

DETERMINASI KOMUNIKASI DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN BANK SYARIAH INDONESIA (BSI) TANGERANG RAYA

Fitria Melinda Aulia Nursantoso

STAI Asy-Syukriyyah Tangerang

fitriamelindaan10@gmail.com

Irwan Maulana

STAI Asy-Syukriyyah Tangerang

irwangravity@gmail.com

Abstract: *This research aims to find out how communication and organizational culture determine employee performance at Bank Syariah Indonesia (BSI) Tangerang Raya. This type of research is quantitative research using primary data. The population in this study was 600 people from the total number of employees at Bank Syariah Indonesia (BSI) Tangerang Raya. The method used in this research is the Outer Model which includes the Individual Item Reliability test, Discriminant Validity, and Realibility test, while the Inner Model includes the R-Squared (R2), Predictive Relevance (Q2) and Path Coefficient value tests. The results of the research show that organizational communication influences the performance of employees of Bank Syariah Indonesia (BSI) Tangerang Raya, while organizational culture does not have a significant impact on the performance of employees of Bank Syariah Indonesia (BSI) Tangerang Raya.*

Keywords: *Communication, Organizational Culture, Employee Performance*

PENDAHULUAN

Perluasan ekonomi syariah di beberapa negara termasuk Indonesia, dipengaruhi oleh perkembangan bank syariah untuk mendorong pertumbuhan ekonomi syariah. Pada bulan Februari 2021 Presiden Joko Widodo meresmikan Bank Syariah Indonesia (BSI) yang merupakan hasil *merger* beberapa bank syariah, yaitu BNI Syariah, BRI Syariah, dan Bank Syariah Mandiri. Dengan adanya *merger* bank syariah tersebut, pemerintah percaya BSI mampu bersaing secara global dan menjadikan BSI sebagai *Top Ten Islamic Bank*.

Menggabungkan dua atau lebih perusahaan adalah proses yang dikenal sebagai *merger*. Dalam *merger* ini, salah satu perusahaan mempertahankan nama, aset perusahaan, dan yang lainnya menjadi perusahaan yang tetap beroperasi. Bank dalam industri jasa dapat melakukan *merger*. Menurut tuntutan masing-masing perusahaan dan keadaan pasar, *merger* memerlukan modifikasi yang unik. BUMN memiliki beberapa bank berbasis syariah di Indonesia, BNI Syariah, BRI Syariah, dan Bank Syariah Mandiri, telah melebur menjadi PT. Bank Syariah Indonesia Tbk.

Kinerja karyawan didefinisikan sebagai hasil kerja setiap individu yang mencakup kuantitas dan kualitas yang telah mereka capai selama melaksanakan kewajiban mereka sesuai dengan tugas yang diberikan oleh organisasi. Konsep kinerja bergantung pada seberapa baik karyawan melakukan tugas yang telah diberikan kepada mereka oleh organisasi. Beberapa indikator tentang kinerja karyawan adalah kualitas, kuantitas, dan keandalan kerja.

Untuk menambahkan suatu kinerja karyawan, terutama di perusahaan perbankan syariah, diperlukan lebih dari satu komponen, salah satunya adalah komunikasi organisasi. Komunikasi di dalam suatu korporasi dinilai penting untuk mencapai tujuan organisasi. Dengan berkomunikasi, seseorang dapat saling berhubungan, bertukar informasi, serta memahami keinginan orang lain, sehingga mereka dapat memperoleh pemahaman dan arahan untuk bertindak.

Budaya organisasi serta kinerja karyawan adalah bagian penting bagi organisasi, yakni budaya suatu organisasi dan kinerja karyawan saling berinteraksi. Meskipun kinerja karyawan baik, hal tersebut tidak dapat menjadi penentu perusahaan tersebut berhasil, tujuan organisasi bisa dapat dicapai jika kinerja karyawan atau sumber daya manusianya berkualitas tinggi. Perusahaan harus mengambil berbagai tindakan untuk memastikan bahwa tenaga kerjanya memiliki kualitas tertinggi dan melakukan yang terbaik. Memberikan motivasi yang kuat adalah cara mendapatkan peluang tersebut, menciptakan lingkungan kerja ramah karyawan, memberi kompensasi yang adil dan layak, dan memberikan pelatihan dan pengembangan staff.

LANDASAN TEORI

1. Komunikasi Organisasi

Komunikasi organisasi adalah cara perusahaan mewakili, menghadirkan, dan membuat iklim serta budaya organisasi, sikap, nilai atau tujuan dengan ciri organisasi dan anggotanya.¹ Penafsiran komunikasi kepada unit-unit komunikasi di dalam perusahaan tertentu disebut sebagai komunikasi organisasi.² Dengan demikian komunikasi organisasi bisa didefinisikan hubungan antara anggota organisasi, baik secara langsung maupun melalui media, yang membantu memahami bagaimana mengelola organisasi.

¹ Katz Daniel dan Robert L. Kahn. *The social psychology of organizations*. Vol. 2. (New York: wiley, 1978)

² R. Wayne Pace dan Don F. Faules, *Komunikasi Organisasi: strategi meningkatkan kinerja perusahaan*. (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2001), hal. 31.

Adapun bentuk komunikasi organisasi dibedakan menjadi beberapa kelompok, antara lain:³

- a. Berdasarkan lawannya bisa dibedakan menjadi 4, yaitu komunikasi satu lawan satu, komunikasi satu lawan banyak, komunikasi banyak lawan atau kelompok lawan satu, dan komunikasi kelompok lawan kelompok.
- b. Berdasarkan segi arahnya, dibedakan menjadi 4, yaitu komunikasi ke atas, komunikasi ke bawah, komunikasi diagonal dan komunikasi horizontal
- c. Berdasarkan sifatnya, dapat dibedakan menjadi komunikasi verbal dan komunikasi nonverbal

2. Budaya Organisasi

Budaya organisasi mengacu pada suatu sistem berbagi arti yang dilakukan oleh para anggota organisasi yang membedakan organisasi tersebut dengan organisasi lainnya.⁴ Budaya organisasi pada hakikatnya nilai-nilai dasar organisasi, yang akan berperan sebagai landasan bersikap, berperilaku, dan bertindak bagi semua anggota organisasi. Budaya organisasi adalah cara orang berperilaku dalam organisasi dan ini merupakan satu set norma yang terdiri dari keyakinan, sikap, nilai-nilai inti, dan pola perilaku bersama dalam organisasi.⁵ Berdasarkan beberapa pengertian di atas secara umum dapat dikatakan bahwa budaya organisasi itu adalah norma perilaku dan nilai-nilai yang dipahami dan diterima oleh semua anggota organisasi dan digunakan sebagai dasar dalam aturan perilaku dalam organisasi tersebut.

Faktor-faktor yang Mempengaruhi Terbentuknya Budaya Organisasi:⁶

- a. Asumsi dasar, Berfungsi sebagai pedoman bagi anggota maupun kelompok dalam organisasi untuk berperilaku
- b. Keyakinan untuk di anut, Keyakinan ini mengandung nilai – nilai yang dapat terbentuk slogan atau moto, asumsi dasar, tujuan umum organisasi, filosofi usaha, atau prinsip – prinsip yang menjelaskan usaha.
- c. Pemimpin atau kelompok pencipta pengembangan budaya organisasi, Budaya organisasi perlu diciptakan dan dikembangkan oleh pemimpin organisasi atau kelompok tertentu dalam organisasi tersebut.

³ M. Anton Athoillah, *Dasar – Dasar Manajemen*. (Bandung: Pustaka Setia, 2010), hal. 219

⁴ Stephen P. Robbins dan Timothy A. OB: *the essentials*. (Pearson Higher Education AU, 2015), hal. 379

⁵ Mia Lasmi Wardiah, *Teori Perilaku dan budaya organisasi*. (Bandung: Pustaka Setia, 2016), hal. 196.

⁶ Pabundu Tika, *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan*. (Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2010), hal.

- d. Pedoman mengatasi masalah, Dalam organisasi terdapat dua masalah pokok yang sering muncul, yakni masalah adaptasi eksternal dan integrasi internal. Kedua masalah tersebut dapat diatasi dengan asumsi dasar keyakinan yang di anut Bersama anggota organisasi.
- e. Berbagi nilai, Dalam budaya organisasi perlu berbagi nilai terhadap apa yang paling penting diinginkan atau apa yang lebih baik atau berharga bagi seseorang.
- f. Pewarisan, Asumsi dasar dan keyakinan yang dianut oleh anggota organisasi perlu diwariskan kepada anggota – anggota baru dalam organisasi sebagai pendoman untuk bertindak dan berperilaku dalam organisasi/perusahaan tersebut.
- g. Penyesuain atau adaptasi, Perlu adanya penyesuaian terhadap pelaksanaan peraturan atau norma yang berlaku dalam organisasi tersebut, serta penyesuaian antara organisasi dengan perubahan lingkungan.

Budaya organisasi dapat diukur dengan dimensi⁷ yaitu Inovasi dan pengambilan risiko, Memperhatikan detail, Orientasi pada hasil, orientasi pada orang, orientasi pada tim, keagresifan, stabilitas.

3. Kinerja Karyawan

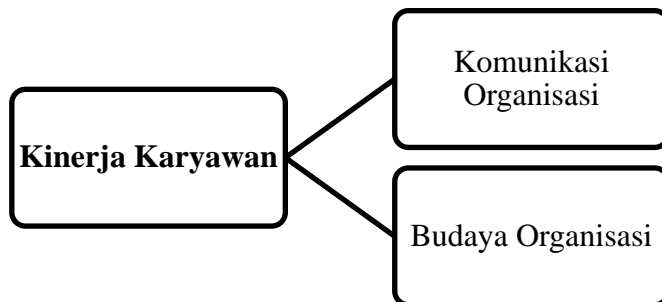
Kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang di hasilkan oleh pegawai sesuai dengan perannya dalam perusahaan.⁸ Penilaian kinerja dapat dipergunakan untuk sejumlah kepentingan organisasi. Manajemen menggunakan evaluasi untuk mengambil keputusan tentang sumber daya manusia. Manfaat kinerja pada dasarnya meliputi: Perbaikan prestasi, dalam bentuk kegiatan untuk meningkatkan prestasi karyawan, Keputusan penempatan, membantu dalam promosi, dan penurunan pangkat pada umumnya. Sebagai perbaikan kinerja pegawai. Sebagai latihan dan pengembangan pegawai. Umpan balik sumber daya manusia. Prestasi yang baik atau buruk di seluruh perusahaan mengidentifikasi seberapa baik sumber daya manusianya berfungsi.

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan meliputi: Kemampuan dan keahlian, kepribadian, dan motivasi kerja. Untuk memudahkan para manajer melakukan penilaian kinerja karyawan maka dikelompokan melalui beberapa aspek atau kriteria dalam kinerja menggunakan dimensi dan indicator kinerja sebagai berikut: kualitas kerja, kuantitas kerja, tanggung jawab, kerjasama, dan inisiatif

⁷ Stephen P. Robbins dan Timothy A. OB: the essentials. (Pearson Higher Education AU, 2015), hal. 357

⁸ Veithzal Rivai dan Deddy Mulyadi, Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi edisi ketiga. (Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada, 2012), hal. 309

Kerangka Konseptual



METODE PENELITIAN

Metode penelitian ini menggunakan metode kuantitatif, penelitian kuantitatif adalah metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, teknik pengambilan sampel pada umumnya dilakukan secara random, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian analisis data bersifat kuantitatif atau statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.⁹

PEMBAHASAN

A. Hasil Analisis Pengukuran Model/*Outer Model*

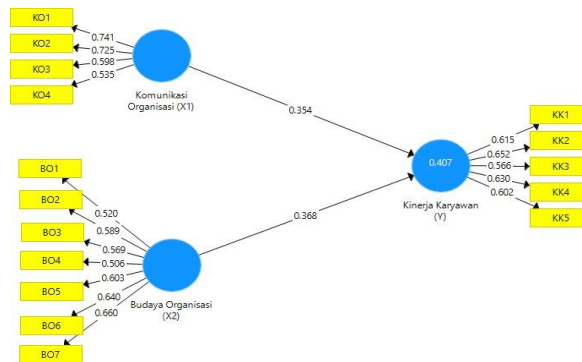
Analisis pengukuran model (*outer model*) dilakukan melalui empat tahap pengujian, yaitu *individual item reliability*, *internal consistency reliability*, *average variance extracted*, dan *disciminant validity*.

1. Uji Individual Item Realibility

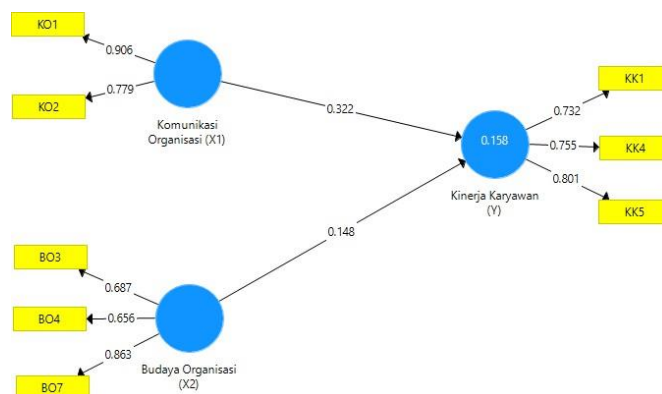
Pengujian ini dilakukan dengan melihat nilai standardized loading factor.

- a. **Factor loading** adalah tahap awal dalam pengujian validas suatu model, syarat faktor loading syaratnya adalah harus $> 0,6$, agar indikator dikatakan valid. Jika tidak valid maka harus dihapuskan dari model.

⁹ Sugiyono, Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. (Bandung: Alfabeta, 2014), hal. 8



Grafik di atas menampilkan variabel laten untuk komunikasi organisasi. Karena nilai factor loadingnya $< 0,6$, maka dua indikator (variabel manifes) yaitu 2, KO3 (0,598) dan KO4 (0,535), harus dihilangkan dari model. Selain itu, BO1 (0,520), BO2 (0,589), BO5 (0,603), dan BO6 (0,640) merupakan empat variabel manifes yang mewakili faktor laten budaya organisasi dan harus dihilangkan dari model. Ada satu indikator yang harus dihilangkan dari model variabel laten kinerja karyawan. Yaitu KK2 (0,623) dan KK3 (0,566). Model pengaruh baru akan terbentuk karena beberapa variabel manifes yang telah dihilangkan. Hal ini memungkinkan untuk analisis lebih lanjut:



b. **Average Variance Extracted (AVE)** adalah nilai yang digunakan dalam pengujian validitas konvergen karena nilai didapat dari keluaran *convergent validity*. Pada penelitian ini, nilai AVE yang diharapkan adalah $> 0,5$, dan maka bila dilihat dari konstruk variabel laten, semua konstruk memiliki nilai di atas 0.5 (atau lebih besar dari 0,5)

	Cronbach's Alpha	rho_A	Composite Reliability	Average Variance Extracted (AVE)
Budaya Organisasi (X2)	0.628	0.735	0.782	0.549
Kinerja Karyawan (Y)	0.641	0.642	0.807	0.582
Komunikasi Organisasi (X1)	0.613	0.674	0.833	0.714

Gambar 4.8 Data nilai Average Variance Extracted

2. Discriminant Validity

Discriminant validity bertujuan untuk menguji sampai seberapa jauh konstruk laten benar benar berbeda dengan konstruk lainnya. Nilai *discriminant validity* yang tinggi memberikan indikasi bahwa suatu konstruk adalah unik dan mampu menjelaskan fenomena yang diukur.

a. Cross Loading

Nilai *cross loading* masing-masing konstruk dievaluasi untuk memastikan bahwa korelasi konstruk dengan item pengukuran lebih besar daripada konstruk lainnya. Nilai *cross loading* yang diharapkan adalah lebih besar dari 0,7.

	Budaya Organisasi (X2)	Kinerja Karyawan (Y)	Komunikasi Organisasi (X1)
BO3	0.687	0.115	0.313
BO4	0.656	0.141	0.245
BO7	0.863	0.267	0.262
KK1	0.16	0.732	0.277
KK4	0.248	0.755	0.284
KK5	0.181	0.801	0.293
KO1	0.323	0.367	0.906
KO2	0.263	0.248	0.779

Model ini memenuhi kriteria validitas diskriminan karena semua indikasi nilai *cross loading* konstruk lebih besar dari *cross loading*.

b. Fornell-Larcker Criterion

Suatu konstruk dikatakan valid yakni dengan membandingkan nilai akar dari AVE (*Fornell-Larcker Criterion*) dengan nilai korelasi antar variabel latent. Nilai akar AVE harus lebih besar dari korelasi antar variabel laten. Jika nilai akar kuadrat AVE setiap konstruk lebih

besar daripada nilai korelasi antar konstruk dengan konstruk lainnya dalam model, maka model tersebut dikatakan memiliki nilai validitas diskriminan yang baik.

Discriminant Validity

	Budaya Organisasi (X2)	Kinerja Karyawan (Y)	Komunikasi Organisasi (X1)
Budaya Organisasi (X2)	0.741		
Kinerja Karyawan (Y)	0.260	0.763	
Komunikasi Organisasi (X1)	0.349	0.373	0.845

Gambar di atas menunjukkan bahwa semua akar dari AVE (*Fornell- Larcker Criterion*) tiap konstruk lebih besar dari pada korelasinya dengan variable lainnya. Karena semua variable latent nilai Akar AVE > Korelasinya dengan konstruk lainnya, Seperti yang ditunjukkan dalam table di atas, syarat validitas diskriminan model ini telah dipenuhi.

c. *Heterotrait-Monotriat Ratio Of Correlations (HTMT)*

HTMT merupakan metode alternatif yang direkomendasikan untuk menilai validitas diskriminan. Metode ini menggunakan multitrait-multimethod matrix sebagai dasar pengukuran. Nilai HTMT harus kurang dari 0,9 untuk memastikan validitas diskriminan antara dua konstruk reflektif.

Discriminant Validity

	Budaya Organisasi (X2)	Kinerja Karyawan (Y)	Komunikasi Organisasi (X1)
Budaya Organi...			
Kinerja Karyaw...	0.359		
Komunikasi Or...	0.577	0.578	

Tabel HTMT diatas menunjukkan bahwa semua nilai HTMT < 0,9 maka dapat dinyatakan bahwa semua konstruk telah valid secara validitas diskriminan berdasarkan perhitungan HTMT.

3. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah sejauh mana hasil pengukuran dengan menggunakan objek yang sama, akan menghasilkan data yang sama. Uji reliabilitas dalam PLS dapat menggunakan dua metode yaitu *cronbach's alpha* dan *composite reliability*.

a. Nilai Composite Reliability

Nilai pada composite reliability dapat digunakan dalam menguji nilai reliabilitas masing-masing indikator pada suatu variabel. Besarnya nilai composite reliability harus $> 0,70$

Construct Reliability and Validity

Matrix	Cronbach's Alpha	rho_A	Composite Reliability	Average Variance Extracted ...
	Cronbach's Alpha	rho_A	Composite Reliability	Average Variance Extracted (AVE)
Budaya Organi...	0.628	0.735	0.782	0.549
Kinerja Karyaw...	0.641	0.642	0.807	0.582
Komunikasi Or...	0.612	0.674	0.832	0.714

meskipun nilai 0,60 masih dapat diterima.

b. Nilai Cronbach's Alpha

Pengujian realibilitas pada penelitian ini dilakukan dengan melihat nilai *Cronbach's Alpha*. Suatu instrumen penelitian dikatakan dapat diandalkan (*reliable*) apabila nilai *Cronbach's Alpha* $> 0,60$.

B. Hasil Analisis Struktur Model/Inner Model

Analisis struktur model dilakukan melalui enam tahapan pengujian, yaitu pengujian *path coefficient* (β), *coefficient of determination* (R^2), *t-test* menggunakan metode bootstrapping, *effect size* (f^2), *predictive relevance* (Q^2), dan *relative impact* (q^2).

1. Coefficient of Determination (R^2)

Nilai *R-squared* (R^2) digunakan untuk menilai seberapa besar pengaruh variabel laten independen tertentu terhadap variabel laten dependen. Terdapat tiga kategori pengelompokan pada nilai *R square* yaitu kategori kuat, kategori moderat, dan kategori

lemah. Nilai *R square* 0,75 termasuk ke dalam kategori kuat, nilai *R square* 0,50 termasuk kategori moderat dan nilai *R square* 0,25 termasuk kategori lemah.¹⁰

R Square

Matrix	R Square	R Square Adjusted
Kinerja Karyawan (Y)	0.158	0.139

Berdasarkan Tabel R Square dapat diketahui nilai R Square untuk kinerja karyawan adalah sebesar 0.158 = 15,8 persen. Artinya adalah bahwa variabel kinerja karyawan dijelaskan oleh komunikasi organisasi dan budaya yang ada di dalamnya adalah kemampuan variabel-variabel bebas yaitu 15,8 percent. Berarti sisanya yaitu sebesar 84,2 persen pengaruh dijelaskan oleh variabel eksternal yang dibahas pada penelitian ini. Karena nilai R square <0,25 oleh karena itu termasuk dalam kategori rendah atau lemah.

2. Predictive Relevance (Q²)

Predictive relevance merupakan suatu uji yang dilakukan dalam menunjukkan seberapa baik nilai observasi yang dihasilkan dengan menggunakan prosedur *blindfolding* dengan melihat pada nilai *Q square*. Jika nilai *Q square* > 0 maka dapat dikatakan memiliki nilai observasi yang baik, sedangkan jika nilai *Q square* < 0 maka dapat dinyatakan nilai observasi tidak baik.

Construct Crossvalidated Redundancy

Total	Case1	Case2	Case3	Case4	Case5	Case6
		SSO	SSE	Q ² (=1-SSE/SSO)		
Budaya Organisasi (X2)		273.000	273.000			
Kinerja Karyawan (Y)		273.000	257.253	0.058		
Komunikasi Organisasi (X1)		182.000	182.000			

¹⁰ Joe F Hair, Christian M. Ringle, and Marko Sarstedt. "PLS-SEM: Indeed a silver bullet." Dalam Journal of Marketing theory and Practice 19.2 (2011): 139-152.

Dapat diketahui dari hasil penelitian bahwa nilai $Q2$ adalah sebesar 0.058 dimana nilai tersebut diatas 0. Dapat dikatakan bahwa variabel kinerja karyawan mempunyai kemampuan yang baik untuk memprediksi model.

3. Path Coefficient (β)

Path Coefficient adalah suatu alat ukur yang dipakai untuk melihat seberapa besar pengaruh dari variabel satu terhadap variabel lainnya. Hal ini dapat dilihat lewat tingkat signifikansinya. Keputusan signifikan atau tidaknya variabel indikator dapat dilakukan dengan membandingkan antara nilai p -value dengan tingkat signifikansi yang dipilih (α). Besarnya nilai α biasanya sebesar 5% (0,05). Selain itu, tingkat signifikansi juga dilihat dari nilai CR (Critical Ratio). Jika nilai $CR > 1,96$ maka variabel dikatakan signifikan dan jika tidak maka tidak signifikan, hal ini sama saja jika p -value $< 0,05$ maka variabel indikator dikatakan signifikan, sedangkan bila p -value $\geq 0,05$ maka variabel indikator dikatakan tidak signifikan.

Path Coefficients

	Original Sampl...	Sample Mean (...)	Standard Devia...	T Statistics (O/...	P Values
Budaya Organisasi (X2) -> Kinerja Karyawan (Y)	0.148	0.205	0.157	0.942	0.346
Komunikasi Organisasi (X1) -> Kinerja Karyawan (Y)	0.322	0.314	0.117	2.758	0.006

Oleh karena itu variabel budaya organisasi (X2) dapat dikatakan terhadap Kinerja Karyawan memiliki pengaruh pada variabel yang tidak signifikan. karena nilai p -value $\geq 0,05$ yaitu 0.346. Namun, terkait dengan variabel Komunikasi Organisasi (X1) terhadap Kinerja Karyawan memiliki pengaruh antar variabel yang signifikan karena nilai p -value $< 0,05$ yaitu 0.006.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan tentang Pengaruh Komunikasi Organisasi dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan Bank Syariah Indonesia Tangerang Raya, dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Dari hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Komunikasi Organisasi (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada Bank Syariah Indonesia Tangerang Raya.

2. Dari hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Budaya Organisasi (X2) tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan (Y) pada Bank Syariah Indonesia Tangerang Raya.

DAFTAR PUSTAKA

- Athoillah, M. Anton. (2010). *Dasar – Dasar Manajemen*. Bandung: Pustaka Setia.
- Hair, J. F., Ringle, C. M., & Sarstedt, M. (2011). PLS-SEM: Indeed a silver *bullet*. *Journal of Marketing theory and Practice*, 19(2), 139-152.
- Katz, D., & Kahn, R. L. (1978). *The social psychology of organizations* (Vol. 2, p. 528). New York: wiley.
- Wardiah, M. L. (2016). *Teori Perilaku dan budaya organisasi*. Bandung: Pustaka Setia.
- Pace, R. Wayne dan Don F. Faules, (diterjemahkan oleh Dedy Mulyana), 2001, *Komunikasi Organisasi Strategi Meningkatkan Kinerja Perusahaan*. Bandung : Remaja Rosdakarya.
- Rivai, V., & Mulyadi, D. (2012). *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi edisi ketiga*. Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada.
- Robbins, S. P., Judge, T. A., & Millett, B. (2015). *OB: the essentials*. Pearson Higher Education AU.
- Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Tika, P. (2010). *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.