

PENGARUH BEBAN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN MELALUI KEPUASAN KERJA PADA PT CITRA NUSANTARA MANDIRI KOTA SOLOK

Ainul Qodri¹, Dori Mitra Candana², Agam Mei Yudha³

Universitas Putra Indonesia YPTK Padang

Corresponding Email: Ainulqodri22@gmail.com

ARTIKEL INFO

Sejarah Artikel:

Diterima 1 Februari 2025

Direvisi 15 februari 2025

Diterima 7 maret 2025

KATA KUNCI:

Beban Kerja, Lingkungan Kerja, Kinerja Karyawan, Kepuasan Kerja



Ini Adalah Artikel Terbuka Dibawah Lisensi Cc By-Sa

Hak Cipta© 2023 Oleh Penulis,
Diterbitkan Oleh Riset Sinergi Indonesia

Abstract. *This study aims to determine how much influence Workload and Work Environment have on Employee Performance Through Job Satisfaction at PT Citra Nusantara Mandiri Kota Solok. The method used is through surveys and questionnaires, with a sample of 52 respondents. The analysis method used is path analysis using SmartPLS. The results of the study obtained a positive and significant influence of Workload on Job Satisfaction. There is a positive and significant influence of Work Environment on Job Satisfaction. There is a positive and significant influence of Workload on Employee Performance. There is a negative and insignificant influence of Work Environment on Employee Performance. There is a negative and insignificant influence of Job Satisfaction on Employee Performance. There is a negative and insignificant influence of Workload on Employee Performance through Job Satisfaction. There is a negative and insignificant influence of Work Environment on Employee Performance through Job Satisfaction.*

Keywords: *Workload, Work Environment, Employee Performance, Job Satisfaction*

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh Beban kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Pada PT Citra Nusantara Mandiri Kota Solok. Metode yang digunakan melalui survey dan penyebaran kuesioner, dengan sampel sebanyak 52 responden. Metode analisis yang digunakan adalah analisis jalur menggunakan *SmartPLS*. Hasil penelitian yang didapatkan terdapat pengaruh positif dan signifikan Beban Kerja terhadap Kepuasan Kerja. Terdapat pengaruh positif dan signifikan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja. Terdapat pengaruh positif dan signifikan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Terdapat pengaruh negatif dan tidak signifikan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Terdapat pengaruh negatif dan tidak signifikan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Terdapat pengaruh negatif dan tidak signifikan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja. Terdapat pengaruh negatif dan tidak signifikan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja.

Kata kunci: *Beban Kerja, Lingkungan Kerja, Kinerja Karyawan, Kepuasan Kerja*

Introduction

Salah satu perusahaan bergerak di bidang pertanian yakni PT Citra Nusantara Mandiri Kota Solok atau yang biasa dikenal dengan singkatan PT.CNM. PT CNM merupakan satu-satunya perusahaan pemuliaan jagung di pulau Sumatera, yang telah menghasilkan beberapa varietas benih jagung hibrida. PT CNM hanya memproduksi benih jagung hibrida, sedangkan pemasaran produk bekerjasama dengan salah satu Badan Usaha Milik Negara yaitu PT petani (persero). Pemerintah Indonesia telah menempatkan prioritas pembangunan pada Ekonomi dengan menitik beratkan pada sektor pertanian. Hal ini sesuai dengan program revitalisasi pertanian yang telah di rencanakan pada tahun 2005. Revitalisasi pertanian dimaksudkan untuk menggalang komitmen dari seluruh pemangku kepentingan mulai dari pemerintah pusat, pemerintah daerah hingga masyarakat dalam upaya meningkatkan kinerja sektor pertanian. Salah satu kebijakan program revitalisasi pertanian adalah mewujudkan ketahanan pangan nasional karena pangan merupakan sumber kehidupan sebagian masyarakat dan kebutuhan hidup masyarakat Indonesia. Salah satu program peningkatan produktivitas jagung adalah penggunaan benih jagung hibrida, yang memerlukan kerja sama antara pemerintah dengan masyarakat baik sebagai

konsumen maupun sebagai pelaku produksi benih jagung hibrida. Salah satu produsen benih jagung hibrida di Indonesia adalah PT Citra Nusantara Mandiri (PT CNM). Sebagian besar aktivitas atau pekerjaan PT CNM adalah melakukan perbaikan pada benih jagung hibrida yang lebih berkualitas. PT CNM bekerja sama dengan PT Petani.

Berdasarkan informasi yang peneliti dapatkan, kepuasan kerja yang diperoleh karyawan pada bagian produksi PT CNM belum sepenuhnya terpenuhi ,hal tersebut dibuktikan melalui hasil survey kepuasan yang telah dilakukan oleh manajemen Perusahaan. Dan kepuasan karyawan pun diukur dari bisa tidaknya mereka memenuhi survey yang ditetapkan perusahaan. Data Survey kepuasan kerja pada PT CITRA NUSANTARA MANDIRI KOTA SOLOK periode 2019-2022 masih terdapat ketidakpuasan yang dirasakan oleh karyawan PT CNM pada departemen produksi selama mereka bekerja. Perolehan data tersebut didasarkan pada beberapa pertanyaan yang disajikan untuk karyawan, dengan menyangkut hak karyawan mengenai kesejahteraan yang mereka dapatkan pada perusahaan. Dapat dikatakan bahwa antara harapan dengan kenyataan dari capaian.Selanjutnya berdasarkan informasi yang peneliti dapatkan, bahwa masih ditemukan adanya laporan dari beberapa manajer terkait yang menyampaikan bahwa kinerja karyawan mengalami penurunan. Pihak SDM menjelaskan bahwa rata-rata karyawan tidak menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu sesuai dengan target waktu yang ditentukan perusahaan. Pada kegiatan sehari-hari, karyawan membutuhkan tambahan waktu dalam bekerja yang lebih lama, dengan rata-rata 3-5 hari, ataubahkan lebih. Fenomena tersebut memberikan makna bahwa target waktu yang diberikan perusahaan dalam menyelesaikan pekerjaan belum dapat dimaksimalkan dengan baik oleh masing-masing karyawan. Oleh karena itu, diperlukan adanya penelitian lebih lanjut untuk menerangkan hubungan antara variabel-variabel penelitian tersebut. (Qurniyati et al., 2023) dalam

penelitiannya menjelaskan bahwa beban kerja terhadap kinerja berpengaruh positif signifikan. (Pudianingsi et al., 2022) dalam penelitiannya menjelaskan bahwa beban kerja terhadap kinerja berpengaruh negatif signifikan.

(L. N. Safitri & Astutik, 2019) dalam penelitiannya menjelaskan bahwa beban kerja terhadap kepuasan kerja berpengaruh negatif signifikan. (Uma & Swasti, 2024) dalam penelitiannya menjelaskan bahwa beban kerja terhadap kepuasan kerja berpengaruh positif tidak signifikan. (Widiantoro, R., Gaol, 2024) dalam penelitiannya menjelaskan bahwa beban kerja terhadap kepuasan kerja berpengaruh positif signifikan.

Research Methodology

Populasi dan Sampel

Populasi menurut (Imron, 2019) adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan. Populasi dalam penelitian ini adalah orang yang menjadi karyawan PT Citra Nusantara Mandiri Kota Solok, yaitu 108 orang.

Uji Model Pengukuran (*outer model*)

Convergent Validity dilakukan untuk mengetahui kemampuan instrumen penelitian mengukur apa yang seharusnya diukur. *Convergent Validity* dari Outer Model dinilai berdasarkan *loading factor* indikator-indikator yang mengukur konstruk dan nilai AVE (*Average Variance Extracted*). Kriteria *validity* suatu konstruk atau variabel dapat di nilai melalui nilai *Outer loading* dari masing-masing konstruk atau variabel.

Suatu item atau butir pernyataan di anggap valid jika memiliki nilai korelasi atau nilai *convergent validity* > 0,7. Namun menurut Chin 1998 dalam Ghozali, (2006) pada tahap pengembangan korelasi 0,50 sampai 0,6 dianggap masih memadai atau masih dapat di terima. Jika nilai *outer loading* antara 0,5-0,7 sebaiknya peneliti tidak menghapus indikator yang memiliki *outer loading* tersebut sepanjang skor AVE dan *communality indikator* tersebut > 0,5. Dalam penelitian ini batasan nilai-nilai *convergent validity* adalah > 0,5 untuk dapat dikatakan valid.

Pengujian Model Struktural (*Inner Model*)

Proses pengujian selanjutnya adalah pengujian *inner model* atau model struktural yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antar konstruk sebagaimana yang telah dihipotesiskan. Model struktural dievaluasi dengan memperhatikan nilai R-Square untuk konstruk endogen dari pengaruh yang di terimannya dari konstruk eksogen. Pengukuran Inner Model dalam PLS 3.0 dievaluasi dengan menggunakan R² melihat besarnya pengaruh yang diterima konstruks endogen dari konstruk eksogen. Nilai R² juga digunakan untuk mengukur tingkat variasi perubahan 103 variabel eksogen terhadap variabel endogen. Koefisien determinasi (R²) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel terikat. Pengujian hipotesis pada penelitian ini, dapat dinilai dari besarnya nilai t-statistik atau t-hitung dibandingkan dengan t-tabel 1,96 pada alpha 5%. Jika t-statistik/t-hitung < t-tabel 1,96 pada alpha 5%, maka H₀ ditolak dan Jika t- statistik/t-hitung > t-tabel 1,96 pada alpha 5%, maka H_a diterima

Results and Discussion

HASIL DAN PEMBAHASAN

Deskripsi Penelitian

Table 1. Perhitungan Hasil Penyebaran Kuesioner

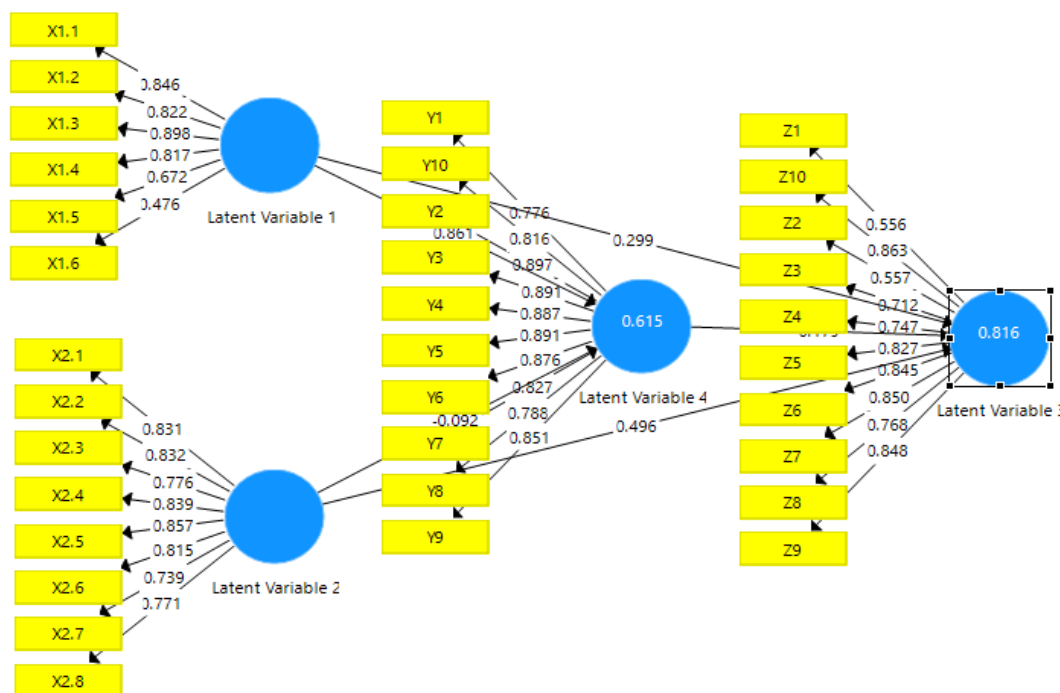
No.	Kuesioner	Jumlah	Persentase
1	Kuesioner yang didistribusikan	52	100
2	Kuesioner yang tidak kembali	0	0
3	Kuesioner yang salah isi	0	0
4	Kuesioner yang layak untuk olah data	52	100

Sumber: Hasil Survey, tahun 2025

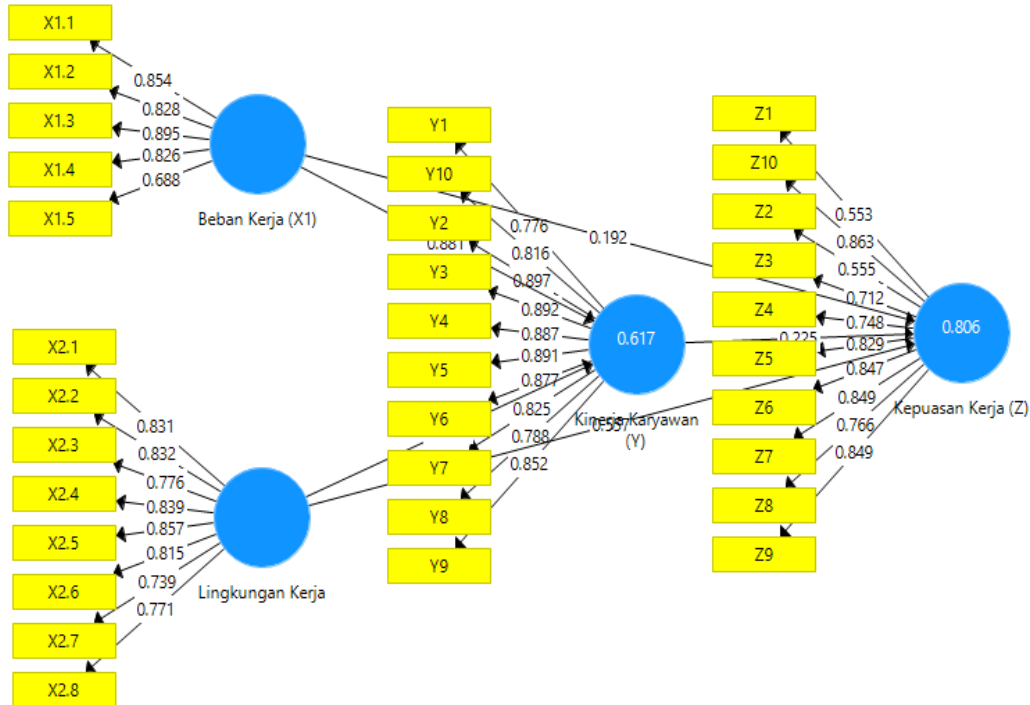
Analisis Data Penelitian

terdapat beberapa nilai pernyataan dibawah 0,5, sehingga semua pernyataan yang tidak valid atau dibawah 0,5 dibuang. (X1.6)

Gambar 2
Hasil Outer Loading Sebelum Eliminasi



Gambar 3
Hasil Outer Loading Setelah Eliminasi



Penilaian Average Variance Extracted (AVE)

untuk setiap konstruk dengan korelasi antara konstruk dengan konstruk lainnya dalam model. Konstruk dikatakan memiliki validitas jika mencapai standar penilaian, dalam penelitian ini menggunakan nilai > 0,50. Berikut nilai AVE untuk seluruh konstruk (variabel) hasil uji menggunakan smart PLS 3.0 :

Nilai Average Variance Extracted (AVE)

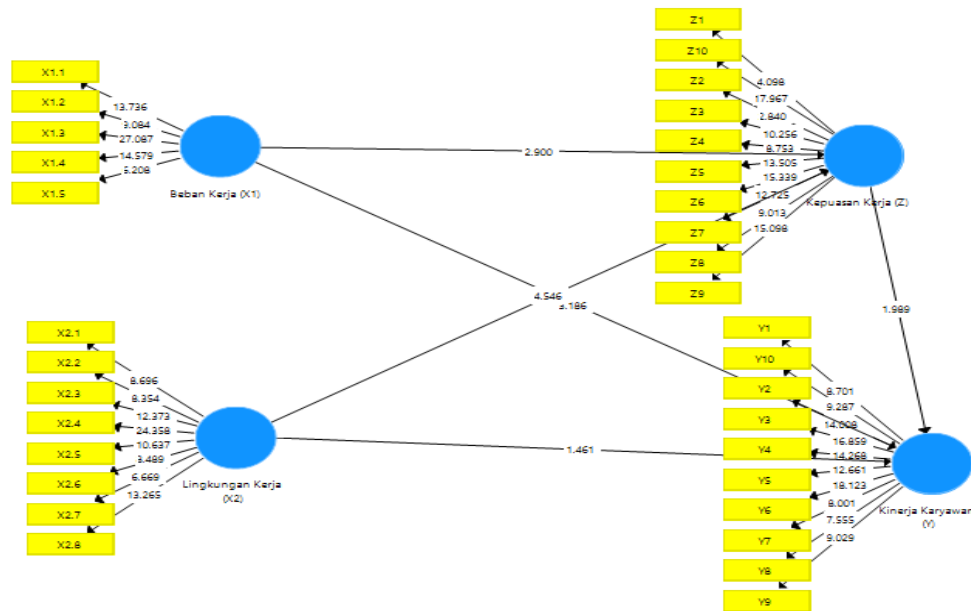
Variabel	AVE	Keterangan
Beban Kerja(X1)	0,680	Valid
Lingkungan Kerja(X2)	0,660	Valid
Kinerja Karyawan(Y)	0,710	Valid
Kepuasan Kerja(Z)	0,595	Valid

Sumber: Hasilolahan SmartPLS4, 2025

Berdasarkan Tabel 4 dapat disimpulkan bahwa semua konstruk atau variabel di atas memenuhi kriteria validitas yang baik. Hal ini ditunjukkan dengan nilai Average Variance Extracted (AVE) di atas 0,50 sebagaimana kriteria yang direkomendasikan.

Pengujian Inner Model (Struktural Model)

Proses pengujian selanjutnya adalah pengujian *inner model* atau model struktural yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antar konstruk sebagaimana yang telah dihipotesiskan. Model struktural dievaluasi dengan memperhatikan nilai R-Square untuk konstruk endogen dari pengaruh yang di terimannya dari konstruk eksogen. Berikut model Struktur hasil uji dengan menggunakan SmartPLS sebagai berikut



Gambar 4.4
Struktur Model Inner

a. Model persamaan I, merupakan Gambaran besarnya pengaruh konstruk **Beban Kerja** dan **Lingkungan Kerja** terhadap **Kepuasan kerja** dengan koefisien yang ada ditambah dengan tingkat *error* yang merupakan kesalahan estimasi atau yang tidak bisa dijelaskan dalam model penelitian.

1. $Kepuasan\ Kerja = \beta_1\text{ Beban Kerja} + \beta_2\text{ Lingkungan Kerja} + e_1$
2. $Kepuasan\ Kerja = 2,900\text{ Beban Kerja} + 4,546\text{ Lingkungan Kerja} + e_1$

b. persamaan II, merupakan Gambaran besarnya pengaruh konstruk **Beban Kerja**, **Lingkungan Kerja** Melalui **Kinerja Karyawan** terhadap **Kepuasan Kerja** dengan masing-masing koefisien yang ada untuk masing-masing konstruk ditambah dengan *error* yang merupakan kesalahan estimasi.

1. $Kinerja\ Karyawan = \beta_1\text{ Beban Kerja} + \beta_2\text{ Lingkungan Kerja} + \beta_3\text{ Kepuasan Kerja} + e_1$
2. $Kinerja\ Karyawan = 2,786\text{ Beban Kerja} + 1,461\text{ Lingkungan Kerja} + 1,989\text{ kepuasan Kerja} + e_1$

Pengujian R-Square (R²)

Nilai R² juga digunakan untuk mengukur tingkat variasi perubahan 103 variabel eksogen terhadap variabel endogen. Koefisien determinasi (R²) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel terikat.

Evaluasi Nilai R Square

	R Square	R Square Adjusted
Kinerja Karyawan (Y)	0,617	0,602
Kepuasan Kerja (Z)	0,806	0,794

Sumber: Hasil olahan SmartPLS, 2025

Pada table terlihat nilai R² konstruk Kinerja Karyawan sebesar 0,617 atau sebesar 61,7% yang menggambarkan besarnya pengaruh yang diterimanya dari konstruk Beban Kerja dan Lingkungan Kerja. Sementara nilai R² untuk konstruk Kepuasan Kerja sebesar 0,806 atau sebesar 80,6% menunjukkan besarnya pengaruh yang diberikan oleh Beban Kerja, Lingkungan Kerja dan Kinerja Karyawan dalam menjelaskan atau mempengaruhi Kepuasan Kerja. Semakin tinggi nilai *R-Square* maka semakin besar kemampuan konstruk eksogen tersebut dalam menjelaskan variabel endogen sehingga semakin baik persamaan struktural yang terbentuk.

Pengujian hipotesis

bertujuan untuk menjawab permasalahan yang adad alam penelitian ini yaitu pengaruh konstruk laten eksogen tertentu dengan konstruk laten endogen tertentu baik secara langsung maupun secara tidak langsung melalui variabel mediasi. Pengujian hipotesis pada penelitian ini, dapat dinilai dari besarnya nilai t-statistik atau t-hitung dibandingkan dengan t-tabel 1,96 pada alpha 5%. Jika t-statistik/t-hitung < t-tabel 1,96 pada alpha 5%, maka H0 ditolak dan Jika t- statistik/t-hitung > t-tabel 1,96 pada alpha 5%, maka Ha diterima. Berikut hasil output *SmartPLS*, yang menggambarkan *output estimasi* untuk pengujian model *structural*

Tabel 4.15
Hasil Pengujian Hipotesis

Hipotesis	Persyaratan	Nilai Probability	Taraf Signifikan	Keterangan
H1	Beban Kerja Berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja PT Citra Nusantara Mandiri Kota Solok	0,008	0,05	Diterima
H2	Lingkungan Kerja Berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja pada PT Citra Nusantara Mandiri Kota Solok	0,000	0,05	Diterima
H3	Beban Kerja Berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Citra	0,002	0,05	Diterima

	Nusantara Mandiri Kota Solok			
H4	Lingkungan Kerja Berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Citra Nusantara Mandiri Kota Solok	0,146	0,05	Ditolak
H5	Kepuasan Kerja Berpengaruh signifikan Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Citra Nusantara Mandiri Kota Solok	0,052	0,05	Ditolak
H6	Beban Kerja berpengaruh Signifikan terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja pada PT Citra Nusantara Mandiri Kota Solok	0,086	0,05	Ditolak
H7	Lingkungan Kerja berpengaruh Signifikan terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja pada PT Citra Nusantara Mandiri Kota Solok	0,120	0,05	Ditolak

KESIMPULAN

Dari pembahasan pada bab-bab sebelumnya, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Terdapat pengaruh Positif dan Signifikan antara Beban Kerja terhadap Kepuasan Kerja pada PT Citra Nusantara Mandiri Kota Solok
2. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja pada PT Citra Nusantara Mandiri Kota Solok
- 3.. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Citra Nusantara Mandiri Kota Solok
4. Terdapat pengaruh Negatif dan tidak signifikan antara Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Citra Nusantara Mandiri Kota Solok
5. Terdapat pengaruh Negatif dan tidak signifikan antara Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Citra Nusantara Mandiri Kota Solok
6. Terdapat pengaruh negatif dan tidak signifikan antara Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja pada PT Citra Nusantara Mandiri Kota Solok
7. Terdapat pengaruh negatif dan tidak signifikan antara Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja pada PT Citra Nusantara Mandiri Kota Solok

References

- Adiningsih, W. I. (2021). *Analisis Dampak Self Efficacy Dan ..., Widya Indah Adiningsih, Universitas Multimedia Nusantara*. 1–21.
- Ahmad, A. J., Mappamiring, & Mustari, N. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Bulukumba. *Kajian Ilmiah Mahasiswa Admnistrasi Publik*, 3(1), 287–298.
- Amalia Putri, E., Tajriani, A., Syifa, A., Andi Rivai, A., Amri Perbankan Syariah, A., & Muhammadiyah Hamka, U. (2022). Penerapan fungsi MSDM untuk mengembangkan produktivitas kerja karyawan di lingkungan perusahaan Unilever Indonesia Article info A b s t r a c t. *Insight Management Journal*, 2(3), 81–90. <https://journals.insightpub.org/index.php/imj>
- Anggraeni, C. P., Udin, M. S., & Widuri, T. (2023). Pengaruh Penempatan Kerja, Lingkungan Kerja dan Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Karyawan pada UD. Brontoseno Nganjuk. *Nian Tana Sikka: Jurnal Ilmiah Mahasiswa*, 1(5), 40–49.
- Araujo, B. B. N. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Puskesmas Semen Kediri. *Otonomi*, 21(1), 1. <https://doi.org/10.32503/otonomi.v21i1.1331>
- Arifani, N. S., & Kusmaryani, R. E. (2022). Intensi Turnover pada Perusahaan Perhotelan : Sebuah Kajian Beban Kerja sebagai Determinan. *Acta Psychologia*, 3(1), 60–68. <https://doi.org/10.21831/ap.v3i1.36044>
- Armansyah. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Transekonomika: Akuntansi, Bisnis Dan Keuangan*, 1(2), 191–198. <https://doi.org/10.55047/transekonomika.v1i2.36>
- Arthabawan, I. W. (2017). Pentingnya Penilaian Kinerja Bagi Karyawan Dalam Suatu Organisasi (Kajian Teoritis). *Jurnal Kajian Ekonomi Dan Bisnis*, 10(1), 195–204.
- Asrafiansyah Asrafiansyah, & Muhammad Yusuf. (2023). Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT Sicepat Ekspres Cabang Bima. *Jurnal Riset Manajemen Dan Ekonomi (Jrime)*, 1(4), 40–52. <https://doi.org/10.54066/jrime-itb.v1i4.702>
- Asrul Hendrawan Karabi, & John E. H. J. FoEh. (2024). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Pada Direktorat Intelkam Polda Ntt (Literatur Review Manajemen Sumber Daya Manusia). *Jurnal Manajemen Pendidikan Dan Ilmu Sosial*, 5(2), 129–137. <https://doi.org/10.38035/jmpis.v5i2.1884>
- Astuti, D., & Muhammad Richo Rianto. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja, Gaji, Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. *EVOKASI: Jurnal Kajian Administrasi Dan Sosial Terapan*, 1(2), 0–6. <https://doi.org/10.20961/evokasi.v1i2.529>
- Bahri, S. (2022). Implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Menghadapi Era Bercirikan Vuca. *JURNAL HURRIAH: Jurnal Evaluasi Pendidikan Dan Penelitian*, 3(2), 37–51. <https://doi.org/10.56806/jh.v3i2.82>
- Burhannudin, B., Zainul, M., & Harlie, M. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, dan Komitmen Organisasional terhadap Kinerja Karyawan: Studi pada Rumah Sakit Islam Banjarmasin. *Jurnal Maksipreneur: Manajemen, Koperasi, Dan Entrepreneurship*, 8(2), 191. <https://doi.org/10.30588/jmp.v8i2.425>
- Endang Kustini. (2021). *Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Prima Tera*

Intidata 1 Endang Kustini, 2 Cecep Hidayat. 1(September).*

Fatimatus Sholihah, S. (n.d.). *Pengaruh Lingkungan Kerja, Pelatihan, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia (STIESIA) Surabaya.*

Fatmawati, F. M., Hartono, S., & Istiatin. (2020). Kinerja Karyawan Ditinjau Dari Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Dan Disiplin Kerja. *Edunomika*, 4(1), 338–346. <https://jurnal.stie-aas.ac.id/index.php/jie/article/view/863/pdf>

Ghozali, I. (2021). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 26 Edisi 10*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

Ghozali, I., & Latan, H. (2020). Partial Least Squares - Konsep Teknik dan Aplikasi Menggunakan Program SmartPLS 3.0. *Bandung: UNDIP*.

Hanim, H., & Baskoro, H. (2023). Peran Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Pengembangan Karir Karyawan Perumda BPR Bank Gresik. *Jurnal Manajemen Dan Ekonomi*, 1(1), 229–253.