

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Penelitian

Pada dasarnya dalam suatu organisasi atau perusahaan, kepemimpinan merupakan salah satu faktor yang penting. Faktor kepemimpinan dapat memberikan pengaruh yang berarti terhadap kinerja karyawan, karena pimpinan yang merencanakan, menginformasikan, membuat dan mengevaluasi berbagai keputusan yang harus dilaksanakan dalam organisasi tersebut.

Burns (1978) mengatakan kepemimpinan dilaksanakan ketika seseorang memobilisasi sumber daya institusional, politis, psikologis dan sumber-sumber lainnya untuk membangkitkan, melibatkan dan memotivasi pengikutnya. Keberhasilan atau kegagalan seorang pemimpin ditentukan oleh sikap dan gaya kepemimpinan yang dimiliki dalam kegiatannya sehari-hari, seperti dalam hal bagaimana cara pemimpin itu memberi perintah, membagi tugas dan wewenangnya, cara berkomunikasi, cara mendorong semangat kerja bawahan, cara membina disiplin kerja bawahan, cara mengambil keputusan dan sebagainya.

Selain faktor kepemimpinan, budaya organisasi juga merupakan faktor yang mempengaruhi kinerja seorang karyawan. Stephen P. Robbins (2003) menuliskan budaya organisasi merupakan persepsi umum yang dipegang oleh anggota organisasi, suatu sistem tentang keberartian bersama. Dimana, berbagai pengaruh perubahan yang terjadi akibat reformasi menuntut organisasi baik organisasi swasta maupun pemerintah untuk mengadakan inovasi-inovasi guna menghadapi tuntutan

perubahan dan berupaya menyusun kebijakan yang selaras dengan perubahan lingkungan. Suatu organisasi harus mampu menyusun kebijakan yang tepat untuk mengatasi setiap perubahan yang akan terjadi.

Dengan adanya kepemimpinan dan budaya organisasi yang baik terhadap karyawan diharapkan dapat meningkatkan tingkah laku yang menjunjung tinggi rasa hormat dan sopan santun di dalam lingkungan kerjanya dan dapat meningkatkan kinerjanya.

Berdasarkan hal di atas, maka penelitian akan dilakukan pada Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Sukabumi.

Pariwisata Indonesia memiliki visi dimana fokusnya adalah menjadikan Indonesia sebagai Negara tujuan pariwisata berkelas dunia, berdaya saing dan berkelanjutan. Peningkatan jumlah wisatawan dari mancanegara dapat menjadi salah satu acuan dari perkembangan pencapaian visi pariwisata Indonesia saat ini. Hal tersebut dapat dilihat dari data capaian kinerja tahun 2017 Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Sukabumi yang terus berupaya untuk mengembangkan sektor pariwisata dan kebudayaan sebagai berikut :

Tabel 1.1

Capaian Kinerja Tahun 2017

Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Sukabumi

No	Indikator Kinerja	Satuan	Target	Realisasi	Capaian (%)
1	Jumlah objek wisata yang memenuhi standar	Objek Wisata	7	6	85 %
2	Jumlah sarana rekreasi dan hiburan	Tempat	22	20	90 %

3	Jumlah kunjungan wisatawan nusantara	Orang	30.000	29.400	98 %
4	Jumlah Kunjungan Wisatawan Mancanegara	Orang	500	490	98 %

Sumber : Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Sukabumi

Indikator Jumlah sarana rekreasi dan hiburan tidak mencapai target dengan capaian 90%. Capaian target kinerja ini adalah telah diadakan pembaharuan data setiap tahun sarana rekreasi dan hiburan yang ada, sehingga dapat meningkatkan kunjungan wisatawan. Kendala yang lain karena banyaknya objek wisata yang masih di miliki oleh masyarakat sehingga dari Pemerintah Sukabumi belum dapat mengembangkan daerah-daerah tersebut.

Indikator Jumlah objek wisata yang memenuhi standar tidak mencapai target dengan capaian 85%. Capaian target kinerja ini adalah telah diadakan pendataan objek-objek wisata secara rutin setiap tahun, pemerhatian objek wisata baru yang perlu dikembangkan sehingga mampu menarik wisatawan yang datang ke Sukabumi.

Ketidakberhasilan pencapaian target disebabkan oleh masih banyak kawasan yang dapat dijadikan objek wisata tapi tidak didukung dengan fasilitas penunjang, faktor penghambat adalah kurangnya kesadaran dari masyarakat akan objek wisata sekitar yang tidak mau menghibahkan sebagian tanah untuk Pemerintah, sehingga pemerintah tidak dapat membangun sarana dan prasarana penunjang objek wisata.

Indikator jumlah kunjungan wisatawan telah mencapai target dengan capaian 98%. Keberhasilan pencapaian target kinerja ini tidak terlepas dari

dukungan seluruh pemilik kepentingan pariwisata dan warga masyarakat Sukabumi, upaya lain yang dilaksanakan Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Sukabumi yaitu :

- Melaksanakan kerja sama pariwisata dengan Kabupaten/Kota lain untuk meningkatkan kunjungan wisatawan
- Melakukan pameran di dalam dan luar daerah untuk mempromosikan unggulan potensi pariwisata yang ada di Sukabumi
- Meningkatkan jalinan kerja sama dengan instansi terkait dalam penataan infrastruktur untuk mendukung daya tarik wisata yang ada di Sukabumi.

Jika dilihat melalui jalur masuknya wisatawan, Sukabumi berada pada urutan ketiga setelah Jakarta. Fasilitas transportasi menjadi salah satu faktor pendukung pertumbuhan sektor pariwisata. Sukabumi setiap tahunnya menjadi tujuan destinasi wisata dari wisatawan local maupun wisatawan dunia. Keadaan ini harus dapat dimanfaatkan dengan baik oleh Pemerintah Sukabumi guna meningkatkan sektor pariwisata di Sukabumi. Sarana transportasi dan akses masuk yang berada di Sukabumi merupakan asset utama yang dapat dimanfaatkan untuk mengembangkan sektor pariwisata.

Sukabumi memiliki beberapa permasalahan pokok dalam hal pariwisata, diantaranya yaitu ; (1) citra Sukabumi sebagai destinasi wisata internasional belum terbentuk, (2) Sukabumi belum mempunyai kawasan “*tourist center*” , (3) infrastruktur kota belum mendukung kepariwisataan, (4) ketersediaan paket wisata masih terbatas, dan (5) publikasi dan promosi yang masih sangat terbatas. Permasalahan-permasalahan kepariwisataan yang masih dimiliki oleh Sukabumi ini

menjadi “pekerjaan rumah” tersendiri bagi Pemerintah Daerah Sukabumi, khususnya Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Sukabumi.

Selaras dengan visi pariwisata secara nasional, Sukabumi memiliki visi untuk menjadikan Sukabumi sebagai destinasi pariwisata yang bertaraf internasional. Dalam hal pengembangan pariwisata Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Sukabumi memiliki beberapa program andalan diantaranya yaitu, promosi pariwisata Sukabumi di dalam dan luar negeri, adanya festival Geopark yang baru-baru ini dilaksanakan.

Terdapat berbagai hal yang dapat dilakukan untuk mendukung usaha perbaikan kinerja. Salah satu bentuk upaya yang dilakukan oleh Pemerintah Sukabumi adalah dengan melakukan penggabungan beberapa SKPD yang dianggap memiliki fungsi dan tanggung jawab yang tumpang tindih dengan SKPD lainnya dan juga terdapat beberapa urusan yang dapat digabungkan menjadi satu, Dinas Pariwisata dan Dinas Kebudayaan merupakan satu diantara yang lain.

Perampungan struktur organisasi yang dilakukan oleh pemerintah Sukabumi tidak hanya dimaksudkan untuk memaksimalkan fungsi dan kinerja dari SKPD, namun juga dengan tujuan untuk efisiensi jabatan dan anggaran.

Selain permasalahan pokok dalam bidang pariwisata dan kebudayaan yang harus segera dibenahi, permasalahan penyesuaian akan penggabungan menjadi pekerjaan rumah tersendiri bagi Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Sukabumi. Seperti yang diutarakan oleh salah seorang staff Penelitian Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Sukabumi bahwa terdapat perbedaan kultur dan budaya kerja antara karyawan Dinas Pariwisata dan Dinas Kebudayaan.

Keadaan ini berkaitan dengan pola kerja yang berbeda, dimana karyawan Dinas Pariwisata yang cenderung bekerja sesuai dengan jam kerja dan berbusana rapi sementara karyawan Dinas Kebudayaan yang terbiasa melakukan pekerjaan administrasi di siang hari dan mengurus pagelaran budaya pada malam hari. Pihak eksternal yang dihadapi pun berbeda, di satu sisi Dinas Pariwisata yang berhubungan dengan pelaku bisnis dengan hubungan yang cenderung formal, sementara Dinas Kebudayaan yang banyak berhubungan dengan para seniman dan pelaku budaya cenderung lebih informal dan mengandalkan model kekeluargaan dalam hal menjalankan pembinaan dan koordinasi. Perbedaan-perbedaan mendasar ini lah yang apabila tidak diatasi dengan baik dan cepat dapat menimbulkan kesenjangan yang pada akhirnya dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan secara keseluruhan.

Dengan adanya permasalahan dari penggabungan SKPD yang dilakukan oleh Pemerintah, maka peran pemimpin disini sangat dibutuhkan untuk melakukan beberapa kegiatan yang bisa memperkenalkan budaya baru kepada seluruh karyawannya. Sehingga, karyawan dapat menyesuaikan diri terhadap budaya organisasi yang baru. Kegiatan tersebut meliputi, diadakannya sosialisasi terhadap para karyawan mengenai budaya organisasi baru yang ada pada Dinas Pariwisata dan Kebudayaan tersebut. Sehingga para karyawan mampu beradaptasi dengan budaya organisasi baru setelah adanya penggabungan SKPD.

Setelah diadakannya sosialisasi tersebut, pemimpin kemudian melakukan evaluasi apakah hasil dari sosialisasi tersebut sudah bisa diterapkan dan dipahami dengan baik oleh seluruh karyawannya.

Dengan adanya evaluasi tersebut Dinas Pariwisata dan Kebudayaan memberikan reward dan juga punishment sebagai bentuk motivasi para karyawan agar dapat meningkatkan kinerjanya sehingga tujuan organisasi dapat tercapai.

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui bagaimanakah peranan kepemimpinan dan budaya organisasi kepada kinerja karyawan saat ini setelah dilakukan penggabungan SKPD dengan Dinas Pariwisata menjadi Dinas Pariwisata dan Kebudayaan. Sesuai dengan tuntutan perkembangan yang ada Dinas Pariwisata dan Kebudayaan diharapkan dapat mengidentifikasi masalah keorganisasian yang mencakup budaya organisasi dan kinerja karyawan.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan uraian dari latar belakang penelitian diatas, maka penulis mengidentifikasi masalah sebagai berikut :

1. Rendahnya kinerja karyawan sehingga berakibat pada terhambatnya fungsi-fungsi manajemen dalam Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Sukabumi yang pada akhirnya menjadikan sulit tercapainya tujuan yang telah ditetapkan.
2. Kurangnya peran pemimpin dalam melakukan sosialisasi setelah dilakukannya penggabungan SKPD terhadap para karyawan sehingga karyawan kurang mampu beradaptasi dengan kebudayaan baru.
3. Munculnya budaya baru yang menjadikan karyawan harus mulai memahami dan beradaptasi kembali terhadap peraturan-peraturan yang ada. Hal ini mengakibatkan kinerja karyawan masih tergolong rendah.

C. Rumusan Masalah

Berdasarkan teori-teori yang ada, hasil penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti sebelumnya yang terkait dengan topik penelitian ini, dan dikaitkan dengan keadaan pada Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Sukabumi, maka dirumuskan permasalahan sebagai berikut :

1. Apakah budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Sukabumi ?
2. Apakah kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Sukabumi ?
3. Apakah budaya organisasi dan kepemimpinan secara bersama-sama mempengaruhi kinerja karyawan Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Sukabumi?

D. Tujuan Penelitian

Berdasarkan pada uraian latar belakang dan perumusan masalah, maka tujuan yang hendak dicapai dalam penelitian ini adalah untuk :

1. Mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Sukabumi.
2. Mengetahui pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Sukabumi.
3. Mengetahui pengaruh budaya organisasi dan kepemimpinan secara bersama – sama terhadap kinerja karyawan Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Sukabumi.

E. Kegunaan Penelitian

Adapun kegunaan penelitian ini adalah :

1. Bagi Peneliti :

- a.** Memberikan kontribusi terhadap pengembangan ilmu pengetahuan yaitu memperkuat teori-teori tentang budaya organisasi, kepemimpinan dan kinerja karyawan.
- b.** Sebagai sarana belajar untuk menerapkan ilmu yang diperoleh selama kuliah, dalam kehidupan nyata di masyarakat dan dalam kehidupan di dunia pekerjaan.

2. Bagi Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Sukabumi :

- a.** Memberikan kontribusi kepada Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Sukabumi dalam rangka meningkatkan peranan budaya organisasi dan kepemimpinan untuk meningkatkan kinerja karyawan yang lebih baik.
- b.** Bermanfaat nantinya dalam pengelolaan Sumber Daya Manusia (SDM) beserta segala kebijakan yang berkaitan langsung dengan dimensi-dimensi sumber daya manusia secara langsung.

F. Kerangka Pemikiran

1. Hubungan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan

Suatu organisasi biasanya dibentuk untuk mencapai suatu tujuan tertentu melalui kinerja segenap karyawan yang ada di dalam organisasi. Namun, kinerja

karyawan sangat ditentukan oleh kondisi lingkungan internal maupun eksternal organisasi, termasuk budaya organisasi. Karenanya, kemampuan menciptakan suatu organisasi dengan budaya yang mampu mendorong kinerja dalam suatu kebutuhan. Suatu studi yang pernah dilakukan menunjukkan bahwa suatu organisasi yang melakukan perubahan budaya organisasinya mampu meningkatkan kinerjanya sangat signifikan dibanding dengan organisasi yang tidak melakukan perubahan organisasi. Namun, tidak semua perubahan budaya memberikan apabila tidak dilakukan dengan baik.

Budaya organisasi yang kuat akan memicu karyawan untuk berfikir, berperilaku dan bersikap sesuai dengan nilai-nilai organisasi. Kesesuaian antara budaya organisasi dengan anggota organisasi yang mendukungnya akan mendorong karyawan untuk meningkatkan kinerja menjadi lebih baik. Oleh karena itu budaya organisasi yang kuat diperlukan oleh setiap organisasi agar dapat meningkatkan kinerja karyawannya yang secara langsung akan berpengaruh meningkatkan kinerja organisasi secara keseluruhan.

Dari uraian tersebut diajukan hipotesis sebagai berikut :

H₀ = Budaya organisasi berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan

2. Hubungan Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan

Dalam hubungan antara kepemimpinan dan kinerja karyawan dari hasil penelitian McNeesse-Smith (1996) bahwa ada korelasi positif antara kepemimpinan terhadap peningkatan kinerja. Hasil penelitian tersebut didukung oleh penelitian terdahulu oleh Bass dan Avolio(1993).

3. Hubungan Budaya Organisasi dan Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan

Budaya organisais tidak dapat dipisahkan dengan kepemimpinan dalam organisasi karena budaya organisasi tumbuh dan berkembang bersama pendiri dan pemimpin organisasi yang kuat. Kemajuan organisasi sangat tergantung pada kemampuan pemimpin. Namun, pemimpin dapat bertindak dengan benar dalam mengelola organisasi, namun juga tidak luput dari kemungkinan berbuat salah.

Peranan pimpinan sangat menentukan apabila diperlukan perubahan budaya organisasi, terlebih lagi dalam perkembangan global dimana terjadi interaksi antarbudaya. Karenanya pemimpin juga dituntut menjadi pembelajar budaya organisasi, memiliki kemampuan mengelola budaya organisasi sesuai dengan tingkat pertumbuhan organisasi dan strategi yang dikembangkan dalam mencapai tujuan organisasi.

Schein (1991) memaparkan bahwa melihat kepemimpinan suatu organisasi itu sama dengan melihat budaya yang ada di dalam organisasi tersebut, perumpamaannya bagaikan dua sisi mata uang yang memiliki nilai yang sama.

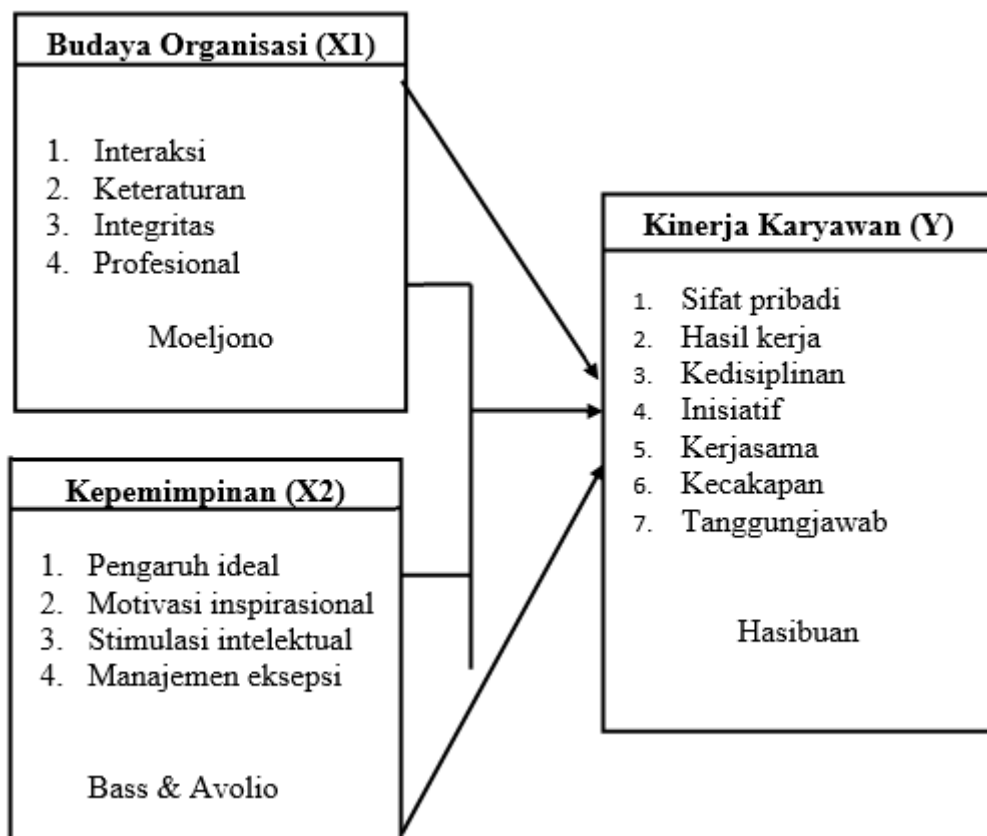
Dalam hal ini terdapat dua konsep berbalik, yaitu ;

- a) Budaya diciptakan oleh pemimpin-pemimpinnya,
- b) Pemimpin-pemimpin diciptakan oleh budaya.

Seorang pemimpin memiliki peranan menentukan program kegiatan yang didasarkan pada asumsi dasar organisasi. Bila perilaku bawahan sesuai dengan program yang telah digariskan oleh pimpinan maka nilai yang diperolehnya adalah

tinggi dan sebaliknya bila perilaku individu dalam organisasi jauh dari yang melibatkan pemimpin, bawahan dan keadaan sekitar, budaya organisasi berperan sebagai penyaring melalui kepemimpinan yang mempengaruhi kinerja.

Berdasarkan kerangka pemikiran dan di perkuat oleh beberapa penelitian yang telah dilakukan oleh beberapa penelitian sebelumnya mengenai budaya organisasi dan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan maka untuk dapat mempermudah didalam pemahaman mengenai permasalahan yang akan diteliti, peneliti menyajikan kerangka teoritis dalam bentuk gambar sebagai berikut.



Sumber : Data Oleh Peneliti (2018)

Gambar 1. 1

Kerangka Pemikiran

G. Penelitian Terdahulu

Tabel 1. 1
Penelitian Terdahulu

No	Sumber	Judul	Metode	Hasil
1	Rusdan Arif Fakultas Ekonomi Universitas Diponegoro – Semarang 2010	Pengaruh Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi: PT Bank Mega cabang Semarang)	Analisis Regresi Berganda	Faktor yang paling mempengaruhi kinerja karyawan adalah kepemimpinan
2	Hasbi Shiddiq Fauzan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Islam Negeri Sunan Gunung Djati Bandung 2013	Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Sosial Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Garut.	Survei Deskriptif, Analisis Regresi Berganda	Tidak terdapat pengaruh antara budaya organisasi terhadap kinerja pegawai
3	Sudarmadi Pasca Sarjana Universitas Diponegoro – 2017	Analisis Pengaruh Budaya Organisasi dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan (Studi Empiris: Karyawan Administratif Universitas Semarang).	Menggunakan alat analisis SEM	Budaya organisasi dan kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja, gaya kepemimpinan berpengaru positif terhadap budaya organisasi, gaya

No	Sumber	Judul	Metode	Hasil
				kepemimpinan dan kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan
4	Ida Ayu Brahmasari dan Agus Suprayetno Pasca Sarjana Universitas 17 Agustus Surabaya – 2008	Pengaruh Motivasi Kerja, Kepemimpinan, dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan serta Dampaknya pada Kinerja Perusahaan (Studi Kasus: PT Pei Hai Internasional Wiratama Indonesia).	Analisis data menggunakan SOSS Versi 13.0 dan AMOS Versi 4.0	Motivasi kerja tidak dapat terkait langsung dengan kiinerja perusahaan jikat tidak dihubungkan dengan variable kepuasan kerja karyawan. Dan kepemimpinan berpengaruh negative terhadap kepuasan kerja karyawan
5	Kurniasih Panti Rahayu Universitas Indonesia – 2010	Pengaruh Budaya Kerja dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai di Lingkungan Mahkamah Agung Konstitusi.	Analisis korelasi (<i>correlation analysis</i>) dan analisis regresi	Budaya kerja dan kepemimpinan memiliki pengaruh yang positif terhadap kinerja pegawai
6	Retno Yuni Astuti Universitas Indonesia – 2008	Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Petugas (Studi Kasus:	Uji instrument, regresi linier berganda	Budaya organisasi mempengaruhi kinerja petugas secara positif dan signifikan,

No	Sumber	Judul	Metode	Hasil
		Rumah Tahanan Negara kelas 1 Jakarta Pusat).		namun gaya kepemimpinan mempunyai pengaruh yang paling besar dalam mempengaruhi kinerja petugas
7	Rachmad Muda Lubis Universitas Indonesia – 2008	Analisis Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kinerja dan Kinerja Karyawan pada PT LG Elektronik Indonesia.	Analisis model menggunakan SEM dengan bantuan LISREL 8.46	Ada pengaruh signifikan dan positif dari budaya organisasi terhadap kinerja karyawan, ada pengaruh signifikan dan positif dari kinerja karyawan terhadap kepuasan kerja karyawan
8	Nuraina Bandarsyah Universitas Indonesia	Pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Pemeriksa Merk di Direktorat Jenderal Hak Kekayaan Intelektual DEPKUMHAM RI	Penelitian menggunakan <i>Statistic Pearson Product Moment Correlation</i> (r)	Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara budaya organisasi dan motivasi terhadap kinerja
9	Ihsan Arrasyid Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Islam Negeri	Pengaruh Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja	Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif yakni menggunakan penelitian	Budaya organisasi dan komitmen organisasi mempengaruhi kinerja pegawai baik

No	Sumber	Judul	Metode	Hasil
	Sunan Gunung Djati Bandung - 2015	Pegawai di Yayasan Manbaul Huda Kota Bandung	eksplanatory yang bersifat asosiatif	secara simultan maupun parsial

Sumber : Diolah Oleh Peneliti (2018)

H. Hipotesis Penelitian

Hipotesis 1

Ho: Budaya Organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Sukabumi

Ha: Budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Sukabumi.

Hipotesis 2

Ho: Kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Sukabumi

Ha: Kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Sukabumi

Hipotesis 3

Ho: Budaya organisasi dan kepemimpinan secara simultan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Sukabumi

Ha: Budaya Organisasi dan kepemimpinan secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Sukabumi



uin

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
SUNAN GUNUNG DJATI
BANDUNG