



Persepsi Sales Terhadap Tekanan Kerja Dan Pengawasan Manajerial : Fenomenologi Perilaku Disfungsional Di Lingkungan Penjualan Ud Mitra Makassar

Fithriyyah Ridwan¹, Sri Ramadhani², Mutia Amalia Gaffar³ Sri Wahyuni Nur⁴

^{1,2}Lembaga Keuangan Syariah, IAIN Parepare, Kota Parepare, Indonesia

³Lembaga Keuangan Syariah, IAIN Parepare, Kota Parepare, Indonesia

E-mail: ¹fithriyyahridwan11@gmail.com, ²mutiagaffar01@gmail.com,
³sriramadanipnrg123@gmail.com, ⁴sriwahyuninur@iainpare.ac.id

Received: Oktober 23, 2025; Accepted: November 13, 2025; Published: December 31, 2025

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis persepsi sales terhadap tekanan kerja dan pengawasan manajerial serta implikasinya terhadap munculnya perilaku disfungsional di lingkungan penjualan UD Mitra Makassar. Penelitian menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode fenomenologi untuk menggali pengalaman subjektif sales dalam menghadapi tuntutan kerja dan sistem pengawasan. Data dikumpulkan melalui wawancara mendalam terhadap sales yang bertugas di wilayah Parepare, Barru, dan Pinrang, kemudian dianalisis secara tematik. Hasil penelitian menunjukkan bahwa tekanan kerja terutama bersumber dari tuntutan pencapaian target penjualan dan target Effective Call (EC) yang sering kali tidak sepenuhnya selaras dengan kondisi lapangan. Pengawasan manajerial yang dilakukan melalui sistem digital, laporan harian, dan briefing rutin dipersepsikan secara ambivalen, yakni sebagai bentuk kontrol yang wajar sekaligus sebagai faktor yang dapat memperkuat tekanan kerja. Interaksi antara tekanan kerja yang tinggi dan pengawasan manajerial yang berorientasi pada pencapaian angka mendorong munculnya perilaku disfungsional, seperti manipulasi pencatatan transaksi dan penyimpangan dari prosedur operasional standar. Temuan ini menegaskan bahwa perilaku disfungsional tidak semata-mata disebabkan oleh faktor individu, melainkan merupakan konsekuensi dari desain sistem kerja dan pengawasan yang kurang kontekstual. Oleh karena itu, pengelolaan tekanan kerja yang realistis serta pengawasan manajerial yang proporsional dan suportif diperlukan untuk menciptakan lingkungan kerja penjualan yang berintegritas dan berkelanjutan.

Kata kunci: Tekanan Kerja, Pengawasan Manajerial, Perilaku Disfungsional, Sales, Fenomenologi.



This is an open access article
under the [CC-BY-SA](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/) license.

Abstract

This study aims to analyze salespeople's perceptions of work pressure and managerial supervision and their implications for the emergence of dysfunctional behavior in the sales environment of UD Mitra Makassar. A qualitative research design with a phenomenological approach was employed to explore the lived experiences of sales staff in dealing with job demands and supervisory systems. Data were collected through in-depth interviews with salespeople operating in the Parepare, Barru, and Pinrang areas and analyzed using thematic analysis. The findings indicate that work pressure mainly arises from sales targets and Effective Call (EC) requirements that are often misaligned with actual field conditions. Managerial supervision, implemented through digital monitoring systems, daily reports, and routine briefings, is perceived ambivalently—both as necessary organizational control and as a factor that intensifies job stress. The interaction between high work pressure and performance-oriented supervision encourages the emergence of dysfunctional behaviors, such as manipulation of sales records and deviations from standard operating procedures. These behaviors are not merely the result of individual misconduct but reflect adaptive responses to organizational demands that are difficult to fulfill under certain market conditions. The study highlights the importance of realistic work pressure management and supportive, contextual managerial supervision in reducing dysfunctional behavior and promoting sustainable and ethical sales performance.

Keywords: *work pressure, managerial supervision, dysfunctional behavior, salesforce, phenomenology.*

Pendahuluan

Sales atau tenaga penjualan memegang peranan strategis dalam mendorong pertumbuhan dan keberlanjutan ekonomi perusahaan, khususnya pada sektor perdagangan dan jasa. Dalam lingkungan bisnis yang semakin kompetitif, peran sales tidak hanya terbatas pada aktivitas penjualan produk, tetapi juga sebagai representasi citra dan nilai perusahaan di hadapan konsumen. Melalui kinerja penjualan yang optimal, perusahaan mampu menjaga stabilitas arus kas, memperluas pangsa pasar, serta meningkatkan profitabilitas jangka panjang (Farida Frihatini et al., 2025). Oleh karena itu, efektivitas fungsi pemasaran sangat bergantung pada kompetensi, integritas, dan dedikasi tenaga penjualan.

Namun demikian, peran strategis tersebut kerap disertai dengan tingkat tekanan kerja yang tinggi. Tekanan kerja (job stress) muncul ketika tuntutan pekerjaan, seperti target penjualan yang tinggi, persaingan antar sales, serta ekspektasi manajemen yang berorientasi pada hasil, melebihi kapasitas adaptif individu. Dalam konteks tenaga penjualan, tekanan ini sering dipicu oleh target yang bersifat agresif, sistem insentif berbasis capaian, serta pola pengawasan manajerial yang ketat (Hafid & Hasanah, 2016).

Fenomena tekanan kerja pada sektor penjualan semakin nyata di wilayah Sulawesi Selatan, khususnya Kota Makassar sebagai pusat perdagangan dan distribusi utama di kawasan Indonesia Timur. Makassar dikenal memiliki tingkat persaingan pasar yang tinggi, ditandai dengan padatnya perusahaan distribusi, banyaknya pemain usaha dengan produk sejenis, serta perubahan perilaku konsumen yang semakin selektif dan sensitif terhadap harga (Basruddin et al., 2021). Kondisi ini menuntut tenaga penjualan untuk bekerja lebih agresif, cepat, dan adaptif agar mampu mempertahankan pelanggan sekaligus memenangkan persaingan pasar. Persaingan yang ketat tersebut secara tidak langsung meningkatkan tekanan psikologis sales, terutama dalam mencapai target di tengah keterbatasan wilayah pemasaran dan daya beli konsumen yang fluktuatif.

Tekanan dari pasar eksternal tersebut diperkuat oleh faktor internal perusahaan, khususnya sistem pengawasan manajerial yang berorientasi kuat pada hasil (*result-oriented*). Pengawasan yang menekankan capaian kuantitatif tanpa memperhatikan proses kerja dan kondisi psikologis karyawan berpotensi menimbulkan stres berkepanjangan (Burton & Schwarz, 2013). Pengawasan yang berlebihan dapat menurunkan rasa percaya diri karyawan dan mendorong munculnya perilaku disfungsi, seperti manipulasi laporan, praktik penjualan yang tidak etis, atau pengabaian kualitas pelayanan (Simanjuntak et al., 2017). Dalam perspektif psikologi organisasi, tekanan kerja yang tidak terkelola dengan baik dapat memicu perilaku disfungsi (*dysfunctional behavior*), yaitu perilaku yang menyimpang dari norma dan standar organisasi serta berpotensi merugikan efektivitas dan reputasi perusahaan (Sassanelli et al., 2022). Pada sektor penjualan, perilaku disfungsi dapat muncul dalam bentuk pemalsuan data penjualan, tekanan berlebihan kepada pelanggan, hingga pengabaian etika dan pelayanan purna jual (Al-Walidi et al., 2025).

Fenomena ini juga ditemukan pada perusahaan distribusi yang beroperasi di wilayah penyangga Makassar, termasuk Kota Parepare. Parepare memiliki posisi strategis sebagai kota transit dan pusat distribusi yang menghubungkan Kabupaten Pinrang, Barru, dan Sidrap. Dengan karakter wilayah tersebut, profesi sales memegang peran vital dalam menjaga kelancaran arus distribusi barang, sekaligus menghadapi tingkat kompetisi dan tekanan kerja yang relatif tinggi. UD Mitra Makassar Cabang Parepare merupakan salah satu perusahaan distribusi besar yang berperan penting dalam penyaluran barang kebutuhan pokok dan produk konsumsi di wilayah Parepare dan sekitarnya. Dengan sistem kerja berbasis target dan pengawasan manajerial yang intensif, para sales dituntut untuk mencapai performa optimal

secara konsisten. Dalam praktiknya, kondisi ini kerap memunculkan tekanan kerja dan tantangan psikologis, terutama dalam menjaga keseimbangan antara kinerja, etika, dan integritas profesional.

Untuk memahami fenomena tersebut secara mendalam, penelitian ini menggunakan pendekatan fenomenologi. Pendekatan ini bertujuan menggali makna pengalaman subjektif tenaga penjualan terhadap tekanan kerja dan pengawasan manajerial yang mereka alami. Melalui perspektif fenomenologis, penelitian ini diharapkan mampu mengungkap realitas psikologis dan sosial para sales dalam menghadapi tuntutan kerja yang tinggi, serta menjelaskan bagaimana persepsi individu terhadap tekanan tersebut dapat memunculkan perilaku disfungsional. Hal ini sejalan dengan teori cognitive appraisal dari Lazarus dan Folkman (1984) yang menekankan bahwa stres muncul bukan semata-mata karena tuntutan eksternal, melainkan karena penilaian subjektif individu terhadap kemampuannya dalam menghadapi tuntutan tersebut.

Dari sisi akademis, penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi terhadap pengembangan kajian perilaku organisasi, khususnya terkait dinamika tekanan kerja, pengawasan manajerial, dan perilaku disfungsional pada sektor penjualan di wilayah perkotaan yang kompetitif seperti Makassar dan daerah penyangganya.

Metodologi

Ditinjau dari jenis datanya, penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif, yaitu pendekatan penelitian yang bertujuan untuk memahami fenomena yang dialami oleh subjek penelitian secara holistik melalui deskripsi dalam bentuk kata-kata dan bahasa, pada konteks alamiah, dengan memanfaatkan berbagai metode ilmiah (Moleong, 2007:6). Pendekatan ini dipilih karena mampu menggali makna, persepsi, serta pengalaman subjektif informan secara mendalam sesuai dengan realitas yang mereka alami.

Jenis pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah deskriptif kualitatif, yakni suatu bentuk penelitian kualitatif yang berfokus pada pemaparan dan penggambaran fenomena secara sistematis dan faktual. Penelitian deskriptif kualitatif umumnya digunakan dalam kajian fenomenologi sosial untuk memahami pengalaman hidup individu dalam konteks tertentu (Polit & Beck, 2009; 2014). Pendekatan ini menggunakan alur berpikir induktif, yaitu proses analisis yang diawali dari pengumpulan data empiris di lapangan,

kemudian diinterpretasikan hingga diperoleh pola, tema, dan kesimpulan umum berdasarkan temuan tersebut.

Pemilihan informan dilakukan secara purposive, dengan mempertimbangkan kriteria tertentu yang relevan dengan fokus penelitian. Informan dipilih berdasarkan pengalaman langsung terhadap fenomena yang diteliti, keterlibatan aktif dalam konteks penelitian, serta kemampuan memberikan informasi yang mendalam dan reflektif. Kriteria tersebut ditetapkan agar data yang diperoleh benar-benar merepresentasikan realitas sosial yang diteliti, bukan sekadar pendapat umum yang bersifat permukaan.

Untuk memastikan keterwakilan data (*representatif*), peneliti melakukan pemilihan informan yang beragam dari segi peran, pengalaman, dan latar belakang, serta menghentikan proses pengumpulan data ketika telah mencapai kejenuhan data (*data saturation*), yaitu kondisi ketika informasi yang diperoleh sudah berulang dan tidak lagi menghasilkan temuan baru. Dengan demikian, meskipun penelitian ini tidak bertujuan melakukan generalisasi statistik, hasil penelitian tetap memiliki kekuatan analitik dan kredibilitas dalam merepresentasikan fenomena yang dikaji.

Hasil dan Pembahasan

Hasil Penelitian

Tekanan Kerja dan Pengawasan Manajerial dalam Aktivitas Penjualan

Berdasarkan hasil wawancara mendalam dengan para informan, tekanan kerja merupakan realitas yang melekat dalam aktivitas penjualan di UD Mitra Makassar Cabang Parepare. Tekanan kerja terutama bersumber dari tuntutan pencapaian target penjualan dan target *Effective Call* (EC) harian yang harus dipenuhi oleh setiap sales. Selain itu, pencapaian kinerja dipantau secara intensif melalui sistem digital, laporan harian, serta briefing rutin pagi dan sore, yang memperkuat persepsi sales terhadap tingginya tuntutan kerja.

Para informan mengungkapkan bahwa target penjualan secara umum masih dapat diupayakan melalui strategi personal dan pendekatan kepada pelanggan. Namun demikian, target EC sering kali dirasakan kurang mempertimbangkan realitas lapangan. Dalam praktiknya, sales menghadapi keterbatasan jumlah toko aktif, penurunan daya beli pelanggan, serta resistensi toko terhadap produk baru karena kekhawatiran risiko

kedaluwarsa. Ketidaksesuaian antara indikator kinerja dan kondisi riil ini menjadi sumber tekanan kerja yang signifikan.

Tekanan kerja semakin meningkat ketika sales dihadapkan pada perbedaan karakteristik wilayah penjualan. Informan menyebutkan bahwa wilayah Pinrang cenderung memiliki potensi pasar yang lebih stabil dibandingkan wilayah Parepare, yang dinilai lebih kompetitif dan fluktuatif. Perbedaan potensi ini tidak selalu diikuti dengan penyesuaian target yang proporsional, sehingga menimbulkan persepsi ketidakadilan kinerja antarwilayah dan memaksa sales bekerja lebih keras untuk mencapai standar yang sama.

Pengawasan manajerial di UD Mitra Makassar dilakukan melalui berbagai mekanisme, seperti pelaporan penjualan harian, evaluasi capaian target, penggunaan sistem *share location*, serta monitoring aktivitas lapangan secara real time. Sebagian sales memandang pengawasan ini sebagai bentuk kontrol yang wajar dan diperlukan untuk menjaga disiplin serta akuntabilitas kerja. Namun, dalam situasi tertentu, terutama ketika pengawasan dilakukan secara intensif tanpa ruang fleksibilitas, sales merasakan peningkatan tekanan psikologis akibat keterbatasan otonomi kerja dan minimnya waktu jeda di lapangan.

Dalam konteks tekanan target yang tinggi dan pengawasan yang ketat, penelitian ini menemukan munculnya perilaku disfungsional dalam aktivitas penjualan. Perilaku tersebut antara lain berupa penundaan pencatatan retur, pencatatan penjualan yang belum sepenuhnya pasti, serta pemecahan nota transaksi dari satu toko menjadi beberapa entri untuk memenuhi target EC. Perilaku ini tidak sepenuhnya didorong oleh niat melanggar aturan, melainkan sebagai strategi adaptif sales untuk menyesuaikan diri dengan tuntutan sistem kerja yang sulit dicapai dalam kondisi lapangan yang tidak ideal.

Persepsi Sales di Kota Parepare terhadap Tekanan Kerja dan Pengawasan

Secara umum, sales di Kota Parepare memersepsikan tekanan kerja sebagai tantangan yang dapat membentuk mental kerja, meningkatkan daya juang, serta memperkaya pengalaman dalam menghadapi beragam karakter pelanggan. Persepsi ini terutama muncul pada sales yang memiliki masa kerja lebih lama dan telah mengembangkan strategi personal dalam mengelola tekanan, seperti pengaturan rute kunjungan dan prioritas toko. Namun demikian, para informan juga menegaskan bahwa tekanan kerja memiliki batas toleransi. Ketika target dinilai terlalu kaku, tidak kontekstual, dan tidak mempertimbangkan perbedaan potensi wilayah, tekanan kerja berubah menjadi beban psikologis yang menggerus motivasi

kerja. Dalam kondisi ini, tekanan tidak lagi dipersepsikan sebagai tantangan yang memotivasi, melainkan sebagai tuntutan yang memicu stres dan perilaku kerja yang tidak sehat.

Pengawasan manajerial dipersepsikan secara ambivalen. Di satu sisi, pengawasan dianggap membantu karena memberikan arahan, evaluasi, dan kontrol terhadap kinerja. Di sisi lain, pengawasan yang bersifat terus-menerus dan menekankan aspek kontrol kuantitatif menimbulkan perasaan tidak dipercaya dan meningkatkan stres kerja. Persepsi sales terhadap pengawasan sangat dipengaruhi oleh gaya komunikasi atasan, apakah bersifat suportif dan dialogis atau menekan dan berorientasi pada sanksi.

Pembahasan

Interaksi Tekanan Kerja, Pengawasan Manajerial, dan Perilaku Disfungsional

Hasil penelitian menunjukkan bahwa tekanan kerja dan pengawasan manajerial tidak bekerja secara terpisah, melainkan saling berinteraksi dalam membentuk pengalaman kerja sales dan memunculkan perilaku disfungsional. Tekanan kerja yang berasal dari target penjualan dan EC, ketika dikombinasikan dengan pengawasan yang ketat dan berorientasi pada hasil, menciptakan kondisi kerja yang menempatkan sales dalam situasi dilematis. Dalam perspektif fenomenologi, perilaku disfungsional yang muncul merupakan refleksi dari pengalaman subjektif sales dalam menghadapi tuntutan organisasi. Sales berada pada persimpangan antara memenuhi target kinerja, mempertahankan insentif, dan menghindari teguran atau sanksi manajerial (SATRIAJAYA, n.d.). Dalam kondisi tekanan yang tinggi dan ruang fleksibilitas yang terbatas, perilaku menyimpang menjadi bentuk penyesuaian diri terhadap sistem, bukan semata-mata pelanggaran etika individu.

Pengawasan manajerial yang didukung oleh sistem digital sejatinya bertujuan meningkatkan akuntabilitas dan efisiensi kerja (Fahlevi et al., 2025). Namun, ketika pengawasan lebih menitikberatkan pada aspek kontrol dan capaian angka tanpa mempertimbangkan proses kerja dan kondisi lapangan, pengawasan tersebut justru memperkuat tekanan kerja. Dalam situasi ini, indikator kinerja menjadi tujuan utama, sementara kualitas proses dan kepatuhan terhadap SOP menjadi prioritas sekunder. Interaksi antara tekanan kerja dan pengawasan yang berorientasi hasil inilah yang mendorong munculnya perilaku disfungsional sebagai strategi bertahan. Sales cenderung memprioritaskan pencapaian target jangka pendek agar sistem menilai kinerja mereka positif, meskipun harus mengorbankan kepatuhan prosedural. Temuan ini menegaskan bahwa

perilaku disfungsional bukan sekadar produk kelemahan individu, melainkan konsekuensi logis dari desain sistem kerja yang menekan.

Sebaliknya, penelitian ini juga menemukan bahwa pengawasan manajerial yang bersifat suportif, dialogis, dan kontekstual mampu mereduksi tekanan kerja dan menekan kemunculan perilaku disfungsional. Ketika atasan memberikan ruang diskusi terkait target, memahami kondisi wilayah, serta terlibat aktif membantu penyelesaian kendala lapangan, tekanan kerja lebih mudah dikelola dan sales cenderung mempertahankan integritas kerja.

Secara keseluruhan, temuan penelitian ini menunjukkan bahwa dinamika perilaku disfungsional di UD Mitra Makassar Cabang Parepare merupakan hasil dari interaksi kompleks antara tekanan kerja dan pengawasan manajerial. Tekanan kerja yang tinggi tanpa penyesuaian konteks, serta pengawasan yang menekankan kontrol ketimbang pembinaan, menciptakan kondisi kerja yang mendorong munculnya perilaku adaptif yang menyimpang. Oleh karena itu, pengelolaan tekanan kerja yang lebih proporsional dan desain sistem pengawasan yang humanis menjadi kunci utama dalam menjaga kinerja, kesejahteraan psikologis, dan integritas perilaku sales secara berkelanjutan.

Kesimpulan

Penelitian ini menunjukkan bahwa tekanan kerja dan pengawasan manajerial memiliki peran penting dalam membentuk perilaku kerja sales di lingkungan penjualan UD Mitra Makassar. Tekanan kerja yang bersumber dari tuntutan pencapaian target penjualan dan Effective Call (EC), khususnya ketika tidak selaras dengan kondisi lapangan, meningkatkan tingkat stres kerja yang dirasakan sales. Pengawasan manajerial yang dilakukan melalui sistem digital dan evaluasi rutin pada dasarnya berfungsi sebagai mekanisme kontrol organisasi, namun dalam kondisi tertentu justru memperkuat tekanan kerja apabila lebih menekankan aspek pencapaian angka dibandingkan proses kerja.

Interaksi antara tekanan kerja yang tinggi dan pengawasan manajerial yang ketat mendorong munculnya perilaku disfungsional sebagai bentuk adaptasi terhadap tuntutan organisasi. Perilaku disfungsional tersebut bukan semata-mata disebabkan oleh faktor individu, melainkan merupakan konsekuensi dari desain sistem kerja dan pengawasan yang kurang kontekstual. Temuan ini menegaskan bahwa pengelolaan tekanan kerja yang realistis serta pengawasan manajerial yang proporsional dan suportif menjadi kunci untuk meminimalkan perilaku disfungsional dan menjaga keberlanjutan kinerja penjualan.

Ucapan Terima Kasih

Penulis mengucapkan terima kasih yang tulus kepada setiap pihak yang telah memberikan bantuan kepada penulis, baik secara langsung maupun tidak langsung.

Daftar Pustaka

- Al-Walidi, S., Maulidiah, N., & Rizqi, F. (2025). *Menuju Manajemen Digital*. Penerbit: Kramantara JS.
- Basruddin, S., Fachrin, S. A., & Patimah, S. (2021). Hubungan Stres Kerja, Umur, dan Perilaku Merokok dengan Tekanan Darah Pada Pekerja Di PT. Industri Kapal Indonesia (PERSERO) Kota Makassar. *Window of Public Health Journal*, 2(5), 809–815.
- Burton, R. J. F., & Schwarz, G. (2013). Result-oriented agri-environmental schemes in Europe and their potential for promoting behavioural change. *Land Use Policy*, 30(1), 628–641.
- Fahlevvi, M. R., Kusuma, K. A. P. I., & Anugerah, M. W. (2025). Integrasi Teknologi Digital dalam Pengawasan Internal Inspektorat Daerah Kabupaten Gianyar. *JURNAL SYNTAX IMPERATIF: Jurnal Ilmu Sosial Dan Pendidikan*, 6(2), 236–249.
- Fatmawati, Windy, Anisa Kamila, dan Taskiyatul Fu'aida. "Peran Fintech Syariah Dalam Meningkatkan Aksesibilitas Akad Salam Bagi Masyarakat Luas." *Sahmiyya: Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 2024, 238–47.
- Farida Frihatini, S. E., Putra, J. E., ST, M. M., Amaliah, A., Nurvianti, E., Sos, S., Ety Nurhayaty, S. E., Arief Rahman, S. E., Widyatiningtyas, R., & Pd, M. (2025). *The Future of Social Media: Tren dan Teknologi Pemasaran Digital*. PT. Nawala Gama Education.
- Hafid, M., & Hasanah, U. (2016). Persepsi lingkungan kerja psikologis terhadap kepuasan kerja. *Journal An-Nafs: Kajian Penelitian Psikologi*, 1(2), 269–290.
- Miriam Budiardjo. "Sejarah Perkembangan Politik." *Green Politic: Menuju Masa Depan yang Berkelanjutan*, n.d., 1
- Nurjannah, S, M H SH, S H Khudzaifah Dimyati, Bambang Setiaji, dan Muh Mu'inudinillah Basri. *Hukum dan Perbankan Syariah Dinamika, Konstruksi Paradigma Pembaharuan Hukum Islam di Indonesia*. Muhammadiyah University Press, 2020.
- Otoritas Jasa Keuangan. *Akses Keuangan Syariah Indonesia untuk Pertanian Organik yang Selaras, Alami, dan Amanah (Aksi Pro Salam)*. ... *Perbankan Syariah Otoritas Jasa Keuangan*. Jakarta, 2016.

- Rodiana, Nana, Nunung Nuryartono, dan Salahuddin El Ayyubi. "Efektivitas penerapan bayar pascapanen pada pengembalian pembiayaan akad murabahah pertanian padi di baitul maal wa tamwil as salam, kramat, demak." *Al-Muzara'ah* 2, no. 1 (2014): 17–38.
- Salimudin, Mumud, dan Dedah Jubaedah. "Islamic Corporate Social Responsibility (ICSR): Kerangka Konseptual dan Pelaporan Berdasarkan Maqashid Syariah." *Jurnal Ilmiah Ekonomi Islam* 10, no. 3 (2024): 2448–58.
- Sassanelli, C., Arriga, T., Zanin, S., D'Adamo, I., & Terzi, S. (2022). Industry 4.0 driven result-oriented PSS: An assessment in the energy management. *International Journal of Energy Economics and Policy*, 12(4), 186–203.
- SATRIAJAYA, J. (n.d.). *STUDI FENOMENOLOGI-HERMENEUTIKA: DYSFUNCTIONAL BEHAVIOR DALAM PENGELOLAAN KEUANGAN DESA*.
- Simanjuntak, D. S., Nadapdap, K. M. N., & Winarto, W. (2017). Pengaruh persepsi penilaian prestasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan. *Jurnal Manajemen*, 3(2), 6–13.