

Analisis Kedisiplinan Kerja Karyawan Pt. Ravana Jaya Gresik

Indira widyaningrum

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Muhammadiyah Gresik
indirawidyan@gmail.com

Roziانا Ainul Hidayati

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Muhammadiyah Gresik
roziانا@umg.ac.id

Korespondensi penulis : indirawidyan@gmail.com

Abstrak. *The key to success in achieving company goals cannot be separated from employee work discipline. accustomed to discipline is a reflection of an employee who is responsible for the tasks that have been delivered to him. Employees who commit these acts of indiscipline are usually related to being late for work, where the discipline of employees of PT. Ravana jaya Gresik is low, there are still employees who do not comply with the regulations that have been implemented. The purpose of this research is to find out the causes of indiscipline and find solutions to improve the discipline of employees of PT. Ravana Jaya Gresik. This type of research is qualitative research with interviews and field observations. The results of this study indicate that employee discipline training must be held in the hope that the level of discipline in the company can be increased again*

Keywords: *employe, discipline*

Abstrak. Kunci sukses dalam mencapai tujuan perusahaan tidak lepas dari kedisiplinan kerja karyawan. terbiasa disiplin merupakan cermin dari seorang karyawan yang bertanggung jawab terhadap tugas yang telah disampaikan kepadanya. karyawan yang melakukan tindakan kedisiplinan ini biasanya terakit dengan keterlambatan masuk kerja, dimana kedisiplinan karyawan PT. Ravana jaya Gresik rendah, masih dijumpai karyawan yang tidak mentaati peraturan yang sudah diterapkan. Tujuan penelitian ini untuk mencari tahu penyebab indiscipliner dan mencari solusi meningkatkan disiplin karyawan PT. Ravana jaya Gresik. jenis penelitian ini adalah penelitian kualitatif dengan wawancara dan observasi lapangan. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa kedisiplinan kerja karyawan harus diadakan Pelatihan dengan harapan agar tingkat kedisiplinan yang ada di perusahaan bisa ditingkatkan lagi.

Kata kunci : kedisiplinan karyawan

LATAR BELAKANG

Sumber daya manusia merupakan factor yang penting untuk menentukan kemampuan perusahaan supaya bisa mempertahankan eksistensinya dalam dunia Usaha serta mengembangkan usahanya dengan baik, karena sumber daya manusia adalah bagian tertentu dari perusahaan yang memberikan kontribusi yang signifikan.

Disamping ini dalam manajemen yang lain misalnya keuangan, pemasaran, dan operasional yang masih berjalan dengan baik, apabila tidak didukung oleh sumber daya manusia yang baik maka hasil kerja tidak maksimal. Hal ini ditunjukkan bahwa sumber daya manusia bisa meningkatkan daya pesaing dalam sebuah perusahaan.

Adapun tujuan dari kedisiplinan supaya karyawan bisa mempertanggung jawabkan atas perbuatannya yang bisa memajukan pendapatan perusahaan yang akurat berdasarkan keinginan perusahaan. tetapi kedisiplinan karyawan salah satu masalah yang sering dihadapi di lingkup kerja perusahaan. Kedisiplinan yang masih belum maksimal ini banyak dijumpai di seluruh perusahaan yang berkaitan dengan adanya upaya menghasilkan keuntungan yang diinginkan. Masalah kedisiplinan karyawan ini berhubungan erat dalam mencapai suatu tujuan perusahaan.

PT. Ravana Jaya adalah perusahaan yang bergerak dibidang kontruksi baja. peraturan kedisiplinan yang diterapkan PT. Ravana Jaya untuk karyawannya yaitu disiplin dalam jam masuk kerja karyawan. PT. Ravana Jaya berharap agar karyawannya bisa bekerja secara maksimal supaya memperoleh hasil yang diharapkan. supaya harapan tersebut bisa terwujud, seharusnya PT. Ravana Jaya bisa memperdulikan kedisiplinan dan berupaya menerapkan kedisiplinan kerja karyawannya.

PT. Ravana Jaya juga menginginkan mempunyai tingkat kedisiplinan yang tinggi, tetapi kenyataannya tidak sesuai dengan harapan. Dimana kedisiplinan karyawan PT. Ravana Jaya adalah rendah, dimana masih dijumpai karyawan yang tidak menaati peraturan yang ada, menurut E. Mulyasa (2002; 108), disiplin adalah sebuah kesadaran tertib dimana orang-orang masih berhubungan dalam suatu system digunakan pada peraturan-peraturan yang ada dengan senang hati.

Adapun masalah-masalah kedisiplinan karyawan PT. Ravana Jaya adalah sebagai berikut :

1. Rendahnya tingkat kehadiran karyawan

Data absensi yang ada di PT. Ravana Jaya mulai bulan Januari 2022 sampai dengan Desember 2022 bahwa tingkat kehadiran karyawan kurang baik, ditunjukkan dengan banyaknya Absensi kehadiran karyawan dengan alasan yang tidak jelas bahkan tidak ada keterangan sama sekali.

TABEL 1.1
Absensi Karyawan PT. RAVANA JAYA Tahun 2022

Bulan	Jumlah Hari Kerja	Jumlah Karyawan	ABSENSI				TIDAK HADIR	HADIR
			S	I	A	C	%	%
Januari 2022	27	24	3	4	3	1	1,70	98,30
Pebruari 2022	24	22	2	4	3		1,70	98,30
Maret 2022	27	25	6	5	3	1	2,22	97,78
April 2022	26	22	3	9	6	2	3,50	96,50
Mei 2022	26	25	2	6	5		2,00	98,00
Juni 2022	26	26	5	5	4		2,07	97,93
Juli 2022	26	24	6	3	5		2,24	97,76
Agustus 2022	27	22	3	5	3		1,85	98,15
September 2022	26	25	4	4	3	1	1,85	98,15
Oktober 2022	26	22	5	7	4		2,80	97,20
Nopember 2022	26	22	4	8	4	1	2,97	97,03
Desember 2022	27	26	6	5	4		2,14	97,86
Jumlah	314	259	49	65	47	6	2,25	97,75

Sumber : Rekap Absensi dari PT. Ravana Jaya

Standar yang ditetapkan perusahaan perihal Kehadiran karyawan adalah 97,75% dari Rata rata karyawan adalah 26 orang dan dari hari kerja efektif perbulan adalah 26 – 27 hari, Hal ini menunjukkan bahwa kedisiplinan karyawan masih Rendah yaitu sebesar 2,25% karena standar prosentasi kedisiplinan yang ditetapkan oleh perusahaan adalah 0,7%.

2. Keterlambatan yang sering dilakukan karyawan saat masuk kerja

Ketidaksiplinan karyawan pada PT. Ravana Jaya tidak hanya tingkat absensi yang kurang baik, melainkan ketepatan waktu pada saat datang. Karyawan pada PT.

Ravana Jaya cukup banyak juga yang tidak tepat waktu saat datang ke perusahaan atau bisa disebut dengan terlambat.

Tabel 1.2
Keterlambatan Karyawan PT. RAVANA JAYA Tahun 2022

Bulan	Jumlah Hari Kerja (Hari)	Jumlah Karyawan (Orang)	Jumlah Keterlambatan Karyawan	TKK
Januari 2022	27	24	7	4,536
Februari 2022	24	22	9	4,032
Maret 2022	27	25	7	4,725
April 2022	26	22	5	2,860
Mei 2022	26	25	7	4,550
Juni 2022	26	26	6	4,056
Juli 2022	26	24	8	4,992
Agustus 2022	27	22	11	6,534
September 2022	26	25	6	3,900
Oktober 2022	26	22	5	2,860
November 2022	26	22	7	4,004
Desember 2022	27	26	4	2,808
Rata-Rata				4,155

Sumber : Rekap Absensi dari PT. Ravana Jaya

Pada tabel 1.2 Merupakan rata – rata keterlambatan kehadiran karyawan yaitu sebesar 4,155%. Sedangkan Standar yang ditetapkan perusahaan tentang keterlambatan kedatangan karyawan adalah 1,06 % dari total kehadiran karyawan perbulan sehingga keterlambatan karyawan pada tabel tersebut masih tinggi karena prosentasi keterlambatan karyawan 4,155% diatas standar yang sudah ditentukan oleh perusahaan

Dengan ini diketahuinya tingkat absensi karyawan rendah dan keterlambatan karyawan yang prosentasinya tinggi, maka seharusnya perusahaan memberikan tindakan yang tegas berupa teguran atau hukuman sesuai pelanggaran yang dilanggar oleh karyawan serta perusahaan mengadakan pelatihan /workshop tentang kedisiplinan dengan harapan agar tingkat kedisiplinan yang ada di perusahaan bisa ditingkatkan lagi.

Dalam kesempatan ini, penelitian dilakukan bertujuan untuk mencari tahu penyebab indisipliner dan solusi meningkatkan disiplin karyawan. Dengan adanya fenomena tersebut sangat tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul yaitu “ Analisis Kedisiplinan Karyawan pada PT. Ravana Jaya”.

KAJIAN TEORITIS

Pengertian Disiplin kerja

Secara etimologi, disiplin berasal dari bahasa latin “disipel” yang berarti pengikut. dalam berjalannya zaman, maka kata tersebut mengalami perubahan menjadi “disipline” yang artinya kepatuhan dan tata tertib. Menurut Suharsimi Arikunto (1980: 114), Disiplin adalah kepatuhan seseorang untuk mentaati peraturan dan tata tertib karena dalam kepatuhan seseorang yang mentaati peraturan atau tata tertib dapat didorong oleh adanya kesadaran yang ada tidak ada paksaan dari luar. Sedangkan Menurut Thomas Gordon (1996: 3), Disiplin adalah perilaku dan tata tertib yang sesuai dengan peraturan dan ketetapan, atau perilaku yang dihasilkan dari pelatihan dan harus diadakan terus menerus.

Maka kedisiplinan merupakan faktor penting agar perusahaan bisa mencapai visinya. Dengan adanya kedisiplinan kerja karyawan, maka akan mempunyai suatu organisasi yang solid karena saling mendukung dan menaati peraturan yang sudah sepakati bersama dengan penuh kesadaran tanpa ada paksaan. Sehingga bisa mencapai visi perusahaan yang diinginkan dan secara maksimal.

Bentuk-Bentuk Disiplin

Menurut T. Hani Handoko (2011 : 208) didalam bukunya yang berjudul “Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia” , ada 3 bentuk disiplin kerja, yaitu :

1. Disiplin Preventif

Disiplin preventif merupakan kegiatan berupaya mengajak semua pegawai supaya mengikuti semua standar dan aturan sehingga pelanggaran-pelanggaran dapat dicegah.

2. Disiplin Korektif

Disiplin korektif merupakan disiplin supaya mencegah pelanggaran terhadap aturan-aturan yang sudah diterapkan dan memperbaikinya untuk masa selanjutnya.

3. Disiplin Progresif

Disiplin progresif yaitu memberi sanksi sangat berat kepada yang melanggar terus-menerus. bermaksud untuk memberi kesempatan kepada karyawan agar mengantisipasi tindakan korektif sebelum sanksi-sanksi yang sangat akurat. Dilakukan disiplin progresif ini supaya karyawan bisa memperbaiki kesalahannya.

Faktor-faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Ada beberapa faktor yang mempengaruhi disiplin kerja karyawan. Menurut Singodimedjo (dalam Sutrisno: 2011; 89), faktor yang mempengaruhi disiplin pegawai adalah :

1. Besar kecilnya pemberian kompensasi

Dalam suatu kompensasi bisa mempengaruhi disiplin. semua pegawai akan mentaati semua tata tertib yang telah diterapkan jika karyawan menerima kompensasi yang memadai maka sehingga pegawai bekerja secara sungguh-sungguh dan bisa bekerja secara disiplin. Tetapi kalo kompensasi yang diterima karyawan tidak sesuai, maka karyawan akan mencari tambahan penghasilan lain diluar, akibatnya karyawan selalu tidak masuk dan selalu minta izin.

2. Keberanian Pimpinan dalam Mengambil Tindakan

kalaupun masih ditemukan pegawai yang tidak mentaati kedisiplinan, seharusnya harus berani untuk mengambil tindakan berdasarkan pada pelanggaran yang telah dibuat. Supaya tindakan tersebut yang sesuai dengan hukuman nya. maka pegawai akan merasa termotivasi dan tidak akan mengulangi lagi apa yang telah diperbuat.

3. Ada tidaknya pengawasan pimpinan

Suatu kegiatan yang telah dilakukan oleh perusahaan harus ada pengawasan dari pimpinan, supaya bisa menunjukkan terhadap pegawai agar bisa menjalankan kerjanya secara tepat waktu. Hal ini menjadi kebiasaan manusia pasti ingin bebas tanpa adanya peraturan

4. Ada tidaknya perhatian kepada karyawan

Setiap pegawai pasti memiliki perbedaan pendapat dengan yang lain. semua pegawai bukan hanya senang dengan pemberian kompensasi besar, tapi mereka harus menginginkan perhatian yang dari pimpinan. Pimpinan bisa berhasil memberikan perhatian yang besar kepada para pegawai dapat menjadikan disiplin kerja yang memadai maka akan dihormati dan diperdulikan oleh para pegawai, maka sangat berpengaruh terhadap prestasi, semangat kerja dan moral kerja karyawan.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilaksanakan pada Karyawan PT Ravana Jaya, dengan penelitian deskriptif yaitu menggunakan metode kualitatif. Metode kualitatif yaitu metode yang didasarkan terhadap kejadian yang dialami sebagaimana peneliti mempunyai peranan penting untuk mengamati situasi objek secara alamiah. Sugiyono (2018). Data yang harus dikumpulkan tidak berbentuk angka-angka, namun data tersebut dari hasil wawancara dan observasi. Penelitian deskriptif dalam penelitian ini bertujuan untuk mencari penyebab dan solusi dari indisipliner kehadiran tersebut

Sumber data merupakan segala bentuk informasi secara nyata maupun realita berkaitan dengan yang sudah diteliti. sumber data tersebut terbagi menjadi 2 yaitu :

1. Sumber primer yaitu Sumber data yang dikumpulkan melalui pengamatan langsung di tempat peneliti yaitu dengan mengambil data yang hendak dibutuhkan sesuai yang diteliti. Sumber data yang dijadikan penelitian ini yakni 6 orang karyawan PT. Ravana Jaya yang telah menjadi informan penelitian.
2. Sumber sekunder yaitu sumber data secara tidak langsung yang diberikan kepada peneliti, contohnya lewat orang lain atau dokumen. Sumber data sekunder berbentuk data yang diberikan dari PT. Ravana Jaya seperti data Absensi.

Metode pengumpulan data yang hendak dijadikan dalam penelitian ini yaitu dengan cara wawancara dan observasi. Peneliti melakukan wawancara langsung kepada 2 informan yakni terdiri dari staf pimpinan dan karyawan. Observasi dalam penelitian ini dengan melalui proses penulisan secara cermat dan sistematis.

Hal yang penting dalam penelitian yaitu menganalisis data. menurut Sugiyono (2016:244) Teknik analisis data untuk digunakan dalam penelitian ini adalah teknik analisis data di lapangan model Miles dan Huberman, disebut dengan istilah teknik analisis data interaktif yang mana analisis data ini dilakukan secara interaktif dan berlangsung secara terus menerus sampai selesai. Dalam Proses analisis data menurut model Miles dan Huberman yaitu meliputi aktivitas data reduction (reduksi data), data display (penyajian data), dan conclusion drawing atau penarikan kesimpulan/verifikasi (Miles dan Huberman, 1992: 15).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Penyebab Tidak Masuk

PT. Ravana Jaya mempunyai aturan yang sudah ditetapkan dan harus dipatuhi oleh semua karyawan untuk itu apabila karyawan tidak masuk harus memberikan surat izin kepada pimpinan perusahaan. Di PT. Ravana Jaya masih ditemukan beberapa karyawan yang tidak masuk tanpa ada keterangan apapun. Dalam hal ini peneliti sudah melakukan wawancara beberapa informan penyebab tidak masuk diungkapkan oleh Bapak Mushtofa mengatakan "Alasan tidak masuk kerja biasanya dikarenakan sakit, kecelakaan dan ada urusan keluarga yang tidak bisa ditinggalkan". hal ini diungkapkan oleh Bapak Sutrisno mengatakan "saya tidak masuk tanpa keterangan karena saya sakit jadi belum sempat izin". Hal ini juga diungkapkan oleh Bapak Musthofa Baskoro "yang saya lihat banyak karyawan yang tidak masuk itu dengan keterangan yang berbeda-beda bisa karena sakit atau ada kepentingan keluarga. Hal ini juga diungkapkan oleh Ibu Ulyara Mauliddya "karyawan yang tidak masuk biasanya dikarenakan sakit atau kepentingan keluarga".

Berdasarkan pendapat informan tersebut dapat disimpulkan bahwa penyebab karyawan tidak masuk sama dengan keterlambatan tergantung kondisi tiap karyawan. Kebanyakan karyawan yang tidak masuk dikarenakan sakit dan memiliki kepentingan lain.

Penyebab keterlambatan

Kedisiplinan di PT. Ravana Jaya masih kurang baik banyak dijumpai karyawan yang terlambat ketika masuk jam kerja hal tersebut dapat mempengaruhi eektivitas kerja karyawan. Dalam hal ini peneliti sudah melakukan wawancara beberapa informan penyebab keterlambatan diungkapkan oleh Bapak Musthofa mengatakan "Karyawan yang sering terlambat disebabkan oleh perbuatan dari karyawan itu sendiri, berangkat kerjanya mendekati jam masuk kerja sehingga terburu-buru. hal ini jelas tidak memberi manfaat justru membuat karyawan bisa datang terlambat ketika masuk kerja" dalam hal ini juga diungkapkan oleh Bapak Sutrisno yang mengatakan "Biasanya karena jadwal padat atau karyawan memiliki aktivitas lain sebelum bekerja sehingga masuk kerjanya terlambat" hal ini juga diungkapkan oleh Bapak Musthofa Baskoro mengatakan " Biasanya datang terlambat terjadi disini

bukan soal jarak aja sih atau kemacetan lalu lintas, semisal jarak jauh terus ada kemacetan seharusnya berangkat lebih awal”.hal ini juga diungkapkan oleh Ibu Ulyara Maulidya mengatakan” Kerlambatan yang biasanya terjadi karena ada yang lupa tidak absensi alasannya terburu-buru mengejar jam masuk kerja dan yang sering terjadi keterlambatan nya karena lalu lintas dan kendala motor”.

Dari pendapat informan yang di katakan bahwa penyebab keterlambatan adalah dikarenakan banyak faktor yakni kondisi cuaca dan kepentingan lainnya. Hal ini menjadi alasan keterlambatan seorang karyawan, maka kondisi tersebut karyawan harus bisa mengantisipasi setiap aktivitasnya supaya tidak akan terjadi lagi.

Upaya perusahaan dalam mengatasi Indisipliner.

Adapun upaya-upaya yang dilakukan perusahaan dalam mengatasi Indisipliner Menurut Bapak Mustofa mengatakan”sebenarnya di PT. Ravana jaya sudah menggunakan sistem jadi sudah punya program kedisiplinan karyawan. Ketika ada karyawan yang melakukan suatu tindakan indisipliner dari program tersebut maka diberi surat berupa surat peringatan 1, kalau masih melakukan lagi mendapat surat peringatan 2 selanjutnya kalau masih saja melakukan langsung diberikan surat teguran. Setelah teguran baru surat peringatan seperti itu. Jadi untuk menekankan tindakan indisipliner yatu melalui program kedisiplinan karyawan tersebut dimana program karyawan tersebut merecord finger print. Jadi absen karyawan jika terlambat kena sanksi pulang awal/lebih cepat juga mendapatkan sanksi berupa surat indisipliner atau teguran.” Bapak Sutrsino juga mengatakan”upaya pastinya perusahaan memiliki peraturan yang baku untuk karyawan yang melakukan indisipliner. Selaku pimpinan juga harus tegas dan berani dalam memberikan sanksi contoh: untuk karyawan tetap jika masih melakukan indisipliner mungkin bisa saja di pensiun dinikan, lalu untuk karyawan borongan mungkin bisa diputus kontrak dan tidak dipekerjakan lagi”Bapak Musthofa Baskoro juga menyatakan”upaya menurut saya mungkin karyawan harus lebih bisa memange waktu saja, masih banyak karyawan yang kurang bisa memange waktu dengan baik. Kalau sanksi dipertegas saya rasa tidak perlu karena jika karyawan masih melakukan tindakan indisipliner karyawan akan mendapatkan skorsing dari atasan”Menurut Ibu Ulyara Maulidya mengatakan”menurut saya perusahaan sudah memberikan upaya-upaya

yang terbaik. Upaya-upaya terbaik tersebut contohnya : mencari penyebab dan solusi mengapa karyawan tersebut melakukan indisipliner dan apabila karyawan melakukan tindakan indisipliner lagi maka perusahaan perlu melakukan teguran melalui surat peringatan sesuai dengan indisipliner yang dilakukan”.

Berdasarkan pendapat para informan dapat disimpulkan bahwa, upaya untuk menekankan tindakan indisipliner yaitu melalui program kedisiplinan karyawan tersebut dimana program karyawan tersebut merecord finger print jadi absen karyawan secara otomatis terrecord jika ada karyawan yang terlambat atau pulang lebih awal langsung mendapatkan sanksi berupa surat indisipliner. Supaya bisa meningkatkan kedisiplinan karyawan pimpinan dari PT. Ravana Jaya sudah memberikan contoh kedisiplinan dan keteladanan yang baik untuk semua karyawannya. Untuk karyawan yang memiliki kedisiplinan yang baik akan diberikan kompensasi dan reward di tiap tahunnya.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan dari penelitian, penulis menyimpulkan bahwa kedisiplinan kerja karyawan PT. Ravana Jaya dapat dikatakan kurang baik, masih terdapat sebagian pegawai yang masih melanggar aturan yang sudah diterapkan oleh perusahaan. Sehingga perlu adanya upaya penerapan disiplin kerja dengan sungguh-sungguh secara terus-menerus dengan pengawasan yang lebih ketat lagi. Disiplin kerja mencerminkan besarnya loyalitas pegawai terhadap tugas yang diberikan oleh perusahaan disamping itu pegawai harus mempunyai semangat yang tinggi dalam bekerja.

SARAN

Dalam rangka meningkatkan disiplin kerja karyawan PT. Ravana Jaya sebaiknya perusahaan membuat peraturan yang sifatnya tertulis sehingga karyawan dapat memahami ketentuan yang seharusnya dipatuhi oleh seluruh karyawan. Agar kedisiplinan karyawan bisa terlaksana dengan baik maka perusahaan dapat mengadakan pelatihan kepada karyawan.

DAFTAR REFERENSI

- Dessler, Gary. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: SalembaEmpat
- Mulyasa, E, 2002, *Manajemen Berbasis Sekolah*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya
- Arikunto, Suharsimi. 1980. *Dasar-dasar Evaluasi Pendidikan*. Bina Aksara Jakarta. 224 Halaman.
- Gordon, Thomas. 1996. *Mengajar Anak Berdisiplin Diri di Rumah dan di Sekolah*. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama
- Wursanto. 1987. *Etika Komunikasi Kantor*. Jogjakarta : Konisius
- Sinungan, Muchdarsyah. (2003). *Produktivitas Apa dan Bagaimana*. Bandung : Bumi Aksara.
- Sondang P. Siagian, (1996) , *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bumi Aksara, Jakarta.
- Handoko, T. Hani. 2011. *Manajemen Personalia dan Sumber daya Manusia*. Yogyakarta: Penerbit BPFE.
- Terry, GR. 1993. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Hal, 218. Yogyakarta: Liberty
- Handoko, T. Hani. 2008. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Liberty: Yogyakarta
- Anwar Prabu Mangkunegara. 2009. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Bandung: Penerbit Refika Aditama.
- Edy, Sutrisno. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit: Jakarta, Kencana
- Mulyadi dan Rivai (2009) *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta cetakan kesembilan

Digital Bisnis: Jurnal Publikasi Ilmu Manajemen dan E-Commerce

Vol. 2, No. 1 Maret 2023

e-ISSN: 2962-0821; p-ISSN: 2964-5298, Hal 24-34