



## BAB I

### PENDAHULUAN

#### A. Latar Belakang Masalah

Perdagangan merupakan salah satu pilar strategis perekonomian Indonesia

dari dulu. Berdasarkan data Badan Pusat Statisik (BPS) Surplus neraca perdagangan

September 2023 terutama bersumber surplus neraca perdagangan nonmigas. Surplus

neraca perdagangan nonmigas mencapai 5,34 miliar dolar AS, meningkat

dibandingkan dengan capaian pada bulan sebelumnya sebesar 4,46 miliar dolar AS.

Tantangan kepemimpinan bisnis seringkali muncul untuk meningkatkan efektivitas

dan efisiensi pengelolaan sumber daya seseorang sehingga mereka dapat

memberikan hasil yang lebih baik dalam skala kecil untuk bisnis yang ada dan lebih

luas lagi untuk masyarakat dan negara. Namun tidak dapat dipungkiri bahwa pada

dasarnya setiap perusahaan, baik besar maupun kecil, baik perusahaan jasa, niaga

maupun manufaktur, mempunyai tujuan yang sama yaitu mencapai laba yang

optimal. Perusahaan pasti membutuhkan karyawan untuk dapat menjalankan

kegiatan operasional perusahaan (Sedana, Ustriyana, & Djelantik, 2022).

Sumber daya manusia memiliki peran yang signifikan dalam perusahaan,

sejajar dengan elemen-elemen lain seperti modal, material, dan mesin yang

mendukung operasional perusahaan. Pada dasarnya, Sumber Daya Manusia berupa

manusia yang dipekerjakan disebuah organisasi sebagai perencana dan pelaksana

sebagai penggerak untuk mencapai tujuan organisasi itu. Berangkat dari itu maka

sangat pentinglah SDM dimaksud untuk diutamakan diperhatikan pengelolaannya

dengan baik, baik untuk ketersediannya maupun kompetensinya/kemampuannya.

Hal ini disebabkan oleh fakta bahwa manusia bertanggung jawab atas manajemen

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan,
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBKKG.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBKKG.

sumber daya lainnya di dalam perusahaan. Oleh karena itu, keberadaan sumber daya manusia yang berkualitas menjadi krusial, karena tanpa kehadiran sumber daya manusia yang baik, efisiensi sumber daya lainnya dapat terganggu. Kinerja karyawan berperan penting dalam mendukung pembesaran unit usaha bisnis sebuah perusahaan. Status seorang pekerja dalam suatu organisasi dapat meningkat melalui tersedianya jalur karir yang telah ditetapkan perusahaan. Perusahaan terlebih dahulu akan melakukan disain perencanaan karier dalam rangka mengembangkan potensi individual para karyawannya. Kinerja karyawan tidak selamanya mengalami peningkatan. Ada sejumlah faktor yang dapat mempengaruhi penurunan kinerja karyawan, salah satunya adalah stres kerja. Stres terjadi pada setiap individu. Karyawan yang bekerja pada organisasi pun pasti akan menghadapi stres. Stres kerjadi batas tertentu dapat menjadi pemicu menurunnya kinerja karyawan (Amalia & Handayani, 2020).

Untuk tetap bertahan di era globalisasi, organisasi perlu meningkatkan kemampuan sumber daya manusia (SDM) yang dimilikinya. Peningkatan kapasitas tersebut hanya dapat dicapai jika SDM secara terus-menerus mengembangkan diri, baik melalui sumber belajar seperti buku, media pembelajaran, konsultasi dengan para ahli, berinteraksi dengan rekan kerja, maupun melalui pengalaman sehari-hari. Penting untuk terus berupaya meningkatkan kapasitas SDM, termasuk peningkatan kapasitas diri, sehingga organisasi dapat bersaing di tingkat internasional. Faktor-faktor seperti pengetahuan, keterampilan, lingkungan kerja, dan motivasi dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Diharapkan bahwa dengan memperhatikan faktor-faktor tersebut, kinerja karyawan dapat terus meningkat (Rusman, 2022).

Peningkatan persaingan di industri pada era modern saat ini menjadi faktor utama mengapa peran sumber daya manusia sangat penting dalam perkembangan

©

**Hak cipta milik IBI KKG (Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie)**

**Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie**

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan,
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.

perusahaan. Keberhasilan suatu perusahaan dapat diukur melalui kontribusi sumber daya manusia di dalamnya. Kinerja yang unggul hanya mungkin terjadi jika sumber daya manusia memiliki kemampuan yang handal. Setiap perusahaan berharap agar semua karyawannya memiliki keterampilan, kompetensi, kedisiplinan, dan tanggung jawab terhadap tugas mereka (Ekhsan, 2021).

Organisasi dan sumber daya manusia adalah entitas yang tidak dapat dipisahkan, terdiri dari beragam individu dengan latar belakang kompetensi yang beraneka ragam, saling berkolaborasi satu sama lain (Sulaeman & Suryani, 2021). Fungsi sumber daya manusia memiliki peran krusial dalam mendukung operasional dan kegiatan suatu instansi atau perusahaan. Oleh karena itu, banyak instansi yang memiliki orientasi untuk mengoptimalkan pengembangan kemampuan sumber daya manusianya, mengingat dampak positif yang dapat diberikan terhadap kinerja karyawan. Kinerja dalam suatu pekerjaan sangat tergantung pada unsur manusia. Oleh karena itu, penting untuk mendorong peningkatan kinerja karyawan, mengingat bahwa sumber daya manusia bertanggung jawab dalam mengatur dan mengelola sumber daya lainnya (Sumiati, 2019).

Prestasi kerja atau kinerja dari karyawan memiliki peran krusial dalam meraih kesuksesan suatu perusahaan. Oleh karena itu, setiap perusahaan perlu aktif berupaya untuk meningkatkan kinerja karyawan guna mencapai tujuan organisasi. Jika kinerja karyawan menunjukkan tingkat rendah, hal tersebut dapat menjadi hambatan bagi perusahaan dalam mencapai tujuannya. Kesalahan dalam manajemen sumber daya manusia dapat menyebabkan penurunan kinerja karyawan. Kinerja diukur berdasarkan hasil kerja yang mencakup aspek kualitas dan kuantitas yang diperoleh oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan (Dewi, Kadek, & Ardana, 2022).

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan,
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.

Menurut Hamdan dan Setiawan dalam jurnal (Yasa & Astrama, 2018) Tingkat

kinerja pekerja ditentukan oleh tiga faktor utama, yaitu kemampuan individu, motivasi, dan kondisi lingkungan kerja. Untuk mencapai kinerja yang optimal, karyawan perlu memiliki motivasi yang tinggi dan pemahaman yang jelas tentang tugas yang harus dijalankan. Beberapa permasalahan umum yang dapat memengaruhi kinerja meliputi kurangnya dorongan, tingkat stres dalam pekerjaan, dan kurangnya keadilan dalam pemberian kompensasi oleh perusahaan.

PT Putra Utama Anda (PUA) adalah perusahaan yang bergerak di bidang jasa *supplier* segala kebutuhan barang terutama kebutuhan ban mobil tangka dengan merk Bridgestone. Perusahaan ini berdiri tanggal 1 Juni 2012, dengan visi Perusahaan menjadi Perusahaan berskala nasional yang berkualitas terhadap hasil pekerjaan dan sumber daya manusia serta memberikan kesempatan dan lapangan kerja bagi generasi penerus bangsa. Misi Perusahaan ini adalah menyediakan dan memberikan segala kebutuhan guna membangun pelanggan yang solid dan loyal dengan kualitas layanan dan harga yang kompetitif.

Fakta lapangan yang didapatkan berdasarkan hasil wawancara dengan foreman PT Putra Utama Anda mendapatkan hasil bahwa beberapa karyawan masih kurang disiplin dengan Alat Pelindung Diri (APD), dikarenakan lokasi tempat kerja berada di lapangan terbuka Perusahaan mewajibkan karyawannya untuk menggunakan Alat Pelindung Diri (APD). Berdasarkan peraturan Menteri tenaga kerja dan transmigrasi republic Indonesia Nomor PER.08/MEN/VII/2010 menetapkan peraturan tenaga kerja dan transmigrasi tentang alat pelindung diri, pasal 4 APD wajib digunakan di tempat kerja dimana dibuat, dicoba, dipakai atau dipergunakan mesin, pesawat, alat perkakas, peralatan atau instalasi yang berbahaya yang dapat menimbulkan kecelakaan, kebakaran atau peledakan. Pelanggaran

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan,
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun, tanpa izin IBIKKG.

peraturan ini akan mendapatkan hukuman berupa surat teguran hingga pemutusan hubungan kerja dengan karyawan yang melanggar peraturan tersebut. Fakta dilapangan menunjukkan bahwa ada beberapa karyawan yang melanggar dan mendapat teguran langsung dari foreman / atasan di lingkungan kerja PT Putra Utama Anda.

Hal lain yang menjadi keresahan di PT Putra Utama Anda (PUA) adalah pemberian kompensasi berupa gaji sempat tertahan atau tidak sesuai dengan waktu yang sudah ditentukan sebelumnya. Hal ini menyebabkan keluhan dari beberapa karyawan kepada foreman di PT Putra Utama Anda. Pemberian kompensasi berupa bonus juga terkadang menimbulkan kecemburuan antara karyawan satu dengan yang lainnya dan mengakibatkan potensi menurunnya kinerja karyawan karena merasa diberlakukan dengan tidak adil.

Kedua hal tersebut masih menjadi masalah dalam menjaga kinerja karyawan agar tetap optimal. Di Indonesia, masalah stres kerja masih menjadi hal yang serius dan mengakibatkan tingginya angka gangguan mental emosional, mencapai 9,8%, dengan sekitar 35% diantaranya berasal dari stress akibat pekerjaan yang berdampak fatal. Hasil survei terkini dari MMB (2021), yang melibatkan lebih dari 1.000 pekerja di Indonesia, menunjukkan bahwa 2 dari 5 pekerja mengalami stress akibat pekerjaan. Situasi ini menggambarkan tingkat kerentanan pekerja di Indonesia terhadap masalah psikologis atau gangguan emosional. Tidak hanya pada pekerja formal, tetapi pekerja informal juga dapat mengalami gangguan emosional atau kesehatan mental, khususnya akibat stres kerja (Suhendarlan, Jumiati, Yulianti, & Maulana, 2022).

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan,
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.

Keberadaan stres di tempat kerja menjadi sesuatu yang tidak dapat dihindari,

mengingat kompleksitas dan tuntutan yang ada dalam lingkungan kerja modern.

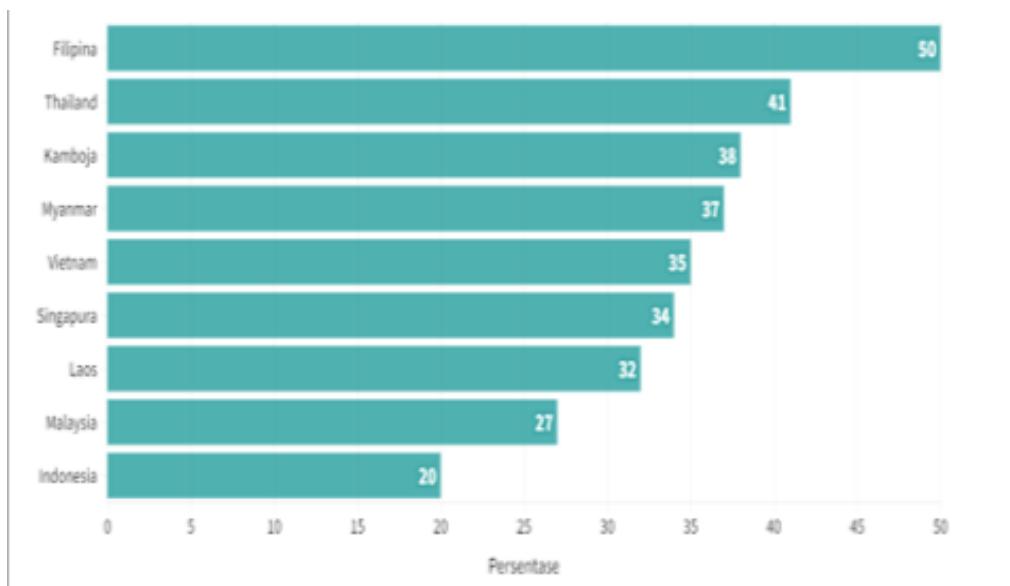
Pekerja sering kali dihadapkan pada target kinerja yang ketat, jadwal yang padat, perkembangan teknologi, dan berbagai tantangan lainnya yang dapat meningkatkan risiko stres kerja. Dampak dari stres kerja memiliki karakter ganda. Di satu sisi, tekanan dan tantangan dalam pekerjaan dapat meningkatkan motivasi, produktivitas, dan kreativitas individu. Namun, di sisi lain, jika stres kerja tidak dikelola dengan baik, dampaknya dapat merugikan baik individu maupun organisasi (Suryani, 2018).

Dibawah ini adalah Gambar 1.1 tentang grafik stres kerja yang terjadi di Negara Asia

Tenggara berdasarkan rekap website DataIndonesia.id

**Gambar 1.1**

**Grafik Tingkat Kecemasan dan Stres di Tempat Kerja di 9 Negara Asia Tenggara**



Sumber : Data Indonesia

Berdasarkan Gambar 1.1 diatas diketahui bahwa Filipina menduduki peringkat pertama dengan persentase 50%, kemudian disusul oleh Thailand dan Kamboja dengan masing masing persentase 43% dan 38%. Pada grafik diatas, Indonesia menduduki peringkat terakhir (9) dengan persentase sebesar 20%.

Stres di tempat kerja menjadi hal yang krusial bagi organisasi, terutama dalam hubungannya dengan kinerja karyawan. Keberhasilan perusahaan sangat tergantung pada memiliki sumber daya manusia yang berkinerja baik, karena kualitas sumber daya manusia yang baik akan membawa dampak positif pada hasil keuangan perusahaan. Sebaliknya, penurunan kinerja karyawan dapat menimbulkan potensi kerugian bagi perusahaan. Oleh karena itu, penanganan stres pada karyawan memerlukan perhatian khusus untuk memastikan kelangsungan kinerja yang optimal (Husain, 2019). Ketika stres kerja meningkat maka kinerja karyawan akan menurun begitu juga sebaliknya. Hal tersebut didukung dalam penelitian (Massie, Areros, & Rumawas, 2018) dengan hasil stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, semakin tinggi stres kerja maka kinerja karyawan akan menurun. Kinerja karyawan merupakan unsur utama yang membantu perusahaan untuk mencapai tujuan (Widayati, 2020).

Stres tinggi pada karyawan memiliki dampak pada kinerja perusahaan.

Tekanan yang terus-menerus muncul dapat menyebabkan tingkat stres yang signifikan. Hasil penelitian yang dilakukan oleh (Ekhsan, 2021) menunjukkan bahwa terdapat korelasi antara stress kerja terhadap kinerja karyawan. Pada penelitian tersebut terdapat hasil bahwa stress kerja mempunyai pengaruh *negative* terhadap kinerja karyawan. Meningkatnya persaingan karena tuntutan profesionalisme yang tinggi menyebabkan individu di lingkungan kerja menghadapi tekanan yang melimpah (Oktavianti & Irmayanti, 2021). Menurut (Pratama, 2021)

Pemicu stres kerja yang paling dominan disebabkan oleh gaji yang rendah. Berdasarkan survei American Psychological Association (APA) terhadap 1500 karyawan didapatkan hasil bahwa lebih dari setengah responden 56% (840 orang) mengatakan bahwa gaji rendah memberikan dampak yang signifikan terhadap

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

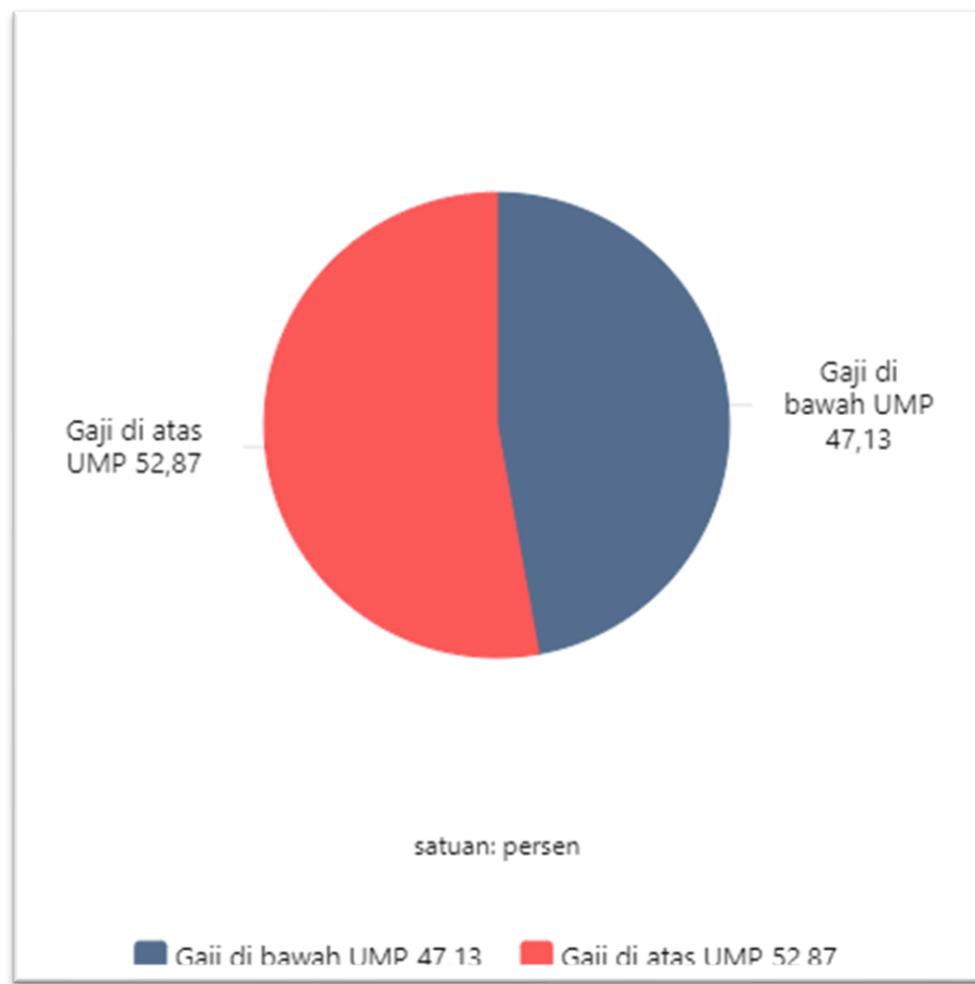
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan,
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.

 **Hak cipta milik IBIKKG (Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie)**

**Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie**

tingkat stress mereka. Gaji yang rendah juga membuat para pekerja sulit untuk memenuhi kebutuhan dasar sehari hari. Dibawah ini adalah Gambar 1.2 yang berisi tentang data karyawan yang belum mendapatkan gaji sesuai dengan Upah Minimum periode Agustus 2023.

**Gambar 1.2**  
**Gambar Grafik Buruh/Karyawan/Pegawai dengan Gaji Di bawah UMP Bulan Agustus 2023**



Sumber: Databoks

Berdasarkan Gambar 1.2 diatas, diketahui bahwa pada bulan Agustus 2023

terdapat 47.13% pekerja belum mendapatkan gaji yang sesuai dengan UMP.

Selain faktor stres, pemberian kompensasi juga dapat memberikan dampak

baik atau buruk dalam suatu organisasi. Penelitian yang dilakukan oleh (Sangkaen,

Rumawas, & Asaloei, 2019) menunjukan bahwa kompensasi yang tidak memadai

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.

dapat menurunkan produktivitas kerja karyawan. Untuk mencapai hal tersebut, maka perusahaan harus mampu menciptakan kondisi yang dapat mendorong dan memungkinkan Karyawan untuk mengembangkan dan meningkatkan kemampuan serta keterampilan yang dimiliki secara optimal. Salah satunya adalah dengan memberikan kompensasi untuk meningkatkan semangat bekerja karyawan (Marisanda, Nasrah, & Irawan, 2023).

Pemberian kompensasi mencerminkan upaya organisasi dalam mempertahankan dan meningkatkan kesejahteraan karyawan. Pemberian kompensasi mengharapkan karyawan akan termotivasi untuk meningkatkan kinerja dan semangat dalam melaksanakan tugas-tugas mereka. Menurut Hasibuan dalam jurnal (Yuritanto, Armansyah, & Marsudi, 2021) kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Kompensasi juga dapat diartikan sebagai sesuatu yang diterima karyawan sebagai balas jasa atas pekerjaan mereka.

Setiap perusahaan diharuskan memberikan kompensasi, pemberian kompensasi yang sesuai memiliki dampak signifikan terhadap kelangsungan perusahaan di masa depan. Karyawan yang merasa puas dengan kompensasinya cenderung bekerja dengan lebih tekun, sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai dengan efektif. Pemberian kompensasi tidak hanya berdasarkan pembagian secara merata, melainkan juga harus mempertimbangkan tingkat dan kinerja para karyawan (Diastuti, 2021).

Berdasarkan uraian di atas, maka judul penelitian ini adalah **“Pengaruh Stres Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Putra Utama Anda”**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan,
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.



1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.

## **B. Identifikasi Masalah**

**(C) Hak cipta milik IBI KKG (Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie)**

Berdasarkan latar belakang masalah yang sudah diuraikan di atas, maka identifikasi masalah-masalah yang mempengaruhi rendahnya kinerja Karyawan adalah sebagai berikut:

1. Apakah ada pengaruh Stres kerja terhadap kinerja karyawan pada Pekerja di PT Putra Utama Anda ?
2. Bagaimana akibat dari stres kerja terhadap kinerja karyawan pada Pekerja di PT Putra Utama Anda ?
3. Apakah ada pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada Pekerja di PT Putra Utama Anda ?
4. Bagaimana akibat dari kompensasi terhadap kinerja karyawan pada Pekerja di PT Putra Utama Anda ?

## **C. Batasan Masalah**

Didasari dari latar belakang di atas dan juga identifikasi masalah, maka dalam penelitian ini akan dilakukan pembatasan masalah yang diteliti agar tidak terjadi perluasan dari lingkup penelitian, yaitu:

1. Apakah ada pengaruh Stres kerja terhadap kinerja karyawan pada Pekerja di PT Putra Utama Anda ?
2. Apakah ada pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada Pekerja di PT Putra Utama Anda ?

## **D. Batasan Penelitian**

Didasari dari ditentukan batasan masalah di atas, maka kemudian dilakukan pertimbangan mengenai batasan-batasan lain, maka penelitian ini juga akan dibatasi sebagai berikut:

1. Objek dalam penelitian ini adalah PT Putra Utama Anda.



2. Subjek penelitian ini adalah karyawan PT Putra Utama Anda.
3. Pengambilan data penelitian ini menggunakan kuisioner yang disebarluaskan di tempat penelitian
4. Estimasi waktu pengambilan responden adalah bulan Desember 2023- Januari 2024.

#### **E. Rumusan Masalah**

Didasari penguraian latar belakang permasalahan, sehingga ditentukan perumusan masalah pada penelitian ini, yaitu :

1. Apakah ada pengaruh Stres kerja terhadap kinerja karyawan PT Putra Utama Anda ?
2. Apakah ada pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan PT Putra Utama Anda ?

#### **F. Tujuan Penelitian**

Penelitian ini bertujuan untuk:

1. Untuk mengetahui pengaruh dari Stres kerja terhadap kinerja karyawan
2. Untuk mengetahui pengaruh dari kompensasi terhadap kinerja karyawan

#### **G. Manfaat Penelitian**

Hasil dari penelitian ini akan bermanfaat untuk:

1. Manfaat bagi akademis

Hasil dari penelitian ini diharapkan akan menambah pengetahuan baru terkait ilmu manajemen sumber daya manusia khususnya dalam bidang pengelolaan Stres kerja, dan diharapkan penelitian ini akan menjadi referensi informasi bagi peneliti selanjutnya.

2. Manfaat bagi Perusahaan



Diharapkan hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai referensi dan juga sebagai bahan pertimbangan dalam mengembangkan sumber daya manusia menjadi lebih baik lagi.

**(C) Hak cipta milik IBI KKG (Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie)**

**Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie**

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.