

ANALISIS SUMBER DAYA MANUSIA PADA PERUSAHAAN Mc DONALD'S

Anju Simarmata^{1*)}, Dwi Gema Soegesti²
^{1,2}Manajemen

*) Email anjusimarmata@gmail.com

Abstrak Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis sumber daya manusia dalam perusahaan mcdonalds, menggunakan metode penelitian analisis deskriptif dan Berdasarkan teori MSDM tentang bagaimana MSDM ini merupakan asset penting bagi perusahaan dan sebagai factor penggerak utama dalam pelaksanaan seluruh kegiatan dan aktivitas suatu instansi, karena MSDM ini sebagai pengguna untuk mencapai tujuan perusahaan, dengan pengadaan MSDM tanpa memandang geografis. Pengelolaan sumber daya manusia dalam perusahaan Mc Donald's telah dilakukan dengan baik dan merapan strategi building block system. Dalam sistem Building Block ini semua karyawan Mc Donald's di seluruh dunia - apapun background dan posisinya - harus memulai dari fondasi paling bawah yaitu bagaimana cara menggoreng kentang dan menyapu/mengepel lantai. Untuk karyawan crew pemula akan ditempatkan pada posisi paling bawah mulai dari mengangkut barang dari truk ke gudang, dari gudang ke dapur dan sebagainya. Bila dinilai bagus maka dia akan dipindahkan ke bagian pencucian peralatan. Bila dinilai baik lagi maka mulai dipindahkan ke depan yaitu membersihkan meja dan peralatan lain, baru ke dapur untuk memasak. Posisi paling sulit akan didapatkan kemudian di bagian counter untuk melayani pelanggan. Jenjang berikutnya dia akan menjadi crew leader, kalau kinerjanya bagus dia dipromosi menjadi trainee manager. Tujuannya untuk mendapatkan tim manajemen restoran yang terlatih dengan baik.

Kata Kunci : Sumber Daya Manusia, MSDM Internasional

PENDAHULUAN

McDonald's pertama didirikan pada tahun 1940 oleh dua bersaudara Dick dan Mac McDonald, sebelum dibeli oleh Ray Kroc pada tanggal 15 April 1955 dan kemudian diperluas ke seluruh dunia. Sampai pada tahun 2004, McDonald's memiliki 30.000 rumah makan di seluruh dunia dengan jumlah pengunjung rata-rata 50.000.000 orang dan pengunjung per hari dan rumah makan 1.700 orang. Di Indonesia Restoran McDonald's pertama kali berdiri di Sarinah, Jakarta dan dibuka pada 23 Februari 1991. Berbeda dari kebanyakan restoran McDonald's di luar negeri, McDonald's juga menjual ayam goreng dan nasi di restoran-restorannya di Indonesia.

Kisah sukses McDonald's diawali saat Ray Kroc membeli lisensi waralaba McDonald's dari McDonald's bersaudara dan memimpin perusahaan ini melakukan ekspansi ke seluruh dunia. Salah satu strategi pengembangan bisnis secara agresif yang diterapkan oleh Ray Kroc ternyata bertentangan dengan keinginan McDonald's bersaudara sehingga pada tahun 1965 McDonald's bersaudara memutuskan untuk meninggalkan perusahaan bertepatan tahun saat McDonald's menjual sahamnya kepada publik dan menjadi perusahaan terbuka yang sahamnya diperjual belikan di New York Stock Exchange. Untuk menjalankan filosofinya Ray Kroc menjalankan strategi pendekatan pada para franchisees dan suppliers untuk menyatukan visinya, sehingga mereka tidak bekerja untuk McDonald's tetapi bekerja sama dengan McDonald's. Pada para franchisees nya Ray Kroc percaya pada semangat kewirausahaan para franchisees dan memberikan keleluasaan untuk menginovasi menu baru seperti halnya Big Mac, Filet O Fish, Egg McMuffin yang merupakan hasil inovasi para franchisees McDonald's.

Meskipun memberikan keleluasaan inovasi pada franchisees nya Ray Kroc tetap bersikeras agar para franchisees mengikuti nilai inti McDonald's yaitu kualitas, pelayanan, kebersihan dan nilai baik. Penerapan praktek manajemen yang baik oleh Ray Kroc dalam mencapai visi nya sebagai restoran cepat saji dengan standar kualitas yang sama di seluruh franchisees nya. Apabila ditinjau

dari segi manajemen sumber daya manusia, McDonalds sebagai sebuah organisasi telah melakukan proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pengkoordinasian dan pengawasan.

Faktor pendorong terpenting yang menyebabkan manusia bekerja, adalah adanya kebutuhan yang harus dipenuhi. Dorongan ini pula yang menyebabkan seseorang itu berperilaku, yang dapat mengendalikan dan menentukan arah umum. Oleh sebab itu organisasi perlu memperhatikan kebutuhan karyawannya agar karyawan merasa puas terhadap pekerjaannya yang nantinya akan berimbas pada komitmen karyawan pada organisasinya. Begitu pula dengan McDonald's dengan sistem operasinya yang telah terstandard, apabila para franchisees McDonald's ingin mempertahankan kualitas pelayanannya maka perlu untuk memperhatikan kebutuhan dan kepuasan karyawannya. (Putri & Ghazali, 2021) karyawan akan merasa puas jika ia mampu memenuhi semua kebutuhan hidup sesuai dengan apa yang ia harapkan. Karyawan yang terpenuhi kebutuhannya tersebut diharapkan merasa puas dengan apa yang mereka dapatkan dari perusahaan dan bekerja dengan baik sehingga dapat meningkatkan produktivitas kerja, sedangkan karyawan yang tidak terpenuhi kebutuhannya akan merasa tidak puas dan memicu rencana untuk mencari pekerjaan yang lain. Perubahan kondisi lingkungan organisasi baik internal maupun eksternal mendorong organisasi untuk merespon dengan cepat (dan beradaptasi dengan lingkungan pasar yang penuh dengan persaingan. Organisasi harus semakin fleksibel untuk menyesuaikan diri dalam lingkungan persaingan yang semakin kompetitif (Permatasari, n.d.). Fleksibilitas organisasi ditentukan oleh sumber daya manusia yang memiliki kemampuan dan keterampilan yang tinggi yang menjadikan organisasi memiliki keunggulan kompetitif (sehingga dapat memenangkan persaingan. Sumber daya manusia merupakan (SDM) merupakan satu-satunya aset penting organisasi yang dapat menggerakkan sumber daya lainnya. Sumber daya manusia dapat mempengaruhi efisiensi dan efektivitas organisasi. Hal tersebut yang membuat para manajemen karyawan sadar atas nilai investasi karyawan sebagai sumber daya manusia (Defia Riski Anggarini, 2020).

KAJIAN PUSTAKA

MSDM Internasional

Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia Sumber daya manusia merupakan aset penting dan berperan sebagai faktor penggerak utama dalam pelaksanaan seluruh kegiatan atau aktivitas instansi, sehingga harus dikelola dengan baik melalui Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) (Novita, Husna, Azwari, Gunawan, & Trianti, 2020). Menurut para ahli manajemen sumber daya manusia adalah sebagai berikut: Menurut (Novita & Husna, 2020b) manajemen sumber daya manusia adalah penarikan, seleksi, pengembangan, pemeliharaan, dan penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai baik tujuantujuan individu maupun organisasi. Manajemen Sumber Daya Manusia Internasional adalah penggunaan sumber daya Internasional untuk mencapai tujuan organisasi tanpa memandang batasan geografis (Novita & Husna, 2020b). Secara umum, Dowling dalam Schuler (1994) membatasi ruang lingkup Manajemen Sumber Daya Manusia Internasional meliputi fungsi MSDM, tipe pekerja dan negara yang terlibat (Novita, Husna, Azwari, Gunawan, Trianti, et al., 2020).

Perencanaan SDM

Dalam satu restaurant makanan cepat saji dibutuhkan 20 orang pekerja disetiap outletnya termasuk staf-stafnya. Pada ke-20 pegawai termasuk stafstafnya dibagi menjadi 3 shiff untuk selalu melayani costumernya karena restaurant cepat saji termasuk buka 24 jam setiap harinya, yaitu : pagi - sore, sore - malam, malam – pagi (Husna et al., 2021).

Proses rekrutmen terbagi menjadi dua, yaitu eksternal dan internal (Novita & Husna, 2020a). Untuk rekrutmen yaitu rekrutmen yang berasal dari orang luar bagi yang ingin mendaftar menjadi pegawainya yaitu dengan mendaftarkan diri pada MCD pusat yang berada di Jakarta Utara, tepatnya berada di Graha Rekso Jl. Boulevard Artha Gading Kav. A. atau dengan cara mengirimkan surat lamaran kerja dan data diri melalui kantor pos dan untuk rekrutmen internal

yaitu berasal dari orang dalam atau pegawainya yang sudah bekerja cukup lama dan berpengalaman jika ada posisi yang kosong di atasnya akan mengisi posisi yang kosong di atasnya tetapi hal ini ditentukan dari jejak kerjanya dan kantor pusat yang berwenang (Dhiona Ayu Nani, 2021).

Proses seleksi SDM yang dilakukan pada perusahaan reustaurant cepat saji tersebut semua dilakukan di kantor pusat MCD Indonesia yang berada di Jakarta Utara, tepatnya berada di Graha Rekso Jl. Boulevard Artha Gading Kav. A. dan nanti bagi karyawan yang diterima akan ditempatkan di daerahnya masing-masing. (Nani, 2019) Untuk setiap jabatan juga ada kriteria tertentu seperti untuk menempati jabatan restaurant manager minimal pendidikan orang tersebut adalah sarjana, dan untuk assistant manager minimal pendidikan orang tersebut SMA atau sederajat sampai sarjana, dan penampilan sampai tinggi badan semua dinilai dalam proses seleksi perekrutan pegawai (Fauzi et al., 2020).

Pada karyawan yang baru diterima ada masa orientasi, yaitu diberi masa orientasi 2 hari dan 2 bulan masa training pada reustaurat tersebut. penempatan kerja di tentukan oleh pusat dari hasil seleksi (Suwarni & Handayani, 2020). Pelatihan dan pengembangan diberikan pada masa training dan orientasi agar pada saat bekerja pegawai baru tersebut sudah mengerti dan tidak bingung apa yang harus dilakukan pada jabatannya. Perencanaan karir di MCD bisa berupa kenaikan jabatan ketika pegawai tersebut sudah lama bekerja dan pengalamannya luas tentang perusahaan tersebut. selain itu bisa juga ada posisi yang kosong di atasnya, maka pegawai dengan posisi dibawahnya akan mengisi posisi yang kosong tersebut tetapi hal ini ditentukan dari jejak kerjanya dan kantor pusat yang berwenang (Fauzi et al., 2021a). Penilaian kerja dilakukan setiap bulannya, penilaian di nilai dari kehadiran dan keuletan pegawai tersebut, dan bagi pegawai teladan setiap bulannya akan diberikan hadiah yaitu berupa piagam penghargaan dan uang tunai, serta tentu saja foto mereka akan dipajang di sebuah papan atau pigura indah dan ditaruh di area yang mudah terlihat oleh tamu restoran, kegunaannya supaya karyawan lainnya akan menjadi termotivasi untuk ikut berlomba menjadi yang terbaik (Fauzi et al., 2021b).

Pengertian Kinerja

(Febrian & Fadly, 2021) Kinerja atau performance merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan visi dan misi organisasi yang di tuangkan melalui perencanaan strategi suatu organisasi.

Arti kata kinerja berasal dari kata-kata job performance dan di sebut juga actual performance atau prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang telah di capai oleh seseorang karyawan (Ameraldo & Ghazali, 2021). Menurut oxford dictionary, kinerja (performance) merupakan suatu tindakan proses atau cara bertindak atau melakukan fungsi organisasi. (Ameraldo et al., 2019) menyimpulkan pengertian kinerja karyawan atau defisi kinerja atau performance sebagai hasil kinerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi baik secara kualitatif maupun secara kuantitatif, sesuai dengan kewenangan, tugas dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral ataupun etika.

Kinerja atau performance merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian suatu pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang di tuangkan melalui perencanaan suatu strategi organisasi (Handayani, 2014)

Kinerja sebagai hasil-hasil fungsi pekerjaan/kegiatan seseorang atau kelompok dalam suatu kegiatan organisasi yang dipengaruhi oleh berbagai faktor untuk mencapai tujuan organisasi dalam periode tertentu (Febria Lina & Setiyanto, 2021) Fungsi kegiatan atau pekerjaan yang dimaksud disini ialah pelaksanaan hasil pekerjaan atau kegiatan seseorang atau kelompok yang menjadi wewenang dan tanggung jawabnya dalam suatu organisasi. Pelaksanaan hasil pekerjaan/prestasi kerja tersebut diarahkan untuk mencapai tujuan organisasi dalam jangka waktu tertentu (Ahluwalia, 2020).

(Larasati Ahluwalia, 2020) Kinerja karyawan merupakan suatu hasil yang dicapai oleh karyawan tersebut dalam pekerjaannya menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan tertentu, kinerja karyawan dapat dilihat dari indikator-indikator sebagai berikut: a) keputusan tase segala aturan yang telah di tetapkan organisasi. b) dapat melaksanakan tugas atau pekerjaannya tanpa

kesalahan atau dengan tingkat kesalahan yang paling rendah. c) ketepatan dalam menjalankan tugas. (Panjaitan et al., 2020) Aspek-aspek kinerja karyawan dapat dilihat sebagai berikut: a) hasil kerja, bagaimana seseorang itu mendapatkan sesuatu yang dikerjakannya. b) kedisiplinan yaitu ketepatan dalam menjalankan tugas, bagaimana seseorang menyelesaikan pekerjaannya sesuai dengan tuntutan waktu yang dibutuhkan. c) tanggung jawab dan kerja sama, bagaimana seseorang bisa bekerja dengan baik walaupun dalam dengan ada dan tidaknya pengawasan. Aspek-aspek diatas sejalan dengan. (PRIADIPA, 2021) bahwa kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang di berikan kepadanya.

(Kusniyati, 2016) Kinerja dapat di ukur dan di ketui jika individu atau sekelompok karyawan telah mempunyai kriteria atau standart keberhasilan tolak ukur yang telah di tetapkan oleh organisasi. oleh karena itu jika tanpa tujuan dan target yang di tetapkan dalam pengukuran, maka pada seseorang atau kinerja organisasi tidak mungkin dapat di ketahui bila tidak ada tolak ukur keberhasilan. Pengukuran atau penilaian kinerja (performance measurement) mempunyai pengertian suatu proses penilaian tentang suatu kemajuan pekerjaan terhadap tujuan dan sasaran dalam pengelolaan sumber daya manusia untuk menghasilkan barang dan jasa termasuk informasi atas efisiensi serta efektifitas tindakan dalam mencapai tujuan organisasi (Riskiono et al., 2018). Penilaian kerja (performance appraisal) adalah proses mengevaluasi seberapa baik karyawan melakukan pekerjaan mereka jika dibandingkan dengan dengan seperangkat standart dan kemudian mengkomunikasikan informasi tersebut kepada karyawan . Penilaian kinerja juga disebut penerangan karyawan, evaluasi karyawan, tinjauan karyawan, evaluasi kinerja dan penilaian hasil (Darwis, 2019). Penilaian kinerja digunakan secara luas untuk mengelolah upah dan gaji, memberikan umpan balik kinerja dan mengidentifikasi kekuatan dan kelemahan karyawan individual (Iqbal et al., 2018). Sebagian besar penilaian adalah tidak konsisten hanya berorientasi pada jangka pendek, subjektif dan berguna hanya untuk mengidentifikasi karyawan yang bekerja sangat baik atau sangat buruk, penilaian kinerja yang dilakukan dengan buruk akan membawa hasil yang mengecewakan untuk semua pihak yang terkait, tetapi tanpa menialain kinerja formal akan membatasi pilihan pemberi kerja yang berkaitan dengan pendisiplinan dan pemecatan (Riskiono et al., 2016).

METODE

Metode penelitian merupakan cara yang digunakan oleh peneliti dalam mengumpulkan data penelitiannya. Dengan menggunakan metode penelitian akan diketahui hubungan yang signifikan antara variabel yang diteliti sehingga menghasilkan kesimpulan yang akan memperjelas gambaran mengenai objek yang diteliti. Menurut (Sedyastuti et al., 2021) metode penelitian pada dasarnya merupakan cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu. Menurut (Suwarni & Handayani, 2021) metode penelitian merupakan bagian dari metodologi yang secara khusus mendeskripsikan tentang cara mengumpulkan dan menganalisis data. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif dengan pendekatan kuantitatif dan metode verifikasi, yaitu hasil penelitian yang kemudian diolah dan dianalisis untuk diambil kesimpulannya, artinya penelitian yang dilakukan adalah penelitian yang menekankan analisisnya pada data-data numerik (angka), dengan menggunakan metode penelitian ini akan diketahui hubungan yang signifikan antara variabel yang diteliti, sehingga menghasilkan kesimpulan yang akan memperjelas gambaran mengenai objek yang diteliti.

Menurut (Suwarni & Handayani, 2021) metode analisis deskriptif adalah statistik yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi. Sedangkan menurut (Tiku Ali & Patombongi, 2016) metode deskriptif yaitu suatu metode dalam meneliti status kelompok manusia, suatu objek, suatu kondisi, suatu pemikiran, ataupun suatu kelas peristiwa pada masa sekarang.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Analisis perusahaan Mc Donald's dengan teori MSDM internasional dihasilkan beberapa analisis sebagai berikut :

Kekuatan dan kelemahan tenaga kerja internasional khususnya Mc Donald's

Mc donald's merekrut karyawannya dengan baik dengan menerapkan sistem dalam perusahaan nya dan menjalankan tugas sesuai dengan SOP yang telah ditetapkan. Kelemahan sendiri terjadi ketika Mc Donald mengeluarkan sebuah produk yang berkolaborasi dengan selebriti korea pada saat itu para karyawan tidak mampu mengatasi pembajakan pesanan.

Kualitas, Kuantitas, dan Komposisi Tenaga Kerja

Mc Donald's telah melakukan perekrutan karyawan dengan persyaratan yang telah ditentukan oleh perusahaan. Apapun posisi yang dilamar para calon karyawan harus mampu mengerjakan berbagai pekerjaan mulai dari membersihkan gerai, memasak, menerima pesanan dan lain sebagainya. Komposisi karyawan untuk setiap gerai Mc Donald's cukup di setiap gerai.

Polycentric Approach

Posisi kunci dalam perusahaan Mc Donald's tidak harus sama dengan perusahaan induk. Hal ini dibuktikan dengan banyaknya cabang pada gerai Mc Donald's diseluruh dunia. Contohnya Bambang Nuryatno Rachmadi merupakan pemilik Mc Donald's di Indonesia sejak tahun 1991.

Geocentric Approach

Mc.Donald's menerima siapapun dengan kualitas seseorang yang baik untuk menjadi bagian dalam perusahaannya. Mc Donald's membuka cabang diberbagai negara dan memberikan kesempatan seseorang untuk memulai karirnya di perusahaan ini tanpa memandang kewarganegaraan.

Kesimpulan

Pengelolaan sumber daya manusia dalam perusahaan Mc Donald's telah dilakukan dengan baik dan menerapkan strategi building block system. Dalam sistem Building Block ini semua karyawan Mc Donald's di seluruh dunia - apapun background dan posisinya - harus memulai dari fondasi paling bawah yaitu bagaimana cara menggoreng kentang dan menyapu/mengepel lantai. Untuk karyawan crew pemula akan ditempatkan pada posisi paling bawah mulai dari mengangkut barang dari truk ke gudang, dari gudang ke dapur dan sebagainya. Bila dinilai bagus maka dia akan

dipindahkan ke bagian pencucian peralatan. Bila dinilai baik lagi maka mulai dipindahkan ke depan yaitu membersihkan meja dan peralatan lain, baru ke dapur untuk memasak. Posisi paling sulit akan didapatkan kemudian di bagian counter untuk melayani pelanggan. Jenjang berikutnya dia akan menjadi crew leader, kalau kinerjanya bagus dia dipromosi menjadi trainee manager. Tujuannya untuk mendapatkan tim manajemen restoran yang terlatih dengan baik.

REFERENSI

Ahluwalia, L. (2020). EMPOWERMENT LEADERSHIP AND PERFORMANCE: ANTECEDENTS. *Angewandte Chemie International Edition*, 6(11), 951–952., 7(1), 283.

[http://www.nostarch.com/javascriptforkids%0Ahttp://www.investopedia.com/terms/i/in_specie.asp%0Ahttp://dspace.ucuenca.edu.ec/bitstream/123456789/35612/1/Trabajo de Titulacion.pdf%0Ahttps://educacion.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2019/01/GUIA-METODOL](http://www.nostarch.com/javascriptforkids%0Ahttp://www.investopedia.com/terms/i/in_specie.asp%0Ahttp://dspace.ucuenca.edu.ec/bitstream/123456789/35612/1/Trabajo%20de%20Titulacion.pdf%0Ahttps://educacion.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2019/01/GUIA-METODOL)

Ameraldo, F., & Ghazali, N. A. M. (2021). Factors Influencing the Extent and Quality of Corporate Social Responsibility Disclosure in Indonesian Shari'ah Compliant Companies. *International Journal of Business and Society*, 22(2), 960–984.

Ameraldo, F., Saiful, S., & Husaini, H. (2019). Islamic Banking Strategies In Rural Area: Developing Halal Tourism and Enhancing The Local Welfare. *Ikonomika*, 4(1), 109–

136.

- Darwis, D. (2019). Komparasi Metode Scoring System dan Profile Matching untuk Mengukur Kinerja Karyawan pada PT Wahana Rahardja. *Jurnal Komputasi*, 7(2).
- Defia Riski Anggarini, B. P. (2020). *Impluse Buying Ditentukan Oleh Promosi Buy 1 Get 1 Pada Pelanggan Kedai Kopi Ketje Bandar*. 06(02), 27–37.
- Dhiona Ayu Nani, V. A. D. S. (2021). *HOW DOES ECO-EFFICIENCY IMPROVE FIRM FINANCIAL PERFORMANCE? AN EMPIRICAL EVIDENCE FROM INDONESIAN SOEs*. 4(1), 6.
- Fauzi, F., Antoni, D., & Suwarni, E. (2020). WOMEN ENTREPRENEURSHIP IN THE DEVELOPING COUNTRY: THE EFFECTS OF FINANCIAL AND DIGITAL LITERACY ON SMES' GROWTH. *Journal of Governance and Regulation*, 9(4), 106–115. <https://doi.org/10.22495/JGRV9I4ART9>
- Fauzi, F., Antoni, D., & Suwarni, E. (2021a). Mapping potential sectors based on financial and digital literacy of women entrepreneurs: A study of the developing economy. *Journal of Governance and Regulation*, 10(2 Special Issue), 318–327. <https://doi.org/10.22495/JGRV10I2SIART12>
- Fauzi, F., Antoni, D., & Suwarni, E. (2021b). *MAPPING POTENTIAL SECTORS BASED ON FINANCIAL AND DIGITAL LITERACY OF WOMEN ENTREPRENEURS: A STUDY OF THE DEVELOPING ECONOMY*. 10(2), 318–327. <https://doi.org/10.22495/jgrv10i2siart12>
- Febria Lina, L., & Setiyanto, A. (2021). Privacy Concerns in Personalized Advertising Effectiveness on Social Media. *SIJDEB*, 5(2), 147–156. <https://doi.org/10.29259/sijdeb.v5i2.147-156>
- Febrian, A., & Fadly, M. (2021). Brand Trust As Celebrity Endorser Marketing Moderator'S Role. *Jurnal Aplikasi Manajemen*, 19(1), 207–216. <https://doi.org/10.21776/ub.jam.2021.019.01.19>
- Handayani, M. A. (2014). INOVASI PRODUK SEBAGAI ALTERNATIF KONVERSI AKAD PEMBIAYAAN MURABAHAH DENGAN SISTEM MUSYARAKAH (Studi Kasus Pada Bank Sumsel Babel Syariah Cabang Palembang). *Fordema*, 11(2), 35–47.
- Husna, N., Novita, D., Kharisma, O., Ayuning, N. W., & Mundarsih, M. (2021). Income and Net Profit of Culinary MSMEs in BaHusna, N., Novita, D., Kharisma, O., Ayuning, N. W., & Mundarsih, M. (2021). Income and Net Profit of Culinary MSMEs in Bandar Lampung Before and After Using Fintech Payments. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis (Perfo. Jurnal Manajemen Dan Bisnis (Performa)*, 18(1), 14–18.
- Iqbal, M., Gani, R. A., Ahdan, S., Bakri, M., & Wajiran, W. (2018). Analisis Kinerja Sistem Komputasi Grid Menggunakan Perangkat Lunak Globus Toolkit Dan MPICH-G2. *CIRCUIT: Jurnal Ilmiah Pendidikan Teknik Elektro*, 2(2).

- Kusniyati, H. (2016). Culture is a way of life that developed and shared by a group of people , and inherited from one technology as a competitive sector that can added value to the business processes that run . The development of information and communication technology make. *APLIKASI EDUKASI BUDAYA TOBA SAMOSIR BERBASIS ANDROID Harni*, 9(1), 9–18.
- Larasati Ahluwalia, K. P. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Pemberdayaan Pada Kinerja Dan Keseimbangan Pekerjaan-Rumah Di Masa Pandemi Ncovid-19. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, VII(2), 119–128.
- Nani, D. A. (2019). Islamic Social Reporting: the Difference of Perception Between User and Preparer of Islamic Banking in Indonesia. *TECHNOBIZ : International Journal of Business*, 2(1), 25. <https://doi.org/10.33365/tb.v2i1.280>
- Novita, D., & Husna, N. (2020a). Peran ecolabel awareness dan green perceived quality pada purchase intention. *Jurnal Manajemen Maranatha*, 20(1), 85–90.
- Novita, D., & Husna, N. (2020b). THE INFLUENCE FACTORS OF CONSUMER BEHAVIORAL INTENTION TOWARDS ONLINE FOOD DELIVERY SERVICES. *TECHNOBIZ: International Journal of Business*, 3(2), 40–42.
- Novita, D., Husna, N., Azwari, A., Gunawan, A., & Trianti, D. (2020). *Behavioral Intention Toward Online Food delivery (The Study Of Consumer Behavior During Pandemic Covid-19)*. 17(1), 52–59.
- Novita, D., Husna, N., Azwari, A., Gunawan, A., Trianti, D., & Bella, C. (2020). Behavioral Intention Toward Online Food Delivery (OFD) Services (the study of consumer behavior during pandemic Covid-19). *Jurnal Manajemen Dan Bisnis (Performa)*, 17(1), 52–59.
- Panjaitan, F., Surahman, A., & Rosmalasari, T. D. (2020). Analisis Market Basket Dengan Algoritma Hash-Based Pada Transaksi Penjualan (Studi Kasus: Tb. Menara). *Jurnal Teknologi Dan Sistem Informasi*, 1(2), 111–119.
- Permatasari, B. (n.d.). *THE EFFECT OF PERCEIVED VALUE ON E- COMMERCE APPLICATIONS IN FORMING CUSTOMER PURCHASE INTEREST AND ITS*. 101–112.
- PRIADIPA, A. (2021). *HARGA EMAS DUNIA, HARGA MINYAK DUNIA, DAN SAHAM PERTAMBANGAN DI BURSA EFEK INDONESIA*. Universitas Gadjah Mada.
- Putri, A. D., & Ghazali, A. (2021). *ANALYSIS OF COMPANY CAPABILITY USING 7S MCKINSEY FRAMEWORK TO SUPPORT CORPORATE SUCCESSION (CASE STUDY : PT X INDONESIA)*. 11(1), 45–53. <https://doi.org/10.22219/mb.v11i1>.
- Riskiono, S. D., Pasha, D., & Trianto, M. (2018). Analisis Kinerja Metode Routing OSPF dan RIP Pada Model Arsitektur Jaringan di SMKN XYZ. *SEMNASTEKNOMEDIA ONLINE*, 6(1), 1.
- Riskiono, S. D., Sulistyono, S., & Adji, T. B. (2016). Kinerja Metode Load Balancing dan Fault Tolerance Pada Server Aplikasi Chat. *ReTII*.

- Sedyastuti, K., Suwarni, E., Rahadi, D. R., & Handayani, M. A. (2021). Human Resources Competency at Micro, Small and Medium Enterprises in Palembang Songket Industry. *Proceedings of the 2nd Annual Conference on Social Science and Humanities (ANCOSH 2020)*, 542(Ancosh 2020), 248–251. <https://doi.org/10.2991/assehr.k.210413.057>
- Suwarni, E., & Handayani, M. A. (2020). Strategi Pengembangan Bisnis Usaha Mikro Kecil Menengah Keripik Pisang Dengan Pendekatan Business Model Kanvas : *Journal Management, Business, and Accounting*, 19(3), 320–330.
- Suwarni, E., & Handayani, M. A. (2021). Development of Micro, Small and Medium Enterprises (MSME) to Strengthen Indonesia's Economic Post COVID-19. *Business Management and Strategy*, 12(2), 19. <https://doi.org/10.5296/bms.v12i2.18794>
- Tiku Ali, J., & Patombongi, A. (2016). Perancangan Game Edukasi Pembelajaran Membaca Berbasis Android. *Simtek : Jurnal Sistem Informasi Dan Teknik Komputer*, 1(1), 1–8. <https://doi.org/10.51876/simtek.v1i1.1>