



Pengaruh Iklim Kerja dan Kompensasi terhadap Loyalitas Guru Sekolah Dasar di Wilayah Kecamatan Cakung, Jakarta Timur

Fitrie Anggraeni¹, Lolita Purnama Dewi²

^{1,2} Administrasi Pendidikan, Universitas Muhammadiyah Prof. DR. Hamka

*Penulis¹, e-mail: fitrieanggraeni@uhamka.ac.id.

Penulis², e-mail: lolitakey24@gmail.com

Abstract

Fitrie : Teachers are the main educators in learning activities to improve the quality of education. Teacher loyalty is one of the determining factors in the quality management of education in schools. The purpose of this study was to examine the effect of Compensation and Work Climate on the Loyalty of Elementary School Teachers in the Cakung District, East Jakarta. The research was conducted at six elementary schools in the Cakung District area involving 104 teachers. This study uses survey-correlation research. Data collection using a questionnaire technique, and analysis techniques using Path Analysis. The results of the study reveal that: (1) Compensation has a direct positive effect of 57,6% on Teacher Loyalty with an effect value of 0,627 included in the strong category. (2) Work climate has a positive direct effect of 41,0% on Teacher Loyalty with an influence value of 0,759 included in the strong category. (3) Work climate has a direct positive effect of 62,1% on Compensation with an effect value of 0,641 included in the strong category. The conclusion of this study is that an increase in teacher loyalty is determined by a conducive, safe, and comfortable work climate where teachers work. Furthermore, an increase in teacher work loyalty is also determined by good compensation. Improvements in the working climate also greatly impact compensation, because a good working climate is also a form of compensation that has an impact on increasing teacher loyalty in the District of Cakung, East Jakarta.

Abstrak

Guru merupakan tenaga pendidik yang utama dalam kegiatan pembelajaran untuk meningkatkan kualitas pendidikan. Loyalitas guru merupakan salah satu faktor penentu dalam manajemen mutu pendidikan di sekolah. Tujuan penelitian ini adalah untuk menguji pengaruh Kompensasi dan Iklim Kerja terhadap Loyalitas Guru Sekolah Dasar di Wilayah Kecamatan Cakung, Jakarta Timur. Penelitian dilakukan pada enam Sekolah Dasar di Wilayah Kecamatan Cakung dengan melibatkan 104 Guru. Penelitian ini menggunakan penelitian survei-korelasi. Pengumpulan data menggunakan teknik kuesioner, dan teknik analisis menggunakan Analisis Jalur. Hasil penelitian mengungkapkan bahwa: (1) Kompensasi berpengaruh langsung positif sebesar 57,6% terhadap Loyalitas Guru dengan nilai pengaruh sebesar 0,627 termasuk dalam kategori kuat. (2) Iklim kerja berpengaruh langsung positif 41,0% terhadap Loyalitas Guru dengan nilai pengaruh sebesar 0,759 termasuk dalam kategori kuat. (3) Iklim Kerja berpengaruh langsung positif sebesar 62,1% terhadap Kompensasi dengan nilai pengaruh sebesar 0,641 termasuk dalam kategori kuat. Kesimpulan penelitian ini, bahwa peningkatan loyalitas guru ditentukan oleh iklim kerja yang kondusif, aman, serta nyaman tempat guru bekerja. Selanjutnya peningkatan loyalitas kerja guru ditentukan pula dengan kompensasi yang baik. Perbaikan iklim kerja juga sangat berdampak kepada kompensasi, dikarenakan iklim kerja yang baik pun merupakan salah satu bentuk kompensasi yang berdampak dengan peningkatan loyalitas guru di wilayah Kecamatan, Cakung, Jakarta Timur.

Kata kunci: loyalitas guru; kompensasi; iklim kerja

How to Cite: Anggraeni, F. 2023. Pengaruh Iklim Kerja dan Kompensasi terhadap Loyalitas Guru Sekolah Dasar di Wilayah Kecamatan Cakung Jakarta Timur. *Jurnal Bahana Manajemen Pendidikan*, 12(1), 67-72. <https://doi.org/10.24036/jbmp.v12i1>



This is an open access article distributed under the Creative Commons 4.0 Attribution License, which permits unrestricted use, distribution, and reproduction in any medium, provided the original work is properly cited. ©2023 by author.

1. Pendahuluan

Guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah. Guru merupakan jabatan atau profesi yang memerlukan keahlian khusus dan memiliki berbagai kompetensi. Berdasarkan data yang diperoleh peneliti, dari delapan Sekolah Dasar Wilayah Kecamatan Cakung, Jakarta Timur terdiri dari : 1) Guru PNS yang tentunya mendapat kompensasi berupa gaji dan tunjangan yang lebih baik, ditambah dengan tunjangan sertifikasi (bagi guru yang telah mendapatkan sertifikasi), mendapat tunjangan kinerja daerah yang berasal dari APBD Provinsi DKI Jakarta dan mendapatkan uang pensiun. 2) Guru CPNS (Calon Pegawai Negeri Sipil) yang telah lolos serangkaian tes, yang mendapatkan gaji dan tunjangan sebesar 80% selama menjalani penilaian kinerja dan disiplin, dan akan mendapatkan uang pensiun. 3) Guru KKI (Kontrak Kerja Individu) yang mendapat kompensasi gaji dan tunjangan dari Pemerintah Daerah di DKI Jakarta dengan perpanjangan kontrak setiap tahun. 4) Guru PPPK (Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja) yang mendapat kompensasi gaji dan tunjangan dari Pemerintah Daerah DKI Jakarta dengan perpanjangan kontrak setiap tahun, tanpa mendapatkan uang pensiun. 5) Guru honorer negeri yang mendapat gaji kurang dari UMP, berasal dari dana BOS. 6) Guru honorer swasta yang mendapat gaji kurang dari UMP yang berasal dari yayasan berupa tunjangan wali kelas, laba pembelian buku dan seragam, serta sertifikasi guru (bagi guru yang telah mendapatkan sertifikasi), dan jika sudah lama akan mendapatkan uang inpassing dengan ketentuan yang berlaku sesuai dengan lamanya masa mengajar.

Provinsi DKI Jakarta adalah daerah dengan besaran APBD tertinggi di Indonesia. Kondisi ini tentunya berbanding lurus dengan tunjangan yang diterima Pegawai Negeri Sipil (PNS) di lingkungan Pemprov DKI Jakarta. Jumlah PNS terbanyak di DKI Jakarta salah satunya berasal dari formasi guru. Ini mengingat guru jadi salah satu formasi yang paling sering dibuka dalam setiap rekrutmen CPNS. Gaji pokok PNS, termasuk guru PNS di DKI Jakarta, sudah diatur dalam Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 15 Tahun 2019. Artinya, gaji pokok PNS ini berlaku setara untuk semua instansi pemerintah, baik di pusat maupun daerah. Besaran gaji pokok PNS berjenjang sesuai golongan dan lama masa kerja yang dikenal dengan masa kerja golongan (MKG). Untuk formasi guru di Jakarta, saat ini sudah mengharuskan minimal lulusan sarjana (S1). Dengan demikian, guru yang diterima sebagai CPNS secara otomatis akan memulai kariernya dari golongan IIIa. Beberapa posisi guru di Jakarta, masih ada guru yang berasal dari lulusan diploma atau D3 (golongan II). Tunjangan kinerja guru Sebagai PNS, guru di DKI Jakarta juga menerima penghasilan bulanan lainnya dalam bentuk tunjangan kinerja daerah atau TKD yang berlaku. Besaran tunjangan daerah yang diterima bahkan lebih besar dibanding gaji pokok. Besaran tunjangan guru PNS DKI Jakarta diatur dalam Peraturan Gubernur DKI Jakarta Nomor 409 Tahun 2017 tentang Tunjangan Kinerja Daerah (TKD). Sebagaimana PNS di instansi pemerintah lainnya, ASN (PNS dan PPPK) di Pemprov DKI Jakarta juga menerima berbagai tunjangan PNS lain selain tunjangan dalam bentuk TKD DKI Jakarta antara lain tunjangan suami/istri sebesar 5 persen dari gaji pokok PNS. Lalu tunjangan anak sebesar dua persen dari gaji pokok untuk setiap anak dengan maksimal dua anak. Berikutnya PNS juga menerima tunjangan makan yang disesuaikan dengan golongannya, dan tunjangan PNS lain di lingkup Pemprov DKI Jakarta.

Persoalan yang tidak mudah didapat ketika guru menghadapi ketidakseimbangan gaji dan status yang berbeda sehingga mempengaruhi loyalitas guru karena fakta yang ada di Kecamatan Cakung, Jakarta Timur loyalitas guru yang belum optimal diantaranya adalah tidak disiplin atau sering datang terlambat, tidak mengerjakan tugas administrasi guru dengan baik, kurang bertanggung jawab, malas mengerjakan tupoksi, konflik dengan atasan atau rekan kerja, iklim tempat guru bekerja, dan perbedaan status kepegawaian. Guru PNS, CPNS, KKI, dan PPPK yang sudah mendapatkan gaji dan tunjangan di atas UMP akan menjadi lebih loyal dalam segi waktu karena mereka berkewajiban memenuhi jam kerjanya pukul 06.30-15.00 WIB jika tidak ingin dipotong kesejahteraannya.

Kompensasi yang masih dirasakan kurang memenuhi kebutuhan dirasakan guru honorer murni sekolah negeri dan swasta, Mereka dibayar rendah atau di bawah UMP. Hal ini dikarenakan para guru honorer negeri, sebelumnya mendapat gaji dari kepala sekolah bukan dari pemerintah. Pemerintah daerah dalam hal ini tidak bisa mengeluarkan gaji untuk guru honorer negeri, karena bisa menjadi temuan Badan Pemeriksa Keuangan (BPK) dan bisa berakhir ditangkap KPK. Setelah berganti Permendikbud No. 19 Tahun 2020, guru honorer negeri bisa mendapatkan gaji dari dana Bantuan Operasional Sekolah dengan ketentuan dan syarat yang harus dipenuhi meskipun terkadang harus menunggu gaji yang belum dibayarkan selama 3-4 bulan sekali. Guru swasta juga bernasib sama, terkadang mereka mengajar di sekolah lain karena beban mengajarnya belum mencukupi 24 jam pelajaran. Sesudah pulang mengajar, mereka harus menjadi guru les privat, berjualan online, atau mencari berbagai pekerjaan lain untuk mencari penghasilan tambahan. Guru tersebut belum tercukupi kompensasinya dikarenakan gajinya yang masih di bawah UMP (Upah Minimum Provinsi) dan belum maksimal dalam loyalitasnya. Meski demikian, para guru honorer negeri maupun swasta mencintai pekerjaannya dan tetap bertahan meskipun upah yang mereka dapatkan tidak sebanding dengan pekerjaan yang mereka lakukan.

Iklim kerja dan kompensasi juga mempengaruhi peningkatan kualitas mengajar dan loyalitas guru. Loyalitas kerja guru terhadap pekerjaan merupakan keyakinan seorang guru mengenai pekerjaan yang diembannya, yang disertai adanya perasaan tertentu, dan memberikan dasar kepada guru tersebut untuk membuat respons atau berperilaku dalam cara tertentu sesuai pilihannya. Loyalitas kerja guru terhadap pekerjaan mempengaruhi tindakan guru tersebut dalam menjalankan aktivitas kerjanya. Berhasilnya suatu kegiatan sangat ditentukan oleh tiga faktor yaitu kesungguhan, disiplin, serta keahlian. Apabila salah satu faktor tersebut tidak ada, maka hasil kegiatannya akan menurun baik secara kualitas maupun kuantitas. Disiplin kerja seorang guru yang rendah dapat mempengaruhi loyalitasnya pada organisasi (Gunawan, 2018).

Loyalitas kerja merupakan kondisi internal dalam bentuk komitmen dari pekerja untuk mengikuti pihak yang mempekerjakannya. Dengan loyalitas ini para guru akan merujuk bentuk dan kualitas perilaku unjuk kerjanya kepada kepala sekolah atau pihak yang mempekerjakannya. Seorang pendidik dan tenaga kependidikan dikatakan loyal terhadap sekolah apabila memiliki rasa tanggung jawab terhadap pekerjaannya, mempunyai rasa memiliki terhadap sekolah, mementingkan kepentingan sekolah daripada kepentingan pribadi, taat terhadap peraturan yang ada dan disiplin (Idham, 2019).

Dari pengertian di atas dapat dipahami bahwa guru yang loyal sebagai pendidik tentunya akan mentaati semua peraturan yang berlaku di sekolah, menunjukkan karakter yang baik, dapat menjadi contoh teladan bagi peserta didik, teman sejawat, serta masyarakat sekitar, sosok guru yang konsisten dengan ucapannya, disiplin, tepat waktu dalam mengajar, menerapkan budaya 5S yaitu senyum, salam, sapa, sopan, dan santun, menyampaikan pembelajaran dengan rasa nyaman dan mudah berkomunikasi, rasa memiliki terhadap sebuah lembaga/sekolah, tanggung jawab dalam mengerjakan tugas yang diberikan, kerjasama dengan teman sejawat, hubungan interpersonal, kesukaan terhadap peran guru. Loyalitas kerja guru terhadap pekerjaan dapat dilihat dalam bentuk kesetiaan, komitmen dan kesetujuannya terhadap pekerjaan maupun dalam bentuk motivasi kerja yang ditampilkan. Untuk itu amatlah perlu kiranya dibentuk loyalitas guru dalam mengajar mengingat peran guru dalam lingkungan pendidikan dalam hal ini sekolah amatlah sentral dan totalitas. Loyalitas kerja yang tinggi juga dapat dipengaruhi oleh iklim kerja yang baik dan kompensasi yang diterima.

Kompensasi adalah salah satu elemen penting yang memotivasi karyawan melakukan pekerjaan, dengan pemberian kompensasi yang merata maka karyawan akan termotivasi untuk meningkatkan kinerja serta loyalitas terhadap perusahaan (W. Armanu et al., 2017). Kompensasi dibedakan menjadi dua, yaitu: kompensasi langsung yaitu berupa gaji, upah dan insentif sedangkan kompensasi tidak langsung berupa asuransi, tunjangan, cuti, dan penghargaan. Pada hakikatnya, dapat kita pahami bahwa semua orang bekerja untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. Penghasilan yang cukup akan memberikan kesetujuan dan kebahagiaan dalam bekerja. Sekolah dapat meningkatkan prestasi kerja, motivasi, kinerja, kesetujuan kerja dan loyalitas melalui kompensasi yang diberikan kepada guru. Kompensasi yang tepat akan membuat pendidik dan tenaga kependidikan nyaman berada di sekolah sehingga tidak melakukan pekerjaan lain di luar tugas sekolah yang dapat merugikan sekolah.

Selain kompensasi, iklim kerja juga merupakan salah satu hal yang mempengaruhi loyalitas guru. Prinsip iklim yang kondusif dapat dibangun dengan lingkungan sekolah yang ramah anak, menanamkan prinsip kesetaraan dan inklusi dalam semua aspek lingkungan pembelajaran sebagai upaya berkelanjutan yang harus komprehensif dan kooperatif dari semua pemangku kebijakan di sekolah. Iklim kerja dapat dirasakan secara langsung dan mampu mempengaruhi perilaku orang yang terkait dengan sekolah. Mereka menunjukkan bahwa kriteria kunci untuk pembentukan iklim positif di sekolah adalah kesetujuan kerja, pengakuan martabat manusia, dan kerja sama tim (Wahyono, 2019).

Iklim kerja diartikan sebagai campuran keyakinan, nilai dan perilaku siswa, pengajar, tendik, pemimpin dan orang tua, tingkat kemandirian, gaya kepemimpinan dan pekerjaan kesetujuan. Dari definisi di atas iklim kerja dapat dianggap sebagai yang berlaku suasana di sekolah, yang terutama ditentukan oleh para pemimpin dan mempengaruhi cara bagaimana siswa dan guru memandang sekolah mereka dan mempengaruhi nilai dan sikap mereka menuju sekolah dan pekerjaan (Rapti, 2015). Iklim kerja dalam suatu sekolah adalah tempat guru melaksanakan tugas meliputi lingkungan fisik, sosial, dan akademik. Lingkungan fisik ini meliputi tampilan gedung sarana dan prasarana yang ada di sekolah. Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja tenaga pendidik adalah faktor iklim kerja. Iklim kerja merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja tenaga pendidik. Iklim kerja merupakan sebuah konsep yang merujuk pada sejumlah sifat yang dapat diukur dalam suatu iklim kerja atau suasana internal di dalam suatu organisasi yang dirasakan baik secara langsung maupun tidak langsung oleh individu yang bekerja di dalamnya (Yulianto & Martina, 2018).

2. Metode Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan pada Gugus X dari 8 Sekolah Dasar di Wilayah Cakung, Jakarta Timur yang terdiri dari PNS : 24,3%, CPNS : 1,4%, PPPK : 25,7%, KKI : 12,9%, Guru Honorer Negeri : 14,3%, Guru Swasta : 21,4%. Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, karena data yang diperoleh diwujudkan dalam bentuk angka dan dianalisis berdasarkan statistik. Metode penelitian yang digunakan adalah metode survei dengan pendekatan korelasional untuk memperoleh data secara empirik.

Variabel yang diteliti yaitu loyalitas guru (X_3) sebagai variable terikat, dan variable bebas X_1 dan X_2 , yaitu iklim kerja dan kompensasi. Populasi penelitian adalah 140 guru sekolah dasar di Wilayah Cakung, Jakarta Timur, berdasarkan teknik pengambilan sampel dengan teknik Slovin, sehingga diperoleh 104 responden. Teknik pengumpulan data dengan menggunakan kuesioner dalam bentuk google form dengan uji coba instrumen yang terdiri dari uji validitas data dan uji reliabilitas data. Teknik analisis data terdiri dari uji normalitas, uji linieritas, persamaan regresi sederhana dan analisis jalur (path analysis).

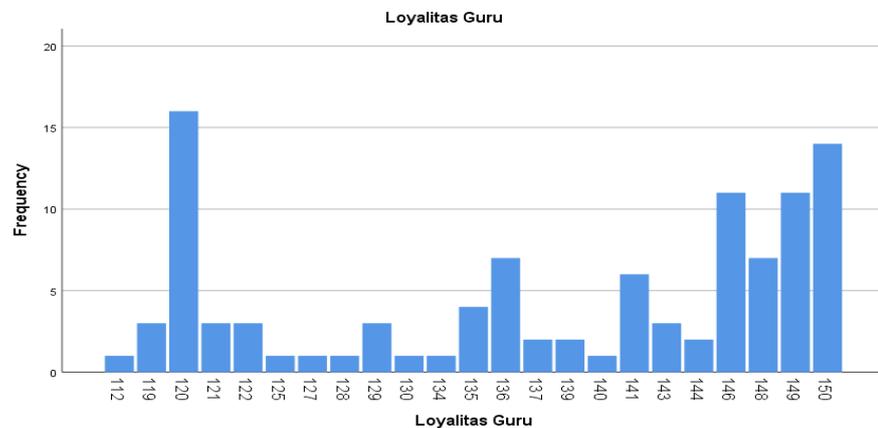
3. Hasil dan Pembahasan

3.1 Hasil

Penyajian deskripsi data disusun berdasarkan deskripsi skor setiap variabel dalam bentuk 30 item pernyataan yang dijelaskan dengan deskripsi analisis, distribusi frekuensi, dan diagram batang dengan menggunakan spss versi 25. Distribusi frekuensi disusun menurut aturan sturges, kemudian frekuensi mutlaknya digambarkan dalam diagram batang.

3.1.1 Loyalitas Guru (Y)

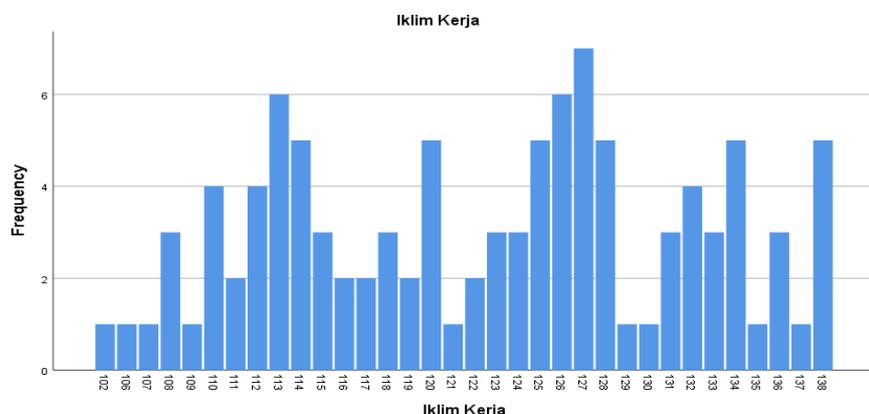
Pada hasil pengujian analisis deskriptif pada jawaban responden diperoleh frekuensi terendah pada kelas interval 106-115 sebanyak 1 responden (0,96%), sementara kelas interval 116-125 sebanyak 26 responden (25%), kelas interval 126-135 sebanyak 11 responden (10,57%), data kelas interval pada 136-145 sebanyak 23 responden (22,12%), dan data kelas interval tertinggi dan terbanyak pada 146-155 sebanyak 43 responden (41,35%). Hasil ini digambarkan diagram batang dengan data sebagai berikut :



Gambar 1. Diagram Batang Frekuensi Loyalitas Guru Sekolah Dasar

3.1.2 Iklim Kerja (X_1)

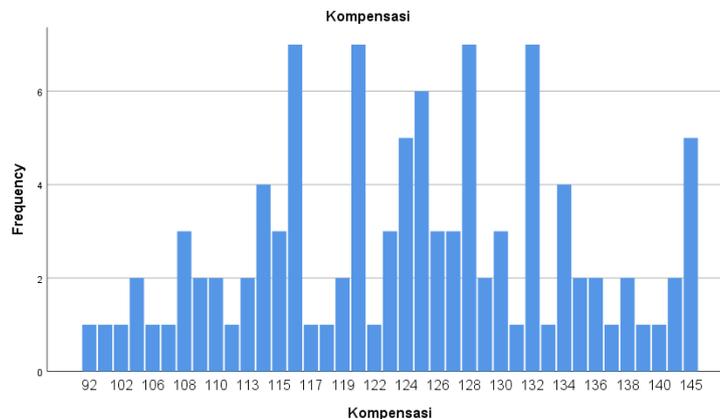
Pada hasil pengujian analisis deskriptif variabel iklim kerja (X_1) pada jawaban responden diperoleh distribusi frekuensi terendah pada kelas interval 101-110 sebanyak 11 responden (10,58%), sementara kelas interval 111-120 sebanyak 34 responden (32,69%), kelas interval 121-130 sebanyak 34 responden (32,69%), dan data kelas interval tertinggi pada 131-140 sebanyak 25 responden (24,04%). Hasil ini digambarkan diagram batang dengan data sebagai berikut :



Gambar 2. Diagram Batang Frekuensi Iklim Kerja Guru Sekolah Dasar

3.1.3 Kompensasi (X_2)

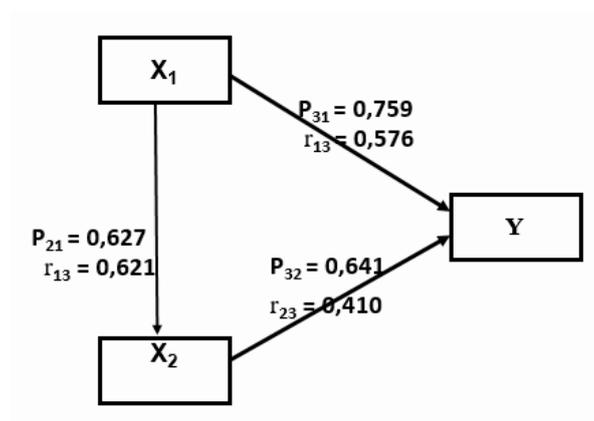
Pada hasil pengujian analisis deskriptif variable kompensasi (X_2) pada jawaban responden diperoleh distribusi frekuensi terendah pada kelas interval 91-100 sebanyak 2 responden (1,92%), sementara kelas interval 101-110 sebanyak 12 responden (11,54%), pada kelas interval 111-120 sebanyak 27 responden (25,96%), kelas interval terbanyak adalah 121-130, yaitu sebanyak 32 responden (30,77%), kelas interval 131-140 sebanyak 22 responden (21,15%), dan kelas interval tertinggi 141-150 sebanyak 9 responden (8,66%). Hasil ini digambarkan diagram batang dengan data sebagai berikut :



Gambar 3. Diagram Batang Frekuensi Kompensasi Guru Sekolah Dasar

3.2. Diagram jalur

Untuk lebih jelasnya, secara struktural diagram jalur X_1 dan X_2 ke Y dapat dilihat seperti pada gambar 4 berikut:



Gambar 3. Diagram Jalur

Berdasarkan tabel di atas dapat digambarkan bahwa (1) Korelasi antara variable iklim kerja dengan kompensasi didapat nilai sebesar 0.627 termasuk dalam kategori kuat. (2) Korelasi antara variable iklim kerja dengan loyalitas guru didapat nilai sebesar 0.759 termasuk dalam kategori kuat, dan (3) Korelasi antara variable kompensasi dengan loyalitas guru didapat nilai sebesar 0.641 termasuk dalam kategori kuat.

4. SIMPULAN

Berdasarkan hasil uraian dan hasil analisis maka dapat diambil kesimpulan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan iklim kerja guru terhadap loyalitas guru. Matrik koefisien korelasi dalam analisis jalur iklim kerja guru terhadap loyalitas guru memperoleh $p_{31} = 0,759 > 0,05$ berarti $p_{31} = 0,759$ signifikan pada koefisien korelasi $r_{13} = 0,576$ yang berarti yang berarti iklim kerja berpengaruh sebesar 57,6% terhadap loyalitas guru, sehingga hipotesis 1 terbukti.

Terdapat pengaruh positif dan signifikan kompensasi guru terhadap loyalitas guru. Matrik koefisien korelasi dalam analisis jalur kompensasi (X_2) terhadap loyalitas guru (Y) memperoleh $p_{32} = 0,641 > 0,05$ berarti $p_{32} = 0,641$ signifikan pada koefisien korelasi $r_{23} = 0,410$ yang berarti kompensasi berpengaruh 41,0% terhadap loyalitas guru, sehingga hipotesis 2 terbukti.

Terdapat pengaruh positif dan signifikan iklim kerja (X_1) terhadap kompensasi guru (X_2). Matrik koefisien korelasi dalam analisis jalur iklim kerja guru (X_1) terhadap kompensasi guru (X_2) memperoleh $p_{21} = 0,627 > 0,05$ berarti $p_{31} = 0,627$ signifikan pada koefisien korelasi $r_{12} = 0,621$ yang berarti iklim kerja berpengaruh 62,1% terhadap kompensasi, sehingga hipotesis 3 terbukti.

Daftar Rujukan

Gunawan, Y. M. (2018). Pengaruh Budaya Kerja Dan Disiplin Kerja terhadap Loyalitas Guru (Survei Pada Guru di Sekolah Dasar Negeri Kota Tangerang). *Prosiding Seminar Nasional Unimus*, 1, 447–452.

Idham. (2019). PENGARUH KOMPENSASI DAN LINGKUNGAN SEKOLAH TERHADAP LOYALITAS KERJA GURU DI MTS DARUNNAJAH JAKARTA. *Uinjkt.Ac.Id*, Agustus.

Rapti, D. (2015). School Climate as an Important Component in School Effectiveness. *Academicus International Scientific Journal*, 8(69), 110–125. <https://doi.org/10.7336/academicus.2013.08.06>

W, M. A. D. I., Armanu, A., & Sudjatno, S. (2017). the Effect of Direct and Indirect Compensation To Motivation and Loyalty of the Employee. *Jurnal Aplikasi Manajemen*, 15(1), 25–32. <https://doi.org/10.18202/jam23026332.15.1.04>

Wahyono, I. (2019). Mengembangkan Iklim Organisasi Di Sekolah Dengan Menggunakan Model Tagiuri. *Al-Tanzim : Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 3(2), 61–72. <https://doi.org/10.33650/al-tanzim.v3i2.638>

Yulianto, A., & Martina, D. (2018). Hubungan iklim organisasi dan loyalitas karyawan pada sebuah perusahaan e-commerce di Jakarta. *Jurnal Psikologi: Media Ilmiah Psikologi*, 16(1), 29–36. <https://doi.org/https://doi.org/10.47007/jpsi.v16i1.27>