

TEORI PSIKOLOGI PERILAKU KARYAWAN

Puri Wahyu Anggraini
Akuntansi
puriwahyu@gmail.com

Abstrak

Organisasi sebagai suatu sistem perlu memiliki sistem yang mampu menemukan keselarasan antara tujuan organisasi dengan harapan karyawan. Kontrak psikologis sebagai konsep dinamis mempertahankan karyawan dalam perubahan organisasi. Penelitian ini bertujuan untuk memberikan gambaran tentang mempertahankan karyawan dalam situasi perubahan berdasarkan perspektif teori sistem dan teori identitas sosial. Pada penerapan menggunakan ilmu psikologi pada masalah – masalah organisasi atau masalah individu dalam perusahaan yang berhubungan dengan sumber daya manusia dan perilaku dalam organisasi. Prinsip – prinsip psikologi dan konsep psikologi dalam perkembangan industri untuk itu kerap digunakan untuk keperluan tersebut. Bidang organisasi dan industri tidak dapat dipisahkan dari ilmu psikologi, yang kerap digunakan untuk mengukur motif para pekerja dalam suatu organisasi atau perusahaan, berupa teori psikologi dalam analisis organisasi.

Kata kunci: Teori Psikologi, Perilaku Karyawan, Bisnis

PENDAHULUAN

Keberhasilan organisasi ditentukan dari kemampuan organisasi untuk menyeimbangkan antara pencapaian tujuan efektivitas dan efisiensi (Sari, 2014). Perubahan yang terjadi dalam organisasi dapat mempengaruhi sikap dan perilaku karyawan (Ameraldo & Ghazali, 2021)(Ameraldo et al., 2019). Organisasi sebagai suatu sistem perlu memiliki sistem yang mampu menemukan keselarasan antara tujuan organisasi dengan harapan karyawan (Sari & Sukmasari, 2018) (Defia Riski Anggarini, Putri, et al., 2021). Kontrak psikologis sebagai konsep dinamis mempertahankan karyawan dalam perubahan organisasi (Fadly & Alita, 2021) (Putri & Ghazali, 2021). Penelitian ini bertujuan untuk memberikan gambaran tentang mempertahankan karyawan dalam situasi perubahan berdasarkan perspektif teori sistem dan teori identitas sosial (Fadly & Wantoro, 2019)(Rosmalasari, 2017)

Perilaku karyawan yang mampu memberi nilai tambah bagi organisasi perlu mendapat penghargaan sebagai timbal balik atas pilihan personal tersebut, terlebih dalam situasi perubahan (Febria Lina & Setiyanto, 2021)(Fadly et al., 2020). Upaya memelihara sumberdaya manusia potensial dapat dilakukan dengan memfasilitasi harapan-harapan karyawan dan menyelaraskan dengan tujuan organisasi (Febrian Eko Saputra, 2018)(Azwari, A, 2021). Harapan menjadi dasar bagi karyawan dalam berkontribusi dan sebaliknya organisasi perlu mengelola harapan karyawan melalui mekanisme pertukaran yang seimbang. Karyawan akan bekerja dengan efektif apabila terdapat kesesuaian antara apa yang akan diberikan organisasi kepadanya dan apa yang harus ia berikan kepada organisasi (Lina & Ahluwalia, 2021)(Saipulloh Fauzi1, 2020). Untuk itu diperlukan suatu perjanjian yang secara psikologis mampu menciptakan emosi dan sikap yang mengarahkan pada perilaku yang dapat melanggengkan dan mengharmoniskan hubungan antara karyawan dan organisasi (Ahluwalia, 2020)(Larasati Ahluwalia, 2020). Perjanjian ini dapat membantu organisasi dalam memperediksi output yang dapat diberikan karyawan. Disisi lain, karyawan juga dapat memprediksi imbalan yang diperolehnya dari organisasi (Putri, 2021).

KAJIAN PUSTAKA

Teori Psikologi Industri

Sub bidang atau cabang – cabang psikologi ada banyak, antara lain bidang Psikologi Industri dan Organisasi yang berfokus pada penerapan menggunakan ilmu psikologi pada masalah – masalah organisasi atau masalah individu dalam perusahaan yang berhubungan dengan sumber daya manusia dan perilaku dalam organisasi (Fauzi et al., 2021)(Suwarni & Handayani, 2021) (ANGGARINI & PERMATASARI, 2020). Dengan demikian dapat diartikan bahwa psikologi industri dan organisasi adalah studi yang mempelajari tingkah laku manusia dalam hubungannya dengan bidang pekerjaan dan penerapan ilmu pengetahuan tersebut untuk meminimalkan masalah manusia dalam suatu pekerjaan (Fauzi et al., 2020)(*Strategi Pengembangan Bisnis Usaha Mikro Kecil Menengah Keripik Pisang Dengan Pendekatan Business Model Kanvas*, 2020). Psikolog yang mendalami bidang industri dan organisasi berusaha meningkatkan kepentingan individu dalam pekerjaannya dengan sejumlah cara, misalnya membantu perusahaan dan organisasi dalam pemerintahan untuk lebih produktif dan lebih baik, meningkatkan kepuasan kerja, mengubah metode manajemen dan pelatihan, menemukan orang yang tepat untuk posisi yang tepat (Sedyastuti et al., 2021)(Suwarni et al., 2021). Prinsip – prinsip psikologi dan konsep psikologi dalam perkembangan industri untuk itu kerap digunakan untuk keperluan tersebut. bidang organisasi dan industri tidak dapat dipisahkan dari ilmu psikologi, yang kerap digunakan untuk mengukur motif para pekerja dalam suatu organisasi atau perusahaan, berupa teori psikologi dalam analisis organisasi (Novita et al., 2020) (Pratama et al., 2022). Motif adalah suatu dorongan yang ada dalam diri manusia dan muncul karena adanya kebutuhan – kebutuhan tertentu yang ingin dipenuhinya (Novita & Husna, 2020b)(Novita & Husna, 2020a). Sehingga, motif menjadi pendorong bagi perilaku individu yang dapat mendekatkannya dengan tujuan tersebut, sehingga teori psikologi dalam analisis organisasi yang digunakan adalah teori motivasi (Nani, 2020)(*View of Exploring the Relationship between Formal Management Control Systems, Organisational Performance and Innovation_ The Role of Leadership Characteristics.Pdf*, n.d.) (Lina & Permatasari, 2020).

Organisasi

Istilah organisasi memiliki dua arti umum (Rahmawati & Nani, 2021)(Lina & Nani, 2020). Pertama, mengacu pada suatu lembaga (institution) dan arti kedua mengacu pada proses pengorganisasian, sebagai satu di antara dari fungsi manajemen (Nani et al., 2021)(Nani, 2019). Secara konsep, ada dua batasan yang perlu dikemukakan, yakni istilah organizing sebagai kata benda dan organizing (pengorganisasian) sebagai kata kerja, menunjukkan pada rangkaian aktivitas yang harus dilakukan secara sistematis (Nani & Lina, 2022)(Nani & Ali, 2020). organisasi adalah suatu bentuk persekutuan antara dua orang atau lebih yang bekerja bersama serta secara formal terikat dalam rangka pencapaian tujuan yang telah ditentukan dan dalam ikatan itu terdapat seorang atau sekelompok orang yang disebut bawahan (Fitranita & Wijayanti, 2020)(Khamisah et al., 2020). Sedangkan dalam arti umum, organisasi adalah sebuah wadah untuk sekumpulan orang yang bekerja sama secara rasional serta sistematis yang dipimpin atau terkendali untuk mencapai tujuan tertentu memanfaatkan sumber daya yang ada di dalamnya (Defla Riski Anggarini, 2021)(Defia Riski Anggarini, Nani, et al., 2021) (LIA FEBRIA LINA, 2019).

METODE

Dalam artikel ini, metode yang digunakan adalah metode literatur (Riski, 2018)(Octavia et al., 2020). Metode literatur atau studi kepustakaan dilakukan dengan mencari data atau informasi riset melalui membaca jurnal ilmiah, buku-buku referensi dan bahan-bahan publikasi yang tersedia di perpustakaan maupun internet (Defla Riski Anggarini, 2021)(Defia Riski Anggarini, Nani, et al., 2021). Adapun sifat dari penelitian ini adalah analisis deskriptif, yakni penguraian secara teratur data yang telah diperoleh, kemudian diberikan pemahaman dan penjelasan agar dapat dipahami dengan baik oleh pembaca (Ahluwalia et al., 2021)(Damayanti et al., 2020). Penulis menggunakan beraneka variasi sumber pustaka dan data sensus internet yang membeberkan seputar (Permatasari, n.d.)(Defia Riski Anggarini, 2020). Tanggungjawab sosial dalam manajemen. Untuk memperoleh data/isu penulis mengolah data dari beraneka variasi sumber isu internet (Permatasari & Anggarini, 2020)(Maryana & Permatasari, 2021). Berbagai macam variasi dan sumber rujukan yang tersedia menciptakan penulisan artikel ilmiah ini berjalan dengan baik.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Kontrak Psikologi

Kontrak psikologis (*psychological contract*) adalah serangkaian ekspektasi yang dimiliki oleh karyawan dan organisasi terkait dengan apa yang karyawan akan berikan bagi organisasi dan apa yang organisasi berikan sebagai imbalannya. Tidak seperti kontrak bisnis, kontrak psikologis tidak tertulis dan tidak seluruh ketentuannya dinegosiasikan secara eksplisit.

Gambaran Sifat Dasar Kontrak Psikologi

Seseorang menghasilkan beragam kontribusi bagi organisasi seperti usaha, kemampuan, loyalitas, keterampilan, dan waktu. Berbagai kontribusi ini memenuhi kewajiban mereka dalam kontrak tersebut. Sebagai contoh, Jill Henderson, manajer cabang di Merrill Lynch, menggunakan pengetahuannya tentang pasar keuangan dan peluang investasi untuk membantu kliennya membuat investasi yang menguntungkan. Gelar MBA-nya dalam bidang keuangan, bersama dengan kerja keras dan inotivasinya, telah menjadikan Jill sebagai salah satu manajer muda yang paling menjanjikan. Perusahaan percaya bahwa Jill memiliki atribut-atribut tersebut ketika merekrutnya dan berharap dirinya bisa bekerja dengan baik.

Dalam memberikan imbalan atas kontribusi ini, organisasi menyediakan insentif bagi individu tersebut. Insentif ini memenuhi kewajiban organisasi dalam kontrak psikologis tersebut. Sebagian insentif, misalnya gaji dan peluang berkarier, adalah imbalan berwujud. Insentif lain, seperti status dan jaminan kerja, lebih bersifat tak berwujud. Henderson memulai kariernya di Merrill Lynch dengan gaji yang kompetitif dan telah menerima kenaikan gaji setiap tahun selama enam tahun bekerja di perusahaan tersebut. Ia juga telah dipromosikan dua kali dan berharap mendapatkan promosi lagi di masa mendatang. Dalam kasus ini, baik Henderson dan Merrill Lynch memandang bahwa kontrak psikologis di antara kedua pihak cukup wajar dan adil. Keduanya puas dengan hubungan ini dan akan berupaya mempertahankannya. Henderson sepertinya akan terus bekerja keras dan bekerja dengan efektif, dan Merrill Lynch akan terus menaikkan gajinya dan memberikan promosi jabatan. Akan tetapi, dalam situasi lain, banyak hal bisa saja tidak berjalan mulus. Jika salah satu dari kedua pihak ini melihat adanya ketidakadilan dalam kontrak, pihak tersebut

dapat memulai suatu perubahan. Karyawan tersebut bisa saja meminta kenaikan gaji atau promosi, tetapi mungkin tidak akan memberikan upaya keras, atau mencari pekerjaan di tempat lain. Organisasi pun dapat memulai perubahan dengan cara memberikan pelatihan bagi karyawan tersebut untuk meningkatkan kemampuannya, mengalihkannya ke pekerjaan lain atau memecatnya. Semua organisasi menghadapi tantangan mendasar dalam mengelola kontrak psikologis. Mereka menginginkan nilai yang dihasilkan dari karyawan, dan mereka perlu memberikan insentif yang tepat bagi karyawan. Sebagai contoh, karyawan yang merasa gajinya kurang mungkin akan bekerja seadanya atau keluar mencari pekerjaan lain. Demikian juga, seorang karyawan bisa saja mulai mencuri dari perusahaan sebagai cara untuk menyeimbangkan kontrak psikologis. Tren penciptaan usaha dan penghematan yang terjadi belakangan ini makin menjadikan proses mengelola kontrak psikologis lebih rumit. Sebagai contoh, banyak organisasi dulunya memberikan jaminan kerja permanen sebagai insentif dasar bagi karyawan. Namun, saat ini jaminan kerja permanen tidak lagi menjadi insentif yang menarik sehingga insentif lain diperlukan. Di antara beragam jenis insentif baru ini, sebagian perusahaan memberikan peluang pelatihan tambahan dan fleksibilitas lebih besar dalam jadwal kerja.

Kesesuaian individu-pekerja

Kesesuaian individu-pekerjaan (*person-job fit*) mengacu pada derajat sejauh mana kontribusi seseorang dan insentif dari organisasi cocok satu sama lain. Kesesuaian individu-pekerjaan yang baik memiliki keseimbangan antara kontribusi yang dihasilkan individu dan insentif yang diberikan organisasi. Dalam teorinya, setiap karyawan memiliki serangkaian kebutuhan yang harus dipenuhi dan serangkaian perilaku terkait pekerjaan dan kemampuan untuk dikonstruksikan. Apabila organisasi dapat memberdayakan perilaku dan kebutuhan ini serta memenuhi secara tepat kebutuhan karyawan tersebut maka organisasi ini akan mencapai kesesuaian individu-pekerjaan yang sempurna. Kesesuaian individu-pekerjaan yang baik pada gilirannya akan menghasilkan kinerja yang lebih tinggi dan sikap yang lebih positif. Kesesuaian individu-pekerjaan yang kurang baik akan menghasilkan sebaliknya.

SIMPULAN

Kontrak psikologis adalah keseluruhan ekspektasi yang dimiliki karyawan dan organisasi terkait dengan apa yang akan dikonstruksikan oleh karyawan bagi organisasi dan apa yang akan diberikan organisasi sebagai imbalannya. Seseorang menghasilkan berbagai jenis kontribusi bagi organisasi seperti usaha, kemampuan, loyalitas, keterampilan dan waktu. Sebagai imbalannya organisasi memberikan insentif berupa gaji, peluang karier, jaminan kerja, dan status. Seluruh organisasi harus mengelola kontrak psikologis, menyediakan insentif yang tepat agar dapat mempertahankan karyawan. Kesesuaian individu-pekerjaan yang baik dicapai ketika kontribusi karyawan sesuai dengan insentif yang diberikan organisasi. Kecocokan yang tepat antara individu dan pekerjaannya dapat meningkatkan kinerja, kepuasan kerja, dan motivasi.

REFERENSI

- Ahluwalia, L. (2020). EMPOWERMENT LEADERSHIP AND PERFORMANCE: ANTECEDENTS. *Angewandte Chemie International Edition*, 6(11), 951–952., 7(1), 283.
http://www.nostarch.com/javascriptforkids%0Ahttp://www.investopedia.com/terms/i/in_specie.asp%0Ahttp://dspace.ucuenca.edu.ec/bitstream/123456789/35612/1/Trabajo%0Ahttps://educacion.gob.ec/wp-

content/uploads/downloads/2019/01/GUIA-METODOL

- Ahluwalia, L., Permatasari, B., Husna, N., & Novita, D. (2021). *Penguatan Sumber Daya Manusia Melalui Peningkatan Keterampilan Pada Komunitas ODAPUS Lampung*. 2(1), 73–80. <https://doi.org/10.23960/jpkmt.v2i1.32>
- Ameraldo, F., & Ghazali, N. A. M. (2021). Factors Influencing the Extent and Quality of Corporate Social Responsibility Disclosure in Indonesian Shari'ah Compliant Companies. *International Journal of Business and Society*, 22(2), 960–984.
- Ameraldo, F., Saiful, S., & Husaini, H. (2019). Islamic Banking Strategies In Rural Area: Developing Halal Tourism and Enhancing The Local Welfare. *Ikonomika*, 4(1), 109–136.
- ANGGARINI, D. R., & PERMATASARI, B. (2020). *PENGARUH NILAI TUKAR DOLAR* ANGGARINI, D. R., & PERMATASARI, B. (2020). *PENGARUH NILAI TUKAR DOLAR DAN INFLASI TERHADAP PEREKONOMIAN INDONESIA*. 1(2).DAN *INFLASI TERHADAP PEREKONOMIAN INDONESIA*. 1(2).
- Anggarini, Defia Riski, Nani, D. A., & Aprianto, W. (2021). Penguatan Kelembagaan dalam Rangka Peningkatan Produktivitas Petani Kopi pada GAPOKTAN Sumber Murni Lampung (SML). *Sricommerce: Journal of Sriwijaya Community Services*, 2(1), 59–66. <https://doi.org/10.29259/jscs.v2i1.59>
- Anggarini, Defia Riski, Putri, A. D., & Lina, L. F. (2021). *Literasi Keuangan untuk Generasi Z di MAN 1 Pesawaran*. 1(1), 147–152.
- Anggarini, Defla Riski. (2021). *Kontribusi Umkm Sektor Pariwisata Pada Pertumbuhan Ekonomi Provinsi Lampung 2020*. 9(2), 345–355.
- Azwari, A, lia febria lina. (2021). Pengaruh Price Discount dan Kualitas Produk pada Impulse Buying di Situs Belanja Online Shopee Indonesia. *TECHNOBIZ: International Journal of Business*, 3(2), 37–41. <https://ejurnal.teknokrat.ac.id/index.php/technobiz/article/view/1098>
- Damayanti, D., Sulistiani, H., Permatasari, B., Umpu, E. F. G. S., & Widodo, T. (2020). Penerapan Teknologi Tabungan Untuk Siswa Di Sd Ar Raudah Bandar Lampung. *Prosiding Seminar Nasional Darmajaya*, 1, 25–30.
- Defia Riski Anggarini, B. P. (2020). *Impluse Buying Ditentukan Oleh Promosi Buy 1 Get 1 Pada Pelanggan Kedai Kopi Ketje Bandar*. 06(02), 27–37.
- Fadly, M., & Alita, D. (2021). *Optimalisasi pemasaran umkm melalui*. 4(3), 416–422.
- Fadly, M., Muryana, D. R., & Priandika, A. T. (2020). SISTEM MONITORING PENJUALAN BAHAN BANGUNAN MENGGUNAKAN PENDEKATAN KEY PERFORMANCE INDICATOR. *Journal of Social Sciences and Technology for Community Service (JSSTCS)*, 1(1), 15–20.
- Fadly, M., & Wantoro, A. (2019). Model Sistem Informasi Manajemen Hubungan Pelanggan Dengan Kombinasi Pengelolaan Digital Asset Untuk Meningkatkan Jumlah Pelanggan. *Prosiding Seminar Nasional Darmajaya*, 1, 46–55.
- Fauzi, F., Antoni, D., & Suwarni, E. (2020). WOMEN ENTREPRENEURSHIP IN THE DEVELOPING COUNTRY: THE EFFECTS OF FINANCIAL AND DIGITAL LITERACY ON SMES' GROWTH. *Journal of Governance and Regulation*, 9(4), 106–115. <https://doi.org/10.22495/JGRV9I4ART9>

- Personal Branding Di Era Digital Bagi Generasi Z Di Smk PGRI 1 Kedondong. *Journal of Social Sciences and Technology for Community Service (JSSTCS)*, 2(2), 43. <https://doi.org/10.33365/jsstcs.v2i2.1313>
- Nani, D. A., & Ali, S. (2020). Determinants of Effective E-Procurement System: Empirical Evidence from Indonesian Local Government. Nani, D. A., & Ali, S. (2020). Determinants of Effective E-Procurement System: Empirical Evidence from Indonesian Local Governments. *Jurnal Dinamika Akuntansi. Jurnal Dinamika Akuntansi Dan Bisnis*, 7(1), 33–50. <https://doi.org/10.24815/jdab.v7i1.15671>
- Nani, D. A., & Lina, L. F. (2022). *Determinants of Continuance Intention to Use Mobile Commerce during the Emergence of COVID-19 In Indonesia : DeLone and McLean Perspective*. 5(3), 261–272.
- Novita, D., & Husna, N. (2020a). Peran ecolabel awareness dan green perceived quality pada purchase intention. *Jurnal Manajemen Maranatha*, 20(1), 85–90.
- Novita, D., & Husna, N. (2020b). The influence factors of consumer behavioral intention towards online food delivery services. *Jurnal Technobiz*, 3(2), 40–42.
- Novita, D., Husna, N., Azwari, A., Gunawan, A., & Trianti, D. (2020). *Behavioral Intention Toward Online Food delivery (The Study Of Consumer Behavior During Pandemic Covid-19)*. 17(1), 52–59.
- Octavia, N., Hayati, K., & Karim, M. (2020). Pengaruh Kepribadian, Kecerdasan Emosional dan Kecerdasan Spiritual terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Bisnis Dan Manajemen*, 2(1), 130–144. <https://doi.org/10.23960/jbm.v16i2.87>
- Permatasari, B. (n.d.). *THE EFFECT OF PERCEIVED VALUE ON E-COMMERCE APPLICATIONS IN FORMING CUSTOMER PURCHASE INTEREST AND ITS*. 101–112.
- Permatasari, B., & Anggarini, D. R. (2020). Kepuasan Konsumen Dipengaruhi Oleh Strategi Sebagai Variabel Intervening Pada Waru. Permatasari, B., & Anggarini, D. R. (2020). Kepuasan Konsumen Dipengaruhi Oleh Strategi Sebagai Variabel In. *Jurnal Manajerial*, 19(2), 99–111.
- Pratama, E. N., Suwarni, E., & Handayani, M. A. (2022). The Effect Of Job Satisfaction And Organizational Commitment On Turnover Intention With Person Organization Fit As Moderator Variable. *Atm*, 6(1), 74–82.
- Putri, A. D. (2021). Maksimalisasi Media Sosial untuk Meningkatkan Pendapatan dan Pengembangan Diri Generasi Z di MAN 1 Pesawaran. *Journal of Social Sciences and Technology for Community Service (JSSTCS)*, 2(2), 37. <https://doi.org/10.33365/jsstcs.v2i2.1180>
- Putri, A. D., & Ghazali, A. (2021). *ANALYSIS OF COMPANY CAPABILITY USING 7S MCKINSEY FRAMEWORK TO SUPPORT CORPORATE SUCCESSION (CASE STUDY : PT X INDONESIA)*. 11(1), 45–53. <https://doi.org/10.22219/mb.v11i1>.
- Rahmawati, D., & Nani, D. A. (2021). PENGARUH PROFITABILITAS, UKURAN PERUSAHAAN, DAN TINGKAT HUTANG TERHADAP TAX AVOIDANCE. *Jurnal Akuntansi Dan Keuangan*, 26(1), 1–11. <https://doi.org/10.23960/jak.v26i1.246>

- Riski, D. (2018). Pengaruh Total Pendapatan Daerah Dan Pajak Daerah Terhadap Laju Pertumbuhan Ekonomi Provinsi Lampung. *TECHNOBIZ: International Journal of Business*, 1(1), 1. <https://doi.org/10.33365/tb.v1i1.182>
- Rosmalasari, T. D. (2017). Analisa Kinerja Keuangan Perusahaan Agroindustri Go Publik Sebelum dan Pada Masa Krisis. *Jurnal Ilmiah GEMA EKONOMI*, 3(2 Agustus), 393–400.
- Saipulloh Fauzi1, L. F. L. (2020). PERAN FOTO PRODUK, ONLINE CUSTOMER REVIEW, ONLINE CUSTOMER RATING PADA MINAT BELI KONSUMEN. *Jurnal Muhammadiyah Manajemen Bisnis*, 1(1), 37–47. <https://jurnal.umj.ac.id/index.php/JMMB/article/view/5917>
- Sari, T. D. R. (2014). *PENGARUH SIKAP, NORMA SUBJEKTIF, KONTROL PERILAKU PERSEPSIAN TERHADAP PERILAKU KEPATUHAN PAJAK WP BADAN*. Universitas Lampung.
- Sari, T. D. R., & Sukmasari, D. (2018). c. *Journal of Behavioural Economics, Finance, Entrepreneurship, Accounting and Transport*, 6(1), 22–25.
- Sedyastuti, K., Suwarni, E., Rahadi, D. R., & Handayani, M. A. (2021). Human Resources Competency at Micro, Small and Medium Enterprises in Palembang Songket Industry. *Proceedings of the 2nd Annual Conference on Social Science and Humanities (ANCOSH 2020)*, 542(Ancosh 2020), 248–251. <https://doi.org/10.2991/assehr.k.210413.057>
- Strategi Pengembangan Bisnis Usaha Mikro Kecil Menengah Keripik Pisang Dengan Pendekatan Business Model Canvas, 19 *Journal Management, Business, and Accounting* 320 (2020).
- Suwarni, E., & Handayani, M. A. (2021). Development of Micro, Small and Medium Enterprises (MSME) to Suwarni, E., & Handayani, M. A. (2021). Development of Micro, Small and Medium Enterprises (MSME) to Strengthen Indonesia's Economic Post COVID-19. *Business Management and Strategy*, 12(2), 19. h. *Business Management and Strategy*, 12(2), 19. <https://doi.org/10.5296/bms.v12i2.18794>
- Suwarni, E., Rosmalasar, T. D., Fitri, A., & Rossi, F. (2021). Sosialisasi Kewirausahaan Untuk Meningkatkan Minat dan Motivasi Siswa Mathla'ul Anwar. *Jurnal Pengabdian Masyarakat Indonesia*, 1(4), 157–163. <https://doi.org/10.52436/1.jpmi.28>
- View of Exploring the Relationship between Formal Management Control Systems, Organisational Performance and Innovation_ The Role of Leadership Characteristics.pdf*. (n.d.).