

Research Article

Pengaruh *Cluttering*, Lingkungan Kerja, dan Penerapan Konsep 5S terhadap Kinerja Karyawan

Yulfani Akhmad Rizky, Syahril Shaddiq

Program Studi Magister Manajemen, Universitas Islam Kalimantan Muhammad Arsyad Al Banjari – Indonesia

Corresponding email: yulfaniakhmadrizky@gmail.com

Abstract

An unclean work environment is suspected to cause disruption to employee performance. UCLA's Center on Everyday Lives and Families says that clutter can cause stress through an increase in the cortisol hormone so that the brain interprets it as a failure. Employees who experience stress will experience a decrease in their ability to think so that it affects their performance. Hence, organizations need to find a way out by decluttering. 5S (Seiri, Seiton, Seiso, Seiketsu, and Shitsuke) is one of the decluttering methods that might be used to get rid of clutter and improve the work environment to improve employee performance. This journal is library research by collecting literature and conducting reviews from various relevant sources, including previous journals, books, and articles. It was found that the 5S conclusion is the most feasible decluttering method applied in the organization. Several advanced studies have found a significant effect on the effect of implementing 5S on employee performance. Not only on performance, 5S has a broad effect on overall organizational efficiency, including time, effort and cost efficiency.

Keywords: *Clutter, Working Environment, Employers Performance.*

Abstrak

Lingkungan kerja yang tidak bersih ditengarai akan menyebabkan terganggunya kinerja karyawan. UCLA's Center on Everyday Lives and Families mengatakan bahwa clutter dapat mengakibatkan stres melalui peningkatan hormon kortisol sehingga otak mengartikannya sebagai sebuah kegagalan. Karyawan yang mengalami stres akan mengalami penurunan kemampuan berpikir sehingga mempengaruhi kinerjanya. Maka organisasi perlu mencari jalan keluarnya dengan decluttering. 5S (Seiri, Seiton, Seiso, Seiketsu, dan Shitsuke) adalah salah satu metode decluttering mungkin bisa digunakan untuk membuang clutter dan memperbaiki lingkungan kerja guna meningkatkan kinerja karyawan. Jurnal ini adalah penelitian kepustakaan dengan mengumpulkan literatur dan melakukan review dari berbagai sumber yang relevan, di antaranya jurnal terdahulu, buku, dan artikel. Didapatkan kesimpulan bahwa 5S adalah metode decluttering yang paling memungkinkan diterapkan di organisasi. Beberapa penelitian terdahulu menemukan efek yang signifikan mengenai pengaruh penerapan 5S terhadap kinerja karyawan. Bukan hanya pada kinerja, 5S memiliki efek luas dalam efisiensi organisasi secara keseluruhan, diantaranya efisiensi waktu, tenaga dan cost.

Kata kunci: Clutter, Lingkungan Kerja, Kinerja Karyawan

PENDAHULUAN

Seiring dengan pesatnya perkembangan zaman, manusia sudah menciptakan beragam barang untuk memenuhi kebutuhan dan mempermudah hidupnya. Semakin lama, terasa semakin mudah bagi kita untuk mendapatkan barang sesuai keinginan, bahkan tanpa interaksi tatap muka dengan penjual. Pembeli hanya butuh sebuah smarphone dalam genggamannya, beberapa kali sentuhan, dan barang akan sampai di hadapan. Jika dilihat dari satu sisi, hal ini sangat memudahkan, menghemat tenaga, waktu, biaya, dan lain sebagainya. Di sisi lain, mudahnya barang didapatkan membuat hasrat memiliki barang meningkat, yang akhirnya berefek kepada kuantitas barang yang masuk ke lingkungan menjadi tak terbendung. Bukan hanya dalam di lingkungan individu (Rumah), tumpukan barang ini merambah ke lokasi pekerjaan dan berisiko menurunkan kinerja karyawannya.

Lingkungan kerja menjadi salah satu faktor yang berperan penting dalam kinerja karyawan secara keseluruhan. Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2017). Lingkungan kerja yang kondusif diharapkan dapat membantu membentuk semangat dan pikiran yang fokus bagi karyawan. Nela (2014) dalam penelitiannya menuliskan bahwa ada beberapa unsur dari lingkungan kerja fisik, di antaranya : pencahayaan, sirkulasi udara, warna, kebersihan, keamanan. Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) mendefinisikan kebersihan sebagai keadaan yang terhindar dari kotoran, termasuk debu, sampah, dan bau busuk. Lingkungan kerja yang tidak bersih jelas akan membentuk rasa tidak nyaman. Salah satu penyebab dasar lingkungan kerja berantakan atau tidak bersih adalah kuantitas barang yang berlebih, ibarat kotoran dalam sistem pencernaan manusia, tumpukan barang akan menimbulkan efek

toksik jika tidak segera disekresikan. Ironisnya, sering tidak disadari bahwa kepemilikan barang yang sebelumnya diharapkan akan menimbulkan efek positif, justru menjadi masalah baru bagi orang disekitarnya.

Dari masalah di atas tentu manusia perlu memikirkan jalan keluar dari masalah penumpukan barang ini. Saat ini bermunculan berbagai metode yang memfokuskan kepada efisiensi penggunaan dan penyimpanan. Secara umum mereka disebut dengan *decluttering*. *Decluttering* berasal dari kata *clutter* yang mengarah kepada barang *non-value added* yang disimpan di sekitar kita. *UCLA's Center on Everyday Lives and Families* mengatakan bahwa *clutter* dapat mengakibatkan stress melalui peningkatan hormon kortisol sehingga otak mengartikannya sebagai sebuah kegagalan. Karyawan yang mengalami stres akan mengalami penurunan kemampuan berpikir sehingga mempengaruhi kinerjanya di kantor. Metode *decluttering* yang saat ini banyak dikenal di antaranya 5S, KonMarie, dan Danshari. Bahkan, lebih dari sebuah metode, *decluttering* dapat menjadi budaya kerja yang mempengaruhi keseharian karyawan. Schiffman dan Kanuk menyatakan bahwa budaya adalah sekelompok keyakinan yang dipelajari, nilai dan kebiasaan yang mengarahkan perilaku konsumen dari suatu anggota masyarakat tertentu. Menurut Schein, H. budaya perusahaan akan membantu anggota kelompok untuk memecahkan masalah pokok dalam menghadapi kelangsungan hidup, baik dalam lingkungan eksternal maupun internal, sehingga dapat membantu anggota kelompok dalam mencegah ketidakpastian situasi. Pemecahan masalah yang telah ditemukan ini kemudian dialihkan pada generasi berikutnya, sehingga akan memiliki kesinambungan. Karena dinilai powerfull, *decluttering* yang kebanyakan metodenya berasal dari Jepang ini akhirnya diadopsi di seluruh dunia, baik digunakan untuk pribadi maupun kepentingan perusahaan.

PEMBAHASAN

Lingkungan Kerja

Sedarmayanti (2001) menyatakan lingkungan kerja dapat diklasifikasikan menjadi dua jenis, fisik dan non fisik. Pertama, lingkungan Kerja Fisik. Gie dalam (Hamid,2014) mendefinisikannya sebagai sekumpulan faktor fisik dan merupakan suatu suasana fisik yang ada di sekitar karyawan. Kedua, lingkungan Kerja Non Fisik. Sedarmayanti (2001), mendefinisikannya sebagai semua keadaan yang terjadi yang memiliki keterkaitan dengan relasi kerja, baik relasi secara vertikal (atasan-bawahan), maupun horizontal (Rekan kerja).

Saat ini telah banyak dilakukan riset mengenai keterlibatan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Dari beberapa riset, lingkungan kerja terbukti berpengaruh positif. Seperti pada penelitian yang dilakukan oleh Hamdi, Nizar (2013:37) mengenai faktor- faktor lingkungan kerja fisik dan pengaruhnya terhadap produktivitas kerja karyawan pada harian Lombok Post di Mataram ditemukan kesimpulan bahwa lingkungan kerja fisik yang terdiri dari kondisi kerja, peralatan dan kelengkapan fasilitas secara simultan atau bersama-sama mempunyai pengaruh yang besar terhadap produktivitas karyawan di perusahaan tersebut. Kemudian ada penelitian dari Habib, Noval I. A. (2018:92) mengenai pengaruh tata ruang kantor dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai di kantor DPRD Kabupaten Nganjuk, peneliti membagikan angket yang menghasilkan kesimpulan bahwa berdasarkan analisis data uji hipotesis yang dilakukan peneliti dan angket yang telah disebarkan kepada pegawai bagian sekretariat DPRD Kabupaten Nganjuk diketahui bahwa lingkungan kerja mempunyai berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini sudah cukup untuk menandakan betapa krusialnya sebuah lingkungan terhadap kinerja karyawan.

Cluttering

UCLA's Center on Everyday Lives of Families (CELf) melakukan studi mengenai pengaruh *clutter* kepada 32 keluarga di Los Angeles, Amerika Serikat. Studi ini yang menyimpulkan bahwa *clutter* positif berpengaruh buruk terhadap kehidupan. Di antara pengaruhnya adalah stress, perempuan menjadi yang lebih mudah stress dikarenakan

banyaknya tumpukan barang, sedangkan para pria cenderung lebih tidak peduli dengan ini, sehingga seringkali terjadi perselisihan dalam keluarga. Seperti efek domino, *clutter* juga secara otomatis akan menyebabkan lingkungan menjadi kotor dan tidak sehat, semakin banyak barang, maka semakin sulit bagi anda untuk menjaganya selalu bersih dan tertata dengan baik. Kemudian semakin barang tidak tertata, maka akan semakin sulit menemukan barang, sehingga menyebabkan terbuangnya waktu, tenaga, pikiran, bahkan uang. Dari penelitian ini kita bisa melihat betapa hal kecil seperti tumpukan barang dapat berpengaruh besar terhadap sebuah organisasi (Keluarga). Jika kita mencoba mengkorelasikan dan membawa penelitian ini ke organisasi lain, dalam hal ini organisasi tempat kita bekerja, mungkin akan ditemukan sebuah risiko tersembunyi dari tumpukan barang di atas meja kerja. *Clutter* dapat merusak tatanan lingkungan kerja yang ideal, bukan hanya fisik, tetapi juga non fisik. Siagian dalam (Setiawan, 2019:166) Untuk menciptakan lingkungan kerja yang baik ada beberapa hal yang harus diperhatikan diantaranya : bangunan tempat kerja, ruang kerja yang lega, ventilasi pertukaran udara, tersedianya tempat-tempat ibadah keagamaan, dan tersedianya sarana angkutan khusus maupun umum untuk karyawan nyaman dan mudah. Pangestuti, Nanda A. (2019) dalam penelitiannya mengenai pengaruh lingkungan kerja fisik dan non-fisik serta stress kerja terhadap kinerja karyawan perusahaan roti menemukan hasil bahwa kinerja karyawan lingkungan kerja terpengaruh secara signifikan oleh lingkungan kerja non fisik dan stres kerja. Dimana ketika lingkungan kerja non fisik dapat membuat karyawan nyaman serta ada pengelolaan stres kerja yang tepat, kinerja karyawan akan meningkat.

Decluttering

Elgin dalam (Zulicha:2021) mengatakan bahwa *decluttering* adalah proses menuju gaya

hidup sederhana dengan mengurangi materi dan non materi yang mengganggu fokus individu sehingga lebih mudah untuk mengkonsumsi sesuai kebutuhan, mengatur keuangan, menciptakan kedamaian dan kebahagiaan. Dalam penelitian Zulicha (2021) mengenai pengaruh melakukan *decluttering* untuk meningkatkan kebahagiaan pada individu yang berperilaku konsumtif, juga menemukan bahwa 1) Terdapat perubahan yang signifikan pada skor kebahagiaan pada orang dengan gaya hidup konsumtif setelah *decluttering*; 2) Ditemukan beberapa faktor dan dampak perilaku konsumtif yang bertentangan dengan kebahagiaan sejati; 4) Terdapat efek *decluttering* terhadap kepuasan, kebahagiaan, dan optimisme serta beberapa pemahaman baru yang diperoleh subjek seperti munculnya berbagai emosi positif, optimal dalam melakukan aktivitas, membangun hubungan positif dengan orang-orang disekitarnya, lebih bersyukur, mengasah kreativitas, dan perubahan positif lainnya.

Saat ini ada beberapa cara populer untuk menerapkan *decluttering*, diantaranya 5S, Danshari, dan KonMari, namun dari karakteristik masing masing metode yang didapat dari berbagai sumber dan artikel yang tersedia, 5S menjadi metode yang paling mungkin dikorelasikan langsung dengan lingkungan kerja dan kinerja karyawan. Sejauh ini, ruang lingkup penerapan Danshari dan KonMari lebih mengarah ke pribadi dan rumah. Berikut perbandingan karakteristik dari ketiganya:

Tabel 1 5S

Perbandingan	5S	Danshari	KonMari
Author	Dr. W. Edwards Deming	Hideko Yamashita	Marie Kondo

Perbandingan	5S	Danshari	KonMari
Konsep Dasar	<ul style="list-style-type: none"> • <i>Seiri</i> • <i>Seiton</i> • <i>Seiso</i> • <i>Seiketsu</i> • <i>Shitsuke</i> 	<ul style="list-style-type: none"> • Menolak untuk membawa barang baru yang tidak perlu ke dalam hidup • Membuang barang di rumah yang tidak kita butuhkan • Memisahkan diri dari keinginan untuk menumpuk atau membeli barang 	<ul style="list-style-type: none"> • Buat <i>ideal lifestyle</i> • <i>Decluttering</i> berurutan per kategori • Indikatornya <i>useful</i> dan <i>spark joy</i> • Fokus pada benda yang akan disimpan • Sampaikan terima kasih sebelum barang dipensiunkan
Ruang Lingkup	Kelompok, perusahaan, pabrik, industri, sekolah	Individu, rumah, keluarga	Individu, rumah, keluarga
Standar Decluttering	Optimalkan barang	Sisihkan sedikit saja yang diperlukan	<i>useful</i> dan <i>spark joy</i>
Fokus Decluttering	Pada benda yang akan dibuang	Pada benda yang akan dibuang	Pada barang yang disimpan
Start Decluttering	bergantian, sesuai piket	<i>one in, one out</i> , acak	Per kategori, satu kali besar-besaran

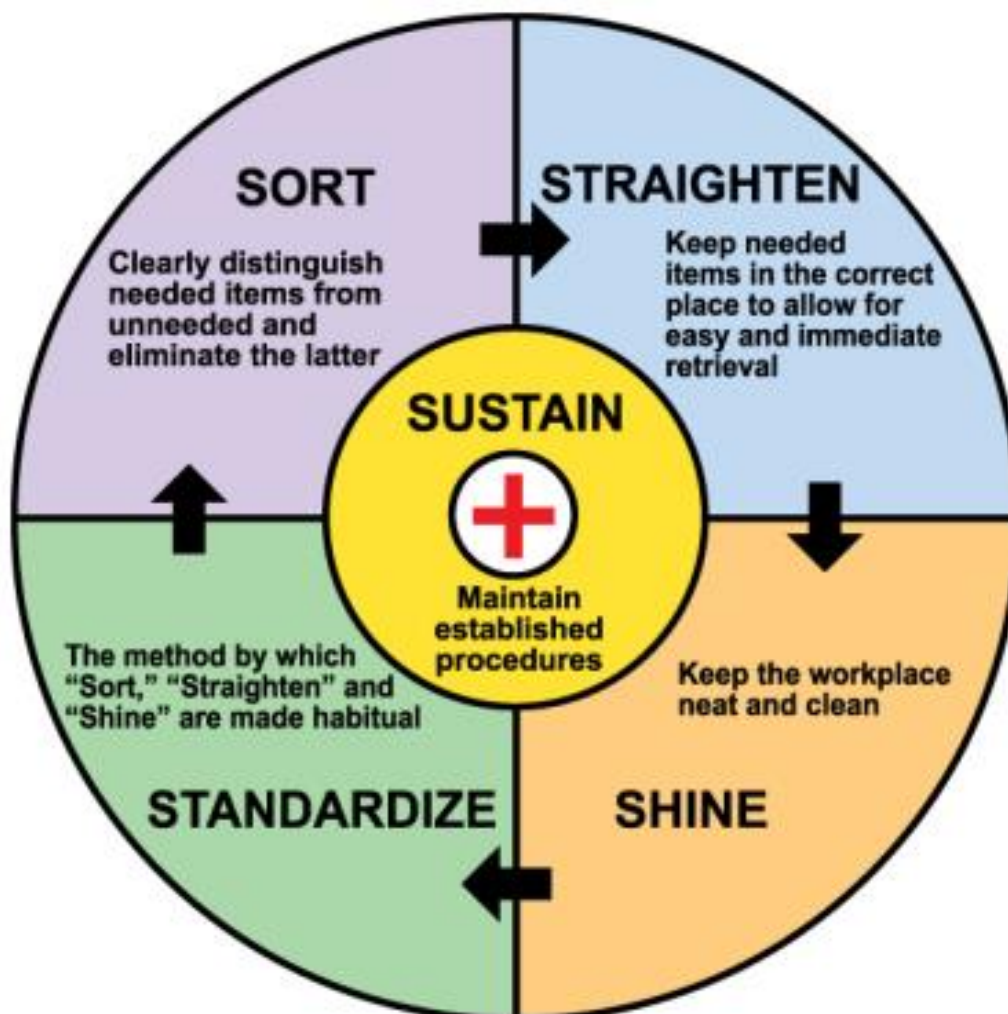
Source: Nikmah, 2018.

5S (*Seiri, Seiton, Seiso, Seiketsu, dan Shitsuke*)

5S pada awalnya berasal dari budaya kerja *Kaizen*, yang diterapkan oleh masyarakat Jepang Pasca kehancuran negaranya pada perang dunia II. Asti Usman dalam bukunya berjudul *Kaizen for Life : Kunci Sukses Continuous Improvement di Era 4.0* (2019) menyebutkan bahwa kekalahan Jepang oleh sekutu salah satunya disebabkan oleh tidak efisiennya produksi di Jepang. Pada tahun 1970, seorang ahli survei dari Amerika bernama Dr. Edward Deming diutus untuk pemulihan Jepang dari kehancuran ekonominya. Kemudian dikenalkan sebuah konsep pemikiran yang dikenal dengan nama “14 Kunci Dr. Deming”. Selanjutnya konsep Deming diterapkan oleh industri Jepang dan kemudian disebut sebagai “*Kaizen*”, konsep ini dikemukakan oleh Masaaki Imai dalam bukunya, *Kaizen; The Key to Japan's Competitive Success*(1986). *Kaizen* (改善) terdiri dari dua huruf kanji yakni 改 (*kai*)

artinya perubahan dan 善 (*zen*) artinya kebaikan. Atau dapat juga disimpulkan bahwa *Kaizen* adalah sebuah konsep perbaikan berkelanjutan. *Kaizen* tidak memerlukan biaya besar dalam implementasinya karena dimulai dari langkah-langkah kecil, yang terpenting adalah usaha yang tidak pernah berhenti dan tanggung jawab dalam pelaksanaannya. *Kaizen* menjelaskan mengenai cara menata tempat kerja, yang menjadi tanggung jawab menyeluruh bagi seluruh bagian organisasi, mulai dari top management hingga karyawan dengan pangkat terendah. Dalam penerapan *Kaizen*, dikenal sebuah Gerakan yang bernama 5S (*Seiri, Seiton, Seiso, Seiketsu, dan Shitsuke*), ada banyak penyebutan lain sesuai di berbagai daerah yang mengadopsi. Indonesia sendiri menyebutnya sebagai 5R (Ringkas, Rapi, Resik, Rawat, dan Rajin).

Gambar 1. Diagram 5S



Sumber : Muadzah, 2020

Seiri/Ringkas adalah pemilahan berbagai barang yang ada di sekitar. Barang dipilah menjadi barang yang diperlukan dengan yang tidak diperlukan. Selanjutnya barang yang tidak diperlukan akan dibuang/disingkirkan dari lokasi kerja. Osada (2004) menyebutkan indikator pelaksanaan budaya kerja *Seiri* yaitu (1) Pemilahan Barang/Peralatan dan (2) Membuang Barang/Peralatan

Seiton/Rapi, setelah *seiri* terlaksana dan barang yang tidak berguna sudah tidak ada, langkah selanjutnya adalah penataan barang di tempat yang baik. Barang ditata dalam penyimpanan yang fungsional sehingga dapat meminimalkan waktu pencarian barang. Penyimpanan juga harus mempertimbangkan mutu dan keamanan barang. Adapun indikator budaya kerja *Seiton* menurut Osada (2004) antara lain adalah (1) Penataan Barang/Peralatan dan (2) Pengelompokan Barang/Peralatan.

Seiso/Resik, yaitu pembersihan area kerja beserta barang di dalamnya, hingga bebas dari sampah, kotoran dan benda asing. Adapun menurut Osada(2004) Indikator budaya kerja ini antara lain adalah (1) Pembersihan sampah (2) Pemeriksaan kebersihan.

Seiketsu/Rawat adalah pemantapan/perawatan 5S yang mencakup pribadi dan lingkungan, misalnya melakukan tagging, pelabelan, pemberian kode, dan berbagai hal lain, sehingga 3S sebelumnya dapat dilakukan secara berulang-ulang. Indikator budaya kerja ini menurut Osada (2004) antara lain adalah (1) Memelihara tempat kerja, dan (2) Mematuhi peraturan.

Shitsuke/Rajin, adalah pendisiplinan agar cara kerja saat ini bisa menjadi habit bagi individu di lingkungan kerja. Individu harus memastikan 4S sebelumnya telah terlaksana secara berkelanjutan.

Pengaruh 5S terhadap Kinerja Karyawan

Telah ada beberapa sumber literasi yang menguji bagaimana pengaruh 5S terhadap kinerja karyawan. Seperti penelitian yang dilakukan oleh (Saidah, A. R. dan Tinik Sugianti, 2019) berjudul Pengaruh Implementasi Konsep *Kaizen* Terhadap Kinerja Karyawan PT Adaro Indonesia di Divisi External Relations. Ditemukan hasil yang membuktikan bahwa *seiri* dan *shitsuke* sebagai variabel bebas berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Divisi External Relations PT. Adaro Indonesia, sedangkan tidak ada pengaruh signifikan dari tiga variabel sisanya.

Kemudian penelitian dari (Huda, Achmad R.,2022) yang berjudul Pengaruh Metode 5s (*Seiri, Seiton, Seiso, Seiketsu, Dan Shitsuke*) Terhadap Kinerja Karyawan. Studi tersebut dilakukan kepada karyawan di Amstirdam Coffee & Roastery Malang dan mendapatkan hasil bahwa variabel *Seiri, Seiton* dan *Shitsuke* berpengaruh signifikan terhadap kinerja mereka, namun variabel *Seiso* dan *Seiketsu* belum berpengaruh secara signifikan.

Menurut studi dari (Yudhanto dan Purwanto, 2020) berjudul Analisa Pengaruh Penerapan Budaya 5S Terhadap Produktivitas Karyawan Di PT. Samsung Electronics Indonesia, Bekasi. Justru ditemukan hasil bahwa kelima variabel berpengaruh terhadap kinerja karyawan Samsung, dimana variabel *seiri, seiton, seiso, seiketsu* dan *shitsuke* berpengaruh positif, dengan *shitsuke* menjadi variabel yang paling berpengaruh.

Studi dari (Ahyadi, Harwan, Rudi Saputra, dan Eliya N. P.,2023) mengenai Penerapan Metode *Kaizen* 5S Terhadap Kinerja karyawan pada laboratorium jasa Pengujian kimia mendapatkan fakta bahwa setelah penerapan 5S, terdapat peningkatan kinerja karyawan yang dilihat dari peningkatan KPI (*Key Performance Indicator*), fakta lainnya adalah lingkungan kerja yang terstandarisasi dengan 5S membentuk pola kerja yang lebih efisien,

waktu yang dibutuhkan karyawan untuk mencari barang berkurang, secara tidak langsung, efisiensi waktu menghemat *cost* yang harus dikeluarkan perusahaan.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil literature review mengenai *cluttering*, 5S dan pengaruhnya terhadap kinerja karyawan, didapatkan kesimpulan sebagai berikut. Pertama, baik individu maupun organisasi harus mulai memberikan perhatian terhadap *cluttering*, karena hal kecil seperti ini dapat memiliki efek domino terhadap lingkungan kerja dan pada akhirnya mempengaruhi kinerja karyawan. Kedua, menurut karakteristiknya, 5S adalah metode *decluttering* yang paling memungkinkan untuk diterapkan pada perusahaan pada saat ini. Ketiga, penerapan 5S relatif mudah dan tidak membutuhkan biaya yang besar. Keempat, penerapan 5S dapat berefek luas bagi efisiensi organisasi, diantaranya efisiensi waktu, tenaga, dan *cost*.

REFERENSI

- Ahyadi, H., Rudi S., & Eliya N. (2023). Analisis Penerapan Metode *Kaizen 5s* Terhadap Kinerja Karyawan pada Laboratorium Jasa Pengujian Kimia. *PRESISI*, 25 (1), 10-17.
- Hamdi, Nizar (2013). Faktor- Faktor Lingkungan Kerja Fisik Dan Pengaruhnya Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Harian Lombok Post Di Mataram. *Jurnal Valid*, 10 (2), 29-38
- Huda, Achmad R. N. (2022). Pengaruh Metode 5S (*Seiri, Seiton, Seiso, Seiketsu, Dan Shitsuke*) Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Kewirausahaan dan Inovasi*, 1 (3), 365-37.
- Muadzah, Tifa Latifah Ahmad, dan Anna Nita Kusumawati (2020). Systematic Literature Review: Implementasi Metode 5S Pada Perusahaan Manufaktur. *Jurnal Teknologi dan Manajemen Industri*. 1 (2). 31-39.
- Nikmah, Khoirun (2018). *Konmari Mengubah Hidupku*. Yogyakarta: Bentang Pustaka
- Pangestuti, Nanda Aulia (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Non Fisik Serta Stres Kerja

- Terhadap Kinerja Karyawan Pabrik Suka Rasa Bakery. *Jurnal Manajemen Universitas Sarjanawiyata Tamansiswa*, 10 (2), 79-85.
- Saidah, A. & Tinik Sugiati (2019). Pengaruh Implementasi Konsep *Kaizen* Terhadap Kinerja Karyawan PT Adaro Indonesia di Divisi External Relations. *Jurnal Wawasan Manajemen*, 7 (2), 163-177.
- Setiawan, Nashrudin, Kiki F.F., & Sri Rahayu (2019). Analisis Pengaruh Faktor Lingkungan Fisik Dan Non Fisik Terhadap Stres Kerja Dimana Komitmen Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Medan Kota. *Jurnal Manajemen Tools*, 11 (1), 165-173.
- Yamashita, Hideko (2022). *Danshari* (Mayana, Aggia, Penerjemah). Noura Books
- Yudhanto, A. D. & Purwanto (2020). Analisa Pengaruh Penerapan Budaya 5s Terhadap Produktivitas Karyawan di PT Samsung Electronics Indonesia. *Jurnal Muara Ilmu Ekonomi dan Bisnis*, 4 (2), 205-215.
- Zulicha, Siti, Farahdiba R. H., Reihan Ni. G., & Anisa F. (2021). *Decluttering* to Increase Authentic Happiness In Individuals with A Consumption Lifestyle. *International Conference of Psychology UAD*, 58-66.