

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Persaingan dunia usaha saat ini semakin kompetitif, karena itu setiap perusahaan harus mampu mengatur dan mengolah semua sumber daya yang dimilikinya secara efektif dan efisien agar tetap dapat bertahan hidup dan berkembang. Sumber daya manusia yang berkualitas adalah sumber daya manusia yang memiliki kompetensi tinggi dan keterampilan yang dapat memajukan perusahaan, bagaimanapun juga perusahaan tidak akan mungkin dapat berjalan jika tidak memiliki sumber daya manusia yang tidak mampu melaksanakan tugasnya dengan baik, maka faktor manusia memegang peranan utama dalam setiap usaha yang dilakukan perusahaan.

Pada PT. POS Indonesia (Persero) fenomena yang terjadi di perusahaan ini adalah karyawan atau pegawainya di berikan kompensasi oleh perusahaan tersebut yang dirasa kurang mencukupi bagi karyawan.

Hal ini menunjukkan bahwa PT. POS Indonesia (Persero) kurang memperhatikan faktor manusia atau tenaga kerja di dalam perusahaannya. Sedangkan kompensasi sangat penting bagi karyawan itu sendiri sebagai individu, karena besarnya kompensasi merupakan pencerminan atau ukuran nilai pekerjaan karyawan itu sendiri. Begitu juga sebaliknya besar kecilnya kompensasi dapat mempengaruhi produktivitas kerja. Adapun

data ketidakhadiran karyawan PT.POS Indonesia (Pesero) Cabang Ujungberung Bandung adalah sebagai berikut :

Tabel 1.1
Data Absensi Karyawan PT. Pos Indonesia Cabang Ujungberung Bandung
Bulan November 2017

No	UNIT KERJA	JUMLAH KARYAWAN YANG HADIR PENUH DALAM BULAN INI	JUMLAH KARYAWAN YANG TIDAK HADIR PENUH DALAM BULAN INI	JUMLAH KARYAWAN
1	Kepala Kantor	0	1	1
2	Bagian SDM	3	0	3
3	Bagian Akuntansi	1	1	2
4	Bagian Keuangan	2	0	2
5	Bagian Penjualan	1	0	1
6	Bagian Pengawasan Unit Pelayanan Luar	2	0	2
7	Bagian Proses dan Antaran	0	0	0
8	Bagian Pelayanan	7	3	10
9	Bagian Audit dan Manajemen Resiko	1	0	1
10	KPC	21	5	26
11	Pegawai Tidak Aktif	0	1	1
	Jumlah	38	11	49

Sumber : Bagian SDM PT. Pos Indonesia Cabang Ujungberung Bandung

Berdasarkan tabel 1.2 bahwa pada bulan November jumlah absensi karyawan terdapat 11 orang yang tidak hadir. Menurut manajer di bagian pengembangan sistem SDM jumlah absensi karyawan disebabkan beberapa faktor karena dipengaruhi kompensasi yang sedikit diterima yang menurunkan produktivitas kerja karyawan. Apapun bentuk ketidakhadiran dapat menyebabkan gangguan dan menimbulkan banyak biaya bagi perusahaan karena bisa menyebabkan jadwal yang telah direncanakan harus dimodifikasi ulang atau pengurangan output pekerjaan karena itu rendahnya produktivitas kerja karyawan dapat diamati dari ketercapaian kinerja. Karyawan yang memiliki produktivitas kerja yang tinggi tentu akan memiliki upaya yang tinggi dalam bekerja sehingga pada akhirnya akan menghasilkan kinerja yang tinggi. Sebaliknya karyawan yang memiliki produktivitas yang rendah akan menghasilkan kinerja yang rendah karena karyawan tidak terdorong untuk melakukan usaha terbaiknya dalam bekerja.

Dari informasi yang diberikan oleh manajer di bagian pengembangan sistem SDM diketahui bahwa realisasi pencapaian kinerja karyawan belum maksimal karena belum memenuhi target dan harapan yang ditetapkan PT.POS Indonesia sebesar 100%. Ketercapaian target 100% artinya karyawan mampu memenuhi keseluruhan tugas yang dilimpahkan kepada mereka dalam bentuk program kerja. Kecenderungan disiplin karyawan yang masih kurang merupakan salah satu yang menunjukkan rendahnya produktivitas kerja karyawan. Indikasi ini

diketahui berdasarkan pengamatan penulis saat melakukan observasi. Dari hasil pengamatan didapati beberapa sikap karyawan yang diidentifikasi merupakan perilaku rendahnya produktivitas dalam bekerja. Jam kerja dimulai pukul 08.00 WIB dan berakhir pada pukul 17.00 WIB namun banyak karyawan yang datang terlambat dan pulang lebih awal dari waktu yang telah ditentukan. Bukan hanya itu, beberapa karyawan didapati meninggalkan kantor pada saat jam kerja untuk kepentingan pribadi serta dari hasil informasi yang diberikan oleh salah satu manajer bagian SDM beberapa karyawan diketahui tidak memiliki inisiatif sendiri untuk bekerja sehingga harus ada teguran atau tekanan dari atasan. Ketidakhadiran yang cenderung meningkat, kinerja karyawan yang belum optimal, serta rendahnya kedisiplinan dalam bekerja merupakan contoh bukti perilaku yang mengindikasikan rendahnya produktivitas karyawan bekerja. Rendahnya produktivitas kerja karyawan perlu segera ditangani karena rendahnya produktivitas kerja karyawan akan menyebabkan karyawan bekerja dibawah kemampuan yang mereka miliki sehingga mengakibatkan rendahnya kinerja karyawan. Apabila produktivitas kerja karyawan rendah maka dampaknya akan terasa langsung oleh perusahaan dan semakin kompleksnya masalah tersebut bahkan akan mengancam keberlangsungan roda bisnis perusahaan. Banyak faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan dan untuk memperjelas mengenai produktivitas kerja karyawan dan faktor yang mempengaruhinya maka dilakukan penyebaran angket pra penelitian kepada 10 orang karyawan

Divisi Pelayanan Sumber Daya Manusia. Adapun peneliti menggunakan 5 kategori jawaban yaitu: Sangat Setuju (SS), Setuju (S), Ragu (R), Tidak Setuju (TS) dan Sangat Tidak Setuju (STS). Berikut adalah data hasil pembagian mini questioner:

NO	Pernyataan	Alternatif Jawaban				
		STS	TS	R	S	SS
1	Saya merasa, bahwa motivasi dan semangat kerja terpacu dengan gaji yang saya terima.	0	0	2	5	3
2	Perusahaan tempat saya bekerja, dalam memberikan gaji setiap bulan kepada karyawan cukup layak serta sesuai dengan penempatan kerja.	0	1	1	6	2
3	Bonus yang diberikan perusahaan tempat saya bekerja selama ini dapat meningkatkan semangat kerja dalam bekerja.	0	1	1	5	3
4	Perusahaan tempat saya bekerja telah memberikan bonus secara adil kepada karyawan.	1	1	3	3	2
5	Saya merasa, bahwa saya mengandalkan tunjangan-tunjangan untuk pemenuhan kebutuhan saya.	0	0	0	6	4
6	Saya akan memberikan seluruh kemampuan saya dalam menyelesaikan pekerjaan agar hasilnya maksimal.	0	0	1	4	5

Analisa data awal kuisioner pra penelitian dari 10 orang responden dengan pernyataan “Saya merasa, bahwa motivasi dan semangat kerja terpacu dengan gaji yang saya terima” menyatakan 3 orang memilih sangat setuju, 5 orang setuju, 2 orang ragu. Pada pertanyaan “Perusahaan tempat saya bekerja, dalam memberikan gaji setiap bulan kepada karyawan cukup layak serta sesuai dengan penempatan kerja” menyatakan 2 orang memilih sangat setuju, 6 orang setuju, 1 orang ragu, dan 1 orang memilih tidak setuju. Kemudian pada pertanyaan “Bonus yang diberikan perusahaan tempat saya bekerja selama ini dapat meningkatkan semangat kerja dalam bekerja” menyatakan 3 orang memilih sangat setuju, 5 orang setuju, 1 orang ragu, dan 1 orang memilih tidak setuju. Pada pertanyaan “Perusahaan tempat saya bekerja telah memberikan bonus secara adil kepada karyawan” menyatakan 2 orang memilih sangat setuju, 3 orang memilih setuju, 3 orang ragu, 1 orang memilih tidak setuju dan 1 orang memilih sangat tidak setuju. Selanjutnya pada pernyataan “Saya merasa, bahwa saya mengandalkan tunjangan-tunjangan untuk pemenuhan kebutuhan saya” menyatakan 4 orang sangat setuju dan 6 orang setuju. Pada pertanyaan terakhir “Saya selalu memberikan seluruh kemampuan saya dalam menyelesaikan pekerjaan agar hasilnya maksimal” menyatakan 5 orang memilih sangat setuju, 4 orang memilih setuju dan 1 orang ragu.

Dari hasil penyebaran kuesioner pra penelitian diketahui faktor-faktor yang bisa meningkatkan produktivitas kerja karyawan Divisi Pelayanan bahwa karyawan memilih kompensasi sebagai aspek utama

yang mampu meningkatkan produktivitas mereka dalam bekerja. Dari kuesioner pra penelitian tersebut maka dapat disimpulkan bahwa sebagian besar karyawan akan produktivitas dengan adanya pemberian kompensasi.

PT.POS Indonesia sebenarnya telah melakukan berbagai upaya untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan salah satunya dengan memberikan kompensasi. Kompensasi atau balas jasa yang diberikan PT.POS Indonesia terdiri dari upah, program-program benefit bagi karyawan dan imbalan pasca kerja. Diakui oleh manajer bagian Sumber Daya Manusia bahwa kompensasi yang diberikan kepada karyawan PT.POS Indonesia bisa dikategorikan tinggi dan lengkap. Akan tetapi dari hasil survey pra penelitian kepada 10 karyawan Divisi Pelayanan Sumber Daya Manusia diketahui bahwa kompensasi yang mereka terima masih belum sesuai dengan harapan karyawan hal ini dapat terlihat dari jawaban-jawaban responden atas pertanyaan bahwa ada kecenderungan ketidakpuasan karyawan akan kompensasi yang mereka terima. Hal ini dapat dilihat dengan banyaknya karyawan merasa tidak puas akan kompensasi yang diberikan oleh PT.POS Indonesia. Karyawan merasa bahwa kompensasi yang diberikan oleh PT.POS Indonesia masih kurang jika dibandingkan dengan kompensasi yang diberikan oleh intansi-intansi sejenis lainnya. Saat ini kompensasi yang semakin beragam macam dan jenisnya dikelompokkan menjadi 2 komponen oleh Bernardin (2003:216) yang terdiri dari kompensasi langsung dan kompensasi tidak langsung. Produktivitas kerja yang rendah bisa disebabkan karena masih kurang

terpenuhinya kebutuhan-kebutuhan karyawan yang bisa jadi salah satu penyebabnya adalah tidak terpenuhinya kebutuhan akan kompensasi. Hal ini sejalan dengan teori hirarki kebutuhan yang dikembangkan oleh Abraham H. Maslow yang menyatakan bahwa manusia akan selalu berusaha agar dapat memenuhi kebutuhan pada tingkat yang lebih tinggi. Pada akhirnya karena kompensasi dirasa sangat penting hubungannya dengan produktivitas kerja karyawan maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian mengenai produktivitas kerja karyawan di PT.POS Indonesia (Persero) Cabang Ujungberung Bandung. Maka dari itu dalam penelitian ini penulis menulis judul **“Pengaruh Kompensasi Langsung dan Kompensasi Tidak Langsung terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di PT.POS Indonesia (Persero) Cabang Ujungberung Bandung”**.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, maka untuk lebih mengarahkan pembahasan dalam pemecahan masalah, diperlukan adanya identifikasi masalah. Untuk lebih jelasnya identifikasi masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. PT. POS Indonesia (Persero) merupakan suatu Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yang bergerak dalam bidang Jasa. Sebagai perusahaan yang besar PT. POS Indonesia (Persero), diharapkan mencapai target solusi setiap tahunnya. Dalam upaya mendukung

target, tentunya tidak terlepas dari kinerja karyawan sebagai sumber daya tenaga.

2. Produktivitas kerja dapat diartikan sebagai hasil kongkrit yang dihasilkan oleh individu atau kelompok. Produktivitas kerja menunjukkan tingkat kemampuan pegawai dalam mencapai hasil output, yang terlihat dari sisi kuantitasnya. Oleh karena itu tingkat produktivitas seriap karyawan bisa berbeda, tergantung pada tingkat kegigihannya dalam menjalankan tugasnya.
3. Apabila persoalan produktivitas kerja karyawan tidak ditangani secara serius, hal tersebut akan berdampak negatif terhadap perusahaan, karena semakin rendah kompensasi kerja karyawan maka semakin rendah pula produktivitas kerja atau *output* yang nantinya dihasilkan dan sebaliknya, semakin tinggi kompensasi yang di berikan kepada karyawan maka semakin tinggi pula produktivitas atau *output* yang akan dihasilkan nantinya.
4. Menjaga produktivitas kerja karyawan dapat dilakukan dengan pemberian Kompensasi yang tepat dan Kompensasi Tidak Langsung yang baik. Keduanya merupakan hal yang dapat menyokong produktivitas kerja karyawan, dimana selama ini kompensasi hal tersebut kurang diperhatikan oleh perusahaan. Padahal semakin baik Kompensasi Langsung dan Kompensasi Tidak Langsung yang diberikan oleh perusahaan, maka akan semakin tinggi Produktivitas yang akan dirasakan oleh karyawan tersebut.

1.3 Rumusan Masalah

1. Apakah terdapat pengaruh kompensasi langsung terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. POS Indonesia (Persero)?
2. Apakah terdapat pengaruh kompensasi tidak langsung terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. POS Indonesia (Persero)?
3. Seberapa besar pengaruh kompensasi langsung dan kompensasi tidak langsung secara simultan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. POS Indonesia (Persero)?

1.4 Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh kompensasi langsung terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. POS Indonesia (Persero).
2. Untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh kompensasi tidak langsung terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. POS Indonesia (Persero).
3. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh kompensasi langsung dan tidak langsung secara simultan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. POS Indonesia.

1.5 Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Secara umum hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi gambaran bagi perusahaan dalam meningkatkan kinerja karyawan

untuk mencapai tujuan perusahaan. Secara khusus hasil penelitian pengaruh kompensasi diharapkan dapat membantu meningkatkan produktivitas kerja karyawan.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi Penulis;

Dapat menambah pengetahuan dan wawasan serta dapat mengetahui adanya pengaruh kompensasi terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT.POS INDONESIA.

b. Bagi Perguruan/sekolah;

Dengan penelitian ini diharapkan dapat membantu untuk bahan referensi, menambah wawasan, pengetahuan dan pengalaman dunia kerja pada kenyataannya.

c. Bagi Perusahaan;

Dapat dijadikan sebagai bahan pertimbangan dan saran serta pemikiran yang bermanfaat bagi manajemen PT.POS Indonesia dalam melakukan keputusan dalam pemberian kompensasi guna memberikan motivasi kepada para karyawan mereka yang pada akhirnya nanti diharapkan mampu meningkatkan produktivitas mereka yang dengan sudut pandang yang lebih luas yang secara kolektif yang dapat dipandang sebagai peningkatan produktivitas perusahaan.

1.6 Kerangka Pemikiran

1. Pengaruh kompensasi Langsung Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan

Kompensasi langsung merupakan penghargaan yang diterima karyawan dalam bentuk uang. Kompensasi langsung dapat berupa upah, gaji, insentif, dan tunjangan-tunjangan lain. Dessler (2009) menjelaskan bahwa kompensasi langsung adalah pembayaran langsung dalam bentuk upah, gaji, insentif, komisi dan bonus. Sedangkan menurut Wibowo (2011), kompensasi langsung adalah kompensasi manajemen seperti upah dan gaji atau *pay for performance*, seperti insentif dan *gain sharing*. Menurut Nawawi (2011), kompensasi langsung adalah penghargaan berupa gaji atau upah, yang dibayar berdasarkan tenggang waktu yang tetap.

Pembayaran gaji dilakukan setiap satu bulan sekali dimana karyawan menerima gaji berdasarkan tingkat jabatan, golongan, dan kontribusinya bagi perusahaan. Pembayaran gaji yang merupakan wujud kompensasi langsung diharapkan mampu mempertahankan dan memotivasi karyawan agar bersemangat dalam bekerja sehingga tujuan perusahaan tercapai.

Dari pernyataan diatas dapat disimpulkan bahwa kompensasi langsung (X1) dapat mempengaruhi tingkat produktivitas karyawan (Y). Apabila produktivitas meningkat, maka perusahaan akan dapat mencapai tujuan atau hasil yang maksimal.

2. Pengaruh Kompensasi Tidak Langsung Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan

Kompensasi tidak langsung meliputi semua imbalan finansial yang tidak tercakup dalam kompensasi langsung. Kompensasi tidak langsung menurut Nawawi (2011) adalah program penghargaan kepada karyawan sebagai bagian keuntungan perusahaan.

Sedangkan menurut Notoadmodjo (2009), kompensasi tidak langsung adalah pemberian kompensasi yang tidak dikaitkan langsung dengan prestasi kerja karyawan. Kompensasi tidak langsung ini disebut juga kompensasi pelengkap karena berfungsi melengkapi kompensasi yang diterima karyawan melalui upah atau gaji. Jadi kompensasi tidak langsung merupakan balas jasa yang diberikan dalam bentuk penghargaan karyawan yang tidak dikaitkan dengan prestasi kerja sebagai bagian dari keuntungan perusahaan yang sesuai dengan kemampuan perusahaan. Maka dari itu kompensasi tidak langsung (X2) dapat berpengaruh terhadap produktivitas karyawan.

3. Pengaruh Kompensasi Langsung Dan Kompensasi Tidak Kerja Langsung Terhadap Produktivitas Karyawan

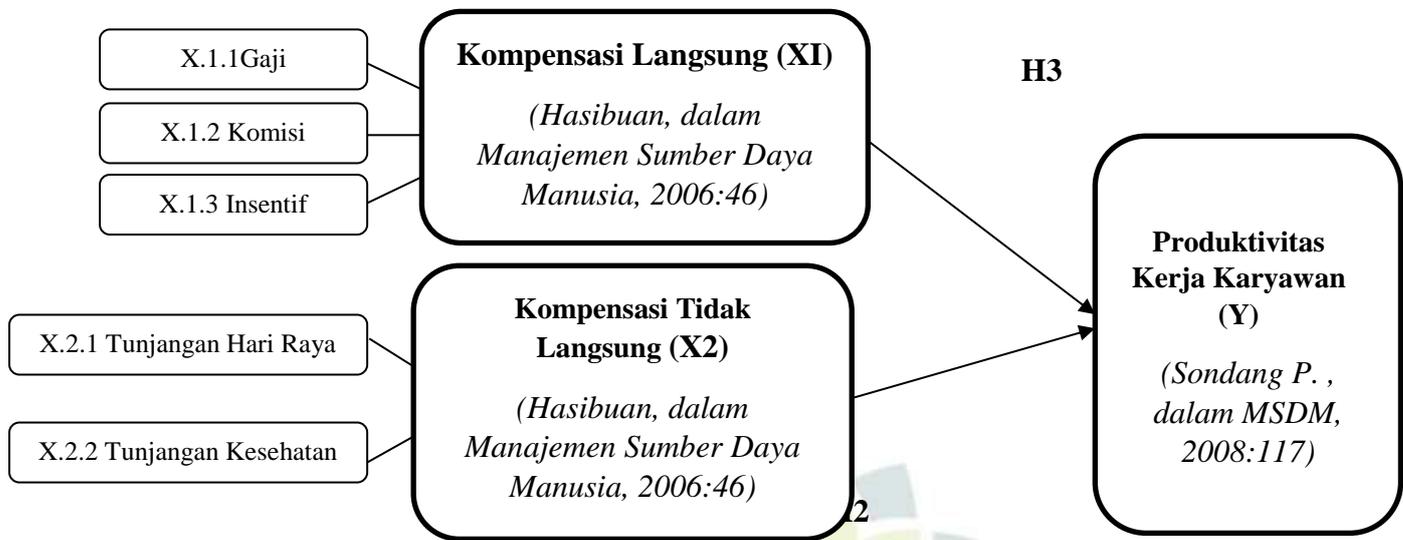
Produktivitas kerja menunjukkan tingkat kemampuan pegawai dalam hasil mencapai output, yang terlihat dari sisi kuantitasnya. Oleh karena itu tingkat produktivitas setiap karyawan bisa berbeda, tergantung pada tingkat kegigihannya dalam menjalankan tugasnya, sasaran utama manajemen sumber daya manusia adalah menciptakan

sistem pemberdayaan personil yang dapat menampilkan kinerja yang produktif dari para karyawannya.

Sutrisno (2009) menyatakan bahwa pengertian produktivitas secara umum diartikan sebagai hubungan antara keluaran (barang-barang atau jasa) dengan masukan (tenaga kerja, uang, bahan) antara hasil yang diperoleh (*output*) dengan sumber jumlah kerja yang digunakan (*input*).

Proses pemberian kompensasi yang dilakukan secara adil dan layak oleh perusahaan kepada para karyawan mereka diharapkan mampu memberikan motivasi kepada karyawan untuk meningkatkan produktivitas kerja mereka. Dan pada akhirnya nanti akumulasi dari peningkatan produktivitas kerja para karyawan ini akan mengindikasikan peningkatan produktivitas perusahaan.

Berdasarkan pernyataan di atas, maka kompensasi langsung (X1) dan kompensasi tidak langsung (X2) berpengaruh terhadap produktivitas karyawan (Y).



Dibuat Peneliti (2018)

Gambar 1.1

Kerangka Pemikiran

(Dibuat Oleh Peneliti 2018)

1.7 Penelitian Terdahulu

Tabel 1.2

Penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Analisis Perbandingan		Hasil Penelitian
			Persamaan	Perbedaan	
1.	Edi Nurgroho (2013)	Pengaruh Pemberian Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor BMKG Stasiun Geofisika Manado	Sama-sama meneliti Kompensasi	Variabel dependen yang digunakan berbeda yaitu Kinerja	Kontribusi pengaruh variabel X (kompensasi) terhadap variabel Y (kinerja karyawan kantor BMKG stasiun Geofisika Manado) sebesar 57,76% dan sisanya 42,24% ditentukan oleh variabel lain.

2.	Febryanti (2011)	Pengaruh Pemberian Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Carsurindo Superintendent, Medan	Sama-sama menggunakan variabel independen Kompensasi	Variabel dependen yang digunakan berbeda yaitu Kinerja	Hasil pengujian koefisien determinasi (R^2) adalah sebesar 0.945 atau 94,5%. Hal ini menunjukkan bahwa variabel dependent (kinerja) dapat dijelaskan oleh variabel independent (gaji, insentif dan tunjangan) sebesar 94,5%. Sementara sisanya sebesar 5,5% dijelaskan oleh faktor-faktor lain yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini.
3.	Dewi Ratiwi Meiliza (2011)	Analisis pengaruh kompensasi tidak langsung dan budaya organisasi terhadap komitmen organisasi pada Bank X Divisi Banking Contact Center Kantor Pusat Jakarta	Sama-sama meneliti kompensasi tidak langsung	Variabel independen yang digunakan berbeda yaitu budaya organisasi dan variabel dependen berbeda yaitu komitmen organisasi	Dari hasil analisis penelitian, dapat disimpulkan bahwa sebesar 40,7% variabel kompensasi tidak langsung dan budaya organisasi secara bersama-sama mempengaruhi komitmen organisasi. Sisanya yaitu sebesar 59,3% kemungkinan dipengaruhi oleh faktor-faktor lain misalnya promosi, gaya kepemimpinan,

					kompensasi langsung, dan lain lain.
4.	Buraidah (2011)	Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Di Organisasi Pendidikan Islam X	Sama-sama meneliti Kompensasi	Variabel independen yang digunakan berbeda yaitu Motivasi dan variabel dependen berbeda yaitu komitmen organisasi	Terdapat pengaruh yang signifikan dari kompensasi dan motivasi kerja terhadap komitmen organisasi sebesar 54,9%. Secara parsial terdapat pengaruh yang signifikan dari kompensasi terhadap komitmen organisasi sebesar 14,2% dan dari motivasi terhadap komitmen organisasi sebesar 50,5%
5.	Evan (2008)	Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Karya Sejati Vidyatama	Sama-sama meneliti kompensasi	Variabel independen yang digunakan berbeda yaitu Motivasi dan variabel dependen berbeda yaitu kepuasan kerja	Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengujian regresi diketahui terdapat pengaruh positif antara kompensasi dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan.

Sumber : Dibuat Peneliti (2018)

1.8 Hipotesis

Dengan mengacu pada uraian latar belakang dan permasalahan, maka diajukan hipotesis sebagai berikut :

Ho: Kompensasi Langsung tidak berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan.

Ha1: Kompensasi Langsung berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.

Ho: Kompensasi Tidak Langsung tidak berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan.

Ha2: Kompensasi Tidak Langsung berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.

Ho: Secara keseluruhan Kompensasi Langsung dan Kompensasi Tidak Langsung tidak berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan.

Ha3: Secara keseluruhan Kompensasi Langsung dan Kompensasi Tidak Langsung berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan.



uin

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
SUNAN GUNUNG DJATI
BANDUNG