



# PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, *SELF-EFFICACY* DAN KECERDASAN EMOSIONAL TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA BANK SYARIAH INDONESIA KC LUBUKLINGGAU

Latifah Ayu Azizah<sup>1\*</sup>, Mail Hilian Batin<sup>2</sup>, Lemiyana<sup>3</sup>

<sup>1,2,3</sup> Universitas Islam Negeri Raden Fatah Palembang, Indonesia

## ARTICLE INFO

### Article history:

Received July 12, 2026

Revised August 02, 2026

Accepted October 30, 2026

Available online December 30, 2026

### Kata Kunci :

Lingkungan Kerja, Self-Efficacy, Kecerdasan Emosional, Kinerja Karyawan, Bank Syariah Indonesia.

### Keywords:

Work Environment, Self-Efficacy, Emotional Intelligence, Employee Performance, Bank Syariah Indonesia.



This is an open access article under the [CC BY-SA](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/) license.

Copyright ©2026 by Author. Published by LPPM Universitas Islam Syekh-Yusuf

## ABSTRAK

Kinerja karyawan merupakan faktor penting dalam mendukung daya saing perusahaan perbankan, termasuk Bank Syariah Indonesia KC Lubuklinggau yang terus berupaya meningkatkan kualitas sumber daya manusia. Penelitian ini bertujuan menganalisis pengaruh lingkungan kerja, self-efficacy, dan kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan dengan metode kuantitatif melalui penyebaran kuesioner kepada seluruh 30 karyawan menggunakan teknik sampling jenuh dan analisis data SPSS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan self-efficacy berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sementara kecerdasan emosional tidak berpengaruh secara signifikan, namun secara simultan ketiga variabel tersebut berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Implikasi penelitian ini menegaskan pentingnya menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, meningkatkan kepercayaan diri karyawan, serta pengelolaan emosi melalui pembinaan dan penghargaan atas kinerja diharapkan upaya tersebut dapat meningkatkan kinerja karyawan dan mencapai tujuan perusahaan.

## ABSTRACT

Employee performance is an important factor in supporting the competitiveness of banking companies, including Bank Syariah Indonesia KC Lubuklinggau which continues to strive to improve the quality of human resources. This study aims to analyze the influence of work environment, self-efficacy, and emotional intelligence on employee performance with quantitative methods by distributing questionnaires to all 30 employees using saturated sampling techniques and SPSS data analysis. The results of the study indicate that work environment and self-efficacy have a positive

and significant effect on employee performance, while emotional intelligence does not have a significant effect, but simultaneously the three variables have a positive and significant effect on employee performance. The implications of this study emphasize the importance of creating a conducive work environment, increasing employee self-confidence, and managing emotions through coaching and rewards for performance. It is hoped that these efforts can improve employee performance and achieve company goals.

## 1. INTRODUCTION

Perbankan dalam kehidupan suatu negara adalah salah satu agen pembangunan (agent of development). Hal ini dikarenakan adanya fungsi utama dari perbankan itu sendiri sebagai lembaga yang menghimpun dana dari masyarakat dalam bentuk simpanan dan menyalurkan kembali ke masyarakat dalam bentuk kredit atau pembiayaan. Fungsi inilah yang menjadikan bank biasanya disebut sebagai lembaga intermediasi keuangan (financial intermediary function). Perbankan nasional memegang peranan dan strategis dalam kaitannya dengan penyediaan permodalan pengembangan sektor-sektor produktif, lembaga perbankan hampir ada di setiap negara karena keberadaannya sangat penting, yaitu untuk meningkatkan kesejahteraan masyarakat dan perekonomian negara (Usanti and Shomad 2022).

Lembaga keuangan perbankan di Indonesia terdiri dari dua jenis, yaitu perbankan dengan sistem konvensional dan perbankan dengan sistem syariah. Bank syariah memiliki sistem operasional yang berbeda dengan bank konvensional. Dalam menjalankan kegiatan usahanya, keberhasilan sebuah perusahaan, termasuk lembaga keuangan seperti bank syariah, tidak hanya ditentukan oleh besarnya pangsa pasar, tetapi juga oleh berbagai faktor internal. Salah satu faktor penting yang berpengaruh terhadap pertumbuhan dan perkembangan perusahaan adalah kualitas sumber daya manusia yang dimiliki. Sumber daya manusia mempunyai peran penting dalam setiap kegiatan perusahaan, tanpa adanya dukungan sumber daya manusia yang kreatif maka kegiatan perusahaan tidak akan berjalan dengan baik. Hal ini menunjukkan bahwa sumber daya manusia adalah kunci pokok perusahaan dalam mengembangkan dan menentukan keberhasilan suatu perusahaan (Cahya et al. 2021).

\*Corresponding author.

E-mail addresses: [atifahayuazizah04@gmail.com](mailto:atifahayuazizah04@gmail.com)

Bank Syariah Indonesia (BSI) merupakan salah satu perusahaan perbankan syariah. Pada tahun 2021 Bank Syariah Indonesia terbentuk dari gabungan tiga bank milik Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yang terdiri dari Bank Syariah Mandiri, Bank BNI Syariah, dan Bank BRI Syariah (Purnomo 2023). Bank Syariah Indonesia (BSI) memiliki komitmen untuk memberikan layanan yang terbaik sesuai dengan prinsip-prinsip syariah yang berlaku. Dengan visi utamanya, yaitu menjadi *top five global islamic bank*. Karena itu, Bank Syariah Indonesia akan senantiasa meningkatkan kinerja karyawannya.

Karyawan sebagai sumber daya manusia yang menempati posisi strategi dalam sebuah perusahaan diantara sumber daya lainnya, sehingga untuk dapat menghasilkan produk atau layanan yang sesuai dengan harapan perusahaan, sudah seharusnya sumber daya manusia dikelola dan dimanfaatkan dengan sebaik-baiknya (Adhari 2021). Untuk mencapai tujuan perusahaan diperlukan karyawan yang sesuai dengan persyaratan dalam perusahaan, dan juga harus mampu menjalankan tugas-tugas yang telah ditentukan oleh perusahaan (Anggraini, Efendi, and Nurhayati 2024). Kinerja dilihat sebagai bukti nyata dari seberapa baik karyawan bekerja dalam mencapai tujuan perusahaan. Peningkatan kinerja karyawan tidak terlepas dari peran lingkungan kerja sebagai faktor yang memengaruhi perilaku dan efektivitas kerja individu.

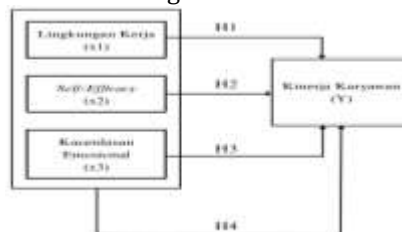
Lingkungan kerja merupakan kondisi dimana suasana dan kondisi tempat kerja, metode kerja yang diterapkan, dan interaksi sosial baik secara individu maupun kelompok di tempat kerja. Kemampuan dan kenyamanan pekerja dalam melakukan pekerjaan mereka sangat dipengaruhi. Sangat penting bagi setiap perusahaan untuk menciptakan lingkungan kerja yang mendukung, aman, dan menyenangkan agar karyawan dapat terus memberikan kinerja terbaik mereka. Karena, lingkungan kerja yang baik tidak hanya meningkatkan produktivitas tetapi juga dapat memengaruhi perilaku, sikap, dan kondisi fisik karyawan (Kamar 2021).

Selain faktor lingkungan kerja ada faktor lain yaitu, *self-efficacy* atau keyakinan diri juga memengaruhi kinerja karyawan. *Self-efficacy* yang tinggi mendorong karyawan untuk merasa mampu dan percaya diri dalam menyelesaikan tugas yang diberikan, menghadapi berbagai tantangan kerja, serta mencapai target yang telah ditetapkan. Keyakinan terhadap kemampuan diri menjadi dasar bagi individu untuk tetap optimistis ketika menghadapi kesulitan dalam pekerjaan. Kepercayaan diri menjadi bekal penting bagi karyawan dalam proses adaptasi dan pengembangan diri di lingkungan kerja (Raidzatussalma, Widiatika, and Leoni 2024). Begitu juga dengan kecerdasan emosional karyawan, tidak semua karyawan memiliki kemampuan yang sama dalam mengelola emosi, yang pada akhirnya turut memengaruhi sikap dan kinerja dalam menjalankan pekerjaan. Kecerdasan emosional (*emotional intelligence*) merupakan kemampuan seseorang untuk dapat mengenali perasaan diri sendiri dan orang lain (Astuti 2021).

Berdasarkan uraian tersebut penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Lingkungan Kerja, *Self-Efficacy* Dan Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Syariah Indonesia KC Lubuklinggau.

## 2. METHODS

Jenis penelitian ini adalah data kuantitatif diperoleh langsung dari kuesioner sebagai instrument penelitian. Populasi dalam penelitian ini adalah 30 orang karyawan atau seluruh karyawan yang bekerja pada Bank Syariah Indonesia (BSI) KC Lubuklinggau yang aktif pada saat penelitian dilaksanakan. Karena jumlah populasi yang relatif kecil, maka peneliti menggunakan teknik sampel jenuh (*saturation sampling*) seluruh anggota populasi dijadikan sebagai sampel. Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda dan pengolahan data dibantu dengan aplikasi SPSS. Kerangka pemikiran pada penelitian ini adalah sebagai berikut:



Hipotesis pada penelitian ini adalah:

H1: Pengaruh positif dan signifikan Lingkungan Kerja terhadap kinerja karyawan pada Bank Syariah Indonesia KC Lubuklinggau.

H2: Pengaruh positif dan signifikan Self-Efficacy terhadap kinerja karyawan pada Bank Syariah Indonesia KC Lubuklinggau.

H3: Pengaruh positif dan signifikan Kecerdasan Emosional terhadap kinerja karyawan pada Bank Syariah Indonesia KC Lubuklinggau.

H4: Pengaruh positif dan signifikan Lingkungan Kerja, Self-Efficacy, dan Kecerdasan Emosional secara simultan terhadap kinerja karyawan pada Bank Syariah Indonesia KC Lubuklinggau.

### 3. RESULT AND DISCUSSION

#### Results

##### A. Analisis regresi linier berganda

Tabel 3.1 Hasil uji analisis regresi linier berganda

| Coefficients <sup>a</sup>               |                      |                             |            |                           |       |      |
|-----------------------------------------|----------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| Model                                   |                      | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients |       |      |
|                                         |                      | B                           | Std. Error | Beta                      | t     | Sig. |
| 1                                       | (Constant)           | 7.182                       | 13.484     |                           | .533  | .599 |
|                                         | Lingkungan Kerja     | .332                        | .130       | .356                      | 2.559 | .017 |
|                                         | <i>Self-Efficacy</i> | .745                        | .171       | .620                      | 4.360 | .000 |
|                                         | Kecerdasan Emosional | -.064                       | .166       | -.055                     | -.387 | .702 |
| a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan |                      |                             |            |                           |       |      |

Sumber: Data diolah oleh SPSS, 2025

Berdasarkan tabel 3.1 diatas, dapat disimpulkan rumusan hasil analisis regresi linier berganda adalah sebagai berikut:

$$Y = 7.182 + 0,332(X_1) + 0,745(X_2) - 0,064(X_3)$$

1. Nilai sebesar 7.182 merupakan konstanta atau variabel Kinerja Karyawan belum dipengaruhi oleh variabel lain, jika variabel independen tidak ada maka variabel kinerja karyawan tidak mengalami perubahan.
2. Nilai koefisien regresi variabel Lingkungan kerja ( $X_1$ ) sebesar 0,332, yang dimana setiap mengalami kenaikan 1%, maka akan diikuti peningkatan sebesar 0,332.
3. Nilai koefisien regresi variabel *Self-efficacy* ( $X_2$ ) sebesar 0,745, yang dimana setiap mengalami kenaikan 1%, maka akan diikuti peningkatan sebesar 0,745.
4. Nilai koefisien regresi variabel Kecerdasan Emosional ( $X_3$ ) sebesar 0,064, yang dimana tidak mengalami kenaikan 1%, maka nilai peningkatan sebesar 0,064.

##### B. Uji hipotesis

###### 1. Uji Persial (Uji t)

Tabel 3.2 Hasil Uji Persial (uji t)

| Coefficients <sup>a</sup> |                      |                             |            |                           |       |      |
|---------------------------|----------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| Model                     |                      | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients |       |      |
|                           |                      | B                           | Std. Error | Beta                      | t     | Sig. |
| 1                         | (Constant)           | 7.182                       | 13.484     |                           | .533  | .599 |
|                           | Lingkungan Kerja     | .332                        | .130       | .356                      | 2.559 | .017 |
|                           | <i>Self-Efficacy</i> | .745                        | .171       | .620                      | 4.360 | .000 |
|                           | Kecerdasan           | -.064                       | .166       | -.055                     | -.387 | .702 |

|                                         |           |  |  |  |  |  |
|-----------------------------------------|-----------|--|--|--|--|--|
|                                         | Emosional |  |  |  |  |  |
| a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan |           |  |  |  |  |  |

**Sumber:** Data diolah oleh SPSS, 2025

Berdasarkan tabel 3.2 diatas, diketahui:

- Nilai signifikan untuk variabel (X1)  $0,017 < 0,05$  dan nilai  $t_{hitung}$  sebesar  $2,559 > 2,055$ . Berdasarkan data yang diperoleh maka  $H_{a1}$  yang menyatakan Lingkungan Kerja berpengaruh dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan Bank Syariah Indonesia KC Lubuklinggau diterima.
- Nilai signifikan untuk variabel (X2)  $0,000 < 0,05$  dan nilai  $t_{hitung}$  sebesar  $4,360 > 2,055$ . Berdasarkan data yang diperoleh maka  $H_{a2}$  yang menyatakan *Self-efficacy* berpengaruh dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan Bank Syariah Indonesia KC Lubuklinggau diterima.
- Nilai signifikan untuk variabel (X3)  $0,702 > 0,05$  dan nilai  $t_{hitung}$  sebesar  $0,387 < 2,055$ . Berdasarkan data yang diperoleh maka  $H_{o3}$  yang menyatakan Kecerdasan Emosional tidak berpengaruh dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan Bank Syariah Indonesia KC Lubuklinggau diterima.

## 2. Uji Simultan (uji f)

Tabel 3.3 Hasil Uji Simultan (uji f)

| ANOVA <sup>a</sup>                                                               |            |                |    |             |       |                   |
|----------------------------------------------------------------------------------|------------|----------------|----|-------------|-------|-------------------|
| Model                                                                            |            | Sum of Squares | df | Mean Square | F     | Sig.              |
| 1                                                                                | Regression | 401.349        | 3  | 133.783     | 8.652 | .000 <sup>b</sup> |
|                                                                                  | Residual   | 402.017        | 26 | 15.462      |       |                   |
|                                                                                  | Total      | 803.367        | 29 |             |       |                   |
| a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan                                          |            |                |    |             |       |                   |
| b. Predictors: (Constant), Kecerdasan emosional, Lingkungan kerja, Self-efficacy |            |                |    |             |       |                   |

**Sumber:** Data diolah oleh SPSS, 2025

Berdasarkan tabel 3.3 diatas, diketahui  $f_{hitung}$  sebesar  $8,652 > f_{tabel} 2,98$  dan nilai signifikansi sebesar  $0,000 < 0,05$ . Berdasarkan hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa variabel Lingkungan kerja, *Self-efficacy* dan Kecerdasan emosional berpengaruh secara simultan (bersama-sama) terhadap Kinerja karyawan. Sehingga  $H_{a4}$  diterima dan  $H_{o4}$  ditolak.

## Discussion

### A. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian dalam penelitian ini menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Bank Syariah Indonesia KC Lubuklinggau. Hal ini dikarenakan Karyawan Bank Syariah Indonesia KC Lubuklinggau sudah memiliki kemampuan dan kenyamanan pekerja dalam melakukan pekerjaannya. Karyawan pada Bank tersebut memiliki lingkungan kerja yang nyaman serta mendukung hingga membuat semakin termotivasi dan produktif dalam bekerja. Selain itu, karyawan juga selalu bersungguh-sungguh dalam menyelesaikan pekerjaannya dan karyawan pada Bank tersebut juga siap dalam menerima tantangan dalam bekerja.

Fakta hasil pengujian Bank Syariah Indonesia KC Lubuklinggau menunjukkan bahwa pemenuhan kebutuhan dasar karyawan menjadi penting dalam mendukung kinerja, semakin baik lingkungan kerja yang didapatkan oleh karyawan maka semakin baik pula kinerja yang akan dihasilkan oleh karyawan. Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Henny Novriani tahun 2021 menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

### B. Pengaruh *Self-Efficacy* terhadap kinerja karyawan

Berdasarkan hasil pengujian dalam penelitian ini menunjukkan bahwa *Self-Efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Bank Syariah Indonesia KC Lubuklinggau. Hal ini dikarenakan karyawan merasa mampu dan percaya diri dalam menyelesaikan tugas, mampu menghadapi tantangan, serta tercapainya target kerja. Sehingga karyawan akan tetap optimistis dalam menghadapi kesulitan. Keyakinan diri mendorong karyawan untuk bertindak lebih proaktif, percaya diri, dan bertanggung jawab atas apa yang mereka lakukan.

Fakta hasil pengujian Bank Syariah Indonesia KC Lubuklinggau menunjukkan bahwa semakin besar keyakinan diri yang dimiliki oleh karyawan maka semakin besar pula kinerja yang akan dihasilkan oleh karyawan. Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Akhmad Darmawan, Yosita Anggelina, dan Sunardi Sunardi menunjukkan bahwa *Self-Efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

#### **C. Pengaruh Kecerdasan Emosional terhadap kinerja karyawan**

Berdasarkan Berdasarkan hasil dari pengujian pada penelitian ini menunjukkan bahwa Kecerdasan Emosional tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Bank Syariah Indonesia KC Lubuklinggau. Hal ini dikarenakan perbedaan pengendalian atas emosi yang berbeda-beda tiap karyawan sering menyebabkan kesalahan dalam bekerja hingga pada akhirnya memengaruhi produktivitas individu dan tim. Karyawan juga merasakan sikapnya memiliki peranan signifikan dalam pekerjaannya, khususnya dalam hubungan antar karyawan dan dalam melayani nasabah.

Fakta hasil pengujian Bank Syariah Indonesia KC Lubuklinggau menunjukkan bahwa meskipun emosi setiap karyawan berbedah-bedah karyawan tetap akan melakukan pekerjaannya semaksimal mungkin tanpa meninggalkan tugas dan kewajiban yang telah diberikan. Meskipun demikian, hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai catatan kepada pihak Bank Syariah Indonesia KC Lubuklinggau agar dapat terhindar dari terjadinya kemungkinan penurunan kinerja pada karyawan. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Andi Irfan, Andi Irwan, dan Andi Alim, yang menyatakan bahwa kecerdasan emosional tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

#### **D. Pengaruh Lingkungan Kerja, *Self-Efficacy*, dan Kecerdasan Emosional secara simultan terhadap kinerja karyawan**

Berdasarkan hasil dari pengujian pada penelitian ini menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja, *Self-Efficacy*, dan Kecerdasan Emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dikarenakan Lingkungan Kerja, *Self-Efficacy*, dan Kecerdasan Emosional mempengaruhi perasaan dan persepsi karyawan yang dimana karyawan merasa memiliki peran yang sangat penting dalam perusahaan sehingga karyawan akan terus meningkatkan kinerjanya untuk perusahaan.

### **4. CONCLUSION**

Berdasarkan hasil penelitiandan pembahsanyang telah diuraikan pada bab sebelumnya, maka peneliti menyimpulkan bahwa :

- Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada Bank Syariah Indonesia KC Lubuklinggau. Hal ini dikarenakan Karyawan Bank Syariah Indonesia KC Lubuklinggau sudah memiliki kemampuan dan kenyamanan pekerja dalam melakukan pekerjaannya.
- Self-Efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Bank Syariah Indonesia KC Lubuklinggau. Hal ini dikarenakan karyawan merasa mampu dan percaya diri dalam menyelesaikan tugas, mampu menghadapi tantangan, serta tercapainya target kerja.
- Kecerdasan Emosional tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Bank Syariah Indonesia KC Lubuklinggau. Hal ini dikarenakan perbedaan pengendalian atas emosi yang berbeda-beda tiap karyawan sering menyebabkan kesalahan dalam bekerja hingga pada akhirnya memengaruhi produktivitas individu dan tim.
- Lingkungan Kerja, *Self-Efficacy*, dan Kecerdasan Emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dikarenakan Lingkungan Kerja, *Self-Efficacy*, dan Kecerdasan Emosional mempengaruhi perasaan dan persepsi karyawan yang dimana karyawan merasa memiliki peran yang sangat penting dalam perusahaan sehingga karyawan akan terus meningkatkan kinerjanya untuk perusahaan.

### **5. REFERENCES**

- Adhari, Iendy Zelvian. 2021. *Optimalisasi Kinerja Karyawan Menggunakan Pendekatan Knowledge Management & Motivasi Kerja*. Vol. 1. CV. Penerbit Qiara Media.
- Anggraini, Diah Putri, Bahtiar Efendi, and Eni Candra Nurhayati. 2024. "Pengaruh Stres Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kecerdasan Emosional Sebagai Variabel Intervening." *Jurnal Akuntansi, Manajemen Dan Perbankan Syariah* 4 (4): 108–18. <https://doi.org/10.32699/jamasy.v4i4.8072>.
- Astuti, indah yuni. 2021. *Kecerdasan Emosional Dan Komitmen Kerja*. Penerbit NEM.
- Cahya, Agus Dwi, Daru Amanta Rahmadani, Ary Wijiningrum, and Fierna Fajar Swasti. 2021. "Analisis Pelatihan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia." *YUME: Journal of Management* 4 (2).
- Kamar, Karnawi. 2021. "Pengaruh Lingkungan Kerja & Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pt. Hyangdo Tama Indonesia." *Journal Of Communication Education* 15 (2).

- Purnomo, Hadi. 2023. "Manajemen Stratejik Bank: Strategi Bisnis Bank Syariah Pasca Spin-Off Dan Konversi." *Malang: Literasi Nusantara*.
- Raidzatussalma, Khansa Nabila, Marian Widiyantika, and Feby Leoni. 2024. "Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Di PT. Well Harvest Winning Alumina Refinery (WHW)." *CURRENCY (Jurnal Ekonomi Dan Perbankan Syariah)* 2 (2): 329-42.
- Usanti, Trisadini P, and Abd Shomad. 2022. *Transaksi Bank Syariah*. Bumi Aksara.