

Determinan Motivasi Kerja Dan Sumber Daya Manusia Terhadap Produktivitas Kinerja Karyawan PT. Phapros Tbk. Jakarta

Cecep Indra Susanto¹, Ahiruddin^{1*}, Djunaidi¹

¹Universitas Sang Bumi Ruwa Jurai, Lampung, Indonesia

*Correspondence: akhiruddinruddin@gmail.com

Abstrak.

Keberadaan sumber daya manusia di dalam suatu perusahaan memegang peranan sangat penting. Perusahaan harus mampu membangun dan meningkatkan kinerja di dalam lingkungannya. Perusahaan harus menempuh beberapa cara misalnya pemberian kompensasi yang layak, pemberian motivasi, dan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Phapros Tbk dan metode analisis yang digunakan adalah analisis regresi linear berganda. Berdasarkan hasil analisis menggunakan analisis regresi linier berganda menyatakan terdapat pengaruh pada variabel Motivasi terhadap Kinerja karyawan PT. Phapros Tbk dari hasil uji parsial secara sendiri melalui terdapat pengaruh Motivasi dan Sumber Daya Manusia secara simultan terhadap kinerja karyawan PT. Phapros Tbk, dari hasil pengujian yang dilakukan dapat diketahui bahwa ada pengaruh yang signifikan dari Motivasi dan sumber daya manusia terhadap kinerja karyawan hal dapat dilihat dari F_{hitung} 33.771 lebih dari F_{tabel} 1.168 dengan demikian H_0 Ditolak dan H_a di terima, sehingga dapat disimpulkan bahwa secara simultan Motivasi dan sumber daya manusia berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Dari analisis data koefisien determinasi diketahui bahwa R^2 sebesar 0,634 menunjukkan bahwa variabel bebas (X_1) Motivasi dan SDM (X_2) dapat mempengaruhi variabel terikat, Kinerja karyawan (Y) sebesar 63,4 persen.

Kata kunci: Motivasi, Sumber Daya Manusia, Kinerja.

Abstract.

The existence of human resources in a company plays a very important role. Companies must be able to build and improve performance in their environment. Companies must take several ways, such as providing appropriate compensation, providing motivation, and creating a conducive work environment. This study aims to determine the effect of motivation on employee performance at PT. Phapros Tbk and the analytical method used is multiple linear regression analysis. Based on the results of the analysis using multiple linear regression analysis states that there is an influence on the motivation variable on the performance of employees of PT. Phapros Tbk from the results of the partial test itself through the influence of Motivation and Human Resources simultaneously on the performance of PT. Phapros Tbk employees, from the results of the tests carried out it can be seen that there is a significant influence of motivation and human resources on employee performance, it can be seen from F_{count} 33,771 more than F_{table} 1.168 thus H_0 is Rejected and H_a is accepted, so it can be concluded that simultaneously motivation and human resources have a significant effect on employee performance. From the analysis of the coefficient of determination data, it is known that the R^2 is 0.634 indicating that the independent variable (X_1) Motivation and HR (X_2) can affect the dependent variable, employee performance (Y) is 63.4 percent.

Keywords: Motivation, Human Resources, Performance.

PENDAHULUAN

Produktivitas tenaga kerja yang rendah disebabkan adanya masalah utama dalam ketenagakerjaan di Indonesia. Pada saat ini dimana zaman yang terus berubah, demikian juga keadaan perekonomian yang selalu meningkat, sistem perekonomian pasar lebih dominan yang mengakibatkan semakin ketat persaingan antar perusahaan yang sejenis.

Perkembangan perusahaan diharapkan terus dapat mencapai laba yang memuaskan seperti yang telah ditetapkan oleh perusahaan tersebut. Perusahaan harus dapat mengikuti perkembangan trend perekonomian agar dapat bertahan dalam persaingan global, Produktivitas tenaga kerja perusahaan harus memikirkan aspek kualitas dan terus-menerus meningkatkannya. Dalam perkembangan perusahaan dipengaruhi dua faktor yaitu

faktor internal dan faktor eksternal. Yang termasuk faktor eksternal antara lain merupakan banyak perusahaan pesaing, minat konsumen pada produk, lokasi geografis perusahaan itu. Sedangkan yang termasuk dalam faktor internal adalah tingkat output yang diproduksi, biaya produksi, volume penjualan, kualitas produk, dan lain-lain. Dalam mengatasi masalah internal usaha yang harus dilakukan perusahaan adalah meningkatkan produktivitas sumber daya manusianya. Selain menjadi harta terpenting bagi perusahaan, tenaga kerja juga adalah salah satu komponen biaya terbesar dalam perusahaan. Produktivitas tenaga kerja dan manajemen perusahaan harus diperhatikan, Dan salah satu indikator untuk mengatur tingkat efisiensi. Pencapaian prestasi manajemen sangat tergantung pada produktivitas kerja, dalam hal ini merupakan produktivitas sumber daya manusia.

Perusahaan dalam usahanya untuk meningkatkan produktivitas tenaga kerjanya harus terlebih dahulu memperhatikan faktor-faktor yang mempengaruhi dan menentukan produktivitas dari tenaga kerja. Dalam peningkatan produktivitas, sumber daya manusia memegang peranan utama yang menguntungkan bagi perusahaan, sebab teknologi dan produksi adalah hasil karya manusia. Produktivitas merupakan peningkatan produksi dimana terjadi perbandingan yang membaik jumlah sumber daya yang digunakan dengan jumlah barang-barang dan jasa-jasa yang diproduksi (keluaran). Peningkatan produktivitas terjadi bila keluaran yang sama dapat dihasilkan dari masukan yang lebih sedikit atau menghasilkan keluaran yang lebih banyak untuk masukan yang sama. Sedangkan pengertian produktivitas tenaga kerja merupakan tingkat kemampuan tenaga kerja dalam menghasilkan produk. Produktivitas tenaga kerja menunjukkan adanya kaitan antara output atau hasil kerja dengan waktu yang dibutuhkan untuk menghasilkan produk dari seorang tenaga kerja. Produktivitas perusahaan diukur berdasar pendekatan nilai tambah, perbandingan antara nilai tambah

dengan sumber yang terpakai /resource used menunjukkan tingkat produktivitas.

Nilai tambah merupakan kelebihan nilai yang didapat dari balas jasa yang diterima pada nilai dari semua pengorbanan atau biaya yang dikeluarkan oleh perusahaan. Pengukuran produktivitas tenaga kerja berdasar nilai tambah ini diharapkan dapat mengetahui seberapa besar peningkatan produktivitas tenaga kerja dari tahun ke tahun di suatu perusahaan. Penelitian ini dilakukan pada perusahaan yang bergerak dalam bidang industri Farmacy di bagian marketing. Pengukuran produktivitas tenaga kerja berdasar nilai tambah pengukuran produktivitas dapat dilaksanakan bila perubahan produktivitas pada waktu dinyatakan melalui indeks-indeks produktivitas, yang diperoleh dari indeks keluaran dan masukan. Pengukuran produktivitas memiliki manfaat memberikan informasi untuk menentukan dan mengevaluasi kecenderungan perkembangan produktivitas perusahaan dari waktu ke waktu dan memberikan informasi dalam mengevaluasi perkembangan dan efektifitas dari perbaikan terus menerus yang dilakukan perusahaan. Produktivitas dapat dikatakan tinggi atau rendah bila telah dibandingkan dengan standar masa lalu.

Pengukuran produktivitas adalah suatu cara untuk meningkatkan produktivitas. Pengukuran produktivitas berdasar nilai tambah untuk mengetahui seberapa besar produktivitas tenaga kerja dari tahun ke tahun dan mengetahui apakah faktor-faktor penjualan, biaya bahan yang digunakan, biaya overhead produksi, biaya administrasi dan umum, dan biaya tenaga kerja mempengaruhi produktivitas tenaga kerja pada suatu perusahaan. Kegunaan pengukuran produktivitas itu bagi perusahaan untuk memperbaiki cara kerja dan dapat mengetahui hal yang menjadi faktor dari berkurangnya produktivitas dan memperbaharui hal itu untuk meningkatkan laba.

Banyak faktor yang mempengaruhi dan menentukan produktivitas, faktor-faktor itu merupakan gaya hidup industrial, posisi dan status pekerja, sistem upah, sistem bonus,

kepuasan dan terbatasnya inisiatif dan juga hubungan sosial yang kurang serasi, menciptakan situasi yang tidak kondusif pada tumbuhnya semangat kompetitif dikalangan pekerja, yang berpengaruh pada munculnya sikap yang cepat puas diri pada hasil pekerjaan, sikap yang skeptis dan statis di kalangan pekerja.

Krisis Moneter yang terjadi di Indonesia menjelang akhir tahun 1997 memaksa pemerintah mengambil Kebijakan Pasar Kerja Fleksibel dimana kebijakan ini diminta oleh International Monetary Fund (IMF), World Bank dan International Labour Organization (ILO) sebagai syarat pemberian bantuan untuk menangani krisis ekonomi yang terjadi di Indonesia.

Kebijakan tersebut diantaranya berkaitan dengan munculnya status kepegawaian kontrak yang mana akibat dari penerapan kebijakan tersebut saat ini pemakaian karyawan kontrak pada perusahaan atau organisasi semakin meluas.

Akibat dari semakin banyaknya perusahaan atau organisasi yang menggunakan karyawan kontrak, hal ini memperlihatkan dampak yang dianggap merugikan karyawan. Pada dasarnya hubungan antara perusahaan dengan karyawan adalah hubungan yang saling menguntungkan. Di satu sisi perusahaan ingin mendapatkan keuntungan yang besar, di sisi lain karyawan menginginkan harapan dan kebutuhan tertentu yang harus terpenuhi. Status yang tidak memberikan kejelasan pada masa depan karyawan untuk jangka panjang tidak menutup kemungkinan akan terjadi ketidakpuasan kerja sehingga akan mempengaruhi kinerja karyawan pada organisasi di mana dia bekerja. Kinerja adalah "succesfull role achievement" yang diperoleh seseorang dari perbuatan-perbuatannya (Moh As'ad, 2003).

Dari batasan tersebut Moh As'ad menyimpulkan bahwa kinerja adalah hasil yang dicapai seseorang menurut ukuran yang berlaku untuk pekerjaan yang bersangkutan. Perkembangan perusahaan sangatlah bergantung pada produktivitas tenaga kerja. Dengan pengaturan dan pengelolaan

manajemen sumber daya manusia secara profesional, diharapkan karyawan dapat bekerja secara produktif. Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan aset strategik (Human Capital) karena memiliki keunggulan dibandingkan dengan aset lainnya (Physical Capital dan Organizational Capital), untuk mewujudkan SDM yang profesional dan kompeten sesuai nilai-nilai organisasi, maka setiap Pegawai berkewajiban mengelola dan mengembangkan dirinya serta mempertanggungjawabkan kinerjanya. Berhadapan dengan usaha peningkatan kinerja kerja pegawai, salah satu permasalahan dasar adalah bagaimana meningkatkan motivasi dan kualitas SDM.

Pada dasarnya menurut pendapat Flippo, motivasi adalah keterampilan dalam menyelaraskan pegawai dan kepentingan organisasi sehingga hasilnya perilaku dalam prestasi pegawai ingin bersamaan dengan pencapaian tujuan organisasi. Sedangkan menurut Ivancevich (2010: 53), "motivation is the set of attitudes that predispose a person to act in a specific goal directed way" yang artinya motivasi adalah serangkaian sikap yang mempengaruhi seseorang untuk bertindak dengan cara yang diarahkan sesuai dengan tujuan tertentu. Penting bagi setiap pegawai mempunyai motivasi kerja terutama untuk memacu seseorang untuk dapat menyelesaikan pekerjaannya, tanpa adanya motivasi kerja maka pekerjaan yang harusnya cepat selesai akan tertunda.

Motivasi Kerja Menurut Abraham Maslow, Teori hierarki kebutuhan Abraham Maslow, yaitu hirarki lima kebutuhan dengan tiap kebutuhan secara berurutan dipenuhi. Kebutuhan dapat didefinisikan sebagai suatu kesenjangan atau pertentangan yang dialami antara suatu kenyataan dengan dorongan yang ada dalam diri. Apabila pegawai kebutuhannya tidak terpenuhi maka pegawai tersebut akan menunjukkan perilaku kecewa. Sebaliknya, jika kebutuhannya terpenuhi maka pegawai tersebut akan memperlihatkan perilaku yang gembira sebagai manifestasi dari rasa puasnya. Abraham Maslow mengemukakan teori motivasi yang

dinamakan Maslow's Need Hierarchy Theory Abraham H. Maslow. (2013).

Motivasi kerja seorang pegawai akan menjadi rendah jika apa yang diperolehnya tidak sesuai dengan apa yang dikerjakannya, seperti kebutuhan makan, minum, perumahan, udara, dan sebagainya tidak tercukupi dengan menjadi pegawai. Pegawai masih belum merasa aman dengan kebutuhan akan kebebasan dari ancaman yakni merasa aman dari ancaman kecelakaan dan keselamatan dalam melaksanakan pekerjaan (Hutahaean & Harefa 2019). Motivasi adalah keinginan yang terdapat pada diri seseorang individu yang merangsangnya untuk melakukan tindakan-tindakan (Hasibuan, 1989). Seseorang yang sangat termotivasi yaitu orang yang melaksanakan upaya substansial, guna menunjang tujuan-tujuan produksi kesatuan kerjanya dan organisasi dimana ia bekerja Kerjasama dalam kelompok kerja, pemahaman dan kemampuan dalam bekerja dan evaluasi diri dalam mencapai prestasi. Secara umum, kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya. Kinerja merupakan prestasi kerja yang dihasilkan oleh pegawai sesuai dengan peran dan tugas yang diembannya dalam instansi. Lebih lanjut, kinerja merupakan tindakan atau pelaksanaan tugas yang dapat diukur dalam ukuran kinerja secara umum meliputi: kualitas kerja, kuantitas kerja, pengetahuan tentang pekerjaan, dan perencanaan kerja (Sinambela, 2012).

Kinerja pegawai penting untuk diperhatikan oleh setiap organisasi karena manusia, dalam hal ini pegawai merupakan faktor utama dalam proses kerja yang pada akhirnya akan menjadikan kinerja instansi secara keseluruhan berlangsung secara baik atau tidak.

Memiliki pegawai yang berkualitas belum dapat menjamin seseorang mempunyai kinerja yang baik ataupun sebaliknya, Pegawai atau karyawan belum memberikan kinerja terbaiknya dapat disebabkan oleh berbagai faktor, yaitu 1) Masih rendahnya motivasi kerja pegawai yang di berikan oleh

pimpinan; 2) Masih rendahnya kualitas SDM; dan 3) Masih belum maksimal kinerja pegawai.

Faktor-faktor di atas adalah penyebab kinerja yang belum maksimal terhadap pekerjaannya. Hal ini akan berdampak pada kualitas secara langsung maupun tidak langsung. Kinerja pegawai pun dapat dilihat melalui sasaran kerja pegawai atau karyawan yang di buat setiap akhir tahun yang menunjukkan bahwa masih ada pegawai atau karyawan yang belum mencapai target 100%. Berdasarkan hasil observasi tentang adanya beberapa pegawai atau karyawan yang masih rendahnya motivasi kerja, serta masih rendahnya kualitas SDM sehingga kinerja pegawai atau karyawan masih belum maksimal (Hutahaean dkk 2019). Maka berdasarkan permasalahan diatas peneliti mengangkat judul "Pengaruh Motivasi Kerja dan Sumber Daya Manusia (SDM) terhadap Produktivitas Kinerja Karyawan di PT. Phapros Tbk Jakarta.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilaksanakan di PT. Phapros Tbk Jakarta. Penelitian yang akan dilaksanakan jenis Penelitian Deskriptif. Jenis penelitian ini adalah penelitian yang bermaksud membuat pemaparan secara sistematis, faktual, dan akurat mengenai fakta – fakta dan sifat – sifat populasi tertentu. Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian lapangan (*field reseach*), bersifat kuantitatif dimana penjelasannya bersifat objektif dengan menjelaskan pendekatan-pendekatan yang ada dengan judul Pengaruh Motivasi dan Kualitas SDM terhadap produktivitas kinerja karyawan di PT. Phapros Tbk Jakarta.

Menurut Sugiyono (2013), definisi operasional variable adalah suatu atribut atau sifat atau nilai dari orang, obyek atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.

Tabel 1. Indikator Pengukuran

No.	Variabel	Indikator
-----	----------	-----------

1	Motivasi (X ₁) Abrham H Maslow (2013)	Physiological Needs Safety and Security Needs <i>Afiliation or Acceptance Needs Esteem or Status Needs</i> <i>Self Actualization Self Actualization</i>
2	Kualitas SDM (X ₂) Widodo (2015)	Perencanaan (<i>planning</i>) Pengadaan (<i>procurement</i>) Pengembangan (<i>development</i>) Kompensasi (<i>compensation</i>) Kedisiplinan (<i>discipline</i>)
3	Kinerja Pegawai (Y) Priansa (2018)	Kuantitas pekerjaan Kualitas Pekerjaan Kemandirian Adabtabilitas Kerjasama

Menurut Arikunto (2017:173) populasi adalah keseluruhan subjek penelitian. apabila peneliti ingin meneliti semua elemennya yang ada dalam wilayah penelitian maka penelitiannya merupakan penelitian populasi. Menurut Arikunto (2017:173) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Menurut Arikunto (2017:173) mengatakan bahwa apabila subjeknya kurang dari 100 – 150, maka seluruh populasi menjadi sampel penelitian. tetapi jika subjeknya lebih dari 100 maka dapat diambil 10-15% atau 25- 30%. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT.Phapros Tbk yang berjumlah 194 orang dan sampel yang diambil 44 orang terdiri dari 27 Karyawan Tetap dan 17 karyawan kontrak tidak termasuk pimpinan. Sampel yang digunakan adalah 42 sampel.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Dari uji regresi berganda menggunakan SPSS 23 dapat dilihat dari model summary yang menyatakan uji ini berpengaruh signifikan terhadap koefisien korelasi (R) menunjukkan korelasi 0,766 sedangkan koefisien Determinasi R₂ sebesar 0,587 ini menunjukkan bahwa Motivasi (X₁) dan Sumber Daya Manusia (X₂) berpengaruh terhadap Kinerja karyawan (Y) sebesar 76,6% dan sisanya sebesar 24,4% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dilakukan dalam penelitian ini .

Pengaruh Motivasi (X₁) terhadap Kinerja Karyawan (Y) Berdasarkan hasil pengujian yang di lakukan dapat di ketahui bahwa ada pengaruh yang signifikan dari Motivasi terhadap kinerja karyawan hal ini terlihat t hitung sebesar 7.539 sedangkan t_{tabel} 0,251 hasil ini menunjukkan bahwa Motivasi berpengaruh terhadap kinerja Pengaruh Motivasi (X₁) dan Sumber Daya Manusia (X₂) terhadap Kinerja (Y).

Berdasarkan tabel yang didapat dari pengujian lewat SPSS 23 diketahui bahwa ada pengaruh yang signifikan dari Motivasi dan Sumber Daya Manusia terhadap kinerja karyawan hal ini dapat dilihat pada anova didapat F_{hitung} = 33.711 sedangkan F_{tabel} = 3.220 dimana F_{hitung} (33.771) > F_{tabel} (3.220) Koefisien determinasi R₂ sebesar 0,634 % menjelaskan bahwa Kinerja karyawan (Y) dipengaruhi (X₁) dan SDM (X₂) sebesar 63,4 % selebihnya 15,6 % dipengaruhi oleh faktor lain dan tidak dilakukan penelitian.

KESIMPULAN

Berdasarkan analisis data dan pembahasan yang telah dilakukan pada bab sebelumnya dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh Motivasi dan Sumber Daya Manusia secara simultan terhadap kinerja karyawan PT.Phapros Tbk ,dari hasil pengujian yang dilakukan dapat diketahui bahwa ada pengaruh yang signifikan dari Motivasi dan SDM terhadap kinerja karyawan hal ini dapat dilihat dari F_{hitung} 33.771 > F_{tabel} 1.168 dengan demikian Ho. Ditolak dan Ha di terima, sehingga secara simultan Motivasi dan SDM berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan . Dari analisis data koefisien determinasi diketahui bahwa R₂ sebesar 0,634 menunjukkan bahwa variabel bebas (X1) Motivasi dan SDM (X2) dapat mempengaruhi variabel terikat, Kinerja pegawai (Y) sebesar 63,4 % sisanya 36,6 % dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dilakukan penelitian.

DAFTAR PUSTAKA

- Abraham H. Maslow. (2013). *Motivasi dan Kepribadian (Teori Motivasi dengan Pendekatan Hierarki Kebutuhan Manusia)*. PT. PBP, Jakarta.
- Arikunto, Suharsimi. 2017. *Prosedur Penelitian Suatu Penelitian Praktis*. Penerbit: Rineka Cipta, Jakarta.
- Afandi, Pandi (2018), *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan pertama. Yogyakarta: Nusa Media.
- Fahmi Alaydroes. 2010. *Manajemen Kinerja*. Alfabeta. Bandung.
- Gibson, James L, John M, Ivanchevich and Donnelly, Jr. James H. 1997. *Organisasi Perilaku, Struktur*. Proses Alih Bahasa: Nunuk Aedini. Edisi Kedelapan. Jakarta: Bina Rupa Aksara
- Hasibuan, Malayu S.P. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu P. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara. 59.
- Hasibuan, Melayu S.P (2017), *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan kedua puluh satu. Jakarta : Bumi Aksara.
- Hutahaean, M., Harefa, T. (2019). *Pengaruh Kompensasi, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pengelola Keuangan Pendapatan Dan Aset Daerah (BPKPAD) Kabupaten Nias Utara (Laporan Penelitian)*, Pascasarjana Universitas HKBP Nommensen, 2019.
- Ivancevich, John M. (2010). *Human Resource Management*. New York: The McGraw Hill Company.
- Kadarisman M. (2012) *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Octarina, Arischa. (2010). *Pengaruh Etos Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Kebudayaan Pariwisata Pemuda dan Olahraga Kota Sarolangun. Jurnal Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi*.
- Sinambela, Lijan Poltak. (2012). *Kinerja Pegawai*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Supranto J. (2015), *Statistik Teori dan Aplikasi*, Bandung : PT Gelora Aksara.
- Timple, Dale A, (2015), *Seri Kepemimpinan Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: PT Elex Media Komputindo.
- Wahjosumijo, (2015), *Kepemimpinan Kepala Sekolah*, Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Wibowo, (2017), *Manajemen Kinerja*, Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Wibowo. (2016). *Budaya organisasi: Sebuah kebutuhan untuk meningkatkan kinerja jangka panjang*. PT RajaGrafindo Persada. Depok.
- Wibowo. (2016). *Manajemen kinerja*. Edisi ketiga. PT RajaGrafindo Persada. Jakarta.
- Winardi, J. (2015), *Pemotivasian dalam Manajemen*, Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Yulk Garry, (2016), *Kepemimpinan dalam Organisasi*, Jakarta: PT Yudeks.