

# PENGARUH IKLIM ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT. PINDAD PERSERO BANDUNG

**Ayu Hajari Baizani**  
STIE Yapari Bandung  
ayuhazari@gmail.com

**Zufita Sari**  
STIE Yapari Bandung  
Zufitazuzu88@gmail.com

## **ABSTRACT**

*This study aims to determine the effect of organizational climate on employee performance at PT. PINDAD Persero Bandung. This research is quantitative research. The analysis technique used was Pearson correlation analysis and simple linear regression analysis with 5% significant level.*

*The results of research show that: (1). There is a positive and significant influence between organizational climate on employee performance in PT. PINDAD Persero Bandung. (2) The contribution value of organizational climate influence on employee performance is 32,7% while the rest equal to 67,3% influenced by other factor not observed.*

**Keywords:** *Organizational Climate and Employee Performance.*

## **ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh iklim organisasi terhadap kinerja karyawan di PT. PINDAD Persero Bandung. Penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Teknik analisis yang digunakan adalah analisis korelasi pearson dan analisis regresi linier sederhana dengan taraf signifikan 5%.

Hasil Penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara iklim organisasi terhadap kinerja karyawan di PT. PINDAD Persero Bandung. Nilai kontribusi pengaruh iklim organisasi terhadap kinerja karyawan sebesar 32,7% sedangkan sisanya sebesar 67,3% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diamati.

**Kata Kunci :** Iklim Organisasi dan Kinerja Karyawan.

## **1. PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Masalah**

Menurut Edy Sutrisno (2010:170) kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang, atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggungjawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum, dan sesuai dengan moral maupun etika.

Masalah kinerja sudah menjadi masalah yang umum yang dihadapi oleh setiap perusahaan ataupun instansi pemerintah. Apabila karyawan tidak memiliki kinerja (*performance*) yang baik maka hal tersebut perlu segera dibenahi oleh perusahaan. Rendahnya kinerja karyawan disebabkan karena mereka kurang termotivasi dalam melaksanakan setiap pekerjaan yang diberikan.

Keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuan organisasi tidak pernah luput dari peranan karyawan sebagai sumber daya manusia. Karyawan dapat menjadi perencana, pelaksana, dan pengendalian yang selalu berperan aktif dalam mencapai tujuan perusahaan.

Sehingga kesuksesan setiap individu atau kelompok dalam menyelesaikan tugas-tugas yang dikerjakannya dapat ditunjukkan dari kinerja karyawannya. Banyak faktor yang dapat mempengaruhi peningkatan kinerja, salah satunya adalah faktor dari dalam adalah iklim organisasi.

Menurut Taugiri dan Litwin (1968), iklim organisasi adalah suatu kualitas lingkungan internal organisasi yang dialami oleh anggotanya, mempengaruhi perilakunya, dan dapat dideskripsikan dengan nilai-nilai karakteristik organisasi. Iklim mempunyai peranan besar terutama didalam membentuk perilaku kerja atau perilaku organisasi karyawan seperti: motivasi kerja, dan sikap kerja. Perilaku organisasi karyawan pun secara langsung akan mempengaruhi tingkat kinerja karyawan baik secara individu maupun kelompok. Sebagaimana yang diutarakan oleh Wirawan (2008:130) menyatakan bahwa “baik budaya organisasi maupun iklim organisasi mempengaruhi perilaku organisasi dan anggota organisasi kemudian mempengaruhi kinerja mereka.

Data empiris yang peneliti ambil dari divisi HCPO PT Pindad (persero) Bandung menunjukkan terjadinya penurunan kinerja karyawan pada perusahaan. Hal tersebut disebabkan oleh iklim organisasi di PT Pindad (persero) Bandung yang dirasa belum kondusif, karena keadaan lingkungan kerjanya masih kurang nyaman, ruangan yang sempit, dan berkas-berkas kerja yang masih berantakan sehingga terlihat bahwa tanggung jawab dari setiap karyawan untuk menjaga lingkungan kerjanya masih kurang. Hal tersebut menunjukkan bahwa iklim organisasi merupakan suatu hal yang penting karena perilaku yang ditunjukkan oleh setiap karyawan menunjukkan peningkatan kinerja yang tinggi.

Berdasarkan fenomena yang terjadi diatas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Iklim Organisasi terhadap Kinerja Karyawan di PT Pindad (persero) Bandung”.

## **1.2 Identifikasi Masalah**

Berdasarkan penelitian diatas dan permasalahan diatas, maka peneliti dapat mengidentifikasi masalah sebagai berikut :

1. Bagaimana gambaran iklim organisasi di PT Pindad (persero) Bandung ?
2. Bagaimana gambaran kinerja karyawan di PT Pindad (persero) Bandung?
3. Seberapa besar pengaruh iklim organisasi terhadap kinerja karyawan di PT Pindad (persero) Bandung ?

## **1.3 Maksud dan Tujuan Penelitian**

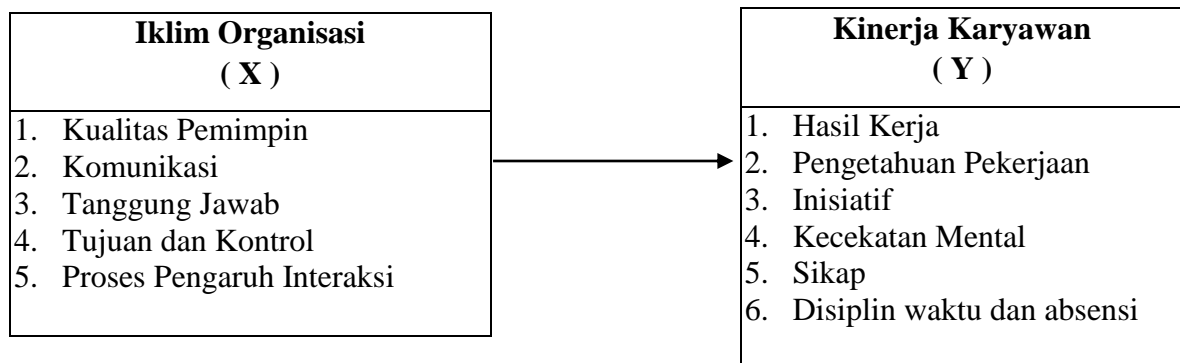
Adapun maksud dan tujuan penelitian adalah untuk memperoleh data dan informasi mengenai iklim organisasi dan kinerja karyawan. Berdasarkan ruang lingkup permasalahan yang telah diuraikan peneliti memiliki tujuan untuk mengetahui gambaran mengenai pengaruh iklim organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT Pindad (persero) Bandung. Adapun tujuan yang ingin dicapai melalui penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui bagaimana gambaran iklim organisasi yang ada di PT Pindad (persero) Bandung.
2. Untuk mengetahui bagaimana gambaran kinerja karyawan yang ada di PT Pindad (persero) Bandung.
3. Untuk mengetahui adakah pengaruh iklim organisasi terhadap kinerja karyawan di PT Pindad (persero) Bandung.

## **1.3 Kerangka Pemikiran**

Pola iklim organisasi dapat dibentuk oleh beberapa faktor baik lingkungan fisik, non fisik, maupun sistem manajemen. Jika karyawan bekerja di ruangan yang nyaman dan bersih, hubungan antara atasan dan bawahan yang kondusif dan birokrasi yang mudah dipahami, maka

hal tersebut akan menimbulkan sikap positif, stres kerja rendah. Hingga akhirnya dapat menimbulkan motivasi dan kepuasan kerja yang pada akhirnya dapat meningkatkan kinerja. Dari semua itu maka efektivitas pun tercipta, peneliti dapat menggambarkan sebuah kerangka berpikir berikut ini.



Gambar 1 Kerangka Pemikiran

## 2. METODOLOGI

### 2.1 Populasi dan Sampel

Menurut Sugiyono (2013:80), populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. PINDAD Persero, yang menjadi sampelnya adalah seluruh Karyawan PT pindad (persero) Bandung divisi HCPO berjumlah 50 orang, maka penelitiannya dilakukan kepada seluruh karyawan sehingga dapat diambil kesimpulannya.

### 2.2 Operasionalisasi Variabel

Operasional variabel pada penelitian ini akan dijelaskan sebagai berikut :

Tabel 1 Operasionalisasi Variabel

Variabel	Konsep Variabel	Indikator	Skala
<b>Iklim Organisasi (X)</b>	Iklim Organisasi adalah suatu kualitas lingkungan internal organisasi yang dialami oleh anggotanya, mempengaruhi perilakunya, dan dapat dideskripsikan dengan nilai-nilai karakteristik organisasi. Taugiri dan Litwin (1968) dalam buku Hendyat Soetopo (2012:141).	1. Kualitas Pemimpin 2. Komunikasi 3. Tanggung Jawab 4. Tujuan dan Kontrol 5. Proses pengaruh interaksi	Ordinal
<b>Kinerja Karyawan (Y)</b>	Kinerja Karyawan adalah Kinerja merupakan hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang, atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggungjawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar	1. Hasil kerja. 2. Pengetahuan pekerjaan. 3. Inisiatif. 4. Kecekatan mental. 5. Sikap. 6. Disiplin waktu dan absensi.	Ordinal

Sumber : Hasil Penelitian

	hukum, dan sesuai dengan moral maupun etika. Edy Sutrisno (2010:170)		
--	---	--	--

### 2.3 Teknik Pengambilan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah :

#### 1. Penelitian Lapangan

Riset lapangan yaitu penelitian untuk memperoleh data primer yang dilakukan dengan mencari data yang diperlukan secara langsung dari objek yang diteliti, diantaranya melalui :

##### a. Observasi

Penelitian yang dilaksanakan dengan melakukan pengamatan secara langsung pada PT. Pindad (persero) Bandung yang dijadikan objek penelitian.

##### b. Wawancara

Penelitian yang dilakukan dengan mengajukan serangkaian pertanyaan secara tertulis kepada pihak-pihak yang berhubungan secara langsung dengan obyek yang diteliti.

##### c. Kuesioner

Penelitian yang dilakukan dengan mengajukan serangkaian pertanyaan secara tertulis kepada pihak-pihak yang berhubungan secara langsung dengan memberikan jawaban dari pertanyaan seperti, Sangat Setuju (SS), Setuju (S), Ragu-Ragu (RR), Tidak Setuju (TS), Sangat Tidak Setuju (STS).

#### 2. Penelitian Kepustakaan

Kegiatan pengumpulan data melalui buku-buku dan literatur lain yang relevan dengan penelitian dan sebagai landasan teoritis yang dapat menunjang terhadap pemecahan masalah yang diteliti. Kepustakaan dimaksudkan untuk mendapatkan data sekunder yang dilakukan dengan cara mengkaji berbagai sumber pustaka yaitu literatur-literatur yang berhubungan dengan permasalahan yang sedang di teliti.

## 3. HASIL DAN PEMBAHASAN

### 3.1 Iklim Organisasi di PT Pindad Bandung

Hasil deskripsi variabel iklim organisasi ( $X_1$ ) diterangkan bahwa iklim organisasi dalam kategori baik sebesar 53,20%. Berdasarkan hasil jawaban responden yaitu 24,67% responden menyatakan sangat setuju, 53,20% responden menyatakan setuju, 18,80% responden menyatakan ragu-ragu, 3,07% responden menyatakan tidak setuju dan 0,27% responden menyatakan sangat tidak setuju. Berdasarkan hasil kuesioner tersebut iklim organisasi pada PT Pindad (persero) Divisi HCPO berlangsung dengan baik dan dapat dilihat pada tabel 2 berikut ini.

**Tabel 2 Tanggapan Responden Mengenai Iklim Organisasi**

No	Item	Jawaban					Jumlah
		STS	TS	RR	S	SS	
1	1	0	1	9	27	13	50
2	2	0	2	9	27	12	50
3	3	1	3	12	22	12	50
No	Item	Jawaban					Jumlah
		STS	TS	RR	S	SS	
4	4	0	1	7	32	10	50

5	5	0	0	6	34	10	50
6	6	0	1	7	32	10	50
7	7	0	0	7	29	14	50
8	8	0	0	8	30	12	50
9	9	1	1	11	23	14	50
10	10	0	1	7	29	13	50
11	11	0	1	15	21	13	50
12	12	0	1	10	27	12	50
13	13	0	2	8	24	16	50
14	14	0	5	11	20	14	50
15	15	0	4	14	22	10	50
<b>Jumlah</b>		<b>2</b>	<b>23</b>	<b>141</b>	<b>399</b>	<b>158</b>	<b>750</b>
<b>Jumlah %</b>		<b>0,27</b>	<b>3,07</b>	<b>18,80</b>	<b>53,20</b>	<b>24,67</b>	<b>100</b>

Sumber: Hasil Olah Penelitian

### 3.2 Kinerja Karyawan di PT.Pindad Bandung

Hasil deskripsi menunjukkan bahwa kinerja karyawan dalam kategori baik sebesar 50,53%. Berdasarkan hasil jawaban responden yaitu 26,53% responden menyatakan sangat setuju, 50,53% responden menyatakan setuju, 17,33% responden menyatakan ragu-ragu, 5,33% responden menyatakan tidak setuju dan 0,27% responden menyatakan sangat tidak setuju. Berdasarkan hasil kuesioner tersebut kinerja karyawan pada PT Pindad (persero) Divisi HCPO berlangsung dengan baik dan dapat dilihat pada Tabel berikut ini.

**Tabel 3 Tanggapan Responden Mengenai Kinerja Karyawan**

No	Item	Jawaban					Jumlah
		STS	TS	RR	S	SS	
1	1	0	7	8	24	11	50
2	2	0	4	7	26	13	50
3	3	0	3	10	24	13	50
4	4	1	3	9	24	13	50
5	5	0	5	11	26	8	50
6	6	0	1	12	28	9	50
7	7	0	2	10	28	10	50
8	8	0	1	12	24	13	50
9	9	0	2	9	25	14	50
10	10	0	1	5	27	17	50

11	11	0	1	6	25	18	50
12	12	1	5	10	18	16	50
13	13	0	2	5	28	15	50
14	14	0	1	8	26	15	50
15	15	0	2	8	26	14	50
<b>Jumlah</b>		<b>2</b>	<b>40</b>	<b>130</b>	<b>379</b>	<b>199</b>	<b>750</b>
<b>Jumlah %</b>		<b>0,26</b>	<b>5,33</b>	<b>17,33</b>	<b>50,53</b>	<b>26,53</b>	<b>100</b>

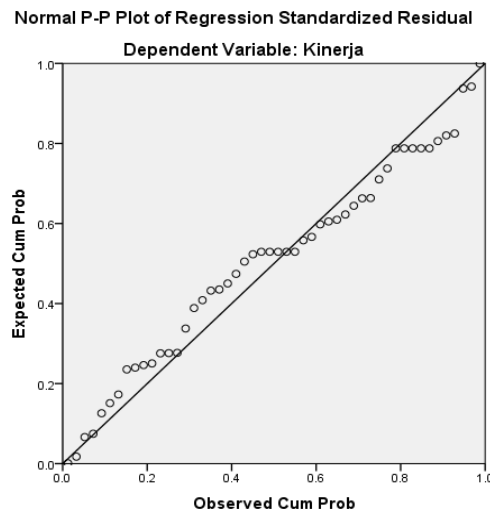
Sumber: Hasil Olah Penelitian

### 3.3 Pengaruh Iklim Organisasi terhadap Kinerja Karyawan di PT.Pindad Bandung

Untuk mengetahui pengaruh iklim organisasi terhadap kinerja karyawan di PT.Pindad Bandung dapat dilakukan beberapa uji dan analisis yang akan dijelaskan berikut ini.

#### 1. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel terikat dan variabel bebas keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah memiliki distribusi data normal atau mendekati normal. Hasil uji normalitas secara grafik *Probability Plot* dengan menggunakan IBM SPSS 21.0 *for windows* untuk variabel kinerja karyawan ditunjukkan dengan gambar dibawah ini :



Sumber : Hasil Penelitian

**Gambar 2** Sumber *Output IBM SPSS 21 for windows*

Berdasarkan tampilan Normal P-Plot di atas, dapat disimpulkan bahwa pola grafik normal terlihat dari titik-titik yang menyebar disekitar garis diagonal dan penyebarannya mengikuti arah garis diagonal. Berdasarkan grafik normal plot, menunjukkan bahwa model regresi layak dipakai dalam penelitian ini karena memenuhi asumsi normalitas. Uji Kolmogorov–Smirnov. Secara multivariat pengujian normalitas data dilakukan terhadap nilai residualnya. Jika angka probabilitas  $> \alpha = 0,005$  maka variabel terdistribusi secara normal (Ghozali, 2011). Hasil pengujian normalitas pada pengujian terhadap 40 data terlihat dalam Tabel 4.3 berikut:

**Tabel 4 Uji Normalitas Data  
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		50
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	6.38573899
Most Extreme Differences	Absolute	.113
	Positive	.113
	Negative	-.093
Kolmogorov-Smirnov Z		.796
Asymp. Sig. (2-tailed)		.550

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Sumber : Output IBM SPSS 21 for windows

Pada hasil uji regresi melalui IBM SPSS 21 *for windows* yang terlihat pada Tabel di atas menghasilkan nilai Kolmogorov-Smirnov Z sebesar 0,796 dan signifikan pada 0,550. Hal ini berarti data residual terdistribusi secara normal, karena nilai signifikansinya lebih dari 0,05.

## 2. Analisis Korelasi Sederhana

Analisis korelasi sederhana adalah untuk mengetahui seberapa besar hubungan antara variabel X (Iklim Organisasi) dengan variabel Y (Kinerja Karyawan), serta untuk mengetahui seberapa besar kontribusi variabel X (Iklim Organisasi) terhadap Y (Kinerja Karyawan).

**Tabel 5 Analisis Korelasi Sederhana  
Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.572 <sup>a</sup>	.327	.313	6.45191

a. Predictors: (Constant), Iklim\_Organisasi

b. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Output IBM SPSS 21 for windows

Berdasarkan tabel 5 di atas besarnya korelasi:  $R = 0,572$  berarti nilai 0,572 di atas berada dalam derajat berkekuatan sedang dan positif, karena berada antara nilai 0-1 yang berarti iklim organisasi terhadap kinerja karyawan mempunyai pengaruh yang sedang. Hal ini sesuai dengan tabel koefisien korelasi di bawah ini.

**Tabel 6 Pedoman Untuk Memberikan Interpretasi Koefisien Korelasi**

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,00 – 0,199	Sangat Rendah
0,20 – 0,399	Rendah
0,40 – 5,99	Sedang
6,00 – 7,99	Kuat
8,00 – 9,99	Sangat Kuat

Sumber : Sugiyono (2013 : 214)

3. Analisis Koefisien Determinasi

Analisis koefisien determinasi adalah untuk mengetahui seberapa besar variabel X (Iklim Organisasi) dapat menjelaskan variabel Y (Kinerja Karyawan), serta untuk mengetahui seberapa besar kontribusi variabel X (Iklim Organisasi) terhadap variabel Y (Kinerja Karyawan).

**Tabel 6 Hasil Koefisien Determinasi ( $R^2$ )**

Model Summary<sup>b</sup>

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.572 <sup>a</sup>	.327	.313	6.45191

a. Predictors: (Constant), Iklim\_Organisasi

b. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Output IBM SPSS 21 for windows

Berdasarkan tabel 6 di atas, nilai koefisien determinasi dapat dilihat dari nilai R square sebesar 0,327. Artinya bahwa pengaruh Iklim Organisasi (X) terhadap Kinerja Karyawan (Y) sebesar 32,7%, sedangkan sisanya sebesar 67,3% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diamati.

4. Analisis Regresi Linier Sederhana

Analisis regresi linier sederhana adalah untuk melihat seberapa besar pengaruh variabel iklim organisasi (X) terhadap variabel kinerja karyawan (Y). Berikut adalah hasil outputnya.

**Tabel 7 Analisis Regresi Linier Sederhana Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	12.180	4.042		3.013	.004
1 Iklim_Organisasi	.604	.125	.572	4.826	.000

Sumber : Output IBM SPSS 21 for windows

Berdasarkan tabel di atas maka model regresi yang digunakan adalah sebagai berikut.

$$\text{Iklim Organisasi} = 12.180 + 0,604 \text{ Kinerja Karyawan} + e$$

Hal tersebut menunjukkan bahwa nilai konstanta sebesar 12,180 dengan tanda positif. Sehingga besaran konstanta menunjukkan bahwa jika variabel independen (Iklim Organisasi) diasumsikan konstan, maka variabel dependen yaitu Kinerja Karyawan akan naik sebesar 12,180%. Kondisi ini berarti setiap iklim organisasi sebesar 1% akan menyebabkan kenaikan terhadap kinerja karyawannya sebesar 0.604%. Berdasarkan hasil penelitian diperoleh koefisien regresi untuk variabel Iklim Organisasi sebesar 0,604 yang berarti berpengaruh secara positif terhadap Kinerja Karyawan. Selain itu  $t_{hitung}$  sebesar  $4,826 > t_{tabel} 0,67964$  dari hasil tersebut keputusan yang dapat diambil yaitu menolak  $H_0$  dan menerima  $H_a$ , maka Iklim Organisasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

## 4. PENUTUP

### 4.1 Kesimpulan

Berdasarkan pemaparan pada bab-bab sebelumnya, maka dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Terdapat tanggapan responden yang positif terhadap variabel iklim organisasi dimana sebagian besar memberikan tanggapan setuju sebesar 53,20% dan sangat setuju (24,67%). Hal ini menunjukkan responden memberikan tanggapan positif terhadap variabel iklim organisasi, walaupun masih terdapat responden yang ragu-ragu (18,80%), tidak setuju (3,07%) dan sangat tidak setuju (0,27%), namun hal ini dapat menjadi perhatian perusahaan untuk lebih meningkatkan iklim organisasinya.
2. Kinerja Karyawan PT Pindad (persero) Bandung divisi Human Capital & Pengembangan Organisasi (HCPO) menunjukkan respon yang positif dimana secara umum tanggapan responden terhadap variabel kinerja karyawan sebagian besar memberikan jawaban setuju (50,53%) dan sangat setuju (26,53%). Hal ini menunjukkan responden memberikan tanggapan positif terhadap variabel iklim organisasi, walaupun masih terdapat responden yang ragu-ragu (17,33%), tidak setuju (5,33%) dan sangat tidak setuju (0,27%), namun hal ini dapat menjadi perhatian perusahaan untuk lebih meningkatkan kinerja karyawannya.
3. Dari hasil penelitian diperoleh koefisien regresi untuk variabel Iklim Organisasi sebesar 0,604 yang berarti berpengaruh secara positif terhadap Kinerja Karyawan. Selain itu  $t_{hitung}$  sebesar  $4,826 > t_{tabel} 0,67964$  dari hasil tersebut keputusan yang dapat diambil yaitu menolak  $H_0$  dan menerima  $H_a$ , maka Iklim Organisasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan dengan koefisien determinasi sebesar 0,327% . Dimana bahwa pengaruh Iklim Organisasi (X) terhadap Kinerja Karyawan (Y) sebesar 32,7%, sedangkan sisanya sebesar 67,3% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diamati.

## DAFTAR PUSTAKA

- Ghozali, Imam. (2011). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 21 (edisi kelima)*. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, Malayu S.P. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi*. Jakarta : PT Bumi Aksara.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : PT Remaja Rosdakarya.
- Marwansyah.(2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Depok : PT Raja Grafindo Persada.

- Ramdhani, Arif. (2011). *Penilaian Kerja*. Bandung : PT Sarana Panca Karya Nusa.
- Soetopo, Hendyat. (2012). *Perilaku Organisasi*. Bandung : PT Remaja Rosdakarya.
- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: CV Alfabeta
- Sutrisno, Edy (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Kencana Prenada Media Group.
- Wirawan. (2008). *Budaya dan Iklim Organisasi Teori Aplikasi dan Penelitian*. Jakarta : Salemba Empat.
- Yani, Asep Tapip. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : Humaniora.