



Pengaruh Lingkungan Kerja dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada UMKM Fotocopy Piranha Malang

**Adinda Maisyarah^{1*}, Putri Nathasya Aurilliya², Qurrotul Aini³, Revalina Novianti⁴,
Tera Dwi Oktaviayana⁵, Ahmad Nizar Yogatama⁶**

¹⁻⁶Manajemen, Institut Teknologi dan bisnis Asia Malang, Indonesia

**Penulis Korespondensi: adindamaisyarah23@gmail.com*

Abstract. This study aims to analyze the effect of work environment and workload on employee performance at Piranha Photocopy MSME in Malang City. Human resources are a key element in the operational success of MSMEs, so factors that affect performance need to be studied in depth. The study uses a quantitative approach with a cross-sectional design and involves the entire employee population of 49 respondents through total sampling techniques. Data were collected using a closed questionnaire covering variables of work environment, workload, and employee performance, then analyzed using correlation tests and multiple linear regression using SPSS. The results show that the work environment has a positive and significant effect on employee performance with a regression coefficient of 0.332 (sig. 0.003). Workload also has a positive and significant effect with a regression coefficient of 0.207 (sig. 0.008), although its effect is smaller than that of the work environment. An R value of 0.848 indicates a very strong relationship between the independent variables and employee performance, while an R Square of 0.292 shows that 29.2% of the variation in performance can be explained by the work environment and workload.

Keywords: Employee Performance; MSMEs; Piranha Photocopier; Work Environment; Workload.

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja dan beban kerja terhadap kinerja karyawan pada UMKM Fotocopy Piranha di Kota Malang. Sumber daya manusia merupakan elemen kunci dalam keberhasilan operasional UMKM, sehingga faktor-faktor yang memengaruhi kinerja perlu diteliti secara mendalam. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain cross-sectional dan melibatkan seluruh populasi karyawan sebanyak 49 responden melalui teknik total sampling. Data dikumpulkan menggunakan kuesioner tertutup yang mencakup variabel lingkungan kerja, beban kerja, dan kinerja karyawan, kemudian dianalisis dengan uji korelasi serta regresi linier berganda menggunakan SPSS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan koefisien regresi sebesar 0,332 (sig. 0,003). Beban kerja juga berpengaruh positif dan signifikan dengan koefisien regresi sebesar 0,207 (sig. 0,008), meskipun pengaruhnya lebih kecil dibandingkan lingkungan kerja. Nilai R sebesar 0,848 mengindikasikan hubungan yang sangat kuat antara variabel independen dengan kinerja karyawan, sedangkan R Square sebesar 0,292 menunjukkan bahwa 29,2% variasi kinerja dapat dijelaskan oleh lingkungan kerja dan beban kerja.

Kata kunci: Beban Kerja; Fotocopy Piranha; Kinerja Karyawan; Lingkungan Kerja; UMKM

1. LATAR BELAKANG

Sumber daya manusia merupakan elemen kunci dalam keberhasilan operasional suatu organisasi, termasuk pada sektor Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah (UMKM). Dalam konteks UMKM, karyawan memiliki peran langsung dalam menjalankan aktivitas usaha sehari-hari, mulai dari pelayanan pelanggan hingga penyelesaian pekerjaan teknis. Oleh karena itu, kinerja karyawan menjadi indikator penting dalam menilai efektivitas dan produktivitas usaha. Namun, di banyak UMKM, termasuk Fotokopi Piranha di Kota Malang, pencatatan kinerja karyawan belum dilakukan secara sistematis, sehingga evaluasi kinerja masih bersifat subjektif dan informal. Hal ini menjadi tantangan tersendiri dalam upaya peningkatan kualitas sumber daya manusia di sektor ini.

Salah satu faktor yang diyakini memengaruhi kinerja karyawan adalah lingkungan kerja. Lingkungan kerja yang baik dapat menciptakan suasana kerja yang nyaman, meningkatkan motivasi, dan memperkuat hubungan antar rekan kerja. Di Fotokopi Piranha, kondisi lingkungan kerja dinilai cukup baik oleh karyawan. Hampir tidak pernah terjadi konflik internal antar karyawan, dan hubungan kerja berlangsung harmonis. Namun, beberapa kali terjadi miskomunikasi antara karyawan dan pelanggan, seperti kesalahan dalam memahami permintaan layanan, meskipun hal ini tidak sampai mengganggu kelancaran operasional. Studi sebelumnya menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang kondusif dapat meningkatkan kinerja karyawan secara langsung (Maslichah & Hidayat, 2017; Kholid & Utari, 2023).

Selain lingkungan kerja, beban kerja juga menjadi variabel penting yang berpengaruh terhadap kinerja. Di Fotokopi Piranha, pembagian beban kerja belum merata. Karyawan yang bekerja pada shift siang (pukul 13.00–21.00 WIB) cenderung menerima beban kerja lebih berat karena jumlah pelanggan meningkat signifikan pada jam-jam tersebut. Ketimpangan ini berpotensi menimbulkan kelelahan fisik dan mental, serta menurunkan efektivitas kerja jika tidak dikelola dengan baik. Penelitian oleh Hermingsih dan Purwanti (2020) menegaskan bahwa beban kerja yang tidak seimbang dapat berdampak negatif terhadap performa karyawan, terutama dalam lingkungan kerja dengan tekanan waktu tinggi.

Kinerja karyawan di Fotokopi Piranha secara umum dinilai baik berdasarkan pengamatan langsung oleh manajemen. Karyawan mampu menyelesaikan pekerjaan dengan cepat dan melayani pelanggan dengan ramah. Namun, karena usaha ini tergolong UMKM, belum tersedia sistem pencatatan kinerja yang terstruktur. Akibatnya, evaluasi kinerja masih bergantung pada persepsi subjektif, bukan pada indikator kuantitatif yang terukur. Hal ini menjadi hambatan dalam mengidentifikasi area perbaikan dan mengembangkan strategi peningkatan kinerja secara berkelanjutan.

Berdasarkan latar belakang tersebut, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja dan beban kerja terhadap kinerja karyawan di UMKM Fotokopi Piranha Kota Malang. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain *cross-sectional* dan melibatkan seluruh populasi karyawan sebanyak 49 orang sebagai responden melalui teknik *total sampling*. Penelitian ini juga mengisi celah dalam literatur dengan mengangkat konteks UMKM sektor jasa fotokopi yang jarang diteliti, serta menyoroti isu ketimpangan beban kerja berdasarkan shift dan dinamika eksternal berupa konflik dengan pelanggan. Selain itu, pendekatan evaluasi kinerja berbasis persepsi dalam

kondisi tanpa sistem pencatatan formal menjadi kontribusi metodologis yang relevan bagi pengembangan manajemen sumber daya manusia di UMKM.

2. KAJIAN TEORITIS

Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja merupakan faktor penting yang memengaruhi kepuasan dan kinerja karyawan. Lingkungan kerja yang kondusif, baik dari spek fisik maupun non-fisik, dapat menciptakan kenyamanan, meningkatkan motivasi, serta efektivitas kerja. Wibowo (2014) menegaskan bahwa lingkungan kerja fisik dan non-fisik berpengaruh singnifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Hal ini diperkuat oleh Kholid dan Utari (2023) yang menemukan bahwa lingkungan kerja perpengaruh positif terhadap kinerja, baik secara langsung maupun melalui kepuasan kerja.

Beban Kerja

Beban kerja adalah sejumlah tugas yang harus diselesaikan oleh karyawan dalam jangka waktu tertentu sesuai dengan kemampuan dan kapasitas kerja yang dimiliki. Beban kerja juga menjadi variabel yang menentukan kualitas kinerja. Beban kerja yang tidak seimbang dapat menimbulkan kelelahan dan stress sehingga menurunkan kepuasan kerja. Hermingsih dan Purwanti (2022) menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja. Santosa dan Prayoga (2011) menambahkan bahwa tekanan kerja yang tinggi dapat menurunkan performa apabila tidak diimbangi dengan sistem kerja yang sehat.

Kinerja Karyawan

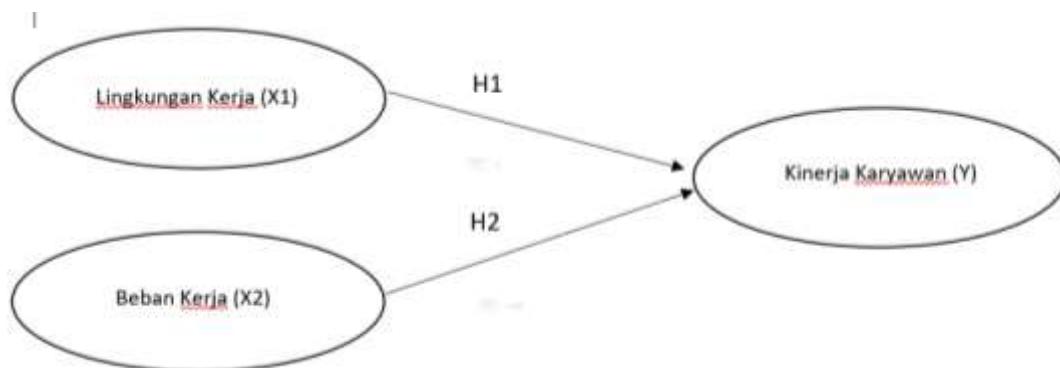
Kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dicapai sesuai standar organisasi, baik dari segi kualitas maupun kuantitas. Kholid dan Utari (2023) menegaskan bahwa gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja meningkatkan kinerja melalui kepuasan kerja. Liana dan Denjayanti (2022) juga menunjukkan bahwa motivasi dan kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan UMKM. Dengan demikian, kinerja dapat dipandang sebagai outcome utama yang dipengaruhi oleh kombinasi faktor internal maupun eksternal.

H1 Diduga lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada UMKM Fotokopi Piranha Malang.

H2 Diduga Beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada UMKM Fotokopi Piranha Malang.

3. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metodologi kuantitatif sebagai pendekatan utamanya. Fokus penelitian ini adalah karyawan Fotokopi Piranha cabang 1 dan cabang 2 yang berlokasi di Kota Malang Jl. Ikan Kakap No.1B, Tunjungsekar, Kec. Lowokwaru, Kota Malang, Jawa Timur 65142 dan Jl. Candi Panggung No.31, Mojolangu, Kec. Lowokwaru, Kota Malang, Jawa Timur 65142. Dalam penelitian ini, peneliti mengandalkan sumber data primer. Data primer ini dapat dikumpulkan melalui metode seperti survei. Metode pengumpulan data berkaitan dengan strategi yang digunakan untuk memperoleh informasi atau fakta di lapangan. Populasi penelitian ini adalah karyawan Fotokopi Piranha cabang 1 dan cabang 2 di Kota Malang yang berjumlah 55 orang (Data Rekap Jabatan CV Nusa Indah 10, 2025).



Gambar 1. Kerangka Konseptual Penelitian.

Sumber: Diolah peneliti, 2025

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Tabel 1. Instrumen Validitas dan Reliabilitas.

Item & Variabel	Person correlation	Sign	Cronbach's Alpha
Lingkungan Kerja			0,773
Lingkungan kerja saya bersih dan rapai	0.698	0	
Rekan kerja saya saling membantu dalam pekerjaan	0.812	0	
Atasan saya terbuka terhadap masukan dari bawahan	0.667	0	
Fasilitas yang disediakan mendukung pekerjaan saya	0.736	0	
Beban Kerja			0,791
Saya sering merasa lelah setelah bekerja	0.769	0	
Saya sering merasa tertekan dengan tanggung jawab pekerjaan	0.736	0	
Jadwal kerja saya padat setiap hari	0.619	0	
Saya sering menangani beberapa pekerjaan sekaligus	0.832	0	
Kinerja Karyawan			0,784
Saya selalu berusaha memberikan hasil kerja terbaik	0.785	0	
Saya dapat menyelesaikan pekerjaan dalam jumlah yang ditargetkan	0.803	0	
Saya mematuhi aturan dan kebijakan perusahaan	0.617	0	
Saya bersedia membantu rekan kerja saat dibutuhkan	0.541	0	

Instrumen penelitian ini terbukti **valid dan reliabel**. Semua item pada variabel lingkungan kerja, beban kerja, dan kinerja karyawan memiliki korelasi di atas 0,5 dengan signifikansi 0, menandakan hubungan yang kuat dan signifikan. Nilai Cronbach's Alpha juga tinggi: lingkungan kerja (0,784), beban kerja (0,791), dan kinerja karyawan (0,851), menunjukkan konsistensi pengukuran yang baik. Dengan demikian, instrumen ini layak digunakan untuk analisis lanjutan karena mampu menggambarkan kondisi nyata karyawan Fotokopi Piranha secara akurat dan konsisten.

Tabel 2. Uji Asumsi Klasik.

Asumsi Klasik	Tes	Hasil
Uji Normalitas	One-Sample-Kolmogorov Smirnov	144
Uji Multikolinearitas	Variance Inflation Factor	3.174 (Lingkungan Kerja) 2.783 (Beban Kerja)
Uji Heterokedastisitas	Glesjer Test	0.710 (Lingkungan Kerja) 0.613 (Beban Kerja)

Sumber penelitian: 2025

Uji Normalitas

Data residual diuji dengan metode One-Sample Kolmogorov-Smirnov. Interpretasi didasarkan pada nilai signifikansi (p-value). Jika $p > 0,05$ maka data berdistribusi normal, sehingga model regresi dapat diinterpretasikan secara valid.

Uji Multikolinearitas

Nilai *Variance Inflation Factor (VIF)* untuk variabel lingkungan kerja sebesar 3,174, masih jauh di bawah ambang batas 10. Artinya, tidak terjadi multikolinearitas serius antar variabel independen, sehingga model regresi aman digunakan.

Uji Heteroskedastisitas

Uji Glejser menunjukkan variasi nilai residual, namun interpretasi tetap bergantung pada signifikansi. Jika $p > 0,05$ maka tidak terjadi heteroskedastisitas, sehingga model regresi memenuhi asumsi kestabilan varians dan hasil estimasi tidak bias.

Tabel 3. Regresi Linear Berganda.

	standardized Beta	t	Sig
(Constant)	8.841	4.184	0.000
Lingkungan Kerja	0.332	3.174	0.003
Beban Kerja	0.207	2.783	0.008

Sumber Penelitian: 2025

Konstanta (Intercept)

Nilai konstanta sebesar 8,841 dengan $t = 4,184$ dan $\text{sig.} = 0$ menunjukkan bahwa meskipun variabel lingkungan kerja dan beban kerja bernilai nol, kinerja karyawan tetap memiliki nilai dasar yang signifikan.

Lingkungan Kerja

Koefisien regresi 0,332 ($t = 3,174$; $\text{sig.} = 0,003$) menegaskan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Aspek kebersihan, dukungan rekan kerja,

keterbukaan atasan, serta fasilitas kerja terbukti meningkatkan performa karyawan secara nyata.

Beban Kerja

Koefisien regresi 0,207 ($t = 2,783$; $\text{sig.} = 0,008$) menunjukkan bahwa beban kerja juga berpengaruh positif dan signifikan, meski lebih kecil dibandingkan lingkungan kerja. Beban kerja yang terkelola dengan baik dapat mendorong produktivitas dan efisiensi karyawan.

Tabel 4. Goodness of Fit Model.

R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	F Change	Sig. F Change
.848	0.292	0.261	150.751	9.288	0.000

Sumber penelitian: 2025

Hasil analisis menunjukkan bahwa nilai **R = 0,848** menandakan hubungan yang sangat kuat antara lingkungan kerja dan beban kerja dengan kinerja karyawan. Nilai **R Square = 0,292** dan **Adjusted R Square = 0,261** berarti sekitar 26–29% variasi kinerja dapat dijelaskan oleh model, sementara sisanya dipengaruhi faktor lain di luar penelitian. Standard Error of the Estimate sebesar **150,751** menunjukkan tingkat kesalahan prediksi, di mana semakin kecil nilainya semakin akurat model. Selain itu, nilai **F Change = 9,288** dengan signifikansi **0,000** menegaskan bahwa model regresi secara keseluruhan signifikan.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa baik lingkungan kerja maupun beban kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Temuan ini sejalan dengan teori-teori sebelumnya dan didukung oleh berbagai studi empiris. Lingkungan kerja yang bersih, harmonis, dan didukung oleh fasilitas memadai terbukti mampu meningkatkan motivasi dan efektivitas kerja karyawan. Hal ini tercermin dari nilai koefisien regresi sebesar 0.332 dan signifikansi 0.003, yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja merupakan faktor dominan dalam memengaruhi kinerja. Studi oleh Maslichah dan Hidayat (2017) serta Kholid dan Utari (2023) juga menegaskan bahwa lingkungan kerja fisik dan non-fisik yang kondusif berkontribusi terhadap peningkatan performa kerja.

Sementara itu, beban kerja juga berpengaruh signifikan terhadap kinerja, dengan nilai koefisien regresi sebesar 0.207 dan signifikansi 0.008. Beban kerja yang terdistribusi secara tidak merata, terutama pada shift siang, menjadi tantangan yang nyata di Fotokopi Piranha. Meskipun demikian, jika dikelola dengan baik, beban kerja dapat mendorong produktivitas dan efisiensi kerja. Penelitian oleh Hermingsih dan Purwanti (2020) serta Santosa dan Prayoga (2021) mendukung temuan ini, dengan menyatakan bahwa tekanan kerja yang tinggi dapat menurunkan performa jika tidak diimbangi dengan sistem kerja yang sehat.

Nilai R sebesar 0.848 menunjukkan bahwa model regresi memiliki kekuatan prediktif yang tinggi. R Square sebesar 0.292 mengindikasikan bahwa 29.2% variasi kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh lingkungan kerja dan beban kerja, sementara sisanya dipengaruhi oleh faktor lain seperti gaya kepemimpinan, kompensasi, atau motivasi kerja. Dengan demikian, hasil ini memberikan gambaran empiris yang kuat bahwa pengelolaan lingkungan kerja dan beban kerja merupakan strategi penting dalam meningkatkan kinerja karyawan UMKM.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

Penelitian ini bertujuan untuk mengumpulkan bukti empiris mengenai pengaruh lingkungan kerja dan beban kerja terhadap kinerja karyawan. Kesimpulan yang dapat ditarik adalah sebagai berikut: Lingkungan kerja (X1) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) pada UMKM Fotokopi Piranha di Kota Malang. Beban kerja (X2) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) pada UMKM Fotokopi Piranha di Kota Malang. Lingkungan kerja (X1) dan beban kerja (X2) secara bersama-sama memengaruhi kinerja karyawan (Y) pada UMKM Fotokopi Piranha di Kota Malang.

Berdasarkan hasil penelitian, peneliti memberikan saran sebagai berikut: Karyawan UMKM Fotokopi Piranha sebaiknya memperhatikan dan menjaga lingkungan kerja yang kondusif karena dapat meningkatkan kinerja karyawan. Manajemen UMKM Fotokopi Piranha sebaiknya mengatur dan menyeimbangkan beban kerja karyawan agar pekerjaan dapat diselesaikan secara optimal dan tidak menimbulkan kelelahan kerja. Manajemen UMKM Fotokopi Piranha sebaiknya lebih memperhatikan kinerja karyawan guna mendukung pencapaian tujuan usaha. Peneliti selanjutnya diharapkan dapat meneliti variabel lain di luar variabel yang digunakan dalam penelitian ini untuk memperoleh hasil yang lebih beragam, seperti motivasi kerja, kompensasi, dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan.

UCAPAN TERIMA KASIH

Peneliti mengucapkan terima kasih kepada seluruh karyawan Fotokopi Piranha Cabang 1 dan Cabang 2 yang telah bersedia menjadi responden dalam penelitian ini. Ucapan terima kasih juga disampaikan kepada pihak manajemen yang telah memberikan izin dan dukungan selama proses pengumpulan data. Selain itu, peneliti menyampaikan apresiasi kepada dosen pembimbing dan seluruh pihak yang telah memberikan masukan, arahan, dan bantuan dalam penyusunan laporan penelitian ini. Semoga hasil penelitian ini dapat memberikan manfaat bagi pengembangan sumber daya manusia di sektor UMKM.

DAFTAR REFERENSI

Agnesta, F. E., & Hasanah, K. (2023). Dampak kepuasan kerja dilihat dari job description, work-life balance, dan penempatan kerja (studi kasus pada PT Inka Multi Solusi Madiun). *Jurnal Manajemen dan Bisnis Indonesia*, 9(2), 189–199. <https://doi.org/10.32528/jmbi.v9i2.870>

Agus Setiawan, & Sadikin, M. R. (2025). Pengaruh kepuasan kerja, lingkungan kerja, dan beban kerja terhadap kinerja karyawan PT Finansial Integrasi Teknologi. *Jurnal Publikasi Ilmu Manajemen*, 4(1), 81–87. <https://doi.org/10.55606/jupiman.v4i1.4907>

Aljabbar, A. F. (2024). Pengaruh lingkungan kerja, motivasi kerja, dan beban kerja terhadap kinerja karyawan pada CV Indah Makmur. *Jurnal Manajemen*, 13.

Andriyanto, M. R., & Fadilla, A. (n.d.). Pengaruh lingkungan kerja dan beban kerja terhadap kinerja karyawan pada Generasi Z di Kabupaten Karawang.

Hermingsih, A., & Purwanti, D. (2020). Pengaruh kompensasi dan beban kerja terhadap kepuasan kerja dengan motivasi kerja sebagai variabel pemoderasi. *Jurnal Dimensi*, 9(3), 574–597. <https://doi.org/10.33373/dms.v9i3.2734>

Kholid, M. I., & Utari, W. (2023). Pengaruh gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja melalui kepuasan kerja karyawan pada PT Surya Mustika Nusantara AMC–Malang. *Jurnal Manajerial Bisnis*, 6(3), 185–196. <https://doi.org/10.37504/jmb.v6i3.545>

Pitoyo, D. J., & Handayani, W. P. P. (2022). Pengaruh work–life balance dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan. *Jurnal Studi Manajemen dan Bisnis*, 9(2), 152–159. <https://doi.org/10.21107/jsmb.v9i2.17794>

Santosa, S., & Prayoga, A. (n.d.). Pengaruh konflik kerja, lingkungan kerja, dan stres kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Terang Dunia Internusa.

Sari, R., & Effendy, A. A. (2025). Pengaruh lingkungan kerja dan beban kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Indomarco Prismatama Area Depok. *Jurnal Manajemen*, 1.

Sherlina, Y., Kusumah, A., & Bakaruddin, D. (2024). Pengaruh lingkungan kerja fisik, keselamatan kerja, dan beban kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Surya Agrolika Reksa Sei Basau Kuantan Singgingi. *Jurnal Manajemen*, 3(2).

Tobing, L. L., Dilang, G. A., & Abdullah, M. J. (n.d.). Pengaruh lingkungan kerja dan beban kerja terhadap kinerja karyawan PT Shinwon Indonesia.

Vika Fauziah, Zebua, Y., & Hendry, R. S. M. (2023). Pengaruh lingkungan kerja, kepuasan kerja, disiplin kerja, dan beban kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Labuhanbatu. *Ekonomika45: Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi Bisnis, Kewirausahaan*, 10(1), 442–449. <https://doi.org/10.30640/ekonomika45.v10i1.2217>

Wibowo, M., Musadieq, M. A., & Nurtjahjono, G. E. (n.d.). Pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 16(1).

Winoto, S. C. N. C. R., & Perkasa, D. H. (2024). Pengaruh beban kerja, stres kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan UP PKB Pologadung. *Revenue: Lentera Bisnis Manajemen*, 2(1), 1–11. <https://doi.org/10.59422/lbm.v2i01.86>

Yoyo, T., Sutisna, N., & Sutantio. (2024). Pengaruh lingkungan kerja, beban kerja, dan kompensasi terhadap kinerja karyawan magang di BCA BSD (studi kasus: Wisma BCA BSD). *Primanomics: Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 22(1), 45–51. <https://doi.org/10.31253/pe.v22i1.2662>