

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Penelitian

Sebuah Instansi mempunyai beberapa komponen pendukung guna menunjang kinerjanya, sehingga mampu mencapai sesuatu yang diinginkannya. Unsur-unsur untuk membantu kinerja sebuah Instansi berupa sumber daya manusia, kondisi finansial dan peralatan. Bagian terpenting dalam sebuah instansi yaitu sumber daya manusia, karena Sumber Daya Manusia dapat menggerakkan dan juga mengembangkan instansi dalam mempertahankan keberlangsungan kegiatan. Selaras yang disampaikan oleh Bantam, Nugraha dan Sa'adah (2016) bahwa perusahaan membutuhkan sumber daya manusia guna mendapatkan hasil yang optimal. Sesuai juga yang disampaikan oleh Astuti dan Heryadi (2023) dengan pengelolaan sumber daya manusia yang terstruktur dan baik, membuat kontribusi kinerja sumber daya manusia lebih efektif, hal ini memudahkan instansi untuk mencapai tujuannya. Faktor internal memiliki peran yang sangat penting pada sebuah organisasi, program kerja dan tujuan organisasi suatu perusahaan dapat terlaksana dengan lancar dan lebih cepat apabila sumber daya manusia dikelola secara efisien dan bertahap.

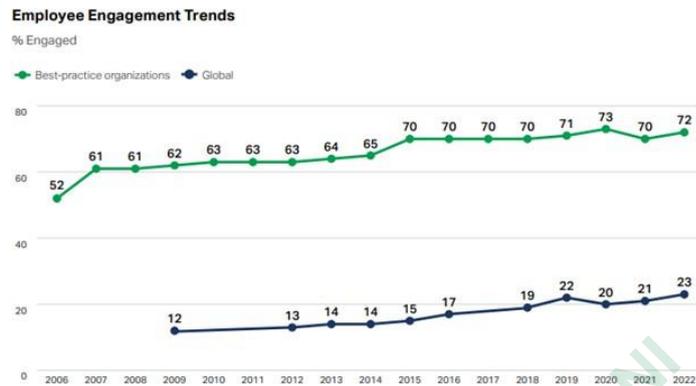
Perusahaan tidak akan dapat melaksanakan kegiatan yang ada pada organisasi tanpa adanya dukungan dari SDM yang kompeten serta memiliki pandangan yang searah terhadap visi-misi perusahaan. Perusahaan harus bisa mengelola sumber daya manusia agar kegiatan usahanya tetap berjalan. Ketertarikan karyawan (*employee engagement*) menjadi salah satu cara pengelolaan SDM yang penting. Salah satu contoh instansi yang mampu mengelola sumber daya manusia secara terstruktur dan baik yaitu Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Daerah Istimewa Yogyakarta (BAKESBANGPOL).

Bakesbangpol merupakan direktoriat jenderal yang ada di bawah Kementerian Dalam Negeri Republik Indonesia. Badan Kesatuan Bangsa dan Politik memegang peran penting dalam mengkoordinasikan dan mengawasi kegiatan yang berkaitan dengan kesatuan bangsa, politik, perlindungan masyarakat dan sebuah lembaga yang bertanggung jawab dalam menjaga keutuhan, persatuan, dan kesatuan bangsa Indonesia. Berdasarkan wawancara yang dilaksanakan pada tanggal 6 Maret 2024, yang dilakukan dengan salah satu *staff* sekretariat dan *staff* bagian umum, menjelaskan bahwa Bakesbangpol memiliki permasalahan pada kebanyakan pegawai pada *employee engagement*. Permasalahan *employee engagement* yang di temui sejauh ini di Bakesbangpol seperti fasilitas gedung yang dirasa kurang memadai, dan juga kurangnya loyalitas pada pegawai, dan juga komitmen atau disiplin pada setiap pegawai Bakesbangpol.

Permasalahan fasilitas pada gedung instansi di Badan Kesatuan Bangsa dan Politik yaitu penataan pada lingkungan instansi yang kurang nyaman dan juga bangunan instansi yang kurang luas, hal ini membuat ruangan kerja setiap bagian terasa sempit. Hal tersebut menimbulkan permasalahan pada loyalitas pegawai, seperti beberapa pegawai yang merasa jenuh terhadap pekerjaan dan beberapa pegawai yang tidak terlibat sepenuhnya dalam kegiatan kerja, sehingga terjadilah penurunan kinerja dan juga produktivitas pada pegawai BAKESBANGPOL.

Beberapa tahun terakhir, terdapat peningkatan diskusi dan juga pengukuran keterlibatan karyawan. Keterlibatan karyawan dianggap berkembang dalam suatu perusahaan ketika para pekerjanya memiliki keterikatan emosional terhadapnya. Kruse (2012) mengatakan *employee engagement* yang tinggi dalam suatu perusahaan dapat diamati dari sikap kerja karyawan dimana anggota perusahaan bekerja tidak untuk gaji semata ataupun untuk jabatan tertentu, tetapi kinerja yang didasari pada ketercapaian tujuan dari suatu organisasi atau perusahaan.

Keterlibatan antar karyawan mempunyai dampak yang signifikan terhadap bisnis. Keterlibatan karyawan menurut Kahn (1990) adalah komponen kegiatan motivasi karyawan yang dimaksudkan untuk menginspirasi pekerja agar bekerja keras dan mencapai tujuan atau sasaran organisasi. Selain itu, menurut Gallup (2023) hanya 23% pekerja yang terlibat dengan bisnis dan pekerjaan mereka. Gambar 1 menunjukkan tingkat *employee engagement* pada tahun 2023.



Gambar 1.1 Tingkat *employee engagement* 2023
Sumber: Gallup (2023)

Gallup (2023) menunjukkan laporan *global workplace* pada tahun 2023 dalam Gambar 2 dibawah ini, Seperti yang dapat dilihat dari peringkat keterlibatan karyawan regional, hanya 26% karyawan di Asia Tenggara yang terlibat. Sebagai bagian dari Asia Tenggara, Indonesia menunjukkan rendahnya tingkat keterlibatan karyawan.

Regional Ranking	% Engaged
1 South Asia	33 +7
2 United States and Canada	31 -2
3 Latin America and the Caribbean	31 +8
4 Post-Soviet Eurasia	27 +6
5 Southeast Asia	26 +2
6 Australia and New Zealand	23 +6
7 Sub-Saharan Africa	20 0
8 East Asia	17 0
9 Middle East and North Africa	15 0
10 Europe	13 0

Gambar 1.2 *Regional ranking employee engagement*
Sumber: Gallup (2023)

Pekerja dengan *engagement* tinggi biasanya bekerja lebih baik

karena mereka merasa nyaman dengan pekerjaannya dan tidak menganggapnya sebagai beban; sebagai hasilnya, mereka akan memfokuskan upaya mereka pada tugas-tugas yang memajukan tujuan organisasi. Menurut Federman (2009), ada sembilan faktor yang mempengaruhi *employee engagement* dalam suatu perusahaan di pengaruhi oleh 9 hal yaitu : Kebudayaan (*culture*), indikator keberhasilan (*success indicators*), memahami prioritas (*priority settings*), komunikasi (*communication*), inovasi (*inovation*), penguasaan bakat (*talent enhancement*), peningkatan bakat, insentif dan pengakuan (*incentives and acknowledgement*), dan pelanggaran (*cusomer-centered*). Berdasarkan karakteristik yang telah dijabarkan di atas, budaya (*culture*) organisasi menjadi salah satu hal yang menyebabkan rendahnya *employe engagement* dalam organisasi

Menurut Handayani (2019) budaya organisasi merupakan aturan atas bersikap yang telah disepakati guna sebagai acuan perilaku individu dalam suatu organisasi. Oleh karena itu budaya organisasi penting dalam membuat strategi dan taktik untuk menyusun visi-misi berguna untuk mencapai tujuan organisasi. Maka dari itu, performa kinerja karyawan atau pegawai di pengaruhi oleh budaya organisasi baik secara langsung maupun tidak langsung.

Schein (Pabandu, 2010) mengatakan tingkat produktivitas satu perusahaan diciptakan oleh asumsi dan pemikiran dasar dari budaya organisasi suatu perusahaan tersebut. Berdirinya suatu organisasi penting

untuk memiliki budaya organisasi yang baik, pengaruh yang kuat terhadap struktur dan juga fungsi dalam organisasi dapat diciptakan dengan adanya budaya organisasi yang luas. Selain hal tersebut, terdapat hal yang harus diperhatikan yaitu sudah baik atau belumnya suatu budaya organisasi yang tercipta dalam instansi. Kesimpulannya, jika budaya organisasi tidak diperhatikan dengan baik maka dapat mempengaruhi keterlibatan pegawai pada kegiatan yang ada dalam organisasi.

Lingkungan yang menumbuhkan disiplin, dedikasi yang kuat, dan kepuasan kerja di antara seluruh karyawan dikenal sebagai budaya organisasi yang positif. Prinsip budaya organisasi yang positif juga menjamin kesetaraan, keterbukaan, dan kolaborasi antar anggota tim. Budaya organisasi yang baik itu yang bisa ditaati oleh semua anggota yang berada didalam sebuah organisasi. Budaya yang positif akan menciptakan pegawai yang mengerjakan pekerjaan secara sukarela dan sungguh-sungguh agar tujuan instansi tercapai. Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Daerah Istimewa Yogyakarta menerapkan juga budaya organisasi yang positif, dengan adanya budaya organisasi yang positif pada lingkup instansi Bakesbangpol akan mendukung tugas-tugas yang dijalankan agar tujuan instansi tercapai.

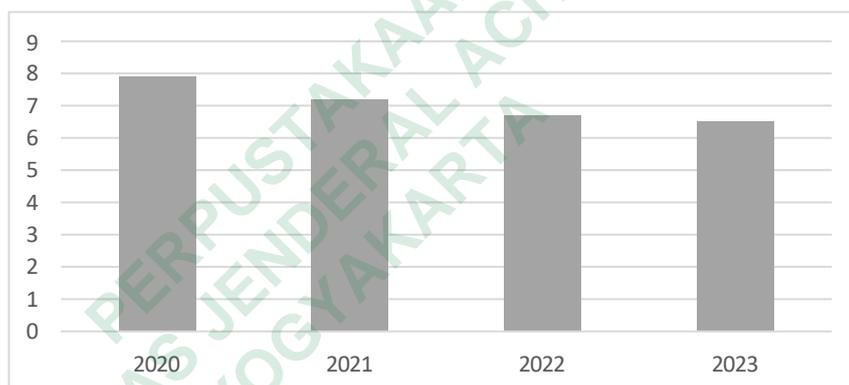
Dekonsentrasi dan tugas pembantuan dari Gubernur juga merupakan tugas dari Kesbangpol. Budaya pemerintahan SATRIYA merupakan nilai budaya instansi yang dijalankan oleh Bakesbangpol. Nilai budaya tersebut telah diatur dengan peraturan Gubernur DIY Nomor 72 Tahun 2008. Arti

aslinya, SATRIYA dipahami mewakili seorang kesatria. Menjunjung tinggi ajaran moral sawiji, greget, sengguh, dan ora mingkuh yang berarti konsentrasi, semangat, percaya diri, rendah hati, dan tanggung jawab adalah sikap orang yang kesatria. Golong gilig memiliki makna semangat persatuan antara manusia dengan Tuhannya dan sesama manusia adalah semangat tersebut. Kinerja seorang petugas dalam menjalankan tugasnya harus dimotivasi oleh sifat atau kepribadian ini. Pengertian kedua, SATRIYA merupakan akronim dari 3 istilah : ahli-profesional, inovatif, percaya diri, mau mengabdikan, rukun, berakal mulia, patut diteladani, dan percaya diri. Kerjasama personel Badan Kesbangpol sangat menentukan keberhasilan dan kemajuannya, sehingga diperlukan sumber daya manusia yang berkualitas. Namun hal ini lebih dari sekedar keterampilan dan kualitas; itu juga membutuhkan sumber daya manusia yang memadai.

Bakesbangpol memiliki permasalahan pada *employee engagement*, maka dampak yang diterima yaitu penurunan produktivitas kerja pada setiap pegawai, sesuai dengan hasil wawancara yang telah dilaksanakan bahwa Bakespol memiliki permasalahan pada kebanyakan pegawai pada budaya organisasi yang muncul yaitu sulitnya menyelaraskan setiap pegawai, karena pegawai lebih mementingkan urusan individunya, dan banyak pegawai yang tidak menerima masukan dari pegawai lain, hal tersebut akan memicu timbulnya lingkungan kerja yang kurang kondusif.

Hasil observasi pada hari yang sama kepada pegawai di Bakesbangpol peneliti melihat Bakesbangpol memiliki kegiatan wajib yaitu

apel pagi sebelum bekerja, namun pada kenyataannya terdapat fenomena dimana karyawan yang tidak mengikuti kegiatan tersebut lebih banyak dari pada yang mengikuti apel. Observasi terakhir peneliti lakukan pada pegawai bakesbangpol tanggal 6 Maret 2024. Kesimpulannya terdapat beberapa karyawan yang datang terlambat dari jam masuk kerja yang telah menjadi peraturan kantor. Hal ini diperkuat dengan adanya rekap data kehadiran pegawai yang datang tepat waktu dan juga pulang dengan tepat waktu selama 4 tahun terakhir.



Gambar 1.3 rekap data kehadiran yang datang dan pulang dengan tepat waktu Sumber: Sekretariat Bakespol DIY

Dari grafik di atas dapat disimpulkan terdapat banyak penurunan di setiap tahunnya pada pegawai yang belum datang pada pukul 07.00 WIB, dan juga banyak pegawai yang pulang sebelum pukul 16.00 WIB. Namun ternyata, berdasarkan hasil wawancara tersebut ditemukannya sebuah permasalahan, meskipun Bakesbangpol memiliki budaya organisasi yang dianut tetapi tidak semua pegawai menjalankan budaya organisasi yang telah ditetapkan, ada sebagian pegawai yang tidak menjalankan budaya

tersebut.

Berdasarkan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Octaviani dan Fakhri (2016), menghasilkan bahwa terdapat hubungan antara budaya organisasi dan *employee engagement* di FEB dan FKB Universitas Telkom. Data dan informasi tersebut, merupakan alasan peneliti tertarik untuk melakukan penelitian tentang Hubungan *Employee Engagement* Terhadap Budaya Organisasi Pada Pegawai Di Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Daerah Istimewa Yogyakarta.

B. Tujuan Penelitian

Mengetahui adanya hubungan Budaya Organisasi Terhadap *Employee Engagement* Pada Pegawai Di Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Daerah Istimewa Yogyakarta.

C. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Memberikan kontribusi dalam pengembangan ilmu psikologi terkhusus bagi perilaku organisasi dalam kaitannya dengan budaya organisasi dan *employee engagement*.

2. Manfaat Praktis

a. Manfaat Bagi Peneliti

- 1) Mampu memberikan kesempatan peneliti untuk menambah wawasan serta melatih peneliti untuk dapat menerapkan ilmu yang diterima selama perkuliahan sesuai dengan kondisi lapangan.

- 2) Melatih peneliti untuk dapat berpikir kritis dalam mengidentifikasi permasalahan terkait tingkat keberpengaruhan budaya organisasi terhadap *employee engagement* pada pegawai Bakesbangpol DIY.

b. Manfaat Bagi Badan Kesatuan Bangsa dan Politik DIY

- 1) Hasil dari penelitian ini dapat membantu dalam mengidentifikasi permasalahan pada budaya organisasi dan *employee engagement* pegawai di dalam instansi.
- 2) Hasil dari penelitian ini dapat membantu dalam memahami bahwa kontribusi pegawai berdampak positif bagi instansi.

c. Manfaat Bagi Penelitian Selanjutnya

Memberikan kontribusi atas pengetahuan tambahan bagi penelitian berikutnya yang memiliki ketertarikan pada variabel budaya organisasi dan *employee engagement* terutama dalam lingkup pemerintahan daerah merupakan harapan dari penelitian untuk peneliti selanjutnya

D. Keaslian Penelitian

Keaslian penelitian ini mengacu pada beberapa penelitian sebelumnya, terdapat perbedaan variabel penelitian, kriterian subjek, jumlah dan juga metode analisis yang digunakan. Penelitian yang akan dilakukan oleh penulis adalah Pengaruh *Employee Engagement* Terhadap Budaya Organisasi Pada Pegawai Di Badan Kesatuan

Bangsa dan Politik DIY.

1. Penelitian yang dilakukan oleh Muis et al (2018) dengan judul *Pengaruh Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan*. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh secara parsial dan simultan budaya organisasi dan komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai. Populasi adalah jumlah keseluruhan dari objek penelitian. Adapun populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai yang ada pada PT Pegadaian (Persero) Kanwil I - Medan, yang berjumlah 60 orang. Karena sedikitnya jumlah pegawai pada perusahaan, maka penelitian ini tidak menggunakan penarikan sampel. Sehingga sampel dalam penelitian ini adalah seluruh jumlah pegawai pada PT Pegadaian (Persero) Kanwil I - Medan, yang berjumlah 60 orang. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah daftar pertanyaan (*questioner*), studi dokumentasi dan wawancara (*interview*). Sedangkan teknik analisis data yang digunakan adalah regresi linier berganda, uji asumsi klasik, uji t, dan uji F dan koefisien determinan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial ada pengaruh positif dan signifikan budaya organisasi terhadap kinerja, ada pengaruh positif dan signifikan komitmen organisasi terhadap kinerja, dan secara simultan ada pengaruh positif dan signifikan budaya organisasi dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan.
2. Penelitian yang dilakukan oleh Hadayani (2019) dengan judul *Peran*

Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. Penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi peran budaya organisasi terhadap kinerja karyawan yang ada didalam suatu organisasi perusahaan, serta menemukan solusi pemecahan permasalahan organisasi. Penelitian terhadap peran budaya organisasi dimulai dari mengidentifikasi persepsi karyawan mengenai budaya organisasi, kemudian mengidentifikasi peran budaya organisasi, serta mengidentifikasi nilai-nilai budaya organisasi. Sehingga budaya organisasi menunjukkan kepribadian dari organisasi itu sendiri. Penelitian ini menyimpulkan bahwa Budaya organisasi mempunyai kekuatan untuk menggiring anggota ke arah pencapaian tujuan organisasi dan berpengaruh terhadap individu dan kinerjanya, bahkan terhadap lingkungan kerja,. Kemudian pada tataran implementasi, budaya organisasi akan diwujudkan dalam bentuk perilaku individu masing-masing anggota organisasi dalam pembelajaran mengatasi persoalan yang dihadapi. Sehingga budaya organisasi baik secara langsung maupun tidak langsung akan sangat berperan dan berpengaruh terhadap kinerja karyawan

3. Penelitian yang dilakukan oleh Fatimah Riswati (2019) yang berjudul *Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Employee Engagement Pada Cv. Perjuangan Steel Surabaya.* Penelitian ini bertujuan untuk menemukan dan menganalisis pengaruh kepemimpinan, lingkungan kerja, kompensasi dan kinerja karyawan melalui *employee engagement* sebagai

variabel intervening. Metode penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dan menganalisisnya dengan analisis jalur (*path analysis*). Penelitian yang dilakukan CV Perjuangan Steel Surabaya menemukan faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, yaitu kepemimpinan, lingkungan kerja, kompensasi serta *employee engagement* yang merupakan variabel intervening dalam penelitian ini. Hasil yang diperoleh dari penelitian ini adalah variabel kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan di CV Perjuangan Steel, baik secara langsung maupun pengaruh tidak langsung. Variabel lingkungan kerja dan kompensasi mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan, baik pengaruh langsung maupun pengaruh tidak langsung melalui *employee engagement*.

4. Penelitian yang dilakukan oleh Yulianti et al (2018) yang berjudul *Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Komunikasi Internal Terhadap Employee Engagement*. Latar belakang penelitian ini adalah tingginya *turnover* karyawan yang diindikasikan manajemen belum fokus terhadap *employee engagement*. Hal tersebut ditandai dengan 49% karyawan not *engaged* (tidak terikat) artinya meskipun karyawan bekerja dengan baik akan tetapi memiliki niat untuk berhenti atau mencari pekerjaan baru dalam waktu dekat, mereka juga merasa kurang termotivasi untuk sukses saat bekerja di perusahaan. Fenomena tersebut harus segera ditangani karena sumber daya manusia menjadi sebuah sumber daya terbaik untuk mencapai keunggulan kompetitif bagi perusahaan untuk dapat bersaing dengan perusahaan yang

bergerak di bidang yang sama. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan transformasional dan komunikasi internal terhadap *employee engagement*. Jenis penelitian yang digunakan deskriptif. Jumlah sampel 85 orang. Teknik analisa yang digunakan adalah regresi linear berganda. Berdasarkan hasil penelitian dapat diketahui bahwa kepemimpinan transformasional dan komunikasi internal secara simultan dan parsial berpengaruh positif terhadap *employee engagement*. Adapun besarnya pengaruh kepemimpinan transformasional dan komunikasi internal terhadap *employee engagement* sebesar 62,25%. Secara parsial, kepemimpinan transformasional mempunyai pengaruh sebesar 86,6%, dan komunikasi internal mempunyai pengaruh 49,2% terhadap *employee engagement*.

5. Penelitian yang dilakukan oleh Ainanur dan Tirtayasa (2018) yang berjudul *Pengaruh Budaya Organisasi, Kompetensi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan*. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Budaya Organisasi, Kompetensi dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pengolahan PKS Sawit Langkat PT. Perkebunan Nusantara IV. Metode penelitian yang dilakukan adalah penelitian eksploratif, dimana variabel diukur dengan skala likert. Metode pengumpulan data dilakukan dengan wawancara (*interview*), dengan daftar pertanyaan (*questionnaire*) dan studi dokumentasi. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan di pengolahan PKS Sawit Langkat PT. Perkebunan Nusantara IV yang berjumlah 67 orang. Penarikan sampel dengan metode sampling jenuh atau lebih dikenal dengan istilah sensus. Dalam penelitian ini jumlah populasi

relatif sedang yaitu sebanyak 67 orang. Pengolahan data menggunakan perangkat lunak SPSS versi 17, dengan analisis deskriptif dan pengujian hipotesis analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: (1) secara parsial variabel budaya organisasi mempengaruhi kinerja karyawan di pengolahan PKS Sawit Langkat PT. Perkebunan Nusantara IV (2) secara parsial variabel kompetensi mempengaruhi kinerja karyawan di pengolahan PKS Sawit Langkat PT. Perkebunan Nusantara IV; (3) secara parsial variabel motivasi mempengaruhi kinerja karyawan di pengolahan PKS Sawit Langkat PT. Perkebunan Nusantara IV; (4) secara simultan terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara variabel budaya organisasi, kompetensi dan motivasi terhadap kinerja karyawan di pengolahan PKS Sawit Langkat PT. Perkebunan Nusantara IV

6. Penelitian yang dilakukan oleh Ellys dan Ie (2020) yang berjudul *Pengaruh kepuasan kerja dan budaya organisasi terhadap komitmen organisasi karyawan*. Tujuan utama penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja dan budaya organisasi terhadap komitmen organisasi karyawan. Sampel penelitian ini adalah 50 orang responden, yang merupakan para karyawan pada posisi non manajerial. Sampling yang dilakukan adalah *non-probability* sampling dengan *purposive sampling*. Metode analisis data yang digunakan oleh para peneliti adalah PLS-SEM dengan metode *bootstrapping*. Hasil-hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi dan budaya organisasi berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi.

1. Keaslian Topik

Variabel pada penelitian terdahulu berbeda dengan peneliti, seperti Penelitian yang dilakukan oleh Muis (2018) dan juga Handayani (2019) mengambil topik kinerja karyawan. Dalam penelitian ini menggunakan variabel tergantung *employee engagement*.

2. Keaslian Subjek

Pegawai Bakesbangpol Daerah Istimewa Yogyakarta merupakan subjek dalam penelitian ini.

3. Keaslian Teori

Teori Penelitian ini menggunakan teori budaya organisasi yang dikemukakan oleh Deal dan Kennedy (2010), dan teori oleh Schaufeli dan Bakker (2004) tentang *employee engagement*.

4. Keaslian Alat Ukur

Skala budaya organisasi Deal dan Kennedy (2010) yang berjumlah 10 aitem, yang dimodifikasi oleh Mokodompit pada tahun 2016 untuk mengukur budaya organisasi. Skala ini memiliki koefisien reabilitas sebesar 0,862. Selanjutnya variabel *employee engagement* dalam penelitian ini menggunakan skala Schaufeli dan Bakker (2002) yang berjumlah 32 aitem yang dimodifikasi oleh Titien pada tahun 2017. Skala ini memiliki koefisien reabilitas sebesar 0,934. Sebagaimana telah dijelaskan di atas, penelitian ini berbeda dengan penelitian-penelitian terdahulu ditinjau dari subjek penelitian dan

bersifat unik karena mewakili sudut pandang penulis terhadap topik penelitian

PERPUSTAKAAN
UNIVERSITAS JENDERAL ACHMAD YANI
YOGYAKARTA