkook Indonesia One Grobogan. Negatif menunjukkan pengaruh yang berlawanan, apabila stress kerja meningkat maka prestasi kerja karyawan akan menurun. Variabel beban kerja (X_3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan (Y) PT. Pungkook Indonesia One Grobogan, hal ini dikarenakan beban kerja yang berat dapat memacu semangat karyawan untuk semangat bekerja, sehingga dapat meningkatkan prestasi kerjanya.

DAFTAR RUJUKAN



- Afandi, A. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia:Teori, Konsep dan Indikator*. Edisi 1. Ed. Zanafa. Pekanbaru.
- Malale, Adolfina dan L. Dotulong. 2020. “Pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Mega TBK Cabang Manado”. *Jurnal EMBA*. Vol. 8, No. 4, Oktober, hlm 845 – 854. Pusat Penelitian Universitas Sam Ratulangi. Manado.
- Nabawi, Rizal. 2019. “Pengaruh Lingkungan Kerja Kepuasan Kerja dan Beban Kerja terhadap Kinerja Pegawai”. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*. Vol. 2, No. 2, September, hlm. 170 – 183. Pusat Penelitian Universitas Muhammadiyah. Medan.
- Rolos, Sambul, dan Rumawas. 2018. “Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Asuransi Jiwasraya Cabang Manado Kota”. *Jurnal Administrasi Bisnis*, Vol. 6, No. 4. Hal. 19-27.
- Sunyoto, Danang. 2015. *Manajemen dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Cetakan Pertama. Yogyakarta.
- Suwanto. 2019. Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Unit Telesales Pada PT BFI Finance Indonesia Tbk. *Jurnal Ekonomi Efektif*, Vol 2, No 2. Pemulang.
- Wirya, Andiani dan Telagawathi. 2020. “Pengaruh Stres Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap kinerja karyawan PT. BPR Sedana Murni”. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*. Vol 2, No. 1.