

ANALISIS ORIENTASI PERUSAHAAN

Indah Apriyani

Akuntansi

*⁾ Email : indahapriyani@gmail.com

Abstrak

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mendukung karyawan dalam beradaptasi dan berinteraksi dengan lingkungan perusahaan yang baru dimasukinya. 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. Terdapat lima tahapan proses pelatihan yang dapat diberikan kepada karyawan baru diantaranya *analysis, Design, Develop, Implementation* dan *Evaluation*. orientasi dalam perusahaan memiliki banyak manfaat yang bisa dirasakan oleh karyawan baru adalah pengenalan pada lingkungan perusahaan, menyampaikan informasi terkait pekerjaan dan mengenalkan karyawan baru dengan unitnya. penelitian ini juga menemukan bahwa strategi bisnis akan mempengaruhi pencapaian kinerja perusahaan. Hal ini bermakna bahwa semakin kuat orientasi kewirausahaan, inovasi dan strategi bisnis yang dimiliki oleh perusahaan, maka akan meningkatkan kinerja perusahaan.

Kata Kunci: Metode Literatur, Orientasi Perusahaan.

PENDAHULUAN

Saat memulai pekerjaan baru, banyak karyawan merasa gugup pada awalnya. Perasaan hari pertama benar-benar alami. namun, hal itu dapat mengurangi kepuasan karyawan baru dan kemampuan mereka untuk belajar di tempat kerja jika manajemen SDM tidak mengantisipasi sejak dini (Yusuf, 2021). Psikolog mengatakan bahwa kesan pertama sangat kuat dan sangat sedikit yang tersisa untuk karyawan baru, seperti pengetahuan, pengalaman kerja, dan penilaian diri. Itu sangat tergantung pada keinginan kuat karyawan untuk mengetahui segala sesuatu tentang perusahaan. Untuk membantu karyawan menjadi anggota yang puas dan produktif, manajer dan departemen SDM perlu membuat kesan pertama yang menarik karyawan baru, jadi jangan berpura-pura menjadi karyawan dan perusahaan paling membutuhkannya (Ribhan & Yusuf, 2016). Setelah proses seleksi diputuskan, manajer dan departemen sumber daya manusia harus membantu karyawan baru merasa nyaman di lingkungan mereka karena sejak hari pertama, pendatang baru terlibat dalam proses investasi modal manusia (Anggarini, Putri, et al., 2021). Mereka harus dipersiapkan sejak awal untuk dapat menjalankan tugas yang diberikan oleh perusahaan. Untuk membantu pendatang baru merasa nyaman dengan diri mereka sendiri, program

orientasi dan kesadaran membantu mereka belajar tentang peran mereka, perusahaan, kebijakannya, dan karyawan lainnya (Putri, 2021).

KAJIAN PUSTAKA

Pengertian Orientasi

Orientasi adalah program yang dirancang untuk membantu karyawan baru (mereka yang lulus seleksi) belajar tentang pekerjaan mereka dan perusahaan tempat mereka bekerja. Program orientasi juga dikenal sebagai program induksi (ANGGARINI & PERMATASARI, 2020). Ini berarti memperkenalkan karyawan pada peran atau posisi mereka, organisasi, dan karyawan lainnya (Lina & Permatasari, 2020). Orientasi dilakukan karena semua pegawai baru membutuhkan waktu untuk menyesuaikan atau menyesuaikan diri dengan lingkungan kerja yang baru (LIA FEBRIA LINA, 2019). Orientasi melibatkan pemberian informasi latar belakang kepada karyawan baru tentang perusahaan, yaitu informasi yang mereka butuhkan untuk melakukan pekerjaan mereka dengan memuaskan. Informasi dasar ini mencakup fakta-fakta seperti jam kerja, cara mendapatkan ID, cara membayar dan siapa yang akan bekerja dengan mereka (Permatasari, n.d.). Orientasi pada dasarnya adalah salah satu komponen dari proses sosialisasi karyawan baru, yang melibatkan penanaman sikap, standar, nilai, dan pola perilaku kepada karyawan baru yang berlaku di dalam perusahaan (Defia Riski Anggarini, 2020). Orientasi kerja menurut Ingham (1970): Konsep ini menjadi dasar dari keselarasan visi hubungan industrial dalam usaha kecil, karena orientasi kerja diyakini akan mengarah pada seleksi mandiri individu di sektor usaha kecil (Permatasari & Anggarini, 2020). Berarti kurang lebih sikap dan perilaku karyawan, merupakan suatu konsep yang dapat menciptakan keselarasan kerja dan dapat berujung pada peningkatan kinerja individu karyawan dalam suatu perusahaan (Maryana & Permatasari, 2021).

Jenis Orientasi

a. Instrumentally

Goldthorpe (1968) menjelaskan bahwa pada jenis pendekatan ini setiap karyawan memandang pekerjaan sebagai suatu tujuan akhir. Dimana karyawan-karyawan tersebut bekerja berdasarkan satu alasan yaitu untuk memenuhi kebutuhan hidup sehari-hari. Selain itu juga dalam orientasi ini, ada juga karyawan yang memilih untuk bekerja dengan alasan

untuk menunjang gaya hidup mereka secara spesifik (Ahluwalia et al., 2021) (Damayanti et al., 2020).

b. *Solidaristic*

Dimana pada pendekatan orientasi kerja jenis ini, Goldthorpe (1968) menjelaskan bahwa setiap karyawan memandang sebuah pekerjaan bukan secara simple sebagai tujuan akhir saja, melainkan segi yang dikedepankan adalah hubungan dan aktivitas sosial yang bisa didapat, dan ini dipandang sebagai bentuk *emotionally rewarding* (Anggarini, 2021). Karyawan yang memilih orientasi kerja jenis ini dalam memilih tempat bekerja, lebih memperhatikan suasana bekerja berdasarkan hubungan sosial yang kuat. Hubungan sosial disini yang dimaksudkan adalah komunikasi dan kerjasama yang terjalin antara individu baik itu antara sesama karyawan dalam satu departemen maupun antar departemen (Anggarini, Nani, et al., 2021).

c. *Bureaucratic*

Menurut Goldthorpe (1968), dijelaskan bahwa yang memotivasi karyawan untuk memilih pekerjaan dan mengoptimalkan diri terhadap pekerjaan yang mereka pilih adalah hal-hal yang ditawarkan oleh perusahaan tempat karyawan tersebut bekerja (Riski, 2018). Hal tersebut dapat berupa fasilitas yang disediakan seperti transportasi, ruang kerja yang nyaman untuk bekerja, peralatan kerja yang canggih, modern dan mendukung, penghargaan untuk melakukan pekerjaan, gaji dan tunjangan, kebijakan yang ditetapkan oleh perusahaan, bimbingan perusahaan yang diberikan oleh atasan dan bukan setidaknyanya, jalur karir yang jelas (Octavia et al., 2020). Bahkan ketika lingkungan sosial saat ini tidak mendukung, para karyawan ini tetap mengoptimalkan diri mereka di tempat kerja, karena orientasi karyawan jenis ini lebih fokus pada pertumbuhan pribadi dan promosi, lebih banyak karir (Fitranita & Wijayanti, 2020).

Hal-hal yang harus dihindari saat bernavigasi

1. Fokus pada dokumen kerja
2. Tinjauan yang tidak lengkap tentang dasar-dasar perdagangan, orientasi cepat dan dangkal, dan taruhan langsung pada pekerjaan (Khamisah et al., 2020).
3. Penugasan pertama karyawan baru tidak masuk akal

4. Memberikan informasi yang terlalu cepat, terlalu banyak orientasi dan penyampaian yang terlalu cepat dapat mengalihkan perhatian karyawan baru (Nani & Lina, 2022).

Program orientasi yang diberikan kepada karyawan baru saat mereka pertama kali masuk kerja setidaknya mempunyai tujuan antara lain:

- a. Untuk mengurangi biaya di mana orientasi diharapkan mampu membantu karyawan baru agar cepat incharge dalam pekerjaannya.
- b. Mengurangi kecemasan. Kebanyakan karyawan mengalami kecemasan ketika masuk ke dalam situasi kerja yang baru (Nani & Ali, 2020). Pengalaman menghadapi kecemasan ini berpengaruh padanya dalam mempelajari pekerjaannya. Orientasi membantu karyawan untuk mengatasi kecemasan tersebut dengan membantu karyawan dengan memberikan pedoman yang dibutuhkannya untuk dapat bekerja dengan baik (Rahmawati & Nani, 2021).
- c. Mengurangi turn over karyawan. Karyawan pindah kerja karena merasa tidak dihargai atau merasa tidak berada pada posisi yang tepat pada pekerjaannya (Lina & Nani, 2020). Program orientasi menunjukkan bahwa perusahaan menghargai karyawannya dan membantu menyediakan alat / fasilitas yang dibutuhkan untuk dapat sukses dalam pekerjaannya (Nani et al., 2021).
- d. Menghemat waktu untuk supervisi. Program orientasi karyawan baru membantu karyawan untuk cepat memahami pekerjaannya sehingga bisa langsung incharge dalam kerjanya (Nani, 2019). Supervisi atau atasannya tidak perlu menyediakan waktu yang lama untuk melakukan mentoring agar mereka dapat bekerja sesuai harapan (Nani, 2020).
- e. Membangun harapan yang positif terhadap pekerjaannya, sikap yang positif dan kepuasan kerja (*View of Exploring the Relationship between Formal Management Control Systems, Organisational Performance and Innovation_ The Role of Leadership Characteristics.Pdf*, n.d.). Sangatlah penting bahwa para karyawan belajar sesegera mungkin apa yang menjadi harapannya, apa yang diharapkan padanya, selain belajar tentang nilai dan sikap yang ada dalam organisasi (Novita & Husna, 2020b).

METODE

Dalam penelitian ini, metode yang digunakan adalah metode literature. 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 (Saipulloh Fauzil, 2020) (Febrian Eko Saputra, 2018)

(Azwari, A, 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. Peneliti menggunakan beraneka variasi sumber pustaka dan data sensus internet yang membeberkan seputar Tanggungjawab sosial dalam manajemen. Untuk memperoleh data/isu peneliti mengolah data dari beraneka variasi sumber isu internet. Berbagai macam variasi dan sumber rujukan yang tersedia menciptakan penelitian penelitian ilmiah ini berjalan dengan baik(Novita & Husna, 2020a).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan bahwa manfaat orientasi pegawai diantaranya :

1. Mengurangi perasaan diasingkan, kecemasan, dan kebimbangan pegawai (Febrian Eko Saputra, 2018).
2. Dalam waktu yang singkat dapat merasa menjadi bagian dari organisasi (Fadly et al., 2020).
3. program orientasi juga akan mempercepat proses sosialisasi

Tujuan Orientasi Pegawai

Orientasi bertujuan untuk mempercepat masa adaptasi sehingga karyawan baru dapat bekerja lebih cepat dan lebih baik (Novita et al., 2020). Program orientasi dirancang untuk memberikan kepada karyawan baru informasi yang dibutuhkannya agar dapat bekerja dengan enak dan efektif dalam organisasi (Pratama et al., 2022). Tujuan orientasi adalah untuk mendapatkan SDM yang dapat melakukan pekerjaan secara tepat (Larasati Ahluwalia, 2020).

1. Membekali pegawai baru dengan materi-materi pekerjaan yang akan dijalani
2. Memberikan kemudahan seorang pegawai baru untuk beradaptasi.
3. Memberikan informasi kepegawaian dari tahap pekerjaan yang akan dijalani..

Tiga alasan utama yang menyebabkan terjadinya kegugupan pada hari-hari pertama kerja (Meryl Reis Louis : 1980) antara lain :

- a. Alasan pertama adalah bahwa setiap situasi baru melibatkan perubahan dan perbedaan dalam beberapa hal yang mengekspos karyawan baru pada ketidakpastian (Ahluwalia, 2020) .
- b. Harapan yang tidak realistis. Karyawan baru sering kali memiliki harapan yang tidak realistis tentang manfaat yang akan mereka terima dalam pekerjaan baru dan hal ini sering terhalang oleh kenyataan bahwa apa yang akan mereka terima bukanlah apa yang mereka harapkan (Sedyastuti et al., 2021) .
- c. Kejutan yang dapat mengakibatkan kecemasan. Kejutan dapat terjadi apabila harapan mengenai pekerjaan atau diri sendiri tidak terpenuhi (Suwarni et al., 2021).

Keuntungan Orientasi

Usaha-usaha orientasi yang efektif juga berkontribusi terhadap keberhasilan jangka pendek dan jangka panjang (Fauzi et al., 2020). Praktik SDM sebagai berikut mengandung saran-saran mengenai bagaimana membuat orientasi karyawan lebih efektif (*Strategi Pengembangan Bisnis Usaha Mikro Kecil Menengah Keripik Pisang Dengan Pendekatan Business Model Canvas*, 2020). Beberapa studi penelitian dan survei atas pemberi kerja melaporkan bahwa sosialisasi dari karyawan-karyawan baru dan komitmen awal mereka pada perusahaan secara positif dipengaruhi oleh orientasi. Sosialisasi ini meningkatkan “kecocokan antara orang-organisasi”, yang juga menguatkan pandangan- pandangan positif terhadap pekerjaan, rekan kerja, dan organisasi, para pemberi kerja telah menemukan nilai dari orientasi bahwa tingkat retensi karyawan akan lebih tinggi jika karyawan-karyawan baru menerima orientasi yang efektif (Fauzi et al., 2021) (Suwarni & Handayani, 2021).

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan maka dapat ditarik kesimpulan bahwa Orientasi adalah program yang dirancang untuk menolong karyawan baru (yang lulus seleksi) mengenal pekerjaan dan perusahaan tempatnya bekerja. Program orientasi sering juga disebut dengan induksi. Yakni memperkenalkan para karyawan dengan peranan atau kedudukan mereka, dengan organisasi dan dengan karyawan lain. Orientasi dilaksanakan karena semua pegawai baru membutuhkan waktu untuk dapat menyesuaikan diri atau beradaptasi dengan lingkungan kerjanya yang baru. Orientasi memiliki kedudukan dan kegunaan yang sangat penting bagi suatu perusahaan, diantaranya yaitu agar karyawan baru dapat beradaptasi dan berinteraksi dengan kondisi lingkungan yang baru dimasuki, dapat memahami organisasi dan budaya suatu perusahaan dan mempunyai pola pikir yang sama. Kegiatan penempatan pegawai dalam fungsi kepegawaian dimulai setelah organisasi melaksanakan kegiatan penarikan dan seleksi, yaitu pada saat seorang calon pegawai dinyatakan diterima dan siap untuk ditempatkan pada jabatan atau unit kerja yang sesuai dengan kualifikasi. Namun ternyata permasalahannya tidak sesederhana itu. Karena justru keberhasilan dari keseluruhan program pengadaan tenaga kerja terletak pada ketepatan dalam menempatkan pegawai yang bersangkutan.

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 de Titulacion.pdf%0Ahttps://educacion.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2019/01/GUIA-METODOL](http://www.nostarch.com/javascriptforkids%0Ahttp://www.investopedia.com/terms/i/in_specie.asp%0Ahttp://dspace.ucuenca.edu.ec/bitstream/123456789/35612/1/Trabajo%20de%20Titulacion.pdf%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>
- Anggarini, D. R. (2021). *Kontribusi Umkm Sektor Pariwisata Pada Pertumbuhan Ekonomi Provinsi Lampung 2020*. 9(2), 345–355.
- Anggarini, D. R., 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, 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, D. R., Putri, A. D., & Lina, L. F. (2021). *Literasi Keuangan untuk Generasi Z di MAN 1 Pesawaran*. 1(1), 147–152.
- 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., 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.
- 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>
- Fauzi, F., Antoni, D., & Suwarni, E. (2021). *MAPPING POTENTIAL SECTORS BASED ON FINANCIAL AND DIGITAL LITERACY OF WOMEN ENTREPRENEURS: A STUDY OF THE DEVELOPING ECONOMY*. 10(2), 318–327. <https://doi.org/10.22495/jgrv10i2siart12>
- Febrian Eko Saputra, L. F. L. (2018). Analisis Faktor-Faktor yang mempengaruhi Kinerja Keuangan Bank Umum Syariah yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia (BEI) (Periode 2014-2016). *Jurnal EMT KITA*, 2(2), 62. <https://doi.org/10.35870/emt.v2i2.55>
- Fitranita, V., & Wijayanti, I. O. (2020). Journal Accounting and Finance Edisi Vol. 4 No. 1 Maret 2020. *Accounting and Finance*, 4(1), 20–28.
- Khamisah, N., Nani, D. A., & Ashsifa, I. (2020). Pengaruh Non Performing Loan (NPL), BOPO dan Ukuran Perusahaan Terhadap Return On Assets (ROA) Perusahaan Perbankan yang Terdaftar di Bursa Efek : *International Journal of ...*, 3(2), 18–23. <https://ejurnal.teknokrat.ac.id/index.php/technobiz/article/view/836>
- Larasati Ahluwalia, K. P. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Pemberdayaan Pada Kinerja Dan Keseimbangan Pekerjaan-Rumah Di Masa Pandemi Ncovid-19. *Manajemen Sumber Daya Manusia, VII(2)*, 119–128.
- LIA FEBRIA LINA, B. P. (2019). *KREDIBILITAS SELEBRITI MIKRO PADLIA FEBRIA LINA, B. P. (2019). KREDIBILITAS SELEBRITI MIKRO PADA NIAT BELI PRODUK DI MEDIA SOSIAL. 1(2), 41–50.A NIAT BELI PRODUK DI MEDIA SOSIAL. 1(2), 41–50.*
- Lina, L. F., & Nani, D. A. (2020). Kekhawatiran Privasi Pada Kesuksesan Adopsi FLina, L. F., & Nani, D. A. (2020). Kekhawatiran Privasi Pada KesukLina, L. F., & Nani, D. A. (2020). Kekhawatiran Privasi Pada Kesuksesan Adopsi FLina, L. F., & Nani, D. A.

- (2020). Kekhawatiran Privasi Pada Kes. *Performance*, 27(1), 60–69.
- Lina, L. F., & Permatasari, B. (2020). Social Media Capabilities dalam Adopsi MediLina, L. F., & Permatasari, B. (2020). Social Media Capabilities dalam Adopsi Media Sosial Guna Meningkatkan Kinerja UMKM. *Jembatan : Jurnal Ilmiah Manajemen*, 17(2), 227–238. <https://doi.org/10.29259/jmbt.v17i2.12455>
- Maryana, S., & Permatasari, B. (2021). *PENGARUH PROMOSI DAN INOVASI PRODUK TERHADAP KEPUTUSAN PEMBELIAN (Studi Kasus Pada Gerai Baru Es Teh Indonesia di Bandar Lampung)*. 4(2), 62–69.
- Nani, D. A. (2019). Islamic Social Reporting: the Difference of Perception Between User and Preparer of Islamic Banking in Indonesia. *TECHNOBIZ : International Journal of Business*, 2(1), 25. <https://doi.org/10.33365/tb.v2i1.280>
- Nani, D. A. (2020). Efektivitas Penerapan Sistem Insentif Bagi Manajer Dan Karyawan. *Jurnal Bisnis Darmajaya*, 6(1), 44–54.
- Nani, D. A., Ahluwalia, L., & Novita, D. (2021). Pengenalan Literasi Keuangan Dan 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 GovernmeNani, 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 delNovita, D., & Husna, N. (2020). The influence factors of consumer behavioral intention towards online food delivery services. *Jurnal Technobiz*, 3(2), 40–42. ivery 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 WaruPermatasari, B., Permatasari, B., & Anggarini, D. R. (2020). KepuaPermatasari, 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>

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>

Ribhan, R., & Yusuf, N. (2016). Pengaruh Moral Kognitif Pada Kinerja Keperilakuan Dan Kinerja Hasil Tenaga Penjualan. *Jurnal Manajemen Teori Dan Terapan/ Journal of Theory and Applied Management*, 6(1), 67–78. <https://doi.org/10.20473/jmtt.v6i1.2660>

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>

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>

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. *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.).

Yusuf, N. (2021). The Effect of Online Tutoring Applications on Student Learning Outcomes during the COVID-19 Pandemic. *Italienisch*, 11(2), 81–88. <http://www.italienisch.nl/index.php/VerlagSauerlander/article/view/100>