



Pengaruh Kepuasan Kerja dan Pengawasan Terhadap Disiplin Kerja Karyawan Akademi Kebidanan Internasional Pekanbaru

Iskandar^{1*)}

¹.Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Riau (STIER), Pekanbaru, Indonesia

*) email: akbar_stier@yahoo.com

Article Info

Article history:

Received: November 2018

Accepted: November 2018

Published: December 2018

Keywords:

Satisfaction, Supervision, and Work Discipline

JELClassification:

Abstract

This research was conducted at the Pekanbaru International Midwifery Academy. The purpose of this study was to determine the effect of simultaneous and partial satisfaction and supervision on employee work discipline at the Pekanbaru International Midwifery Academy. To achieve these objectives, research was conducted using a sample of 35 people, using the Census method. Data analysis method uses simultaneous tests and partial tests. The results of this study produce the influence of satisfaction and supervision on employee work discipline at the Pekanbaru International Midwifery Academy contributing a large influence on employee work discipline. Simultaneously and partially the test results are influential. Recommendations that can be submitted by the author are agencies to further enhance satisfaction and supervision because this variable greatly influences employee work discipline which of course has an impact on the performance of the employees themselves in carrying out their activities.

Penelitian ini dilakukan di Akademi Kebidanan Internasional Pekanbaru. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh kepuasan dan pengawasan secara simultan dan parsial terhadap disiplin kerja karyawan di Akademi Kebidanan Internasional Pekanbaru. Untuk mencapai tujuan tersebut dilakukan penelitian dengan menggunakan sampel yang berjumlah 35 orang, dengan menggunakan metode Sensus. Metode analisa data menggunakan uji simultan dan uji parsial (analisis regresi linear berganda). Hasil penelitian ini menghasilkan pengaruh kepuasan dan pengawasan terhadap disiplin kerja karyawan di Akademi Kebidanan Internasional Pekanbaru mempunyai kontribusi pengaruh yang besar terhadap disiplin kerja karyawan. Secara simultan dan parsial hasil uji berpengaruh. Rekomendasi yang dapat penulis ajukan adalah instansi agar lebih meningkatkan lagi kepuasan dan pengawasan karena pada variabel ini sangat mempengaruhi disiplin kerja karyawan yang tentunya berdampak terhadap kinerja dari karyawan itu sendiri dalam melaksanakan aktivitasnya.

PENDAHULUAN

Karyawan merupakan salah satu asset yang sangat penting bagi setiap perusahaan, karena tujuan yang akan dicapai oleh perusahaan tidak akan bisa terlepas dari adanya peran-peran penting dari karyawan itu sendiri. Keberhasilan dan kegagalan suatu perusahaan itu dapat dilihat dari keterampilan serta keahlian yang dimiliki oleh setiap karyawan yang bekerja di perusahaan tersebut.

Salah satu hal yang menjadi perhatian bagi pihak perusahaan terhadap karyawannya yaitu mengenai disiplin kerja. Disiplin sangat mempengaruhi aktivitas-aktivitas yang dilakukan oleh para karyawan. Ini dikarenakan bahwa disiplin dapat mencerminkan adanya suatu rasa tanggung jawab seorang karyawan terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya dan akan menciptakan karyawan yang memiliki kualitas dan dapat menciptakan kinerja yang baik.

Dengan adanya data-data yang ada dapat kita lihat di atas bahwa sangat banyaknya karyawan yang tidak hadir dalam bekerja dan tidak masuk kerja, selain itu karyawan juga banyak yang terlambat datang dalam bekerja sesuai dengan peraturan yang telah ditentukan dan banyak juga karyawan yang cepat pulang dalam bekerja. Hal ini dapat menimbulkan dampak-dampak negatif yang akan ditimbulkan oleh seorang karyawan, salah satunya adalah pekerjaan-pekerjaan yang ditugaskan kepada karyawan akan lambat dalam hal penyelesaiannya, dan tugas-tugas tersebut penyelesaiannya tidak tepat waktu sehingga hal ini akan berimbas bagi perusahaan yaitu tidak tercapainya tujuan yang telah direncanakan oleh perusahaan tersebut.

Kurangnya rasa disiplin dalam suatu perusahaan itu dikarenakan oleh adanya rasa ketidakpuasan dari para karyawan. Tinggi rendahnya kepatuhan dari para karyawan dalam mentaati segala peraturan-peraturan di sebuah perusahaan akan sangat ditentukan oleh puas atau tidak puasnya seorang karyawan yang bersangkutan selama mereka bergabung dalam perusahaan tersebut. Kepuasan kerja ini terkait dengan adanya pemenuhan harapan-harapan dari para karyawan yang berada di sebuah perusahaan itu sudah dipenuhi atau belum.

Adapun faktor lain yang dapat mempengaruhi disiplin kerja ini yaitu pengawasan. Pengawasan adalah hal yang sangat penting, karena dengan adanya pengawasan yang baik maka para karyawan juga akan melaksanakan tugas-tugasnya dengan baik pula dan dapat mencapai tujuan yang telah ada dalam perencanaan perusahaan. Begitupun sebaliknya apabila pengawasan buruk, maka akan berakibat buruk pula kepada kedisiplinan para karyawan dan menjadikan para karyawan lamban dalam mengerjakan tugas-tugasnya serta mengakibatkan tidak tercapainya tujuan yang telah direncanakan oleh perusahaan.

Rumusan masalah berdasarkan dari latar belakang masalah yang diuraikan di atas maka penulis dapat merumuskan masalah yang akan diteliti pada Akademi Kebidanan Internasional Pekanbaru yaitu: (1) Apakah kepuasan dan pengawasan berpengaruh secara simultan terhadap disiplin kerja karyawan di Akademi Kebidanan Internasional Pekanbaru?, (2) Apakah kepuasan secara parsial berpengaruh terhadap disiplin kerja karyawan di Akademi Kebidanan Internasional Pekanbaru?, (3) Apakah pengawasan secara parsial berpengaruh terhadap disiplin kerja karyawan di Akademi Kebidanan Internasional Pekanbaru?

Tujuan penelitian ini (1) Untuk mengetahui pengaruh kepuasan dan pengawasan secara simultan terhadap disiplin kerja karyawan di Akademi Kebidanan Internasional Pekanbaru. (2) Untuk mengetahui pengaruh kepuasan secara parsial terhadap disiplin kerja karyawan di Akademi Kebidanan Internasional Pekanbaru dan (3) Untuk mengetahui pengaruh pengawasan secara parsial terhadap disiplin kerja karyawan di Akademi Kebidanan Internasional Pekanbaru.

KAJIAN PUSTAKA

Disiplin Kerja

Disiplin merupakan dari bahasa latin "*discipline*" yang artinya "latihan atau pendidikan kesopanan dan kerohanian serta pengembangan tabiat". Dari definisi tersebut dapat disimpulkan bahwa arah dan tujuan disiplin pada dasarnya yaitu "keharmonisan dan kewajaran" kehidupan kelompok atau organisasi, baik organisasi formal maupun non formal (Susilo, 2010 dan Martoyo 2010). Selain itu Disiplin bersal dari kata latin *disciples*, yang artinya "siswa atau murid" (Unaradjan, 2013). Disiplin adalah sikap kejiwaan dari seseorang atau sekelompok orang yang senantiasa berkehendak untuk mengikuti atau mematuhi segala aturan atau keputusan yang telah ditetapkan. Disiplin juga dapat dikembangkan melalui suatu latihan yang antara lain dengan bekerja, menghargai waktu, tenaga dan biaya (Sinungan, 2011).Kedisiplinan adalah salah satu fungsi manajemen sumber daya manusia yang penting dan merupakan kunci terwujudnya tujuan, karena tanpa adanya disiplin, maka sulit mewujudkan tujuan yang maksimal (Sedarmayanti, 2012). Tujuan utama kedisiplinan yaitu untuk mendorong karyawan berperilaku sepatasnya ditempat kerja, dimana perilaku yang sepatasnya ditetapkan sebagai kepatuhan terhadap peraturan dan prosedur. Di dalam organisasi perusahaan pada dasarnya peraturan dan prosedur berfungsi sama dengan peraturan perundang-undangan di masyarakat. Menurut (Sastrohadiwiry, 2017) ada beberapa indikator disiplin kerja, yaitu : (1) Frekuensi kehadiran, salah satu tolak ukur untuk mengetahui tingkat kedisiplinan karyawan. Semakin tinggi tingkat kehadirannya atau rendahnya tingkat kemangkiran maka karyawan itu telah memiliki disiplin kerja yang tinggi. (2) Tingkat kewaspadaan, karyawan yang dalam melaksanakan pekerjaannya selalu penuh perhitungan dan ketelitian memiliki tingkat kewaspadaan yang tinggi terhadap dirinya maupun pekerjaannya. (3) Ketaatan pada standar kerja, dalam melaksanakan pekerjaan karyawan diharuskan mentaati semua standar kerja yang telah ditetapkan sesuai dengan aturan dan pedoman kerja agar kecelakaan kerja tidak terjadi.(4) Ketaatan pada peraturan kerja, dimaksudkan demi kelancaran dan kenyamanan dalam bekerja.

Kepuasan Kerja

Menurut (Luthans, 2016) mengatakan bahwa kepuasan kerja adalah keadaan emosi yang menyenangkan atau positif yang merupakan hasil dari prestasi kerja atau pengalaman. Kepuasan kerja merupakan suatu cara pandang seseorang baik bersifat positif maupun bersifat negative tentang pkerjaannya (Siagian, 2016). Dan menurut (Mathis dan Jakson 2014) yaitu memberikan penjelasan mengenai kepuasan kerja adalah keadaan emosi yang positif dari mengevaluasi pengalaman kerja. Menurut (Umar, 2014) mengatakan bahwa kepuasan merupakan penilaian atau cerminan dari perasaan pekerja terhadap pekerjaannya. Hal ini tampak dalam sikap positif pekerjaannya dan segala sesuatu yang dihadapi lingkungan kerjanya. Keadaan emosional yang menyenangkan dengan para karyawan memandang pekerjaan mereka. Wicaksono dalam Iskanadar (2018) menyatakan loyalitas adalah setia pada sesuatu dengan rasa cinta, sehingga dengan rasa loyalitas yang tinggi seseorang merasa tidak perlu untuk mendapatkan imbalan dalam melakukan sesuatu untuk orang lain/perusahaan tempat dia meletakkan loyalitasnya. Adapun indikator-indikator kepuasan kerja menurut (Fred Luthans, V.A Yuwono, dkk, 2016) yaitu : (1) Gaji (2) Pekerjaan itu sendiri (3) Kesempatan promosi (4) Pengawasan (5) Rekan kerja.

Pengawasan

(Schermerhorn dalam Ernie 2010) mengatakan bahwa pengawasan sebagai proses dalam menetapkan ukuran kinerja dan pengambilan tindakan yang dapat mendukung pencapaian hasil yang diharapkan sesuai dengan kinerja yang telah ditetapkan tersebut. Sedangkan menurut (Darwis, 2013) menyatakan pengawasan adalah proses pengamatan, pemeriksaan, pengendalian dan pengkoreksian daripada pelaksanaan seluruh kegiatan organisasi untuk

menjamin agar semua pekerjaan/kegiatan organisasi yang dilakukan berjalan sesuai dengan rencana yang ditetapkan sebelumnya. Indikator-indikator pengawasan yaitu: (1) Penetapan standar kerja yaitu membangun suatu standar kinerja yang dilandasi untuk pencapaian tujuan organisasi. (2) Pengukuran hasil kerja yaitu mengukur kenyataan yang sebenarnya (melalui pemeriksaan) terhadap pekerjaan yang menjadi objek pengawasan. (3) Tindakan koreksi atau perbaikan yaitu mengambil tindakan yang diperlukan artinya bila kinerja aktualnya lebih buruk dari standar kinerja, berarti perlu pemberitahuan kepada karyawan yang bersangkutan untuk memperbaiki kinerjanya. (4) Umpan balik yaitu memberikan respon.

Hipotesis

Hipotesis dalam penelitian ini yaitu : (1) Didugakepuasan kerja dan pengawasan berpengaruh secara simultan terhadap disiplin kerja karyawan pada Akademi Kebidanan Internasional Pekanbaru. (2) Diduga kepuasan kerja berpengaruh secara parsial terhadap disiplin kerja karyawan pada Akademi Kebidanan Internasional Pekanbaru.(3) Diduga pengawasan kerja berpengaruh secara parsial terhadap disiplin kerja karyawan pada Akademi Kebidanan Internasional Pekanbaru

Variabel Penelitian

Adapun variabel dalam penelitian ini terdiri dari (1) Variabel Independen (kepuasan kerja dan pengawasan kerja) (2) Variabel Dependent (disiplin kerja)

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan di Akademi Kebidanan Internasional Pekanbaru yang beralamat di Jalan Sudirman No. 603 Pekanbaru Riau. Jenis dan sumber data dalam penelitian ini adalah: (1) Data Primer yaitu, data yang langsung penulis peroleh dari objek penelitian pada Akademi Kebidanan Internasional Pekanbaru berupa data isian sehubungan dengan masalah yang diteliti, (2) Data sekunder, data jumlah karyawan, tingkat kehadiran karyawan, data mengenai jumlah karyawan yang masuk dan keluar, sejarah singkat perusahaan, struktur organisasi dan yang lainnya yang pada umumnya berbentuk laporan dan tabel serta tugas-tugas pokok setiap bagian atau setiap departemen. Dalam rangka mengumpulkan data yang penulis butuhkan, penulis mengumpulkan data dengan teknik-teknik sebagai berikut: (1) Kuesioner yaitu teknik penumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya tentang masalah penelitian. (2) Dokumentasi, yaitu data yang dikumpulkan yang diperoleh langsung dari Akademi Kebidanan Internasional Pekanbaru. Populasi dalam penelitian ini populasinya adalah seluruh karyawan yang berjumlah 35 orang. Sedangkan pengambilan sampel dengan metode sensus, yaitu semua anggota populasi dijadikan sampel. Metode Deskriptif adalah penganalisaan data melalui metode merumuskan, menguraikan dan menginterpretasikan berdasarkan telaah pustaka yang terdapat dalam skripsi dan literatur sebagai referensi penelitian ini untuk kemudian ditarik sebuah kesimpulan. Untuk mengukur pengaruh dari variabel bebas (kepuasan kerja dan pengawasan kerja) dengan variabel terikat (disiplin kerja) akan digunakan metode analisis regresi linear berganda. Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala likert. Skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi sosial. Skor jawaban responden dalam penelitian terdiri atas lima alternatif jawaban yang mengandung variasi lain yang bertingkat (Sugiyono, 2014). Dalam menguji hasil yang didapat dari kuesioner dilakukan pengujian yang mencakup uji Determinasi (R^2), uji F, uji t.

PEMBAHASAN

Untuk mengetahui pengaruh variabel bebas terhadap kinerja karyawan dilakukan pengujian hipotesis dengan menggunakan beberapa analisis statistik. Berdasarkan hasil perhitungan dengan menggunakan bantuan SPSS, diperoleh data-data sebagai berikut:

Tabel 1. : Rekapitulasi Hasil Regresi Linear Berganda

| Variabel bebas | Koefisien regresi |
|----------------|-------------------|
| Constanta | 8.547 |
| Kepuasan kerja | 0.381 |
| Pengawasan | 0.491 |

Pada penelitian ini yang menggunakan teknik analisa regresi linear berganda (*Multiple Regression*) dimaksudkan untuk mencari pengaruh antara variabel gayakepemimpinan dan pengawasan, terhadap variabel terikat yaitu kinerja karyawan pada Akademi Kebidanan Internasional Pekanbaru.

Dari persamaan regresi menunjukkan koefisien regresi dari β_1, β_2 , bernilai positif. Hal ini menunjukkan variabel-variabel bebas apabila ditingkatkan persamaannya akan menimbulkan peningkatan pula pada variabel terikatnya, seperti Konstanta sebesar 8.547, artinya jika kepuasan kerja dan pengawasan nilainya adalah 0, maka disiplin kerja karyawan nilainya positif yaitu sebesar 8.547. (1) Nilai Koefisien faktor kepuasan kerja (0.381) menunjukkan bahwa setiap perubahan kenaikan faktor kepuasan kerja sebesar 1 satuan, maka disiplin kerja karyawan akan naik sebesar 0.381 satuan atau 38.1% dari perubahan kepuasan kerja. (2) Nilai Koefisien faktor pengawasan (0.491) menunjukkan bahwa setiap perubahan kenaikan faktor pengawasan, sebesar 1 satuan, maka disiplin kerja karyawan akan meningkat sebesar 0.491 satuan atau 49.1% dari perubahan pengawasan

Uji Hipotesis

Apabila nilai R mendekati +1 maka secara bersama-sama variabel-variabel bebas tersebut mempunyai hubungan positif yang cukup kuat. Berikut hasil dari pengolahan data dengan menggunakan bantuan SPSS yang dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel 2: Hasil Output SPSS Model Summary^b

| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate | Change Statistics | | | | Durbin-Watson | |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|-------------------|----------|-----|-----|---------------|---------------|
| | | | | | R Square Change | F Change | df1 | df2 | | Sig. F Change |
| 1 | .647 ^a | .618 | .582 | 1.91410 | .418 | 11.505 | 2 | 32 | .000 | 1.442 |

a. Predictors: (Constant), Pengawasan, Kepuasan kerja

b. Dependent Variable: Disiplin kerja

Dari Tabel diperoleh nilai R Square (R^2) sebesar 0.618 (61.8%) ini menerangkan bahwa disiplin kerja karyawan pada Akademi Kebidanan Internasional Pekanbaru dapat diterangkan faktor kepuasan kerja dan pengawasan, berpengaruh sebesar 61.8%. sedangkan sisanya sebesar 38.2% menggambarkan variabel bebas lainnya yang tidak diamati dalam penelitian ini.

Pembuktian Hipotesis Secara Simultan (Uji F)

Pembuktian hipotesis ini digunakan untuk melihat pengaruh variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel terikatnya. Dimana variabel bebasnya terdiri dari variabel

kepuasan kerja dan pengawasan, serta variabel terikatnya yaitu disiplin kerja karyawan pada Akademi Kebidanan Internasional Pekanbaru.

Selanjutnya untuk pembuktian hipotesis penelitian apakah semua variabel bebas (kepuasan kerja dan pengawasan) secara bersama-sama mempunyai pengaruh terhadap variabel terikatnya, maka dapat dilakukan dengan uji statistik F.

Tabel 3. : Koefisien Regresi Variabel Bebas Secara Simultan Terhadap Variabel Terikat

| ANOVA ^b | | | | | | |
|--------------------|------------|----------------|----|-------------|--------|-------------------|
| Model | | Sum of Squares | Df | Mean Square | F | Sig. |
| 1 | Regression | 84.302 | 2 | 42.151 | 11.505 | .000 ^a |
| | Residual | 117.241 | 32 | 3.664 | | |
| | Total | 201.543 | 34 | | | |

a. Predictors: (Constant), Pengawasan, Kepuasan kerja

b. Dependent Variable: Disiplin kerja

Hasil uji berpengaruh apabila $F_{hitung} > F_{Tabel}$. Dari hasil perhitungan menunjukkan bahwa F_{hitung} adalah sebesar 11.505 dan F_{Tabel} dengan level signifikan sebesar 5 % = 3.295. Maka diperoleh F_{hitung} lebih besar dari F_{Tabel} ($11.505 > 3.295$). Dengan demikian hipotesis yang mengatakan kepuasan kerja dan pengawasan merupakan faktor yang mempengaruhi disiplin kerja karyawan pada Akademi Kebidanan Internasional Pekanbaru diterima.

Pembuktian Hipotesis secara Parsial (Uji t)

Pembuktian Hipotesis secara parsial dilakukan untuk melihat pengaruh masing-masing variabel bebas secara sendiri-sendiri terhadap variabel terikatnya, sehingga nantinya dapat diketahui variabel bebas mana yang paling dominan yang mempengaruhi variabel terikat, yakni disiplin kerja karyawan pada Akademi Kebidanan Internasional Pekanbaru dari kedua variabel bebas yang diteliti dalam penelitian ini.

Berdasarkan pada hasil perhitungan dengan menggunakan program SPSS diperoleh besarnya nilai koefisien regresi secara parsial dengan masing-masing variabel bebas yang diteliti yaitu seperti yang dilihat pada Tabel berikut ini.

Tabel 4: Koefisien Regresi Variabel Bebas Secara Parsial Terhadap Variabel Terikat

| Coefficients ^a | | | | | | | | |
|---------------------------|----------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|-------------------------|-----------|-------|
| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | | Collinearity Statistics | | |
| | | B | Std. Error | Beta | t | Sig. | Tolerance | VIF |
| 1 | (Constant) | 8.547 | 2.721 | | 3.141 | .004 | | |
| | Kepuasan kerja | .381 | .155 | .356 | 2.455 | .020 | .865 | 1.157 |
| | Pengawasan | .491 | .168 | .425 | 2.929 | .006 | .865 | 1.157 |

a. Dependent Variable: Disiplin kerja

SIMPULAN

Beberapa kesimpulan yang merupakan hasil dari penelitian dan analisa tentang pengaruh kepuasan kerja dan pengawasan kerja terhadap disiplin kerja karyawan di Akademi Kebidanan Internasional Pekanbaru dan kemudian akan memberikan beberapa saran-saran untuk dapat meningkatkan pengelolaan sumber daya manusia yang ada di perusahaan tersebut. (1) Berdasarkan hasil penelitian, dapat diketahui bahwa menerima hipotesis yang menyatakan kepuasan kerja dan pengawasan berpengaruh terhadap disiplin kerja karyawan pada Akademi Kebidanan Internasional Pekanbaru. (2) Selanjutnya berdasarkan uji t hasil

penelitian ini menunjukkan bahwa secara partial dan signifikan kepuasan kerja dan pengawasan mempengaruhi disiplin kerja karyawan pada Akademi Kebidanan Internasional Pekanbaru. (3) Berdasarkan perhitungan nilai tersebut di atas diperoleh nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0.618. Hal ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja dan pengawasan secara simultan memberikan pengaruh sebesar 61.8% terhadap disiplin kerja karyawan pada Akademi Kebidanan Internasional Pekanbaru.

DAFTAR PUSTAKA

- Iskandar. (2018). Analisis Loyalitas Karyawan PT Asuransi Bumi Putra Cabang Pekanbaru, *Jurnal Eko dan Bisnis: Riau Economic and Business Review*, 9(3), 204-208. <https://ekobis.stieriau-akbar.ac.id/index.php/Ekobis/article/view/34>
- Luthans, Fred. (2016). *Perilaku Organisasi*. Penerjemah, Viviana Andhika Yuwono, Shaker Purwati, Th. Arie P, dan Winongsari, Yogyakarta: Andi.
- Martoyo, Susilo. (2000), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: BPFPE.
- Mathis, Robert L., Jackson., John H. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Salemba Empat.
- Sastrohadiwiryo, (2013)., *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia*, Jakarta: Bumi Aksara.
- Sedarmayanti, (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia : Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*, Bandung: PT. Refika Aditama.
- Sinungan, Muchdarsyah. (2011). *Produktivitas Apa dan Bagaimana*, Jakarta: Bumi Aksara.
- Sondang P. Siagian, (2016) *Sistem Informasi Manajemen*, Jakarta : Bumi Aksara.
- Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*, Alfabeta, Bandung
- Susilo, Martiyo Kolonel. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi III, Yogyakarta: BPFPE.
- Unaradjan, Dolet, (2013). *Manajemen Disiplin*, Jakarta: Grasindo.
- Umar, Husein. (2014). *Riset Sumber Daya Manusi Dalam Organisasi*, Cetakan Keempat, Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama.