

## Pengaruh Penurunan Pengiriman Barang Terhadap Kesejahteraan Karyawan Idexpress Cabang Sindangbarang

*The Effect Of Decrease In Delivery Of Goods On The Welfare Of Employees Of Idexpress Sindangbarang Branch*

Dede Rismanto B

Universitas Teknologi Digital, Bandung, Indonesia

Narahubung: Dede Rismanto B<sup>1</sup>, email: dede10221064@digitechuniversity.ac.id

### Info Artikel

Riwayat Artikel:

Diajukan: 05/07/2025

Diterima: 12/07/2025

Diterbitkan: 31/07/2025

Kata Kunci:

Pengiriman Barang, Kesejahteraan Karyawan, Logistik, iDexpress.

### A B S T R A K

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh penurunan pengiriman barang terhadap kesejahteraan karyawan di iDexpress cabang Sindangbarang. Fenomena penurunan volume pengiriman yang dialami perusahaan logistik akibat dinamika pasar dan meningkatnya persaingan menjadi isu yang relevan untuk ditelaah, khususnya dampaknya terhadap aspek kesejahteraan tenaga kerja. Metode yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif dengan desain penelitian kausal. Data primer dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner kepada 30 karyawan aktif iDexpress cabang sindangbarang yang terlibat langsung dalam proses pengiriman. Analisis dilakukan melalui uji validitas, reliabilitas, regresi linier, korelasi, dan determinasi menggunakan aplikasi SPSS.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa penurunan pengiriman barang tidak berpengaruh signifikan terhadap kesejahteraan karyawan, baik secara parsial maupun simultan, dengan nilai koefisien determinasi hanya sebesar 0,7%. Hal ini mengindikasikan bahwa variabel penurunan pengiriman hanya memberikan pengaruh yang sangat kecil terhadap kesejahteraan karyawan, sedangkan faktor lain di luar model lebih dominan memengaruhi kondisi tersebut. Penelitian ini merekomendasikan agar manajemen iDexpress lebih memperhatikan kebijakan kompensasi, lingkungan kerja, dan jaminan kesejahteraan untuk meningkatkan motivasi dan produktivitas karyawan.

### A B S T R A C T

*This study aims to analyze the effect of declining parcel deliveries on employee welfare at iDexpress Sindangbarang branch. The phenomenon of reduced shipping volume, driven by market dynamics and growing competition in the logistics sector, raises critical concerns—especially regarding its impact on employee well-being. A quantitative approach with a causal research design was employed. Primary data were collected through questionnaires distributed to 30 active employees involved in delivery operations. Data were analyzed using validity and reliability tests, linear regression, correlation, and determination coefficient through SPSS software.*

*The results indicate that the decline in parcel deliveries does not have a significant impact on employee welfare, either partially or simultaneously. The coefficient of determination was only 0.7%, suggesting that delivery volume decline contributes minimally to explaining employee welfare, and other external factors play a more dominant role. This study recommends that iDexpress management place greater emphasis on compensation policies, work environment, and welfare programs to boost employee motivation and productivity.*

**Keywords:**

Parcel Delivery, Employee Welfare, Logistics, iDexpress.

*This work is licensed under a [Creative Commons Attribution 4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/).*

<https://doi.org/10.55916/frima.v1i1>

7

e - ISSN: 2656-6362

p - ISSN: 2614-6681

©2025 Proceeding FRIMA, All rights reserved.

## 1. Pendahuluan

Kesejahteraan karyawan merupakan aspek fundamental dalam keberlangsungan sebuah organisasi. Karyawan yang sejahtera secara ekonomi, psikologis, dan sosial cenderung memiliki motivasi kerja yang lebih tinggi, loyalitas terhadap perusahaan, serta produktivitas kerja yang optimal. Namun, ketika pengiriman barang mengalami penurunan, hal ini dapat berdampak pada pengurangan jam kerja, pemotongan insentif, bahkan potensi pemutusan hubungan kerja. Oleh karena itu, penting untuk meneliti lebih lanjut mengenai sejauh mana penurunan pengiriman barang dapat mempengaruhi kesejahteraan karyawan, khususnya di iDexpress cabang Sindangbarang.

Permasalahan utama dalam penelitian ini terletak pada variabel Y, yaitu kesejahteraan karyawan. Penurunan pengiriman barang sebagai variabel X dicurigai memiliki korelasi terhadap menurunnya tingkat kesejahteraan karyawan, baik dari sisi pendapatan, kondisi kerja, maupun aspek psikologis seperti kepuasan kerja dan rasa aman dalam pekerjaan. Penelitian sebelumnya banyak membahas mengenai kesejahteraan karyawan dari perspektif motivasi kerja, budaya organisasi, ataupun kompensasi. Namun, masih sedikit kajian yang secara khusus meneliti dampak penurunan volume pengiriman barang terhadap kesejahteraan karyawan, terutama dalam konteks perusahaan ekspedisi lokal seperti iDexpress di cabang sindangbarang. Hal ini menunjukkan adanya theoretical gap dan research gap yang dapat diisi oleh penelitian ini. Secara empiris, penurunan pengiriman barang telah dilaporkan berdampak pada penurunan pendapatan tambahan karyawan, namun data dan analisis lebih dalam masih dibutuhkan untuk memahami korelasinya secara komprehensif.

Secara teoritis, terdapat hubungan yang signifikan antara aspek operasional perusahaan (dalam hal ini pengiriman barang) dan kesejahteraan karyawan. Teori kesejahteraan kerja menyatakan bahwa stabilitas operasional perusahaan merupakan salah satu faktor eksternal yang menentukan tingkat kesejahteraan karyawan. Ketika kegiatan operasional seperti pengiriman barang mengalami penurunan, maka kemungkinan besar kesejahteraan karyawan akan terdampak, baik secara langsung maupun tidak langsung. Penelitian ini dibatasi hanya pada iDexpress cabang sindangbarang dengan fokus terhadap data pengiriman barang dan kesejahteraan karyawan selama kurun waktu tertentu. Dengan pembatasan ini, diharapkan penelitian dapat dilakukan secara mendalam dan fokus, serta memberikan gambaran nyata mengenai kondisi di lapangan. Tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Menganalisis pengaruh penurunan pengiriman barang terhadap kesejahteraan karyawan iDexpress cabang sindangbarang.

## 2. Kajian Teori

Bagi manajemen, karyawan seringkali diberikan berbagai tuntutan untuk bisa meningkatkan kinerja mereka. Akan tetapi, manajemen seringkali mengabaikan kesejahteraan karyawan dan hanya ingin untuk mendapatkan keuntungan yang besar dari karyawan. Kesejahteraan karyawan terkadang tidak hanya berupa materiil, tetapi bisa juga dicapai dengan memberikan lingkungan kerja yang layak. Manajemen diharapkan bisa memberikan perhatian khusus terhadap kesejahteraan karyawan karena akan memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan. Kesejahteraan karyawan dapat dilakukan dengan memberikan perhatian mengenai keamanan lingkungan kerja, kenyamanan lingkungan kerja, serta ergonomi karyawan. Karyawan yang cenderung melakukan pekerjaan yang monoton dengan berada di posisi yang sama selama berjam-jam dapat mempengaruhi kondisi fisik karyawan, yang akhirnya dapat menurunkan produktivitas karyawan. Sehingga manajemen diharapkan bisa memberikan perhatian terhadap kondisi fisik karyawan. Kondisi fisik karyawan yang sehat dapat mencerminkan tingkat kesejahteraan karyawan yang ada. Selain itu, manajemen diharapkan dapat memberikan perhatian terhadap pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan. Karyawan yang melakukan pekerjaan di luar kapasitas yang dimiliki dapat merasa tertekan. Semakin tinggi tingkat tekanan yang dirasakan oleh karyawan menunjukkan jika karyawan yang ada kurang sejahtera. Manajemen diharapkan mampu untuk selalu memperhatikan kapasitas yang dimiliki oleh karyawan. Karyawan yang bekerja selaras dengan kapasitas yang terdapat akan cenderung memberikan kinerja yang lebih optimal dibandingkan dengan karyawan yang memiliki pekerjaan melampaui kapasitas yang dimiliki (Suokko et al., 2025).

Karyawan cenderung mengalami stress jika mereka menghadapi tekanan berat di tempat kerja. Kemudian hal ini akan berpengaruh terhadap kesejahteraan karyawan. Manajemen diharapkan memiliki perhatian terhadap kesejahteraan dari karyawan mereka. Beberapa hal yang dapat digunakan untuk mengukur tingkat kesejahteraan karyawan adalah sebagai berikut: (a.) hubungan antar karyawan di lingkungan kerja, karyawan

yang menjalin hubungan yang baik dengan rekan karyawan di tempat kerja akan cenderung merasa sejahtera karena mereka tidak memiliki tekanan untuk melakukan komunikasi dengan sesama rekan kerja. Manajemen diharapkan bisa mengakomodasi hubungan yang terjadi pada sesama karyawan. Apabila terhadap konflik antar karyawan, maka manajemen berhak melakukan intervensi untuk menjaga tingkat kesejahteraan karyawan yang ada; (b.) karyawan yang sehat juga dianggap sebagai karyawan yang sejahtera. Apabila karyawan cenderung merasa tertekan, maka pikiran mereka akan menjadi berat dan membuat karyawan merasa lelah dan akhirnya membuat karyawan merasa ada sesuatu yang salah pada fisik mereka. Selain itu, jika banyak karyawan yang tidak sehat, manajemen perlu melakukan review untuk mencari penyebab utama dari hal tersebut. Karyawan yang tidak sehat akan cenderung meminta ijin untuk tidak masuk serta cenderung mengalami penurunan kinerja. Hal ini akan membawa pengaruh negatif bagi perusahaan secara keseluruhan; (c.) lingkungan fisik di tempat kerja, hal ini bisa mempengaruhi kesejahteraan karyawan karena melalui lingkungan kerja yang tidak memadai, karyawan akan merasa jemu dan tertekan karena setiap hari harus menghadapi hal yang sama selama berulang. Perusahaan yang memberikan perhatian lebih kepada lingkungan tugas yang ada dapat meningkatkan performa karyawan, yang pada gilirannya dapat meningkatkan kinerja dari karyawan tersebut (Tambunan et al., 2024).

Menurut Tambunan et al 2024 kesejahteraan karyawan dapat diukur melalui beberapa indikator seperti :

1. Tingkat pendapatan upah (gaji)
2. Jam kerja yang wajar
3. Kepuasan kerja
4. Jaminan kerja
5. Lingkungan kerja yang aman dan nyaman

#### 2.1.2 Teori Variabel Konsep (Penurunan Pengiriman Barang)

"Marketing is the activity, set of institutions, and processes for creating, communicating, delivering, and exchanging offerings that have value for customers, clients, partners, and society at large". Arti dari definisi tersebut, pemasaran adalah suatu fungsi organisasi dan

serangkaian aktivitas yang terstruktur untuk menghasilkan, mengomunikasikan, mendistribusikan, serta memberikan nilai terbaik kepada pelanggan. Secara umum, penurunan permintaan pasar mengacu pada kondisi di mana tingkat keinginan dan kemampuan konsumen untuk membeli produk atau layanan tertentu mengalami penurunan dari waktu ke waktu. Hal ini bisa disebabkan oleh berbagai faktor dan memerlukan respons pemasaran yang berbeda-beda.

Berikut adalah beberapa jenis permintaan yang diidentifikasi oleh Kotler dan Keller yang mencerminkan situasi penurunan permintaan, beserta penyebab dan implikasinya:

1. Permintaan Menurun (Declining Demand): Definisi: Ini terjadi ketika permintaan untuk suatu produk atau layanan terus menurun selama periode tertentu. Penurunan ini bisa bersifat gradual atau tajam.

Penyebab: Ada berbagai alasan mengapa permintaan bisa menurun, antara lain:

2. Perubahan Selera Konsumen: Preferensi dan kebutuhan konsumen dapat berubah seiring waktu. Produk yang dulunya populer mungkin menjadi kurang menarik karena tren baru, gaya hidup yang berbeda, atau perubahan nilai.

3. Kemajuan Teknologi: Munculnya teknologi baru seringkali membuat produk atau layanan yang lebih lama menjadi usang atau kurang relevan. Contohnya, popularitas telepon kabel menurun drastis setelah munculnya telepon seluler.

Persaingan yang Intensif: Pesaing baru dengan produk atau layanan yang lebih inovatif, lebih murah, atau lebih sesuai dengan kebutuhan konsumen dapat merebut pangsa pasar dan menyebabkan penurunan permintaan untuk produk yang sudah ada.

4. Perubahan Lingkungan: Faktor-faktor lingkungan seperti perubahan ekonomi (resesi), perubahan demografi (pergeseran populasi), atau perubahan regulasi pemerintah dapat mempengaruhi permintaan.

5. Siklus Hidup Produk: Sebagian besar produk mengikuti siklus hidup, dan setelah fase kedewasaan, mereka mungkin memasuki fase penurunan di mana permintaan mulai menurun.

6. Persepsi Negatif: Berita buruk, skandal perusahaan, atau persepsi negatif terhadap kualitas produk atau layanan dapat menyebabkan penurunan kepercayaan konsumen dan akhirnya menurunkan permintaan.

7. Implikasi Pemasaran: Dalam situasi permintaan menurun, tugas pemasar adalah revitalisasi pemasaran (remarketing). Ini melibatkan upaya untuk menemukan cara baru untuk menghidupkan kembali permintaan melalui:

Mencari Pasar Baru: Mengidentifikasi segmen pasar baru yang mungkin tertarik dengan produk tersebut.

Mengembangkan Penggunaan Baru: Menemukan cara baru agar produk dapat digunakan atau diaplikasikan.  
 Reposisi Produk: Mengubah persepsi konsumen terhadap produk dengan menyoroti fitur atau manfaat yang berbeda.

### 3. Metode Penelitian

Metode penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Metode kuantitatif merupakan pendekatan yang menitik beratkan pada pengukuran yang bersifat objektif serta analisis statistik terhadap data yang diperoleh melalui instrumen seperti kuesioner, survei, tes, atau alat pengumpulan data lainnya, dengan tujuan untuk menguji kebenaran hipotesis atau dugaan sementara yang telah dirumuskan. Sejalan dengan hal tersebut, Sugiyono (2018, hlm. 14) menyatakan bahwa metode kuantitatif didasarkan pada paradigma positivisme yang berorientasi pada data empiris. Teknik pengambilan sampel pada penelitian ini menggunakan purposive sampling, dengan kriteria karyawan yang bekerja di perusahaan iDexpress cabang sindangbarang telah bekerja lebih dari 6 bulan, dan jumlah sampel yang diteliti adalah 30 orang responden. Data primer diperoleh dari penyebaran kuesioner dengan skala likert 1-5, sedangkan data sekunder diperoleh dari dokumentasi internal perusahaan iDexpress cabang sindangbarang. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah regresi linier berganda dengan bantuan perangkat lunak SPSS versi 25. Model uji validitas, reliabilitas, uji asumsi klasik, koefisiensi regenerasi linier, koefisiensi korelasi, koefisiensi determinasi, serta uji hipotesis, uji t dan uji F.

### 4. Hasil Dan Pembahasan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa penurunan pengiriman barang tidak berpengaruh signifikan terhadap kesejahteraan karyawan, baik secara parsial maupun simultan, dengan nilai koefisien determinasi hanya sebesar 0,7%. Hal ini mengindikasikan bahwa variabel penurunan pengiriman hanya memberikan pengaruh yang sangat kecil terhadap kesejahteraan karyawan, sedangkan faktor lain di luar model lebih dominan memengaruhi kondisi tersebut. Penelitian ini merekomendasikan agar manajemen iDexpress lebih memperhatikan kebijakan kompensasi, lingkungan kerja, dan jaminan kesejahteraan untuk meningkatkan motivasi dan produktivitas karyawan.

Tabel Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

X_Total	Pearson Korelation Sig. 2-Tailed	X_1	X_2	X_3
		0,774"	0,809"	0,772"
	N	30	30	30
Reliability Statistics	Cronbach's Alpa		N of Item	
Penurunan Pengiriman Barang	0.669	3		
Kesejahteraan Karyawan	0.845	3		

Temuan ini juga mendukung pada penelitian sebelumnya untuk memperkuat seberapa pengaruh penurunan pengiriman barang terhadap karyawannya, terutama kesejahteraan karyawan.

### 5. Penutup

#### Kesimpulan

Meskipun instrumen pengukuran dalam penelitian ini valid dan reliabel, hasil analisis menunjukkan bahwa variabel penurunan pengiriman barang tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kesejahteraan karyawan iDexpress, baik secara parsial maupun simultan. Hubungan antara kedua variabel bersifat sangat lemah dan negatif, serta kontribusi penurunan pengiriman dalam menjelaskan kesejahteraan karyawan tergolong sangat kecil (0,7%). Oleh karena itu, faktor-faktor lain di luar model kemungkinan besar lebih berperan dalam mempengaruhi kesejahteraan karyawan

Saran

Perusahaan dapat menjamin keamanan dan kesehatan kerja karyawan iDExpress, juga sebagai perusahaan jasa pengiriman, penting untuk memastikan keselamatan kerja karyawan dengan menyediakan perlindungan kecelakaan kerja, edukasi keselamatan berkendara, dan pemeriksaan kesehatan rutin. Kemudian memberikan kepastian terhadap masa depan karier karyawan, serta manajemen disarankan untuk membuka peluang karier lebih luas dengan sistem promosi yang adil dan transparan, sehingga karyawan merasa memiliki masa depan cerah di perusahaan. Dengan memperhatikan berbagai aspek tersebut, diharapkan kesejahteraan karyawan iDExpress dapat meningkat, yang pada akhirnya akan berdampak positif pada kinerja perusahaan secara keseluruhan. Untuk penelitian selanjutnya harus mempertimbangkan variabel-variabel lain seperti beban kerja, kepuasan kerja, kompensasi, dan lingkungan kerja. Faktor-faktor lain di luar model kemungkinan besar lebih berperan dalam mempengaruhi kesejahteraan karyawan dan sebaiknya dipertimbangkan dalam penelitian selanjutnya.

## 6. Ucapan Terimakasih

Penulis menyampaikan terima kasih kepada Universitas Teknologi Digital dan Perusahaan iDExpress Cabang Sindangbarang atas dukungan dan kerjasama selama penelitian ini dibuat oleh peneliti. Ucapan terima kasih juga ditujukan kepada seluruh responden karyawan iDExpress Cabang Sindangbarang yang terlibat pada penelitian ini.

## 7. Referensi

- Anteraja.id. 2025. Syarat dan Ketentuan Asuransi. Diakses pada 20 April 2025. Dari: <https://anteraja.id/id/tnc-details/insurance>
- Ampong, I. (2024). Assessing the effect of employee welfare and compensation on organizational performance: a case of Sahel Sahara Bank Ghana limited. In Cogent Business and Management (Vol. 11, Issue 1). Cogent OA. <https://doi.org/10.1080/23311975.2024.2315690>
- Bimantara, A. M., Dotulong, L. O. H., & Lengkong, V. P. K. (2021). PENGARUH BEBAN KERJA, LINGKUNGAN KERJA DAN KOMUNIKASI TERHADAP KINERJA PADA KURIR PT J&T EXPRESS MANADO PADA MASA PANDEMI COVID-19. *Jurnal EMBA*, 9(4), 1261–1271.
- Biteship.com. 2023, 16 Mei. Inilah Besaran Gaji Kurir (JnT, Shopee, JNE, Anteraja, SiCepat). Diakses pada 20 April 2025. Dari: <https://biteship.com/blog/gaji-kurir-jnt-shopee-jne-anteraja-sicepat/>
- Broto, B. E. (2020). PENGARUH TINGKAT UPAH, KESEJAHTERAAN DAN LOYALITAS TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. SAPADIA BOOMBARA WATERPARK RANTAUPRAPAT. *Ekonomi Bisnis Manajemen Dan Akuntansi (EBMA)*, 1(1), 126–130.
- Farida, A. (2020). *PENGARUH TINGKAT PENDAPATAN DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KESEJAHTERAAN KARYAWAN PABRIK GENTENG SOKKA KEBUMEN*.
- Firdaus Yusdiansyah, M., & Sumanto, A. (2022). Pengaruh Kesejahteraan Tenaga Kerja Terhadap Kinerja Pada Industri Marmer UD Surya Onix. In *PRIMANOMICS: JOURNAL OF ECONOMICS AND BUSINESS* (Vol. 20, Issue 3). <https://jurnal.ubd.ac.id/index.php/ds>
- Gebian, G. (2023). *The Influence of Organizational Culture, Motivation and Welfare on Employee Performance at PT Duta Persada Duper (Literature Review)*. <https://doi.org/10.31933/dijms.v4i6>
- Gojek.com. 2025, 17 Maret. Insurance. Diakses pada 20 April 2025. Dari: <https://www.gojek.com/blog/gosend/asuransi-layanan-gosend>
- Hariri, A., Hasmy, A., Rubiyanto, H., Mahmudah, D., Wahyuni, W., Tinggi Ilmu Kesehatan Pertamedika, S., & Corresponding Author, I. (2024). Orientation et Conseil Research Psychologie. *Orientation et Conseil*, 1(3), 178–186. <https://doi.org/10.70177/rpoc.v1i3.1318>
- Hendri, W. (2021). PENGARUH MODAL DAN PENDAPATAN TERHADAP KESEJAHTERAAN KARYAWAN PADA UMKM DI KABUPATEN LOMBOK TIMUR. *Jurnal Aplikasi Perpajakan*, 5(1), 1–8.
- Kumparan.com. 2022, 23 Desember. Jam Kerja Kurir ID Express dan Jadwal Pick Up Paket. Diakses pada 20 April 2025. Dari: <https://kumparan.com/berita-bisnis/jam-kerja-kurir-id-express-dan-jadwal-pick-up-paket-1zUKmS5o7X3>
- L, B. P., Kumar, B. K., & Glossom, F. T. (2022). *EMPLOYEE WELFARE AND ITS IMPACT ON JOB SATISFACTION-AN ANALYSIS WITH REFERENCE TO MANUFACTURING COMPANIES* (Vol. 7, Issue 5). [www.ijnrd.org](http://www.ijnrd.org)
- Liana, E., & Hartono, H. (2024). *Factors Affecting Employee Performance: Analysis of Work-Life Balance, Competence, Employee Welfare, and Career Development*. 3(2). <https://doi.org/10.38035/ijam.v3i2>
- Lin, D., Tang, X., Li, H., & He, G. (2023). An empirical research on employee welfare and internal control quality. *PLoS ONE*, 18(8 August). <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0290009>

- Putera, W., & Lestari Yahya, I. (2021). Factors that Affect Employee Welfare in Improving Employee Performance at Pt. Semen Indonesia (SIG) Persero TBK. In *Asian Journal of Social Science and Management Technology* (Vol. 3). www.ajssmt.com
- Rathore, A. (2015). *IMPACT OF EMPLOYEE WELFARE AND BENEFITS ON EMPLOYEE RETENTION: A CONCEPTUAL MODEL*.
- Rizal, F. (2023). *Fulfillment of Employee Welfare and Work Environment on Employee Performance in Jakarta*. <https://doi.org/10.31933/dijdbm.v4i4>
- Safaah, A. S., & Hayati, R. (2020). *STUDI KASUS MARGARIA GROUP YOGYAKARTA ) THE EFFECT OF INCOME, LIFESTYLE, HEALTH, AND RELIGIOSITY ON THE ECONOMIC WELFARE OF EMPLOYEE WOMEN IN HALAL FASHION INDUSTRY (CASE STUDY OF YOGYAKARTA MARGARIA GROUP*.
- Sorn, M. K., Fienena, A. R. L., Ali, Y., Rafay, M., & Fu, G. (2023). The Effectiveness of Compensation in Maintaining Employee Retention. *OALib*, 10(07), 1–14. <https://doi.org/10.4236/oalib.1110394>
- Suanto, E., & Bagus Made Agung Dwijatenaya, I. (2022). *FACTORS THAT AFFECT EMPLOYEE PERFORMANCE AT THE MANPOWER AND TRANSMIGRATION OFFICE OF WEST KUTAI REGENCY*. 02(2), 224–228. <https://doi.org/10.36418/jrssem.v2i2.250>
- Kasan K. Suantha., Andiny Fadilah Fadilah Putri.(2025). Pengaruh Sistem Pengendalian Internal Dan Sistem Pelaporan Keuangan Terhadap Akuntabilitas Kinerja Satuan Reserse Narkoba Polisi Daerah Jawa Timur
- Neng Tika Septika., Putri Utami. (2024).Pengaruh Manajemen Keuangan dan Pemahaman Akuntansi dalam Meningkatkan Keberlanjutan UMKM Di Pasar Kiaracondong
- Salimah Arif Nur Kamilah (2024) Analisis Penerapan Sistem Informasi Akuntansi Penggajian Pada PT. Istana Baladewa
- Rd. Dandy Tresna Soeriawibawa (2017) Pengaruh Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Bagian Produksi CV.Triady Motor
- Eka Purwanda (2017) Pengaruh Pelayanan Prima Terhadap Kepuasan Satuan Kerja Di Lingkup Kantor Pelayanan Perbendaharaan Negara Bandung I
- Amelia Sepia Fitri Wandini., Ady Tia Ramadhan.(2024).Pengaruh Kualitas Pelayanan Dan Fasilitas Terhadap Kepuasan Pasien Studi Puskesmas Cicangkang Girang