

GAMBARAN TURNOVER INTENTION PADA KARYAWAN DI CV. REKSA KARYA MANDIRI

Alifah Zahra Zhafirah¹, Widia Lestari², Nurul Fitria Hasbi³, Nursyafinka
Elzapritasari⁴, Izura Rochma⁵

102222013@univbatam.ac.id, izura@univbatam.ac.id

Program Studi Psikologi Universitas Batam

Abstrak:

Penelitian ini bertujuan untuk menggambarkan *turnover intention* pada karyawan CV. Reksa Karya Mandiri. *Turnover Intention* merupakan keinginan karyawan untuk meninggalkan pekerjaannya yang dipengaruhi oleh berbagai faktor seperti kepuasan kerja, komitmen organisasi, harapan karir, serta budaya organisasi. Penelitian dilakukan dengan metode kuantitatif deskriptif menggunakan kuesioner yang dikembangkan berdasarkan model Mobley (1977), di adaptasi dari literatur terkait. Sampel terdiri dari 48 karyawan yang dipilih, ada total populasi dengan rentang usia 19-49 tahun Hasil analisis menunjukkan bahwa 25% responden memiliki tingkat *turnover intention* yang tinggi, 54% berada pada tingkat sedang, dan 21% berada pada tingkat rendah. Faktor yang paling dominan dalam *turnover intention* adalah orientasi pribadi dengan persentase 31,37%, diikuti oleh pertumbuhan karir (22%) dan harapan karir (20,38%). Sementara itu, faktor budaya organisasi memiliki pengaruh paling kecil, yaitu sebesar 11,14%.

Kata kunci: Turnover Intention, Karyawan

Abstract:

This research aims to describe turnover intention among CV employees. Mandiri Mutual Work. Turnover Intention is an employee's desire to leave their job which is influenced by various factors such as job satisfaction, organizational commitment, career expectations, and organizational culture. The research was conducted using a descriptive quantitative method using a questionnaire developed based on the Mobley (1977) model, adapted from related literature. The sample consisted of 48 selected employees, there was a total population with an age range of 19-49 years. The results of the analysis showed that 25% of respondents had a high level of turnover intention, 54% were at a medium level, and 21% were at a low level. The most dominant factor in turnover intention is personal orientation with a percentage of 31.37%, followed by career growth (22%) and career expectations (20.38%). Meanwhile, organizational culture factors have the smallest influence, namely 11.14%.

Keyword: Turnover Intention, Employee

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia (SDM) adalah aset penting bagi perusahaan untuk mencapai tujuannya. Manusia merupakan sumber daya yang dinamis dan selalu dibutuhkan dalam proses produksi barang dan jasa. Kualitas perusahaan bergantung pada SDM berkualitas yang mampu mengelola sumber daya lain secara optimal. Namun, kinerja perusahaan dapat menurun karena berbagai kondisi dan perilaku karyawan, salah satunya adalah *turnover intention* (keinginan keluar) yang berakibat pada keputusan karyawan untuk keluar dari perusahaan secara sukarela (*voluntary turnover*). Fenomena *turnover* menjadi masalah utama bagi perusahaan, karena karyawan merupakan investasi perusahaan yang berdampak besar terhadap efektifitas dan efisiensi perusahaan. Peristiwa *turnover* dapat berdampak negatif pada perusahaan, dalam hal dana, sumber daya, dan motivasi karyawan. Jika *turnover* terjadi, itu artinya perusahaan telah kehilangan sebagian karyawan. Kehilangan karyawan ini harus digantikan dengan karyawan yang baru, serta perusahaan juga harus menanggung seluruh biaya yang keluar, mulai dari perekrutan hingga menyiapkan tenaga kerja (Aisyah Nur Jannavi & Kristiana Sri Utami, 2024).

Permasalahan *turnover intention* sendiri merupakan hal klasik yang biasa

dihadapi sebuah perusahaan. Tidak terkecuali pada salah satu perusahaan konstruksi bangunan di kota Batam. *Turnover intention*, atau keinginan karyawan untuk keluar dari perusahaan, perlu mendapat perhatian serius karena dapat memengaruhi pendapatan perusahaan. Keinginan berpindah yang tinggi juga mengakibatkan organisasi tidak efektif karena perusahaan kehilangan karyawan yang berpengalaman dan perlu melatih kembali karyawan baru. Di sisi lain, *turnover intention* yang rendah membantu perusahaan menghemat biaya dan meningkatkan efektivitas dan efisiensi (Fauzi dkk., 2022).

Menurut survei Mercer, perusahaan di Asia Tenggara salah satunya Indonesia mengalami kesulitan dalam mempertahankan karyawan, ini membuktikan bahwa peristiwa *turnover* di Indonesia masih cukup sering terjadi. Ketidakpuasan terhadap gaji, tunjangan, dan perkembangan karir menjadi pendorong utama *turnover* karyawan (mercer, t.t.). Peristiwa *turnover* tentu diawali dengan keinginan karyawan untuk meninggalkan Perusahaan atau *turnover intention*. *Turnover Intention* adalah perilaku atau sejauh mana tenaga kerja memiliki pikiran untuk meninggalkan pekerjaannya secara sukarela. Keberhasilan atau kegagalan suatu perusahaan hanya dapat ditentukan oleh tingginya tingkat *turnover*

karyawan. Tingkat administrasi dapat dilihat sebagai salah satu faktor tingginya tingkat *turnover* karyawan dalam organisasi. Perusahaan dapat mengantisipasi perubahan jika disebabkan oleh faktor usia dengan mempersiapkan kandidat baru untuk posisi karyawan. Namun, dalam hal *turnover* dikarenakan faktor keluar, sulit bagi perusahaan untuk mencari personil pengganti, yang memakan waktu dan biaya. Niat karyawan untuk keluar dapat merugikan suatu organisasi, terutama jika menyebabkan seorang karyawan keluar (Fauzi dkk., 2022).

Menurut Ardan dan Jaeleni (2021) "*Turnover intention* adalah kecendrungan atau niat karyawan untuk berhenti bekerja dari pekerjaannya secara sukarela karena pilihan pribadi". Menurut Mobley dalam Ardan dan Jaeleni (2021) "*Turnover Intention* adalah hasil evaluasi individu mengenai lanjutan hubungannya dengan perusahaan dimana dia bekerja namun belum diwujudkan dalam tindakan nyata. Menurut Yucel (2021) "*Turnover intention* diartikan sebagai faktor mediasi antara sikap niat untuk berhenti dan benar-benar keluar dari suatu organisasi." Robbins dan Judge (2018) mengemukakan bahwa *turnover intention* adalah kecenderungan dimana seorang karyawan memiliki kemungkinan untuk meninggalkan perusahaan baik secara sukarela maupun tidak sukarela yang disebabkan oleh kurang

menariknya pekerjaan saat ini atau tersedianya alternatif pekerjaan lain. Kemudian Hanoto (2002) berpendapat bahwa *turnover intention* adalah keinginan untuk keluar dari perusahaan, banyak alasan yang menyebabkan timbulnya *turnover intention* diantaranya mendapatkan pekerjaan yang lebih baik dari sebelumnya (uajy_bab 2.pdf, t.t.).

Teori *turnover intention* merujuk pada pemahaman tentang alasan dan faktor yang mempengaruhi niat karyawan untuk meninggalkan organisasi mereka. Model Mobley 1977 menjelaskan hubungan antara kepuasan kerja dan *turnover*. Mobley mengidentifikasi bahwa ketidakpuasan kerja dapat memicu niat untuk meninggalkan pekerjaan, yang kemudian dapat berujung pada tindakan nyata untuk keluar dari organisasi. Saeed et al. (2014) menyatakan bahwa *turnover intention* dipengaruhi oleh kepuasan kerja dan komitmen organisasional. Kepuasan kerja adalah sebuah tanggapan afektif atau emosional terhadap berbagai segi pekerjaan seseorang (Kreitner dan Kinicki, 2014:169). Faktor lain yang mempengaruhi *turnover intention* adalah komitmen organisasional. Menurut Rehman et al. (2014) komitmen organisasional adalah suatu keadaan sejauh mana seorang pekerja mengenali organisasi dan memiliki keinginan untuk melanjutkan karirnya dalam organisasi tersebut. Komitmen

organisasional berpengaruh terhadap *turnover intention* karyawan dapat ditimbulkan akibat rendahnya komitmen karyawan terhadap organisasi yang ditunjukkan oleh sikap acuh tak acuh terhadap pekerjaannya dan semakin lama akan cenderung ingin keluar dari organisasi. Sebaliknya, jika seorang karyawan memiliki rasa komitmen yang tinggi, akan cenderung memiliki rasa loyalitas pada organisasi, bekerja secara maksimal dan tetap berada di dalam organisasi (Susilo & Satrya, 2019).

METODE PENELITIAN

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif deskriptif dengan teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner yang disebar secara *online (google form)* terhadap karyawan yang di dalamnya memuat format kriteria mengenai *turnover intention*. Metode tersebut digunakan untuk mendapatkan gambaran TI pada pekerja di CV. Reksa Karya Mandiri. Penelitian deskriptif kuantitatif adalah penelitian yang menggambarkan, menjelaskan, dan mengkaji suatu fenomena dengan menggunakan data berupa angka. Penelitian ini tidak bertujuan untuk menguji hipotesis tertentu (Nurhabiba & Misdalina, 2023). Pada penelitian ini juga dilakukan metode wawancara yang merupakan suatu teknik pengumpulan data

melalui kontak antara pengumpul data dengan sumber data. Variabel utama dalam penelitian ini adalah *turnover intention*.

Penelitian ini menggunakan total populasi untuk mendapatkan sampel partisipan. Pengambilan sampel populasi total merupakan jenis teknik pengambilan sampel bertujuan di mana Anda memilih untuk memeriksa keseluruhan populasi (yaitu, populasi total) yang memiliki serangkaian karakteristik tertentu (Disertation, t.t.). Terdapat 48 pekerja dari CV. Reksa Karya Mandiri yang bersedia untuk berpartisipasi dalam penelitian ini, mulai dari usia 19-49 tahun, berjenis kelamin perempuan dan laki-laki, pekerja dari 5 departemen di Perusahaan dari posisi Staf hingga Konsultan Bangunan. Semua partisipan dalam penelitian telah mengisi data dengan benar, sehingga menghasilkan ukuran sampel sejumlah 48 partisipan (27 perempuan dan 21 laki-laki). Instrumen penelitian yang digunakan merupakan kuesioner yang diambil secara daring. Setiap partisipan mengisi kuesioner melalui *google form* yang berisikan sejumlah pertanyaan yang berhubungan dengan TI pekerja. Instrumen pada penelitian ini terbagi menjadi sampel demografi partisipan dan TI *Questionnaire* yang dikembangkan oleh Mobley (1977) yang di adaptasi dari jurnal psikologi dalam Ike (2023) untuk mengumpulkan informasi

mengenai keinginan karyawan meninggalkan pekerjaan saat ini dan mencari pekerjaan lain.

Pada bagian data demografi terdapat 5 *item*, yang terdiri dari: usia, jenis kelamin, bidang pekerjaan, masa kerja, dan pendapatan. Pada *item* pendapatan di klasifikasikan menjadi tiga, yaitu < 1.000.000, 1.000.000 – 4.000.000, dan > 4.000.000. Untuk mengetahui apakah ada keinginan karyawan meninggalkan pekerjaan saat ini dan mencari pekerjaan lain, penelitian ini menggunakan TI

Questionnaire, sebuah alat ukur yang dikembangkan oleh Mobley (1977) yang di adaptasi dari jurnal psikologi dalam Ike (2023). Alat ukur ini berisi 25 pertanyaan yang di mana masing-masing dinilai menggunakan skala Likert 5 poin, skala 1 menunjukkan “sangat tidak setuju” dan 5 menunjukkan “sangat setuju.” Analisis data dalam penelitian ini menggunakan program SPSS windows versi 26. Di dalam kuesioner ada bagian identitas responden yang berisikan inisial nama. Berikut data item *favourable* dan *unfavourable*.

Tabel 1. *Favourable* dan *Unfavourable*

<i>Favourable</i>	2, 4, 6, 7, 8, 10, 11, 12, 15, 17, 20, 21, 23, 24, 25.
<i>Unfavourable</i>	1, 3, 5, 9, 13, 14, 16, 18, 19, 22.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Alat ukur yang digunakan dalam penelitian ini adalah alat ukur *turnover intention* yang dikembangkan oleh Mobley (1977) yang di adaptasi dari jurnal psikologi dalam Ike (2023). Alat ukur *turnover intention* memiliki 25 item yang terdiri dari lima aspek, yaitu status sosial subjektif (*subjective social status*), faktor budaya organisasi (*organisational culture*), faktor orientasi pribadi (*personal orientation*), harapan (*expectation*), pertumbuhan karir (*career growth*).

Pada penelitian ini, responden diminta untuk mengisi kolom-kolom item yang sudah disediakan sesuai dengan ketentuannya. Jawaban dari responden akan dihitung berdasarkan skala respon yaitu, pada pernyataan *favorable* angka 5 digunakan untuk “sangat setuju”, angka 4 digunakan untuk “setuju”, angka 3 untuk “ragu-ragu”, angka 2 untuk “tidak setuju”, dan angka 1 untuk “sangat tidak setuju”. Sedangkan pada pernyataan *unfavorable*, angka 1 digunakan untuk “sangat setuju”, angka 2 untuk “setuju”, angka 3 untuk “ragu-ragu”, angka 4 untuk “tidak setuju”, dan angka 5 untuk “sangat tidak setuju”.

Berikut Tabel Karakteristik Demografi

Tabel 2. Karakteristik demografi usia.

Variabel	n	Persentase (%)	M	SD
19 tahun	1	2.1		
20 tahun	4	8.3	23.58	5.307
21 tahun	12	25		
22 tahun	9	18.8		
23 tahun	6	12.5		
24 tahun	4	8.3		
25 tahun	9	12.5		
27 tahun	1	2.1		
45 tahun	1	2.1		
49 tahun	1	2.1		

Tabel 3. Karakteristik demografi jenis kelamin.

Variabel	n	Persentase (%)
Laki-laki	21	43.7
Perempuan	27	56.2

Tabel 4. Karakteristik demografi masa kerja.

Variabel	n	Persentase (%)
1 Tahun	15	33.3
1 ½ Tahun	1	2.1
2 Tahun	19	41.6
3 Tahun	6	12.5
4 Tahun	5	10.4
10 Tahun	1	2.1
21 Tahun	1	2.1

Tabel 5. Karakteristik demografi bidang pekerjaan.

Variabel	n	Persentase (%)
Desain	13	8.3
Drafter	3	6.3
Konsultan Kontraktor	3	6.3
Staf Administrasi	11	22.9
Konsultan Bangunan	1	2.1
Arsitektur	2	4.2
Proyek	5	10.4
Marketing	1	2.1
Junior Arsitek	9	18.8

Tabel 6. Karakteristik demografi pendapatan.

Variabel	n	Persentase (%)
< 1.000.000	-	-
1.000.000 – 4.000.000	34	70.8
> 4.000.000	14	29.2

Informasi demografis responden penelitian ditunjukkan pada tabel 3 hingga tabel 7. Usia rata-rata dari 48 responden 23.58, sedangkan 43.7% responden adalah laki-laki dan 56.2% adalah perempuan. Dalam hal masa kerja, sekitar 2.1% responden bekerja lebih dari 21 tahun di CV. Reksa Karya Mandiri, sedangkan ada sekitar 33.3% responden yang baru 1 tahun

bekerja di perusahaan. Dalam hal bidang pekerjaan, 2.1% bekerja sebagai marketing juga sebagai konsultan bangunan, sedangkan staf administrasi adalah bidang pekerjaan terbanyak dengan jumlah 22.9%. Dalam hal pendapatan, terdapat 70.8% yang pendapatannya sekitar 1.000.000 – 4.000.000, sedangkan terdapat 29.2% yang pendapatannya > 4.000.000,

Table 7. Deskripsi Data Penelitian

Data Empirik	Data Hipotetik
--------------	----------------

Variabel	N	Mean	Skor		SD	Mean	Skor		SD
			Min	Max			Min	Max	
<i>Turnover Intention</i>	48	71,31	72	134	16,2963	75	25	125	16,6

Hasil di atas menunjukkan bahwa variabel *Turnover Intention* memiliki skor maximum hipotetik 125 dan skor minimum 25. Berdasarkan tabel di atas, maka nilai

empirik bernilai 71,31 dan nilai hipotetik yakni sebesar 75. Hal ini menunjukkan bahwa adanya perbedaan di antara kedua nilai *mean*.

Table 8. Kategorisasi *Turnover Intention*

Kategori	Rumus	N	Presentase
Tinggi	$M + 1SD \leq X$ $75 + 16,6 \leq X$ $91,6 \leq X$	12	25%
Sedang	$M - 1SD \leq X < M + 1SD$ $75 - 16,6 \leq X < 75 + 16,6$ $58,4 \leq X < 91,6$	26	54%
Rendah	$X < M - 1SD$ $X < 75 - 16,6$ $X < 58,4$	10	21%
Total		48	100%

Setelah dilakukan perhitungan skor hipotetik, jumlah frekuensi pada kategorisasi tinggi adalah 12 dengan presentase 25%. Untuk kategorisasi sedang, frekuensi yang didapatkan adalah 26 dengan presentase 54%. Sedangkan untuk

kategorisasi rendah, frekuensi yang didapatkan adalah 10 dengan presentase 21%. Jadi, untuk presentase tertinggi pada perhitungan skor hipotetik adalah presentase 54% dikategorisasi sedang

Table 9. Kategori *Turnover Intention* Berdasarkan Usia

Usia	N	Mean	Kategori
19 Tahun	1	2.00	Rendah
20 Tahun	4	2.50	Sedang
21 Tahun	12	2.58	Sedang
22 Tahun	9	2.55	Sedang
23 Tahun	6	2.83	Tinggi
24 Tahun	4	2.50	Sedang
25 Tahun	6	2.66	Sedang
26 Tahun	3	2.66	Sedang
27 Tahun	1	3.00	Tinggi
45 Tahun	1	3.00	Tinggi
49 Tahun	1	3.00	Tinggi
Jumlah	48		Sedang

Berdasarkan kategorisasi yang dilakukan menunjukkan bahwa skor *Turnover Intention* berdasarkan usia subjek yang termasuk dalam kategori *Turnover Intention* sedang adalah subjek dengan usia 20 tahun hingga 22 tahun, dan 24 tahun hingga 26 tahun. Sedangkan yang termasuk

dalam kategori *Turnover Intention* Tinggi adalah subjek dengan usia 23 tahun, 27 tahun, 45 tahun, dan 49 tahun. Adapun yang termasuk dalam kategori *Turnover Intention* rendah adalah subjek dengan usia 19 tahun.

Table 10. Kategorisasi *Turnover Intention* Berdasarkan Pendapatan

Pendapatan	N	Mean	Kategori
< 1 juta	-	-	-
1-4 juta	34	2.58	Sedang
> 4 juta	14	2.71	Sedang

Dari tabel kategorisasi di atas menunjukkan bahwa skor *Turnover Intention* pendapatan 1.000.000 – 4.000.000 dengan 34 subjek berada pada kategori sedang. Untuk pendapatan > 4.000.000 dengan 14 subjek

berada pada kategori sedang juga. Hal ini ditunjukkan oleh nilai rata-rata masing-masing kelompok pendapatan yang seluruhnya berada dalam rentang kategori sedang.

Table 11. Kategorisasi *Turnover Intention* Berdasarkan Aspek

Aspek	Mean	Presentase
Status Sosial Subjektif	10.78	15,11%
Faktor Budaya Organisasi	7.95	11,14%
Faktor Orientasi Pribadi	22.37	31,37%
Harapan	14.54	20,38%
Pertumbuhan Karir	15.67	22%
Jumlah		100%

Setelah dikategorisasikan pada 5 aspek *Turnover Intention* didapatkan hasil bahwa aspek faktor orientasi pribadi berada pada persentase tertinggi yaitu 31.37%. Hal ini menunjukkan bahwa aspek aktor orientasi pribadi sangat penting dan berpengaruh besar dalam menentukan kepuasan kerja yang

dirasakan oleh karyawan CV. Reksa Karya Mandiri. Sedangkan aspek terendah adalah faktor budaya organisasi dengan persentase 11.14%, yang menunjukkan bahwa aspek ini memiliki dampak yang kecil terhadap kepuasan kerja secara keseluruhan dibandingkan aspek lainnya.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian mengenai *turnover intention* pada karyawan CV. Reksa Karya Mandiri, dapat disimpulkan bahwa tingkat *turnover intention* di perusahaan ini berada pada kategori sedang, dengan mayoritas karyawan (54%) memiliki kecenderungan

sedang untuk meninggalkan pekerjaan mereka. Sebanyak 25% karyawan memiliki *turnover intention* tinggi, sementara 21% lainnya memiliki *turnover intention* rendah. Faktor utama yang mempengaruhi *turnover intention* dalam penelitian ini adalah orientasi pribadi

karyawan (31,37%), yang mencerminkan bagaimana individu menilai pekerjaannya sesuai dengan tujuan dan preferensi pribadinya. Selain itu, aspek pertumbuhan karir (22%) dan harapan kerja (20,38%) juga memiliki peran penting dalam menentukan keputusan karyawan untuk tetap bertahan atau keluar dari perusahaan. Sebaliknya, faktor budaya organisasi memiliki pengaruh paling kecil terhadap *turnover intention* (11,14%). Berdasarkan kategori usia, *turnover intention* tinggi ditemukan pada karyawan berusia 23, 27, 45, dan 49 tahun, sedangkan karyawan yang lebih muda (usia 19-22 tahun) cenderung memiliki *turnover intention* sedang atau rendah. Dari sisi pendapatan, baik karyawan dengan penghasilan 1.000.000 – 4.000.000 maupun di atas 4.000.000 berada dalam kategori *turnover intention* sedang, menunjukkan bahwa faktor keuangan bukanlah satu-satunya penentu utama keinginan karyawan untuk meninggalkan perusahaan.

Adapun keterbatasan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Data yang diperoleh bergantung pada persepsi responden yang dapat dipengaruhi oleh faktor subjektif.
2. Meskipun penelitian ini mencakup beberapa faktor seperti kepuasan kerja dan komitmen organisasi, ada kemungkinan variabel lain yang tidak diukur, seperti kondisi ekonomi, yang juga dapat mempengaruhi *turnover intention*.
3. Waktu penelitian yang terbatas sehingga mempengaruhi kedalaman analisis terhadap faktor-faktor yang mempengaruhi *turnover intention*.

Saran untuk penelitian selanjutnya adalah sebagai berikut:

- 1 Penelitian selanjutnya dapat mengeksplorasi faktor-faktor lain yang mempengaruhi *turnover intention*
- 2 Penelitian selanjutnya dapat memfokuskan pada pengembangan alat ukur yang mempengaruhi aspek *turnover intention* yang masih kurang optimal.

DAFTAR PUSTAKA

- Aisyah Nur Jannavi & Kristiana Sri Utami. (2024). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention Pada Karyawan di Perusahaan Konstruksi Bangunan. *Lokawati : Jurnal Penelitian Manajemen dan Inovasi Riset*, 2(4), 58–62. <https://doi.org/10.61132/lokawati.v2i4.960>
- Disertation, laerd. (t.t.). *Total population sampling | Lærd Dissertation*. Diambil 28 Januari 2025, dari <https://dissertation.laerd.com/total-population-sampling.php>
- Fauzi, A., Wulandari, A. S., Cahyani, D. R., Nurfitri, N., Khairani, N., Deva, R., & Nursafitri, S. (2022). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention Pada Karyawan (Literature Review Manajemen Kinerja). *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*, 4(2), 229–241. <https://doi.org/10.31933/jimt.v4i2.1223>
- mercer. (t.t.). *Key drivers of employee turnover in ASEAN*. Diambil 6 November 2024, dari <https://www.mercer.com/en-my/about/newsroom/key-drivers-of-employee-turnover-in-asean/>
- Susilo, J., & Satrya, I. G. B. H. (2019). PENGARUH KEPUASAN KERJA TERHADAP TURNOVER INTENTION YANG DIMEDIASI OLEH KOMITMEN ORGANISASIONAL KARYAWAN KONTRAK. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 8(6), 3700. <https://doi.org/10.24843/EJMUNUD.2019.v08.i06.p15>
- Uajy_bab 2.pdf*. (t.t.).