

# FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI KEPUASAN KERJA KARYAWAN MINI PLAZA A DI KOTA X

Silva Tasya Tanjung<sup>1</sup>, Joyce Angelique Turangan<sup>2\*</sup>

<sup>1</sup>Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Tarumanagara Jakarta

*Email: silva.115180315@stu.untar.ac.id*

<sup>2</sup>Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Tarumanagara Jakarta\*

*Email: joycet@fe.untar.ac.id*

\*Penulis Korespondensi

*Masuk : 22-01-2022, revisi: 10-02-2022, diterima untuk diterbitkan : 01-03-2022*

---

## ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah lingkungan kerja, motivasi kerja dan kompensasi dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan Mini Plaza A. Sampel penelitian adalah sebanyak 86 karyawan. Metode penelitian ini menggunakan SmartPLS dan dengan cara menyebarkan kuesioner melalui Google Form. Hasil dari penelitian ini adalah terdapat pengaruh positif dan signifikan lingkungan kerja, motivasi kerja dan kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan Mini Plaza A.

**Kata Kunci:** kepuasan kerja, lingkungan kerja, motivasi kerja, kompensasi

## ABSTRACT

*This study aims to determine whether the work environment, work motivation and compensation can affect the job satisfaction of employees of Mini Plaza A. The research sample was 86 employees. This research method uses SmartPLS and by distributing questionnaires through Google Form. The result of this research is that there is a positive and significant effect of work environment, work motivation and compensation on job satisfaction of Mini Plaza A employees.*

**Keywords:** job satisfaction, work environment, work motivation, compensation

## 1. PENDAHULUAN

### Latar Belakang

Pusat perbelanjaan menjadi subsektor properti yang paling berdampak selama pandemi Covid-19. Sejak adanya kebijakan Pembatasan Sosial Berskala Besar (PSBB) pada tahun 2020, para pengusaha mengalami keterpurukan karena harus mengurangi kegiatan bisnisnya di mana pusat perbelanjaan hanya boleh beroperasi secara terbatas. Ditambah lagi diberlakukannya kebijakan Pembatasan Kegiatan Masyarakat (PPKM) yang membuat para pengusaha semakin mengalami keterpurukan di tengah kondisi yang belum bisa bangkit setelah adanya kebijakan PSBB pada tahun 2020. Menurut Ketua Umum Asosiasi Pengelola Pusat Belanja Indonesia (APPBI), rata-rata tingkat kunjungan ke pusat perbelanjaan saat ini masih berkisar di level 20%-30% dibandingkan kondisi normal, sebelum pandemi Covid-19. Masih butuh waktu yang lama untuk bisa mencapai kondisi usaha seperti sebelum pemberlakuan PPKM Darurat dan PPKM berdasar level. (Handoyo, 2021)

Setiap perusahaan berusaha sebisa mungkin untuk bisa bertahan selama pandemi Covid-19. Untuk dapat bertahan perusahaan harus meningkatkan efisiensi dan produktivitas sumber daya

yang dimilikinya termasuk Sumber Daya Manusia (SDM) dan sistem manajemennya. Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan salah satu penentu keberhasilan perusahaan karena peran SDM sebagai aset berharga adalah merencanakan, melaksanakan serta mengendalikan berbagai kegiatan operasional perusahaan (Mujiati *et al.*, 2012).

Kepuasan kerja merupakan kriteria untuk mengukur keberhasilan perusahaan dalam memenuhi kebutuhan anggota yang berada di dalamnya oleh karena itu kepuasan kerja memiliki arti penting dalam setiap perusahaan. Setiap individu memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan sistem nilai yang berlaku pada dirinya (Lu *et al.*, 2013). Seorang karyawan akan bekerja dengan semangat jika dia mendapatkan kepuasan dari pekerjaannya. Produktivitas perusahaan akan meningkat apabila karyawan merasa puas dengan pekerjaan yang dilakukannya. Menurut Gupta (2013), karyawan yang menguntungkan bagi organisasi adalah karyawan yang puas dalam bekerja karena karyawan tersebut lebih termotivasi dan berkomitmen, sehingga kualitas kinerja yang dihasilkan semakin meningkat.

Banyak faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan dalam pekerjaannya salah satu diantaranya adalah kondisi lingkungan kerja. Menurut Haholongan (2018), lingkungan kerja adalah faktor-faktor di luar dari karyawan dapat berupa fisik ataupun non fisik dalam sebuah perusahaan. Perusahaan harus memperhatikan lingkungan kerjanya agar dapat menciptakan suasana yang kondusif sehingga dapat melancarkan jalannya pekerjaan karyawan. Jika lingkungan kerja tidak nyaman maka dapat membuat karyawan merasa tidak betah dan memiliki keinginan untuk keluar dari pekerjaan.

Selain lingkungan kerja, motivasi kerja juga dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan dalam pekerjaannya. Motivasi dalam dunia kerja sangat diperlukan untuk mencapai sasaran atau menyelesaikan tugas maupun persoalan yang sedang dihadapi. Salah satu hal yang harus mampu dilakukan oleh seorang pemimpin adalah kemampuan untuk memotivasi bawahannya dalam mencapai tujuan atau misi dari organisasinya. Menurut Sutrisno (2016), motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan gairah kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif, dan berintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan yang diinginkan.

Faktor lainnya yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan adalah kompensasi. Menurut Riyadi (2019), kompensasi dapat diartikan sebagai remunerasi yang adil dan wajar yang diberikan kepada pekerja atas jasanya dalam mencapai tujuan organisasi. Jika kompensasi yang diberikan kepada karyawan dilakukan secara adil dan tepat maka dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan sehingga karyawan termotivasi untuk menghasilkan kinerja yang lebih baik. Sistem kompensasi yang baik akan sangat mempengaruhi semangat kerja dan produktivitas dari seseorang. Suatu sistem kompensasi yang baik perlu didukung oleh metode secara rasional yang dapat menciptakan seseorang digaji atau diberi kompensasi sesuai tuntutan pekerjaannya.

Menurut Qomariah (2018), lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Menurut Sudiardhita *et al.*, (2018), motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Artinya jika motivasi kerja meningkat maka kinerja pegawai akan meningkat yang menandakan karyawan puas terhadap pekerjaannya. Menurut Idris *et al.*, (2020), kompensasi memiliki hubungan yang positif, namun tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Alasannya adalah karena karyawan menganggap kompensasi sebagai kewajiban organisasi yang harus diberikan kepada karyawan.

Oleh karena itu, kepuasan kerja tidak dapat ditentukan oleh kompensasi yang diberikan oleh perusahaan.

Studi kasus yang dilakukan dalam penelitian ini adalah Mini Plaza A yang berada di Kota X. Mini Plaza A merupakan satu-satunya *plaza* yang ada di Kota X dan juga telah memiliki *image* yang bagus dimata masyarakat Kota X. Meskipun demikian, masih terdapat masalah dalam peningkatan kepuasan kerja karyawannya. Permasalahan dari faktor lingkungan kerja adalah masih ada pribadi rekan kerja yang tidak bersahabat atau masih ada rasa iri antara sesama karyawan, tempat kerja yang kurang nyaman seperti hanya memiliki satu toilet dan tidak ada perbedaan antara toilet laki-laki dan perempuan.

Permasalahan dari faktor motivasi kerja adalah masih ada karyawan yang kurang memahami pengetahuan mengenai motivasi kerja. Seperti masih ada karyawan yang bermalas-malasan dalam bekerja, dalam melaksanakan tugas tidak teliti dan bersungguh-sungguh, dan juga datang terlambat. Permasalahan dari faktor kompensasi adalah terdapat beberapa karyawan yang keluar dari perusahaan dikarenakan gaji atau upah yang tidak sesuai dengan yang diinginkan. Pemberian kompensasi seperti bonus kepada karyawan pun juga terkadang menimbulkan kecemburuan antara karyawan satu dengan yang lainnya yang mengakibatkan menurunnya kinerja pada karyawan yang merasa diberlakukan dengan tidak adil.

### **Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang, identifikasi, dan pembatasan masalah, maka masalah penelitian ini dirumuskan sebagai berikut:

- a. Apakah terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan Mini Plaza A Kota X?
- b. Apakah terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan Mini Plaza A Kota X?
- c. Apakah terdapat pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan Mini Plaza A Kota X?

## **2. METODE PENELITIAN**

Desain penelitian yang digunakan adalah penelitian deskriptif dengan *cross-sectional design*. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Mini Plaza A Kota X yang berjumlah 110 karyawan. Peneliti menggunakan metode *non-probability sampling* dengan teknik *convenience sampling*. Ukuran sampel ditentukan dengan *slovin*, sehingga diperoleh sampel sebanyak 86 responden.

Instrumen pengumpulan data dilakukan dengan penyebaran kuesioner. Kuesioner dibuat dengan bantuan *google form* dan disebarakan secara *online* kepada calon responden yang bekerja pada Mini Plaza A Kota X. Tujuan disebarakan secara *online* adalah untuk menghemat waktu dan biaya penelitian, yang berkaitan juga dengan batasan masalah yang telah ditetapkan peneliti yaitu efektif dan efisien dalam melakukan penelitian. Pengolahan data dengan pendekatan PLS-SEM akan dilakukan dengan menggunakan *software* SmartPLS versi 3.

Analisis data dilakukan dengan pengujian model pengukuran (*outer model analysis*) untuk memeriksa validitas dan reliabilitas pada model penelitian. Setelah melakukan pengujian model pengukuran (*outer model analysis*), maka langkah selanjutnya adalah melakukan pengujian model struktural (*inner model analysis*). *Inner model* ini terdiri dari analisis *R-Square* ( $R^2$ ), uji

*predictive relevance* ( $Q^2$ ), analisis *effect size* ( $f^2$ ), uji *Goodness of Fit* (GoF), analisis *path coefficient*, dan pengujian hipotesis

### 3. HASIL DAN PEMBAHASAN

#### Analisis Validitas Dan Reliabilitas

Dalam uji validitas dilakukan pengujian dengan *convergent validity* dan *discriminant validity*. Sedangkan dalam uji reliabilitas dilakukan pengujian dengan konsistensi internal dan reliabilitas indikator.

Tabel 1. Hasil Analisis *Convergent Validity*

Variabel	Average Variance Extracted (AVE)
Kepuasan Kerja (Y)	0.611
Kompensasi (X3)	0.681
Lingkungan Kerja (X1)	0.601
Motivasi Kerja (X2)	0.692

Hasil analisis *convergent validity* pada Tabel 1 menunjukkan nilai *Average Variance Extracted* (AVE) pada setiap variabel lebih besar dari 0,50 ( $AVE > 0,50$ ) yang berarti variabel-variabel di atas valid atau telah lolos uji *convergent validity*.

Tabel 2. Hasil Analisis *Discriminant Validity* dengan Pengukuran *Fornell Larcker*

	Kepuasan Kerja (Y)	Kompensasi (X3)	Lingkungan Kerja (X1)	Motivasi Kerja (X2)
Kepuasan Kerja (Y)	0.781			
Kompensasi (X3)	0.700	0.825		
Lingkungan Kerja (X1)	0.766	0.564	0.775	
Motivasi Kerja (X2)	0.798	0.714	0.715	0.832

Tabel 2 menunjukkan hasil analisis *discriminant validity* dengan pengukuran *fornell larcker* di mana semua variabel memiliki nilai akar kuadrat AVE lebih besar dari korelasi antar konstruk.

Tabel 3. Hasil Analisis Realibilitas

Variabel	Composite Reliability
Kepuasan Kerja	0.887
Kompensasi	0.865
Lingkungan Kerja	0.899
Motivasi Kerja	0.899

Tabel 3 menunjukkan hasil analisis realibilitas dari setiap variabel yang memiliki nilai *composite reliability* lebih besar dari 0,6 yang berarti nilai reliabilitas setiap variabel baik atau kuesioner yang digunakan sebagai alat dalam penelitian ini telah andal atau konsisten.

#### Analisis Data Inner Model

Pada Tabel 4, nilai *R-square* ( $R^2$ ) yang dihasilkan adalah sebesar 0,739 atau 73,9% yang berarti bahwa variabel bebas mampu menjelaskan variabel terikat secara moderat. Oleh karena nilai *R-square* kurang dari 0,75 maka sebesar 0,739 atau 73,9% variabel kepuasan kerja dapat dijelaskan

oleh variabel lingkungan kerja, motivasi kerja, dan kompensasi secara sedang. Sedangkan sisanya sebesar 0,261 atau 26,1% dapat dijelaskan oleh variabel yang lain.

Tabel 4. Hasil Analisis *R-Square* ( $R^2$ )

Variabel	$R^2$	$R^2$ Adjusted	Keterangan
Kepuasan Kerja	0,739	0,730	Moderat

Tabel 5. Hasil Uji *Predictive Relevance* ( $Q^2$ )

Variabel	$Q^2$	Keterangan
Kepuasan Kerja	0,428	Baik

Tabel 6 menunjukkan bahwa variabel kompensasi memiliki nilai  $f^2$  sebesar 0,093 atau  $> 0,02$  yang berarti variabel kompensasi memiliki efek yang lemah terhadap kepuasan kerja. Sedangkan variabel lingkungan kerja memiliki nilai  $f^2$  sebesar 0,261 atau  $> 0,15$  yang berarti variabel lingkungan kerja memiliki efek yang sedang terhadap kepuasan kerja. Sama halnya dengan variabel motivasi kerja yang memiliki nilai  $f^2$  sebesar 0,182 atau  $> 0,15$  yang berarti variabel motivasi kerja memiliki efek yang sedang terhadap kepuasan kerja.

Tabel 6. Hasil Analisis *Effect Size* ( $f^2$ )

Variabel	$f^2$	Keterangan
Kompensasi (X3)	0.093	Lemah
Lingkungan Kerja (X1)	0.261	Sedang
Motivasi Kerja (X2)	0.182	Sedang

Berdasarkan Tabel 7, terlihat bahwa data pada penelitian ini memiliki nilai GoF sebesar 0,6911 atau  $> 0,36$  yang berarti nilai GoF tersebut *large*.

Tabel 7. Hasil Uji Goodness of Fit (GoF)

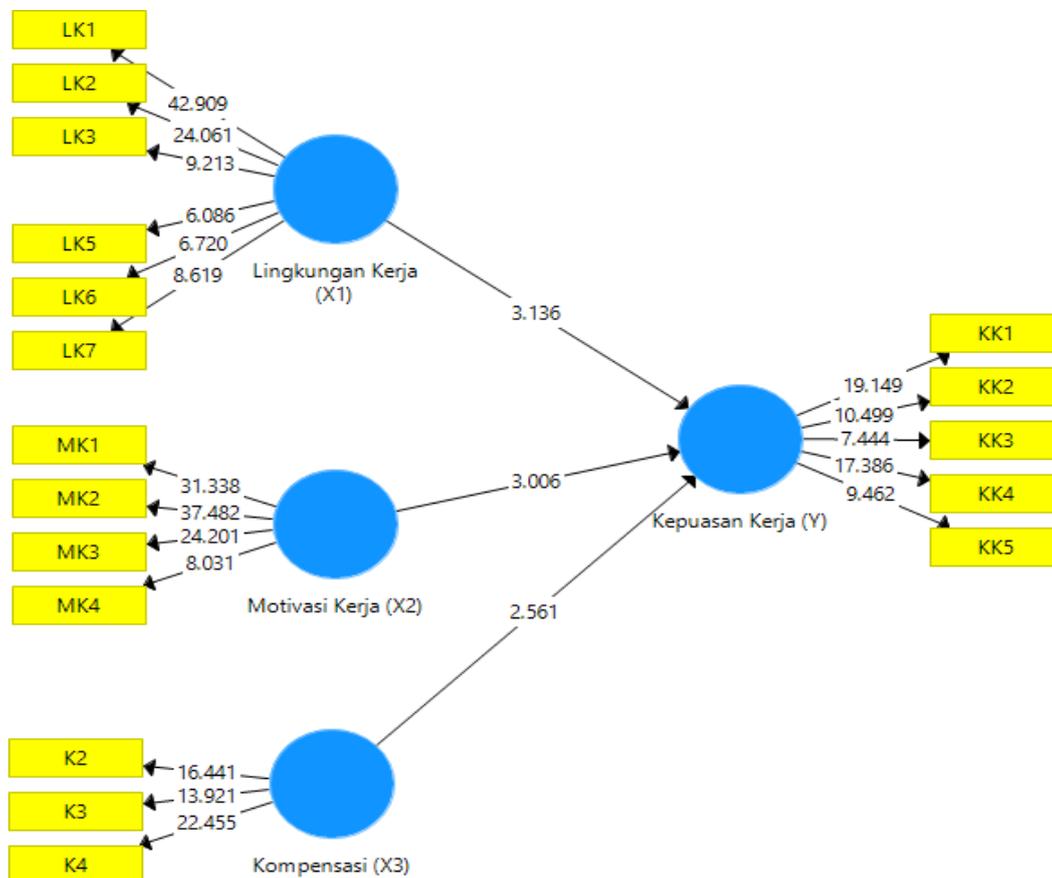
Variabel	GoF	Keterangan
Kepuasan Kerja	0,6911	<i>large</i>

Tabel 8. Hasil Pengujian *Bootstrapping*

Variabel	<i>Path Coefficient</i>	<i>t-statistics</i>	<i>p-values</i>
Lingkungan Kerja → Kepuasan Kerja	0.375	3.136	0.002
Motivasi Kerja → Kepuasan Kerja	0.370	3.006	0.003
Kompensasi → Kepuasan Kerja	0.224	2.561	0.011

Berdasarkan Tabel 8 dan Gambar 1, terlihat bahwa hasil pengujian H1 memiliki hasil bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, di mana variabel lingkungan kerja memiliki nilai *path coefficient* sebesar 0,375, nilai *t-statistics* sebesar 3,136, dan *p-values* sebesar 0,002. Artinya secara statistik hipotesis pertama tidak ditolak (diterima), di mana lingkungan kerja yang baik akan membuat kepuasan kerja karyawan meningkat karena karyawan merasa nyaman dalam bekerja sedangkan lingkungan kerja yang tidak baik akan membuat karyawan tidak nyaman dalam bekerja sehingga kepuasan kerja karyawan akan menurun pula. Hal tersebut sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Rahmawati & Winarningsih (2017) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Lingkungan kerja merupakan bagian yang sangat penting untuk melakukan suatu pekerjaan. Jika lingkungan kerja baik, maka karyawan akan merasa puas berada ditempat kerja sehingga karyawan dapat menyelesaikan pekerjaannya secara efektif dan efisien. Samalahnya

dengan penelitian yang dilakukan oleh Idris *et al.*, (2020) bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Oleh karena itu, lingkungan kerja hal yang sangat penting untuk diperhatikan agar kepuasan kerja karyawan dapat tercapai.



Gambar 1. Hasil Pengujian *Bootstrapping*

Kemudian pada hasil pengujian H2 menunjukkan hasil bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, hal ini dapat dilihat dari nilai *path coefficient* sebesar 0,370, nilai *t-statistics* sebesar 3,006, dan *p-values* sebesar 0,003. Artinya secara statistik hipotesis kedua tidak ditolak (diterima), di mana peningkatan motivasi karyawan dapat membuat karyawan menjadi lebih semangat dalam bekerja sehingga kepuasan kerja karyawan dapat meningkat. Jika karyawan merasa kurang termotivasi maka dapat membuat kepuasan kerja karyawan menurun pula. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Ardianti *et al.*, (2018) menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Jika motivasi kerja seorang karyawan tinggi, maka Sudhiardhita *et al.*, (2018) yang menyatakan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Maka dari itu, motivasi kerja sangat penting untuk diterapkan setiap perusahaan agar karyawan dapat bersemangat dalam bekerja yang pada akhirnya kepuasan kerja karyawan akan meningkat juga.

Lalu pada hasil pengujian H3 memiliki hasil bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja dengan nilai *path coefficient* sebesar 0,224, nilai *t-statistics* sebesar 2,561, dan *p-values* sebesar 0,011. Artinya secara statistik hipotesis ketiga tidak ditolak (diterima), kompensasi yang diberikan secara adil dan tepat dapat mendorong karyawan lebih semangat dalam bekerja sehingga dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Bila kompensasi diberikan secara tidak adil dan tidak tepat maka akan menimbulkan kekecewaan pada karyawan sehingga kepuasan

kerja karyawan dapat menurun. Sudarno *et al.*, (2016) juga menyatakan hal yang sama yaitu lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Perusahaan dapat menggunakan kompensasi sebagai dorongan yang dapat merangsang karyawan untuk mau bekerja keras dan mencapai hasil kerja yang maksimal. Sama halnya dengan penelitian yang dilakukan oleh Qomariah (2018) yang menyatakan bahwa jika karyawan menerima kompensasi secara tepat dan benar, maka para karyawan akan memperoleh kepuasan kerja dan termotivasi untuk mencapai tujuan-tujuan perusahaan.

#### 4. KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan pembahasan yang telah dijelaskan di atas, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

- a. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan Mini Plaza A Kota X.
- b. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan Mini Plaza A Kota X.
- c. Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan Mini Plaza A Kota X.

Bagi Mini Plaza A Kota X diharapkan dapat lebih memperhatikan lingkungan kerja, motivasi kerja, dan kompensasi yang diberikan agar dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan sehingga karyawan yang bekerja dapat menghasilkan kinerja yang baik dan pada akhirnya akan memberi dampak positif kepada Mini Plaza A Kota X.

Untuk penelitian selanjutnya, diharapkan dapat menambah variabel lain yang memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja. Seperti variabel budaya organisasi, stress kerja, dan lain sebagainya. Penelitian selanjutnya juga diharapkan untuk mencari subjek yang berbeda dari penelitian ini agar informasi yang dihasilkan dapat menjadi bahan perbandingan bagi peneliti dan pembaca lainnya.

#### REFERENSI

- Ardianti, F. E., Qomariah, N., & Wibowo, Y. G. (2018). Pengaruh motivasi kerja, kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan (Studi kasus pada PT. Sumber Alam Santoso Pratama Karang Sari Banyuwangi). *Jurnal Sains Manajemen Dan Bisnis Indonesia*, 8(1), 13-31. <https://doi.org/10.32528/smbi.v8il.1764>
- Gupta, B. (2013). Human resource information system (HRIS): important element of current scenario. *IOSR Journal of Business and Management*, 13(6), 41-46.
- Haholongan, R. (2018). Stres kerja, lingkungan kerja terhadap turnover intention perusahaan. *Jurnal Manajemen Indonesia*, 18(1). <https://doi.org/10.25124/jmi.v18i1.1260>
- Handoyo (2021). Kunjungan di pusat perbelanjaan masih 20%-30% dari kondisi sebelum pandemi. <https://industri.kontan.co.id/news/kunjungan-di-pusatperbelanjaan-masih-20-30-dari-kondisi-sebelum-pandemi>
- Idris, I., Adi, K. R., Soetjipto, B. E., & Supriyanto, A. S. (2020). The mediating role of job satisfaction on compensation, work environment, and employee performance: Evidence from Indonesia. *Entrepreneurship and Sustainability Issues*, 8(2), 735-750. [http://doi.org/10.9770/jesi.2020.8.2\(44\)](http://doi.org/10.9770/jesi.2020.8.2(44))
- Lu, C. J., Shih, Y. Y., & Chen, Y. L. (2013). Effects of emotional labor and job satisfaction on organizational citizenship behaviors: a case study on business hotel chains. *International Journal of Organizational Innovation*, 5(4).
- Mujiati, A. I. K. N. W., & Utama, I. W. M. (2012). Manajemen Sumber Daya Manusia.

- Qomariah, N. (2018). Pengaruh lingkungan kerja, motivasi dan kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan. *JAMSWAP*, 3(2), 21-32.
- Rahmawati, D., & Winarningsih, W. (2017). Pengaruh kondisi lingkungan kerja dan sistem penghargaan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Panca Wana Indonesia. *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen (JIRM)*, 6(7).
- Riyadi, S. (2019). The influence of job satisfaction, work environment, individual characteristics and compensation toward job stress and employee performance. *International Review of Management and Marketing*, 9(3), 93-99. <https://doi.org/10.32479/irmm.6920>.
- Sudarno, P., & Sukmaningrum, D. (2016). Effect of compensation, motivation and organizational climate on employee satisfaction: Study on PT. Sumber Alfaria Trijaya Tbk. Gedangan-Sidoarjo. *International Journal of Business and Management*, 11(2). 212-220. <http://dx.doi.org/10.5539/ijbm.v11n2p212>
- Sudiardhita, K. I., Mukhtar, S., Hartono, B., Sariwulan, T., & Nikensari, S. I. (2018). The effect of compensation, motivation of employee and work satisfaction to employee performance PT. Bank XYZ (Persero) Tbk. *Academy of Strategic Management Journal*, 17(4), 1-14.
- Sutrisno, E. H. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Pertama. Jakarta: Cetakan Fajar Interpratama Mandiri, Penerbit Kencana.