

Pengaruh Beban Kerja dan Pengalaman Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan

Mearenamaharani^{1*}, Benny Usman², Reina Damayanti³

^{1,2,3} Universitas PGRI Palembang, Indonesia

E-mail Korespondensi: mearenamaharani@gmail.com

Information Article

History Article

Submission: 14-06-2026

Revision: 25-06-2026

Published: 31-07-2026

DOI Article:

10.62421/jibema.v4i1.667

ABSTRAK

PT. Kirana Yudha Amandari merupakan industri yang bergerak di bidang perkebunan kelapa sawit yang berada di Tulung Selapan Ilir, Kecamatan Tulung Selapan Ogan Komering Ilir Sumatera Selatan. Dalam dunia kerja modern, loyalitas karyawan menjadi salah satu aspek penting yang menentukan stabilitas dan keberlangsungan perusahaan. Loyalitas mencerminkan keterikatan emosional serta komitmen jangka panjang terhadap organisasi. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh beban kerja dan pengalaman kerja terhadap loyalitas karyawan PT. Kirana Yudha Amandari. Menggunakan pendekatan kuantitatif deskriptif, data diperoleh melalui kuesioner dari 42 responden dengan teknik sampel jenuh. Hasil analisis regresi linier berganda menunjukkan bahwa secara simultan beban kerja dan pengalaman kerja berpengaruh signifikan terhadap loyalitas. Secara parsial, pengalaman kerja berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan, sementara beban kerja tidak berpengaruh terhadap loyalitas karyawan. Disarankan mengelola beban kerja secara proporsional dan memanfaatkan pengalaman kerja sebagai aset strategis.

Kata Kunci: Beban Kerja, Pengalaman Kerja, Loyalitas Karyawan

ABSTRACT

PT. Kirana Yudha Amandari is an industry engaged in palm oil plantations located in Tulung Selapan Ilir, Tulung Selapan District, Ogan Komering Ilir, South Sumatra. In the modern workplace, employee loyalty is one of the important aspects that determine the stability and sustainability of the company. Loyalty reflects emotional attachment and long-term commitment to the organization. This study aims to analyze the effect of workload and work experience on employee loyalty at PT. Kirana Yudha Amandari. Using a descriptive quantitative approach, data were obtained through questionnaires from 42 respondents with a saturated sampling technique. The results of multiple linear regression analysis showed that simultaneously workload and work experience had a significant effect on loyalty. Partially, work experience had a significant effect on employee loyalty, while workload did not have no effect on employee loyalty. It is recommended to manage workload proportionally and utilize work experience as a strategic asset.

Acknowledgment

PENDAHULUAN

Menurut Kasmir, (2019:40) beban kerja adalah perbandingan antara total waktu baku untuk menyelesaikan tugas dan pekerjaan terhadap total waktu standar. Mahawati dkk, (2021:50) beban kerja merupakan suatu hal yang secara otomatis ada dan akan dimiliki oleh individu sebagai pemegang tanggung jawab dalam suatu pekerjaan. Beban yang diterima setiap pekerja akan berbeda antara satu dengan yang lainnya, yang dipengaruhi oleh jenis pekerjaan serta jabatan yang dipegang oleh individu tersebut.

Menurut Khaeruman dkk, (2021:81) pengalaman kerja merupakan kegiatan melakukan segala sesuatu yang pernah dialami oleh seseorang. Pengalaman kerja akan dapat memberikan keuntungan bagi seseorang dalam melaksanakan kerja selanjutnya karena orang tersebut sudah pernah melakukan pekerjaan di suatu perusahaan atau organisasi. Hasibuan (2016:55) pengalaman kerja seorang pelamar sangat penting dalam proses seleksi karena orang dengan pengalaman di anggap sebagai calon karyawan yang siap pakai.

PT. Kirana Yudha Amandari merupakan industri yang bergerak di bidang perkebunan kelapa sawit yang berada di Tulung Selapan Ilir, Kecamatan Tulung Selapan Ogan Komering Ilir Sumatera Selatan Dalam dunia kerja modern, loyalitas karyawan menjadi salah satu aspek penting yang menentukan stabilitas dan keberlangsungan perusahaan. loyalitas mencerminkan keterikatan emosional serta komitmen jangka panjang terhadap organisasi. Namun loyalitas ini dipengaruhi oleh berbagai faktor, di antaranya beban kerja dan pengalaman kerja. Beban kerja yang tinggi dan tidak seimbang dengan kapasitas karyawan dapat memicu stres dan penurunan motivasi, yang pada akhirnya berdampak pada loyalitas. Di sisi lain, pengalaman kerja dapat memperkuat loyalitas melalui pemahaman mendalam terhadap budaya kerja dan keterikatan terhadap organisasi.

Adapun Penelitian terdahulu yang relevan dengan penelitian ini antara lain yang dilakukan oleh Nurul Asfiah Fajarullaili (2018) menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan, sementara lingkungan kerja tidak memiliki pengaruh yang signifikan secara parsial. Temuan ini menunjukkan pentingnya pengelolaan beban kerja dalam meningkatkan loyalitas karyawan. Sementara itu, Yaumil Khairani (2019) mengungkapkan bahwa pengalaman kerja, bersama dengan motivasi dan gaya kepemimpinan, berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas pegawai. Hasil ini diperkuat oleh penelitian luna Dintalia Putri dan Hermin Endratno (2023), yang meneliti pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan, di mana ditemukan bahwa beban kerja memiliki pengaruh

negatif terhadap kinerja. Kinerja yang menurun akibat beban kerja berlebihan dapat pula berdampak pada loyalitas, karena ketidakpuasan dalam bekerja dapat menurunkan rasa memiliki terhadap organisasi.

Dari observasi yang dilakukan peneliti di PT. Kirana Yudha Amandari adalah tingginya beban kerja yang dirasakan oleh karyawan. Beban kerja yang berlebihan dapat menimbulkan tekanan fisik dan psikologis, yang pada akhirnya menurunkan motivasi dan kepuasan kerja. Ketika beban kerja tidak sebanding dengan kapasitas atau sumber daya yang dimiliki karyawan, hal ini dapat memicu kejenuhan, stres, dan keinginan untuk keluar dari perusahaan. Kondisi ini menjadi sinyal penting bahwa beban kerja yang tidak terkelola dengan baik dapat berdampak negatif terhadap loyalitas karyawan.

Di sisi lain, pengalaman kerja juga turut memainkan peran penting dalam membentuk loyalitas. Karyawan dengan pengalaman kerja yang lebih lama biasanya memiliki pemahaman yang lebih mendalam tentang budaya organisasi, prosedur kerja, serta hubungan yang lebih kuat dengan rekan kerja dan atasan. Hal ini dapat mendorong terbentuknya loyalitas karena adanya rasa memiliki dan keterikatan emosional yang lebih tinggi. Namun, pengalaman kerja juga bisa berbanding terbalik dengan loyalitas apabila karyawan merasa bahwa pengalaman mereka tidak dihargai atau tidak diimbangi dengan kondisi kerja yang layak, termasuk beban kerja yang realistis.

METODE PENELITIAN

Metode penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Ini menggunakan instrumen penelitian dan menganalisis data secara kuantitatif atau statistik untuk menggambarkan dan menguji hipotesis yang telah dibuat. Dalam penelitian ini, kuesioner dibagikan kepada karyawan PT. Kirana Yudha Amandari. Objek penelitian ini dilaksanakan di PT. Kirana Yudha Amandari, yang berlokasi di Tulung Selapan Ilir, Kecamatan Tulung Selapan Kabupaten Ogan Komering Ilir. Sampel pada penelitian ini menggunakan sampel jenuh yaitu seluruh karyawan PT. Kirana Yudha Amandari yang berjumlah 42 orang. Instrumen penelitian berupa kuesioner dengan skala Likert. Data dianalisis menggunakan regresi linier berganda, serta uji validitas, reliabilitas, dan asumsi klasik.

HASIL

Uji Normalitas

Tabel 1. Uji Normalitas
One- Sample Kolmogorov- Smirnov Test

		<i>Unstandardized Residual</i>
N		42
Normal Parameters^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.78018193
Most Extreme Differences	Absolute	.097

	<i>Unstandardized Residual</i>
Positive	.097
Negative	-.087
Test Statistic	.097
Asymp. Sig. (2-tailed)	.200 ^{c,d}

Sumber: data diolah (2026)

Berdasarkan tabel 1 nilai residual data 0,200 lebih besar dari 0,05. Kemudian substansial, distribusi normal untuk residu.

Tabel 2. Hasil Analisis Regresi linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
	B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1 (Constant)	19,684	4,943		3,982	,000
Beban Kerja	,050	,078	,085	,638	,527
Pengalaman Kerja	,480	,112	,570	4,275	,000

a. Dependen Vriabel: loyalitas Karyawan

Sumber: data diolah (2026)

Hasil analisis regresi linier berganda menggunakan SPSS versi 22, dapat diketahui bahwa variabel beban kerja (X1) dan Pengalaman Kerja (X2) digunakan untuk mengukur pengaruhnya terhadap Loyalitas Karyawan (Y). Persamaan regresi yang diperoleh adalah $Y = 19,684 + 0,050 X1 + 0,480 X2 + e$. Hasil tersebut menunjukkan bahwa nilai konstanta sebesar 19,684 berarti jika variabel Beban Kerja dan Pengalaman Kerja dianggap tidak ada, maka loyalitas karyawan tetap berada pada angka dasar sebesar 19,684. Koefisien regresi pada variabel Beban Kerja adalah 0,050, sedangkan pada variabel Pengalaman Kerja adalah 0,480.

Dari hasil uji signifikansi, diketahui bahwa variabel Beban Kerja memiliki nilai signifikansi sebesar 0,527. Nilai ini lebih besar dari batas signifikansi yang digunakan (0,05), sehingga dapat disimpulkan bahwa beban kerja tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap loyalitas karyawan. Artinya, besar atau kecilnya beban kerja yang diterima oleh karyawan tidak secara langsung memengaruhi tingkat loyalitas mereka terhadap perusahaan. Hal ini bisa disebabkan oleh adanya faktor lain yang lebih dominan, seperti kepuasan kerja, gaya kepemimpinan, atau ikatan emosional dengan perusahaan yang tidak diukur dalam penelitian ini.

Tabel 3. Hasil Uji t (Uji Parsial) Variabel Pengalaman Kerja

		Coefficients^a				
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	20.929	4.508		4.643	.000
	Pengalaman Kerja	.500	.107	.594	4.667	.000

a. Dependent Variable: loyalitas Karyawan

Sumber: data diolah (2026)

Selanjutnya, pada Tabel 2 yang memuat Hasil Uji t (Uji Parsial) variabel pengalaman kerja, diperoleh nilai koefisien regresi sebesar 0,500 dengan nilai signifikansi 0,000 yang jauh lebih kecil dari 0,01. Ini menunjukkan bahwa variabel pengalaman kerja. nilai t hitung sebesar 4.667 juga menunjukkan pengaruh yang sangat kuat. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa pengalaman kerja merupakan faktor yang sangat dominan dalam meningkatkan loyalitas karyawan, dimana semakin tinggi pengalaman kerja seseorang, maka semakin tinggi pula tingkat loyalitas nya terhadap organisasi. Secara keseluruhan, variabel beban kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan, sedangkan pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan.

Tabel 3. Hasil Uji t (Uji Parsial) Variabel Pengalaman Kerja

		Coefficients^a				
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	20.929	4.508		4.643	.000
	Pengalaman Kerja	.500	.107	.594	4.667	.000

a. Dependent Variable: loyalitas Karyawan

Sumber: data diolah (2026)

Selanjutnya, pada Tabel 3 yang memuat Hasil Uji t (Uji Parsial) variabel pengalaman kerja, diperoleh nilai koefisien regresi sebesar 0,500 dengan nilai signifikansi 0,000 yang jauh lebih kecil dari 0,01. Ini menunjukkan bahwa variabel pengalaman kerja. nilai t hitung sebesar 4.667 juga menunjukkan pengaruh yang sangat kuat. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa pengalaman kerja merupakan faktor yang sangat dominan dalam meningkatkan loyalitas karyawan, dimana semakin tinggi pengalaman kerja seseorang, maka semakin tinggi pula tingkat loyalitas nya terhadap organisasi

Tabel 4. Hasil Uji f (Uji Simultan)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	72.855	2	36.427	10.934	.000 ^b
	Residual	129.931	39	3.332		
	Total	202.786	41			

a. Dependent Variable: loyalitas Karyawan

b. Predictors: (Constant), Pengalaman kerja, Bebankerja

Sumber: data diolah (2026)

Berdasarkan Tabel 4 dapat dijelaskan bahwa uji ini dilakukan untuk mengetahui apakah variabel independen yaitu pengalaman kerja dan beban kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen yaitu loyalitas karyawan. Dari hasil analisis ANOVA, diperoleh nilai F hitung sebesar 10.934 dengan nilai signifikansi (Sig.) sebesar 0.000. Karena nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 ($0,000 < 0,05$), maka dapat disimpulkan bahwa model regresi yang dibentuk signifikan secara statistik. Artinya, secara simultan pengalaman kerja dan beban kerja berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan. Dengan demikian, hipotesis yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh simultan antara pengalaman kerja dan beban kerja terhadap loyalitas karyawan diterima.

Pembahasan

Hasil ini menunjukkan bahwa loyalitas karyawan PT. Kirana Yudha Amandari tidak secara langsung dipengaruhi oleh beban kerja yang mereka terima. Karyawan mungkin telah terbiasa dengan intensitas kerja yang diberikan, atau mereka memiliki toleransi yang cukup tinggi terhadap tekanan kerja. Bisa juga terjadi karena adanya faktor lain yang lebih dominan dalam membentuk loyalitas, seperti hubungan kerja yang baik, sistem penghargaan, suasana kerja yang mendukung, atau manajemen yang memperhatikan kesejahteraan karyawan. Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Luna Dintalia Putri dan Hermin Endratno (2023) dalam jurnal JIMMBA Vol. 5 No. 4 berjudul "*Pengaruh Beban Kerja, Kompensasi, dan Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Karyawan Bank Jawa Tengah*" menemukan bahwa beban kerja memiliki pengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hasil uji t parsial menunjukkan bahwa variabel pengalaman kerja memiliki koefisien regresi sebesar 0,500 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000. Nilai ini jauh lebih kecil dari 0,01, menunjukkan bahwa pengalaman kerja berpengaruh sangat signifikan terhadap loyalitas karyawan. Nilai t hitung sebesar 4,667 memperkuat bukti bahwa pengalaman kerja merupakan faktor dominan yang mampu meningkatkan loyalitas karyawan. Dengan kata lain, semakin lama dan semakin banyak pengalaman kerja yang dimiliki oleh karyawan, maka semakin besar kecenderungan mereka untuk loyal terhadap organisasi tempat mereka bekerja.

Berdasarkan hasil uji parsial yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa variabel independen, yaitu beban kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan sedangkan pengalaman kerja, memiliki pengaruh yang signifikan terhadap loyalitas karyawan. Variabel beban kerja menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0,121 ($p < 0,05$) dengan nilai koefisien regresi sebesar 0,243, yang berarti beban kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan Artinya, perubahan tingkat beban kerja yang dialami karyawan, baik meningkat maupun menurun, tidak memberikan pengaruh yang nyata terhadap tingkat loyalitas mereka terhadap perusahaan. Sementara itu, variabel pengalaman kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap loyalitas karyawan, dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 ($p < 0,01$) dan koefisien regresi sebesar 0,500. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi pengalaman kerja yang dimiliki karyawan, maka semakin tinggi pula tingkat loyalitas mereka terhadap perusahaan. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa beban kerja tidak mempengaruhi loyalitas karyawan berbanding terbalik dengan variabel pengalaman kerja berkontribusi secara positif dalam membentuk loyalitas karyawan, dengan pengalaman kerja menjadi variabel yang paling dominan dalam memengaruhi loyalitas.

Penelitian yang dilakukan oleh Nurul Asfiah Fajarullaili (2018) dengan judul "*Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Loyalitas Karyawan pada Unit Pelayanan Dinas Kesehatan Provinsi Jawa Timur*" menunjukkan bahwa beban kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap loyalitas karyawan. Dalam penelitiannya dijelaskan bahwa semakin tinggi beban kerja yang tidak dikelola dengan baik dapat menurunkan tingkat loyalitas karyawan terhadap organisasi. Sebaliknya, ketika beban kerja dikelola secara optimal, loyalitas karyawan cenderung meningkat. Hasil ini tidak sejalan dengan temuan dalam penelitian ini, yang menunjukkan bahwa beban kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan. Dalam konteks PT. Kirana Yudha Amandari, beban kerja yang diberikan kepada karyawan tidak secara langsung memengaruhi tingkat loyalitas mereka terhadap perusahaan. Perbedaan hasil ini kemungkinan disebabkan oleh karakteristik organisasi dan lingkungan kerja yang berbeda, termasuk jenis pekerjaan, sistem manajemen, serta persepsi karyawan terhadap beban kerja yang mereka hadapi.

SIMPULAN

Beban kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan di PT. Kirana Yudha Amandari. Hal ini menunjukkan bahwa perubahan dalam beban kerja, baik meningkat maupun menurun, tidak memberikan dampak yang nyata terhadap loyalitas karyawan. Dengan demikian, manajemen beban kerja bukan merupakan faktor utama yang menentukan tingkat loyalitas, karena loyalitas karyawan lebih mungkin dipengaruhi oleh aspek lain seperti pengalaman kerja, lingkungan kerja, atau hubungan interpersonal di tempat kerja.

Pengalaman kerja memberikan pengaruh yang sangat signifikan dan dominan terhadap loyalitas karyawan. Hasil analisis membuktikan bahwa semakin tinggi pengalaman kerja yang dimiliki oleh karyawan, maka semakin besar pula kecenderungan mereka untuk menunjukkan loyalitas yang tinggi terhadap perusahaan. Hal ini menegaskan pentingnya mempertahankan dan mengembangkan karyawan yang telah memiliki pengalaman kerja panjang.

Koefisien Secara simultan, beban kerja dan pengalaman kerja berpengaruh terhadap loyalitas karyawan, namun dalam analisis parsial, hanya pengalaman kerja yang terbukti berpengaruh signifikan, sedangkan beban kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa pengalaman kerja menjadi faktor yang lebih dominan dalam membentuk loyalitas. Dengan demikian, perusahaan perlu memberikan perhatian lebih pada pengembangan karier dan peningkatan pengalaman karyawan dalam jangka panjang untuk menciptakan loyalitas yang kuat, meskipun tetap menjaga agar beban kerja tidak menjadi sumber ketidaknyamanan di tempat kerja. loyalitas yang kuat.

DAFTAR PUSTAKA

- Budiasa. (2021). *Beban Kerja dan Kinerja Sumber Daya Manusia*. Penerbit CV. Pena Persada : Banyumas Jawa Tengah
- Fajarullaili, N. A. (2018). Implementasi Metode Prototype dalam Pengembangan Sistem Informasi E-Learning Berbasis Web pada SMP IT Bina Insani. *Jurnal Pengembangan Teknologi Informasi dan Ilmu Komputer*, 5(6), 2452–2458.
- Ghozali, I. (2021). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 26* (10th ed.). Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Harahap.K.T, Hasibuan.S, Pratikna.N.R, Ahmad.S.I, Novarini.A.N.N, Widiawati.W, Sanjaya.R, Reisso.S.A, Batubara.A.N, Nurdiana, Suyanto, & Abdurrahim. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Tahta Media Group.
- Hasibuan Malayu. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit Bumi Aksara.
- Ismanto.H, & Pebruary.S. (2021). *Aplikasi SPSS dan eviews dalam analisis data penelitian*. Deepublish.
- Izzati.A.U, Handayaniingrum.W, & Mulyana.P.O. (2024). *Loyalitas Di Dunia Kerja*.
- Juwita.K, & Khalimah.U. (2021). *Konsep Dasar Membangun Loyalitas Karyawan Jilid II*.
- Kasmir. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Depok: PT. Rajagrafindo Persada
- Khaeruman, Marnisah.L, Idrus.S, Irawati.L, Farradia.Y, Erwantiningsih.E, Hartatik, Supatmin, Yuliana, Aisyah.N, Natan.N, Widayanto.T.M, & Ismawati. (2021). *Meningkatkan Kinerja Manajemen Sumber Daya Manusia Konsep & Studi Kasus*. CV.AA.RIZKY.
- Khairani, Y. (2019). Perancangan Sistem Informasi Penjualan Online Menggunakan Metode Prototype (Studi Kasus: UMKM Nasywa Collection). *Jurnal Teknologi dan Sistem Informasi*, 2(3), 101–109

- Koesmowidjojo., Mar'ih.R.S. (2017). Panduan Praktis Menyusun Analisis Beban Kerja. Raih Asa Sukses
- Luna, D. A., Saputra, D., & Trisna, D. (2023). Implementasi Metode Prototype dalam Perancangan Sistem Informasi E-Commerce pada UD. Deli Jaya Berbasis Web. *Jurnal Media Informatika Budidarma*, 4(4), 1017–1024.
- Madiistriyatno.H, & Tunnufus.Z. (2024). *Manajemen Sumber Daya Manusia Mengelola Potensi Individu dalam Perusahaan*. Indigo Media.
- Mahawati.E, Yuniwati.I, Ferinia.R, P.P, R., Fani.T, Sari.P.A, Setijaningsih.A.R, Fitriyatinur.Q, Sesilia.P.A, Mayasari.I, Dewi.K.I, & Bahri.S. (2021). *Analisis Beban Kerja dan Produktivitas Kerja*. Yayasan Kita Menulis.
- Manullang, M. 2018. Dasar-dasar Manajemen Edisi Revisi. Cetakan Ketujuh Ghalia Indonesia. Jakarta.
- Marbawi.A. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*.
- Marwansyah. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Dua. Cetakan Keempat. Bandung: CV. Albeta.
- Priyatno, D. (2018). *SPSS: Panduan mudah olah data bagi mahasiswa dan umum*.
- Priyatno, D. (2023). *Olah data sendiri analisis regresi linier dengan spss dan analisis regresi data panel*
- Tim. (2024). Pedoman Penulisan Skripsi. Palembang: Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas PGRI Palembang.