

Pengaruh Beban Kerja dan Dukungan Sosial Terhadap Burnout Pada Karyawan Patotpo Animation Studios

¹Ananda Fitriana Humaira, ²Deri Apriadi
Universitas Kebangsaan Republik Indonesia, Bandung

Abstrak

Introduction: The animation industry in Indonesia is growing rapidly, especially with the increasing demand for creative digital content. However, this growth also brings challenges, particularly for employees in animation studios who face high workloads and tight deadlines. Burnout is a common psychological risk that threatens employee well-being and organizational productivity. **Background Problems:** This study investigates how workload and social support influence burnout among employees at Patopo Animation Studios in Bandung. The central research question is: To what extent do workload and social support affect employee burnout, both partially and simultaneously? **Novelty:** Although previous studies have discussed the effects of workload and social support on burnout, limited attention has been given to creative industries in Indonesia – especially animation studios, which involve intensive emotional and cognitive labor. This study offers new insights by focusing on this unique organizational context. **Research Methods:** This research employed a quantitative approach with a saturated sampling technique involving 40 employees. Data were collected using a structured questionnaire and analyzed through multiple linear regression using SPSS 25 to assess partial and simultaneous effects. **Finding/Results:** The findings reveal that both workload and social support significantly influence burnout, both individually and simultaneously. Workload increases the risk of burnout, whereas social support helps mitigate its effects. The model explains 58.6% of the variance in employee burnout. **Conclusion:** The study concludes that managing workload and fostering social support are critical in reducing burnout levels in creative work settings. These findings highlight the need for targeted HR policies that balance performance demands with psychological well-being in animation studios.

Kata Kunci: beban kerja, dukungan sosial, burnout.

PENDAHULUAN

Teknologi komputer dan ilmu pengetahuan khususnya animasi kini berkembang cukup pesat dan menghasilkan inovasi-inovasi baru seiring perkembangan manusia yang senantiasa berubah ke arah yang lebih modern. Perkembangan industri kreatif di Indonesia mulai menunjukkan ke arah yang lebih baik, khususnya dalam industri film animasi. Animasi itu sendiri adalah gambar bergerak yang dibentuk dari sekumpulan objek yang disusun secara beraturan dengan kecepatan tertentu (Jubilee Enterprise, 2020). Objek yang dimaksud adalah gambar manusia, tulisan teks, gambar binatang, gambar tumbuhan, bangunan dan sebagainya (Siswati & Darmayanti, 2021).

Pertumbuhan industri kreatif animasi di Indonesia diprediksi akan terus berkembang. Sektor animasi ini diprediksi menjadi subsektor industri kreatif di Indonesia yang di proyeksikan akan terus bertumbuh. Hal ini diperkuat dengan data yang dikeluarkan dalam riset oleh Asosiasi Industri Animasi Indonesia (AINAKI),

data tersebut menyebutkan jika terdapat sekitar 120 *studios* animasi di Indonesia per 2020 (Hidayah, 2024). Salah satu *studios* animasi 3D terkemuka di Indonesia, khususnya di Bandung adalah Patopo Animation Studios. Patopo Animation Studios merupakan studio pembuatan animasi karakter dan pasca produksi untuk serial dan film.

Untuk menunjang hal tersebut tentunya perusahaan perlu mempersiapkan tidak hanya dari segi biaya, teknologi dan pemasarannya saja. Namun yang paling penting itu berada pada sumber daya manusianya. Sumber daya manusia (SDM) merupakan aset paling penting bagi organisasi karena SDM merupakan penggerak utama aktivitas organisasi, baik sebagai operator, pemelihara, produser, hingga desainer dari setiap sistem dalam organisasi (Aula et al., 2022).

Tantangan yang dihadapi SDM dalam industri ini yaitu beban kerja yang tinggi dan *deadline* ketat, dapat memicu *burnout* pada karyawan. Beban kerja seorang animator dapat bervariasi bergantung pada beberapa faktor. Beban kerja adalah volume pekerjaan yang dibebankan kepada tenaga kerja baik berupa fisik maupun mental dan menjadi tanggung jawabnya (Mahawati et al., 2021). Masalah beban kerja yang berlebihan adalah salah satu faktor dari pekerjaan yang berdampak pada timbulnya *burnout* (Juhnisa & Fitria, 2020).

Para pekerja sosial, bahkan siapapun, membutuhkan adanya dukungan sosial dalam hidupnya, karena dampaknya yang baik untuk kesehatan fisik dan psikologis (Oakley, 2018); dan dapat meningkatkan motivasi karir (Kaba et al., 2021) Dengan adanya dukungan tersebut baik dari orang tua, kerabat ataupun teman dapat mengurangi stress yang dialami para karyawan Patopo Animation Studios. Dukungan sosial merupakan hal yang penting dalam meredakan *burnout*, karena dalam menghadapi peristiwa yang menekan, karyawan membutuhkan dukungan sosial dari individu lain untuk mengatasi dan menyelesaikan permasalahannya (Putra & Muttaqin, 2020).

Berdasarkan hal tersebut tentunya *burnout* menjadi salah satu faktor yang mempengaruhi kedua hal tersebut. *Burnout* itu sendiri dapat diartikan sebagai kondisi karyawan merasakan tekanan, bosan, dan ketidakpuasan pada pekerjaan yang akibatnya kelelahan secara emosional dan depresi secara fisik (Sani & Suhana, 2022). Menurut (Afrianty & Dewi, 2022). mengatakan bahwa fenomena *burnout* yang terjadi pada seseorang dapat disebabkan oleh beban kerja yang berlebihan sehingga menguras tenaga dan kemampuan seseorang dalam menjalankan tugasnya. Disamping itu juga menurut (Juhnisa & Fitria, 2020) dukungan sosial berhubungan secara langsung dengan *burnout*. Semakin tinggi dukungan sosial dari keluarga dan orang terdekat seperti rekan kerja, maka akan semakin rendahnya *burnout*.

STUDI LITERATUR

Manajemen Sumber Daya Manusia adalah suatu proses menangani berbagai masalah pada ruang lingkup karyawan, pegawai, buruh, manajer dan tenaga kerja lainnya untuk dapat menunjang aktivitas organisasi atau perusahaan demi mencapai tujuan yang telah ditentukan (Firly, 2017).

Beban kerja adalah volume pekerjaan yang dibebankan kepada tenaga kerja baik berupa fisik maupun mental dan menjadi tanggung jawabnya (Mahawati et al., 2021). (Koesmowidjojo & Marih, 2017) mengungkapkan bahwa terdapat beberapa dimensi untuk mengetahui seberapa besar beban kerja yang harus diemban oleh karyawan, antara lain:

- 1 Kondisi Pekerjaan yang dimaksud adalah bagaimana seorang karyawan memahami pekerjaan tersebut dengan baik.
- 2 Penggunaan Waktu Kerja yang sesuai dengan SOP tentunya akan meminimalisir beban kerja karyawan.
- 3 Target yang Harus Dicapai ditetapkan oleh perusahaan tentunya secara langsung akan mempengaruhi beban kerja yang diterima oleh karyawan.

Dukungan sosial didefinisikan sebagai informasi verbal atau *non-verbal*, saran, bantuan yang nyata atau tingkah laku yang diberikan oleh orang-orang yang akrab dengan subyek di dalam lingkungan sosialnya atau yang berupa kehadiran dan hal-hal yang dapat memberikan keuntungan emosional atau berpengaruh pada tingkah laku (Irwan, 2017) Dimensi dukungan sosial menurut Ivancevich dalam (Juhnisa & Fitria, 2020) terdiri dari empat dimensi yaitu:

- 1 Dukungan dari Rekan Kerja mengacu pada bantuan dan perhatian yang diterima seseorang dari rekan kerjanya.
- 2 Dukungan dari Atasan mengacu pada bantuan dan arahan yang diterima seseorang dari atasan.
- 3 Dukungan dari Pasangan atau Keluarga mengacu pada bantuan dan perhatian yang diterima seseorang dari pasangan atau keluarganya baik orang tua maupun kerabatnya.

Burnout adalah sindrom psikologis yang disebabkan adanya rasa kelelahan yang luar biasa baik secara fisik, mental, maupun emosional, yang menyebabkan seseorang terganggu dan terjadi penurunan pencapaian prestasi pribadi (Alam, 2022). Leiter & Maslach dalam (Alam, 2022) menyebutkan ada tiga dimensi dari *burnout*, yaitu:

- 1 *Exhaustion* (kelelahan) mencakup perasaan kehabisan energi secara emosional, perasaan terkuras secara emosional dan kesulitan untuk menghadapi tuntutan emosional dalam pekerjaan.
- 2 *Cynicism* (depersonalisasi) seseorang dengan tingkat depersonalisasi yang tinggi cenderung merasa kehilangan rasa empati dan keterhubungan dengan orang lain.

- 3 *Ineffectiveness* (ketidakefektifan) dapat ditandai dengan sebuah perasaan yang tidak berdaya dan akan merasa jika semua tugas dan pekerjaan yang diberikan berat untuknya.

Berdasarkan hasil penelitian sebelumnya oleh (Adil et al., 2022) didapatkan hasil dari pengujian hipotesis yang telah dilakukan pada Uji Parsial (Uji t), didapatkan nilai t hitung sebesar 2.430 lebih besar dari nilai t tabel yaitu 1.986. Dapat disimpulkan bahwa beban kerja (X) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kejenuhan kerja (*burnout*) (Y) karena nilai t hitung > t tabel dan nilai signifikan lebih kecil dari 0,05 sehingga H0 ditolak dan H1 diterima.

Berdasarkan hasil penelitian sebelumnya oleh (Ratih et al., 2023) didapatkan hasil nilai signifikan sebesar 0,000 atau kurang dari 0,05, di mana artinya dukungan sosial (X1), Pendidikan terakhir (X2), masa kerja sebagai pekerja sosial (X3) dan jumlah hari kerja per minggu (X4) berpengaruh signifikan terhadap *burnout* (Y) secara simultan. Hipotesis pertama, dimana terdapat pengaruh dukungan sosial yang diterima dan latar belakang demografi secara simultan terhadap *burnout*, diterima. Hipotesis kedua, di mana semakin tinggi dukungan sosial yang terima oleh responden, maka akan semakin rendah *burnout* yang dialami (korelasional negatif), diterima. Hipotesis ketiga, di mana semakin tinggi dukungan sosial yang diterima oleh responden, maka semakin tinggi risiko *burnout* (korelasi positif), ditolak.

Berdasarkan hasil penelitian sebelumnya oleh (Rizky & Suhariadi, 2021) didapatkan hasil Hasil analisis deskriptif menunjukkan bahwa partisipan memiliki tingkat *workload* kategori tinggi sebanyak 77 partisipan (70%). Kategori sebanyak 30 partisipan (27,2%), dan kategori rendah sebanyak 3 orang (2,8%). Untuk *social support* partisipan dengan kategori tinggi sebanyak 100 partisipan (91%) dan kategori sedang sebanyak 10 partisipan (9%). Selanjutnya untuk tingkat *burnout* kategori sedang sebanyak 34 partisipan (31%) dan kategori rendah sebanyak 76 partisipan (69%). Hasil uji regresi linear berganda menunjukkan bahwa *workload* dan *social support* dapat memprediksi *burnout* pada tenaga kerja kesehatan sebesar 12,9% [F=7,921; p=0,001; R=0,129]. Kemudian dari hasil uji parsial diketahui bahwa *workload* memiliki pengaruh terhadap *burnout* pada tenaga kesehatan (P=0,009 dan R²=0,036) dan *social support* juga berpengaruh terhadap *burnout* pada tenaga kesehatan (P=0,001 dan R²=0,071).

Berdasarkan pemaparan di atas, maka hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- H1: Terdapat pengaruh beban kerja terhadap *burnout* pada karyawan Patopo Animation Studios.
- H2: Terdapat pengaruh dukungan sosial terhadap *burnout* pada karyawan Patopo Animation Studios.
- H3: Terdapat pengaruh beban kerja dan dukungan sosial terhadap *burnout* pada karyawan Patopo Animation Studios.

METODE

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian dengan metode kuantitatif. Penelitian ini dilakukan di Patopo Animation Studios yang berada di Jl. Setramurni Raya No. 03. Sukasari, Kec. Sukasari, Kota Bandung, Jawa Barat. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan pada Patopo Animation Studios. Jumlah sampel pada penelitian ini sebanyak 40 karyawan. Teknik sampling yang digunakan adalah *nonprobability sampling* dengan mengambil semua anggota populasi dijadikan sampel. Sumber data penelitian ini berasal dari data primer berupa kuesioner dari data primer berupa kuesioner serta data sekunder berupa dokumen dan website terkait yang di peroleh dari Patopo Animation Studios. Jumlah variabel yang digunakan pada penelitian ini terdiri dari dua variabel bebas (beban kerja dan dukungan sosial) dan satu variabel terikat (*burnout*). Pengukuran variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala *Likert*. Uji instrumen yang digunakan pada penelitian ini adalah uji validitas, uji reliabilitas, dan uji asumsi klasik. Data yang telah memenuhi uji asumsi klasik dilanjutkan dengan pengujian regresi linear berganda, uji t, uji f dan uji koefisien determinasi.

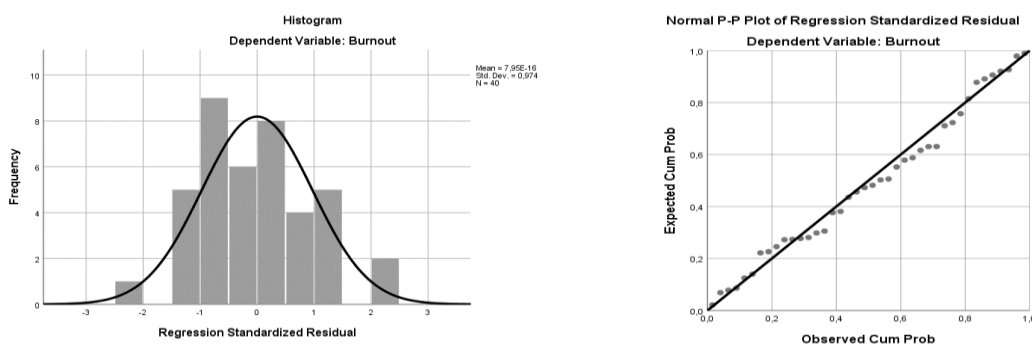
HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Uji Instrumen Penelitian

Instrumen dalam penelitian ini diuji dengan menggunakan dua uji instrumen penelitian, yakni uji validitas dan uji reliabilitas dengan menggunakan bantuan perangkat lunak SPSS versi 25. Hasil uji validitas menjelaskan bahwa seluruh item pertanyaan menghasilkan nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ (0,304) dan nilai signifikan $< \alpha$ (0,05). Berdasarkan hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa seluruh item pada dalam penelitian ini telah valid dan dapat digunakan untuk mengukur variabel penelitian. Hasil uji reliabilitas bahwa seluruh variabel menghasilkan nilai Cronbach Alpha $> 0,60$. Berdasarkan hasil tersebut maka dapat dinyatakan bahwa variabel yang diuji dalam penelitian ini reliabel.

Hasil Uji Asumsi Klasik

Hasil Uji Normalitas



Gambar 1. Uji Normalitas
Sumber: Hasil *output software* IBM SPSS 25

Berdasarkan histogram diatas dapat diketahui bahwa data terlihat distribusi berbentuk lonceng (*bell shaped*), hal ini secara subjektif peneliti dapat menyimpulkan bahwa data berdistribusi normal. Selain itu, pada grafik P-Plot juga menunjukkan bahwa sebaran data membentuk atau mengikuti garis linear. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal.

Hasil Uji Multikolinearitas

Tabel 1. Hasil Uji Multikolinearitas

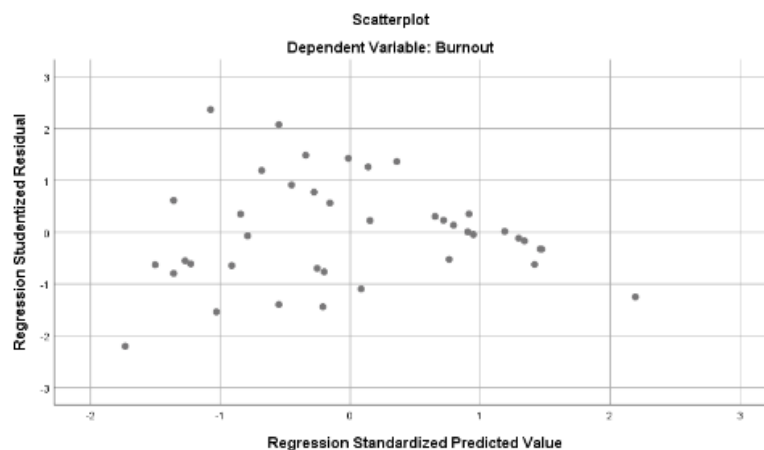
Coefficients ^a		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Beban Kerja	,743	1,345
	Dukungan Sosial	,743	1,345

a. Dependent Variable: Burnout

Sumber: Hasil *output software* IBM SPSS 25

Hasil uji multikolinearitas menunjukkan bahwa seluruh variabel bebas pada penelitian ini memiliki nilai *tolerance* lebih besar dari 0,1 dan nilai VIF kurang dari 10,0 sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinearitas antar variabel bebas.

Hasil Uji Heteroskedastisitas



Gambar 2. Hasil Uji Heteroskedastisitas
Sumber: Hasil *output software* IBM SPSS 25

Berdasarkan Gambar 2 diatas, titik penyebaran yang tidak membentuk pola bergelombang dan titik data tidak berpola. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi masalah heteroskedastisitas atau model regresi baik dan dapat dipenuhi.

Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 2. Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Model	Coefficients ^a		Beta	t	Sig.
	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients			
	B	Std. Error			
1 (Constant)	12,954	4,180		3,099	,004
Beban Kerja	,335	,113	,365	2,979	,005
Dukungan Sosial	,486	,116	,513	4,180	,000

a. Dependent Variable: Burnout

Sumber: Hasil *output software* IBM SPSS 25

Berdasarkan Tabel 2, data *standardized coefficients* merupakan data yang digunakan untuk menginterpretasikan hasil penelitian. Sehingga persamaan regresi yang didapatkan adalah sebagai berikut: $Y=12,954 + 0,365X_1 + 0,513X_2$.

Hasil Uji t (Parsial)

Hasil uji t antara Beban Kerja (X_1) dengan *Burnout* (Y) menunjukkan nilai t_{hitung} sebesar 2,979 > t_{tabel} sebesar 2,021, selain itu diperoleh nilai signifikansi 0,005 < 0,05. Sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh antara Beban Kerja (X_1) terhadap *Burnout* (Y).

Hasil uji t antara Dukungan Sosial (X_2) dengan *Burnout* (Y) menunjukkan nilai t_{hitung} sebesar 4,180 > t_{tabel} sebesar 2,021, selain itu diperoleh nilai signifikansi 0,000 < 0,05. Sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh antara Dukungan Sosial (X_2) terhadap *Burnout* (Y).

Hasil Uji f (Simultan)

Tabel 3. Hasil Uji f (Simultan)

ANOVA ^a		
Model		Sig.
1	Regression	26,207
	Residual	,000 ^b
	Total	

a. Dependent Variable: Burnout

b. Predictors: (Constant), Dukungan Sosial, Beban Kerja

Sumber: Sumber: Hasil *output software* IBM SPSS 25

Berdasarkan Tabel 3 diatas, diketahui F_{hitung} sebesar 26,207 dengan nilai signifikansi 0,000 sedangkan nilai F_{tabel} dengan tingkat kesalahan 5% dengan derajat Df (N1) = $k-1 = 3-1 = 2$ dan Df (N2) = $n - k = 40 - 2 = 38$. Nilai F atas kemudian dibandingkan dengan $F_{0,05} (2-38)$. Dari tabel distribusi F dari mana diperoleh 3,24.

Berdasarkan Tabel 3 diatas, nilai F_{hitung} 26,207 > F_{tabel} 3,24. Nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa Beban Kerja (X_1) dan Dukungan Sosial (X_2) terdapat pengaruh simultan terhadap *Burnout* (Y) pada karyawan Patopo Animation Studios.

Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 4. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary ^b			
Model	R	R Square	Adjusted R Square
1	,766 ^a	,586	,564

Sumber: Hasil output software IBM SPSS 25

Nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,766 artinya terdapat pengaruh Beban Kerja (X_1) dan Dukungan Sosial (X_2) terhadap *Burnout* (Y) pada Karyawan Patopo Animation Studios secara simultan sebesar ($R^2 \times 100\%$) atau 58,6% dan sisanya sebesar 41,4% dijelaskan oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

KESIMPULAN

Penelitian ini menunjukkan bahwa burnout merupakan isu signifikan di industri animasi yang memiliki beban kerja tinggi dan tekanan waktu yang ketat, seperti yang dialami oleh karyawan Patopo Animation Studios. Hasil analisis data membuktikan bahwa baik beban kerja maupun dukungan sosial berpengaruh secara signifikan terhadap tingkat burnout karyawan, baik secara parsial maupun simultan. Beban kerja yang meningkat secara langsung berkontribusi terhadap kelelahan emosional dan fisik karyawan, sementara dukungan sosial terbukti mampu meredam dampak negatif tersebut. Dengan koefisien determinasi sebesar 58,6%, dapat disimpulkan bahwa lebih dari separuh variasi tingkat burnout dipengaruhi oleh dua variabel ini, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain yang belum diteliti dalam studi ini. Temuan ini menegaskan pentingnya manajemen beban kerja yang proporsional serta penguatan sistem dukungan sosial, baik dari rekan kerja, atasan, maupun keluarga, dalam rangka menciptakan lingkungan kerja yang sehat dan produktif. Untuk itu, perusahaan disarankan untuk melakukan evaluasi periodik terhadap beban kerja serta mengembangkan kebijakan dukungan sosial yang terstruktur. Penelitian selanjutnya disarankan untuk mengeksplorasi variabel lain seperti kepemimpinan, budaya organisasi, atau strategi coping individu guna memperluas pemahaman mengenai faktor-faktor penyebab burnout dalam industri kreatif.

REFERENSI

Adil, A. S., Fadilah, A. Z., & Yosminaldi. (2022). Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kejenuhan Kerja (Burnout) Operator Divisi Welding Production Pt Futaba Industrial Indonesia. *Economics and Digital Business Review*, 3(2), 289-312.

- Afrianty, T. W., & Dewi, N. N. A. A. (2022). Workload Dan Pengaruhnya Terhadap Burnout Serta Turnover Intention Karyawan Perbankan. *Niaga*, 11(1), 11. <https://doi.org/10.24114/niaga.v11i1.28829>
- Alam, R. (2022). Kelelahan Kerja (Burnout). Penerbit Kampus, 01, 1-322.
- Aula, S., Hanoum, S., & Prihananto, P. (2022). Peran Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Resiliensi Organisasi: Sebuah Studi Literatur. *Jurnal Sains Dan Seni ITS*, 11(1). <https://doi.org/10.12962/j23373520.v11i1.67483>
- Firly, Z. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Vol. XX*.
- Hidayah, C. (2024). Perkembangan Industri Animasi Indonesia Semakin Masif. <https://carapandang.com/news/read/perkembangan-industri-animasi-indonesia-semakin-masif>
- Irwan. (2017). *Etika dan Perilaku Kesehatan*.
- Juhnisa, E., & Fitria, Y. (2020). Pengaruh beban kerja terhadap burnout karyawan pada PT PLN (persero) dengan dukungan sosial sebagai variabel pemediasi. *Jurnal Kajian Manajemen Dan Wirausaha*, 2(4), 168. <https://doi.org/10.24036/jkmw02100350>
- Kaba, K., Bal, B., & Apaydin, E. (2021). The relationship between perceived social support and career transition. *Career Development Quarterly*, 68(4), 300-314. <https://doi.org/10.17932/IAU.ABMYOD.2006.005/abmyod>
- Koesmowidjojo, & Marih, S. R. (2017). *Panduan praktis menyusun analisis beban kerja*.
- Mahawati, E., Yuniwati, I., Ferinia, R., Fani, P. P. R. T., Sari, A. P., Fitriyatunur, R. A. S. Q., Sesilia, A. P., Dewi, I. M. I. K. D., & Bahri, S. (2021). Analisis Beban Kerja dan Produktivitas Kerja. In *Albert of Aachen's History of the Journey to Jerusalem*. <https://doi.org/10.4324/9781315233215-10>
- Oakley, A. (2018). *Social support and motherhood (reissue): The natural history of a research project (1st ed.)*. Bristol University Press. <https://doi.org/https://doi.org/10.2307/j.ctv75d2wz>
- Putra, A. C. M., & Muttaqin, D. (2020). Hubungan Antara Dukungan Sosial dengan Burnout Pada Perawat di Rumah Sakit X. *Psikostudia: Jurnal Psikologi*, 9(2), 82. <https://doi.org/10.30872/psikostudia.v9i2.3901>
- Ratih, A., Rusyidi, B., & Sulastri, S. (2023). Pengaruh Dukungan Sosial Terhadap Burnout Pekerja Sosial Pada Pelayanan Anak Korban Tindak Kekerasan Seksual. *Share: Social Work Journal*, 13(1), 42. <https://doi.org/10.24198/share.v13i1.45057>
- Rizky, N., & Suhariadi, F. (2021). Pengaruh Workload dan Social Support terhadap Burnout pada Tenaga. *Buletin Riset Psikologi Dan Kesehatan Mental*, 1(2)(2), 1199-1206.
- Sani, M. P., & Suhana. (2022). Pengaruh beban kerja, burnout, dan komitmen organisasi

terhadap perilaku cyberloafing (Studi pada PT. ABC di Kabupaten Kendal). *Jurnal Mirai Management*, 7(2), 286–305.

Siswati, & Darmayanti, E. (2021). Animasi 2D&3D.