

PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN KOMUNIKASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT TELKOM WITEL MEDAN

May Handri¹ dan Junaidi Hasan¹

¹Dosen Program Studi Manajemen, Universitas IBBI Medan
email: handrimay76@gmail.com ; junaidihasan1961@gmail.com

Received: September 17, 2021; Accepted: September 22, 2021; Published: September 25, 2021; Page: 13 – 17

DOI: 10.51179/eko.v13i2.646

ABSTRACT

The research aims to determine the influence of leadership and communication on employee performance at PT Telkom Witel Medan. The research method uses quantitative descriptive research. The research sample was 72 people are taken from the population using the Slovin formula. The data analysis technique is testing validity, reliability test, classical assumption test, multiple linear regression analysis. Research result concluded that Leadership has a positive and significant, temporary effect Communication has no partial influence. Simultaneous Leadership and Communication has a positive and significant effect on employee performance at PT Telkom Medan Region.

Keywords: Leadership, Communication and Employee Performance

ABSTRACT

Penelitian bertujuan untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan dan komunikasi terhadap kinerja karyawan pada PT Telkom Witel Medan. Metode penelitian menggunakan penelitian deskriptif kuantitatif. Sampel penelitian sebanyak 72 orang diambil dari populasi menggunakan rumus Slovin. Teknik analisa data yaitu uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi linear berganda. Hasil penelitian menyimpulkan bahwa Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan, sementara Komunikasi tidak mempunyai pengaruh secara parsial. Secara simultan Kepemimpinan dan Komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Telkom Witel Medan.

Kata Kunci: Kepemimpinan, Komunikasi dan Kinerja Karyawan

1. Pendahuluan

Pada zaman modernisasi saat ini, setiap perusahaan melakukan berbagai cara dalam menghadapi persaingan yang begitu ketat sehingga dapat bertahan. Perusahaan meningkatkan modal agar dapat bersaing dan berkembang sehingga dapat melawan perusahaan sejenis yang bergerak dibidang usaha yang sama. Salah satu yang perlu sangat diperhatikan oleh perusahaan adalah kualitas sumber daya manusia.

Sumber daya manusia sangat penting perannya karena sumber daya manusia merupakan penggerak sumber daya lain seperti teknologi. Oleh karena itu, setiap perusahaan harus meningkatkan kinerja karyawannya agar dapat bersaing dengan kompetitor atau perusahaan lain. Kinerja karyawan yang baik akan meningkatkan laba perusahaan dan akan sangat mempengaruhi tujuan perusahaan yang ingin dicapai.

Kemampuan karyawan tercermin dari kinerja. Kinerja yang baik adalah kinerja yang optimal. Kinerja karyawan tersebut merupakan salah satu modal bagi perusahaan untuk mencapai tujuannya. Sehingga kinerja karyawan adalah hal yang patut diperhatikan oleh pemimpin perusahaan.

Kinerja adalah hasil dari sebuah pekerjaan yang dihasilkan seorang karyawan di sebuah perusahaan dalam melaksanakan tugas yang telah diberikan oleh pemimpin atau atasannya. Karyawan dapat bekerja dengan baik bila memiliki kinerja yang tinggi, sehingga dapat menghasilkan kerja yang baik. Kinerja karyawan merupakan salah satu faktor penentu keberhasilan perusahaan atau organisasi dalam mencapai tujuannya. Untuk itu kinerja dari pada karyawan harus mendapat perhatian dari pimpinan perusahaan, sebab menurunnya kinerja dari karyawan dapat mempengaruhi kinerja perusahaan secara keseluruhan.

Penurunan kinerja perusahaan bisa disebabkan oleh beberapa faktor, antara lain kepemimpinan dan komunikasi. Kepemimpinan merupakan bagian yang sangat penting dalam kehidupan organisasi atau perusahaan. Kepemimpinan adalah kemampuan seseorang dalam mempengaruhi orang lain untuk melakukan tujuan yang disepakati bersama. Kepemimpinan yang efektif sangat dipengaruhi oleh kepribadian pimpinan. Setiap pemimpin perlu memiliki aspek-aspek kepribadian yang dapat menunjang usahanya dalam mewujudkan hubungan manusia yang efektif dengan anggota organisasinya.

Kesuksesan atau kegagalan suatu organisasi ditentukan oleh banyak hal, yang salah satunya adalah kepemimpinan yang berjalan dalam organisasi tersebut. Pemimpin yang sukses adalah apabila pemimpin tersebut mampu menjadi pencipta dan pendorong bagi bawahannya dengan menciptakan suasana dan budaya kerja yang dapat memacu pertumbuhan dan perkembangan kinerja karyawannya.

Faktor kepemimpinan yang mempengaruhi kinerja antara lain kemampuan, kepribadian, pengalaman, intelektual dan lingkungan kerja, di mana faktor-faktor tersebut sangat berhubungan dengan keberhasilan pencapaian tujuan organisasi yaitu peningkatan kinerja, baik kinerja individu (karyawan) maupun organisasi. Dengan adanya dukungan kepemimpinan yang baik dan tepat pada suatu organisasi tentunya karyawan akan berupaya untuk mengembangkan kemampuan pribadi dan meningkatkan kemampuan di masa mendatang yang dipengaruhi oleh umpan balik mengenai kinerja kepemimpinan.

Komunikasi merupakan bagian penting dalam kehidupan kerja. Komunikasi adalah sebuah proses pertukaran fakta, ide-ide, opini atau emosi melalui kata-kata, simbol-simbol atau pesan. Komunikasi yang kurang lancar bisa berdampak luas terhadap kehidupan atau kelancaran organisasi misalnya masalah konflik antar karyawan maupun konflik atasan dan karyawan. Dan sebaliknya, komunikasi yang baik dapat menciptakan rasa saling menghargai dan memahami, meningkatkan kerja sama dan juga kepuasan kerja.

Mengingat bekerja sama dalam sebuah organisasi untuk pencapaian tujuan meliputi sumber daya manusia dengan berbagai macam karakter, maka komunikasi yang terbuka harus dikembangkan dengan baik. Dengan demikian, masing-masing karyawan dalam organisasi mengetahui tugas, tanggung jawab dan wewenang masing-masing. Dengan adanya komunikasi yang lancar di dalam perusahaan tentu akan lebih mempermudah karyawan dalam bekerja.

Kesimpulannya komunikasi yang baik dapat meningkatkan kepuasan pekerjaan yang nantinya akan mengoptimalkan kinerja karyawan sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai.

PT Telkom Witel Medan adalah perusahaan yang bergerak dibidang jasa pelayanan telekomunikasi dari jaringan di wilayah Indonesia dan karenanya tunduk pada hukum dan peraturan yang berlaku di Indonesia. Selain untuk telekomunikasi, perusahaan ini juga menyediakan jasa layanan Broad band Internet. Dan sekarang perusahaan ini mengembangkan pelayanannya menjadi Internet High Speed yang mana untuk membangun jaringan ini telah dibuat divisi khusus sebagai anak perusahaan dari PT Telkom Indonesia yaitu PT Telkom Akses.

Divisi ini didirikan untuk mempermudah pengembangan jaringan yang awalnya hanya menggunakan kabel yang terbuat dari tembaga dan sekarang menggunakan kabel listrik serat optik yang menyimpan kecepatan tinggi.

Berdasarkan pengamatan yang dilakukan pada PT Telkom Witel Medan bahwa terjadi penurunan kinerja karyawan yang dapat dilihat dari jumlah pelanggan yang menggunakan layanan jaringan IndiHome di kota Medan. Penurunan jumlah pelanggan terjadi karena terdapat masalah kinerja karyawan pada perusahaan ini yaitu pada masalah kualitas pekerjaan, dimana dapat dilihat dari karyawan perusahaan yang mulai tidak sesuai melakukan pekerjaan mereka seperti kurang tanggapnya karyawan dalam memberikan layanan kepada pelanggan.

Terkadang karyawan PT Telkom tidak tepat waktu dalam menangani keluhan pelanggan seperti seiring maraknya iklan yang dipasang pihak perusahaan tentang layanan Indihome yang dapat menjangkau kecepatan tinggi (*High Speed*) dengan menggunakan modem *Fiber Optik* (Fo) ternyata tidak sesuai yang terjadi di lapangan, pelanggan menunggu lama sampai-sampai harus menghubungi pihak PT Telkom untuk beberapa kali dan ada juga beberapa pelanggan yang langsung datang ke perusahaan untuk komplain mengenai gangguan jaringan yang mereka alami, maka barulah ada tindak lanjut dari karyawan PT Telkom.

Masalah lain yang terlihat yaitu terdapat beberapa karyawan yang memiliki kesadaran yang rendah akan disiplin dan tanggung jawab dalam menjalankan tugas yang sudah diberikan oleh pimpinan. Seperti, masih terdapat beberapa karyawan yang terlambat masuk kerja dan kurangnya tingkat kehadiran pada upacara pagi. Keadaan seperti ini dapat berakibat pada menurunnya kinerja karyawan. Hal ini dapat disebabkan oleh adanya masalah yang terjadi pada kepemimpinan dan komunikasi di perusahaan tersebut.

Selain itu, masih ada hambatan dalam penyampaian suatu informasi dari karyawan kepada pimpinan. Hambatannya adalah berupa banyaknya saluran yang harus dilalui untuk dapat menyampaikan informasi. Apabila semakin lama permasalahan tersebut tidak ditindak-lanjuti maka kerja sama untuk mencapai tujuan di dalam perusahaan tersebut akan sulit tercapai dengan maksimal sesuai dengan target perusahaan.

2. Kajian Teoritis

a. Kepemimpinan

Kepemimpinan merupakan salah satu faktor yang sangat penting dalam mempengaruhi prestasi organisasi, karena kepemimpinan merupakan aktivitas utama agar tujuan organisasi dapat dicapai.

Menurut Thoha (2013) menyatakan bahwa kepemimpinan adalah kegiatan untuk perilaku orang lain, atau seni mempengaruhi perilaku orang lain, atau seni mempengaruhi perilaku manusia baik per-orangan maupun kelompok. Chung dan Megginson menyatakan bahwa kepemimpinan adalah sebagai kesanggupan untuk mempengaruhi perilaku orang lain dalam suatu arah tertentu (Bangun, 2012).

Menurut Greenberg dan Baron (Wibowo, 2013) memberikan definisi kepemimpinan sebagai proses dimana satu individu mempengaruhi anggota kelompok lain menuju pencapaian tujuan kelompok atau organisasional yang didefinisikan.

Berdasarkan definisi diatas, dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan pada hakikatnya adalah kemampuan individu dalam menggunakan kekuasaannya melalui proses mempengaruhi dan mendukung usaha orang lain yang memungkinkan orang tersebut memberikan kontribusi kepada pencapaian tujuan organisasi.

b. Komunikasi

Berkomunikasi merupakan salah satu diantara fungsi pokok manajemen. Setiap orang berkomunikasi dalam suatu organisasi. Istilah berkomunikasi atau *communication* berasal dari bahasa Latin, yaitu pemberitahuan atau pertukaran. Kata sifatnya, *communis* yang bermakna umum atau bersama-sama. Komunikasi yang kurang baik dapat mengganggu kelancaran organisasi yang berkomunikasi dalam usaha mencapai sasarannya. Thoha dalam Arifin, (2012) mengungkapkan komunikasi adalah suatu proses penyampaian dan penerimaan berita atau informasi dari seseorang ke orang lain.

Sedangkan Kreitner dan Kinicki dalam Wibowo, (2013), mengatakan bahwa komunikasi adalah “pertukaran informasi antara sender dan receiver, dan menarik kesimpulan sebagai persepsi tentang makna sesuatu antara individual yang terlibat.

Dari beberapa pendapat ahli di atas dapat disimpulkan bahwa komunikasi adalah penyampaian suatu informasi dari seseorang kepada orang lain yang sangat harus diperhatikan sehingga tercapai tujuan yang dimaksud. Komunikasi merupakan cara bagi anggota organisasi untuk saling memahami dan saling mengerti. Maka dari itu komunikasi menjadi sesuatu yang sangat penting karena komunikasi dapat meningkatkan rasa saling pengertian antar karyawan dan atasan, meningkatkan koordinasi dari berbagai macam kegiatan atau tugas yang berbeda, dan meningkatkan kepuasan kerja.

c. Kinerja

Menurut Sedarmayanti (2015) bahwa kinerja adalah catatan mengenai *outcome* yang dihasilkan dari suatu aktivitas tertentu, selama kurun waktu tertentu pula.

Sedangkan menurut Rivai dan Basri dalam Kaswan (2012) kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama satu periode tertentu di dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama”.

Menurut Wilson (2012) kinerja (*performance*) adalah hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan. Suatu pekerjaan mempunyai persyaratan tertentu untuk dapat digunakan dalam mencapai tujuan yang disebut juga sebagai standar pekerjaan. Sementara Sunyoto (2013), menyatakan bahwa “kinerja adalah suatu hasil yang dicapai seseorang dalam melaksanakan dan menyelesaikan pekerjaan yang dibebankan kepadanya”. Siswanto dalam Sandy, (2015) memberikan pengertian bahwa kinerja ialah prestasi yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan yang diberikan kepadanya.

Dari berbagai defenisi kinerja menurut para ahli di atas, maka dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah hasil kerja, baik secara kualitas maupun kuantitas, yang dicapai oleh sumber daya manusia sesuai dengan peran dan tanggung jawab yang dibebankan kepadanya dalam rangka pencapaian tujuan organisasi.

3. Metodologi

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Sampel penelitian yang akan digunakan dalam penelitian adalah karyawan PT. Telkom Wilayah Medan sebanyak 72 orang karyawan.

Uji Validitas instrumen penelitian dilakukan dengan kriteria menggunakan rtabel pada tingkat signifikansi 0,05 dengan uji 2 sisi. Jika nilai positif dan rhitung > rtabel, item dapat dinyatakan valid dan sebaliknya Jika nilairhitung < rtabel, item dinyatakan tidak valid.

Secara umum pengambilan keputusan untuk uji reliabilitas dapat menggunakan kategori sebagai berikut : 1. Cronbach's alpha < 0,6 = reliabilitas buruk. 2. Cronbach's alpha 0,6-0,79 = reliabilitas diterima. 3. Cronbach's alpha 0,8 = reliabilitas baik

Uji Normalitas

Uji normalitas residual digunakan untuk menguji apakah nilai residual yang dihasilkan dari regresi terdistribusi secara normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah memiliki residual yang terdistribusi secara normal. Beberapa metode uji normalitas yaitu dengan melihat penyebaran data pada sumber diagonal pada grafik Normal Probability Plot of Regression atau dengan uji One Sample Kolmogorov Smirnov.

Uji Multikolinieritas

Multikolinieritas adalah keadaan pada model regresi ditemukan adanya korelasi yang sempurna atau mendekati sempurna antarvariabel independen dimana model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi sempurna atau mendekati sempurna diantara variabel bebas. Priyatno (2018), “Metode uji multikolinieritas yang umum digunakan yaitu dengan melihat nilai Tolerance dan Variance Inflation Factor (VIF) pada model regresi dimana nilai VIF kurang dari 10 dan mempunyai angka Tolerance lebih dari 0,1.

Uji Heteroskedastisitas

Priyatno (2018) menyatakan heteroskedastisitas adalah keadaan dimana dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual pada satu pengamatan ke pengamatan lainnya dimana model yang regresi yang baik adalah tidak terjadi heteroskedastisitas.. Untuk pengujian kedua adalah pengujian Glejser mengusulkan untuk meregres nilai absolut residual terhadap variabel independen apabila probabilitas signifikansinya di atas tingkat

Analisis Regresi Linier Berganda

Menurut Sunyoto (2014) analisis regresi berganda untuk mengetahui pengaruh dua atau lebih variabel bebas ($X_1, X_2, X_3, \dots, X_n$) terhadap variabel terikat (Y)”. Tujuan digunakan analisis regresi berganda pada penelitian ini adalah untuk mengetahui seberapa besar pengaruh kompensasi, budaya organisasi, gaya kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada Restoran Sari Laut Nelayan: $Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$

Keterangan :

Y = Kinerja

a = Konstanta

b_1 = Koefisien regresi

X_1 = Kepemimpinan

X_2 = Komunikasi

e = Standard Error

4. Hasil dan Pembahasan

a. Uji Validitas dan Reliabilitas

Seluruh rithung tiap pernyataan memiliki nilai lebih besar dari rtabel dan seluruh tingkat signifikan pada pernyataan lebih besar dari 0,05 sehingga diperoleh hasil bahwa semua pernyataan dalam kuesioner adalah valid karena semua nilai thitung > nilai t kritis yaitu 0,30. Dengan demikian maka kuesioner dapat digunakan untuk melakukan pengecekan terhadap kehandalan kuesioner tersebut atau dilakukan pengujian reliabilitas.

Uji Reliabilitas dengan cara pengukuran reliabilitas adalah seluruh item pernyataan yang telah valid dimasukan dan diukur koefisien Cronbach's Alpha.

Tabel 1. Uji Reliabilitas Instrumen

Variabel	Cronbach's Alpha	N of Items
1. Kepemimpinan (X_1)	0,881	5
2. Komunikasi (X_2)	0,724	5
3. Kinerja (Y)	0,706	6

Setiap alat pengukur seharusnya memiliki kemampuan untuk memberikan hasil pengukuran relatif konsisten dari waktu ke waktu. Metode yang digunakan untuk melihat data sudah realibel dengan metode Cronbach's Alpha (α). Koefisien α yang digunakan dalam penelitian ini adalah $\alpha > 0,60$, sehingga jawaban yang diberikan responden dapat dipercaya atau dapat diandalkan.

b. Uji Normalitas

Data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogramnya menunjukkan pola distribusi normal dengan tidak melenceng ke kiri maupun ke kanan dan berbentuk lonceng, maka regresi dianggap memenuhi asumsi normalitas. Pada gambar normal *probability plot* diatas dapat dilihat bahwa titik-titik mendekati garis diagonal. Hal ini menunjukkan bahwa data berdistribusi normal dan memenuhi asumsi pengujian normalitas.

Pada tabel diatas, dapat dilihat bahwa hasil pengujian normalitas Kolmogorov-smirnov membuktikan bahwa nilai tingkat signifikan yang dihasilkan lebih besar dari 0,05 yaitu sebesar 0,726 maka dapat disimpulkan bahwa pengujian statistik normalitas tergolong berdistribusi normal.

c. Uji Multikolinieritas

Nilai korelasi untuk variabel kompensasi, budaya organisasi, gaya kepemimpinan dan disiplin kerja mempunyai nilai tolerance yang lebih besar dari 0,10 dan nilai VIF yang lebih kecil dari 10 . Tolerance-nya > 0,1 dan nilai VIF < 10 maka tidak ditemukan masalah multikolinieritas dalam penelitian ini, sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh variabel tidak terdapat adanya gejala multikolinieritas.

d. Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan pada tabel di atas, maka dapat dilihat bahwa variabel kompensasi, budaya organisasi, gaya kepemimpinan dan disiplin kerja memiliki nilai tingkat signifikansi yang lebih besar dari 0,05 sehingga dari hasil perhitungan dan tingkat signifikan diatas maka tidak ditemukan adanya terjadi heteroskedastisitas. titik-titik menyebar secara acak dan tidak membentuk suatu pola tertentu yang jelas tersebar baik diatas maupun dibawah angka nol pada sumbu Y. Hal ini tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi, sehingga model regresi layak dipakai untuk memprediksi kinerja berdasarkan variabel independen.

e. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi berganda digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel bebas yaitu kepemimpinan dan komunikasi terhadap variabel terikat yaitu kinerja.

Tabel 2. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error			
1 a	16.000	2.911		5.497	.000
X1	.640	.075	.696	8.520	.000
X2	-.253	.117	-.177	-2.170	.033

a. Dependent Variable: Y

Persamaan regresi linier berganda yaitu dengan rumus berikut : $Y = 16.000 + 0,640 X1 - 0,253 X2$ Berdasarkan persamaan tersebut dapat digambarkan bahwa konstanta = 16.000, artinya jika variabel kinerja pada PT Telkom Witel Medan tidak dipengaruhi oleh faktor kepemimpinan dan komunikasi maka kinerja pada perusahaan di atas sebesar 16.000 satuan.

Nilai kepemimpinan ($X1$) = 0,640, artinya setiap penambahan satu-satuan faktor kepemimpinan mengakibatkan bertambahnya kinerja pada PT Telkom Witel Medan sebesar 0,640 satu-satuan dengan kondisi faktor komunikasi dianggap nol.

Nilai komunikasi ($X2$) = -0,253, artinya setiap penambahan satu-satuan faktor komunikasi mengakibatkan menurunnya kinerja pada PT Telkom Witel Medan sebesar -0,253 satu-satuan dengan kondisi faktor kepemimpinan dianggap nol.

Kesimpulan

1. Variabel kepemimpinan ($X1$) berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Telkom Witel Medan (Y).
2. Variabel komunikasi ($X2$) berpengaruh secara negatif terhadap kinerja karyawan pada PT Telkom Witel Medan (Y).
3. Variabel komunikasi. Variabel kepemimpinan ($X1$) dan komunikasi ($X2$) berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Telkom Witel Medan (Y).

Daftar Pustaka

- Arifin, S. (2012). *Leadership Ilmu Dan Seni Kepemimpinan*, Jakarta,; Mitra Wacana Media.
- Bangun, Wilson (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Erlangga
- Kaswan (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Keunggulan Bersaing Organisasi*. Graha Ilmu, Yogyakarta
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2016. *Sumber Daya Manusia Perusahaan* Cetakan Kedua Belas. Bandung : Remaja Rosdakarya.

- Priyatno, Dwi. 2018. *SPSS Panduan Mudah Olah Data Bagi Mahasiswa & Umum*. Yogyakarta : CV. Andi Offset
- Robbins. Stephans, 2006. *Organization Behaviour*. A Simon & Schuster Company. Englewood Cliffs. New Jersey 07632
- Sandy, (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Sulita, Jakarta.
- Sedarmayanti. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil* Edisi Kesembilan. Jakarta : PT. Erlangga.
- Siagian, Sondang P. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT. Bumi Aksara.
- Sunyoto, Danang. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia* Edisi Revisi. Yogyakarta : CAPS.
- Thoha, Miftha. 2015. *Manajemen Kepemimpinan*. Jakarta : Rajagrafindo Persada
- Wibowo, Hutagaol. 2016. *Manajemen Pengelolaan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : CAPS
- Widodo, Hendrik (2015). *Perilaku Keorganisasian*. Yogyakarta : BPFE.
- Wilson (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.