
Pengaruh Konflik dan *Job Description* terhadap Semangat Kerja Karyawan

Ni Putu Diana Lestari⁽¹⁾

Ida Ayu Mashyuni⁽²⁾

⁽¹⁾⁽²⁾Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Bisnis dan Pariwisata Universitas Hindu Indonesia

Email : dianalestari364@gmail.com

ABSTRACT

To maintain and increase employee morale, proper and fast strategies must be implemented such as how to handle conflicts and appropriate job descriptions. The purpose of this study was to examine the effect of conflict and job description on employee morale in CV. Motion Cafe Canggu, Badung. In this research, the data collection method used is the method of observation, interviews, documentation, literature and questionnaires. The sample used in this study were 57 respondents. Test instruments used in this study were validity and reliability tests, then hypothesis testing was carried out by using multiple linear Regreis analysis techniques. The results of this study are (1) conflict partially has a positive and significant effect on employee morale, (2) job description partially has a positive and significant effect on employee morale, and conflict and job description simultaneously have a positive and significant effect on employee morale.

Keyword: *conflict, job description, employee morale.*

ABSTRAK

Untuk mempertahankan dan bahkan meningkatkan semangat kerja karyawan, harus dilakukan strategi yang tepat dan cepat seperti dengan cara penanganan konflik dan *job description* yang sesuai. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menguji pengaruh konflik dan *job description* terhadap semangat kerja karyawan CV. Motion Cafe Canggu, Badung. Dalam penelitian ini metode pengumpulan data yang digunakan adalah metode observasi, wawancara, dokumentasi, kepustakaan dan kuesioner atau angket. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebanyak 57 orang responden. Uji Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji validitas dan uji reliabilitas, kemudian pengujian hipotesis dilakukan dengan teknik analisis regreis linear berganda. Hasil penelitian ini adalah (1) konflik secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja karyawan, (2) *job description* secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja karyawan, serta konflik dan *job description* secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja karyawan.

Kata kunci: *konflik, job description, semangat kerja*

Pendahuluan

Persaingan antar perusahaan di era globalisasi semakin ketat, sehingga karyawan dituntut untuk terus-menerus mampu mengembangkan diri secara proaktif. Karyawan harus menjadi manusia-manusia pembelajar, yaitu pribadi-pribadi yang mau belajar dan bekerja keras dengan penuh semangat, sehingga potensi setiap individu berkembang secara maksimal. Manulang (2002) menyatakan karyawan merupakan orang penjual jasa “pikiran atau tenaga” dan mendapat kompensasi yang besarnya telah ditetapkan terlebih dahulu. Manulang (2002)

juga berpendapat karyawan merupakan penduduk dalam usia kerja “berusia 15-64 tahun” atau jumlah seluruh penduduk dalam suatu negara yang memproduksi barang dan jasa jika ada permintaan terhadap tenaga mereka, dan jika mereka mau berpartisipasi dalam aktivitas tersebut.

Secara definitif konflik memiliki pengertian yang berbeda-beda, demikian juga para ahli dalam memberikan definisi konflik tidak ada yang sama, karena sudut pandang mereka yang berbeda. Kata konflik berasal dari kata bahasa latin yaitu contoh yang berarti sama dengan figen berarti penyerangan (Hartatik, 2005). Yulianto (2010) bahwa Konflik Kerja adalah pertentangan antara seseorang dengan orang lain atau ketidakcocokan kondisi yang dirasakan oleh pegawai karena adanya hambatan komunikasi, perbedaan tujuan dan sikap serta tergantung aktivitas kerja. Luthans (1985) mendefinisikan konflik kerja sebagai kondisi dimana terjadi ketidakcocokan antar nilai dan tujuan yang ingin dicapai, baik nilai dan tujuan yang ada dalam diri sendiri maupun dalam hubungan dengan orang lain.

Job description adalah pernyataan tertulis yang memuat apa saja yang harus dilakukan oleh pekerja, bagaimana cara melakukannya, dan dalam kondisi apa pekerjaannya dilakukan (Dessler, 2013). Hasibuan (2007 : 32) mendefinisikan *Job description* sebagai gambaran tertulis yang menguraikan tugas dan tanggung jawab, kondisi pekerjaan, hubungan pekerjaan dan aspek-aspek pekerjaan pada suatu jabatan tertentu dalam organisasi. Mathis & Jackson (2001 : 261) menyatakan bahwa deskripsi kerja adalah penjelasan karakteristik pekerjaan (tugas dan tanggung jawab dari suatu pekerjaan) yang harus dilakukan oleh karyawan dalam sebuah organisasi atau perusahaan.

Konflik dan *job description* dalam hal ini tidak bisa dipisahkan, karena pada saat kapanpun karyawan bisa mengalaminya dan jika deskripsi pekerjaan salah diterapkan maka akan menurunkan semangat kerja dari karyawan tersebut dalam bekerja. Sastrohadiwiryo (2003 : 282) mengatakan semangat kerja dapat diartikan sebagai suatu kondisi mental, atau perilaku individu tenaga kerja dan kelompok-kelompok yang menimbulkan kesenangan yang mendalam pada diri tenaga kerja untuk bekerja dengan giat dan konsekuen dalam mencapai tujuan yang ditetapkan kantor. Wursanto (2001 : 149) mengemukakan bahwa semangat kerja atau moral adalah suatu keadaan yang sangat erat hubungannya dengan aspek mental seseorang. Jadi semangat kerja merupakan suatu kondisi mental seseorang yang memberikan timbulnya semangat kerja seseorang dan semangat kerja kelompok. Berhasil tidaknya suatu kegiatan organisasi sangat tergantung pada semangat dari karyawan tersebut.

Motion Cafe yang bernaung di Bawah CV. Motion Cafe yang terletak di kawasan Canggu, Kabupaten Badung menghadapi permasalahan terkait dengan konflik kerja dan *job*

description. Konflik kerja muncul karena jumlah pengunjung Cafe yang fluktuatif pada bulan-bulan tertentu, di mana pada bulan Januari dan April 2020 dengan jumlah karyawan yang lembur sebanyak (tiga puluh) orang selama (enam) jam perharinya. Pada bulan Mei 2020 terdapat (tiga puluh) orang karyawan yang lembur selama (lima) jam perharinya yang diakibatkan oleh menurunnya jumlah pembeli. Dan pada bulan Februari dengan (dua puluh sembilan) orang yang lembur selama (tiga) jam perharinya. Pada bulan Maret dan Juni jumlah lemburan paling sedikit yaitu sebanyak (tiga puluh) orang dalam (dua) jam. Jumlah pembeli yang meningkat mengakibatkan beberapa dari karyawan CV Motion Cafe di Canggu Badung harus mengambil jam kerja tambahan dengan kata lain *overtime* dan beberapa dari mereka mendapatkan cuti selama (dua belas) hari yang dapat diambil dalam jangka waktu (satu) tahun.

Seperti halnya perusahaan sejenis lainnya, maka Motion Cafe juga memiliki *job description* untuk memperjelas pekerjaan yang harus dilakukan oleh setiap karyawan agar operasional cafe dapat berjalan sebagaimana mestinya. *Job description* dari masing-masing departemen sudah ditentukan oleh perusahaan, tapi sering terjadi pelaksanaan kerja yang tidak sesuai dengan *job desc* masing-masing departemen, seperti *valet parking* yang mengambil kerjaan *driver*, *steward* yang melakukan kerjaan *kitchen* dan *cleaning service* yang mengambil kerjaan *steward*. Kondisi ini pada akhirnya menimbulkan suasana kerja yang tidak kondusif pada saat-saat tertentu tidak ada petugas yang *standby* di bagian yang menjadi tanggung jawabnya sehingga menyebabkan pelayanan menjadi tidak maksimal. Tujuan penelitian ini adalah (1) mengetahui pengaruh konflik terhadap semangat kerja karyawan, (2) mengetahui pengaruh *job description* terhadap semangat kerja karyawan, dan (3) mengetahui pengaruh konflik dan *job description* terhadap semangat kerja karyawan.

Menurut Achmad & Andriani (2020) konflik memberikan dampak positif dan negatif kepada karyawan tergantung pada cara karyawan memandang konflik tersebut, apabila dipandang positif maka konflik mendorong karyawan berkompetisi secara sehat, namun dampak negatifnya adalah konflik akan membuat semangat kerja jadi menurun. Penelitian oleh Achmad & Andriani (2020), Akbar (2018), Fahmi (2016), dan Saparudin (2017) membuktikan konflik mampu meningkatkan semangat kerja karyawan dengan signifikan.

H1 : Konflik berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja.

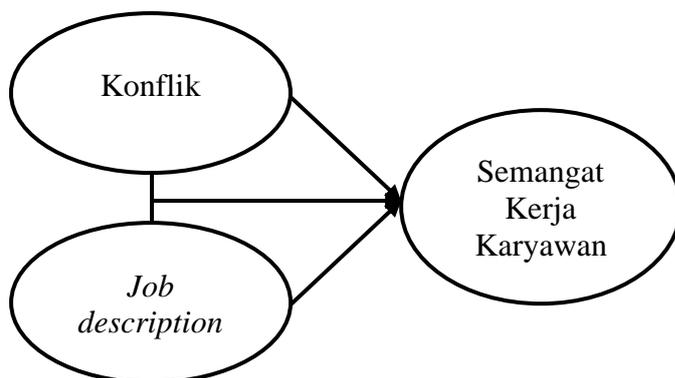
Priansa (2014) mengemukakan *job description* menjabarkan dan mendefinisikan pekerjaan yang harus dilakukan oleh pimpinan dan karyawan untuk melaksanakan kegiatan, tugas, dan pekerjaannya. Semangat kerja karyawan akan meningkat ketika karyawan memiliki dan mengetahui deskripsi kerja dengan jelas karena membuat karyawan mengetahui batas

tanggung jawab dan kewajibannya (Pitaloka *et al.*, 2019). *Job description* telah terbukti secara empiris mampu meningkatkan semangat kerja karyawan dengan signifikan (Pitaloka *et al.*, 2019; Riedel *et al.*, 2019).

H2 : *Job description* berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja karyawan.

Metode Penelitian

Penelitian ini dilakukan di CV. Motion Cafe Canggü karena ditemukan adanya permasalahan terkait konflik kerja, *job description*, dan semangat kerja karyawan. Variabel dalam penelitian ini diidentifikasi sebagai variabel bebas (konflik/X1 dan *job description*/X2) dan variabel terikat (semangat kerja/Y). Populasi dalam penelitian ini adalah keseluruhan karyawan dari CV Motion Cafe di Badung selama tahun 2020 yaitu sebanyak 57 orang karyawan dan menggunakan teknik sensus yang artinya seluruh anggota populasi dilibatkan sebagai responden. Pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan metode observasi, kuisioner, dan wawancara. Pengukuran persepsi responden terhadap variabel yang diteliti menggunakan Skala Likert dengan lima pilihan jawaban yaitu sangat tidak setuju dengan nilai 1, kurang setuju diberi nilai 2, cukup setuju diberi nilai 3, setuju mendapatkan nilai 4, dan sangat setuju diberi nilai 5. Uji instrumen dilakukan dengan uji validitas dan reliabilitas menggunakan program SPSS, yang dilanjutkan dengan uji asumsi klasik dan regresi linear berganda untuk menjawab hipotesis yang diajukan. Kerangka konseptual penelitian ini dapat dilihat pada Gambar 1.



Gambar 1. Kerangka Konseptual

Hasil dan Pembahasan

Tabel 1 memberikan informasi mengenai karakteristik responden berdasarkan kategori jenis kelamin, usia, lama kerja, dan pendidikan. Dilihat dari jenis kelamin, responden pada penelitian ini didominasi oleh laki-laki yaitu berjumlah 29 orang atau 50,88%; sedangkan

responden perempuan berjumlah 28 orang atau 49,12%. Dilihat dari segi usia, responden dalam penelitian ini didominasi oleh responden yang berusia 31-40 tahun yakni 19 orang atau 33,33% dan paling sedikit adalah responden yang berumur kurang dari 20 tahun yaitu 10 orang atau 17,54%. Dilihat dari lama bekerja, responden pada penelitian ini didominasi oleh responden yang bekerja kurang dari 5 tahun yakni sebanyak 38 orang atau 66,67% serta responden yang bekerja lebih dari 5 tahun adalah sebanyak 19 orang atau 33,33%. Dilihat dari segi pendidikan, responden pada penelitian ini didominasi oleh responden yang berpendidikan diploma yakni 22 orang atau 38,60% dan paling sedikit adalah responden yang berpendidikan dll yakni sebanyak 4 orang atau 7,01%.

Tabel 1. Karakteristik Responden

Kategori	Pilihan	Jumlah	
		(Orang)	Persentase
Jenis Kelamin	Perempuan	28	49,12
	Laki-laki	29	50,88
	Total	57	100
Usia	< 20 Tahun	10	17,54
	21-30 Tahun	15	26,31
	31-40 Tahun	19	33,33
	>40 Tahun	13	22,82
	Total	57	100
Lama Kerja	< 5 Tahun	38	66,67
	> 5 Tahun	19	33,33
	Total	57	100
Pendidikan	SMA/SMK	17	29,82
	Diploma	22	38,60
	Strata 1 (S1)	9	15,79
	Strata 2 (S2)	5	8,78
	Dll	4	7,01
	Total	57	100

Sumber: data diolah (2021)

Sebelum melakukan penelitian lebih lanjut maka instrumen penelitian harus teruji validitas dan reliabilitasnya. Nilai koefisien korelasi masing-masing *item* pernyataan dari setiap variabel adalah lebih dari 0,30 sehingga instrumen dikatakan valid. Instrumen penelitian ini juga dikatakan handal di mana masing-masing variabel yaitu konflik (0,941), *job description* (0,930), dan semangat kerja (0,875) lebih dari 0,60 sehingga instrumen dikatakan reliabel dan dapat digunakan untuk penelitian lebih lanjut. Hasil uji validitas dan reliabilitas dapat dilihat pada Tabel 2.

Tabel 2. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

Variabel	Item pernyataan	Validitas		Reliabilitas	
		Koefisien korelasi	Keterangan	Cronbach's alpha	Keterangan
Konflik	No. 1 - 5			0,941	
<i>Job description</i>	No. 6 - 10	> 0,30	Valid	0,930	Reliabel
Semangat kerja	No. 11 - 15			0,875	

Sumber: data diolah (2021)

Hasil uji asumsi klasik pada Tabel 3 menunjukkan nilai *Asymp.Sig.(2-tailed)* sebesar 0,200 atau lebih besar dari 0,05 sehingga dapat dikemukakan bahwa data dalam penelitian ini telah berdistribusi dengan normal. Nilai *Tolerance* variabel konflik dan *job description* masing-masing adalah sebesar 0,367 (lebih dari 0,1) dan VIF 2,722 atau kurang dari 10 sehingga tidak terjadi gejala multikolinearitas antar variabel bebas.

Tabel 3. Hasil Uji Asumsi Klasik

Variabel	Normalitas	Multikolinearitas		Heteroskedastisitas
	<i>Asymp.Sig.(2-tailed)</i>	<i>Toelrance</i>	VIF	Sig
Konflik	0,200			0,698
<i>Job description</i>		0,367	2,722	0,984

Sumber: data diolah (2021)

Uji determinasi dilakukan untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel bebas (konflik dan *job description*) terhadap variabel terikat (semangat kerja). Berdasarkan Tabel 4 diketahui nilai *R square* sebesar 0,852 yang berarti konflik dan *job description* mempengaruhi semangat kerja sebesar 85,2% (0,852 x 100%), sedangkan sisanya 14,8% (100%-85,2%) dijelaskan atau dipengaruhi oleh variabel lain di luar penelitian ini.

Tabel 4. Hasil Uji Determinasi

Model	R	R Square	Model Summary ^b	
			Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.852 ^a	0.726	0.716	1.37543

Sumber: data diolah (2021)

Berdasarkan Tabel 5 maka dapat dibuatkan persamaan regresi yaitu $Y = 3,887 + 0,433 X_1 + 0,358 X_2$. *Constanta* sebesar 3,887 Artinya apabila tidak ada perhatian terhadap konflik dan *job description* maka skor semangat kerja karyawan adalah sebesar 3,887. Koefisien regresi variabel konflik sebesar 0,433 Artinya apabila *job description* (X_2) dianggap tetap maka meningkatnya skor konflik (X_1) sebesar satu satuan akan diikuti dengan meningkatnya skor semangat kerja karyawan (Y) sebesar 0,433. Koefisien regresi variabel *job description* sebesar 0,358 Artinya apabila konflik (X_1) dianggap tetap maka meningkatnya skor *job description* (X_2) sebesar satu satuan akan diikuti dengan meningkatnya skor semangat kerja karyawan (Y) sebesar 0,358.

Tabel 5. Hasil Regresi Linear Berganda
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
	(Constant)	3.887	1.358		
1 Konflik	0.433	0.104	0.489	4.162	0.000
<i>Job Description</i>	0.358	0.103	0.41	3.488	0.001

a. Dependent Variable: Semangat Kerja

Sumber: data diolah (2021)

Dari hasil penelitian yang telah dilakukan, diketahui bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara konflik dengan semangat kerja karyawan. Hal tersebut dapat dibuktikan dengan koefisien regresi sebesar 0,433 (positif) dan nilai t_{hitung} (4,162) > t_{tabel} (1,673) dan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ maka H1 yang menyatakan konflik berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja dapat diterima kebenarannya. Hasil dari penelitian ini juga sejalan dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Akbar (2018) dan Fahmi (2016) yang menyatakan bahwa konflik berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja karyawan. Dari hasil penelitian yang telah dilakukan, diketahui bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara *job description* dengan semangat kerja karyawan. Hal tersebut dapat dibuktikan dengan koefisien regresi sebesar 0,358 (positif), nilai t -hitung (3,488) > t -tabel (1,673) dan nilai signifikansi sebesar $0,001 < 0,05$ sehingga H2 yang menyatakan *job description* berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja terbukti kebenarannya. Hasil dari penelitian ini juga sejalan dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Pitaloka *et al.*, (2019) serta Riedel *et al.*, (2019) yang menyatakan bahwa *job description* berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja karyawan.

Tabel 6. Hasil Uji Simultan

Model	ANOVA ^a				
	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Regression	270.824	2	135.412	71.578	.000 ^b
1 Residual	102.158	54	1.892		
Total	372.982	56			

Sumber: data diolah (2021)

Dari hasil penelitian yang telah dilakukan, diketahui bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara konflik dan *job description* dengan semangat kerja karyawan. Hal tersebut dapat dibuktikan dengan nilai F -hitung (71,578) > F -tabel (3,17) dan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ sehingga H3 yang menyatakan konflik dan *job description* berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja terbukti kebenarannya. Penanganan konflik yang baik dan *job description* yang tepat dan baik akan sangat meningkatkan semangat kerja karyawan.

Karena kedua hal tersebut diatas adalah salah satu strategi atau cara untuk mempertahankan dan meningkatkan semangat kerja karyawan pada perusahaannya. Hal tersebut berarti semakin baik penanganan konflik dan *job description* maka akan semakin meningkatkan semangat kerja karyawan.

Simpulan

Konflik berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap semangat kerja karyawan yang berarti bahwa semakin baik penanganan konflik maka akan semakin meningkat pula semangat kerja karyawan pada CV. Motion Cafe di Canggü, Badung. *Job description* berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap semangat kerja karyawan yang berarti bahwa semakin baik atau semakin tepat *job description* maka akan semakin meningkat pula semangat kerja karyawan pada CV. Motion Cafe di Canggü, Badung. Konflik dan *Job description* berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap semangat kerja karyawan yang berarti bahwa semakin baik penanganan konflik dan *job description* maka akan semakin meningkat pula semangat kerja karyawan pada CV. Motion Cafe di Canggü, Badung.

Saran yang diberikan kepada manajemen CV. Motion Café di antaranya Dari pernyataan mengenai konflik, agar sebaiknya manajemen CV. Motion Cafe lebih memperhatikan peralatan atau perlengkapan dalam operasional perusahaan. Dari pernyataan mengenai *job description*, agar sebaiknya semua karyawan memiliki standar kerja yang sama, adil dan merata. Jangan sampai ada salah satu karyawan yang memiliki standar kerja yang lebih tinggi dari seharusnya karena hal tersebut akan sangat berpengaruh terhadap semangat kerja karyawan. Bagi peneliti selanjutnya, agar kedepannya dapat menguji kembali variabel dalam penelitian ini dengan mengembangkan subjek serta objek penelitian diluar CV. Motion Cafe. Karena setelah dilakukan penelitian ini, diketahui bahwa semangat kerja karyawan dipengaruhi oleh variabel lain seperti stress kerja dan tekanan kerja diluar daripada model penelitian ini.

Daftar Pustaka

- Achmad, L., & Andriani, D. (2020). *Pengaruh Stres, Konflik Dan Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja Karyawan PT. HSKU (Harapan Sejahtera Karya Utama) Sidoarjo*. *Effects of Stress, Conflict and the Work Environment Against the Employee Morale PT. HSKU (Prosperous Hope Main Works)*. xx(xx), 1–12.
- Akbar, A. . (2018). *Pengaruh Stres Kerja dan Konflik Kerja Terhadap Semangat Kerja Karyawan Pada PT. Perkebunan Nusantara IV (Persero) Unit Usaha Adolina Perbaungan Serdang Bedagai*. Skripsi. Universitas Medan Area.
- Dessler, G. (2013). *Human Resource Management (Thirteenth)*. New Jersey: John Wiley & Sons, Inc.
- Fahmi, S. (2016). Pengaruh STres Kerja dan Konflik Kerja Terhadap Semangat Kerja Karyawan Pada PT. Omega Mas Pasuruan. *Jurnal Ekonomi Modernisasi*, 12(3), 107–116.

-
- Hartatik, H. (2005). *Hubungan antara Persepsi Karyawan terhadap Manajemen Konflik dan Iklim Organisasi dengan Efektivitas Kerja. Skripsi (tidak diterbitkan)*. Surakarta: Fakultas Psikologi Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- Hasibuan, M. S. . (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Bumi Aksa.
- Luthans, F. (1985). *Organizational Behavior*. USA: McGraw-Hill.
- Manulang, M. (2002). *Manajemen Personalia*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Mathis, L.R., & Jackson, H. . (2001). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Buku Kedua)*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Pitaloka, K., Mulyatini, N., & Kasman. (2019). Pengaruh Job Description dan Job Satisfaction terhadap kinerja karyawan (Suatu Studi Pada PT. Pos Indonesia Cabang Ciamis). *Business Management And Entrepreneurship*, 1, 42–58. <https://jurnal.unigal.ac.id/index.php/bmej/article/view/2289>
- Priansa, D. J. (2014). *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Riedel, A.G.C.R., Lengkong, V.P.K., & Trang, T. . (2019). Pengaruh Human Relation, Job Satisfaction dan Job Description Terhadap Kinerja Karyawan Manado Quality Hotel. *Jurnal EMBA*, 7(3), 2959–2968.
- Saparudin, S. (2017). Lahat, Pengaruh Stres Kerja dan Konflik Kerja Terhadap Semangat Kerja PT. Pembangkit Jawa Bali Services Kecamatan Merapi Timur Kabupaten. *Jurnal Kompetitif*, 6(2), 141–158.
- Sastrohadiwiryono, S. (2003). *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia, Pendekatan Administrasi dan Operasional*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Wursanto, W. (2001). *Manajemen Kepegawaian 2*. Yogyakarta: Kanikus.
- Yulianto, T. . (2010). *Pengaruh konflik kerja terhadap burnout pada karyawan bagian produksi UD. Abadi Lestari Bojonegoro*. Skripsi. Universitas Negeri Malang.