

**PERAN *SELF ESTEEM* DAN KEPUASAN KERJA
TERHADAP KOMITMEN ORGANISASI KARYAWAN
PT CAPELLA DINAMIK NUSANTARA**

TESIS

Diajukan sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Magister Psikologi
pada Pasca Sarjana di Universitas Medan Area

OLEH

**NONI NOVIKA SARI
NPM. 141804072**



**PROGRAM MAGISTER PSIKOLOGI
PROGRAM PASCA SARJANA
UNIVERSITAS MEDAN AREA
MEDAN
2016**

**UNIVERSITAS MEDAN AREA
PROGRAM PASCASARJANA
MAGISTER PSIKOLOGI**

HALAMAN PERSETUJUAN

**Judul : PERAN *SELF ESTEEM* DAN KEPUASAN KERJA
TERHADAP KOMITMEN ORGANISASI KERYAWAN
PT CAPELLA DINAMIK NUSANTARA**

N a m a : Noni Novika Sari

N I M : 141804072

Menyetujui

Pembimbing I

Pembimbing II



Dr. Emmy Mariatin, MA, PhD, Psikolog

Zuhdi Budiman, S.Psi, M.Si

**Ketua Program Studi
Magister Psikologi**

Direktur

Prof. Dr. Sri Milfayetty, M.Si. Kons

Prof. Dr.Ir. Retna Astuti K., MS

**UNIVERSITAS MEDAN AREA
PROGRAM PASCASARJANA
MAGISTER PSIKOLOGI**

HALAMAN PENGESAHAN

**Tesis ini dipertahankan di depan Panitia Penguji Tesis
Program Pascasarjana Magister Psikologi
Universitas Medan Area**

Pada Hari : Jum'at
Tanggal : 4 November 2016
Tempat : Program Pascasarjana Magister Psikologi Universitas Medan Area

PANITIA PENGUJI

Ketua : Prof. Dr. Sri Milfayetty, M.Si. Kons (.....)

Sekretaris : Rahmi Lubis, S.Psi, M.Psi (.....)

Anggota I : Dr. Emmy Mariatin, MA, PhD, Psikolog (.....)

Anggota II : Zuhdi Budiman, S.Psi, Msi (.....)

Penguji Tamu : Dr. M. Rajab Lubis, MS (.....)

Telah di uji pada tanggal 4 November 2016

N a m a : Noni Novika Sari

N P M : 141804072

Panitia Penguji Tesis :

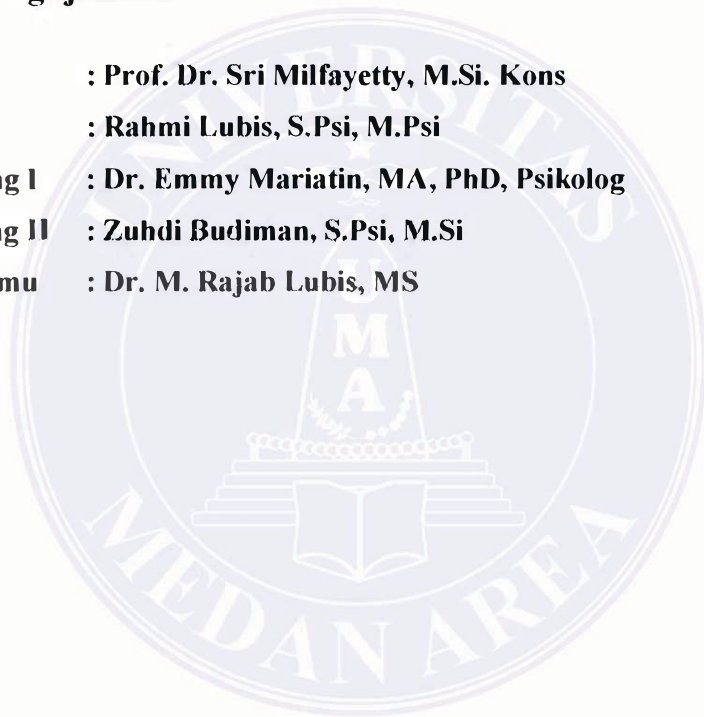
Ketua : Prof. Dr. Sri Milfayetty, M.Si. Kons

Sekretaris : Rahmi Lubis, S.Psi, M.Psi

Pembimbing I : Dr. Emmy Mariatin, MA, PhD, Psikolog

Pembimbing II : Zuhdi Budiman, S.Psi, M.Si

Penguji Tamu : Dr. M. Rajab Lubis, MS



PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa dalam tesis ini tidak terdapat karya yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar kesarjanaan di suatu Perguruan Tinggi, dan sepanjang pengetahuan saya juga tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis diacu dalam naskah ini dan disebutkan dalam daftar pustaka.

Medan,



Noni Novika Sari

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur penulis ucapkan kehadiran Allah SWT, karena berkat rahmat, taufik serta karuniaNya, penulis dapat menyelesaikan tesis ini yang berjudul **“Peran *Self Esteem* dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Karyawan PT Capella Dinamik Nusantara”**, yang merupakan salah satu syarat untuk memperoleh gelar Magister Psikologi di Universitas Medan Area.

Peneliti menyadari bahwa penelitian ini tidak lepas dari bantuan dan bimbingan dari berbagai pihak, oleh karena itu dalam kesempatan ini peneliti menyampaikan ucapan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada semua pihak yang telah membantu peneliti dalam menyelesaikan tesis ini. Semoga Allah SWT membalas semua kebaikan dengan balasan yang berlimpah ruah.

Oleh karena itu, pada kesempatan ini peneliti menyampaikan ucapan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada :

1. Ibu Prof. Dr. Ir. Hj. Retna Astuti Kuswardani, MS selaku Direktur Program Pascasarjana Universitas Medan Area.
2. Ibu Prof. Dr. Sri Milfayetty, MS. Kons selaku Ketua Program Studi Magister Psikologi Program Pascasarjana Universitas Medan Area.
3. Ibu Dr. Emmy Mariatin, M.Si selaku Dosen Pembimbing I yang dengan kesabaran, perhatian, ketelitian, serta arahan dalam memberikan bimbingan dan dorongan agar tesis dapat terselesaikan.
4. Bapak Zuhdi Budiman, S.Psi, M.Si, selaku dosen pembimbing II yang dengan kesabaran serta kebesaran hati beliau yang telah memberikan

waktu untuk membimbing serta mengarahkan penulis ditengah-tengah kesibukan beliau sehingga tesis ini dapat diselesaikan.

5. Ibu Cenny selaku Manajer Human Resource Development PT Capella Dinamik Nusantara yang turut mendukung selesainya penelitian ini
6. Seluruh teman-teman HRD Dept. PT Capella Dinamik Nusantara yang telah memberi dukungan semangat kepada peneliti..
7. Seluruh karyawan PT Capella Dinamik Nusantara yang sudah bersedia ikut serta mengisi kuesioner penelitian ini.
8. Seluruh Staff Pengajar di Magister Psikologi Pasca Sarjana Universitas Medan Area yang selama ini telah membagikan ilmu pengetahuan yang dimilikinya dengan tulus dan ikhlas sehingga menambah wawasan dan pengetahuan penulis.
9. Terkhusus Keluarga penulis khususnya kedua orangtua penulis yakni Ayahanda Ramli Sambo dan Ibunda Nur Aisyah. Adik penulis ilham Rahali Sambo, Ruslan Hakiki dan Siti Wardah.
10. Sahabat-sahabat penulis Solvia Karina Tarigan, Gregory Moreno, Rr Ayu Mirmaningtyas, Hendrik Salim, Risdawati Purba, Fatmi Nasution, Puspita Sary Ginting, Dinda Mulya Lubis, Marahalim Harahap, terima kasih sudah menjadi sahabat bagi penulis. Terima kasih untuk kebersamaan, nasihat, semangat, motivasi serta kebersamaan dalam suka maupun duka.

Ucapan terima kasih juga disampaikan kepada para pihak yang tidak mungkin disebutkan satu persatu dalam tesis ini, yang telah memberikan

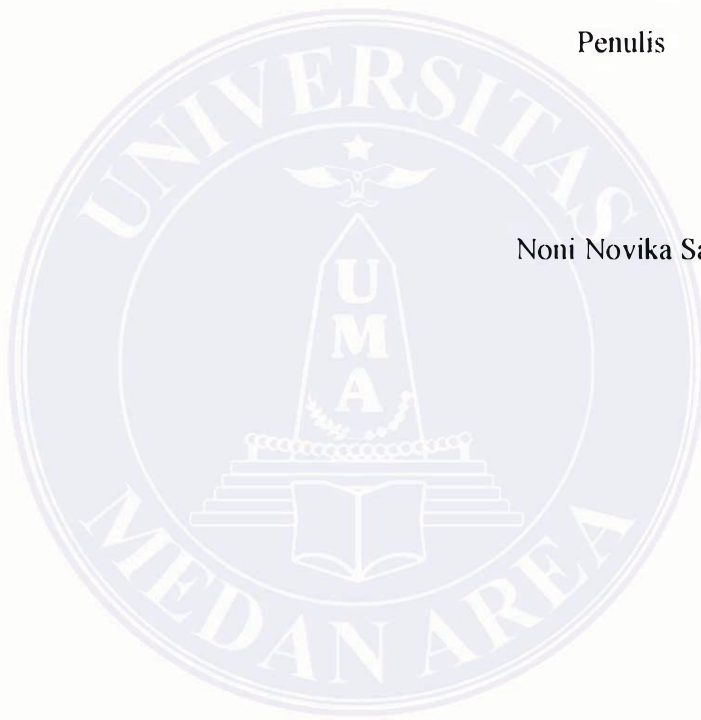
dukungan kepada penulis. Penulis berharap Allah SWT berkenan membalas segala kebaikan Ibu-Bapak, Saudara/i sekalian.

Akhir kata penulis menyadari tesis ini jauh dari sempurna. Semoga tesis ini dapat bermanfaat bagi rekan-rekan semua.

Medan,

Penulis

Noni Novika Sari



Peran *Self Esteem* dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Karyawan
PT Capella Dinamik Nusantara

Noni Novika Sari

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui peran *self esteem* dan kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi (afektif, kontinuans dan normatif) pada karyawan PT Capella Dinamik Nusantara. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif yang mana teknik pengambilan sampel melalui teknik *non probability sampling* secara *purposive*, dimana subjek dalam penelitian ini berjumlah 92 orang dengan masa kerja maksimal 4 tahun. Dalam pengumpulan data penelitian ini menggunakan metode skala komitmen organisasi (afektif, kontinuans dan normatif), skala *self esteem* dan skala kepuasan kerja. Hasil analisa data dalam penelitian ini menemukan bahwa *self esteem* dan kepuasan kerja berperan terhadap komitmen afektif sebesar 43,5%, kontinuans sebesar 41,5% dan normatif sebesar 37,3%. Jika dilihat dari masing-masing komponen komitmen organisasi ditemukan *self esteem* berperan lebih besar terhadap komitmen normatif 36,6%, kemudian komitmen afektif 35,2% dan yang terakhir komitmen kontinuans 31,4%, sedangkan kepuasan kerja berperan lebih besar terhadap komitmen kontinuans 11,4%, kemudian komitmen afektif 9,7% tapi tidak berperan terhadap komitmen normative 1,2%.

Kata kunci: Komitmen organisasi, *self esteem*, kepuasan kerja

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Di era globalisasi dunia yang ditandai dengan terbukanya persaingan independen di segala bidang merupakan tantangan bagi pelaksanaan pembangunan bangsa Indonesia. Perekonomian Indonesia sekarang ini semakin terbuka dan memaksa perusahaan-perusahaan Indonesia untuk bersaing dengan perusahaan-perusahaan sejenis baik dalam negeri maupun luar negeri. Untuk menghadapi persaingan bisnis yang semakin tajam tersebut salah satu yang perlu dilakukan oleh perusahaan-perusahaan yang ada di Indonesia adalah meningkatkan kemampuan dan kualitas sumber daya manusia yang ada di dalamnya agar dapat bertahan bahkan memenangkan persaingan (Robbin, 2008).

Seperti yang disampaikan Lewaherilla (2013) bahwa sumber daya manusia (SDM) merupakan faktor penentu yang berperan penting dalam memberikan kontribusi ke arah pencapaian tujuan organisasi secara efektif dan efisien. Pentingnya unsur manusia dalam menjalankan roda industri dan organisasi dikarenakan pekerja merupakan sumber penggerak utama baik dalam organisasi publik maupun organisasi swasta. Zulkarnain (2011) mengatakan pekerjalah yang memainkan peranan dalam menentukan kemajuan, kelancaran, keuntungan dan keberhasilan organisasi. Mengenai hal tersebut, maka dari itu sangat penting untuk menjadikan manusia sebagai aset yang harus ditingkatkan efisiensi dan produktivitasnya (Zulkarnain & Annisa 2013). Kemampuan dan kompetensi

karyawan harus menjadi prioritas utama untuk ditingkatkan dan dikembangkan semaksimal mungkin.

Kemampuan dan kompetensi karyawan dapat dengan mudah ditingkatkan ketika karyawan tersebut memiliki komitmen terhadap perusahaan tempat mereka bekerja karena dengan adanya komitmen karyawan dapat menerima tujuan, nilai yang dimiliki oleh perusahaan sehingga karyawan bersedia dan berusaha dengan sungguh-sungguh demi perusahaan serta berkeinginan kuat untuk tetap menjadi anggota dari perusahaan, dengan kata lain hal ini oleh Allen dan Meyer (1997) disebut sebagai komitmen organisasi.

Salancik (1997) mendefinisikan komitmen organisasi sebagai kekuatan yang menjadikan individu bersedia bertindak berdasarkan kepercayaan, yang dibuktikan dengan aktivitas dan keterlibatan. Kemudian Allen & Meyer (1997) juga mendefinisikan komitmen organisasi sebagai kondisi psikologis yang menunjukkan karakteristik hubungan antara pekerja dengan organisasi dan mempunyai pengaruh dalam keputusan untuk tetap melanjutkan keanggotaannya di dalam organisasi tersebut.

Komitmen dibagi dalam dua jenis yaitu komitmen organisasi dan komitmen pekerjaan. Komitmen organisasional ialah nilai organisasi seperti untuk diri sendiri atau pegawai itu sendiri. Pegawai bersedia untuk menambahkan usaha dan pengorbanan demi untuk kebaikan organisasi. Masalah organisasi juga merupakan masalah yang perlu dipikirkan oleh pekerja, oleh karena itu pegawai akan merasakan hubungan yang dekat antara dirinya dan organisasi. Pegawai akan menunjukkan kesetiaan terhadap organisasinya, merasa terancam apabila

DAFTAR PUSTAKA

- Aktami, B. 2008. Kontribusi Kepuasan Kerja dan Iklim Organisasi Terhadap Komitmen Karyawan. *Paper*. Universitas Gunadarma.
- Allen, N. J. & J. P. Meyer. 1997. *Commitment in The Workplace Theory Research and Application*. Califotnia: Sage Publications.
- Angel, H., & Perry, J.L. (1981). Organizational commitment and organizational effectiveness: *An empirical assesstment, administrative Science Quarterly*.
- Aninditarini, P. 2013. Intensi Turnover Ditinjau Dari Komitmen Organisasi Pada Karyawan Rumah Sakit Qolbu Insan Mulia Batang. *Naskah Publikasi*. Universitas Muhammadiyah Surakarta. Tanggal Akses 5 Februari 2016.
- Arishanti, K., I. 2009. *Pengaruh Budaya Organisasi dan komitmen organisasional terhadap kepuasan kerja karyawan*. PESAT Universitas Gunadarma Vol. 3 Oktober 2003.
- Arnold, J., Cooper, G., & Robertson, I.T. 2005. *Work Psychology Understanding Human Behavior In The Workplace*. Fourth Edition. Spain: Prentice Hall.
- Azwar, S. 2013. *Metode Penelitian*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Azwar, S. 2013. *Penyusunan Skala Psikologi*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Berry, L.M. 1998. *Psychology at Work*. New York: Mc Grow-Hill International.
- Burns, R, B. 1998. Konsep Diri.: *Teori Pengukuran, Perkembangan dan Perilaku*. Jakarta: Arcan.
- Choong, Y., Lau, T., Wong, K. 2011. Intrinsic Motivation and Organizational Comitment in The Malaysian Private Higher Education Institution. An empirical study. *Journal of Art, Science & Commerce*.
- Coetzee, M. 2005. Employee Commitment. Universitas of Pretoria etd. <http://upetd.up.ac.za/thesis/available/etd-04132005130646/unrestricted/05chapter5.pdf>. 1 Januari 2016.

- Davis, Keith dan Newstrom, Jhon, W. 2002. *Perilaku dalam Organisasi*. Terjemahan Juniati. Jakarta: Erlangga.
- Ghozali, I. 2013. *Aplikasi Analisis Multivariat dengan Program IBM SPSS 21*. Edisi 7. Semarang: Penerbit Universitas Diponegoro.
- Greenberg, J., & Baron, R.A. 1993. *Behavior in Organizations: Understanding and Managing the Human Side of Work* (5th Ed.), Upper Saddle River, NJ: Prentice Hall.
- Hadi. 2000. *Metodologi Research Jilid I – IV*. Yogyakarta: Andi.
- Hall, D.T., Scheiner, B., & Nygren, H.T. 1970. Personal Factors In Organizational Identification. *Administrative Science Quarterly*.
- Hartel, C.E.J., Zerbe, W.J., Ashkanasy, N.M. 2005. *Emotion In Organizational Behavior*. New Jersey : Lawrence Erlbaum Associates Publishers.
- Kanter, R.M. 1968. *Commitment And Social Organization: A Study Of Commitment Mechanisms In Utopian Communities*. *American Sociological Review*.
- Kerlinger, F. 1996. *Asas-Asas Penelitian Behavioral*. Alih Bahasa: Landung Situmorang. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Lewaherilla, N. 2013. "Analisa Pengaruh Konflik Peran dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Central Asia Cabang Utama Ambon". *Jurnal, Universitas Pattimura*, Vol. VII, No. 1, Mei. Ambon.
- Luthans, Fred. 2006. *Perilaku Organisasi*, Edisi Sepuluh, Diterjemahkan oleh : Vivin Andhika Yuwono; Shekar Purwanti; Th.Arie Prabawati; dan Winong Rosari. Yogyakarta: Penerbit Andi.
- Luthans, Fred. 2011. *Organizational Behavior : An Evidence-Based Approach*. New York: McGraw-Hill.
- Mathieu, J.E., & Zajac, D. M. 1990. A review and meta-analysis of the antecedents, correlates, and consequences of organizational commitment, *Psychological Bulletin*. Nomor 108, Hal. 171-194.

- Meiyanto, S., & Santhoso, H. 1999. Nilai-nilai Kerja dan Komitmen Organisasi: Sebuah Studi dalam Kontek Pekerja Indonesia. *Jurnal Psikologi Universitas Gadjah Mada*. Yogyakarta. Nomor 1 Hal. 29-40.
- McMahon, B. (2007). *Organizational Commitment, Relationship Commitment And Their Association With Attachment Style And Locus Of Control*. Georgia: Georgia Institute Of Technology.
- Mowday, R.T, Porter, L.W dan Steers R.M. 1982. *Employee Organization Linkages: The Psychology of Commitment, Absenteeism and Turnover*. London: Academic Press Inc.
- Mruck, C., J. 2006. *Self-Esteem Research, Theory and Practice*. Third Edition. New York: Springer Publishing Company, Inc.
- Pierce, J.L. & Gardner, D.G. (2004). *Self-Esteem Within the Work and Organizational Context: A Review of the Organization-Based-Self-Esteem Literature*. *Journal of Management*. Vol.30. No. 5. Hal. 591-622.
- Powell, J. 2006. *It's Your Health !, Self Esteem*. United State: Smart Apple Media.
- Sjabadhyni, dkk. 2001. *Pengembangan kualitas / Sumber Daya Manusia dari Perspektif Psikologi Industri dan Organisasi*. Jakarta: BPIO Fakultas Psikologi UI. Tanggal akses 2 Maret 2016.
- Rivai, V. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan: Dari Teori ke Praktik*. Edisi Pertama. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Robbins, Stephen P, Timothy, A. Judge. 2008. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: PT. Salemba Empat.
- Robbins, Stephen P, Timothy, A. Judge. 2013. *Organizational Behavior*. Fifteenth Edition. United State: Pearson.
- Robbins, Stephen P, Coulter, M. 2012. *Management*. Eleventh Edition. United State : Prentice Hall.
- Salancik, G. R. 2007. *Commitment and the control of organizational behavior and belief*. Chicago. St. Clair Press.

- Sari, K. F. & Bodroastuti, T. 2012. Pengaruh Faktor Personal, Faktor Organisasional dan Faktor Non Organisasi Terhadap Komitmen Organisasional (Studi Pada Pegawai Bagian Produksi Pt. Kubota Indonesia). *Jurnal, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Widya Manggala*. Semarang.
- Sopiah. 2008. *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: Andi.
- Sundayana, R. 2010. Pengaruh Harga Diri Dan Pembelajaran Aktif, Kreatif, Efektif, dan Menyenangkan (Pakem) Terhadap Mutu Kehidupan Sekolah Dasar di Kabupaten Subang. *Skripsi*. Jakarta: Universitas Indonesia. Tanggal Akses 20 Januari 2016.
- Tobing. K. L., Diana Sulianti. 2009. Pengaruh Komitmen Organisasional dan Kepuasan kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Perkebunan Nusantara III di Sumatera Utara. *Jurnal Manajemen dan Kewirusahaan*. Vol. 11 Nomor 1 Hal. 31-37.
- Umar, H. 2003. *Metode Riset Perilaku Konsumen Jasa*. Jakarta: PT Ghalia Indonesia.
- Wexley, K.N., Yulk, Gary, A. 2002. *Perilaku Organisasi dan Psikologi Personal*. Terjemahan Agus Dharma. Jakarta: Bina Aksara.
- Wibowo. 2014. *Manajemen Kinerja*. Edisi keempat. Jakarta: Rajawali Pers.
- Zulkarnain. 2011. Dampak Burnout Terhadap Kualitas Kehidupan Bekerja Pada Pekerja *Public Service*. *Prosiding Seminar Ilmiah. Dies Natalis USU ke 59*.
- Zulkarnain, dan Annisa. 2013. Komitmen Terhadap Organisasi Ditinjau Dari Kesejahteraan Psikologis Pekerja. *Jurnal Psikologi dan Organisasi Fakultas Psikologi Universitas Sumatera Utara*. INSAN Vol. 15 No. 01, April. Medan.

ANGKET

No :

Petunjuk Pengisian Identitas Responden :

Berikan tanda silang (×) pada pilihan jawaban yang sesuai dengan identitas diri Anda.

1. Jenis Kelamin

- Laki-laki
 Perempuan

2. Usia

- < 25 tahun 31 – 35 tahun 41 – 45 tahun
 25 – 30 tahun 36 – 40 tahun > 45 tahun

3. Pendidikan Terakhir

- SMA D3 lainnya, sebutkan
- DI S1

4. Masa Kerja

- < 1 tahun 1 – 2 tahun 3 – 4 tahun
 5 – 6 tahun 7 – 8 tahun > 8 tahun

5. Level Jabatan

- Office Boy Staff Supervisor
 Operator Officer Section Head

6. Status Karyawan

- TNH Tetap

Petunjuk Pengisian Angket :

Berikanlah respon sesuai dengan apa yang Anda rasakan dan alami sebagai seorang karyawan selama bekerja di perusahaan ini.

Sebagai contoh,

1. Hubungan antar karyawan harmonis

STS	TS	S	SS
-----	----	---	----

Jika Anda **sangat tidak setuju** dengan pernyataan tersebut, berikan tanda silang (×) pada STS.

Jika Anda **tidak setuju** dengan pernyataan tersebut, berikan tanda silang (×) pada TS.

Jika Anda **setuju** dengan pernyataan tersebut, berikan tanda silang (×) pada S.

Jika Anda **sangat setuju** dengan pernyataan tersebut, berikan tanda silang (×) pada SS.

Selanjutnya, bacalah pernyataan di halaman berikut dengan seksama dan berikan respon sesuai dengan contoh di atas.

Bagian I :

- 1. Saya bahagia bekerja di perusahaan ini

STS	TS	S	SS
-----	----	---	----

- 2. Secara emosional saya tidak terikat dengan perusahaan ini

STS	TS	S	SS
-----	----	---	----

- 3. Saya bukan bagian dalam perusahaan ini

STS	TS	S	SS
-----	----	---	----

- 4. Saya bangga berdiskusi dengan orang luar mengenai perusahaan ini

STS	TS	S	SS
-----	----	---	----

- 5. Keterikatan batin saya dengan perusahaan ini sangat kuat

STS	TS	S	SS
-----	----	---	----

- 6. Saya tidak merasa menjadi "keluarga" dalam perusahaan ini

STS	TS	S	SS
-----	----	---	----

- 7. Permasalahan yang ada di perusahaan ini juga adalah permasalahan saya

STS	TS	S	SS
-----	----	---	----

- 8. Perusahaan ini berperan banyak dalam kehidupan pribadi saya

STS	TS	S	SS
-----	----	---	----

- 9. Jika saya keluar dari perusahaan ini saya harus mulai karir saya dari awal lagi

STS	TS	S	SS
-----	----	---	----

- 10. Saya sudah memberikan kontribusi yang besar bagi perusahaan ini

STS	TS	S	SS
-----	----	---	----

- 11. Tidak menjadi beban bagi saya jika saya keluar dari perusahaan ini

STS	TS	S	SS
-----	----	---	----

- 12. Saya dapat lebih berkembang jika bergabung di perusahaan lain

STS	TS	S	SS
-----	----	---	----

- 13. Kehidupan pribadi saya akan sangat terganggu apabila saya meninggalkan perusahaan ini

STS	TS	S	SS
-----	----	---	----

- 14. Saat ini saya membutuhkan dan menginginkan diri saya untuk tetap berada dalam perusahaan ini

STS	TS	S	SS
-----	----	---	----

- 15. Saya tidak memiliki banyak pilihan atau alternatif jika saya meninggalkan perusahaan ini

STS	TS	S	SS
-----	----	---	----

- 16. Tidak ada ruginya bila saya meninggalkan organisasi ini

STS	TS	S	SS
-----	----	---	----

- 17. Saya merasa bersalah jika saya meninggalkan perusahaan ini sekarang

STS	TS	S	SS
-----	----	---	----

- 18. Sudah sepantasnya saya bersikap loyal pada perusahaan tempat saya bekerja **UNIVERSITAS MEDAN AREA**

STS	TS	S	SS
-----	----	---	----

19. Meskipun gaji/benefit yang ditawarkan perusahaan lain lebih besar, namun saya memilih untuk tetap berada di perusahaan ini

STS	TS	S	SS
-----	----	---	----

20. Tetap berada di perusahaan ini bukan menjadi kewajiban saya

STS	TS	S	SS
-----	----	---	----

