

**HUBUNGAN ANTARA BUDAYA ORGANISASI
DENGAN KEPUASAN KERJA
(Studi pada Rumah Sakit “HIDAYAH” Boyolali)**

NASKAH PUBLIKASI

*Diajukan kepada Fakultas Psikologi
Untuk Memenuhi Syarat
Memperoleh Gelar Sarjana (S-1)*



Diajukan Oleh :

Ekka Nurcahyaningrum
F 100110079

**FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SURAKARTA
2015**

**HUBUNGAN ANTARA BUDAYA ORGANISASI
DENGAN KEPUASAN KERJA
(Studi pada Rumah Sakit “HIDAYAH” Boyolali)**

NASKAH PUBLIKASI

Diajukan kepada Fakultas Psikologi
untuk Memenuhi Syarat
Memperoleh Gelar Sarjana (S-1)

Diajukan oleh :

Ekka Nurcahyaningrum

F 100110079

Kepada

**FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SURAKARTA
2015**

**HUBUNGAN ANTARA BUDAYA ORGANISASI
DENGAN KEPUASAN KERJA
(Studi pada Rumah Sakit “HIDAYAH” Boyolali)**

Diajukan Oleh :

Ekka Nurcahyaningrum

F 100110079

Telah disetujui untuk dipertahankan
Di depan Dewan Penguji

Telah disetujui oleh :
Pembimbing



Achmad Dwityanto, S.Psi, M.Si

Surakarta, 05 Agustus 2015

**HUBUNGAN ANTARA BUDAYA ORGANISASI
DENGAN KEPUASAN KERJA
(Studi pada Rumah Sakit “HIDAYAH” Boyolali)**

Yang diajukan oleh :
Ekka Nurcahyaningrum
F.100110079

Telah di Pertahankan di depan Dewan Penguji
Pada Tanggal 26 Agustus 2015
Dan dinyatakan telah memenuhi syarat

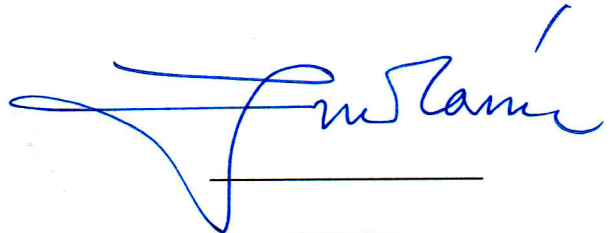
Penguji Utama

Achmad Dwityanto, S.Psi., M.Si.



Penguji Pendamping 1

Drs. Moch Amir, M.Si.



Penguji Pendamping II

Setiyo Purwanto, S.Psi., M.Si.



Surakarta, 26 Agustus 2015

Universitas Muhammadiyah Surakarta

Fakultas Psikologi

Dekan,




Taufik, M.Si., Ph.D

**HUBUNGAN ANTARA BUDAYA ORGANISASI
DENGAN KEPUASAN KERJA
(Studi pada Rumah Sakit “HIDAYAH” Boyolali)**

Ekka Nurcahyaningrum

Ekka.Nurcahya@yahoo.com

Fakultas Psikologi
Universitas Muhammadiyah Surakarta

ABSTRAKSI

Kepuasan kerja yang rendah dapat menyebabkan karyawan bosan dengan tugas-tugasnya dan prestasi kerja yang buruk, sehingga karyawan memiliki keinginan untuk berhenti bekerja, mencari pekerjaan baru yang dirasa lebih baik dan memuaskan. Setiap rumah sakit pasti memiliki harapan untuk terciptanya suatu nilai kepuasan yang tinggi dari setiap karyawan dengan budaya organisasi yang ada pada rumah sakit. Kepuasan anggota adalah salah satu aspek yang digunakan untuk melihat kondisi suatu organisasi. Tujuan perusahaan terbentuk dalam sebuah visi dan misi. Visi dan misi disuatu lembaga kesehatan juga merupakan wujud dari budaya organisasi. Penelitian ini bertujuan untuk 1) Mengetahui apakah ada hubungan antara Budaya Organisasi dengan Kepuasan Kerja karyawan, 2) Untuk mengetahui Tingkat kepuasan kerja karyawan, 3) Untuk mengetahui tingkat budaya organisasi, 4) Untuk mengetahui peran budaya organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan.

Penelitian ini menggunakan populasi seluruh karyawan rumah sakit Hidayah Kragilan Boyolali yang berjumlah 60 subjek yang dipergunakan sebagai sampel, maka dalam penelitian ini disebut study populasi. Alat pengumpulan data yang dipergunakan untuk mendapatkan data dalam penelitian ini adalah skala yaitu skala budaya organisasi dengan skala kepuasan kerja. Sedangkan teknik analisi data menggunakan *Product Moment* dari pearson.

Berdasarkan hasil analisi data diperoleh koefisien korelasir_{xy} = 0,648 dengan sig. 0,000; $p \leq 0,01$. Sehingga hipotesis yang diajukan diterima, dapat dikatakan ada hubungan positif yang sangat signifikan antara budaya organisasi dengan kepuasan kerja. Sumbangan afektif budaya organisasi dengan kepuasan kerja sebesar 43,3% dan 56,7% sisanya dipengaruhi variabel lainnya. Kepuasan kerja termasuk dalam kategori sedang dengan rerata empirik 99,55 dan rerata hipotik sebesar 100. Tingkat budaya organisasi termasuk kategori rendah dengan rerata empirik 88,33 dan rerata hipotik sebesar 95.

Kata kunci : Budaya Organisasi, Kepuasan kerja

PENDAHULUAN

Kesehatan kini menjadi kebutuhan yang utama bagi masyarakat. Kebutuhan yang dimaksud adalah kebutuhan untuk mendapatkan pelayanan kesehatan yang layak diiringi dengan terus meningkatnya taraf hidup masyarakat, dimana tuntutan akan nilai-nilai kesehatan bagi masyarakat akan terus ikut meningkat pula. Tuntutan bagi lembaga kesehatan untuk meningkatkan kualitas terutama pelayanan jasa kesehatan yang lebih baik sesuai dengan rancangan Pembangunan Jangka Menengah Nasional (RPJMN) tahun 2004-2009, bahwa pembangunan kesehatan merupakan upaya untuk memenuhi salah satu hak rakyat, yaitu hak untuk memperoleh pelayanan kesehatan sesuai dengan pasal 28 H Amandemen Undang-

Undang Dasar 1945 Ayat (1) dan Undang-Undang No 23 Tahun 1992 tentang kesehatan.

Fungsi rumah sakit dewasa ini bertambah kearah pelayanan kesehatan yang menyeluruh seiring dengan berkembangnya ilmu dan teknologi. Baik dalam upaya penyembuhan bagi konsumen yang sedang sakit maupun bagi konsumen yang membutuhkan konsultasi kesehatan dan upaya pencegahan serta peningkatan kesehatan. Peningkatan pelayanan kesehatan masyarakat tersebut, saat ini belum dapat berkembang dengan baik karena terdapat beberapa faktor yang salah satunya adalah sumber daya manusia yang kurang memadai dibidang kesehatan. Namun, untuk mendapatkan sumber daya manusia yang berkualitas dibutuhkan pelatihan yang mendukung dari

berbagai pihak salah satunya adalah tempat dimana karyawan tersebut bekerja dalam hal ini adalah lembaga kesehatan.

Jumlah pembangunan rumah sakit yang semakin banyak telah menimbulkan tingkat persaingan yang ketat, serta tantangan yang sangat besar bagi para pengelola agar terjamin adanya kelangsungan hidup dalam jangka panjang dan tercapainya tujuan perusahaan. Upaya mencapai tujuan dan kelangsungan hidup perusahaan tergantung pada tingkat kepuasan kerja yang mempengaruhi kualitas kerja karyawan yang ada didalamnya, meningkatkan kepuasan kerja karyawan merupakan tantangan manajemen yang paling serius agar visi dan misi perusahaan dapat terwujud.

Budaya organisasi sangat penting, sebab merupakan kebiasaan-

kebiasaan pada suatu organisasi yang memiliki norma-norma perilaku yang juga diikuti oleh para anggotanya. *Robbin* (2001) budaya organisasi merupakan suatu sistem makna yang dianut bersama oleh anggota-anggota organisasi yang membedakan organisasi itu dari lainnya.

Budaya organisasi dapat membantu kerja karyawan, sebab menciptakan suatu tingkat motivasi yang luar biasa bagi karyawan untuk memberikan kemampuan terbaik dalam memanfaatkan kesempatan yang diberikan oleh organisasinya. Nilai-nilai yang dianut bersama membuat karyawan merasa nyaman bekerja, memiliki komitmen dan kesetiaan serta membuat karyawan mempertahankan keunggulan ditengah persaingan antar karyawan.

Peningkatan kualitas pelayanan sebuah rumah sakit penting

diperhatikan, terutama pada saat ini dimana persaingan antar rumah sakit sangat ketat. Selain itu setiap rumah sakit pasti memiliki harapan untuk terciptanya suatu nilai kepuasan yang tinggi dari setiap karyawan dengan budaya organisasi yang ada pada rumah sakit tersebut. Kepuasan anggota adalah salah satu aspek yang digunakan untuk melihat kondisi suatu organisasi. Kepuasan anggota suatu organisasi akan terwujud dalam bentuk kinerja yang optimal. Sikap dari karyawan terhadap pekerjaan itu sendiri, situasi kerja, kerja sama antar pemimpin dan sesama karyawan merupakan bentuk dari kepuasan kerja (*Tiffin dan McCormick, 1979*). Dalam organisasi rumah sakit, tidak semua karyawan bekerja secara optimal. Hal ini tampak bahwa tidak semua karyawan dapat melaksanakan tugasnya dengan

baik seperti yang diharapkan pihak rumah sakit.

Kepuasan kerja yang rendah dapat menyebabkan karyawan bosan dengan tugas-tugasnya dan prestasi kerja yang buruk, sehingga karyawan memiliki keinginan untuk berhenti bekerja, kemudian mencari pekerjaan baru yang dirasa lebih baik dan memuaskan. Sebaliknya, apabila karyawan memperoleh kepuasan dalam bekerja maka akan mempengaruhi kondisi kerja yang positif dan dinamis. Kondisi kerja yang dinamis ditunjukkan pada pekerjaan yang memberikan kesempatan bagi individu untuk berfikir kreatif, memiliki kebebasan dalam bekerja serta memiliki kontrol terhadap pekerjaannya.

Gejala yang dapat diamati pada karyawan yang memiliki intensi turnover selain berusaha mencari

lowongan kerja, karyawan bekerja kurang cekatan, lebih banyak mengobrol dengan rekan kerja, bekerja dengan seenaknya, pemogokan kerja, bahkan hingga melakukan demo.

Berdasarkan data awal yang diperoleh peneliti di Rumah Sakit Hidayah Kota Boyolali, pada tahun 2012 jumlah karyawan yang keluar memiliki presentase sebesar 3,3%, kemudian menurun menjadi 1,6% pada tahun yang sama dan pada tahun 2014 meningkat menjadi 6,6%.

Turnover atau keluar masuknya pegawai ini berdampak negatif bagi rumah sakit. Rumah sakit akan melakukan proses *rescruitment* untuk menggantikan karyawan yang keluar, yang kemudian akan dilakukan *training* untuk melatih karyawan-karyawan baru. Hal-hal tersebut juga memerlukan biaya yang tidak sedikit,

selain itu membuat aktivitas kerja menjadi tidak efektif karena rumah sakit kehilangan tenaga ahlinya sehingga mempengaruhi kinerja rumah sakit.

Robbin (2001) mengemukakan sebuah model keterkaitan antara Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja. Budaya yang kuat akan mengantar kepada kepuasan kerja yang tinggi. Sebaliknya budaya yang lemah akan membawa organisasi pada kepuasan kerja yang rendah pula. Teori yang telah mengakar tersebut, didukung oleh berbagai hasil penelitian.

Penelitian dari Kotter & Hasket (1992) menyatakan bahwa budaya yang kuat adalah budaya yang bisa menciptakan iklim antar perusahaan dan para pegawai, serta bisa mengilhami tingkat produktivitas yang berbeda dari perusahaan

lainnya. Penelitian yang dilakukan oleh Ketut (2010) menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan.

Berdasarkan fenomena diatas, maka rumusan masalah yang diajukan oleh penulis adalah “Rendahnya kepuasan kerja karyawan rumah sakit Hidayah kota Boyolali”. Berdasarkan rumusan masalah tersebut penulis ingin memahami lebih lanjut melalui penelitian mengenai “Hubungan antara Budaya Organisasi dengan Kepuasan Kerja (Study Rumah Sakit Hidayah Kota Boyolali).”

Menurut *Locke* (1976) aspek kepuasan kerja yaitu :

a. Pekerjaan itu sendiri

Kepuasan dengan pekerjaan melibatkan kepuasan dengan berbagai aspek dari pekerjaan itu

sendiri seperti adanya kesempatan untuk terus berkembang dan adanya proses belajar, jumlah pekerjaan, beban tanggung jawab pekerjaan, metode kontrol kerja dan kecepatan kerja karyawan, memperkaya pekerjaan, dan kerumitan pekerjaan yang dilakukan.

b. Gaji

Jumlah gaji yang diterima, keadilan dan metode pembayaran mempengaruhi tingkat kepuasan kerja karyawan.

c. Promosi

Dalam sebuah organisasi diperlukan suatu kebijakan, keadilan, dan kesempatan untuk dipromosikan bagi karyawannya.

d. Pengakuan

Pengakuan termasuk pujian dan penghargaan atas pekerjaan yang dilakukan mempengaruhi kepuasan kerja karyawan.

- e. Manfaat
- Kepuasan karyawan muncul dari manfaat berupa adanya jaminan pensiun, kesehatan, pemberian masa liburan yang ditawarkan oleh organisasi.
- f. Kondisi kerja
- Kepuasan dengan kondisi kerja meliputi kepuasan dengan hal-hal seperti jam kerja, istirahat makan siang, dll.
- g. Pengawas
- Kepuasan dengan pengawas mengacu pada kepuasan dengan gaya pengawasan dan pengaruh teknis, hubungan dengan orang lain, dan ketrampilan administratif.
- h. Teman kerja
- Kepuasan dengan rekan kerja mengisyaratkan kompetensi, saling menolong, dan keramahan karyawan.
- i. Manajemen perusahaan
- Kepuasan manajemen dan perusahaan meliputi kepuasan dengan sebagian besar aspek yang dibahas diatas termasuk kepedulian CPNS serta kebijakan gaji dan tunjangan.
- Faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja menurut Mullin (1993) yaitu:
- Faktor pribadi, faktor ini meliputi kepribadian, pendidikan, intelligence dan kemampuan, usia, status perkawinan, dan orientasi kerja.
 - Faktor sosial, faktor ini meliputi hubungan dengan rekan kerja, kelompok kerja dan norma-norma, kesempatan untuk berinteraksi, dan organisasi informal.
 - Faktor budaya, faktor ini meliputi sikap-sikap yang mendasari kepercayaan, dan nilai-nilai.
 - Faktor organisasi, faktor ini meliputi sifat dan ukuran, struktur formal,

kebijakan-kebijakan personalia dan prosedur-prosedur, relasi karyawan, sifat pekerjaan, teknologi dan organisasi kerja, supervisor dan gaya kepemimpinan, sistem manajemen, dan kondisi-kondisi kerja.

Faktor lingkungan, faktor ini meliputi ekonomi, sosial, dan pengaruh-pengaruh pemerintah.

Menurut *Robbin* (2001) budaya organisasi merupakan suatu sistem makna yang dianut bersama oleh anggota-anggota organisasi yang membedakan organisasi itu dari lainnya.

Menurut *Miller* (1997) ada delapan aspek budaya organisasi :

- a. Tujuan, menyangkut seberapa jauh karyawan dapat memahami tujuan yang hendak dicapai oleh organisasi.
- b. Konsensus, meliputi seberapa jauh orang dalam pemberian kesempatan kepada seluruh karyawan untuk

terlibat langsung dalam proses pengambilan keputusan.

- c. Keunggulan, meliputi seberapa besar tekak kemampuan organisasi untuk menumbuhkan sikap agar selalu menjadi yang terbaik dan berprestasi yang lebih baik lagi dari apa yang dilakukan sebelumnya.
- d. Kesatuan, berkaitan dengan sikap yang dilakukan organisasi terhadap karyawan.
- e. Prestasi, yaitu sikap organisasi terhadap prestasi karyawan.
- f. Empirik, menyangkut dengan sejauh mana organisasi menggunakan bukti-bukti empirik didalam pengambilan keputusan.
- g. Keakraban, berhubungan dengan gambaran situasi kondisi pergaulan sosial dalam organisasi dan antar karyawan organisasi.

Integrasi, berhubungan dengan sejauhmana anggota organisasi mau

bekerja sama dengan kesungguhan dalam pencapaian tujuan organisasi.

Maram (2000), paling tidak ada empat faktor yang mempengaruhi budaya organisasi, yaitu :

- a. Filsafah, visi, misi dan strategi perusahaan.

Falsafah atau visi perusahaan merupakan sistem nilai yang menjadi pedoman pola pikir dan perilaku perusahaan, yang selanjutnya dijabarkan dalam misi dan strategi pncapaian.

- b. Struktur, iklim, simbol, nilai dan kebiasaan.

Ukuran perusahaan dan luasnya rentang kendali akan mempengaruhi bentuk dan intensitas pola hubungan antar personal. Simbol-simbol dan kebiasaan yang berlaku seperti tradisi pemberian penghargaan bagi karyawan berprestasi mempengaruhi perwajahan budaya perusahaan.

- c. Kepemimpinan

Kepemimpinan amat nyata pengaruhnya. Citra perusahaan tercermin dari perilaku pemimpinnya.

- d. Lingkungan.

Sebaik apapun budaya yang diciptakan tidak akan berguna jika budaya tersebut berkembang dilingkungan yang kurang kondusif.

METODE PENELITIAN

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan rumah sakit “Hidayah” Kragilan Boyolali yang berjumlah 60 orang, maka penelitian ini disebut dengan study populasi. Pada penelitian ini menggunakan study populasi karena populasi subjek kurang dari 100. Teknik analisis data menggunakan korelasi *product moment*.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil analisis *Product Moment* diketahui bahwa hubungan antara budaya organisasi dengan kepuasan kerja r_{xy} sebesar 0,648 dengan sig. = 0,000; $p < 0,01$. Nilai (r) positif menunjukkan arah kedua variabel positif, nilai signifikansi dibawah 0,01. Hasil ini menunjukkan bahwa ada hubungan positif yang sangat signifikan antara budaya organisasi dengan kepuasan kerja karyawan. Hubungan positif dari penelitian ini dapat digambarkan bahwa semakin tinggi budaya organisasi maka semakin tinggi pula kepuasan kerja karyawan, sebaliknya apabila rendahnya budaya organisasi maka kepuasan kerja semakin rendah. Hasil perhitungan *Product Moment* menunjukkan bahwa hipotesis yang diajukan, “Ada Hubungan Positif antara Budaya

Organisasi Dengan Kepuasan Kerja” dalam penelitian ini diterima.

Hasil ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh O'Relly, Chatman & Caldwell (1990) menunjukkan bahwa kecocokan individu dengan organisasi dapat memprediksi meningkatkan kinerja, kepuasan dan perputaran tenaga kerja antar berbagai macam jabatan. Hasil tersebut dapat dilihat pada jumlah karyawan yang keluar lebih sedikit dibandingkan karyawan yang masuk dan masih menetap diperusahaan tersebut, seperti dirumah sakit Hidayah.

Variabel kepuasan kerja memiliki rerata empirik (RE) sebesar 99,55 dan rerata hipotetik (RH) sebesar 100 yang menunjukkan kepuasan kerja subjek tergolong sedang. Kondisi ini dapat diartikan

bahwa subjek penelitian pada dasarnya memiliki sikap yang terbentuk dari aspek kepuasan kerja yang dikemukakan oleh Locke (1967) yaitu gaji yang diterima sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan karyawan, promosi untuk karyawan dengan penempatan yang sesuai, supervisi yang bisa mengayomi serta membimbing bawahannya, rekan kerja yang saling mendukung, serta kualitas pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan. Keseluruhan aspek tersebut menjadi bagian dari karakteristik yang dimiliki oleh subjek.

Variabel budaya organisasi memiliki rerata empirik (RE) sebesar 83,33 dan rerata hipotetik (RH) sebesar 95 yang menunjukkan budaya organisasi subjek tergolong rendah. Kondisi ini dapat diartikan bahwa subjek penelitian pada

dasarnya kurang memiliki sikap dari aspek budaya organisasi yang dikemukakan oleh Miller (1997) yaitu tujuan yang belum dapat tercapai dengan baik, konsensus yang kurang melibatkan karyawan berpartisipasi secara merata, tekat organisasi yang kurang bertekad dalam mencapai keunggulan untuk berkembang, rendahnya kesatuan peran aktif karyawan dalam mengembangkan organisasi, organisasi kurang memberikan apresiasi pada anggotanya yang prestasi, pengambilan keputusan yang kurang empirik dalam organisasi, keakraban dimana kerjasama yang kurang terjalin secara baik sehingga hubungan antara anggota organisasi kurang akrab, kurangnya motivasi anggota organisasi dalam mewujudkan visi

dan misi organisasi sehingga integrasi rendah.

Sumbangan efektif untuk variabel dari kedua variabel dilihat dari koefisien determinasi r^2 sebesar 0,443 yang menunjukkan bahwa variabel budaya organisasi mempengaruhi kepuasan kerja sebesar 43,3% dan 56,7% sisanya dipengaruhi variabel lainnya. faktor lain yang mempengaruhi kepuasan kerja selain budaya organisasi misalnya. Menurut Herzberg (1957), faktor lain yang mempengaruhi kepuasan kerja meliputi nilai penghargaan, pekerjaan itu sendiri, tanggung jawab, gaji, hubungan interpersonal dengan atasan, kondisi kerja, keberhasilan, jaminan masa, status.

Berdasarkan hasil penelitian serta analisis diatas menunjukkan bahwa ada hubungan positif yang

sangat signifikan antara budaya organisasi dengan kepuasan kerja artinya semakin tinggi budaya organisasi maka semakin tinggi pula kepuasan kerja karyawan, sebaliknya apabila rendahnya budaya organisasi maka kepuasan kerja karyawan semakin rendah. Budaya organisasi pada penelitian ini dijadikan sebagai salah satu indikator untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan rumah sakit Hidayah.

Penggunaan subjek pada penelitian ini masih terbatas, hanya pada populasi karyawan rumah sakit Hidayah dengan karyawan yang masih terbatas dibandingkan dengan rumah sakit – rumah sakit pesaingnya, sehingga untuk lingkungan yang luas dengan karakteristik yang berbeda diperlukan penelitian yang lebih dalam lagi serta menambah aitem-

aitem baru yang belum dicantumkan oleh peneliti.

KESIMPULAN DAN SARAN

a) Kesimpulan

1. Ada hubungan positif yang sangat signifikan antara budaya organisasi dengan kepuasan kerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi budaya organisasi yang dimiliki rumah sakit Hidayah maka semakin tinggi kepuasan kerja karyawannya, sebaliknya apabila rendahnya pengaruh budaya organisasi yang dimiliki rumah sakit Hidayah maka kepuasan kerja karyawan pun semakin rendah. Hal ini dapat dibuktikan dengan perolehan r_{xy} 0,648 dengan sig. = 0,000; $p \leq 0,01$.
2. Tingkat budaya organisasi masuk dalam kategori rendah. rerata empirik untuk budaya organisasi

sendiri adalah 99,55. Rerata hipotik skala budaya organisasi sebesar 95.

3. Tingkat kepuasan kerja termasuk dalam kategori sedang. rerata empirik sebesar 99,55. Rerata hipotik skala kepuasan kerja sebesar 100.
4. Sumbangan afektif budaya organisasi sebesar 43,3% dan masih terdapat 56,7% sisanya dipengaruhi variable lain yang dapat mempengaruhi variabel kepuasan kerja diluar variabel budaya organisasi.

b) Saran

Hasil penelitian ini bisa dijadikan bahan masukan, pertimbangan, informasi tambahan bagi peneitian sejenis, sehingga dapat menjadi acuan dalam penyempurnaan penelitian sejenis.

DAFTAR PUSTAKA

Camerun, K. S., & Quinn, R. E. (2006). *Diagnosing and*

- Changing Organization Culture*. USA: Jossey-Bass.
- Ernawan, E. R. (2011). *Budaya Organisasi dalam Perspektif Ekonomi dan Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Ketut, G. (2010). Pembuktian Budaya Organisasi pada Kepuasan Kerja. *Jurnal Akutansi, Manajemen Bisnis dan Sektor Publik (JAMBSP)*. Vol, 6. No, 3. Juni 2010: 289.
- Lumbanraja, P. (2009). Pengaruh Karakteristik Individu, Gaya Kepemimpinan dan Budaya. *JURNAL APLIKASI MANAJEMEN*. Vol, 7. No 2, Mei 2009: 450-453.
- Mobley, W. H. 1986. *Pergantian Karyawan: Sebab, Akibat, dan Pengendaliannya*. Terkemahan. Jakarta: PT Pustaka Binama Pressindo.
- Morissan. (2010). *Psikologi Komunikasi*. Bogor: Ghalia Indonesia.
- Munandar, A. S. (2001). *Psikologi Industri dan Organisasi*. Jakarta: Universitas Indonesia.
- Sinambela, L. P. (2012). *Kinerja Pegawai Teori, Pengukuran dan Implementasi*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Sutrisno, E. (2010). *Budaya Organisasi*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Tanglalisian, H. N. (2007). *Manajemen Publik*. Jakarta: PT.Grasindo Indonesia.
- Wijono, S. (2010). *Psikologi Industri dan Organisasi*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Williams, K. Y., & O'Reilly, C. A. (1998). *Demography and Diversity In Organizations*. JAI-Press Inc.