

MENGHINDARI WORK FAMILY CONFLICT & JOB INSECURITY DALAM RANGKA MENINGKATKAN KINERJA KARYAWAN PADA PT SREEYA

Oleh:

Rizki Ragil Pamungkas

Rifdah Abadiyah

Manajemen

Universitas Muhammadiyah Sidoarjo

Juni, 2023



Pendahuluan

- Kapasitas perusahaan untuk berkembang dan berkembang secara signifikan dipengaruhi oleh sumber daya manusianya. Efektivitas sumber daya manusia perusahaan memiliki dampak yang signifikan terhadap seberapa baik kinerjanya secara keseluruhan. Kesuksesan dan pertumbuhan perusahaan mana pun bergantung pada sumber daya manusianya, sering dikenal sebagai modal manusia. Kualitas penyelesaian pekerjaan menentukan tingkat kinerja. Tiga faktor paling penting dari pekerjaan seorang karyawan yang mempengaruhi produksi mereka adalah bakat, usaha, dan dukungan organisasi mereka. [1]. Bisnis yang sukses menjalankan operasi yang efektif dan menguntungkan untuk memenuhi tujuan mereka. Tenaga kerja perusahaan memainkan peran penting dalam kinerjanya, oleh karena itu penting untuk menggunakan semua sumber daya manusianya semaksimal mungkin. .

Pendahuluan

- Fenomena yang ditemukan pada PT. SREEYA karena tuntutan kinerja dan target yang tinggi sehingga mengakibatkan banyak karyawan yang merasa terganggu akan waktu yang tidak bisa dibagi antara pekerjaan dengan keluarga. penulis sangat tertarik dan ingin meneliti lebih jauh tentang kinerja karyawan yang dipengaruhi oleh work family conflict, job insecurity, job person fit di karenakan apabila terjadi peningkatan kinerja yang sangat tinggi dan target produksi pada perusahaan PT. SREEYA sangat banyak sehingga dapat berdampak terhadap waktu yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

Pertanyaan Penelitian (Rumusan Masalah)

1. Apakah Work Family Conflict berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan ?
2. Apakah Job Insecurity berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan ?
3. Apakah Job Person Fit berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan ?

Metode

- Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif, karena penelitian ini ingin mengetahui apakah variabel bebas dan variabel terikat signifikan. variabel independen yaitu dengan menggunakan tiga variabel X yaitu Work Family Conflict, Job Insecurity, dan Job Person Fit serta satu variabel Y yaitu Kinerja Karyawan.
- Populasi pada penelitian tersebut adalah seluruh karyawan PT. SREEYA. Adapun jumlah populasi penelitian ini adalah 89 karyawan PT. SREEYA. Teknik pada saat mengumpulkan datanya melalui kuisisioner online dengan menggunakan google form kepada karyawan PT. SREEYA. Pada riset tersebut sampel diambil memakai metode Purposive Sampling dimana hanya karyawan yang bekerja pada PT. SREEYA saja yang akan diteliti.

Hasil

Uji Analisis Deskriptif

Variabel	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Work Family Conflict	70	19	24	23,01	1.173
Job Insecurity	70	20	24	22,83	2.151
Job Person Fit	70	19	24	22,81	1.407
Kinerja Karyawan	70	16	20	19,10	1.009

Hasil

Uji T

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.911	1.437		2.721	.008
	Work Family Conflict	.490	.113	.569	4.332	.000
	Job Insecurity	.287	.105	.356	2.726	.008
	Job Person Fit	.459	.063	.640	7.321	.000

Pembahasan

- **Work Family Conflict Berpengaruh Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan**

Berdasarkan hasil uji statistic diatas didapatkan hasil bahwa variabel work family conflict berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya jika pada dasarnya karyawan merasakan pengaruh yang tinggi dan kecenderungan yang paling tinggi berasal dari tekanan pekerjaan sehingga sulit membagi waktu antara tanggung jawab keluarga dan pekerjaan. Jika semakin baik pemeliharaan work family conflict dan work life balance maka kinerja karyawan juga akan semakin meningkat.

Penelitian ini sejalan dan memiliki hasil yang sama dengan penelitian lainnya yakni work intereference with family berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja dan kinerja [35], Selanjutnya penelitian lain juga menyatakan temuan bahwa sumber konflik pekerjaan dan keluarga serta hubungannya dengan hasil pekerjaan merupakan salah satu sumber konflik, work family conflict ditemukan secara signifikan berhubungan dengan kepuasan dan kinerja karyawan tetapi tidak berhubungan signifikan dengan niat berpindah [36].

Pembahasan

- **Job Insecurity Berpengaruh Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan**

Berdasarkan hasil uji statistic diatas didapatkan hasil bahwa variabel job insecurity berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Dan menunjukkan bahwa job insecurity memiliki pentingnya bekerja dalam pengembangan profesional. Alasan tingginya dapat dikaitkan dengan karakteristik responden. Jenis kelamin mayoritas peserta perempuan terbukti berpengaruh terhadap job insecurity. Perempuan dapat meningkatkan kapasitas dan kemampuannya untuk bekerja lebih keras, menjadikan pekerjaan mereka lebih penting untuk kemajuan karir mereka.

Penelitian ini sejalan dan sesuai yang menyatakan bahwa banyak pekerja di negara-negara berkembang merasa tidak aman karena pekerjaan tidak tetap mereka, karena pekerjaan tidak tetap dari pekerja kontrak tidak lagi diperhatikan, job insecurity memiliki efek positif pada kinerja karyawan terhadap status kontrak di suatu perusahaan, job insecurity akan meningkatkan kinerjanya sehingga dapat dikendalikan oleh perusahaan [41], [42], [43].

Pembahasan

- **Job Person Fit Berpengaruh Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan**

Berdasarkan hasil uji statistic diatas didapatkan hasil bahwa variabel job person fit berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Ketika perilaku karyawan sesuai dengan pekerjaannya, kepuasan karyawan meningkat secara mandiri. Artinya seseorang akan memiliki pemahaman yang baik tentang makna pekerjaannya, sehingga memiliki kesempatan untuk mengembangkan diri dalam berbisnis. Rasa percaya diri karyawan saat bekerja, cepat saat menyelesaikan pekerjaan, bisa bekerja secara tim maupun individu, mampu berkomunikasi dengan baik hal ini nantinya akan meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu dan menunjukkan bahwa ketika kepribadian dan pekerjaan karyawan cocok, kepuasan karyawan secara alami meningkat. Artinya seseorang akan memiliki kesempatan untuk maju dalam dunia kerja dengan pemahaman yang lebih baik tentang makna pekerjaannya, Person-job matching terjadi ketika seseorang mempunyai kemahiran dan kemampuan secara baik dalam menyelesaikan pekerjaannya atau ketika tanggung jawab pekerjaan tersebut [47], [48].

Temuan Penting Penelitian

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan dan analisis data sebagaimana telah dijelaskan pada bab sebelumnya, berikut ini disampaikan kesimpulan dari hasil penelitian pada penyebaran kuisisioner kepada 89 orang pada PT. Sreeya sebagai berikut :

1. Work family conflict berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini mendukung peneliti Retnaningrum, 2016; Agustina, 2014; Ariana, 2016; Sudibya, 2016; Minarika, 2020.
2. Job insecurity berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini mendukung peneliti Amin, 2022; Hanafiah, 2013; Marzuqi, 2021; Nugraha, 2010; Andrinirina A, M., Sudarsih, & Dwipayana, 2015; Sverke, M., Hellgren, J., & Naswall, 2002.
3. Job person fit berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini mendukung peneliti Kristianto, 2010; Kusaeni, 2023; Pradana dan Tulasi, 2021; Widyana, 2021; Sugiono, 2011.

Saran dalam penelitian ini yakni Penelitian masa depan harus dapat memeriksa berbagai peserta dan topik. Studi selanjutnya harus bereksperimen dengan desain yang lebih kompleks, yang memungkinkan temuan untuk memberikan gambaran yang lebih baik. Penelitian ini memiliki keterbatasan dan diharapkan peneliti selanjutnya yang menggunakan penelitian yang sama akan menggunakan metode yang berbeda dari variabel dalam penelitian ini sehingga dapat melihat hubungan antara yang lain berbeda dan menggunakan jenis dan model yang berbeda dari penelitian ini mereka dapat menjelaskan banyak situasi.

Manfaat Penelitian

- Untuk mengetahui hasil Work Family Conflict berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.
- Untuk mengetahui hasil Job Insecurity berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.
- Untuk mengetahui hasil Job Person Fit berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

Referensi

- 1] R. L. Mathis and Jhon H. Jackson, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Salemba Em. Jakarta, 2006.
- [2] Astianto and Supriyadi, "Pengaruh Stres Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PDAM Surabaya," *J. Ilmu Ris. Manaj.*, vol. e 3, No.7:, 2014.
- [3] N. Ariarni, "Pengaruh Perceived Organizational Support Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Employee Engagement Sebagai Variabel (Studi pada Karyawan PT . Pos Indonesia Kota Madiun)," vol. 50, no. 4, pp. 169–177.
- [4] D. Kridharta and E. Rusdianti, "The Influence Of Individual Characteristic , Organizational Commitment , And Work Satisfaction To Employee Performance With Motivation As Intervening," pp. 60–76.
- [5] I. M. S. Sarastini, N. P. E., & Suardikha, "Pelatihan, Pengaruh Pendidikan, Dan Puncak, Manajemen Kemampuan, Dan Pemakai, Teknik," vol. 20, pp. 1476–1503, 2017.
- [6] E. Sutrisno, "Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Madrasah Aliyah Negeri Demak," 2014, [Online]. Available: <http://digilib.uin-suka.ac.id/id/eprint/11585>
- [7] Rosari, *Pengetahuan dan Teori Personjob Fit*. 2009.

Referensi

- [8] Hasan, Akram, and Naz, "Keterampilan dan Kemampuan terhadap Job Fit," 2012.
- [9] E. I. Sari, Analisis Kesesuaian Pekerjaan Individu, Modal Manusia Terhadap Kinerja Pegawai Kontrak Dan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Di Kota Makassar. 2021.
- [10] A. B, "Pengaruh Kompetensi dan Person Job Fit Terhadap Job Performance pada karyawan PT Dentsu," J. Binus Univ., 2015.
- [11] Djawoto, S. Nanis, K. E. Cahyono, and E. Widiana, "1. Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja dan Kerja-Konflik Keluarga pada Komitmen Organisasi dan Kinerja Karyawan di Indonesia," 2022.
- [12] Ni Nyoman Wulan Antari, "Job Insecurity Dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan Stikes Wira Medika Bali di Mediasi Stres Kerja," 2021.
- [13] H. Tasijawa, H. Sunaryo, and Khalikussabir, "Pengaruh Komitmen Organisasi, Budaya Organisasi, dan Job Insecurity Terhadap Kinerja Pegawai," 2021.
- [14] I. K. B. Darmayoga, I. M. A. Suwandana, and I. M. Adi, "Kepemimpinan, Komunikasi, Dan Work Family Conflict Terhadap Kinerja Karyawan Pada PD. BPR Bank Pasar Bangli," 2020.

Referensi

- [14] I. K. B. Darmayoga, I. M. A. Suwandana, and I. M. Adi, "Kepemimpinan, Komunikasi, Dan Work Family Conflict Terhadap Kinerja Karyawan Pada PD. BPR Bank Pasar Bangli," 2020.
- [15] A. Gunawan and Alfiyah, "Pengaruh Person-Job Fit Dan Self Efficacy Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus Pada Puskesmas Beber Cirebon," 2019.
- [16] T. Ade, "Pengaruh Job Insecurity Terhadap Kinerja Pegawai (Pada Kantor Kepala Desa Tanjung Pauh Mudik Kecamatan Danau Kerinci Barat Kabupaten Kerinci Tahun 2021)," 2021.
- [17] N. K. Pramesti and D. P. Astiti, "Peranan komitmen organisasi dan person job fit terhadap turnover intention generasi Y pada karyawan di Indonesia," 2020.
- [18] Lutfiyah, H. W. Oetomo, and Suhermin, "Pengaruh Kompetensi Dan Budaya Kerja Terhadap Person Job Fit Dan Kinerja Karyawan Pada PT Andromedia," 2020.
- [19] I. S. Rudy, "Person Job Fit, Komitmen Organisasi dan Pengawasan terhadap Kinerja Karyawan Rumah Sakit Bhayangkara Banjarmasin," 2019.
- [20] Jackson and Arianto, "Konflik pekerjaan keluarga akibat peran keluarga dan pekerjaan," 2017.
- [21] Agustina and Sudevya, "Work Family Conflict," 2018.

Referensi

- [22] A. A. Salsabila, “Pengaruh Self-Compassion Terhadap Work-Family Conflict Pada Karyawan Bekerja Dari Rumah (Work From Home).,” 2021, [Online]. Available: <http://eprints.umm.ac.id/id/eprint/74681>
- [23] O. M. CY Agoestyna, “Hubungan Antara Job Insecurity Dengan Kepuasan Kerja Pada Karyawan Outsourcing Di Pt . Telekomunikasi Indonesia Regional I Sumatera Skripsi Diajukan Untuk Memenuhi Sebagai Persyaratan Dalam Memperoleh Gelar Sarjana Psikologi Universitas Medan Area OLEH :,” 2019.
- [24] Suwandi and Indiartoro, : “konflik peran, ketidakpastian peran, perubahan organisasi, dan locus of control,” 2003.
- [25] I. A. I. Dwiyanti and I. ketut Jati, “Pengaruh Ketidakamanan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention Pada Sense Sunset Hotel Seminyak,” *Int. J. Asian Manag.*, vol. 27, no. 2, pp. 58–66, 2019.
- [26] Edwards and Bowen, “pengetahuan, keahlian, dan keterampilan individu terhadap pekerjaan,” 1991.
- [27] Rosari, “Hubungan antara Budaya Perusahaan dengan Persepsi terhadap Pengembangan Karir pada Karyawan,” vol. 17, 2009.

Referensi

- [28] Edwards, Hassan, Akram, and Naz, "Pengaruh Kesesuaian Nilai Organisasional Dan Tuntutan Kemampuan Terhadap Kepuasan Kerja," 2012.
- [29] Suwatno, Kinerja Karyawan. 2016.
- [30] Astianto and Suprihadi, "Pengaruh Stres Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan," J. Ilmu Ris. Manaj., vol. 3, no. 1-17, 2014.
- [31] J. H, Greenhaus, and N. J. Beutell, "Sources of Conflict Between Work and Family Roles," Acad. Manag., 1985, doi: <https://doi.org/10.5465/amr.1985.4277352>.
- [32] M. Andrinirina, "Pengaruh Job environment dan Job Insecurity terhadap Kinerja dan Turnover Intention Karyawan Pada Royal Hotel n'Lounge Jember," 2015.
- [33] sugiyono, Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D. alfabeta., 2012.
- [34] sugiyono, Statistika untuk penelitian. Bandung : Alfabeta., 2014.
- [35] A. K. Retnaningrum, M. Al Musadieq, F. I. Administrasi, and U. Brawijaya, "Pengaruh Work-Family Conflict Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja (Studi pada perawat wanita RSUD Wonosari Yogyakarta)," vol. 36, no. 1, 2016.

Referensi

- [36] L. Agustina, "Pengaruh Work-Family Conflict terhadap Job Satisfaction dan Turnover Intention pada Profesi Akuntan Publik." p. Vol. 7 No. 2 (2008), 2014. doi: <https://doi.org/10.28932/jam.v7i2.312>.
- [37] I. W. J. Ariana and I. G. Riana, "Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana , Bali , Indonesia Perasaan positif tentang pekerjaan seseorang yang dihasilkan dari evaluasi karakteristik pekerjaan yaitu merupakan kepuasan kerja . Kepuasan ka," vol. 5, no. 7, pp. 4630–4659, 2016.
- [38] Sudibya, I. G. Adnyana, Rahyuda, and A. Ganesha, "Pengaruh Work-Family Conflict Dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dan Turnover Intention Karyawan Wanita," vol. 3, pp. 629–658, 2016.
- [39] A. Minarika, R. S. Purwanti, and A. Muhidin, "Pengaruh Work Family Conflict Dan Work Life Balance Terhadap Kinerja Karyawan (Suatu Studi pada PT . Pacific Eastern Coconut Utama Pangandaran)," vol. 2, pp. 1–11, 2020.
- [40] V. Audina and T. Kusmayadi, "Pengaruh Job Insecurity Dan Job Stress Terhadap Turnover Intention (Studi Pada Staff Industri Farmasi Lucas Group Bandung)," J. Ilmu Ris. Manaj., vol. X, no. 1, pp. 85–101, 2018.
- [41] R. Al Amin and R. Pancasasti, "Pengaruh Job Insecurity Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening," vol. 6, no. 2, pp. 176–187, 2022.

Referensi

- [42] M. Hanafiah, "Pengaruh Kepuasan Kerja dan Ketidakamanan Kerja (Job Insecurity) dengan Intensi Pindah Kerja (Turnover) pada Karyawan Pt. Buma Desa Suaran Kecamatan Sambaliung Kabupaten Berau," *Psikoborneo J. Ilm. Psikol.*, vol. 1, no. 3, pp. 178–184, 2013, doi: 10.30872/psikoborneo.v1i3.3329.
- [43] N. A. Marzuqi, "Pengaruh Job Insecurity, Job Satisfaction, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan," vol. 9, no. 2020, pp. 1393–1405, 2021.
- [44] A. Nugraha, "Analisis Pengaruh Ketidakamanan Kerja dan Kepuasan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan.," Skripsi Univ. Diponegoro., 2010.
- [45] I. Andrinirina A, M., Sudarsih, & Dwipayana, "Pengaruh Lingkungan Kerja dan Job Insecurity Terhadap Kinerja dan Turnover Karyawan Pada Royal Hotel n'lounge Jember.," *Artik. Ilm. Mhs.*, pp. 1–7, 2015.
- [46] K. Sverke, M., Hellgren, J., & Naswall, "No Security: A Meta-Analysis and Review of Job Insecurity and Its Consequences.," *J. Occup. Health Psychol.*, vol. 7, pp. 242–264, 2002.
- [47] S. K. Sugianto, "Pengaruh Person-Organization Fit (P-O Fit), Motivasi Kerja , dan Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Pegawai (Pada Pegawai UB Hotel , Malang)," no. 66, 2011.

Referensi

- [48] I. K. D. Widyana, "Pengaruh Person-Job Fit Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Bpr Indra Candra," J. Manag. Bus., 2021, [Online]. Available: <http://repo.undiksha.ac.id/id/eprint/8506>
- [49] D. Kristianto, "Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai dengan komitmen organisasional sebagai variabel intervening (Study kasus pada RSUD Tugurejo Semarang)," J. Manag., vol. 3(2):1–10, 2010.
- [50] N. Kusaeni, "Pengaruh Person Organization Fit Dan Person Job Fit Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Mediasi Organizational Citizenship Behavior (Studi Pada Dindukcapil Demak)," J. Bisnis Manaj., vol. 2, pp. 59–71, 2023, doi: 10.56444/jitpm.v2i1.378.
- [51] D. W. Pradana and D. Tulasi, "The Effect of Person Organization Fit on Employee Outcomes with Job Satisfaction as Intervening Variable," J. Int. Manag., vol. 8, no. November, pp. 70–80, 2021, doi: 10.31289/jkbn.v7i2.5651

Referensi

- Atthohiri, N. A., & Wijayati, D. T. (2021). Pengaruh Employee Engagement terhadap Kepuasan Kerja dengan Work Life Balance sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 9(3), 1092–1100. <https://doi.org/10.26740/jim.v9n3.p1092-1100>
- Baharun, H., Hefniy, H., Silviani, S., Maarif, M. A., & Wibowo, A. (2021). Knowledge Sharing Management: Strategy for Improving the Quality of Human Resources. *AL-TANZIM: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 5(1), 129–139. <https://doi.org/10.33650/al-tanzim.v5i1.1831>
- Chaerunissa, E., & Pancasasti, R. (2021). *Jurnal Riset Bisnis dan Manajemen Tirtayasa (JRBMT)*. *Jurnal Riset Bisnis Dan Manajemen Tirtayasa*, 5(2), 126–146. <https://jurnal.untirta.ac.id/index.php/JRBM>
- Dai, K., & Qin, X. (2016). Perceived Organizational Support and Employee Engagement : Based on the Research of Organizational Identification and Organizational Justice. *Open Journal of Sosial Science*, 4, 46–57.
- Erwina, E., & Mira, M. (2019). Pengaruh Knowledge Sharing Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Air Minum (Pam) Tirta Mangkaluku Kota Palopo. *JEMMA | Journal of Economic, Management and Accounting*, 2(2), 75. <https://doi.org/10.35914/jemma.v2i2.251>

Letter of Acceptance (LoA)



Yayasan Riset & Pengembangan Intelektual (YRPI)

Nomor AHU-0015601.AH.01.04.Tahun 2019

MSEJ : Management Studies and Entrepreneurship Journal

Volume 5 No 2 Tahun 2024

Terbitan Jurnal : 1467/1/1/2024 Terbitan Peringkat Akreditasi Jurnal Kejuruan Periode 1 Tahun 2023



No : 529/MSEJ/YRPI/2023
Perihal : Letter of Acceptance (LoA)

Kepada Yth:
Penulis : Rizki Ragil Pamungkas¹, Rifdah Abadiyah^{1*}, Kumara Adji Kusuma²
Judul Naskah : MENGHINDARI WORK FAMILY CONFLICT & JOB INSECURITY DALAM RANGKA MENINGKATKAN KINERJA KARYAWAN PADA PT SREEYA
Afiliasi : Universitas Muhammadiyah Sidoarjo^{1,2,3}

Berdasarkan hasil penilaian tim editorial jurnal MSEJ : Management Studies and Entrepreneurship Journal terhadap naskah bapak/ibu yang telah disubmit, Maka bersama surat ini kami putuskan bahwa naskah anda telah **diterima**. Sebagai informasi bahwa naskah bapak/ibu akan di terbitkan pada Jurnal MSEJ Volume 5 No 2 Tahun 2024 (Januari-Maret 2024)

Demikian kami sampaikan, atas perhatiannya diucapkan terima kasih

Pekanbaru, 12 Juni 2023

Chief Editor



Dr. Astri Ayu Purwati, B.Sc., M.Sc



Tautan Jurnal : www.umsida.ac.id/jurnal/index.php/msej/index



