



Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Iklim Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening Pada PT. Bank Pembangunan Daerah Sumatera Barat (Studi Kasus Kantor Bank Bpd Kantor Cabang KC. Siteba)

Jennifer Widya Agustin

Fakultas Ekonomi, Universitas Ekasakti, Padang, Indonesia

Email: jenniferwa20@gmail.com

Corresponding Author: Jennifer Widya Agustin

Abstract: *This study aims to examine and analyze the effect of work environment and organizational climate on job satisfaction with organizational commitment as a variable that intervenes partially or simultaneously. The population is 48 people and the sample is 48 people. Results of research 1). The work environment has no significant effect on organizational commitment at Bank BPD Offices KC Branch Offices. Siteba, 2). Organizational climate has a significant effect on organizational commitment at Bank BPD Offices KC Branch Offices. Siteba, 3). The work environment has a significant effect on job satisfaction at the Bank BPD Office KC Branch Office. Siteba, 4). Organizational climate has no significant effect on job satisfaction at Bank BPD Offices KC Branch Offices. Siteba, 5). Work environment has a significant effect on job satisfaction with organizational commitment as an intervention variable at the Bank BPD Office KC Branch Office. Siteba, 6). Organizational climate has a significant effect on job satisfaction with organizational commitment as an intervention variable at Bank BPD Offices KC Branch Offices. Siteba) and 7). Organizational commitment has no significant effect on job satisfaction at Bank BPD Offices KC Branch Offices. Site ba*

Keywords: *Work Environment, Organizational Climate, Organizational Commitment, Job Satisfaction.*

Abstrak: Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja dan iklim organisasi terhadap kepuasan kerja dengan komitmen organisasi sebagai variabel intervening secara parsial maupun simultan Populasi 48 orang dan sampel 48 orang. Hasil dari penelitian 1). Lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi pada Kantor Bank BPD Kantor Cabang KC. Siteba, 2). Iklim organisasi berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi pada Kantor Bank BPD Kantor Cabang KC. Siteba, 3). Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pada Kantor Bank BPD Kantor Cabang KC. Siteba, 4). Iklim organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pada Kantor Bank BPD Kantor Cabang KC. Siteba, 5).

Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja dengan komitmen organisasi sebagai variabel intervening pada Kantor Bank BPD Kantor Cabang KC. Siteba, 6). Iklim organisasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja dengan komitmen organisasi sebagai variabel intervening pada Kantor Bank BPD Kantor Cabang KC. Siteba) dan 7). Komitmen organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pada Kantor Bank BPD Kantor Cabang KC. Siteba

Kata Kunci: Lingkungan Kerja, Iklim Organisasi, Komitmen Organisasi, Kepuasan Kerja

PENDAHULUAN

Kepuasan kerja dalam perilaku organisasi sebagai sikap yang paling penting dan sering dipelajari sehingga dalam dunia perusahaan karyawan yang tidak puas dapat menyebabkan kelesuan dan mengurangi komitmen organisasi. Kepuasan kerja dapat membuat karyawan lebih tertarik dalam pekerjaan, dan merasa terhormat untuk menjadi bagian dari organisasi sehingga mampu mencapai tujuan organisasi. Kepuasan kerja menunjukkan adanya kepuasan mental, fisik dan lingkungan dari karyawan, sedangkan tingkat kepuasan kerja dapat diketahui dengan cara bertanya kepada karyawan tentang perasaan puas dan tidak puas dalam bekerja. Kepuasan kerja masih menjadi isu penting dalam bidang sumber daya manusia di suatu organisasi, karena kurangnya kepuasan kerja merupakan faktor utama karyawan untuk berhenti dari pekerjaan.

Salah faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan adalah Lingkungan Kerja. Lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya di mana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Menurut Sedarmayati (2011: 21) Lingkungan kerja memegang peranan penting terhadap baik buruknya kualitas hasil kinerja karyawan. Namun demikian, dalam upaya menciptakan kepuasan kerja Bank BPD Kantor Cabang KC. Siteba nampaknya masih terdapat beberapa kendala yang dihadapi sehingga sulit untuk mencapai tujuan organisasi. Kondisi yang belum ideal masih ada di Bank BPD Kantor Cabang KC. Siteba yang penulis temukan khususnya yang berhubungan dengan kepuasan kerja karyawan antara lain masih terdapat karyawan yang datang tidak tepat waktu serta tingkat kehadiran yang belum maksimal.

Lingkungan kerja yang memadai akan memberikan rasa aman dan nyaman kepada karyawan, sehingga pegawai dapat memusatkan perhatian dan pikirannya terhadap pekerjaan. Selain itu karyawan dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan lebih cepat, menekan tingkat kerusakan, absensi, kecelakaan, dan lain-lain. Sebaliknya lingkungan kerja yang kurang memadai dan kurang memuaskan menyebabkan timbulnya berbagai masalah dan dapat mengurangi motivasi dan semangat kerja yang pada akhirnya menurunkan tingkat kepuasan kerja karyawan Bank BPD Kantor Cabang KC. Siteba. Selain lingkungan kerja, Iklim organisasi memiliki dampak pengaruh yang besar terhadap kepuasan kerja dan pada akhirnya berdampak pula pada peningkatan kinerja karyawan, karena iklim kerja merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi sikap dan perilaku manusia pada umumnya dan karyawan pada khususnya (Stephen P. Robbins, 2016:57).

Menurut Firman (2017:3) iklim organisasi adalah suasana yang terjadi di dalam lingkungan pekerjaan yang diciptakan oleh adanya interaksi sosial, baik interaksi antara atasan dan bawahan, maupun interaksi sesama pekerja dan suasana terjadi sebagai akibat dari

pengaruh system kerja, serta lingkungan fisik, yang diukur melalui prestasi individu terhadap pengambilan keputusan, struktur tugas ,pemberian motivasi, arus komunikasi dan perhatian pekerja. Iklim organisasi merupakan suatu kondisi atau keadaan suasana kerja yang berada di instansi dirasa nyaman, tenang, dan bebas dalam melakukan pekerjaan tanpa adanya rasa takut. Iklim organisasi yang menyenangkan akan tercipta, apabila hubungan antar manusia berkembang dengan harmonis. Keadaan iklim yang harmonis ini sangat mendukung terhadap prestasi kerja pegawai. Dengan adanya suasana kerja yang nyaman dan tenang tersebut memungkinkan pegawai untuk bekerja lebih baik. Menurut Firman (2017:34) Kepuasan kerja merupakan suatu ungkapan senang terhadap atasan yang di tunjukkan oleh masing-masing individu terhadap pekerjaan yang dilaksanakannya yang dipengaruhi oleh faktor-faktor (1) kecukupan upah (2) kesesuaian tugas (3) berkesempatan untuk maju (4) rekan mendukung kerja (5) senang pada suasana kerja

Komitmen organisasi sangat penting bagi suatu perusahaan agar dapat menjalankan kegiatan operasionalnya dengan efektif dan efisien. Salah satu indikator untuk mencapai komitmen organisasi yang tinggi dalam suatu perusahaan adalah gaya kepemimpinan dari perusahaan yang terkait. Oleh karena itu, perusahaan harus bisa meningkatkan komitmen organisasi yang ada di perusahaan tersebut salah satunya dengan cara mengembangkan gaya kepemimpinan yang cocok dengan kondisi perusahaan yang bersangkutan. Keberhasilan organisasi bisa dikatakan berhasil karena buah kerja dari anggota organisasi tersebut. Tugas pemimpin ialah menata pekerjaan untuk diberikan kepada pegawai sesuai dengan tugasnya masing masing. Seorang pimpinan harus bisa mengelola perusahaan dengan baik, menciptakan suasana yang kondusif dan mengawasi kinerja pegawai selama bekerja. Maka dari itu pemimpin memerlukan sekelompok orang yang disebut sebagai bawahan atau karyawan sehingga dapat digerakan oleh pemimpin untuk memberikan pekerjaan kepada perusahaan dengan cara bekerja dengan baik dan benar.

Berdasarkan uraian latar belakang diatas, pentingnya kepuasan kerja karyawan di suatu perusahaan dapat dipengaruhi oleh lingkungan kerja dan iklim organisasi serta komitmen organisasi. Maka dari itu penulis tertarik melakukan peneliti dengan judul “Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Iklim Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening Pada PT.Bank Pembangunan Daerah Sumatera Barat (Studi Kasus Kantor Bank BPD Kantor Cabang KC. Siteba)

Berdasarkan permasalahan tersebut maka masalah dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap komitmen organisasi pada PT.Bank Pembangunan Daerah Sumatera Barat (Studi Kasus Kantor Bank BPD Kantor Cabang KC. Siteba)?
2. Apakah iklim organisasi berpengaruh terhadap komitmen organisasi pada PT.Bank Pembangunan Daerah Sumatera Barat (Studi Kasus Kantor Bank BPD Kantor Cabang KC. Siteba)?
3. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada PT.Bank Pembangunan Daerah Sumatera Barat (Studi Kasus Kantor Bank BPD Kantor Cabang KC. Siteba)?

4. Apakah iklim organisasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada PT. Bank Pembangunan Daerah Sumatera Barat (Studi Kasus Kantor Bank BPD Kantor Cabang KC. Siteba)?
5. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja dengan komitmen organisasi sebagai variabel intervening pada PT. Bank Pembangunan Daerah Sumatera Barat (Studi Kasus Kantor Bank BPD Kantor Cabang KC. Siteba)?
6. Apakah iklim organisasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja dengan komitmen organisasi sebagai variabel intervening pada PT. Bank Pembangunan Daerah Sumatera Barat (Studi Kasus Kantor Bank BPD Kantor Cabang KC. Siteba)?
7. Apakah komitmen organisasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada PT. Bank Pembangunan Daerah Sumatera Barat (Studi Kasus Kantor Bank BPD Kantor Cabang KC. Siteba)?

METODE PENELITIAN

Metode Pengumpulan Data

1. Riset Lapangan (*field research*)

Yaitu penelitian dengan mengadakan peninjauan langsung pada lokasi penelitian dengan maksud memperoleh data dan informasi melalui observasi dan kuesioner

2. Riset Kepustakaan (*library research*)

Yaitu upaya untuk memperoleh data yang dilakukan oleh penulis melalui buku-buku sebagai landasan teori dalam penelitian.

Uji Instrumen Penelitian

Penelitian kuantitatif memiliki kualitas instrumen penelitian validitas dan reliabilitas, serta memiliki kualitas pengumpulan data berkaitan dengan ketepatan dalam cara-cara yang digunakan. Instrumen yang telah teruji validitas dan reliabilitasnya apabila tidak digunakan secara tepat dalam pengumpulan datanya maka belum tentu menghasilkan data yang valid dan reliabel (Sugiyono, 2015).. Pengujian instrumen penelitian melalui uji validitas dan reliabilitas merupakan syarat yang harus dilakukan dalam penelitian kuantitatif yang bersumber dari data primer menggunakan alat ukur kuesioner (Sugiyono, 2017:198-199). Sugiyono (2017:200) menambahkan bahwa instrumen penelitian yang baik adalah alat ukur yang digunakan telah “Valid”, yaitu mengukur apa yang hendak di ukur (ketepatan) dan “Reliabel”, dimana alat ukur yang digunakan dapat menghasilkan data yang sama (konsisten).

Metode Analisis Data

1. *Path Analysis* (Analisis Jalur)

Analisis Jalur (*Path Analysis*) merupakan pengembangan dari analisis regresi, sehingga analisis regresi dapat dikatakan sebagai bentuk khusus dari analisis jalur (*regression is special case of path analysis*). Analisis jalur digunakan untuk melukiskan dan menguji model hubungan antar variabel yang berbentuk sebab akibat (bukan bentuk hubungan interaktif / *reciprocal*). Dengan demikian dalam model hubungan antar variabel tersebut, terdapat variabel independen yang dalam hal ini disebut variabel Eksogen (*Exogenous*), dan variabel dependen yang disebut variabel Endogen (*endogenous*)

(Agussalim, 2015). Koefisien jalur (Path) adalah koefisien regresi yang distandarkan, yaitu koefisien regresi yang dihitung dari basis data yang telah diset dalam angka baku (Z-score). Analisis ini dibantu dengan bantuan software SPSS v23.0, dengan ketentuan sobel test pada $\text{Alpha} = 0,05$ atau $p \leq 0,05$ sebagai taraf signifikansi F (sig. F) sedangkan untuk uji T taraf signifikansi $\text{Alpha} = 0,05$ atau $p \leq 0,05$ yang dimunculkan kode (sig. t) dimana hal tersebut digunakan untuk melihat signifikansi pengaruh tidak langsung dari variabel bebas terhadap variabel terikat (Sani dan Maharani, 2013).

2. Koefesien Determinasi

Analisis koefisien determinasi menurut Imam Ghozali (2018:97) adalah sebagai berikut: “Koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan 1 (satu). Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel dependen amat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen.”

Metode Pengujian Hipotesis

Alat analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan uji statistik yaitu uji t dan uji F.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Uji t

1. Variable lingkungan kerja memiliki t hitung (-1,728) < t tabel (2,010) dan nilai sig perhitungan yang diperoleh adalah sebesar 0,091 > 0,05. Hal ini berarti bahwa H_1 ditolak. Sehingga dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap komitmen organisasi pada Kantor Bank BPD Kantor Cabang KC. Siteba. Berdasarkan hasil ini maka hipotesis yang berbunyi “Diduga bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi pada Kantor Bank BPD Kantor Cabang KC. Siteba” dinyatakan **tidak terbukti**.
2. Variable iklim organisasi memiliki t hitung (7,664) > t tabel (2,010) dan nilai sig perhitungan yang diperoleh adalah sebesar 0,000 < 0,05. Hal ini berarti bahwa H_2 diterima. Sehingga dapat disimpulkan bahwa iklim organisasi berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi pada Kantor Bank BPD Kantor Cabang KC. Siteba. Berdasarkan hasil ini maka hipotesis yang berbunyi “Diduga bahwa iklim organisasi berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi pada Kantor Bank BPD Kantor Cabang KC. Siteba” dinyatakan **terbukti**.
3. Variable lingkungan kerja memiliki t hitung (17,184) > t tabel (2,010) dan nilai sig perhitungan yang diperoleh adalah sebesar 0,000 < 0,05. Hal ini berarti bahwa H_3 diterima. Sehingga dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pada Kantor Bank BPD Kantor Cabang KC. Siteba). Berdasarkan hasil ini maka hipotesis yang berbunyi “Diduga bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pada Kantor Bank BPD Kantor Cabang KC. Siteba” dinyatakan **terbukti**.
4. Variable iklim organisasi dan komitmen organisasi memiliki t hitung (-1,533) < t tabel (2,010) dan nilai sig perhitungan yang diperoleh adalah sebesar 0,132 > 0,05. Hal ini

berarti bahwa H_4 ditolak. Sehingga dapat disimpulkan bahwa iklim organisasi berpengaruh tidak signifikan terhadap kepuasan kerja pada Kantor Bank BPD Kantor Cabang KC. Siteba. Berdasarkan hasil ini maka hipotesis yang berbunyi “Diduga bahwa iklim organisasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pada Kantor Cabang KC. Siteba” dinyatakan **tidak terbukti**.

5. Variable lingkungan kerja memiliki t hitung (17,184) > t tabel (2,010) dan nilai sig perhitungan yang diperoleh adalah sebesar $0,000 < 0,05$. Hal ini berarti bahwa H_5 diterima. Sehingga dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pada Kantor Bank BPD Kantor Cabang KC. Siteba
6. Variable iklim organisasi memiliki t hitung (3,167) > t tabel (2,010) dan nilai sig perhitungan yang diperoleh adalah sebesar $0,008 < 0,05$. Hal ini berarti bahwa H_6 diterima. Sehingga dapat disimpulkan bahwa iklim organisasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pada Kantor Bank BPD Kantor Cabang KC. Siteba
7. Variable komitmen organisasi memiliki t hitung (-1,526) < t tabel (2,010) dan nilai sig perhitungan yang diperoleh adalah sebesar $0,120 > 0,05$. Hal ini berarti bahwa H_7 ditolak. Sehingga dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh tidak signifikan terhadap kepuasan kerja pada Kantor Bank BPD Kantor Cabang KC. Siteba

Uji F

Dari tabel tersebut diketahui nilai F hitung 114,934 yang lebih besar dari nilai F tabel sebesar 4,00 (lihat lampiran 14 tabel F) dan nilai probabilitas yang dihasilkan dari perhitungan adalah $0,000^b$ lebih kecil dari α (5%). Hal ini berarti bahwa H_a diterima dan H_0 ditolak. Sehingga dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja dan iklim organisasi, komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pada Kantor Cabang KC. Siteba. Dengan demikian dapat disimpulkan variabel lingkungan kerja dan iklim organisasi, komitmen organisasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pada Kantor Bank BPD Kantor Cabang KC. Siteba

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan mengenai Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Iklim Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening Pada PT.Bank Pembangunan Daerah Sumatera Barat (Studi Kasus Kantor Bank BPD Kantor Cabang KC. Siteba) maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi pada Kantor Bank BPD Kantor Cabang KC. Siteba
2. Iklim organisasi berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi pada Kantor Bank BPD Kantor Cabang KC. Siteba
3. Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pada Kantor Bank BPD Kantor Cabang KC. Siteba
4. Iklim organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pada Kantor Bank BPD Kantor Cabang KC. Siteba
5. Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja dengan komitmen organisasi sebagai variabel intervening pada Kantor Bank BPD Kantor Cabang KC. Siteba

6. Iklim organisasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja dengan komitmen organisasi sebagai variabel intervening pada Kantor Bank BPD Kantor Cabang KC. Siteba)
7. Komitmen organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pada Kantor Bank BPD Kantor Cabang KC. Siteba

REFERENSI

- A.A Anwar Prabu Mangkunegara (2015), *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Penerbit Bandung : Remaja Rosda Karya
- Agussalim Manguluang (2016) . *Metodologi Penelitian*, Ekasakti Press, Padang
- Agussalim Manguluang, (2015). *Statistik Lanjutan*, Ekasakti Press, Padang
- Ahmadi, Candra & Dadang Hermawan. 2013. *E-Business dan E-Commerce*. Penerbit Andi. Yogyakarta
- Arikunto, Suharsimi. (2012). *Prosedur Penelitian*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Arikunto, Suharsimi. 2013. *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta
- Bakibinga, P., (2012). *The Experience of Job Engagement and Self-care among Ugandan Nurses and Midwives*. [Dissertation].
- Edison, Emron.et. al. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta
- Edy, Sutrisno, (2016), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Kencana Prenada Media Group, Jakarta.
- Eko, Widodo Suparno. (2015). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: PUSTAKA PELAJAR
- Ghozali, Imam. (2011). "*Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program Spss*". Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, Imam. (2015). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program Ibm Spss 23*. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, Malayu S.P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi revisi. Jakarta: Penerbit Pt Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara
- Hasibuan, Malayu. S.P (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Edisi Revisi). Bumi Aksara. Jakarta
- Kreitner, Robert dan Angelo Kinicki. 2014. *Perilaku Organisasi*. Edisi 9. Buku 1. Jakarta: Salemba Empat.
- Lijan Poltak Sinambela. (2016), *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Bumi Aksara, Jakarta.
- Luthans, Fred. 2011. *Perilaku organisasi*. Yogyakarta : Andi
- Robbins dan Judge, 2011, *Perilaku Organisasi*, Edisi 12, Salemba Empat
- Robbins, Stephen P & Judge, Timothy A. (2013). *Organizational Behavior Edition 15*. New Jersey: Pearson Education
- Santoso, Slamet (2013). *Stasistika Ekonomi plus Aplikasi SPSS*, Ponorogo : Umpo Press.
- Sinambela, Lijan Poltak. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara
- Stephen, Robbins (2015), *Perilaku Organisasi*, Penerbit Salemba Empat, Jakarta.

- Sugiyono. (2015). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D* (Cetakan Ke-22). Bandung: Cv. Alfabeta.
- Sugiyono.(2014).*Metode Penelitian Kuantitatif Kulitatif Dan R&D*.Bandung: Alfabeth.
- Wibowo, (2016). *Manajemen Kinerja*, Edisi Kelima, PT.Raja grafindo Persada jakarta-14240.