

## THE EFFECT OF ISLAMIC WORK ETHICS ON EMPLOYEE LOYALTY OF YAYASAN NURUL HAYAT SURABAYA<sup>1</sup>

### PENGARUH ETIKA KERJA ISLAM TERHADAP LOYALITAS KARYAWAN YAYASAN NURUL HAYAT SURABAYA

Sheila Ayu Pramesti Permatasari, Ririn Tri Ratnasari  
Departemen Ekonomi Syariah - Fakultas Ekonomi dan Bisnis - Universitas Airlangga  
sheilaayupp@gmail.com\*, ririnsari@feb.unair.ac.id

#### ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh etika kerja Islami terhadap loyalitas karyawan di Yayasan Nurul Hayat di Surabaya. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Teknik pengumpulan data adalah dengan membagikan kuesioner kepada karyawan Nurul Hayat Surabaya. Teknik analisis yang digunakan adalah SEM PLS dengan melakukan teknik non-probability sampling yang digunakan dalam pengambilan sampel dalam penelitian ini, yaitu teknik purposive sampling. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa etika kerja Islam memiliki pengaruh yang signifikan terhadap loyalitas karyawan.

**Kata kunci: etika, loyalitas karyawan, Nurul Hayat**

#### Informasi artikel

Diterima: 07-01-2020  
Direview: 21-03-2020  
Diterbitkan: 18-05-2020

\*Korespondensi  
(Correspondence):  
Sheila Ayu Pramesti Permatasari

Open access under Creative Commons Attribution-Non Commercial-Share A like 4.0 International Licence  
(CC-BY-NC-SA)



#### ABSTRACT

This study aims to determine the effect of Islamic work ethics on employee loyalty at Nurul Hayat Foundation in Surabaya. This study uses a quantitative approach. Data collection techniques are by distributing questionnaires to employees of Nurul Hayat Surabaya. The analysis technique used is SEM PLS by conducting a non-probability sampling technique used in sampling in this study, namely the purposive sampling technique. The results of this study indicate that Islamic work ethics has a significant influence on employee loyalty.

**Keywords: Ethics, Employee Loyalty, Nurul Hayat**

#### I. PENDAHULUAN

Menurut Hasibuan (2010:10) mengungkapkan bahwa manajemen Sumber Daya Manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Ali dan Al-Owaihian (2008) menyatakan bahwa sejak awal permulaan Islam, pada khususnya, Muslim telah menawarkan

perspektif unik mengenai "bekerja" dan telah membentuk konsep spesifik mengenai etika kerja yaitu etika kerja Islam. Islam memberikan penekanan kuat pada kerja. Seperti yang dijelaskan dalam Al-Qur'an Surah An-Najm ayat 39-41 yang berbunyi:

وَأَنْ لَّيْسَ لِلْإِنْسَانِ إِلَّا مَا سَعَى . وَأَنَّ سَعْيَهُ سَوْفَ يُرَى . ثُمَّ يُجْزَاهُ أَجْرَاءَهُ الْأَوْفَى .

<sup>1</sup> Artikel ini merupakan bagian dari skripsi dari Sheila Ayu Pramesti Permatasari, NIM: 041511433170, yang berjudul, "Pengaruh Etika dan Lingkungan Kerja Terhadap Loyalitas Melalui Kepuasan dan Komitmen Karyawan Yayasan Nurul Hayat Surabaya."

*wa al laisa lil-insāni illā mā sa'ā (39) ṣumma yujāhul-jazā`al-aufā (40) wa anna ilā rabbikal-muntahā (41).*

Artinya: "Dan bahwa manusia hanya memperoleh apa yang telah diusahakannya (39). Dan sesungguhnya usahanya itu kelak akan diperlihatkan (kepadanya) (40). Kemudian akan diberi balasan kepadanya dengan balasan yang paling sempurna (41)". (Al-Qur'an dan terjemahnya Kementerian Agama RI, 2012).

Ayat diatas disimpulkan bahwa manusia harus berkontribusi positif bagi kehidupan di bumi sehingga manusia seharusnya bekerja untuk menggunakan apa yang telah diciptakanNya yaitu berbagai macam sumber daya alam bagi kemanfaatan umat manusia. Dalam Islam, bekerja merupakan sebuah kegiatan yang penting sampai pada tingkat dimana bekerja adalah sama dengan ibadah (Ahmad dan Owoyemi : 2012).

Etika kerja Islam memandang tujuan bekerja tidak hanya sekedar menyelesaikan pekerjaan, tapi untuk mendorong keseimbangan pertumbuhan pribadi dan hubungan sosial (Ali, 2001). Hal ini menjadi penting dikarenakan bukan hanya memberikan manfaat bagi individu yang berpegang pada prinsipnya, tapi etika kerja Islam juga memberi dampak bagi lingkungan kerja secara menyeluruh.

Loyalitas karyawan adalah keadaan psikologis yang menjadi ciri hubungan karyawan dengan organisasi, dan berimplikasi pada keputusan untuk

melanjutkan atau menghentikan keanggotaan dalam organisasi (Hart dan Thompson, 2007: 299). Definisi-definisi tersebut menunjukkan bahwa loyalitas merupakan suatu perasaan dan perilaku karyawan yang patuh kepada organisasi dimana dia bekerja. Karyawan yang loyal cenderung mempunyai keyakinan yang kuat dalam menerima nilai-nilai serta tujuan organisasi dan mempunyai dorongan yang kuat untuk tetap tinggal di organisasi (Chang, Chiu et al. 2010).

Penelitian ini akan difokuskan pada karyawan Yayasan Nurul Hayat Surabaya yang berkantor di Perum IKIP Gunung Anyar B-48, Kota Surabaya. Yayasan Nurul Hayat Surabaya merupakan salah satu perusahaan nirlaba atau Lembaga kesejahteraan umat dalam bidang layanan sosial dan dakwah sebagaimana berkaitan dengan penerapan etika kerja Islam dan lingkungan kerja Islam yang diterapkan dalam bekerja sehari-hari. Adapun etika kerja Islam yang dimaksud dalam penelitian ini adalah etika kerja karyawan yang secara umum merupakan ukuran dalam bekerja di perusahaan atau lembaga. Adapun lingkungan kerja Islam yang dimaksud adalah semua keadaan tempat kerja dapat mempengaruhi pegawai atau karyawan baik secara langsung atau tidak langsung. Terkait dengan hal tersebut, Yayasan Nurul Hayat telah menumbuhkan lingkungan kerja yang Islami, yaitu dengan adanya kajian-kajian yang dilaksanakan setiap hari, setiap minggu, dan setiap bulan. Pada

setiap hari diadakan kegiatan setor mengaji di pagi hari, oleh seluruh karyawan wajib mengaji dihadapan ustad dan ustadzah. Setiap minggu yaitu dengan adanya kajian di hari rabu dan hari sabtu, serta disetiap satu bulan sekali diadakan Mabit (malam bina iman dan taqwa), dimana seluruh karyawan wajib bermalam di Yayasan Nurul Hayat Surabaya. Diharapkan dengan dilakukannya penelitian ini akan diketahui seberapa besar pengaruh etika kerja Islam dan lingkungan kerja Islam pada karyawan Yayasan Nurul Hayat Surabaya yang mencerminkan kesetiaan, sehingga memberikan hasil kerja yang terbaik bagi perusahaan atau lembaga yang di tempatinya sampai saat ini.

## **II. LANDASAN TEORI DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS**

### **Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia**

Manajemen sumber daya manusia (MSDM) merupakan bagian dari manajemen keorganisasian yang memusatkan diri pada unsur sumber daya manusia. Kesuksesan jangka panjang suatu organisasi atau perusahaan tergantung pada kemampuannya dalam mengukur kinerja karyawannya dan menggunakan informasi hasil pengukuran tersebut untuk dasar melakukan usaha-usaha perbaikan kinerja agar selalu dapat sesuai dengan standar yang ditetapkan dan tuntutan perubahan lingkungan bisnis mengukur dan menggunakan informasi hasil pengukuran atau umpan balik merupakan bagian dari proses

*performance evaluation* (evaluasi kinerja). Proses kinerja ini adalah suatu proses yang kompleks dan tidak mudah untuk dilaksanakan secara baik (Ratnasari dan Kirana, 2017).

### **Pengertian Etika Kerja Islam**

Menurut Marri (2012:135) menyatakan bahwa etika kerja Islam adalah orientasi terhadap pekerjaan dan bekerja sebagai pendekatan kebajikan dalam kehidupan manusia. Etika kerja Islam ini awalnya didasarkan pada *Al-Qur'an*, ajaran Nabi yang dilambangkan bahwa kerja keras menyebabkan dosa akan diampuni dan warisan dari empat khalifah Islam.

### **Pegertian Loyalitas Karyawan**

Loyalitas merupakan sikap kesetiaan yang ditunjukkan oleh seseorang melalui pelayanan maupun tanggung jawab dengan perilaku terbaik. Dalam melaksanakan kegiatan kerja karyawan tidak akan terlepas dari loyalitas dan sikap kerja, sehingga dengan demikian karyawan tersebut akan selalu melaksanakan pekerjaan dengan baik. Karyawan merasakan adanya kesenangan yang mendalam terhadap pekerjaan yang dilakukan (Anwar 2004: 89).

### **Pengukuran Etika Kerja Islam**

Indikator untuk mengukur etika kerja Islam dengan menggunakan indikator dari beberapa parameter kunci sistem etika kerja dalam Islam (Faqih, 2011) yaitu:

1. Murah hati, dalam pengertian senantiasa bersikap ramah tamah,

sopan santun, murah senyum, suka mengalah namun tetap penuh tanggung jawab.

2. Etika dalam Al-Qur'an, seperti yang dijelaskan dalam QS. Al Jumu'ah ayat 9-11, mengharuskan pelakunya untuk memberikan perhatian pada kepentingan orang lain, yang karena alasan tertentu tidak mampu melindungi dan memproteksi kepentingan dirinya sendiri.
3. Ingat Allah dan menjadi prioritas utama, seorang Muslim diperintahkan untuk selalu mengingat Allah, bahkan dalam suasana sedang sibuk dalam aktivitas mereka. Dia hendaknya sadar penuh dan responsif terhadap prioritas-prioritas yang telah ditentukan oleh Sang Maha Pencipta.

#### **Pengukuran Loyalitas Karyawan**

Indikator loyalitas karyawan menurut Saydam, (2008:485) antara lain:

1. Ketaatan atau kepatuhan, karyawan mempunyai tekad dan kesanggupan untuk menaati segala peraturan, perintah dari perusahaan dan tidak melanggar larangan yang telah ditentukan baik secara tertulis maupun tidak tertulis.
2. Bertanggung jawab, adalah karakteristik pekerjaan dan prioritas tugasnya mempunyai konsekuensi yang dibebankan karyawan. Kesanggupan karyawan dalam melaksanakan pekerjaan dengan sebaik-baiknya dan kesadaran setiap resiko melaksanakan tugas akan memberikan pengertian tentang

keberanian dan kesediaan menanggung rasa tanggung jawab ini akan melahirkan loyalitas kerja.

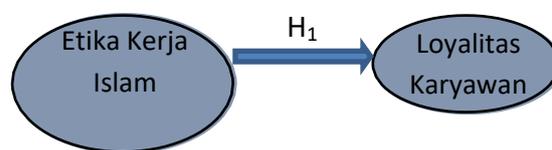
3. Pengabdian, adalah kesediaan untuk mengabdikan dan membangun hubungan komitmen dengan perusahaan.
4. Kejujuran adalah sikap yang mencerminkan perilaku yang dapat memegang tanggung jawab dan kepercayaan.

#### **Hubungan Etika Kerja Islam Terhadap Loyalitas Karyawan**

Ali dan Al-Kazemi (2007) menyatakan bahwa terdapat hubungan antara etika kerja Islam dengan loyalitas karyawan.

H1 : Etika kerja Islam berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan.

#### **Model Analisis**



Sumber: Olahan Peneliti

Gambar 1.  
Model Analisis

Berdasarkan model analisis di atas dapat dijelaskan bahwa ada pengaruh etika kerja Islam terhadap loyalitas karyawan.

### **III. METODE PENELITIAN**

Pendekatan yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif. Pendekatan ini dilakukan dengan mengadakan pengujian hipotesis, pengukuran data dan pembuatan kesimpulan. Sugiyono (2012:14) mengatakan bahwa tujuan dari penelitian

kuantitatif adalah menemukan hubungan antarvariabel yang diuji, menguji teori, dan mencari generalisasi yang mempunyai nilai prediktif. Variabel yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari dua variabel, yaitu etika kerja Islam dan loyalitas karyawan. Variabel eksogen dalam penelitian ini adalah etika kerja Islam (X) dan variabel endogen adalah loyalitas karyawan (Y). Penelitian ini menggunakan teknik analisis regresi linier sederhana adalah alat analisis yang digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel independent (X) terhadap variabel dependent (Y) (Sugiyono, 2010: 188). Dalam penelitian ini penulis menggunakan metode analisis regresi linier sederhana untuk mengetahui pengaruh etika kerja Islam terhadap loyalitas karyawan.

Menurut Sugiyono (2011: 61) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Yayasan Nurul Hayat Surabaya.

Metode pengambilan sampel dilakukan dengan teknik *purposive sampling*. Menurut Sugiyono (2002), metode *purposive sampling* adalah metode pengambilan sampel yang dilakukan berdasarkan kriteria yang telah ditentukan oleh peneliti (Ferdinand, 2013). Sampel yang digunakan adalah sebagian dari jumlah karyawan Yayasan Nurul

Hayat Surabaya. Kriteria responden dalam penelitian ini adalah karyawan tetap Yayasan Nurul Hayat Surabaya yang minimal telah bekerja selama satu tahun sebanyak 75. Hal ini dimaksudkan agar responden memiliki persepsi lebih lengkap dan pengalaman kerja yang cukup sehingga mampu memberikan penilaian dengan baik.

#### **IV. HASIL DAN PEMBAHASAN**

##### **Hasil Pengujian Asumsi**

###### **Asumsi Normalitas**

Pengujian asumsi normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi variabel residual berdistribusi normal atau tidak. Pada analisis regresi linier diharapkan residual berdistribusi normal. Untuk menguji apakah residual berdistribusi normal atau tidak, dapat dilihat melalui pengujian *Kolmogorov Smirnov* dan *Normal Probability Plot (P-P Plot)*. Hipotesis pengujian asumsi normalitas adalah sebagai berikut :

$H_0$  : Residual berdistribusi normal

$H_1$  : Residual tidak berdistribusi normal

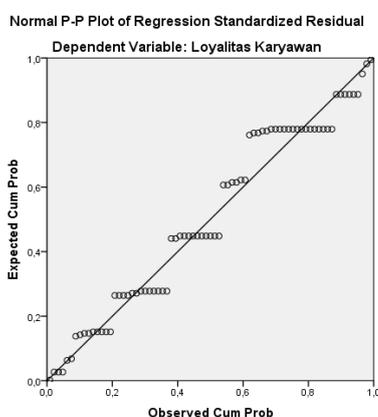
Kriteria pengujian menyatakan apabila nilai probabilitas *Kolmogorov Smirnov* lebih besar dari nilai *significant alpha* 5% atau 0,05 dan titik-titik data yang menyebar di sekitar garis diagonal, dan pada *Normal Probability Plot (P-P Plot)*, penyebaran titik-titik data searah mengikuti garis diagonal, maka residual dinyatakan berdistribusi normal. Berikut ini adalah hasil pengujian asumsi normalitas melalui pengujian *Kolmogorov Smirnov* dan *Normal Probability Plot* :

Tabel 1.  
Kolmogorov Smirnov – Pengujian Normalitas

Kolmogorov Smirnov	Probabilitas
1,295	0,070

Sumber: Hasil SPSS, Diolah 2020

Berdasarkan Pengujian asumsi normalitas menghasilkan probabilitas statistik uji Kolmogorov Smirnov lebih besar dari nilai *significant alpha* 5% atau 0,05 sehingga  $H_0$  diterima. Hal ini berarti residual pada model dinyatakan berdistribusi normal. Dengan demikian asumsi normalitas terpenuhi.



Sumber: Hasil SPSS, Diolah 2020

Gambar 2.  
Normal Probability Plot

Berdasarkan grafik *Normal Probability Plot*, menunjukkan bahwa semua titik-titik data searah mengikuti garis diagonal, maka residual dinyatakan berdistribusi normal. Dengan demikian asumsi normalitas terpenuhi.

**Asumsi Heteroskedastisitas**

Pengujian asumsi heteroskedastisitas digunakan untuk mengetahui apakah residual memiliki ragam yang homogen atau tidak. Pada analisis regresi diharapkan residual memiliki ragam yang homogen. Pengujian asumsi heteroskedastisitas dapat dilihat melalui *Glejser Test*. Hipotesis pengujian

asumsi heteroskedastisitas adalah sebagai berikut:

$H_0$  : Residual memiliki ragam homogen

$H_1$  : Residual tidak memiliki ragam homogen

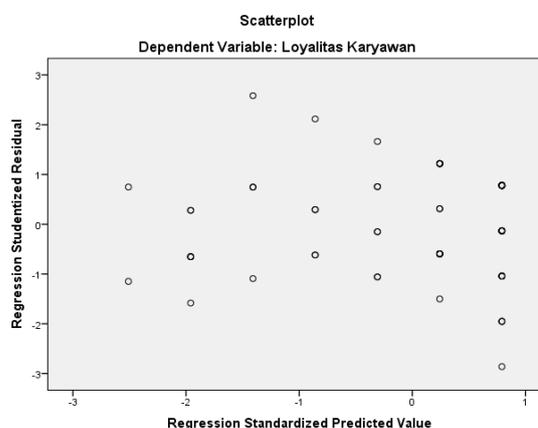
Kriteria pengujian menyatakan apabila semua nilai probabilitas dari variabel independen  $\geq$  level of significant ( $\alpha=5\%$ ) maka residual dinyatakan memiliki ragam yang homogen. Kemudian jika menggunakan grafik scatterplot apabila titik-titik tidak membentuk pola tertentu atau acak maka residual dinyatakan memiliki ragam yang homogen. Berikut ini adalah hasil pengujian asumsi heteroskedastisitas melalui *Glejser Test*:

Tabel 2.  
Tabel Glejser Test – Pengujian Heteroskedastisitas

Variabel Independen	T Statistics	Prob.
Etika Kerja Islam	-0,272	0,786

Sumber: Hasil SPSS, Diolah 2020

Pengujian asumsi heteroskedastisitas menunjukkan bahwa variabel independen Etika Kerja Islam menghasilkan probabilitas lebih besar dari *level of significant* ( $\alpha=5\%$  atau 0.05). Hal ini berarti residual dinyatakan memiliki ragam yang homogen. Dengan demikian asumsi heteroskedastisitas terpenuhi.



Sumber: Hasil SPSS, Diolah 2020

Gambar 3.  
Grafik scatter plot

Berdasarkan grafik scatterplot, titik-titik menyebar diatas dan dibawah atau sekitar angka 0, dan juga penyebaran titik-titik data tidak membentuk pola bergelombang melebar kemudian menyempit dan melebar kembali sehingga residual dinyatakan memiliki ragam yang homogen. Dengan demikian asumsi heteroskedastisitas terpenuhi.

**Hasil Analisis Regresi**

Analisis Regresi sederhana dimaksudkan untuk mengetahui pengaruh etika kerja islam terhadap loyalitas karyawan. Hasil dari pengujian Regresi adalah sebagai berikut:

**Pengujian Signifikan**

Pengujian signifikansi digunakan untuk menguji hipotesis mengenai ada tidaknya pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Kriteria pengujian menyatakan bahwa apabila nilai probabilitas < level of significant (alpha=5% atau 0,05) maka dinyatakan adanya pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara parsial. Pengujian signifikansi secara parsial dapat diketahui melalui ringkasan pada tabel berikut:

Tabel 3.  
Hasil Uji T

Variabel	Koefisien	T Statistics	Sig.
Constant	1,342	4,051	0,000
Etika Kerja Islam	0,611	6,882	0,000

Sumber: Hasil SPSS, Diolah 2020

Model empirik yang dihasilkan adalah sebagai berikut :

$$Y = 1,342 + 0,611 X_{1 2}$$

Pengujian pengaruh etika kerja islam terhadap loyalitas karyawan menghasilkan nilai T statistics sebesar 6,882 dengan probabilitas sebesar 0,000. Hasil pengujian tersebut menunjukkan bahwa probabilitas < significant alpha (5% atau 0,05). Hal ini berarti dapat dinyatakan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan etika kerja islam terhadap loyalitas karyawan. Dengan demikian hipotesis terpenuhi. Koefisien pengaruh etika kerja islam terhadap loyalitas karyawan sebesar 0,611 (positif). Hal ini menunjukkan bahwa pengaruh etika kerja islam berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan. Dengan demikian dapat diartikan, semakin tinggi etika kerja islam, maka cenderung dapat meningkatkan loyalitas karyawan.

**Koefisien Determinasi**

Koefisien Determinasi digunakan untuk mengetahui besarnya keragaman variabel independen dalam menjelaskan keragaman variabel dependen, atau dengan kata lain untuk mengetahui besarnya kontribusi variabel independen terhadap variabel dependen. Koefisien Determinasi dalam analisis Regresi dilakukan dengan menggunakan Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>).

Tabel 4.  
Tabel Koefisien Determinasi

R	R Square	Adjusted R Square
0,627	0,394	0,385

Sumber: Hasil SPSS, Diolah 2020

R-square pada model bernilai 0,394 atau 39,4%. Hal ini dapat menunjukkan bahwa loyalitas karyawan mampu dijelaskan oleh etika kerja islam

sebesar 39,4%, atau dengan kata lain kontribusi pengaruh etika kerja islam terhadap loyalitas karyawan erja sebesar 39,4%, sedangkan sisanya sebesar 60,6% merupakan kontribusi variabel lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

## V. SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan yang telah disajikan, maka selanjutnya peneliti menyampaikan saran-saran yang kiranya dapat memberikan manfaat kepada pihak-pihak yang terkait atas hasil penelitian ini. Adapun saran-saran yang dapat disampaikan adalah sebagai berikut:

1. Yayasan Nurul Hayat Surabaya  
Dari hasil penelitian diketahui bahwa etika kerja islam mempunyai pengaruh positif terhadap loyalitas kerja karyawan. Etika kerja islam karyawan di Yayasan Nurul Hayat terus ditingkatkan lagi.
2. Bagi Peneliti Selanjutnya
  - a. Bagi peneliti selanjutnya yang memilih indikator penelitian yang lebih banyak dan bervariasi serta disesuaikan dengan situasi dan kondisi objek penelitian.
  - b. Pastikan bahwa responden mengerti maksud dari kuesioner yang akan diteliti, misalnya dengan cara peneliti memberikan penjelasan secara langsung kepada responden agar data yang diperoleh akurat dan sesuai dengan yang diharapkan dalam penelitian.

- c. Bagi peneliti selanjutnya yang akan meneliti di lembaga yang sama diharapkan dapat meneliti dengan penelitian kualitatif dan dengan variabel seperti religiusitas, lingkungan kerja, dan lain-lain.

## DAFTAR PUSTAKA

- Ahmad, Shukri dan Yusuf Owoyemi, Musa. (2012). The concept of Islamic work ethic: An analysis of some salient points in the prophetic tradition. *International Journal of Business and Social Science*, 3(20), 116-123.
- Ali, A. (2001). Scaling an Islamic work ethics. *The Journal of Social Psychology*, 128(5), 575-83.
- Ali, A. J., & Al-Kazemi, A. A. (2007). Islamic work ethic in Kuwait. *Cross Cultural Management: An International Journal*, 14(2), 93-104.
- Ali, A.J., dan Owaihan, A.A. (2008). *Islamic work ethic: A critical review*. *Cross Cultural Management: An International Journal*, 15(1), 5-19.
- Anwar Prabu Mangkunegara. (2004). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Chang, C. C., C. M. Chiu, et al. (2010). The effect of TQM practices on employee satisfaction and loyalty in government. *Total Quality Management*, 21(12), 1299-1314.
- Faqih, Ainur Rahim. (2011). *Bimbingan dan Konseling dalam Islam*. Jakarta: Ull press.
- Hart, D. W. and J. A. Thompson. (2007). Untangling employee loyalty: A psychological contract perspective. *Business Ethic Quarterly*, 17(2), 297-323.
- Hasibuan, Malayu S.P. (2010). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Kirana, K.C., Ratnasari, R.T. (2017). *Evaluasi kinerja sumber daya manusia (SDM)*. Yogyakarta: Gosyen Publishing.
- Marri, M.Y.K. (2012). The Impact of Islamic work ethics on job satisfaction and organizational commitment: A

study of agriculture sector of  
Pakistan. *IJBBBS*, 2(12), 37-49.  
Sugiyono. (2012). *Metode penelitian  
kuantitatif kualitatif dan R&D*.  
Bandung: Alfabeta.