

# Pengaruh Kepemimpinan Intrapersonal terhadap Organizational Commitment melalui Calling dan Membership (Studi pada SMAN 1 Sumbawa Besar, SMAN 1 Lape dan SMAN 1 Maronge)

**Khaerul Alif Pratomo, Heru Kurnianto Tjahjono, Fauziah**

Magister Manajemen, PascaSarjana  
Universitas Muhammadiyah Yogyakarta  
Yogyakarta, Indonesia  
khaerulalif@yahoo.com

**Abstrak** — Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kepemimpinan intrapersonal terhadap organizational commitment melalui calling dan membership. Jumlah responden dalam penelitian ini 103 responden dengan teknik analisa menggunakan Struktural Equation Modelling (SEM). Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan intrapersonal terhadap calling berpengaruh positif, kepemimpinan intrapersonal terhadap membership berpengaruh positif, calling terhadap organizational commitment tidak berpengaruh positif, membership berpengaruh positif terhadap organizational commitment dan kepemimpinan intrapersonal berpengaruh positif terhadap organizational commitment.

**Kata Kunci** — *Kepemimpinan Intrapersonal, calling, membership, organizational commitment*

## I. PENDAHULUAN

Dewasa ini dibutuhkan konsep-konsep kepemimpinan baru yang lebih inovatif untuk menghadapi era persaingan baru termasuk di dunia pendidikan. Kepemimpinan intrapersonal merupakan salah satu kepemimpinan yang ada dibangun untuk mengendalikan diri berdasarkan nilai-nilai dan keyakinan spiritualitas hingga terbangun harmoni antara pikiran, perasaan dan tindakan. Fenomena yang terjadi di daerah Sumbawa, tepatnya pada SMAN 1 Sumbawa Besar telah dianugerahkan penghargaan sebagai SMA Rujukan satu-satunya di daerah ini. Berawal dari ini, tentu banyak opini dalam masyarakat bahwa gelar itu dapat tercapai karena kerja keras dari para guru, siswa bahkan kepala sekolah. Berdasarkan hal tersebut peneliti melakukan penelitian mengenai hubungan kepemimpinan intrapersonal terhadap organizational commitment melalui calling dan membership.

Rumusan masalah dalam penelitian ini: apakah kepemimpinan intrapersonal memiliki pengaruh terhadap calling?, apakah kepemimpinan intrapersonal memiliki pengaruh terhadap membership?, apakah calling memiliki pengaruh terhadap organizational commitment?, apakah membership memiliki pengaruh terhadap organizational commitment?, apakah kepemimpinan intrapersonal memiliki pengaruh terhadap organizational commitment.

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis masing-masing variabel sesuai dengan rumusan masalah yang diajukan.

Manfaat penelitian bagi instansi, dengan adanya penelitian ini diharapkan dapat membantu dalam terus meningkatkan komitmen para guru terhadap sekolah sebagai obyek penelitian. Bagi bidang ilmu, penelitian ini diharapkan perngetahuan yang berkaitan dengan Sumber Daya Manusia dan sebagai referensi bagi peneliti selanjutnya dan bagi penulis sebagai sarana untuk berlatih menerapkan teori-teori yang telah dipelajari dengan kenyataan yang ada dilapangan.

### Organizational Commitment

Dalam penelitian ini kajian pustaka yang digunakan adalah model atau penelitian yang dilakukan oleh Fry<sup>(1)</sup> yang mendefinisikan bahwa Organizational Commitment merupakan orang yang memiliki perasaan Calling dan Membership yang akan menjadi saking berhubungan untuk menjadi lebih setia dan ingin tetap tinggal dalam sebuah organisasi.

*Organizational commitment* adalah para karyawan yang memiliki perasaan *calling* dan *membership* kemudian menjadi saling berhubungan untuk lebih setia (*loyalty*), dan ingin tinggal (*commitment*) pada sebuah organisasi yang memiliki budaya berdasar pada nilai-nilai cinta (*altruistic love*).

### Kepemimpinan Intrapersonal

Dalam kepemimpinan intrapersonal kecerdasan secara konferhensif baik berdasarkan intelektual, kecerdasan emosional, eksekusi, adversitas dan kecerdasan spiritual. Sumber pengaruh dalam kepemimpinan intrapersonal berasal dari aspek yang relatif melekat pada individu (Tjahjono dan Palupi<sup>(2)</sup>).

Ada tiga dimensi utama dalam kepemimpinan intrapersonal yaitu (1) kecintaan dan syukur pada Allah SWT. Pengendalian diri ditujukan karena bentuk tunduk dan syukur kepada Allah SWT, sehingga manusia dapat mencapai jalan takwa. Hal ini menunjukkan bahwa kepemimpinan seharusnya membebaskan manusia dari bentuk pengaruh yang tidak sejalan dengan nilai-nilai spiritualitas kepada Allah SWT. (2) dorongan untuk menjadi solusi bagi permasalahan sesama dalam kehidupan. Hal ini disampaikan dalam hadist Rasulullah SAW bahwa sebaik-baik manusia adalah yang paling bermanfaat. Dengan demikian kepemimpinan manusia didorong pada upaya memberi manfaat dan menjadi

rahmat bagi alam semesta (3) selalu membangun mentalitas belajar untuk membangun kapasitas belajar (*continuous improvement*). Hari ini harus lebih baik dari kemarin dan hari esok harus lebih baik dari hari ini. Dengan demikian kepemimpinan adalah sebuah perbaikan dan bersifat terbuka untuk menjadi lebih baik dari waktu ke waktu. Apabila setiap pribadi dalam organisasi mempunyai kepemimpinan intrapersonal yang kuat maka mereka secara mental memiliki keberlimpahan untuk memberi manfaat pada lingkungan kerja dan organisasi dan memiliki peta mental yang lebih luas<sup>(2)</sup>.

### Calling

*Calling* menurut Fry<sup>(1)</sup> merupakan panggilan jiwa yang luar biasa untuk memperoleh arti dan tujuan hidup dalam melakukan sebuah perubahan dengan melayani orang lain. Adapun karakteristik dari *calling*: (1) Pekerjaan yang dilakukan sangat penting bagi dirinya. (2) Pekerjaan yang dilakukan dapat memberi sebuah perubahan positif dalam kehidupan. (3) Aktivitas pekerjaan secara pribadi sangat berarti bagi dirinya.

Dalam teori Fry<sup>(1)</sup> kepemimpinan spiritual, konsep *calling*/makna mengacu pada apakah anggota organisasi percaya bahwa pekerjaan yang mereka lakukan adalah penting dan bermakna bagi mereka dan membuat perbedaan dalam kehidupan masyarakat. Sebaliknya, *calling* dikonseptualisasikan sebagai pekerjaan yang dilakukan keluar dari rasa yang kuat ke arah dalam dan ilham ilahi untuk melakukan pekerjaan yang bertanggung jawab secara moral. *Calling* mengacu pada pengalaman transendensi atau bagaimana seseorang membuat perbedaan melalui pelayanan kepada orang lain. Melalui terlibat dalam pekerjaan tersebut, individu berasal makna dan tujuan dari hidup mereka<sup>(1)</sup>. Menurut Giacalone dan Jurkiewicz (2003), orang memiliki dorongan intrinsik dan motivasi untuk belajar dan menemukan makna dalam pekerjaan mereka dan menjadi anggota dari sebuah kelompok di mana mereka merasa dihargai atas kontribusi mereka terhadap kinerja kelompok. Oleh karena itu, diyakini bahwa makna dan panggilan memiliki hubungan terjalin dalam konteks spiritualitas.

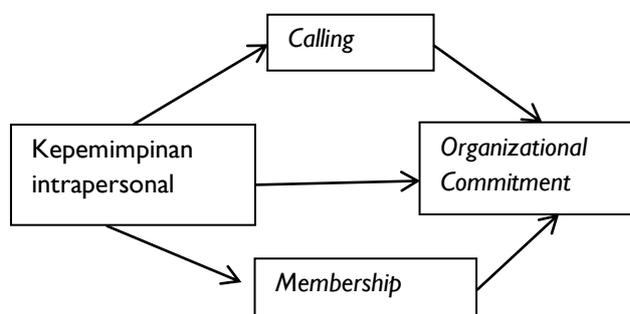
### Membership

Menurut William dalam<sup>(6)</sup> pendiri dari *modern psychology* mendefinisikan *membership* sebagai kebutuhan dasar manusia yaitu ingin dimengerti dan ingin dihargai. Memiliki perasaan ingin dimengerti dan ingin dihargai merupakan persoalan yang penting dalam hubungan timbal balik dan interaksi hubungan sosial. Adapun karakteristik dari *membership* adalah: (1) Memiliki perasaan ingin dimengerti dalam komunitas organisasi. (2) Memiliki perasaan ingin dihargai dalam komunitas organisasi.

Ini adalah fakta bahwa orang-orang seperti milik bagian dari kelompok penting dan lebih besar. Reave (2005) menyatakan bahwa karyawan ingin bekerja dalam lingkungan di mana para pemimpin menyadari dan mengagumi kontribusi mereka. Dengan cara ini,

karyawan memiliki rasa yang dihargai oleh organisasi. Menurut<sup>(4)</sup>, *membership* atau keanggotaan didefinisikan sebagai pemahaman karyawan organisasi dan rasa dihargai. Dalam konfirmasi ini,<sup>(1)</sup> menyatakan bahwa para pemimpin organisasi harus mampu menciptakan budaya organisasi yang kuat di mana kedua pemimpin dan pengikut prihatin dan bertanggung jawab untuk diri mereka sendiri dan orang lain. Dia lebih jauh menyatakan bahwa budaya tersebut dapat menghasilkan perasaan keanggotaan dan diakui dan dikagumi.

Model Penelitian



Gambar model penelitian.

## II. METODE PENELITIAN

### A. Obyek dan Subyek Penelitian

Dalam penelitian ini, obyek yang akan diteliti adalah SMA Negeri I Sumbawa Besar, SMA Negeri I Lape dan SMA Negeri I Maronge NTB. Subyek penelitian adalah sesuatu yang kedudukannya sangat sentral karena pada subyek penelitian itulah data tentang variabel yang diteliti berada dan diamati oleh peneliti (Arikunto, 2010). Sehingga, subyek penelitian adalah karyawan tenaga pendidik dalam hal ini guru beserta kepala sekolah di SMA Negeri I Sumbawa Besar, SMA Negeri I Lape dan SMA Negeri I Maronge NTB.

### B. Populasi dan Teknik Pengambilan Sampel

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya<sup>(6)</sup>. Populasi adalah seluruh kumpulan elemen yang dapat digunakan untuk membuat beberapa kesimpulan<sup>(3)</sup>. Pada SMA Negeri I Sumbawa Besar NTB, populasi tenaga pendidik khususnya guru termasuk kepala sekolah sebanyak 34 orang, pada SMA Negeri I Lape sebanyak 45 orang dan SMA Negeri I Maronge 24 Orang. Sehingga sampel dalam penelitian ini berjumlah 103 responden.

Teknik sampling yang digunakan dalam penelitian ini melalui *purposive sampling*. *Purposive sampling* adalah penentuan sampel berdasarkan kriteria, adapun kriterianya adalah guru atau tenaga

pendidik termasuk kepala sekolah pada SMA RUJUKAN dan CALON SMA RUJUKAN dalam hal ini SMA Negeri I Sumbawa, SMA Negeri I Lape dan SMA Negeri I Maronge. Pada penelitian ini, besarnya sampel disesuaikan dengan model analisis yang digunakan yaitu *structural equation modelling* (SEM). Berkaitan dengan hal tersebut, ukuran sampel untuk SEM yang menggunakan model estimasi *maximum likelihood estimation* (MLE) adalah 100-200 sampel<sup>(7)</sup>. Pada penelitian ini jumlah responden yang diambil sebanyak 103 responden sehingga dalam penelitian ini sudah dianggap mencukupi.

### C. Jenis Data

Jenis data yang digunakan pada penelitian tersebut adalah data primer. Data primer ini khusus dikumpulkan untuk kebutuhan riset yang sedang berjalan. Data primer dalam penelitian ini diperoleh melalui pembagian atau penyebaran daftar pertanyaan (kuisisioner) yang diberikan kepada tenaga pendidik dalam hal ini para guru termasuk kepala sekolah.

### D. Teknik Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data primer pada penelitian ini dilakukan dengan menggunakan metode survei, yang bertujuan untuk mengumpulkan informasi dari responden dengan menggunakan kuisisioner berisi daftar pernyataan yang disampaikan langsung kepada responden, yaitu para guru serta kepala sekolah. Pengukuran dalam penelitian terdiri dari angka-angka pada peristiwa-peristiwa empiris sesuai dengan aturan tertentu. Bentuk yang paling sering dipakai adalah Skala Likert.

Kuisisioner akan menggunakan skala Likert. Skala Likert (Likert Scale) didisain untuk menelaah seberapa kuat subyek setuju atau tidak setuju dengan pernyataan pada skala 5 titik<sup>(5)</sup>.

### E. Uji Instrumen

#### Uji Validitas

Validitas adalah suatu alat untuk menguji seberapa baik instrumen yang dikembangkan dalam mengukur konsep tertentu. Data yang valid adalah data yang tidak berbeda antar data yang dilaporkan oleh peneliti dengan data yang sesungguhnya terjadi pada obyek penelitian. Dengan demikian, instrumen yang valid merupakan instrumen yang benar-benar tepat untuk mengukur apa yang hendak diukur. Uji validitas item atau butir dapat dilakukan dengan menggunakan *Structural Equation Modeling* (SEM) dengan menggunakan Program AMOS 21. Untuk proses uji validitas ini, dilakukan dengan melihat hasil output AMOS yaitu *probability value* untuk *regression weight*. Jika lebih kecil dari 0,05 maka item dinyatakan valid.

#### Uji reliabilitas

Uji reliabilitas merupakan uji kehandalan yang bertujuan untuk mengetahui seberapa jauh sebuah alat ukur dapat diandalkan atau dipercaya. Kehandalan berkaitan dengan dengan estimasi sejauh mana suatu alat ukur, apabila dilihat dari stabilitas atau konsistensi internal dari jawaban/pertanyaan jika pengamatan dilakukan secara berulang. Tingkat yang dapat diterima adalah sebesar 0,70. Untuk mendapatkan nilai tingkat reliabilitas digunakan rumus:

$$(\sum \text{standar Loading})^2$$

#### Construct Reliability =

$$\frac{(\sum \text{standar Loading})^2}{(\sum \text{standar Loading})^2 + \sum \epsilon_j}$$

Keterangan:

- 1) *Standardloading* diperoleh dari *standardizedloading* untuk setiap indikator yang didapat dari hasil perhitungan AMOS.
- 2)  $\sum \epsilon_j$  adalah *measurement error* dari setiap indikator. *Measurement* dapat diperoleh dari  $1 - \text{standard loading}$ .

### F. Uji Asumsi SEM

Dalam tahap ini peneliti melakukan uji asumsi SEM antara lain:

#### Ukuran Sampel

Dalam penelitian ini untuk menguji dengan menggunakan SEM menggunakan *Maximun Likelihood* (ML) minimum diperlukan 100 sampel. Untuk sampel dalam penelitian ini sudah memenuhi persyaratan menggunakan SEM yaitu sebesar 103 sampel.

#### Uji Outliers

Evaluasi terhadap multivariate outlier dapat dilihat melalui output AMOS *mahalonobis distance*. Kriteria yang digunakan pada tingkat  $p < 0.001$ , jarak tersebut dievaluasi dengan menggunakan  $X^2$  pada derajat bebas (df) sebesar jumlah variabel yang digunakan.

#### Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan dengan melihat nilai *critical ratio* (c.r) untuk *kurtosis* (keruncingan) maupun *skewness* (kemencengan) lebih besar  $\pm 2,58$  maka distribusi tersebut tidak normal secara *univariate*. Sedangkan secara *multivariate* dapat dilihat pada c.r. baris terakhir dengan ketentuan yang sama.

#### Uji Multikolinearitas

Uji multikoloniaritas merupakan uji untuk menunjukkan terjadi atau tidaknya antar hubungan antar variabel bebas. Jika koefisien korelasi antar variabel bebas

> 0,9 maka model dalam penelitian ini tidak memenuhi asumsi multikolinearitas.

### Uji Hipotesis dan Analisa Data

Penelitian memerlukan ankoalisis data dan interpretasi yang akan digunakan menjawab pertanyaan-pertanyaan penelitian untuk mengkaji fenomena sosial tertentu sehingga analisis data adalah proses penyederhanaan data ke dalam bentuk yang mudah dibaca dan diinterpretasikan. Model yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah model struktur berjenjang dan untuk menguji hipotesis yang diajukan akan menggunakan teknis analisis SEM (*Structural Equation Modelling*) yang dioperasikan melalui program AMOS 21. Haryono dan Wardoyo<sup>(9)</sup> menyatakan SEM memberikan beberapa manfaat dan keuntungan bagi para peneliti, antara lain: membangun model penelitian dengan banyak variabel; dapat meneliti variabel atau konstruk yang tidak dapat diamati atau tidak dapat diukur secara langsung; melakukan analisis faktor, jalur dan regresi; mengkonfirmasi teori sesuai dengan data penelitian; mampu menjelaskan keterkaitan variabel secara kompleks dan efek langsung maupun tidak langsung dari satu atau beberapa variabel terhadap variabel lainnya; dan memiliki fleksibilitas yang lebih tinggi bagi peneliti untuk menghubungkan antara teori dengan data.

### Menilai Kriteria *Goodness of fit*

Kesesuaian model dievaluasi melalui analisa terhadap berbagai kriteria *goodness of fit*. Langkah awalnya adalah mengevaluasi dulu apakah data yang digunakan telah memenuhi asumsi-asumsi SEM yakni ukuran sampel, normalitas data, linieritas, *outliers*, *multicolinearity* dan *singularity*. Setelah itu peneliti dapat melakukan uji kesesuaian dan uji statistik.

pengujian kesesuaian model (*goodnes-of-fit model*) dilakukan dengan melihat beberapa kriteria pengukuran, yaitu: *Absolute fit measures* yaitu mengukur model fit secara keseluruhan (baik model struktural maupun model pengukuran secara bersamaan) dan *incremental fit measures* yaitu ukuran untuk membandingkan model yang diajukan (proposed model) dengan model lain yang spesifikasi oleh peneliti.

### Tahap Interpretasi dan Modifikasi Model

Tahap terakhir adalah menginterpretasikan dan memodifikasi model. Jika setelah model diestimasi, maka residual yang diperoleh haruslah kecil atau mendekati nol dan distribusi frekuensi dari *kovarians residual* harus bersifat simetrik.

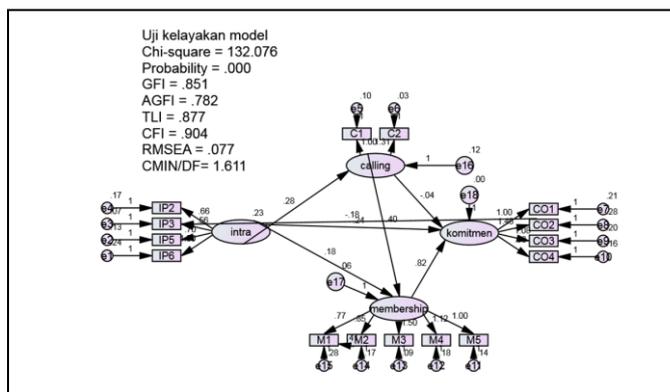
Model dikatakan baik apabila memiliki *standardized residual variance* yang kecil. Angka 2,58 merupakan batas nilai *standardized residual* yang diperkenankan dan diinterpretasikan sebagai signifikan secara statistik pada tingkat 5%. Hal ini menunjukkan bahwa ada *predictor error*

yang substansial untuk sepasang indikator. Ketika model telah dinyatakan diterima dan dapat dilakukan modifikasi model untuk memperbaiki penjelasan teoritis atau *Goodness of Fit*.

## III. HASIL DAN PEMBAHASAN

Pada bab ini disajikan gambaran data penelitian yang diperoleh dari hasil proses pengolahan data dan analisis hasil pengolahan data tersebut. Hasil pengolahan data selanjutnya akan digunakan sebagai dasar untuk analisis dan menjawab hipotesis penelitian yang telah diajukan. Teknik analisis data yang digunakan adalah *Structural Equation Modelling* (SEM) melalui *Software* program AMOS.

### A. Analisa Full Model



Gambar 1. Analisa Full Model.

Berdasarkan gambar diatas dapat kita jelaskan bahwa dari hasil penelitian yang telah dilakukan menunjukkan :

Kriteria *Goodness of fit* dapat kita lihat utuk nilai Probabiliti menunjukkan angka 0,000 yang artinya nilai ini belum memenuhi syarat dengan syarat nilai probability > 0,05 untk memenuhi kriteria baik. Selanjutnya kita melihat nilai GFI dengan nilai 0,851 yang artinya hasil ini berada di bawah nilai standar yaitu > 0,90 tetapi nilai ini mendekati nilai standar sehingga dapat diterima marginal. Sedangkan untuk nilai lainnya seperti CMIN/DF, RMSEA dan CFI telah memenuhi kriteria baik karena nilainya diatas 0.90 untuk CFI, RMSEA dengan nilai < 0,08 dan CMIN/DF < 2,96 sehingga ini dapat dijelaskan bahwa model dalam penelitian ini sudah dalam kategori baik. Selanjutnya dapat dilakukan analisis berikutnya.

Hasil dari uji hipotesis didapatkan nilai masing masing untuk variabel kepemimpinan intrapersonal terhadap calling nilai p 0,001, untuk kepemimpinan intrapersonal terhadap membership p 0,001, untuk calling terhadap organizational comitment p 0,204, membership terhadap organizational commitment nilai p 0,000 sedngkan nilai p untuk kepemimpinan intrapersonal terhadap organizational commitment yaitu 0,021.

Berdasarkan uraian di atas dapat dijelaskan bahwa hubungan antara kepemimpinan intrapersonal terhadap calling jika dilihat nilai  $p < 0,001$  lebih kecil dari nilai standar yang dipersyaratkan yaitu  $p < 0,05$ , maka penelitian ini berhasil membuktikan bahwa kepemimpinan intrapersonal memiliki hubungan positif terhadap calling H1 diterima. Sama halnya dengan hubungan kepemimpinan intrapersonal terhadap membership dengan nilai  $p < 0,001$  membuktikan bahwa kepemimpinan intrapersonal berhubungan positif terhadap membership H2 diterima. Hipotesis yang ke tiga jika melihat nilai  $p$  pada hasil penelitian ini yaitu sebesar  $0,204$  hasil ini menunjukkan bahwa lebih besar dari standar yang ditentukan. Sehingga H3 ditolak. Artinya tidak terdapat hubungan antara calling terhadap organizational commitment. Hubungan antara membership terhadap organizational seperti yang kita lihat pada nilai  $p < 0,000$  hasil ini membuktikan bahwa membership memiliki hubungan positif terhadap organizational commitment. Artinya H4 diterima. Hubungan antara kepemimpinan intrapersonal terhadap organizational commitment jika melihat nilai  $p$  pada hasil penelitian ini yaitu  $0,021$  dapat dijelaskan bahwa terdapat hubungan positif antara kepemimpinan intrapersonal terhadap organizational commitment. H5 diterima.

Secara keseluruhan dapat dijelaskan bahwa antara calling dan membership yang memediasi kepemimpinan intrapersonal terhadap organizational commitment yaitu variabel membership dibuktikan dengan hasil yang signifikan terhadap variabel kepemimpinan intrapersonal dan organizational commitment.

#### IV. KESIMPULAN (HEADING 1)

1. Kepemimpinan intarpersonal berpengaruh positif terhadap calling
2. Kepemimpinan intarpersonal berpengaruh

3. Calling tidak berpengaruh positif terhadap organizational commitment
4. Membership berpengaruh positif terhadap organizational commitment
5. Kepemimpinan intarpersonal berpengaruh positif terhadap organizational commitment
6. Membership memediasi kepemimpinan intrapersonal terhadap organizational commitment.

#### DAFTAR PUSTAKA

- [1] Fry, L. W. 2003. Toward a theory of spiritual leadership. *The Leadership Quarterly*, 14(6), 693–727. <http://dx.doi.org/10.1016/j.leaqua.2003.09.001>
- [2] Tjahjono, H. K., dan Palupi, Majang. 2015. Kepemimpinan Intrapersonal dan Implikasi Organizational. Vol. 6, No.2, Oktober 2015 | JBTI.
- [3] Cooper, D. R., and Emory, C. W. 2001. *Business Research Methods. Sixth Edition*. Singapore: McGraw-Hill Companies, Inc.
- [4] Yusof, J. M. 2011. A Multidimensional Approach in the Relationship between Spiritual Leadership and Job Satisfaction: A Conceptual Framework. 2nd International Conference on Business and Economic Research (2nd ICBER 2011).
- [5] Sekaran, U., and Bougie, R. 2009. *Research Methods for business (A Skill Building Approach) fifth Edition*. United Kingdom: John Wiley and Sons Ltd.
- [6] Sugiyono. 2012. *Statistik untuk penelitian*. Bandung: Alfabet
- [7] Ghozali, I., Latan, H. 2015. Partial Least Squares (Konsep, Teknik dan Aplikasi) Menggunakan Program SmartPLS 3.0 untuk Penelitian Empiris Edisi 2. Semarang: Universitas Diponegoro Semarang.
- [8] Fry, L. W. 2005. Toward a theory of ethical and spiritual well-being, and corporate social responsibility through spiritual leadership. *Positive Psychology in Business Ethics and Corporate Responsibility*, 47–83.
- [9] Haryono, Siswoyo dan Parwoto Wardoyo. 2013. *Structural Equation Modeling Untuk Penelitian Manajemen Menggunakan AMOS 18*. PT Intermedia Personalia Utama, Bekasi, Jawa Barat.