BAB 3

METODOLOGI PENELITIAN

3.1. Gambaran Umum Objek Penelitian

3.1.1. Sejarah PT Celebes Minapratama

Gambar 3.1. Logo PT Celebes Minapratama

Sumber: PT Celebes Minapratama, 2022

PT Celebes Minapratama merupakan salah satu perusahaan yang bergerak di bidang perikanan yaitu pengolahan ikan cakalang menjadi ikan kayu yang terdapat di Bitung, Sulawesi Utara. Sejarah berdirinya adalah pada akhir tahun 1999 Bapak Albert Ody Worang yang pada saat itu menjabat sebagai Direktur Utama PT Celebes Minapratama melihat bahwa pengolahan ikan kayu sangat laris dipasarkan bahkan niat pembeli khususnya dari Negara seperti Jepang sangat antusias.

Pada bulan Oktober tahun 2000 pembangunan pabrik dimulai. Dengan pertimbangan keamanan bangunan maka konstruksi yang digunakan adalah konstruksi baja yang dirancang sendiri serta melakukan perbaikan-perbaikan sesuai dengan pengalaman yang dimiliki. Setelah melalui perjuangan yang cukup

Pengaruh Leadership Style, Work Environment, dan Motivation terhadap Job Satisfaction pada PT Celebes Minapratama, Jesika Cindi Metia Wowor, Universitas Multimedia Nusantara

panjang, pada tanggal 22 November 2001 PT Celebes Minapratama resmi dinyatakan sebagai salah satu pabrik pengolahan ikan kayu di kota Bitung, dan diresmikan oleh Walikota Bitung yang pada saat itu diwakili oleh Sekretaris Kota Bitung, yaitu Bapak Ir. H. Taroreh.

Untuk lebih mengenal PT Celebes Minapratama berikut merupakan profil perusahaan tersebut:

Nama Perusahaan : PT. Celebes Minapratama

Presiden Direktur : Albert Ody Worang

Kontak : (+62) 853 4066 7131, Fax. (+6438) 33489

Email : celebes_mp@yahoo.co.id

Blog : celebesmina.blogspot.com

Bentuk Perusahaan : PT

Status Perusahaan : Perusahaan Swasta

Tahun Berdiri 2000

Tahun Beroperasi 2001

Jumlah Karyawan : 92 karyawan

Jenis Produksi : *Smoked Fish* (Ikan Kayu)

Alamat : Jl. W. Mongisidi KM 5 Kelurahan Wangurer Timur Ling. 1, RT 05 Kecamatan Madidir, Bitung – Sulawesi Utara

3.1.2. Visi Misi Perusahaan

a. Visi

Berkomitmen untuk menghasilkan Ikan Kayu bermutu dan aman

b. Misi

1. Menerapkan GMP dan SSOP secara konsisten
2. Menerapkan Sistem HACCP di seluruh rantai produksi
3. Menggunakan bahan baku yang memenuhi mutu kesegaran dan keamanan
4. Menggunakan tenaga yang kompeten dan terlatih
5. Memenuhi fasillitas dan peralatan yang sesuai dengan standar sanitasi dan higiene

3.2. Desain Penelitian

Dalam melaksanakan suatu penelitian, peneliti akan memilih sebuah kerangka atau desain penelitian. Oleh Zikmund et al. (2013), kerangka penelitian ini menjadi suatu pedoman perencanaan peneliti dalam penelitiannya, hal ini melingkupi strategi pengumpulan dan pengklasifikasian data-data yang diperlukan dalam suatu penelitian. Dengan memiliki pedoman desain penelitian, maka peneliti dapat mengelaborasikan data yang dikumpulkan untuk menjawab permasalahan dalam penelitian.

Berdasarkan hipotesis, maka akan terdapat empat variabel yang akan diterapkan dalam studi ini, yaitu *leadership style, work environent, motivation,* dan *organizational commitment*. Variabel ini akan menjadi landasan dalam mempersiapkan instrumen penelitian berdasarkan observasi dan penyebaran kuesioner yang telah disiapkan (Kusumadewi *et al.* 2018, p. 20547)

3.3. Populasi dan Sampel

3.3.1. Populasi

Sekaran dan Bougie (2013) menjelaskan populasi penelitian sebagai sekelompok individu, kejadia, minat yang peneliti ingin terapkan dalam penelitian. Populasi ini harus dijelaskan dalam bentuk elemen, batas geografis serta waktu sesuai dengan tujuan penelitian tersebut. Zikmund *et al* (2013) juga menjelaskan populasi sebagai sekelompok anggota dalam organisasi dengan suatu karakteristik yang tersimpan antar anggotanya. Pada penelitian ini, peneliti menerapkan target populasi yaitu seluruh karyawan PT Celebes Mina Pratama.

3.3.2. Sampel

3.3.2.1. Teknik Sampling

Untuk menentukan sampel dalam penelitian ini, hal pertama yang peneliti lakukan adalah dengan menentukan teknik *sampling* penelitian. Zikmund et al. (2013) menjelaskan *sampling* sebagai bagian dari populasi suatu penelitian yang dapat membantu peneliti dalam menarik suatu kesimpulan karena *sampling* tersebut mewakili populasi penelitian.

Cooper & Schindler (2014) menjabarkan *sampling* terbagi pada dua buah kategori, yaitu *probability sampling* dan *non-probability sampling.*

1. Teknik *probability sampling:*

   Dalam teknik *sampling* ini, individu memiliki peluang yang sama untuk menjadi responden dalam penelitian. Teknik *sampling* ini terbagi menjadi tujuh, yaitu:

a. *Simple random sampling*: adalah teknik penentuan sampel yang memberikan kesempatan pada setiap elemen populasi sebagai sampel dalam penelitian.
b. *Systematic sampling*: merupakan teknik *sampling* dengan memilih sampe yang ada pada titik awal acak dan kemudian memilih setiap elemen secara berurut mengacu pada kerangka sampling.
c. *Stratified random sampling*: membantu peneliti mengambil sampel dengan membagi populasi ke dalam suatu kelompok homogen. Dari setiap kelompok yang ada akan diambil sampel acak dengan berstrata. Teknik ini hanya dapat diaplikasikan ketika populasi dalam penelitian heterogen.
d. *Propotional Stratified Sampling:* teknik ini menjadi bagian dari *stratified random sampling,* perbedaan terletak pada pemilihan sampel yang berdasarkan kategori yang diterapkan dalam penelitian.
e. *Disproportional Sampling:* ketika strata tidak proposdional, maka penelitian dapat menerapkan teknik *sampling* ini. Atau ketika ditemukan pertimbangan lanjutan untuk mengimbangkan suatu strata penelitian.
f. *Cluster Sampling:* Disaat populasi dalam suatu penelitian terbagi luas atau menjadi kelompok cluster, maka peneliti dapat menerapkan teknik *sampling* ini.

UNIVERSITAS MULTIMEDIA NUSANTARA

g. *Multistage Area Sampling*: Teknik *sampling* yang mengharuskan peneliti melakukan dua tahapan atau lebih pengambilan sampel penelitian.

2. Teknik *non-probability sampling:*

Oleh Zikmund *et al.* (2013), teknik *non-probability sampling* dijelaskan sebagai teknik *sampling* yang di mana sampel akan terpilih berdasarkan penilaian tertentu dari peneliti, adapun teknik *non-probability sampling* adalah sebagai berikut:

a. *Convenience sampling*: Teknik pengambilan sampel berdasarkan elemen sampel yang mudah untuk didapatkan. Contoh: sampel yang ditemukan ketika individu berada di tempat, serta waktu yang tepat.
b. *Judgemental sampling*: Merupakan teknik yang digunakan ketika peneliti menentukan responden berdasarkan kriteria tertentu yang telah ditentukan sebelumnya.
c. *Quota sampling*: Menentukan sampel berdasarkan sampel pada kelompok dari populasi yang telah dipilih dan ditentukan oleh jumlah kuota yang diinginkan oleh peneliti. Pe
d. *Snowball sampling*: ialah strategi *sampling* yang memungkinkan responden dan peneliti mengenal satu sama lain. Responden dapat mengenalkan peneliti kepada responden berikutnya secara berurutan. Informasi akan disampaikan oleh responden kepada responden lainnya secara berantai.

Penelitian ini akan berfokus pada subjek penelitian yaitu karyawan dari PT Celebes Minapratama. Untuk itu peneliti akan menerapkan teknik pengambilan sampel *non-probability sampling*, yaitu *judgemental sampling (purposive*) yang di mana hanya karyawan PT Celebes Minapratama yang telah bekerja minimal 1 tahun saja yang dapat menjadi sampel dalam penelitian ini.

3.3.2.2. Sampling size

Slovin dalam Sugiyono (2013) menjabarkan sampel sebagai bagian dari jumlah serta karakteristik dari suatu populasi. Untuk menentukan jumlah sampel, peneliti menggunakan formula dari Slovin dengan rumus yaitu:

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

Keterangan:

n = ukuran sampel yang akan dicari

N = ukuran populasi

e = *margin of error* (besaran kesalahan yang diharapkan atau ditetapkan)

PT Celebes Minapratama memiliki jumlah karyawan sebanyak 92 karyawan. Bila kita masukan pada rumus Slovin, maka didapati jumlah sampel sebesar 74,796 = **75 responden.**

3.4. Teknik Pengumpulan Data

3.4.1. Sumber Data

Sugiyono (2013), menjabarkan 2 sumber data dalam suatu penelitian, yaitu:

1. *Primary Data* (Data Primer)

   Individu atau peneliti dalam suatu penelitian akan mengumpulan secara personal data secara langsung. Data ini bersifat spesifik dan berkaitan dengan subjek serta objek dalam penelitian yang akan dikaji.

2. *Secondary Data* (Data Sekunder)

   Selain data primer, adapula data sekunder yang dikumpulkan oleh peneliti dari jurnal, data perusahaan, buku, maupun artikel yang berkaitan dengan permasalahan yang akan dikaji. Sumber data sekunder juga harus dapat menjawab atau mencapai tujuan penelitian.

Pengaplikasian dua sumber data dilakukan oleh peneliti melalui penyebaran kuesioner kepada karyawan dari PT Celebes Minapratama sebagai sumber data primer. Data sekunder peneliti dapatkan dari hasil kajian pada artikel jurnal serta buku.

3.4.2. Metode Pengumpulan Data

Terdapat dua metode dalam suatu penelitian untuk mengumpulkan data (Zikmund *et al.,* 2013), yaitu:

1. *Observation Research*

   Yaitu proses oengamatan secara sitematis untuk melihat pola perilaku dari individu, objek, atapun fenomena dalam penelitian. Strategi ini dilakukan

dengan mengumpulkan informasi dengan merekam ataupun melihat berbagai artikel yang berkaitan dengan kajian penelitian.

Perbaiki pengetikan, baik itu font, margin, spasi dan lainnya. Sekali lagi setidaknya aturan pengetikan sesusai dengan template kampus, tidak ada typo dan sebagainya.

2. *Survey Research*

Metode ini menerapkan praktek relasi antara peneliti dengan responden melalui survei dengan media kuesioner yang dapat disebar melalui telepon, surat, email dan sebagainya.

3.4.3. Skala Pengukuran

Untuk kuesioner tertutup, peneliti menggunakan skala *likert* sebagai alat penyebar indikator. Skala ini diaplikasikan untuk mengukur sikap, pendapat, serta persepsi individu atau sekelompok orang atas fenomena yang akan dikaji (Sugiyono, 2013, p. 62). Terdapat perbedaan skala *likert* yang akan diaplikasikan, yaitu peneliti meniadakan skor netral, menjadikan terdapat empat tingkatan jawaban untuk menghilangkan kelemahan dari skala *likert* lima tingkat (Sugiyono, 2013).

Tabel. 3.1. Skor dalam Kuesioner

Pernyataan	Skor
Sangat Tidak Setuju (STS)	1
Tidak Setuju (TS)	2
Setuju (S)	3
Sangat Setuju (SS)	4

Sumber: Sugiyono, 2019

3.5. Operasionalisasi Variabel

Zikmund *et al.,* (2013), menjelaskan variabel sebagai variasi yang membantu peneliti dalam melihat atau menunjukan perbedaan nilai. Faktor dalam penelitian ini dibagi menjadi dua variabel, yaitu variabel bebas (*independent variable*) dan variabel terikat (*dependent variable)*.

3.5.1. Variabel independen

1. Leadership Style

Cara pemimpin dalam perusahaan untuk mempengaruhi, serta mengarahkan individu untuk mencapai suatu tujuan merupakan penjelasan oleh Krisanti & Harahap dalam Pawirosumarto *et al.,* (2017). *Leadership style* juga berkaitan dengan suatu norma peraturan yang mengikat atau mengatur seorang pimpinan ketika pimpinan ingin mengatur atau mempengaruhi bawahannya. Untuk variabel ini akan diukur dengan skala likert 1 hingga 4. Skala 1 untuk mewakili nilai terendah dari *leadership style* , sedangkan skala 4 untuk mewakili nilai tertinggi.

2. Work Environment

Bary dan Heizer dalam Pawirosumarto *et al., (*2017), *Work environment* adalah lingkungan fisik yang memberikan pengaruh pada kepuasan karyawan. Lingkungan kerja merupakan tempat karyawan melakukan aktivitas pekerjaan. Kegiatan ini dilakukan untuk dapat membawa dampak positif namun dapat juga dampak negatif pada kepuasan karyawan. Penelitian ini akan mengukur variabel

independent work environment dengan skala likert dari 1 hingga 4. Skala 1 memberikan pernyataan rendah dan skala 4 memberikan pernyataan dengan nilai tertinggi untuk variabel ini.

3. Motivation

Variabel motivasi oleh Hossain dan Nabi (2017) dijelaskan sebagai hal yang menginspirasi atau dapat meningkatkan kemampuan kerja untuk karyawannya. Motivasi juga merupakan inspirasi dari inidvidu yang dapat menggerakan individu untuk dapat mencapai suatu tujuan. Penelitian ini akan mengukur variabel *independent motivation* dengan skala likert dari 1 hingga 4. Skala 1 memberikan pernyataan rendah dan skala 4 memberikan pernyataan dengan nilai tertinggi untuk variabel ini.

3.5.2. Variabel dependen

Job Satisfication

Yucel (2012, p. 44) menjabarkan penjelasan dari Allen & Meyer mengenai *organizational commitment,* yang berkaitan dengan psikologi yang ada pada individu dalam suatu organisasi. *organizational commitment* terbagi menjadi 3 dimensi, yaitu *affective commitment. continuance commitment,* dan *normative commitment.* Sama halnya dengan variabel independen, variabel dependen ini akan diukur dengan skala likert (4 tingkatan) di mana skala 1 untuk ukuran terendah dan skala 4 untuk ukur nilai tertinggi.

3.6. Teknik Analisis Data

3.6.1. Uji Instrumen

Untuk mengolah hasil data kuesioner yang disebar oleh peneli (data primer), peneliti akan mengunakan *SPSS.* Ghozali (2018), *SPSS* ialah *software* yang digunakan untuk menganalisis data, perhitungan statistik parametrik ataupun non-parametrik. Adapun versi *SPSS* yang digunakan adalah *SPSS* versi 25.0.

3.6.2. Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen Penelitian

3.6.2.1. Uji Validitas

Uji validitas adalah jenis uji yang peneliti lakukan untuk mengukur kesahihan atau tingkat valid tidaknya suatu butir kuesioner. butir pernyataan kuesioner akan dinyatakan valid bila dapat menjelaskan atau memaparkan isi dari kuesioner (Ghozali, 2018). Menurut Sugiyono (Sugiyono,2011:121), instrumen yang valid berarti alat ukur yang digunakan untuk mengukur data itu valid. Uji validitas adalah test atau pengujian yang dilakukan oleh peneliti terhadap data yang diperoleh untuk menetapkan hasil data. Maka validitas dapat diartikan sebagai suatu karakteristik dari ukuran terkait dengan tingkat pengukuran sebuah alat test (kuesioner) dalam mengukur secara benar apa yang diinginkan peneliti untuk diukur.

Uji validitas dilakukan untuk mengetahui pertanyaan kuesioner mana yang valid dan mana yang tidak dengan mencocokan nilai validitas setiap pertanyaan dengan tingkat r kritis. Apabila r lebih besar atau sama dengan 0,30 maka item tersebut dinyatakan valid. Maka bila r lebih kecil dari 0,30 maka item tersebut

dinyatakan tidak valid dan tidak diikutsertakan dalam pengujian hipotesis atau instrumen tersebut dihilangkan dari pengukuran variabel. Pengujian validitas dilakukan dengan bantuan software SPSS 25.0.

3.6.2.2. Uji Reliabilitas

Selain uji validitas, untuk mengukur butir pernyataan kuesioner dilakukan uji reliabilitas agar ditemukan apakah pernyataan reliabel, stabil, dan dapat diprediksi (Ghozali, 2018). Untuk mengukur nilai reliabilitas variabel, maka peneliti akan melihat nilai *cronbach alpha* yang dilakukan melalui aplikasi *SPSS*, apakah nilai tersebut lebih besar dari 0,70. bila nilai ditemukan lebih besar dari 0,70 maka variabel dinyatakan reliabel.

3.6.3. Uji Asumsi Klasik

3.6.3.1. Uji Normalitas

Regresi dalam suatu penelitian kuantitatif harus dilakukan uji normalitas untuk melihat apakah dalam suatu regresi ditemukan residual sehingga distribusi dalam regresi tidak normal (Ghozali, 2018). Adapun jenis uji normalitas yang akan peneliti aplikasikan adalah uji *Kolmogorov Smirnov,* dengan ketentuan nilai *sig* yang harus lebih besar dari 0,05 agar dapat dikatakan sebaran data terdistribusi normal.

3.6.3.2. Uji Multikolinearitas

Salah satu uji asumsi klasik adalah uji multikolinearitas yang oleh Ghozali

(2018) juga dijelaskan sebagai uji terhadap regresi variabel apakah terdapat hubungan atau korelasi antara variabel bebas dalam penelitian ini, yang adalah *leadership style, work evnvironment,* dan *motivation.* Sebuah model regresi dapat dikatakan baik bila tidak ditemukan adanya multikolinearitas. Peneliti dapat melihat nilai *tolerance* dan *variance inflation factor* (VIF) dimana nilai *tolerance* harus lebih besar sama dnegan 0,10 dan nilai *variance inflation factor* (VIF) lebih besar sama dengan 10.

3.6.3.3. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas digunakan pada model regresi untuk melihat ketidaksamaan varian dari residual dari satu pengamatan ke pengamatan lainnya. Pengujian heteroskedastisitas akan dilakukan dengan uji grafik *scatterplot*, dengan melihat sebaran titik-titik pada *scatterplot* (Ghozali, 2018). Apabila grafik tidak menunjukan suatu pola tertentu maka dapat dikatakan tidak terjadi gejala heteroskedastisitas. Tujuan yang ingin dicapai adalah untuk mendapatkan sebuah model yang baik, yaitu tidak terjadi gejala heteroskedastisitas.

3.6.4. Uji Model

3.6.4.1. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Uji koefisien determinasi dilakukan untuk mengukur seberapa jauh model penelitian mampu menerangkan variasi dalam variabel dependen. Nilai dari koefisien determinasi berada diantara angka 0 dan 1, maka jika nilai koefisien determinasi kecil menandakan bahwa kemampuan bariabel independen dalam

menjelaskan variabel dependen terbatas, sebaliknya bila mendekati angka satu maka variabel independen memebrikan informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variabel dependen (Ghozali, 2018).

3.6.4.2. Uji Regresi Linear Berganda

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + ... + b_n X_n + e$$

Keterangan:

Y = Organizational Commitment

X1 = Leadership Style

X2 = Work Environment

X3 = Motivation

a = Konstanta

b= Koefisiensi Regresi Linear

e = residual

Ghozali (2018) menjelaskan uji regresi linear berganda bertujuan untuk mencari tahu besaran ketergantungan dari satu atau lebih variabel indepen terhadap satu variabel dependen.

3.6.4.3. Uji Hipotesis

1. Uji T

   Uji statistik terbagi menjadi Uji T dan Uji F. Untuk Uji T dilakukan uji

signifikan parameter secara individual, yang akan menjelaskan seberapa jauh pengaruh suatu variabel independen secara individu terhadap variabel dependen penelitian (Ghozali, 2018). Adapun nilai uji parameter yang dilihat adalah nilai t hitung dan juga t tabel. bila nilai t hitung lebih besar daripada t tabel maka hipotesis alternatif diterima yang menunjukan bahwa variabel independen memiliki pengaruh pada variabel dependen.

2. Uji F

Uji F dilakukan untuk melihat pengaruh variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen (Ghozali, 2018). dalam uji hipotesis ini kriteria pengambilan keputusan dengan melihat nilai *p-value* dibandingkan dengan nilai signifikansi 0,05. bila ditemukan nilai signifikansi lebih kecil sama dengan0,05 maka hipotesis alternatif diterima yang berarti variabel independen secara parsial memiliki pengaruh terhadap variabel dependen.

UMN
UNIVERSITAS
MULTIMEDIA
NUSANTARA

Tabel 3.2. Operasional Variabel

No.	Variabel Penelitian	Definisi	Indikator	Skala Pengukuran	Referensi
1.	*Leadership Style* (Variabel X1)	*Leadership style* adalah sebuah metode yang dilakukan oleh pemimpin atau atasan agar dapat mempengaruhi perilaku kepada bawahannya. Selain itu juga dia mengemukakan bahwa *leadership style* merupakan suatu norma atau aturan yang dilakukan seorang atasan untuk mempengaruhi perilaku bawahannya (Pawirosumarto *et al.,* 2017).	1. Atasan selalu melibatkan saya dalam proses pengambilan keputusan 2. Atasan Anda membimbing Anda tanpa ada tekanan 3. Atasan Anda memberikan kebebasan Anda dalam bekerja 4. Atasan Anda selalu memberikan semangat dan komunikasi yang baik 5. Atasan Anda tidak pernah membantu pekerjaan Anda 6. Atasan Anda secara efektif memberikan perintah dan prosedur pekerjaan Anda	Skala *Likert* 1-4	Nickels et al. (2018)
2.	*Work Environment* (Variabel X2)	*Work Environment* adalah suatu tempat atau yang sering disebut lingkungan kerja untuk para karyawan dalam melakukan aktivitas	1. Perusahaan menyediakan area kerja yang bersih 2. Lingkungan kerja saya tenang dan kondusif untuk saya bekerja	Skala *Likert* 1-4	Hanaysha, 2016

No.	Variabel Penelitian	Definisi	Indikator	Skala Pengukuran	Referensi
		kerja, lingkungan kerja dapat berpengaruh positif maupun negatif. Dalam lingkungan yang kondusif akan berdampak kepada pekerjaan karyawan yang lebih optimal begitu juga sebaliknya jika lingkungan kerja kurang kondusif mempengaruhi kerja karyawan yang kurang maksimal dalam mencapai tujuan perusahaan (Pawirosumarto et al., 2017).	3. Perusahaan tempat saya bekerja menyediakan peralatan kerja yang lengkap sesuai dengan kebutuhan karyawan 4. Secara keseluruhan saya puas dengan lingkungan kerja saya		
3.	*Employee Motivation* (Variabel X3)	*Motivation* adalah sebuah dorongan langsung oleh perusahaan dengan tujuan dapat meningkatkan kepuasan para karyawan dalam mencapai target perusahaan sehingga karyawan diberikan motivasi sebagai kebutuhan (Efendi, 2020).	1. Perusahaan memberikan penghargaan kepada karyawan berprestasi sehingga menjadi motivasi untuk saya. 2. Gaji yang saya terima sesuai dengan beban yang saya kerjakan 3. Saya merasa puas dengan insentif yang diberikan atas pekerjaan saya	Skala *Likert* 1-4	Erri dan Fajrin (2018)

No.	Variabel Penelitian	Definisi	Indikator	Skala Pengukuran	Referensi
			4. Perusahaan memberikan jaminan sosial kepada karyawannya		
4.	*Job Satisfication* (Variabel Y)	Kepuasan Kerja adalah sebuah sikap atau keadaan emosi yang menyenangkan dan positif dalam diri seorang karyawan yang berasal dari penilaian pekerjaan dalam menjalankan pekerjaan-pekerjaannya (Rustan, 2019	1. Saya merasa puas dengan pekerjaan saya di tempat kerja 2. Rekan kerja saya menyenangkan, membuat saya merasa puas dengan tempat kerja 3. Saya merasa puas dengan gaji yang saya terima 4. Saya merasa puas dengan peluang/jenjang karir saya di tempat kerja		Rustan (2019)