

# ANALISIS FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA CV. RUMAH SAFETY BANJARBARU

Maulidhatun Khasanah<sup>1</sup>, Erni Alfisah<sup>2</sup>, Purboyo<sup>3</sup>  
Manajemen,61201,Ekonomi,Universitas Kalimantan Muhammad Arsyad Al Banjari  
Banjarmasin, 17310518  
Manajemen,61201,Ekonomi,Universitas Kalimantan Muhammad Arsyad Al Banjari  
Banjarmasin, 1124066801  
Manajemen,61201,Ekonomi,Universitas Kalimantan Muhammad Arsyad Al Banjari  
Banjarmasin, 1126067301  
Email:khasanahmaulidhatun@gmail.com

## ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Karyawan Pada CV. Rumah Safety. Rancangan penelitian ini adalah penelitian kualitatif deskriptif dengan tujuan mendeskripsikan dan memahami makna dibalik datayang muncul. Penelitian kualitatif deskriptif dapat mendeskripsikan dan memberikan pemahaman tentang realitas yang kompleks. Ada dua jenis sumber datayang digunakan penulis dalam penelitian ini yaitu data primer dan data sekunder. Teknik pengumpulan data yang digunakan penulis adalah dengan menggunakan teknik wawancara dan dokumen. Hasil penelitian menunjukkan Faktor-Faktor Yang Berpengaruh Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan sangat berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan seperti Faktor Kepuasan Finansial, Faktor Kepuasan Fisik, Faktor Kepuasan Sosial, Faktor Kepuasan Psikologi, Faktor Lingkungan Kerja, dan Faktor Semangat Kerja harus ditingkatkan lagi agar terciptanya kepuasan kerja yang baik bagi karyawan.

**Kata kunci : Kepuasan Kerja**

## ABSTRACT

*This study aims to determine the factors that influence employee job satisfaction at CV. Safety House. The design of this research is descriptive qualitative research with the aim of describing and understanding the meaning behind the data that appears. Descriptive qualitative research can describe and provide an understanding of complex realities. There are two types of data sources used by the author in this study, namely primary data and secondary data. The data collection technique used by the author is to use interview and document techniques. The results show that the factors that influence employee job satisfaction greatly affect employee job satisfaction such as financial satisfaction factors, physical satisfaction factors, social satisfaction factors, psychological satisfaction factors, and environmental factors. Work, and Work Morale Factors must be improved again in order to create good job satisfaction for employees.*

**Key words: Job Satisfaction**

## PENDAHULUAN

Kepuasan kerja karyawan merupakan cara pandang seseorang baik yang bersifat positif maupun negatif tentang pekerjaannya. Kepuasan atau ketidakkepuasan bersifat subjektif

merupakan hasil perbandingan antara apa yang secara nyata diterima oleh karyawan dengan yang diharapkan.

Lingkungan kerja merupakan faktor lain yang dapat mempengaruhi

kepuasan kerja, dimana lingkungan kerja merupakan potret realitas keadaan di dunia kerja yang terus berkembang, serta ditempat kerja dapat memberikan gambar mengenai hari ke hari kehidupan karyawan yang datang untuk bekerja, datang bersama-sama untuk tujuan yang sama, melaksanakan pekerjaan mereka, dan hidup dalam kerangka aturan dan peraturan perusahaan (Bhattacharya, 2012).

Robbins mengemukakan bahwa terdapat empat konsekuensi dari karyawan yang tidak menyukai pekerjaan mereka yaitu, keluar (exit), aspirasi (voice), kesetiaan (loyalty), dan pengabdian (neglect) ( Robbins & Judge, 2017 ). Ketika karyawan tidak menyukai pekerjaan mereka, konsekuensi-konsekuensi tersebut akan terlihat dan harus diperhatikan perusahaan. Namun demikian hal tersebut bersifat subjektif dan bergantung kepada perasaan masing-masing karyawan sehingga menyakinkan karyawan untuk memiliki perasaan menyukai pekerjaan mereka tidak dapat dicapai dengan mudah. Hal tersebut dapat terwujud berkat kepiawan perusahaan memahami perasaan karyawan sehingga memberikan kepuasan kerja bagi mereka.

Kepuasan kerja berkaitan dengan perasaan karyawan terhadap pekerjaannya. George & Jones mengutarakan bahwa kepuasan kerja adalah sekumpulan perasaan dan keyakinan yang dimiliki oleh karyawan mengenai pekerjaannya saat ini ( George & Jones, 2012 ).

## **METODE PENELITIAN**

Metode penelitian yang digunakan adalah metode deskriptif dengan pendekatan kualitatif. Melalui metode deskriptif peneliti menelaah secara menyeluruh terhadap faktor-faktor yang mempengaruhi

kepuasan kerja karyawan pada CV. Rumah Safety.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

Berdasarkan dari analisis data penelitian yang digunakan dengan menggunakan analisis kualitatif yaitu dengan wawancara atau observasi langsung dengan kepala pimpinan (Gusti Asrul Yakin) dan menjawab seperti apa, mengapa, dan bagaimana yaitu :

Melihat dari beberapa pengaruh yang dihadapi oleh kepala pimpinan selaku pemilik CV. Rumah Safety , peneliti menyimpulkan bahwa lingkungan kerja dan semangat kerja sangat berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan sehingga apabila kepuasan karyawan terpenuhi maka kepuasan karyawan dalam bekerja semakin meningkat.

Setelah peneliti melakukan observasi langsung dan melakukan kajian yang mendalam terhadap CV. Rumah Safety, peneliti menemukan masukan yang bisa dilakukan oleh CV. Rumah Safety untuk menambahkan cara agar lebih efektif dan efisien dalam faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawandan dianggap peneliti sebagai masukan yang tepat yang bisa dilakukan CV. Rumah Safety :

### **1. Faktor Kepuasan Finansial**

Kebutuhan finansial yang diterima karyawan dari CV. Rumah Safety untuk memenuhi kebutuhan mereka sehari-hari sudah cukup namun alangkah baiknya jika CV. Rumah Safety memberikan sistem besarnya gaji, jaminan sosial serta memberikan fasilitas pada karyawan dan promosi. Faktor kepuasan finansial meliputi:

#### **1) Gaji**

Gaji adalah salah satu hal yang penting bagi setiap karyawan yang bekerja

dalam setiap perusahaan, karena dengan gaji yang diperoleh oleh seseorang dapat memenuhi kebutuhan hidupnya. Gaji dapat berperan dalam meningkatkan motivasi karyawan untuk bekerja lebih giat,

meningkatkan kinerja, meningkatkan produktifitas dalam perusahaan, serta mengimbangi kekurangan dan keterlibatan komitmen yang menjadi ciri angkatan kerjamasa kini. Gaji juga dapat menyebabkan ketidakpuasan dan jarang orang mengekspresikan kepuasan kerjanya dengan sejumlah uang yang diperolehnya karena kebutuhan manusia yang tidak terbatas dan dipengaruhi oleh pendapatan yang terbatas. Perusahaan yang tergolong modern, saat ini banyak mengkaitkan gaji dengan kinerja.

#### 2) Jaminan sosial

Jaminan sosial adalah salah satu bentuk perlindungan sosial yang diselenggarakan oleh negara guna menjamin warganegara untuk memenuhi kebutuhan hidup dasar yang layak. Jenis program jaminan sosial yaitu jaminan sosial kesehatan, jaminan sosial kecelakaan kerja, jaminan sosial hari tua, jaminan sosial pensiun dan jaminan sosial kematian.

#### 3) Fasilitas

Fasilitas rumah sakit, cuti, dana pensiun atau perumahan merupakan standar suatu jabatan dan apabila dapat dipenuhi akan menimbulkan rasa puas.

#### 4) Promosi

Kebijakan promosi yang mereka persepsikan sebagai adil dan segaris dengan pengharapan mereka. Bila upah dilihat sebagai adil yang didasarkan pada tuntutan pekerjaan, tingkat ketrampilan individu, dan standar pengupahan komunitas, kemungkinan besar akan dihasilkan kepuasan. Promosi memberikan kesempatan untuk pertumbuhan pribadi, tanggung jawab yang lebih banyak, dan status sosial yang ditingkatkan. Oleh karena itu, individu-individu yang mempersepsikan

bahwa keputusanpromosi dibuat secara adil, kemungkinan besar karyawan akan mengalami kepuasan dalam pekerjaannya.

## 2. Faktor Kepuasan Fisik

Menurut peneliti kondisi fisik lingkungan kerja dan kondisi fisik karyawan harus lebih ditambahkan lagi seperti pengaturan waktu kerja yang disesuaikan dan dianggap cukup untuk waktu istirahat karyawan, memperhatikan kondisi kesehatan karyawan dan juga memperhatikan umur karyawan yang harus disesuaikan dengan pekerjaannya. Faktor kepuasan fisik meliputi :

1) Pemberian jadwal kerja yang fleksibel, dengan memberikan kontrol pada para pekerja mengenai pekerjaan sehari-hari mereka, yang sangat penting untuk mereka yang bekerja di daerah padat, dimana pekerja tidak bisa bekerja tepat waktu atau untuk mereka yang mempunyai tanggung jawab pada anak-anak. Compressed work week (pekerjaan mingguan yang dipadatkan), dimana jumlah pekerjaan per harinya dikurangi sedang jumlah jam pekerjaan per hari ditingkatkan. Para pekerja dapat memadatkan pekerjaannya yang hanya dilakukan dari 6 hari menjadi 5 hari, sehingga mereka dapat memiliki waktu longgar untuk liburan. Cara yang kedua adalah dengan sistem penjadwalan dimana seorang pekerja menjalankan sejumlah jam khusus per minggu (Flexitime), tetapi tetap mempunyai fleksibilitas kapan mulai dan mengakhiri pekerjaannya. Mengadakan program yang mendukung, perusahaan mengadakan program-program yang dirasakan dapat meningkatkan kepuasan kerja para karyawan, seperti; health center, profit sharing, dan employee sponsored child care.

2) Keseimbangan kehidupan kerja : Setiap individu ingin memiliki tempat kerja yang baik serta pekerjaan yang dapat memungkinkan mereka menyisakan waktu yang cukup bersama keluarga dan teman. Kepuasan kerja bagi karyawan sering kali

juga disebabkan oleh kebijakan keseimbangan hidup dan kerja (work life balance) yang baik, yang memastikan bahwa karyawan menghabiskan waktu berkualitas bersama keluarga di samping melakukan pekerjaannya. Dengan keseimbangan hidup dan kerja yang baik, kualitas hidup karyawan dapat ditingkatkan dan dapat meningkatkan kepuasan kerja seorang karyawan.

3) Kesehatan bagi karyawan sangat penting, karena itu menunjang kualitas dan hasil dari pekerjaan kita. Faktor-faktor fisik juga harus diperhatikan karena dengan begitu kita akan merasa nyaman dan sehat.

### 3. Faktor Kepuasan Sosial

Menurut peneliti atasan harus bisa berbaur dengan karyawan disaat jam istirahat seperti ngobrol santai dengan karyawan agar karyawan mendapatkan kepuasan kerja yang baik. Komunikasi yang lancar antarkaryawan dengan pemimpin banyak dipakai alasan untuk menyukai jabatannya. Dalam hal ini adanya kesediaan pihak atasan untuk mau mendengar, memahami, dan mengakui pendapat ataupun prestasi karyawannya sangat berperan dalam menimbulkan rasa puas terhadap kerja, hal ini meliputi sebagai berikut:

1) Pimpinan yang adil dan bijaksana  
Setiap karyawan ingin diperlakukan secara adil, tidak saja dalam hubungannya dengan upah, tetapi juga dalam hal-hal lain, untuk dapat menciptakan persepsi yang sama antara atasan dengan bawahan mengenai makna adil yang sesungguhnya, maka perlu diadakan komunikasi yang terbuka antara mereka.

2) Rekan kerja yang mendukung

Bagi kebanyakan karyawan, kerja juga mengisi kebutuhan akan interaksi sosial. Oleh karena itu seorang karyawan yang mempunyai rekan kerja yang ramah dan mendukung akan menghantar ke kepuasan kerja yang meningkat. Perilaku seorang karyawan juga merupakan determinan utama dari kepuasan. Pada umumnya kepuasan karyawan meningkat apabila atasan bersifat ramah dan dapat

memahami, memberikan pujian, mendengarkan pendapat karyawan, dan menunjukkan suatu minat pribadi mereka.

3) Hubungan antara karyawan dengan pihak pimpinan

Sangat penting artinya dalam menaikkan produktivitas kerja. Kepuasan dapat ditingkatkan melalui perhatian dan hubungan yang baik dari pimpinan kepada bawahan, sehingga karyawan akan merasa bahwa dirinya merupakan bagian yang penting dari organisasi kerja. Seorang karyawan akan merasa puas dalam bekerja apabila tidak terdapat perbedaan atau selisih antara apa yang dikehendaki karyawan, dengan kenyataannya yang mereka rasakan. Apabila yang dirasakan dan diperoleh lebih besar dari apa yang menurut mereka harus ada, maka terjadi tingkat kepuasan yang makin tinggi. Sebaliknya, apabila kenyataannya yang dirasakan lebih rendah dari apa yang menurut mereka harus ada, maka telah terjadi ketidakpuasan karyawan dalam bekerja

### 4. Faktor Kepuasan Psikologi

Seharusnya faktor yang berhubungan dengan kejiwaan karyawan harus lebih diperhatikan lagi seperti : minat dalam bekerja, ketentraman dalam bekerja, sikap terhadap kerja, bakat dan keterampilan. Dalam hal ini meliputi sebagai berikut :

1) Bakat dan Keterampilan

Karyawan cenderung lebih menyukai pekerjaan yang memberi mereka kesempatan untuk menggunakan ketrampilan dan kemampuan mereka dan menawarkan beragam tugas, kebebasan, dan umpan balik. Pekerjaan yang terlalu kurang menantang akan menciptakan kebosanan, tetapi pekerjaan yang terlalu banyak menantang akan menciptakan frustrasi dan perasaan gagal. Pada kondisi tantangan yang sedang, kebanyakan karyawan akan mengalami kesenangan dan kepuasan.

2) Kesesuaian kepribadian pekerjaan

Kecocokan yang tinggi antara kepribadian karyawan dan okupasi akan menghasilkan seorang individu yang lebih terpuaskan. Logikanya, bahwa pada hakikatnya individu-individu yang kepribadiannya kongruen dengan pekerjaan yang mereka pilih, maka individu tersebut akan mempunyai bakat dan kemampuan yang tepat untuk memenuhi tuntutan dari pekerjaannya.

5. Menyediakan tempat kerja yang nyaman seperti tempat untuk bersantai berkumpul dan bermain pada saat jam istirahat.

6. Sering bersosialisasi dengan masyarakat sekitar karena pengaruh lingkungan seperti masyarakat mempunyai pengaruh besar terhadap kepuasan kerja karyawan di lingkungan kerja.

7. Dukungan di lingkungan kerja, seorang karyawan yang bekerja di lingkungan kerja yang dapat mendukungnya untuk bekerja dengan maksimal akan menghasilkan kinerja yang baik, begitu sebaliknya, jika seorang karyawan bekerja dalam lingkungan kerja yang tidak mendukung dan memadamai, maka untuk bekerja dengan maksimal akan membuat karyawan cepat lelah dan mengakibatkan karyawan tidak mendapatkan kepuasan dalam bekerja.

8. Memberikan penghargaan atas pencapaian yang telah di dapatkan karyawan juga dapat meningkatkan semangat kerja karyawan.

9. Mendengarkan ide-ide baru untuk kemajuan yang membuat karyawan semangat dalam bekerja.

## **PENUTUP**

1. Dari hasil pengolahan data dan pembahasan berdasarkan hasil observasi dan wawancara langsung dapat disimpulkan bahwa variabel faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja

berpengaruh terhadap terciptanya kepuasan kerja yang baik.

2. Lingkungan kerja sangat berpengaruh terhadap kepuasan kerja, contohnya seperti tersedianya tempat bersantai, bermain dan berdiskusi.
3. Semangat kerja juga sangat berpengaruh terhadap kepuasan kerja, contohnya seperti memberikan penghargaan dan selalu memberikan ide-ide baru.

## **DAFTAR PUSTAKA**

- A.Anwar Prabu Mangkunegara. 2011. Manajemen Sumber Daya ` Manusia Perusahaan. PT.Remaja Rosda Karya, Bandung
- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan, Bandung : Remaja Rosdakarya.
- Aan Komariah, Djam'an Satori. 2014. Metodologi Penelitian Kualitatif. Bandung: Alfabeta
- Adi Irawan Setiyanto. (2017). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Turnover Intention. Jurnal Akutansi, Ekonomi dan Manajemen Bisnis. Vol.5, No.1, 105-110.
- Adi, Rifki Nugroho, 2013. Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Keputusan Pembelian dengan Sistem Pre-Order secara Online (Studi Kasus pada Online Shop Choper Jersey). Skripsi UNDIP.
- Ahmad subagyo. 2014. Manajemen Koperasi Simpan Pinjam. Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Ain, D. R., & Kaur, S. (2014). Impact Of Work Environment On Job Satisfaction

- . International Journal of Scientific and Research Publications , 4 (1).
- Alni Rahmawati, dkk. 2014. Statistika Teori dan Praktek Edisi II. Universitas Muhammadiyah Yogyakarta. Yogyakarta.
- Andamdewi, S. (2013). Hubungan lingkungan kerja dengan motivasi kerja pegawai bagian secretariat dinas tenaga kerja dan transmigrasi provinsi jawa barat. *Jurnal Administrasi Pendidikan*. 1(1), 210-461
- Badriyah, Mila. 2015. *Manajemen Sumber daya Manusia*. Bandung : CV Pustaka Setia
- Bangun, Wilson. 2012. "Manajemen Sumber Daya Manusia". Jakarta: Erlangga.
- Butarbutar, M., Wardhana, A., Aprilia, DH., Hendrayani, E., Mardah, S., Abrori, I, ... & Purboyo. (2021). *Dasar-Dasar Manajemen*. Bandung: Media Sains Indonesia
- Danang, Sunyoto. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT BukuSeru.[http://repository.upi.edu/17628/4/S\\_MBS\\_1001311\\_Bibliography](http://repository.upi.edu/17628/4/S_MBS_1001311_Bibliography)
- Dessler, Gary. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Nawawi. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Untuk Bisnis yang Kompetitif*. Yogyakarta: Gajah Mada University Press.
- Eka, Dwi Silvia. dkk. 2016. "Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Non Fisik Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT Telkom Indonesia Witel Jatim Selatan Malang)". *Jurnal Administrasi Bisnis* Volume 40 Nomor 1 November Tahun 2016.
- Erlinda Listyanti Purwaningrum, M. Al Musadieq, Ika Ruhana. 2014. Pengaruh penilaian kinerja terhadap semangat kerja (Studi pada Karyawan Tetap PT. Aggionmultimex). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*. Vol. 8 No. 2 Maret 2014. Page 1-10.
- George, Jennifer and Gareth R Jones. (2012). *Understanding and Managing*
- Hasibuan, Malayu SP. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan keempatbelas, Jakarta ,Penerbit : Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit Bumi Aksara.
- Hasibuan, S.P Malayu (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta : Bumi Aksara.
- Howell & Dipboye, dalam Munandar, 2012. Susatyo Yuwono, Kartika Putri Susanto, dan Verry Ferdiana, "Hubungan Antara Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja dengan Organizational Citizenship Behavior (OCB)", Fakultas Psikologi Universitas Muhammadiyah Surakarta, *Jurnal*, Th, 2014, h.446.
- Karimah, E.K. (2012). Pengaruh Stres dengan Kepuasan Kerja Karyawan di Tiga direktorat Operasional PT Perusahaan Listrik Negara (PERSERO). Skripsi Program Sarjana Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Indonesia, Depok.
- Kasmir. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*.

- Depok: PT Rajagrafindo Persada
- Mathis, Robert L dan John H. Jackson, 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Buku 1, Alih Bahasa: Jimmy Sadeli dan Bayu. Prawira Hie, Salemba Empat. Jakarta.
- Naharuddin, N.M and Sadegi, M. 2013. Factors of workplace environment that affect employees performance, A case study of Miyazu Malaysia, *Interanational Journal of Independent Reserch Organizational Behavior*. Pearson Education, Inc, New Jersey.
- Pandey, Chancala & Bhattacharya. (2012). Economic Literacy of Senior Secondary School Teachers: A Field Study. *Journal of All India Association for Educational Research*. Vol.ume 24 No. 1
- Richard L. Hughes, Robert C. Ginnett, and Gordon J. Curphy. 2012. *Leadership, Enhancing the Lessons of Experience*, Alih Bahasa: Putri Izzati. Jakarta: Salemba Humanika.
- Robbin, Stephen P. Judge , Timothy A.. 2015. *Perilaku Organisasi*. Edisi 16 - Jakarta: Salemba Empat.
- Robbins, P. Stephen & Judge, Timothy A. 2017, *Organizational Behaviour*, Edisi 13, Jilid 1, Salemba Empat, Jakarta.
- Robbins, P. Stephen. (2002). *Prinsip-prinsip perilaku organisasi*. Edisi Indonesia Jilid 1. Jakarta: PT Indeks Gramedia Grup.
- Robbins. Stephen P. 2013. *Perilaku Organisasi*. Salemba Empat Edisi 16
- Sardzoska, Elisaventa Gjorgji dan Thomas Li-ping Tang. 2012. Work-Related Behavioral Intentions in Macedonia: Coping Strategies, Work Environment, Love of Money, Job Satisfaction and Demographic Variables. *Journal of Business Ethics*, 108 (3), pp: 373-391
- Sedarmayanti. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Refika Aditama.
- Stephen, Robbins (2015), *Perilaku Organisasi*, Penerbit Salemba Empat, Jakarta.
- Sudjana, Nana. (2016). *Penilaian Hasil Proses Belajar Mengajar*. Bandung: Rosdikarya
- Sugiyono (2015). *Metode Penelitian Kombinasi (Mix Methods)*. Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno, Edy 2017, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Kedelapan, Prenada Media Group, Jakarta.
- triatna,Cepi. 2015. *Perilaku Organisasi*. Bandung: PT.Remaja Rosdakarya.
- Veithzal Rivai. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*, Edisi ke 6, PT. Raja Grafindo Persada, Depok, 16956.
- Wijono, S. (2015). *Psikologi Industri dan Organisasi: Dalam Suatu BidangGerak Psikologi Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- Wijono, Sutarto. (2010). *Psikologi Industri dan Organisasi*. Jakarta: Fajar Interpratama Offset.
- Widyanti, R. (2020). Basuki; Kurniaty; Zainul, M; Alfisah, Erni; Susiladewi; Purboyo; 2020, The Linked of Role Career-Based Anchors and Organizational Commitment in Disruption Era: Evidence from Plywood Corporate Staff in South Kalimantan. *International Journal of*

*Advanced Science and Technology*, 29(5), 2731-2738.

Zulfikar, R., Yulianti, F., Mayvita, P. A., & Purboyo, P. (2020, March). Enhancing sustainable entrepreneurship behavior in Indonesian SMEs: external drivers role. In *Proceeding MICEB (Mulawarman International Conference On Economics and Business)* (Vol. 2, pp. 63-72).