**HUBUNGAN KELELAHAN KERJA DENGAN PRODUKTIVITAS KERJA PADA PELAKU UMKM DI YOGYAKARTA**

***THE RELATIONSHIP BETWEEN WORK FATIGUE AND WORK PRODUCTIVITY IN MICRO, SMALL AND MEDIUM ENTERPRISES (MSMEs) IN YOGYAKARTA***

Andi

Fakultas Psikologi Universitas Mercu Buana Yogyakarta

16081600@student.mercubuana-yogya.ac.id

Psikologir2@gmail.com

0895-3916-21522 / 0852-4722-8060

**Abstrak**

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis hubungan produktivitas dan kelelahan kerja pada pelaku UMKM di Yogyakarta. Fokus produktivitas kerja pada penelitian ini adalah rasio antara produksi yang dapat dihasilkan dengan keseluruhan kepuasan yang dapat diperoleh dengan pengorbanan yang diberikan oleh tenaga kerja sesuai dengan harapan. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan desain korelasional. Populasi dalam penelitian ini adalah 65 pelaku UMKM yang berada di wilayah Yogyakarta. Pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah menggunakan *purposive sampling.* Data penelitian dikumpulkan dengan menggunakan dua skala penelitian yaitu skala produktivitas kerja dan skala kelelahan kerja. Pengujian skala dilakukan dengan menggunakan uji validitas dan uji reabilitas*.* Analisis data dilakukan dengan menggunakan SPSS 25 dengan metode Analisa *product moment* dengan nilai p=-0,144<0.05 sehingga dapat disimpulkan bahwa pada penelitian ini produktivitas kerja memiliki hubungan negatif degan kelelahan kerja. Semakin tinggi kelelahan kerja, maka produktivitas kerja pada pelaku UMKM di Yogyakarta semakin rendah. Semakin rendah kelelahan kerja, maka produktivitas kerja semakin tinggi.

Kata kunci: produktivitas kerja, kelelahan kerja, UMKM

***Abstract***

*This study aims to analyze the relationship between work fatigue and work productivity among Micro, Small and Medium Enterprises MSME workers in Yogyakarta. The focus of work productivity in this study is the ratio between the production that can be produced and the overall satisfaction that can be obtained with the sacrifices made by the workforce according to expectations. This study uses a quantitative method with a correlational design. The population in this study was 65 MSMEs in the Yogyakarta area. Sampling in this study was done using purposive sampling. Research data was collected using two research scales, namely the work productivity scale and the work fatigue scale. Scale testing is done by using the validity and reliability test. Data analysis was carried out using SPSS 25 with the product moment analysis method with a value of p = -0.144 < 0.05, so it can be concluded that in this study, work productivity has a negative relationship with work fatigue. The higher the work fatigue, the lower the work productivity of MSME workers in Yogyakarta. The lower the work fatigue, the higher the work productivity.*

*Keywords: work productivity, work fatigue, MSMEs*

**PENDAHULUAN**

Pembangunan adalah kemampuan masyarakat yang mempengaruhi masa depannya lebih baik. Pembangunan dalam era globalisasi sangat mengandalkan sektor ekonomi sebagai ukuran keberhasilan yang dilakukan oleh pemerintah. Sektor usaha mikro, kecil, dan menengah atau sering disebut UMKM. UMKM memiliki peranan yang cukup kuat dalam pembangunan ekonomi di Indonesia. Kementerian Koordinator Bidang Perekonomian Republik Indonesia (2022) mencapai 99% dari keseluruhan unit usaha, 60.5% dari PDB, dan 96.9% dari total penyerapan tenaga kerja.

Pertumbuhan UMKM sendiri pada tahun 2022 tumbuh sangat subur. Hal ini disebabkan oleh UMKM memberikan peluang sangat menjanjikan oleh karena modal yang diperlukan relatif kecil dan dapat dioperasikan secara mandiri dalam lingkup rumah tangga tanpa menghilangkan tujuan dari diberdirikan sebuah usaha, yaitu memperoleh laba dan menjadi yang terbaik dalam memenuhi kebutuhan konsumen (Wau, 2022). Untuk mencapai tujuan usaha tersebut, pelaku UMKM harus memiliki produktivitas kerja yang baik. Produktivitas kerja adalah kemampuan memperoleh manfaat yang sebanyak banyaknya dari sarana yang tersedia untuk mendapatkan hasil yang optimal, oleh karena itu produktivitas dapat tercapai apabila seorang karyawan dapat melakukan pekerjaan dengan maksimal dan memiliki kemampuan yang baik dalam memanfaatkan fasilitas yang ada (Siagian, 2001). Sedangkan menurut Timpe (dalam Sedarmayanti, 2018) karyawan yang produktif memiliki ciri umum yaitu mampu memahami pekerjaan, cerdas dan cepat belajar, kompeten secara profesional dan selalu memperdalam pengetahuan dalam bidangnya, kreatif dan inovatif, efisien, terus berkembang, dianggap bernilai oleh pengawasnya, mempunyai catatan prestasi yang bagus, dan selalu meningkatkan diri.

Menurut Wignjosoebroto (Eriandani, 2018), aspek-aspek produktivitas kerja dapat dilihat melalui motivasi kerja, efisiensi dan efektivitas kerja, kemampuan kerja, dan pengalaman pengetahuan. Aspek-aspek ini peneliti gunakan untuk melihat produktivitas pada beberapa pelaku UMKM. Pada wawancara yang dilakukan oleh peneliti pada tanggal 16-20 Mei 2023 pada lima pelaku UMKM mandiri yang berada di wilayah Daerah Istimewa Yogyakarta, ditemukan bahwa pelaku UMKM kurang bahkan belum memiliki efisiensi dan efektivitas kerja. Hal ini ditandai dengan adanya pengakuan dari para subjek bahwa perolehan laba sebagai hasil yang diperoleh tidak sebanding dengan yang telah dilakukan. Sedangkan berdasarkan observasi yang dilakukan, diperoleh hasil bahwa subjek tidak melakukan pekerjaan dengan tepat dan cermat seperti penggunaan kemasan yang subjek merasa kerepotan dan memakan waktu yang lebih lama. Pada aspek kemampuan kerja, kelima subjek mengaku bahwa subjek tidak memiliki kemampuan kerja yang memadai oleh karena keterbatasan tenaga untuk kerja sehingga mengalami kelelahan, sehingga kelima subjek tidak memiliki kemampuan untuk konsisten dalam menjalankan usaha oleh karena kelelahan.

Kelelahan kerja merupakan salah satu faktor penghambat produktivitas kerja. Kelelahan kerja termasuk suatu kelompok gejala yang berhubungan dengan adanya penurunan efisiensi kerja, keterampilan serta peningkatan kecemasan atau kebosanan (Wignjosoebroto dalam Eriandani, 2018). Kelelahan kerja dapat diungkap memalui empat aspek yaitu 1) kelelahan otot, 2) kelelahan mental, 3) kelelahan emosi, dan 4) kelelahan kecakapan (Muchinsky dalam Hamzah, 2019).

Keterkaitan antara produktivitas kerja dan kelelahan kerja telah diteliti oleh Rahmawati dkk (2022) yang dilakukan pada guru SMK swasta se Kecamatan Ciampea Bogor, menemukan bahwa ada hubungan yang signifikan antara kelelahan kerja dan produktivitas kerja, yang menyatakan bahwa semakin tinggi kelelahan kerja, maka produktivitas semakin menurun. Hal ini diartikan bahwa semakin tinggi kelelahan kerja, maka produktivitas semakin rendah. Begitu juga dengan penelitian Dahlia (2019) pada karyawan PT. Sumber Graha Sejahtera mengenai hubungan kelelahan kerja terhadap produktivitas kerja diperoleh kesimpulan bahwa variabel kelelahan kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.

Berdasarkan uraian latar belakang, hasil penelitian sebelumnya dan temuan lapangan, maka peneliti tertarik untuk meneliti tentang “Hubungan Kelelahan Kerja dengan Produktivitas Kerja Pada Pelaku UMKM di Yogyakarta”.

**METODE PENELITIAN**

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif yang mengambil produktivitas kerja dan kelelahan kerja sebagai variabel dalam penelitian ini. Subjek penelitian ini adalah pelaku UMKM di wilayah Yogyakarta. Populasi dalam penelitian ini adalah pelaku UMKM di Wilayah Yogyakarta. Penelitian ini mengambil 65 responden dari pelaku UMKM di Yogyakarta Metode pengambilan *sample* menggunakan teknik *purposive sampling*, dengan persyaratan memiliki usaha kuliner, tidak memiliki karyawan, memiliki pendidikan minimal SMP atau setara dengan tujuan responden dapat memahami pernyataan- pernyataan yang disajikan dalam alat ukur. Kriteria selanjutnya adalah responden berdomisili di wilayah Yogyakarta. Hal ini disebabkan oleh karena Yogyakarta merupakan lingkungan peneliti tinggal sehingga dapat menghemat biaya penelitian dan mempersingkat waktu penelitian.

Alat ukur yang digunakan yaitu skala Produktivitas kerja dan skala Kelelahan kerja dengan jumlah skala Produktivitas Kerja sebanyak 13 aitem dari 16 aitem dan skala Kelelahan Kerja sebanyak 10 aitem dari 16 aitem. Masing- masing skala telah diuji reabilitas dan validitasnya dengan hasil Alpha Cronbach Kelelahan kerja sebesar .770 dan produktivitas kerja sebesar .852. Menurut Eisingerich dan Rubera (2010) nilai tingkat keandalan Cronbach's Alpha minimum adalah 0,70. Jika alpha antara 0.70 – 0.90 maka reliabilitas tinggi. Jika alpha 0.50–0.70 maka reliabilitas moderat. Jika alpha < 0.50 maka reliabilitas rendah. Sehingga kedua skala dikategorikan tinggi. Setelah melakukan uji validitas, terdapat 3 aitem yang gugur pada skala produktivitas kerja dan 6 aitem gugur pada skala kelelahan kerja, sehingga tersisa 13 aitem produktivitas kerja dan skala 10 aitem kelelahan kerja yang dapat digunakan pada skala produktivitas kerja.

Masing-masing alat ukur disajikan dengan skala Likert dengan 4 pilihan alternatif, sangat tidak setuju, tidak setuju, setuju, dan sangat setuju, dengan cara skoring yang di gunakan untuk pernyataan yang *favourable* adalah dengan memberi skor 4 jika menjawab SS (Sangat Sesuai), Skor 3 jika menjawab S (Sesuai), skor 2 jika menjawab TS (Tidak Sesuai), dan skor 1 jika menjawab STS (Sangat Tidak Sesuai). Skor tertinggi untuk aitem *favourable* terletak pada jawaban "Sangat Sesuai" sedangkan untuk aitem *unfavourable* skor tertinggi terletak pada jawaban "Sangat Tidak Sesuai". Sehingga cara skoring untuk aitem *unfavourable* adalah skor 4 jika menjawab STS (Sangat Tidak Sesuai), skor 3, jika menjawab TS (Tidak Sesuai), skor 2 jika menjawab S (Sesuai) dan skor 1 Jika menjawab SS (Sangat Sesuai).

**HASIL DAN DISKUSI**

Hasil perhitungan data Produktivitas Kerja diperoleh skor terendah 30 dan skor tertinggi sebanyak 47, dan memiliki rata-rata sebesar 37.71 dengan standar deviasi sebesar 3,912. Sedangkan hasil perhitungan Kelelahan Kerja diperoleh skor terendah 13 dan tertinggi sebesar 31. Sehingga memiliki rata- rata sebesar 21,72 dengan standar deviasi sebesar 5,198.

Hasil analisis korelasi diperoleh koefisien korelasi sebesar -0,144 dengan taraf signifikansi 0.252 (p<0.001), berarti ada korelasi negatif antara produktivitas kerja dengan kelelahan kerja. Selain itu diperoleh juga koefisien determinasi (R Square) antara produktivitas kerja dengan kelelahan kerja R² sebesar 0.21 yang berarti bahwa kelelahan kerja memberikan sumbangan efektif sebesar 21% terhadap produktivitas kerja sedangkan 79% lainnya dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang dapat berupa umur, temperamen, keadaan fisik individu, penerangan, waktu istirahat, lama kerja, upah, bentuk organisasi, lingkungan sosial dan keluarga.

Hasil yang diperoleh dan dilakukan kategorisasi berdasarkan data penelitian yang diperoleh dari kedua variabel penelitian. Penelitian ini terdapat satu hipotesis yang diajukan. Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara produktivitas kerja dengan kelelahan kerja dengan koefisien korelasi sebesar -0,144 dengan taraf signifikansi 0.252 (p<0.001) ada korelasi negatif antara produktivitas kerja dengan kelelahan kerja yang berarti hipotesis diterima. Maka dari itu semakin tinggi kelelahan kerja, maka produktivitas semakin rendah, begitu juga sebaliknya jika kelelahan kerja rendah maka produktivitas akan tinggi.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Rahmawati dkk (2022) yang dilakukan pada guru SMK swasta se Kecamatan Ciampea Bogor, menemukan bahwa ada hubungan yang signifikan antara kelelahan kerja dan produktivitas kerja, yang menyatakan bahwa semakin tinggi kelelahan kerja, maka produktivitas semakin menurun. Hal ini diartikan bahwa semakin tinggi kelelahan kerja, maka produktivitas semakin rendah.

Begitu juga dengan penelitian Dahlia (2019) pada karyawan PT. Sumber Graha Sejahtera mengenai hubungan kelelahan kerja terhadap produktivitas kerja diperoleh kesimpulan bahwa variabel kelelahan kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Sehingga dapat diartikan bahwa semakin tinggi kelelahan kerja, maka produktivitas semakin rendah, begitu juga sebaliknya semakin rendah kelelahan kerja, maka produktivitas semakin tinggi.

Hasil penelitian ini, selaras dengan variabel yang diujikan. Sehingga, peneliti berharap, hasil temuan ini akan menambah variasi penelitian terkait dengan produktivitas kerja dan kelelahan kerjaPeneliti juga menyadari bahwa adanya kelemahan dalam penelitian ini, salah satunya adalah terbatasnya waktu dalam penelitian. Sehingga hal ini menyebabkan hasil yang didapat kurang optimal.

Selain itu, selama penelitian berlangsung terdapat beberapa hal yang menjadi kendala. Salah satunya yaitu terjadi perbedaan waktu pengisian skala yang disebabkan oleh kesibukan dari responden dan keterbatasan waktu pengambilan data di lapangan.

**PENUTUP**

**Kesimpulan**

Ada hubungan negatif antara produktivitas kerja dengan kelelahan kerja pada pelaku UMKM di Yogyakarta. Semakin tinggi kelelahan kerja yang dimiliki, maka akan diiringi dengan produktivitas yang rendah. Demikian juga sebaliknya, jika semakin rendah kelelahan kerja, maka produktivitas semakin tinggi. Hal tersebut menunjukkan bahwa bentuk-bentuk kelelahan seperti kelelahan otot, mental, emosi dan kecakapan dapat mempengaruhi tingkat produktivitas pada pelaku UMKM yang ditunjukkan dengan motivasi kerja, efisiensi dan efektivitas kerja, kemampuan kerja, pengalaman dan pengetahuan yang dimiliki oleh pelaku UMKM di Yogyakarta.

**Saran**

1. Bagi responden penelitian

Hail penelitian ini membuktikan bahwa responden sebagai pelaku UMKM mengalami kelelahan kerja sehingga mengalami penurunan produktivitas kerja. Sehingga diharapkan agar responden lebih menggali terobosan- terobosan yang dapat menurunkan kelelahan kerja sehingga produktivitas kerja tetap terjaga dan meningkat.

1. Bagi penelitian selanjutnya

Bagi peneliti selanjutnya yang tertarik untuk melakukan penelitian dengan tema yang sama diharapkan dapat saling melengkapi dan mendapatkan gambaran lebih menyeluruh mengenai variabel terkait pada pelaku UMKM Bagi peneliti selanjutnya diharap dapat menambah lebih banyak kajian pustaka supaya mendapat pemahaman yang lebih luas lagi.

**DAFTAR PUSTAKA**

Atsar, A. (2021). Sosialisasi Kegiatan Penyuluhan Umkm Mewujudkan Perekonomian Masyarakat Yang Mempunyai Potensi Dan Peran Strategis Menurut Undang-Undang No. 20 Tahun 2008. *Dinamisia : Jurnal Pengabdian Kepada Masyarakat*, *5*(5), 1202–1210. https://doi.org/10.31849/dinamisia.v5i5.4142

Bisnis.com (2023, 7 Februari) UMKM di Indonesia Tembus 8,71 Juta Unit Usaha Pada 2022. Diakses 29 Mei 2023. https://foto.bisnis.com/view/20230207/1625476/umkm-di-indonesia-tembus-871-juta-unit-usaha-pada-2022

Busro, Muhammad. 2018. Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Prenadameidia Group.

Dahlia, M. (2019). PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN KELELAHAN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN BAGIAN PRODUKSI (studi kasus PT. Sumber Graha Sejahtera (SGS). *Jurnal Manajemen*, *5*(1), 2013–2015.

Dan, K., Kerja, L., Pt, P., & Indah, I. (2020). *Edunomika – Vol. 04, No. 01 (Februari 2020)*. *04*(01), 69–87.

Eriandani, Pudjolaksono, H. (2018). Calyptra: Jurnal Ilmiah Mahasiswa Universitas Surabaya Vol.7 No.2. *Calyptra*, *2*(2), 1–12.

Fuadi, D. S., Akhyadi, A. S., & Saripah, I. (2021). Systematic Review: Strategi Pemberdayaan Pelaku UMKM Menuju Systematic Review: Strategies for Empowering UMKM Subject Toward a. *DIKLUS: Jurnal Pendidikan Luar Sekolah*, *1*(5), 1–13.

Hamzah, W. (2019). Pengaruh Beban Kerja dan Dukungan Sosial Terhadap Kelelahan Kerja. *Psikoborneo: Jurnal Ilmiah Psikologi*, *7*(2), 336–343. https://doi.org/10.30872/psikoborneo.v7i2.4789

Ilmiah, J., Sumber, M., Manusia, D., Pelatihan, P., Disiplin, D., Terhadap, K., Kerja, P., Sari, N., Ekonomi, F., Pamulang, U., Pamulang, A. U., & Kerja, D. (2020). *Jurnal Ilmiah, Manajemen Sumber Daya Manusia*. *3*(3), 303–311.

Ima Rahmawati, Hana Lestari, B. H. (2022). PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN KELELAHAN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA GURU DI SMK SWASTA SE- KECAMATAN CIAMPEA BOGOR TERAKREDITASI A. *Jurnal Pendidikan Islam*, *2022*, 239–254.

Ima Rahmawati, Lestari, H., & Herlina, B. (2022). TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA GURU DI SMK SWASTA SE- KECAMATAN CIAMPEA BOGOR TERAKREDITASI A. *Jurnal Pendidikan Islam*, 239–254.

Ima Rahmawati, Lestari, H., & Herlina, B. (2022). TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA GURU DI SMK SWASTA SE- KECAMATAN CIAMPEA BOGOR TERAKREDITASI A. *Jurnal Pendidikan Islam*, 239–254.

Katadata.(2022, 1 Oktober). Jumlah UMKM di Negara ASEAN (2021). Diakses 29 Mei 2023. https://databoks.katadata.co.id/datapublish/2022/10/11/indonesia-punya-umkm-terbanyak-di-asean-bagaimana-daya-saingnya

Kementrian Koordinator Bidang Ekonomi Republik Indonesia (2022, 1 Oktober). Perkembangan UMKM sebagai *Critical Engine* Perekonomian Nasional Terus Mendapatkan Dukungan Pemerintah. Diakses 29 Mei 2023 https://ekon.go.id/cari?query=umkm

Kusuma dan Nugraha. 2012. Jurnal: Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Coca-cola Bottling Central Java.

Maharani, P., Yoni, B., & Nugroho, S. (2022). Impact of Work Fatigue and Sleep Quality on the. *Journal of Industrial Hygiene and Occupational Health*, *7*(1), 69–79.

Maju.Umyati, A., Febianti, E., & Kurniawati, A. (2019). Analisis Hubungan Kelelahan Dengan Produktivitas Kerja Di Divisi Teknik Pt. Asdp-Merak. *Journal Industrial Servicess*, *4*(2), 106–111. https://doi.org/10.36055/jiss.v4i2.5159

Nurdiawati, E., & Safira, R. A. D. (2020). Hubungan antara Keluhan Kelelahan Subjektif, Umur dan Masa Kerja terhadap Produktivitas Kerja pada Pekerja. *Faletehan Health Journal*, *7*(02), 113–118. https://doi.org/10.33746/fhj.v7i02.106

Panggungrejo, P., & Pringsewu, K. (2022). *MERK PRODUK DAN PENYUSUNAN LAPORAN KEUANGAN DI*. *3*(1), 38–42.

Pratiwi, D. W. (2018). *Economic Education Analysis Journal*. *7*(2), 654–670.

Purnawati, D. L. & R. K. (2019). Jurnal REP (Riset Ekonomi Pembangunan). *Riset Ekonomi Pembangunan*, *4*(1), 43.

Rampisela, V. A. J., Lumintang, G. G., Kerja, P. M., Kerja, L., & Upah, D. A. N. (2020). *PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PT DAYANA CIPTA INFLUENCE OF WORK MOTIVATION, WORK ENVIRONMENT AND WAGES ON EMPLOYEE PRODUCTIVITY OF EMPLOYEES PT DAYANA CIPTA*. *8*(1), 302–311.

Salvatore, D. (2011). Managerial Economics. (5th ed). Singapore: Thomson Learning.

Saputra, A. E., & Inayah, Z. (2021). HUBUNGAN KELELAHAN KERJA DENGAN PRODUKTIVITAS KERJA PADA OPERATOR STS (SHIP TO SHORE) CRANE DI TERMINAL TELUK LAMONG. *Journal of Public Health Science Research (JPHSR)*, *2*(1), 1–9.

Sasongko, D., Putri, I. R., Alfiani, V. N., Qiranti, S. D., Sari, R. S., & Allafa, P. E. (2020). Digital Marketing Sebagai Strategi Pemasaran UMKM Makaroni Bajak Laut Kabupaten Temanggung. *Jurnal Ilmiah Pangabdhi*, *6*(2), 92–96. https://doi.org/10.21107/pangabdhi.v6i2.7809

Sedarmayanti. (2018). Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja. CV.Mandar

Siagian, S.P. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.

Simamora, Henry. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: STIE YKPN.

Sinungan, M. 1997. *Produktivitas Apa dan Bagaimana*. Jakarta: Bumi Aksara.

Sulistiyani, A.T. dan Rosidah. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu.

Usmawati, S Russeng, S., & Haeruddin. (2021). Analisis Pegaruh Stres Kerja, Beban Kerja Dengan Kelelahan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Eastern Pearl Flour Mills Makassar Tahun 2020. *Journal of Aafiyah Health Research (JAHR)*, *2*(1), 53–67. https://doi.org/10.52103/jahr.v2i1.340

Wau, A. (2022). *Pengaruh Motivasi Kerja Dan Efektivitas Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Dengan Kualitas Kerja Sebagai Variabel Intervening*. *1*(1), 37–47.

Yassar, Elian (2022) HUBUNGAN ANTARA ETOS KERJA DENGAN PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN KEDAI KOPI DI KABUPATEN SLEMAN. Skripsi thesis, Universitas Mercu Buana Yogyakarta.