

MAKNA KOMPENSASI DALAM MEMBENTUK KEPUASAAN KERJA KARYAWAN PADA TOKO SAMI JAYA

¹Marsanda Puspa Ayu, ²H. Puji Isyanto

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Buana Perjuangan
Karawang

Jl. Kp. Lamarin No.23, Palumbonsari, Kec. Karawang Timur, Karawang, Jawa Barat 41314

¹mn22.marsandaayu@mhs.ubpkarawang.ac.id, ²puji.isyanto@ubpkarawang.ac.id

ABSTRAK	Article history
<p>Penelitian ini bertujuan untuk memahami makna kompensasi dalam membentuk kepuasan kerja karyawan pada Toko Sami Jaya, sebuah usaha distribusi air minum dalam kemasan di Karawang. Kompensasi, baik dalam bentuk finansial maupun non-finansial, menjadi salah satu faktor utama yang memengaruhi loyalitas dan motivasi kerja karyawan. Melalui pendekatan kualitatif dengan metode wawancara, diskusi terfokus, dan studi pustaka, penelitian ini menemukan bahwa mayoritas karyawan merasa puas dengan sistem kompensasi yang diterapkan. Gaji, tunjangan, dan insentif dianggap adil karena disesuaikan dengan tanggung jawab dan masa kerja masing-masing. Selain itu, suasana kerja yang nyaman serta apresiasi dari pimpinan turut memperkuat semangat kerja. Meski demikian, masih terdapat kekurangan berupa belum adanya pedoman tertulis dan sistem administrasi yang transparan dalam pengelolaan kompensasi. Kondisi ini berisiko menimbulkan ketidakjelasan dan kesalahpahaman di masa depan. Penelitian ini menyarankan pentingnya peningkatan transparansi dan penyusunan SOP terkait kompensasi, serta penggunaan teknologi sederhana untuk pencatatan keuangan. Keseluruhan temuan ini menunjukkan bahwa sistem kompensasi yang tepat tidak hanya meningkatkan kepuasan kerja, tetapi juga berkontribusi terhadap keberlangsungan dan stabilitas usaha dalam jangka panjang, khususnya di sektor usaha kecil dan menengah (UKM).</p> <p>Kata kunci: kompensasi, kepuasan kerja karyawan, sumber daya manusia</p>	<p>Received: Juli 2025 Reviewed: Juli 2025 Published: Juli 2025</p> <p>Plagirism checker no 886 prefix doi : 10.8734/musytari.v1i2.359</p> <p>Copyright : author Publish by : musytari</p>  <p>This work is licensed under a creative commons attribution-noncommercial 4.0 international license</p>

PENDAHULUAN

Kompensasi dalam bisnis agen minuman seperti Toko Sami Jaya merupakan faktor penting yang memengaruhi kepuasan kerja karyawan. Menurut (Newman.G, 2020) kompensasi tidak hanya mencakup gaji, tetapi juga penghargaan non-finansial seperti pengakuan dan lingkungan kerja yang mendukung. Namun, pada usaha kecil seperti Toko Sami Jaya, kebijakan kompensasi belum dirancang secara strategis, sehingga muncul ketidakpuasan karyawan, yang ditandai dengan keluhan terhadap ketidakadilan insentif dan tingginya perputaran tenaga kerja.

Gejala masalah ini mencerminkan ketidaksesuaian antara harapan karyawan dan imbalan yang diterima. Studi oleh (Pradhan, R. K., & Jena, 2019) menyatakan bahwa ketidakpuasan kompensasi dapat menurunkan motivasi dan kinerja. Di Toko Sami Jaya, beberapa karyawan merasa beban kerja tidak sebanding dengan imbalan, dan usaha mereka kurang dihargai. Jika tidak ditangani, hal ini berpotensi merusak dinamika kerja dan menurunkan produktivitas tim.

(Robbins, S. P., & Judge, 2019) menekankan bahwa ketidakpuasan terhadap kompensasi berdampak jangka panjang, terutama dalam bentuk rendahnya komitmen organisasi dan

meningkatkan turnover. Bagi Toko Sami Jaya, ini berarti biaya rekrutmen dan pelatihan akan terus meningkat, serta reputasi sebagai tempat kerja bisa menurun. Penelitian ini, berjudul "Makna Kompensasi dalam Membentuk Kepuasan Kerja Karyawan pada Toko Sami Jaya", bertujuan memahami bagaimana karyawan memaknai kompensasi dan dampaknya terhadap kepuasan kerja. Melalui pendekatan kualitatif, hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi acuan dalam membangun sistem kompensasi yang adil, transparan, dan sesuai kebutuhan karyawan, khususnya di sektor UKM.

METODE PENELITIAN

Tujuan penelitian

Untuk mengetahui kendala pengambilan keputusan:

- A. Memahami makna kompensasi bagi karyawan
- B. Menganalisis dampak sistem kompensasi yang ada
- C. Menyusun rekomendasi penyempurnaan sistem kompensasi

Jenis penelitian

Metode penelitian kualitatif memiliki beberapa jenis penelitian. Beberapa penelitian kualitatif yang dapat disebutkan adalah fenomenologi, etnografi, studi kasus, *grounded theory*, *critical research*. Menurut Merriam (2009), berikut ini jenis penelitian kualitatif antara lain:

a. *Phenomenology*

Penelitian fenomenologi adalah penelitian yang fokus pada studi pengalaman hidup seseorang atau metode untuk mempelajari bagaimana individu secara subjektif merasakan pengalaman dan memberikan makna dari fenomena tersebut. Aliran ini bersumber dari filsafat fenomenologi yang menekankan pada pengalaman itu sendiri dan bagaimana pengalaman mengubah sesuatu menjadi kesadaran. Karena itu penelitian fenomenologi adalah studi tentang pengalaman sadar masyarakat tentang dunia kehidupan mereka, yaitu kehidupan sehari-hari dan tindakan sosial.

b. *Ethnography*

Penelitian etnografi adalah penelitian yang digunakan untuk meneliti budaya tertentu dengan cara menyelami manusia secara alamiah dalam konteks sosial budayanya. Aliran pemikiran ini muncul pada akhir abad kesembilan belas di mana para antropolog terlibat dalam observasi partisipan di lapangan dalam kerangka penelitian budaya. Dalam perkembangannya, kini terdapat banyak bentuk etnografi seperti sejarah hidup, etnografi kritis, auto etnografi, dan etnografi feminis. Secara keseluruhan fokus etnografi adalah fokus pada masyarakat dan budaya manusia yang mengacu pada keyakinan, nilai-nilai, dan sikap yang membentuk pola perilaku sekelompok orang tertentu.

c. *Grounded Theory*

Penelitian *grounded theory* adalah penelitian yang berusaha membentuk dan membangun teori dari data langsung yang dikumpulkan peneliti dan bukan dari teori yang telah ada. Jenis penelitian ini diperkenalkan pada tahun 1967 oleh sosiolog Glaser dan Strauss. Dalam penelitian ini, peneliti sebagai instrumen utama dan berupaya memperoleh makna dari data. Sebuah teori dikembangkan dari data yang dikumpulkan peneliti.

d. *Narrative Analysis*

Penelitian naratif adalah penelitian yang bersifat narasi yang menceritakan urutan peristiwa secara terperinci. Dalam penelitian ini, peneliti menggambarkan kehidupan individu, mengumpulkan cerita tentang kehidupan orang-orang, dan menuliskan cerita pengalaman individu. Cerita atau narasi adalah bentuk pembuatan makna yang alami, cara memahami pengalaman, berkomunikasi dengan orang lain, dan memahami dunia di sekitar. Penelitian ini muncul dalam bentuk biografi, sejarah hidup, sejarah lisan, otoetnografi, dan otobiografi.

e. Critical Research

Jenis penelitian ini bertujuan untuk mengkritik dan menantang, mengubah dan memberdayakan. Penelitian ini bukan hanya mempelajari, melainkan mengkritik dan mengubah masyarakat itu sendiri. Pada perkembangannya, penelitian kritis dihubungkan dengan hermeneutika kritis, yaitu penelitian yang berupaya mengembangkan suatu bentuk kritik terhadap budaya Masyarakat.

Waktu dan Tempat Penelitian

Adapun waktu penelitian ini di garap mulai tanggal 25 juni 2025 s.d selesai dan di langsungkan di toko sami jaya milik hj. Denti Rukiah

Target/Subjek Penelitian

Subjek ini adalah menganalisis makna kompensasi dalam membentuk kepuasan kerja karyawan pada toko sami jaya

Prosedur Penelitian

Prosedur pelaksanaan penelitian kualitatif bersifat fleksibel sesuai dengan kebutuhan, serta situasi dan kondisi di lapangan. Secara garis besar tahapan penelitian jenis kualitatif adalah sebagai berikut:

1. Merumuskan masalah sebagai fokus penelitian
2. Mengumpulkan data di lapangan
3. Menganalisis data
4. Merumuskan data
5. Merumuskan hasil studi
6. Menyusun rekomendasi untuk pembuatan keputusan

Data, Instumen dan Teknik pengumpulan

Dalam buku metodologi penelitian yang dibuat oleh UIN Malang berbentuk e-book mendefinisikan bahwa pengumpulan data ialah tahapan yang sangat penting dalam penelitian. Teknik pengumpulan data yang tepat akan menghasilkan data dengan keyakinan yang tinggi, begitu pula sebaliknya. Maka dari itu, pada tahapan ini tidak boleh salah dan harus diikuti dengan cermat prosedur dan ciri-ciri dari penelitian kualitatif. Dalam metode kualitatif peneliti kali ini menggunakan berberapa macam teknik dalam pengumpulan data yaitu wawancara, diskusi terfokus, dan studi pustaka.

1. Wawancara: Peneliti dan partisipan atau narasumber saling berdialog dan aktif bertanya jawab. Tujuannya adalah untuk memperoleh keterangan yang dibutuhkan untuk penelitian.
2. Diskusi terfokus: membahas suatu topik secara spesifik yang berkaitan dengan objek lalu membuat rincian apa yang harus ditulis ke dalam penelitian ini.
3. Studi Pustaka: dilakukan melalui pengumpulan bahan pustaka dan kutipan referensi. Data penelitian ini dikumpulkan dengan bahan pustaka sekunder melalui buku jurnal- jurnal hasil penelitian para mahasiswa dan pendidik dari berbagai universitas yang berkaitan dengan objek yang diteliti.

Teknik analisis data

Menurut Spradley Analisis data dalam penelitian kualitatif bisa dilakukan dengan berbagai teknik seperti dengan teknik analisis domain, teknik analisis taksonomi, teknik analisis komponensial, dan teknik analisis temakultural. Semua teknik ini bisa digunakan oleh peneliti untuk membantu dalam analisis data sesuai dengan objek penelitiannya agar dapat memilih penting dan tidaknya data yang diperoleh sesuai dengan kontribusinya untuk menjawab fokus penelitiannya

1. Analisis dominan

Analisis Domain adalah usaha yang dilaksanakan oleh peneliti guna mendapatkan gambaran umum terkat data untuk menjawab fokus penelitian. Pada umumnya analisis domain ini hanya mendapatkan gambaran umum saja sehingga data yang diperoleh

tidak mendalam bahkan hanyadiper permukaan saja akan tetapi sudah menghasilkan domain-domain atau kategori-kategori dari objek yang diteliti.

2. Analisis taksonomi

Analisis Taksonomi merupakan analisis data terhadap keseluruhan data yang dihasilkan dari domain-domain yang telah ditetapkan. Data domain-domain yang telah ditetapkan dikaji dan ditelaah dengan lebih mendalam dengan menggunakan analisis taksonomi atau analisis dengan cara mengelompokkan berdasarkan tingkatan atau klasifikasi.

3. Analisis komponensial

Analisis Komponensial adalah analisis data yang dilakukan untuk mencari data yang berbeda atau yang kontras. Analisis ini dilakukan terhadap data yang terkumpul dari hasil wawancara, observasi dan dokumentasi, sehingga dengan menggunakan analisis ini dapat disesuaikan atau tidaknya data, kemudian jika menemukan perbedaan diperlukan untuk memilah data yang lebih kuat diantara perbedaan data tersebut.

4. Analisis tema kultural

Analisis Tema Kultural merupakan analisis untuk mencari gejala-gejala yang menjadi benang merah antara data lintas domain, taksonomi dan komponensial sehingga bisa dijadikan landasan dalam menentukan situasi objek penelitian yang sebelumnya masih remang-remang atau tidak jelas. Dalam analisis ini peneliti harus membaca secara cermat terhadap data penting yang diperoleh, memberikan kode terhadap data penting tersebut kemudian membaca kajian pustaka atau teori yang terkait dengan permasalahan dan konteks penelitian. Dengan Berdasarkan seluruh hasil analisis yang dilakukan, peneliti mengerjakan rekonstruksi dalam bentuk deskripsi, narasi dan argumentasi terhadap hasil tersebut. Dalam hal ini sangat diperlukan kejelian, kecerdasan, ketelitian, dan keahlian peneliti agar dapat mengambil kesimpulan secara umum sesuai objek penelitian.

DASAR PENGEMBANGAN THEORY

Menurut (Kundarti et al., 2022) adalah bentuk pembayaran atau imbalan yang diberikan kepada karyawan dari hasil pekerjaannya. Sedangkan menurut (Kundarti et al., 2022) menjelaskan bahwa kompensasi adalah aturan pembagian jasa secara keseluruhan bagi employer maupun employee yang berupa pemberian secara langsung seperti uang maupun yang tidak langsung. Terdapat 3 komponen kompensasi diantaranya:

- 1) Pembayaran uang secara langsung atau direct financial payment yang berupa dalam bentuk gaji, dan intensif atau komisi.
- 2) Pembayaran tidak langsung atau indirect payment dalam bentuk tunjangan dan asuransi.
- 3) Ganjaran non finansial atau non-financial rewards misalkan jam kerja yang luwes dan kantor yang bergengsi tinggi. Mondy dan Noe (2015) membedakan 2 jenis kompensasi, diantaranya:
 - a. Kompensasi finansial terdiri dari kompensasi terdiri finansial langsung dalam bentuk gaji, upah, bonus, dan komisi dan kompensasi tidak langsung berupa jaminan pensiun, jaminan sosial tenaga kerja, bantuan pendidikan, cuti dan lain-lain,
 - b. Kompensasi non finansial terdiri dari interpersonal reward yakni adanya hubungan interpersonal dengan sesama status sosial di organisasi serta berkomitmen pada organisasi dan personal growth reward yakni hubungan personal dalam variasi pekerjaan, pengembangan diri dan partisipasi dalam pengambilan keputusan. Pemberian kompensasi memiliki tujuan-tujuan yang positif, (Kundarti et al., 2022) menyebutkan tujuan pemberian kompensasi diantaranya:

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil penelitian

Toko Sami Jaya merupakan sebuah usaha agen minuman yang telah berdiri dan berkembang di kawasan Karawang. Usaha ini dimiliki dan dikelola oleh Hj. Denti Rukiah bersama keluarganya. Sejak awal, Hj. Denti Rukiah telah menunjukkan jiwa wirausaha yang kuat. Perjalanan bisnisnya dimulai pada tahun 1989 dengan membuka usaha mebel/furniture. Usaha tersebut berjalan selama kurang lebih delapan tahun, hingga akhirnya pada tahun 1997 beliau memutuskan untuk mengubah arah usahanya menjadi sebuah mini market.

Namun, seiring waktu, persaingan usaha ritel di Karawang semakin ketat dengan munculnya jaringan waralaba besar seperti Alfamart dan Indomart. Hal ini berdampak signifikan terhadap penurunan omzet mini market yang dikelola Hj. Denti. Menghadapi tantangan tersebut, beliau tidak menyerah, melainkan melakukan transformasi usaha. Ia memutuskan untuk berfokus pada distribusi Air Minum Dalam Kemasan (AMDK). Usaha ini dimulai dari skala kecil, hanya dengan 10 galon, namun kini telah berkembang pesat menjadi sekitar 3.000 galon. Bahkan, Toko Sami Jaya saat ini telah memiliki enam armada pengiriman, yang terdiri dari enam mobil dan dua kendaraan roda tiga (cator), serta melayani penjualan hingga ±65.000 galon per bulan untuk wilayah Karawang dan sekitarnya.

Dalam operasional sehari-harinya, usaha ini dijalankan bersama sejumlah karyawan yang menjadi bagian penting dalam menunjang kelangsungan bisnis. Hj. Denti Rukiah sebagai pemilik sangat menyadari bahwa karyawan merupakan aset utama. Berdasarkan hasil kuesioner yang disebarkan kepada karyawan, ditemukan bahwa kompensasi yang diberikan oleh Toko Sami Jaya memiliki pengaruh besar dalam membentuk kepuasan kerja dan loyalitas. Karyawan menyatakan bahwa kompensasi finansial yang diterima, seperti gaji, insentif, dan tunjangan, dinilai sudah cukup adil dan merata, karena disesuaikan dengan beban kerja serta posisi masing-masing. Selain itu, bentuk kompensasi non-finansial seperti lingkungan kerja yang nyaman, sikap apresiatif dari atasan, serta pujian dan penghargaan terhadap kinerja, turut memperkuat semangat kerja para karyawan.

Walaupun sebagian besar karyawan menyatakan puas, mereka juga mengusulkan pentingnya transparansi yang lebih baik dalam sistem kompensasi agar tidak menimbulkan kesalahpahaman, terutama terkait perbedaan tanggung jawab dan posisi. Penentuan gaji dan tunjangan di Toko Sami Jaya selama ini mempertimbangkan faktor kinerja individu, masa kerja, serta tanggung jawab masing-masing karyawan. Distribusi THR dan bonus juga dinilai sudah berjalan cukup adil, meskipun terdapat harapan agar sistem keuangan bisa lebih ditingkatkan untuk masa mendatang.

Bagi para karyawan, kompensasi bukan sekadar persoalan finansial, melainkan juga bentuk penghargaan atas kontribusi dan dedikasi mereka terhadap perusahaan. Kompensasi yang layak mampu menciptakan rasa aman, meningkatkan motivasi, serta memperkuat ikatan emosional antara karyawan dan perusahaan. Melalui penelitian ini, dapat disimpulkan bahwa sistem kompensasi yang diterapkan di Toko Sami Jaya sudah berjalan cukup baik. Namun, peningkatan penghargaan non-material dan transparansi dalam komunikasi mengenai kebijakan kompensasi dapat semakin memperkuat kepuasan kerja dan loyalitas karyawan. Hal ini tidak hanya berdampak positif bagi karyawan secara individual, tetapi juga berkontribusi terhadap stabilitas dan keberlanjutan usaha dalam jangka panjang.

Pembahasan

Toko Sami Jaya sebagai agen minuman saat ini masih menerapkan sistem manajemen yang cukup sederhana. Salah satu aspek yang mencerminkan kondisi tersebut adalah pengelolaan kompensasi yang belum sepenuhnya menggunakan pendekatan berbasis sistem digital atau terstandarisasi. Proses penentuan gaji, tunjangan, hingga pemberian insentif masih dilakukan secara manual dan bersifat informal berdasarkan pertimbangan langsung dari pemilik toko.

Kondisi ini terjadi karena skala usaha yang masih tergolong mikro dengan jumlah karyawan yang tidak terlalu banyak. Oleh sebab itu, pemilik toko masih dapat mengelola seluruh sistem kompensasi, termasuk pembayaran gaji, pembagian bonus, hingga penghargaan non-finansial secara langsung tanpa membutuhkan sistem administrasi yang kompleks.

Dari hasil wawancara dan kuesioner, diketahui bahwa meskipun sistem kompensasi di Toko Sami Jaya berjalan dengan cukup adil menurut persepsi karyawan, namun masih terdapat beberapa keterbatasan. Salah satunya adalah belum adanya pedoman tertulis atau standar operasional prosedur (SOP) yang mengatur secara rinci tentang struktur kompensasi. Hal ini berpotensi menimbulkan ketidakjelasan atau kesalahpahaman, khususnya ketika terjadi perubahan beban kerja atau perbedaan tanggung jawab antar karyawan.

Sistem pencatatan keuangan yang digunakan untuk mendukung pembayaran kompensasi juga masih bersifat manual. Seluruh pencatatan terkait gaji, insentif, dan bonus dilakukan dengan menggunakan buku catatan atau pencatatan sederhana. Meskipun cara ini cukup efektif untuk usaha dengan skala kecil, namun metode ini memiliki kelemahan dari sisi akurasi dan efisiensi. Risiko terjadinya human error, seperti kesalahan pencatatan atau hilangnya data, menjadi tantangan yang perlu diantisipasi. Selain itu, dalam hal penentuan gaji dan tunjangan, Toko Sami Jaya masih bergantung pada pertimbangan subjektif berdasarkan hasil pengamatan langsung terhadap kinerja dan beban kerja karyawan. Meskipun hal ini berjalan cukup baik selama ini, namun tanpa adanya sistem evaluasi yang jelas, potensi ketidakmerataan dalam distribusi kompensasi tetap bisa terjadi, terutama ketika usaha mulai berkembang dan jumlah karyawan bertambah.

Dari sisi pengembangan ke depan, beberapa karyawan memberikan masukan penting terkait perlunya transparansi yang lebih tinggi dalam sistem kompensasi. Transparansi ini tidak hanya terkait besaran gaji dan bonus, tetapi juga mengenai indikator atau kriteria yang digunakan dalam penilaian kinerja dan pemberian penghargaan. Selain itu, adopsi teknologi sederhana, seperti penggunaan aplikasi keuangan atau software penggajian, dinilai akan sangat membantu meningkatkan efisiensi dan akurasi dalam pengelolaan kompensasi. Dengan demikian, meskipun sistem kompensasi di Toko Sami Jaya saat ini sudah cukup memadai untuk skala usaha yang berjalan, namun terdapat peluang besar untuk melakukan perbaikan. Perbaikan tersebut dapat berupa penyusunan SOP terkait kompensasi, peningkatan transparansi, serta adopsi teknologi sederhana untuk mendukung pencatatan dan perhitungan keuangan yang lebih akurat dan efisien.

Kesimpulan dan implikasi

Penelitian yang dilakukan di Toko Sami Jaya menunjukkan bahwa pemberian kompensasi memiliki pengaruh besar terhadap kepuasan kerja karyawan. Kompensasi yang dimaksud bukan hanya berupa penghasilan tetap seperti gaji dan insentif, tetapi juga mencakup bentuk penghargaan non-material seperti pengakuan terhadap kinerja, suasana kerja yang mendukung, serta perlakuan yang adil dari pihak manajemen. Sebagian besar karyawan merasa bahwa kompensasi yang mereka terima sudah sesuai dengan beban dan tanggung jawab masing-masing, meskipun masih ditemukan beberapa kendala seperti belum adanya sistem baku dan keterbukaan informasi dalam pengelolaannya. Hasil ini mengindikasikan bahwa kompensasi yang diberikan secara tepat mampu menciptakan rasa aman, meningkatkan semangat kerja, serta memperkuat ikatan emosional antara pekerja dan tempat mereka bekerja. Dengan demikian, pemberian kompensasi yang adil dan transparan tidak hanya berdampak pada kinerja individu, tetapi juga dapat meningkatkan stabilitas usaha secara keseluruhan. Dalam konteks usaha kecil seperti Toko Sami Jaya, sistem kompensasi yang terstruktur akan membantu menekan angka pergantian karyawan dan menjaga kesinambungan operasional.

DAFTAR PUSTAKA

- Kundarti, F. K., Rini, I. T. C., & Setiawati, T. S. (2022). Makna Kompensasi Dalam Perspektif Keberlangsungan Hidup (Studi Kasus Motivasi dan Kompensasi Satuan Pekerja Keamanan Outsourcing pada PT Pesonna Optima Jasa Di Sleman Yogyakarta). *Journal Competency of Business*, 6(01), 1-25. <https://doi.org/10.47200/jcob.v6i01.1286>
- Newman.G, milkovich & b. G. j. (2020). *compensations* (12th ed.).
- Penelitian, M., Agus, K., Ip, S., Si, M., Ip, S., Kom, S., & Ap, M. (2023). *METODE PENELITIAN KUALITATIF* Dr. Agus Subagyo, S.IP., M.Si, Dr. Indra Kristian, S.IP., S.Kom., M.AP., CIQaR (Issue July).
- Pradhan, R. K., & Jena, L. K. (2019). *Workplace Spirituality and Employee Job Satisfaction: A Multidimensional Approach* (25(1), 1-1). *Journal of Human Values*,.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2019). *Organizational Behavior*.
- Waruwu, M. (2024). Pendekatan Penelitian Kualitatif: Konsep, Prosedur, Kelebihan dan Peran di Bidang Pendidikan. *Afeksi: Jurnal Penelitian Dan Evaluasi Pendidikan*, 5(2), 198-211. <https://doi.org/10.59698/afeksi.v5i2.236>