

Madani: Jurnal Ilmiah Multidisiplin

Volume 1, Nomor 6, Juli 2023

E-ISSN: 2986-6340

DOI: <https://doi.org/10.5281/zenodo.8152036>

Pengaruh Budaya Organisasi, Kompetensi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan

**Chairunnisa Sagala¹, Nadya Putri Mtd², Zainur Rozzaqiyah^{3*}, Aulia Rahmi⁴,
Aldi Bayu Anggara⁵, Chandra Wijaya⁶**

^{1,2,3,4,5,6} Manajemen Pendidikan Islam,

Ilmu Tarbiyah dan Keguruan, Universitas Islam Negeri Sumatera Utara

Email: rozzaqiyahzainur@gmail.com

Abstrack

Budaya organisasi adalah pola perilaku yang dikembangkan oleh karyawan organisasi yang dipelajari ketika menghadapi masalah adaptasi eksternal dan integrasi internal, yang telah terbukti cukup baik untuk disetujui dan diajarkan kepada anggota baru sebagai cara untuk menyadari, berpikir, dan merasakan. Selain itu, budaya organisasi mengacu pada suatu sistem makna bersama yang dianut oleh para anggota yang membedakan organisasi tersebut dengan organisasi lainnya. Budaya organisasi dalam suatu organisasi biasanya dikaitkan dengan nilai, norma, sikap dan etos kerja yang dianut bersama oleh setiap komponen organisasi. Jika budaya organisasi akan mampu meningkatkan kinerja yang baik dan akan memberikan kontribusi bagi keberhasilan perusahaan.

Kata Kunci: *Budaya Organisasi, Pengaruh, Kinerja*

Abstract

Organizational culture is a pattern of behavior developed by an organization's employees learned when faced with problems of external adaptation and internal integration, that has proven good enough to be approved and taught to new members as a way to realize, think and feel. In addition, organizational culture refers to a system of shared meaning held by members that distinguishes the organization from other organizations. Organizational culture within an organization is usually associated with values, norms, attitudes and work ethic on hold in common by each component of the organization. If the culture of the organization will be able to improve both the high performance and will contribute to the company's success.

Keywords: *Organizational Culture, Influence, Performance.*

PENDAHULUAN

Budaya organisasi dalam sebuah organisasi biasanya dikaitkan dengan nilai, norma, sikap dan etika kerja yang dipegang bersama oleh setiap komponen organisasi. Unsur-unsur ini menjadi dasar untuk mengawasi perilaku pegawai, cara mereka berfikir, kerja sama dan berinteraksi dengan lingkungannya. Jika budaya organisasi baik, maka akan dapat meningkatkan kinerja pegawai dan akan dapat menyumbangkan keberhasilan kepada perusahaan, salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja adalah budaya organisasi. Seperti yang dikemukakan Wibowo (2010 : 363) yaitu: suatu organisasi biasanya dibentuk untuk mencapai suatu tujuan melalui kinerja segenap sumber daya manusia yang ada dalam organisasi. Namun, kinerja sumber daya manusia sangat ditentukan oleh kondisi lingkungan internal maupun eksternal organisasi, termasuk budaya organisasi. Karenanya, kemampuan menciptakan suatu organisasi dengan budaya yang mampu mendorong kinerja adalah suatu kebutuhan. Masalah-masalah yang berkaitan dengan budaya organisasi perusahaan diantaranya kurangnya teladan dari pimpinan dalam hal datang dan pulang kerja tepat pada

waktunya sehingga hal tersebut membudaya atau menjadi tradisi dikalangan karyawan sehingga banyak karyawan yang datang dan pulang juga tidak tepat waktunya.

Untuk itu perusahaan harus dapat menciptakan budaya organisasi/perusahaan yang positif sehingga berpengaruh terhadap kinerja pegawai, hal ini diperkuat dengan pendapat Jufrizen dan Radiman (2010) yang mengatakan bahwa Budaya organisasi berkaitan dengan bagaimana karyawan mempersepsikan karakteristik dari budaya suatu organisasi, bukannya dengan apa mereka menyukai budaya itu atau tidak. Artinya, budaya itu merupakan suatu istilah deskriptif. Budaya organisasi menyatakan suatu persepsi bersama yang dianut oleh anggota-anggota organisasi itu

Masalah-masalah yang berkaitan dengan budaya organisasi perusahaan diantaranya kurang teladan dari pimpinan dalam hal datang dan pulang kerja tepat pada waktunya sehingga hal tersebut membudaya atau menjadi tradisi di kalangan pegawai sehingga banyak pegawai yang datang dan pulang juga tidak tepat waktunya.

Kinerja merupakan suatu hasil kerja yang dicapai seorang dalam melaksanakan tugas-tugasnya yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan pengalaman, dan kesungguhan serta waktu, kinerja merupakan gabungan dari tiga faktor penting yaitu kemampuan dan minat seorang pekerja, penerimaan atas penjelasan delegasi tugas dan peran serta tingkat motivasi seorang pekerja. Semakin tinggi tingkat faktor di atas, maka semakin besarlah kinerja pegawai. (Hasibuan, 2005)

Masalah-masalah empiris yang terdapat dan menyangkut dengan kinerja pegawai, diantaranya adalah kemampuan pegawai dalam melaksanakan pekerjaan belum memuaskan. Hal ini terlihat dari masih adanya sebagian pegawai yang masih bermalas-malasan dalam melakukan pekerjaan yang diberikan kepada mereka. Juga banyaknya pekerjaan yang menumpuk yang belum bisa diselesaikan pada waktunya.

Permasalahan yang menyangkut kemampuan pegawai harus segera diselesaikan dengan baik. Keterbatasan pegawai yang handal, yang menguasai operasional merupakan masalah yang mendasar dalam perbaikan kinerja. Usaha peningkatan kualitas sumber daya insani akan juga mencakup peningkatan kemampuan manajerial dan operasional.

Suatu organisasi dibentuk untuk mencapai tujuan bersama. Keberhasilan dalam pencapaian tujuan dapat dilihat dari hasil kinerja organisasi tersebut yang tidak terlepas dari hasil kinerja sumber daya manusia yang dimilikinya. Kinerja adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan/program/kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi dan visi organisasi yang tertuang dalam perencanaan strategis suatu organisasi. Untuk menghasilkan kinerja yang optimal dalam perusahaan dapat diukur dari hasil pekerjaan yang telah dilakukannya dibandingkan dengan standar yang telah ditetapkan oleh perusahaan, karena keberhasilan suatu organisasi dipengaruhi oleh kinerja karyawan. Kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai oleh karyawan dalam melakukan tugas sesuai dengan tanggung jawabnya. Dalam rangka persaingan, organisasi/perusahaan harus memiliki sumber daya yang tangguh. Sumber daya yang dibutuhkan untuk menjalankan perusahaan tidak dapat dilihat sebagai bagian yang berdiri sendiri, tetapi harus dilihat sebagai satu kesatuan yang tangguh membentuk suatu sinergi. Dalam hal ini peran sumber daya sangat menentukan.

METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan jenis penelitian evaluasi formatif yang dikembangkan oleh Scriven, yaitu evaluasi yang dilakukan selama program berlangsung dan dimaksudkan untuk meningkatkan efektivitas program. Pada penelitian ini ditetapkan kriteria tertentu sebagai pedoman dalam mengevaluasi program pendidikan karakter untuk mengetahui ketercapaian program. Kriteria tersebut disusun berdasarkan pada Pedoman Pengembangan Pendidikan Budaya dan Karakter Bangsa oleh Kemdiknas.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Di PT. Kurnia Mitra Sawit

Budaya organisasi adalah kepribadian perusahaan yang tumbuh oleh sistem nilai yang menimbulkan norma yang mengenai perilaku yang tercermin dalam persepsi, sikap dan perilaku orang-orang yang ada di dalam organisasi ataupun perusahaan tersebut dengan demikian budaya mempengaruhi sebagian besar aspek kehidupan organisasi ataupun perusahaan. Menurut salah satu karyawan PT. Kurnia Mitra Sawit menyatakan bahwa: Budaya organisasi yang benar-benar dikelola sebagai alat manajemen akan berpengaruh dan menjadi pendorong bagi pegawai untuk berperilaku positif, dedikatif dan produktif. Nilai-nilai budaya itu tidak tampak, tetapi merupakan kekuatan yang mendorong perilaku untuk menghasilkan efektivitas kinerja. Kreitner dan Kunicki dalam Sopiah (2008 : 183) mengemukakan bahwa: Kinerja atau prestasi kerja individu sangat dipengaruhi oleh budaya nasional yang menjadi inspirasi lahirnya budaya organisasi. Jika perusahaan memiliki budaya organisasi yang baik maka kepuasan kerja akan menjadi tinggi dan berdampak pada peningkatan kinerja. Sebaliknya, jika budaya organisasi tidak sehat maka hal itu akan memicu penurunan kinerja individu anggota organisasi yang pada gilirannya akan berpengaruh terhadap kinerja organisasi.

Menurut Wilda dan Azra (2007) dalam jurnalnya menyimpulkan bahwa: “budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Politeknik Negeri Padang”. Mulyadi dkk (2012) dalam jurnalnya menyimpulkan bahwa: “Ada pengaruh positif dan signifikan antara budaya organisasi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Bina Marga dan Pengairan Kabupaten Karawang”.

Sebuah organisasi yang memiliki budaya organisasi yang baik Budaya organisasi memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai seperti yang di kemukakan oleh Kotter dan Heskett (2006) budaya organisasi terhadap kinerja pegawai yang terdiri dari 4 kesimpulan sebagai berikut: a) Budaya Organisasi memiliki dampak yang berarti terhadap kinerja organisasi dalam jangka panjang. b) Budaya organisasi mungkin menjadi suatu faktor yang bahkan lebih penting lagi dalam menentukan keberhasilan atau kegagalan organisasi dalam dasawarsa yang akan datang. Budaya yang tidak menomorsatukan kinerja mengakibatkan dampak negatif dengan berbagai alasan. Alasan utama adalah kecenderungan menghambat organisasi-organisasi dalam menerima perubahan-perubahan taktik dan strategi yang dibutuhkan. c) Budaya organisasi yang menghambat kinerja keuangan jangka Panjang cukup banyak, budaya-budaya tersebut mudah berkembang bahkan dalam organisasi-organisasi yang penuh dengan orang-orang yang pandai dan berakal sehat. d) Walaupun sulit untuk diubah, budaya organisasi dapat dibuat agar bersifat lebih meningkatkan kinerja.

Budaya organisasi yang ada di PT. Kurnia Mitra Sawit sebagai suatu pola dari asumsi dasar yang diciptakan, ditemukan atau dikembangkan oleh kelompok tertentu saat belajar menghadapi masalah adaptasi eksternal dan integrasi internal yang telah berjalan cukup baik untuk dianggap valid. Selain itu budaya organisasi adalah asumsi dan keyakinan bersama tentang dunia dan tempat mereka di dalamnya, sifat dari waktu dan ruang, sifat manusia, dan hubungan manusia. Budaya organisasi berkaitan dengan situasi, paradigma, perasaan dan perilaku karyawan. Karenanya, budaya organisasi bersifat temporer, subjektif dan subyektifnya dimanipulasi secara langsung oleh kekuasaan dalam perusahaan. Selain itu budaya organisasi berkaitan dengan konteks perkembangan perusahaan, Artinya budaya berakar pada sejarah perusahaan, diyakini bersama-sama dan tidak mudah dimanipulasi secara langsung.

Hal ini memberi gambaran bahwa mayoritas karyawan telah memahami tentang budaya organisasi. Budaya organisasi adalah sikap yang mencerminkan sejauh mana seorang karyawan mengenal dan terikat pada perusahaannya. Seorang karyawan yang memiliki budaya organisasi tinggi kemungkinan akan melihat dirinya sebagai anggota sejati organisasi untuk mengabaikan sumber-sumber kekesalan minor pada organisasi, dan untuk melihat

dirinya sendiri menjadi anggota jangka panjang dari organisasi. Karyawan yang merasa lebih berbudaya organisasi pada organisasi memiliki kebiasaan-kebiasaan yang bisa diandalkan, berencana untuk tinggal lebih lama di dalam organisasi, dan mencurahkan lebih banyak upaya dalam bekerja. Ukuran budaya organisasi meliputi loyalitas serta keterlibatan karyawan terhadap kesuksesan organisasi. Seseorang yang memiliki budaya organisasi yang tinggi akan memiliki identifikasi dengan organisasi, terlibat sungguh-sungguh dalam pekerjaan dan ada loyalitas serta afeksi positif terhadap organisasi. Budaya organisasi dianggap penting bagi organisasi karena pengaruhnya terhadap turn over dan hubungan dengan kinerja yang mengasumsikan bahwa individu yang memiliki budaya organisasi cenderung mengembangkan upaya yang lebih besar pada pekerjaan.

Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Di PT. Kurnia Mitra Sawit

Salah satu Karyawan Kurnia Mitra Sawit menjelaskan kompetensi merupakan kemampuan melaksanakan pekerjaan atau tugas yang didasari ketrampilan maupun pengetahuan dan didukung oleh sikap kerja yang ditetapkan oleh pekerjaan. Kompetensi menunjukkan pengetahuan, ketrampilan dan sikap tertentu dari suatu profesi dalam ciri keahlian tertentu, yang menjadi ciri dari seorang profesional.

Kompetensi, pada dasarnya mampu membentuk kepribadian dan menambah pengetahuan seseorang untuk mengerjakan sesuatu dengan lebih cepat dan tepat. Semakin tinggi kompetensi individu pegawai semakin tinggi pula kinerja yang dicapai pegawai tersebut. Sebaliknya semakin rendah kompetensi individu yang dimiliki, semakin rendah pula kinerja pegawai.

Kompetensi individu dapat digunakan sebagai alat seleksi tenaga kerja yang potensial. Kecakapan tenaga kerja akan memaksimalkan produktivitas perusahaan. Kecakapan tenaga kerja dapat dijadikan dasar dalam mengembangkan sistem remunerasi. Memperjelas standar kerja dan harapan yang ingin dicapai oleh perusahaan. kompetensi individu bisa dipakai sebagai alat seleksi tenaga kerja yang potensial. Kecakapan tenaga kerja akan memaksimalkan produktivitas perusahaan. Peningkatan kompensasi akan meningkatkan pula kinerja karyawan . Dan pendapat terakhir menjelaskan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Ada beberapa cara untuk Meningkatkan Kompetensi Karyawan yaitu dengan

- a) Pelatihan
- b) Melaksanakan Rotasi Kerja
- c) Pendidikan
- d) Job enrichment
- e) Kenaikan Jabatan(Promosi)
- f) Membangun teamwork
- g) Membuat Area Kerja yang Nyaman
- h) Melaksanakan aktivitas di luar rutinitas

Hal ini memberi gambaran bahwa mayoritas karyawan telah memahami tentang manfaatnya kompetensi bagi peningkatan kinerja karyawan. Kompetensi pengetahuan dan keahlian relatif mudah untuk dikembangkan, misalnya dengan program pelatihan untuk meningkatkan tingkat kemampuan sumber daya manusia. Sedangkan motif kompetensi dan trait berada pada kepribadian seseorang, sehingga cukup sulit dinilai dan dikembangkan. Salah satu cara yang paling efektif adalah memilih karakteristik tersebut dalam proses seleksi. Adapun konsep diri dan social role terletak diantara keduanya dan dapat diubah melalui pelatihan, psikoterapi sekalipun memerlukan waktu yang lebih lama dan sulit.

Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Di PT. Kurnia Mitra Sawit

Motivasi merupakan kegiatan yang mengakibatkan, menyalurkan dan memelihara perilaku manusia. Motivasi ini merupakan subjek yang penting bagi manajer, karena manajer harus bekerja dengan dan melalui orang lain. Selain itu motivasi merupakan suatu dorongan dari orang lain maupun dari diri sendiri untuk mengerjakan suatu pekerjaan dengan sadar dan semangat untuk mencapai target tertentu.

Hal ini diperkuat salah satu karyawan di PT. Kurnia Mitra Sawit mengatakan bahwa motivasi berpengaruh dalam meningkatkan kinerja karyawan artinya dalam meningkatkan motivasi karyawan dapat dilakukan dengan memberikan penghargaan kepada karyawan yang berprestasi. Pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan sangat besar. Mereka dengan motivasi kerja yang tinggi berpotensi meraih prestasi selama masa kerjanya, dan begitu sebaliknya, mereka yang kurang termotivasi cenderung kurang dalam hal prestasi kerja. Motivasi karyawan bisa berasal dari dalam maupun luar diri mereka. Curral dan Marques (2009) menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Terbentuknya motivasi yang kuat, maka akan dapat membuahkan hasil atau kinerja yang baik sekaligus berkualitas dari pekerjaan yang dilaksanakannya. Hal ini berarti bahwa setiap peningkatan motivasi yang dimiliki oleh karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya akan memberikan peningkatan terhadap kinerjanya.

Menurut (Sedarmayanti, 2017), faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja antara lain :1) Sikap dan mental (motivasi kerja, disiplin kerja, dan etika kerja), 2) Pendidikan, 3) Keterampilan, 4) Manajemen kepemimpinan, 5) Tingkat penghasilan, 6) Gaji dan kesehatan, 7) Jaminan sosial, 8) Iklim kerja, 9) Sarana dan prasarana. Motivasi kerja yang tinggi diharapkan akan meningkatkan kinerja dalam organisasi. Untuk meningkatkan motivasi diperlukan berbagai teknik yang terencana dan sistematis agar efektif dan berdampak positif terhadap peningkatan kinerja.

Adanya penurunan motivasi berpengaruh terhadap kinerja hal ini membuktikan bahwa adanya hubungan antara motivasi dengan kinerja. Tingkat motivasi sangat berhubungan dengan kinerja karyawan. Oleh karena itu, organisasi harus memotivasi karyawan mereka untuk kinerja terbaik untuk mencapai tujuan organisasi. Hal ini memberi gambaran bahwa mayoritas karyawan telah memahami jika semakin baik motivasi yang dimiliki oleh karyawan, semangat yang dimiliki oleh karyawan dalam melakukan pekerjaan juga tinggi sehingga kinerja mereka juga semakin tinggi. Hasil ini menunjukkan bahwa motivasi kerja merupakan salah satu unsur penting dalam kepegawaian sebuah lembaga atau perusahaan.

Pengaruh Budaya Organisasi, Kompetensi dan Motivasi Kerja

Budaya dalam organisasi mempunyai peran menetapkan tapal batas yang artinya, budaya menciptakan suatu perbedaan yang jelas antara satu organisasi dan yang lain, memberikan rasa identitas ke anggota-anggota organisasi, mempermudah timbulnya komitmen pada sesuatu yang lebih luas daripada kepentingan pribadi seseorang. Selain itu budaya berfungsi sebagai mekanisme pembuat makna dan mekanisme pengendali yang memandu dan membentuk sikap serta perilaku para karyawan. Dengan mengimplementasikan budaya organisasi yang ada di perusahaan khususnya untuk karyawan pengolahan PT. Kurnia Mitra Sawit Labura dengan menjadikan budaya yang kuat maka akan dapat meningkatkan kinerja perusahaan secara keseluruhannya.

Kompetensi adalah menunjukkan gambaran seseorang yang mempunyai kompetensi untuk mengelola pekerjaan, atau secara lebih spesifik mempunyai kompetensi untuk merencanakan serangkaian aktivitas untuk mencapai target. Dalam hal ini, istilah kompetensi yang pertama merujuk pada kemampuan secara umum untuk menjalankan sebuah job secara kompeten. Kedua, istilah kompetensi merujuk pada salah satu rangkaian perilaku yang harus

ditunjukkan oleh orang yang bersangkutan dalam rangka mengerjakan tugas-tugas dan fungsi-fungsi suatu jabatan dengan kompeten.

Motivasi merupakan kegiatan yang mengakibatkan, menyalurkan dan memelihara perilaku manusia. Motivasi ini merupakan subjek yang penting bagi manajer, karena manajer harus bekerja dengan dan melalui orang lain. Selain itu motivasi merupakan suatu dorongan dari orang lain maupun dari diri sendiri untuk mengerjakan suatu pekerjaan dengan sadar dan semangat untuk mencapai target tertentu. Jadi dapat disimpulkan bahwa motivasi adalah suatu dorongan yang muncul dari dalam diri maupun dari luar diri seseorang untuk mengerjakan suatu pekerjaan dengan sadar dan semangat untuk memenuhi suatu target atau kebutuhan tertentu.

Faktor yang diduga dapat mempengaruhi kinerja karyawan PT. Kurnia Mitra Sawit Labura yaitu Budaya Organisasi, Kompetensi dan Motivasi dapat memacu semangat kerja maka diharapkan kinerja karyawan PT. Kurnia Mitra Sawit Labura dapat meningkat dengan baik, sehingga permasalahan tunggakan penyelesaian pekerjaan dapat teratasi.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis yang telah dibahas maka dapat ditarik kesimpulan hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial variabel budaya organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Kurnia Mitra Sawit Labura. Perusahaan dapat menguatkan budaya organisasi guna peningkatan kinerja karyawan. Secara parsial kompetensi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Kurnia Mitra Sawit Labura. Kompetensi yang ada di perusahaan dapat berupa pelatihan, coaching ataupun counseling. Secara parsial variabel motivasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Kurnia Mitra Sawit Labura. Dengan jalan memberikan motivasi kepada para karyawan baik berupa materil maupun moril akan menambah semangat karyawan dalam bekerja. Secara simultan terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara variabel budaya organisasi, kompetensi dan motivasi terhadap kinerja karyawan PT. Kurnia Mitra Sawit Labura.

Referensi

- Darsono, (2009). *Budaya organisasi kajian tentang organisasi, budaya, ekonomi, sosial, politik, nusantara*. Jakarta : Conculting.
- Fahmi, Irham. (2011). *Manajemen kepemimpinan teori & aplikasi*. Bandung : Penerbit Alfabeta.
- Gultom, D.K. (2014). Pengaruh budaya organisasi perusahaan dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Perusahaan Gas Negara (Persero) Tbk Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*, 14(2), 176-184
- Hutapea, P. dan Nurianna. T, (2008). *Kompetensi plus*. Jakarta : Gramedia Pustaka Utama.
- Khair. H, Bismala. L, Arianty. N dan Pratami. M. (2016). *Manajemen strategi*. Medan : UMSU Press.
- Adji, Anwar. 2013. *Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Inti Kebun Sejahtera*. Diakses 25 Januari 2018.
- Andreas Lako. (2006). *Kepemimpinan dan Kinerja Organisasi, Isu, Teori dan Solusi*, Cetakan Pertama, Yogyakarta : Amara Books
- Edy Sutrisno (2010), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Pertama, Cetakan Pertama, Jakarta: Prenada Media.
- Gultom, D. K. (2014). Pengaruh Budaya Organisasi Perusahaan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Perusahaan Gas Negara (Persero) Tbk Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen & Bisnis*, 14(2), 176-184.

Hariandja Mariot Tua Efendi (2009), *Manajemen Sumber Daya Manusia (Pengadaan, Pengembangan, Pengkompensasian dan Peningkatan Produktivitas Pegawai)*, Jakarta: Grasindo