

Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor PT. Post Indonesia di Manado

Natalia C. P. Paparang
William A. Areros
Ventje Tatimu

Program Studi Administrais Bisnis, Universitas Sam Ratulangi
Email: adepuput26des@gmail.com

Abstract. *Job satisfaction is one of the most important things in the world of work. Work satisfaction is also very influential in measuring the work performance of employees or employees. Job satisfaction can be measured from the level of the job, salary, to promotion. This study looked at the influence of Satisfaction on Employee Performance at PT. Post Office Indonesia Manado Branch where employees at PT. The Manado Branch of Indonesia Post Office consists of 52 people. This research uses quantitative research methods. The results obtained are a constant value of 22.180, while the value or regression coefficient is obtained a positive value of 0.145 which is a significant result. So it can be concluded that the variable direction of Job Satisfaction on Employee Performance is positive, and Job Satisfaction has an effect on Employee Performance. So the research conducted can be proven that Job Satisfaction also affects employee performance.*

Keywords: Job Satisfaction, Performance, Employees.

Abstrak. Kepuasan kerja merupakan salah satu hal yang sangat penting dalam dunia kerja. Kepuasan kerja juga sangat berpengaruh dalam mengukur kinerja pegawai ataupun karyawan. Kepuasan kerja dapat diukur dari tingkat pekerjaan tersebut, gaji, hingga promosi jabatan. Penelitian ini melihat adanya pengaruh Kepuasan Terhadap Kinerja Pegawai yang ada di PT. Kantor Post Indonesia Cabang Manado yang dimana pegawai yang ada di PT. Kantor Post Indonesia Cabang Manado terdiri dari 52 orang. Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif Adapun hasil diperoleh yaitu nilai konstanta sebesar 22,180 sedangkan nilai koefisien regresi diperoleh nilai positif sebesar 0,145 yang dimana hasil tersebut signifikan. Jadi dapat disimpulkan arah variabel Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai adalah positif, dan Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai. Jadi dapat dibuktikan bahwa Kepuasan Kerja juga berpengaruh dalam Kinerja pegawai.

Kata Kunci : Kepuasan Kerja, Kinerja, Pegawai.

Pendahuluan

Kinerja pegawai adalah keluaran yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi atau dimensi pekerjaan atau profesi yang dilaksanakan oleh sumber daya manusia atau pegawai dalam waktu tertentu. melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Kinerja adalah kuantitas atau kualitas sesuatu yang dihasilkan atau jasa yang diberikan oleh seseorang yang melakukan pekerjaan (Luthans, 2005:165), Kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu telah disepakati bersama.

Persoalan pegawai terkadang dibuat seperti buruh-buruh yang fasilitas dan pelayanan kurang diperhatikan oleh para pimpinannya. Dan tidak

adanya hubungan dan kerjasama yang baik antar mereka. Persoalan ini tidak hanya terjadi dinegara-negara yang sedang berkembang tetapi dinegara maju pun persoalan tersebut juga ada. tetapi dari penyebabnya saja yang berbeda. Ketidakpuasan para pegawai ini menimbulkan hal-hal yang tidak diinginkan dan dapat merugikan perusahaan yang bersangkutan. Kepuasan kerja merupakan kondisi menyenangkan atau secara emosional positif yang berasal dari penilaian seseorang atas pekerjaannya atau pengalaman kerjanya. Kepuasan kerja merupakan suatu perasaan positif tentang pekerjaan seseorang yang merupakan hasil dari sebuah evaluasi karakteristiknya. Begitupun dengan kepuasan kerja yang dirasakan oleh pegawai yang ada di Kantor PT. Pos Indonesia di Manado, berdasarkan hasil observasi awal yang dilakukan peneliti, ada beberapa pegawai yang merasa belum sepenuhnya merasakan kepuasan dalam bekerja, dikarenakan gaji yang

didapatkan tidak sesuai dengan kinerja yang dilakukan oleh pegawai.

Kinerja pegawai sangat berpengaruh bagi kesuksesan sebuah perusahaan, kinerja atau performa pegawai yang bagus akan berbanding lurus dengan hasil baik dalam perkembangan bisnis perusahaan. Sebaliknya kinerja yang buruk akan berdampak buruk pula pada perusahaan. Maka dari itu sangat diperlukan kinerja yang baik dari pegawai dan berprestasi dalam perusahaan tersebut. Berdasarkan uraian diatas, kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai menjadi hal yang paling penting dalam perusahaan untuk diteliti, untuk itu peneliti tertarik penelitian dengan mengambil judul “Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor PT. Pos Indonesia di Manado.”

Tinjauan Pustaka

– Pengertian Kepuasan Kerja

Setiap manusia mempunyai kebutuhan dalam hidupnya. Adanya keinginan untuk memenuhi kebutuhan itulah yang mendorong manusia melakukan berbagai aktivitas. Kebutuhan yang dimiliki manusia sangatlah beragam. Kepuasan seseorang antara satu dengan yang lainnya akan berbeda-beda. Jadi, kepuasan itu bersifat individual. Menurut Abdurrahmat (2006) kepuasan kerja merupakan suatu bentuk sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaan yang digelutinya.

Karyawan akan merasa lebih puas apabila balas jasanya sebanding dengan hasil kerja yang dilakukan. Menurut Handoko kepuasan kerja merupakan salah satu variabel yang dapat mempengaruhi produktivitas atau prestasi kerja para karyawan. Variabel lain yang juga dapat mempengaruhi produktivitas kerja para karyawan, diantaranya motivasi untuk bekerja, tingkat stres kerja yang dialami oleh karyawan, kondisi fisik pekerjaan, kompensasi

Kepuasan kerja pegawai merupakan suatu fenomena yang perlu dicermati oleh pimpinan organisasi. Kepuasan kerja pegawai berhubungan erat dengan kinerja pegawai. Berikut ini pengertian kepuasan kerja menurut para ahli : Stone dalam Kadarisman (2013:322).

Menurut Steve M. Jex (2002) mendefinisikan bahwa kepuasan kerja sebagai tingkat afeksi positif seorang pekerja terhadap pekerjaan dan situasi pekerjaan, kepuasan kerja melulu berkaitan dengan sikap pekerja atas pekerjaannya. Sikap tersebut berlangsung dalam aspek kognitif dan aspek perilaku. Aspek kognitif kepuasan kerja adalah kepercayaan pekerja tentang pekerjaan dan situasi pekerjaan.

Faktor-Faktor Kepuasan Kerja

Menurut Robbins (2002), kepuasan kerja karyawan dipengaruhi oleh banyak faktor, antara lain: pekerjaan yang menantang, penghargaan, kondisi lingkungan kerja, dan hubungan interpersonal.

1. Kerja yang menantang secara mental.

Pada umumnya individu lebih menyukai pekerjaan yang memberi peluang untuk menggunakan keterampilan dan kemampuan serta memberi beragam tugas, hal ini akan membuat pekerjaan lebih menantang secara mental. pekerjaan yang kurang menantang akan menciptakan kebosanan, akan tetapi yang terlalu menantang juga dapat menciptakan frustrasi dan perasaan gagal.

2. Penghargaan yang sesuai.

Pegawai menginginkan sistem bayaran yang adil, tidak ambigu, dan selaras dengan harapan karyawan. Saat bayaran dianggap adil, dalam arti sesuai dengan tuntutan pekerjaan, tingkat keterampilan individual, dan standar bayaran masyarakat, kemungkinan akan tercipta kepuasan.

3. Kondisi kerja yang mendukung.

Pegawai berhubungan dengan lingkungan kerjanya untuk kenyamanan pribadi dan kemudahan melakukan pekerjaan yang baik. Yang termasuk didalamnya seperti tata ruang, kebersihan ruang kerja, fasilitas dan alat bantu, temperatur, dan tingkat kebisingan.

4. Kolega yang seportif.

Individu mendapatkan sesuatu yang lebih dari pada uang atau prestasi yang nyata dari pekerjaan tetapi karyawan juga memenuhi kebutuhan interaksi sosial. Perilaku atasan juga merupakan faktor penentu kepuasan yang utama.

– Kinerja Pegawai

Menurut Robbins (2003) kinerja pegawai adalah sebagai fungsi dari interaksi antara kemampuan dan motivasi. Dalam studi manajemen kinerja pekerja atau pegawai ada hal yang memerlukan pertimbangan yang penting sebab kinerja individual seorang pegawai dalam organisasi merupakan bagian dari kinerja organisasi, dan dapat menentukan kinerja dari organisasi tersebut. Berhasil tidaknya kinerja pegawai yang telah dicapai organisasi tersebut akan dipengaruhi oleh tingkat kinerja dari pegawai secara individu maupun kelompok.

Adapun tujuan utama dari penilaian kinerja adalah untuk memotivasi individu karyawan untuk mencapai sasaran organisasi dan dalam memenuhi standar perilaku yang telah ditetapkan sebelumnya sehingga membuahkan tindakan dan hasil yang

diinginkan oleh organisasi (Mulyadi dan Johny Setyawan, 1999).

Tujuan Kinerja Pegawai

Adapun tujuan kinerja pegawai menurut Rivai (2009:549):

1. Untuk perbaikan hasil kinerja pegawai, baik secara kualitas ataupun kuantitas.
2. Memberikan pengetahuan baru dimana akan membantu pegawai dalam memecahkan masalah yang kompleks, dengan serangkaian aktifitas yang terbatas dan teratur, melalui tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan organisasi.
3. Memperbaiki hubungan antar personal pegawai dalam aktivitas kerja dalam organisasi.

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai

Kinerja pegawai dipengaruhi oleh berbagai faktor (Gibson, 1995:375), antara lain:

1. Faktor individu
Faktor individu, yaitu kemampuan dan keterampilan (mental dan fisik), latar belakang (pengalaman, keluarga, dst), dan demografis (umur, asal usul, dll).
2. Faktor organisasi
Faktor organisasi adalah sumber daya, kepemimpinan, imbalan (kompensasi), struktur organisasi, dan diskripsi pekerjaan (job description).
3. Faktor psikologis
Faktor psikologis ialah persepsi, sikap, kepribadian, pola belajar, dan motivasi.

Pengukuran Kinerja

Menurut Hasibuan (2001:34) kinerja adalah “hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu”. Secara garis besar faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah faktor internal dan faktor eksternal.

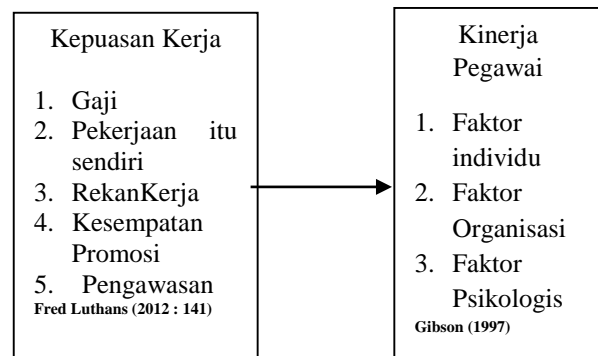
Hubungan Kepuasan Kerja dengan Kinerja

Seperti di ungkapkan oleh (Putu 2013, hlm 636) menyatakan bahwa kepuasan kerja dan kinerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan, artinya bahwa semakin tinggi kepuasan yang diterima karyawan maka berpengaruh terhadap kinerja karyawan yang tinggi pula.

Kerangka Berpikir

Karyawan dihadapkan pada rutinitas yang sama dari hari ke hari. Pada kondisi pekerjaan seperti ini karyawan sangat rentan terhadap kejenuhan yang menyebabkan tidak adanya kepuasan dalam bekerja,

selain itu faktor kepuasan financial, kepuasan fisik, kepuasan sosial dan kepuasan psikologi juga berpengaruh terhadap kepuasan kerja.



Keterangan :

□ Diteliti → Pengaruh

Teori Kepuasan Kerja

Menurut Luthans (2012) kepuasan kerja adalah keadaan emosi yang senang atau emosi positif yang berasal dari penilaian pekerjaan atau pengalaman kerja seseorang. Dimana kepuasan kerja yaitu hasil pandangan karyawan terkait bagaimana pekerjaan yang mereka lakukan dalam memberi nilai penting. Menurut Luthans indikator-indikator yang mempengaruhi kepuasan kerja yaitu Gaji, Pekerjaan itu sendiri, Rekan Kerja, Kesempatan, Promosi, Pengawasan.

Hipotesis

Berdasarkan tinjauan pustaka, maka hipotesis dalam penelitian ini adalah: Kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Metode Penelitian

Metode penelitian dalam penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif karena akan menguji berapa besar Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai di PT. Pos Indonesia Cabang Manado. Lokasi dalam penelitian ini yaitu di Kantor PT. Pos Indonesia Cabang Kota Manado. Sampel dalam penelitian ini adalah populasi atau seluruh jumlah pegawai yang ada di Kantor PT. Pos Indonesia di Manado. Yaitu berjumlah 52 orang, yang juga merupakan sebagai responden dalam penelitian ini. Teknik dalam pengumpulan data dalam penelitian adalah melakukan observasi awal dan kuesioner.

Uji Validitas

Pada penelitian ini dilakukan uji validitas untuk mengukur tingkat kevalidan atau kebenaran suatu data. Data dikatakan valid apabila mampu mengukur sesuatu yang hendak diukur dan dapat mengungkapkan data variabel yang diteliti secara

tepat. Uji validitas data menggunakan rumus product moment :

Pengujian Validitas digunakan dengan menggunakan media hitung dengan bantuan SPSS 26, 2020 yang dilakukan pada 52 responden yang ada, dan digunakan untuk menunjukkan tingkat kevalidan instrumen penelitian dengan kriteria uji validitas sebagai berikut :

- a. Jika nilai **r hitung** > **r tabel**, maka angket dianggap **valid**
- b. Jika nilai **r hitung** < **r tabel**, maka angket dianggap **tidak valid**

Teknik Analisis Data

– Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan dan kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut (Ghozali, 2006).

– Uji reliabilitas

Reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari suatu variabel. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu (Ghozali, 2006).

– Uji Regresi Linier Sederhana

Analisis regresi sederhana, yaitu teknik analisis yang digunakan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh keseluruhan variabel X terhadap variabel Y. Persamaan regresinya dinyatakan sebagai berikut : $Y = b_0 + b_1X_1 + e$. Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan teknik analisis data regresif sederhana.

Analisis regresi linear sederhana digunakan untuk mengetahui pola pengaruh dari variabel bebas terhadap variabel terikat. Dimana yang menjadi variabel bebas dalam penelitian ini adalah Kepuasan Kerja (X) dan variabel terikat Kinerja Pegawai (Y). Uji t (Parsial)

Uji t yaitu suatu uji untuk mengetahui signifikansi pengaruh variabel independen secara parsial atau individual terhadap variabel dependen. Kriteria yang digunakan adalah: (Ghozali, 2006).

- $H_0 : \beta_1 = 0$ Artinya, tidak ada pengaruh yang signifikan secara parsial pada masing-masing variabel independen.
- $H_a : \beta_1 > 0$ Artinya, ada pengaruh yang signifikan secara parsial pada masing-masing variabel independen.

Hasil dan Pembahasan

Berdasarkan pengujian validitas pada variabel Kompensasi (X), data yang diperoleh 52 item yang dinyatakan valid dikarenakan mempunyai nilai hitung > tabel dan hasil pengujian validitas pada

variabel Kinerja Karyawan (Y), data yang diperoleh 52 item yang dinyatakan valid dikarenakan mempunyai nilai hitung > tabel .

Reabilitas menunjukkan pada suatu pengertian bahwa instrument yang sudah dapat dipercaya (reliable) akan menghasilkan data yang dapat dipercaya juga. Reliable menunjukkan tingkat keterandalan sesuatu. diperoleh hasil nilai *signifikan F* = 0,047. Itu berarti bahwa nilai *signifikan F* sebesar 0,4 yaitu < 0,5 maka dinyatakan signifikan dan itu berarti adanya Pengaruh variabel Kepuasan Kerja (X) Terhadap variabel Kinerja Pegawai (Y).

Analisis regresi linear sederhana digunakan untuk mengetahui pola pengaruh dari variabel bebas terhadap variabel terikat. Dimana yang menjadi variabel bebas dalam penelitian ini adalah Kepuasan Kerja (X) dan variabel terikat Kinerja Pegawai (Y).

Dalam menentukan nilai pengaruh dari variabel kepuasan kerja (X) dan variabel kinerja pegawai (Y), ada perbandingan yang menentukan yaitu :

- Membandingkan nilai signifikansi dengan nilai probabilitas 0,05 : A. Jika nilai signifikan < 0,05 artinya variabel kepuasan kerja (X) berpengaruh terhadap variabel kinerja pegawai (Y). B. Jika nilai signifikan > 0,05 artinya variabel kepuasan kerja (X) tidak berpengaruh terhadap variabel kinerja pegawai (Y).
- Jika hasil kurang dari 0,5 atau dibawah 0,5 maka dianggap variabel kepuasan kerja (variabel bebas) memiliki pengaruh terhadap variabel variabel kinerja pegawai (variabel terikat). Selanjutnya sebaliknya jika lebih dari 0,5 atau diatas 0,5 maka variabel kepuasan kerja (variabel bebas) tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai (variabel terikat)
- Berdasarkan analisis regresi linear sederhana dengan menggunakan aplikasi SPSS 26 2020, diperoleh hasil nilai *signifikan F* = 0,047. Itu berarti bahwa nilai *signifikan F* sebesar 0,4 yaitu < 0,5 maka dinyatakan signifikan dan itu berarti adanya Pengaruh variabel Kepuasan Kerja (X) Terhadap variabel Kinerja Pegawai (Y) di Kantor PT. Pos Indonesia Cabang Manado.

Koefisien Regresi

Diketahui bahwa nilai konstanta (a) sebesar 22,180 sedangkan nilai b (koefisien regresi) diperoleh sebesar 0,145. Sehingga persamaan regresinya sebagai berikut : $Y = a + bX$, $Y = 22,180 + 0,145X$

Persamaan diatas dapat dijelaskan sebagai berikut :

- a) Konstanta sebesar 22,180 mengandung arti bahwa nilai konsisten variabel kinerja pegawai adalah sebesar 22,180.
- b) Koefisien regresi sebesar 0,145 menyatakan bahwa setiap penambahan 1% nilai variabel Kepuasan Kerja (X), maka nilai variabel Kinerja Pegawai (Y) bertambah sebesar 0,145. Dapat dikatakan bahwa arah dari pengaruh variabel Kepuasan Kerja (X) terhadap Kinerja Pegawai (Y) adalah positif.

Dengan penjelasan: Konstanta sebesar 22,180 mengandung arti bahwa nilai konsisten variabel kinerja pegawai adalah sebesar 0,145. Koefisien regresi sebesar 22,180 menyatakan bahwa setiap penambahan nilai variabel Kepuasan Kerja (X) 1%, maka nilai variabel kinerja pegawai (Y) bertambah sebesar 0,145. Dapat dikatakan bahwa arah dari pengaruh kepuasan kerja (X) terhadap kinerja pegawai (Y) adalah positif.

Dengan hasil yang telah diperoleh, maka penelitian yang melihat pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja pegawai dianggap memiliki pengaruh karena setiap penambahan 1% variabel kepuasan kerja, maka nilai kinerja pegawai bertambah sebesar 0,145 yaitu memiliki arah yang positif pada variabel kinerja pegawai.

Angka diatas menunjukkan bahwa setiap penambahan 1% kepuasan kerja maka bertambah juga kinerja pegawainya. Itu berarti bahwa ketika pegawai melaksanakan kepuasan kerja, berarti ada pengaruh positif terhadap kinerja pegawai yang ada PT. Pos Indonesia Cabang Manado.

Pembahasan

Dengan hasil yang telah diperoleh, maka penelitian yang melihat pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai dianggap memiliki pengaruh karena setiap penambahan 1% variabel kepuasan kerja, maka nilai kinerja pegawai bertambah sebesar 0,145 yaitu memiliki arah yang positif pada variabel kinerja pegawai. Angka diatas menunjukkan bahwa setiap penambahan 1% pengembangan karir maka bertambah juga kinerja pegawainya. Itu berarti bahwa ketika pegawai merasa puas akan kerja yang dilakukan, berarti ada pengaruh positif terhadap kinerja pegawai yang ada di Kantor PT. Pos Indonesia Cabang Manado.

Kepuasan kerja memiliki lima indikator penting, yaitu yang pertama Gaji. Penelitian ini menunjukkan bahwa banyak pegawai yang setuju bahwa gaji merupakan faktor penting karena dari gaji atau imbalan yang didapat akan mengetahui apakah seorang pegawai untuk lebih semangat dalam bekerja, oleh karena itu gaji menjadi ukuran dimana kinerja pegawai akan menjadi maksimal. Penelitian ini membuktikan gaji sangat mempengaruhi kinerja

pegawai yang ada di Kantor PT. Pos Indonesia Cabang Manado.

Dari hasil ini membuktikan pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan adalah signifikan. Hasil penelitian ini dapat dilihat bahwa dengan kepuasan kerja yang baik dari perusahaan akan meningkatkan kinerja pegawai itu sendiri.

Kesimpulan

Berdasarkan dari hasil penelitian yang telah dikemukakan pada bagian sebelumnya, maka dapat disimpulkan bahwa, Kepuasan Kerja memiliki pengaruh yang cukup kuat terhadap Kinerja Pegawai di PT. Pos Indonesia Cabang Manado. Dengan demikian bahwa hipotesis yang menyatakan Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai di PT. Pos Indonesia Cabang Manado dapat teruji keberlakuannya secara empiris, dengan memperhatikan kepuasan kerja agar dapat meningkatkan kinerja dari pegawai serta dapat mempertahankannya.

Referensi

- Anggara, S. 2016. *Adminitrasi Kepegawaian*. Bandung : Pustaka Setia.
- Fahmi, I. 2016. *Teori dan Teknik Pengambilan Keputusan Kualitatif dan Kuantitatif*. Jakarta : Rajarafindo Persada
- Gibson, J. Ivancevich, dan Donnely. 2012. *Organisasi (Struktur, Perilaku, dan Proses)*. Jakarta : Binarupa Aksara.
- Ghozali. (2013). *Aplikasi Analisis Multivariat Program IBM SPSS. Edisi 7*. Semarang: Penerbit Universitas Piponegoro.
- Hasibuan, M. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara
- Laksmi. 2015. *Manajemen Perkantoran Modern*. Jakarta : Rajafindo Persada.
- Luthans, Fred. 2012. *“Perilaku Organisasi”*. Yogyakarta: Penerbit Andi.
- Moehersono. 2014. *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Jakarta : Rajafindo Persada.
- Pasolong, H. 2013. *Teori Adminitrasi Publik*. Bandung : Alfabeta.
- Robbins dan A. Judge. 2012. *Perilaku Organisasi*. Salemba Empat. Jakarta.
- Sugiyono, 2014. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif*,
- Sinambela, L. 2012. *Kinerja Pegawai;Teori Pengukuran dan Implikasi*. Yogyakarta : Graha Ilmu.
- Syaifudin. 2018. *Motivasi dan Kinerja Pegawai*. Yogyakarta : Indomedia Pustaka.
- Wibowo. 2016. *Manajemen Kinerja*. Jakarta : Rajafindo Persada.