

## PERMASALAHAN MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA DALAM PERUSAHAAN MCDONALD'S (MCD)

Lyana Firda Gunawan<sup>1\*)</sup>, Dwi Gema Soegesti<sup>2</sup>  
<sup>1,2</sup>Manajemen

\*) Email [lyanafirda@gmail.com](mailto:lyanafirda@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. MCD juga menjadi perusahaan waralaba yang menyediakan makanan, MCD sendiri bergerak didalam bidang makanan cepat saji dimana perusahaan ini merupakan perusahaan besar yang telah memiliki outlet hamper di seluruh dunia. Berdasarkan hasil analisis data yang telah dilakukan dapat disimpulkan sebagai berikut: merupakan waralaba yang sangat mengedpankan kualitas produk dan pelayanan, pemeliharaan SDMnya juga dengan memberikan suatu apesiasi berupa kompensasi finansial langsung dengan memberikan bonus tunjangan berupa meberikan riwerd berdasarkan prestasi tahunan mereka juga memberikan asuransi perbaikan dan pemeliharaan kendaraan bagi karyawan., guna memperdepankan semangat para karyawanya untuk berkembang dengan tujuan mencapai tujuan bersama.

**Kata Kunci** : Sumber Daya Manusia, MSDM Internasional

---

### PENDAHULUAN

Suatu perusahaan jika ingin berkembang harus menelolah sumber daya yang dimilikinya, termasuk sumber daya manusia, karena sumber daya manusia merupakan asset utama yang dimiliki oleh perusahaan dan asset manusia itulah yang memiliki pengaruh besar dalam pengemabngan perusahaan (Putri & Ghazali, 2021). Kekuatan perusahaan terletak pada manusianya, bukan pada sistemnya, teknologinya, prosedurnya, atau sumber daya nya (Permatasari, n.d.). Pernyataan tersebut didukung oleh pernyataan dari robbet yang menyatakan bahwa sistem memang penting, tetapi kepercayaan kita yang utama harus sellau diletakan pada manusianya dari pada sistemnya (Lina & Permatasari, 2020). Seperti yang diketahui selama ini, perusahaan lebih banyak menghadapi msalah-masalah yng berhubungan dengan sumber daya manusia apabila dibandingkan dengan sumber daya ekonomi lainnya, karena dalam mengelolah sumber daya manusia tidak bisa disakan dengan mesin material dan dana yang sifatnya hanya maslah teknis saja (ANGGARINI & PERMATASARI, 2020). Hal ini menjadi suatu masalah yang cukup rumit, sehingga perusahaan mengalami kesulitan dalam menetapkan kebijakan terutama yang berhubungan dengan sumber daya manusia (LIA FEBRIA LINA, 2019). Jadi, berfungsinya bagian-bagian yang ada dalam organisasi tergantung pada kemampuan manusia dalam perusahaan yang bersangkutan untuk menggerakannya menuju arah pencapaian tujuan yang telah ditetapkan (Permatasari, 2019). Untuk menggerakannya manusia harus berinteraksi dengan manusia yang lainnya sehingga terbentuk kerjasama (Defia Riski Anggarini, 2020). Dan untuk membentuk kerjasama yang baik, perlu adanya komunikasi yang baik antara unsur-unsur yang ada didalam perusahaan. Komunikasi yang akan menimbulkan saling pengertian dan nyaman dalam bekerja (Damayanti et al., 2020).

(Fadly et al., 2020) Dalam era globalisasi dewasa ini, para manajer atau pimpinan seharusnya lebih memperhatikan sumber daya manusia dalam perusahaannya mereka karena sumber daya manusia bukan hanya digunakan sebagai alat untuk mencapai tujuan perusahaan tetapi sumber daya manusia juga merupakan bagian terpenting yang harus diperhatikan dan dikembangkan dalam menjalankan sebuah perusahaan (Permatasari & Anggarini, 2020). Sebab jika sumber daya

manusia tidak diperhatikan maka perusahaan tidak dapat berjalan dengan baik, bahkan akan sulit mencapai tujuan yang diinginkan (Riski, 2018). Salah satunya adalah manajemen sumber daya manusia yang terjadi di perusahaan waralaba seperti MCD yang bergerak dalam bidang makanan, perusahaan ini merupakan perusahaan besar yang telah memiliki outlet di hampir seluruh dunia (Novita & Husna, 2020c). Dengan kesuksesan MCD ini tentu menarik untuk menganalisis dan mengetahui bagaimana sumber daya manusia di perusahaan sebesar MCD ini.

## **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 tujuan-tujuan 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 di setiap outletnya termasuk staf-stafnya. Pada ke-20 pegawai termasuk staf-stafnya dibagi menjadi 3 shift 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 restaurant 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 restaurant 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 disebuah 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 ketahui 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 pemeringatan 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). Sebagaimana 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**

### **Karakteristik Perusahaan MCD**

McDonald's Corporation adalah perusahaan makanan cepat saji Amerika, yang didirikan pada tahun 1940 sebagai restoran yang dioperasikan oleh Richard dan Maurice McDonald, di San Bernardino, California, Amerika Serikat. Mereka mengisi ulang bisnis mereka sebagai kios hamburger, dan kemudian mengubah perusahaan menjadi waralaba, dengan logo Golden Arches diperkenalkan pada tahun 1953 di sebuah lokasi di Phoenix, Arizona., McDonald's terkenal karena hamburger, burger keju, dan kentang gorengnya, mereka menyajikan produk ayam, sarapan, minuman ringan, milkshake, wrap, dan makanan penutup. Menanggapi perubahan selera konsumen dan reaksi negatif karena makanan mereka yang tidak sehat, perusahaan telah menambahkan menu salad, ikan, smoothie, dan buah. Pendapatan McDonald's Corporation berasal dari sewa, royalti, dan biaya yang dibayarkan oleh pemegang waralaba, serta penjualan di restoran yang dioperasikan perusahaan. Cara MCD mengembangkan SDM nya adalah dengan memberikan pelatihan dan pendidikan kepada setiap karyawan sesuai dengan bidangnya masing-masing. MCD juga menerapkan sistem penilaian kerja yang dilakukan setiap bulannya, penilaian di nilai dari kehadiran dan keuletan pegawai tersebut jika 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. Dalam hal rekrutment MCD sendiri sangat teliti dalam pemilihan karyawannya dalam mulai perekrutan, seleksi dan penempatan karyawan sehingga karyawan yang terpilih benar-benar memiliki kemampuan yang sesuai dengan bidangnya masing-masing perusahaan juga memberikan sebuah kompensasi finansial seperti memberikan bonus yang diterima oleh pegawai jika performa dan loyalitas nya tinggi beserta MCD diberikan oleh

perusahaan tunjangan berupa memberikan riwerd berdasarkan prestasi tahunan mereka juga memberikan asuransi perbaikan dan pemeliharaan kendaraan bagi karyawan.

### **Hasil Analisis**

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. MCD juga menjadi perusahaan waralaba yang menyediakan makanan, MCD sendiri bergerak didalam bidang makanan cepat saji dimana perusahaan ini merupakan perusahaan besar yang telah memiliki outlet hamper di seluruh dunia.

### **Kesimpulan**

Berdasarkan hasil analisis data yang telah dilakukan dapat disimpulkan sebagai berikut: merupakan waralaba yang sangat mengedpankan kualitas produk dan pelayanan, pemeliharaan SDMnya juga dengan memberikan suatu apesiasi berupa kompensasi finansial langsung dengan memberikan bonus tunjangan berupa meberikan riwerd berdasarkan prestasi tahunan mereka juga memberikan asuransi perbaikan dan pemeliharaan kendaraan bagi karyawan., guna memperdepankan semangat para karyawanya untuk berkembang dengan tujuan mencapai tujuan bersama.

### **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.
- ANGGARINI, D. R., & PERMATASARI, B. (2020). *PENGARUH NILAI TUKAR DOLAR DAN INFLASI TERHADAP PEREKONOMIAN INDONESIA*. 1(2).
- Damayanti, D., Sulistiani, H., Permatasari, B., Umpu, E. F. G. S., & Widodo, T. (2020). Penerapan Teknologi Tabungan Untuk Siswa Di Sd Ar Raudah Bandar Lampung. *Prosiding Seminar Nasional Darmajaya*, 1, 25–30.
- 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.

- Fadly, M., Muryana, D. R., & Priandika, A. T. (2020). SISTEM MONITORING PENJUALAN BAHAN BANGUNAN MENGGUNAKAN PENDEKATAN KEY PERFORMANCE INDICATOR. *Journal of Social Sciences and Technology for Community Service (JSSTCS)*, 1(1), 15–20.
- 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.
- LIA FEBRIA LINA, B. P. (2019). *KREDIBILITAS SELEBRITI MIKRO PADA NIAT BELI PRODUK DI MEDIA SOSIAL*. 1(2), 41–50.
- Lina, L. F., & Permatasari, B. (2020). Social Media Capabilities dalam Adopsi Media Sosial Guna Meningkatkan Kinerja UMKM. *Jembatan: Jurnal Ilmiah Manajemen*, 17(2), 227–238. <https://doi.org/10.29259/jmbt.v17i2.12455>
- 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. (2020c). The influence factors of consumer behavioral intention towards online food delivery services. *Jurnal Technobiz*, 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.
- Permatasari, B. (2019). Pengaruh Daya Tarik, Kepercayaan, Dan Keahlian Celebrity Endorser Terhadap Keputusan Pembelian. *TECHNOBIZ: International Journal of Business*, 2(2), 76. <https://doi.org/10.33365/tb.v3i2.446>
- Permatasari, B., & Anggarini, D. R. (2020). Kepuasan Konsumen Dipengaruhi Oleh Strategi Sebagai Variabel Intervening Pada Warunk Upnormal Bandar Lampung.

*Jurnal Manajerial*, 19(2), 99–111.

PRIADIPA, A. (2021). *HARGA EMAS DUNIA, HARGA MINYAK DUNIA, DAN SAHAM PERTAMANGAN 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.v1i1i1>.

Riski, D. (2018). Pengaruh Total Pendapatan Daerah Dan Pajak Daerah Terhadap Laju Pertumbuhan Ekonomi Provinsi Lampung. *TECHNOBIZ : International Journal of Business*, 1(1), 1. <https://doi.org/10.33365/tb.v1i1i1.182>

Riskiono, S. D., Pasha, D., & Trianto, M. (2018). Analisis Kinerja Metode Routing OSPF dan RIP Pada Model Arsitektur Jaringan di SMKN XYZ. *SEMNAS TEKNO MEDIA ONLINE*, 6(1), 1.

Riskiono, S. D., Sulisty, 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.v1i1i1>