

ANALISIS PERILAKU KARYAWAN DAN KINERJA KARYAWAN PADA SPBU DENDENGAN DALAM, KOTA MANADO

ANALYSIS OF EMPLOYEE BEHAVIOR AND EMPLOYEE PERFORMANCE AT SPBU DENDENGAN DALAM MANADO CITY

Oleh:

Timothi Maranatha Patras¹

Lucky O. H. Dotulong²

Jeffry L. A. Tampenawas³

Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Sam Ratulangi

E-mail:

¹timothipatras062@student.unsrat.ac.id

²luckydotulong@unsrat.ac.id

³jeffrytampenawas@unsrat.ac.id

Abstrak: Penelitian ini dilakukan di karenakan adanya fenomena yang di dapat dalam pengamatan peneliti dimana terjadi kesenjangan yang di lakukan oleh karyawan SPBU Dendengan Dalam Kota Manado dengan para mafia solar. Peneliti bermaksud untuk menggali informasi yang akurat dan informan yang di pakai dalam penelitian ini adalah operator perusahaan yang menjadi kunci informan dalam penelitian ini. Jumlah sampel yang di gunakan dalam penelitian ini berjumlah 3 informan dan populasi dalam penelitian ini berjumlah 15 karyawan sesuai posisi pekerjaan masing-masing. Penelitian ini menggunakan metode penelitian deskriptif kualitatif. Dalam penelitian ini menggunakan teknik pengumpulan data berupa observasi, wawancara dan dokumentasi. Sumber data dalam penelitian ini terdiri dari data primer dan sekunder.

Kata Kunci: Perilaku Karyawan, Kinerja Karyawan

Abstract: This research was carried out because of a phenomenon that was observed in the researchers' observations, where there was a gap between the Dendengan gas station employees in Manado City and the diesel mafia. The researcher intends to dig up accurate information and the informants used in this research are company operators who are the key informants in this research. The number of samples used in this research was 3 informants and the population in this research was 15 employees according to their respective job positions. This research uses a qualitative descriptive research method. This research uses data collection techniques in the form of observation, interviews and documentation. The data sources in this research consist of primary and secondary data.

Keywords: Employee Behavior, Employee Performance

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Dalam dunia pekerjaan, di masa sekarang hal yang paling di tekankan adalah karakter karyawan. Di mana karakter karyawan dapat menjadi patokan maju dan berkembangnya suatu perusahaan. Saat ini masyarakat negara Indonesia sedang mengalami permasalahan di bidang ekonomi berupa kelangkaan bahan bakar biosolar (solar bersubsidi). Pada saat ini kinerja karyawan di beberapa SPBU di berbagai daerah, tercatat mengalami penurunan kinerja yang di sebabkan oleh perilaku karyawan yang tidak baik, di dalamnya kurangnya kedisiplinan dan tidak adanya kejujuran dalam melakukan pekerjaan. Hal ini di ketahui dengan dua metode yang di peroleh melalui data. Metode pertama saya sebagai peneliti dalam permasalahan ini melihat dan merasakan secara langsung bagaimana

perilaku karyawan yang tidak baik. Kedua dapat dilihat dari berita yang saat ini sangat popular dalam kalangan masyarakat Indonesia.

Melihat berita yang beredar pada saat ini yang di peroleh dari Beritanew (2024) Mafia Bahan Bakar Minyak (BBM) subsidi jenis solar diduga melakukan penyedotan solar dengan jumlah besar di SPBU 34.421.31 Cipocok Jaya, penyedotan ini terpantau oleh wartawan pada hari kamis 18/4/2024 sekitar pukul 18.20 wib, mobil truck box engkel colt diesel dengan kepala warna hijau dan body warna silver ini mulai melakukan penyedotan sekitar pukul 18.22 wib hingga pukul 19.40 wib. Padahal, sesuai Surat Keputusan Badan Pengatur Hilir Migas Nomor 04/2020, kuota pembelian biosolar kendaraan roda empat pribadi mencapai 60 liter per hari. Kemudian, kendaraan roda empat umum bisa mendapatkan 80 liter biosolar per hari dan kendaraan dengan enam roda atau lebih mendapatkan kuota biosolar 200 liter per hari. Kalau di asumsikan mobil truck box dengan plat nomor A 8916 AD itu mengisi BBM jenis solar sebanyak 200 liter membutuhkan waktu kurang lebih 10 menit, berarti dengan lama waktu sekitar 1.18 menit mobil truck box itu sudah menyedot solar sebanyak kurang lebih 2,5 ton.

Dalam permasalahan ini pemerintah harus lebih memperhatikan permasalahan tersebut di karenakan permasalahan ini tidak bisa di kategorikan permasalahan kecil. Kita bisa melihat banyak kejadian seperti ini yang terjadi di berbagai SPBU di Indonesia yang sampai memakan korban jiwa. Salah satu contoh kejadian yang terjadi di SPBU Manembo-nembo kejadian tersebut di peroleh dari BeritaManado.com ‘Nyawa Yufaldy Lamogia tidak terselamatkan setelah mendapat tikaman di bagian dada dan tangan, Kamis (25/8/2023). Pria yang sehari-hari berprofesi sebagai sopir ini, ditikam JRR (19) warga Kelurahan Girian Indah Kecamatan Girian saat mangantri BBM jenis solar di SPBU BCL Manembo-nembo. Kejadian itu terjadi sekitar pukul 16.30 Wita diduga hanya karena masalah antrian mengisi BBM. Menurut Kasi Humas Polres Bitung, Ipda Iwan Setiyabudi, sebelum terjadi penikaman, Yufaldy dengan JRR terlibat adu mulut karena masalah antrian mengisi BBM jenis solar. Informasi sementara, korban diduga menyerobot antrian hingga terjadi adu mulut hingga aksi penikaman’.

Berdasarkan berita di atas dapat menggambarkan bahwa dengan adanya kasus ini di berbagai SPBU dapat menjadi ancaman bagi nyawa seseorang dan tidak bisa di pungkiri juga hal inilah yang menghambat perekonomian dalam negeri di karenakan sumber daya yang di maksud dalam penelitian ini, berupa bahan bakar biosolar bersubsidi tidak dijual secara merata sehingga tidak terciptanya kesejahteraan bagi masyarakat. Bagi para pengendara mobil bermesin diesel tentulah hal ini sangat merugikan bagi mereka di karenakan bbm biosolar yang tidak layak disebut langka dibuat langka oleh para mafia solar yang merajalela pada saat ini.

Pada permasalahan ini ditemui kasus yang sama yang terjadi di perusahaan SPBU dendengen dalam Kota Manado. Kasus yang dimaksud adalah adanya kerja sama yang di lakukan pihak perusahaan dan mafia solar di mana kerja sama tersebut secara terang terangan di lakukan dan sangat banyaknya kendaraan mafia solar di SPBU dendengen dalam di saat masuk solar maupun belum masuknya solar, dan menurut penyampaian yang di peroleh dari pengendara mobil diesel (bukan mafia solar) untuk saat ini SPBU tersebut lebih banyak menjual bbm jenis solar bersubsidi kepada mafia solar sehingga terjadinya kelangkaan yang seharusnya tidak terjadi dibuat langkah oleh ulah kedua belah pihak ini.

Menurut Hery, Kreitner dan Kinicki (2019:123) yang dikutip oleh Anggraeni (2024) mengatakan bahwa evaluasi kinerja bersifat evaluatif atas sifat, perilaku seseorang atau prestasi sebagai dasar untuk keputusan dan rencana pengembangan personel. Hasil dari evaluasi kinerja karyawan nantinya dapat menjadi acuan bagi perusahaan dalam menentukan kebijakan serta merencanakan pengembangan sumber daya manusia dalam perusahaan. Kegunaan evaluasi kinerja karyawan bagi perusahaan dapat menjadi landasan utama dalam memahami proses pekerjaan karyawan serta dapat mengapresiasi kinerja karyawan berupa memberikan penghargaan bagi karyawan yang memiliki kinerja yang baik serta dapat melakukan pengembangan lebih lanjut demi kesuksesan bersama.

Menurut Soemarsono (2019) Sumber Daya Manusia (SDM) adalah salah satu faktor yang sangat penting bahkan tidak dapat dilepaskan dari sebuah organisasi, baik institusi maupun perusahaan. Pada dasarnya, Sumber Daya Manusia berupa manusia yang dipekerjakan disebuah organisasi sebagai perencana dan pelaksana sebagai penggerak untuk mencapai tujuan organisasi itu. Dalam proses pekerjaan suatu perusahaan. Berangkat dari itu maka sangat pentinglah SDM untuk diutamakan diperhatikan pengelolaannya dengan baik, untuk ketersediannya maupun kompetensinya/kemampuannya. Oleh karena itu perusahaan perlu mengatur dengan baik sumber daya manusia. Sebab kunci sukses suatu perusahaan bukan hanya pada keunggulan teknologi dan penyediaan dana melainkan faktor manusia juga merupakan faktor yang terpenting. Faktor manusia dapat menentukan suatu perkembangan ekonomi. Apabila sumber daya alam dapat dioperasikan dengan baik maka dapat membantu suatu kemajuan ekonomi. Menurut Subitmele (2023) manusia adalah spesies makhluk hidup yang paling kompleks dan maju di planet Bumi. Manusia memiliki kemampuan untuk berpikir, merasa, dan berinteraksi dengan lingkungannya dengan cara yang sangat kompleks dan beragam. Dalam hal ini manusia menjadi pemegang

peranan penting dalam mengelolah sumber daya alam. Pada dasarnya manusia memiliki sifat dan kemampuan yang berbeda-beda sehingga tiap-tiap proses pekerjaan yang di lakukan pun dapat berbeda beda. Penelitian ini membahas tentang sumber daya manusia terutama mengenai sifat dan kemampuan seorang manusia dalam mengoprasikan pengolahan sumber daya alam berupa minyak bumi.

Dalam UU No. 22 Tahun 2001, minyak bumi dan gas bumi adalah sumber daya alam strategis yang merupakan kekayaan nasional yang dikuasai oleh negara serta merupakan komoditas vital yang menguasai hajat hidup orang banyak dan mempunyai peranan penting dalam perekonomian nasional sehingga pengelolaan minyak bumi dan gas bumi harus dapat secara maksimal memberikan kemakmuran dan kesejahteraan rakyat. Melalui pengolahan sumber daya manusia, suatu perusahaan membutuhkan karyawan yang memiliki perilaku yang baik untuk meningkatkan kinerja karyawan pada perusahaan apabila hal tersebut telah terpenuhi maka dapat menciptakan kemajuan bagi perusahaan. Menurut Utomo (2023) perilaku karyawan adalah sesuatu yang merujuk pada cara seseorang dalam bertindak, berinteraksi, dan berperilaku di lingkungan kerja. Semua itu mencangkup berbagai hal mulai dari cara seseorang karyawan berkomunikasi dengan atasan atau rekan kerja, cara menyelesaikan pekerjaan, sikap terhadap pekerjaan, motivasinya dalam pekerjaan, kerjasama tim, serta reaksi terhadap tekanan atau masalah.

Dalam dunia pekerjaan perilaku karyawan sangat penting untuk di perhatikan, karena setiap perusahaan membutuhkan karyawan yang memiliki perilaku kerja yang baik dalam bekerja, di karenakan perilaku karyawan yang baik dapat melancarkan proses pekerjaan yang berlaku dan dapat menciptakan produktivitas perusahaan serta demi keberhasilan suata perusahaan. Berdasarkan penjelasan di atas dapat di katakan perilaku karyawan dapat menjadi suatu modal dalam kemakmuran dan kemajuan perusahaan, perilaku karyawan yang baik dapat di lihat dari etos kerja yang tinggi, dapat menghargai semua keputusan, memiliki kedisiplinan yang tinggi, dapat menggunakan jam kerja secara efektif, memiliki proses rangkaian dalam bekerja, mempunyai target dalam bekerja, serta menjunjung kejujuran dalam pekerjaan. Bagi perusahaan, dengan memiliki karyawan yang berperilaku baik dapat memudahkan proses operasional usaha untuk berjalan dengan lebih baik dan semakin mudah menggapai kemajuan bisnis. Dalam dunia pekerjaan karyawan memiliki nilai positif dan negatif pada peneltian ini yang akan di tekankan adalah nilai negatif karyawan, salah satu contoh dari nilai negatif karyawan ialah perilaku buruk. Perilaku karyawan yang buruk dapat terjadi di karenakan adanya Faktor-faktor yang mempengaruhi yaitu faktor internal dan faktor eksternal. Faktor internal meliputi faktor-faktor yang berasal dari dalam diri karyawan, seperti motivasi, kepribadian, dan kompetensi. Faktor eksternal meliputi faktor-faktor yang berasal dari luar karyawan, seperti lingkungan kerja, budaya organisasi, dan struktur organisasi

Menurut Greatnusa (2023) kinerja karyawan adalah kemampuan, keterampilan dan hasil kerja yang ditunjukkan oleh seorang karyawan dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya di tempat kerja. Kinerja karyawan dapat diukur melalui pencapaian target yang telah ditetapkan, produktivitas kerja, kualitas hasil kerja, serta kualitas kerja dalam tim. Kinerja karyawan sangat penting bagi perusahaan guna untuk memperlancar sistem operasi sebuah perusahaan agar sebuah perusahaan mendapatkan keberhasilan dengan baik. Ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan di tempat kerja, mulai dari motivasi, lingkungan, karir, hingga kompensasi. Kinerja karyawan sangat penting bagi suatu perusahaan, apabila karyawan menghasilkan pekerjaan yang tidak maksimal atau tidak sesuai maka proses kemajuan suatu perusahaan dapat terhambat, sebaliknya jika hasil pekerjaan karyawan berada pada tingkat yang positif maka suatu proses operasional akan berjalan dengan lancar serta dapat membantu perusahaan dalam mencapai keberhasilan. Maka dari itu kinerja karyawan di kategorikan sebagai kunci arah kemana perusahaan akan berlabuh, apakah akan terus maju kedepan atau diam di tempat. Kinerja karyawan dapat dilihat dari pencapaian target yang sesuai dengan permintaan perusahaan, tingkat produktivitas, serta kemampuan dalam kelompok pekerjaan. Kinerja karyawan dapat menjadi cerminan dari kontribusi karyawan dalam proses pekerjaan. Dari penjelasan di atas dapat di simpulkan bahwa perusahaan sangat membutuhkan karyawan yang memiliki perilaku yang baik untuk meningkatkan kinerja karyawan dan tentunya hal ini dapat membantu perusahaan dalam mencapai tujuan keberhasilannya.

Alasan peneliti mengaitkan kinerja karyawan dan perilaku karyawan di karenakan kinerja karyawan Perusahaan SPBU Dendeng Dalam, Kota Manado di hasilkan dari perilaku karyawan, yang di mana sesuai dengan observasi yang di lakukan peneliti adanya tindak kecurangan yang di lakukan karyawan denga mafia solar. Maka dari itu peneliti mengaitkan kinerja karyawan dengan perilaku karyawan.

Topik penelitian ini sangat penting dan menarik untuk di teliti karena fenomena yang terjadi di lapangan adalah permasalahan yang sudah kurang lebih 2-3 tahun tidak di tindak lanjuti oleh pihak yang terkait dan juga penelitian ini ingin menganalisis bagaimana sistem kerja sama yang di lakukan karyawan dengan mafia solar sehingga sampai saat ini tidak adanya pembatasan dan penyegelel dari pihak PERTAMINA, atau dapat di katakan lolos dalam pantauan PERTAMINA.

Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut.

1. Untuk mengetahui apakah kerja sama yang terjadi atas dasar kemauan karyawan serta menjadi suatu kebiasaan karyawan?
2. Untuk menganalisis dan memberikan pemahaman mengenai perilaku karyawan Perusahaan SPBU Dendeng Dalam Kota Manado

TINJAUAN PUSTAKA

Spillover Theory

Menurut Muster et al. (2019:147) teori spillover digambarkan sebagai sebuah transfer atau pertukaran dari pengalaman tertentu, sumber daya dan ciri-ciri antara domain pekerjaan dan kehidupan pribadi dimana pertukaran pengalaman pribadi dan pekerjaan tersebut bisa bersifat positif atau negatif. Hal ini dapat dipahami sebagai dua komponen didalam kehidupan yaitu konflik (dampak negatif) dan upaya memperkaya (dampak positif) sebagai akibat dari adanya interaksi antara kehidupan pribadi dan kehidupan kerja karyawan. Dampak yang dirasakan tersebut bergantung pada pengalaman individu pada masing-masing domain (kehidupan pekerjaan dan kehidupan pribadi). Pengalaman positif ditempat kerja seperti pencapaian target dan menerima penghargaan dapat diterjemahkan ke dalam perilaku positif dalam kehidupan kerja, dan diterjemahkan sebagai suatu kebahagiaan dalam kehidupan pribadi. Namun jika individu tersebut memiliki permasalahan dalam lingkungan keluarga, hal tersebut bisa mendemotivasi individu tersebut dan membuat dampak negatif pada kinerja pekerjaannya.

Berdasarkan teori tersebut dapat menggambarkan bahwa perilaku seseorang sangat berperan penting dalam tindakan yang dilakukan. Artinya kebiasaan-kebiasaan positif yang dilakukan karyawan dalam lingkungan keluarga contohnya rajin, kreatif, ingin berkembang, disiplin terhadap waktu dan lain-lain. Perilaku positif tersebut harus juga diterapkan dalam lingkungan pekerjaan, begitu juga sebaliknya kebiasaan-kebiasaan yang buruk tidak boleh diterapkan dalam dunia pekerjaan contohnya malas, tidak disiplin terhadap waktu, sering menjatuhkan orang lain, dan lain sebagainya. Perilaku negatif tersebut tidak boleh di bawah dalam dunia pekerjaan di karenakan sangat berpengaruh bagi produktivitas perusahaan

Perilaku Karyawan

Menurut Robbins (2019:35-39) perilaku karyawan yaitu bagaimana orang-orang dalam lingkungan kerja dapat mengaktualisasikan dirinya melalui sikap dalam kerja. Dimana pendapat Robbins ini menekankan pada sikap yang di ambil oleh pekerja untuk menentukan apa yang akan orang dengan tipe ini lakukan di lingkungan tempat kerja orang dengan tipe ini. Menurut Theedens (2021:16) perilaku karyawan adalah tanggapan atau reaksi individu yang timbul baik berupa perbuatan atau sikap maupun anggapan seseorang terhadap pekerjaannya, kondisi kerja yang di alami di lingkungan kerja serta perlakuan pimpinan terhadap karyawan itu sendiri.

Kinerja Karyawan

Menurut Moheriono (2012) dalam buku yang berjudul “Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi” karya Prof. Dr. Moheriono, M.Si. dijelaskan bahwa kinerja karyawan bisa dicapai oleh kelompok atau individu dalam suatu perusahaan secara kualitatif atau kuantitatif. Hal tersebut disesuaikan dengan kewenangan, tugas, dan tanggung jawab pada tiap karyawan dalam meraih tujuan perusahaan secara legal, tidak melanggar hukum, dan sesuai dengan etika ataupun moral yang berlaku.

Menurut Prawirosentono (2019) menjelaskan bahwa kinerja karyawan adalah pekerjaan individu ataupun kelompok pada suatu organisasi yang sesuai dengan kekuasaan dan juga tanggung jawab masing-masing yang saling berusaha keras demi meraih tujuan utama perusahaan dengan tidak melanggar hukum, etis, ataupun moral.

Penelitian Terdahulu

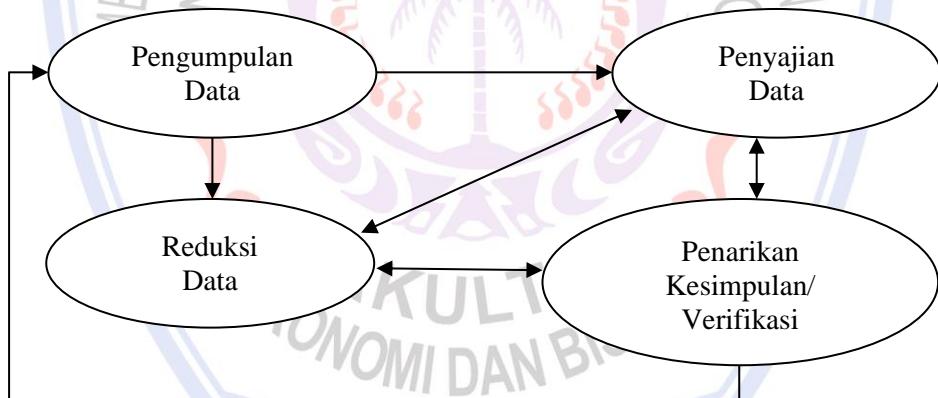
Mukson (2020) peningkatan kinerja yang baik maka akan terciptanya budaya yang baik, apabila dapat tercapai maka sebaliknya perusahaan harus menciptakan suasana karyawan sebagai asset harus menciptakan budaya kerja yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Akan tetapi karyawan juga harus mempunyai kompetensi kerja yang dibutuhkan oleh perusahaan, sehingga saling sinergis antara karyawan dengan instansi atau perusahaan. Kinerja perusahaan dapat dikatakan berkualitas tinggi dan tujuannya dapat berhasil dicapai

bergantung pada pengaruh faktor internal perusahaan. Penelitian ini memiliki maksud tujuan untuk mengetahui bagaimana efek perubahan yang ada pada masing-masing variabel terhadap independen dan dependen, baik secara parsial maupun simultan. Antara lain pengaruh budaya kerja kepada hasil kerja karyawan di SPBU kabupaten Brebes, pengaruh kompetensi kerja kepada hasil kerja karyawan di SPBU kabupaten Brebes, serta pengaruh budaya kerja dan kompetensi kerja kepada hasil kerja karyawan di SPBU kabupaten Brebes. Peneliti memakai metode pendekatan kuantitatif dengan survei dan instrumen angket dalam bentuk kuesioner. Populasi penelitian ini merupakan seluruh pegawai SPBU di Kabupaten Brebes dengan jumlah sampel 146 karyawan. Berdasarkan perhitungan rumus Slovin diperoleh sampel sebanyak 99 responden. Hasilnya terdapat pengaruh yang signifikan antara budaya kerja dan kompetensi kerja terhadap kinerja karyawan SPBU di Kabupaten Brebes.

Helmi (2022) tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh pengawasan terhadap kinerja karyawan pada SPBU Subur Baru Madani Di Kecamatan Kepenuhan Kabupaten Rokan Hulu. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah karyawan pada SPBU Subur Baru Madani Di Kecamatan Kepenuhan, Kabupaten Rokan Hulu dengan jumlah karyawan sebanyak 40 orang, sedangkan sampel yang diambil sebanyak 38 orang dengan menggunakan metode sensus. Untuk metode analisis data digunakan metode analisis regresi linier sederhana dengan menggunakan program SPSS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel pengawasan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada SPBU Subur Baru Madani di Kecamatan Kepenuhan Kabupaten Rokan Hulu.

Sufro (2022) penelitian ini bertujuan untuk menganalisis dan menjelaskan indikator dalam sistem penilaian kinerja penerapan sistem penghargaan berbasis kinerja, serta kendala yang dihadapi dalam penerapan sistem penghargaan berbasis kinerja di SPBU PT. Sumber Kurnia Mandiri. Penelitian ini menggunakan rancangan atau desain penelitian kualitatif deskriptif dan analisis data analisis data dalam penelitian ini menggunakan analisis deskriptif naratif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa sistem penilaian kinerja karyawan di SPBU PT. Sumber Kurnia Mandiri menggunakan model Skala Penilaian Grafis (Graphic Rating Scale). Penerapan sistem penghargaan berbasis kinerja di SPBU PT. Sumber Kurnia Mandiri berjalan dengan cukup baik, namun terdapat beberapa kendala dalam dalam pelaksanaannya.

Model Penelitian



Gambar 1. Proses Analisis Data Penelitian Kualitatif

Sumber: Miles and Huberman dalam Sugiyono (2017)

METODE PENELITIAN

Pendekatan Penelitian

Dalam penelitian ini menggunakan metode penelitian kualitatif. Murdiyanto (2020 : 19) penelitian kualitatif adalah penelitian yang mengarah atau menekankan terhadap pemahaman tentang masalah dikehidupan sosial berdasarkan kondisi realitas atau natural setting yang holistik, kompleks dan rinci.

Populasi, Sampel dan Teknik Sampling

Dalam penelitian Kualitatif, tidak memakai istilah populasi karena awal dari penelitian kualitatif yaitu situasi sosial yang hasilnya akan dipindahkan ke situasi sosial yang berkaitan dengan situasi sosial yang akan

diteliti. Penentuan informan dalam penelitian ini menggunakan teknik *purposive sampling*. Teknik yang digunakan dalam penelitian ini yaitu teknik *purposive sampling*. Menurut Sugiyono (2018: 138) *purposive sampling* adalah pengambilan sampel yang memakai pertimbangan-pertimbangan sesuai kriteria yang diinginkan dengan tujuan untuk menentukan jumlah sampel yang ingin diteliti. Dalam hal ini peneliti memilih informan yang dianggap mengetahui permasalahan yang akan dikaji serta mampu memberikan informasi yang dapat dikembangkan untuk memperoleh data. Informan adalah orang yang dapat memberikan suatu penjelasan yang kaya dengan detail, dan komprehensif menyangkut dengan subjek yang sedang dicari untuk pengumpulan data penelitian.

Dari 20 populasi hanya 3 karyawan yang dijadikan informan utama dan bagian yang di fokuskan adalah operator karyawan yang akan di wawancara untuk pengambilan data mengenai fenomena yang di lihat adanya kerja sama dengan mafia solar dalam sistem operasional perusahaan. Dalam penentuan informan peneliti juga menambahkan 2 mantan mafia solar sebagai informan kunci yang di mana nantinya informasi yang di berikan dapat memperkuat fenomena yang terjadi serta membantu peneliti dalam pengumpulan data secara akurat. Kelima informan ini di pilih berdasarkan kesepakatan bersama, artinya dalam pengambilan informan pada PT SPBU Dendengan dalam hanya 3 operator karyawan yang bersedia untuk dijadikan sumber data dan infroman utama dalam penelitian ini. Sedangkan 2 mantan mafia solar di pilih berdasarkan kriteria, artinya minimal 2 tahun pengalaman bekerja sama dengan pihak PT SPBU Dendengan dalam, dan juga di dasari izin dan keterbukaan dari 2 mantan mafia solar.

Jenis dan Sumber Data

Se semua data yang diperoleh melalui observasi dan wawancara dan merupakan informasi yang dapat dijadikan narasumber data, karena dianggap menguasai bidang permasalahan dan berhubungan erat dengan pelaksanaan seluruh kegiatan untuk mempermudah penyelesaian masalah dalam penelitian. Sumber data dalam penelitian ini di kelompokan menjadi dua bagian yaitu data primer dan data sekunder.

Noor (2015: 21) data primer adalah data yang diperoleh secara langsung pada saat kita melakukan penelitian, sumber data yang diperoleh secara langsung dari informan yang secara sengaja dipilih untuk memperoleh data-data atau informasi yang ada referensinya dengan permasalahan penelitian. Adapun yang menjadi data primer dalam penelitian ini adalah Penelitian sendiri, yaitu peneliti sebagai instrument mengamati serta mencatat fenomena objek yang terjadi untuk diteliti dan yang berkaitan dengan permasalahan penelitian. Pedoman wawancara yaitu sebagai pedoman untuk melakukan wawancara dengan narasumber untuk mendapatkan data yang berkaitan dengan fokus penelitian. Data sekunder merupakan data yang didapatkan dari dokumendokumen grafis (tabel, catatan, notulen rapat, dll), foto-foto, film, rekaman video, benda dan lain-lain yang dapat memperkaya data primer.

Teknik Pengumpulan Data

Untuk memperoleh data yang diperlukan, penulis menggunakan teknik pengumpulan data melalui observasi, wawancara dan dokumentasi.

Teknik Analisis

Untuk memperoleh hasil yang sesuai dengan tujuan penelitian, maka penulis melakukan pendekatan dengan menggunakan analisis data kualitatif, yaitu pengumpulan data, reduksi data, penyajian data dan klasifikasi data.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Adapun jumlah karyawan yang ada pada SPBU Dendengan Dalam adalah sebagai berikut.

Tabel 1. Jumlah Karyawan SPBU Dendengan Dalam

No.	Keterangan	Jumlah
1.	Laki-laki	14
2.	Perempuan	5
Jumlah		19

Sumber: PT SPBU Dendengan Dalam

Total hari kerja dalam satu minggu adalah 6 hari dan libur bergantian. Jam kerja dibagi 2 shift yaitu:

Tabel 2. Jam kerja pada SPBU Dendengan Dalam

Tenaga Kerja	Shift	Jam Kerja
	1	07.00 WITA – 15.00 WITA
	2	15.00 WITA – 22.00 WITA

Sumber: PT SPBU Dendengan Dalam

Pada penelitian ini yang menjadi informan ialah 3 operator karyawan SPBU Dendengan Dalam Kota Manado. Ketiga informan ini dianggap dapat memberikan informasi mengenai fenomena yang terjadi pada operasional perusahaan. Informan kunci pada penelitian ini adalah 2 mantan mafia solar, maksud peneliti menjadikan 2 mantan mafia solar sebagai informan kunci ialah untuk memperkuat informasi dari informan utama agar supaya data yang di peroleh dalam penelitian ini benar-benar akurat.

Pada dasarnya kegiatan yang dilaksanakan di stasiun pengisian bahan bakar umum adalah melayani dalam hal pengisian bahan bakar minyak (BBM) kepada komsumen / masyarakat yang membutuhkan sesuai dengan standar pelayanan yang telah ditetapkan PT. PERTAMINA dengan menggunakan potensi sumber daya yang tersedia di SPBU dengan wajar, efisien dan efektif serta diberikan secara aman dan memuskan sesuai dengan SOP (*Standar Operational Procedure*) yang telah ditetapkan.

Adapun aspek kegaguan tersebut adalah:

1. Pelayanan pengisian BBM

Sumber Daya Manusia : yakni konsumen yang ditanya dan di isikan jenis BBM yang akan dibeli dan jumlah BBM yang diminta. Ini dapat menghindari kesalahan pengisian BBM.

Mesin : mesin yang digunakan untuk pengisian BBM telah diuji dan dijamin ketetapan takaran oleh pihak yang berwenang.

Sarana dan prasarana : selain sekedar tempat untuk mengisi BBM, SPBU Dendengan Dalam memiliki toilet umum. Konsumen dapat menikmati fasilitas tersebut dengan bebas dan gratis.

2. Pelayanan Non BBM

Pelumas kendaraan bermotor : selain dapat membeli BBM, SPBU Dendengan Dalam melayani penjualan pelumas / oli produk PERTAMINA.

Isi Air Radiator dan Angin Ban: setelah mengisi BBM, konsumen akan ditawarkan fasilitas ini, untuk keselamatan konsumen diperjalanan, fasilitas ini diberikan oleh SPBU Dendengan Dalam secara acumen. Cuma atau gratis.

Pembahasan

Analisis ini sendiri terfokus pada Perilaku Karyawan Perusahaan SPBU Dendengan Dalam yang dikaitkan kepada beberapa unsur atau identifikasi masalah. Agar penelitian ini lebih objektif dan akurat, peneliti mencari informasi-informasi tambahan dengan melakukan wawancara mendalam dengan informan utama mengenai perilaku dalam bekerja. Selain itu juga peneliti melakukan wawancara dengan mantan mafia solar yang dijadikan informan kunci guna memperkuat data pendukung mengenai Perilaku Karyawan SPBU Dendengan Dalam Kota Manado.

Hasil Wawancara

Berikut ini adalah hasil wawancara secara mendalam antara peneliti dengan informan utama dan informan kunci.

1. Perilaku Karyawan

Perilaku karyawan dapat menjadi arah kemana pekerjaan akan berakhir, apabila perilaku baik maka arah pekerjaan akan berakhir baik sebaliknya perilaku yang buruk membuat hasil pekerjaan menjadi buruk. Maka dari itu penting bagi peneliti melakukan wawancara secara mendalam dengan informan yang telah di pilih untuk mengetahui perilaku karyawan PT SPBU Dendengan Dalam Kota Manado secara akurat. Sikap karyawan dalam kegiatan operasional perusahaan sangatlah penting untuk di perhatikan guna mencapai produktivitas perusahaan. Untuk mengetahui lebih lanjut sikap karyawan pada PT SPBU Dendengan Dalam Kota Manado peneliti melakukan wawancara secara mendalam dengan informan utama 1.

Karyawan SPBU dendengan dalam, kota manado sangat paham mengenai sikap karyawan yang di mana menurut informan 1 sikap karyawan sangat penting untuk di terapkan dalam bekerja di perusahaan ini karena perusahaan SPBU ini bergerak dalam pelayanan masyarakat dan tentunya harus bersikap baik agar supaya proses pekerjaan berjalan dengan efektif, sedangkan informan 2 menjelaskan sikap karyawan sangat berguna untuk kemajuan pekerjaan contohnya bisa naik gaji, naik jabatan, dan dapat insentif lebih. Dalam penejelasan informan

3 juga mengatakan bahwa karyawan perlu mengambil sikap dalam bekerja artinya karyawan harus mampu menerapkan sikap positif dalam bekerja, karena sesuai dengan pengalaman dari informan 3 bahwa jangan membawa sikap di luar ke dalam pekerjaan karena nantinya sikap tersebut dapat mempengaruhi proses pekerjaan. Dari ketiga hasil wawancara ini bisa di lihat bersama bahwa karyawan SPBU dendengan dalam sangat sadar akan pentingnya untuk bersikap dalam bekerja dan tentunya menurut pandangan informan 1, 2, 3 sikap yang harus di terapkan ialah sikap yang baik guna untuk kelancaran pekerjaan mereka.

Karyawan SPBU Dendengan Dalam Kota Manado juga mengakui bahwa telah terjadinya kerja sama antara pihak perusahaan dengan mafia solar akan tetapi semua itu di dasari oleh arahan dari atasan. Karena bagi karyawan kalau tidak mengikuti arahan atasan bisa bermasalah bagi pekerjaan mereka. Selain dari hasil wawancara di atas peneliti juga telah melakukan observasi secara langsung terlebih dahulu dan di temui kecurigaan terhadap atasan karyawan karena tidak mungkin karyawan dapat bergerak sendiri tanpa pantau atasan atau pengawas lapangan.

Berdasarkan hasil wawancara dapat di simpulkan bahwa tidak ada yang memotivasi operator karyawan dalam melakukan kerja sama tersebut karena bagi operator karyawan apabila tidak mengikuti arahan dari atasan akan berakibat buruk bagi pekerjaan mereka karena sudah ada contoh karyawan yang tidak patuh terhadap arahan atasan dan berakhir pemecatan karyawan. Maka dari itu karyawan di PT SPBU Dendengan Dalam Kota Manado mengikuti arahan atasan untuk melayani mafia solar dalam pengisian bbm jenis solar bersubsidi. Hanya saja karyawan SPBU Dendengan Dalam terang terangan mengatakan bahwa menerima imbalan berupa uang tip disaat mobil kendaraan mafia solar hendak parkir di area pertamina dan diberikan uang tip sebesar 10 ribu rupiah permobil kepada operator karyawan lalu uang tersebut di setor ke atasan. Selebihnya operator karyawan tidak menerima imbalan khusus dari mafia solar.

Hasil wawancara juga dapat menggambarkan bahwa setiap karyawan ingin berkelakuan baik akan tetapi kembali lagi mereka sadar akan status mereka sebagai operator karyawan, yang di mana operator karyawan harus patuh dan mengikuti setiap arahan yang di berikan atasan dalam proses pekerjaan.

Berdasarkan hasil wawancara mengenai kebiasaan kerja karyawan dapat disimpulkan bahwa karyawan SPBU dendengan dalam kota manado telah melakukan kebiasaan kerja yang positif berupa disiplin, komunikasi efektif, dan saling membantu. Wawancara di atas juga menjelaskan bahwa kegiatan kerja sama yang terjadi di PT SPBU Dendengan Dalam untuk saat ini menjadi rutinitas karyawan dimana ketiga informan menjelaskan bahwa mereka setiap hari di perintahkan untuk melayani pihak Mafia Solar. Dan juga kebiasaan kerja tersebut bukan kebiasaan yang di atur sendiri melainkan murni atas dasar mengikuti arahan dari atasan dan mereka berharap dengan adanya penelitian ini dapat menjadikan pemahaman bagi masyarakat luar bahwa kerja sama tersebut yang telah terjadi itu semua bukan kemauan dari operator karena operator karyawan hanya menjalankan tugas dari atasan. Berdasarkan hasil wawancara dengan ketiga informan dapat menjelaskan bahwa operator karyawan SPBU Dendengan Dalam Kota Manado tidak sepenuhnya melakukan kerja sama itu sendiri melainkan ada pihak lain yang mengatur permainan tersebut. Pada hasil wawancara di atas juga menjelaskan bahwa operator karyawan tidak bisa berbuat banyak mengenai kerja sama tersebut, mereka mau tidak mau harus tetap menjalankan kegiatan tersebut walaupun beresiko bagi mereka.

Berdasarkan hasil wawancara juga dapat disimpulkan bahwa pihak perusahaan sangat berperan dalam kegiatan kerja sama tersebut. sesuai dengan wawancara dengan informan kunci 1 diatas menjelaskan bahwa pihak perusahaan pernah menjadi mafia solar itu sendiri dimana pihak perusahaan menyewa kendaraan truk untuk di gunakan sebagai wadah untuk mengambil biosolar dan menjual kepada penampung. Untuk saat ini permainan yang dilakukan pihak perusahaan dengan mafia solar pun sudah berbeda dimana kerja sama tersebut lebih mengarah ke penjualan bio solar, menurut pengalaman informan kunci 1 pihak perusahaan mencantumkan harga kepada mafia solar dengan harga 7.200 rupiah per liter sedangkan harga solar yang di tetapkan PERTAMINA kepada seluruh SPBU yang ada di Indonesia berkisaran 6.800 rupiah per liter. Tentu hal ini sangat menguntungkan pihak PT SPBU Dendengan Dalam Kota Manado akan tetapi sangat merugikan masyarakat yang membutuhkan bbm jenis solar bersubsidi.

Setelah membahas mengenai pengendalian diri dapat disimpulkan juga bahwa operator karyawan pada kasus ini tidak bisa mengendalikan diri di karenakan semua tindakan yang dilakukan murni atas dasar arahan dari atasan mereka. Menurut informasi yang diberikan oleh informan kunci 1 dan 2 bahwa operator karyawan hanya diberikan mandat untuk melayani mereka disaat mereka mengisi bbm. Dari hasil wawancara ini dapat dilihat bahwa operator karyawan yang selalu menjadi sorotan dimedia dan berita yang beredar mengenai kerja sama antara operator karyawan dan mafia solar ternyata itu semua murni kesalahan dari atasan mereka dikarenakan menyalagunakan aturan dan sumber daya manusia sehingga pada saat ini banyak mobil kendaraan diesel yang

harus parkir berkilo-kilo untuk mendapatkan bbm jenis solar bersubsidi yang di buat langka oleh kerja sama tersebut.

2. Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan adalah hasil pekerjaan karyawan, meningkat dan menurunnya kinerja karyawan tergantung dari perilaku karyawan dalam bekerja. Dengan adanya isu dan berita dari internet mengenai kerja sama antara SPBU Dendengan Dalam dengan mafia solar (MS) tentu hal tersebut menjadi faktor menurunnya kinerja karyawan, karena didasari dengan perilaku karyawan yang tidak baik, maka dari itu penting bagi peneliti untuk menggali informasi lebih lanjut guna mendapatkan data mengenai kinerja karyawan dan dapat menjadi pemahaman dalam pembahasan peneliti.

Berdasarkan hasil wawancara mengenai kinerja karyawan dapat disimpulkan yang bertanggung jawab atas tindakan kerja sama ini bukan operator karyawan melainkan atasan karyawan. Di atas dijelaskan bahwa setiap pembayaran yang dilakukan mafia solar kepada pihak perusahaan semua langsung ke atasan karyawan, mafia solar hanya berhubungan dengan operator karyawan di saat pengisian bbm solar besubsidi. Dari hasil wawancara diatas juga menjelaskan bahwa selama kerja sama berlangsung pernah ditemui beberapa complain dari masyarakat terutama bagi supir yang tidak kebagian solar bersubsidi dikarenakan banyaknya kendaraan mafia solar kurang lebih jumlahnya 30 mobil truk 6 roda yang sudah memadati SPBU Dendengan Dalam disaat solar masuk pada sesi 1 dipagi hari dan sesi 2 di sore hari, dan jumlah solar yang masuk di 2 sesi tersebut pun berbeda – beda, ada yang 8.000 liter ada juga 5.000 liter. Rata – rata tangki mafia solar juga sudah di modif menjadi tangki kiri dan tangki kanan dengan jumlah solar tangki kiri 150 dan tangki kanan 150 jadi totalnya 300 liter dalam 1 mobil. Tentunya hal ini membuat supir angkutan barang melakukan complain karena tidak kebagian solar.

Berdasarkan hasil wawancara dijelaskan juga bahwa untuk penyesuaian barcode pertamina yang di tentukan untuk kendaraan truk roda 6 maksimal jumlah kouta biosolar hanya 200 liter, bisa diatasi karena diberikan izin dari pihak perusahaan untuk menggunakan barcode kendaraan lain. Dan tugas yang berikan dari atasan karyawan kepada operator karyawan hanya memposisikan kendaraan dalam pengisian bahan bakar solar bersubsidi agar supaya di saat menggunakan barcode kendaraan lain tidak terbaca oleh kamera pantauan pengawasan perusahaan.

Setelah membahas mengenai tanggung jawab karyawan dapat disimpulkan bahwa pihak perusahaan sangat mengetahui langkah-langkah agar supaya mafia solar dapat mengisi bbm jenis solar bersubsidi dengan jumlah yang banyak. Pihak perusahaan juga mengizinkan mafia solar menggunakan tangki yang sudah di modif dan menggunakan barcode kendaraan lain Tentu yang bertanggung jawab besar dari permainan ini adalah atasan operator karyawan SPBU Dendengan Dalam.

Berdasarkan hasil wawancara mengenai disiplin kerja dapat disimpulkan bahwa operator karyawan SPBU Dendengan Dalam Kota Manado sangat patuh akan perintah dari atasan karyawan walaupun perintah yang di berikan beresiko bagi kehidupan mereka, karena karyawan di haruskan terjun bersama-sama untuk mengatur segala operasional perusahaan di lapangan sehingga membuat karyawan banyak di soroti media-media sebagai tersangka utama.

Dapat dilihat bersama bahwa tingkat disiplin karyawan SPBU Dendengan Dalam Kota Manado sangat tinggi di mana karyawan selalu mematuhi arahan dari atasan mereka tanpa ada perlawanannya sama sekali walaupun bisa di katakan arahan yang di berikan justru menjadi tumbal pekerjaan di karenakan dengan adanya kerja sama yang dilakukan pada saat ini operator karyawan lah yang paling disalahkan bukan atasan karyawan.

PENUTUP

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah di lakukan, dapat disimpulkan bahwa:

1. Perilaku karyawan PT SPBU Dendengan Dalam Kota Manado ditentukan oleh atasan mereka, dimana bisa kita lihat bersama data yang diperoleh dari ketiga informan utama mengatakan bahwa mereka melakukan kerjasama dengan mafia solar bukan karena kemauan mereka melainkan mereka mengikuti arahan dari atasan mereka dikarenakan operator karyawan takut apabila tidak mengikuti arahan dari atasan mereka akan berakibat seperti rekan kerja mereka yang dipecat oleh atasan mereka karena tidak menjalankan arahan dari atasan.
2. Pada penelitian ini juga dapat kita lihat bahwa Kinerja Karyawan PT. SPBU Dendengan Dalam Kota Manado dihasilkan oleh karena perintah atasan, bukan dihasilkan dari perilaku kerja karyawan. Berdasarkan data yang telah di peroleh dari informan kunci 1 dan 2 mengatakan bahwa sepenuhnya yang bertanggung jawab dalam

- kerja sama tersebut bukanlah operator karyawan melainkan atasan karyawan karena menurut informan kunci 1 dan 2, semua pembayaran dan juga konsultasi langsung ke atasan mereka bukan ke operator karyawan. Maka dari itu dapat disimpulkan perilaku karyawan SPBU dendeng dalam kota manado berperilaku sesuai dengan arahan atasan mereka dan juga kinerja yang dihasilkan di peroleh dari kegiatan yang telah terjadi di lapangan. Semua kegiatan itu bukan kemauan operator karyawan sendiri, melainkan atas dasar arahan dari atasan karyawan.
- Dapat disimpulkan juga bahwa yang menjadi dalang dalam proses kerja sama antara pihak PT SPBU Dendeng Dalam dan mafia solar adalah atasan karyawan (Manager) bukan operator karyawan.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan, maka peneliti memberikan saran untuk perusahaan agar dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan.

- Kepada pemilik PT SPBU dendeng dalam kota manado agar dapat meperhatikan setiap bawahan yang bekerja di perusahaan SPBU Dendeng Dalam karena telah ditemui kegiatan kerja sama yang dilakukan oleh pihak perusahaan dengan pihak mafia solar sehingga pada saat ini banyaknya mobil yang antri berjam-jam hanya untuk mendapatkan solar.
- Untuk pemerintah dan pihak kepolisian kiranya dapat memperhatikan permasalahan yang terjadi ini, karena permasalahan ini kalau tidak diatasi dapat memakan korban. Seperti halnya yang terjadi di SPBU Kapitu dan SPBU Manembo – nembo telah terjadinya penikaman sampai memakan korban yang di sebabkan banyaknya mafia solar yang melakukan aksi dan kerja sama dengan pihak perusahaan secara terang terangan. Puji Tuhan Untuk saat ini belum kasus yang terjadi di SPBU Dendeng Dalam Kota manado maka dari itu diharapkan untuk segera mengatasi permasalahan yang terjadi sebelum kejadian ini memakan korban, jangan sampai sudah memakan korban baru diperhatikan karena kita harus ingat keselamatan nyawa adalah nomor 1.

DAFTAR PUSTAKA

- Anggraeni (2024). *Evaluasi Kerja Terhadap Perbaikan Kinerja Karyawan*. <https://www.kompasiana.com/anisaannn/65e01e99c57afb6d9a6593c3/evaluasi-kerja-terhadap-perbaikan-kinerja-karyawan>. Diakses pada 15 Januari 2024
- Greatnusa (2023). *Kinerja Karyawan: Pengertian, Indikator, dan Faktor yang Mempengaruhinya*. <https://greatnusa.com/artikel/kinerja-karyawan/>. Diakses pada 17 Januari 2024
- Noor. H.R.Z.Z. (2015). *Metodologi Penelitian Kualitatif dan Kuantitatif*. Yogyakarta: Deepublish.
- Utomo, J. S. (2023). *Memahami Perilaku Karyawan: untuk Menciptakan Lingkungan Kerja yang Harmonis*. <https://kumparan.com/jevon-zakii/memahami-perilaku-karyawan-untuk-menciptakan-lingkungan-kerja-yang-harmonis-20h7BEjneQ5/1>. Diakses pada 17 Januari 2024
- Sufro. L (2022). Penerapan Sistem Reward Berbasis Kinerja Sebagai Peningkatan Kinerja Karyawan Pada SPBU PT. Sumber Kurnia Mandiri. <https://ejournal.unesa.ac.id/index.php/jurnal-akuntansi/article/view/13263>. Diakses pada 7 Maret 2024
- Moheriono, E., & Si, D. M. (2012). Pengukuran kinerja berbasis kompetensi. *Jakarta: Raja Grafindo Persada*. https://scholar.google.co.id/citations?view_op=view_citation&hl=id&user=xGwSX2IAAAAJ&citation_for_view=xGwSX2IAAAAJ:u5HHmVD_uO8C Diakses pada 2 Februari 2024
- Mukson (2020). Budaya Kerja dan Kompetensi Kerja: Kinerja Karyawan SPBU di Kabupaten Brebes. <https://ejournal.unisba.ac.id/index.php/performa/article/view/7544>. Diakses pada 3 Maret 2024
- Murdiyanto, E. (2020). *Metode Penelitian Kualitatif (Sistematika Penelitian Kualitatif)*. In Bandung: Rosda Karya. 5 Maret 2024
- Muster., Viola., Schrader, U.A. (2019). Green work-life balance: A new perspective for green HRM. 25(1), 18. <https://doi.org/10.1688/1862-0000> Diakses pada 25 Januari 2024
- Prawirosentono, S. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Kebijakan Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: BPFE.

Robbins, P.S. (2019). *Organizational Behaviour, Tenth Edition (Perilaku Organisasi Ke Sepuluh)*, alih bahasa Drs. Benyamin Molan. Jakarta: Salemba Empat.

Helmi, S. Z. (2022). Pengaruh Pengawasan Terhadap Kinerja Karyawan Pada SPBU Subur Baru Madani Di Kecamatan Kepenuhan, Kabupaten Rokan Hulu (*Doctoral dissertation, Universitas Islam Riau*).

Silvia Subitmele (2023). *Manusia adalah Spesies Makhluk Hidup yang Paling Kompleks dan Maju di Planet Bumi.* <https://www.liputan6.com/hot/read/5258076/manusia-adalah-makhluk-sosial-ketahui-hakikat-makna-dan-contohnya?page=2>. Diakses pada 7 Februari 2024

Soemarsono (2018). SDM (*Sumber Daya Manusia*). *Pilar Penting atas Keberhasilan dan Kegagalan Organisasi*. <https://djpdb.kemenkeu.go.id/kppn/palangkaraya/id/data-publikasi/berita-terbaru/2825->. Diakses pada 23 Januari 2024

Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: ALFABETA.

Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif* / Prof. Dr. Sugiyono (1st ed.). Bandung: ALFABETA.

Mafia BBM Subsidi Diduga Sedot Solar dari SPBU 34.421,31 Cipocok Jaya. (2024). Beritanew.

<https://beritanew.id/kota-serang/mafia-bbm-subsidi-diduga-sedot-solar-dari-spbu-34-421-31-cipocok-jaya/>. Diakses pada 23 Januari 2024

