

PENGARUH FAKTOR KEPUASAN KERJA TERHADAP PRESTASI KERJA KARYAWAN BAGIAN OPERASIONAL PADA PT SEMEN TONASA (PERSERO) KABUPATEN PANGKEP

Andi Alif Haeruddin¹, Amiruddin Tawe², Nurman³

Universitas Negeri Makassar

Email: anggapatama1236@gmail.com

Abstract

This study aims to determine the influence of job satisfaction factors on work performance of employees in the operational division of PT Semene Tonasa, Pangkep Regency. The population in this study were all employees of the operational division, while the sample in this study consisted of approximately 100 people. Data collection techniques were carried out using a questionnaire. Data analysis techniques were carried out using quantitative analysis using the SPSS application. The data obtained from the research results will be compared with the existing theory in this study. The results of this study indicate that the factors of job satisfaction namely the work itself, salary, work environment simultaneously have a significant effect on employee performance and partially the work itself has an effect but not significant while salary and work environment have a significant effect on employee performance. The correlation coefficient of 0.671 is in the interval 0.60-0.799 which indicates the strength of the relationship between the independent variable and the dependent variable is strongly correlated. The coefficient of determination of 0.450 indicates the independent variable to predict the dependent variable of 45.0%, the remaining 55.0% is influenced by other factors.

Keywords: Jobs Satisfaction, Job Achievement, Operations Section

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh faktor kepuasan kerja terhadap prestasi kerja karyawan bagian operasional PT Semen Tonasa Kabupaten Pangkep. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai karyawan bagian operasional sedangkan untuk sampel pada penelitian ini kurang lebih berjumlah 100 orang. Teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan menggunakan kuesioner. Teknik analisis data dilakukan dengan menggunakan analisis kuantitatif menggunakan aplikasi SPSS. Data yang diperoleh dari hasil penelitian akan dibandingkan dengan teori yang ada pada penelitian ini. Hasil Penelitian ini menunjukkan bahwa faktor kepuasan kerja yaitu pekerjaan itu sendiri, gaji, lingkungan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan dan secara parsial pekerjaan itu sendiri berpengaruh tapi tidak signifikan sedangkan gaji dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan. Koefisien korelasi sebesar 0,671 berada pada interval 0,60-0,799 yang menunjukkan kekuatan hubungan variabel independen dengan variabel dependen berkorelasi kuat. Koefisien determinasi sebesar 0,450 menunjukkan variabel independen untuk memprediksi variabel dependen sebesar 45,0% sisanya sebesar 55,0% dipengaruhi oleh faktor lain.

Kata Kunci: Kepuasan Kerja, Prestasi Kerja, Bagian Operasional

PENDAHULUAN

Di negara berkembang, perkembangan bisnis saat ini semakin pesat. Hal ini terlihat di Indonesia, di mana terdapat banyak bisnis yang identik satu sama lain dan terdapat persaingan ketat untuk mencapai tujuan yang dimaksud. Agar proses produksi dan kegiatan lainnya dapat berjalan dengan lancar dan sesuai dengan harapan perusahaan, mereka mulai memperhatikan pengelolaan sumber daya manusia sebagai aset dalam bisnis dan

memperlakukannya sebagai faktor produksi yang istimewa. Akibatnya, setiap perusahaan harus mampu mengatur dan mengelola semua sumber dayanya secara efektif dan efisien agar dapat bertahan dan berkembang. Pekerja, sering dikenal sebagai karyawan, adalah salah satu jenis sumber daya organisasi. Tidak ada keraguan bahwa setiap perusahaan menuntut kinerja terbaik dari tenaga kerjanya.

Kepuasan kerja adalah keadaan emosional karyawan dimana terjadi atau tidak titik temu antara nilai balas jasa kerja dari organisasi atau perusahaan dengan tingkat nilai balas jasa yang memang diinginkan oleh karyawan (Martoyo, 2006). Kepuasan karyawan yang rendah akan berdampak pada bisnis, antara lain: staf yang sering datang terlambat, kemajuan yang tertunda, pemogokan, penurunan kesejahteraan fisik dan mental karyawan, dll. Oleh karena itu, dapat dikatakan bahwa karyawan yang tidak puas akan menyebabkan proses produksi mengalami masalah. Karyawan yang puas, sebaliknya, akan menunjukkan semangat kerja yang kuat dan semangat kerja yang meningkat, mau bekerja lebih keras dan lebih efektif, dan berkinerja lebih baik, menjamin kelancaran proses produksi.

Menurut Siagian bahwa kepuasan kerja merupakan suatu cara pandang seorang yang bersifat positif maupun negatif terhadap pekerjaannya. (Sondang, 2003). Sedangkan menurut Handoko (2001) Kepuasan kerja adalah emosional yang menyenangkan dengan mana para karyawan memandang pekerjaan mereka.

Menurut Umam (2010) kepuasan kerja merupakan sikap (positif) tenaga kerja terhadap pekerjaannya yang timbul berdasarkan penilaian terhadap situasi kerja.

Menurut Porter yang dikutip dalam buku Sopiah (2008) kepuasan kerja adalah perbedaan antara seberapa banyak sesuatu yang seharusnya diterima dengan seberapa banyak sesuatu yang sebenarnya dia terima. Menurut Robbins (2003) kepuasan kerja adalah sikap umum terhadap pekerjaan seseorang, yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima pekerja dan jumlah yang mereka yakini seharusnya mereka terima.

Sahabuddin (2016) mengemukakan bahwa: Prestasi kerja sangat penting bagi sebuah organisasi atau perusahaan untuk mencapai tujuannya. Dalam konteks pengembangan sumber daya manusia prestasi kerja seorang karyawan dalam sebuah perusahaan sangat dibutuhkan untuk mencapai prestasi kerja bagi karyawan itu sendiri dan juga untuk keberhasilan perusahaan.

Prestasi kerja tergantung pada dorongan dan kemampuan seseorang untuk menyelesaikan suatu proyek atau tugas. Seseorang harus mampu dan memiliki kemauan tertentu. Tanpa pemahaman yang jelas tentang apa yang perlu dilakukan dan bagaimana melaksanakannya, kemauan dan kemampuan seseorang tidak akan efektif. Setiap orang memperlihatkan perilaku yang sungguh-sungguh dalam bekerja, yaitu prestasi kerja yang diciptakan oleh karyawan sesuai dengan perannya. Ketika sebuah perusahaan berusaha untuk mencapai tujuannya, kinerja karyawan merupakan faktor penting. Kinerja pegawai dipengaruhi oleh beberapa faktor, salah satunya adalah kepuasan kerja.

Bernardin dan Russel dalam Sutrisno (2016:150) "Prestasi kerja sebagai tingkat kecakapan seseorang pada tugas-tugas yang mencakup pada pekerjaannya, pengertian pada

bobot kemampuan individu di dalam memenuhi ketentuanketentuan yang ada di dalam pekerjaan”.

Dharma (2018:1) mendefinisikan “Prestasi kerja adalah proses penampilan kerja atau pencapaian hasil kerja yang diberikan oleh seseorang atau sekelompok orang”.

Kebutuhan manusia dan kepuasan kerja saling terkait, dan jika kebutuhan karyawan terpenuhi di tempat kerja, mereka akan merasa puas dengan pekerjaannya. Kepuasan kerja berdampak besar pada produktivitas dan kinerja di tempat kerja, dan itu mewakili perasaan seseorang tentang pekerjaan mereka. Misalnya, jika seorang karyawan menerima upah yang tidak mencukupi atau tidak sesuai dengan pekerjaannya, dia tidak akan dapat memenuhi kebutuhan dasarnya (sandang, makanan), yang akan mempengaruhi kualitas pekerjaannya dan membuatnya tidak dapat melapor. untuk tugas. Ilustrasi lain adalah jika lingkungan kerja tidak aman, khususnya jika peralatan perusahaan membahayakan nyawanya dan dia tidak puas dengan itu.

Hal ini juga akan mempengaruhi hasil kerjanya, akibatnya karyawan dapat keluar dari perusahaan tersebut untuk mencari pekerjaan di tempat lain. Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja menurut (Milton, 1981) antara lain: pekerjaan itu sendiri, gaji yang diterima, peluang promosi, kelompok kerja, sistem pengawasan dan lingkungan kerja. Dari ke enam faktortersebut penulis fokus di tiga faktor yaitu pekerjaan itu sendiri, gaji, dan lingkungan kerja.

PT. Semen Tonasa di Kabupaten Pangkep melakukan kajian pengaruh unsur-unsur pekerjaan yang meliputi pekerjaan itu sendiri, kepuasan gaji yang diterima, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. khususnya di area produksi pabrik Tonasa bagian operasioana. Para peneliti fokus pada tiga aspektempat kerja: tugas aktual, tingkat kepuasan dengan gaji seseorang, dan tempat kerja itu sendiri karena mereka yakin aspek-aspek ini berdampak signifikan pada kemampuan karyawan untuk bekerja dengan baik. Ketika pekerjaan seorang karyawan terlalu sulit atau tidak sesuai untuk industri, mereka cenderung berjuang dengan itu dan ini dapat mengurangi produktivitas mereka. Seiring dengan penghasilan, cara pemberiannya dan bagaimana hubungannya dengan apa yang dilakukan karyawan, serta keadaan tempat kerja yang tidak menguntungkan karyawan, akan memengaruhi seberapa cocok karyawan dengan pekerjaan mereka. Apabila pekerjaan yang dikerjakan seorang karyawan terlalu sulit atau tidak sesuai dengan bidangnya maka karyawan tersebut cenderung kurang menguasai pekerjaannya sehingga dapat mempengaruhi hasil produktifitas karyawan tersebut. Begitupun dengan pemberian gaji dan lingkungan kerja, apabila pemberian gaji tidak lancar dan tidak sesuai dengan apa yang dikerjakan karyawan serta keadaan lingkungan kerja yang tidak baik bagi karyawan maka akan membuat karyawan menjadi kurang optimal untuk bekerja.

TINJAUAN PUSTAKA

Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja sering digunakan sebagai ukuran kematangan perusahaan di dunia usaha. Kepuasan kerja yang rendah merupakan salah satu tanda yang menunjukkan

buruknya kondisi kerja di suatu perusahaan. Sebaliknya, kerja yang tinggi merupakan tanda bahwa suatu perusahaan dapat mengelola sumber daya manusianya secara efektif, yang pada akhirnya akan bermuara pada kemajuan organisasi yang bersangkutan.

Menurut Suparno (2015:170) bahwa, “kepuasan kerja adalah cara pandang seseorang, baik yang bersifat positif maupun negatif tentang pekerjaannya”. Oleh karena itu, bila seseorang berbicara tentang sikap karyawan terhadap pekerjaannya maka yang dimaksud adalah kepuasan kerja itu sendiri.

Sutrisno (2009:75) mengemukakan “kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan bagi para karyawan memandang pekerjaan mereka”. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Ini tampak dalam sikap positif 12 karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerjanya.

Jelas dari beberapa definisi "kepuasan kerja" di atas bahwa itu hanya merujuk pada kepuasan seseorang terhadap pekerjaannya. Hal ini menunjukkan bahwa gagasan kepuasan kerja memandangnya sebagai produk interaksi interpersonal dengan tempat kerja. Selain itu, sentimen tentang seseorang jelas merupakan masalah sekaligus cerminan sikapnya terhadap mereka.

Kerja pada hakekatnya merupakan sifat pribadi, dan tingkat kepuasan setiap orang berbeda-beda tergantung pada sistem nilai kepuasanyang berlaku pada dirinya. Ini karena setiap orang itu unik. Tingkat kepuasan akan semakin tinggi bila lebih banyak komponen tugas yang dikerjakan sesuai dengan preferensi individu, begitu pula sebaliknya

Prestasi Kerja

Semua pemberi kerja menginginkan dan menuntut agar semua karyawan secara konsisten menyelesaikan pekerjaan mereka dengan kemampuan terbaik mereka. Namun, karyawan tidak dapat dianggap sewenang-wenang sebagai pekerja faktor produksi (mesin, modal, dan bahan mentah). Karyawan harus selalu mengambil bagian dalam semua kegiatan dan secara aktif berkontribusi dalam penggunaan alat yang tersedia. Karena korporasi tidak dapat mencapai tujuannya tanpa partisipasi orang-orangnya, alat canggih tidak berguna.

METODE

Populasi yang akan diteliti berjumlah kurang dari 100 Orang. Penentuan sampel digunakan simple random sampling (sampel acak sederhana). Variabel yang menjadi fokus penelitian ini adalah kepuasan kerja yang terdiri dari pekerjaan itu sendiri, gaji dan lingkungan kerja sebagai variabel X atau variabel terikat dan prestasi kerja bagian operasional karyawan PT. Semen Tonasa (Persero) Kabupaten Pangkep sebagai variabel Y atau variabel bebas.

Adapun analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah Analisis deskriptif kuantitatif dengan memberikan hasil olah data dengan menggunakan SPSS 25 “Pengaruh factor kepuasan kerja terhadap prestasi kerja bagian operasional PT.Semen Tonasa (Persero) Kabupaten Pangkep” . Data yang diperoleh dari hasil penelitian akan dibandingkan dengan

teori yang ada pada penelitian ini.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil analisis yang telah diuraikan sebelumnya menjelaskan bahwa secara simultan ketiga variabel bebas, pekerjaan itu sendiri, Gaji dan lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan di mana ketiga variabel tersebut dapat dijelaskan terhadap prestasi kerja karyawan sebagai berikut:

Pekerjaan itu sendiri dalam penelitian ini memberikan kontribusi yang positif terhadap terhadap prestasi kerja karyawan akan tetapi tidak signifikan, didalam pencapaian rencana kerja yang telah ditetapkan sebelumnya faktor dari pekerjaan itu sendiri mampu memberikan kontribusi positif terhadap peningkatan prestasi kerja karyawan, adapun penyebab tidak signifikannya variabel X1(pekerjaan itu sendiri) karena mungkin karyawan tidak merasa cocok atau belum terlalu menguasai pekerjaan yang dibebankan kepadanya tapi karyawan harus mengerjakannya karena itu merupakan tanggung jawab mereka, Karyawan. menyadari kekurangannya dan berharap akan mendapatkan pelatihan yang sesuai bidangnya agar mereka bisa menguasai pekerjaan yang dibebankan kepadanya bahwa dengan adanya pelatihan maka mereka bisa menguasai pekerjaan tersebut.

Gaji dalam penelitian ini mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap prestasi kerja, Nilai koefisiensi regresi parsial X_2 sebesar 0,569 menyatakan bahwa setiap kenaikan atau penambahan 1 Gaji akan meningkatkan Prestasi Kerja sebesar 0,569 unit. Peningkatan kesejahteraan melalui kenaikan kepuasan, yang selanjutnya meningkatkan prestasi kerja karyawan. Namun demikian peningkatan gaji saja tidak cukup, jika tidak disertai peningkatan variabel-variabel kepuasan lainnya seperti kepuasan terhadap pekerjaan itu sendiri, pengawasan, peluang promosi, kelompok kerja, dan kondisi atau lingkungan kerja. Walaupun banyak yang mempengaruhi prestasi kerja karyawan, factor gaji merupakan masalah penting. Hal ini berkaitan dengan masalah pemenuhan kebutuhan pokok seperti sandang, pangan, juga merupakan prestise, pengakuan dan simbol keberhasilan.

Lingkungan kerja juga mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap prestasi kerja, lingkungan kerja yang memadai adalah sangat penting bagi karyawan untuk menciptakan keamanan kerja dan menjaga kesehatan. Hal ini terlihat pada pengaruh yang bermakna dari variabel lingkungan kerja terhadap prestasi kerja karyawan. Pengaruh yang bermakna variabel lingkungan kerja pada prestasi kerja terjadi akibat penataan lingkungan yang baik, menyebabkan karyawan merasa puas atau senang, sehingga meningkatkan prestasi kerjanya.

PENUTUP

Kesimpulan

Berdasarkan hasil-hasil yang telah dideskripsikan, hasil analisis dan pembahasan faktor kepuasan kerja yang mempengaruhi prestasi kerja karyawan bagian operasional pada PT. Semen Tonasa di Kabupaten Pangkep, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Faktor kepuasan kerja yang terdiri dari pekerjaan itu sendiri, gaji dan lingkungan kerja

secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang signifikan secara simultan terhadap prestasi kerja karyawan bagian operasional pada PT. Semen Tonasa di Kabupaten Pangkep.

2. Faktor kepuasan kerja yaitu variabel pekerjaan itu sendiri berpengaruh positif tetapi tidak signifikan secara parsial terhadap prestasi kerja karyawan bagian operasional pada PT. Semen Tonasa di Kabupaten Pangkep.
3. Faktor kepuasan kerja yaitu Gaji, lingkungan kerja secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap prestasi kerja karyawan bagian operasional pada PT. Semen Tonasa di Kabupaten Pangkep.

Saran

Berdasarkan hasil-hasil penelitian di atas, maka berikut ini diajukan saran kiranya bermanfaat bagi perusahaan atau bagi para peneliti yang ingin mengembangkan penelitian-penelitian

1. Faktor kepuasan kerja yaitu pekerjaan itu sendiri perlu mendapat perhatian khusus misalnya dengan penempatan kerja yang sesuai dengan kompetensinya dan atau memberikan pelatihan yang sesuai dengan pekerjaannya. Sedangkan gaji dan lingkungan kerja yang dipersepsikan responden sudah cukup baik perlu peningkatan dari pihak manajemen perusahaan, hal ini dikarenakan berdasarkan penelitian yang telah dilakukan ketiga faktor kepuasan kerja tersebut secara bersama-sama berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan.
2. Penelitian ini hanya memfokuskan pada tiga variabel saja yaitu pekerjaan itu sendiri, Gaji dan lingkungan kerja, karena itu untuk penelitian berikutnya perlu memasukan variabel penting lainnya yang belum tercakup dalam penelitian ini, misalnya peluang promosi, kelompok kerja, sistem pengawasan, faktor individual (kemampuan intelektual, kemampuan fisik dan tingkat emosionalnya) yang mungkin berpengaruh terhadap prestasi kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto Suharsimi. (2006). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Amstrong, Michael dan Angela, Baron (2007). *Manajemen Kinerja*. Edisi Ketiga. Terjemahan Wibowo, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta
- As'ad, Moh. (2001). *Psikologi Industri*. Yogyakarta: Liberty.
- Buchari Zainun. (1984). *Manajemen Dan Motivasi*. Jakarta: Balai Pustaka.
- Bastian (2010). *Kinerja keuangan pemerintah daerah Indonesia*. Jakarta: Salemba Empat
- Denny Bagus. 2009. *Teori-teori kepuasan kerja dan dampak kepuasan dan ketidakpuasan kerja*. (<http://jurnal-sdm.blogspot.co.id/2009/04/teori-teori-tentang-kepuasan-kerja-dan.html>, di akses 11 januari 2016).
- Dessler Gary (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat

- Dwianto, Agung surya (2019). *Pengaruh Kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT JAEIL Indonesia*. Sibolga. LPPM STIE AL-Wahiyah Sibolga
- Fachruddin (2009). *Desain Penelitian Kualitatif dan Kuantitatif*. Surabaya: Rajawali Group.
- Ghozali, Imam. (2005). *Analisis Multivariat dengan Program SPSS*. Edisi ke-3. Badan Penerbit UNDIP. Semarang.
- Gunawan, Imam 2017 “*Pengantar Statistika Infrtensial*” Jakarta. PT. Persada RajaGrafindo
- Handoko, T. Hani. (2001). *Manajemen Personalialia Dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE
- Heidjrahman, Husnan. (2002). *Teori tentang Prestasi Kerja Karyawan*. <http://blogger-viens.blogspot.co.id/2013/01/prestasi-kerja.html>. Diakses pada 18 Januari 2013.
- Henry Simamora, (2004), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi III, STIE. YKPN, Yogyakarta.
- Husain, Radiya (2021). *Pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan PT. Baruna Mitra Segara Lines Padang Panjang Bandar Lampung*. Bandar Lampung. Jurnal Manajemen Mandiri siburai.
- Hasibuan, Malayu S.P. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit Bumi Aksara.
- Ida Bagus Rai Adnyana (2018). *Pengaruh Kompensasi dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Jasa Konstruksi di Denpasar*
- Kaswan (2012) *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Keunggulan Bersaing Organisasi*. Graha Ilmu, Jakarta.
- Kristanto, (2018). *Teknik Pengumpulan Data Metode Kualitatif*. Jakarta
- Lies indriyanti. (2009) “*Analisis pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja perawat dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi* “*jurnal ekonomi-manajemen-akuntansi no. 26 Tahun XVI, PP.117-127*
- Komaruddin. (1981). *Manajemen Organisasi Suatu Analisis*. Bandung: Tarsirto.
- Mangkupwira, Sjafrli (2018). *Horison Bisnis, Manajemen dan Sumber Daya Manusia*. Bogor. IPB Press
- Marihot Tua Efendi Hariandju, (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia Pengadaan, Pengembangan, Pengkompensasian dan Peningkatan Produktivitas Pegawai*. Grameliu pustaka utama, Jakarta
- Milton, Charles R. (1981). *Human Behavior in Organization*. Prentice Hall, Inc. Englewood Clift. New York.
- Noe, (2010). *Effective Knowledge Management Systems in Modern Society*. IGI Global
- Noor, (2017). *Metodelogi Penelitian: Skripsi, Tesis, Disertasi, dan Karya Ilmiah*. Jakarta: Premadamedia Group.
- Nugroho. Eko. Novianto 2020, *Pengaruh Disiplin Kerja Dan Pemberian Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Penjualan Di pt. Surya Timur saksi Jatim*. Jurnal Manajemen & Kewirausahaan, Vol.5
- Rita Swietenia. (2009) “*Analisis Pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi dan Karakteristik Pekerjaan terhadap Disiplin kerja serta implikasinya terhadap kinerja pegawai (Studi*

*pada kantor pertahanan kota semarang) jurnal ekonomi-manajemen-akuntansi Th.
XVI PP.96-116*

- Subramayan (2018). *Indikator Instrumen penelitian*. Jakarta. Media Nusantara
- Sugiyono, (2014). *Metode Penelitian Kualitatif, dan R&D*. Bandung Alfabeta
- Sugiyono, (2019). *Analisis Penelitian Kualitatif dan Kuantitatif*. Bandung Alfabeta
- Suharsimi Arikamto (2020). *Populasi dan Sampel*. Bandung. Erlangga
- Tukini. Purnamasari, Pupung. Dwianto, Surya, Agung. 2019. “*Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. JAEIL INDONESIA*”. *Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah*, Vol. 2. No. 2.
- Wirawan. (2009). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Salemba Empat, Jakarta.