



DESCRIPTIVE ANALYSIS OF ORGANIZATIONAL CULTURE AT SYARIAH HOTEL DIAMOND

Mutqi Sopiawadi¹, Reza Achmad Fahrezi², Tigin Lugiani³

¹²³ Stie Sutaatmadja, Subang, Indonesia

mutqi@stiesa.ac.id

INFO ARTIKEL

Histori Artikel :

Tgl. Masuk: 30 Juni 2025

Tgl. Diterima: 15 Juli 2025

Tersedia Online: 31 Juli 2025

Keywords:

human resource management,
Hotel, Organizational culture

ABSTRAK/ABSTRACT

This research aims to describe the implementation of organizational culture at Diamond Subang Hotel, which adopts a sharia-based operational model. Using a qualitative descriptive approach, data was collected through interviews with hotel management and staff. The results show that the organizational culture at Diamond Subang Hotel places great emphasis on sharia principles, cleanliness, comfort, and friendly, professional service. This includes providing halal food, implementing a modest dress code, and creating a conducive environment for Muslim guests. The implementation of sharia-based values not only enhances customer loyalty and satisfaction, but also contributes to a positive image and increased hotel occupancy rates. Cleanliness and comfort are key focuses, aligning with Islamic teachings, while staff training programs support the development of professional and friendly services. This research demonstrates that a strong organizational culture in accordance with sharia principles offers a competitive advantage in the hospitality industry.

PENDAHULUAN

Saat ini, budaya organisasi banyak dibicarakan di kalangan para ahli, praktisi bisnis, dan manajer. Banyak organisasi sukses yang mengaitkan stabilitas, pertumbuhan, dan adaptabilitas mereka dengan budaya organisasi yang efektif. Sebagai bagian penting dari pengembangan sumber daya manusia dan teori organisasi, setiap organisasi memiliki budaya uniknya sendiri. Budaya yang baik meningkatkan kinerja anggota dengan memberikan kenyamanan dan dukungan, (Brahm & Poblete, 2024; Sharma, 2024; Shiurkar & Deshmukh, 2024).

Budaya organisasi di perusahaan saat ini membentuk perilaku karyawan. Karyawan baru diharapkan mampu menyesuaikan diri dengan budaya dominan. Namun, budaya ini mungkin tidak selalu selaras dengan karakteristik individu karyawan, sehingga mereka perlu terus beradaptasi. Ketidakesesuaian dalam budaya organisasi dapat mengganggu interaksi antar karyawan, terutama bagi karyawan baru (Hamkar & Watanyar, 2024).

Dalam (Karatas et al., 2024) Budaya organisasi yang buruk dalam manajemen administrasi dapat menghambat pengembangan tenaga pendidik dan peningkatan keterampilan

siswa. Manajemen digital yang efektif mencerminkan organisasi yang modern, maju, dan siap menghadapi perubahan, serta meningkatkan daya saing global. Budaya organisasi berkembang seiring waktu, memengaruhi interaksi internal dan eksternal, serta membentuk identitas unik dan citra publik organisasi.

Budaya organisasi membimbing karyawan menuju kinerja yang efektif dan efisien, mendorong kemajuan organisasi. Perusahaan berusaha meningkatkan kinerja karyawan melalui pendidikan, pelatihan, kompensasi, motivasi, dan lingkungan kerja yang mendukung. Budaya yang kuat, yang ditandai dengan nilai-nilai inti bersama, memiliki pengaruh besar terhadap perilaku organisasi (Pham et al., 2024)



Gambar 1.1

Pertumbuhan Hotel di Indonesia

Sumber: *cnbnindonesia.com*, 2023

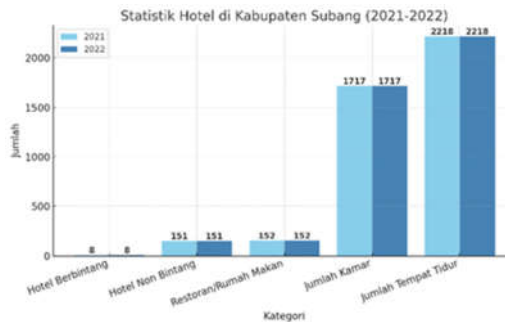
Grafik ini menunjukkan peningkatan jumlah hotel berbintang di Indonesia dari tahun 2000 hingga 2022 menurut data CEIC. Hotel berbintang dibagi menjadi bintang 1 hingga bintang 5, masing-masing dengan garis kenaikan yang berbeda. Hotel bintang 3 menunjukkan pertumbuhan tercepat, terutama sejak 2010, dengan lonjakan sejak 2014. Hotel bintang 4 dan bintang 2 menunjukkan

pertumbuhan yang konsisten dan angkanya relatif mendekati sejak 2018. Hotel bintang 5 menunjukkan pertumbuhan yang lebih lambat dibanding segmen lain tetapi mengalami lonjakan dramatis menuju tahun 2022. Sebaliknya, hotel bintang 1 menunjukkan pertumbuhan paling lambat tetapi masih meningkat secara bertahap.

Pertumbuhan mencolok di hotel bintang 3 menunjukkan permintaan akan akomodasi kelas menengah dengan harga lebih baik tetapi tetap nyaman. Pertumbuhan hotel bintang 4 dan bintang 2 yang relatif stabil menunjukkan pertumbuhan permintaan di tingkat menengah ke atas dan menengah ke bawah. Ledakan hotel bintang 5 pada tahun 2022 mungkin dipicu oleh kebangkitan industri pariwisata pasca pandemi dan lebih banyak investasi dalam perhotelan mewah. Sementara itu, pertumbuhan hotel bintang 1 yang lebih lambat dapat menunjukkan pergeseran preferensi wisatawan yang lebih memilih opsi akomodasi dengan kenyamanan lebih baik. Secara keseluruhan, data ini menunjukkan bahwa industri perhotelan di Indonesia mengalami pertumbuhan pesat, terutama pada kategori bintang 3, bintang 4, dan bintang 2, yang sejalan dengan perkembangan sektor pariwisata serta meningkatnya kebutuhan akan akomodasi yang nyaman namun tetap terjangkau.

Gambar 1.2

Perkembangan Hotel di Subang



Sumber: *subangkab.bps.go.id*

Grafik tersebut menunjukkan statistik hotel di Kabupaten Subang selama tahun 2021 hingga 2022 berdasarkan beberapa

kategori. Dalam kategori Hotel Berbintang, jumlahnya tetap stabil dengan angka 8 baik di tahun 2021 maupun 2022. Untuk Hotel Non Bintang, tidak ada perubahan, yaitu tetap berjumlah 151 pada kedua tahun. Hal yang sama berlaku untuk kategori Restoran/Rumah Makan, yang tetap berjumlah 152 pada kedua tahun.

Pada kategori Jumlah Kamar, terdapat angka yang konsisten sebesar 1717 untuk tahun 2021 dan 2022. Demikian juga untuk Jumlah Tempat Tidur, yang menunjukkan angka tetap sebesar 2218 selama dua tahun tersebut. Secara keseluruhan, data ini menunjukkan bahwa tidak ada pertumbuhan maupun penurunan jumlah fasilitas perhotelan di Kabupaten Subang dari tahun 2021 ke 2022.

Hotel Diamond Subang, terletak di jalan Otto Iskandardinata No.18, Karanganyar, Kecamatan Subang, Kabupaten Subang, Jawa Barat. Merupakan salah satu hotel yang mengusung konsep syariah pertama yang ada di kota Subang. Hotel ini menawarkan berbagai macam tipe kamar dimulai dari suite room, executive class, VIP Class, VIP A, VIP B Lantai 1, VIP B Lantai 2, VIP C lantai 2, Standard room lantai 1, standard room lantai 3, dan Ekonomi B. Dengan fasilitas yang tersedia diantaranya adalah AC, TV, Air panas, Bath tub, Kulkas, Shower, Telepon. Selain itu Hotel Diamond juga menawarkan fasilitas seperti meeting room (kapasitas 200 orang), Koridor yang luas, breakfast Prasmanan, Travel dan parkir di dalam gedung yang aman dan luas.

Sebelum banyaknya industri perhotelan di Subang, Hotel Diamond menjadi salah satu hotel yang sudah lama beroperasi di Subang, Hotel Diamond sering menjadi salah satu hotel pilihan jika Subang kedatangan beberapa orang penting seperti artis dan pendatang yang kebetulan transit dan berkunjung ke Kota Subang. Salah satu Satpam di Hotel tersebut mengatakan bahwa sebelum banyaknya hotel baru yang dibangun di daerah Subang, Hotel Diamond menjadi satu-satunya hotel yang menjadi tempat istirahat sementara dari beberapa artis

terkenal yang memiliki jadwal panggung ataupun pekerjaan di Subang. Meski begitu sampai sekarang, Hotel Diamond masih menjadi salah satu pilihan yang tepat untuk dijadikan tempat menginap. Mengingat sekarang hotel tersebut juga mulai menerapkan sistem syariah yang dapat menjadi jaminan keamanan bagi pengunjung.

Rumusan masalah

1. Bagaimana penerapan Budaya organisasi di Hotel Diamond?

Tujuan penelitian

Penelitian ini dilakukan untuk mendeskripsikan penerapan Budaya organisasi di Hotel Diamond

LANDASAN TEORI

Budaya Organisasi

Menurut (Prof. Dr. H. Edy Sutrisno, 2019) Budaya organisasi adalah sistem nilai, keyakinan, dan norma yang dipegang oleh anggota organisasi dan mempengaruhi cara mereka berinteraksi satu sama lain serta dengan pihak eksternal. Dimensi utama budaya organisasi meliputi nilai dan keyakinan, norma, simbol dan ritual, cerita dan mitos, serta sistem penghargaan dan hukuman. Indikator budaya organisasi mencakup komitmen karyawan, kepuasan kerja, kinerja karyawan, komunikasi internal, adaptabilitas, inovasi dan kreativitas, serta gaya dan efektivitas kepemimpinan. Memahami definisi, dimensi, dan indikator budaya organisasi membantu dalam mengelola dan mengembangkan budaya yang mendukung pencapaian tujuan organisasi serta menciptakan lingkungan kerja yang positif dan produktif. Budaya organisasi yang kuat berperan penting dalam membentuk perilaku, sikap, dan motivasi individu di dalamnya, serta memberikan keunggulan kompetitif bagi organisasi dalam menghadapi tantangan dan perubahan lingkungan bisnis.

Dalam (Omar, 2015) Hotel syariah memprioritaskan prinsip-prinsip syariah

dalam seluruh aspek layanan dan manajemennya. Dimensi utama dari hotel syariah mencakup fasilitas yang sesuai syariah, makanan halal, privasi tamu, serta manajemen yang transparan sesuai dengan prinsip syariah. Indikator utama hotel syariah meliputi ketersediaan fasilitas sholat, makanan halal, layanan yang memperhatikan privasi, dan manajemen keuangan yang sesuai syariah.

Hotel syariah adalah akomodasi yang beroperasi sesuai dengan prinsip-prinsip syariah Islam. Dimensi utama dari hotel syariah mencakup aspek-aspek seperti ketersediaan makanan halal, fasilitas yang bersih, dan layanan yang memperhatikan perbedaan gender. Indikator utama hotel syariah meliputi ketersediaan makanan halal, fasilitas sholat, layanan yang memperhatikan privasi, dan manajemen yang transparan (Moh. Agus Sutiarmo, 2020).

Menurut (Aniesa Samira Bafadhal, SAB., 2022) Hotel syariah harus memenuhi standar nasional dan internasional, yang mencakup kualitas makanan, fasilitas umum, dan layanan pelanggan. Dimensi utama dari hotel syariah mencakup ketersediaan fasilitas sholat, makanan halal, privasi tamu, dan manajemen yang transparan sesuai dengan prinsip syariah. Indikator utama hotel syariah meliputi ketersediaan makanan halal, fasilitas sholat, layanan yang memperhatikan privasi, dan manajemen yang sesuai dengan prinsip syariah.

hotel syariah menekankan pada ketersediaan fasilitas yang sesuai syariah, makanan halal, privasi tamu, dan manajemen yang transparan sesuai dengan prinsip syariah. Penerapan indikator-indikator ini tidak hanya meningkatkan loyalitas dan kepuasan pelanggan, tetapi juga memberikan keunggulan kompetitif dalam industri perhotelan yang semakin berkembang. Dengan mengintegrasikan nilai-nilai syariah dalam operasionalnya, hotel syariah mampu menciptakan lingkungan yang nyaman dan aman bagi tamu

Muslim, yang pada gilirannya mendorong pertumbuhan positif dan keberlanjutan bisnis hotel tersebut (Candraningrat, 2024; Juliana et al., 2023; Miftakhul Arif Saifuddin Islami et al., 2024).

METODOLOGI PENELITIAN

Metode Penelitian

Penelitian ini termasuk dalam jenis penelitian deskriptif dengan pendekatan kualitatif, yang mengumpulkan data dalam bentuk kata-kata, gambar, atau simbol, bukan angka. Pendekatan kualitatif bersifat deskriptif dan biasanya menggunakan analisis induktif, sehingga lebih menekankan pada proses serta makna yang dilihat dari sudut pandang subjek penelitian (Dr. Faisal Ananda Arfa, M.A., Dr. Watni Marpaung, 2018; Dr. Sigit Hermawan, SE., M.Si, Amirullah, SE., 2021).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil wawancara dengan pihak karyawan Hotel Diamond Subang, kita dapat mengklasifikasikan temuan ini berdasarkan dimensi dan indikator teori budaya organisasi yang telah dijelaskan sebelumnya.

Dimensi Nilai dan Keyakinan

Indikator:

- Penyediaan Makanan Halal: Hotel memastikan semua makanan yang disajikan adalah halal.
- Lingkungan Bebas dari Aktivitas Non-Syariah: Hotel menjaga agar lingkungan tetap sesuai dengan prinsip-prinsip syariah.

Dimensi Norma

Indikator:

- Aturan Berpakaian yang Sopan: Staf hotel diharuskan berpakaian sesuai dengan ajaran Islam.
- Fasilitas Sholat: Hotel menyediakan tempat ibadah yang bersih dan nyaman.
- Aturan pengunjung berpasangan: Pengunjung yang berpasangan wajib memperlihatkan buku nikah dalam melakukan reservasi kamar.

Dimensi Simbol dan Ritual

Indikator:

- Pelatihan Khusus untuk Staf: Staf hotel mendapatkan pelatihan untuk memberikan pelayanan sesuai dengan nilai-nilai keramahan dan ajaran Islam.
- Informasi Waktu Salat: Hotel menyediakan informasi tentang waktu salat bagi tamu.

Dimensi Cerita dan Mitos

Indikator:

- Cerita Kepuasan Tamu: Banyak tamu yang merasa nyaman dan kembali menginap di hotel karena suasana Islami dan pelayanan yang ramah.
- Ulasan Positif Mengenai Kebersihan: Banyak ulasan positif mengenai kondisi hotel yang bersih dan nyaman.

Dimensi Sistem Penghargaan dan Hukuman

Indikator:

- Penghargaan Berdasarkan Kinerja: Staf yang menjalankan tugas dengan baik mendapatkan apresiasi dari manajemen.
- Penekanan pada Kebersihan dan Kenyamanan: Kebersihan dan kenyamanan menjadi fokus utama yang ditekankan dalam budaya organisasi.

Indikator Komitmen Karyawan

- Pelatihan dan Pengembangan Staf: Staf mendapatkan pelatihan khusus untuk memastikan pelayanan yang sesuai dengan prinsip syariah dan nilai-nilai keramahan.

Indikator Kepuasan Kerja

- Kebersihan Kamar dan Fasilitas Umum: Staf housekeeping menjaga kebersihan kamar dan fasilitas umum dengan standar tinggi.

Indikator Kinerja Karyawan

- Pelayanan Ramah dan Profesional: Staf memberikan pelayanan yang ramah dan profesional sesuai dengan ajaran Islam.

Indikator Komunikasi Internal

- Hubungan Baik antara Staf dan Tamu: Staf hotel menjalin hubungan yang baik dengan tamu, menciptakan suasana yang nyaman.

Indikator Adaptabilitas

- Penerapan Prinsip Syariah dalam Operasional: Hotel menyesuaikan seluruh aspek operasional dengan prinsip-prinsip syariah.

Indikator Inovasi dan Kreativitas

- Fasilitas yang Mendukung Kebutuhan Tamu Muslim: Hotel menyediakan fasilitas yang mendukung kebutuhan tamu Muslim, seperti tempat ibadah dan informasi waktu salat.

Indikator Kepemimpinan

- Manajemen yang Transparan: Manajemen hotel memastikan kebersihan dan kenyamanan, serta memberikan apresiasi kepada staf yang berprestasi.

Secara keseluruhan, penerapan budaya organisasi berbasis syariah di Hotel Diamond Subang menunjukkan dampak positif terhadap kinerja dan citra hotel, serta meningkatkan kepuasan dan loyalitas tamu. Dengan mempertahankan dan mengembangkan budaya organisasi yang kuat, Hotel Diamond Subang dapat terus berkembang dan bersaing dalam industri perhotelan berbasis syariah.

KESIMPULAN

Penelitian ini mengungkapkan bahwa penerapan budaya organisasi berbasis syariah di Hotel Diamond Subang memberikan dampak positif yang signifikan terhadap kinerja dan citra hotel.

Dengan menggunakan metode penelitian deskriptif, data dikumpulkan dalam bentuk kata-kata melalui wawancara dan observasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi yang menekankan pada prinsip-prinsip syariah, seperti penyediaan makanan halal, lingkungan yang bersih dan nyaman, serta pelayanan yang ramah dan profesional, menciptakan suasana yang kondusif bagi tamu Muslim (Mariyanti et al., 2020; Purnomo et al., 2023).

Dimensi utama budaya organisasi di Hotel Diamond Subang mencakup nilai dan keyakinan, norma, simbol dan ritual, cerita dan mitos, serta sistem penghargaan dan hukuman. Indikator-indikator seperti komitmen karyawan, kepuasan kerja, kinerja karyawan, komunikasi internal, adaptabilitas, inovasi dan kreativitas, serta kepemimpinan menunjukkan bahwa budaya syariah ini diterapkan secara efektif di seluruh aspek operasional hotel. Dengan terus mempertahankan dan mengembangkan budaya organisasi yang kuat dan sesuai syariah, Hotel Diamond Subang memiliki potensi untuk terus berkembang dan bersaing dalam industri perhotelan berbasis syariah, meningkatkan loyalitas dan kepuasan pelanggan, serta mencapai keunggulan kompetitif.

Secara keseluruhan, penelitian ini menunjukkan bahwa dengan penerapan nilai-nilai syariah secara konsisten, Hotel Diamond Subang mampu menciptakan lingkungan yang aman dan nyaman bagi tamu Muslim, yang pada gilirannya mendorong pertumbuhan positif dan keberlanjutan bisnis hotel tersebut. Metode deskriptif yang digunakan dalam penelitian ini berhasil menggambarkan secara mendalam bagaimana budaya organisasi berbasis syariah diterapkan dan berdampak pada kinerja serta citra hotel.

IMPLIKASI DAN KETERBATASAN IMPLIKASI

Implikasi Penelitian ini memiliki beberapa implikasi penting bagi pengembangan hotel syariah dan industri perhotelan secara keseluruhan. Hasil penelitian ini dapat menjadi panduan bagi manajemen hotel syariah dalam menerapkan prinsip-prinsip syariah dalam operasional dan pelayanan, sehingga dapat meningkatkan kepuasan dan loyalitas tamu serta menciptakan lingkungan yang sesuai dengan nilai-nilai Islam. Selain itu, penelitian ini memberikan dasar bagi pengembangan kebijakan dan standar nasional maupun internasional untuk hotel syariah, serta dapat digunakan sebagai bahan ajar dalam program pendidikan dan pelatihan bagi staf hotel. Implementasi budaya organisasi berbasis syariah yang baik dapat meningkatkan citra dan reputasi hotel, memberikan keunggulan kompetitif dalam industri perhotelan, dan memperkuat reputasi hotel di mata publik.

Keterbatasan penelitian ini juga memiliki beberapa keterbatasan yang perlu diperhatikan. Generalisasi temuan mungkin terbatas karena penelitian ini dilakukan pada satu hotel syariah di Subang, sehingga hasilnya mungkin tidak dapat digeneralisasi untuk semua hotel syariah di Indonesia atau di negara lain. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif yang bergantung pada wawancara dan observasi, sehingga data yang dikumpulkan mungkin subjektif. Keterbatasan waktu dan sumber daya penelitian juga dapat mempengaruhi kedalaman analisis dan jumlah responden yang terlibat. Selain itu, budaya organisasi berbasis syariah yang diterapkan di Hotel Diamond Subang mungkin memiliki karakteristik unik yang sesuai dengan budaya lokal, sehingga diperlukan penelitian tambahan untuk memahami bagaimana budaya syariah dapat diadaptasi di berbagai lokasi dengan karakteristik budaya yang berbeda.

REFERENCES**BUKU :**

Aniesa Samira Bafadhal, SAB., M. (2022). *Perencanaan Bisnis Pariwisata. Media Nusa Creative (MNC Publishing)*.

Dr. Faisal Ananda Arfa, M.A., Dr. Watni Marpaung, M. A. (2018). *Metodologi Penelitian Hukum Islam*. Prenada Media Group.

Dr. Sigit Hermawan, SE., M.Si, Amirullah, SE., M. M. . (2021). *METODE PENELITIAN BISNIS Pendekatan Kuantitatif & Kualitatif*. Media Nusa Creative (MNC Publishing).

Moh. Agus Sutiarto. (2020). *MANAJEMEN PARIWISATA (Sebuah Tinjauan Teori dan Praktis)*. Penerbit Widina.

Omar, N. M. A. A. dan C. M. C. (2015). *Shariah Compliance in Hotel Management: A Conceptual Framework*. Taylor & Francis Group.

Prof. Dr. H. Edy Sutrisno, M. Si. (2019). *Budaya Organisasi*. Prenada Media Group

JURNAL ILMIAH:

Brahm, F., & Poblete, J. (2024). Organizational Culture, Adaptation, and Performance. *Organization Science*, 35(5), 1823–1848. <https://doi.org/10.1287/orsc.2022.16791>

Candraningrat, C. (2024). FACTORS AFFECTING HALAL SATISFACTION AND LOYALTY IN THE HOSPITALITY INDUSTRY. *Journal of Halal Research, Policy, and Industry*, 3(1), 24–31.

<https://doi.org/10.33086/jhrpi.v3i1.6175>

Hamkar, N. A., & Watanyar, A. B. (2024). The Effect of Organizational Culture on Employee's Performance and Productivity. *Integrated Journal for Research in Arts and Humanities*, 4(4), 115–118. <https://doi.org/10.55544/ijrah.4.4.19>

Juliana, J., Darmawan, H., Rahayu, A., Asya'bani, N., Hidayat, T., & Purnama, E. I. (2023). Does the Quality of Service affect the Loyalty of Sharia Hotel Guests? *Jurnal Kajian Peradaban Islam*, 6(1), 49–62. <https://doi.org/10.47076/jkpis.v6i1.191>

Karatas, S., Yörük, T., Nazaroğlu, R., Doğan, A., & Kahyaoğlu, R. B. (2024). The Effect of Administrator Replacement Circulation in Informal Education Institutions Providing Adult Education on Organizational Culture. *Sage Open*, 14(2). <https://doi.org/10.1177/21582440241247929>

Mariyanti, E., Azilah Husin, N., & Lenggogeni, S. (2020). Islamic Organizational Culture and Spiritual Leadership in Supporting Sharia Hotel Performance. In *Proceedings of Tourism Development Centre International Conference* (pp. 192–206). Sciendo. <https://doi.org/10.2478/9788395720406-022>

Miftakhul Arif Saifuddin Islami, Abdillah Mundir, & Alimatul Farida. (2024). Pengaruh Penerapan Prinsip Syariah terhadap Loyalitas Pelanggan di Hotel Dalwa Syariah Pasuruan. *El-Mal: Jurnal Kajian Ekonomi & Bisnis Islam*, 5(9).

- <https://doi.org/10.47467/elmal.v5i9.3395>
- Pham, V. K., Vu, T. N. Q., Phan, T. T., & Nguyen, N. A. (2024). The Impact of Organizational Culture on Employee Performance: A Case Study at Foreign-Invested Logistics Service Enterprises Approaching Sustainability Development. *Sustainability*, 16(15), 6366. <https://doi.org/10.3390/su16156366>
- Purnomo, W. A. A., Fatimah, F., & Rusdiyanto, R. (2023). KINERJA KARYAWAN DILIHAT DARI PENERAPAN NILAI-NILAI ISLAM, GAYA KEPEMIMPINAN DAN BUDAYA ORGANISASI. *Growth*, 21(2), 254. <https://doi.org/10.36841/growth-journal.v21i2.3222>
- Sharma, R. (2024). Organizational Culture and Change Management: Strategies for Fostering Adaptability and Resilience. *Journal of Advanced Management Studies*, 1(2), 25–30. <https://doi.org/10.36676/jams.v1.i2.11>
- Shiurkar, S. U., & Deshmukh, V. (2024). THE IMPACT OF ORGANIZATIONAL CULTURE ON ORGANIZATIONAL DEVELOPMENT. *International Journal of Global Research Innovations & Technology*, 02(02), 31–35. <https://doi.org/10.62823/IJGRIT/02.02.6487>