HUBUNGAN ANTARA BUDAYA ORGANISASI DENGAN KEPUASAN KERJA PADA PEGAWAI RSUD dr. SAYIDIMAN MAGETAN

NASKAH PUBLIKASI

Diajukan kepada Fakultas Psikologi Universitas Muhammadiyah Surakarta

Untuk Memenuhi Sebagian Persyaratan Dalam

Mencapai Derajat Gelar Sarjana (S-1) Psikologi

Diajukan Oleh :

ARWIN AMADA DHONA

F100114027

PROGRAM STUDI PSIKOLOGI

FAKULTAS PSIKOLOGI

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SURAKARTA

2016

HALAMAN PERSETUJUAN

HUBUNGAN ANTARA BUDAYA ORGANISASI DENGAN KEPUASAN KERJA PADA PEGAWAI RSUD dr. SAYIDIMAN MAGETAN

PUBLIKASI ILMIAH

oleh:

ARWIN AMADA DHONA

F 100 114 027

Telah diperiksa dan disetujui untuk diuji oleh:

Dosen Pembimbing

Achmad Dwityanto, S.Psi.,M.Si

NIP/NIDN. 805/0609106802

HALAMAN PENGESAHAN

HUBUNGAN ANTARA BUDAYA ORGANISASI DENGAN KEPUASAN KERJA PADA PEGAWAI RSUD dr. SAYIDIMAN MAGETAN

OLEH

ARWIN AMADA DHONA

F 100 114 027

Telah dipertahankan di depan Dewan Penguji
Fakultas Psikologi
Universitas Muhammadiyah Surakarta
Pada hari Sabtu, 3 Agustus 2016
dan dinyatakan telah memenuhi syarat

Dewan Penguji:

1. **Achmad Dwityanto, S.Psi., M.Si** (.....)
   (Ketua Dewan Penguji)
2. **Setiyo Purwanto, S.Psi., M.Si, Psi** (.....)
   (Anggota I Dewan Penguji)
3. **Drs. Soleh Amini, M.Si, Psi** (.....)
   (Anggota II Dewan Penguji)

Dekan,

Taufik Kasturi, S.Psi., M.Si., Ph.D.
NIK/NIDN. 799/0629037401

PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa dalam naskah publikasi ini tidak terdapat karya yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar kesarjanaan di suatu perguruan tinggi dan sepanjang pengetahuan saya juga tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan orang lain, kecuali secara tertulis diacu dalam naskah dan disebutkan dalam daftar pustaka.

Apabila kelak terbukti ada ketidakbenaran dalam pernyataan saya di atas, maka akan saya pertanggungjawabkan sepenuhnya.

Surakarta, 27 Juli 2016

Penulis

METERAI TEMPEL

32346ADF849269742

5000

ENAM RIBU RUPIAH

ARWIN AMADA DHONA

F 100 114 027

HUBUNGAN ANTARA BUDAYA ORGANISASI DENGAN KEPUASAN KERJA PADA PEGAWAI RSUD dr. SAYIDIMAN MAGETAN

Abstrak

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui hubungan antara budaya organisasi di tempat kerja dengan kepuasan kerja yang dimiliki pegawai RSUD dr. Sayidiman Magetan. Hipotesis yang diajukan yaitu ada hubungan positif antara budaya organisasi dengan kepuasan kerja pada pegawai RSUD dr. Sayidiman Magetan. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan teknik *purposive sampling*, dengan subjek sebanyak 144 pegawai yang dapat dianalisis 85 pegawai. Menggunakan teknik pengambilan sampel *purposive sampling*. Metode pengambilan data menggunakan skala budaya organisasi dan skala kepuasan kerja. Teknik analisis data dengan menggunakan uji korelasi *product moment*. Analisis data pada penelitian ini menggunakan SPSS 19.0, diperoleh nilai koefisien korelasi sebesar 0,644 dengan signifikansi (p) = 0,000; ($p \leq 0,01$) yang artinya ada hubungan positif yang sangat signifikan antara budaya organisasi dengan kepuasan kerja. Sumbangan efektif (SE) dari kedua variabel ditunjukkan oleh nilai (r^2) = 0,415 yang berarti bahwa variabel budaya organisasi di tempat kerja terhadap kepuasan kerja sebesar 41,5% dan 58,5% sisanya dipengaruhi oleh faktor-faktor lain selain variabel budaya organisasi. Kategori budaya organisasi tergolong tinggi dengan rerata empirik (RE) sebesar 109,96 dan rerata hipotetik (RH) sebesar 95. Sedangkan kategori kepuasan kerja tergolong tinggi dengan rerata empirik (RE) sebesar 138,27 dan rerata hipotetik (RH) sebesar 117,5.

Kata Kunci: budaya organisasi, kepuasan kerja

Abstract

The aim of this research is to know correlation between organization culture with job satisfication in employee's RSUD dr. Sayidiman Magetan. Hypothesis advanced by which is there are a positive relationship between culture with satisfaction organization work in the hospital employees dr. Sayidiman Magetan. Technique the sample used in this research is by using technique purposive sampling, with the subject of as many as 144 employees that may be analyzed 85 employees. Using a technique the sample collection purposive sampling. A method of the data using scale organization culture and scale of job satisfaction. Data analysis technique using correlation test product moment. Data analysis to research it uses SPSS 19.0, obtained value a correlation coefficient of 0,644 with significance (p) = 0,000; ($p \leq 0.01$) mean there are a positive correlation very significant between organization culture with job satisfaction. Contributions Effective (CE) of both variables indicated by the value of (r^2) = 0,415 which means that the variable organization cultural at work against job satisfaction of 41.5 % and 58.5 % the rest influenced by factors other than variable cultural organization. The organization culture high with Empirical Averages (EA) of 109,96 and Hypothetic Averages (HA) of 95. While category job satisfaction high with Empirical Averages (EA) of 138,27 and Hypothetic Averages (HA) of 117,5.

Keywords: *organization culture, job satisfication*

1. PENDAHULUAN

Perubahan dan kemajuan diberbagai bidang pada masa sekarang ini memberikan dampak pada setiap instansi untuk siap dan mampu berkompetisi dengan perusahaan lainnya untuk tetap hidup dan berkembang mencapai tujuan yang telah ditentukan sebelumnya terutama untuk mempertahankan budaya organisasi yang kondusif di suatu instansi. Perubahan ke arah yang lebih baik adalah sesuatu yang harus diwujudkan untuk menuju ke arah yang lebih baik dalam organisasi maupun perusahaan. Perusahaan berusaha untuk menumbuhkan kepuasan kerja yang sehat dimana hak dan kewajiban karyawan diatur sedemikian rupa selaras dengan fungsi, peranan dan tanggung jawab karyawannya sehingga karyawan dapat berpartisipasi secara optimal dan meberikan pengaruh yang lebih baik dalam perusahaan. Menurut As'ad (2000) kepuasan kerja seseorang bergantung pada perbedaan antara kebutuhan atau harapan dengan apa yang telah dicapai dalam pekerjaannya. Dengan demikian orang akan merasa puas bila tidak ada perbedaan antara yang diinginkan dengan kenyataan yang dialami.

Kepuasan karyawan berhubungan dengan sistem nilai dari masyarakat tempat perusahaan itu berada. Seorang manajer sebuah perusahaan bisa saja gagal total, kalau tidak mengerti nilai budaya masyarakat kerja yang menjadi patnernya dalam bekerja (Amir, 2002). Oleh karena itu, keberhasilan suatu organisasi mencapai tujuannya tidak hanya ditentukan oleh hal-hal yang kasat mata (tangible), seperti struktur organisasi, laporan keuangan, aset, gedung dan sebagainya, melainkan juga oleh hal-hal yang tidak kasat mata (intangible) (Moeljono, 2003). Salah satu hal yang tidak kasat mata tersebut adalah budaya organisasi.

Budaya organisasi adalah seperangkat nilai yang mengendalikan interaksi antara satu individu dalam organisasi dengan individu dalam organisasi atau organisasi lain sebagai pemasok, dan anggota masyarakat yang dilayani. Budaya organisasi dibentuk oleh para individu dalam organisasi, etika organisasi yang dianut hak kepegawaian yang diberikan kepada tiap pegawai dan juga jenis struktur organisasi itu sendiri. Budaya organisasi juga membentuk dan mengendalikan perilaku keorganisasian. Budaya organisasi mempengaruhi cara individu merespons dan menafsirkan segala situasi dab permasalahan yang ada di dalam organisasi. Budaya organisasi dapat mencerminkan budaya kerja (LembagaAdministrasiNegara, 2007).

Manajer harus dapat menangani budaya mengingat budaya itu penting tetapi tidak terwujud, manajer harus memahami budaya saat ini dan kemudian memutuskan apakah sebaiknya dipertahankan atau diubah. Menurut griffith (2002) budaya dapat menjadi alat organisasi yang ampuh yang dapat membentuk efektivitas keseluruhan perusahaan dan keberhasilan jangka panjang perusahaan.

Menurut Mangkunegara (2001), kepuasan kerja adalah suatu perasaan yang menyokong atau tidak menyokong diri pegawai yang berhubungan dengan pekerjaannya maupun dengan kondisi dirinya. Perasaan yang berhubungan dengan pekerjaan melibatkan aspek-aspek seperti upah, atau gaji yang diterima, kesempatan pengembangan karier, hubungan dengan pegawai lainnya, penempatan kerja, jenis pekerjaan, struktur organisasi perusahaan dan mutu pengawasan. Sedangkan perasaan yang berhubungan dengan dirinya, antara lain umur, kondisi kesehatan, kemampuan dan pendidikan. Pendapat dari Robbins & Timoty (2007), berpendapat bahwa kepuasan kerja yang merujuk ke sikap individu terhadap pekerjaannya menunjukkan kalau sikap seseorang dengan tingkat kepuasan yang tinggi akan memperlihatkan sikap positif terhadap pekerjaannya, sebaliknya seseorang yang tidak puas dengan pekerjaanya akan menunjukkan sikap negatif pada pekerjaannya. Menurut Sutanto (2002) faktor – faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja yaitu berhubungan dengan variabel-variabel seperti lingkungan kerja, pendidikan dan budaya organisasi. Aspek – aspek kepuasan kerja menurut Schemerhorn (dalam Anoraga 2009) yaitu, Pekerjaan itu sendiri, penyedia (*supervisor*), teman sekerja, promosi dan gaji.

Robbins & Timothy (2007) mengatakan bahwa dalam suatu budaya yang kuat, nilai inti suatu organisasi itu dipegang, secara intensif dan dianut bersama secara meluas. Makin banyak anggota yang menerima nilai – nilai inti makin besar komitmen mereka pada nilai itu maka makin kuat budaya tersebut. kadang – kadang, budaya yang kuat juga dikatakan membantu kinerja karena memberikan struktur dan kontrol yang dibutuhkan tanpa harus bersandar pada birokrasi formal yang mencekik yang dapat menekan tumbuhnya motivasi dan inovasi (Kotter & Heskett, 2006). Sonnenfeld (dalam Robbins & Timothy, 2007) budaya perusahaan berhubungan dengan bagaimana karyawan mempersepsikan karakteristik dari budaya suatu perusahaan dengan demikian, cara karyawan memanndang atau mempersepsikan perusahaan berdasarkan nilai dan norma yang dimiliki dan membentuk persepsi tertentu mengenai perusahaannya.

Adanya kesesuaian antara nilai pribadi dengan nilai perusahaan akanmenimbulkan kepuasaan kerja. Lebih jauh diungkapkan bahwa budaya organisasi membantu perkembangan pemberdayaan karyawan dan rasa percaya pada pihak manajemen sehingga berhubungan dengan kepuasan kerja yang tinggi dan besarnya komitmen organisasional (Laschinger, Finegan, Shamian dan Casier; Laschinger et al. dalam Simmons, 2005). Kondisi ini akan meningkatkan kinerja dan membawa mencapai tujuan dari perusahaan atau instansi tersebut. Menurut Munandar (2004) kinerja atau prestasi kerja individu sangat dipengaruhi oleh budaya nasional yang menjadi inspirasi lahirnya budaya organisasi. Jika perusahaan memiliki budaya organisasi yang baik maka kepuasan kerja akan menjadi tinggi akan menjadi tinggi dan berdampak pada peningkatan kerja. Sebaliknya, jika budaya kerja organisasi tidak sehat maka hal itu akan memicu penurunan kinerja individu

anggota organisasi yang pada gilirannya akan berpengaruh terhadap kinerja organisasi. Menurut Miller (dalam Jati 2007) bahwa aspek budaya membahas tentang tujuan, konsekuen, keunnggulan, kesatuan, empirik, prestasi, keakraban dan integritas, dalam menciptakan kemampuan berorganisasi diperusahaan. Sehingga apabila semua aspek budaya organisasi dapat terpenuhi oleh perusahaan maka akan timbul kepuasan yang baik pula, dengan terpenuhinya gaji, supervise dan promosi untuk karyawan diperusahaan tersebut.

2. METODE

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian kuantitatif. Subjek yang diambil dalam penelitian ini adalah tenaga fungsional non medis RSUD dr. Sayidiman Magetan yang berjumlah 144 orang. Menggunakan teknik pengambilan sampel *purposive sampling* artinya pemilihan sekelompok subyek berdasarkan ciri-ciri atau sifat populasi yang telah diketahui. Dengan kriteria subjek Usia, Pendidikan dan Minimal bekerja oleh karena itu hanya dapat 85 pegawai dari 144 pegawai yang akan diteliti. Metode pengambilan data menggunakan skala budaya organisasi dan skala kepuasan kerja. Teknik analisis data dengan menggunakan uji korelasi *product moment* mensyaratkan data normal dan linier sehingga sebelum uji hipotesis terlebih dahulu dilakukan uji asumsi yang meliputi uji normalitas sebaran dan uji linieritas.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan dari hasil perhitungan analisis *product moment* diperoleh nilai koefisien korelasi r(xy) sebesar 0,644; $p = 0,000$ ($p < 0,01$). Hasil tersebut menunjukkan ada hubungan positif yang sangat signifikan antara budaya organisasi di tempat kerja dengan kepuasan kerja. Semakin tinggi budaya organisasi di tempat kerja maka semakin tinggi kepuasan kerja begitu sebaliknya. Hasil tersebut sesuai dengan pendapat yang dikemukakan oleh Sondang (2002), bahwa budaya organisasi memberikan suatu lingkungan kerja yang menyenangkan atau tidak menyenangkan bagi tiap – tiap orang yang berada dalam lingkungan kerja. Lingkungan kerja yang menyenangkan cenderung membuat karyawan lebih bertahan dalam pekerjaannya dan juga berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Budaya organisasi yang kuat akan memicu karyawan untuk berpikir, berperilaku dan bersikap sesuai dengan nilai – nilai organisasi. Kesesuaian antara budaya organisasi dengan anggota organisasi yang mendukungnya akan menimbulkan kepuasan kerja, sehingga mendorong karyawan untuk meningkatkan kinerja lebih baik, yaitu bertahan pada suatu perusahaan dan berkarir dalam jangka panjang (Kotter dan Heskett, dalam sutanto, 2002). Oleh karena itu, budaya organisasi yang kuat diperlukan organisasi agar meningkatkan kepuasan kerja secara keseluruhan.

As'ad (2000) memberikan batasan yang sederhana dan operasional mengenai kepuasan kerja yang menggambarkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Kepuasan kerja itu sebagai hasil interaksi manusia dengan lingkungan kerja. Jadi determinasi kepuasan kerja menurut batasan ini meliputi perbedaan individu (individu difference) maupun situasi lingkungan tentulah sekaligus merupakan refleksi dari sikapnya terhadap pekerjaannya. Kepuasan kerja (job satisfication) menurut Robbins (2001) adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana para karyawan memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya yang dapat dilihat dari sikap positif karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerjanya. Variabel budaya organisasi memiliki nilai rerata empirik (RE) = 109,96 dan rerata hipotetik (RH) = 95 ini menunjukkan bahwa budaya organisasi pada subjek tergolong tinggi. Variabel kepuasan kerja memperoleh nilai rerata empirik (RE) = 138,27 dan rerata hipotetik (RH) = 117,5 ini menunjukkan bahwa kepuasn kerja pada subjek penelitian tergolong tinggi. Ini dapat diartikan pegawai di RSUD dr. Sayidiman Magetan satu dengan yang lainnya menjalin hubungan timbal balik yang cukup harmonis, terbuka dalam mengungkapkan pikiran dan perasaannya dengan demikian para karyawan mempunyai budaya organisasi yang baik sehingga menjadi keharusan bagi pegawai RSUD dr. Sayidiman Magetan agar dapat mempertahankan meningkatkan kepuasan kerja yang diharapkan oleh instansi.

Sumbangan efektif yang diperoleh dari penelitian variabel budaya organisasi di tempat kerja terhadap kepuasan kerja sebesar 41,5% yang ditunjukkan oleh koefisien determinan (r^2) sebesar 0,415. Hal ini berarti masih terdapat 58,5% variabel lain yang mempengaruhi kepuasan kerja di luar variabel budaya organisasi di tempat kerja antara lain kecerdasan (*IQ*), kecakapan khusus, umur, jenis kelamin, kondisi fisik, pendidikan, pengalaman kerja, masa kerja, kepribadian, emosi, cara berpikir, persepsi, motivasi, sikap kerja, jenis pekerjaan, pangkat (golongan), kedudukan, mutu pengawasan, jaminan keuangan, kesempatan promosi jabatan, interaksi sosial, dan hubungan kerja.

4. PENUTUP

Berdasarkan hasil analisis data penelitian, maka diambil kesimpulan sebagai berikut: Ada hubungan yang signifikan antara budaya organisasi dengan kepuasan kerja. Hal ini berarti variabel budaya organisasi (variabel bebas) dapat digunakan sebagai alat untuk memprediksi variabel kepuasasn kerja (variabel tergantung); ada hubungan positif antara budaya organisasi dengan kepuasan kerja pada pegawai RSUD Dr. Sayidiman Kabupaten Magetan; persepsi budaya organisasi pegawai RSUD Dr. Sayidiman Kabupaten Magetan tergolong tinggi; tingkat kepuasan kerja pegawai RSUD Dr. Sayidiman Kabupaten Magetan tergolong tinggi; dan peranan budaya organisasi terhadap kepuasan kerja pegawai RSUD Dr. Sayidiman Kabupaten Magetan sebesar 41,5 %. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat faktor – faktor lain sebesar 58,5%.

Saran yang dapat diambil dari kesimpulan diatas, berdasarkan hasil penelitian menunjukan budaya organisasi tergolong tinggi serta kepuasaan kerja tergolong tinggi, maka pihak manajemen diharapkan agar dapat mempertahankan atau justru meningkatkan suasana dan lingkungan kerja yang kondusif khususnya bagi pegawai adminstrasi RSUD Dr. Sayidiman Magetan agar budaya organisasi pada pegawai meningkat. Cara yang dapat meningkatkan kepuasan kerja dengan memperhatikan aspek – aspek dibawah ini adalah:

a. Azas tujuan, seberapa jauh anggota organisasi (karyawan perusahaan) memahami tujuan perusahaan. Agar lebih mengenal lebih dalam apa yang menjadi pekerjaannya dan sejalan dengan tujuan perusahaan. Pegawai akan memiliki dorongan yang tinggi dikarenakan apa yang menjadi pekerjaannya selaras dengan tujuan perusahaan.
b. Azas konsensus seberapa besar perusahaan memberikan kesempatan kepada anggotanya untuk berpartisipasi dalam proses pengambilan keputusan. Pegawai diberikan keleluasaan untuk berpatisipasi dalam pengambilan keputusan, ini dimaksudkan agar pegawai merasa diperlukan dan menjadi bagian pegawai RSUD.
c. Azas keunggulan, seberapa besar kapabilitas organisasi dalam memotivasi anggotanya untuk berprestasi, atau menunjukkan performasi terbaiknya. Dalam menghasilkan kulaitas kerja yang tinggi, Pihak manajemen memberikan beasiswa atau reward untuk pegawai – pegawai yang memiliki ketrampilan yang cenderung baik agar dapat dimaksimalkan kemampuan pegawai – pegawai tersebut dan untuk pegawai yang memiliki ketrampilan cenderung buruk diberikan training agar ketrampilannya meningkat.
d. Azas kesatuan, seberapa besar keberpihakan dan keadilan manajemen perusahaan dalam memperlakukan karyawannya. Pihak manajemen harus setara, selaras dan seimbang dalam memberikan peran, fungsi dan tanggung jawab. Karena tiap pegawai memiliki peran, fungsi dan tanggung jawab yang berbeda dengan keahliannya.
e. Azas empirik, seberapa tinggi komitmen perusahaan untuk menggunakan data empirik dalam pengambilan keputusan. Pihak manajemen dalam pengambilan keputusan harus berdasarkan data yang jelas dan transparan guna pegawai dapat memiliki komitmen yang tinggi dalam melakukan tugasnya. Agar pegawai memiliki rasa percaya yang tinggi terhadap perusahaan.
f. Azas prestasi, seberapa besar pengakuan perusahaan terhadap prestasi yang ditunjukkan anggotanya. Pihak manajemen lebih memperhatikan pegawai yang berdampak positif bagi perusahaan, lebih baik lagi diberikan penghargaan atas prestasinya.
g. Azas keakraban, menyangkut kondisi hubungan interpersonal antara perusahaan dengan karyawan atau antar karyawan dengan perusahaan. Dalam meningkatkan kualitas kerja diperlukan kerjasama yang baik antara karyawan dengan karyawan atau karyawan dengan

perusahaan, disini pihak manajemen dituntut untuk memberikan solusi dengan karyawan yang memiliki komunikasi yang buruk dengan karyawan atau dengan pimpinan perusahaan.

h. Azas integritas, seberapa besar kesungguhan karyawan perusahaan untuk bekerja. Dalam melaksanakan tugas pegawai memiliki batasan – batasan, disini pihak manajemen dianjurkan agar dalam menentukan jabatan atau jobdesc sesuai dengan keahlian pegawai agar dalam bekerja pegawai dapat berdampak positif untuk perusahaan atau justru berprestasi dibidangnya.

PERSANTUNAN

Ucapan terima kasih yang sebesar-besarnya penulis ucapkan kepada Ibunda Winarni dan Ayahanda Suparmin yang telah senantiasa mendoakan tanpa lelah untuk penulis. Adik-adik dan kakak yang selalu mendukung penulis. Serta Bapak Achmad Dwityanto, S.Psi., M.Si., yang telah memberikan semangat dan bimbingan kepada penulis dalam menyelesaikan skripsi.

DAFTAR PUSTAKA

Anoraga, P. 2009. *Psikologi Kerja*. Jakarta : PT. Rineka Cipta

Amir, M. 2002. Hubungan Antara Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi dengan Kepuasan Kerja Pada Tenaga Edukatif Universitas Muhammadiyah Surakarta di Solo. *Tesis*. (Tidak Diterbitkan). Fakultas Psikologi Program Magister Sains Psikologi Industri dan OrganisasiPascasarjana Universitas Indonesia, Depok. Universitas Indonesia (UIPress).

As'ad, M. 2000. Psikologi Industri. Edisi ke-4. Yogyakarta: Liberty

Griffith, R. 2002. *Organisasi, Perilaku, Struktur, Proses Dalam Organisasi*. Jakarta: Binarupa Aksara.

Jati, M.N.Ayu. 2007. Hubungan Antara Persepsi Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja dengan Performansi Kerja. *Skripsi* (Tidak Diterbitkan). UMS

Kotter, J.R & Heskett, J.L. 2006. *Corporate Culture and Performance*. Jakarta: PT Prenhallindo.

Lembaga Administrasi Negara. (2007). *Modul 1 Diklat Teknis Manajemen Aset Daerah*. Jakarta: Lembaga Administrasi Negara.

Mangkunegara, A.P. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.

Moeljono, D. 2003. *Budaya Korporat dan Keunggulan Korporasi*. Jakarta: PT. Elex Media Komputindo.

Munandar, dkk. 2004. *Peran Budaya Organisasi Dalam Peningkatan Unjuk Kerja Perusahaan*. Jakarta: Bagian Psikologi Industri & Organisasi Fakultas Psikologi Universitas Indonesia.

Robbins, S.P. 2001. *Psikologi Organisasi*. Edisi ke-8. Jakarta: Prenhallindo.

Robbins, S.R & Judge, T.A. 2007. *Perilaku Organisasi Jilid 1 dan 2*. Edisi ke-12. Jakarta: PT Prenhallindo.

Simmons., E. S. 2005. *Predictors of Organizational Commitment Among Staff in Assisted Living*. The Gerontologist. Vol.45, 196-205.

Sondang, P. 2002. *Prinsip – Prinsip Perilaku Organisasi*. Edisi Kelima. Jakarta: Penerbit Erlangga.

Sutanto, A. 2002. Peran Budaya Organisasional Untuk Meningkatkan Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan. Vol.: 6, No. 2. *Jurnal*. Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Ahmad Dahlan Yogyakarta.