

Pengaruh Kepuasan Kerja dan Loyalitas Karyawan terhadap Kinerja Karyawan PT. Asia Sakti Wahid Foods Manufacture Medan

Effect of Job Satisfaction and Employee Loyalty on Employee Performance at PT. Asia Sakti Wahid Foods Manufacture Medan

Nabilla Salsabil Sausan*, Amrin Mulia Utama Nasution, & Hesti Sabrina

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Medan Area, Indonesia

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana pengaruh kepuasan kerja dan loyalitas karyawan terhadap kinerja karyawan PT. Asia Sakti Wahid Foods Manufacture Medan. Sampel penelitian adalah karyawan pada PT. Asia Sakti Wahid Foods Manufacture Medan. Jenis penelitian yang dilakukan adalah penelitian asosiatif, dimana variabel diukur dengan skala likert. Metode pengumpulan data dilakukan dengan wawancara, pembagian kusioner. Dalam penelitian ini sampel yang digunakan berjumlah 65 responden. Pengolahan data menggunakan SPSS 22,0. Dengan analisis deskriptif dan pengujian hipotesis analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Asia Sakti Wahid Foods Manufacture Medan. Pada variabel loyalitas karyawan menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Asia Sakti Wahid Foods Manufacture Medan.

Kata Kunci: Kepuasan kerja, Loyalitas Karyawan, Kinerja Karyawan

Abstract

This study aims to determine how the effect of job satisfaction and employee loyalty on the performance of employees of PT. Asia Sakti Wahid Foods Manufacture Medan. The research sample is employees at PT. Asia Sakti Wahid Foods Manufacture Medan. This type of research is associative research, where variables are measured on a Likert scale. Data collection method is done by interview and questionnaire. In this study the sample used was 65 respondents. Data processing using SPSS 22.0. With descriptive analysis and hypothesis testing multiple linear regression analysis. The results showed that there was a positive and significant effect on job satisfaction on the performance of employees of PT. Asia Sakti Wahid Foods Manufacture Medan. In the variable employee loyalty shows that there is a positive and significant effect on the performance of employees of PT. Asia Sakti Wahid Foods Manufacture Medan.

Keywords: Job satisfaction, Employee Loyalty, Employee Performance

How to Cite: Sausan, N.S. Nasution, A.M.U. & Sabrina, H. (2021). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Loyalitas Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Asia Sakti Wahid Foods Manufacture Medan. *Economics, Business and Management Science Journal*, 1(1): 6-13,



PENDAHULUAN

Keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya tidak terlepas dari peranan karyawan, karena karyawan bukan semata-mata menjadi obyek dalam mencapai tujuan perusahaan tetapi juga sebagai subjek atau pelaku. Dalam upaya menjalankan sebuah usaha, setiap perusahaan pasti memiliki tujuan yang harus dicapai, untuk itu perusahaan akan semakin tergantung pada kualitas sumber daya manusia. Hal ini berarti untuk mencapai kesuksesan dapat diwujudkan dengan cara mengelola sumber daya manusia sebaik-baiknya, karena sumber daya manusia yang berkualitas merupakan salah satu kekuatan yang dimiliki oleh suatu perusahaan untuk mencapai tujuan, salah satunya adalah dengan meningkatkan kinerja para karyawan. Kinerja menurut Mangkunegara (2012) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan.

Kepuasan kerja adalah salah satu tahapan yang perlu di perhatikan oleh perusahaan. Menurut Sutrisno (2010), menyatakan kepuasan kerja merupakan masalah penting yang harus di perhatikan dalam hubungan dengan produktivitas dan kinerja karyawan dan ketidakpuasan sering dikaitkan dengan tingkat tuntutan dan keluhan pekerjaan yang tinggi. Sementara itu Sunyoto (2012), mendefinisikan kepuasan kerja sebagai cerminan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya.

Loyalitas karyawan menurut Hasibuan (2016), adalah berbagai bentuk peran serta anggota dalam menggunakan tenaga dan pikiran serta waktunya dalam mewujudkan tujuan organisasi. Loyalitas karyawan di butuhkan oleh setiap perusahaan, namun loyalitas karyawan tidak muncul dengan sendirinya tetapi diperlukan peran pemimpin dan pengendali manajemen yang baik untuk menciptakan loyalitas karyawan (Mora, Z., et al., 2020; Latief, et al., 2019; Latief, et al., 2019). Penelitian terdahulu yang telah di lakukan Adiwibowo (2012) menyatakan bahwa perusahaan membutuhkan karyawan yang memiliki loyalitas yang tinggi, karena dengan adanya loyalitas yang tinggi dari karyawan maka karyawan dapat bekerja sesuai dengan standar yang diberikan perusahaan dan dapat meningkatkan kualitas kerja. Penelitian terdahulu yang telah di lakukan (Latief, et al., 2018; Syardiansah, et al., 2020; Haryati, et al., 2019), menyatakan juga bahwa karyawan dengan loyalitas yang tinggi, oleh karenanya dapat bekerja sesuai dengan standar sebuah perusahaan dan dapat meningkatkan kualitas kinerja karyawan.

PT. Asia Sakti Wahid Foods Manufacture perusahaan yang memiliki berbagai divisi pekerjaan. Di salah satu divisi terdapat karyawan yang merasakan tingkat kepuasan kerjanya meningkat dan ingin selalu bekerja pada perusahaan ini, ada juga karyawan yang merasa tidak puas dengan apa yang diberikan perusahaan atas kinerjanya. Adapun data dan informasi yang didapatkan penulis setelah melakukan pra survey terdapat masalah yang ditemukan pada PT. Asia Sakti Wahid Foods Manufacture Medan yaitu karyawan yang tidak merasakan kepuasan sehingga kinerja menurun, karyawan merasa pihak perusahaan belum terlaksana supervisi dimana pihak perusahaan seharusnya memonitoring dan melakukan evaluasi karyawan serta atasan berkomunikasi baik dengan bawahan demi mencapai keefektivitas dalam bekerja. Hal ini sangat bermanfaat sebagai tolak ukur keberhasilan program atau kebijakan yang dilaksanakan. Monitoring dan evaluasi sangat berperan terhadap kepuasan kerja karena dapat memberikan dampak positif kepada karyawan sehingga akan membuat pekerjaan menjadi lebih terkontrol sehingga karyawan akan merasa puas dengan hasil kerja mereka dan mendukung keberhasilan kerja perusahaan. Dan adapun masalah yang timbul selain kepuasan kerja adalah loyalitas karyawan dimana masih banyak terlihat karyawan kurang memiliki kemauan untuk bekerja sama, padahal jika karyawan memiliki rasa kemauan bekerja sama maka akan memungkinkan organisasi dapat mencapai tujuan yang tidak mungkin dicapai secara individual. Serta beberapa karyawan tidak menyukai pekerjaan yang diberikan kepada mereka dimana karyawan merasa jika pekerjaan yang diberikan perusahaan tidak sesuai dengan latar belakang pendidikan dan pengalaman yang mereka miliki.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini adalah asosiatif, menurut Sugiyono (2012) pendekatan asosiatif adalah pendekatan dengan menggunakan dua atau lebih variabel guna mengetahui hubungan atau

pengaruh yang satu dengan yang lain yaitu kepuasan kerja dan loyalitas karyawan dengan variabel terikat (dependent variabel) kinerja karyawan PT. Asia Sakti Wahid Foods Manufacture Medan. Sugiyono, (2012) menyatakan populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan pada divisi Quality Assurance yang berjumlah 185. dengan demikian, sampel adalah bagian dari jumlah karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Sampel dalam penelitian ini diukur dengan menggunakan rumus slovin .

$$n = \frac{N}{1 + N(e)^2}$$

Dimana :

n = jumlah sampel

N = Besarnya Populasi

e = error level (tingkat kesalahan) (catatan : umumnya digunakan 1% atau 0,01,5% atau 0,05 dan 10 % atau 0,1) (catatan dapat dipilih oleh peneliti).

Dengan dasar tersebut maka dapat dilihat ukuran sampel dalam penelitian ini adalah sebesar :

$$\begin{aligned} n &= 185 \\ &\frac{1+185(0,1)^2}{1+185(0,1)^2} \\ &= 65 \text{ responden} \end{aligned}$$

Teknik Analisis Data

Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah regresi linier berganda, termasuk didalamnya koefisien korelasi berganda, koefisien determinasi berganda serta uji t, Metode ini digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh dari variabel kepuasan kerja (X1) dan variable loyalitas karyawan (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) dengan menggunakan bantuan computer dengan program SPSS.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas dan Reliabilitas

Tabel 1. Hasil Uji Validitas
Estimasi Uji Validitas

Variabel	Butir Pernyataan	Rhitung	rs tabel	Keterangan
Kepuasan Kerja (X1)	P1	0.520	0,3	Valid
	P2	0.603	0,3	Valid
	P3	0.495	0,3	Valid
	P4	0.694	0,3	Valid
	P5	0.722	0,3	Valid
Loyalitas Karyawan (X2)	P6	0.842	0,3	Valid
	P7	0.857	0,3	Valid
	P8	0.518	0,3	Valid
	P9	0.857	0,3	Valid
	P10	0.465	0,3	Valid
Kinerja (Y)	P11	0.479	0,3	Valid
	P12	0.654	0,3	Valid
	P13	0.829	0,3	Valid
	P14	0.829	0,3	Valid
	P15	0.552	0,3	Valid

Sumber: Pengolahan SPSS 22

Penyebaran kuesioner khusus dalam uji validitas diberikan kepada 30 orang responden diluar dari sampel penelitian. Syarat minimum uji validitas untuk dianggap memenuhi syarat adalah kalau rs tabel = 0, 0,3610. Jadi, apabila korelasi antara butir pernyataan dengan skor total kurang dari 0,3610 maka butir pernyataan dalam instrumen tersebut tidak valid. Berdasarkan

data tersebut maka dapat disimpulkan bahwa semua butir pernyataan tersebut valid dan layak untuk digunakan sebagai instrumen penelitian.

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas Variabel X₁, X₂, dan Y

Variabel	Nilai Reliabilitas	Status
Kepuasan Kerja (X ₁)	0.746	Reliabel
Loyalitas Karyawan (X ₂)	0.784	Reliabel
Kinerja (Y)	0.756	Reliabel

Sumber : Hasil Penelitian 2020 (data diolah)

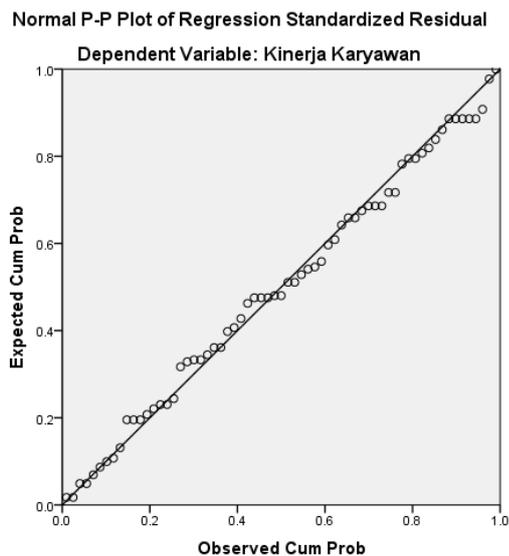
Berdasarkan tabel 2, semua variabel di nyatakan reliabel. Hal ini dapat di lihat dari nilai variabel Kepuasan kerja (X₁) sebesar 0,746 > 0,60 untuk variabel loyalitas karyawan (X₂) sebesar 0,784 > 0,60 dan variabel terikat kinerja karyawan (Y) sebesar 0,756 > 0,6. Berdasarkan hasil tersebut jika nilai reliabilitas semakin mendekati 1, maka instrumen penelitian semakin baik. Nilai reliabilitas instrumen di atas menunjukkan tingkat reliabilitas instrumen penelitian sudah memadai karena sudah mendekati 1 (> 0,60).

Metode Analisis

Uji asumsi klasik dilakukan dalam upaya untuk memperoleh hasil analisa regresi yang sah (valid). Ada empat asumsi klasik yang harus dipenuhi, yaitu:

Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel terikat, variabel bebas atau keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak.



Gambar di atas menunjukkan bahwa *probability plot* memiliki pola distribusi normal karena pencaran data berada di sekitar garis diagonal dan mengikuti garis diagonal tersebut. Dengan demikian, dapat dikatakan bahwa penelitian ini memehui asumsi normalitas.

Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen. Jika terjadi korelasi, maka terdapat masalah multikolinieritas. Pada model regresi yang baik tidak terjadi korelasi di antara variabel independen.

Tabel 3. Uji Multikolinieritas

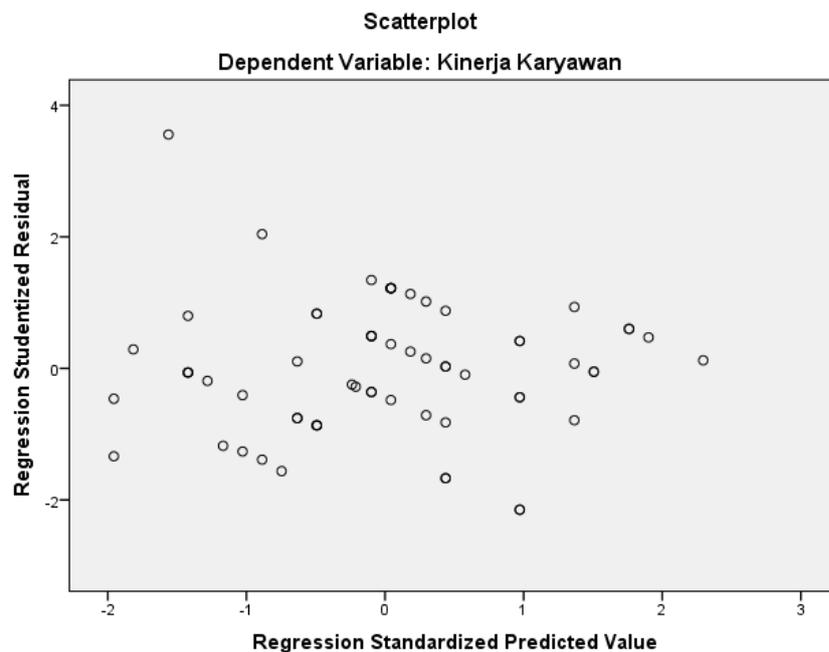
Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
Kepuasan Kerja	.865	1.156
Loyalitas Karyawan	.865	1.156

Sumber: Pengolahan Data SPSS 22

Hasil analisis menunjukkan bahwa nilai VIF untuk variabel independen dibawah nilai 5 bernilai 1.156 dan nilai tolerance dibawah nilai 1 bernilai 0.865 yang berarti tidak terjadi multikolinieritas sehingga model tersebut *reliable* sebagai dasar analisis.

Uji Heterokedastisitas

Uji heterokedastisitas ini digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual pada satu pengamatan ke pengamatan yang lain.



Analisis Linier Berganda

Hasil uji regresi menunjukkan signifikan atau tidaknya pengaruh variabel independen terhadap variable dependen dan seberapa besar variabel independen mempengaruhi variabel dependen baik secara parsial maupun simultan. Hasil regresi yang dilakukan penulis didapatkan persamaan regresi berganda yaitu:

Tabel 4. Analisis Linear Berganda
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta	t		Tolerance	VIF
1	(Constant)	1.180	3.185		.371	.712		
	Kepuasan Kerja	.402	.132	.314	3.051	.003	.865	1.156
	Loyalitas Karyawan	.545	.119	.473	4.593	.000	.865	1.156

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Coefficients regresi diperoleh :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

$$Y = 1.180 + 0.402X_1 + 0.545 X_2 + e$$

Konstanta diperoleh nilai 1.180 hal ini menunjukkan bahwa variabel kinerja (Y) bernilai konstan, variabel kepuasan kerja (X₁) bernilai 0.402, dan variabel pelatihan (X₂) bernilai 0.545 yang berarti positif.

Koefisien variabel kepuasan kerja (X₁) diperoleh nilai 0.402, hal ini menunjukkan bahwa setiap perubahan variabel ke (X₁) sebesar 1% maka akan mempengaruhi kinerja karyawan (Y) sebesar 4,02 % dengan asumsi variabel loyalitas karyawan (X₂) dianggap tetap.

Koefisien variabel loyalitas karyawan (X₂) diperoleh nilai 0.545, hal ini menunjukkan bahwa setiap perubahan variabel ke (X₂) sebesar 1% maka akan mempengaruhi kinerja (Y) sebesar 5,45% dengan asumsi variabel kepuasan kerja (X₁) dianggap tetap.

Koefisien Determinasi (R²)

Analisa koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel independen secara bersama-sama terhadap variabel dependen. Berdasarkan Hasil pengujian *Koefisien Determinasi (R²)* adalah :

Tabel 5. Koefisien Determinasi

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.657 ^a	.431	.413	1.18931	2.372

a. Predictors: (Constant), Loyalitas Karyawan, Kepuasan Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berdasarkan perhitungan koefisien determinasi, dapat dilihat nilai Adjusted R Square yang diperoleh sebesar 0,413 Angka tersebut menunjukkan bahwa sebesar 41,3%. kinerja (variabel terikat) dapat dijelaskan oleh variabel faktor kepuasan kerja dan loyalitas karyawan. Sisanya sebesar 58,7% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini

Pengujian Hipotesis dan Koefisien Regresi

Uji T (Secara parsial)

Uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel independen secara parsial terhadap variable dependen.

Pengujian koefisien regresi variabel kepuasan kerja (X₁). Dapat diketahui hasil statistik uji t untuk variabel kepuasan kerja menunjukkan bahwa nilai t hitung sebesar 3,051 dan t tabel 1,998 dengan tingkat signifikansi lebih kecil dari 0,05 (0,003<0,05) dan koefisien regresi mempunyai nilai positif sebesar 0,402, karena t hitung>t tabel (3,051 >1,998) maka H₀ ditolak, artinya bahwa kepuasan kerja secara parsial berpengaruh terhadap pengambilan keputusan.

Pengujian koefisien regresi variabel loyalitas karyawan (X₂). Dapat diketahui hasil statistik uji t untuk variabel loyalitas karyawan menunjukkan bahwa nilai t hitung sebesar 4,593 dan t tabel 1,998 dengan tingkat signifikansi lebih kecil dari 0,05 (0,000<0,05) dan koefisien regresi mempunyai nilai positif sebesar 0,545, karena t hitung>t tabel (4,593>1,998) maka H₀ ditolak, artinya bahwa loyalitas karyawan secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Penelitian ini menggunakan metode analisa regresi linier berganda untuk melihat dari masing- masing hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat. pada hasil uji regresi berganda dimasukkan kedalam regresi berganda, sebagai berikut $Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + E$, dan dimasukkan yaitu Kinerja karyawan = 1.180 + 0.402 kepuasan kerja + 0.545 loyalitas karyawan + E. Dalam interpretasinya bahwa, semakin besar kepuasan kerja karyawan PT. Asia Sakti Wahid Foods Manufacture Medan , maka akan mempengaruhi kinerja karyawan pada perusahaan.

SIMPULAN

Terdapat pengaruh positif dan signifikan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Asia Sakti Wahid Foods Manufacture Medan. Hal ini dibuktikan dengan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($3,051 > 1,998$), dengan nilai signifikansi sebesar $0,003$ ($0,003 < 0,05$). Hal ini menjelaskan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Asia Sakti Wahid Foods Manufacture Medan.

Terdapat pengaruh positif loyalitas karyawan terhadap kinerja karyawan pada PT. Asia Sakti Wahid Foods Manufacture Medan. Hal ini dibuktikan dari nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($4,593 > 1,998$), dengan nilai signifikansi sebesar $0,000$ ($0,000 < 0,05$). Hal ini menjelaskan bahwa loyalitas karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Asia Sakti Wahid Foods Manufacture Medan.

Berdasarkan perhitungan koefisien determinasi, dapat dilihat nilai Adjusted R Square yang diperoleh sebesar $0,413$. Angka tersebut menunjukkan bahwa sebesar $41,3\%$, kinerja (variabel terikat) dapat dijelaskan oleh variabel faktor kepuasan kerja dan loyalitas karyawan. Sisanya sebesar $58,7\%$ dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Handoko. (2013). Manajemen; Edisi Kedua, Cetakan Ketigabelas. BPFE Yogyakarta.
- Hasibuan, M.S.P. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Mangkunegara, P.A. (2012). Evaluasi Kinerja SDM Cetakan Keenam. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Robbins, P.S. dan Timothy, A.J. (2012). Perilaku Organisasi. Salemba Empat. Jakarta.
- Saydam. (2010). Manajemen Sumber Daya Manusia. (Human Resource) Suatu Pendekatan Mikro. Jakarta: Djambatan.
- Sugiyono. (2012). Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D. Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno, E. (2010). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Danang, S. (2012). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT. Buku Seru
- Abduloh, O. A., Juhadi, A. S., Mohammad Syaifuddin, B. E., Wahid Wachyu Adi Winarto, N. A., Muhtadi, W., Hendri Hermawan Adinugraha, A. P., ... & Muhammad Masruri, N. A. (2020). Effect of Organizational Commitment toward Economical, Environment, Social Performance and Sustainability Performance of Indonesian Private Universities. *PalArch's Journal of Archaeology of Egypt/Egyptology*, 17(7), 6951-6973.
- Daud, A., Suharyanto, A., Diawati, P., Nguyen, P. T., & Shankarn, K. (2019). A Quantitative Analysis of Portfolio Governance Management for Product Innovation in Organization Management Systems. *Religación. Revista De Ciencias Sociales Y Humanidades*, 4(19), 262-267. Retrieved from <http://revista.religacion.com/index.php/religacion/article/view/753>
- Haryati, E., Suharyanto, A. Hasmayni, B. & Siregar, F.H. (2019). The Effect of Work Environment and Work Stress on Employee Performance at PT Aneka Gas Industri Tbk Research Article in Proceedings of the 2nd International Conference on Social Sciences and Interdisciplinary Studies (formerly ICCSSIS), ICCSIS 2019, 24-25 October 2019, Medan, North Sumatera, Indonesia
- Haryati, E., Suharyanto, A. Hasmayni, B. & Siregar, F.H. (2019). The Effect of Work Environment and Work Stress on Employee Performance at PT Aneka Gas Industri Tbk Research Article in Proceedings of the 2nd International Conference on Social Sciences and Interdisciplinary Studies (formerly ICCSSIS), ICCSIS 2019, 24-25 October 2019, Medan, North Sumatera, Indonesia
- Latief, A. Rosalina, D. & Apiska, D. (2019). Analisis Hubungan Antar Manusia terhadap Kinerja Karyawan. *Journal of Education, Humaniora and Social Sciences (JEHSS)*. 1 (3): 127-131.
- Latief, A. Zati, M.R. & Pribadi, K. (2018). Analisis Faktor Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan. *JUPIIS: Jurnal Pendidikan Ilmu-ilmu Sosial*, 10 (2): 167-172.
- Latief, A., Nurlina, N., Medagri, E., & Suharyanto, A. (2019). Pengaruh Manajemen Pengetahuan, Keterampilan dan Sikap terhadap Kinerja Karyawan. *JUPIIS: Jurnal Pendidikan Ilmu-Ilmu Sosial*, 11(2), 173-182. doi:<https://doi.org/10.24114/jupiis.v11i2.12608>
- Mora, Z., Suharyanto, A., Yahya, M., (2020). Effect of Work Safety and Work Healthy Towards Employee's Productivity in PT. Sisirau Aceh Tamiang, Budapest International Research and Critics Institute, 3(2): 753-760.
- Syardiansah, S., Latief, A., Daud, M. N., Windi, W., & Suharyanto, A. (2020). The Effect of Job Satisfaction and Organizational Culture on Employee Performance of the Royal Hotel in East Aceh

Economics, Business and Management Science Journal, 1(1) 2021: 6-13,

District. Budapest International Research and Critics Institute (BIRCI-Journal): Humanities and Social Sciences, 3(2), 849-857.