P-ISSN : 2654-4946
E-ISSN : 2654-7538 https://doi.org/10.37817/ikraith-ekonomika.v8i3

Pengaruh Pengembangan Karir dan Beban Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan Gen Z di Ara's Coffee

[1]Ana Julia Mardiana, [2]Aprillia Puspasari
[1]Manajemen, Universitas Bina Sarana Informatika, Bekasi

E-mail: [1]anajuliaaa273@gmail, [2]aprilia.alp@bsi.ac.id

ABSTRAK

Industri food and beverage saat ini mengalami pertumbuhan dan perkembangan yang sangat pesat, namun di balik kesuksesan tersebut menghadapi tantangan dalam pengelolaan SDM. Penelitian ini menemukan bahwa karyawan Gen Z di Ara's Coffee & Eatery kurang puas dengan program pengembangan karir dan menghadapi beban kerja yang tinggi. Penelitian dilakukan menggunakan metode kuantitatif dengan observasi, wawancara, dan kuesioner pada seluruh 30 karyawan G en Z. Hasil analisis menunjukkan pengembangan karir tidak berpengaruh signifikan terhadap turnover intention (t hitung 1,644< t tabel 2,052), sedangkan beban kerja berpengaruh signifikan (t hitung 5,573 > t tabel 2,052). Secara simultan, pengembangan karir dan beban kerja bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap turnover intention (F hitung 40,366 > F tabel 3,35). Dapat disimpulkan bahwa beban kerja memiliki pengaruh yang lebih besar dibandingkan pengembangan karir dalam mendorong *turnover intention*. Disarankan agar Ara's Coffee & Eatery dapat mengelola pengembangan karir dan beban kerja secara optimal untuk menurunkan turnover intention karyawan Gen Z.

Kata kunci : ***Pengembangan Karir, Beban Kerja, Turnover Intention***

ABSTRACT

The food and beverage industry is currently experiencing rapid growth and development, but behind this success are challenges in HR management. This study found that Gen Z employees at Ara's Coffee & Eatery are less satisfied with career development programs and face high workloads. The research was conducted using quantitative methods with observation, interviews, and questionnaires on all 30 Gen Z employees. The results of the analysis show that career development has no significant effect on turnover intention (t count 1.644 < t table 2.052), while workload has a significant effect (t count 5.573 > t table 2.052). Simultaneously, career development and workload together have a significant effect on turnover intention (F count 40.366 > F table 3.35). It can be concluded that workload has a greater influence than career development in driving turnover intention. It is recommended that Ara's Coffee & Eatery manage career development and workload optimally to reduce the turnover intention of Gen Z employees.

Keyword : ***Career Development, Workload, Turnover Intention***

https://doi.org/10.37817/ikraith-ekonomika.v8i3
P-ISSN : 2654-4946
E-ISSN : 2654-7538

1. PENDAHULUAN

Industri *food and beverage* (F&B), sering menghadapi tantangan unik dalam mempertahankan karyawan Generasi Z yang memiliki ekspektasi karir dan work life balance yang berbeda. "Pertumbuhan populasi dunia melahirkan berbagai generasi, mulai dari Generasi Baby Boomers (1946-1960) hingga Generasi Z (1995-2010). Generasi Z dikenal sebagai generasi yang sudah akrab dengan teknologi, serta memiliki kepedulian tinggi terhadap isu sosial" (Firamadhina & Krisnani, 2021) . "Gen Z lebih sering berpindah pekerjaan dibandingkan generasi sebelumnya, dengan rata-rata masa kerja hanya sekitar 2,3 tahun di satu perusahaan" (State of Organizations 2023 McKinsey & Company, n.d.). Turnover intention, yaitu keinginan karyawan untuk meninggalkan tempat kerja karena berbagai alasan.

Sejumlah organisasi telah mulai merespons tingkat turnover intention dengan mengimplementasikan pengembangan karir. Pengembangan karir merupakan bentuk investasi organisasi terhadap karyawan yang menciptakan rasa dihargai dan loyalitas. "Sebanyak 61% karyawan Generasi Z menyatakan peluang pengembangan karir yang jelas menjadi faktor utama dalam menjaga loyalitas mereka terhadap perusahaan. Selain pengembangan karir, beban kerja juga menjadi aspek penting yang perlu diperhatikan terkait dengan *Turnover intention*" (PwC, 2023) . Beban kerja sebagai kumpulan tuntutan tugas yang harus dituntaskan segera dalam jangka waktu tertentu oleh karyawan.

Penelitian ini didasarkan pada teori pertukaran sosial yang melihat hubungan karyawan dan organisasi sebagai pertukaran. Penelitian dilakukan di Ara's Coffee & Eatery, yang berlokasi di Cikarang Pusat. Berdasarkan hasil observasi ditemukan bahwa karyawan Gen Z di Ara's Coffee & Eatery mengeluhkan kurangnya jalur karir yang jelas dan kesempatan untuk mengembangkan keterampilan. Selain itu, mereka menghadapi beban kerja yang berat dan shift tidak teratur. Kombinasi dari kurangnya pengembangan karir dan beban kerja yang tinggi ini menyebabkan niat untuk *turnover intention* dan perlu penanganan segera.

2. LANDASAN TEORI

Pengembangan Karir

"Pengembangan karir merupakan suatu proses meningkatkan kemampuan kerja individu agar meraih jenjang karir yang diinginkan." (Priansa, 2021) . "Pengembangan karir menjadi sumber daya utama untuk menjaga keunggulan kompetitif organisasi sebagai bagian dari pengembangan sumber daya manusia yang berkelanjutan" (Irawan, 2024).

Pengembangan karir adalah proses berkelanjutan yang dilakukan baik oleh individu maupun organisasi, dengan tujuan meningkatkan kemampuan serta mewujudkan rencana karir yang diinginkan secara optimal. Menurut (Priansa, 2016) Indikator Pengembangan Karir: 1. Peningkatan kompetensi 2. Perluasan tanggung jawab 3. Kemajuan dalam struktur organisasi 4. Pengakuan atas keahlian 5. Peningkatan gaji 6. Tingkat kepuasan karyawan.

Beban Kerja

"Beban kerja Adalah konsep penting yang berlaku di berbagai bidang, seperti manajemen sumber daya manusia, pendidikan, dan kesehatan mental. Istilah ini mengacu pada jumlah dan tingkat kesulitan tugas yang harus diselesaikan oleh individu atau kelompok dalam jangka waktu tertentu" (Hermawan, 2024). "Beban kerja dapat diartikan sebagai kapasitas tubuh pekerja dalam menerima dan menjalankan pekerjaan. Beban tersebut harus seimbang dengan kemampuan fisik dan psikologis pekerja agar tidak menimbulkan gangguan" (Eka, 2022) .

"Secara umum, beban kerja sebagai total pekerjaan yang harus diselesaikan oleh seorang karyawan, beserta energi yang dibutuhkan untuk menyelesaikan pekerjaan dalam periode waktu tertentu" (Abdul et al., 2023). Beban kerja merupakan elemen krusial yang mengindikasikan tingkat kapasitas individual yang dibutuhkan guna merampungkan tugas. Apabila beban kerja menjadi berlebihan, akan berpotensi memicu stres dan kelelahan. Menurut Koesomowidjojo (2020) dalam (Dexter, 2023), indikator beban kerja meliputi: 1. Kondisi Pekerjaan 2. Penggunaan Waktu 3. Target pekerjaan yang harus dipenuhi.

P-ISSN : 2654-4946
E-ISSN : 2654-7538 https://doi.org/10.37817/ikraith-ekonomika.v8i3

Turnover Intention

Turnover intention adalah kecenderungan atau niat seorang karyawan untuk secara sukarela meninggalkan pekerjaannya karena alasan pribadi" (Ardan & Jaelani, 2021). Salah satu penyebab utama munculnya *Turnover intention* adalah rendahnya tingkat loyalitas karyawan terhadap perusahaan, yang pada akhirnya mendorong mereka untuk keluar dari kerjaan" (Ahmad Farhani, 2025). *Turnover intention* adalah keinginan sukarela karyawan untuk mengakhiri hubungan kerja karena faktor-faktor tertentu, namun niat tersebut belum diwujudkan dalam tindakan nyata.

Alasan di balik keputusan ini bisa berbeda-beda pada setiap individu, mulai dari ketidakp uasan kerja, konflik antara pekerjaan dan keluarga, hingga pertimbangan pribadi lainnya. Menurut Waskito dan Putri (2021) menjelaskan indikator *turnover intention* sebagai berikut (Aisyah & Kristiana, 2024): 1. Peningkatan Absensi tidak masuk kerja. 2. Karyawan yang merasa bosan atau kehilangan motivasi 3. Peningkatan Pelanggaran atau Kesalahan 4. Protes terhadap Atasan 5. Perubahan Perilaku seperti menjadi lebih tertutup kurang antusias. 6. Pencarian pekerjaan alternatif.

3. METODOLOGI

Populasi dalam studi ini terdiri atas 30 karyawan generasi Z yang bekerja di Ara's Coffee & Eatery. Penelitian ini menggunakan sampel jenuh. "Dalam sampel jenuh, semua anggota populasi diikutsertakan sebagai sampel dan dapat menghasilkan data dengan kesalahan yang rendah" (Sugiyono, 2018)) (Placeholder2). Maka sampel penelitian ini sebanyak 30 orang yang bekerja di Ara's Coffee & Eatery. Teknik pengumpulan data menggunakan dua jenis data, yaitu primer dan sekunder. Berdasarkan karakteristik penelitian, data dikumpulkan dengan beberapa metode kuesioner, observasi, dan, wawancara. Data yang terkumpul dianalisis menggunakan SPSS 26 dengan tahapan meliputi uji validitas, reliabilitas, normalitas, heteroskeasitas, multikolinearitas, regresi linear berganda, uji T, uji F, serta koefisien determinasi.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Kualitas Data

1. Uji Validitas

Tabel 1. Hasil Uji Validitas X1

Indikator	R Hitung	R Tabel	Keterangan
X1.1	0,707	0,361	Valid
X1.2	0,711	0,361	Valid
X1.3	0,533	0,361	Valid
X1.4	0,771	0,361	Valid
X1.5	0,852	0,361	Valid
X1.6	0,765	0,361	Valid
X1.7	0,718	0,361	Valid
X1.8	0,907	0,361	Valid
X1.9	0,741	0,361	Valid
X1.10	0,823	0,361	Valid

Tabel X1 (Pengembangan Karir) di atas menunjukkan hasil pengolahan data yang diujikan kepada responden adalah valid karena nilai signifikansi < 0,05 dan nilai R hitung > R tabel 0.361.

Tabel 2. Hasil Uji Validitas X2

Indikator	R Hitung	R Tabel	Keterangan
X2.1	0,611	0,361	Valid
X2.2	0,448	0,361	Valid
X2.3	0,654	0,361	Valid
X2.4	0,655	0,361	Valid
X2.5	0,695	0,361	Valid
X2.6	0,717	0,361	Valid
X2.7	0,780	0,361	Valid
X2.8	0,790	0,361	Valid
X2.9	0,631	0,361	Valid
X2.10	0,386	0,361	Valid

Hasil olah data diatas menunjukan bahwa keseluruhan pernyataan variabel X2 (Beban Kerja) yang diajukan kepada responden adalah valid, karena nilai signifikansi < 0,05 dan nilai R hitung > R tabel 0.361.

https://doi.org/10.37817/ikraith-ekonomika.v8i3
P-ISSN : 2654-4946
E-ISSN : 2654-7538

Tabel 3. Hasil Uji Validitas Y

Indikator	R Hitung	R Tabel	Keterangan
Y1.1	0,652	0,361	Valid
Y1.2	0,807	0,361	Valid
Y1.3	0,740	0,361	Valid
Y1.4	0,724	0,361	Valid
Y1.5	0,818	0,361	Valid
Y1.6	0,477	0,361	Valid
Y1.7	0,722	0,361	Valid
Y1.8	0,897	0,361	Valid
Y1.9	0,826	0,361	Valid
Y1.10	0,600	0,361	Valid

Hasil olah data diatas menunjukan bahwa keseluruhan pernyataan variabel Y (Turnover Intention) yang diajukan kepada responden adalah valid, karena nilai signifikansi < 0,05 dan nilai R hitung > R tabel 0.361.

2. Uji Reabilitas

Tabel 4. Hasil Uji Reabilitas

Variabel	N of items	Cronbach's Alpha	Kriteria	Keterangan
Pengembangan Karir	10	0.914	0,6	Reliabel
Beban Kerja	10	0.841	0,6	Reliabel
Turnover intention	10	0.896	0,6	Reliabel

Nilai Cronbach's Alpha untuk semua variabel X1 (Pengembangan Karir), X2 (Beban Kerja) dan Y (Turnover Intention) memiliki nilai lebih besar dari 0.6 sehingga ketiga variabel ini dinyatakan reliabel.

Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Tabel 5. Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		30
Normal Parameters[a,b]	Mean	0E-7
	Std. Deviation	3.37494216
Most Extreme Differences	Absolute	.156
	Positive	.094
	Negative	-.156
Kolmogorov-Smirnov Z		.857
Asymp. Sig. (2-tailed)		.455

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Dari tabel di atas, residual data menunjukkan nilai Asymp. sig 0,455 yang lebih besar dari 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa data terdistribusi normal.

2. Uji Heteroskedasitas

Tabel 6. Hasil Uji Heteroskedasitas

Coefficients[a]

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	10.227	3.365		3.039	.005
X1	-.034	.071	-.113	-.486	.631
X2	-.146	.101	-.335	-1.446	.160

a. Dependent Variable: ABS_RES

Hasil uji menunjukkan bahwa variabel X1 memiliki nilai signifikansi sebesar 0,631 > 0,05, sedangkan variabel X2 memiliki nilai signifikansi sebesar 0,160 > 0,05, dengan demikian X1 (Pengembangan Karir) dan X2 (Beban Kerja) dinyatakan tidak memiliki gejala heteroskedastisitas.

3. Uji Multikolinearitas

P-ISSN : 2654-4946
E-ISSN : 2654-7538 https://doi.org/10.37817/ikraith-ekonomika.v8i3

Tabel 7. Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients[a]

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	X1	.567	1.762
	X2	.567	1.762

a. Dependent Variable: Y

Hasil uji multikolinearitas dari tabel di atas terlihat nilai toleransi sebesar 0,567 > 0,10 dan nilai VIF sebesar 1,762 < 10,00 maka dapat disimpulkan tidak terjadi multikolinearitas.

4. Uji Regresi Linear Berganda

Tabel 8. Hasil Uji Regresi Berganda

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
		B	Std. Error	Beta
1	(Constant)	-2.529	5.286	
	Pengembangan Karir	.182	.111	.210
	Beban Kerja	.885	.159	.713

a. Dependent Variable: *Turnover intention*

$$Y = \alpha + b_1X1 + b_2X2$$

$$Y = -2.529 + 0,182X1+0,885X2$$

Keterangan :

α. Nilai konstanta sebesar -2,529 menunjukkan apabila variabel pengembangan karir dan beban kerja bernilai nol, maka turnover intention sebesar -2,529.

b1. Koefisien regresi pengembangan karir (X1) bernilai positif sebesar 0,182. Hal ini berarti, setiap peningkatan 1 satuan pada pengembangan karir akan meningkatkan turnover intention sebesar 0,182 satuan.

b2. Koefisien regresi beban kerja (X2) bernilai positif sebesar 0,885. Hal ini berarti, setiap peningkatan 1 satuan pada beban kerja akan meningkatkan turnover intention sebesar 0,885 satuan, dengan asumsi variabel lain tetap konstan.

Uji Hipotesis

1. Uji T

Tabel 9. Hasil Uji T

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-2.529	5.286		-.478	.636
	Pengembangan Karir	.182	.111	.210	1.644	.112
	Beban Kerja	.885	.159	.713	5.573	.000

a. Dependent Variable: *Turnover intention*

1. Nilai t hitung dan nilai t tabel untuk variabel pengembangan karir (X1) sebesar 1.644 < 2.052 dan nilai sig yaitu 0,112 > 0,05, maka Ha ditolak dan Ho diterima, hal ini menunjukkan bahwa tidak ada pengaruh yang signifikan dari pengembangan karir terhadap *turnover intention.*
2. Nilai t hitung dan nilai t tabel untuk variabel beban kerja (X2) adalah 5.573 > t tabel 2.052 dan nilai sig 0,000 < 0,05, maka Ha diterima dan Ho ditolak,

2. Uji F

Tabel 10. Hasil Uji F

ANOVA[a]

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	987.683	2	493.842	40.366	.000[b]
	Residual	330.317	27	12.234		
	Total	1318.000	29			

a. Dependent Variable: *Turnover intention*

b. Predictors: (Constant), Beban Kerja, Pengembangan Karir

https://doi.org/10.37817/ikraith-ekonomika.v8i3
P-ISSN : 2654-4946
E-ISSN : 2654-7538

Dari pengujian F yang tertera pada tabel di atas, menunjukan nilai signifikansi sebesar 0.00 < 0,05 dan nilai F hitung 40.366 > F table 3.354. Hasil dari uji F tersebut menunjukkan bahwa terdapat pengaruh signifikan yang bersamaan antara pengembangan karir dan beban kerja terhadap variable *turnover intention.*

Uji Koefisien Determinasi

1. Uji Koefisien Determinasi Parsial

Tabel 11. Hasil Uji Koefisien Determinasi Parsial X1

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.679[a]	.461	.442	5.03680

a. Predictors: (Constant), Pengembangan Karir

Hasil uji koefisien determinasi parsial menunjukan bahwa X1 (pengembangan karir) berpengaruh sebesar 44.2% terhadap Y (*turnover intention*) dan 55,8% dipengaruhi oleh faktor lain.

Tabel 12 Hasil Uji
Koefisien Determinasi Parsial X2

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.851[a]	.724	.714	3.60245

a. Predictors: (Constant), Beban Kerja

Hasil uji koefisien determinasi parsial menunjukan bahwa X2 (Beban Kerja) berpengaruh sebesar 71.4% terhadap Y (*turnover intention*) dan 28,6% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti.

Hal ini menandakan bahwa tingkat beban kerja yang dirasakan karyawan Gen Z merupakan faktor utama yang mendorong niat mereka untuk keluar dari pekerjaan.

2. Uji Koefisien Determinasi Simultan

Tabel 13 Hasil Uji
Koefisien Determinasi Simultan

Model Summary[b]

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.866[a]	.749	.731	3.49771

a. Predictors: (Constant), Beban Kerja, Pengembangan Karir

b. Dependent Variable: Turnover Intention

Dari tabel diatas nilai Adjusted R Square simultan adalah 0,731, yang berarti pengembangan karir dan beban kerja bersama-sama menjelaskan 73,1% variasi turnover intention karyawan, sementara itu, 26,9% sisanya dipengaruhi oleh variabel yang tidak diteliti seperti kompensasi benefit, lingkungan kerja, dan gaya kepemimpinan.

KESIMPULAN

Dari hasil yang telah dibahas, dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Pengembangan karir dinyatakan tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap *turnover intention* dilihat dari hasil uji t. Nilai t hitung sebesar 1.644 < 2.052 dan nilai sign yaitu 0,112 > 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis alternatif (Ha) ditolak dan hipotesis nol (Ho) diterima.
2. Beban kerja dinyatakan memiliki pengaruh signifikan terhadap turnover intention. Hal ini terlihat dari nilai t hitung 5.573 > t tabel 2.052 dan nilai signifikansi 0.000 < 0.05. Maka semakin tinggi beban kerja, semakin besar kemungkinan karyawan untuk *turnover intention.*
3. Hasil uji F menunjukan nilai sign sebesar 0.00 < 0,05 dan nilai F hitung 40.366 > F table 3.354. Artinya terdapat pengaruh signifikan yang bersamaan antara pengembangan karir dan beban kerja terhadap *turnover intention.* Hal ini mengindikasikan bahwa kedua variabel secara kolektif berdampak pada keinginan karyawan untuk meninggalkan Ara's Coffee & Eatery.

P-ISSN : 2654-4946
E-ISSN : 2654-7538 https://doi.org/10.37817/ikraith-ekonomika.v8i3

SARAN

1. Bagi Penelitian

Selanjutnya disarankan agar penelitian berikutnya menambahkan variabel independen lain yang berpotensi mempengaruhi turnover intention, seperti kompensasi dan benefit, gaya kepemimpinan, dan budaya organisasi.

2. Bagi Perusahaan

Ara's Coffee & Eatery disarankan untuk mengelola pengembangan karir dan beban kerja secara optimal guna menurunkan turnover intention karyawan Gen Z. Hal ini dapat dilakukan dengan menyediakan materi atau fasilitas untuk mengasah keterampilan, memberikan tugas beragam, dan memberi penugasan secara adil.

Evaluasi rutin terhadap sumber daya manusia juga penting untuk efisiensi beban kerja. Strategi seperti pengurangan jam kerja, dukungan menghargai karyawan, dan paket kompensasi kompetitif ketika bekerja melebihi target, hal ini dapat membantu mengurangi turnover intention.

DAFTAR PUSTAKA

Abdul, Andi, & Hardiyono. (2023). *MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA* . Nas Media Pustaka.

Ahmad Farhani, R. A. (2025). Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja Karyawan Terhadap Turnover Intention Pada PT. Triatra Sinergia Pratama Muara Teweh. *Jurnal Bina Manajemen*.

Aisyah, & Kristiana. (2024). *Pengaruh Kepuasan Kerja dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention pada Karyawan di Perusahaan Konstruksi Bangunan*. *2*.

Ardan, M., & Jaelani, A. (2021). *MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA: TURNOVER INTENTION DAPAT MEMPENGARUHI KUALITAS KINERJA PERUSAHAAN* (1st ed.). CV. Pena Persada.

Dexter, A. (2023). *Pengaruh Budaya Kerja, Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Herman Group*. *. 23 NO. 2, JULI*.

Eka, A. R. dkk. (2022). *Kesehatan dan Keselamatan Kerja*. Pradina Pustaka.

Firamadhina, F. I. R., & Krisnani, H. (2021). PERILAKU GENERASI Z TERHADAP PENGGUNAAN MEDIA SOSIAL TIKTOK: TikTok Sebagai Media Edukasi dan Aktivisme. *Share : Social Work Journal*, *10*(2), 199. https://doi.org/10.24198/share.v10i2.31443

Hermawan, E. (2024). *BEBAN KERJA*. EUREKA MEDIA AKSARA.

Irawan, F. H. dkk. (2024). *PENGEMBANGAN SUBER DAYA MANUSIA YANG BERKELANJUTAN (Strategi untuk Meningkatkan Keterampilan dan Kompetensi dalam Organisasi)*. EUREKA MEDIA AKSARA.

Priansa, D. (2016). *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia* (1st ed.). Alfabeta.

Priansa, D. (2021). *Perencanaan dan Pengembangan SDM* (4th ed.). ALFABETA.

PwC. (2023). *The New Talent Landscape: How Gen Z is Reshaping the Workplace. PricewaterhouseCoopers.*

State of Organizations 2023 McKinsey & Company. (n.d.).

Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.

P-ISSN : 2654-4946
https://doi.org/10.37817/ikraith-ekonomika.v8i3 E-ISSN : 2654-7538