

ANALISA PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN POLITEKNIK LP3H JAKARTA KAMPUS BEKASI

Novitri Landong Namora Sihombing S.SOS, M.SI
STIE AHMAD DAHLAN JAKARTA
E-mail: Novitri.Ins@gmail.com

Abstract

The object of the research to be studied has different characteristics compared to other organizations. Thus, it requires qualified employees and lecturers to be able to complete the work appropriately, effectively and efficiently in accordance with the mechanism set by the institution. To obtain this, a good organizational culture is needed that can affect the satisfaction and performance of its employees. Therefore, I want to analyze further about the organizational culture applied by the institution besides to find out the extent to which the conditions of organizational culture and job satisfaction have an influence on employee performance.

Kata Kunci: *Organizational culture, job satisfaction, employee performance*

PENDAHULUAN

Budaya organisasi merupakan sebuah [sistem](#) makna bersama yang dianut oleh para anggota yang membedakan suatu [organisasi](#) dari organisasi-organisasi lainnya. Sistem makna bersama ini sebagai sekumpulan [karakteristik](#) kunci yang dijunjung tinggi oleh organisasi. Budaya organisasi berkaitan dengan bagaimana [karyawan](#) memahami karakteristik budaya suatu organisasi, dan tidak terkait dengan apakah karyawan menyukai karakteristik itu atau tidak. Budaya organisasi adalah suatu sikap deskriptif, bukan seperti [kepuasan kerja](#) yang lebih bersifat [evaluatif](#). Budaya organisasi mewakili sebuah [persepsi](#) yang sama dari para anggota organisasi atau dengan kata lain, budaya merupakan sebuah sistem makna bersama. Karena itu, harapan yang dibangun dari sini bahwa [individu-individu](#) yang memiliki latar belakang yang

berbeda atau berada di tingkatan yang tidak sama dalam organisasi akan memahami budaya organisasi dengan pengertian yang serupa. Sebagian besar organisasi memiliki [budaya](#) dominan dan banyak subbudaya. Sebuah budaya dominan mengungkapkan nilai-nilai inti yang dimiliki bersama oleh mayoritas anggota organisasi. Ketika berbicara tentang [budaya](#) sebuah organisasi, hal tersebut merujuk pada budaya dominannya, jadi inilah pandangan makro terhadap budaya yang memberikan [kepribadian](#) tersendiri dalam organisasi. [Subbudaya](#) cenderung berkembang di dalam organisasi besar untuk merefleksikan [masalah](#), situasi, atau pengalaman yang sama yang dihadapi para anggota. Subbudaya mencakup nilai-nilai inti dari budaya dominan ditambah nilai-nilai tambahan yang unik. Jika organisasi tidak memiliki budaya dominan dan hanya tersusun atas banyak subbudaya, nilai budaya organisasi sebagai sebuah variabel [independen](#) akan berkurang secara signifikan

karena tidak akan ada keseragaman penafsiran mengenai apa yang merupakan [perilaku](#) semestinya dan perilaku yang tidak semestinya. Aspek makna bersama dari budaya inilah yang menjadikannya sebagai alat potensial untuk menuntun dan membentuk perilaku. Budaya organisasi dapat membantu kinerja karyawan, karena menciptakan suatu tingkat motivasi yang luar biasa bagi karyawan untuk memberikan kemampuan terbaiknya dalam memanfaatkan kesempatan yang diberikan oleh organisasinya. nilai-nilai yang dianut bersama membuat karyawan merasa nyaman bekerja, memiliki komitmen dan kesetiaan serta membuat karyawan berusaha lebih keras, meningkatkan kinerja dan kepuasan kerja karyawan berusaha lebih keras, meningkatkan kinerja dan kepuasan kerja karyawan serta mempertahankan keunggulan kompetitif. Dalam rangka mewujudkan budaya organisasi yang cocok diterapkan pada sebuah organisasi, maka diperlukan adanya dukungan dan partisipasi dari semua anggota yang ada dalam lingkup organisasi tersebut. Para karyawan membentuk persepsi keseluruhan berdasarkan karakteristik budaya organisasi yang antara lain meliputi inovasi, kemantapan, kepedulian, orientasi hasil, perilaku pemimpin, orientasi tim, karakteristik tersebut terdapat dalam sebuah organisasi atau perusahaan mereka. Persepsi karyawan mengenai kenyataan terhadap budaya organisasinya menjadi dasar karyawan berperilaku. Dari persepsi tersebut memunculkan suatu tanggapan berupa dukungan pada karakteristik organisasi yang selanjutnya mempengaruhi kinerja karyawan. Untuk mengetahui seberapa baik kinerja karyawan apakah telah sesuai dengan budaya organisasi maka perlu diadakan penilaian kinerja. Adapun tujuan-tujuan dari program penilaian kinerja untuk mendorong atau menolong para supervisor atau pimpinan untuk mengamati bawahannya secara lebih dekat untuk melakukan pekerjaan secara lebih baik. Memotivasi para karyawan dengan memberikan umpan balik tentang bagaimana cara mereka bekerja. Memberikan dukungan untuk pembuatan keputusan bagi pimpinan yang berhubungan dengan peningkatan, pemindahan dan pemecahan.. Beberapa

masalah nyata dari sistem penilaian kinerja sehingga belum berjalan sebagaimana mestinya berkaitan dengan: kurangnya kesepakatan tentang aspek-aspek kinerja yang akan diukur, tidak realistisnya harapan yang diukur menjadi tujuan dan dapat dihitung, dan kegagalan menggunakan hasil penilaian sebagai dasar penting pembuatan keputusan bagi pengembangan sumber daya manusia. Kegagalan yang paling mencolok dari sistem penilaian kinerja adalah karena sistem yang sangat sederhana tidak mengakui realitas pekerjaan dan budaya organisasi. Seharusnya, penilaian kinerja dikaitkan dengan budaya organisasi sehingga dapat digunakan sebagai alat untuk mengungkapkan seberapa baik karyawan berkinerja sesuai dengan budaya organisasi. Sistem penilaian kinerja dapat membantu menemukan dan merumuskan aspek-aspek penting dari budaya dengan spesifikasi perilaku dan kompetensi yang diperhatikan untuk menyumbang keberhasilan organisasi, unit, kelompok, atau posisi. Jadi, sistem penilaian yang baik seharusnya digunakan sebagai alat untuk mengungkapkan, mempengaruhi dan memperkuat budaya organisasi. Sedangkan kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individual. Setiap individu mempunyai tingkat kepuasan yang berbeda-beda, seperti yang didefinisikan oleh bahwa kepuasan kerja sebagai efektivitas atau respons emosional terhadap berbagai aspek pekerjaan. Definisi ini mengandung pengertian bahwa kepuasan kerja bukanlah suatu konsep tunggal, sebaliknya seseorang dapat relatif puas dengan suatu aspek dari pekerjaannya dan tidak puas dengan salah satu atau beberapa aspek lainnya. Berdasarkan penelitian yang ia lakukan, Herzberg membagi situasi yang mempengaruhi sikap seseorang terhadap pekerjaannya menjadi dua kelompok yaitu kelompok *satisfiers* dan kelompok *dissatisfiers*. Kelompok *satisfiers* atau *motivator* adalah faktor-faktor atau situasi yang dibuktikannya sebagai sumber kepuasan kerja yang terdiri dari *achievement, recognition, work it self, responsibility and advancement*. Perbaikan terhadap kondisi atau situasi ini akan mengurangi atau menghilangkan ketidakpuasan, tetapi tidak akan menimbulkan kepuasan karena ia bukan

sumber kepuasan kerja. Faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja akan dapat diketahui dengan melihat beberapa hal yang dapat menimbulkan dan mendorong kepuasan kerja yaitu:

1. Faktor Psikologi, merupakan faktor yang berhubungan dengan kejiwaan karyawan yang meliputi minat, ketentraman dalam bekerja, sikap terhadap kerja, bakat dan keterampilan.
2. Faktor Sosial, merupakan faktor yang berhubungan dengan interaksi sosial baik sesama karyawan dengan atasan maupun karyawan yang berbeda jenis pekerjaannya.
3. Faktor Fisik, merupakan faktor yang berhubungan dengan kondisi fisik lingkungan kerja dan kondisi fisik karyawan, meliputi jenis pekerjaan, pengaturan waktu dan waktu istirahat, perlengkapan kerja, keadaan ruangan, suhu, penerangan, pertukaran udara, kondisi kesehatan karyawan, umur dan sebagainya.
4. Faktor Finansial, merupakan faktor yang berhubungan dengan jaminan serta kesejahteraan karyawan yang meliputi sistim dan besarnya gaji, jaminan sosial, macam-macam tunjangan, fasilitas yang diberikan, promosi dan sebagainya.

Topik ini penting untuk diteliti karena ada permasalahan mendasar dan menjadi kendala terhadap kinerja karyawan yang masih perlu ditingkatkan. Hal ini ditandai masih kurangnya mereka bersungguh-sungguh melaksanakan pekerjaan dan budaya Organisasi yang diterapkan masih kurang bermanfaat dirasakan oleh karyawan sehingga kepuasan kerja masih dirasakan minim oleh karyawan. Untuk mengetahui kedua aspek tersebut terhadap kinerja karyawan maka perlu dilakukan penelitian.

TUJUAN PENELITIAN

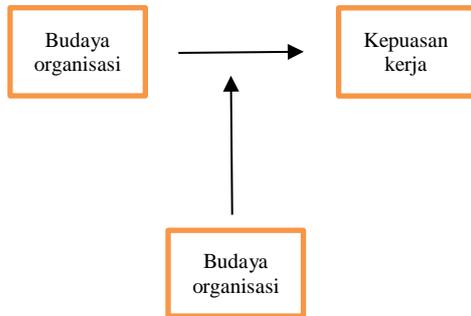
Sesuai dengan rumusan masalah penelitian maka tujuan penelitian diatas sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui besaran pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan Kampus Politeknik LP3I Jakarta kampus Bekasi
2. Untuk mengetahui besaran pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan kampus Politeknik LP3I Jakarta Kampus Bekasi
3. Untuk mengetahui besaran pengaruh budaya organisasi dan kepuasan kerja secara bersama sama terhadap kinerja karyawan Politeknik LP3I Jakarta Kampus Bekasi.

METODE

Penelitian ini menggunakan metode deskriptif-kuantitatif. Pendekatan deskriptif dengan menggambarkan fakta-fakta yang terjadi sedangkan pendekatan kuantitatif yang mengacu pada angka-angka sebagai dasar analisa dan pengambilan kesimpulan dan untuk mengukur nilai nilai apa saja yang secara langsung dan tidak langsung yang mempengaruhi dari variabel penelitian tersebut.

Variabel penelitian yang digunakan adalah variabel kontrol dimana Operasioanal variabel dalam penelitian yang akan diuji terdiri dari 2 (dua) variabel bebas (independent) dan 1 (satu) variabel terikat (dependent). Variabel independent terdiri dari budaya dan kepuasan kerja. Sedangkan variabel dependent adalah kinerja karyawan, Variabel tersebut diatas yang dikendalikan atau dibuat konstan sehingga hubungan variabel indepent terhadap dependen tidak dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti. variabel tersebut dapat digambarkan pada kerangka penelitian dibawah ini :



Sumber data yang digunakan adalah primer dan sekunder. Data primer didapat dari penelitian lapangan yaitu dengan melakukan penelitian langsung pada Politeknik LP3I Jakarta Kampus Bekasi yang menjadi objek penelitian untuk mendapatkan data, informasi dan keterangan lain yang diperlukan, Sedangkan data sekunder, Pengumpulan data yang dilakukan dengan cara yaitu membaca, mengutip baik secara langsung maupun tidak langsung dari buku-buku, literature yang bersifat alamiah dan berhubungan dengan topik yang diteliti dan juga adanya bahan referensi dari Kepala Kampus Politeknik LP3I Jakarta Kampus Bekasi. Pengambilan sampel ini sampling total, teknik penentuan sampelnya jika semua anggota populasi digunakan semua sebagai sampel. Dimana populasi dari objek penelitian hanya 70 orang maka sampel yang digunakan adalah 70 orang, penelitian ini ingin membuat generalisasi dengan kesalahan yang sangat kecil. (sugiono,2015 :91). Teknik pengumpulan data ini dalam penelitian ini menggunakan instrument berupa kuisiener, data ini diperoleh secara langsung Analisa kuisiener dilakukan dengan member nilai dari hasil kuisiener berdasarkan rangking atau skala 5 tingkat (likert) dengan bobot nilai Sangat setuju, Setuju, Kurang setuju, Tidak setuju, Sangat tidak setuju, Untuk keperluan analisis maka jawaban itu dapat diberi skor. Data hasil penelitian dipastikan bahwa semua kuisiener diisi dengan lengkap oleh responden (sugiono 2015: 102), Uji valid menunjukkan sejauh mana alat ukur akan menghasilkan yang sesuai serta menunjukan kevalidan dan kesahihan sebuah instrumen, instrument dikatakan valid jika dapat digunakan mengukur apa yang hendak diukur. Instrumen dikatakan valid jika nilai kofesien korelasi (r) diatas 0.03. (sugiono,2015:

152). Suatu alat ukur disebut memiliki reabilitas

Variabel	Reabilitas (corrected item > r tabel)
Budaya organisasi	Realibel (0.956 > 0.50)
Kepuasan kerja	Realibel (0.952 > 0.50)
Kinerja karyawan	Realibel (0.952 > 0.50)

tinggi atau dapat dipercaya dalam pengertian alat ukur tersebut stabil dan dapat diandalkan (dependability) dan dapat diramalkan (preceidictability) suatu alat ukur stabil pengukurannya dan dapat diandalkan dengan penggunaan alat ukur yang berkali-kali akan memberikan hasil yang serupa.suatu kosntruk atau variabel dikatakan realibel jika memberikan nilai conbarch alpha > 0,5 yang dihitung menggunakan SPSS. Hipotesis asosiatif ini digunakan dalam penelitian ini, dimana hipotesis asosuatif merupakan dugaan tentang adanya hubungan antar variabel dalam populasi yang akan diuji melalui hubungan antar variabel dalam sampel yang diambil dari populasi tersebut. Hipotesis asosiatif ini dapat diuji dengan cara menghitung kofesien korelasi product moment ini digunakan untuk mencari hubungan dan membuktikan hipotesis hubungan dua variabel bila data kedua variabel terbentuk interval atau ratio dan sumber data dari dua variabel bernetuk interval atau ratio dan sumber data dari dua variabel atau lebih tersebut sama. Untuk dapat memberikan penafsiran terhadap koefesien korelasi yang ditemukan tersebut besar atau kecil maka dapat berpedoman pada ketentuan pada tabel dibawah ini.

Tabel 1. Koefesien korelasi

Interval Koefesien	Tingkat Hubungan
0.00-0.199	sangat rendah
0.20-0.399	rendah
0.40-0.599	Sedang
0.60-0.799	kuat
0.80-1.000	sangat kuat

Dalam analisis korelasi terdapat suatu angka yang disebut dengan koefisien determinasi yang besarnya adalah kuadrat dari koefisien korelasi (r^2). koefisien ini disebut koefisien penentu karena varians yang terjadi pada variabel dependen dapat dijelaskan melalui varians yang terjadi pada variabel independen.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji validasi memiliki nilai corrected item total correlation lebih besar dari dari r tabel (0.301) maka dapat dinyatakan valid sedangkan untuk uji reabilitas diolah diperoleh nilai

Variabel	Reabilitas (corrected item > r tabel)
Budaya organisasi	Realibel (0.956 > 0.50)
Kepuasan kerja	Realibel (0.952 > 0.50)
Kinerja karyawan	Realibel (0.952 > 0.50)

conbarch alpha berada diatas (>) 0.50 dan dinyatakan realibel . hasil penelitian dari 70 responden maka diperoleh hasil sebagai berikut:

1. Hasil uji analisis dengan menggunakan SPSS versi 21, maka didapatkan hasil penelitiannya bahwa semua variabel dalam penelitian dikatakan semuanya valid karena semua tabel corelationnya > r tabel (0.30). seperti yang digambarkan pada tabel dibawah ini :

Tabel 2. Validitas

Variabel	Validitas/ Valid (Tabel correlation > r tabel)
Budaya organisasi	Valid (0.397 > 0.30)
Kepuasan kerja	Valid (0.843 > 0.30)
Kinerja karyawan	Valid (0.739 > 0.30)

2. Sedangkan hasil penelitian yang diperoleh untuk reabilitas, hasil penelitian yang diperoleh dari penelitian bahwa keseluruhan variabel (Budaya organisasi, kepuasan kerja serta kinerja karyawan)

dikatakan semuanya reabilitas, hasil ini dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

Tabel 3. Reabilitas

Selain itu pula hasil penelitian untuk reabilitas dapat kita simpulkan kembali dengan menggunakan tabel 4 dan 5 dibawah ini :

Tabel 4. Internal Konsistensi

conbarch alpha	internal consistency
$\alpha > 0.9$	Excellent
$0.7 < \alpha < 0.9$	Good
$0.6 < \alpha < 0.7$	Acceptable
$0.5 < \alpha < 0.7$	Poor
$\alpha > 0.5$	Unacceptable

Tabel 5. Alpha conbarch

Variabel	alpha conbarch
Budaya organisasi	0.956
Kepuasan kerja	0.952
Kinerja karyawan	0.952

Maka dapat disimpulkan Budaya organisasi. kepuasan kerja dan kinerja karyawan POLITEKNIK LP3I JAKARTA Kampus Bekasi sudah sangat bagus (excellent). Selanjutnya menggunakan uji korelasi berganda, Uji korelasi ini digunakan untuk menguji partial variabel bebas dengan variabel terikat, selain itu pula uji analisis korelasi berganda in untuk besarnya hubungan dan kontribusi 2 variabel bebas (X) atau lebih secara simultan (bersama sama) dengan variabel terikat (Y), dari hasil penelitian dengan menggunakan uji analisis korelasi berganda dapat dilihat dari pada tabel dibawah ini :

Tabel 6. Uji korelasi berganda

Model	R	R Square	Adjusted R Square
1	.999 ^a	.997	.997

Hasil perhitungan dengan SPSS versi 21 maka uji analisis korelasi maka dapat diketahui bahwa besarnya hubungan antara Budaya organisasi, Kepuasan kerja (secara simultan) terhadap Kinerja karyawan yang dihitung dengan koefisien korelasi adalah 0.999, hal menunjukkan besar pengaruhnya jika kita menggunakan tabel koefisien korelasi adalah sangat kuat, sedangkan kontribusi atau sumbangan secara simultan variabel Budaya organisasi, Kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan adalah 99,7% sedangkan 0.3% ditentukan variabel lain. Sedangkan tingkat signifikan korelasi bergandanya maka diperoleh nilai probability (sig f change) = 0.000 karena nilai sig f change < 0.05 maka dapat disimpulkan Ho ditolak, Ha diterima artinya Budaya organisasi, kepuasan kerja berhubungan dengan secara simultan dan signifikannya terhadap kinerja karyawan Politeknik LP3I Jakarta Kampus Bekasi. Uji analisis regresi linear berganda hubungan secara linear antara dua atau lebih variabel independen (X_1, X_2, \dots, X_n) dengan variabel dependen (Y). Analisis ini untuk mengetahui arah hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen apakah masing-masing variabel independen berhubungan positif atau negatif dan untuk memprediksi nilai dari variabel dependen apabila nilai variabel independen mengalami kenaikan atau penurunan. Hal ini dapat dilihat dari hasil uji analisis regresi linear berganda dibawah ini :

Tabel. 7. Uji analisis regresi linear berganda

Model	Unstandardized Coefficients		T	Sig.
	B	Std. Error		
1 (Constant)	-.493	.456	-1.08	.284
Budaya organisasi	-.276	.088	-3.11	.003
Kepuasan kerja	1.202	.085	14.16	.000

Berdasarkan tabel coefficients diatas, Nilai constant/intercept (a) diperoleh -.0493, nilai slope/koefisien regresi (α) diperoleh -.0,276

dengan nilai sig 0.003, diperoleh 1.202 dengan nilai sig 0.000, maka persamaan regresinya dapat ditulis sebagai berikut :

$$Y = -.0493 - 0.276X_1 + 1.202X_2$$

Dari persamaan diatas maka dapat interpretasikan sebagai berikut :

Bahwa nilai budaya organisasi adalah sebesar : 0.003 ($p < 0.05$) maka hipotesis itu diterima artinya variabel budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Selanjutnya variabel kepuasan kerja, data diatas menunjukan nilai sig sebesar 0.000 ($p < 0.005$) maka hipotesis diterima artinya kepuasan kerja signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil pengujian yang lain dengan menggunakan tabel anova dibawah ini :

Tabel 8 : Anova regresi linear berganda ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regresi	2331.7	2	1165.8	11839.	.00
Residual	6.598	67	.098		
Total	2338.3	69			

a. Dependent Variable: Kinerja karyawan

b. Predictors: (Constant), Kepuasan kerja, Budaya organisasi

Kesimpulan yang dapat kita peroleh hasil uji analisis regresi linear berganda dengan menggunakan tabel anova adalah didapat nilai sig F sebesar 0.000 ($p < 0.005$) sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis diterima artinya variabel budaya kerja dan kepuasan kerja berpengaruh secara signifikan secara bersama sama terhadap kinerja karyawan. Uji T bertujuan untuk mengetahui apakah variabel bebas (X) secara parsial (sendiri) berpengaruh secara signifikan terhadap variabel (Y), dengan melihat tabel 7 terdapat 2 hipotesis dalam uji T :

1. H1= Budaya kerja (X_1) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan
2. H2 = Kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

Jika kita menggunakan H1 dalam uji T parsial diketahui bahwa nilai koefisien regresi variabel budaya kerja -0.276 bernilai negatif (-) sehingga dikatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh negatif terhadap

kinerja karyawan. Pengaruh negatif diartikan budaya organisasi bukanlah faktor utama yang mempengaruhi kinerja karyawan. Dalam hal ini ada faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian diatas dalam menguji analisis pengaruh budaya organisasi,kepuasan kerja dan kinerja karyawan maka dapat disimpulkan :

1. Hasil penelitiannya bahwa semua variabel dalam penelitian dikatakan semuanya valid karena semua tabel correlationnya $> r$ tabel (0.30).
2. Budaya organisasi. kepuasan kerja dan kinerja karyawan POLITEKNIK LP3I JAKARTA Kampus Bekasi sudah sangat bagus (excellent).
3. Hasil uji analisis regresi linear berganda dengan menggunakan tabel anova adalah didapat nilai sig F sebesar 0.000 ($p < 0.005$) sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis diterima artinya variabel budaya kerja dan kepuasan kerja berpengaruh secara signifikan secara bersama sama terhadap kinerja karyawan.
4. dalam uji T parsial diketahui bahwa nilai koefisien regresi variabel budaya kerja - 0.276 bernilai negatif (-) sehingga dikatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan. Pengaruh negatif diartikan budaya organisasi bukanlah faktor utama yang mempengaruhi kinerja karyawan. Dalam hal ini ada faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan.

Wahyudin Latunreng,Prof,Dr,Ir, 2015," Budaya Organisasi,edisi Bisnis Global" IPPSDM WIN, Yogyakarta.

Wibowo Prof, Dr, SE,M.Phill, 2016."Manajemen Kinerja" PT RAJAGRAFINDO PERSADA.

Sugiyono,Prof,Dr, 2014," Metode Penelitian Administrasi (Metode R&D)" Alfabetha, Bandung.

Payaman J Simanjuntak, Prof,Dr.2011," Manajemen dan Evaluasi Kinerja"Lembaga

Sedarmayanti,Prof,Dr,Hj,M.Pd, APU, Syarifudin Hidayat, Drs,M.si, 2011," Metode Penelitian" CV MANDAR MAJU,Bandung.

DAFTAR PUSTAKA

Edi Riadi, Dr, 2016 " STATISTIKA PENELITIAN (Analisis Manual dan IBM SPSS)",CV ANDI OFFSET, Yogyakarta.

Anwar Prabu Mangkunegara, Dr, Drs,Msi,Spi.2013" Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan" PT REMAJA ROSDAKARYA, Bandung