

HUBUNGAN IKLIM KOMUNIKASI DENGAN KEPUASAN KERJA KARYAWAN (STUDI SURVEI PADA KARYAWAN PT INDOMOBIL TRADA NASIONAL)

Rismita

Fakultas Ilmu Komunikasi UPI YAI, Jakarta

Jl. Diponegoro No.74, Jakarta

rismita@yahoo.com

Abstrak

Iklim komunikasi yang terdapat dalam suatu organisasi berperan cukup penting dalam menciptakan kepuasan kerja. Karena kelancaran komunikasi dan informasi merupakan hal penting yang menjadi kebutuhan karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya. Fokus masalahnya adalah apakah terdapat hubungan antara iklim komunikasi dengan kepuasan kerja karyawan di PT INTAN. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui hubungan iklim komunikasi dengan kepuasan kerja karyawan PT INTAN. Populasi penelitian adalah sebanyak 150 orang dan sampel 60 orang dengan menggunakan metode sampling “*stratified random sampling*”. Metode penelitian adalah eksplanatif dengan pendekatan kuantitatif. Analisis data menggunakan korelasi “*Product Moment*” untuk menentukan hubungan antara iklim komunikasi dengan kepuasan kerja karyawan PT INTAN dan pengolahan data dengan program SPSS 12.0. Hasil analisis data didapat $r_{xy} = 0,634$ dan $r^2 = 0,402$. Hasil uji hipotesis didapat $Z_{hitung} = 4,87$ dan $Z_{tabel} = 1,96$ berarti $Z_{hitung} (4,87) > Z_{tabel} (1,96)$ yang artinya terdapat hubungan yang signifikan antara iklim komunikasi dengan kepuasan kerja karyawan PT INTAN. Kesimpulan adalah Kontribusi variabel iklim komunikasi dengan kepuasan kerja karyawan adalah sebesar 40,2 % sedangkan sisanya sebesar 59,8% ditentukan oleh faktor lain. Dan H_0 ditolak yang berarti ada hubungan yang signifikan antara iklim komunikasi dengan kepuasan kerja. Saran adalah agar mempertahankan kepuasan kerja karyawan dengan terus mengembangkan iklim komunikasi yang positif di lingkungan kerja PT INTAN.

Kata Kunci: Iklim Komunikasi, Informasi, Kepuasan Kerja

Pendahuluan

Komunikasi merupakan sarana yang menghubungkan setiap individu yang berada dalam jaringan struktur organisasi. Sehubungan dengan kegiatan komunikasi yang terjadi atau terjalin diantara para anggota organisasi, akan tercipta iklim komunikasi. Menurut Pace (2001), iklim komunikasi sebagai suatu gambaran seperti halnya iklim secara fisik. Iklim komunikasi yang positif akan menciptakan lingkungan organisasi yang terasa lebih harmonis, seperti adanya keterbukaan antara sesama anggota, adanya kejujuran, kepercayaan kepada atasan, dan sebagainya.

Iklim komunikasi yang positif dan penuh persaudaraan, keterbukaan, diasumsikan dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Menurut Coleman yang dikutip oleh Muhammad (2001: 90), kepuasan kerja merupakan respon seseorang terhadap bermacam-macam lingkungan kerja

yang dihadapinya. Dengan mendapatkan respon dari lingkungan kerja yang positif, seperti hubungan yang baik dengan organisasi, teman sejawat atau menerima promosi akan pencapaian prestasinya maka karyawan cenderung akan merasakan nyaman, bergairah dan akhirnya akan termotivasi untuk mengerjakan tugas masing-masing dengan sebaik-baiknya.

Memelihara komunikasi yang baik dengan karyawan yang dimaksudkan agar dapat menciptakan suasana komunikasi yang nyaman di lingkungan kerja suatu organisasi. Dalam hal ini, *Public Relations* PT INTAN bukan sebagai lembaga, namun *Public Relations* secara metode atau penggunaan fungsi dan peranan *Public Relations* tanpa adanya praktisi. Pemilihan perusahaan berdasarkan pemikiran dan pertimbangan bahwa PT INTAN merupakan suatu perusahaan raksasa yang membawahi ribuan karyawan di seluruh

Indonesia yang memiliki latar belakang budaya dan pendidikan yang berbeda. Peneliti ingin mengetahui lebih jauh lagi fungsi manajemen yang berjalan di sebuah perusahaan raksasa seperti PT INTAN.

Berdasarkan pengamatan, yang peneliti lakukan di lingkungan kerja PT INTAN, dalam lingkup komunikasi informal masih terdapat rumor atau gosip yang beredar antar divisi, baik selentingan tentang hal pekerjaan maupun tentang hal pribadi, terdapat pula kesalahpahaman informasi antar teman sejawat dan komunikasi dengan atasan yang cenderung kaku juga suasana persaingan yang kurang harmonis diantara karyawan dalam merebut kesan baik dimata atasan. Begitu pula dengan komunikasi formal yang berlangsung di lingkungan kerja PT INTAN, atasan cenderung tidak dapat melakukan komunikasi yang harmonis dengan para karyawannya. Seperti, memberikan instruksi atau perintah, atasan cenderung tidak memberikan penjelasan lebih lengkap. Atasan juga tidak bergaul lebih dekat dengan karyawan sehingga terasa ada dinding penghalang yang menghambat arus komunikasi dari bawahan kepada atasan.

Dengan pertimbangan tersebut di atas, dirasa perlu melakukan penelitian tentang iklim komunikasi dengan kepuasan kerja karyawan PT INTAN.

Secara umum, yang menjadi masalah dalam penelitian ini adalah seberapa besar hubungan iklim komunikasi dengan kepuasan kerja karyawan PT INTAN.

Iklim Komunikasi

Menurut Hillrieger dan Slocum dalam Muhammad (2001:83), iklim komunikasi adalah suatu set atribut organisasi dan subsistemnya yang dapat dirasakan oleh anggota organisasi, yang mungkin disebabkan oleh cara-cara organisasi atau subsistem terhadap anggota dan lingkungannya.

Iklim komunikasi yang terdapat dalam sebuah organisasi akan mempengaruhi cara hidup kita, kepada siapa kita berbicara, siapa yang kita sukai, bagaimana perkembangan kita, apa yang ingin kita capai dan bagaimana cara kita menyesuaikan diri dengan organisasi. Dengan mengetahui sesuatu mengenai iklim komunikasi suatu organisasi, kita dapat memahami lebih lebih baik

apa yang mendorong anggota organisasi bersikap dengan cara-cara tertentu.

Menurut Muhammad (2001:82), iklim komunikasi adalah kualitas yang relatif abadi dari lingkungan internal organisasi yang dialami oleh anggota-anggotanya, mempengaruhi tingkah laku mereka serta dapat diuraikan dalam istilah-istilah nilai-nilai suatu set karakteristik tertentu dari lingkungan.

Selanjutnya Sulistiyani dan Rosidah (2003), iklim organisasi adalah:

Lingkungan internal atau psikologi organisasi. Iklim organisasi mempengaruhi praktik-praktik dan kebijakan SDM yang diterima oleh anggota organisasi. Semua organisasi yang memiliki iklim yang manusiawi dan partisipatif menerima dan memerlukan praktik-praktik manajemen SDM yang berbeda dengan organisasi yang beriklim otokratik. Apabila iklim organisasi yang terbuka memacu karyawan untuk mengutarakan kepentingan dan ketidakpuasannya dengan adanya rasa takut akan tindakan balasan, perhatian dan ketidakpuasan seperti itu dapat ditangani dengan cara yang positif dan konstruktif.

Iklim komunikasi yang penuh dengan rasa persaudaraan dan kebersamaan mendorong para anggota organisasi berkomunikasi secara terbuka, rileks, ramah tamah dengan anggota lain. Redding dalam Muhammad (2001:85) mengemukakan lima dimensi iklim komunikasi, yaitu:

- 1) *“Supportiveness”* atau bawahan yang mengamati bahwa hubungan komunikasi mereka dengan atasan membantu mereka membangun dan menjaga perasaan diri berharga dan penting
- 2) Partisipasi membuat keputusan
- 3) Kepercayaan, dapat dipercaya dan dapat menyimpan rahasia
- 4) Keterbukaan dan keterusterangan
- 5) Tujuan kinerja yang tinggi, pada tingkat dimana tujuan kinerja dikomunikasikan dengan jelas kepada anggota organisasi

Kepuasan Kerja

Kriyanto (2007), mengungkapkan kepuasan adalah suatu konsep yang biasanya berkenaan dengan kenyamanan. Sedangkan Hariman (1995:238), kepuasan adalah sesuatu yang timbul dari suatu tanggapan, sehingga mendorong untuk mengulanginya.

Menurut Coleman dalam Muhammad (2001), kepuasan kerja adalah respon seseorang terhadap bermacam-macam lingkungan kerja yang dihadapinya. Termasuk dalam hal ini respon terhadap komunikasi organisasi, supervisor, kompensasi, promosi, teman sejawat, kebijaksanaan organisasi dan hubungan interpersonal dalam organisasi.

Selanjutnya Kreitner dan Kinicki (2003), mengemukakan kepuasan kerja merupakan suatu efektivitas atau respons emosional terhadap berbagai aspek pekerjaan. Simamora (2004:442), mengungkapkan keadaan aktual yang mempengaruhi kepuasan kerja yaitu:

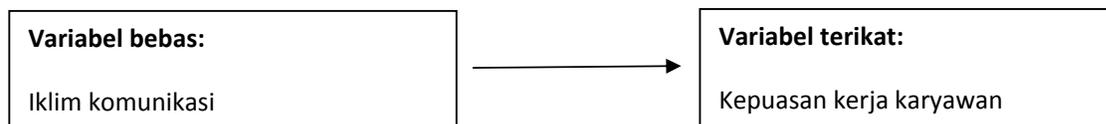
- 1) Kompensasi merupakan apa yang diterima oleh para karyawan sebagai ganti kontribusi mereka kepada organisasi. Kompensasi terdiri atas gaji dan tunjangan
- 2) Pengawasan yaitu perilaku seorang pemimpin yang menilai, memberitahu serta mengoreksi pekerjaan yang dilakukan oleh bawahannya.
- 3) Pekerjaan itu sendiri yaitu faktor-faktor yang berkaitan dengan pekerjaan, seperti pembagian kerja, standarisasi promosi dan umpan balik pekerjaan
- 4) Jaminan kerja yaitu suatu hal yang disediakan oleh perusahaan sebagai kompensasi financial yang bersifat langsung.
- 5) Kesempatan berprestasi yaitu sejauhmana perusahaan memberikan kesempatan kepada

karyawan untuk mengembangkan diri, dalam hal ini kesempatan mendapatkan pelatihan-pelatihan maupun seminar

Kerangka Pemikiran

Kegiatan membina hubungan dilakukan dengan melaksanakan kegiatan komunikasi internal yang berhubungan antara individu yang satu dengan individu yang lain yang tergabung di dalam suatu organisasi. Dengan adanya hubungan yang terjalin diantara individu sebagai sesama anggota organisasi, maka akan tercipta suatu kegiatan komunikasi dilingkungan kerja. Kegiatan komunikasi tersebut akan membentuk suatu iklim yaitu iklim komunikasi. Iklim komunikasi yang penuh dengan rasa persaudaraan dan kebersamaan mendorong para anggota organisasi berkomunikasi secara terbuka, rileks, ramah tamah dengan anggota lain. Dengan iklim komunikasi yang baik dapat menciptakan suasana kerja yang nyaman dan membuat karyawan merasa puas dengan pekerjaannya sehingga termotivasi untuk mengerjakan pekerjaan lebih baik lagi.

Berdasarkan kerangka pemikiran di atas dapat digambarkan kerangka pemikiran sebagai berikut:



Hipotesis Penelitian

Ha: Ada hubungan antara iklim komunikasi dengan kepuasan kerja karyawan PT INTAN

Ho: Tidak ada hubungan antara iklim komunikasi dengan kepuasan kerja karyawan PT INTAN

Metode Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan dengan menggunakan metode penelitian kuantitatif, sifat penelitian explanatif dengan mengklasifikasikan variabel penelitian kedalam dua kelompok yaitu variabel bebas (iklim komunikasi) dan variabel terikat (kepuasan kerja karyawan). Penelitian ini dilakukan di PT INTAN dengan populasi 150 orang. Sebaran populasi dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 1
Data Sebaran Populasi

Divisi Karyawan	Jumlah
Divisi sales operation	37
Divisi service operation	33
Divisi customer relations	10
Divisi finance & accounting	30
Divisi HRD & GA	20
Divisi IT	8
Divisi corporate planning	12
Jumlah total	150

Dari sebaran populasi di atas, peneliti menetapkan jumlah sampel berdasarkan rumus Slovin diperoleh sampel 60 orang yang menggunakan teknik sampling “*Stratified Random Sampling*”. Dengan rinciannya seperti tabel berikut:

Tabel 2
Data Sebaran Sampel

Divisi Karyawan	Jumlah
Divisi sales operation	15
Divisi service operation	13
Divisi customer relations	4
Divisi finance & accounting	12
Divisi HRD & GA	8
Divisi IT	3
Divisi corporate planning	5
Jumlah total	60

Definisi operasional

Iklim komunikasi adalah suatu fenomena yang menggambarkan mengenai bagaimana suatu proses atau kegiatan komunikasi berlangsung di lingkungan PT INTAN, termasuk didalamnya kebiasaan-kebiasaan yang berlaku dengan segala sesuatu yang dirasakan secara psikologis oleh anggota perusahaan. Indikator iklim komunikasi terdiri dari:

- 1) Keterbukaan komunikasi, yaitu persepsi anggota organisasi tentang keterbukaan organisasi terhadap informasi yang dianggap penting bagi anggota
- 2) Kepercayaan dalam bekerja, yaitu persepsi anggota organisasi tentang seberapa jauh

atasan, bawahan, dan sesama rekan kerja dapat dipercaya

- 3) Keterlibatan karyawan dalam organisasi sebagai partisipasi pembuat keputusan, yaitu persepsi anggota organisasi tentang keterlibatannya dalam proses pembuatan keputusan
- 4) Pemberian dukungan dalam pekerjaan yang diberikan, yaitu persepsi anggota organisasi tentang perhatian atau dukungan organisasi pada karyawannya dan dukungan karyawan pada organisasinya
- 5) Perhatian atas tujuan berkinerja tinggi, yaitu persepsi anggota organisasi tentang keinginan anggota dan organisasi untuk selalu memiliki tujuan berkinerja tinggi

Kepuasan kerja adalah suatu efektifitas atau respons emosional terhadap berbagai aspek pekerjaan. Indikator kepuasan kerja terdiri dari: Persepsi yang seharusnya ada, sebagai berikut:

- 1) Kebutuhan-kebutuhan dalam hal ini adalah kebutuhan akan penghargaan dan pengakuan di lingkungan kerja
- 2) Nilai-nilai adalah keyakinan seseorang tentang perilaku apa yang benar dan yang salah
- 3) Sifat kepribadian seperti harga diri
- 4) Perbandingan sosial yaitu seorang pekerja akan membandingkan keuntungan-keuntungan yang ia terima atas pekerjaannya dengan apa yang diterima oleh orang lain dengan jenis pekerjaan yang sama
- 5) Kelompok acuan adalah pengaruh situasi orang ketiga terhadap persepsi pekerja terhadap “apa yang seharusnya ada”
- 6) Kondisi yang sebelumnya penuh ada, yaitu keuntungan apa yang sudah pernah ia dapatkan dari pekerjaan sebelumnya

Persepsi yang aktual atau “yang ada”, sebagai berikut:

- 1) Kompensasi terdiri dari gaji dan bonus
- 2) Pengawasan yaitu perilaku seorang pemimpin yang menilai, memberitahu serta mengoreksi pekerjaan yang dilakukan oleh bawahannya
- 3) Pekerjaan itu sendiri yaitu faktor-faktor yang berkaitan dengan pekerjaan, seperti: pembagian kerja, standarisasi promosi dan umpan balik pekerjaan

- 4) Jaminan kerja dalam hal ini jaminan kerja berupa uang pensiun maupun program perlindungan jiwa bagi karyawan
- 5) Kesempatan berprestasi, yaitu kesempatan mendapatkan pelatihan-pelatihan maupun seminar-seminar.

Instrument pengumpulan data adalah membuat item-item instrumen, melakukan pre test yang menggunakan angket skala Likert dengan melakukan uji validitas dan uji reliabilitas. Perhitungan statistik dilakukan dengan bantuan komputer program SPSS 12.0 for windows. Hasilnya sebagai berikut: jumlah item instrumen iklim komunikasi yang valid adalah 18 item dan angka reliabilitasnya sebesar alpha 0,7548. Jumlah item instrumen kepuasan kerja karyawan yang valid adalah 28 item dan angka reliabilitasnya sebesar alpha 0,7110.

Hasil Penelitian

Deskripsi data

1. Data variabel iklim komunikasi

Jumlah item atau butir pertanyaan angket untuk variabel iklim komunikasi adalah 20 item pertanyaan. Skor jawaban minimum adalah 60 dan maksimum adalah 83. Dari pengolahan data diperoleh skor rata-rata (means) sebesar 72,78; median sebesar 73,00; dan standar deviasi sebesar 4,654. Distribusi frekuensi secara lengkap disajikan pada tabel di bawah ini:

Tabel 3
Distribusi Frekuensi Skor Variabel Iklim Komunikasi (X)

Kelas interval	Frekuensi	Frekuensi relatif (%)	Frekuensi kumulatif
60 – 64	2	3	100
65 – 69	10	17	97
70 – 74	26	44	80
75 – 79	17	28	36
80 – 84	5	8	8
Jumlah	60	100	-

2. Data variabel kepuasan kerja karyawan

Jumlah item atau butir pertanyaan angket untuk variabel kepuasan kerja adalah 42 item pertanyaan. Skor jawaban minimum adalah 88 dan maksimum adalah 124. Dari

pengolahan data diperoleh skor rata-rata (means) sebesar 106,98; median sebesar 106,00; dan standar deviasi 8,732. Distribusi frekuensi secara lengkap disajikan pada tabel di bawah ini:

Tabel 4
Distribusi Frekuensi Skor Variabel Kepuasan Kerja karyawan (Y)

Kelas interval	Frekuensi	Frekuensi relatif (%)	Frekuensi komulatif
88 – 94	6	10	100
95 – 101	10	17	90
102 – 108	20	33	73
109 – 115	15	25	40
116 – 122	7	12	15
123 – 129	2	3	3
Jumlah	60	100	-

Pengujian persyaratan analisis

1. Uji normalitas

Uji normalitas digunakan untuk mengetahui apakah populasi data berdistribusi normal atau tidak. Uji ini biasanya digunakan untuk mengukur data berskala ordinal, interval ataupun rasio. Data dinyatakan berdistribusi normal jika signifikansi lebih besar dari 0,05.

Hasil analisis statistik diperoleh bahwa nilai signifikansi untuk iklim komunikasi sebesar 0,200 dan untuk kepuasan kerja karyawan sebesar 0,200. Berarti dapat disimpulkan bahwa data pada variabel iklim komunikasi adalah berdistribusi normal dan data variabel kepuasan kerja adalah berdistribusi normal.

2. Uji homogenitas

Uji homogenitas digunakan untuk mengetahui apakah beberapa varian populasi adalah sama atau tidak. Dalam pengujian ini, jika signifikansi lebih besar dari 0,05 maka varian dari dua atau lebih kelompok adalah sama. Hasil analisis statistik diperoleh sebesar 0,504. Karena signifikansi lebih besar dari 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa kedua kelompok data iklim komunikasi dan kepuasan kerja mempunyai varian yang sama.

3. Uji linearitas

Uji linearitas bertujuan untuk mengetahui apakah dua variabel mempunyai hubungan yang linear atau tidak secara signifikan. Uji ini biasanya digunakan sebagai prasyarat dalam analisis korelasi atau regresi. Dua variabel dikatakan mempunyai hubungan yang linear bila signifikansi kurang dari 0,05. Dari hasil analisis didapat bahwa signifikansi linearity sebesar 0,000 berarti signifikansi kurang dari 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa antara

variabel iklim komunikasi dengan kepuasan kerja terdapat hubungan yang linear.

Pengujian hipotesis

Uji hipotesis dilakukan untuk mengetahui hubungan antara iklim komunikasi dengan kepuasan kerja karyawan PT INTAN. Untuk analisis data digunakan teknik korelasi “*Pearson Product Moment*” dengan program komputer SPSS 12.0

Hasil analisis didapat nilai r_{xy} sebesar 0,634 dan r^2 sebesar 0,402 artinya iklim komunikasi memberikan kontribusi sebesar 40,2% terhadap kepuasan kerja karyawan. Dengan kata lain kepuasan kerja karyawan ditentukan sebesar 40,2% dari adanya iklim komunikasi yang baik, sedangkan sisanya sebesar 59,8% ditentukan oleh faktor lain diluar iklim komunikasi di PT INTAN.

Untuk dapat menentukan apakah hubungan antara kedua variabel signifikan atau tidak, atau dengan kata lain untuk menguji hipotesis dilakukan uji Z. Pengujian hipotesis dilakukan dengan menggunakan taraf signifikansi 5% ($\alpha = 0,05$). Dengan demikian hipotesis nol yang menyatakan tidak ada hubungan antara iklim komunikasi dengan kepuasan kerja karyawan ditolak, jika $Z_{hitung} (4,87) > Z_{tabel} (1,96)$.

Dari hasil perhitungan tersebut H_0 ditolak, yang berarti terdapat hubungan yang signifikan antara iklim komunikasi dengan kepuasan kerja karyawan. Hal ini sesuai dengan teori, yang berasumsi bahwa iklim komunikasi merupakan gambaran umum tentang peristiwa komunikasi yang terbentuk di lingkungan kerja. Iklim komunikasi yang positif memberikan gairah dan memotivasi para pelaku komunikasi di lingkungan tersebut. Dimana kepuasan kerja juga ditentukan

oleh hal-hal yang berkaitan dengan iklim komunikasi. Hasil koefisien korelasi iklim komunikasi dapat dikatakan bahwa suasana keterbukaan komunikasi (dalam hal ini, kelancaran arus informasi dan kebebasan menyampaikan pendapat di lingkungan kerja PT INTAN) sudah berjalan baik. Sesuai dengan teori yang menyatakan bahwa suasana komunikasi yang terbuka dapat mendatangkan rasa nyaman dalam berkomunikasi dan melaksanakan pekerjaan.

Kesimpulan

Iklim komunikasi PT INTAN kondusif hal ini terlihat pada hasil koefisien korelasi sebesar 0,634. Dalam hal ini penyampaian informasi yang lancar dan suasana komunikasi yang harmonis. Dari hasil analisis dapat dikatakan bahwa peranan pemimpin dalam PT INTAN sangat mempengaruhi terciptanya iklim komunikasi yang positif di lingkungan kerja PT INTAN, hal ini karena pemimpin memiliki pengaruh yang kuat terhadap para karyawannya. Terdapat kontribusi yang berarti dari iklim komunikasi dengan kepuasan kerja karyawan sebesar 40,2% sedangkan sisanya sebesar 59,8% ditentukan oleh faktor lain diluar iklim komunikasi

Daftar Pustaka

Effendy, Onong Uchjana, "Kamus Komunikasi", CV. Mandar Maju, Bandung, 1989.

Faisal, Sanafiah, "Format-format Penelitian Sosial", Rajawali Pres, Jakarta, 1992.

Hasan, Iqbal, "Pokok-pokok Materi Metodologi dan Aplikasinya", Ghalia, Jakarta, 2004.

Jefkins, Frank, "Public Relations", Erlangga, Jakarta, 1992.

Kreitner, Robert dan Kinicki Angelo, "Perilaku Organisasi", Salemba Empat, Jakarta, 2003.

Kriyantono, Rachmat, "Metode Riset Komunikasi", PT.Kencana, Jakarta, 2004.

Mangkunegara, Anwar Prabu, "Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan", PT. Remaja Rosda Karya, Bandung, 2001.

Miles Mattew dan Huberman Michael, "Analisis Data Kuantitatif", Universitas Indonesia, Jakarta, 1992.

Muhammad, Arni, "Komunikasi Organisasi", Bumi Aksara, cetakan ke delapan, Jakarta, 2007.

Pace, R. Wayne dan Faules Don. F, "Komunikasi Organisasi", PT. Remaja Rosda Karya, Bandung, 2001.

Priyatno, Dwi, "Mandiri Belajar SPSS", Mediakom, Yogyakarta, 2008.

Rakhmat, Jalaludin, "Metode Penelitian Komunikasi", PT. Remaja Rosda Karya, Bandung, 1992.

Sulistiyani, Ambar Teguh dan Rosidah, "Manajemen Sumber Daya Manusia", Graha Ilmu, Yogyakarta, 2003.

Umar, Husein, "Metode Riset Komunikasi Organisasi", PT. Gramedia Pustaka Utama, Jakarta, 2002.

Widjaya, A.W, "Komunikasi dan Hubungan Masyarakat", Bumi Aksara, Jakarta, 2007.