

Pengaruh Komunikasi, Beban Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap Tingkat *Turnover* pada PT. Gunadaya Inti Sejati

Irena Limnata^{1)*}, Diana Silaswara²⁾

¹⁾²⁾Universitas Buddhi Dharma
Jl. Imam Bonjol No. 41 Karawaci Ilir, Tangerang, Indonesia

¹⁾irenalimnata10@gmail.com

²⁾diana.silaswara@ubd.ac.id

Rekam jejak artikel:

Terima September 2022;
Perbaikan September 2022;
Diterima September 2022;
Tersedia online Oktober 2022;

Kata kunci:

Komunikasi
Beban Kerja
Lingkungan Kerja
Tingkat *Turnover*

Abstrak

Dilakukan penelitian bertujuan untuk mengetahui pengaruh komunikasi, beban kerja, dan lingkungan kerja terhadap tingkat turnover pada PT. Gunadaya Inti Sejati. Pengumpulan data melalui wawancara serta penyebaran kuesioner kepada karyawan dengan sample 50 responden. Metode penelitian menggunakan metode deskriptif kasual, yang bersifat kualitatif yang dikuantitatifkan.

Berdasarkan pengujian hipotesis yang dilakukan diperoleh t_{hitung} komunikasi 0,701, H_a ditolak, t_{hitung} beban kerja 0,986, H_a ditolak, dan t_{hitung} lingkungan kerja 2,264, H_a diterima, dengan t_{tabel} sebesar 2,01174 dengan tingkat kesalahan 5%, sehingga menunjukkan adanya pengaruh antara lingkungan kerja dengan tingkat *turnover*. Dari hasil uji F, diperoleh hasil $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $7,162 > 2,81$, sehingga menunjukkan secara simultan adanya pengaruh komunikasi, beban kerja, dan lingkungan kerja terhadap tingkat *turnover*. Dari hasil analisis determinasi, diperoleh hubungan antara variabel komunikasi, variabel beban kerja, dan variabel lingkungan kerja terhadap tingkat *turnover* sebesar 27,4%, sedangkan sisanya dipengaruhi yang tidak teramati dalam penelitian ini.

I. PENDAHULUAN

Aset terpenting didalam perusahaan adalah Sumber Daya Manusia (SDM), karena dengan adanya sdm kegiatan perusahaan dapat dilaksanakan seperti yangtelah direncanakan. Tingkat *turnover* yang tinggi akan berpengaruh negatif untuk perusahaan, karena perusahaan tidak akan berjalan sesuai yang direncanakan, serta sulit untuk mencapai tujuan yang sudah dirancang dan kehilangan karyawan yang berpengalaman dibidangnya. Menurut Rivai (dalam penelitian Nastuti, 2019)*Turnover* adalah keinginan untuk berhenti atau berpindah kerja ke perusahaan yang lain berdasarkan pilihannya sendiri. Dampak signifikan yang dirasakan oleh perusahaan adalah lambatnya pencapaian visi dan misi mereka akibat perekrutan dan pelatihan karyawan yang cukup memakan banyak waktu. Ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi tingginya tingkat *turnover* diperusahaan antara lain: komunikasi, beban kerja, dan lingkungan kerja.

Didalam organisasi komunikasi sangat diperlukan antara pimpinan dan anggota. Komunikasi adalah bentuk tukar pikiran yang dilakukan Oleh pemimpin dan karyawan.

Menurut Saputra (dalam penelitian Sudrajat, 2021) Komunikasi adalah sarana untuk menyampaikan dan membagi tugas didalam perusahaan, serta solusi bagi menurunnya kepuasan kerja karena perilaku seseorang bisa dipelajari melalui cara-nya berkomunikasi.

Pemberian beban kerja yang berlebihan berdampak negatif terhadap kesehatan fisik dan psikologi karyawan, karena mereka dituntut untuk mencapai target yang telah ditetapkan perusahaan (Aditia et al., 2021; Andy, 2016, 2018; Andy & -, 2018; Anggreni et al., 2021; Angreni et al., 2019; Angreni, 2020; Angreni & Lupie, 2021; Dinata et al., 2019; Ekonomi et al., 2021; Ekonomi & Hartono, 2021; Farunik, 2019; Ginny, 2019; Ginny et al., 2021; Ginny & Andy, 2021; Ginny & Jasumin, 2019; Hernawan et al., 2019, 2021; Hernawan & Andy, 2018, 2019; A. Hidayat, 2020a, 2020b, 2021; A. Hidayat & Hartanto, 2019; A. M. N. Hidayat & Prayogi, 2021; Krisna et al., 2021; Kusnawan et al., 2019, 2020; Listen et al., 2020; Mahmudah Enny W, 2017; Mutmainnah & Dimiyati, 2021; Natalia et al., 2020; Natalie, 2019; Parameswari, 2020; Parameswari, Tholok, et al., 2020; Parameswari, Pujiarti, et al., 2020; Parameswari et al., 2021a, 2021b; Pujiarti et al., 2019, 2021; M. Purnama, Hanitha, et al., 2021; M. Purnama, Hidayat, et al., 2021; O. Purnama et al., 2019, 2020; Puspita & Rahmawan, 2021; Reichenbach et al., 2019; Satrianto et al., 2021; Serlina, 2021; Silaswara, Parameswari, & Kusnawan, 2021; Simorangkir et al., 2021; Supriyanto et al., 2021; Sutandi et al., 2021; Sutisna, 2019, 2020; Trida et al., 2021; Wibowo & Listen, 2019; Yonathan, 2021; Yoyo et al., 2019; Yoyo & Listen, 2020; Z.Dhea, N. Ari, Andy, 2020). Pada masa pandemi covid-19 penjualan disemua sector menurun mengakibatkan karyawan dalam mencapai target sangatlah berat. Pemberian target yang tidak sepadan dengan apa yang mereka terima, serta pembagian tugas yang tidak merata menyebabkan karyawan memiliki keinginan untuk keluar dari perusahaan dan mencari pekerjaan baru. Menurut Wefaldet. al (dalam penelitian Nastuti, 2019), beban kerja adalah tanggung jawab yang harus diselesaikan.

Lingkungan kerja tidak kondusif dapat meningkatkan *turnover* perusahaan. Lingkungan kerja terdiri dari 2 (dua), yaitu fisik dan non fisik. Segala sesuatu yang berada disekitar pekerja dalam menjalankan serta menyelesaikan tugas yang diberikan, menurut Nitisemito (dalam penelitian Nastuti, 2019).

Berikut ini merupakan data *in out* karyawan pada PT. Gunadaya Inti Sejati dalam kurun waktu 3 tahun terakhir :

Tabel 1. Data *In Out* karyawan 2019-2021 PT. Gunadaya Inti Sejati.

Tahun	Jumlah Karyawan	Persentase Karyawan Masuk %	Persentase Karyawan Keluar %
2019	30	6,70%	6,70%
2020	30	20%	13,30%
2021	32	15,60%	6,20%

Sumber: HRD PT. Gunadaya Inti Sejati, 2022.

Dari data table diatas dapat dilihat bahwa pada tahun 2020 tingkat *turnover*-nya sangat tinggi yaitu 13.3% karyawan yang keluar, sehingga melebihi batas kapasitas persentase dengan nilai maksimal 10% dari total karyawan pertahun. Maka dari itu diperlukan perhatian lebih terkait faktor yang menyebabkan tingginya tingkat *turnover* seperti komunikasi, beban kerja, dan lingkungan kerja. Tingkat *turnover* yang tinggi dapat mengakibatkan kerugian bagi perusahaan, yaitu waktu dan keuangan. Perusahaan harus menunggu kandidat baru yang melamar serta perusahaan juga harus mengeluarkan biaya lebih untuk memasang iklan, perekrutan dan pelatihan.

Berdasarkan pengalaman penulis selama 2 tahun bekerja di PT. Gunadaya Inti Sejati, komunikasi 2 (dua) tidak berjalan baik yang disebabkan oleh kecendrungan karyawan menutupi masalahnya, karyawan dipush untuk mencapai target yang telah ditetapkan perusahaan, serta adanya sikap senioritas terhadap karyawan baru yang mengakibatkan karyawan tidak nyaman bekerja. Tujuan dilakukan penelitian ini agar mengetahui pengaruh komunikasi beban kerja, dan lingkungan kerja terhadap tingkat *turnover* pada PT. Gunadaya Inti Sejati.

II. TINJAUAN PUSTAKA

Komunikasi

Menurut Mangkunegara (dalam penelitian Janamarta et al., 2019), komunikasi adalah proses untuk mentransfer ide, informasi, dan proses memahami antar individu.

Menurut Wiryanto (dalam penelitian Hidayati & Saputra, 2018), komunikasi adalah proses penerimaan serta pengiriman pesan dalam suatu perusahaan.

Dapat disimpulkan berdasarkan pengertian para ahli diatas bahwa komunikasi adalah proses penerimaan dan pengiriman pesan berupa ide, informasi, dan pemahaman antar individu.

Beban Kerja

Menurut Schultz (dalam penelitian Ariyati & Mahera, 2018), beban kerja adalah pekerjaan yang tersedia dan yang sulit bagi karyawan.

Menurut Manuaba (dalam penelitian Ariyati & Mahera, 2018), beban kerja adalah kemampuan dan kapasitas fisik karyawan untuk menerima pekerjaan yang disesuaikan dengan jumlah karyawan.

Menurut Munandar (dalam penelitian Julyanti & Pujiarti, 2022), beban kerja yang diterima oleh karyawan harus sepadan dengan kemampuan fisik, kognitif, dan keterbatasan karyawan.

Berdasarkan pengertian para ahli dapat disimpulkan bahwa beban kerja adalah jumlah pekerjaan yang diterima oleh karyawan sesuai dengan kapasitas dan kemampuan fisik, kognitif, dan keterbatasan karyawan.

Lingkungan Kerja

Menurut Sihombing (dalam penelitian Wibowo & Widiyanto, 2019), lingkungan adalah faktor terluar dari manusia yang berupa fisik ataupun non fisik dalam suatu perusahaan.

Menurut Mangkunegara (dalam penelitian Julyanti & Pujiarti, 2022) lingkungan kerja adalah lingkungan sekitar seseorang bekerja, metode kerja, dan pengaturan kerjanya.

Menurut Wursanto (dalam penelitian Sugandha, 2019), Lingkungan kerja menyangkut fisik dan *psikis* karyawan secara langsung dan tidak langsung yang akan berpengaruh kepada karyawan.”

Berdasarkan pernyataan para ahli diatas disimpulkan bahwa lingkungan kerja merupakan lingkungan sekitar tempat bekerja, metode kerja, dan pengaturan yang menyangkut fisik dan psikis karyawan.

Tingkat *Turnover*

Menurut (Silaswara et al., 2021) tingkat *turnover* adalah perbandingan karyawan masuk dan karyawan berhenti disebuah perusahaan.

Menurut Saffelbach (dalam penelitian Sudrajat, 2021) *Turnover Intention* adalah sebuah bentuk dimana seseorang akan merubah pekerjaan dalam jangka waktu tertentu.

Menurut Carmeli dan Weisberg (dalam penelitian Hidayati & Saputra, 2018) *Turnover Intention* adalah istilah pikiran untuk berhenti, niat untuk keluar mencari pekerjaan baru, dan niat untuk berhenti dari pekerjaannya.

Berdasarkan pernyataan para ahli disimpulkan tingkat *turnover* adalah keinginan untuk berhenti dari pekerjaan dalam waktu tertentu, serta sebagai perbandingan sebuah perusahaan terkait karyawan yang masuk dan karyawan yang keluar.

III. METODE

Kota Tangerang adalah tempat dilakukannya penelitian ini, yang dilakukan di tahun 2022. Variabel penelitian yang digunakan: X1 (komunikasi), X2 (beban kerja), X3 (lingkungan kerja), Y (tingkat *turnover*). Indikator untuk mengukur komunikasi (X1) menggunakan 4 indikator, yaitu : pengertian, kesenangan, pengaruh pada sikap, hubungan semakin baik, beban kerja (X2) menggunakan 5 indikator, yaitu : batas waktu, pekerjaan yang berat, bekerja keras, bekerja cepat, tertekan dengan tingginya beban kerja, lingkungan kerja (X3) menggunakan 6 indikator, yaitu : penerangan, suhu udara, suara bising, penggunaan warna, ruang gerak, hubungan antar karyawan, tingkat *turnover* (Y) menggunakan 3 indikator, yaitu : pikiran untuk berhenti, pencarian alternatif pekerjaan lain diluar, dan niat untuk keluar

Deskriptif kausal adalah metode penelitian yang digunakan yang bersifat kualitatif yang di kuantitatifkan, berupa datadari total karyawan in dan out mulai dari tahun 2019-2021. Penelitian ini bersumber dari data primer yang didapatkanmelalui wawancara serta menyebarkan kuesioner kepada seluruh karyawan PT. Gunadaya Inti Sejati, selain itu penelitian juga menggunakan data sekunder yang didapatkan melalui buku referensi, e-journal, dan hasil penelitian terdahulu.

Seluruh populasi digunakan sebagai sampel sesuai dengan teori (Sugiyono 2019, 85). Pengumpulan data yang dilakukan adalah wawancara dan menyebarkan kuesioner kepada seluruh karyawan PT. Gunadaya Inti Sejati. Penelitian bertujuan untuk mencari pengaruh variabel komunikasi, beban kerja, dan lingkungan kerja terhadap variabel tingkat *turnover* secara parsial dan simultan yang diolah dengan SPSS 25.

IV. HASIL

1. Hasil uji koefisien determinasi secara parsial

Tabel 2. Komunikasi.

Model Summary^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,101 ^a	,010	-,010	8,61333

a. Predictors: (Constant), KOMUNIKASI

b. Dependent Variable: TINGKATTURNOVER

Sumber: Data Hasil Olahan SPSS 25

Dapat dilihat pada kolom R Square menunjukkan angka koefisien determinasi sebesar 0,010 yang artinya besar pengaruh komunikasi terhadap tingkat *turnover* adalah sebesar adalah sebesar 1%, sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak teramati dalam penelitian ini.

**Tabel 3. Beban Kerja.
 Model Summary^b**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,141 ^a	,020	-,001	8,57098

a. Predictors: (Constant), BEBANKERJA

b. Dependent Variable: TINGKATTURNOVER

Sumber: Data Hasil Olahan SPSS 25

Dapat dilihat pada kolom R Square menunjukkan angka koefisien determinasi sebesar 0,020 yang artinya besar pengaruh beban kerja terhadap tingkat *turnover* adalah sebesar 2%, sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak teramati dalam penelitian ini.

**Tabel 4. Lingkungan Kerja.
 Model Summary^b**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,311 ^a	,096	,078	8,22904

a. Predictors: (Constant), LINGKUNGANKERJA

b. Dependent Variable: TINGKATTURNOVER

Sumber: Data Hasil Olahan SPSS 25

Dapat dilihat pada kolom R Square menunjukkan angka koefisien determinasi sebesar 0,096 yang artinya besar pengaruh lingkungan kerja terhadap tingkat *turnover* adalah sebesar 9,6%, sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak teramati dalam penelitian ini.

2. Hasil uji koefisien determinasi secara simultan

**Tabel 5. Model Summary simultan.
 Model Summary^b**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,564 ^a	,318	,274	7,30114

a. Predictors: (Constant), LINGKUNGANKERJA, KOMUNIKASI, BEBANKERJA

b. Dependent Variable: TINGKATTURNOVER

Sumber: Data Hasil Olahan SPSS 25

Dapat dilihat pada kolom Adjusted R Square menunjukkan angka koefisien determinasi sebesar 0,274 yang artinya besar pengaruh lingkungan kerja terhadap tingkat *turnover* adalah sebesar 27,4%, sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak teramati dalam penelitian ini.

3. Hasil uji hipotesis

**Tabel 6.
 Uji TKomunikasi.
 Coefficients^a**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
	B	Std. Error			
(Constant)	18,917	23,498		,805	,425
KOMUNIKASI	,305	,435	,101	,701	,487

a. Dependent Variable: TINGKAT TURNOVER

Sumber: Data Hasil Olahan SPSS 25

Berdasarkan table diatas dapat dilihat bahwa variable komunikasi (X1) secara parsial sangat lemah, diketahui $t_{hitung} < t_{tabel}$ ($0,701 < 2,011$), dengan signifikansi $0,487 < 0,5$, dapat disimpulkan bahwa H_a ditolak dan H_o diterima.

Tabel 7.
 Uji T Beban Kerja.

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
		B	Std. Error			
1	(Constant)	28,208	7,357		3,834	,000
	BEBAN KERJA	,122	,124	,141	,986	,329

a. Dependent Variable: TINGKAT TURNOVER

Sumber: Data Hasil Olahan SPSS 25

Berdasarkan table diatas dapat dilihat bahwa variable beban kerja (X2) secara parsial sangat lemah, diketahui $t_{hitung} < t_{tabel}$ ($0,986 < 2,011$), dengan signifikansi $0,329 < 0,5$, dapat disimpulkan bahwa H_a ditolak dan H_o diterima.

Tabel 8.
 Uji T Lingkungan Kerja.

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
		B	Std. Error			
1	(Constant)	18,548	7,516		2,468	,017
	LINGKUNGAN KERJA	,240	,106	,311	2,264	,028

a. Dependent Variable: TINGKAT TURNOVER

Sumber: Data Hasil Olahan SPSS 25

Berdasarkan table diatas dapat dilihat bahwa variable lingkungan kerja (X3) secara parsial sangat lemah, diketahui $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,264 > 2,011$), dengan signifikasi $0,028 < 0,5$, dapat disimpulkan bahwa H_a dan H_o diterima.

Tabel 9. Uji F.
ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regressio n	1145,415	3	381,805	7,162	,000 ^b
	Residual	2452,105	46	53,307		
	Total	3597,520	49			

a. Dependent Variable: TINGKATTURNOVER

b. Predictors: (Constant), LINGKUNGAN KERJA, KOMUNIKASI, BEBANKERJA

Sumber: Data Hasil Olahan SPSS 25

Dapat dilihat pada table diatas menunjukkan bahwa F_{hitung} adalah 7,162 yang memiliki arti $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($7,162 > 2,81$) dengan tingkat signifikan $0,000 < 0,5$. Dapat disimpulkan H_a dan H_o diterima, yang artinya terdapat hubungan linear antar variabel komunikasi, beban kerja, dan lingkungan kerja terhadap tingkat turnover, maka model regresi tersebut tepat.

V. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan hasil pembahasan disimpulkan mengenai pengaruh komunikasi, beban kerja, dan lingkungan kerja terhadap tingkat turnover pada PT. Gunadaya Inti Sejati yaitu sebagai berikut :

1. Secara parsial variabel komunikasi memperoleh nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$ atau $0,701 < 2,011$ dan berada pada daerah penolakan H_a berarti hipotesisnya H_a ditolak dan H_o diterima.
2. Secara parsial variabel beban kerja memperoleh nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$ atau $0,986 < 2,011$ dan berada pada daerah penolakan H_a berarti hipotesisnya H_a ditolak dan H_o diterima.
3. Secara parsial variabel lingkungan kerja memperoleh nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$ atau $2,264 > 2,011$ dan tidak ada penolakan H_a dan H_o berarti hipotesisnya H_a dan H_o diterima. Menunjukkan adanya pengaruh signifikan antara lingkungan kerja dengan tingkat turnover.
4. Hasil pengujian simultan variabel komunikasi, variabel beban kerja, dan variabel lingkungan kerja dengan nilai F_{hitung} 2,923 yang berarti $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $7,162 > 2,81$. Demikian H_o dan H_a diterima menunjukkan adanya pengaruh secara simultan antara variabel komunikasi, beban kerja, dan lingkungan terhadap tingkat turnover.

Daftar Pustaka

- Aditia, A., Komara, A. T., Roslina, N. Y., & Jatmika, L. (2021). Pengaruh Kualitas Pelayanan Dan Harga Terhadap Kepuasan Konsumen. *Acman: Accounting and Management Journal*, 1(2), 104–114. <https://doi.org/10.55208/aj.v1i2.25>
- Andy. (2016). *Journal of Economics and Business Aseanomics (JEBA) PENGARUH BRAND IMAGE DAN PELAYANAN TERHADAP*. 1(1).
- Andy. (2018). PENGARUH RETURN ON ASSETS, DEBT TO EQUITY RATIO, DEBT TO ASSETS RATIO, UKURAN PERUSAHAAN DAN DEFERRED TAX EXPENSE TERHADAP TAX AVOIDANCE(studi empiris pada Perusahaan Jasa sektor perhotelan, restoran, dan pariwisata yang terdaftar di Bursa Efek Indonesiaperiode 2010-2015)*. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 16(2), 42–522. <https://www.mendeley.com/reference-manager/reader/1f7b4e3d-0efb-3e05-93b8-0d6fd1f74b46/36dcb130-061e-1c21-4014-3d4f98551416>
- Andy, A., & -, S. (2018). Analisis Pengaruh Kedisiplinan, Prestasi Dan Semangat Kerja Terhadap Pemberian Bonus Karyawan Pada PT. Reka Sukses Adipratama. *Primanomics : Jurnal Ekonomi & Bisnis*, 16(1), 18. <https://doi.org/10.31253/pe.v16i1.51>
- Anggreni, T., Farunik, C. G., & Hendra, H. (2021). New Paradigm in Millennial Business: A Case Study of Pilona Coffee, Tangerang City. *Primanomics : Jurnal Ekonomi & Bisnis*, 19(1 SE-Articles), 206–2014. <https://doi.org/10.31253/pe.v19i1.524>
- Angreni, T. (2020). Analisis Pengaruh Strategi Bauran Pemasaran Terhadap Papan Nama, Media Massa Lokal, dan Potongan Harga Pada Keputusan Mahasiswa Memilih Perguruan Tinggi Buddhi , Karawaci, Tangerang. *eCo-Buss*, 2(3 SE-Articles), 32–43. <https://doi.org/10.32877/eb.v2i3.135>
- Angreni, T., Hidayat, A., Listen, G., & Yana, D. (2019). Analisis Rasio Likuiditas Dan Profitabilitas Untuk Menilai Going Concern Perusahaan Property Dan Real Estate Yang Terdaftar Di Bursa Efek Indonesia Periode 2016-2018. *AKUNTOTEKNOLOGI*, 11(1 SE-Articles), 121–128. <https://doi.org/10.31253/aktek.v11i1.776>
- Angreni, T., & Lupie, D. (2021). Pengaruh Citra Merek dan Harga Terhadap Keputusan Pembelian Konsumen Produk Pakaian Dalam Pria PT. Colorindo Internusa di Carrefour Tangcity Mall: BRAND IMAGE AND PRICE ON PURCHASE DECISION. *eCo-Buss*, 3(2 SE-Articles), 73–80. <https://doi.org/10.32877/eb.v3i2.177>
- Ariyati, Y., & Mahera, A. (2018). Pengaruh Kompensasi, Penempatan Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan Pt. Matahari Departement Store Nagoya Hill Batam. *Jurnal Bening*, 5(1), 1. <https://doi.org/10.33373/bening.v5i1.1247>
- Dinata, V. V., Fung, T. S., & Sutisna, N. (2019). Pengaruh Harga Dan Promosi Terhadap Keputusan Pembelian Air Mineral Le-Minerales Pada Toko Retail Kota Tangerang (Studi Kasus Di Pt. Laris Food Indonesia). *Primanomics : Jurnal Ekonomi & Bisnis*, 17(3 SE-Articles), 55–63. <https://doi.org/10.31253/pe.v17i3.187>
- Ekonomi, P., & Hartono, S. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai pada SMA Negeri 3 Tangerang. *Prosiding: Ekonomi dan Bisnis*, 1(1), 1–11. <https://jurnal.ubd.ac.id/index.php/pros>
- Ekonomi, P., Manggala, T. A., & Hidayat, A. (2021). *Pengaruh Kebijakan Harga , Citra Merek , dan Kualitas Produk Terhadap Minat Beli Spring Bed King Koil PT . Duta Abadi Primantara*. 1(1).
- Farunik, C. G. (2019). Strategi Digital Leadership menurut Pendekatan Kepemimpinan Situasional. *Primanomics : Jurnal Ekonomi & Bisnis*, 17(1 SE-Articles), 146–158. <https://jurnal.buddhidharma.ac.id/index.php/PE/article/view/95>
- Ginny, P. L. (2019). Analisis Strategi Bersaing Perusahaan Yang Bergerak Dibidang Logistik Di Jakarta. *Primanomics : Jurnal Ekonomi & Bisnis*, 17(2 SE-Articles), 107–128.

- <https://doi.org/10.31253/pe.v17i2.172>
- Ginny, P. L., & Andy, A. (2021). A Business Model Analysis On Hj Ninaâ€™s Rental Housing Using Business Model Canvas Approach. *Primanomics : Jurnal Ekonomi & Bisnis*, 19(3 SE-Articles), 75–90. <https://doi.org/10.31253/pe.v19i3.637>
- Ginny, P. L., Farunik, C. G., & Fung, T. S. (2021). Potensi Pengembangan Usaha Peternakan Sapi Babussalam Al Barokah Pada Kawasan Sapi Ternak Di Kabupaten Bogor. *eCo-Buss*, 4(1 SE-Articles), 58–80. <https://doi.org/10.32877/eb.v4i1.209>
- Ginny, P. L., & Jasumin, R. J. (2019). Pengaruh Economic Value Added (EVA) Dan Return On Investment (ROI) Terhadap Nilai Perusahaan (Studi Empiris Pada Perusahaan Otomotif Dan Komponen Yang Terdaftar Di Bursa Efek Indonesia (BEI) Periode 2016-2018). *AKUNTOTEKNOLOGI*, 11(2 SE-Articles), 95–106. <https://doi.org/10.31253/aktek.v11i2.777>
- Hernawan, E., & Andy. (2018). Faktor yang mempengaruhi keputusan pembelian konsumen gerai Alfamidi Taman Royal Tangerang. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 16, 1–8. <https://jurnal.ubd.ac.id/index.php/ds>
- Hernawan, E., & Andy. (2019). Analisis Faktor- Faktor Yang Mempengaruhi Pelanggan Gojek Dan Grab Online Di Jakarta. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis - Vol. 17. No. 1 (2019)*, 17(1), 1–13. <https://jurnal.ubd.ac.id/index.php/ds>
- Hernawan, E., Cahyono, Y., Andy, Wi, P., & Alexander. (2021). Informasi Kebijakan Dividen Yang dipengaruhi Oleh Return On Asset, Leverage, dan Sales Growth (Studi Empiris Pada Perusahaan Makanan dan Minuman Yang Terdaftar Di Bursa Efek Indonesia Pada Tahun 2016-2020). *Akuntoteknologi*, 2(Vol 13 No 2 (2021): Jurnal Akuntoteknologi), 13–23. <https://jurnal.buddhidharma.ac.id/index.php/akunto/article/view/804/450>
- Hernawan, E., Kusnawan, A., Andy, Riki, & Lihardi, R. (2019). Implementation of tax consultant monitoring information system to increase client satisfaction with E-CRM. *Journal of Advanced Research in Dynamical and Control Systems*, 11(8 Special Issue), 2419–2428.
- Hidayat, A. (2020a). Netflix Business Sees Unprecedented Growth Amid Cvids-19 Pandemic. *Jurnal Penelitian Manajemen*, 2(2), 332–338.
- Hidayat, A. (2020b). New Regulation on Payment System no. 22/23/PBI/2020 by Central Bank of Indonesia. *eCo-Buss*, 3(1 SE-Articles), 1–6. <https://doi.org/10.32877/eb.v3i1.179>
- Hidayat, A. (2021). New Banks in Midst of Fintech and Neobanks: English. *eCo-Buss*, 3(2 SE-Articles), 44–47. <https://doi.org/10.32877/eb.v3i2.190>
- Hidayat, A., & Hartanto, G. (2019). Pengaruh Kualitas Produk Dan Harga Terhadap Minat Beli Konsumen Smartphone Bergaransi Distributor Pada PT. Tiga Agung. *eCo-Buss*, 2(1 SE-Articles), 16–29. <https://doi.org/10.32877/eb.v2i1.95>
- Hidayat, A. M. N., & Prayogi, E. (2021). Perancangan Proses Manufaktur Mesin Kompos Cair dari Sampah Buah . *Jurnal Asimetrik: Jurnal Ilmiah Rekayasa Dan Inovasi*, 3(1 SE-Articles). <https://doi.org/10.35814/asiimetrik.v3i1.1766>
- Hidayati, S. N., & Saputra, S. D. (2018). Pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi, Komunikasi, dan Motivasi Kerja terhadap Turnover Intention Pegawai dengan Kepuasan Kerja sebagai “Variabel Antara.” *Jurnal Maksipreneur: Manajemen, Koperasi, dan Entrepreneurship*, 7(2), 162. <https://doi.org/10.30588/jmp.v7i2.365>
- Janamarta, S., Fung, T. S., & Tholok, F. W. (2019). Pengaruh Penanganan Komplain Dan Komunikasi Efektif Terhadap Kepuasan Mahasiswa Pada Biro Administrasi Akademik Universitas Buddhi Dharma (Survei Mahasiswa Program Studi Manajemen). 1.
- Julyanti, V., & Pujiarti. (2022). The Effect Of Position Promotion , Workload , And Work Environment On Employee Loyalty At PT . *Sahassa Prima Niaga*. 3, 1–12.

- Krisna, T. N., Andy, & Samara, A. (2021). Pengaruh Current Ratio (Cr), Net Profit Margin (Npm), Debt To Equity Ratio (Der) Dan Firm Size Terhadap Harga Saham Pada Perusahaan Manufaktur Subsektor Makanan Dan Minuman Yang Terdaftar Di Bursa Efek Indonesia Periode 2018-2020. *Jurnal Penelitian Manajemen*, 3(2), 456–465.
- Kusnawan, A., Andy, Hernawan, E., Silaswara, D., & Sefung, T. (2020). The Effect of Digital Payment to Millennial Consumer Purchase Decisions. *TEST Engineering and Management*, 82(5116), 5116–5129. www.alexandria.com
- Kusnawan, A., Diana, S., Andy, A., & Tjong, S. (2019). Pengaruh Diskon pada Aplikasi e-Wallet terhadap Pertumbuhan Minat Pembelian Impulsif Konsumen Milenial di Wilayah Tangerang. *Sains Manajemen*, 5(2), 137–160. <https://doi.org/10.30656/sm.v5i2.1861>
- Listen, G., Angreni, T., Farunik, C. G., & Yana, D. (2020). Pengaruh Enterprise Risk Management Disclosure, Intellectual Capital Disclosure Dan Debt To Asset Ratio Terhadap Nilai Perusahaan (Studi Kasus Padaperusahaan Manufaktur Non Keuangan Yang Terdaftar Di Bursa Efek Indonesia Tahun 2017-2019). *AKUNTOTEKNOLOGI*, 12(1 SE-Articles), 144–152. <https://doi.org/10.31253/aktek.v12i1.778>
- Mahmudah Enny W. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia Manajemen Sumber Daya Manusia. In *Edisi Revisi Jakarta: Bumi Aksara* (Nomor 1).
- Mutmainnah, M., & Dimiyati, A. (2021). Pengaruh Harga Dan Promosi Terhadap Keputusan Pembelian Pada Pt Chip Motor Indonesia. ... : *Seminar Nasional Hasil ...*, 1(1). <http://openjournal.unpam.ac.id/index.php/Senan/article/view/16501%0Ahttp://openjournal.unpam.ac.id/index.php/Senan/article/viewFile/16501/8623>
- Nastuti, E. (2019). *PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, BEBAN KERJA, KEPUASAN GAJI DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP INTENSI TURNOVER*.
- Natalia, D., Sutisna, N., & Farunik, C. G. (2020). The Influence of Price and Quality of Products on The Purchase Decision of Bread Products. *eCo-Fin*, 2(3 SE-Articles), 146–151. <https://jurnal.kdi.or.id/index.php/ef/article/view/534>
- Natalie, T. (2019). Pengaruh Persepsi Kemudahan, Persepsi Kepercayaan dan Persepsi Resiko pada Pemabayaran Elektronik Terhadap Minat Menggunakan Ulang Gopay (Studi Kasus di Kalangan Mahasiswa Fakultas Bisnis Universitas Buddhi Dharma). *Prosiding: Ekonomi dan Bisnis*, 1(1), 830–838.
- Parameswari, R. (2020). THE EFFECT QUALITY TANGERANG LIVE TO PUBLIC SATISFACTION IN TAMAN ROYAL 2. *Parapolitika : Journal of Politics and Democracy Studies*, 1(1 SE-Articles). <https://parapolitika.upnvj.ac.id/index.php/pp/article/view/7>
- Parameswari, R., Pujiarti, P., & Hernawan, E. (2020). Adaptation Of Disruption In Fast Food Companies In The New Normal Era. *Primanomics : Jurnal Ekonomi & Bisnis*, 18(3 SE-Articles), 89–95. <https://doi.org/10.31253/pe.v18i3.396>
- Parameswari, R., Silaswara, D., & Andy, A. (2021a). Swot Analysis Of Small And Medium Micro Business Development In Jatiuwung District, Tangerang City. *Primanomics : Jurnal Ekonomi & Bisnis*, 19(2), 92–101. <https://doi.org/10.31253/pe.v19i2.594>
- Parameswari, R., Silaswara, D., & Andy, A. (2021b). Swot Analysis Of Small And Medium Micro Business Development In Jatiuwung District, Tangerang City. *Primanomics : Jurnal Ekonomi & Bisnis*, 19(2 SE-Articles), 92–101. <https://doi.org/10.31253/pe.v19i2.594>
- Parameswari, R., Tholok, F. W., & Pujiarti, P. (2020). THE EFFECT OF PROFESSIONALISM ON EMPLOYEE WORK PRODUCTIVITY AT SAKURA JAYA COMPANY. *Primanomics : Jurnal Ekonomi & Bisnis*, 18(2 SE-Articles), 56–68. <https://doi.org/10.31253/pe.v18i2.352>
- Pujiarti, P., Parameswari, R., & Janamarta, S. (2021). Performance Appraisal Standardization Of Educational Manpower And Education Management. *Primanomics : Jurnal Ekonomi*

- & *Bisnis*, 19(1 SE-Articles), 118–125. <https://doi.org/10.31253/pe.v19i1.510>
- Pujiarti, P., Satrianto, H. S., & Angreni, T. A. (2019). The Effect of Work Environment and Motivation on Job Satisfaction . *eCo-Fin*, 1(3 SE-Articles), 150–155. <https://jurnal.kdi.or.id/index.php/ef/article/view/541>
- Purnama, M., Hanitha, V., & Hidayat, A. (2021). Analysis of Factors Affecting Firm Value in Property, Real Estate and Building Construction Companies Listed on the Indonesia Stock Exchange for the 2014-2018 Period. *Primanomics : Jurnal Ekonomi & Bisnis*, 19(2 SE-Articles), 70–83. <https://doi.org/10.31253/pe.v19i2.592>
- Purnama, M., Hidayat, A., & Angreni, T. (2021). Employee Performance Analysis Influenced by Leadership Style, Motivation and Work Discipline. *eCo-Fin*, 3(3 SE-Articles), 375–379. <https://doi.org/10.32877/ef.v3i3.530>
- Purnama, O., Hanitha, V., & Angreni, T. A. (2020). Financial Statement Analysis to Assess Company Financial Performance. *eCo-Fin*, 2(3 SE-Articles), 168–174. <https://jurnal.kdi.or.id/index.php/ef/article/view/537>
- Purnama, O., Hanitha, V., & Listen, G. (2019). The Effectiveness of Promotion, Location and Brand Image on Motorcycle Purchase Decisions. *eCo-Fin*, 1(3 SE-Articles), 156–164. <https://jurnal.kdi.or.id/index.php/ef/article/view/542>
- Puspita, Y. D., & Rahmawan, G. (2021). Pengaruh Harga, Kualitas Produk dan Citra Merek terhadap Keputusan Pembelian Produk pembelian produk H&M (Study Kasus Pada Online Shop Dystuff). *Jurnal Sinar Manajemen*, 8(2), 98–104.
- Reichenbach, A., Bringmann, A., Reader, E. E., Pournaras, C. J., Rungger-Brändle, E., Riva, C. E., Hardarson, S. H., Stefansson, E., Yard, W. N., Newman, E. A., & Holmes, D. (2019). No 主観的健康感を中心とした在宅高齢者における健康関連指標に関する共分散構造分析Title. *Progress in Retinal and Eye Research*, 56(3), S2–S3.
- Satrianto, H., Silaban, B., & Parameswari, R. (2021). The Role Of Small Micro Enterprises In Production Snack And Product Innovation Towards Additional Community Economic Income In Tangerang City. *Primanomics : Jurnal Ekonomi & Bisnis*, 19(1 SE-Articles), 87–98. <https://doi.org/10.31253/pe.v19i1.507>
- Serlina, S. (2021). Pengaruh Promosi Dan Kualitas Produk Terhadap Keputusan Pembelian Konsumen Di PT. Surya Bumi Permata. *Prosiding: Ekonomi dan Bisnis*, 1(1). <https://jurnal.buddhidharma.ac.id/index.php/pros/article/view/756%0Ahttps://jurnal.buddhidharma.ac.id/index.php/pros/article/download/756/452>
- Silaswara, D., Parameswari, R., & Kusnawan, A. (2021). Analysis of the Success of Training Programs using Webinars During the Covid-19 Pandemic. *eCo-Buss*, 4(2 SE-Articles), 165–179. <https://doi.org/10.32877/eb.v4i2.226>
- Silaswara, D., Parameswari, R., Kusnawan, A., Hernawan, E., & Andy. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Y. C. Giap (ed.); 1 ed.).
- Simorangkir, V. D. T., Hidayat, A., Parameswari, R., & Yana, D. (2021). Pengaruh Return On Asset (ROA), Return On Equity (ROE), Current Ratio (CR), Debt To Equity Ratio (DER), Dan Total Asset Turnover (TATO) Terhadap Kondisi Financial Distress. *GOODWILL: Jurnal Penelitian Akuntansi*, 3(2), 380–391. www.sahamok.net
- Sudrajat, A. (2021). PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN KOMUNIKASI TERHADAP TURNOVER INTENTION PADA DEPARTEMEN QA BAGIAN QC PT. X GARMENT KABUPATEN TASIKMALAYA. *Jurnal Computech & Bisnis*, 15(2), 74–77.
- Sugandha. (2019). *Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus di PT. KEONG NUSANTARA ABADI)*. 2, 157–166.
- Sugiyono, P. D. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. alfabeta.
- Supriyanto, A., Sutrisna, S., & Listen, G. (2021). The Relation of Price, Product Quality And

- Brand Image To Customer Loyalty In Manufacturing Companies. *eCo-Fin*, 3(3 SE-Articles), 380–387. <https://doi.org/10.32877/ef.v3i3.531>
- Sutandi, S., Wibowo, S., Sutisna, N., Fung, T. S., & Januardi, L. (2021). Pengaruh Inflasi, Nilai Tukar (Kurs) Rupiah Dan Tingkat Suku Bunga Terhadap Indeks Harga Saham Gabungan (Ihsg) Di Bursa Efek Indonesia (Bei) Periode 2016 -2020. *AKUNTOTEKNOLOGI*, 13(2 SE-Articles), 78–90. <https://doi.org/10.31253/aktek.v13i2.891>
- Sutisna, N. (2019). Antara Pekerja Dengan Manajemen Perusahaan. *Penelitian Manajemen*, 1, 244–254.
- Sutisna, N. (2020). Pengaruh Penerapan Tata Kelola Perusahaan Dan Tanggung Jawab Sosial Terhadap Kinerja Keuangan Perusahaan Yang Terdaftar Di Bursa Efek Indonesia Periode 2014- 2018. *Akuntoteknologi: Jurnal Ilmia Akuntansi dan Teknologi*, 12(1), 1–16.
- Trida, T., Yoyo, T., Sutisna, N., & Silaban, B. (2021). Pengaruh Likuiditas Dan Profitabilitas Terhadap Perubahan Labapada Pt. Unilever Indonesia, Tbk. *AKUNTOTEKNOLOGI*, 13(1 SE-Articles), 77–84. <https://doi.org/10.31253/aktek.v13i1.706>
- Wibowo, F. P., & Listen, G. (2019). Pengaruh Stres Kerja Dan Konflik Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Pada PT. Media Bernas Jogja. *Primanomics : Jurnal Ekonomi & Bisnis*, 17(1 SE-Articles), 93–103. <https://jurnal.ubd.ac.id/index.php/PE/article/view/91>
- Wibowo, F. P., & Widiyanto, G. (2019). Pengaruh Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja. *Jurnal Ilmiah Ekonomika*, 11(2), 96–11.
- Yonathan, V. (2021). Pengaruh Promosi di Aplikasi Youtube dan Variasi Produk Terhadap Minat Beli Konsumen. *Jurnal Prosiding Ekonomi Bisnis*, 1(1), 757–766.
- Yoyo, T., & Listen, G. (2020). The Effect Of Promotion, Price, And Quality Of Service In Decision Making Using Online Transportation. *eCo-Fin*, 2(3 SE-Articles), 152–160. <https://jurnal.kdi.or.id/index.php/ef/article/view/535>
- Yoyo, T., Sutisna, N., & Silaban, B. (2019). Analysis of Store Location and Atmosphere the Effect on Consumer Purchase Interest at Centro Department Store . *eCo-Fin*, 1(3 SE-Articles), 144–149. <https://jurnal.kdi.or.id/index.php/ef/article/view/540>
- Z.Dhea, N. Ari, Andy, S. (2020). Analysis Of Company Performance Effect On Share Price Study On Construction Sub Sector Companies Registered In Bursa Efek Indonesia (BEI). *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis - Vol. 18. No. 1 (2020)*, 1, 1–9. <https://jurnal.ubd.ac.id/index.php/PE/article/view/294/178>