

Pengaruh Stres Kerja Organisasi Terhadap Komitmen Karyawan Hypermart di Kota Samarinda

M. Nur Imam Bahrudin^{1*}, Vera Anitra²

^{1,2} Universitas Muhammadiyah Kalimantan Timur, Samarinda, Kalimantan Timur, Indonesia.

*Kontak Email : bahrudinimam34@gmail.com

Diterima:27/07/2019

Revisi:31/07/2019

Diterbitkan: 30/04/2020

Abstrak

Tujuan studi : Penulisan ini untuk mendeskripsikan pengaruh stres kerja organisasi dan komitmen karyawan yang ada pada Hypermart di Kota Samarinda.

Merodologi: Pengumpulan data primer dilakukan melalui kuesioner yang berkaitan dengan variable bebas stress kerja organisasi dan variable terikat komitmen kerja pegawai yang disebarkan kepada karyawan Hypermart di kota Samarinda. Metode analisis yang digunakan adalah analisis deskriptif. Untuk memudahkan pemecahan masalah, penelitian ini dilaksanakan dengan menggunakan metode analisis dengan bantuan SPSS 20.0.

Hasil : Hasil dari analisis diperoleh hasil bahwa stres kerja organisasi yang dialami oleh karyawan Hypermart Samarinda memiliki pengaruh yang negative dan signifikan terhadap komitmen karyawan Hypermart di Kota Samarinda (stres kerja menurunkan komitmen karyawan).

Manfaat : Sebagai informasi yang diharapkan mampu memberikan tambahan wawasan, pengetahuan, dan suatu pengalaman serta mampu menerapkan ilmu perilaku keorganisasian bagi perusahaan, khususnya terkait mengenai stres kerja organisasi dan dapat digunakan sebagai dasar kajian atau acuan, pengetahuan dan pengembangan yang dapat digunakan sebagai bahan penelitian bagi mahasiswa terkait identifikasi pengaruh stres kerja organisasi terhadap komitmen karyawan.

Abstract

Purpose of study: This writing is to describe the influence of organizational work stress and employee commitment at Hypermart in Samarinda City.

Methodology: Primary data collection is done through questionnaires related to the independent variables of organizational work stress and the variable is tied to employee work commitments that are distributed to Hypermart employees in the city of Samarinda. The analytical method used is descriptive analysis. To facilitate problem solving, this research was carried out using an analysis method with the help of SPSS 20.0.

Results: The results of the analysis showed that the work stress of the organization experienced by Samarinda Hypermart employees had a negative and significant influence on the commitment of Hypermart employees in Samarinda City (work stress decreases employee commitment).

Applications : As information that is expected to be able to provide additional insight, knowledge, and experience as well as being able to apply organizational behavior knowledge to companies, especially related to organizational work stress and can be used as a basis for study or reference, knowledge and development that can be used as research material for students related to identifying the influence of organizational work stress on employee commitment.

Kata Kunci : Stres Kerja Organisasi, Komitmen Karyawan

1. PENDAHULUAN

Dalam hidup bermasyarakat terkadang kita melihat seseorang yang mengalami stres atau bahkan terkadang kita sendiri yang mengalami stres tersebut. Ternyata stres itu tidak melulu terjadi pada segi sosial ekonomi, namun juga bisa terjadi di tempat kita bekerja. Sulitnya pekerjaan, struktur organisasi kurang jelas serta keadaan lingkungan kurang baik dapat mengakibatkan stres saat bekerja. Salah satu faktor penyebab terjadinya stres dalam kita bekerja yaitu karena adanya stres kerja organisasi.

“Banyak faktor dalam suatu organisasi yang dapat menimbulkan stress (Robbins,2011), yaitu kepemimpinan organisasi, tuntutan peran, dan struktur organisasi.”Gejala stres yang terjadi karena akibat organisasi yang meliputi tingkat/jenjang jabatan, struktur organisasi, tidak adanya partisipasi dan tidak adanya kebijaksanaan yang realistis dapat mengakibatkan perubahan produktifitas, absensi, tingkat keluar masuknya karyawan, bicara cepat/tidak terkontrol dan gelisah serta gangguan tidur. Batasan dalam mengukur seberapa besar tingkat/level stress dapat menggunakan beberapa factor organisasi. “Adanya kondisi-kondisi suatu pekerjaan atau masalah yang muncul yang tidak diinginkan oleh individu dalam mencapai suatu kesempatan, batasan-batasan, atau permintaan-permintaan dimana semuanya itu berhubungan dengan keinginannya dan dimana hasilnya diterima sebagai sesuatu yang tidak pasti tapi penting merupakan pengertian dari

tingkat stres.” (Robbins, 2001). Sehingga hal itu dapat mempengaruhi dampak negatif terhadap komitmen kerja pegawai di Hypermart Kota Samarinda. Sedangkan komitmen bekerja merupakan keadaan individu menunjukkan loyalitas dan kapasitas yang dimiliki kepada organisasi untuk mencapai tujuan tertentu, serta berkeinginan untuk menjaga dan mempertahankan keanggotaannya. Robbins et al., (2015) mendefinisikan, “Komitmen Organisasional adalah tingkat atau level individu untuk mengenal dan memahami suatu perusahaan dengan maksud dan tujuan tertentu dan berupaya untuk menjadi bagian tetap dari organisasi. Dalam arti lain individu bersikap loyal kepada organisasi untuk mencapai tujuannya dan berusaha mempertahankan posisinya dalam organisasi”. Sehingga perlu adanya sistem organisasi dari seorang pemimpin yang baik dalam proses mempengaruhi dan mengarahkan terhadap karyawan, sehingga karyawan mampu menjaga komitmen yang tinggi untuk Hypermart Kota Samarinda.

Berdasarkan latar belakang tersebut diatas, maka masalah dalam penelitian ini harus bisa dirumuskan secara rinci. *Pertama*, bagaimana keadaan stress kerja organisasi yang dialami oleh karyawan Hypermart. *Kedua*, bagaimana komitmen yang dimiliki oleh karyawan. *Ketiga*, bagaimana pengaruh stress kerja terhadap komitmen karyawan.

Penelitian ini dilakukan dengan tujuan membantu organisasi untuk dapat mendeskripsikan pengaruh stress kerja serta mendeskripsikan komitmen karyawan. Pada akhirnya organisasi mampu mengambil kesimpulan terkait korelasi stress kerja terhadap komitmen pegawai.

Hasil yang diperoleh dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat yang nyata bagi semua pihak terkait antara lain, pihak umum, pihak perusahaan dan pihak mahasiswa. Salah satu manfaat yang bisa diambil adalah informasi terkait penelitian dapat dijadikan sebagai wawasan, pengetahuan, ilmu terapan, acuan untuk melakukan penilaian dan pengambilan keputusan, serta bisa dijadikan dasar untuk melakukan pengembangan untuk kajian yang sama.

2. METODOLOGI

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kualitatif, menurut Sugiyo (2011), “metode penelitian kualitatif adalah metode penelitian yang berdasarkan pada filsafat *post positivisme*, di gunakan pada penelitian dengan keadaan obyek yang bersifat alami (kebalikan dari eksperimen) dimana peneliti merupakan perangkat penting, sumber data dari pengambilan sampel dan penelitian kualitatif lebih berorientasi pada makna dari keseluruhan.”

“Peneliti menggunakan data primer sebagai sumber datanya. Sumber data tersebut mengarah pada info yang disusun sejak awal oleh peneliti pada variabel yang menarik untuk diteliti dengan tujuan khusus pada penelitian.” (Sekaran, 2013).

Penelitian ini termasuk penelitian kualitatif dengan pendekatan asosiatif, karena penelitian ini bermaksud meneliti hubungan antar variabel. Populasi penelitian adalah sebagian karyawan Hypermart Samarinda berjumlah 124 Orang. Sampel diambil sebanyak 94 karyawan. Teknik pengambilan sampel menggunakan random sampling dengan mengambil secara acak tanpa memperhatikan kelas, strata dan jabatan. Teknik pengumpulan data menggunakan angket yang telah diujicobakan terlebih dahulu dan kemudian diuji validitas serta uji reliabilitas. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi ganda, uji t, uji R^2 , serta analisis rentang skala.

3. HASIL DAN DISKUSI

Tabel 1: “Hasil analisa tanggapan responden terhadap setiap pernyataan pada stress kerja kelompok di Hypermart kota Samarinda”

Tanggapan Responden mengenai "Stress Kerja Organisasi di Hypermart kota Samarinda"							
No	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS	Rata-rata
1	SKO 1.1	2	20	21	33	18	2,52
2	SKO 1.2	6	21	37	18	12	2,90
3	SKO 2.1	3	22	30	28	11	2,77
4	SKO 2.2	2	20	32	27	13	2,69
5	SKO 3.1	3	28	33	18	12	2,91
6	SKO 3.2	7	23	27	25	12	2,87
Total rata-rata							16,66
Rata-rata							2,78

Sumber : data primer yang di olah (2019).

Berdasarkan hasil rata-rata skor keseluruhan untuk variabel stress kerja organisasi dengan 6 pernyataan yaitu 2,78 berada pada rentang kategori skor 2.60 – 3.39 atau berada pada kategori cukup tinggi. Kondisi ini menunjukkan bahwa karyawan Hypermart memiliki tingkat stress kerja yang cukup terhadap perusahaan.

Tabel 2 Hasil analisa tanggapan responden terhadap setiap pernyataan pada komitmen karyawan di kota Samarinda

Tanggapan Responden mengenai "komitment karyawan di Hypermart Kota Samarinda"							
No	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS	Rata-rata
1	KK 1.1	14	22	30	26	2	3.21
2	KK 1.2	10	17	39	25	3	3.06
3	KK 2.1	9	14	45	22	4	3.02
4	KK 2.2	9	19	35	29	2	3.06
5	KK 3.1	6	22	39	21	6	3.01
6	KK 3.2	9	12	47	25	1	3.03
7	KK 4	9	19	35	29	2	3.04
Total rata-rata							21.43
Rata-rata							3.06

Sumber : data primer yang diolah (2019)

Berdasarkan hasil rata-rata skor keseluruhan untuk variabel komitmen karyawan dengan 4 indikator yaitu 3.06 berada pada rentang kategori skor 2.60-3.39 atau berada pada kategori cukup. Kondisi ini menunjukkan bahwa karyawan Hypermart Samarinda memiliki komitmen yang cukup dalam menjalankan pekerjaannya. Berdasarkan hasil perhitungan analisis regresi sederhana yang telah dilakukan menunjukkan sedikit pengaruh antara variabel stress kerja organisasi terhadap komitmen karyawan. Hal tersebut dapat dilihat pada nilai koefisien determinasi (R^2) yaitu sebesar 0.176. Dengan demikian berarti bahwa komitmen karyawan pada Hypermart di pengaruhi oleh stress kerja organisasi sebesar 18% sedangkan sisanya sekitar 82 % dipengaruhi oleh variabel-variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

Berikut merupakan penjabaran atas hasil analisis pengaruh stres kerja organisasi terhadap komitmen karyawan hypermart di kota Samarinda :

1.1 Variabel Stres Kerja Organisasi (X)

Berdasarkan hasil perhitungan analisis regresi sederhana yang telah dilakukan menunjukkan terdapat pengaruh antara variabel stres kerja organisasi terhadap variabel komitmen karyawan.

1 Tuntutan Peran (X_1)

Pada analisis indikator tuntutan peran terdapat dua pernyataan yang akan dibahas berdasarkan tanggapan responden terhadap tuntutan peranyang terdapat pada [Table 3](#) di bawah ini :

Tabel 3: Distribusi Jawaban Pada Indikator Tuntutan Peran

Kode	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS	Jumlah (n)	Skor	Penilaian
SKO 1.1	Saya diperitahkan melakukan pekerjaan yang dirasa kurang cocok atau tidak dimengerti.	2	20	21	33	18	94	2,52	Rendah
SKO 1.2	Saya selalu ditekan dengan banyaknya peraturan dalam menjalankan tugas / pekerjaan.	6	21	37	18	12	94	2,90	Cukup
Nilai Rata-rata								2,71	Cukup

Sumber : data primer yang telah di olah (2019)

Hasil perhitungan rentang skala yang disajikan pada [Tabel 3](#) dapat diketahui skor indikator tuntutan peran dengan pernyataan saya diperitahkan melakukan pekerjaan yang dirasa kurang cocok atau tidak dimengerti ($SKO_{1.1}$) dan pernyataan ke dua ($SKO_{1.2}$) saya selalu ditekan dengan banyaknya peraturan dalam menjalankan tugas / pekerjaan, diperoleh rata-rata skor sebesar 2.71 yang masuk dalam rentang 2.60 – 3.39 dengan kriteria cukup.

Berdasarkan hasil tersebut menunjukkan bahwa pimpinan atau perusahaan masih memberikan suatu pekerjaan terhadap karyawan diluar kemampuan dengan berbagaimacam tekanan, hal ini membuktikan bahwa karyawan berkerja dengan perasaan selalu tertekan.

2 Struktur Organisasi ($X_{1,2}$)

Pada analisis indikator struktur organisasi terdapat dua pernyataan yang akan dibahas, tanggapan responden terhadap struktur organisasiterdapat pada [Table 4](#) sebagai berikut:

Tabel 4 : Distribusi Jawaban Pada Indikator Struktur Organisasi

Kode	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS	Jumlah 10(n)	Skor	Penilaian
SKO 2.1	Saya merasa kurang jelas dengan informasi dari perusahaan mengenai pekerjaan yang diberikan kepada saya.	3	22	30	28	11	94	2,77	Cukup
SKO 2.2	Saya merasa alur komunikasi yang kurang baik / tidak jelas dalam perusahaan.	2	20	32	27	13	94	2,69	Cukup
Nilai Rata-rata								2,73	Cukup

Sumber : data primer yang telah di olah (2019)

Hasil perhitungan rentang skala yang disajikan pada [Tabel 4](#) dapat diketahui skor indikator struktur organisasi dengan pernyataan saya merasa kurang jelas dengan informasi dari perusahaan mengenai pekerjaan yang diberikan kepada saya (SKO_{2,1}) dan pernyataan ke dua (SKO_{2,2}) Saya merasa alur komunikasi yang kurang baik / tidak jelas dalam perusahaan diperoleh rata-rata skor sebesar 2,73 yang masuk dalam rentang 2,60 – 3,39 dengan kriteria cukup. Berdasarkan hasil tersebut menunjukkan bahwa karyawan masih merasa kurang jelas terhadap informasi dan alur komunikasi. Hal ini menjadi tugas perusahaan agar selau memberikan informasi yang jelas sehingga karyawan mampu mengerjakan tugas dengan tepat.

3 Kepemimpinan Organisasi ($X_{1,3}$)

Pada analisis indikator kepemimpinan organisasiterdapat dua pernyataan yang akan dibahas, tanggapan responden terhadap kepemimpinan organisasi terdapat pada [Table 5](#) sebagai berikut:

Tabel 5: Distribusi Jawaban Pada Indikator Kepemimpinan Organisasi

Kode	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS	Jumlah (n)	Skor	Penilaian
SKO 3.1	Saya merasa atasan / pimpinan bertindak kurang adil dalam pembagian pekerjaan yang ada diperusahaan	3	28	33	18	12	94	2,91	Cukup
SKO 3.2	Saya merasa atasan / pimpinan tidak memberi tahu dengan jelas terhadap perubahan-perubahan kebijakan yang ada di perusahaan.	7	23	27	25	12	94	2,87	Cukup
Nilai Rata-rata								2,89	Cukup

Sumber : data primer yang telah di olah (2019)

Hasil perhitungan rentang skala yang disajikan pada [Tabel 5](#) dapat diketahui skor indikator kepemimpinan organisasi dengan pernyataan saya merasa atasan / pimpinan bertindak kurang adil dalam pembagian pekerjaan yang ada diperusahaan (SKK_{3,1}) dan pernyataan ke dua (SKK_{3,2}) saya merasa atasan / pimpinan tidak memberi tahu dengan jelas terhadap perubahan-perubahan kebijakan yang ada di perusahaan, diperoleh rata-rata skor sebesar 2,89 yang masuk dalam rentang 2,60 – 3.39 dengan kriteria cukup. Berdasarkan hasil tersebut menunjukkan bahwa kurangnya keadilan dalam pembagian tugas terhadap masing-masing karyawan dan kurangnya informasi terkait kebijakan dari pimpinan. Hal ini perlu diperhatikan oleh seorang pimpinan agar masing-masing karyawan merasa betul-betul dihargai sehingga karyawan akan betah dalam perusahaan.

4 Variabel Komitmen Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil perhitungan analisis regresi linier sederhana yang telah dilakukan menunjukkan terdapat pengaruh antara variabel stres kerja organisasi terhadap variabel komitmen karyawan.

1 Keinginan Kuat Tetap Menjadi Anggota Organisasi (Y_1)

Pada analisis itikad kuat konsisten jadi bagian organisasi terdapat dua pernyataan untuk dibahas, tanggapan responden terhadap keinginan kuat tetap menjadi anggota organisasi terdapat pada [Table 6](#) sebagai berikut:

Tabel 6: Distribusi Jawaban Pada indikator keinginan kuat tetap menjadi anggota organisasi

Kode	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS	Jumlah 10(n)	Skor	Penilaian
KK 1.1	Anda mempunyai keinginan yang kuat dalam mempertahankan pekerjaan anda	14	22	30	26	2	94	3.21	Cukup
KK 2.1	Anda mempunyai rencana jangka panjang dalam bekerja di perusahaan anda	10	17	39	25	3	94	3.06	Cukup
Rata-rata Skor								3.13	Cukup

Sumber : data primer yang di olah (2019)

Hasil perhitungan rentang skala yang disajikan pada [Tabel 6](#) dapat diketahui skor indikator komitmen karyawan dengan pernyataan anda mempunyai keinginan yang kuat dalam mempertahankan pekerjaan anda ($KK_{1.1}$) dan pernyataan ke dua ($KK_{1.2}$) adanya anda mempunyai rencana jangka panjang dalam bekerja di perusahaan anda, diperoleh rata-rata skor sebesar 3.13 yang masuk dalam rentang 2.60-3.39 dengan kriteria cukup.

Berdasarkan hasil tersebut menunjukkan bahwa karyawan memiliki komitmen yang tinggi yaitu masih berkeinginan kuat untuk tetap menjadi anggota dari suatu organisasi.

2 Keinginan Untuk Melakukan Pekerjaan Atas Nama Organisasi ($Y_{1.2}$)

Pada analisis Keinginan untuk melakukan pekerjaan atas nama organisasi terdapat dua pernyataan yang akan dibahas, tanggapan responden terhadap Keinginan untuk melakukan pekerjaan atas nama organisasi yang ada pada [table 7](#) di bawah ini :

Tabel 7: Distribusi jawaban pada indikator keinginan untuk melakukan pekerjaan atas nama organisasi

Kode	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS	Jumlah 10(n)	Skor	Penilaian
KK 2.1	saya menjaga nama baik perusahaan saya	9	14	45	22	4	94	3.02	Cukup
KK 2.2	saya melakukan semua pekerjaan atas nama perusahaan	9	19	35	29	2	94	3.06	Cukup
Nilai Rata-rata								3.04	Cukup

Sumber : data primer yang di olah (2019)

Hasil perhitungan rentang skala yang disajikan pada [Tabel 7](#) dapat diketahui skor indikator komitmen karyawan dengan pernyataan saya menjaga nama baik perusahaan saya ($KK_{2.1}$) dan pernyataan ke dua ($KK_{2.2}$) adanya saya melakukan semua pekerjaan atas nama perusahaan, diperoleh rata-rata skor sebesar 3.04 yang masuk dalam rentang 2.60-3.39 dengan cukup. Berdasarkan hasil tersebut menunjukkan bahwa karyawan Hypermart di Kota Samarinda memiliki komitmen yang tinggi terkait dengan keinginan untuk melakukan pekerjaan atas nama organisasi. Sehingga hal ini menjadikan karyawan Hypermart tetap bertahan untuk tetap bekerja di perusahaan itu.

3 Penerimaan Nilai-Nilai dan Tujuan Perusahaan ($Y_{1.3}$)

Pada analisis Penerimaan Nilai-Nilai Dan Tujuan Perusahaan terdapat dua pernyataan yang akan dibahas, tanggapan responden terhadap Keinginan untuk Penerimaan Nilai-Nilai Dan Tujuan Perusahaan terdapat pada [Table 8](#) sebagai berikut:

Tabel 8: Distribusi jawaban pada indikator penerimaan nilai-nilai dan tujuan perusahaan

Kode	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS	Jumlah	Skor	Penilaian
------	------------	----	---	---	----	-----	--------	------	-----------

		10(n)								
KK 3.1	Anda mempunyai upaya dalam mensukseskan dan menjunjung nilai-nilai organisasi	6	22	39	21	6	94	3.01	Cukup	
KK 3.2	Kepercayaan pada organisasi membuat anda memprioritaskan pekerjaan anda	9	12	47	25	1	94	3.03	Cukup	
Nilai Rata-rata								3.02	Cukup	

Sumber : data primer yang di olah (2019)

Hasil perhitungan rentang skala yang disajikan pada Tabel 8 dapat diketahui skor indikator komitmen karyawan dengan pernyataan Anda mempunyai upaya dalam mensukseskan dan menjunjung nilai-nilai organisasi (KK_{3.1}) dan pernyataan ke dua (KK_{3.2}) adanya Kepercayaan pada organisasi membuat anda memprioritaskan pekerjaan anda, diperoleh rata-rata skor sebesar 3.04 yang masuk dalam rentang 2.60-3.39 dengan cukup.

Berdasarkan hasil tersebut menunjukkan bahwa karyawan Hypermart berusaha untuk selalu menjaga dan menjunjung tinggi nilai-nilai dan tujuan perusahaan.

d. Tinggi Rendahnya Tingkat Kemangkiran ($Y_{1.4}$)

Pada analisis tinggi rendahnya tingkat kemangkiran terdapat dua pernyataan yang akan dibahas, tanggapan responden terhadap Keinginan untuk tinggi rendahnya tingkat kemangkiran terdapat pada Table 9 seperti dibawah ini :

Tabel 9: Distribusi Jawaban Pada indikator tinggi rendahnya tingkat kemangkiran

Kode	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS	Jumlah 10(n)	Skor	Penilaian
KK 4	mengenai saya bekerja selalu berangkat tepat waktu dengan hati bahagiamenjunjung nilai-nilai organisasi	9	19	35	29	2	94	3.04	Cukup
Nilai Rata-rata								3.04	Cukup

Sumber : data primer yang di olah (2019)

Hasil perhitungan rentang skala yang disajikan pada Tabel 9 dapat diketahui skor indikator komitmen karyawan dengan pernyataan mengenai saya bekerja selalu berangkat tepat waktu dengan hati bahagia(KK₄) diperoleh rata-rata skor sebesar 3.04 yang masuk dalam rentang 2.60-3.39 dengan cukup. Berdasarkan hasil tersebut menunjukkan bahwa karyawan Hypermart di Kota Samarinda selalu berusaha untuk berangkat bekerja dengan tepat waktu dan berusaha untuk selalu bahagia dalam menjalankan aktifitasnya.

4. KESIMPULAN

Sesuai uraian di atas dapat diambil kesimpulan bahwa stress kerja yang ada di Hypermart berada pada kategori cukup dan ini dapat menurunkan komitmen karyawan, komitmen karyawan yang ada di Hypermart berada pada kategori cukup. Dan berdasarkan hasil regresi didapatkan korelasi bahwa adanya stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap komitmen karyawan (stres kerja menurunkan komitmen karyawan).

REFERENSI

- Robbins, S. & Judge, T. A. 2011. *Organizational Behaviour*. 14th ed., Global ed. New Jersey:McGraw-Hill.
- Robbins, Stephen P. 2001 *Organizational Behaviour*, Ninth Edition, Printice Hall, International Inc.
- Sugiyono. 2011. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D*. Bandung: Afabeta.
- Sekaran, Uma, & Bougie, Roger. 2013. *Research Methods for Business*. United Kingdom: Jhon Wiley & Sons Ltd.
- Robbins, Stephen, P. & Timothy A., Judge. 2015. *Prilaku Organisasi*. 16 Ed. Jakarta Salemba Empat.