

BAB I

PENDAHULUAN



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

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

A. Latar Belakang Masalah

Industri perdagangan saat ini mengalami peningkatan secara triwulanan pada awal tahun 2019. Pada kuartal pertama angkanya bertumbuh dari 4,39% menjadi 5,26%. Hal ini dikarenakan naiknya permintaan logistik untuk aktivitas kampanye. Perdagangan besar dan eceran meningkat dibandingkan perdagangan mobil dan sepeda motor. <https://katadata.co.id/berita/2019/05/06/sektor-industri-masih-penyumbang-terbesar-pertumbuhan-ekonomi>. Secara keseluruhan menurut Badan Pusat Statistik, penjualan barang-barang di dalam negeri mengalami kenaikan. Selain itu, Direktur Eksekutif Center of Reform on Economics (Core) Indonesia Mohammad Faisal menilai, meningkatnya pertumbuhan pada industri perdagangan ini terjadi seiring dengan bertambahnya tingkat kesejahteraan masyarakat dan jumlah penduduk kelas menengah ke atas. <https://nasional.kontan.co.id/news/pertumbuhan-sektor-perdagangan-dan-infokom-melaju-sepanjang-kuartal-i-2019>

Kinerja yang meningkat tersebut merupakan wujud komitmen industri dalam mengembangkan usahanya. Industri dapat mempertahankan kinerjanya atau bahkan menuju kinerja yang lebih baik merupakan wujud peran dari sumber daya, salah satunya adalah Sumber Daya Manusia (SDM). Peranan SDM sangat diperlukan karena manusia memiliki kreativitas, dinamis dan inovatif, sehingga perusahaan mampu bergerak dan berjalan menuju yang diinginkan. SDM adalah seseorang yang siap, mau dan mampu memberi sumbangan terhadap usaha pencapaian tujuan organisasi (*the people who are ready, willing able to contribute to organizational goals*). Selain itu, SDM juga merupakan salah satu unsur masukan (*input*) yang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan 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 mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.



bersama dengan unsur lainnya, seperti modal, bahan, mesin, dan metode / teknologi

diubah melalui proses manajemen menjadi keluaran (*output*) berupa barang atau jasa dalam usaha mencapai tujuan perusahaan, menurut Rivai,dkk (2015 : 7). Oleh karena itu, dibutuhkan tenaga kerja yang mampu bersaing dengan perusahaan lain karena manusia merupakan sumber tenaga penggerak utama dari segala kegiatan yang berlangsung dalam suatu organisasi. Menurut Siagian dalam Ferawaty, dkk (2016), mengatakan bahwa manusia merupakan unsur terpenting dalam setiap dan semua organisasi, kemampuan organisasi mengelola sumber daya manusia secara tepat akan mendorong keberhasilan organisasi mencapai tujuan dan sasaran serta memiliki kemampuan dalam menghadapi tantangan, baik yang sifatnya internal maupun eksternal. Sumber daya manusia merupakan unsur yang terpenting, pemeliharaan hubungan yang berlanjut dan serasi dengan para karyawan dalam setiap organisasi menjadi sangat penting agar tujuan perusahaan dapat tercapai. Kegagalan ataupun keberhasilan suatu organisasi di tentukan oleh sumber daya manusia. Oleh karena itu, perusahaan harus mampu mengelola SDM dengan benar agar karyawan dapat bertanggung jawab dan memiliki rasa semangat untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Salah satu hal yang dapat mendorong seseorang untuk bekerja dengan semangat, memiliki tanggung jawab yang tinggi atas pekerjaannya yaitu dengan pemberian imbalan oleh perusahaan, Ferawaty,dkk (2016). Imbalan yang baik adalah mampu menjamin kepuasan para anggota organisasi yang pada gilirannya memungkinkan organisasi memperoleh, memelihara, dan mempekerjakan sejumlah orang yang dengan berbagai sikap dan perilaku positif bekerja dengan produktif bagi kepentingan organisasi, menurut Siagian (2016 : 253).

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© Hak cipta milik IBI KKG (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 mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.

Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie



Imbalan merupakan penghargaan, imbalan, atau hadiah. Menurut Nawawi

Pratama,dkk (2015), imbalan adalah usaha menumbuhkan perasaan diterima (diakui) di lingkungan kerja, yang menyentuh aspek kompensasi dan aspek hubungan antara para pekerja yang satu dengan yang lainnya. Imbalan diberikan oleh perusahaan dengan tujuan untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Imbalan atau penghargaan diberikan kepada karyawan yang menunjukkan loyalitas terhadap perusahaan, hasil kerja yang baik dan sesuai dengan tujuan perusahaan, disiplin, dan berbudi pekerti yang baik. Hasil kerja seseorang dalam suatu perusahaan tidak hanya dalam bentuk upah atau gaji, akan tetapi juga imbalan yang dimaksudkan untuk memenuhi berbagai kebutuhan dengan berbagai jenis dan bentuknya, seperti program insentif yang biasanya diberikan berdasarkan tingkat keberhasilan perusahaan, program asuransi (jiwa dan kesehatan), program pensiun, dan dapat berupa fasilitas yang diberikan oleh perusahaan. Apabila suatu organisasi tidak mampu mengembangkan dan menerapkan sistem imbalan yang memuaskan karyawan, maka organisasi tersebut tidak hanya akan kehilangan tenaga-tenaga terampil dan berkemampuan tinggi, namun juga akan kalah bersaing di pasaran tenaga kerja, Siagian (2016:254). Maka sangat penting pengembangan dan penerapan dalam pemberian imbalan di suatu organisasi atau perusahaan.

Selain dari pemberian imbalan, hal lain yang dapat mendorong semangat seseorang dan memberikan kepuasan kepada karyawan yaitu dengan memiliki lingkungan kerja yang nyaman. Menurut Robbins dalam Sitinjak (2018), menyatakan bahwa salah satu faktor yang mendorong kepuasan kerja adalah kondisi kerja yang mendukung. Lingkungan kerja perusahaan merupakan suatu faktor yang mendukung terciptanya kepuasan kerja karyawan, kondisi kerja yang baik akan sangat besar pengaruhnya dalam meningkatkan produktivitas karyawan karena

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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 mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.



berperan penting dalam mengurangi rasa lelah serta dapat menghilangkan

atau paling sedikit mengurangi rasa jenuh dan sebaliknya lingkungan kerja yang buruk akan mempengaruhi pekerjaan produktivitas kerja menjadi menurun karena pekerja merasa terganggu dalam pekerjaan, semangat kerja yang rendah, tingkat absensi yang tinggi, tingkat kesalahan dalam melakukan pekerjaan, *turn over* yang tinggi dan lain sebagainya. Lingkungan kerja yang baik akan membuat perusahaan memiliki kemampuan untuk memberikan semangat kerja bagi karyawan sehingga akan berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan, Ardianti,dkk (2018). Lingkungan kerja memiliki dua jenis menurut Sedarmayanti dalam Budianto dan Amelia (2015), yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik. Lingkungan kerja fisik merupakan lingkungan kerja yang berbentuk fisik yang bisa dilihat seperti contohnya pencahayaan, sirkulasi udara, bau tidak sedap, warna, kebisingan, dll. Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi dan yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan. Oleh karena itu, penting bagi perusahaan untuk memperhatikan lingkungan kerja yang nyaman, aman, dan menyenangkan bagi karyawan agar produktivitas karyawan dapat terus meningkat dan tercapainya tujuan yang diinginkan oleh perusahaan.

Berdasarkan penjelasan diatas, pemberian imbalan dan memiliki lingkungan kerja yang nyaman dilakukan agar karyawan memperoleh kepuasan dalam pekerjaannya. Kepuasan kerja sangat dibutuhkan agar karyawan dapat mengerjakan pekerjaannya dengan baik. Kepuasan kerja di artikan sebagai sikap umum seseorang terhadap pekerjaannya atau dapat juga diartikan sebagai perbedaan antara jumlah imbalan/penghargaan yang diterima oleh karyawan dan jumlah yang seharusnya mereka dapatkan, menurut Robbins dalam Ferawaty, dkk (2016).

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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 mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.



Kepuasan kerja dapat pula diartikan sekumpulan perasaan karyawan terhadap

pekerjaannya, apakah senang/suka atau tidak senang/tidak suka sebagai hasil interaksi karyawan dengan lingkungan pekerjaannya atau sebagai hasil penilaian karyawan terhadap pekerjaannya, menurut Priansa dalam Aruan dan Fakhri (2015). Perusahaan perlu memberi perhatian penuh pada faktor-faktor yang menjadi harapan dari karyawan, yang berupa keinginan dan kebutuhan, karena apabila kebutuhan dan keinginan tersebut terpenuhi maka karyawan akan merasa puas sehingga karyawan memiliki semangat kerja yang tinggi. Bentuk kepuasan kerja karyawan akan terlihat dari sikap positif atau negatif dalam diri karyawan, Aoliso dan Hans (2018). Menurut Herzberg dalam Wenno (2018), ciri perilaku pekerja yang puas adalah mereka yang mempunyai motivasi yang tinggi untuk bekerja, mereka lebih senang dalam melakukan pekerjaannya, sedangkan ciri pekerja yang kurang puas adalah mereka yang malas berangkat kerja dan malas melakukan pekerjaannya. Masalah kepuasan kerja menjadi penting sekali untuk diperhatikan, karena kepuasan yang tinggi akan menciptakan suasana kerja yang menyenangkan dan akan mendorong karyawan untuk berprestasi.

PT. XYZ merupakan perusahaan nasional yang bergerak di bidang perlengkapan dan peralatan teknik, seperti *power tools*, *air tools*, *welding machine*, *spray gun*, *air nailer*, *jet cleaner*, disertai dengan *spare-parts* dan aksesoris nya. Perusahaan ini cukup berkontribusi memberi pemasukan negara di bidang industri perdagangan. Agar dapat menghadapi persaingan yang terjadi saat ini, perusahaan ini dituntut untuk terus mengembangkan sumber daya manusia nya agar dapat terus tercapai tujuan dan sasaran perusahaan. Tanpa adanya unsur manusia dalam perusahaan, tidak mungkin perusahaan tersebut dapat bergerak dan berjalan menuju yang diinginkan.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

Hak cipta milik IBI KKG (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 mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.

Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie



Pemeliharaan hubungan yang berlanjut dan serasi dengan para karyawan dalam organisasi juga menjadi sangat penting agar tujuan perusahaan dapat tercapai. Untuk dapat mencapai tujuan dan membangun semangat kerja dari para karyawannya, maka salah satu cara yang dapat dilakukan perusahaan yaitu dengan pemberian imbalan kepada karyawan, karena pemberian imbalan merupakan penggerak dalam diri seseorang yang akan mengarahkan perilaku seseorang dan prestasi kerja orang tersebut, yang akan berperan penting terhadap keberhasilan perusahaan, baik *input* maupun *output* (Ferawaty,dkk, 2016). Berdasarkan hasil observasi yang dilakukan, perusahaan ini memberikan imbalan berupa gaji, bonus untuk karyawan yang selalu hadir tepat waktu, bonus bagi karyawan yang selalu masuk kerja dalam satu bulan penuh, dan pemberian Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Ketenagakerjaan kepada karyawan yang sudah bekerja selama satu tahun di perusahaan ini. Perusahaan ini juga akan memberikan imbalan dalam bentuk lain jika karyawan mencapai target dan omset yang ditetapkan, maka pimpinan akan mengajak karyawan nya untuk makan bersama, namun hal itu sangat jarang dilakukan oleh pimpinan.

Lingkungan kerja perusahaan juga merupakan suatu faktor yang mendukung terciptanya kepuasan kerja karyawan, karena apabila kondisi kerja baik akan sangat besar pengaruhnya dalam meningkatkan produktivitas karyawan namun apabila lingkungan kerja nya buruk maka produktivitas karyawan akan menurun, semangat kerja yang rendah, dan tingkat absensi yang tinggi. Berdasarkan hasil observasi, perusahaan ini terletak berhadapan langsung dengan jalan raya sehingga cukup menimbulkan kebisingan, ruangan di dalam perusahaan ini kurang tertata dengan rapi. Meja kerja karyawan tidak dipisah dan terlihat sangat tidak teratur. Suasana di

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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 mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.



dalam setiap ruangan terlihat tidak terawat dengan baik, contohnya seperti keramik-keramik pecah pada beberapa bagian ruangan yang tidak di perbaiki. Tata letak barang pada setiap ruangan juga sangat tidak beraturan, suhu udara yang tidak terlalu sejuk karena ruangan nya penuh baik itu penuh karna karyawan maupun penuh karena barang-barang. Terlihat juga luas ruang kerja yang kurang memadai sehingga membatasi ruang gerak karyawan.

Imbalan maupun lingkungan kerja jika dikelola dengan baik akan berdampak pada kepuasan kerja. Hal ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang di lakukan oleh Ferawaty, dkk (2016) yang menyatakan bahwa imbalan berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja, dan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Aoliso dan Hans (2018) bahwa adanya pengaruh positif dan signifikan dari variabel independen lingkungan kerja terhadap variabel dependen kepuasan kerja. Kepuasan kerja sangat dibutuhkan agar karyawan dapat mengerjakan pekerjaan nya dengan baik.

Berikut adalah tabel presensi karyawan PT. XYZ selama tahun 2018. Data ini menggambarkan tingkat kepuasan kerja terlihat dari presensi karyawan :

Tabel 1.1
Presensi Karyawan Tahun 2018

Bulan	Total Karyawan	Absen	Telat
Januari	72	18	23
Februari	72	25	28
Maret	71	26	26
April	75	19	20
Mei	75	20	29
Juni	73	22	16
Juli	72	30	15
Agustus	70	20	21
September	72	22	18
Oktober	73	22	18
November	73	17	25
Desember	75	26	17

Sumber : Data diolah, 2020

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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 mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.



Pada Tabel 1.1 dijelaskan bahwa pada bulan Januari – bulan Juli terdapat nilai

Cukup ekstrim pada karyawan yang tidak masuk, nilai yang paling ekstrim untuk karyawan yang tidak masuk terjadi pada bulan Juli sebesar 30 dari 72 karyawan. Sedangkan untuk karyawan yang datang telat terlihat cukup ekstrim pada bulan Januari – bulan Juli, nilai yang paling ekstrim untuk karyawan yang telat terjadi pada bulan Mei sebesar 29 dari 75 karyawan. Absensi yang bernilai besar dapat menggambarkan tingkat ketidakpuasan kerja, yang diduga penyebabnya karena pemberian imbalan yang diberikan atau keadaan lingkungan kerja yang tidak nyaman.

Berdasarkan latar belakang diatas, maka penelitian ini tertarik untuk mengambil judul “Pengaruh Imbalan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. XYZ”.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang diatas, terdapat beberapa masalah yang teridentifikasi :

1. Apakah imbalan berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan PT. XYZ ?
2. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan PT. XYZ ?

C. Batasan Masalah

Berdasarkan uraian identifikasi masalah yang terdapat dalam penelitian agar penelitian ini dapat lebih terarah, maka peneliti membatasi permasalahan yang akan di bahas adalah sebagai berikut :

1. Apakah imbalan berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan PT. XYZ ?
2. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan PT. XYZ ?

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 mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.



D. Batasan Penelitian

Untuk menyederhanakan penelitian ini mengingat adanya keterbatasan didalam melaksanakan penelitian, maka batasan dari penelitian ini sebagai berikut :

1. Lokasi penelitian nya adalah PT. XYZ
2. Sampel dalam penelitian ini adalah karyawan PT. XYZ
3. Instrumen yang digunakan adalah observasi, dan kuesioner.

E. Rumusan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah dan pembatasan masalah, maka dapat dirumuskan masalah penelitian ini sebagai berikut : *Pengaruh Imbalan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. XYZ.*

F. Tujuan Penelitian

- Tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :
1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh imbalan terhadap kepuasan karyawan PT. XYZ
 2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PT. XYZ

G. Manfaat Penelitian

- Manfaat dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :
1. Bagi perusahaan
Diharapkan sebagai bahan pertimbangan dan masukkan bagi perusahaan dalam melakukan strategi yang tepat untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan terutama terkait dengan imbalan dan lingkungan kerja.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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.



2.

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

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie

Bagi pembaca

Sebagai bahan referensi untuk pengembangan ilmu pengetahuan. Selain itu, penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi peneliti lain yang mengadakan penelitian dengan bidang kajian yang sama.

Bagi akademisi

Diharapkan dapat melengkapi bahan penelitian selanjutnya sehingga berguna untuk pengembangan ilmu, khususnya bidang manajemen sumber daya manusia.

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 mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.