BAB II

LANDASAN TEORI

2.1 Tinjauan Teori

2.1.1 Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia (SDM) merupakan suatu pendekatan strategis dan terstruktur dalam mengelola aset paling penting dalam organisasi, yaitu manusia. Teori manajemen SDM berfokus pada upaya mengoptimalkan potensi karyawan untuk menggapai tujuan organisasi secara efisien dan efektif, melalui serangkaian fungsi seperti rekrutmen, pelatihan, pengembangan, penilaian kinerja, kompensasi, serta pengelolaan hubungan kerja (Nawano et al, 2024). Menurut Babullah (2024) tujuan manajemen sumber daya manusia adalah sebagai berikut.

1. Organisasional

   Tujuan organisasional berkaitan langsung dengan upaya manajemen SDM dalam mendukung tercapainya sasaran utama organisasi. Hal ini mencakup pencapaian efektivitas dan efisiensi kinerja karyawan yang selaras dengan visi, misi, dan strategi perusahaan. Dengan adanya pengelolaan SDM yang tepat, organisasi dapat memastikan bahwa setiap individu memiliki kompetensi yang sesuai, berada pada posisi yang tepat, serta termotivasi untuk memberikan kontribusi maksimal terhadap pencapaian tujuan bersama.

2. Fungsional

   Tujuan fungsional berkaitan dengan bagaimana fungsi SDM dapat dijalankan secara efektif sesuai dengan kebutuhan organisasi. Tujuan fungsional mencakup pengelolaan struktur organisasi, perencanaan tenaga kerja, pelatihan dan pengembangan, sistem penilaian kinerja, serta pengelolaan kompensasi dan hubungan kerja. Tujuan ini menekankan pentingnya keberfungsian setiap kebijakan dan prosedur

SDM agar tidak hanya berjalan administratif, tetapi mampu memberikan nilai tambah bagi organisasi dan karyawan.

3. Sosial

   Tujuan sosial dalam manajemen SDM mencerminkan tanggung jawab organisasi terhadap masyarakat dan lingkungan sekitar. Ini termasuk perlindungan terhadap hak-hak pekerja, penciptaan tempat kerja yang inklusif dan adil, serta pencegahan diskriminasi atau eksploitasi tenaga kerja.

4. Personal

   Tujuan personal berkaitan dengan pemenuhan kebutuhan individu karyawan dalam rangka meningkatkan kepuasan kerja, kesejahteraan, dan pengembangan karier. Manajemen SDM yang baik akan memperhatikan aspirasi, minat, dan potensi karyawan melalui berbagai program seperti pelatihan, promosi, konseling, serta kebijakan *work life balance*. Pemenuhan tujuan personal ini penting agar karyawan merasa dihargai dan berkembang dalam organisasi, yang pada akhirnya akan mengurangi turnover intention dan meningkatkan keterikatan.

2.1.2 *Intention to leave*

Intention to leave merupakan kecenderungan atau niat dari individu untuk meninggalkan pekerjaannya secara sukarela dalam waktu tertentu (Omar et al, 2020). Niat ini muncul sebagai respons terhadap berbagai kondisi yang dirasakan tidak lagi sesuai dengan harapan, kebutuhan, atau nilai-nilai pribadi karyawan dalam lingkungan kerja. Menurut Suwandi et al (2022), *intention to leave* adalah keinginan sadar seseorang untuk meninggalkan organisasi, yang menjadi prediktor langsung dari perilaku turnover aktual. Semakin kuat niat seorang karyawan untuk keluar, maka semakin besar pula kemungkinan individu tersebut benar-benar mengundurkan diri dari pekerjaannya. *Intention to leave* memiliki indicator sebagai berikut (Pantouw et al, 2022)

1. Pikiran untuk keluar

   Indikator ini menggambarkan sejauh mana seorang karyawan mulai memikirkan atau mempertimbangkan kemungkinan untuk keluar dari organisasi. Pikiran ini muncul sebagai bentuk ketidakpuasan terhadap situasi kerja, baik terkait dengan beban tugas, lingkungan kerja, maupun ketidakcocokan nilai personal dengan budaya organisasi. Meskipun pada tahap ini belum ada tindakan nyata, namun sudah menunjukkan adanya gangguan pada keterikatan psikologis individu terhadap tempat kerja.

2. Keinginan untuk mencari lowongan

   Indikator ini menunjukkan adanya intensi aktif dari karyawan untuk mulai mencari peluang kerja di luar organisasi. Karyawan yang berada pada tahap ini cenderung mulai mengakses situs pencarian kerja, menyusun kembali curriculum vitae sampai menghubungi jaringan profesional untuk mendapatkan informasi lowongan. Keinginan ini menunjukkan bahwa individu tidak hanya berpikir untuk keluar, tetapi juga telah mempersiapkan alternatif lain di luar organisasi saat ini.

3. Adanya keinginan untuk meninggalkan organisasi

   Indikator terakhir menggambarkan dorongan yang kuat dan komitmen internal dari individu untuk benar-benar meninggalkan organisasi tempatnya bekerja. Keinginan ini bersifat lebih determinatif dan bersumber dari akumulasi pengalaman negatif di lingkungan kerja, seperti tekanan yang tidak terkendali, tidak terpenuhinya ekspektasi, atau kurangnya dukungan organisasi.

Intention to leave juga dipengaruhi oleh beberapa faktor menurut Omar et al (2020) sebagai berikut.

1. Demografi

   Faktor demografi mencakup variabel-variabel seperti jenis kelamin, usia, tingkat pendidikan, status perkawinan, dan masa kerja. Masa kerja yang masih singkat juga berkorelasi dengan tingkat komitmen

organisasi yang belum stabil, sehingga meningkatkan risiko niat untuk keluar.

2. Stres kerja

   Stres kerja adalah kondisi psikologis yang timbul akibat ketidakseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan kemampuan individu dalam menghadapinya. Saat karyawan mengalami tekanan yang berlebihan, baik secara fisik maupun emosional, maka muncul perasaan tidak nyaman, kelelahan, dan penurunan motivasi kerja. Apabila stres kerja berlangsung dalam jangka waktu yang lama tanpa penanganan yang memadai, hal ini dapat menurunkan kepuasan kerja dan meningkatkan intensi untuk meninggalkan organisasi sebagai bentuk pelarian dari tekanan yang dirasakan.

3. Beban kerja

   Beban kerja adalah jumlah tugas dan tanggung jawab yang harus dikerjakan oleh seorang karyawan untuk selesai dalam periode tertentu. Beban kerja yang terlalu berat atau tidak seimbang dengan kapasitas individu dapat menyebabkan kelelahan, stres, dan penurunan kinerja. Kondisi ini dapat menimbulkan ketidakpuasan kerja dan mendorong karyawan untuk mencari pekerjaan lain yang dirasa lebih proporsional dan manusiawi.

4. Dukungan di tempat kerja

   Dukungan di tempat kerja adalah sejauh mana organisasi, atasan, dan rekan kerja memberikan bantuan emosional, informasi, maupun sumber daya yang dibutuhkan karyawan untuk menyelesaikan tugasnya. Tingkat dukungan yang tinggi dapat menciptakan iklim kerja yang positif, meningkatkan keterikatan karyawan terhadap organisasi, serta memperkuat loyalitas. Sebaliknya, minimnya dukungan dapat membuat karyawan merasa terisolasi, tidak dihargai, dan cenderung menarik diri dari lingkungan kerja.

2.1.3 *Work stress*

Work stress atau stres kerja merupakan suatu kondisi ketegangan emosional, mental, dan fisik yang dialami individu akibat adanya ketidaksesuaian antar tuntutan pekerjaan dengan sumber daya, kemampuan atau kebutuhan yang dimiliki individu untuk menghadapinya (Omar et al, 2020). Stres kerja dapat muncul ketika karyawan merasa bahwa beban tugas, tekanan waktu, atau ekspektasi organisasi melebihi kapasitasnya untuk mengelola secara efektif (Agustina & Safitri, 2022). Berdasarkan Suparjiman (2021) terdapat beberapa level stress kerja sebagai berikut.

1. Normal stress

   Normal stress merupakan tingkat stres kerja yang masih berada dalam batas wajar dan adaptif. Pada tahap ini, stres berperan sebagai pemicu positif (eustress) yang dapat meningkatkan fokus, energi, dan motivasi kerja. Individu yang mengalami stres pada level ini umumnya mampu mengelola tekanan pekerjaan dengan baik dan tetap dapat berfungsi secara optimal. Stres ini bersifat sementara dan tidak menimbulkan gangguan yang signifikan terhadap kesehatan fisik maupun mental.

2. Mild stress

   Mild stress atau stres ringan terjadi ketika individu mulai merasakan tekanan yang lebih intens dari biasanya, namun masih berada dalam tingkat yang bisa ditoleransi. Gejala yang muncul biasanya berupa kelelahan ringan, sedikit gangguan konsentrasi, atau perubahan mood. Meskipun belum mengganggu produktivitas secara drastis, stres ringan yang tidak segera ditangani dapat berkembang menjadi stres yang lebih serius dalam jangka panjang.

3. Moderate stress

   Moderate stress adalah tingkat stres yang mulai berdampak pada keseharian individu, baik secara emosional maupun performa kerja.

Pada tahap ini, individu mungkin mengalami penurunan produktivitas, kesulitan dalam pengambilan keputusan, iritabilitas, serta gangguan tidur.

4. Severe stress

   Severe stress atau stres berat adalah bentuk stres kerja yang paling tinggi dan berisiko menimbulkan gangguan kesehatan mental maupun fisik yang serius. Individu yang mengalami stres berat sering kali merasa kewalahan, kehilangan motivasi, menarik diri dari lingkungan sosial, serta mengalami gejala psikologis seperti kecemasan ekstrem dan depresi.

Indikator stress kerja menurut Johan et al (2021) adalah sebagai berikut.

1. Stres Lingkungan

   Stres lingkungan adalah tekanan yang berasal dari kondisi fisik atau sosial di sekitar tempat kerja yang dapat mengganggu kenyamanan dan konsentrasi individu dalam bekerja. Faktor-faktor seperti kebisingan berlebih, suhu ruangan yang tidak nyaman, pencahayaan yang buruk, ventilasi yang tidak memadai, serta ruang kerja yang sempit atau tidak ergonomis merupakan contoh sumber stres lingkungan. Meskipun bersifat eksternal, stres lingkungan dapat memengaruhi performa kerja dan kesejahteraan psikologis apabila tidak ditangani dengan baik, terutama bila terjadi secara berulang dan dalam jangka waktu lama.

2. Stres Organisasi

   Stres organisasi merupakan tekanan yang berasal dari sistem kerja dan budaya organisasi, termasuk aturan, struktur, dan beban kerja yang tidak proporsional. Faktor-faktor seperti ketidakjelasan peran, konflik antar peran, kurangnya dukungan atasan, target yang tidak realistis, kurangnya kontrol atas pekerjaan, dan iklim organisasi yang tidak kondusif dapat memicu stres pada karyawan.

3. Stres Individu

Stres individu adalah tekanan yang bersumber dari dalam diri pekerja, berkaitan dengan kondisi psikologis, kepribadian, atau masalah pribadi yang dibawa ke lingkungan kerja. Contohnya termasuk kecemasan berlebihan, perfeksionisme, kurangnya kemampuan mengelola waktu, serta masalah keluarga atau keuangan yang memengaruhi fokus kerja. Faktor internal ini dapat berinteraksi dengan kondisi kerja eksternal, sehingga seseorang dengan daya tahan stres rendah lebih rentan mengalami gangguan psikologis meskipun berada di lingkungan kerja yang relatif normal.

2.1.4 *Workload*

Workload atau beban kerja merupakan jumlah total tugas, tanggung jawab, dan tuntutan pekerjaan yang wajib diselesaikan oleh seorang individu dalam periode waktu tertentu (Omar et al, 2020). Beban kerja meliputi kuantitas pekerjaan, serta mempertimbangkan kompleksitas tugas, tekanan waktu, serta tingkat kesulitan dan konsentrasi yang dibutuhkan dalam menyelesaikannya. Menurut Nabila & Syarvina (2022), *workload* adalah persepsi individu terhadap volume pekerjaan yang harus diselesaikan dalam kondisi keterbatasan sumber daya dan waktu. *Workload* dibedakan menjadi dua bentuk utama, yaitu quantitative *workload* yang berkaitan dengan banyaknya tugas yang harus diselesaikan, serta qualitative *workload* yang berhubungan dengan tingkat kesulitan tugas yang dihadapi (Azzahra et al, 2024). Nabila & Syarvina (2022) menjelaskan indicator *workload* sebagai berikut.

1. Target yang harus dicapai

   Indikator ini merepresentasikan seberapa besar total pekerjaan yang harus dituntaskan dalam batas waktu yang telah ditentukan. Target yang diberikan oleh organisasi sering kali menjadi tolok ukur keberhasilan karyawan dalam memenuhi harapan manajerial. Semakin tinggi target yang dibebankan, maka semakin besar pula tekanan yang dirasakan, terutama jika tidak diimbangi dengan sumber daya atau waktu yang memadai.

2. Kondisi pekerjaan

   Kondisi pekerjaan mencerminkan lingkungan fisik dan psikologis tempat individu bekerja. Indikator ini mencakup aspek seperti suasana kerja, intensitas tekanan waktu, ritme kerja yang cepat, serta kemungkinan multitasking yang tinggi. Kondisi kerja yang menuntut konsentrasi tinggi secara terus-menerus, serta berada dalam lingkungan yang tidak mendukung kenyamanan dan produktivitas dapat memperberat beban kerja yang dirasakan oleh karyawan.

3. Standar pekerjaan

   Standar pekerjaan berkaitan dengan kualitas atau ekspektasi tertentu yang harus dicapai dalam pelaksanaan tugas. Organisasi biasanya menetapkan standar yang harus dipenuhi oleh karyawan, baik dalam bentuk hasil kerja, ketepatan waktu, maupun ketelitian. Saat standar yang ditetapkan terlalu tinggi atau tidak jelas, hal ini dapat meningkatkan tekanan psikologis dan menambah beban kerja secara signifikan.

2.1.5 *Work life balance*

Work life balance adalah suatu kondisi individu mampu menyeimbangkan antara tuntutan pekerjaan dengan tanggung jawab dan kebutuhan dalam kehidupan pribadi (Omar et al, 2020). Menurut Hendra & Artha (2023) *work life balance* adalah sejauh mana pribadi mampu memenuhi peran-peran yang saling bersaing antara pekerjaan dan kehidupan pribadi secara efektif dan tanpa konflik yang merugikan salah satu pihak. *Work life balance* merupakan suatu konsep yang menjelaskan bagaimana individu mengelola dan menyeimbangkan antara peran dalam lingkungan pekerjaan dan kehidupan keluarga atau pribadi (Rahmayati, 2021).

Indikator *work life balance* menurut Rahmayati (2021) adalah *time balance, involvement balance,* dan *satisfaction balance.*

1. Time balance

Time balance adalah tingkat kemampuan seseorang dalam mengalokasikan waktu secara seimbang antar tanggung jawab pekerjaan dan kehidupan pribadi. Indikator ini menilai apakah seseorang memiliki waktu untuk menyelesaikan tanggung jawab pekerjaan tanpa mengorbankan waktu untuk aktivitas pribadi seperti beristirahat, bersosialisasi, atau mengurus keluarga. Keseimbangan waktu yang baik menunjukkan bahwa individu tidak mengalami tekanan waktu yang berlebihan di salah satu peran sehingga tidak mengganggu peran lainnya.

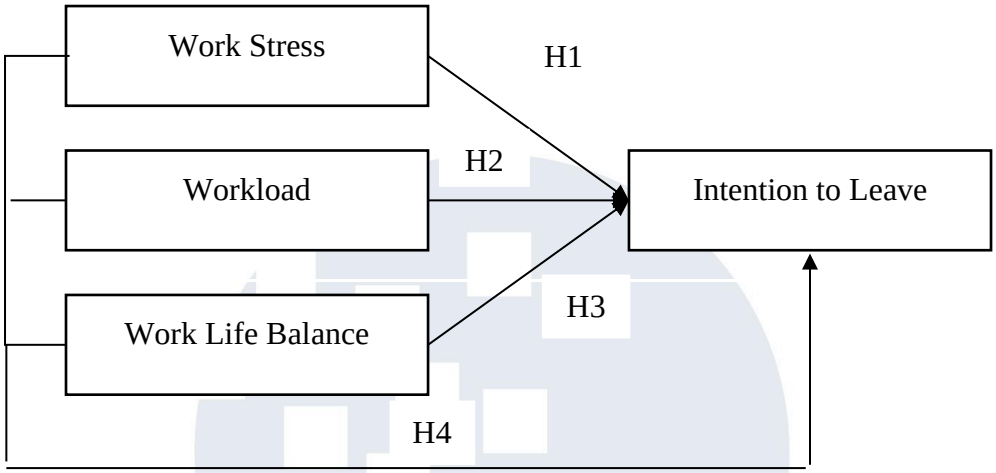
2. Involvement balance

   Involvement balance berkaitan dengan tingkat keterlibatan psikologis dan emosional individu dalam peran kerja dan peran pribadi. Indikator ini menilai sejauh mana seseorang dapat memberikan perhatian, konsentrasi, dan energi yang seimbang pada kedua aspek kehidupannya. Apabila seseorang terlalu terlibat secara emosional dalam pekerjaan hingga mengabaikan kehidupan pribadi, atau sebaliknya, maka involvement balance dinilai rendah.

3. Satisfaction balance

   Satisfaction balance merujuk pada tingkat kepuasan yang dirasakan individu terhadap peran yang dijalani dalam pekerjaan maupun kehidupan pribadinya. Indikator ini mencerminkan penilaian subjektif atas keberhasilan individu dalam memenuhi harapan dan tujuan di kedua aspek tersebut. Individu yang memiliki satisfaction balance yang tinggi cenderung merasa puas baik dalam pencapaian kerja maupun dalam hubungan personal, sehingga berkontribusi terhadap kesejahteraan secara menyeluruh, begitu juga sebaliknya.

2.2 Model Penelitian



(Sumber: Omar et al, 2020)

2.3 Hipotesis

H1: *Work stress* berpengaruh secara signifikan terhadap *intention to leave*.

H2: *Workload* berpengaruh secara signifikan terhadap *intention to leave*.

H3: *Work life balance* berpengaruh secara signifikan terhadap *intention to leave.*

H4: *Work stress*, *workload*, dan *work life balance* berpengaruh signifikan terhadap *intention to leave*.

2.4 Pengembangan Hipotesis Penelitian

2.4.1 Pengaruh *Work Stress* terhadap *Intention to Leave*

Berdasarkan Muhadi et al (2022) *work stress* mempengaruhi *intention to leave* secara signifikan. Begitu juga dengan Barage & Sudarusman (2022) menjelaskan bahwa terdapat pengaruh signifikan positif dari *work stress* terhadap *intention to leave*. Hasil dari penelitian terdahulu tersebut menunjukkan bahwa *work stress* memiliki pengaruh yang signifikan dan positif terhadap niat untuk berhenti, yang berarti semakin tinggi tingkat stres kerja, semakin besar pula keinginan untuk meninggalkan pekerjaan, dan sebaliknya.

Berdasarkan hasil dari penelitian tersebut, maka diajukan hipotesis pertama sebagai berikut:

H1: *Work stress* berpengaruh secara signifikan terhadap *intention to leave*.

2.4.2 Pengaruh *Workload* terhadap *Intention to Leave*

Berdasarkan Omar et al (2020) diketahui bahwa *workload* memiliki hubungan positif dan signifikan terhadap *intention to leave*. Begitu juga dengan penelitian yang dilakukan oleh Fatmawati & Mansyur (2024) yang menunjukkan bahwa *workload* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *work life balance*. Artinya jika beban kerja tinggi, maka *intention to leave* juga akan tinggi, begitupun sebaliknya. Berdasarkan penelitian terdahulu tersebut, maka diajukan hipotesis kedua sebagai berikut:

H2: *Workload* berpengaruh secara signifikan terhadap *intention to leave*.

2.4.3 Pengaruh Work Life Balance terhadap Intention to Leave

Yanto & Susilowati (2024) dalam penelitiannya menyebutkan bahwa *work life balance* memiliki pengaruh signifikan terhadap *intention to leave*. Afifaturochmah & Swasti (2024) menjelaskan bahwa *work life balance* memiliki pengaruh negative terhadap *intention to leave*, yaitu jika *work life balance* tinggi, maka *intention to leave* akan rendah, sebaliknya jika *work life balance* rendah, maka *intention to leave* akan tinggi. Berdasarkan hasil dari penelitian terdahulu tersebut, maka diajukan hipotesis ketiga sebagai berikut.

H3: *Work life balance* berpengaruh secara signifikan terhadap *intention to leave.*

2.4.4 Pengaruh Work Stress, Workload, dan Work Life Balance terhadap Intention to Leave

Berdasarkan penelitian Omar et al (2020), Muhadi et al (2022) dan penelitian terdahulu lainnya, diketahui *work stress*, *workload* dan *work life balance* memiliki pengaruh yang signfikan terhadap *intention to leave*. Maharani & Santosa (2025) meneliti bahwa *work stress*, *workload* dan *work*

life balance sekaligus memiliki pengaruh yang signfikan terhadap *intention to leave.* Berdasarkan hal tersebut, maka dapat dapat dirumuskan hipotesis keempat sebagai berikut:

H4: *Work stress*, *workload*, dan *work life balance* berpengaruh signifikan terhadap *intention to leave*

2.5 Penelitian Terdahulu

Table 2.1 Tabel Penelitian Terdahulu

No	Peneliti	Publikasi	Metode	Hasil
1	Omar et al (2020)	International Journal of Business, Economics and Law	Kuantitatif	Dalam penelitian yang melibatkan 99 karyawan perusahaan asuransi di Klang Valley, Malaysia, ditemukan bahwa *workload* memiliki hubungan positif dan signifikan dengan *intention to leave*. Artinya, semakin besar beban kerja, semakin tinggi kecenderungan karyawan untuk keluar. Sebaliknya, *work stress* dan work–life balance tidak terbukti secara signifikan memengaruhi niat keluar
2	Muhadi et al (2022)	Jurnal Keperawatan Muhammadiyah	Kuantitatif	Pada studi dengan 128 perawat di RSI Surabaya, ditemukan bahwa baik *work stress* maupun *work life balance* secara signifikan memengaruhi *turnover intention*. Semakin tinggi tingkat stres kerja dan semakin rendah keseimbangan kehidupan kerja perawat, semakin besar pula keinginan mereka untuk meninggalkan institusi
3	Barage & Sudarusman (2022)	Cakrawangsa Bisnis	Kuantitatif	Dalam penelitian terhadap 100 pekerja milenial di Yogyakarta, hasil analisis menunjukkan bahwa stres kerja dan kepuasan kerja berpengaruh positif

				dan signifikan terhadap *turnover intention*. Sebaliknya, *work life balance* menunjukkan pengaruh negatif tetapi tidak signifikan pada niat keluar karyawan milenial
4	Fatmawati & Mansyur (2024)	Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, dan Akuntansi)	Kuantitatif	Berdasarkan penelitian terhadap 121 karyawan PT. Sumber Alfaria Trijaya ditemukan ada *workload* berpengaruh positif terhadap turnover intention, sedangkab *work life balance* tidak memiliki pengaruh positif.
5	Yanto & Susilowati (2024)	AKMENIKA: JURNAL AKUNTANSI & MANAJEMEN	Kuantitatif	Penelitian pada Generasi Z di PT Rocket Chicken (DIY) mengeksplorasi pengaruh *work life balance*, job satisfaction, dan burnout terhadap *turnover intention*. *Work life balance*, job satisfaction, dan burnout berpengaruh signifikan tergadap turnover intention.
6	Afifaturochmah & Swasti (2024)	JOURNAL OF MANAGEMENT Small and Medium Enterprises (SME'	Kuantitatif	Pada penelitian yang dilakukan terhadap 44 pegawai di PT Kediri Intermedia Pers, analisis regresi memakai SmartPLS3 menunjukkan bahwa *workload* mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*, artinya, semakin besar beban kerja, semakin tinggi keinginan untuk keluar. Sebaliknya, *work life balance* memberikan pengaruh negatif dan signifikan terhadap niat keluar, menandakan bahwa keseimbangan kehidupan-kerja yang baik dapat menurunkan keinginan resign karyawan

7	Pratiwi & Indarto (2022)	Cakrawangsa Bisnis	Kuantitatif	Dalam studi kasus di PT Victory International Futures Yogyakarta dengan sampel 69 karyawan, ditemukan bahwa stres kerja secara langsung berpengaruh positif terhadap *turnover intention*, dengan kepuasan kerja berperan sebagai variabel mediasi. Hasil ini menunjukkan bahwa peningkatan stres berdampak pada penurunan kepuasan, yang selanjutnya meningkatkan niat keluar.
8	Pantouw et al (2022)	Productivity	Kuantitatif	Pada 55 karyawan PT Mahagatra Sinar Karya Manado, analisis dengan SmartPLS3 mengungkap bahwa stres kerja memiliki pengaruh positif terhadap *turnover intention*, dan juga memengaruhi *work life balance*, sehingga turut memicu niat untuk keluar. Secara simultan, kedua variabel tersebut terbukti menjadi kekuatan pendorong *turnover intention*
9	Suwandi et al (2022)	Remik: Riset dan E-Jurnal Manajemen Informatika Komputer	Kuantitatif	Studi terhadap pegawai PT Selaras Citra Jaya di Lampung menunjukkan bahwa baik *workload* maupun *work stress* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Hasil temuan ini menjelaskan bahwa beban kerja tinggi dan tekanan kerja berat memicu peningkatan keinginan karyawan untuk resign
10	Ferzanita (2023)	Dynamic Management Journal	Kuantitatif	Hasil menunjukkan bahwa *Work life balance* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Turnover Intention, artinya ketika

				keseimbangan kerja-kehidupan meningkat, niat untuk keluar pun juga meningkat

UMN
UNIVERSITAS
MULTIMEDIA
NUSANTARA