

**PERANCANGAN PENGEMBANGAN BUDAYA ORGANISASI
DAN PERILAKU UMUM GENERASI Y PADA PT GMF
AEROASIA**

Skripsi

Sebagai Persyaratan Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Teknik



SABRINA HERIZA RANGKUTI

I 0313090

**PROGRAM STUDI TEKNIK INDUSTRI FAKULTAS TEKNIK
UNIVERSITAS SEBELAS MARET
SURAKARTA
2018**

**PERANCANGAN PENGEMBANGAN BUDAYA ORGANISASI
DAN PERILAKU UMUM GENERASI Y PADA PT GMF
AEROASIA**

Skripsi



**SABRINA HERIZA RANGKUTI
I 0313090**

**PROGRAM STUDI TEKNIK INDUSTRI FAKULTAS TEKNIK
UNIVERSITAS SEBELAS MARET
SURAKARTA
2018**

LEMBAR PENGESAHAN
PERANCANGAN PENGEMBANGAN BUDAYA
ORGANISASI DAN PERILAKU UMUM GENERASI Y
PADA PT GMF AEROASIA
SKRIPSI

oleh:


Sabrina Heriza Rangkuti
I 0313090

Telah disidangkan di Program Studi Sarjana Teknik Industri Fakultas Teknik Universitas Sebelas Maret dan diterima guna memenuhi persyaratan untuk mendapat gelar Sarjana Teknik.

Pada Hari : Senin
Tanggal : 19 Februari 2018

Tim Penguji:

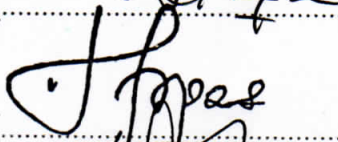
1. Roni Zakaria, S.T., M.T.
NIP 197503042000121006

()

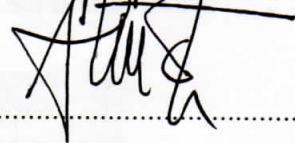
2. Yuniaristanto, S.T., M.T.
NIP. 19750617 200012 1 001

()

3. Dr. Ir. Wahyudi Sutopo, S.T., M.Si., IPM
NIP 197706252003121001

()


4. Taufiq Rochman, S.TP., M.T.
NIP. 197010301998021001

()

Mengesahkan,

09 MAR 2018

Kepala Program Studi Sarjana Teknik Industri
Fakultas Teknik,


Dr. Ir. Wahyudi Sutopo, S.T., M.Si., IPM
NIP. 19770625 200312 1 001

SURAT PERNYATAAN ORISINALITAS KARYA ILMIAH

Saya mahasiswa Program Studi Sarjana Teknik Industri Fakultas Teknik Universitas Sebelas Maret yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Sabrina Heriza Rangkuti

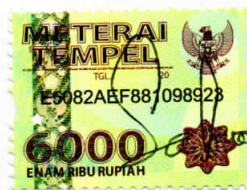
NIM : I0313090

Judul Tugas Akhir : Perancangan Pengembangan Budaya Organisasi dan Perilaku Umum Generasi Y Pada PT GMF Aeroasia

Dengan ini menyatakan bahwa Tugas Akhir atau Skripsi yang saya susun tidak mencontoh atau melakukan plagiat dari karya tulis orang lain. Jika terbukti Tugas Akhir yang saya susun tersebut merupakan hasil plagiat dari karya tulis orang lain, maka Tugas Akhir yang saya susun tersebut dinyatakan batal dan gelar sarjana yang saya peroleh dengan sendirinya dibatalkan atau dicabut.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya dan apabila di kemudian hari terbukti melakukan kebohongan, maka saya sanggup menanggung segala konsekuensinya.

Surakarta, 08 Maret 2018



Sabrina Heriza Rangkuti
NIM. I0313090

SURAT PERNYATAAN PUBLIKASI KARYA ILMIAH

Saya mahasiswa Program Studi Sarjana Teknik Industri Fakultas Teknik Universitas Sebelas Maret yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Sabrina Heriza Rangkuti

NIM : I0313090

Judul Tugas Akhir : Perancangan Pengembangan Budaya Organisasi dan Perilaku Umum Generasi Y Pada PT GMF Aeroasia

Dengan ini menyatakan bahwa Tugas Akhir atau Skripsi yang saya susun sebagai syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Teknik disusun secara bersama-sama dengan Pembimbing I dan Pembimbing II. Bersamaan dengan surat pernyataan ini saya menyatakan bersedia bahwa hasil penelitian Tugas Akhir atau Skripsi yang saya susun digunakan untuk publikasi di *proceeding*, jurnal, atau media penerbit lainnya baik di tingkat nasional maupun internasional sebagaimana mestinya yang merupakan bagian dari publikasi karya ilmiah.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sebenar-benarnya.

Surakarta, 8 Maret 2018



Sabrina Heriza Rangkuti
NIM. I0313090

ABSTRAK

Sabrina Heriza Rangkuti, I0313090, PERANCANGAN PENGEMBANGAN BUDAYA ORGANISASI DAN PERILAKU UMUM GENERASI Y PADA PT GMF AEROASIA Skripsi. Surakarta: Program Studi Teknik Industri Fakultas Teknik, Universitas Sebelas Maret, Februari 2018.

Budaya organisasi merupakan salah satu strategi yang dipertimbangkan perusahaan tersebut dalam meraih visi perusahaan. Budaya organisasi menjadi elemen penting dalam merancang norma, *attitude* dan nilai sosial yang harus diperhatikan suatu organisasi untuk mengatasi permasalahan *deviant workplace behavior* yang dapat menghambat perusahaan dalam mencapai visi perusahaan. PT GMF AeroAsia memiliki sumberdaya sekitar 4.400 karyawan dan 65% karyawannya adalah generasi Y. Di Indonesia, mengenal generasi Y adalah sebuah tantangan tersendiri karena studi tentang generasi ini sangat terbatas atau bahkan dapat dikatakan sangat jarang literatur terkait dengan generasi ini, khususnya untuk mengkaji karakteristik ataupun persepsi dari generasi ini.

Maka tujuan penelitian ini adalah mengetahui karakteristik karyawan generasi Y pada PT GMF AeroAsia dan melihat hubungan karakteristik generasi Y dan budaya organisasi terhadap *deviant workplace behavior*. Penelitian ini menggunakan metode *Structural Equation Modeling* (SEM). Hasil dari penelitian ini adalah beberapa karakteristik generasi Y menurut Murphy (2007) dimiliki oleh karyawan generasi Y pada PT GMF AeroAsia. Hal ini dapat memiliki arti bahwa karyawan generasi Y pada PT GMF AeroAsia belum mengembangkan potensi yang seharusnya dimiliki oleh generasi Y umumnya. Seperti potensi optimis dan *multitasking* yang akan sangat bermanfaat kepada PT GMF AeroAsia namun belum memiliki pengaruh. Selanjutnya diperoleh hasil bahwa *deviant workplace behavior* pada PT GMF AeroAsia tidak dipengaruhi oleh karakteristik karyawan generasi Y pada PT GMF AeroAsia dan budaya organisasi pada PT GMF AeroAsia. Hal ini memiliki arti bahwa penyimpangan yang terjadi tidak disebabkan oleh karakteristik generasi Y dan tidak disebabkan oleh budaya organisasi yang sudah ditetapkan oleh PT GMF AeroAsia.

Kata kunci : Budaya Organisasi, Deviant Workplace Behavior, Generasi Y
xviii + 195 halaman; 19 tabel; 28 gambar; 9 lampiran
Daftar Pustaka : 35 (1998– 2017)

ABSTRACT

Sabrina Heriza Rangkuti, I0313090, DESIGN OF ORGANIZATIONAL CULTURE AND BEHAVIORAL DEVELOPMENT IN GENERATION Y AT PT GMF AEROASIA. Undergraduate Thesis. Surakarta: Industrial Engineering Department, Faculty of Engineering, Sebelas Maret University, February 2018.

Organizational culture is one of strategies that considered by company to reach the vision. Organizational culture become key element in designing norms, attitude and social values that must be concerned by an organization to overcome deviant workplace behavior problem which can hampered company achieving the vision. PT GMF AeroAsia has around 4.400 employees and 65% of them are part of generation Y. In Indonesia, to get know about generation Y is a challenge because the limitation of the research and literature that associated with this generation specially to review their characteristics and perceptions.

The aims of this research is to know characteristic of generation Y employees and see the relation between generation Y characteristic and organizational culture with deviant workplace behavior. This research using Structural Equation Modeling (SEM) Method. The results from this research are some characteristics of generation Y according to Murphy (2007) already exist in Generation Y employees at PT GMF AeroAsia. From the result we can conclude that generation Y employees haven't reach their full potential yet according to traits that generation Y should have in common such as optimistic and multitasking potential. Those traits will be very beneficial to PT GMF AeroAsia even though it yet to be proven to have an influence for the company itself. Furthermore the deviant workplace behavior in PT GMF AeroAsia is not influenced by the characteristic of generation Y employee and organizational culture in PT GMF AeroAsia.

Keywords : Organizational culture; Deviant Workplace Behavior; Y Generation;
xviii + 195 pages; 19 tables; 28 figures; 9 attachments
References : 35 (1998 – 2017)

KATA PENGANTAR

Alhamdulillah, puji syukur penulis panjatkan kehadirat Allah SWT atas limpahan rahmat dan karunia-Nya saya dapat menyusun dan menyelesaikan laporan Tugas Akhir dengan judul “Identifikasi Kesesuaian Budaya Organisasi dan Perilaku Umum Karyawan Generasi Y pada PT GMF AeroAsia”. Laporan ini disusun untuk memenuhi persyaratan memperoleh gelar Sarjana Teknik di Universitas Sebelas Maret Surakarta.

Pada kesempatan ini penulis ingin menyampaikan ucapan terima kasih kepada pihak-pihak yang telah banyak membantu selama pengerjaan laporan tugas akhir ini, yaitu:

1. Allah SWT yang selalu melimpahkan nikmat dan anugerah-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan laporan tugas akhir ini dengan baik.
2. Keluarga saya tercinta dan tersayang, Riza Novel (ibu), Heri Jauhari (ayah), Talitha Heriza Rangkuti (Adik Perempuan) dan Raihano Heriza Rangkuti (Adik Laki-laki) yang selalu mendukung, mendoakan, mengingatkan dan menguatkan saya dalam mencapai segala yang saya cita-citakan.
3. Bapak Dr. Wahyudi Sutopo, S.T., M.Si, selaku Ketua Program Studi Teknik Industri UNS yang telah memberikan bimbingan, bantuan dan dukungan kepada saya sehingga laporan tugas akhir ini segera diselesaikan tepat pada waktunya.
4. Bapak Roni Zakaria S.T., M.T. dan Bapak Yuniaristanto, S.T., M.T. selaku dosen pembimbing saya yang telah memberikan banyak waktu, bimbingan, dan pengetahuan selama penyelesaian tugas akhir ini.
5. Bapak Dr. Wahyudi Sutopo, S.T., M.Si. dan Bapak Taufiq Rochman S.TP., M.T. selaku penguji saya yang telah memberikan masukan dan saran pada penelitian saya.
6. Bapak Wakhid Ahmad Jauhari, S.T., M.T., selaku pembimbing akademik saya yang memahami kemampuan saya dan memberikan saran serta bimbingan untuk kelancaran pengerjaan penelitian ini.

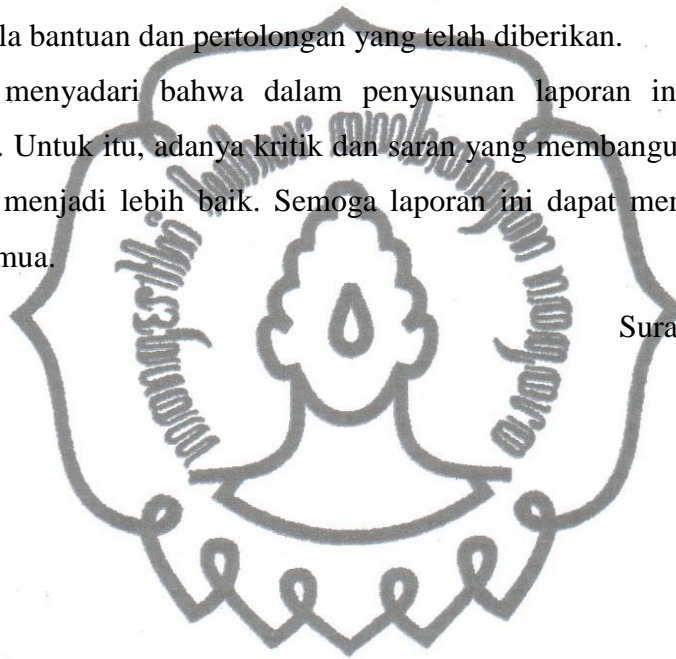
7. Bapak/Ibu Dosen serta staff Teknik Industri UNS yang telah memberikan bantuan, ilmu, cerita, nasihat, dan motivasi, baik selama saya mengikuti proses perkuliahan, maupun pada pengerjaan penelitian ini.
8. Bapak Abdul Hadi, selaku pembimbing saya di PT GMF AeroAsia yang sudah banyak memberikan ilmu dan waktunya untuk skripsi saya.
9. PT GMF AeroAsia, yang sudah memberikan kesempatan luarbiasa untuk penelitian saya.
10. Karyawan PT GMF AeroAsia, terutama ka Sheina, Ka Devi, Ka Dona, Ka Aam, Mba puput dan semua yang sudah membantu saya dalam menyebarkan kuesioner. Semoga segala kebaikan dibalas oleh Allah SWT. Aamiin
11. Sahabat saya, Nia Swastika S.T., Alessandra Lupita S.T. dan Arandhika Putri S.T yang telah memberi dukungan, doa, dan kenangan selama 4 tahun perkuliahan.
12. Sahabat “ABADI” saya, Nurul, Ami, Afi dan Nabila yang sudah bersedia menemani saya mengerjakan penelitian pada detik-detik terakhir.
13. Sahabat “KONCO KENTEL” saya, ka Dandy, ka rama, ka Fachri, ka Edwin, Fauzi, Bilqis, Rahma dan Sujan yang selalu siap sedia menemani dan mendengarkan keluh kesah saya selama 4 tahun di Solo.
14. Sahabat saya, Lana, Jwantoro, Niken, Adrian, Raafi, Luthfi, Ivana, Alief dan teman-teman teknik lainnya yang sudah menyumbangkan segala cerita jenakanya yang membuat saya semangat dalam menjalani studi saya.
15. Sahabat saya, Chitra Husnabilqis S.T. dan Sandi Susanto S.T. yang selalu siap sedia mendengarkan saya mengeluh dan membuat saya ingin cepat pulang.
16. Sahabat saya, Audika, Citra, Mentari dan Citra yang selalu menunggu kepulangan saya ke kampung halaman.
17. Teman satu bimbingan saya , Sakti dan Royan yang sudah dengan ikhlas saya hubungi apabila tidak ada kepastian bimbingan.
18. Teman-teman Teknik Industri UNS angkatan 2013, terima kasih untuk dukungan, semangat, dan bantuan yang diberikan saat penyelesaian tugas akhir ini. Sukses untuk kita semua.

19. Teman-teman Teknik Industri UNS 2014 & 2015, terima kasih untuk dukungan, semangat, dan bantuan yang diberikan saat penyelesaian tugas akhir ini. Sukses untuk kita semua.
20. Teman-teman BEM FT UNS Kabinet Mengabdi dan Kabinet Dedikatif, terima kasih untuk dukungan, semangat, ilmu, pengalaman dan bantuan yang diberikan kepada saya selama diberikan kepercayaan dalam menjalankan amanah. Sukses untuk kita semua.
21. Semua pihak yang tidak dapat saya sebutkan satu persatu, terima kasih atas segala bantuan dan pertolongan yang telah diberikan.

Saya menyadari bahwa dalam penyusunan laporan ini masih terdapat kekurangan. Untuk itu, adanya kritik dan saran yang membangun diperlukan agar laporan ini menjadi lebih baik. Semoga laporan ini dapat memberikan manfaat bagi kita semua.

Surakarta, Maret 2018

Penulis



DAFTAR ISI

ABSTRAK	v
ABSTRACT	vi
KATA PENGANTAR.....	viii
DAFTAR ISI.....	x
DAFTAR TABEL	xiii
DAFTAR GAMBAR	xv

BAB I PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang	I-1
1.2 Perumusan Masalah	I-4
1.3 Tujuan Penelitian	I-4
1.4 Manfaat Penelitian	I-4
1.5 Batasan Masalah	I-5
1.6 Sistematika Penulisan	I-5

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Tinjauan Umum Perusahaan	II-1
2.1.1 Sejarah Perusahaan	II-1
2.1.2 Profil Perusahaan	II-3
2.1.3 Visi dan Misi Perusahaan	II-3
2.1.4 Budaya Organisasi Perusahaan	II-4
2.1.5 Fasilitas Perusahaan	II-7
2.1.6 Produk dan Jasa Perusahaan	II-10
2.1.7 Struktur Organisasi Perusahaan	II-10
2.1.8 Unit <i>Human Capital Management</i> (TH).....	II-11
2.2 Landasan Teori	II-13
2.2.1 Budaya Organisasi	II-13
2.2.2 Generasi	II-15
2.2.3 Perbedaan Antar Generasi	II-17
2.2.4 <i>Deviant Workplace Behavior</i>	II-19
2.2.5 <i>Moral Development</i>	II-22

2.2.6	<i>Structural Equation Modeling (SEM)</i>	II-22
2.2.7	<i>Crosstab</i>	II-23
2.3	Populasi dan Sampel	II-23
2.3.1	Populasi	II-23
2.3.2	Sampel	II-24
2.3.3	Teknik Sampel	II-24
2.3.4	Ukuran Sampel	II-24

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

3.1	Tahap Pendahuluan	III-2
3.1.1	Identifikasi Awal	III-2
3.1.2	Perumusan Masalah	III-2
3.1.3	Penentuan Tujuan dan Manfaat	III-2
3.2	Tahap Pengumpulan dan Pengolahan Data	III-3
3.2.1	Pengumpulan Data Budaya Organisasi pada PT GMF AeroAsia	III-3
3.2.2	Menyusun Desain Kuesioner Berdasarkan Operasional Variabel yang Sudah Ditentukan.....	III-3
3.2.3	Menyusun Desain Kuesioner Berdasarkan Teori <i>Moral Development</i>	III-18
3.2.4	Survei Menggunakan Teknik Accidental Sampling dengan 200 Responden.....	III-19
3.2.5	Pengolahan Data dengan Metode SEM	III-19
3.2.6	Pengolahan Data dengan Metode Statistik Deskriptif	III-20
3.3	Tahap Akhir	III-20
3.3.1	Analisis Hasil.....	III-20
3.3.2	Kesimpulan dan Saran	III-20

BAB IV PENGUMPULAN DAN PENGOLAHAN DATA

4.1	Karyawan Generasi Y pada PT GMF AeroAsia	IV-1
4.1.1	Data Karyawan Generasi Y pada PT GMF AeroAsia	IV-1
4.2	Hubungan Antara Budaya Organisasi dan Karakteristik Generasi Y Terhadap <i>Deviant Workplace Behavior</i> pada PT GMF AeroAsia	IV-3
4.2.1	Penyebaran Kuesioner/ Survei 1	IV-3

4.2.2	Pengolahan Data 1	IV-3
4.3	Mengetahui <i>Moral Development</i> Karyawan Generasi Y pada PT GMF AeroAsia	IV-31
4.3.1	Penyebaran Kuesioner/ Survei 2	IV-31
4.3.2	Pengolahan Data 2	IV-32

BAB V ANALISIS DAN INTERPRETASI HASIL

5.1	Analisis Perilaku Umum Karyawan Generasi Y PT GMF AeroAsia	V-1
5.2	Analisis <i>Structural Equation Modelling</i>	V-1
5.3	Analisis <i>Crosstab</i> untuk <i>Moral development</i>	V-5
5.4	Analisis Pendekatan untuk Memperkuat Budaya Organisasi PT GMF AeroAsia	V-7

BAB VI KESIMPULAN DAN SARAN

6.1	Kesimpulan	VI-1
6.2	Saran	VI-2

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN



DAFTAR TABEL

Tabel 2.1	Fasilitas Bangunan Pada PT GMF AeroAsia	II-7
Tabel 2.2	Karakteristik <i>Babyboomers</i> , Gen X dan Gen Y	II-17
Tabel 3.1	Operasional Variabel	III-5
Tabel 3.2	<i>Moral Development</i> Menurut Kohlberg	III-18
Tabel 3.3	Nilai yang Ditetapkan Kuesioner 1	III-20
Tabel 3.4	Nilai yang Ditetapkan Kuesioner 2	III-20
Tabel 4.1	Jumlah Karyawan pada PT GMF AeroAsia pada Tahun 2017	IV-1
Tabel 4.2	Jumlah Karyawan pada PT GMF AeroAsia pada Tahun 2017	IV-1
Tabel 4.3	Hasil Penyebaran Kuesioner	IV-3
Tabel 4.4	Hasil Pengolahan Data Modus dan Rata-rata Karakteristik Karyawan Generasi Y PT GMF AeroAsia	IV-7
Tabel 4.5	Hasil Pengolahan Hubungan Antar Variabel dengan STATA 13	IV-26
Tabel 4.6	Hasil Pengolahan Hubungan Variabel Karakteristik Generasi Y dengan Indikatornya Menggunakan STATA 13	IV-26
Tabel 4.7	Hasil Pengolahan Hubungan Variabel Budaya Organisasi PT GMF AeroAsia dengan Indikatornya Menggunakan STATA 13	IV-28
Tabel 4.8	Hasil Pengolahan Hubungan Variabel <i>Deviant Workplace Behavior</i> dengan Indikatornya Menggunakan STATA 13	IV-30
Tabel 4.9	Hasil Penyebaran Kuesioner 2	IV-32
Tabel 4.10	Hasil Pengolahan <i>Crosstab</i> pada <i>Moral Development</i> Berdasarkan Jenis Kelamin	IV-32
Tabel 4.11	Hasil Pengolahan <i>Crosstab</i> pada <i>Moral Development</i> Berdasarkan Usia	IV-34
Tabel 5.1	Hasil Pengolahan Data Hubungan Variabel Karakteristik Generasi Y dan Budaya Organisasi Terhadap	

	<i>Deviant Workplace Behavior</i> Menggunakan STATA	V-4
Tabel 5.2	Rancangan Pengembangan Budaya Organisasi PT GMF AeroAsia Sesuai Karyawan Generasi Y dengan Memperhatikan Jenis Kelamin dan Usia	V-9



DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1	Tiga Tahap Visi PT GMF AeroAsia	II-4
Gambar 2.2	Hangar pada PT GMF AeroAsia.....	II-10
Gambar 2.3	Kegiatan Usaha PT GMF AeroAsia.....	II-10
Gambar 2.4	Struktur Organisasi PT GMF AeroAsia.....	II-11
Gambar 2.5	Perkembangan Generasi.....	II-16
Gambar 2.6	Tipologi <i>Positive Deviant Workplace Behavior</i>	II-20
Gambar 2.7	Tipologi <i>Negative Deviant Workplace Behavior</i>	II-21
Gambar 3.1	Diagram Alir Metodologi Penelitian.....	III-1
Gambar 4.1	Diagram Jabatan Setiap Generasi pada PT GMF AeroAsia Pada Tahun 2017	IV-2
Gambar 4.2	Diagram Penyebaran Generasi Y pada PT GMF AeroAsia pada Tahun 2017	IV-3
Gambar 4.3	Diagram Hasil Pengolahan Dimensi Aset	IV-4
Gambar 4.4	Diagram Hasil Pengolahan Dimensi Kecendrungan.....	IV-4
Gambar 4.5	Diagram Hasil Pengolahan Dimensi Kriteria Atasan.....	IV-5
Gambar 4.6	Diagram Hasil Pengolahan Dimensi Motivasi	IV-6
Gambar 4.7	Diagram Hasil Pengolahan Dimensi Penghargaan	IV-6
Gambar 4.8	Diagram Hasil Pengolahan Dimensi Metode Komunikasi	IV-7
Gambar 4.9	Diagram Hasil Pengolahan Dimensi Concern for People	IV-17
Gambar 4.10	Diagram Hasil Pengolahan Dimensi Integrity	IV-18
Gambar 4.11	Diagram Hasil Pengolahan Dimensi Professional	IV-18
Gambar 4.12	Diagram Hasil Pengolaha Dimensi Teamwork	IV-19
Gambar 4.13	Diagram Hasil Pengolahan Dimensi Customer Focused	IV-19
Gambar 4.14	Diagram Hasil Pengolahan Dimensi Positive Deviant Workplace Behavior	IV-20
Gambar 4.15	Diagram Hasil Pengolahan Dimensi Negative Deviant Workplace Behavior	IV-21
Gambar 4.16	Model SEM pada STATA 13	IV-22
Gambar 4.17	Hasil Pengolahan Moral Development Berdasarkan Jenis Kelamin	IV-34

Gambar 4.18	Hasil Pengolahan Moral Development Berdasarkan Usia	IV-36
Gambar 4.19	Hasil Pengolahan Data <i>Moral Development</i>	IV-37
Gambar 5.1	Hasil Pengolahan Data <i>Moral Development</i> Karyawan Generasi Y PT GMF AeroAsia.....	V-6



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1	Desain Kuesioner 1	L-1
Lampiran 2	Desain Kuesioner 2	L-14
Lampiran 3	Kuesioner	L-17
Lampiran 4	Rekapan Kuesioner Generasi Y	L-25
Lampiran 5	Rekapan Kuesioner Budaya Organisasi PT GMF AeroAsia	L-33
Lampiran 6	Rekapan Kueisoner <i>Deviant Workplace Behavior</i>	L-41
Lampiran 7	Rekapan Kuesioner <i>Moral development</i>	L-48
Lampiran 8	Hasil <i>Crosstab</i> pada <i>Moral Development</i> Berdasarkan Jenis kelamin	L-57
Lampiran 9	Hasil <i>Crosstab</i> pada <i>Moral Development</i> Berdasarkan Usia	L-72

