



**PENGARUH KOMPENSASI, LINGKUNGAN KERJA,
KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA (K3) TERHADAP
KEPUASAN KERJA KARYAWAN PT PG RAJAWALI 1
UNIT PG KREBET BARU MALANG**

Afifah Ardiyanti Pramesti*)

Afifahardi08@gmail.com

Abdul Kodir Djaelani**)

Achmad Agus Priyono***)

Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi Manajemen Malang

**THE INFLUENCE OF COMPENSATION, WORK ENVIRONMENT,
OCCUPATIONAL SAFETY AND HEALTH (K3) ON JOB
SATISFACTION OF EMPLOYEES OF PT PG RAJAWALI 1 UNIT PT PG
KREBET BARU MALANG**

ABSTRACT:

This study aims to determine the effect of compensation, work environment, occupational safety and health (K3) on employee satisfaction in the HR department. The research sample consisted of 61 HR employees at PT PG Rajawali 1 Unit of the New Malang Kreet using the stratified proportional random sampling method. Is a quantitative research that uses questionnaires and documentation data collection. Using multiple linear regression analysis with the help of the application SPSS 14.0 for windows.

The result prove if the compensation variable, work environment, and occupational health variable do not have positive effect on job satisfaction while the safety variable had a positive effect on job satisfaction on PT PG Rajawali employees 1 Unit of the new poor Kreet Malang.

Keywords: Compensation, Work Environment, Occupational Safety and Health (K3), Job Satisfaction.

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Pada era global dan perdagangan bebas saat ini menuju ke persaingan ekonomi yang kompeten dengan kecanggihan teknologi yang berkembang pesat pada saat ini dapat bersaing dengan kemampuan manusia, berusaha

berkompetensi dan bersaing dengan yang lainnya. Sumber daya yang berkualitas sangat dibutuhkan pada dunia usaha yang sangat berkembang saat ini sehingga dapat tercapai tujuan perusahaan dengan baik dan hasil usaha yang sangat maksimal. Salah satu yang perlu di perhatikan dalam manajemen SDM adalah kepuasan kerja karena kepuasan kerja merupakan perasaan, penilaian atau sikap seseorang atau pegawai terhadap pekerjaannya dan berhubungan dengan lingkungan kerja, jenis pekerjaan, kompensasi, hubungan antar rekan kerja, hubungan sosial ditempat kerja dan lain sebagainya (Koesmono,2005:171-188).

Tentunya banyak sekali faktor yang mempengaruhi ketidakpuasan kerja yang telah disebutkan diatas yaitu tentang kompensasi, lingkungan kerja, keselamatan dan kesehatan kerja, yang memiliki peran penting di dalam suatu perusahaan atau organisasi yaitu yang sudah di sebutkan di atas merupakan aset penting dalam suatu organisasi atau perusahaan yaitu sumber daya manusia (SDM) yang dalam hal ini disebut sebagai seorang pemimpin. Sihotang (2007:220) berpendapat bahwa “Kompensasi merupakan pengaturan seluruh pemberian balas jasa bagi pegawai dan para manajer baik berupa finansial maupun barang dan jasa pelayanan yang diterima oleh setiap karyawan”.

“Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang berada di sekitar karyawan yang mempengaruhi dirinya didalam menjalankan dan menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan kepadanya dalam suatu wilayah”. Perlindungan terhadap keselamatan dan kesehatan kerja sebagai salah satu masalah yang perlu diperdulikan dimana bertujuan untuk menciptakan suatu kondisi lingkungan kerja yang terintegritas tinggi dalam rangka mengurangi kecelakaan.

Rumusan Masalah

- a. Apakah kompensasi mempunyai pengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan?
- b. Apakah lingkungan kerja mempunyai pengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan?
- c. Apakah keselamatan mempunyai pengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan?
- d. Apakah Kesehatan mempunyai pengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan?
- e. Apakah kompensasi, lingkungan kerja, keselamatan dan kesehatan kerja (K3) mempunyai pengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan?

Tujuan Penelitian

- a. Guna mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan.
- b. Guna mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan.
- c. Guna mengetahui pengaruh keselamatan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan.
- d. Guna mengetahui pengaruh kesehatan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan.
- e. Guna mengetahui pengaruh kompensasi, lingkungan kerja, keselamatan dan kesehatan (K3) terhadap kepuasan kerja karyawan.

Manfaat Penelitian

- a. Penelitian ini di harapkan dapat sebagai literatur dalam perkembangan ilmu manajemen sumberdaya manusia yang berhubungan dengan beberapa variabel pada penelitian ini.
- b. Dapat menambah informasi dan dapat menambah ilmu pengetahuan bagi peneliti.
- c. Bisa menjadi pertimbangan bagi pimpinan untuk terus memperbaiki Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja, Keselamatan dan Kesehatan (K3) terhadap kepuasan kerja yang maksimal bagi karyawan.

TINJAUAN TEORI

1. Kompensasi

Simamora (2004:442) kompensasi adalah apa yang diterima oleh karyawan sebagai ganti kontribusi mereka pada perusahaan.

2. Lingkungan kerja

Nitisemo (1998:83) “Lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan”.

3. Keselamatan

Mondy R. W (2008:82) mengatakan “Keselamatan adalah perlindungan karyawan dari cedera karena kecelakaan kerja, terbebasnya karyawan dari emosi atau penyakit fisik”.

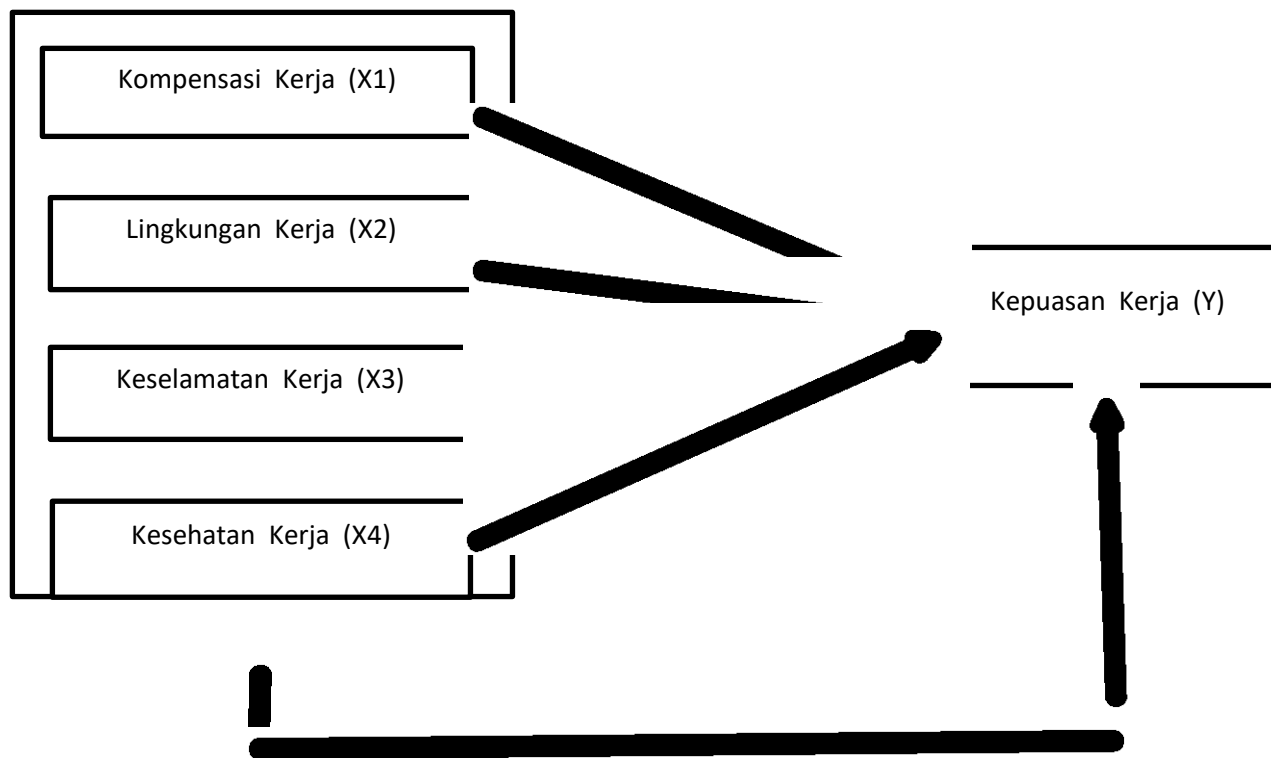
4. Kesehatan kerja

Mangkunegara (2009:161) “Kesehatan kerja suatu kondisi dimana seseorang dapat terbebas dari gangguan fisik, emosi, mental atau rasa sakit yang disebabkan oleh lingkungan kerja”.

5. Kepuasan kerja

Handoko (2003:193) “kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dimana para karyawan memandang pekerjaan mereka”.

Kerangka Konseptual



Gambar Kerangka Konseptual

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Explanatory research merupakan jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini. Singarimbun (2006:5) mengemukakan bahwa “*explanatory research* atau penelitian penjelasan adalah penelitian yang menjelaskan

hubungan kausal antara variabel-variabel melalui pengujian dibuktikan dengan cara hipotesa”.

Berdasarkan hal tersebut penelitian menggunakan metode kuantitatif, yaitu “sebuah analisis yang menggunakan dasar dari pendekatan angka atau data kuantitatif yang di angkakan (Istijanto, 2006:88)”.

Definisi dan Operasional Variabel

1. Kompensasi (X1)

Kompensasi adalah suatu pendapatan perusahaan berupa barang atau uang yang diperoleh sebagai balasan yang diberikan oleh perusahaan. Indikatornya adalah:

- a. Pembayaran uang secara langsung (*direct financial payment*)
 - a) Upah
 - b) Bonus
 - c) Tunjangan
- b. Pembayaran uang secara tidak langsung (*indirect payment*)
 - a) Asuransi
 - b) Rekreasi
 - c) Dana pensiun
- c. Ganjaran nonfinansial (*non financial rewards*)
 - a) Pujian
 - b) Pengakuan dari pimpinan atas pekerjaan
 - c) Pencapaian dalam bekerja

2. Lingkungan Kerja (X2)

Lingkungan kerja merupakan semua objek yang berada disekitar pegawai yang berakibat ke pribadi seseorang ketika melaksanakan kewajiban dari perusahaan. Indikatornya:

- a. Lingkungan kerja fisik
- b. Lingkungan kerja non fisik

3. Keselamatan (X3)

Keselamatan kerja merupakan perlindungan pertama bagi karyawan dari cedera akibat kecelakaan karena pekerjaannya. Indikatornya adalah

- a. Peralatan kerja, ada tidaknya alat pengaman terhadap kondisi darurat selama bekerja.

- b. Keadaan lingkungan kerja, tata ruang kerja diatur sebaik mungkin agar nyaman dalam bekerja.
- c. Keadaan karyawan, karyawan dalam kondisi mental yang baik dalam bekerja.
- d. Keadaan cara kerja, karyawan menggunakan alat perlindungan diri yang harus digunakan sesuai prosedur perusahaan.

4. Kesehatan kerja (X4)

Kesehatan kerja merupakan salah satu hal yang sangat penting dan harus diperhatikan oleh perusahaan. Indikatornya adalah:

- a. Secara fisik, ruang kerja harus memiliki sirkulasi udara yang banyak.
- b. Secara fisiologis, karyawan harus mengurangi sikap kerja yang dapat menyebabkan kelelahan dan kelainan.
- c. Secara psikologis, perusahaan membagi waktu kerja dan istirahat yang cukup.

5. Kepuasan Kerja (Y)

Kepuasan merupakan sesuatu perasaan yang dirasakan oleh seseorang karena menerima hasil dari perusahaan yang diharapkan. Indikatornya adalah:

- a. Ditugaskan sesuai dengan bidangnya
- b. Balas jasa yang adil
- c. Peralatan yang mendukung pelaksanaan pekerjaan
- d. Sikap atasan ketika memimpin
- e. Sikap pekerjaan yang tidak monoton

Sumber Data dan Metode Pengumpulan Data

Sumber Data

1. Data Primer

Data primer adalah data yang diperoleh langsung dari perusahaan atau sumbernya dengan cara observasi, interview, dan kuesioner dari pihak yang kompeten diantaranya karyawan dan pimpinan perusahaan.

2. Data Sekunder

Data yang diterima dengan tidak langsung dari sumber lain yang sudah diolah menjadi dokumentasi atau studi perpustakaan.

Metode Pengumpulan Data

1. Kuesioner (Angket)

Suntoyo (2013:168) “kuesioner atau angket merupakan sejumlah pernyataan atau pertanyaan yang tertulis tentang data faktual atau opini yang berkaitan dengan diri responden yang dianggap fakta atau kebenaran yang diketahui dan perlu dijawab oleh responden”.

2. Dokumentasi

Sugiyono (2013:240) “dokumentasi merupakan catatan peristiwa yang sudah berlalu. dokumen bisa berupa tulisan, gambar, atau karya-karya monumental dari seseorang”.

Metode Analisis Data

Menggunakan cara berupa analisis kuantitatif. Yaitu memperkirakan suatu kejadian atau beberapa kejadian lain secara kuantitatif berbentuk dasar pendekatan statistik.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Uji Instrumen

1. Uji Validitas

Faktor-faktor independen penelitian yaitu:

- a. kompensasi (X1)
- b. lingkungan kerja (X2)
- c. keselamatan (X3)
- d. kesehatan kerja (X3)

Faktor dependen yaitu:

- a. kepuasan kerja (Y)

Memiliki nilai r hitung $>$ dari r tabel dengan nilai signifikan sebesar 5%, sehingga kuesioner dinyatakan valid.

2. Uji Reliabilitas

Dapat disimpulkan jika seluruh variabel dalam penelitian dikatakan reliabel sehingga nilai koefisien cronbach alpha $>$ r tabel.

Uji Normalitas

Hasil Uji Normalitas

		Unstandardized Residual
N		61
Normal Parameters ^a	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.35252447
Most Extreme Differences	Absolute	.068
	Positive	.068
	Negative	-.051
Kolmogorov-Smirnov Z		.530
Asymp. Sig. (2-tailed)		.941

Sumber: Data Primer diolah tahun 2018

Hasil uji tersebut, terdapat asym.sig sebesar 0,941 dimana nilai ini lebih besar dari 0,05 sehingga nilai residual diatas dinyatakan normal.

Uji Asumsi Klasik

1. Uji Multikolinieritas

Hasil Uji Multikolinieritas Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	6.008	4.488		1.339	.186		
x1	.070	.123	.072	.566	.574	.940	1.063
x2	.030	.133	.029	.228	.820	.971	1.030
x3	.342	.133	.329	2.576	.013	.937	1.068
x4	.265	.172	.194	1.540	.129	.963	1.039

Sumber: Data Primer diolah Tahun 2018

Dari uji tersebut, maka diketahui jika nilai VIF pada variabel-variabel tersebut dibawah 10, sehingga dikatakan tidak terjadi multikolinieritas.

2. Uji Heteroskedastisitas

Hasil Uji Heteroskedastisitas

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	6.008	4.488		1.339	.186
x1	.070	.123	.072	.566	.574
x2	.030	.133	.029	.228	.820
x3	.342	.133	.329	2.576	.013
x4	.265	.172	.194	1.540	.129

Sumber: Data Primer diolah Tahun 2018

Dari uji tersebut, maka diketahui jika nilai pada variabel-variabel tersebut lebih dari 0,05, sehingga dikatakan tidak terjadi heteroskedastisitas.

Regresi Linier Berganda

Hasil Regresi Linier Berganda

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	6.008	4.488		1.339	.186
x1	.070	.123	.072	.566	.574
x2	.030	.133	.029	.228	.820
x3	.342	.133	.329	2.576	.013
x4	.265	.172	.194	1.540	.129

Sumber: Data Primer diolah Tahun 2018

Dilihat dari persamaan regresi diatas dapat dijelaskan bahwa:

- Konstanta nilainya positif, menunjukkan jika kompensasi, lingkungan kerja, keselamatan dan kesehatan kerja nilainya 0, maka kepuasan kerja karyawan nilainya positif.
- Koefisien kompensasi nilainya negatif menunjukkan jika kompensasi cenderung meningkat dengan asumsi variabel lainnya dianggap konstan (tetap), maka kompensasi akan mengalami peningkatan.
- Koefisien lingkungan kerja nilainya positif menunjukkan bahwa lingkungan kerja terdapat peningkatan sehingga variabel

kepuasan kerja akan berkurang, dengan anggapan variabel yang lain adalah tetap.

- d. Koefisien keselamatan nilainya positif menunjukkan jika variabel keselamatan cenderung meningkat dengan asumsi variabel dianggap tetap, maka keselamatan karyawan akan mengalami peningkatan.
- e. Koefisien kesehatan kerja mempunyai nilai positif menunjukkan jika kesehatan kerja cenderung meningkat dengan anggapan variabel lainnya konstan, maka kesehatan kerja akan mengalami peningkatan.

Uji Hipotesis

Hasil Uji t

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	6.008	4.488		1.339	.186
x1	.070	.123	.072	.566	.574
x2	.030	.133	.029	.228	.820
x3	.342	.133	.329	2.576	.013
x4	.265	.172	.194	1.540	.129

Sumbr: Data primer diolah Tahun 2018

a. Hipotesis Pertama (H1)

Menunjukkan perbandingan nilai t hitung 0,566 atas nilai signifikan $0,574 > 0,05$. Sehingga dikatakan bahwa hipotesis 1 “variabel kompensasi tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan”.

b. Hipotesis Kedua (H2)

Menunjukkan perbandingan nilai t hitung 0,288 atas nilai signifikan $0,820 > 0,05$. Sehingga dikatakan bahwa hipotesis 2 “variabel lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan”.

c. Hipotesis Ketiga (H3)

Menunjukkan perbandingan nilai t hitung 2,576 atas nilai signifikan $0,013 > 0,05$. Sehingga dikatakan bahwa hipotesis 3 “variabel keselamatan berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan”.

d. Hipotesis Keempat (H4)

Menunjukkan perbandingan nilai t hitung 1,540 dengan nilai signifikan $0,129 > 0,05$. Sehingga dikatakan bahwa hipotesis 4 “variabel kesehatan kerja tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan”.

Hasil Uji F

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	18.798	4	4.700	2.398	.061 ^a
Residual	109.759	56	1.960		
Total	128.557	60			

Sumber: Data Primer diolah Tahun 2018

Dari tabel diatas diperoleh F uji 2.398 dengan tingkat sig sebesar 0,061. Karena probabilitas $\text{sig} < \text{dengan sig } 0,05$ maka hipotesis yang diajukan yaitu kompensasi (X1), lingkungan kerja (X2), keselamatan (X3) dan kesehatan kerja (X4) berpengaruh simultan terhadap kepuasan kerja.

Koefisien Determinan

Hasil Koefisien Determinan

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.382 ^a	.146	.085	1.400

Sumber: Data Primer diolah Tahun 2018

Hasil Implikasi

a. Pengaruh Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

Analisis data menyatakan bahwa kompensasi tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Menunjukkan jika hasil penelitian ini tidak sejalan dengan yang dilakukan oleh Hadinatan (2014), dan Sugeng (2016) yang menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan.

b. Pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan

Hasil data diatas menyatakan jika lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Sehingga tidak searah dengan penelitian yang dikerjakan Hadinata (2014) dan Sugeng (2016) yang mengatakan lingkungan kerja terdapat pengaruh positif kepada kepuasan kerja.

c. Pengaruh keselamatan terhadap kepuasan kerja karyawan

Berdasarkan hasil analisis data menyatakan bahwa keselamatan tidak berpengaruh dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Hal ini sepaham dengan penelitian yang dikerjakan oleh Sugeng (2016), Fajri, Utami, dan Prasetya (2017) yang mengatakan jika keselamatan berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

d. Pengaruh kesehatan kerja terhadap kepuasan kerja

Berdasarkan hasil analisis data menyatakan bahwa kesehatan kerja tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Hal ini tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Sugeng (2016), Fajri, Utami, dan Prasetya (2017) mengatakan kesehatan kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja.

KESIMPULAN DAN SARAN

KESIMPULAN

1. Kompensasi dinyatakan tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan.
2. Lingkungan kerja dinyatakan tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan.
3. Keselamatan dinyatakan berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan.
4. Kesehatan kerja dinyatakan tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan.
5. Kompensasi, Lingkungan kerja, Keselamatan dan Kesehatan kerja (K3) dinyatakan tidak berpengaruh terhadap Kepuasan kerja karyawan.

KETERBATASAN

1. Penelitian ini dilakukan pada PT PG Rajawali 1 Unit PG Krebet Baru Malang sehingga hasil penelitian hanya digunakan di gunakan pada perusahaan tersebut.
2. Dalam penelitian ini hanya meneliti beberapa variabel. Sedangkan masih banyak variabel-variabel lain yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan.
3. Dalam penelitian ini variabel kompensasi, lingkungan kerja, dan kesehatan kerja berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja sedangkan keselamatan kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Diharapkan untuk peneliti selanjutnya meneliti kembali variabel diatas sehingga penelitian yang dilakukan semakin mendalam dan dapat di apresiasi dalam perusahaan tersebut.

SARAN

1. Perlu adanya perhatian khusus pada indikator fasilitas yang dibutuhkan oleh karyawan pada variabel kompensasi, indikator kebisingan suara mesin pada lingkungan kerja, indikator persediaan alat pengaman kerja pada keselamatan kerja dan indikator sirkulasi udara pada kesehatan kerja.
2. Peneliti diharapkan bisa menambah beberapa variabel yang berbeda sehingga dapat berpengaruh terhadap kepuasan kerja dan hasil penelitian yang diperoleh semakin beragam.
3. Peneliti selanjutnya dimohon dapat mengkaji lebih dalam lagi dan secara komprehensif mengenai permasalahan dari suatu penelitian, berupa praktik real yang terjadi di lapangan maupun sebuah teori yang relevan. Sehingga semua dilandaskan agar penelitian yang akan datang dapat lebih berfungsi dan lebih bermanfaat lagi hasilnya untuk tempat yang akan diteliti maupun peneliti itu sendiri.

Daftar Pustaka

- Ardana, I Komang dkk. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Anwar, Sutoyo. 2009. *Pemahaman Individu Observasi. Cheklist. Interview, Kuesioner dan Sosiometri*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Bannet dan Rumandang Silalahi. 1995. *Manajemen Kesehatan dan Keselamatan Kerja. Cetakan Pertama*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Istijanto. 2006. *Riset Sumber Daya Manusia. Cara Praktis Mendeteksi Dimensi Kerja Karyawan*. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Indrawan, rully dan Poppy Yuniawati. 2014. *Metodologi penelitian: kuantitatif, Kualitatif, dan Campuran untuk Manajemen, Pembangunan, dan Pendidikan*. Bandung: PT Refika Aditama.
- Koesmono, Tema. *Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Motivasi dan Kepuasan Kerja serta Kinerja Karyawan pada SUB Sektor Industri Pengolahan Kayu skala Menengah di Jawa Timur*. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, Vol. 7, No 2, September 2005: 171 – 188.
- Mondy, R Wayne. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jilid 1 Ed 10, Erlangga, Jakarta.



Mathis, Robert L and Jackson, John H. 2004: 245. *Human Resource Management*. Jakarta: Salemba Empat.

Nitisemo, Alex S. 1998. *Manajemen Personalia*. Cetakan Ketiga, Ghalia Indonesia. Jakarta.

Nitisemo, Alex S. 2006. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, Rineka Cipta. Jakarta.

Nalendra, Evan. 2008. *Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Karya sejati Vidyatama*. Universitas Katolik Soegijapranata.

Handoko, T. Hani. 2003. *Manajemen*. Cetakan Kedelapanbelas. Yogyakarta: BPFE.

Singarimbun, Masri. 2006. *Metode Penelitian Survey*. PT. Pustaka LP3ES Indonesia. Jakarta.

Sugiyono. 2005. *Statistika untuk Penelitian*. Cetakan ke-8. Penerbit CV Alfabeta. Bandung.

Suntoyo, Danang. 2013. *Teori, Kuesioner, dan Analisis Data Sumberdaya Manusia (Praktik Penelitian)*. Yogyakarta: Center for Academic Publishing Service.

Sihotang. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Pradya Pramita.

Yuli, Sri Budi Cantika. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Malang: UMM. Press.

Afifah Ardiyanti Pramesti*) Adalah Alumni Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Unisma

Abdul Kodir Djaelani) Adalah Dosen Tetap Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Unisma**

Achmad Agus Priyono*) Adalah Dosen Tetap Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Unisma**