



PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. GRAHA MULIA SOREANG BANDUNG

Oleh : Akka Latifah Jusdienar

email : akkadinar@yahoo.com

ABSTRACT

Based on the results of research analysis using statistical methods, so that it can be seen the meaning of the influence between the independent variables, namely Compensation on the dependent variable, namely Employee Performance of PT. Graha Mulia Soreang Bandung. This study involved 50 respondents, namely employees of PT. Graha Mulia Soreang Bandung. Then to test the hypothesis used t test and coefficient of determination.

Based on the table of coefficients 4.6 above, Compensation (X) has a significant effect on Employee Performance (Y), because the tcount value for the X variable is 5.849, while the ttable value for n = 50 is 2.009. So 5,849 > 2,009, it can be concluded that partially the compensation variable (X) has an effect on employee performance (Y). Meanwhile, the R Square value of 0.404 means that compensation has an influence of 41.6% on employee performance while the remaining 58.4% has an effect on other factors not examined by the authors in this study.

In this study, compensation has a significant positive effect on employee performance, this study is in accordance with previous researchers conducted by Ikmal Nur Muflih (2015) This shows that compensation has a positive and significant effect on employee performance. This research is supported by the theory put forward by Hasibuan (2012: 118) which states that "compensation is all income in the form of money, goods directly or indirectly received by employees in return for services provided to the organization". That's why an employee begins to appreciate hard work and shows more loyalty to the organization and that's why the organization rewards employee performance by providing compensation.

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia yang dimiliki PT. Graha Mulia Soreang Bandung adalah orang-orang yang memiliki banyak pengalaman kerja di berbagai sektor industri. Dengan di dukung oleh jumlah karyawan sebanyak 50 orang yang terdiri dari staff, administrasi, prosesi, kurir, dan driver. Dapat dipastikan dengan sumber daya manusia yang dimiliki tersebut maka beban kerja dan segala bentuk pekerjaan dapat ditangani dengan baik dan profesional.

Salah satu cara agar dapat meningkatkan kinerja karyawan yakni meningkatkan yang ada dalam diri karyawan, merupakan faktor utama dalam mempertahankan dan meningkatkan keberhasilan kegiatan suatu pekerjaan di dalam perusahaan juga bisa diberikan oleh pihak perusahaan berupa kompensasi yang adil, layak serta terjamin sehingga dapat mendorong karyawan bekerja sesuai dengan keinginan perusahaan sebagaimana kita ketahui

bahwa manusia bekerja untuk dapat memberikan jasa bagi dirinya (kompensasi), karena hal tersebut merupakan suatu kebutuhan manusia.

Rendahnya pemberian kompensasi akan berdampak pada rendahnya kinerja karyawan PT. Graha Mulia Soreang Bandung. Kinerja pada umumnya merupakan hal yang bersifat individual, setiap individual memiliki tingkat kinerja yang berbeda-beda sesuai dengan keinginan dan sistem nilai yang dianutnya. Kinerja para karyawan sangat penting dan besar pengaruhnya dalam kemajuan perusahaan, karena bisa mempengaruhi berbagai kegiatan perusahaan. Perusahaan harus mengetahui apa saja yang menyebabkan puas atau tidaknya seorang karyawan yang bekerja di dalam perusahaan tersebut. Kinerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya yang dapat terlihat dari sikap karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu di lingkungan pekerjaannya.

* Dosen Sekolah Tinggi Manajemen IMMI

LANDASAN TEORI

Kompensasi

Pada dasarnya manusia bekerja ingin memperoleh uang untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. Untuk itulah seorang pegawai mulai menghargai kerja keras dan semakin menunjukkan loyalitas terhadap organisasi dan karena itulah organisasi memberikan penghargaan terhadap prestasi kerja pegawai yaitu dengan jalan memberikan kompensasi. Istilah kompensasi mengacu kepada semua bentuk balas jasa uang dan semua barang atau komoditas yang digunakan sebagai balas jasa uang kepada pegawai. Sistem imbalan bisa mencakup gaji, penghasilan, uang pensiun, uang liburan, promosi ke posisi yang lebih tinggi (berupa gaji dan keuntungan yang lebih tinggi). Juga berupa asuransi keselamatan kerja, transfer secara horizontal untuk mendapat posisi yang lebih menantang atau ke posisi utama untuk pertumbuhan dan pengembangan berikutnya, serta berbagai macam bentuk pelayanan.

Menurut Hasibuan (2012:118) menyatakan bahwa “kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima pegawai sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada organisasi”. Menurut Sedarmayanti (2011: 239) Pengertian kompensasi menurut Sedarmayanti adalah segala sesuatu yang diterima oleh karyawan sebagai balas jasa kerja mereka.

Jenis-jenis Kompensasi

Menurut Nawawi (2011:316) Kompensasi dalam hal ini dapat dikategorikan kedalam dua golongan besar yaitu:

- a. Kompensasi langsung artinya adalah suatu balas jasa yang diberikan perusahaan kepada karyawan karena telah memberikan prestasinya demi kepentingan perusahaan. Kompensasi ini diberikan, karena berkaitan secara langsung dengan pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan tersebut. Contohnya: upah/gaji, insentif/bonus, tunjangan jabatan.
- b. Kompensasi tidak langsung adalah pemberian kompensasi kepada karyawan sebagai tambahan yang didasarkan kepada kebijakan pimpinan dalam rangka upaya meningkatkan kesejahteraan karyawan. Tentu kompensasi ini tidak secara langsung berkaitan dengan pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan tersebut. Contoh: tunjangan, THR, tunjangan pensiun, pelayanan, keamanan serta kesehatan karyawan.

Faktor yang Mempengaruhi Kompensasi

Menurut Sutrisno (2009:190) Organisasi atau perusahaan dalam menentukan besarnya kompensasi sangat dipengaruhi oleh:

- a. Adanya permintaan dan penawaran tenaga kerja. Permintaan tenaga kerja artinya pihak perusahaan sangat membutuhkan tenaga kerja, maka secara otomatis kompensasi relatif tinggi. Penawaran tenaga kerja artinya pihak individu yang membutuhkan pekerjaan, maka tingkat kompensasi relatif lebih rendah.
- b. Kemampuan dan kesediaan perusahaan membayar. Bahwa ukuran besar kecilnya kompensasi yang akan diberikan kepada karyawan akan sangat tergantung kepada kemampuan finansial yang dimiliki perusahaan, dan juga seberapa besar kesediaan dan kesanggupan perusahaan menentukan besarnya kompensasi untuk karyawannya.
- c. Serikat buruh atau organisasi karyawan. Pentingnya eksistensi karyawan dalam perusahaan, maka karyawan akan membentuk suatu ikatan dalam rangka proteksi atas kesemenamenaan pimpinan dalam memberdayakan karyawan. Dalam hal ini muncul rasa yang menyatakan bahwa perusahaan tidak akan bisa mencapai tujuannya tanpa ada karyawan. Dengan demikian maka akan mempengaruhi besarnya kompensasi.
- d. Produktivitas kerja/prestasi kerja karyawan. Kemampuan karyawan dalam menghasilkan prestasi kerja akan sangat mempengaruhi besarnya kompensasi yang akan diterima karyawan.
- e. Biaya hidup. Tingkat biaya hidup disuatu daerah akan menentukan besarnya kompensasi.

Kinerja Karyawan

Dalam menunjang keberhasilan suatu organisasi pada pencapaian tujuannya tidak hanya dalam komunikasi yang mesti ditekankan saja, Kinerja pegawai pun termasuk faktor utama. Karena, jika dalam sebuah organisasi para pegawai dalam melaksanakan tugasnya ataupun hal lainnya, maka apa yang menjadi tanggung jawabnya akan dapat dilaksanakan dengan sangat baik dengan ditunjang oleh kepuasan yang dimilikinya. Jika pegawai merasa nyaman dengan suasana lingkungan disekitar, bagaimana pegawai tersebut berhubungan dengan atasan maupun dengan rekan kerjanya maka secara tidak langsung akan menimbulkan kinerja di dalam diri pegawai tersebut, sehingga akan membantu

organisasi dalam pencapaian tujuan serta misi dan visi awal yang telah direncanakan. Selain dalam kepuasan bekerja, dampak lain yang timbul dan sangat berpengaruh bagi organisasi tersebut yaitu meningkatnya kinerja para pegawai.

Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Menurut Simanjutak dalam Widodo (2015:133) kinerja dipengaruhi oleh:

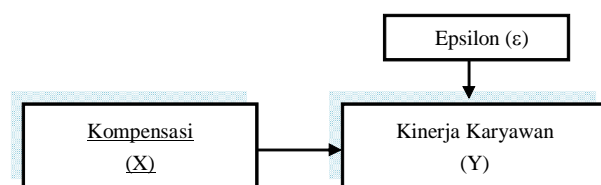
- Kualitas dan kemampuan pegawai, hal-hal yang berhubungan dengan pendidikan/pelatihan, etos kerja, motivasi kerja, sikap mental, dan kondisi fisik pegawai.
- Sarana pendukung, yaitu hal yang berhubungan dengan lingkungan kerja (keselamatan kerja, kesehatan kerja, sarana produksi, teknologi) dan hal yang berhubungan dengan kesejahteraan pegawai (upah/gaji, jaminan sosial, keamanan kerja)
- Supra sarana, yaitu hal-hal yang berhubungan dengan kebijaksanaan pemerintah dan hubungan industrial manajemen.

Kerangka Berfikir

Dari uraian di atas merupakan salah satu cara agar penelitian yang dilakukan bisa dimengerti dan mudah di pahami. Dengan memberikan pedoman langkah yang diambil dalam penulisan ini adalah dengan memberikan kerangka dalam penulisan tesis yang dikenal dengan kerangka pemikiran.

Menurut Sugiyono (2017:60) mengemukakan bahwa, kerangka berpikir merupakan model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai masalah yang penting. Kerangka pemikiran dalam penelitian ini adalah Kompensasi (X) dan Kinerja Pegawai (Y) sebagai variabel terikat. Berikut ini adalah gambaran kerangka berfikir dalam penelitian ini.

Gambar 2.1
Kerangka Pemikiran



Keterangan:

X = Variabel bebas (kompensasi)

Y = Variabel terikat (kinerja karyawan)

s = Variabel-variabel lainnya mempengaruhi kinerja pegawai di luar X yang tidak diteliti.

ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik yang digunakan yaitu uji normalitas. Sebagai contoh, dilakukan analisis terhadap uji asumsi klasik. Kemudian dilakukan perbaikan pada uji tersebut, dan setelah memenuhi persyaratan, dilakukan pengujian pada uji yang lain.

Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk mengetahui apakah populasi data berdistribusi normal atau tidak.

Tabel 4.1
Hasil Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Kompensasi	Kinerja karyawan
N		50	50
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	41,8000	38,1600
	Std. Deviation	4,82764	6,06549
Most Extreme Differences	Absolute	,098	,108
	Positive	,066	,079
	Negative	-,098	-,108
Test Statistic		,098	,108
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 ^{c,d}	,200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

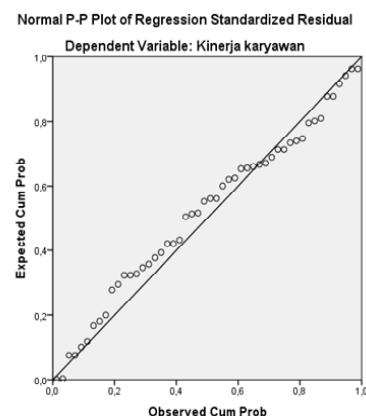
d. This is a lower bound of the true significance.

Sumber: Hasil Olahan Data (SPSS 24), 2021

Hasil pengujian menunjukkan bahwa nilai Asymp. Sig. (2-tailed) variabel Kompensasi (X) sebesar 0.200, Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0.200 yang lebih besar dari 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa model penelitian memiliki distribusi data normal. Sedangkan nilai Test Statistic variabel Kompensasi (X) sebesar 0.098, variabel Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0.108, berarti data residual terdistribusi normal.

Untuk uji normalitas dalam penelitian ini, penulis juga menggunakan grafik Normal P-Plot. Grafik tersebut dapat dilihat di bawah ini:

Gambar 4.2 Hasil Uji Normalitas



Uji normalitas dengan normal probability plot mensyaratkan bahwa penyebaran data harus berada disekitar wilayah garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal. Berdasarkan gambar di atas dapat disimpulkan bahwa data dalam penelitian ini memenuhi syarat normal probability plot sehingga model regresi dalam penelitian memenuhi asumsi normalitas (berdistribusi normal). Artinya data dalam penelitian ini berasal dari populasi yang berdistribusi normal.

HASIL PENGOLAHAN DATA

Uji Validitas

a. Uji Validitas Variabel Kompensasi (X)

Guna mengetahui hasil analisis uji validitas dari variabel Kompensasi (X) menggunakan Komputer program SPSS Versi 24 for Windows input data variabel Kompensasi yang merupakan data ordinal dari sampel berjumlah 50 dengan jumlah soal sebanyak 10 pernyataan sebagai berikut:

Tabel 4.2
Uji Validitas Variabel Kompensasi (X)

Pernyataan	Kompensasi (X)		Keterangan
	r_{hitung}	r_{tabel} n = 50	
1	0.595**	0,279	Valid
2	0.737**	0,279	Valid
3	0.677**	0,279	Valid
4	0.445**	0,279	Valid
5	0.663**	0,279	Valid
6	0.711**	0,279	Valid
7	0.472*	0,279	Valid
8	0.647**	0,279	Valid
9	0.481**	0,279	Valid
10	0.585**	0,279	Valid

Sumber: Hasil Olahan Data (SPSS 24), 2021

Berdasarkan tabel di atas, dapat dilihat bahwa untuk masing-masing pernyataan pada variabel Kompensasi (X) seluruh instrument dapat dikatakan valid, karena nilai rhitung yang dihasilkan jauh lebih besar dari pada nilai rtabel yang ada untuk n = 50 yaitu 0,279.

b. Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Guna mengetahui hasil analisis dari variabel Kinerja Karyawan (Y), peneliti menggunakan Komputer program SPSS Versi 24 for Windows input data variabel Kinerja Karyawan yang merupakan data ordinal dari sampel berjumlah 50 dengan jumlah soal sebanyak 10 pernyataan sebagai berikut:

Tabel 4.3
Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Pernyataan	Kinerja Karyawan (Y)		Keterangan
	r_{hitung}	r_{tabel} n = 50	
1	0.646**	0,279	Valid
2	0.694**	0,279	Valid
3	0.496**	0,279	Valid
4	0.476**	0,279	Valid
5	0.714**	0,279	Valid
6	0.762**	0,279	Valid
7	0.789**	0,279	Valid
8	0.546**	0,279	Valid
9	0.533**	0,279	Valid
10	0.630**	0,279	Valid

Sumber: Hasil Olahan Data (SPSS 24), 2021

Berdasarkan tabel di atas, dapat dilihat bahwa untuk masing-masing pernyataan pada variabel Kinerja Karyawan (Y) seluruh instrument dapat dikatakan valid, karena nilai rhitung yang dihasilkan jauh lebih besar dari pada nilai rtabel yang ada untuk n = 50 yaitu 0,279.

Uji Reliabilitas

a. Uji Reliabilitas Variabel Kompensasi (X)

Tabel 4.4 Uji Reliabilitas
Variabel Kompensasi (X)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,805	10

Sumber: Hasil Olahan Data (SPSS 24), 2021

Berdasarkan tabel di atas, untuk uji reliabilitas variabel Kompensasi (X) dengan nilai rtabel 0,279, sedangkan pada nilai Cronbach's Alpha sebesar 0.805, sehingga dapat disimpulkan bahwa ralpha positif dan lebih besar atau $0.805 > 0,279$, maka dengan demikian instrumen penelitian mengenai variabel Kompensasi (X) adalah Reliabel.

b. Uji Reliabilitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Tabel 4.5 Uji Reliabilitas
Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,825	10

Sumber: Hasil Olahan Data (SPSS 24), 2021

Berdasarkan tabel di atas, untuk uji reliabilitas variabel Kinerja Karyawan (Y) dengan nilai rtabel 0,279, sedangkan pada nilai Cronbach's Alpha sebesar 0.825, sehingga dapat disimpulkan bahwa ralph positif dan lebih besar atau $0.825 > 0,279$, maka dengan demikian instrumen penelitian mengenai variabel Kinerja Karyawan (Y) adalah Reliabel.

PEMBAHASAN PENELITIAN

Uji Regresi Linear Sederhana

Hasil analisis regresi linear sederhana dengan menggunakan Komputer program Statistical Product and Service Solutions (SPSS) Versi 24 for Windows yakni analisis regresi linear sederhana sebagai berikut:

Tabel 4.6
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4,281	5,830		,734	,466
	Kompensasi	,811	,139	,645	5,849	,000

a. Dependent Variable: Kinerja karyawan

Sumber: Hasil Olahan Data (SPSS 24), 2021

Dari tabel di atas diperoleh persamaan regresi linier sederhana sebagai berikut:

$$Y = 4.281 + 0.811X$$

Nilai konstanta a memiliki arti bahwa ketika variabel Kompensasi (X) bernilai nol, maka rata-rata kinerja karyawan sebesar 4.281. Sedangkan koefisien regresi b memiliki arti bahwa jika variabel Kompensasi (X) meningkat sebesar satu satuan, maka Kinerja Karyawan (Y) akan tetap sebesar 0.811.

Hipotesis

Pengaruh Kompensasi (X) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan tabel coefficients di atas, maka nilai thitung untuk variabel X sebesar 5,849, sedangkan nilai ttabel untuk $n = 50$ sebesar 2.009. Jadi $5,849 > 2.009$, dapat disimpulkan bahwa secara parsial variabel Kompensasi (X) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Tabel 4.7. Model Summary

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,645 ^a	,416	,404	4,68267	1,251

a. Predictors: (Constant), Kompensasi
b. Dependent Variable: Kinerja karyawan

Sumber: Hasil Olahan Data (SPSS 24), 2021

Berdasarkan pada tabel tersebut di atas yakni Model Summary yang menghasilkan nilai R Square sebesar 0.416 artinya bahwa Kompensasi memiliki pengaruh sebesar 41,6% terhadap kinerja karyawan sedangkan sisanya sebesar 58,4% berpengaruh dengan faktor lain yang tidak diteliti oleh penulis dalam penelitian ini.

Interpretasi Hasil

Berdasarkan hasil analisis penelitian menggunakan metode statistik, sehingga dapat diketahui makna pengaruh antara variabel bebas yaitu Kompensasi terhadap variabel terikat yaitu Kinerja Karyawan PT. Graha Mulia Soreang Bandung. Penelitian ini melibatkan 50 orang responden yakni karyawan PT. Graha Mulia Soreang Bandung. Kemudian untuk menguji hipotesis digunakan uji t dan koefisien determinasi.

Berdasarkan tabel coefficients 4.6 di atas Kompensasi (X) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y), karena nilai thitung untuk variabel X sebesar 5,849, sedangkan nilai ttabel untuk $n = 50$ sebesar 2.009. Jadi $5,849 > 2.009$, dapat disimpulkan bahwa secara parsial variabel Kompensasi (X) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y). Sedangkan untuk nilai R Square sebesar 0.404 artinya bahwa Kompensasi memiliki pengaruh sebesar 41,6% terhadap kinerja karyawan sedangkan sisanya sebesar 58,4% berpengaruh dengan faktor lain yang tidak diteliti oleh penulis dalam penelitian ini.

Dalam penelitian ini kompensasi memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan, penelitian ini sesuai dengan peneliti terdahulu yang dilakukan oleh Ikmal Nur Muflih (2015) Hal ini menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini di dukung teori yang dikemukakan oleh Hasibuan (2012:118) menyatakan bahwa "kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima pegawai sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada organisasi". ntuk itulah seorang pegawai mulai menghargai kerja keras dan semakin menunjukkan loyalitas terhadap organisasi dan karena itulah organisasi memberikan penghargaan terhadap prestasi kerja pegawai yaitu dengan jalan memberikan kompensasi.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan pada bab hasil analisa dan pembahasan mengenai “Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Graha Mulia Soreang Bandung, penulis akan menarik kesimpulan dari hasil penelitian atau penulisan skripsi ini. Adapun kesimpulan dari hasil penelitian ini sebagai berikut:

1. Terdapat pengaruh Kompensasi (X) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y), karena nilai thitung untuk variabel X sebesar 5,849, sedangkan nilai ttabel untuk $n = 50$ sebesar 2.009. Jadi $5,849 > 2.009$, dapat disimpulkan bahwa secara parsial variabel Kompensasi(X) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y).
2. Pada Model Summary terbukti nilai R Square sebesar 0.416 artinya bahwa Kompensasi memiliki pengaruh sebesar 41,6% terhadap kinerja karyawan sedangkan sisanya sebesar 58,4% berpengaruh dengan faktor lain yang tidak diteliti oleh penulis dalam penelitian ini.

Rekomendasi

Pada bab penutup, penulis mencoba memberikan saran yang mungkin berguna bagi PT. Graha Mulia Soreang Bandung, yaitu:

Untuk meningkatkan kinerja karyawan dapat dilakukan dengan cara memberikan kompensasi atau bonus bagi karyawan agar semangat bekerja dan memiliki kreatif dalam bekerja. Perlu juga kepekaan untuk sesegera mungkin membantu pekerjaan rekan kerja setelah pekerjaan sendiri selesai, sehingga disamping melakukan pekerjaannya, karyawan juga melakukan interaksi antara sesama karyawan.

Karyawan PT. Graha Mulia Soreang Bndung perlu meningkatkan kinerja terutama dalam hal pencapaian target kerja serta kemampuan dalam menyelesaikan pekerjaan dan sikap kerja sama karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan.

DAFTAR PUSTAKA

- Arifin, Zainal. 2017. Evaluasi Pembelajaran. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya
- Arikunto, Suharsimi. 2016. Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik. Jakarta: Rineka Cipta
- Busro, Muhammad. 2018. Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Prenadameidia Group.
- Dessler, Gary. 2015. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Salemba Empat
- Junni Priansa, Donni. 2015. Perencanaan & Pengembangan SDM, Penerbit Bandung: Alfabeta
- Ecols, John M. 2016. Kamus Inggris-Indonesia. Jakarta: Gramedia
- Robbins, Stephen P. and Mary Coulter. 2012. Manajemen. Jilid 1 Edisi 13, Alih Bahasa: Bob Sabran Dan Devri Bardani P. Jakarta: Erlangga
- Santoso, S. 2015. SPSS 20 Pengolahan Data Statistik di Era Informasi. Jakarta, PT. Alex Media Komputindo, Kelompok Gramedia.
- Sedarmayati, 2014. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Refika Aditama
- Sugiyono. 2016. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Cetakan ke-23. Bandung: Alfabeta