

PENGARUH DISIPLIN KERJA, LINGKUNGAN KERJA FISIK DAN LINGKUNGAN KERJA NON FISIK TERHADAP KINERJA APARATUR SIPIL NEGARA (ASN) DINAS PERDAGANGAN KOTA MEDAN

Nadiya Febriyana¹, Sinto², Nur Ainun³

^{1,2,3}Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Al-Azhar Medan

Email : nadiyafebriyana@gmail.com,

ABSTRAK

SDM ialah sumber daya yang paling utama mendapatkan target perusahaan. Sebab, manajemen SDM membutuhkan sumber daya manusia sesuai atas perkembangan perusahaan. Dinas Perdagangan Kota Medan merupakan salah satu instansi atau Otorisasi Perangkat Daerah (OPD) di bawah Pemerintahan Kota Medan salah satu instansi teknis yang memajukan sektor ekonomi Kota Medan, khususnya dalam bidang perdagangan. Tujuan riset adalah mengenali pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja Fisik, serta Lingkungan Kerja Non Fisik kepada Kinerja ASN Dinas Perdagangan Kota Medan. Penulis memakai teknik deskriptif kuantitatif. yaitu cara yang mendeskripsikan kondisi riset dengan memakai angka-angka. Dalam hal ini dilakukan penyebaran kuesioner atau daftar pertanyaan kepada ASN, dan juga melakukan observasi, wawancara dan kajian literatur. Penulis menyebarkan kuesioner kepada 74 responden di Dinas Perdagangan Kota Medan. Pengukuran skala variable dengan menggunakan skala likert. Dalam melakukan uji hipotesis digunakan analisis regresi linier berganda melalui uji t, uji F dan uji R². Hasil tes membuktikan dengan cara bersama-sama diketahui jika Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja Fisik serta Lingkungan Kerja Non Fisik memiliki dampak positif serta signifikan kepada kemampuan ASN Dinas Perdagangan Kota Medan.

Kata Kunci : *Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja Fisik, Lingkungan Kerja Non Fisik dan Kinerja*

1. PENDAHULUAN

Disiplin kerja merupakan sikap seseorang yang memenuhi peraturan yang berlaku untuk organisasi atau perusahaan sesuai hukuman atau sanksi jika melanggar peraturan yang telah ditetapkan. [1], [2], [3]. Disiplin kerja yang dimaksud adalah ASN, dengan sedikit pertimbangan waktu kedatangan dan keberangkatan. Disiplin kerja yang tinggi, baik itu disiplin, aturan atau regulasi dapat mencapai efisiensi kerja yang maksimal.

Lingkungan kerja fisik yaitu semua objek yang mempengaruhi kerja mereka dalam melakukan aktivitasnya seperti kebisingan, pencahayaan didalam kantor, suhu dalam ruangan, keamanan [4], [5], [6].

Lingkungan kerja non fisik ialah interaksi kerja yang konsisten, serta interaksi kerja masa pimpinan serta pegawai, interaksi kerja diantara rekan kerja saling menghormati dan saling mengkomunikasikan dengan baik [7], [8], [9].

2. KAJIAN PUSTAKA

2.1 Disiplin Kerja

“Disiplin kerja” yaitu perilaku yang berlaku pada ASN untuk menghormati aturan dan peraturan perusahaan, memimpin mereka untuk secara sukarela mematuhi peraturan dan peraturan perusahaan. [1] Disiplin kerja berarti kemauan individu buat mengikuti seluruh aturan organisasi dan kebiasaan sosial yang berlaku. [2]. Terdapat lima faktor yang mempengaruhi Disiplin Kerja [10] yaitu kedatangan, tingkat ketelitian, ketaatan pada standar kerja, ketaatan pada peraturan kerja dan etika kerja. Adapun indikator “Disiplin” Kerja [2] ialah tujuan serta keterampilan, teladan pimpinan, balas jasa, keadilan, pengendalian, sanksi hukuman, ketegasan dan interaksi kemanusiaan.

2.2 Lingkungan Kerja Fisik

“Lingkungan kerja fisik” yaitu seluruh objek yang berhubungan dengan kerja yang dapat mempengaruhi pegawai. [5]Lingkungan kerja yang baik membawa ketenangan individu serta menumbuhkan kinerja ASN. ASN bekerja di lingkungan kerja fisik yang mendukung mereka demi kerja maksimal dan hasil yang maksimal. [6]. Faktor-faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja fisik [11] meliputi suhu ruangan, kebisingan, penerangan cahaya, dan mutu udara. Adapun indikator lingkungan kerja fisik [5] ialah pencahayaan, suhu udara, kebersihan, penggunaan warna, keamanan, serta kebisingan.

2.3 Lingkungan Kerja Non Fisik

“Lingkungan kerja non fisik” yaitu seluruh kondisi mengenai interaksi kerja antara pimpinan dengan bawahan serta rekan kerja. [5]Lingkungan kerja non fisik yakni mewujudkan interaksi kerja yang sepadan pegawai dan pimpinan. Lingkungan kerja yang teratur memperoleh produktivitas ASN dan kepuasan kerja. [7]. Dua faktor yang mempengaruhinya adalah [5]: kepedulian pimpinan ini adalah pegawai merasa manajemen selalu memberi mereka apresiasi serta nilai, kolaborasi antar kelompok yaitu pegawai mempersepsikan adanya kolaborasi yang tertib antar kumpulan yang ada. Meliputi beberapa indikator lingkungan kerja non fisik [7] yaitu, interaksi partner kerja seimbang, interaksi pimpinan serta pegawai, dan kerjasama dengan pegawai.

2.4 Teori Kinerja

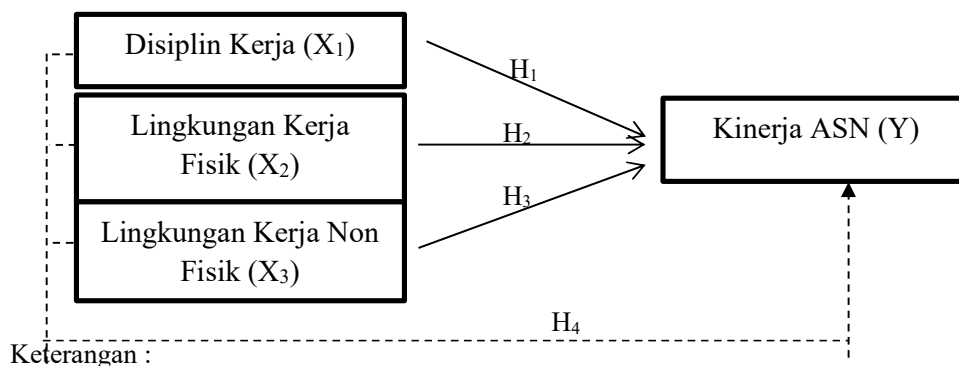
Kinerja adalah perolehan kerja berkualitas tinggi dan kuantitatif yang mampu dilakukan individu dengan melakukan tugas secara efisien dan komitmena. [12]. Enam faktor yang mempengaruhi kinerja [8] yaitu :

1. Keahlian dan keterampilan khusus saat melakukan pekerjaan.
2. Pengetahuan adalah kegiatan dimana yang memiliki pengetahuan terkait dengan pekerjaan yang baik selalu mendapatkan hasil kerja yang baik.
3. *Work Design* adalah hasil kerja dengan perencanaan yang baik, sehingga pekerjaan terlaksana dengan baik dan benar, serta pekerjaan menjadi lancar.
4. Kepribadian merupakan perilaku dan sifat manusia.
5. Insentif adalah dorongan karyawan untuk melakukan pekerjaannya.
6. Kepemimpinan adalah perilaku atasan dalam mengarahkan, memerintah dan mengarahkan bawahan untuk melaksanakan fungsi dan tanggung jawab dalam pelaksanaan pekerjaan.

Yang merupakan indikator kinerja [11] yaitu :

1. Kualitas kerja, seberapa bagus pegawai melaksanakan apa yang sepatutnya mereka jalani.
2. Beban Kerja, berapa banyak seseorang pegawai bekerja setiap hari. Ruang lingkup pekerjaan ini tercermin dari tingkat pekerjaan masing-masing individu pegawai.
3. Efisiensi Kerja, sejauh mana pekerja mampu melaksanakan pekerjaannya dengan benar atau tanpa kelalaian.
4. Tanggung Jawab, pemahaman atau tugas pegawai guna melakukan kewajiban yang ditugaskan oleh perusahaan.

2.5 Kerangka Konseptual



H₁ : Diduga Disiplin Kerja (X₁) berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja (Y)

- H₂ : Diduga Lingkungan Kerja Fisik (X₂) berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja (Y)
H₃ : Diduga Lingkungan Kerja Non Fisik (X₃) berpengaruh secara parsial Terhadap Kinerja (Y)
H₄ : Diduga Disiplin Kerja (X₁), Lingkungan Kerja Fisik (X₂), dan Lingkungan Kerja Non Fisik (X₃) berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja (Y)

3. METODE PENELITIAN

Dalam melaksanakan uji pada data yang sudah dihimpun serta dalam melaksanakan percobaan kepada variable riset di terapkan tes semacam Uji validitas, tes reliabilitas, tes normalitas, serta tes heterokedastisitas. Uji asumsi klasik dipakai buat mengenali apakah bentuk regresi yang diperoleh memaparkan bentuk regresi yang pas. Percobaan asumsi klasik mencakup uji t serta uji F yang bermaksud buat melihat pengaruh variable bebas kepada variable terikat baik dengan cara parsial ataupun simultan.

4. HASIL ANALISIS

4.1 Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Model		Coefficients ^a		Standardized Coefficients Beta	T	Sig.
		Unstandardized Coefficients B	Std. Error			
1	(Constant)	8,239	3,722		2,214	,030
	Disiplin Kerja(X1)	,249	,265	,269	2,942	,009
	Lingkungan Kerja Fisik(X2)	,042	,320	,038	2,131	,006
	Lingkungan Kerja Non Fisik(X3)	,078	,198	,050	2,394	,005

a. Dependent Variable: Kinerja (Y)

Sumber: Data Primer, Diolah dengan IBM SPSS 25.0 2022

$$Y = 8,239 + 0,249X_1 + 0,042X_2 + 0,078X_3 + e$$

Adapun penjelasan dari model analisis regresi linier berganda sebagai berikut :

1. Tingkat konstanta sejumlah 8,239 dikatakan positif. Artinya bahwa apabila tidak ada variabel yang berhubungan dengan disiplin kerja, lingkungan kerja fisik serta lingkungan kerja non fisik atau ketiga nilai faktor ini adalah 0 (nol) dan kinerja ASN tetap sama 8,239
2. Tingkat koefisien Disiplin Kerja (X₁) sejumlah 0,249 dengan nilai positif. Maka pengaruh variabel disiplin kerja (X₁) terhadap kinerja (Y) yakni sejumlah 0,249.
3. Tingkat koefisien Lingkungan Kerja Fisik (X₂) sejumlah 0,042 dengan nilai positif. Artinya pengaruh variabel lingkungan kerja fisik (X₂) terhadap kinerja (Y) adalah sejumlah 0,042.
4. Tingkat koefisien Lingkungan Kerja Non Fisik (X₃) sejumlah 0,078 dengan nilai positif. Artinya pengaruh variabel lingkungan kerja non fisik (X₃) terhadap kinerja (Y) yakni sejumlah 0,078.

4.2 Hasil Uji Secara Parsial (Uji t)

Model		Coefficients ^a		Standardized Coefficients Beta	T	Sig.
		Unstandardized Coefficients B	Std. Error			
1	(Constant)	8,239	3,722		2,214	,030
	Disiplin Kerja(X1)	,249	,265	,269	2,942	,009

Lingkungan Kerja Fisik(X2)	,042	,320	,038	2,131	,006
Lingkungan Kerja Non Fisik(X3)	,078	,198	,050	2,394	,005

a. Dependent Variable: Kinerja (Y)

1. Tabel tersebut dapat disimpulkan maka nilai t_{hitung} variabel disiplin kerja (X1) sebanyak $2,942 > 1,994$ t_{tabel} pada taraf signifikansi $0,009 < 0,05$ H_0 ditolak dan H_1 diterima. Variabel disiplin kerja (X1) berpengaruh signifikan terhadap kinerja (Y).
2. Tabel tersebut dapat disimpulkan nilai t_{hitung} variabel Lingkungan Kerja Fisik (X2) yaitu $2,131 > t_{tabel}$ $1,994$ pada taraf signifikansi $0,006 < 0,05$ H_0 ditolak dan H_1 diterima, secara parsial variabel lingkungan kerja fisik (X2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja (Y).
3. Berdasarkan tabel tersebut dapat ditetapkan nilai t_{hitung} variabel lingkungan kerja non fisik (X3) sebanyak $2,394 > t_{tabel}$ $1,994$ pada taraf signifikansi $0,005 < 0,05$ H_0 ditolak dan H_1 diterima, sebagian variabel lingkungan kerja non fisik (X3) berpengaruh signifikan terhadap kinerja (Y).

4.3 Hasil Uji Secara Simultan (Uji F)

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	9,468	3	3,156	12,642	,000 ^b
	Residual	134,546	70	1,922		
	Total	144,014	73			

a. Dependent Variable: Kinerja(Y)

b. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja Non Fisik(X3), Disiplin Kerja(X1), Lingkungan Kerja Fisik(X2)

Tabel diatas dapat dilihat dari pegujian secara simultan menunjukkan nilai F_{hitung} Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja Fisik, dan Lingkungan Kerja Non Fisik terhadap Kinerja sebesar 12,642 sedangkan F_{tabel} sebesar 2.74, dengan signifikansi $0.000 < 0,05$. Dari sini dapat disimpulkan bahwa variabel Disiplin Kerja (X1), Lingkungan Kerja Fisik (X2) serta Lingkungan Kerja Non Fisik (X3) secara bersamaan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja (Y).

4.4 Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,856 ^a	,732	,036	1,38639

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja Non Fisik(X3), Disiplin Kerja(X1), Lingkungan Kerja Fisik(X2)

b. Dependent Variable: Kinerja(Y)

Sumber: Data Primer, Diolah dengan IBM SPSS 25.0 2022.

Tabel terlihat jika angka adjusted R square sebesar 0,732 atau 73,2%. Besarnya koefisien determinasi diatas berarti jika variabel Disiplin Kerja (X1), Lingkungan Kerja Fisik (X2) serta Lingkungan Kerja Non Fisik (X3) dengan cara bersama- sama pengaruhi variabel Kinerja(Y) sebesar 73,2%.

5. PEMBAHASAN

Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja ASN

Hasil analisis pengaruh variabel disiplin kerja (X_1) terhadap variabel kinerja (Y) adalah $t_{hitung} = 2,942$ ($df = 74 - 4 = 70$; $t_{tabel} = 1,99444$); ($t_{hitung} > t_{tabel}$), pada taraf signifikan $0,009 < 0,05$, maka (H_1) diterima. Hal ini menunjukkan pengaruh yang signifikan secara parsial antara variabel disiplin kerja kepada kinerja ASN. Disiplin kerja adalah sikap yang berlaku pada ASN untuk menjunjung tinggi peraturan dan tata tertib perusahaan, membuatnya secara sukarela mematuhi peraturan dan tata tertib perusahaan [1]. Fakta lapangan dari Disiplin Kerja terhadap kinerja ASN Dinas Perdagangan Kota Medan mentaati segala peraturan yang ditetapkan, seperti seragam kantor sesuai dengan peraturan yang telah sudah ditetapkan, mampu mengerjakan tugas sesuai dengan standar yang diberikan dan mengerjakan tugas dengan efektif dan efisien juga melakukan dengan penuh tanggungjawab demi kemajuan Dinas Perdagangan Kota Medan. Dengan demikian jika disiplin kerja yang ada pada Dinas Perdagangan Kota Medan ditingkatkan maka Kinerja ASN Dinas Perdagangan Kota Medan dapat meningkat juga, begitu juga sebaliknya.

Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kinerja ASN

Hasil analisis pengaruh variabel lingkungan kerja fisik (X_2) terhadap variabel kinerja (Y) adalah $t_{hitung} = 2,131$ ($df = 74 - 4 = 70$; $t_{tabel} = 1,99444$); ($t_{hitung} > t_{tabel}$), pada taraf signifikan $0,006 < 0,05$, maka (H_2) diterima. Hal ini menunjukkan adanya pengaruh yang signifikan secara parsial antara variabel lingkungan kerja fisik terhadap kinerja ASN. Lingkungan kerja fisik yaitu semua objek yang mempengaruhi tempa kerja mereka dalam melakukan aktivitasnya seperti kebisingan, pencahayaan didalam kantor, suhu dalam ruangan, keamanan [4], [5]. Fakta lapangan dari Lingkungan Kerja Fisik terhadap kinerja ASN Dinas perdagangan Kota Medan memiliki Lingkungan Kerja Fisik yang cukup baik dikarenakan setiap sudut halaman kantor tidak ada sampah atau bau-bauan yang tidak sedap, dengan pencahayaan yang memadai membuat pekerjaan yang ditugaskan oleh pimpinan dapat terselesaikan tepat waktu ataupun efisien. Suhu ditempat kerja cukup baik sehingga ASN dapat melakukan setiap aktivitasnya dengan nyaman. Jadi ketika lingkungan kerja fisik bagus maka kinerja ASN juga baik pada Dinas Perdagangan Kota Medan, begitu juga sebaliknya jika Disiplin Kerja buruk maka Kinerja ASN juga akan buruk

Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik terhadap Kinerja ASN

Hasil analisis pengaruh variabel lingkungan kerja non fisik (X_3) terhadap variabel kinerja (Y) adalah $t_{hitung} = 2,394$ ($df = 74 - 4 = 70$; $t_{tabel} = 1,99444$); ($t_{hitung} > t_{tabel}$), dengan tingkat level signifikan $0,005 < 0,05$, maka (H_3) diterima. Hal ini menunjukkan adanya pengaruh positif yang signifikan secara parsial antara variabel lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja ASN. Lingkungan kerja non fisik yaitu hubungan kerja yang harmonis, interaksi kerja yang baik antara pimpinan dan bawahan, interaksi kerja antar individu yang sama-sama menghormati serta berkomunikasi dengan bagus satu sama lain [7], [8].

Fakta lapangan dari lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja ASN Dinas Perdagangan Kota Medan memiliki lingkungan kerja non fisik yang benar baik, dimana ASN dan ASN lainnya bisa dikatakan tidak terlalu kaku atau santai dalam menjalankan tugas maupun ketika diluar tugas. Ini terbukti sikap seorang pemimpin yang baik terhadap bawahannya tentu menjadi contoh yang baik bagi bawahannya untuk membangun hubungan kerja yang baik.

Jadi jika lingkungan kerja non fisik yang ada pada Dinas Perdagangan Kota Medan ditingkatkan maka Kinerja ASN Dinas Perdagangan Kota Medan dapat meningkat juga, begitu juga sebaliknya.

Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja Fisik dan Lingkungan Kerja Non Fisik terhadap Kinerja ASN

Hasil analisis pengaruh Disiplin Kerja (X_1), Lingkungan Kerja Fisik (X_2), dan Lingkungan Kerja Non Fisik (X_3) secara bersama-sama terhadap kinerja (Y), diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 12,642 dengan probabilitas $0,000 < 0,05$. Dengan $df_1 = (k-1) = 3$, $df_2 = 74 - 4 = 70$, $F_{tabel} 2,74$, maka $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $12,642 > 2,74$, sehingga hipotesis diterima. Hasil analisis menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja, lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik berpengaruh signifikan terhadap kinerja ASN di Dinas Perdagangan Kota Medan.

Fakta lapangan dari disiplin kerja, lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja ASN di Dinas Perdagangan Kota Medan dapat dibuktikan dari adanya disiplin kerja, lingkungan kerja

fisik serta lingkungan kerja non fisik yang baik mempengaruhi kinerja ASN yang ada di Dinas Perdagangan Kota Medan.

Ketika Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja Fisik dan Lingkungan Kerja Non Fisik di tingkatkan maka Kinerja ASN di Dinas Perdagangan Kota Medan akan meningkat, begitu pula sebaliknya ketika disiplin kerja, lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik menurun maka kinerja ASN akan menurun juga.

6. KESIMPULAN DAN SARAN

6.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian bisa ditarik kesimpulan :

1. Berdasarkan uji t (parsial), variabel Disiplin Kerja (X_1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja ASN (Y) di Dinas Perdagangan Kota Medan, Lingkungan Kerja Fisik (X_2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja ASN (Y) di Dinas Perdagangan Kota Medan dan Lingkungan Kerja Non Fisik (X_3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja ASN (Y) pada Dinas Perdagangan Kota Medan.
2. Berdasarkan uji F (simultan), diketahui bahwa Disiplin Kerja (X_1), Lingkungan Kerja Fisik (X_2) dan Lingkungan Kerja Non Fisik (X_3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja ASN (Y) Dinas Perdagangan Kota Medan secara simultan atau pada saat yang sama pada Dinas Perdagangan Kota Medan.
3. Berdasarkan perhitungan koefisien determinasi (R^2) terlihat bahwa hubungan antara variabel Disiplin Kerja (X_1), Lingkungan Kerja Fisik (X_2) dan Lingkungan Kerja Non Fisik (X_3) berhubungan dengan Kinerja ASN Dinas Perdagangan Kota Medan.

6.2 Saran

Penulis memberikan masukan berdasarkan hasil penelitian ini di Dinas Perdagangan Kota Medan agar menjadi referensi bagi peneliti selanjutnya.

1. Sebaiknya Dinas Perdagangan Kota Medan harus lebih baik lagi menjaga disiplin seluruh ASN Dinas Perdagangan Kota Medan, baik atasan atau bawahan.
2. Sebaiknya Dinas Perdagangan Kota Medan mengkaji upaya-upaya apa yang harus dilakukan untuk menciptakan lingkungan kerja yang memenuhi keinginan ASN serta memberikan kenyamanan dan keamanan, sehingga kinerja ASN dapat ditingkatkan terutama terkait ketersediaan fasilitas tempat kerja.
3. Diharapkan Dinas Perdagangan Kota Medan hubungan dengan atasan, bawahan, dan rekan kerja tentu lebih baik lagi jika hubungan kerjanya dipupuk dan ditingkatkan. Dengan demikian, kinerja ASN meningkat secara efektif.
4. Penelitian selanjutnya agar dapat mengembangkan dan menjabarkan apa-apa saja yang belum penulis tuangkan dalam penulisan ini, terkhusus untuk memberikan kontribusi terhadap kinerja ASN.

REFERENSI

- [1] Sutrisno. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana Prenada Media Group. Jakarta.
- [2] Fahmi, Irham. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori dan Aplikasi*. Bandung: Alfabeta.
- [3] Hasibuan Melayu. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT Bumi Aksara, Edisi Revisi. Jakarta.
- [4] Sedarmayanti. 2017. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: 2ACV. Mandar Maju.
- [5] Shinta Salgiarti, Nanik Suryani. *Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik, Fasilitas Kerja dan Kompetensi Pegawai Terhadap Sistem Pengelolaan Arsip di Kantor Kelurahan Se-Kecamatan Cilacap utara*. 2017. *Economic Education Analysis Journal* 6 (2).
- [6] Siagian, Sondang P. 2015. *Manajemen SDM*. Jakarta: Bumi Aksara.
- [7] Nitisemito. Alex S., 2016, *Manajemen Personalita: Manajemen Sumber Daya Manusi*. Edisi 3. Ghalia Indonesia. Jakarta.
- [8] Enny, Mahmudah. 2019. *Manajemen SDM*. Surabaya: UBHARA Manajemen Press.



- [9] Sinambela Lijan Poltak. 2016. *Manajemen SDM : Membangun tim kerja yang solid untuk meningkatkan kinerja PT Bumi Aksara*. Jakarta.
- [10] Robbins, S.P. dan Thimoty A Judge. 2017. *Perilaku Organisasi Edisi 16*. Jakarta: Salemba Empat.
- [11] Mangkunegara. 2017. *Manajemen SDM Perusahaan*. Remaja Rodaskarya. Bandung