



## Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Penyemprot Pestisida di PT. X

Rizki Asih Gustara<sup>1</sup>, Yeni Ayu Astuti<sup>2</sup>, Mayang Dwi Octavia<sup>3</sup>, Salianto<sup>4</sup>

<sup>1,2,3,4</sup>Fakultas Kesehatan Masyarakat, Universitas Islam Negeri Sumatera Utara, Medan,  
Indonesia

Email: <sup>1</sup>[rizkiasihgustara@gmail.com](mailto:rizkiasihgustara@gmail.com), <sup>2</sup>[ayuyeni36@gmail.com](mailto:ayuyeni36@gmail.com),

<sup>3</sup>[mayangdwioctavia@gmail.com](mailto:mayangdwioctavia@gmail.com)

### Abstract

*Every employee must have faced work-related stress. Although there are times when work stress is beneficial, if it is excessive it will have a negative impact which is especially detrimental to employee performance. So it is necessary to control and prevent stress in the workplace. The purpose of this research is to examine how the performance of employees of PT. X is affected by stress at work. For this study, a sample of 13 workers who sprayed pesticides were interrogated. The data for this study came from a questionnaire. Quantitative descriptive analytic approach is used in this research. Simple linear regression analysis yields  $Y = 2.435 + 0.770X$  and partially  $t$  count for the work stress variable ( $X$ ) of 11.133 and  $t$  count value 11.133 >  $t$  table value 2.201 and also a significant value less than 0.05 ( $0.000 < 0, 05$ ). This proves that there is a strong relationship between stress at work and worker performance. So companies should offer advice for managing work stress and other outside activities that can energize the body and mind.*

**Keywords:** Work Stress, Employee Performance

### Abstrak

Setiap karyawan pasti pernah menghadapi stres terkait pekerjaan. Meskipun ada kalanya stres kerja bermanfaat, namun apabila berlebihan akan mengakibatkan dampak negatif yang terutama merugikan kinerja karyawan. Maka perlu dilakukan pengendalian dan pencegahan stres di tempat kerja. Tujuan penelitian ini untuk mengkaji bagaimana kinerja karyawan PT. X dipengaruhi oleh stres di tempat kerja. Untuk penelitian ini, sampel 13 pekerja yang menyemprot pestisida diinterogasi. Data untuk penelitian ini berasal dari kuesioner. Pendekatan analitik deskriptif kuantitatif digunakan dalam penelitian ini. Analisis regresi linier sederhana menghasilkan hasil  $Y = 2,435 + 0,770X$  dan secara parsial  $t$  hitung untuk variabel stress kerja ( $X$ ) sebesar 11,133 dan nilai  $t$  hitung 11,133 > nilai  $t$  tabel 2,201 dan juga nilai signifikan lebih kecil dari 0,05 ( $0,000 < 0,05$ ). Hal ini membuktikan bahwa ada hubungan yang kuat antara stres di tempat kerja dan kinerja pekerja. Maka perusahaan harus menawarkan saran untuk mengelola stress kerja dan aktivitas di luar kantor lainnya yang dapat memberi energy pada tubuh dan pikiran.

**Kata Kunci:** Stress Kerja, Kinerja Karyawan

Penulis Korespondensi:

Rizki Asih Gustara | [rizkiasihgustara@gmail.com](mailto:rizkiasihgustara@gmail.com)

## PENDAHULUAN

Karyawan adalah sumber daya yang berharga untuk perusahaan karena mereka sangat penting untuk produktivitasnya. Akibatnya, perusahaan harus secara efektif mengelola tenaga kerja mereka untuk menumbuhkan rasa nyaman di antara para pekerja. Organisasi harus memperhitungkan tingkat kenyamanan karyawan agar mereka betah bekerja di sana, mengembangkan rasa loyalitas, dan bekerja lebih baik. Namun, ketidaknyamanan di tempat kerja menyebabkan stres kerja, yang dapat memperburuk depresi.

Penulis Mauladi dan Dihan (2015) mengutip Greenberg yang mengatakan bahwa “stres kerja adalah suatu kondisi yang muncul dari interaksi antara orang-orang dan pekerjaannya dan ditandai dengan perubahan manusia yang memaksa mereka untuk menyimpang dari fungsi normalnya.”

Tanpa memahaminya, organisasi seringkali mengharapkan sumber daya manusia untuk lebih mengembangkan pengetahuan dan kecakapan mereka dalam melaksanakan tugas, yang dapat membuat pekerja merasa tertekan dan berdampak negatif pada kinerja dan kepuasan kerja mereka (Nur, et al., 2016; Rumimpunu dan Joune, 2015).

Tekanan hidup yang dianggap terlalu parah bagi seseorang disebut sebagai stres, yang merupakan ungkapan umum. Ketika seseorang tidak dapat memahami batas-batas apa pun, merupakan hasil stres. Karena kekurangan ini, stres akhirnya berkembang sebagai akibat dari perasaan jengkel, khawatir, dan bersalah (Nur et al., 2016; Roring et al., 2014; Noviansyah dan Zunaidah, 2011). Karena stres adalah komponen kehidupan manusia yang tak terhindarkan, itu dapat terjadi pada siapa saja atau manusia kapan saja.

Ketika orang berjuang untuk menyeimbangkan keinginan internal dan eksternal mereka dengan kenyataan, sering terjadi ketegangan (Maulida, 2015; Sari, 2015). Ketika kepuasan kerja ditandai dengan sikap emosional yang positif dan kecintaan terhadap pekerjaan, maka dapat menurunkan kepuasan kerja karyawan (Lianasari et al., 2017), yang merupakan salah satu dampak psikologis dari stres.

Tujuan akhir dari setiap perusahaan adalah pencapaian, yang dikejar baik oleh individu maupun kelompok dan organisasi. Produktivitas dan pencapaian tujuan perusahaan berkorelasi erat dengan kinerja karyawan. Kinerja karyawan adalah hasil atau efek dari tindakan seseorang dari waktu ke waktu. Perusahaan dapat mencapai tujuannya dengan bantuan pekerja berkinerja tinggi (Yani dan Dwiyanti, 2016). Mencapai tujuan organisasi yang ditetapkan membutuhkan manajemen kinerja staf yang ketat. Untuk mengelola karyawan secara efektif, manajemen harus menyadari unsur-unsur yang mempengaruhi kinerja mereka. Ini akan memungkinkan manajemen untuk lebih efektif mengidentifikasi masalah dan mengambil tindakan yang akan meningkatkan kinerja pekerja (Chandra dan Adriansyah, 2017; Abdillah et al., 2016).

Kinerja karyawan dipengaruhi oleh stres kerja. Bergantung pada seberapa stresnya di tempat kerja, kinerja karyawan dapat meningkat atau menurun. Stres di tempat kerja memiliki efek yang merugikan dan substansial terhadap kinerja karyawan, menurut penelitian sebelumnya oleh Dewi et al. (2014) dan penelitian oleh Wala et al. (2017). Akibatnya, ada hubungan terbalik antara kinerja karyawan dan stres kerja, dengan peningkatan stres kerja yang diterjemahkan menjadi penurunan kinerja dan sebaliknya.

Karyawan PT. X kelawa sawit tidak diragukan lagi menghadapi teka-teki. Mereka harus berjuang untuk tujuan perusahaan, yaitu untuk memastikan kepuasan pelanggan, sambil tetap mengingat bahwa mereka memiliki persyaratan dan keinginan yang harus dipenuhi oleh bisnis. Stres di tempat kerja pasti akan dihasilkan dari skenario ini. Untuk mengurangi dampak stres akibat tekanan kerja, PT. X kelapa sawit berusaha untuk memenuhi tuntutan karyawan dan menciptakan lingkungan yang nyaman untuk bekerja.

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengevaluasi bagaimana kinerja karyawan PT. Kelapa sawit X dipengaruhi oleh stres di tempat kerja.

## METODE

Tujuan penelitian kuantitatif dengan teknik cross sectional ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara PT. Kinerja area semprotan X dan stres kerja. Total sampling digunakan sebagai strategi pengambilan sampel dalam penelitian ini. Penelitian ini menggunakan program SPSS yang menghasilkan data berbentuk tabel yang ditampilkan dengan narasi atau penjelasan. Penelitian ini dilakukan di PT. X dengan 13 karyawan merupakan populasi penelitian, dan pendekatan total sampling digunakan untuk memilih sampel 13 karyawan. Analisis data ini menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan regresi linear sederhana, uji T, uji validitas dan reabilitas serta koefisien determinansi. Pengumpulan data dilakukan dengan kuesioner.

## HASIL

### Identitas Responden

Temuan pengolahan data SPSS berikut ini digunakan untuk mengidentifikasi responden berdasarkan usia, jenis kelamin, tingkat pendidikan akhir, dan masa kerja mereka. Karakteristik responden dalam penelitian ini dapat dirinci menjadi responden yang berusia di bawah 21 tahun, 21 - 25 tahun, 26 - 30 tahun, dan 31 - 35 tahun. Seluruh hasil untuk mereka yang berusia 36 - 40 tahun ke atas ditampilkan dalam tabel di bawah:

**Tabel 1. Usia**

No	Usia	Jumlah	%
1.	21 – 25 tahun	3	23.1
2.	26 – 30 tahun	2	15.4
3.	31 – 35 tahun	3	23.1
4.	36 – 40 tahun	4	30.8
5.	> 40 tahun	1	7.7
Jumlah		13	100.0

Karakteristik responden berdasarkan umur, dengan kelompok umur responden terbanyak pada penelitian ini adalah umur 36-40 sebanyak 4 orang (30,8%), diikuti umur 31-35 sebanyak 2 responden (23,1 %).

**Tabel 2. Jenis Kelamin**

No	Jenis Kelamin	Jumlah	%
1.	Laki-laki	10	76.9
2.	Perempuan	3	23.1
Jumlah		13	100.0

Persentase jenis kelamin responden dalam penelitian ini adalah yang terbesar, menurut karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin adalah 10 responden (76,9%) dan 3 perempuan (23,1%).

**Tabel 3. Pendidikan Terakhir**

No	Usia	Jumlah	%
1.	SMA	9	69.2
2.	S1	4	30.8

3.	S2	0	0.0
4.	S3	0	0.0
Jumlah		13	100.0

Berdasarkan tabel di atas, yang membagi gambaran responden berdasarkan jenis pendidikan, SMA sebesar 9 (69,2%) merupakan tingkat pendidikan terbesar responden.

**Tabel 4. Lama Bekerja**

No	Usia	Jumlah	%
1.	< 1 tahun	2	15.4
2.	1 – 5 tahun	4	30.8
3.	6 – 10 tahun	5	38.5
4.	> 10 tahun	2	15.4
Jumlah		13	100.0

Riwayat pekerjaan terlama responden dalam survei ini adalah antara 6 sampai 10 tahun, yaitu sebanyak 5 orang atau (38,5%), sebagaimana dapat dilihat pada tabel di atas

#### **Analisis Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Kayawan**

Hasil analisis uji validitas digunakan untuk mengukur validitas kuesioner. Memutuskan apakah suatu item dapat digunakan atau tidak. Berikut pemaparan temuan dari penggunaan SPSS untuk menguji validitas stres kerja dan kinerja karyawan seperti pada tabel di bawah ini. Tabel tersebut menampilkan temuan uji validitas stres kerja.

**Tabel 5. Hasil Uji Validitas Stres Kerja**

Variabel	Nilai R Hitung	Nilai R Tabel	Keterangan
X1	0,775	0,553	Valid
X2	0,844	0,553	Valid
X3	0,737	0,553	Valid
X4	0,795	0,553	Valid
X5	0,905	0,553	Valid
X6	0,701	0,553	Valid
X7	0,871	0,553	Valid

Karena korelasi antara ketujuh item pernyataan lebih besar dari 0,553, Tabel 5 hasil uji validitas stres kerja menunjukkan bahwa ketujuh item pernyataan yang diteliti semuanya valid. Selanjutnya uji validitas kinerja karyawan dengan melakukan hal berikut:

**Tabel 6. Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan**

Variabel	Nilai R Hitung	Nilai R Tabel	Keterangan
Y1	0,740	0,553	Valid
Y2	0,880	0,553	Valid
Y3	0,645	0,553	Valid
Y4	0,792	0,553	Valid
Y5	0,866	0,553	Valid
Y6	0,884	0,553	Valid

Hasil uji validitas kinerja karyawan terhadap enam item pertanyaan yang disarankan menunjukkan bahwa item pertanyaan valid karena korelasi totalnya lebih besar dari 0,553.

Uji reliabilitas digunakan untuk menilai tingkat kepercayaan suatu alat ukur. Alpha Cronbach adalah metrik yang digunakan untuk mengukur keandalan. Ketika alpha Cronbach lebih dari 0,60, instrumen penelitian dianggap dapat diandalkan (Ghozali 2009). Sebuah variabel dikatakan dependable jika nilai Cronbach alpha-nya lebih besar dari 0,60. Tabel di bawah ini menampilkan hasil uji reliabilitas:

**Tabel 7. Hasil Uji Reabilitas**

Variabel	Cronbach's Alpha	N of Items
Stres Kerja	.907	7
Kinerja Karyawan	.892	6

Kinerja karyawan memiliki nilai cronbach alpha sebesar 0,892 dan variabel stres kerja memiliki nilai cronbach alpha sebesar 0,907, sesuai dengan temuan uji reliabilitas tersebut di atas. Ini berarti bahwa adalah masuk akal untuk mempercayai pernyataan di atas. Oleh karena itu, kuesioner layak digunakan sebagai alat ukur.

**Tabel 8. Hasil Analisis Regresi Linear Sederhana**

Model	Unstandarized Coefficients	
	B	Std. Error
1 (Constant)	2.435	2.006
Stres Kerja	.770	.069

Dengan menggunakan temuan analisis regresi linier sederhana pada tabel di atas, analisis koefisien regresi dilakukan untuk memberikan persamaan regresi langsung untuk hubungan antara stres kerja dan kinerja karyawan.

Diketahui:

Konstanta regresi : 2,435

Konstanta variabel stress kerja (X) : 0,770.

Rumus persamaan regresi linier dasar adalah: berdasarkan temuan analisis koefisien regresi di atas.

$$Y = a + bX$$

$$Y = 2,435 + 0,770X$$

Jika nilai konstanta adalah 2,435, maka kinerja para pekerja di PT. X adalah 2.435 unit. Stres di tempat kerja memiliki koefisien regresi sebesar 0,770, yang menunjukkan bahwa stres di tempat kerja meningkat, begitu pula pengaruhnya terhadap kinerja karyawan.

**Tabel 9. Hasil Uji T Hipotesis (Uji T)**

Model		t	Sig.
1	(Constant)	1.214	.250
	Stres Kerja	11.133	.000

Nilai t hitung untuk analisis uji hipotesis (uji t) adalah sebesar 11,133 yang dapat dilihat dari hasil temuan pada tabel di atas. Rumus berikut kemudian dapat digunakan untuk mencari nilai t-tabel:

$$\begin{aligned}t \text{ tabel} &= t (\alpha / 2 : n-k-1) \\ &= t ( 0,05 / 2 : 13 - 1 - 1 ) \\ &= 0,025 : 11 \\ &= 2,201\end{aligned}$$

Tabel di atas menunjukkan temuan uji t (parsial), yang menunjukkan bahwa nilai signifikansi hubungan antara kinerja karyawan (Y) dan stres kerja (X) adalah  $0,000 < 0,05$  dan nilai t hitung adalah  $11,133 >$  nilai t tabel  $2,201$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh stres di tempat kerja.

**Tabel 10. Hasil Koefisien Determinasi ( $R^2$ )**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.958 <sup>a</sup>	.918	.911	1.03746

Temuan analisis dalam tabel di atas, dan dihitung nilai R-squared sebesar 0,918 (91,8%). Angka tersebut menunjukkan bahwa stres kerja mempengaruhi kinerja karyawan sebesar 91,8%, sedangkan faktor lain yang tidak diteliti berdampak pada kinerja karyawan sebesar 8,2%.

## PEMBAHASAN

Hasil uji statistik secara tegas menunjukkan bahwa, dalam keadaan tertentu, setiap variabel independen memiliki dampak terhadap variabel dependen. Kedua variabel independen tersebut memiliki pengaruh interaksi yang positif, artinya kinerja karyawan menurun seiring dengan peningkatan beban kerja. Hasil ini sejalan dengan teori yang dikemukakan. Temuan penelitian ini juga sejalan dengan penyelidikan sebelumnya.

Kinerja Karyawan (Y) dan Stres di Tempat Kerja (X) berdasarkan temuan awal tes hipotesis menunjukkan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh stres di tempat kerja. Temuan yang dihitung menunjukkan bahwa nilai t hitung adalah 11.133, dan tingkat hasil signifikan adalah 0,000, atau kurang dari 0,05. Dengan demikian, eksperimen ini memberikan bukti statistik bahwa kinerja karyawan dipengaruhi secara positif oleh stres kerja. Hal ini menunjukkan bahwa faktor-faktor yang berhubungan dengan stres kerja berdampak pada seberapa baik kinerja karyawan operasi penyemprotan pestisida di PT. X.

## KESIMPULAN DAN SARAN

Kinerja petugas penyemprotan pestisida di PT. X terbukti secara signifikan dan positif dipengaruhi oleh stres kerja, menurut temuan penelitian. Ini menjelaskan mengapa potensi kinerja karyawan berkurang ketika stres terkait pekerjaan tumbuh dan meningkat ketika stres terkait pekerjaan berkurang. Oleh karena itu, perusahaan harus memberikan informasi tentang mengelola stres kerja dan kegiatan lain yang dilakukan di luar kantor yang dapat melepas penat dan menyegarkan jiwa dan raga.

## DAFTAR PUSTAKA

- Abdillah, M. R., Anita, R., & Anugerah, R. (2016). Dampak iklim organisasi terhadap stres kerja dan kinerja karyawan. *Jurnal Manajemen*, 20(1), 121-141.
- Ahmad, Y., Tewel, B., & Taroreh, R. N. (2019). Pengaruh stres kerja, beban kerja, dan

- lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada Pt. Fif Group Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 7(3).
- Agustian Oki. (2009). Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Badan Pusat Statistik (Bps) Kota Makassar. *Universitas Negri Jakarta*, 75. [https://digilibadmin.unismuh.ac.id/upload/6216-Full\\_Text.pdf](https://digilibadmin.unismuh.ac.id/upload/6216-Full_Text.pdf)
- Asmayana. (2018). Asmayana 2018. *Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Perdagangan Kota Makassar*, 6–23.
- Chandra, R., & Adriansyah, D. (2017). The Effect of Workload and Work Stress on Employee Performance at PT. Mega Auto Central Finance Branch in Langsa. *Journal of Management and Finance*, 6(1).
- Christy, N. A., & Amalia, S. (2018). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Riset Bisnis Dan Investasi*, 3(2), 74–83. <https://doi.org/10.35313/jrbi.v3i2.935>
- Dewi, C. N. C., Bagia, I. W., & Susila, G. P. A. J. (2018). Pengaruh Stres Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bagian Tenaga Penjualan UD Surya Raditya Negara. *BISMA: jurnal manajemen*, 4(2), 154-161.
- Dwiriansyah, M. S., Meutia, M., & Heriani, H. (2022). Pengaruh Stres Kerja, Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Unit Layanan Pengadaan Barang Dan Jasa Lingkup Pemerintah Kota Bima. *SCIENTIFIC JOURNAL OF REFLECTION : Economic, Accounting, Management and Business*, 5(3), 516–524. <https://doi.org/10.37481/sjr.v5i3.504>
- Gunawan, H., Stie, P., & Makassar, A. (2018). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Kasus pada PT. Semen Bosowa Maros). *Bongaya Journal of Research in Management*, 1(2), 56–61.
- Ikhsan, R. (2021). *Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Haji Andi Wittiri Kota Makassar Skripsi*. <http://eprints.unm.ac.id/19296/>
- Jafar, M. (2018). *Pengaruh Etika Dan Penampilan Pegawai Hotel Terhadap Peningkatan Mutu Pelayanan Pada Hotel Four Point By Sheraton Makassar*.
- Lianasari, P. W., & Santoso, J. (2017). Pengaruh stres kerja, employee engagement dan kedisiplinan terhadap kinerja dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada karyawan CV. Karya Manunggal Semarang. *Jurnal berkala ilmu ekonomi*, 11(2).
- Mannan, S. N. K. (2019). *Pengaruh Motivasi Berprestasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Pelayanan Pajak Pratama Makassar Utara*. 1–109.
- Maulida, D. (2015). *Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada Toyota Nasmoco Surakarta)* (Doctoral dissertation, Universitas Muhammadiyah Surakarta).
- Mauladi, F., & Dihan, F. N. (2015). Pengaruh Stres Kerja Pada Kinerja Karyawan Dengan Kecerdasan Emosional Sebagai Variabel Moderasi (Studi pada Karyawan Rumah Sakit Condong Catur Yogyakarta). *EFEKTIF Jurnal Bisnis dan Ekonomi*, 6(2), 51-62.
- Noviansyah, N., & Zunaidah, Z. (2011). Pengaruh Stres Kerja dan Motivasi Kerja

- Terhadap Kinerja Karyawan PT. Perkebunan Minanga Ogan Baturaja. *Jurnal Manajemen dan Bisnis Sriwijaya*, 9(18), 43-58.
- Nur, I. R., Hidayati, T., & Maria, S. (2016). Pengaruh konflik peran, ambiguitas peran dan stres kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Manajemen*, 8(1), 1-18.
- Roring, M. Y., Soegoto, A. S., & Dotulong, L. (2014). Stres Kerja dan Lingkungan Kerja Pengaruhnya Terhadap Prestasi Pegawai pada Biro Umum Setda Provinsi Sulawesi Utara. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 2(3).
- Rumimpunu, R. C. J. (2015). Pengaruh kompetensi dan stres kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan Nasional Provinsi Sulut. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 3.
- Sari, P. M. (2015). *Pengaruh Konflik Dan Stres Kerja Terhadap Motivasi Dan Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Cabang Tuban)* (Doctoral dissertation, Brawijaya University).
- Santoso, Y. M. D., & Rijanti, T. (2022). Pengaruh stres kerja, beban kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Daiyaplas Semarang. *Eqien-Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 11(1), 926-935.
- Oktaviani, D. N., & Irmayanti, N. (2021). Pengaruh Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *PSIKOWIPA (Psikologi Wijaya Putra)*, 2(1), 20–28. <https://doi.org/10.38156/psikowipa.v2i1.43>
- Yani, M. D., & Dwiyananti, E. (2017). Hubungan kompensasi finansial dan stres kerja dengan kinerja karyawan PT. Dok dan perkapalan Surabaya (Persero). *The Indonesian Journal of Occupational Safety and Health*, 5(2), 163.