



INNOVATIVE: Journal Of Social Science Research

Volume 4 Nomor 4 Tahun 2024 Page 445-453

E-ISSN 2807-4238 and P-ISSN 2807-4246

Website: <https://j-innovative.org/index.php/Innovative>

Pengaruh Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Literatur)

Mirawati^{1✉}, Cecep Hermana²

Universitas Singaperbangsa Karawang

Email: 2210631020037@student.unsika.ac.id^{1✉}

Abstrak

Tujuan penelitian ini untuk mengetahui seberapa kuat Disiplin Kerja dan Kepuasan kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan. Disiplin kerja dan kepuasan kerja merupakan peranan penting dalam menentukan kinerja karyawan untuk suatu organisasi atau perusahaan. Metode yang digunakan adalah studi literatur melalui teknik pengumpulan data kepustakaan, membaca dan mencatat, serta pengolahan bahan penelitian. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa: (1) Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, (2) Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dan (3) bahwa disiplin kerja dan kepuasan kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kata Kunci: *Disiplin Kerja, Kepuasan Kerja, Kinerja Karyawan*

Abstract

The purpose of this study was to determine how strong work discipline and job satisfaction affect employee performance. Work discipline and job satisfaction are important roles in determining employee performance for an organization or company. The method used is a literature study through library data collection techniques, reading and taking notes, and processing research materials. The results of this study indicate that: (1) work discipline has a positive and significant effect on employee performance, (2) job satisfaction has a positive and significant effect on employee performance, and (3) that work discipline and job satisfaction together have a significant effect on employee performance.

Keywords: *Work Discipline, Job Satisfaction, Employee Performance*

PENDAHULUAN

Komponen yang penting dalam merealisasikan tujuan dari perusahaan adalah sumber daya manusia. Kinerja karyawan adalah hal pertama untuk diperhatikan oleh tiap perusahaan untuk mencapai tujuan mereka. Perusahaan harus mampu meningkatkan kinerja karyawannya secepat mungkin untuk membantu mereka mencapai kinerja yang lebih baik di masa mendatang. Diharapkan bahwa peningkatan kualitas sumber daya manusia akan meningkatkan efisiensi pelaksanaan kerja, dan kemampuan melaksanakan pekerjaan secara efisien akan meningkatkan kinerja karyawan.

Tujuan utama perusahaan adalah meraih keuntungan dan menjaga Keberlangsungan hidup perusahaan dalam jangka panjang. Untuk meraih tujuan ini, Perusahaan menggunakan berbagai komponen produksi seperti sumber daya alam, modal, keterampilan, teknologi, serta keahlian tenaga kerja. Namun, teknologi yang canggih tidak akan berhasil tanpa dukungan sumber daya alam yang berkualitas, sehingga perusahaan tidak dapat beroperasi secara optimal. Perusahaan dan karyawan adalah dua elemen yang tak terpisahkan, dengan karyawan memainkan peran penting dalam melaksanakan aktivitas perusahaan. Setiap perusahaan berupaya untuk mengembangkan dan meningkatkan diri dengan berbagai program yang dirancang agar mampu dalam peningkatan kinerja karyawan. Sehingga mencapai tujuan dan kemajuan yang telah ditentukan, perusahaan harus menggerakkan dan mengawasi pegawai mereka agar mampu mengembangkan seluruh potensi yang dimiliki (Fajri et al., 2022).

Menurut Setyawan dalam (Silalahi & Bangun, 2020) ada banyak komponen yang memengaruhi kinerja seorang karyawan, termasuk perilaku, gaya kepemimpinan, motivasi, pengembangan, lingkungan kerja, kepuasan, dan sistem penghargaan. Semua perusahaan mengharapakan pekerjanya berkinerja sebaik mungkin untuk mencapai tujuan mereka. Untuk mencapai hal ini, perusahaan harus memperhatikan kondisi karyawan, mengelola dan memelihara karyawan saat ini untuk memastikan bahwa mereka melakukan pekerjaan mereka sesuai dengan standar. Untuk mencapai kinerja optimal, organisasi harus memperhatikan dua ciri karyawan: disiplin dalam melakukan pekerjaan dan puas dalam bekerja.

Menurut Afandi dalam (Syarif et al., 2024) menyatakan bahwa kinerja karyawan dapat dipahami hasil yang bisa diperoleh oleh individu maupun tim dalam bekerja untuk sebuah perusahaan jika mereka diberikan tanggung jawab dan wewenang untuk mencapai tujuan perusahaan secara sah, sesuai dengan hukum serta tidak bertentangan dengan prinsip moral dan etika. Agar dapat mencapai dan menjaga kinerja karyawan yang unggul, para pemimpin harus memperhatikan faktor-faktor yang mendukungnya.

Salah satu faktor yang dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada perusahaan yaitu disiplin kerja. Menurut Mangkunegara dalam (Gultom et al., 2024) menyatakan bahwa disiplin kerja dapat didefinisikan sebagai cara manajemen untuk menerapkan prinsip-prinsip organisasi. Kedisiplin kerja memberikan keuntungan yang sangat positif bagi perusahaan, karena karyawan memiliki disiplin kerja yang memungkinkan mereka menyelesaikan tugas sesuai dengan yang ada pada prosedur kerja yang sudah ditetapkan serta dalam periode yang telah ditentukan.

Selain itu, kepuasan kerja merupakan faktor lain yang berdampak pada kinerja karyawan, yang bisa diukur sejauh mana organisasi dapat memenuhi kebutuhan dan keinginan karyawannya dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab mereka. Karyawan yang tidak merasa puas dalam pekerjaannya kemungkinan besar tidak akan mencapai tingkat kepuasan kerja yang optimal dan dapat menunjukkan perilaku yang kurang baik, seperti kurang produktif dalam menyelesaikan tugas mereka. Sebaliknya, bagi karyawan yang merasa sangat puas dengan pekerjaan mereka akan berusaha bekerja dengan maksimal untuk mencapai kinerja yang baik (Gunawan & N.M.Suci, 2022).

Berdasarkan penjelasan diatas, penelitian ini bertujuan untuk dapat mengidentifikasi seberapa kuat Pengaruh Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan, penting untuk setiap organisasi memahami kaitan antara disiplin kerja serta kepuasan kerja terhadap karyawan melalui pemahaman yang lebih mendalam untuk meningkatkan keberhasilan dalam organisasi secara keseluruhan.

METODE PENELITIAN

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah studi literatur, yaitu merupakan pendekatan dengan mengumpulkan, mengkaji, dan menganalisis berbagai sumber literatur yang berhubungan dengan suatu topik penelitian. Prosesnya dimulai dengan mengidentifikasi dan memilih sumber literatur yang sesuai yang relevan dari berbagai sumber termasuk buku, artikel, jurnal ilmiah, dan dokumen lainnya. Studi literatur dilakukan dengan tujuan utama untuk memperoleh dan membangun landasan teoritis, kerangka konseptual, dan dasar untuk merumuskan hipotesis dan asumsi awal penelitian. Ini memungkinkan peneliti untuk memperoleh pemahaman yang lebih mendalam dan menyeluruh tentang masalah yang diteliti.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan kajian teori dan penelitian terdahulu yang relevan maka pembahasan mengenai pengaruh antara disiplin kerja dan kepuasan kerja, terhadap kinerja karyawan adalah:

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Disiplin kerja adalah salah satu dari elemen utama yang berpengaruh pada kinerja karyawan. Jika organisasi memiliki karyawan yang disiplin dan mengikuti seluruh peraturan internal, maka akan membantu mengoptimalkan kinerja karyawan. Hal tersebut akan mendukung kinerja organisasi menjadi optimal sehingga tujuan organisasi tercapai (Silalahi & Bangun, 2020).

Temuan dari studi yang dilakukan oleh (Pratama & Irbayuni, 2023) menyajikan temuan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Analisis mereka membuktikan bahwa karyawan dapat mempengaruhi tingkat disiplin kerja jika semangat dalam bekerja. Dengan tingkat disiplin kerja yang tinggi, dan kedisiplinan sangat baik, maka karyawan akan antusias dalam bekerja. Dari penjelasan sebelumnya, terlihat bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh penting terhadap kinerja suatu perusahaan. Apabila setiap perusahaan yang memiliki disiplin kerja yang tinggi diharapkan para karyawan akan bekerja lebih keras sehingga produktivitas perusahaan mengalami peningkatan. Namun, jika karyawan kurang disiplin kerja hal ini akan berdampak pada kinerja perusahaan dan menghambat perusahaan dalam mencapai tujuannya.

Penelitian yang dilakukan oleh (Silalahi & Bangun, 2020) bertujuan untuk menguji kedisiplinan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Universitas Kristen Maranatha. Hasilnya menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan dari disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti disiplin kerja merupakan faktor penting yang mempengaruhi kinerja karyawan di Universitas Kristen Maranatha. Disiplin kerja yang baik, seperti kepatuhan terhadap peraturan, tanggung jawab dalam menyelesaikan pekerjaan, serta datang tepat waktu dapat mendorong untuk meningkatkan kinerja karyawan. Sebaliknya, kurangnya disiplin kerja akan berdampak negatif pada kinerja karyawan. Dengan demikian, usaha untuk meningkatkan kedisiplinan kerja karyawan menjadi suatu aspek yang esensial yang harus dilakukan oleh manajemen universitas, sehingga dapat mendukung pencapaian kinerja karyawan untuk lebih optimal.

Hasil penelitian ini konsisten dengan temuan dari studi sebelumnya yang dilaksanakan oleh (Andriani et al., 2023) bertujuan untuk menguji pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT First Media Tbk Cabang Jakarta Selatan. Hasilnya menunjukkan bahwa disiplin kerja terbukti berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT First Media Tbk

Cabang Jakarta Selatan. Hal ini ditunjukkan dengan persamaan regresi $Y = 2,184 + 0,939X_1$, Ini berarti bahwa tiap peningkatan satu satuan dalam kedisiplinan kerja akan mengakibatkan peningkatan prestasi karyawan sebesar 0,939 satuan. Selain itu, koefisien korelasi antara disiplin kerja dan kinerja karyawan adalah sebesar 0,776, yang menunjukkan tingkat hubungan yang sangat kuat antara kedua variabel tersebut. Dengan demikian, Semakin tinggi tingkat kedisiplinan kerja yang dimiliki oleh karyawan, maka prestasi yang dihasilkan juga akan meningkat. Disiplin kerja yang baik menunjukkan rasa tanggung jawab yang dimiliki oleh karyawan. dalam menyelesaikan tugasnya dengan tepat waktu dan berkualitas. Sehingga, perusahaan perlu meningkatkan dan memperhatikan disiplin kerja karyawan, misalnya dengan memberikan pelatihan, pengarahan, dan pengawasan yang efektif, agar dapat menginspirasi karyawan untuk bekerja dengan lebih disiplin dan pada akhirnya meningkatkan kinerja keseluruhan.

Peneliti sebelumnya (Gunawan & N.M.Suci, 2022) melakukan penelitian yang sama untuk menguji adanya pengaruh kedisiplinan kerja terhadap kinerja karyawan di CV Coco Bali Fiber. Hasilnya menunjukkan bahwa disiplin kerja berdampak positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV Coco Bali Fiber. Ini menunjukkan bahwa jika tingkat disiplin kerja semakin tinggi pada seorang karyawan, semakin baik kinerja mereka. Karyawan yang memiliki disiplin kerja yang tinggi cenderung lebih bertanggung jawab dan berusaha untuk memberikan kontribusi terbaik mereka untuk perusahaan. Ini menghasilkan peningkatan kinerja mereka secara keseluruhan.

Disiplin kerja yang efektif dapat menghasilkan efisiensi yang lebih baik dalam mencapai tujuan dan meningkatkan kinerja karyawan. Secara mendasar, tujuan dari disiplin kerja adalah menciptakan keteraturan dan ketertiban pekerjaan dapat terlaksana sesuai rencana sebelumnya. Secara keseluruhan, bisa disimpulkan tujuan disiplin kerja yaitu untuk meningkatkan efisiensi dan meningkatkan keterampilan kerja untuk mencapai tujuan (Tanjung & Rasyid, 2023).

Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Kepuasan dapat diukur melalui berbagai faktor, termasuk kompensasi yang diterima, pekerjaan yang dilakukan, peluang kemajuan karir, dan lingkungan kerja, seperti hubungan dengan rekan kerja. Jika karyawan suatu organisasi mempunyai kepuasan kerja yang optimal, maka secara langsung akan memberikan semangat kerja sehingga kinerja menjadi lebih optimal (Silalahi & Bangun, 2020).

Temuan dari penelitian ini sesuai hasil studi sebelumnya yang dilaksanakan oleh (Pratama & Irbayuni, 2023) menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Kepuasan kerja merupakan sebuah alat yang efektif dalam mendukung kinerja karyawan. Ini berarti ketika para pekerja merasa puas dengan hasil kerja mereka, pengakuan yang diberikan oleh perusahaan terhadap kontribusi mereka, serta pencapaian yang telah mereka capai, maka kinerja karyawan pun cenderung meningkat. Fokus pada kepuasan kerja karyawan dapat membaawa manfaat yang baik terhadap kinerja di masa depan.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh (Silalahi & Bangun, 2020) juga mengindikasikan bahwa variabel kepuasan kerja berpengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini mengindikasikan bahwa tingkat kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan Universitas Kristen Maranatha menjadi faktor penting dalam meningkatkan kinerja mereka. Ketika karyawan merasa puas dengan pekerjaan, gaji, kesempatan promosi, supervisi, dan aspek-aspek lain dari pekerjaannya, maka mereka cenderung akan menunjukkan kinerja yang lebih baik. Kepuasan kerja yang tinggi dapat mendorong karyawan untuk bekerja dengan lebih tekun, disiplin, dan berdedikasi, sehingga tujuan organisasi dapat tercapai secara optimal. Sebaliknya, ketidakpuasan kerja dapat menurunkan semangat dan motivasi karyawan, pada akhirnya yang akan berpengaruh negatif pada kinerja mereka. Dengan demikian, pihak manajemen universitas harus diperhatikan dan memenuhi variabel-variabel yang mampu dalam peningkatan kepuasan kerja karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh (Andriani et al., 2023) yaitu fokus penelitian bagaimana kepuasan kerja berdampak pada PT First Media Tbk Cabang Jakarta Selatan. Hasilnya menunjukkan bahwa kinerja karyawan pada kepuasan kerja juga terbukti berpengaruh signifikan pada kinerja karyawan PT First Media Tbk Cabang Jakarta Selatan. Persamaan regresi yang diperoleh adalah $Y = 6,210 + 0,856X_2$ ini menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu unit kepuasan kerja akan meningkatkan prestasi karyawan sebanyak 0,856 satuan. Selain itu, koefisien korelasi antara kepuasan kerja dan kinerja karyawan adalah sebesar 0,802, menunjukkan tingkat hubungan yang sangat kuat. Hasil ini mengindikasikan bahwa ketika karyawan merasa puas dengan pekerjaan, kompensasi, lingkungan kerja, dan hubungan dengan rekan kerja, maka mereka akan termotivasi untuk bekerja lebih baik dan meningkatkan kinerjanya. Tingginya kepuasan kerja akan mendorong karyawan untuk memberikan kontribusi yang optimal bagi perusahaan. Dengan demikian, manajemen perusahaan perlu melihat faktor-faktor yang berpengaruh pada kepuasan kerja karyawan, seperti sistem penghargaan yang adil, lingkungan kerja yang kondusif, dan hubungan interpersonal yang harmonis di antara rekan kerja. Dengan terpenuhinya kepuasan kerja

karyawan, diinginkan agar akan berkontribusi positif terhadap peningkatan prestasi karyawan secara keseluruhan.

Penelitian sebelumnya (Gunawan & N.M.Suci, 2022) melakukan penelitian yang sama untuk menguji pengaruh studi kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan di CV Coco Bali Fiber menunjukkan bahwa kepuasan kerja memiliki dampak yang positif dan signifikan terhadap kinerja. Temuan ini menunjukkan bahwa tingkat kinerja karyawan berkaitan langsung dengan tingkat kepuasan kerja yang lebih tinggi. Kepuasan kerja adalah sikap positif yang dimiliki oleh seorang karyawan terhadap pekerjaannya, yang dapat tercermin dari perasaan senang, nyaman, dan puas saat menjalankan tanggung jawab dan tugasnya. Karyawan yang merasa puas dengan pekerjaannya, gajinya, supervisi, rekan kerja, dan peluang untuk berkembang karirnya cenderung bekerja lebih keras, tekun, dan penuh komitmen. Hal ini disebabkan oleh fakta bahwa kebutuhan dan harapan karyawan telah dipenuhi, yang mendorong mereka untuk dapat memberikan kontribusi perusahaan yang optimal.

Oleh karena itu, tingkat kepuasan kerja bukanlah suatu indikator yang tetap, karena setiap karyawan mengalami peningkatan kepuasan kerja yang beragam. Indikator kepuasan kerja hanya mampu dilihat melalui tingkat kedisiplinan, semangat kerja, dan rendahnya turnover, yang menunjukkan bahwa kepuasan kerja karyawan relatif tinggi. Di sisi lain, jika kedisiplinan dan semangat kerja rendah serta turnover tinggi, maka kepuasan kerja karyawan pada suatu perusahaan akan rendah (Tanjung & Rasyid, 2023).

SIMPULAN

Berdasarkan hasil dan pembahasan dari beberapa artikel, dapat disimpulkan bahwa baik disiplin kerja maupun kepuasan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Disiplin kerja yang tinggi akan meningkatkan produktivitas dan efisiensi, sementara kepuasan kerja mendorong karyawan menjadi lebih termotivasi dan berkinerja tinggi. Keduanya saling terkait; tingkat disiplin kerja yang tinggi berkontribusi pada peningkatan kepuasan kerja, dan sebaliknya, kepuasan kerja yang tinggi juga dapat memperkuat disiplin kerja karena karyawan cenderung lebih bersemangat untuk bekerja. Tingkat kepuasan kerja dapat diukur melalui indikator seperti kedisiplinan, semangat kerja, dan tingkat turnover karyawan. Oleh karena itu, perusahaan perlu memperhatikan baik disiplin kerja maupun kepuasan kerja dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan, yang nantinya akan berdampak positif pada produktivitas dan keberhasilan perusahaan secara keseluruhan.

DAFTAR PUSTAKA

- Aminah, Irfan, A., & Armelia, C. (2024). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Liny Jaya Informatika Makassar. *Jurnal Manuhara: Pusat Penelitian Ilmu Manajemen Dan Bisnis*, 2(1), 122–131. <https://doi.org/10.61132/manuhara.v2i1.438>
- Andriani, J., Anggraini, N., & Metarini, R. A. (2023). PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT FIRST MEDIA TBK CABANG JAKARTA SELATAN. *SCIENTIFIC JOURNAL OF REFLECTION: Economic, Accounting, Management and Business*, 6(2), 399–407. <https://doi.org/10.37481/sjr.v6i2.663>
- Candana, D. M. (2021). Determinasi Prestasi Kerja Dan Kepuasan Kerja: Etos Kerja Dan Disiplin Kerja (Suatu Kajian Studi Literatur Manajemen Sumberdaya Manusia). *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*, 2(4), 544–561. <https://doi.org/10.31933/jimt.v2i4.471>
- Fajri, C., Amelya, A., Suworo, & Sairin. (2022). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Indonesia Applicad. *JlIP - Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan*, 5(1), 369–373. <https://doi.org/10.54371/jiip.v5i1.425>
- Gultom, Y. H., Timuneno, T., S. Neno, M., & Nursiani, N. P. (2024). PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT ANGKASA PURA 1 (PERSERO) BANDARA EL TARI KUPANG. *Jurnal Ekonomi & Ilmu Sosial*, 5(1), 249–258. <https://doi.org/10.35508/glory.v5i1.12957>
- Gunawan, R., & N.M.Suci. (2022). Pengaruh disiplin kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada CV. Coco Bali Fiber. *Jurnal Manajemen*, 8(2), 455–461. <https://ejournal.undiksha.ac.id/index.php/BISMA-JM/article/view/39855>
- Pratama, C. R. Y., & Irbayuni, S. (2023). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Yun Kargo Indonesia. *Reslaj: Religion Education Social Laa Roiba Journal*, 5(4), 2150–2160. <https://doi.org/10.47467/reslaj.v5i4.2142>
- Rahman, A., Nurmatias, F., & Azmi, K. (2022). PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI BAZNAS KOTA DUMAI. *AL-HISBAH Jurnal Ekonomi Syariah*, 2(2), 1–12. <https://doi.org/https://doi.org/10.57113/his.v2i2.58>
- Sapar, J. F. (2022). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Astra International Tbk Daihatsu Banjarmasin. *Jurnal Riset Inspirasi Manajemen Dan Kewirausahaan*, 6(2), 101–107. <https://doi.org/10.35130/jrimk>
- Silalahi, N., & Bangun, W. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen Maranatha*, 19(2), 115–126. <https://doi.org/10.28932/jmm.v19i2.2264>

- Suryadi, & Karyono. (2022). Pengaruh kepuasan kerja, disiplin kerja dan etos kerja terhadap kinerja Karyawan PT. Keihin Indonesia. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 5(1), 85–95. <https://doi.org/10.36778/jesya.v5i1.563>
- Syarif, N., Sudaryanto, E., & Yusnita, N. (2024). PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI KANTOR KECAMATAN BANTARGADUNG SUKABUMI. *NAMARA: Jurnal Manajemen Pratama*, 1(1). <https://namara-feb.unpak.ac.id/index.php/namara/article/view/38>
- Tanjung, A. A., & Rasyid, M. A. (2023). PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN EFARINA TV. *Jurnal Manajemen Ekonomi Dan Bisnis*, 02(01), 49–59. <https://doi.org/10.61715/jmeh.v2i1.78>.