

Optimizing Employee Performance: Managing Work Stress, Work Environment and Workload

Lisa Amalia^{1*}, Ety Sri Wahyuni², Chablullah Wibisono³

Faculty of Economics and Business, Universitas Batam, Indonesia^{1*}

Faculty of Economics and Business, Universitas Batam, Indonesia²

Faculty of Economics and Business, Universitas Batam, Indonesia³

*Corresponding Email: lisaamalya@gmail.com

Abstract - The main aim of this study was to conduct a thorough investigation into how work stress, work environment, and workload impact employee performance, both individually and in combination. The research focused on 52 employees employed at PT Inline Flow Specialty. Data collection primarily involved administering questionnaires to the participants, and subsequent analysis was conducted using multiple linear regression within a quantitative research framework. Results from the partial t-test revealed that work stress and work environment significantly influenced employee performance, whereas workload did not demonstrate a significant effect. However, when these factors were considered together, they collectively showed a considerable impact on performance. Further examination of the data revealed that the coefficient of determination (R²) indicated that 24.6% of the variation in performance could be explained by work stress, work environment, and workload. However, the bulk of the variation, accounting for 75.4%, was attributed to other unexplored factors. This underscores the intricate nature of performance determinants in the workplace and suggests avenues for future research to delve deeper into these unexplored factors.

Keywords: Work Stress; Work Environment; Workload; Employee Performance

PENDAHULUAN

Permasalahan manajemen personalia merupakan permasalahan serius karena keberhasilan manajemen dan faktor lainnya tidak terlepas dari kualitas pekerja yang dimilikinya. Jika orang-orang di perusahaan baik, maka keseluruhan perusahaan juga baik. Kehadiran karyawan yang efisien dan efektif dalam perusahaan memegang peranan penting dalam mendorong pertumbuhan dan perkembangan yang pesat.

Perusahaan mempunyai keinginan untuk mencapai hasil yang baik, dengan kata lain memperoleh keuntungan, dalam segala kegiatan usaha yang dijalankannya. Karenanya karyawan sangat diperhitungkan dalam penyusunan indikator keberhasilan perusahaan dalam struktur perusahaan, serta

pengelolaannya perlu direncanakan dan dilaksanakan secara efektif. Kehadiran karyawan yang efektif mempengaruhi kinerja perusahaan secara umum serta bidang lain seperti budaya perusahaan, kualitas produk atau layanan, dan citra merek. Dalam lingkungan bisnis yang semakin kompetitif, memiliki tim yang berbakat dan efisien adalah kunci keberhasilan perusahaan. Manajemen tenaga kerja yang efektif juga memungkinkan perusahaan merespons perubahan bisnis dengan cepat dan memanfaatkan peluang baru.

Tidak hanya itu, berinvestasi dalam pengembangan karyawan juga dapat meningkatkan retensi karyawan berkualitas tinggi, mengurangi pelatihan ulang dan pergantian karyawan, serta memastikan pekerjaan yang lebih baik dan produktif.

Perusahaan yang mengelola karyawannya dengan baik juga cenderung memiliki kepuasan karyawan yang lebih tinggi sehingga dapat berdampak positif pada produktivitas dan kreativitas. Perencanaan dan pengelolaan tenaga kerja memiliki urgensi tertinggi dalam dalam perencanaan perusahaan dalam perolehan dan pertahanan keunggulan kompetitif di pasar.

PT. Inline Flow Specialty Berkantor pusat di Batam dan bergerak di sektor minyak dan gas.

PT. Inline Flow Specialty tentu memandang tenaga kerjanya sebagai aset yang perlu mendapat perhatian untuk menjamin retensi karyawan yang berkinerja tinggi. Hal ini sangat penting untuk kelancaran operasional dan efisiensi tinggi di perusahaan. Pegawai merupakan pilar yang menunjang segala aktivitas dan mencapai tujuan perusahaan. Oleh karena itu, memastikan karyawan tetap berkomitmen, termotivasi dan berkomitmen tinggi terhadap perusahaan adalah prioritas utama manajemen PT. Inline Flow Specialty. Dalam upaya untuk menciptakan lingkungan kerja yang memadai, memberikan kesempatan pengembangan profesional, dan mengakui kontribusi luar biasa karyawan merupakan bagian dari strategi perusahaan untuk mencapai kesuksesan jangka panjang. Salah satu tugas terpenting suatu perusahaan untuk mencapai tujuannya adalah menciptakan lingkungan kerja yang baik daripada stres dan beban kerja yang berlebihan. Tantangan yang dihadapi perusahaan ketika menghadapi berbagai permasalahan yang berdampak pada kinerja karyawan sangatlah kompleks. Salah satu hambatan utama produktivitas karyawan adalah stres kerja, lingkungan kerja yang tidak mendukung, dan terlalu banyak pekerjaan yang mereka hadapi sehari-hari.

Oleh karena itu, manajemen perusahaan harus mempunyai kemampuan memotivasi karyawannya agar kreatif dan kreatif guna mengatasi permasalahan tersebut. Ketika lingkungan seperti itu tercipta, maka akan muncul gairah dan

antusiasme di antara para anggota organisasi bisnis, yang akan meningkatkan kinerja mereka dalam mencapai tujuan bisnis.

Tergantung pada sifat masalahnya, struktur masalahnya adalah sebagai berikut:

1. Apakah stress kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Inline Flow Specialty?
2. Apakah lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Inline Flow Specialty?
3. Apakah beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Inline Flow Specialty?
4. Apakah stress kerja, lingkungan kerja dan beban kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan PT. inline Flow Specialty?

LITERATUR

1. Stress Kerja

Stress merupakan sumber atau stressor kerja yang menyebabkan seorang individu bereaksi secara fisiologi, psikologi, dan perilaku (Siagian, 2016). Stress Kerja merupakan suatu keadaan atau kondisi ketegangan yang dikaitkan dengan suatu peluang, kendala maupun tuntutan Stress bisa dipahami sebagai faktor atau pemicu tekanan di tempat kerja yang memicu respons fisik, psikologis, dan perilaku dari individu. Stress kerja merujuk pada keadaan ketegangan yang terkait dengan situasi tertentu, baik itu peluang, hambatan, maupun tuntutan. Gejala stress kerja dapat diamati melalui berbagai tanda-tanda stress di lingkungan kerja:

- a. Kurangnya kepuasan dalam pekerjaan
- b. Penurunan performa
- c. Hilangnya semangat dan stamina
- d. Kelancaran komunikasi terganggu
- e. Pengambilan keputusan yang buruk
- f. Kurangnya kreativitas dan inovasi
- g. Terjebak dalam pekerjaan yang tidak menghasilkan

2. Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja merupakan faktor yang sangat signifikan bagi karyawan dalam menjalankan tugas-tugas mereka. Dengan memperhatikan lingkungan kerja yang kondusif atau menciptakan kondisi kerja yang mampu memotivasi karyawan, hal ini akan berdampak pada tingkat semangat mereka dalam bekerja. Sunyoto (2012: 43) menyatakan bahwa lingkungan kerja mencakup semua elemen di sekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi mereka dalam menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan, seperti kebersihan, suasana, pencahayaan, dan lain sebagainya.

Sunyoto (2012: 44) juga menguraikan indikator-indikator lingkungan kerja sebagai berikut:

- a. Interaksi antara karyawan
- b. Intensitas kebisingan di lingkungan kerja
- c. Ketentuan kerja
- d. Pencahayaan
- e. Aliran udara
- f. Keselamatan

3. Beban Kerja

Menurut Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 12 Tahun 2008 Pasal 7 ayat (2), beban kerja merujuk pada jumlah pekerjaan yang harus diselesaikan oleh suatu jabatan atau unit organisasi, yang diukur dari volume pekerjaan dan norma waktu. Menurut definisi yang diberikan oleh Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara, beban kerja adalah sejumlah target pekerjaan atau hasil yang harus dicapai dalam periode waktu tertentu (Keputusan Menteri

Pendayagunaan Aparatur Negara Nomor: KEP/75/M.PAN/7/2004, Bagian II A.5). Tarwaka (2011:106) menjelaskan bahwa beban kerja merujuk pada kondisi pekerjaan yang memuat deskripsi tugas yang harus diselesaikan dalam batas waktu yang telah ditetapkan. Koesomowidjojo (2017:33) mengemukakan indikator dari beban kerja sebagai berikut:

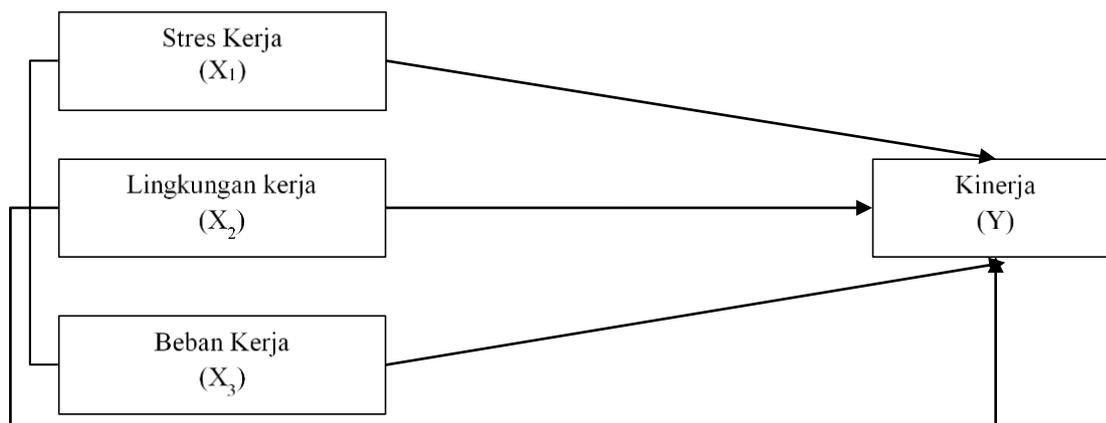
- a. Situasi pekerjaan
- b. Manajemen waktu kerja
- c. Tujuan yang harus dipenuhi

4. Kinerja Karyawan

Bangun (2012:231) menjelaskan bahwa kinerja adalah hasil dari pekerjaan individu yang telah dicapai sesuai dengan persyaratan yang ditetapkan. Setiap pekerjaan memiliki persyaratan khusus yang harus dipenuhi untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan, yang umumnya dikenal sebagai standar pekerjaan. Sutrisno (2012:189) mengidentifikasi enam indikator kinerja karyawan sebagai berikut:

- a. Output pekerjaan
- b. Pengetahuan terkait pekerjaan
- c. Tindakan proaktif
- d. Ketangkasan berpikir
- e. Sikap
- f. Ketepatan waktu.

Berdasarkan identifikasi masalah dan tinjauan teoritis, sebuah kerangka penelitian dan hipotesis sementara dirumuskan sebagai berikut:



Gambar 1. Kerangka Konseptual

Hipotesis penelitian dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Stress kerja berdampak secara signifikan pada kinerja karyawan di PT. Inline Flow Specialty.
2. Kondisi lingkungan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Inline Flow Specialty.
3. Beban kerja memengaruhi kinerja karyawan di PT. Inline Flow Specialty secara signifikan.
4. Secara keseluruhan, stress kerja, lingkungan kerja, dan beban kerja berkontribusi secara signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Inline Flow Specialty.

METODE PENELITIAN

Dalam kajian ini, pendekatan yang diadopsi adalah metode penelitian kuantitatif. Untuk mengukur fenomena sosial yang diteliti, aspek-aspek variabel dan indikator diperinci. Data yang digunakan dalam analisis adalah data primer yang diperoleh melalui penyelenggaraan kuesioner kepada responden. Kuesioner tersebut merangkum beragam pertanyaan atau pernyataan tertulis dengan tujuan untuk mendapatkan tanggapan langsung dari responden.

Populasi yang menjadi subjek kajian ini adalah 52 karyawan PT. Inline Flow Specialty. Metode pemilihan sampel yang digunakan adalah sensus, di mana keseluruhan populasi diikutsertakan dalam

penelitian.

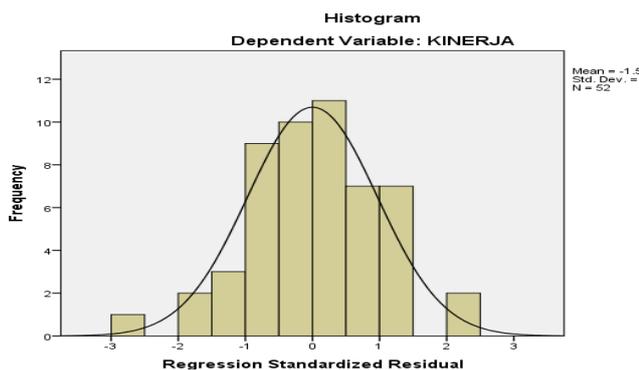
HASIL DAN PEMBAHASAN

PT. Inline Flow Specialty, berlokasi di Kawasan Puri Industrial Park 2000 Blok D No. 3 Batam Centre, Batam, didirikan pada tahun 2011. Perusahaan ini didirikan oleh sekelompok individu yang memiliki pengalaman lebih dari 20 tahun dalam bidang aplikasi saringan, filtrasi, katup, dan bejana tekan. Perusahaan ini mengkhususkan diri dalam merancang dan memproduksi berbagai produk seperti saringan, katup, bejana tekan, skid, tangki penyimpanan, dan spool pipa yang digunakan dalam berbagai industri seperti Minyak & Gas, Pembangkit Listrik, Petrokimia, dan sektor-sektor lainnya.

1. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Rumengan et al. (2020:104) menjelaskan bahwa tujuan dari pengujian normalitas adalah untuk mengevaluasi apakah distribusi data sesuai atau mendekati pola normal, yang sering disebut sebagai distribusi lonceng. Data yang dianggap baik adalah data yang memiliki pola yang mendekati distribusi normal, artinya data tersebut tidak menunjukkan kemiringan signifikan ke arah kiri atau kanan.



Gambar 2. Hasil Uji Normalitas dalam Histogram

Berdasarkan Gambar 2 yang terlampir, hasil pengujian normalitas pada histogram residu menunjukkan bahwa data tersebut mengikuti distribusi normal, yang terbukti dari bentuk lonceng pada grafik. Hal ini merupakan persyaratan penting untuk melaksanakan uji regresi.

b. Uji Multikolinieritas

Tabel 1. Hasil Uji Multikolinieritas Coefficients^a

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
(Constant)		
Stress Kerja	.703	1.423
Lingkungan Kerja	.732	1.367
Beban Kerja	.934	1.070

Dari tabel tersebut, dapat disimpulkan bahwa nilai Variance Inflation Factor (VIP)

Tabel 2. Hasil Uji Regresi Berganda Coefficients^a

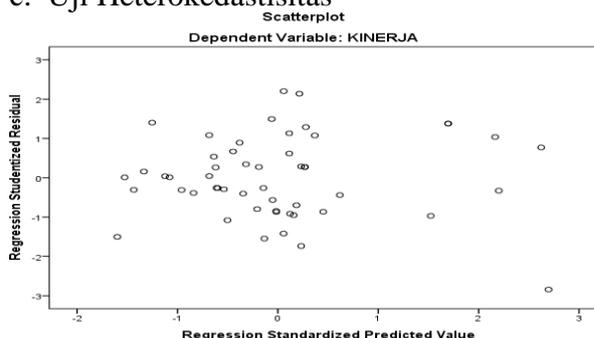
Model	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics		
					B	Std. Error	Tolerance
1	(Constant)						
	Stress Kerja	19.439	8.016	2.425	.019		
	Lingkungan Kerja	-.244	.110	-2.217	.031	.703	1.423
	Beban Kerja	.834	.215	3.875	.000	.732	1.367
		.102	.156	.085	.517	.934	1.070

a. Dependent Variable: Kinerja

Dari hasil pengujian individu yang tercantum dalam tabel di atas, sebuah model

untuk Stress Kerja adalah 1.423, untuk Lingkungan Kerja adalah 1.367, dan untuk Beban Kerja adalah 1.070. Hal ini mengindikasikan bahwa tidak ada tanda-tanda multikolinieritas di antara variabel-variabel tersebut, karena semua nilai VIF berada di bawah batas toleransi yang telah ditetapkan (yaitu tidak melebihi 4 atau 5).

c. Uji Heterokedastisitas



Gambar 3. Hasil Uji Heterokedastisitas

Dari ilustrasi pada Gambar 3, kesimpulan yang dapat ditarik adalah bahwa penelitian ini tidak menunjukkan adanya asumsi klasik heteroskedastisitas. Hal ini terlihat dari persebaran titik-titik data yang tidak terkonsentrasi di atas atau di bawah nilai 0, serta tidak menunjukkan pola tertentu.

Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda menyiratkan sebuah model regresi yang melibatkan lebih dari satu variabel independen dan satu variabel dependen

regresi dapat dirumuskan sebagai berikut.

$$Y = 19.439 - 0,244X_1 + 0,834X_2 + 0,102X_3 + e$$

Dari persamaan regresi di atas, maka dapat diuraikan sebagai berikut:

1. konstanta (a) dalam persamaan regresi adalah 19,434 dengan parameter yang bersifat positif. Ini menandakan bahwa ketika nilai Stress Kerja (X1), Lingkungan Kerja (X2), dan Beban Kerja (X3) adalah nol, maka kinerja karyawan akan mencapai nilai 19,434.
2. Koefisien negatif menunjukkan dampak negatif dari stres kerja terhadap kinerja. Semakin tinggi tingkat stres kerja, kinerja karyawan akan menurun. Nilai koefisien b_1 sebesar 0,224 menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu poin dalam skor stres kerja akan menghasilkan penurunan kinerja sebesar 0,224, dengan asumsi variabel lainnya tetap.
3. Koefisien positif menunjukkan dampak positif dari lingkungan kerja terhadap kinerja. Semakin baik dan nyaman lingkungan kerja, kinerja karyawan akan meningkat. Nilai koefisien b_2 sebesar 0,834 menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu poin dalam skor lingkungan kerja akan menyebabkan peningkatan kinerja sebesar 0,834, dengan asumsi variabel lainnya tetap.
4. Koefisien positif juga menunjukkan dampak positif dari beban kerja terhadap kinerja. Semakin tinggi beban kerja, kinerja karyawan akan meningkat. Nilai koefisien b_3 sebesar 0,102 menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu poin dalam skor beban kerja akan menghasilkan peningkatan kinerja sebesar 0,102, dengan asumsi variabel lainnya tetap.

Uji Signifikan Parsial (Uji Statistik t)

Uji t-test dipergunakan untuk mengevaluasi signifikansi pengaruh parsial variabel independen terhadap variabel terikat (Dependent Variable). Berdasarkan hasil statistik yang tertera dalam Tabel 2 di atas, dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut

dalam konteks pengambilan keputusan:

1. Hipotesis yang dikemukakan dalam penelitian ini adalah bahwa Stress Kerja memiliki dampak terhadap kinerja. Hasil uji t menunjukkan nilai t hitung sebesar -2,217 dengan tingkat signifikansi 0,031, yang lebih kecil dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa stres kerja secara signifikan mempengaruhi kinerja.
2. Hipotesis dalam penelitian ini adalah bahwa Lingkungan Kerja mempengaruhi kinerja. Hasil uji t menunjukkan nilai t hitung sebesar 3,875 dengan tingkat signifikansi 0,000, yang lebih kecil dari 0,05. Ini menegaskan bahwa Lingkungan Kerja memiliki dampak signifikan terhadap kinerja.
3. Hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah bahwa Beban Kerja berpengaruh terhadap kinerja. Hasil uji t menunjukkan nilai t hitung sebesar 0,653 dengan tingkat signifikansi 0,517, yang lebih besar dari 0,05. Dari hasil ini, dapat disimpulkan bahwa Beban Kerja tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja.

Uji signifikan Simultan (Uji Statistik F)

Uji F digunakan untuk mengevaluasi dampak variabel independen secara keseluruhan terhadap variabel dependen. Hasil pengujian ini dapat ditemukan dalam Tabel 3 di bawah ini:

Tabel 3 menampilkan hasil uji F yang digunakan untuk menguji dampak variabel bebas secara simultan terhadap variabel terikat. Uji ini memberikan gambaran tentang seberapa signifikan pengaruh gabungan dari variabel independen terhadap variabel dependen dalam penelitian ini. Analisis F ini mengukur kekuatan model regresi secara keseluruhan, membantu peneliti dalam menilai apakah model regresi yang dibangun secara keseluruhan relevan dan berarti dalam menjelaskan fenomena yang diamati.

Tabel 3. Hasil Uji F Test
ANOVA^a

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	251.414	3	83.805	5.222	.003 ^b
Residual	770.355	48	16.049		
Total	1021.769	51			

a. Dependent Variable: Kinerja Kerja

b. Predictors: (Constant), Beban Kerja, Lingkungan Kerja, Stress

Dalam Tabel 3 terlihat nilai uji F = 5.222 dengan tingkat signifikansi (sig) = 0,003. Karena nilai signifikansi $0,003 < 0,05$, ini menunjukkan penolakan H_0 dan penerimaan H_a . Dengan demikian, model regresi yang telah dibangun terbukti signifikan. Artinya, Stress Kerja, Lingkungan Kerja, dan Beban Kerja secara bersama-sama berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja.

Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Analisis ini bertujuan untuk mengevaluasi seberapa besar dampak atau

kontribusi yang diberikan oleh variabel independen terhadap variabel dependen. Melalui analisis ini, kita dapat memahami seberapa besar peran variabel independen dalam menjelaskan variasi atau perubahan yang terjadi pada variabel dependen. Hal ini membantu kita untuk lebih mendalam dalam memahami hubungan antara variabel-variabel yang diamati dalam konteks penelitian ini. Dengan demikian, kita dapat mengidentifikasi faktor-faktor yang memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel dependen dan mengevaluasi sejauh mana variabel independen dapat menjelaskan perilaku atau fenomena yang diamati.

Tabel 4. Analisis Koefisien Determinasi (R^2)
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.496 ^a	.246	.199	4.006

a. Predictors: (Constant), Beban Kerja, Lingkungan Kerja, Stress Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja

Dalam Tabel 4, terlihat bahwa nilai R-Square (R^2) adalah 0,246, yang menunjukkan bahwa koefisien Determinasi (R^2) mencapai 24,6%. Hal ini menggambarkan bahwa sekitar 24,6% dari variasi dalam kinerja dapat dijelaskan oleh variabel Stress Kerja, Lingkungan Kerja, dan Beban Kerja. Namun, sebesar 75,4% sisanya ($100\% - 24,6\%$) masih diarahkan pada faktor-faktor lain yang tidak termasuk dalam lingkup penelitian ini. Analisis ini memberikan wawasan yang mendalam tentang seberapa baik model regresi yang dibangun mampu menjelaskan variasi dalam kinerja, serta mengidentifikasi

faktor-faktor lain yang mungkin berkontribusi pada variasi tersebut. Ini juga menyoroti pentingnya mempertimbangkan faktor-faktor lain yang tidak dipertimbangkan dalam penelitian untuk pemahaman yang lebih holistik tentang fenomena yang diamati.

REFERENSI

Angelina Eleonora Rumengan, Ety Sri Wahyuni, Faris Ramadhan, Dahlan Gunawan. Does Organizational Commitment Mediate the Relationship Between Motivation and Organizational Citizenship Behavior?.

- Budapest International Research and Critics Institute-Journal. Volume-5 Issue-3, Agustus 2022.
- Arikunto Suharsimi. 2011. *Manajemen Penelitian*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Davis, Keith., 2011. *Fundamental Organization Behavior*. Jakarta: Erlangga
- Dessler, Gary., 2011, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenhallindo
- Fattah, Nanang. 2015. *Landasan Manajemen Pendidikan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya
- Gibson, James L., Invancevich, John M., dan Donnelly, Jame H. Jr., 2008. *Organisasi*. Jakarta: Bina Aksara.
- Hamzah, 2012. Teori Motivasi dan Pengukurannya: *Analisis Di Bidang Pendidikan*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Handoko, Hani. 2010. *Manajemen*. Yogyakarta: BPFE UGM.
- Handoko, T Hani, 2010. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFEUGM.
- Handoko, T Hani. 2011. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFEUGM.
- Henry Aspan, Ety Sri Wahyuni, Ari Prabowo, Ami Natuz Zahara, Ika Novita Sari. Individual Characteristics and Job Characteristics on Work Effectiveness in the State-Owned Company: the Moderating Effect of Emotional Intelligence. *International Journal of Innovation, Creativity and Change (IJICC)*. Volume-13 Issue-6, 2020.
- Henry Aspan, Ety Sri Wahyuni, Sjahril Effendy, Syaiful Bahri, Muis Fauzi Rambe, Febrian Bodro Saksono. The Moderating Effect of Personality on Organizational Citizenship Behavior: the Case of University Lecturers. *International Journal of Recent Technology and Engineering (IJRTE)* Volume-8 Issue-2S, July 2019.
- Maryoto, Susilo, 2013, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE UGM.
- Rumengan, Jemmy. 2010. *Metodologi Penelitian dengan SPSS*. Batam. Uniba Press.
- Rumengan, Jemmy. 2012. *Metodologi Penelitian dengan SPSS*. Batam: Uniba Press.
- Salusu, J. 2015. *Pengambilan Keputusan Sitratetik*. Jakarta: Grasindo.
- Sedarmayanti, 2011, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Refika Aditama.
- Siagian, P Sondang, 2011, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sudjana. 2011. *Metode Statistik*. Bandung Tarsito
- Sutarto. 2011. *Dasar-Dasar Kepemimpinan Administrasi*, Yogyakarta :Ghalia Indonesia
- Timpe, A Dale. 2010. *Kinerja*. Terjemahan Sofyan Cikmat Jakarta: PT. Gramedia Asri Media.