



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.

BAB II

Kajian Pustaka

A. Landasan Teoritis

1. Stres Kerja

a. Definisi Stres Kerja

Menurut Sunyoto (2015:216) stres adalah konsekuensi setiap tindakan dan situasi lingkungan yang menimbulkan tuntutan psikologis dan fisik yang berlebihan pada seseorang. Menurut Phillip L (2002), seseorang dapat dikategorikan mengalami stress kerja bila urusan stress yang dialami melibatkan juga pihak organisasi atau perusahaan tempat individu bekerja. Namun penyebabnya tidak hanya di dalam perusahaan, karena masalah rumah tangga yang terbawa ke pekerjaan dan masalah pekerjaan yang terbawa ke rumah dapat juga menjadi penyebab stress kerja dan mengakibatkan dampak negatif bagi perusahaan dan juga individu. Oleh karenanya diperlukan kerjasama antara kedua belah pihak untuk menyelesaikan persoalan stres tersebut.

a. Faktor Stres Kerja

Menurut Hasibuan (2012:204) faktor- faktor penyebab stres karyawan, antara lain sebagai berikut:



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

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie

1. Beban kerja yang sulit dan berlebihan.
2. Tekanan dan sikap pemimpin yang kurang adil
Dan wajar.
3. Waktu dan peralatan kerja yang kurang memadai.
4. Konflik antara pribadi dengan pimpinan atau
Kelompok kerja.
5. Balas jasa yang terlalu rendah.
6. Masalah-masalah keluarga seperti anak, istri,
mertua, dan lain-lain.

Dampak stres kerja dapat menguntungkan atau merugikan karyawan. Dampak yang menguntungkan diharapkan akan memacu karyawan untuk dapat menyelesaikan pekerjaan dengan bersemangat sebaikbaiknya, namun jika stress tidak mampu diatasi maka akan menimbulkan dampak yang merugikan karyawan (Gitosudarmo, 2000:54).

c. Indikator Stres Kerja

Indikator stres kerja dikemukakan oleh Robbins (2013:598) dalam Purnamasari, dkk (2015) adalah:

- (1) Ambiguitas Peran, Ambiguitas peran adalah ketidakpastian yang timbul saat karyawan tidak jelas mengenai apa yang diharapkan dari mereka dan bagaimana mereka harus melakukan pekerjaannya.

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.



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

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

- (2) Konflik Peran, Konflik peran adalah bentuk konflik yang disebabkan oleh adanya perbedaan antara keinginan organisasi dengan nilai-nilai seseorang.
- (3) Peran Berlebih, Peran Berebih adalah keadaan dimana seseorang dihadapkan pada berbagai macam tugas pada saat bersamaan.
- (4) Tuntutan antar Pribadi, Tuntutan antar pribadi adalah tekanan yang diciptakan oleh karyawan lainnya dalam organisasi.

Worklife Balance

a. Definisi *Worklife Balance*

Moorhead dan Griffen (2013) mengungkapkan bahwa Work-life Balance adalah kemampuan seseorang untuk menyeimbangkan antara tuntutan pekerjaan dengan kebutuhan pribadi dan keluarganya. Menurut Delecta (2011:2) *Work-Life Balance* didefinisikan sebagai kemampuan individu untuk memenuhi pekerjaan dan komitmen bekeluarga mereka, serta tanggung jawab non pekerjaan lainnya. Kedua pendapat diatas menyimpulkan bahwa work-life balance merupakan kemampuan individu untuk menyeimbangkan antara tuntutan dan kewajiban di tempat kerja dengan kebutuhan pribadinya di luar tempat kerja.

Priansa (2016) berpendapat program WLB yang dikelola dengan baik oleh manajer SDM dapat memberikan dampak dan manfaat yang positif, seoertu menarik perhatian lebih banyak calon pegawai baru, mengurangi

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.



turnover dan kemangkiran kerja, dan meningkatkan kinerja dan keterlibatan karyawan dalam program dan tujuan perusahaan.

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

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie

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. Faktor *Worklife Balance*

Tercapainya *work-life balance* dipengaruhi oleh beberapa factor, baik dari dalam diri maupun dari lingkungan. Moorhead dan Griffin (2013) menuturkan factor yang mempengaruhi *work-life balance* terbagi menjadi empat, yaitu :

1. faktor individu
- 2.faktor organisasi
3. faktor lingkungan sosial
4. faktor lain-lainnya.

Faktor lain-lainnya yang dimaksud berupa usia, jenis kelamin, status perkawinan, status parental, pengalaman, employee level, tipe pekerjaan, pendapatan, serta tipe keluarga.

c. Dimensi *Worklife Balance*

Menurut Fisher (2009), terdapat empat dimensi *work-life balance*, yaitu:



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

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. *Work Interference With Personal Life* (WIPL). Dimensi ini mengacu pada sejauh mana pekerjaan dapat mengganggu kehidupan pribadi individu. Misalnya, bekerja dapat membuat seseorang sulit mengatur waktu untuk kehidupan pribadinya.
2. *Personal Life Interference With Work* (PLIW). Dimensi ini mengacu pada sejauh mana kehidupan pribadi individu mengganggu kehidupan pekerjaannya. Misalnya, apabila individu memiliki masalah didalam kehidupan pribadinya, hal ini dapat mengganggu kinerja individu pada saat bekerja.
3. *Personal Life Enhancement Of Work* (PLEW). Dimensi ini mengacu pada sejauh mana kehidupan pribadi seseorang dapat meningkatkan performa individu dalam dunia kerja. Misalnya, apabila individu merasa senang dikarenakan kehidupan pribadinya menyenangkan maka hal ini dapat membuat suasana hati individu pada saat bekerja menjadi menyenangkan.
4. *Work Enhancement Of Personal Life* (WEPL). Dimensi ini mengacu pada sejauh mana pekerjaan dapat meningkatkan kualitas kehidupan pribadi individu. Misalnya keterampilan yang diperoleh individu pada saat bekerja, memungkinkan individu untuk memanfaatkan keterampilan tersebut dalam kehidupan sehari-hari.

Turnover Intention

a. Definisi *Turnover Intention*

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.



© 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.

Pareke (dalam Malna et al, 2014 : 6) mendefinisikan keinginan berpindah sebagai keinginan atau kecenderungan (intentions) seseorang untuk secara aktual berpindah (turnover) dari suatu organisasi. Noe et al (2011 : 17) mengadakan penarikan diri dari pekerjaan merupakan serangkaian perilaku yang diambil oleh individu yang tidak puas untuk menghindari situasi kerja. Turnover intention diartikan sebagai kecenderungan atau niat karyawan untuk berhenti bekerja dari pekerjaannya secara sukarela atau pindah dari satu tempat kerja ke tempat kerja yang lain menurut pilihannya sendiri (Mobley dalam Sari, 2014 : 9). Tett and Meyer (dalam Waspodo, 2013 : 101) bahwa “*turnover intention refert to a conscious and deliberate willingness to leave organizational*”. Diartikan secara bebas bahwa keinginan berpindah mengacu pada keinginan yang secara sadar dan disengaja untuk meninggalkan organisasi. Noe et al (2011 : 18 – 20) dalam model proses kepuasan kerja-peninggalan kerja mengungkapkan bahwa wujud peninggalan kerja meliputi tiga hal, yakni perubahan perilaku, peninggalan kerja secara fisik dan peninggalan secara psikologis. Peninggalan kerja secara fisik yang dimaksud adalah turnover.

b. Jenis *Turnover Intention*

Mathis and Jackson (2001 : 102) mengklasifikasikan turnover sebagai turnover sukarela (voluntary) dan turnover tidak sukarela (unvoluntary). Turnover tidak sukarela terjadi pada saat karyawan diberhentikan dari pekerjaan. Sedangkan turnover sukarela terjadi pada saat



© Hak cipta milik IBI KKG (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.

karyawan meninggalkan organisasi atas permintaan sendiri yang disebabkan oleh beberapa faktor. Robbins (dalam Sari, 2014 : 9), menjelaskan bahwa penarikan diri seseorang keluar dari suatu organisasi (turnover) dapat diputuskan secara 2 sebab,yaitu:

1) Sukarela (*voluntary turnover*) *Voluntary turnover* atau *quit* merupakan keputusan karyawan untuk meninggalkan organisasi secara sukarela yang disebabkan oleh faktor seberapa menarik pekerjaan yang ada saat ini, dan tersedianya alternative pekerjaan lain.

2) Tidak sukarela (*involuntary turnover*) Sebaliknya, *involuntary turnover* atau pemecatan menggambarkan keputusan pemberi kerja (employer) untuk menghentikan hubungan kerja dan bersifat uncontrollable bagi karyawan yang mengalaminya.

c. Dampak *Turnover Intention*

Turnover pun sejatinya tidak hanya berdampak negatif, namun dapat juga berdampak positif manakala yang resign adalah karyawan dengan kinerja rendah. Permasalahannya adalah sesuatu yang mungkin tampak positif, dalam kasus individual akan menjadi negatif ketika organisasi secara berulang – ulang kehilangan karyawan (Dessler, 2015 : 372). Faslah (dalam Sari, 2014 : 11) menyatakan bahwa turnover yang cenderung tinggi akan menyebabkan kerugian yang meliputi, diantaranya :

- a) Biaya langsung yang terkait dengan kegiatan rekrutmen.
- b) Biaya tidak langsung misalnya biaya yang berhubungan dengan pelatihan karyawan baru.



© 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.

c) Kerugian produktivitas oleh proses pembelajaran karyawan baru.

Senada dengan itu, Rousseau (dalam Wiratama & Suana, 2015 : 3676) menyatakan biaya langsung yang terkait dengan aktivitas rekrutmen, biaya pencarian dan biaya-biaya yang berhubungan dengan pelatihan karyawan (biaya tidak langsung) muncul karena adanya turnover.

d. Faktor *Turnover Intention*

Faktor – faktor yang menjadi penyebab *turnover* pegawai adalah kondisi pasar tenaga kerja, harapan terhadap pilihan kesempatan kerja dan panjangnya masa kerja dengan perusahaan selain itu penyebab terjadinya turnover pada karyawan disebabkan adanya keinginan untuk mendapatkan perkerjaan yang lebih baik di tempat lain. Abelson (1986) menyebutkan faktor yang menyebabkan terjadinya *turnover intention* antara lain : penyebab terjadinya turnover sangat beragam dan bervariasi. Dessler (2015 : 373) mengungkapkan bahwa orang yang tidak puas dengan pekerjaan mereka lebih berkemungkinan keluar, namun sumber ketidakpuasannya banyak dan bervariasi. Siagian (2015 : 279) menyatakan bahwa salah satu faktor penyebab timbulnya keinginan pindah kerja adalah ketidakpuasan pada tempat bekerja sekarang. Meskipun kepuasan antara satu orang dengan lainnya sangat beragam, akan tetapi rendahnya kepuasan kerja merupakan faktor yang paling krusial dalam mempengaruhi tingkat turnover karyawan.



© Hak cipta milik IBI KKG (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.

Jackson et al (2010 : 279) dalam sebuah model menyatakan bahwa penyebab perputaran karyawan secara sukarela diantaranya adalah

- a. rendahnya kepuasan kerja yang meliputi unsur tidak menyukai pekerjaan, tekanan pekerjaan yang berlebihan dan kesulitan dalam pengawasan,
- b. praktik sumber daya manusia yang buruk yang meliputi unsur gaji yang terlalu rendah, kurangnya kesempatan untuk pengembangan karir, keamanan pekerjaan yang rendah serta kurangnya keadilan,
- c. kondisi pasar tenaga kerja yang meliputi unsur tingkat pekerjaan yang rendah, kesempatan yang lebih baik ditempat lain dan rekrutmen yang lebih agresif oleh pihak lain dan
- d. peran komitmen lainnya dan konflik waktu.

Penelitian Terdahulu

Tabel 2.1

Penelitian Terdahulu

No	Peneliti	Judul	Hasil Penelitian
1	Muhammad Hafid, 2017	Pengaruh Work Life Balance Terhadap Turnover Intention (Studi Pada Karyawan Divisi Food&Beverage Hotel Indonesia Kempinski Jakarta)	Work Life Balance berpengaruh signifikan negatif terhadap turnover intention karyawan divisi Food & Beverage Hotel Indonesia Kempinski Jakarta



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

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

2	Annik & Heru & Patricia, 2018	The Effect of Compensation, Work Stress, and Career Development on Turnover Intention With Work Leadership As An Intervening Variable	Stres Kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap turnover intention karyawan PT. Unitex di Bogor
3	Angela & Gede, 2016	Pengaruh Stress Kerja Terhadap Turnover Intention	Stres Kerja Berpengaruh positif terhadap turnover intention
4	Nafiudin, 2015	Pengaruh Work Life Balance dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan pada PT Bank Argoniaga TBK Cabang Bandung	Work Life Balance Berpengaruh terhadap Turnover Intention
5	Daniel Nugraha, 2019	Pengaruh Leader Member Exchange dan Worklife Balance terhadap Turnover Intention Karyawan Divisi Produksi PT Mustika Dharmajaya	Worklife Balance berpengaruh secara negatif terhadap turnover intention

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.



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

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

6	Prayogi & Koto & Arif, 2019	Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening pada Pengaruh Worklife Balance dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention	Worklife balance berpengaruh positif dan signifikan terhadap Turnover Intention & Stres Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Turnover Intention
7	Fitria & Linda, 2019	Perceived Organizational Support and Worklife Balance on Employee Turnover Intention	Worklife Balance berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Turnover Intention
8	Nikmah & Wulan & Seputro, 2018	Analysis of the Influence of the Work Enviroment, Work Stress, Job Satisfaction, and Career Development on Intention Turnover Study on PT. Pearland Boyolali	Berdasarkan uji regresi berganda secara parsial ditemukan bahwa stres kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap turnover intention.
9	Widiawati & Amboningtyas & Rakanita & Warso, 2017	PENGARUH BEBAN KERJA, STRESS KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP TURNOVER INTENTION KARYAWAN PT GEOGIVEN VISI MANDIRI SEMARANG	Stres Kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap turnover intention karyawan

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.



10	Yuda & Ardana, 2017	Pengaruh Kepuasan Kerja dan Stres Kerja terhadap Turnover Intention pada Karyawan Hotel Holiday Inn Express	Stres Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Turnover Intention Karyawan Holiday Inn Express Bali Raya Kuta.
----	---------------------	---	---

Sumber : dikembangkan dalam penelitian ini

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

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie

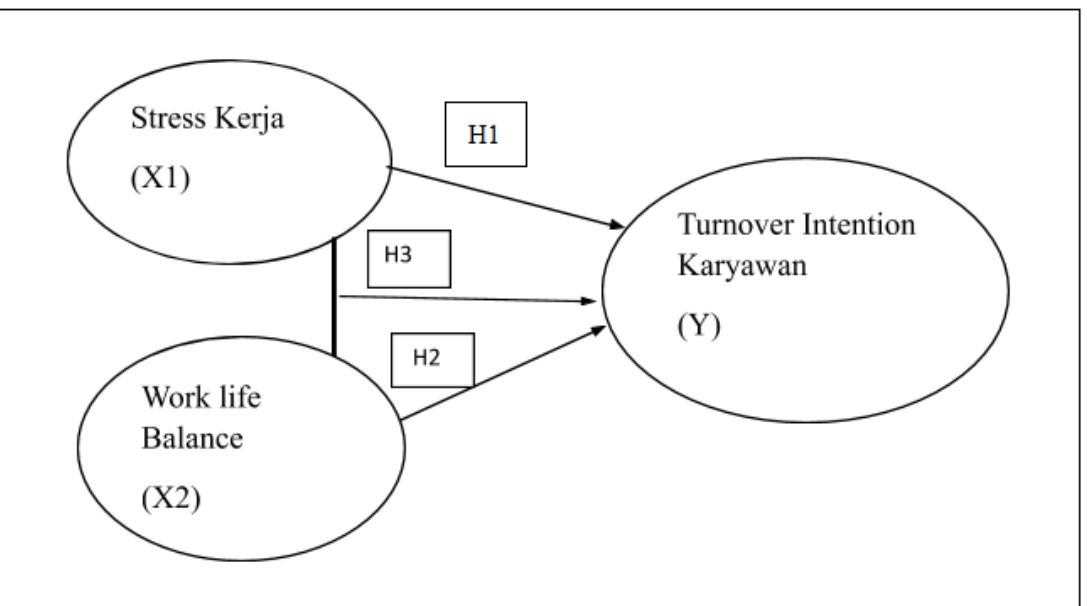
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan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



Kerangka Pemikiran

Gambar 2.1

Kerangka Pemikiran



Ⓒ Hak cipta milik IBI KKG (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.



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

Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

Sumber : Kerangka Pemikiran di olah seiring nya penelitian

Hipotesis penelitian

- H1 : Stress kerja berpengaruh positif terhadap turnover karyawan
- H2 : Work life balance berpengaruh negatif terhadap turnover karyawan
- H3 : Stress Kerja dan WLB berpengaruh terhadap turnover intention
karyawan

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.