

ANALISIS KEPUASAN KERJA DALAM MENINGKATKAN PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN

Iin Rusdiana¹, Makkira², Asriani³

^{1,2,3} STIE Amkop Makassar
Email: iinrosdiana60@gmail.com

Abstract: *The research aims to analyz job satisfaction increases employee productivity at CV. Anna Skin Clinic Makassar. Where job satisfaction is related to the emotional state of employees in their work, good job satisfaction can increase employee productivity itself. This research uses qualitative methods. With data collection carried out using observation, interviews and documentation. With 6 informants, namely 3 employees, 1 doctor, 1 manager and 1 customer. Based on the research results, it shows that there are still some employees who still feel dissatisfied with their work, namely with the work environment, such as employee rest areas which are still inadequate, and then there is also the issue of salary. This certainly hinders employee productivity from being further improved, because even though based on secondary data that researchers obtained, namely reports on the number of patients in 2 years, employee productivity is still increasing. Therefore, if the company can maximize employee job satisfaction, employee productivity will experience an even higher increase, where the principle of employee productivity will be better than the previous day.*

Keywords: *Job Satisfaction; Employee Productivity*

Abstrak: Penelitian bertujuan untuk menganalisis kepuasan kerja dalam meningkatkan produktivitas karyawan pada CV. Anna Skin Klinik Makassar. Dimana kepuasan kerja merupakan hal yang berkaitan dengan keadaan emosional karyawan dalam pekerjaannya, kepuasan kerja yang baik mampu meningkatkan produktivitas karyawan itu sendiri. Penelitian ini menggunakan metode kualitatif. Dengan pengumpulan data yang dilakukan menggunakan cara observasi, wawancara dan dokumentasi. Dengan 6 informan yaitu 3 karyawan 1 dokter, 1 manajer dan 1 konsumen. Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa masih ada Sebagian karyawan yang masih merasa kurang puas dalam pekerjaannya, yaitu terhadap lingkungan kerja seperti tempat istirahat karyawan yang masih kurang memadai, kemudian juga persoalan gaji. Hal tersebut tentunya menghambat produktivitas karyawan untuk lebih ditingkatkan lagi, karena meski berdasarkan data sekunder yang peneliti dapatkan yaitu laporan jumlah pasien dalam 2 tahun, produktivitas karyawan masih mengalami peningkatan. Oleh karena itu jika perusahaan dapat memaksimalkan kepuasan kerja karyawan maka produktivitas karyawan akan mengalami peningkatan yang lebih tinggi lagi, dimana prinsip produktivitas karyawan akan merupakan lebih

baik dari hari sebelumnya.

Kata Kunci: Kepuasan Kerja; Produktivitas Karyawan

1. LATAR BELAKANG

Untuk menciptakan karyawan yang baik untuk dapat memberikan kontribusi yang maksimal terhadap perusahaan, kepuasan kerja karyawan menjadi salah satu faktor penting yang harus perusahaan perhatikan. Menurut Robbins dan Judge (2016) kepuasan kerja merupakan perasaan positif tentang pekerjaan seseorang yang merupakan hasil dari evaluasi karakteristiknya. Ketika seorang karyawan merasa puas dalam pekerjaannya maka karyawan akan semakin berupaya dalam memaksimalkan pekerjaannya (Haris, 2023) dengan itu akhirnya menghasilkan kualitas pelayanan yang diharapkan perusahaan. Karyawan yang lebih suka kepuasan kerja dalam pekerjaan akan lebih mengutamakan pekerjaannya daripada balas jasa, walaupun balas jasa itu penting, Hasibuan (2019).

Suksesnya perusahaan klinik kecantikan tidak terlepas dari karyawan yang mampu menjaga segala aktivitas yang produktif. Klinik kecantikan adalah tempat yang menyediakan layanan treatment yang dapat meningkatkan kecantikan, beberapa perawatan melibatkan tindakan medis dengan peralatan canggih. Klinik kecantikan memiliki tujuan untuk membantu meningkatkan kecantikan, mengatasi masalah kulit yang dialami, dan melakukan pemantauan jangka panjang. Setiap masalah kulit dan rencana perawatan kecantikan akan diawasi oleh dokter, sehingga aman dan sesuai dengan kebutuhan. Oleh karena itu baik wanita maupun pria dizaman sekarang terutama di Kota Makassar, mereka berlomba-lomba agar tampil cantik dan menarik, untuk mendapatkan tampilan tubuh dan wajah yang menarik mereka melakukan perawatan di klinik kecantikan. Anna Skin Klinik merupakan salah satu klinik kecantikan di Makassar. Pada Anna Skin Klinik karyawan harus memiliki kemampuan dan keterampilan yang dibutuhkan klinik sehingga visi, misi, tujuan dan target perusahaan dapat tercapai.

Berdasarkan hasil observasi awal pada CV. Anna Skin Klinik ditemukan beberapa dampak yang terjadi, beberapa masalah yang dirasakan oleh karyawan adalah tentang kepuasan kerja, Kurang adanya fasilitas istirahat karyawan yang

berimbas pada produktivitas kerja karyawan. Contohnya ruang istirahat yang sempit, dan kurang nyaman. Oleh karena itu perlu diperhatikan hal-hal apa saja yang dapat meningkatkan kepuasan kerja sehingga nantinya dapat meningkatkan produktivitas karyawan dan klinik, dengan tujuan kepuasan customer nomor satu sehingga diharapkan customer kedepannya akan melakukan repeat treatment di CV. Anna Skin Klinik karyawan yang produktif menjadi kunci klinik dapat terus berkembang menjadi lebih baik lagi.

2. TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja adalah suatu keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dari karyawan dalam memandang pekerjaannya (Sunnyoto, 2012). terkait penghargaan yang diterima, situasi kerja dan kerja sama antara pimpinan dengan karyawan. Robbins (dalam Busro, 2020) mendefinisikan kepuasan kerja adalah suatu sikap umum terhadap pekerjaan seseorang, selisih antar banyaknya ganjaran yang mereka terima. Kepuasan kerja merupakan sesuatu yang bersifat individual. Tentang perasaan seorang karyawan terhadap kepuasan pada pekerjaannya, Menurut Hasibuan (2014) menjelaskan bahwa kepuasan kerja merupakan sikap emosional dalam diri karyawan seperti menyukai atau mencintai pekerjaannya. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya dan segala sesuatu yang dihadapi dilingkungan kerjanya (Sutrisno, 2019).

Kepuasan kerja yang tinggi akan membuat karyawan semakin loyal dengan perusahaan dan akan memberikan lebih dari apa yang diharapkan perusahaan. Semakin termotivasi dalam bekerja, bekerja dengan rasa tenang. Dan hal yang paling penting lagi kepuasan kerja yang tinggi akan memperbesar kemungkinan tercapainya produktivitas yang tinggi. Dari beberapa penjelasan diatas dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja ialah suatu perasaan dalam diri karyawan yang dapat mempengaruhi dengan pekerjaannya. Dengan demikian seorang pekerja akan merasa puas jika apa yang diterimanya sebanding dengan apa yang telah dia kerjakan. Menurut Hamali (2016) terdapat dua faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja yaitu faktor karyawan dan faktor pekerjaan.

Menurut Sunyoto (2012) bahwa indikator kepuasan kerja antara lain:

1. Supervisor/atasan, adalah interaksi antara atasan dan bawahannya yang baik dapat menciptakan lingkungan yang positif dan memotivasi
2. Rekan kerja, hubungan antar rekan kerja yang baik dengan saling mendukung tanggung jawab masing-masing.
3. Lingkungan kerja, kondisi tempat karyawan melakukan aktivitas pekerjaannya. Seperti suhu, tata ruang. Tempat kerja yang memadai dan kondusif dapat membuat karyawan mampu bekerja secara maksimal.
4. Isi pekerjaan, adalah aktivitas atau beban kerja yang diberikan kepada karyawan
5. Gaji, merupakan hak karyawan hasil dari pekerjaan yang telah dilakukan.

Menurut Widodo (2015) berikut beberapa dimensi dan indikator yang mempengaruhi kepuasan kerja yaitu:

1. Deskripsi Pekerjaan

Isi pekerjaan yang memuaskan berarti pekerjaan yang diberikan sesuai dengan kemampuannya dan sesuai dengan jobdesk pekerjaan tersebut.

2. Upah/gaji

Jumlah bayaran yang diterima atas hasil kerjanya sesuai dengan beban dan tanggungjawab pekerjaan

3. Promosi

Adanya kesempatan dan peluang peningkatan upah dan status kejenjang karir yang lebih tinggi dapat meningkatkan kepuasan kerja

4. Lingkungan kerja

Lingkungan kerja dalam hal ini berkaitan dengan kondisi fisik tempat kerja yang mendukung kenyamanan dalam bekerja seperti tingkat penerangan, tata ruang, dan suhu ruangan. Ketersediaan fasilitas pendukung kerja, sarana dan prasarana lainnya.

5. Rekan kerja

Rekan kerja harus saling bekerja sama dalam menyelesaikan tugasnya masing-masing sebagai satu kesatuan tim. Sikap dan hubungan yang terstruktur seperti ini dapat meningkatkan hubungan emosional yang baik dan meningkatkan rasa nyaman dan kepuasan kerja terhadap lingkungan kerjanya.

6. Supervisor/ Atasan

Atasan yang mampu memberikan arahan dan feedback yang membangun positif pada karyawannya.

Menurut Siegell (dalam Prestawan, 2010) terdapat beberapa aspek yang terkait dengan kepuasan kerja yaitu sebagai berikut:

1. Aspek psikologis, aspek ini berhubungan dengan kejiwaan seseorang meliputi minat, ketentraman kerja, sikap terhadap kerja, bakat dan keterampilan.
2. Aspek fisik, kondisi fisik lingkungan kerja dan kondisi fisik karyawan, meliputi jenis pekerjaan, pengaturan waktu kerja, pengaturan waktu istirahat, keadaan ruangan, suhu udara, penerangan, pertukaran udara, kondisi kesehatan karyawan dan umur.
3. Aspek sosial, aspek yang berhubungan dengan interaksi sosial, baik antar karyawan maupun dengan atasan.
4. Aspek finansial, aspek yang berhubungan dengan jaminan atau tunjangan serta kesejahteraan karyawan yang meliputi, sistem dan besar gaji, jaminan sosial, fasilitas dan promosi.

2.2 Produktivitas Kerja Karyawan

Menurut Gaol (2014) Produktivitas kerja karyawan merupakan pencapaian atau prestasi karyawan dilingkungan kerjanya. Produktivitas kerja sebagai kemampuan seseorang untuk menghasilkan sesuatu dari tugas dan pekerjaannya yang diberikan perusahaan (Wartana, 2011). Sedangkan menurut Hasibuan (dalam Busro, 2018) produktivitas kerja adalah perbandingan antara *output* (hasil) dengan *input* (masukan). Jika produktivitas naik ini hanya dimungkinkan oleh adanya peningkatan efisiensi (waktu, bahan, tenaga) dan sistem kerja, teknik produksi dan adanya peningkatan keterampilan dari tenaga kerjanya. Karena keberhasilan suatu organisasi sangat bergantung pada produktivitas karyawannya, oleh karena itu produktivitas karyawan menjadi tujuan penting bagi bisnis (Sharma, 2014).

Menurut Robbins & Judge (2013) indikator produktivitas karyawan antara lain:

1. Kuantitas kerja
2. Kualitas kerja
3. Ketepatan waktu

4. Kehadiran
5. Kemampuan bekerja sama

Menurut Sutrisno (2019) Indikator produktivitas kerja karyawan antara lain:

1. Kemampuan
2. Mutu
3. Pengembangan diri
4. Efisiensi
5. Meningkatkan hasil yang dicapai

3. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kualitatif yang merupakan pendekatan penelitian yang lebih berfokus pada deskripsi keadaan, atau fenomena yang ada ditempat penelitian. Penelitian ini dilakukan pada CV. Anna Skin Klinik Makassar, dengan melibatkan 6 informan. Teknik pengumpulan data menggunakan teknik observasi, wawancara dan dokumentasi. Aktivitas dalam analisis data penelitian ini yaitu reduksi data (*data reduction*), penyajian data (*data display*), dan penarikan kesimpulan (*concluding drawing/verification*).

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1. HASIL

Berdasarkan hasil wawancara mengenai deskripsi pekerjaan dapat diketahui bahwa karyawan di CV. Anna Skin Klinik sudah merasa puas dengan deskripsi pekerjaannya masing-masing, dimana karyawan sudah menguasai dan memahami pekerjaannya, hal tersebut menjadi kepuasan tersendiri bagi karyawan yang berdampak pada produktivitas karyawan.

Berdasarkan hasil wawancara mengenai gaji ditemukan bahwa penerapan gaji pada CV. Anna Skin Klinik masih belum optimal dilakukan karena masih ada karyawan yang merasa belum puas, hal ini tentunya dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan, hal itu tentunya juga dapat mempengaruhi produktivitas karyawan CV. Anna Skin Klinik Makassar.

Berdasarkan hasil wawancara mengenai lingkungan kerja ditemukan bahwa

penerapan lingkungan kerja masih kurang optimal karena ada masih terdapat kritik oleh karyawan pada bagian tempat istirahat saja yang dikatakan masih kurang memadai. Sehingga kepuasan terhadap lingkungan kerja pada CV. Anna Skin Klinik masih kurang, hal itu mempengaruhi produktivitas karyawan.

Berdasarkan hasil wawancara mengenai rekan kerja menunjukkan bahwa karyawan merasa puas dengan rekan kerjanya yang saling mendukung dan dapat bekerja sama dalam bekerja, hal itu membuat pekerjaan dapat menjadi lebih ringan dan cepat diselesaikan, yang artinya produktivitas karyawan dapat meningkat.

Berdasarkan hasil wawancara mengenai atasan, menunjukkan bahwa kepuasan terhadap atasan dinilai positif, yang mengatakan atasan sudah sangat baik dan mampu mengarahkan serta memberikan motivasi pada karyawan CV. Anna Skin Klinik. Jadi indikator atasan pada teori kepuasan kerja telah dilaksanakan dengan optimal, atasan yang dapat memberikan kesan positif dapat memberikan dampak terhadap produktivitas karyawan.

4.2. PEMBAHASAN

Faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja

Berdasarkan hasil dari penelitian yang telah diuraikan sebelumnya dan hasil pengamatan peneliti menunjukkan bahwa faktor pendukung yang mempengaruhi kepuasan kerja dalam meningkatkan produktivitas karyawan di CV. Anna Skin Klinik ada 3 yaitu:

1. Deskripsi Pekerjaan

Karyawan di CV. Anna Skin Klinik sudah menguasai tugas dan tanggung jawabnya masing-masing, hal ini membuat mereka merasa puas atas pencapaiannya dalam melaksanakan tugas-tugas yang menimbulkan rasa percaya diri dalam bekerja, sehingga hasil yang didapatkan pun menjadi maksimal. Hal ini sesuai dengan hasil pengamatan peneliti yang melihat bagaimana terapis bekerja, peneliti melihat ketika dalam bekerja terapis terlihat profesional dan menguasai pekerjaannya, segala tindakannya selalu mengkonfirmasi terlebih dahulu dengan pasien.

Kepuasan pasien dalam menerima kualitas perawatan yang baik tentunya akan membuat pasien melakukan *repeat treatment* yang akan meningkatkan kuantitas kerja juga, dimana kualitas dan kuantitas kerja merupakan indikator produktivitas karyawan

menurut Robbins & Judge (2013), dan menurut Sutrisno (2019) indikator produktivitas karyawan beberapa diantaranya yaitu kemampuan, mutu dan peningkatan hasil yang dicapai. Oleh karena itu deskripsi pekerjaan menjadi faktor pendukung kepuasan kerja dalam meningkatkan produktivitas karyawan. Sehingga kepuasan kerja berdasarkan deskripsi pekerjaan di CV. Anna Skin Klinik sudah terlaksana dengan optimal.

2. Rekan Kerja

Hubungan antar rekan kerja karyawan CV. Anna Skin Klinik sangat baik, mereka saling mendukung satu sama lain, tidak saling tersinggung ketika ditegur, hubungan emosional mereka juga terjalin dengan baik, bisa dikatakan mereka seperti keluarga baru di tempat kerja. Hal ini sesuai dengan pengamatan peneliti pada tahap observasi yang melihat interaksi antar karyawan, dimana peneliti melihat berbincang akrab ketika sedang bekerja, ketika bekerja sama dengan dokter pun komunikasinya terjalin dengan baik.

Hubungan antar rekan kerja yang baik pada CV. Anna Skin Klinik meningkatkan semangat kerja karyawan dan meringankan pekerjaan ketika terjadi Kerjasama tim sehingga pekerjaan menjadi lebih efisien. Semakin efisien pekerjaan semakin banyak juga hasil yang dicapai, rekan kerja yang baik di CV. Anna Skin Klinik mampu meningkatkan kuantitas dan tingkat kehadiran karyawan hal ini sesuai dengan indikator produktivitas karyawan menurut Robbins & Judge (2013), dan sesuai juga dengan indikator produktivitas karyawan menurut Sutrisno (2019) dimana efisiensi dan pengembangan diri meningkatkan produktivitas karyawan. Oleh karena itu rekan menjadi faktor pendukung kepuasan kerja dalam meningkatkan produktivitas karyawan. Sehingga jika dikaitkan dengan Teori Sunyoto mengenai kepuasan kerja, rekan kerja di CV. Anna Skin Klinik sudah terlaksana dengan optimal.

3. Atasan

Manajer sebagai atasan di CV. Anna Skin Klinik Makassar, sebagai atasan di CV. Anna Skin Klinik sudah baik dalam menjalankan manajemen-manajemen klinik, manajer mampu memberikan rencana jangka panjang maupun pendek dan rencana pengambilan risiko, dan selalu mengevaluasi serta memberikan motivasi kepada karyawan dalam bekerja, hubungan secara emosional dengan karyawan pun sangat baik, komunikasi antara atasan dan karyawan juga sangat baik.

Hal ini sesuai dengan pengamatan peneliti dimana atasan terlihat memberikan arahan dengan baik dan jelas ketika ada karyawan yang bertanya, hal ini tentunya memberikan dampak positif bagi kepuasan kerja karyawan kepada atasannya. Kepuasan terhadap atasan ini lah yang membuat karyawan menjadi lebih semangat bekerja dan dapat terus berkembang dalam pekerjaannya. Hal ini sesuai dengan indikator produktivitas karyawan menurut Robbins & Judge (2013) yaitu kualitas kerja, begitu juga dengan yang dikatakan Sunyoto (2019) dalam pernyataannya mengenai indikator produktivitas karyawan salah satunya adalah pengembangan diri. Oleh karena itu atasan menjadi faktor pendukung kepuasan kerja dalam meningkatkan produktivitas karyawan. Sehingga jika dikaitkan dengan Teori Sunyoto mengenai kepuasan kerja, atasan di CV. Anna Skin Klinik sudah terlaksana dengan optimal.

Selanjutnya, berdasarkan hasil dari penelitian yang telah diuraikan sebelumnya dan hasil pengamatan peneliti bahwa terdapat faktor penghambat yang dapat mengurangi tingkat kepuasan kerja dalam meningkatkan produktivitas karyawan pada CV. Anna Skin Klinik yaitu:

1. Gaji

Mengenai gaji masih ada karyawan yang merasa belum puas, hal ini tentu menjadi penghambat bagi kepuasan kerja karyawan, meski hanya satu orang ini bisa menjadi masalah, produktivitas karyawan yang seharusnya dapat ditingkatkan lagi menjadi terhambat karna terdapat hal yang masih menjadi permasalahan seorang karyawan dalam bekerja, sehingga jika Teori Sunyoto mengenai gaji dalam indikator kepuasan kerja belum dapat berjalan secara optimal di CV. Anna Skin Klinik.

2. Lingkungan Kerja

Mengenai lingkungan kerja masih ada karyawan yang merasa belum puas terhadap lingkungan kerja dimana area istirahat yang masih kurang memadai, area istirahat yang kurang luas sehingga kurang nyaman bagi karyawan, hal ini tentunya menjadi penghambat bagi kepuasan kerja dan produktivitas karyawan, yang apabila karyawan dapat istirahat dengan baik akan mempengaruhi kinerja karyawan. Kepuasan terhadap lingkungan kerja yang belum tercapai menunjukkan bahwa Teori Sunyoto mengenai lingkungan kerja belum dapat berjalan secara optimal di CV. Anna Skin Klink.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil penelitian sebelumnya, maka dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja karyawan pada CV. Anna Skin Klinik Makassar masih belum optimal, masih ada karyawan yang merasa kurang puas atas pekerjaan mereka, yaitu merasa kurang puas dengan gaji dan lingkungan kerja terutama area istirahat karyawan yang masih kurang memadai. Kemudian faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja dalam meningkatkan produktivitas karyawan pada CV. Anna Skin Klinik Makassar saat ini yaitu deskripsi pekerjaan, rekan kerja dan atasan, dan akan dapat lebih meningkat lagi apabila kepuasan terhadap gaji dan lingkungan kerja dapat dioptimalkan.

Adapun saran yang dapat diajukan yaitu diharapkan Klinik mengevaluasi kembali manajemen pemberian gaji untuk karyawan, kurang lebihnya tentu pimpinan klinik yang lebih banyak mengerti dan paham mengenai hal ini. Kemudian mengenai kepuasan terhadap lingkungan kerja yang merupakan indikator penting dan mempengaruhi produktivitas karyawan, diharapkan klinik mengevaluasi Kembali mengenai lingkungan kerja yang sudah ada saat ini, terutama pada bagian area istirahat karyawan. Selain itu, penelitian selanjutnya diharapkan menggunakan variabel lain seperti kinerja atau motivasi agar dapat diketahui bagaimana hubungan antar variabel lainnya. Dikarenakan variabel yang diteliti tidak dapat selalu sama di setiap tempat dan dapat berubah-ubah, sehingga dengan adanya peneliti lanjutan maka akan diketahui hasil penelitian mengenai kepuasan kerja dari waktu ke waktu.

6. DAFTAR PUSTAKA

- Busro, Muhamad. 2018. Teori-Teori Sumber Daya Manusia. Jakarta: Prenada Media Grup
- Busro, Muhamad. 2020. Teori-Teori Sumber Daya Manusia. Cetakan ke dua. Jakarta: Prenada Media Grup
- Edy Sutrisno. 2019. Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan ke sebelas. Jakarta: Prananda Media Grup.
- Gaol, Jimmy. L. 2014. A to Z Human capital Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta Pusat. Gramedia Widiasarana Indonesia.
- Hamali. 2016. Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia. Surabaya: Kencana
- Hasibuan, Malayu SP. 2014. Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan ke empat belas. Jakarta: Bumi Aksara

- Prestawan. 2010. Hubungan Kepuasan Kerja dan Disiplin Kerja dengan Produktivitas Tenaga Kerja Karyawan Asuransi Jiwa Bersama Bumi Putera Surakarta. Skripsi yang di Publikasikan. Program Studi Psikologi Fakultas Kedokteran: Universitas sebelas Maret.
- Robbins, Stephen P dan Judge, Timothy A. 2016. Perilaku Organisasi. Edisi 15. Jakarta: Salemba empat.
- Sharma,M.S and Sharma,.M.V. 2014. Employee Engagement To Enhance Productivity in Current Scenario. International Journal of Commerce, Business and Management, 3, 595-604.
- Sugiyono. 2017. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D. Bandung: Alfabeta.
- Sunyoto. 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: CAPS. Wartana, I. M. 2011. Faktor-faktor yyang Mempengaruhi Produktivitas Kerja Karyawan Pada COMO SHAMBALA ESTATEAT BEGAWAN GIRI, Ubud Bali, Jurnal Perhotelan dan pariwisata, 1 (01), 14-34.
- Widodo. 2015. Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia. Yogyakarta, Pustaka pelajar.