

Determinasi Beban Kerja dan Budaya Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di PT Erima Baja Jaya

Achmad Romadhon¹, Jumawan², Hadita³, Alfonso Lande⁴, Heru Tian Sanjaya⁵, Bima Dwi Mardika⁶, M. Rafli Hermawan⁷

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Bhayangkara Jakarta Raya

ray.o22january2018@gmail.com, jumawan@dsn.ubharajaya.ac.id, hadita.universitas@gmail.com,
alfonsolande46@gmail.com, herutian10@gmail.com, bimamardika29@gmail.com,
muhammad.rafli2801@gmail.com

*Corresponding Author: ray.o22january2018@gmail.com

Abstract: This research aims to determine the influence of workload and work culture on employee job satisfaction at PT Erima Baja Jaya. This research uses descriptive quantitative methods. The analytical tool used is SEM SmartPLS 3.0. The data used in this research is primary data, obtained from a questionnaire created via Google Forms and distributed to employees of PT Erima Baja Jaya. The population in this study was 91 people with a sample of 40 people. The sampling technique used was simple random sampling. The tests carried out in this research were reliability, validity, t test and f test. The results of this research are: 1) Workload has no positive and insignificant effect on employee job satisfaction at PT Erima Baja Jaya and 2) Work culture has no positive and insignificant effect on employee job satisfaction at PT Erima Baja Jaya.

Keywords: Workload, Work Culture, Employee Job Satisfaction

Abstrak: Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh dari beban kerja dan budaya kerja terhadap kepuasan kerja karyawan di PT Erima Baja Jaya. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif deksriptif. Alat analisis yang digunakan yaitu SEM SmartPLS 3.0. Data yang digunakan pada penelitian ini yaitu data primer, diperoleh dari kuisioner yang dibuat melalui *google* formulir dan dibagikan kepada karyawan PT Erima Baja Jaya. Populasi dalam penelitian ini yaitu sebanyak 91 orang dengan sampel sebanyak 40 orang. Teknik pengambilan sampel yang digunakan yaitu *simple random sampling*. Uji yang dilakukan pada penelitian ini yaitu uji reliabilitas, validitas, uji t dan uji f. Hasil penelitian ini yaitu: 1) Beban kerja tidak berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan di PT Erima Baja Jaya dan 2) Budaya kerja tidak berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan di PT Erima Baja Jaya.

Kata Kunci : Beban Kerja, Budaya Kerja, Kepuasan Kerja Pegawai

PENDAHULUAN

Dalam menghadapi perubahan lingkungan bisnis yang dinamis, organisasi mungkin mengalami peningkatan beban kerja sebagai respons terhadap tuntutan pasar yang berubah. Hal ini dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Beban kerja yang tinggi dapat berkontribusi pada tingkat stres yang lebih tinggi di kalangan karyawan. Stres ini dapat memengaruhi motivasi, kesejahteraan, dan akhirnya kepuasan kerja. Budaya kerja yang baik dapat menjadi faktor penentu keberhasilan organisasi. Bagaimana nilai-nilai, norma, dan perilaku terintegrasi dalam budaya kerja dapat memainkan peran kunci dalam membentuk persepsi karyawan terhadap pekerjaan dan organisasi. Penelitian sebelumnya mungkin menunjukkan adanya hubungan antara tingkat beban kerja dan kepuasan kerja. Namun, masih perlu penelitian lebih lanjut untuk memahami dengan lebih mendalam dinamika hubungan ini. Budaya kerja yang

positif dapat menciptakan lingkungan kerja yang mendukung dan memotivasi karyawan. Oleh karena itu, penting untuk memahami bagaimana budaya kerja dapat memengaruhi kepuasan kerja. Kepuasan kerja karyawan telah terbukti memiliki dampak langsung terhadap produktivitas dan retensi karyawan. Oleh karena itu, penting untuk mengidentifikasi faktor-faktor seperti beban kerja dan budaya kerja yang dapat mempengaruhi kepuasan tersebut. Penelitian ini dapat memberikan dasar bagi perusahaan untuk mengidentifikasi area-area potensial yang memerlukan intervensi atau perubahan kebijakan untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan (Salim et al., 2023).

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, maka ditentukan rumusan masalah pada penelitian ini sebagai berikut: 1) Apakah beban kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan di PT Erima Baja Jaya? dan 2) Apakah budaya kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan di PT Erima Baja Jaya.

LITERATURE REVIEW

Kepuasan Kerja Karyawan

Kepuasan kerja karyawan merupakan respons emosional atau afektif yang muncul karena perbandingan antara hasil yang diharapkan dari suatu pekerjaan dengan hasil yang sebenarnya diperoleh (Saputra & Mahaputra, 2022b). Kepuasan kerja karyawan adalah hasil dari perbandingan antara harapan individu terhadap hasil yang diinginkannya dan persepsi individu tentang sejauh mana pekerjaan tersebut dapat memenuhi harapan tersebut (Kholisoh & Ali, 2020). Kepuasan kerja karyawan ialah dapat dilihat dari enam karakteristik pekerjaan, yaitu keahlian, tugas identitas, tugas signifikansi, otonomi, umpan balik, dan variasi tugas (Saputra & Mahaputra, 2022b).

Indikator kepuasan kerja karyawan meliputi: 1) Gaji serta tunjangan: dimana kompensasi yang adil dan manfaat yang memadai tetap berperan dalam kepuasan kerja; 2) Lingkungan kerja: Lingkungan fisik tempat kerja, fasilitas, dan dukungan kesejahteraan seperti program kesehatan dapat mempengaruhi kepuasan kerja; 3) Pengakuan dan penghargaan: dimana karyawan yang merasa diakui dan dihargai atas kontribusi mereka cenderung lebih puas. Ini bisa melibatkan pengakuan dari atasan, penghargaan, atau insentif lainnya; 4) Pengembangan karier: Artinya Peluang untuk pengembangan karir dan pertumbuhan profesional sering kali dihubungkan dengan kepuasan kerja. Karyawan yang merasa bahwa mereka memiliki peluang untuk berkembang cenderung lebih puas; 5) Hubungan antara atasan dengan rekan kerja; dan 6) Keseimbangan kerja dengan kehidupan pribadi: dimana keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi merupakan faktor penting. Karyawan

yang merasa mampu menjaga keseimbangan ini cenderung lebih puas (Widjanarko, Pramukty, et al., 2022).

Kepuasan kerja karyawan telah diteliti oleh peneliti sebelumnya, meliputi: (Saputra & Sumantyo, 2023), (Andrian et al., 2021), (Husadha et al., 2020), (Widjanarko, 2022), (Reysa et al., 2023), (Angelia & Widjanarko, 2023), (Jumawan, Hadita, et al., 2023).

Beban Kerja

Beban kerja adalah konsep yang mencakup jumlah tugas, tanggung jawab, dan aktivitas yang harus diemban oleh seorang individu dalam konteks pekerjaannya (Saputra, Khaira, et al., 2023). Beban kerja merupakan jumlah pekerjaan yang harus diselesaikan oleh seorang individu dalam suatu periode waktu tertentu (Saputra, Masyruroh, et al., 2023). Beban kerja ialah ukuran kuantitatif dari seluruh tugas, tanggung jawab, dan aktivitas yang diemban oleh suatu individu atau kelompok (Ali et al., 2022).

Indikator beban kerja meliputi: 1) Waktu kerja: dimana berupa waktu yang dihabiskan untuk menyelesaikan tugas-tugas tertentu dapat mencerminkan tingkat beban kerja. Jika seseorang harus bekerja lebih lama dari biasanya atau bekerja lembur secara teratur, itu bisa menjadi tanda beban kerja yang tinggi; 2) Tanggung jawab: Tingkat tanggung jawab yang diemban oleh seseorang dapat dianggap sebagai indikator beban kerja. Tanggung jawab yang lebih besar sering kali berarti adanya tekanan dan beban kerja yang lebih tinggi; 3) Tekanan waktu: Jika seseorang sering harus menyelesaikan tugas dalam waktu yang terbatas atau di bawah tekanan waktu, itu bisa menjadi indikator beban kerja yang tinggi; dan 4) Interupsi atau gangguan: Frekuensi interupsi dan gangguan dalam menjalankan tugas-tugas dapat menjadi indikator beban kerja. Seringnya gangguan dapat mempengaruhi efisiensi dan tingkat stres (Saputra & Mahaputra, 2022a).

Beban kerja telah diteliti oleh peneliti sebelumnya, meliputi: (Saputra & Sumantyo, 2022), (Widjanarko et al., 2023), (Hernikasari et al., 2022), (Azahra & Hadita, 2023), (Lestari & Widjanarko, 2023), (Hadita & Adiguna, 2019), (Meistoh & Hadita, 2022).

Budaya Kerja

Budaya kerja adalah seperangkat asumsi dasar - baik yang disadari maupun tidak disadari - yang dikembangkan oleh suatu kelompok ketika mereka belajar untuk menyelesaikan masalah adaptif internal dan eksternal (Ali et al., 2023). Budaya kerja ialah norma-norma, nilai-nilai, mitos-mitos, simbol-simbol, ritus-ritus, dan banyak elemen-elemen lain yang membentuk tatanan sosial yang unik (Mukhtar et al., 2016). Budaya kerja merupakan pola-nilai yang

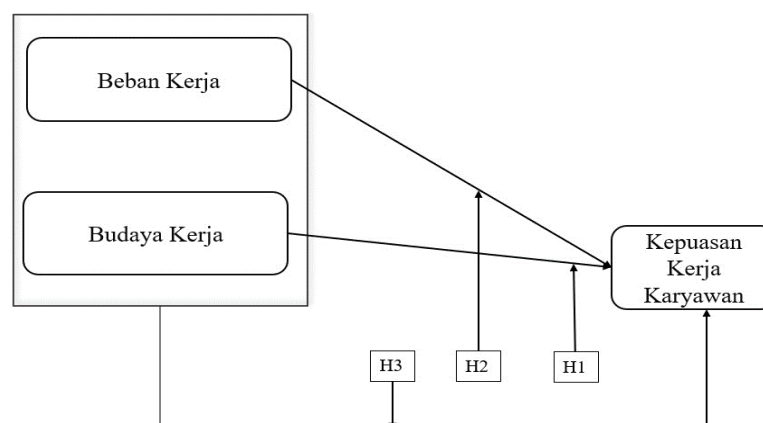
diterima oleh seluruh organisasi, tetapi juga dapat dipahami sebagai sistem simbol dan ritual yang memadai (Jumawan, Saputra, et al., 2023).

Indikator budaya kerja meliputi: 1) Kerjasama tim: dimana budaya kerja yang menekankan kerjasama dan kerja tim dapat tercermin dalam kolaborasi antardepartemen, dukungan tim, dan sikap positif terhadap kerjasama; 2) Keadilan: dimana tingkat keadilan dalam perlakuan, kebijakan organisasi, dan etika kerja dapat memberikan gambaran tentang budaya organisasi. Budaya yang dihargai oleh etika kerja yang tinggi sering dianggap positif; 3) Keterbukaan: dimana budaya yang terbuka terhadap keberagaman dan inklusif dapat menciptakan lingkungan kerja yang seimbang dan adil; 4) Kepemimpinan yang kuat: dimana kualitas kepemimpinan dan cara pemimpin berinteraksi dengan karyawan dapat memberikan gambaran tentang budaya organisasi. Budaya kerja sering kali tercermin dalam gaya kepemimpinan yang dijunjung tinggi; dan 5) Inovasi dan kreativitas: dimana budaya kerja yang mendorong inovasi dan kreativitas biasanya ditandai oleh dukungan terhadap ide-ide baru dan eksperimen. Penghargaan terhadap gagasan inovatif dapat menjadi indikator budaya ini (Widjanarko, Hadita, et al., 2022).

Budaya kerja telah diteliti oleh peneliti sebelumnya, meliputi: (Nofrialdi et al., 2023), (Soesanto et al., 2023), (Widjanarko, Wahyu Hidayat, et al., 2022), (Margaretta et al., 2022), (Bimaruci et al., 2020), (Ismail et al., 2022), (Sutiksno, S. D. U., Rufaidah, P., Ali, H., & Souisa, 2017), (Tian Sanjaya et al., 2022), (Puspitasari & Putra Danaya, 2022).

Rerangka Konseptual

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah, maka ditentukan rerangka konseptual sebagai berikut:



Gambar 1. Rerangka Konseptual

METODE PENELITIAN

Teknik penelitian menggunakan proses pengumpulan data dan langkah-langkah untuk mengatasi masalah atau menguji ide penelitian. Pendekatan penelitian yang digunakan ialah kuantitatif, karena data yang dipakai untuk mengetahui pengaruh antar variabel ialah secara numerik dan merupakan jenis penelitian korelasional (asosiatif). Data dalam penelitian ini adalah data primer, dan teknik pengumpulan data yang digunakan adalah kuesioner penelitian yang diisi oleh responden PT Erima Baja Jaya (Saputra & Sumantyo, 2022). Besaran populasi penelitian sebanyak 91 orang karyawan pada PT Erima Baja Jaya. Besaran sampel penelitian ditentukan sebanyak 40 responden. Teknik *Simple random sampling* dipakai dalam pengambilan sampel. *Structural Equation Model* (SEM) akan dipakai ketika menguji hipotesis penelitian ini. Variabel intervening merupakan faktor independen yang memiliki pengaruh terhadap variabel dependen baik secara langsung maupun tidak langsung. SEM digunakan untuk menyelidiki struktur hubungan yang diberikan sebagai sekumpulan persamaan. Persamaan ini mendefinisikan semua hubungan yang ada antar konstruk (variabel bebas dan variabel terikat) dalam penelitian (Ali, H., & Limakrisna, 2013).

HASIL

Hasil

1. Validitas Konvergen

Tabel 1. Hasil Analisis Outer Model (Convergen Validity)

Indikator	Beban Kerja	Budaya Kerja	Kepuasan Kerja Karyawan
BEK1	0.912		
BEK4	0.862		
BUD1		0.912	
BUD5		0.808	
KKK2			0.748
KKK3			0.848
KKK5			0.954

Sumber: Output SmartPLS 3.0

Berdasarkan *output* tabel 1, maka keempat variabel yang dipakai pada penelitian ini sah. Karena pada tiap indikator variabel mendapat nilai loading faktor lebih dari 0,7, artinya dapat diartikan bahwa indikator tiap variabel sesuai dengan kriteria penelitian.

2. Validitas Diskriminan

Nilai atau *output cross loading* dan nilai AVE digunakan untuk menilai validitas diskriminan. Nilai cross loading dapat digunakan dalam mengetahui apakah konstruk mempunyai diskriminan yang cukup, yang ditentukan untuk membandingkan *value loading* setiap indikator pada masing-masing variabel laten, harus lebih besar (>) dibandingkan nilai indikator pada variabel lainnya. Apabila nilai AVE (>) lebih besar dari 0,5 maka dianggap memenuhi standar. Konsep pengukuran yang berbeda tidak boleh berhubungan secara substansial (Fauzi, 2018).

Tabel 2. Hasil Analisis Outer Model (Cross Loading)

Indikator	Beban Kerja	Budaya Kerja	Kepuasan Kerja Karyawan
BEK1	0.912	0.623	0.162
BEK4	0.862	0.413	0.131
BUD1	0.659	0.912	0.193
BUD5	0.313	0.808	0.134
KKK2	-0.019	0.080	0.748
KKK3	0.155	0.109	0.848
KKK5	0.181	0.231	0.954

Sumber: Output SmartPLS 3.0

Perbandingan nilai loading faktor terhadap beban kerja sebesar 0,912 lebih besar dibandingkan nilai loading faktor konstruk lainnya yaitu budaya kerja (0,623) dan kepuasan kerja karyawan (0,162), seperti terlihat pada tabel di atas. Berdasarkan temuan uji validitas diskriminan, seluruh variabel laten sudah menunjukkan validitas diskriminan yang kuat. Hasilnya, uji validitas diskriminan dapat disimpulkan telah terpenuhi dan dinyatakan valid.

3. Nilai AVE

Variabel eksogen bisa menjelaskan rata-rata lebih dari (>) setengah varian dari indikator-indikatornya.

Tabel 3. Hasil Analisis Outer Model (AVE)

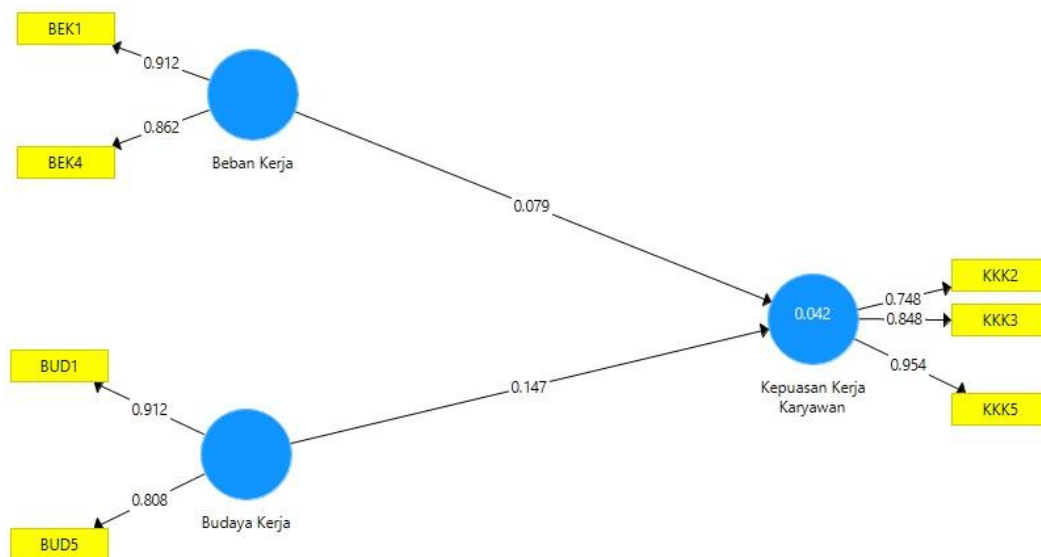
Variabel	Average Variance Extracted (AVE)
Beban Kerja	0.787
Budaya Kerja	0.742
Kepuasan Kerja Karyawan	0.730

Sumber: Output SmartPLS 3.0

Berdasarkan *output* pada tabel 3, nilai AVE variabel beban kerja sebesar 0,787, budaya kerja sebesar 0,742 dan kepuasan kerja karyawan sebesar 0,730. Hal ini menggambarkan bahwa keempat variabel dalam penelitian ini mempunyai nilai lebih besar (>) dari 0,5 yang mengartikan bahwa masing-masing variabel mempunyai validitas diskriminan yang sangat baik.

Hasil Analisis Model Struktural

Model struktural ini atau *inner model* diuji dengan menguji keterkaitan atau dampak antara konstruk, nilai signifikan, dan model penelitian R-Squared (R^2) (Fauzi et al., 2022). Gambar yang tercipta dari hasil pengukuran menggunakan SmartPLS 3.0 adalah seperti:



Sumber: Output SmartPLS 3.0

Gambar 1. Hasil Analisis Model Struktural

Dalam melakukan analisa, digunakan standar pengukuran sebesar 0,67 guna menjelaskan besaran pengaruh variabel eksogen terhadap variabel endogen, 0,33 dinyatakan

pengaruh sedang, dan 0,19 dinyatakan pengaruh lemah (Chin, 1998 dalam Ghazali dan Latan, 2015). Tabel di bawah ini menunjukkan hasil estimasi R-Square dengan SmartPLS:

Tabel 5. Hasil Analisis Model Struktural (*R-Square*)

Variabel	<i>R-Square</i>	<i>R-Square Adjusted</i>
Kepuasan Kerja Karyawan	0.042	-0.010

Sumber: Output SmartPLS 3.0

Diperoleh data *R-square* tabel 5. diatas, bahwa nilai *R-Square* pada variabel kepuasan kerja karyawan yaitu 0.042 (4,2%), perolehan nilai tersebut dikategorikan menjadi pengaruh lemah, artinya bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh lemah.

Hasil Pengujian Hipotesis/ Uji Signifikansi

Untuk menjelaskan variabel, dilakukan uji fungsi model hubungan struktural. Uji t digunakan untuk menguji model structural. Pada penelitian ini, dilakukan uji hipotesis secara langsung, dimana menggunakan nilai yang termasuk dalam koefisien jalur keluaran, maupun secara tidak langsung. Berikut penjelasan pengujian hipotesis:

Tabel 6. Hasil Analisis Uji Hipotesis (*Path Coefficients*)

Pengaruh	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
Beban Kerja (X1) → Kepuasan Kerja Karyawan (Y1)	0.079	0.071	0.246	0.321	0.748
Budaya Kerja (X2) → Kepuasan Kerja Karyawan (Y1)	0.147	0.150	0.241	0.610	0.542

Sumber: Output SmartPLS 3.0

Dalam skenario ini, sampel diuji menggunakan pendekatan bootstrapping. Tujuan dari pengujian bootstrapping adalah untuk mengurangi masalah ketidaknormalan pada data penelitian. Hasil uji analisis PLS menggunakan bootstrapping meliputi:

1. Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

Tabel 6. menunjukkan temuan uji hipotesis pertama yang menggambarkan pengaruh beban kerja terhadap kepuasan kerja karyawan. Analisis pengujian hipotesis menghasilkan

nilai (O), nilai koefisien jalur sebesar 0,079 dan T statistik sebesar 0.321. Nilai tersebut kurang (<) nilai t tabel (1,687). Hal tersebut mengartikan bahwa beban kerja tidak berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan di PT Erima Baja Jaya (**H1 ditolak**).

2. Pengaruh Budaya Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

Tabel 6. menunjukkan temuan uji hipotesis pertama yang menggambarkan pengaruh budaya kerja terhadap kepuasan kerja karyawan. Analisis pengujian hipotesis menghasilkan nilai (O), nilai koefisien jalur sebesar 0,147 dan T statistik sebesar 0.610. Nilai tersebut kurang (<) nilai t tabel (1,687). Hal tersebut mengartikan bahwa budaya kerja tidak berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan di PT Erima Baja Jaya (**H2 ditolak**).

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil dan pembahasan diatas, maka diperoleh kesimpulan penelitian ini meliputi: 1) Beban kerja tidak berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan di PT Erima Baja Jaya dan 2) Budaya kerja tidak berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan di PT Erima Baja Jaya.

DAFTAR PUSTAKA

- Ali, H., & Limakrisna, N. (2013). Metodologi Penelitian (Petunjuk Praktis Untuk Pemecahan Masalah Bisnis, Penyusunan Skripsi (Doctoral dissertation, Tesis, dan Disertasi. In *In Deeppublish: Yogyakarta*.
- Ali, H., Mahaputra, M. R., Saputra, F., Mahaputra, M. R., Maharani, A., Nofrialdi, R., Saputra, E. B., Yandi, A., & Satriawan, N. (2023). Influence of Brand Image: Analysis of Purchase Decision and Author Loyalty (Study on Dinasti International Journal of Management Science). *Migration Letters*, 20(6), 676–682.
- Ali, H., Sastrodiharjo, I., & Saputra, F. (2022). Measurement of Organizational Citizenship Behavior: Workload, Work Culture and Motivation (Literature Review Study). *Journal of Multidisciplinary Science*, 1(1), 83–93.
- Andrian, A., Supardi, Jumawan, Hadita, Ch. Indra Putra, W. Widjanarko, D. Kurniawan, & Hafizah. (2021). Peningkatan Kemampuan Guru Melalui Pelatihan Kewirausahaan Dan Motivasi Model Pembelajaran Daring. *Jurnal Abdimas Ekonomi Dan Bisnis (JAmEB)*, 1(2), 33–38. <https://doi.org/10.31599/jameb.v1i2.889>
- Angelia, H., & Widjanarko, W. (2023). Analisis Manfaat Rasio Keuangan Dalam Memprediksi Pertumbuhan Laba Pada Pt Lippo Karawaci, Tbk. *Jurnal Economina*, 2(3), 799–821. <https://doi.org/10.55681/economina.v2i3.401>
- Azahra, F., & Hadita, H. (2023). Pengaruh Promosi Dan Harga Terhadap Keputusan Pembelian Melalui Variabel Intervening Minat Beli KFC Golden City Bekasi Di Sosial Media Instagram. *Jurnal Economina*, 2(2), 678–691. <https://doi.org/10.55681/economina.v2i2.351>

- Bimaruci, H., Agung Hudaya, & Hapzi Ali. (2020). MODEL OF CONSUMER TRUST ON TRAVEL AGENT ONLINE: ANALYSIS OF PERCEIVED USEFULNESS AND SECURITY ON RE-PURCHASE INTERESTS (CASE STUDY TIKET.COM). *Dinasti International Journal of Economics, Finance & Accounting*. <https://doi.org/10.38035/dijefa.v1i1.227>
- Fauzi, A. (2018). Kredit Macet, NPL dan Pengaruhnya Terhadap Kinerja Perusahaan Pada Perusahaan Pembiayaan. *Jumabis: Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 2(1).
- Fauzi, A., Fikri, A. W. N., Nitami, A. D., Firmansyah, A., Lestari, F. A., Widyananta, R. Y., Rahmah, T. S. N., & Pradana, T. W. (2022). Peran Komunikasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dalam Organisasi Di PT. Multi Daya Bangun Mandiri (Literature Review MSDM). *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi*, 3(6), 588–598.
- Hadita, & Adiguna, D. (2019). The effect of location and the promotion mix on visitors' interest: The case of Muara Beting beach and the forest of Mangrove Muara Gembong Bekasi. *African Journal of Hospitality, Tourism and Leisure*, 8(5), 1–13.
- Hernikasari, I., Ali, H., & Hadita, H. (2022). Determinasi Citra Merek Melalui Kepuasan Pelanggan Bear Brand: Analisis Harga Dan Kualitas Produk (Review Manajemen Pemasaran). *Jurnal Manajemen Pendidikan Dan Ilmu Sosial*, 3(1), 437–450. <https://doi.org/10.38035/jmpis.v3i1.1004>
- Husadha, C., Winarso, W., Hidayat, W. W., Widjanarko, W., Suryati, A., & Fikri, A. W. N. (2020). Pelatihan Strategi Peningkatan Pemasaran, Penjualan dan Pelaporan Akuntansi melalui Pembuatan Website di Yayasan Duta Bangsa Indonesia di Cikarang. *Jurnal Pengabdian Kepada Masyarakat UBJ*, 3(1), 11–20. <https://doi.org/10.31599/jabdima.v3i1.51>
- Ismail, I., Ali, H., & Anwar Us, K. (2022). Factors Affecting Critical and Holistic Thinking in Islamic Education in Indonesia: Self-Concept, System, Tradition, Culture. (Literature Review of Islamic Education Management). *Dinasti International Journal of Management Science*, 3(3), 407–437. <https://doi.org/10.31933/dijms.v3i3.1088>
- Jumawan, J., Hadita, H., & Widjanarko, W. (2023). Strategy Organization Development : Analysis Competence , Work Environment , and Leader Style. *Proceeding Medan International Conference Economics and Business*, 1(January), 667–674.
- Jumawan, J., Saputra, F., & Prabowo, P. B. (2023). Determinasi Pelatihan Florist dan Kualitas Pelayanan Kewirausahaan Pada Kejutbypugo Kota Bekasi. *OPTIMAL: Jurnal Ekonomi Dan Manajemen*, 3(4), 216–227.
- Kholisoh, N., & Ali, H. (2020). Shaping radical attitudes: Mass media and government policies analysis (case study in high school students of West Jakarta). *Talent Development and Excellence*.
- Lestari, D. P., & Widjanarko, W. (2023). Pengaruh Citra Merek, Persepsi Harga Dan E-Word of Mouth Terhadap Keputusan Pembelian Produk Fashion Jiniso.Id Di Marketplace Shopee. *Jurnal Economina*, 2(3).
- Margaretta, V., Widjanarko, W., & Manurung, A. H. (2022). Pengaruh Literasi Keuangan dan Gaya Hidup Terhadap Berbelanja Online Pengguna Shopee (Studi Kasus Mahasiswa Manajemen Bhayangkara Jakarta Raya Angkatan 2018). *Cakrawala - Repositori IMWI*, 05(02), 449–457. <http://cakrawala.imwi.ac.id/index.php/cakrawala/article/view/117%0Ahttps://cakrawala>

imwi.ac.id/index.php/cakrawala/article/download/117/133

- Meistoh, S., & Hadita, H. (2022). Impact of Hedonic Lifestyle Through Brand Image on Interest of Gopay Users in Generation Z in Bekasi City. *Dinasti International Journal of Digital Business Management*, 3(5), 703–712. <https://doi.org/10.31933/dijdbm.v3i5>
- Mukhtar, Risnita, Saifillah, M. S., & Ali, H. (2016). Effect of knowledge management and work commitment to employees satisfaction services (Study on teacher Madrasah Aliyah Country Jambi Province). *International Journal of Economic Research*.
- Nofrialdi, R., Saputra, E. B., & Saputra, F. (2023). Pengaruh Internet of Things: Analisis Efektivitas Kerja , Perilaku Individu dan Supply Chain. *Jurnal Manajemen Dan Pemasaran Digital (JMPD)*, 1(1), 1–13. <https://dinastires.org/JPKN/article/view/111/104>
- Puspitasari, D., & Putra Danaya, B. (2022). Pentingnya Peranan Komunikasi Dalam Organisasi: Lisan, Non Verbal, Dan Tertulis (Literature Review Manajemen). *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi*, 3(3), 257–268. <https://doi.org/10.31933/jemsi.v3i3.817>
- Reysa, R., Zen, A., & Widjanarko, W. (2023). PENGARUH LITERASI KEUANGAN, EFIKASI KEUANGAN DAN PENDAPATAN TERHADAP KEPUTUSAN INVESTASI PADA PEDAGANG DI PASAR BARU KOTA BEKASI. *Jurnal Economina*, 2(10), 2909–2919.
- Salim, E., Ali, H., & Yulasmi. (2023). Modeling Interest in Visiting Through Expected Values in Tourism At Solok Regency, Indonesia. *International Journal of Professional Business Review*, 8(5), 1–27. <https://doi.org/10.26668/businessreview/2023.v8i5.986>
- Saputra, F., Khaira, N., & Saputra, R. (2023). Pengaruh User Interface dan Variasi Produk terhadap Minat Beli Konsumen (Studi Literature). *Jurnal Komunikasi Dan Ilmu Sosial (JKIS)*, 1(1), 18–25.
- Saputra, F., & Mahaputra, M. R. (2022a). Building Occupational Safety and Health (K3): Analysis of the Work Environment and Work Discipline. *Journal of Law Politic and Humanities*, 2(3), 105–114.
- Saputra, F., & Mahaputra, M. R. (2022b). EFFECT OF JOB SATISFACTION , EMPLOYEE LOYALTY AND EMPLOYEE COMMITMENT ON LEADERSHIP STYLE (HUMAN RESOURCE LITERATURE STUDY). *Dinasti International Journal of Management Science*, 3(4), 762–772.
- Saputra, F., Masyuroh, A. J., Danaya, B. P., Maharani, S. P., Ningsih, N. A., Ricki, T. S., Putri, G. A. M., Jumawan, J., & Hadita, H. (2023). Determinasi Kinerja Karyawan: Analisis Lingkungan Kerja, Beban Kerja dan Kepemimpinan pada PT Graha Sarana Duta. *JURMA: Jurnal Riset Manajemen*, 1(3), 329–341.
- Saputra, F., & Sumantyo, F. D. S. (2022). The Role of Marketing Management in Information Industry: Corporate Image , Brand Awareness and Promotion (Case Study at PT Lensa Potret Mandiri). *Jornal of Applied Management and Business*, 3(2), 46–54. <https://doi.org/10.37802/jamb.v3i2.267>
- Saputra, F., & Sumantyo, F. D. S. (2023). Pengaruh Sistem Informasi Manajemen: Kepuasan Konsumen dan Keputusan Pembelian Tiket MPL Mobile Legend di Aplikasi Blibli. com. *Cuan: Jurnal Kewirausahaan Dan Manajemen Bisnis*, 1(2), 98–105.
- Soesanto, E., Saputra, F., Puspitasari, D., & Danaya, B. P. (2023). Determinasi Sistem Manajemen Sekuriti: Analisis Objek Vital , Pengamanan File dan Pengamanan Cyber

pada Yayasan Siber Publisher. *Jurnal Ilmu Multidisiplin*, 2(1), 23–29.

- Sutiksno, S. D. U., Rufaidah, P., Ali, H., & Souisa, W. (2017). A Literature Review of Strategic Marketing and The Resource Based View of The Firm. *Int. J. Econ. Res*, 14(8), 59–73.
- Tian Sanjaya, H., Rafli hermawan, M., & Dwi Mardika, B. (2022). Faktor–Faktor Yang Mempengaruhi Kepemimpinan: Kualitas Kerja, Efektivitas Kerja, Dan Komunikasi Kerja (Literature Review Kualitas Kerja). *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi*, 3(3), 300–311. <https://doi.org/10.31933/jemsi.v3i3.820>
- Widjanarko, W. (2022). Online and Internet Games Against Discipline Mindsets and Productive Processes in Improving Human Resources for Students. *Jurnal Ekonomi*, 11(01), 9–20. <http://ejournal.seaninstitute.or.id/index.php/Ekonomi/article/view/158%0Ahttps://ejournal.seaninstitute.or.id/index.php/Ekonomi/article/download/158/133>
- Widjanarko, W., Hadita, H., Putri, D. A., & Cahyanto, Y. A. D. (2022). Efek Profitabilitas , Solvabilitas , dan Opini Audit Terhadap Audit 1 Report (Studi Empiris pada Perusahaan Manufaktur Sektor Industri Barang Konsumsi yang Terdaftar di Bursa Efek Indonesia Periode 2018-2020). *Jurnal Ilmiah Akuntansi Dan Keuangan*, 5(2), 878–894.
- Widjanarko, W., Pramukty, R., & Yulianah, H. (2022). Strategic Financial Management in Micro , Small and Medium Enterprises (Msmes). *Jurnal Ekonomi*, 11(1), 255–260. ejournal.seaninstitute.or.id
- Widjanarko, W., Saputra, F., & Hadita. (2023). Analisis Keputusan Pembelian dan Loyalitas Pelanggan terhadap Voucher Gratis Ongkos Kirim E-Commerce Shopee Indonesia. *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*, 4(5), 678–685.
- Widjanarko, W., Wahyu Hidayat, W., Prasetyo, E. T., Eprianto, I., & Yulianah. (2022). The Effect of Financial Literacy on the Financial Management of MSMEs in Jatinangor District, Sumedang Regency. *Enrichment: Journal of Management*, 12(5), 3359–3364.