

PENGARUH BEBAN KERJA, KELELAHAN KERJA DAN STRES KERJA TERHADAP PERILAKU *CYBERLOAFING* PADA PEGAWAI DI KANTOR BUPATI KABUPATEN MIMIKA

Alfons Allosius Howay¹⁾, Gerry Suryosukmono²⁾

^{1,2)} Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Bengkulu
Kota Bengkulu Indonesia
allosiushoway@gmail.com^{1)*}, gerrysuryo@unib.ac.id²⁾

Abstrak

Tujuan penelitian adalah untuk menganalisis pengaruh Beban Kerja terhadap Perilaku *Cyberloafing*, pengaruh Kelelahan Bekerja terhadap Perilaku *Cyberloafing* dan pengaruh Stres Kerja terhadap Perilaku *Cyberloafing*. Jenis penelitian ini yaitu penelitian kuantitatif menggunakan metode survey. Jenis data yang digunakan adalah data primer dan data sekunder. Data primer diambil menggunakan kuesioner, dari objek penelitian yaitu pegawai Kantor Bupati Mimika. Metode analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menyimpulkan bahwa beban kerja secara statistik berpengaruh positif dan signifikan terhadap perilaku *cyberloafing* sehingga hasil ini sesuai dengan hipotesis yang diajukan. Kelelahan Bekerja secara statistik berpengaruh positif dan signifikan terhadap perilaku *cyberloafing* sehingga hasil ini sesuai dengan hipotesis yang diajukan. Stres Kerja secara statistik berpengaruh negatif dan signifikan terhadap perilaku *cyberloafing* sehingga hasil ini sesuai dengan hipotesis yang diajukan. Keterbatasan dalam penelitian ini adalah tidak dilakukan pendampingan terhadap responden dalam pengisian kuesioner sehingga ada kemungkinan hasil pengisian kuesioner kurang menggambarkan keadaan yang sebenarnya.

Kata kunci : Beban kerja, Kelelahan Kerja, Stres Kerja, Perilaku *Cyberloafing*

Abstract

The aim of the research is to analyze the influence of Workload on *Cyberloafing* Behavior, the influence of Work Fatigue on *Cyberloafing* Behavior and the influence of Job Stress on *Cyberloafing* Behavior. This type of research is quantitative research using survey methods. The types of data used are primary data and secondary data. Primary data was taken using a questionnaire, from the research object, namely employees of the Mimika Regent's Office. The data analysis method used is multiple linear regression analysis. The research results concluded that workload statistically has a positive and significant effect on *cyberloafing* behavior so that these results are in accordance with the proposed hypothesis. Work fatigue statistically has a positive and significant effect on *cyberloafing* behavior so that these results are in accordance with the proposed hypothesis. Job stress statistically has a negative and significant effect on *cyberloafing* behavior so that these results are in accordance with the proposed hypothesis. A limitation of this research is that no assistance was provided to respondents in filling out the questionnaire, so there is a possibility that the results of filling out the questionnaire do not reflect the actual situation.

Keywords: Workload, Work Fatigue, Work Stress, *Cyberloafing* Behavior

1. PENDAHULUAN

Kemajuan zaman serba digital saat ini membuat semua masyarakat dunia semakin membutuhkan internet bahkan sampai ada yang ketergantungan dengan internet. Penggunaan internet setiap tahunnya semakin meningkat dan tidak terbatas pada kalangan, usia dan tingkat pendidikan tertentu, semua orang dapat mengakses dimanapun dan

kapanpun termasuk penggunaan internet pada perusahaan. Penggunaan internet di perusahaan dapat memberikan dampak positif maupun negatif. Keberadaan fasilitas internet dalam suatu perusahaan dapat membantu pegawai menyelesaikan tugasnya dengan efektif dan efisien, meningkatkan kreativitas karyawan, membantu menjual ankan kegiatan operasional dengan berbasis teknologi modern sehingga memangkas waktu dan biaya perusahaan (Ahmad, dkk. 2019).

Berdasarkan hasil survey pada tahun 2021-2022 yang dilakukan oleh Asosiasi Penyelenggara Jasa Internet Indonesia (APJII) melakukan survey terhadap pengguna internet di Indonesia yang ditinjau berdasarkan jenis kelamin, usia, status, dan pekerjaan. Grafik tahunan hasil survey menunjukkan bahwa pengguna internet di Indonesia semakin meningkat. Pada tahun 2021-2022 terjadi peningkatan sebesar 210,03 juta pengguna internet di dalam negeri. Jumlah tersebut meningkat 6,78% dibandingkan pada periode sebelumnya yang sebesar 196,7% juta orang. Hal itu pun membuat tingkat penetrasi internet di Indonesia menjadi sebesar 77,02%. Bila dilihat dari kelompok usia, tingkat penetrasi internet paling tinggi di rentang usia 13-18 tahun, yakni 99,16%. Posisi kedua diikuti oleh rentang usia 19-34 tahun dengan tingkat penetrasi sebesar 98,64%. Tingkat penetrasi di rentang usia 35-52 2 tahun sebesar 87,30%. Sedangkan, tingkat penetrasi internet di kelompok umur 5- 12 tahun dan 55 tahun ke atas masing-masing sebesar 62,43% dan 51,73%. Jika dilihat dari tingkat pendapatannya, penduduk dengan pemasukan bulanan di atas Rp 5.000.000 hingga Rp 15.000.000 paing banyak mengakses internet. Tingkat penetrasinya tercatat sebesar 96,83%. Tingkat penetrasi internet di kelompok pendapatan lebih dari Rp 15.000.000 sebesar 88,53%. Kemudian, persentasenya di kelompok dengan pendapatan lebih dari Rp 1.000.000 hingga Rp 5.000.000 sebesar 88,07%. Sementara, kelompok yang pemasukannya kurang dari Rp 1.000.000 paling minim terpapar internet. Tingkat penetrasinya tercatat hanya sebesar 67,46%.

Cyberloafing juga dapat dijadikan alasan oleh karyawan sebagai sarana hiburan ditengah terjadinya kebosanan di tempat kerja karena tugasnya yang terlalu banyak dan monoton. Cara mengatasi rasa bosan terhadap tugas yang banyak dan monoton tersebut dengan mengakses internet. Perilaku cyberloafing memang dapat menghilangkan perasaan bosan selama jam kerja (Andreassen, Torsheim, & Pallesen, 2014). Bila dibiarkan secara terus menerus karyawan akan terbagi konsentrasi anrara pekerjaan dengan perilaku cyberloafing yang disebabkan oleh beban pekerjaan yang diterima oleh karyawan, beban kerja yang di dapatkan, burnout yang dirasakan oleh karyawan, dan komitmen organisasi (Azizah, 2019). Saling keterkaitannya beban kerja, burnout, komitmen organisasi dan cyberloafing bahawa beban kerja merupakan hal yang paling berpengaruh pada karyawan yang dapat menyebabkan burnout bagi karyawan dan mengurangi komitmen organisasi yang dimiliki karyawan.

Beban kerja merupakan beban layak yang ditanggung pegawai perusahaan sesuai dengan jenis pekerjaan. Menurut Permendagri No.12/2008, beban kerja merupakan sejumlah pekerjaan yang harus dijalankan oleh suatu unit atau jabatan organisasi dan sebagai hasil perkalian norma waktu dan volume kerja. Waktu karyawan yang dihabiskan untuk aktivitas pekerjaan ketika melaksanakan tugas secara professional, kepentingan, dan tanggung jawab pada termpat kerja, baik langsung maupun tidak langsung. Hal ini berarti bagaimana seorang karyawan dalam memotivasi dirinya apabila mendapatkan tugas berat seperti jam kerja yang cukup panjang (Juniati, 2018). Beban kerja yang berlebihan tersebut dapat menyebabkan burnout bagi pegawai perusahaan.

Burnout atau kelelahan bekerja yang dapat dikatakan kondisi tubuh yang benar-benar Lelah baik secara fisik maupun mental. Hal ini terjadi Ketika karyawan pada tempat

kerjastress karena pegawai merasakan stress secara berkelanjutan sehingga dapat menyebabkan kelelahan secara emosional disertai motivasi yang rendah. Kelelahan bekerja juga dapat diartikan sebagai kondisi karyawan merasakan tekanan, bosan, dan ketidakpuasan pada pekerjaan yang akibatnya adalah kelelahan secara emosional dan depresi secara fisik. Semakin tinggi burnout yang dirasakan oleh karyawan akan menimbulkan perilaku kerja kontraproduktif salah satunya adalah perilaku cyberloafing (Hardiani, 2020).

Banyaknya beban kerja dan tuntutan pekerjaan yang dibebankan kepada pegawai mengalami stress kerja merupakan contoh pekerjaan di instansi pemerintahan yang sifatnya rutin (Benedita, 2018). Pekerjaan yang dilakukan secara berulang-ulang seperti menyusun surat dan mengarsip setiap data dengan tenggat waktu yang diberikan membuat pegawai cenderung ingin melakukan perilaku cyberloafing. Pegawai ingin melakukan cyberloafing sebagai sarana hiburan. Pegawai yang mengakses internet yang tidak hubungannya dengan pekerjaan semakin meningkat. Menurut Henle dan Blanchard (2008) perilaku cyberloafing disebut sebagai salah satu varian perilaku menghilangkan stres pegawai di tempat kerja.

Dari latar belakang penelitian tersebut saya tertarik melakukan penelitian yang berjudul "Pengaruh Beban Kerja, Kelelahan Bekerja, dan Stres Kerja terhadap Perilaku Cyberloafing di PT Rapid Infstruktur Indonesia Ditulis oleh Time New Roman-12, Justify

2. TINJAUAN PUSTAKA

Salah satu bentuk pegawai melanggar perjanjian awal dengan organisasi yaitu perilaku cyberloafing. Tindakan mengakses internet sepanjang jam kerja yang tidak berhubungan dengan pekerjaan disebut cyberloafing (Lim, 2002). Bertukar pesan, belanja online shop, mengakses youtube, bermain game online, mengakses situs olahraga, bermain judi online pada saat jam kerja dan tidak ada urusannya dengan pekerjaan termasuk perilaku cyberloafing.

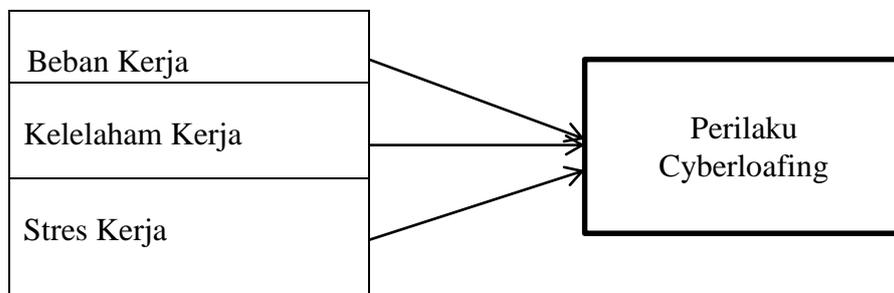
Menurut Sunarso (2010), beban kerja merupakan sekumpulan aktivitas pekerjaan yang dibebankan organisasi perusahaan kepada pegawai perusahaan dengan tenggang waktu yang sudah ditentukan. Untuk menyelesaikan berapa jangka waktu yang diberikan kepada pekerja dalam menyelesaikan pekerjaan dibutuhkan analisis beban kerja. Beban kerja yang tinggi membutuhkan sumber daya manusia yang bertenaga tinggi juga. Jika beban kerja berlebih bisa menyebabkan stres yang berlebihan dan menimbulkan rasa kebosanan terhadap pekerjaan. Banyak pekerjaan yang wajib diselesaikan dengan jangka waktu yang diberikan. Menurut Lim (2002), perilaku cyberloafing dapat disebabkan dari beban kerja yang berlebihan karena adanya tuntutan atau beban kerja yang berlebihan.

Kelelahan Bekerja merupakan suatu keadaan yang dialami tenaga kerja yang dapat mengakibatkan penurunan vitalitas dan produktivitas kerja. Kelelahan kerja yang dimaksud dalam penelitian ini adalah kelelahan umum yang dialami tenaga kerja, ditandai dengan perlambatan waktu reaksi dan perasaan lelah (Suma'mur, 2009). Kelelahan bagi setiap orang memiliki arti tersendiri dan bersifat subyektif. Kelelahan merupakan mekanisme perlindungan tubuh agar tubuh menghindari kerusakan lebih lanjut, sehingga dengan demikian terjadilah pemulihan (Suma'mur, 2009).

Perilaku cyberloafing yang memiliki dampak terhadap beban kerja dan burnout, cyberloafing juga dapat dipengaruhi oleh stress kerja yang terjadi pada pegawai. Stress kerja merupakan hal yang berhubungan dengan pekerjaan akibat beban kerja yang menumpuk dan memiliki tenggang waktu yang sudah ditentukan oleh atasan pegawai. Pegawai yang mengalami stress kerja maka aktivitas pegawai yang menggunakan internet yang tidak ada hubungannya dengan pekerjaan meningkat (Sen, dkk, 2012). Stres kerja

juga dapat muncul yang dapat ditimbulkan dari emosi individu, fisiologis, dan pikiran terhadap kondisi, situasi, atau peristiwa yang menuntut pegawai dalam pekerjaan (Wijono, 2015).

Secara skematis kerangka analisis dalam penelitian ini dapat di digambarkan sebagai berikut :



Gambar 1 Kerangka Analisis.

3. METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini yaitu penelitian kuantitatif. Pendekatan kuantitatif menggunakan metode survey, dalam pengumpulan datanya, survei menggunakan angket. Adapun obyek penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah pegawai pada Kantor Bupati Kabupaten Mimika. Jenis penelitian ini adalah kuantitatif. Data kuantitatif adalah data yang berbentuk angka atau data kuantitatif yang diangkakan. Adapun untuk mewakili keseluruhan pegawai di kantor Bupati Mimika berjumlah 4.624, sampel yang digunakan yaitu 178 Berdasarkan jumlah sampel yang digunakan didasarkan pada teori *slovin*. Metode analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Disebut berganda karena banyaknya faktor yang mungkin mempengaruhi variabel tak bebas. Langkah-langkah yang lazim dipergunakan dalam analisis regresi linear berganda adalah 1) koefisien determinasi; 2) Uji F dan 3) uji t. Persamaan regresi sebaiknya dilakukan di akhir analisis karena interpretasi terhadap persamaan regresi akan lebih akurat jika telah diketahui signifikansinya. Koefisien determinasi sebaiknya menggunakan Adjusted R Square dan jika bernilai negatif maka uji F dan uji t tidak dapat dilakukan.

Data kuantitatif yang diangkakan misalnya terdapat dalam skala pengukuran. Populasi pada Pegawai di Kantor Bupati Kabupaten Mimika secara keseluruhan adalah 4.624. Penelitian ini menggunakan purposive sampling sebagai metode pemilihan sampel dengan memilih sampel berdasarkan kriteria tertentu yang sesuai dengan tujuan penelitian, sehingga jumlah sampel penelitian adalah 178 orang rresponden.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil analisis deskriptif terkait gender menunjukkan bahwa dari 178 responden, Sebanyak 56% atau 175 responden berjenis kelamin laki-laki dan 44% atau 140 responden berjenis kelamin perempuan. Berdasarkan

perhitungan terkait usia responden, hasilnya responden berusia antara 20 - 30 tahun sebanyak 11% atau sebanyak 34 orang, responden berusia antara 31 – 40 tahun sebanyak 43% atau sebanyak 136 orang, dan responden berusia antara 41 – 50 tahun sebanyak 37% atau sebanyak 28 orang kemudian responden dengan usia antara 51 – 60 tahun sebanyak 9% atau sebanyak 28 orang.

Langkah-langkah yang lazim dipergunakan dalam analisis regresi linear berganda adalah 1) koefisien determinasi; 2) Uji F dan 3) uji t. Persamaan regresi sebaiknya

dilakukan di akhir analisis karena interpretasi terhadap persamaan regresi akan lebih akurat jika telah diketahui signifikansinya. Koefisien determinasi sebaiknya menggunakan Adjusted R Square dan jika bernilai negatif maka uji F dan uji t tidak dapat dilakukan.

Tabel 1 : Uji Analisis Linear Berganda

	Beta/ Coefficients	Std. Error	t- hitung	Sig.	Keterangan
Beban Kerja(X1)	15.023	.880	17.079	.000	Diterima
Kelelahan Bekerja (X2)	-.125	.033	-3.808	.000	Diterima
Stres Kerja (X3)	-.096	.048	-1.985	.049	Diterima
Variabel Dependen : Perilaku Perilaku (Y)					
Adj. R Square : .619					
F hitung : 96.740					
Sig. : .000 ^b					

Pembahasan

Pengaruh Beban Kerja terhadap Perilaku Cyberloafing

Hasil analisis Hipotesis 1 menunjukkan nilai koefisien variabel kompetensi sebesar 15.023 dengan nilai p sebesar kurang dari 0,050. Dengan demikian dapat disimpulkan hipotesis yang menyatakan kinerja dapat meningkat karena kompetensi dapat diterima (H1 diterima) dan H0 ditolak. Jadi dapat disimpulkan bahwa Beban Kerja berpengaruh terhadap Perilaku Cyberloafing. Hal ini didukung dengan penelitian yang dilakukan oleh (Yusnia et al., 2021), yang menjelaskan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap perilaku cyberloafing secara parsial. Konsisten dengan penelitian yang dilakukan oleh (Wulandari & Husna, 2021), beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap perilaku cyberloafing. Dengan kata lain, ketika beban kerja tinggi, perilaku cyberloafing juga tinggi dan sebaliknya.

Pengaruh Kelelahan Bekerja terhadap Perilaku Cyberloafing

Hasil analisis Hipotesis 2 menunjukkan nilai koefisien variabel kompetensi sebesar -.125 dengan nilai p sebesar kurang dari 0,050. Dengan demikian dapat disimpulkan hipotesis yang menyatakan kinerja dapat meningkat karena kompetensi dapat diterima (H2 diterima) dan H0 ditolak. Jadi dapat disimpulkan bahwa Beban Kelelahan berpengaruh terhadap Perilaku Cyberloafing.

Pengaruh Stres Kerja terhadap Perilaku Cyberloafing

Hasil analisis Hipotesis 3 menunjukkan nilai koefisien variabel kompetensi sebesar -.096 dengan nilai p sebesar kurang dari 0,050. Dengan demikian dapat disimpulkan hipotesis yang menyatakan kinerja dapat meningkat karena kompetensi dapat diterima (H3 diterima) dan H0 ditolak. Jadi dapat disimpulkan bahwa Stres Kerja berpengaruh terhadap Perilaku Cyberloafing.

Sejalan dengan penelitian (Moffan & Handoyo, 2020), stres kerja memiliki pengaruh terhadap perilaku cyberloafing secara signifikan dengan arah pengaruh positif. Hal yang sama dibuktikan oleh penelitian (Adhana & Herwanto, 2021), di mana stres kerja berpengaruh terhadap perilaku cyberloafing dengan arah pengaruh positif sehingga

apabila stres kerja naik maka perilaku cyberloafing naik, dan juga sebaliknya apabila stres kerja turun maka perilaku cyberloafing akan turun.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

1. Beban kerja secara statistik berpengaruh positif dan signifikan terhadap perilaku cyberloafing sehingga hasil ini sesuai dengan hipotesis yang diajukan.
2. Kelelahan Bekerja secara statistik berpengaruh positif dan signifikan terhadap perilaku cyberloafing sehingga hasil ini sesuai dengan hipotesis yang diajukan.
3. Stres Kerja secara statistik berpengaruh negatif dan signifikan terhadap perilaku cyberloafing sehingga hasil ini sesuai dengan hipotesis yang diajukan.
4. Keterbatasan dalam penelitian ini adalah tidak dilakukan pendampingan terhadap responden dalam pengisian kuesioner sehingga ada kemungkinan hasil pengisian kuesioner kurang menggambarkan keadaan yang sebenarnya.

Saran

Rekomendasi yang dapat diberikan untuk penelitian yang akan datang adalah dapat dilakukan pendampingan terhadap responden ketika melakukan pengisian kuesioner oleh responden sehingga hasil kuesioner yang didapatkan mampu untuk menggambarkan keadaan yang sebenarnya. Saran yang dapat diberikan pada Pegawai di kantor Bupati Kabupaten Mimika adalah agar dapat mempertimbangkan :

Variabel beban kerja karena berpengaruh positif signifikan terhadap perilaku cyberloafing. Perusahaan khususnya atasan diharapkan dapat memberikan arahan dan koordinasi yang baik agar volume pekerjaan dan waktu untuk menyelesaikan yang sesuai dengan kapasitas karyawan sehingga kegiatan operasional perusahaan tetap dapat berjalan dengan baik di dalam perusahaan maupun di luar perusahaan.

Variabel burnout karena berpengaruh positif signifikan terhadap perilaku cyberloafing. Perusahaan khususnya atasan diharapkan dapat menciptakan lingkungan kerja (fisik dan non fisik) yang nyaman bagi karyawan agar karyawan yang bekerja tidak mengalami kelelahan fisik dan mental ketika melakukan pekerjaan di dalam perusahaan maupun di luar perusahaan.

Variabel komitmen organisasi karena berpengaruh negatif signifikan terhadap perilaku cyberloafing. Perusahaan diharapkan dapat memberikan kejelasan mengenai jenjang karir, meningkatkan kompensasi, dan memberikan sistem apresiasi bagi karyawan yang memiliki kinerja baik agar karyawan termotivasi untuk tetap bertahan di perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

- <http://download.garuda.kemdikbud.go.id/article.php?article=1068551&val=16020&title=PENGARUH%20STRES%20KERJA%20TERHADAP%20KINERJA%20KARYAWAN%20%20STUDI%20PADA%20KARYAWAN%20MAJALAH%20MOTHER%20AND%20BABY>
- <https://dspace.uui.ac.id/bitstream/handle/123456789/12369/skripsi%20full.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- <https://tpb.uncp.ac.id/2013/04/regresi-linear-berganda.html>.
- Juliandi, Azuar dan Irfan. (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif, Untuk Ilmu-Ilmu Bisnis*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Kurniawati, Dian dan Solikhah. (2012). " Hubungan Kelelahan Kerja dengan Kinerja Perawat di Bangsal Rawat Inap Rumah Sakit Islam Fatimah Kabupaten Cilacap". *Jurnal Ilmiah. "Kesehatan Masyarakat"*. Vol 6, no 2.
- Lim, V.K.G. (2002). The IT Way of loafing on the job: cyberloafing, neutralizing, and organizational justice. *Journal of Organizational Behavior*, 23,(7), 675-694.

- Mangkunegara, A.A (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya
- Mangkunegara, A.A Anwar Prabu. (2012). *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Moehersono. (2012). "Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi Berbasis Kompetensi" Edisi Revisi. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Muchlas. (2008). "Manajemen Sumber Daya Manusia". Jakarta: Salemba Empat.
- Nursanti, H. (2013). Hubungan antara stres kerja dan etos kerja dengan perilaku cyberloafing pada karyawan p.t. pln (persero) area Surakarta. Skripsi. Surakarta: Universitas Sebelas Maret.
- Rivai, Veithzal. (2008). "Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan: Dari Teori ke Praktik" Edisi Kedua. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Rizkika, Fika. (2014). "Pengaruh Motivasi Berprestasi dan Kelelahan Kerja Terhadap Kinerja Perawat Di RSUD DR Pringadi Medan". Fakultas Ekonomi, Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
- Sari, Nurmala. 2015. Hubungan Antara Kompensasi Finansial Terhadap Kinerja Karyawan PT Graha Pusri Medika (RS Pusri Medika) Palembang. Laporan Akhir Politeknik Negeri Sriwijaya.
- Sugiyono. (2003). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Cetakan Kesepuluh. Bandung: Alfabeta.
- Sunyoto, Agus. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. <http://www.katailmu.com/search/label/pendidikan.html>. (diakses pada tanggal 18 desember 2014).
- Ugrin, J. C., Pearson, J. M., & Odom, M. D. (2007). Profiling cyber-slackers in the workplace: demographic, cultural and workplace factors. *Journal of Internet Commerce*, 6(3), 75-89. doi: 10.1300/J179v06n03_04
- Yani, M. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Yusi, Syahirman dan Umiyati Idris, 2009. *Metodologi Penelitian Ilmu Sosial Pendekatan Kuantitatif*. Jakarta: PT CITRA BOOKS INDONESIA