



---

## Pengaruh Keselamatan, Kesehatan dan Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PDAM Tirtana Di Provinsi Sumatera Utara

Sri Elny<sup>1\*</sup>, Julkarnain<sup>2</sup>, Iriani<sup>3</sup>

srielny@fe.uisu.ac.id<sup>1\*</sup>, julkarnain@fe.uisu.ac.id<sup>2</sup>, iriani@fe.uisu.ac.id<sup>3</sup>

<sup>1,2,3</sup>Program Studi Manajemen

<sup>1,2,3</sup>Universitas Islam Sumatera Utara

Received: 12 11 2022. Revised: 15 12 2022. Accepted: 04 02 2023.

**Abstract :** At this time companies are competing to achieve their goals, therefore the company is trying to manage human resources well. One of the good HR management is by paying attention to the safety and health of its employees. In addition to occupational safety and health, the company must also pay attention to and be responsible for maintaining the quality of work life and fostering the workforce so that they are willing to contribute optimally to achieve company goals. Quality of work life is a concept or management philosophy in order to improve the quality of human resources which has been known since the decade of the seventies. Quality of work life is a major issue that deserves the attention of the organization. The purpose of this study was to find out how the influence of occupational safety and health and the quality of work life on the employee performance of PDAM Tirtanadi, North Sumatra Province. The population in this study is all employees, totaling 432 people and the sample in this study amounted to 43 employees at PDAM Tirtanadi, North Sumatra Province. The results showed that Occupational Safety and Health had a positive and significant effect on the performance of PDAM Tirtanadi employees, North Sumatra Province. Quality of Work Life has a positive and significant effect on the performance of PDAM Tirtanadi employees, North Sumatra Province. Based on the significance test simultaneously on Occupational Safety and Health and Quality of Work Life together or simultaneously have a positive and significant effect on employee performance.

**Keywords :** Safety, Health, Quality of work life, Employee performance

**Abstrak :** Di masa sekarang ini perusahaan berlomba-lomba untuk mencapai tujuannya, maka dari itu perusahaan berusaha untuk Mengelola SDM yang baik, Salah satu pengelolaan SDM yang baik adalah dengan cara memperhatikan keselamatan dan kesehatan kerja karyawannya. Selain Keselamatan dan kesehatan kerja perusahaan juga harus memperhatikan dan bertanggung jawab untuk memelihara kualitas kehidupan kerja dan membina tenaga kerja agar bersedia memberikan sumbangannya secara optimal untuk mencapai tujuan perusahaan. Kualitas kehidupan kerja merupakan suatu konsep atau filsafat manajemen dalam rangka perbaikan kualitas sumber daya manusia yang telah dikenal sejak dekade tujuh puluhan. Kualitas kehidupan kerja merupakan masalah utama yang patut mendapat perhatian organisasi. Adapun tujuan penelitian ini adalah untuk Mencari seberapa pengaruhnya

keselamatan dan kesehatan kerja dan Kualitas Kehidupan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PDAM Tirtanadi Provinsi Sumatera Utara. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang berjumlah 432 orang dan yang menjadi sampel dalam penelitian ini berjumlah 43 orang karyawan di PDAM Tirtanadi Provinsi Sumatera Utara. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Keselamatan dan Kesehatan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PDAM Tirtanadi Provinsi Sumatera Utara. Kualitas Kehidupan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PDAM Tirtanadi Provinsi Sumatera Utara. Berdasarkan uji signifikansi secara simultan atas Keselamatan dan Kesehatan Kerja dan Kualitas Kehidupan Kerja secara bersama-sama atau simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

**Kata kunci :** Keselamatan, Kesehatan, Kualitas kehidupan kerja, Kinerja karyawan

## PENDAHULUAN

Di masa sekarang ini perusahaan berlomba-lomba untuk mencapai tujuannya, maka dari itu perusahaan berusaha untuk Mengelola SDM yang baik, menurut (Mathis dan Jackson, 2006) mengatakan bahwa SDM merupakan suatu rancangan dari berbagai sistem formal pada sebuah organisasi dengan tujuan memastikan penggunaan dari keahlian manusia secara efektif serta efisien untuk mencapai tujuan organisasi sesuai dengan keinginan. Menurut (Ardana, 2012), keselamatan dan kesehatan kerja (K3) adalah upaya perlindungan yang ditujukan agar tenaga kerja dan orang lain di tempat kerja atau selalu dalam keadaan selamat dan sehat sehingga setiap sumber produksi dapat digunakan secara aman dan efisien. Sedangkan menurut (Widodo, 2015), kesehatan dan keselamatan kerja (K3) adalah bidang yang terkait dengan kesehatan, keselamatan, dan kesejahteraan manusia yang bekerja di sebuah institusi maupun lokasi proyek.

Keselamatan dan kesehatan kerja adalah merupakan bagian dari perlindungan tenaga kerja dari risiko kecelakaan yang berkembang secara pesat sejak revolusi industri. Aspek perlindungan atas dasar kemanusiaan di satu pihak, juga mencakup aspek yang bersifat ekonomis dari sisi pengusaha. Karyawan pada bagian produksi atau karyawan yang bekerja di lapangan selalu berinteraksi dengan alat – alat penunjang (mesin, bahan kimia dan peralatan lainnya) sehingga diperlukan manajemen yang baik tentang keselamatan dan kesehatan kerja karyawan. Penggunaan teknologi membawa dampak positif yaitu memberikan kemudahan produksi perusahaan tersebut, namun dapat menimbulkan dampak negatif apabila tidak terampil dalam mengoperasikan alat – alat penunjang, sehingga dapat menimbulkan kecelakaan kerja.

Selain Keselamatan dan kesehatan kerja perusahaan juga harus memperhatikan dan bertanggung jawab untuk memelihara kualitas kehidupan kerja dan membina tenaga kerja agar

bersedia memberikan sumbangannya secara optimal untuk mencapai tujuan perusahaan. Menurut Siagian agian dalam (Arifin, 2012), Kualitas kehidupan kerja atau *Quality Of Work Life* merupakan upaya yang sistematis dalam kehidupan organisasional melalui cara dimana para karyawan diberi kesempatan untuk turut berperan menentukan cara mereka bekerja dan sumbangan yang mereka berikan kepada organisasi dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasarannya. Kualitas kehidupan kerja merupakan suatu konsep atau filsafat manajemen dalam rangka perbaikan kualitas sumber daya manusia yang telah dikenal sejak dekade tujuh puluhan. Kualitas kehidupan kerja merupakan masalah utama yang patut mendapat perhatian organisasi (Lewis dkk, 2001) Hal ini merujuk pada pemikiran bahwa kualitas kehidupan kerja dipandang mampu untuk meningkatkan peran serta dan sumbangan para anggota atau karyawan terhadap organisasi.

Berkaitan dengan hubungan antara kualitas kehidupan kerja terhadap kinerja karyawan, pernyataan-pernyataan diatas sejalan dengan penelitian yang telah dilakukan oleh (Ramchandra dan Rathamani, 2013), (Majumdar et al., 2012), yang menyatakan bahwa terdapat hubungan yang positif antara kualitas kehidupan kerja terhadap kinerja karyawan. Maka dari itu Kualitas kehidupan kerja sangat penting bagi perusahaan karena bila karyawan memiliki kualitas kehidupan kerja yang baik, maka karyawan tersebut akan meningkat kan kinerjanya. PDAM Tirtanadi Provinsi Sumatera Utara adalah perusahaan yang bergerak dalam pelayanan air minum. Berdasarkan prariset yang dilakukan oleh penulis pada perusahaan selama 3 hari terdapat masalah yang berkaitan dengan keselamatan dan kesehatan kerja di PDAM Tirtanadi Sumatera Utara, yaitu kurang nya pengetahuan karyawan tentang gendung kantor PDAM, pintu darurat, tangga darurat, dan alat-alat keselamatan dalam bekerja. Dalam melakukan pekerjaannya masih banyak karyawan yang tidak mementingkan keselamatannya seperti tidak menggunakan helm dan alat pengaman lain.

Dalam perusahaan, apakah perusahaan PDAM Tirtanadi Sumatera Utara memberikan jaminan kesehatan, karena jaminan kesehatan sangat berpengaruh dengan kinerja karyawan karena karyawan yang diberikan jaminan kesehatan akan merasa aman dalam bekerja. Kinerja adalah tingkat terhadapnya para karyawan mencapai persyaratan pekerjaan secara efisien dan efektif (Simamora, 2006). kinerja karyawan merupakan prestasi kerja, yakni perbandingan antara hasil kerja yang dapat dilihat secara nyata dengan standar kerja yang telah ditetapkan organisasi. Kemudian (Robbins, 2008) mendefinisikan kinerja yaitu suatu hasil yang dicapai oleh pegawai dalam pekerjaannya menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan. Menurut (Sedarmayanti, 2011) mengungkapkan bahwa Kinerja merupakan terjemahan dari

performance yang berarti Hasil kerja seorang pekerja, sebuah proses manajemen atau suatu organisasi secara keseluruhan, dimana hasil kerja tersebut harus dapat ditunjukkan buktinya secara konkrit dan dapat diukur (dibandingkan dengan standar yang telah ditentukan).

Menurut (Notoatmodjo, 2009) Kinerja adalah apa yang dapat dikerjakan oleh seseorang sesuai dengan tugas dan fungsinya. Sedangkan, menurut Siswanto dalam (Sandi, 2015) kinerja adalah prestasi yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas dan pekerjaannya yang diberikan kepadanya. Menurut Rivai (Sanda, 2015) memberikan pengertian bahwa kinerja atau prestasi kerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu didalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan disepakati bersama.

Keselamatan kesehatan kerja (K3) adalah upaya perlindungan yang ditujukan agar tenaga kerja dan orang lainnya di tempat kerja/perusahaan selalu dalam keadaan selamat dan sehat, serta agar setiap sumber produksi dapat digunakan secara aman dan efisien (Kepmenaker Nomor 463/MEN/1993). Menurut (OHSAS, 2007), keselamatan dan kesehatan kerja (K3) adalah kondisi dan faktor yang mempengaruhi keselamatan dan kesehatan kerja serta orang lain yang berada di tempat kerja. Berdasarkan Undang-undang Ketenagakerjaan No.13 Tahun 2003 pasal 87, bahwa setiap perusahaan wajib menerapkan sistem manajemen keselamatan dan kesehatan kerja yang terintegrasi dengan sistem manajemen perusahaan. Menurut (Ardana, 2012), keselamatan dan kesehatan kerja (K3) adalah upaya perlindungan yang ditujukan agar tenaga kerja dan orang lain di tempat kerja atau selalu dalam keadaan selamat dan sehat sehingga setiap sumber produksi dapat digunakan secara aman dan efisien. Sedangkan menurut (Widodo, 2015), kesehatan dan keselamatan kerja (K3) adalah bidang yang terkait dengan kesehatan, keselamatan, dan kesejahteraan manusia yang bekerja di sebuah institusi maupun lokasi proyek.

Kualitas Kehidupan Kerja atau *Quality of Work Life* adalah pendekatan sistem manajemen atau cara pandang organisasi dengan tujuan untuk meningkatkan kualitas kehidupan karyawan dalam lingkungan kerjanya secara simultan dan berkesinambungan. Kualitas Kehidupan Kerja dapat dilakukan dengan memberikan rasa aman dalam bekerja, kepuasan kerja, penghargaan dalam bekerja dan menciptakan kondisi untuk tumbuh dan berkembang sehingga meningkatkan harkat dan martabat karyawan.

Menurut (Siagian, 2007), Kualitas kehidupan kerja atau *Quality Of Work Life* merupakan upaya yang sistematis dalam kehidupan organisasional melalui cara dimana para

karyawan diberi kesempatan untuk turut berperan menentukan cara mereka bekerja dan sumbangan yang mereka berikan kepada organisasi dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sarannya. Sedangkan Menurut (Flippo, 2009), *Quality Of Work Life* adalah setiap kegiatan (perbaikan) yang terjadi pada setiap tingkatan dalam suatu organisasi untuk meningkatkan efektivitas organisasi yang lebih besar melalui peningkatan martabat dan pertumbuhan manusia.

Menurut (Mangkuprawira, 2009), kualitas kehidupan kerja merupakan tingkat kepuasan, motivasi, keterlibatan dan pengalaman komitmen perseoraangan mengenai kehidupan mereka dalam bekerja. Sedangkan menurut (Casicio, 2006), *quality of work life* merupakan salah satu tujuan penting dalam memenuhi kebutuhan dan keinginan karyawan. Dia juga mengatakan bahwa *quality of work life* dapat didefinisikan sebagai persepsi karyawan tentang kesejahteraan mental dan fisik ketika bekerja.

## **METODE PENELITIAN**

Lokasi penelitian dilaksanakan di Kantor Pusat Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirtanadi Provinsi Sumatera Utara, yang beralamat di Jl. Sisingamangaraja No.1 Medan, Adapun yang menjadi objek penelitian ini adalah Pengaruh Keselamatan, Kesehatan dan Kualitas Kehidupan Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Kantor Pusat PDAM Tirtanadi Provinsi Sumatra Utara. Penulis merencanakan penelitian pada bulan November 2019 sampai dengan Februari 2022. populasi dalam penelitian ini adalah karyawan-karyawan di Kantor Pusat PDAM Tirtanadi Provinsi Sumatera Utara berjumlah 432 orang.

Menurut (Arikunto, 2009) apabila populasi penelitian berjumlah kurang dari 100 maka sampel yang diambil adalah semuanya, namun apabila populasi penelitian berjumlah lebih dari 100 maka sampel dapat diambil antara 10%-15% atau 20%-25% atau lebih untuk dijadikan sebagai sampel penelitian. Dari data yang diperoleh dari Kantor Pusat PDAM Tirtanadi jumlah karyawan berjumlah 432 orang yang terbagi dalam 19 Divisi dan 44 Bidang. Dengan demikian yang menjadi sampel dalam penelitian ini melebihi 100 orang. Dari pendapat Arikunto seperti tersebut di atas maka diambil sebagai subyek 10% dari jumlah seluruh karyawan yaitu  $10\% \times 432 \text{ orang} = 43 \text{ orang}$ .

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

Hasil penelitian dari uji multikonlinearitas dapat dilihat nilai VIF (Variance Inflation Factor)  $1,031 < 5$  dan Tolerance  $0,970 > 0,5$  maka dapat disimpulkan bahwa tidak ditemukan

masalah multikolinieritas dalam penelitian ini. Dalam uji t dapat dilihat nilai  $t_{hitung}$  untuk variable keselamatan dan kesehatan kerja sebesar 2.987, sedangkan  $t_{tabel}$  dengan perhitungan ( $df = n - t$ )  $df = 43 - 3 = 40$ , maka nilai  $t_{tabel}$  yang didapat adalah sebesar 2.201. maka dapat dilihat  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $2,987 > 2,201$ ), maka dapat kita Tarik kesimpulan variable keselamatan dan kesehatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Untuk nilai  $t_{hitung}$  variable kualitas kehidupan kerja adalah 2,435, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $2,435 > 2,201$ ), maka dapat disimpulkan bahwa kualitas kehidupan kerja berpengaruh positive dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Dalam Uji F (simultan) dapat dilihat bahwa nilai  $F_{hitung}$  6,360, nilai  $F_{hitung}$  selanjutnya di interpretasikan dengan nilai  $F_{tabel}$  dengan tingkat kepercayaan 95% ( $\alpha = 0,05$ ) dengan dk pembilang = k dan dk penyebut =  $43 - 2 = 41$ , maka nilai  $F_{tabel} = 3,23$ , maka dapat dilihat uji signifikansi  $F_{hitung} > F_{tabel}$  ( $6,360 > 3,23$ ), maka hipotesis penelitian ini terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap keselamatan dan kesehatan kerja dan kualitas kehidupan kerja terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PDAM Tirtanasi Sumatera Utara, hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variable Keselamatan dan Kesehatan Kerja berpengaruh positif terhadap variable Kinerja Karyawan. dilihat dari  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $2,987 > 2,201$ ), maka dapat kita Tarik kesimpulan variable keselamatan dan kesehatan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini juga sejalan dengan penelitian (Setiawan, 2013) dan (Anjani, 2014) yang menunjukkan bahwa keselamatan kesehatan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Menurut (Ardana, 2012), keselamatan dan kesehatan kerja (k3) adalah upaya perlindungan yang ditujukan agar tenaga kerja dan orang lain di tempat kerja atau selalu dalam keadaan selamat dan sehat sehingga setiap sumber produksi digunakan secara aman dan efisien.

Pengaruh kualitas kehidupan kerja terhadap kinerja karyawan di PDAM Tirtanadi Sumatera Utara, hasil penelitian variable kualitas kehidupan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap variable kinerja karyawan. hal ini dapat dilihat dari  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $2,435 > 2,201$ ), maka dapat disimpulkan bahwa kualitas kehidupan kerja berpengaruh positive terhadap kinerja karyawan. hasil ini juga sejalan dengan penelitian terdahulu (Arifin, 2012), kualitas kehidupan kerja sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Menurut (Mangkuprawira, 2009), kualitas kehidupan kerja merupakan tingkat kepuasan, motivasi, keterlibatan dan pengalaman komitmen perseorangan mengenai kehidupan mereka dalam berkerja.

Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja dan Kualitas kehidupan kerja terhadap kinerja Karyawan. hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara simultan variable keselamatan dan kesehatan kerja dan kualitas kehidupan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap variable kinerja karyawan. hal ini dapat dilihat dari uji signifikansi  $F_{hitung} > F_{tabel}$  ( $6,360 > 3,23$ ), maka hipotesis penelitian ini terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap keselamatan dan kesehatan kerja dan kualitas kehidupan kerja terhadap kinerja karyawan.

## **SIMPULAN**

Berdasarkan hasil penelitian ini maka dapat diuraikan kesimpulan sebagai berikut. Keselamatan dan Kesehatan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PDAM Tirtanadi Sumatera Utara. Kualitas Kehidupan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PDAM Tritanadi Sumatera Utara. Keselamatan dan Kesehatan Kerja dan Kualitas Kehidupan kerja secara bersama-sama atau simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PDAM Tirtanadi Sumatera Utara.

## **DAFTAR RUJUKAN**

- Ahuja, G. & Majumdar, S. K. (1998). An assessment of the performance of Indian state owned enterprises. *Journal of Productivity Analysis*, 9, 113–132.  
<https://www.jstor.org/stable/41769962>
- Algaound, L., & Lewis. (2001). *Perbankan Syariah Prinsip Praktik Prospek*. Jakarta: Serambi Ilmu Semesta.
- Ardana. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : Graha Ilmu.
- Arikunto, S. (2009). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Cascio, W. F. (2003). *Managing Human Resources: Productivity, Quality of Work Life, Profits*. New York: Mcgraw and Hill.
- Danang, S. (2013). *Metodologi Penelitian Akuntansi*. Bandung: PT Refika Aditama Anggota Ikapi.
- Eko, W. S. (2015). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Flippo, E. B. (2005). *Manajemen Personalialia*. Jilid 2. Edisi ke-6. Terjemahan. Erlangga. Jakarta.

- Ghozali, I. (2013). Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 21 Update PLS Regresi. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gibson, M. (2008). Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan ke dua. Jakarta: Erlangga.
- Gitosudarmono, I. (2000). Manajemen Pemasaran. Edisi II, BPFE, Yogyakarta.
- Harsono. (2005). Kapita Skeletal Neurologi. Edisi ke-2. Yogyakarta: Gajah Mada University Press.
- Ma'ruf, A. M. (2014). Manajemen dan Evaluasi Kinerja Karyawan. Yogyakarta : Penerbit Aswaja Pressindo.
- Mangkunegara, A. P. (2010). Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia, Refika Aditama, Bandung.
- Mangkuprawira, Tb. Sjafri. (2009). Horison Bisnis, Manajemen, dan Sumber Daya Manusia. Bogor: ITB Press.
- Martha, M. S. (2015). "Karakteristik Pekerjaan dan Kinerja Dosen Luar Biasa UIN Sunan Gunung Djati Bandung: Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Moderating". Tesis di Universitas Widayatama Bandung.
- Mathis, L. R., & Jackson, H. J. (2001), Manajemen Sumber Daya Manusia, Jakarta : Buku kedua.
- Mathis, R.L. & J.H. Jackson. (2006). Human Resource Management: Manajemen Sumber Daya Manusia. Terjemahan Dian Angelia. Jakarta: Salemba Empat.
- Notoatmodjo, S. (2009). Pengembangan Sumber Daya Manusia. Jakarta: Rineka Cipta.
- Panggabean, m. S. (2004). Manajemen Sumber Daya Manusia, Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Panggabean, M. S. (2008). Manajemen Sumber Daya Manusia, Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Rathamani, P. R. (2013). A Study on Quality of Work Life of Employees in Textile Industry – Sipcot, Perundurai. *IOSR Journal of Business and Management*, 8, 54-59. <http://www.iosrjournals.org/iosr-jbm/papers/Vol8-issue3/J0835459.pdf>
- Rivai, V. (2011). Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: dari Teori ke Praktik, Jakarta : Raja Grafindo Persada.
- Robbins, P. S. (2006). Perilaku Organisasi. Edisi Sepuluh. Diterjemahkan oleh: Drs. Benyamin Molan. Erlangga: Jakarta.
- Sapto, H. (2008). Metodologi Penelitian Pendidikan dan Sosial(kuantitatif dan kualitatif), Gaung Persada Press, Jakarta.
- Sedarmayanti. (2011). Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil (cetakan kelima). PT Refika Aditama. Bandung.



Siagian, S. (2007). Fungsi-fungsi manajerial edisi revisi. Jakarta. Bumi Aksara.

Simamora, H. (2006). Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi 2. Yogyakarta: STIE YKPN.

Sugiyono. (2016). Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D.

Bandung: Alfabeta.