



INNOVATIVE: Journal Of Social Science Research

Volume 5 Nomor 4 Tahun 2025 Page 1088-1098

E-ISSN 2807-4238 and P-ISSN 2807-4246

Website: <https://j-innovative.org/index.php/Innovative>

Pengaruh Kohesivitas Organisasi dan Work Life Balance terhadap Tingkat Produktivitas Karyawan CV. Kodoc Collection

M Dyan Akram

ITB Ahmad Dahlan

Email: dyanakram81@gmail.com^{1✉}

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kohesivitas organisasi dan work-life balance terhadap produktivitas karyawan pada CV. Kodoc Collection. Metode yang digunakan adalah penelitian kuantitatif dengan pendekatan explanatory dan teknik survei sebagai alat pengumpulan data. Pengambilan sampel dilakukan menggunakan metode probability sampling dengan teknik simple random sampling. Instrumen penelitian diadaptasi dari studi sebelumnya dan telah diuji validitas serta reliabilitasnya melalui analisis AVE, Composite Reliability, dan Cronbach's Alpha. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kohesivitas organisasi, yang mencakup dimensi kohesivitas sosial dan tugas, memiliki pengaruh positif namun tidak signifikan secara statistik terhadap produktivitas karyawan (p -value = 0,103). Sebaliknya, variabel work-life balance memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas (p -value = 0,000), dengan koefisien beta tertinggi di antara variabel bebas lainnya. Hal ini menunjukkan bahwa keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi merupakan faktor kunci dalam meningkatkan kinerja dan efektivitas kerja karyawan. Temuan ini merekomendasikan agar manajemen perusahaan lebih fokus pada kebijakan dan program yang mendukung work-life balance guna mendorong peningkatan produktivitas secara berkelanjutan.

Kata Kunci: *Kohesivitas Organisasi, Work-Life Balance, Produktivitas Karyawan, CV. Kodoc Collection*

Abstract

This study aims to analyze the influence of organizational cohesiveness and work-life balance on employee productivity at CV. Kodoc Collection. A quantitative explanatory approach was employed, using a survey method for data collection. Sampling was conducted using a probability sampling method with a simple random sampling technique. The research instruments were adapted from previous studies and validated through AVE, Composite Reliability, and Cronbach's Alpha analysis. The results indicate that organizational cohesiveness, including both social and task dimensions, has a positive but statistically insignificant effect on employee productivity ($p\text{-value} = 0.103$). Conversely, the work-life balance variable shows a positive and significant influence on productivity ($p\text{-value} = 0.000$), with the highest beta coefficient among the independent variables. These findings suggest that balancing work and personal life plays a crucial role in enhancing employee performance and effectiveness. The study recommends that company management prioritize policies and programs that support work-life balance as a strategic effort to sustainably improve employee productivity.

Keywords: *Organizational Cohesiveness, Work-Life Balance, Employee Productivity, CV. Kodoc Collection*

PENDAHULUAN

Kohesivitas adalah proses dinamis yang merefleksikan kecenderungan anggota kelompok secara bersama-sama untuk tetap bersatu dalam bekerja sama mencapai tujuan (Paksi et al., 2020). Menurut Krisnasari dan Purnomo (2017), kohesivitas terdiri dari dua dimensi yaitu kohesivitas sosial dan kohesivitas tugas. Kohesivitas sosial yaitu keinginan untuk mengembangkan dan memelihara hubungan sosial di dalam kelompok. Sedangkan kohesivitas tugas, yaitu keinginan untuk bekerjasama dalam mencapai sasaran atau suatu tugas. Tugas tersebut biasanya dihubungkan dengan berbagai bentuk khusus yang telah ditentukan oleh kelompok.

Menurut Forsyth (2010), kohesivitas kelompok yang tinggi berkontribusi terhadap peningkatan semangat tim, mengurangi konflik internal, serta meningkatkan efisiensi kerja kelompok secara keseluruhan. Individu yang merasa menjadi bagian dari kelompok yang kohesif cenderung menunjukkan keterlibatan emosional yang lebih kuat, loyalitas terhadap tim, serta kesediaan untuk bekerja sama tanpa paksaan.

Kohesivitas organisasi merujuk pada tingkat solidaritas, kerja sama, dan kesatuan yang ada di antara anggota suatu tim atau organisasi. Kohesivitas yang tinggi dapat menciptakan lingkungan kerja yang harmonis, meningkatkan motivasi, serta memperkuat komitmen karyawan terhadap organisasi (Robbins & Judge, 2012). Ketika anggota tim merasa

terhubung satu sama lain, mereka cenderung bekerja lebih baik dalam menyelesaikan tugas-tugas bersama, yang pada akhirnya berdampak positif pada produktivitas.

Carron dan Brawley (2000) menambahkan bahwa kohesivitas dalam konteks organisasi mencakup keterikatan emosional antar anggota serta ketertarikan terhadap tujuan kelompok, yang keduanya sangat penting dalam pencapaian hasil kerja yang optimal. Kohesivitas yang kuat menciptakan sinergi di antara anggota kelompok sehingga mereka dapat saling mendukung, membangun komunikasi yang efektif, serta mempertahankan hubungan yang produktif.

Di sisi lain, aspek work-life balance juga memegang peran penting dalam kinerja dan produktivitas karyawan. Work-life balance (keseimbangan kehidupan kerja) adalah kemampuan di mana seseorang mampu menyeimbangkan antara tanggung jawabnya terhadap pekerjaan dengan hal-hal yang tidak berkaitan dengan pekerjaan. Menurut Noor (2011), "Work-life balance merupakan kemampuan mengelola pekerjaan dan aktivitas penting lainnya secara efektif seperti keluarga, aktivitas komunitas, pengembangan pribadi, wisata, dan rekreasi."

Greenhaus dan Allen (2011) menyatakan bahwa work-life balance mencerminkan tingkat keberhasilan individu dalam memenuhi tuntutan dari berbagai peran hidupnya secara seimbang, tanpa menimbulkan konflik antar peran tersebut. Karyawan yang mampu menjaga keseimbangan ini umumnya memiliki tingkat stres yang lebih rendah, kesehatan mental yang lebih baik, serta kepuasan kerja yang lebih tinggi.

Menurut Nurhabiba (2020), work-life balance bukan hanya berkaitan dengan manajemen waktu, tetapi juga menyangkut kemampuan untuk menciptakan batas yang sehat antara peran profesional dan pribadi, yang apabila tidak dijaga dengan baik dapat menyebabkan kelelahan emosional dan penurunan motivasi kerja. Dengan demikian, perusahaan yang memperhatikan keseimbangan kehidupan kerja karyawannya memiliki peluang lebih besar untuk mempertahankan tenaga kerja yang produktif, loyal, dan berkomitmen terhadap tujuan organisasi.

CV. Kodoc Collection, sebagai salah satu perusahaan yang bergerak di bidang Garment, menghadapi tantangan untuk meningkatkan produktivitas karyawannya di tengah perubahan lingkungan bisnis yang dinamis. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis sejauh mana kohesivitas organisasi dan work-life balance memengaruhi produktivitas karyawan di CV. Kodoc Collection. Hasil penelitian diharapkan dapat memberikan wawasan bagi perusahaan dalam merumuskan kebijakan yang mendukung peningkatan kinerja karyawan sekaligus kesejahteraan mereka.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan explanatory research dengan metode survei daring (online survey) sebagai teknik utama dalam pengumpulan data dan pengujian hipotesis. Pendekatan explanatory dipilih karena memungkinkan peneliti menjelaskan hubungan kausal antar variabel, yaitu kohesivitas organisasi, work-life balance, dan produktivitas karyawan. Menurut Sugiyono (2017), penelitian explanatory bertujuan untuk menjelaskan hubungan kausal antara variabel-variabel melalui pengujian hipotesis yang telah dirumuskan sebelumnya.

Instrumen survei disusun secara sistematis dengan mengadaptasi item-item pengukuran dari penelitian terdahulu, yang kemudian dimodifikasi secara minor agar sesuai dengan konteks penelitian di CV. Kodoc Collection. Variabel kohesivitas diukur dengan menggunakan delapan pernyataan yang diadaptasi dari Almoharby dan Neal (2013). Sementara itu, variabel work-life balance diukur melalui delapan item, dan variabel produktivitas karyawan diukur dengan tujuh item. Semua item dinilai menggunakan skala Likert lima poin, mulai dari 1 ("sangat tidak setuju") hingga 5 ("sangat setuju"). Penggunaan skala Likert ini bertujuan untuk memberikan fleksibilitas dalam menangkap persepsi responden serta menjaga konsistensi dan validitas data (Likert, 1932). Menurut Azwar (2012), skala Likert merupakan salah satu alat ukur yang paling sesuai untuk mengukur sikap, persepsi, dan opini karena mampu menyederhanakan kompleksitas jawaban.

Dalam hal pengumpulan data dan penentuan sampel, penelitian ini menerapkan metode probability sampling dengan teknik simple random sampling. Teknik ini memberikan kesempatan yang sama bagi setiap individu dalam populasi untuk terpilih sebagai sampel, sehingga hasil penelitian dapat lebih representatif dan memungkinkan generalisasi terhadap populasi. Menurut Kerlinger dan Lee (2000), simple random sampling sangat ideal dalam penelitian kuantitatif karena mengurangi kemungkinan bias dalam pemilihan sampel.

Pengumpulan data dilakukan secara daring menggunakan Google Form selama bulan Januari 2025, dan responden yang terlibat adalah karyawan CV. Kodoc Collection yang berlokasi di Bogor. Partisipasi dalam survei ini bersifat sukarela dan disertai dengan pernyataan persetujuan dari responden. Penentuan jumlah sampel mengacu pada teori pengambilan sampel dalam penelitian kuantitatif serta hasil dari studi terdahulu yang relevan, guna memastikan jumlah sampel mencukupi untuk mendukung analisis statistik yang valid dan reliabel. Sebagaimana dinyatakan oleh Hair et al. (2014), ukuran sampel yang

memadai sangat penting dalam penelitian kuantitatif untuk memastikan kekuatan statistik dan akurasi hasil analisis.

Setelah data terkumpul, peneliti mengelompokkan responden berdasarkan beberapa kategori demografis seperti jenis kelamin, usia, tingkat pendidikan, jenis pekerjaan, dan tingkat pendapatan. Klasifikasi ini digunakan untuk mendeskripsikan karakteristik responden serta menganalisis pengaruh variabel demografis terhadap variabel-variabel utama dalam penelitian.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Tabel 1. Demographic Characteristics of Respondents

Variabel	Kategori	Jumlah	Persentase
Jenis Kelamin	Perempuan	20	33%
	Laki-laki	40	67%
Usia	17 - 25 Tahun	47	78%
	26 - 51 Tahun	13	22%

Measurement Model Analysis

Berdasarkan data pada Tabel 1 mengenai karakteristik demografis responden, diketahui bahwa mayoritas responden dalam penelitian ini adalah laki-laki, yaitu sebanyak 40 orang atau sekitar 67% dari total responden. Sementara itu, responden perempuan berjumlah 20 orang atau sebesar 33%. Hal ini menunjukkan bahwa keterlibatan responden laki-laki dalam penelitian ini lebih tinggi dibandingkan perempuan. Dari segi usia, sebagian besar responden berada dalam rentang usia 17 hingga 25 tahun, dengan jumlah sebanyak 47 orang atau sekitar 78%. Sementara itu, responden yang berada dalam kelompok usia 26 hingga 51 tahun hanya berjumlah 13 orang atau sebesar 22%. Temuan ini menunjukkan bahwa mayoritas responden berasal dari kalangan usia muda, yang kemungkinan besar masih berada dalam tahap pendidikan tinggi atau awal karier. Secara keseluruhan, data ini memberikan gambaran bahwa responden didominasi oleh laki-laki dan individu berusia muda.

Tabel 2. Construct Reliability and Validity

Variables and items	FL	CA	rhoA	CR	AVE
Work-life balance		0.862	0.872	0.906	0.707
Saya mampu menyeimbangkan waktu dalam bekerja dan waktu pada aktivitas lainnya.	0.818				
Saya kesulitan menyeimbangkan pekerjaan saya dan kegiatan lainnya	0.879				
Saya merasa pekerjaan dan aktivitas lainnya saat ini seimbang	0.815				
Secara keseluruhan, saya percaya bahwa pekerjaan saya dan kegiatan lainnya seimbang.	0.850				
Kohesivitas		0.829	0.842	0.898	0.747
Pemimpin saya memberikan arahan yang jelas dalam pekerjaan	0.8958				
Pemimpin saya mampu memotivasi tim untuk mencapai tujuan	0.9057				
Saya percaya bahwa pemimpin saya memiliki keterampilan yang diperlukan untuk memimpin.	0.7854				
Tingkat Produktivitas Karyawan		0.847	0.868	0.896	0.684
Saya sering	0.8256				

menyelesaikan tugas sesuai dengan tenggat waktu yang ditetapkan	
Saya sering memprioritaskan tugas untuk memastikan pekerjaan yang paling penting selesai terlebih dahulu.	0.7530
Saya sering merasa dapat bekerja dengan fokus tanpa terganggu oleh hal-hal yang tidak terkait dengan pekerjaan	0.8433
Saya sering menilai kemampuan dalam mengelola waktu untuk mencapai target atau tujuan pekerjaan	0.8812
FL, Factor Loading, CA, Cronbach's Alpha, rhoA, Dillon-Goldstein's rho, CR. Composite Reliability, AVE, Average Variance Extracted.	

Tabel 2 menunjukkan hasil analisis reliabilitas dan validitas konstruk untuk tiga variabel penelitian, yaitu *work-life balance*, *kohesivitas*, dan *tingkat produktivitas karyawan*. Seluruh variabel memiliki nilai Cronbach's Alpha (CA) di atas 0,80, yang menunjukkan konsistensi internal yang sangat baik. Secara spesifik, CA untuk *work-life balance* adalah 0,862; *kohesivitas* sebesar 0,829; dan *tingkat produktivitas karyawan* sebesar 0,847. Selain itu, nilai *Composite Reliability* (CR) untuk ketiga konstruk masing-masing adalah 0,906; 0,898; dan 0,896, yang semuanya melebihi batas minimum 0,70, menandakan bahwa konstruk tersebut memiliki reliabilitas komposit yang sangat baik. Nilai Dillon-Goldstein's rho (rhoA) juga mendukung hasil ini, dengan semua variabel memiliki nilai di atas 0,80. Dari sisi validitas konvergen, nilai *Average Variance Extracted* (AVE) dari masing-masing variabel berada di atas 0,50, yaitu 0,707 untuk *work-life balance*, 0,747 untuk *kohesivitas*, dan 0,684 untuk *tingkat produktivitas karyawan*. Hal ini menunjukkan bahwa masing-masing indikator mampu merepresentasikan konstruknya secara memadai. Dengan demikian, semua

konstruk dalam penelitian ini dapat dinyatakan memenuhi kriteria reliabilitas dan validitas, sehingga layak digunakan untuk analisis lebih lanjut.

Tabel 3. Discriminant Validity

	Kohesivitas	Produktivitas	Work-life balance
Fornell-Larcker Criterion			
Kohesivitas	0.864		
Produktivitas	0.493	0.827	
Work-life balance	0.389	0.675	0.841
Heterotrait-Monotrait Ratio (HTMT)			
Kohesivitas			
Produktivitas	0.584		
Work-life balance	0.461	0.756	

Structural Model Assessment

Tabel 3 menyajikan hasil pengujian validitas diskriminan yang dilakukan melalui dua pendekatan, yaitu *Fornell-Larcker Criterion* dan *Heterotrait-Monotrait Ratio* (HTMT). Berdasarkan pendekatan Fornell-Larcker, validitas diskriminan dianggap terpenuhi apabila nilai akar kuadrat dari *Average Variance Extracted* (AVE) untuk setiap konstruk lebih besar daripada korelasi antar konstruk lainnya (Fornell & Larcker, 1981). Pada tabel, nilai diagonal menunjukkan akar kuadrat AVE untuk masing-masing konstruk, yaitu 0,864 untuk *kohesivitas*, 0,827 untuk *produktivitas*, dan 0,841 untuk *work-life balance*, yang semuanya lebih besar dibandingkan nilai korelasi antar konstruk. Hal ini menunjukkan bahwa masing-masing konstruk memiliki keunikan yang baik dan mampu dibedakan secara jelas dari konstruk lainnya. Selain itu, uji HTMT yang dikembangkan oleh Henseler, Ringle, dan Sarstedt (2015) juga digunakan untuk mengkonfirmasi validitas diskriminan. Nilai HTMT antara konstruk-konstruk yang diuji semuanya berada di bawah batas ambang 0,85, yaitu 0,584 (kohesivitas-produktivitas), 0,461 (kohesivitas–work-life balance), dan 0,756 (produktivitas–work-life balance), sehingga memperkuat bukti bahwa diskriminasi antar konstruk telah terpenuhi dengan baik.

Tabel 4. Path coefficients

Hypothesis relationship		Beta	SD	t-value	p-value	VIF	Decision
H1	KH → PK	0.259	0.167	1.632	0.103	1.179	Accepted
H2	WL → PK	0.596	0.143	3.978	0.000	1.179	Accepted
KH, Kohesivitas, WL, Work-life Balance, PK, Produktivitas Karyawan.							

Tabel 4 menyajikan hasil analisis jalur (*path analysis*) yang mengevaluasi hubungan antara variabel kohesivitas (KH) dan work-life balance (WL) terhadap produktivitas karyawan (PK). Berdasarkan hasil yang ditampilkan, hipotesis H1 yang menguji pengaruh kohesivitas terhadap produktivitas menunjukkan nilai koefisien beta sebesar 0,259 dengan nilai *t* sebesar 1,632 dan *p-value* sebesar 0,103. Meskipun nilai *p-value* melebihi ambang signifikansi konvensional 0,05, keputusan akhir tetap menyatakan hipotesis ini diterima, yang dapat diartikan bahwa kohesivitas memiliki pengaruh terhadap produktivitas, namun pengaruh tersebut tidak signifikan secara statistik pada tingkat kepercayaan 95%. Sebaliknya, hipotesis H2 yang menguji pengaruh work-life balance terhadap produktivitas menunjukkan hasil yang signifikan dengan nilai koefisien beta sebesar 0,596, nilai *t* sebesar 3,978, dan *p-value* sebesar 0,000 ($< 0,05$). Ini menunjukkan bahwa work-life balance berpengaruh secara signifikan dan positif terhadap produktivitas karyawan. Nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) yang sama pada kedua jalur, yaitu 1,179, mengindikasikan tidak adanya masalah multikolinearitas antar variabel independen. Dengan demikian, work-life balance terbukti sebagai faktor yang lebih dominan dibandingkan kohesivitas dalam memengaruhi produktivitas karyawan.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dijabarkan, dapat disimpulkan bahwa baik kohesivitas organisasi maupun work-life balance memiliki pengaruh terhadap tingkat produktivitas karyawan di CV. Kodoc Collection. Kohesivitas organisasi, yang mencakup aspek kohesivitas sosial dan tugas, menunjukkan adanya pengaruh positif terhadap produktivitas meskipun tidak signifikan secara statistik pada tingkat kepercayaan 95% (*p-value* = 0,103). Hal ini mengindikasikan bahwa meskipun solidaritas dan kerja sama tim penting, faktor ini belum secara langsung meningkatkan produktivitas karyawan secara signifikan dalam konteks perusahaan yang diteliti. (Rahmawati et al., 2021)

Sebaliknya, variabel work-life balance terbukti memiliki pengaruh yang signifikan dan positif terhadap produktivitas karyawan (*p-value* = 0,000), dengan nilai koefisien beta

tertinggi di antara variabel bebas lainnya. Temuan ini menegaskan bahwa kemampuan karyawan dalam mengelola keseimbangan antara kehidupan pribadi dan pekerjaan berperan penting dalam meningkatkan efektivitas dan kinerja kerja. Karyawan yang mampu menyeimbangkan aspek pekerjaan dan kehidupan pribadi cenderung memiliki kondisi psikologis yang lebih stabil, tingkat stres yang lebih rendah, serta motivasi kerja yang lebih tinggi, sehingga berkontribusi positif terhadap produktivitas. (Ajjiah et al., 2021)

Hasil analisis reliabilitas dan validitas konstruk juga menunjukkan bahwa seluruh instrumen pengukuran yang digunakan dalam penelitian ini memiliki validitas dan reliabilitas yang sangat baik. Nilai-nilai AVE, Composite Reliability (CR), dan Cronbach's Alpha (CA) yang tinggi menunjukkan bahwa alat ukur dapat merepresentasikan konstruk dengan akurat. Selain itu, tidak ditemukan masalah multikolinearitas, sebagaimana dibuktikan dengan nilai VIF yang rendah (< 5). Dengan demikian, penelitian ini menyarankan agar manajemen CV. Kodoc Collection lebih memprioritaskan kebijakan dan program yang mendukung work-life balance sebagai strategi peningkatan produktivitas karyawan yang lebih efektif. (Nurhabiba, 2020)

DAFTAR PUSTAKA

- Ajjiah, A. H. N., Khoerunnisa, Y., Hidayanto, D. K., & Rosid, R. (2021). Peran motivasi terhadap produktivitas karyawan (literature review). *Jurnal Publisitas*, 8(1), 1–10. <https://doi.org/10.37858/publisitas.v8i1.56>
- Almoharby, D., & Neal, M. (2013). Clarifying Islamic perspectives on leadership. *Education, Business and Society: Contemporary Middle Eastern Issues*, 6(3/4), 148–161. <https://doi.org/10.1108/EBS-02-2011-0008>
- Azwar, S. (2012). *Reliabilitas dan validitas*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B. J., & Anderson, R. E. (2014). *Multivariate data analysis* (7th ed.). Pearson Education Limited.
- Irene Isabella Perangin Angin, & Eva Hotnaidah Saragih. (2021). Pengaruh work-life balance terhadap kinerja karyawan generasi X dan Y di Jakarta. *Journal of Emerging Business Management and Entrepreneurship Studies*, 1(1), 48–57. <http://jebmes.ppmschool.ac.id/48>
- Kerlinger, F. N., & Lee, H. B. (2000). *Foundations of behavioral research* (4th ed.). Holt, Rinehart and Winston.
- Krisnasari, E. S. D., & Purnomo, J. T. (2017). Hubungan kohesivitas dengan social loafing pada mahasiswa. *Jurnal Psikologi*, 13(1), 13–21.

https://www.researchgate.net/profile/Eclisia-Selfi-2/publication/326916507_Hubungan_Kohesivitas_Dengan_Kemalasan_Sosial_Pada_Mahasiwa/links/5e1fd088458515ba208a806f/Hubungan-Kohesivitas-Dengan-Kemalasan-Sosial-Pada-Mahasiwa.pdf

- Likert, R. (1932). A technique for the measurement of attitudes. *Archives of Psychology*, 140, 1–55.
- Lintong, V. M. C., Pio, R. J., & Sambul, S. A. P. (2023). Pengaruh disiplin kerja dan work-life balance terhadap produktivitas kerja di Sintesa Peninsula Hotel Manado. *Jurnal Productivity*, 4(2), 155–163.
- Nurhabiba, M. (2020). Social support terhadap work-life balance pada karyawan. *Cognicia*, 8(2), 277–295. <https://doi.org/10.22219/cognicia.v8i2.13532>
- Paksi, E. W. H., Okfrima, R., & Mariana, R. (2020). Hubungan antara kohesivitas dan motivasi berprestasi dengan kemalasan sosial (social loafing) pada mahasiswa jurusan Psikologi Universitas Negeri Padang. *Psyche 165 Journal*, 13(1), 53–59. <https://doi.org/10.35134/jpsy165.v13i1.45>
- Rahmawati, G., Oktaviani, D., Miftahuddin, M., Rohmawan, S., & Pratiwi, R. (2021). Peran work-life balance dan motivasi ekstrinsik terhadap kinerja karyawan perempuan. *E-Prosiding Seminar Nasional Manajemen dan Akuntansi STIE Semarang (SENMAS)*, 2(1), 1–9. <https://eprosiding.stiesemarang.ac.id/index.php/SNMAS/article/view/15>
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2012). *Essentials of organizational behavior, global edition*. News.Ge.
- Sugiyono. (2017). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.