



**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN LINGKUNGAN KERJA
TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN
BRI CORPORATE UNIVERSITY**

Yudha Febri Al Paksi
Universitas BSI Bandung
(Naskah diterima: 1 Januari 2020, disetujui: 1 Februari 2020)

Abstract

The company which is ready to compete must have effective management. In addition to Organizational culture, to improve the performance of employees in effective management requires the support of employees who are qualified and competent in their fields. On the other hand the employees construction must take precedence as the main asset of the company. The learning process should be a corporate culture so that the skills of the employees can be maintained, even improved. Based on the above description, the writer proposed a study entitled "The Influence of Organizational Culture and Work Environment on Employee Satisfaction of BRI Corporate University Employees" The method of this research is done against data obtained from the questionnaire answers and the results used to analyze data in the form of figures and calculations with statistical methods. Such data should be classified in a particular category by using specific tables to make it easier to analyze. For it to be used SPSS.

Keywords: *Organizational Culture, Work Environment, Job Satisfaction.*

Abstrak

Perusahaan yang siap bersaing harus memiliki manajemen yang efektif. Selain budaya organisasi, untuk meningkatkan kinerja karyawan dalam manajemen yang efektif membutuhkan dukungan karyawan yang berkualitas dan kompeten di bidangnya. Di sisi lain, konstruksi karyawan harus diutamakan sebagai aset utama perusahaan. Proses pembelajaran harus menjadi budaya perusahaan sehingga keterampilan karyawan dapat dipertahankan, bahkan ditingkatkan. Berdasarkan uraian di atas, penulis mengusulkan penelitian yang berjudul "Pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Karyawan Karyawan BRI Corporate University" Metode penelitian ini dilakukan terhadap data yang diperoleh dari jawaban kuesioner dan hasil yang digunakan untuk menganalisis data dalam bentuk angka dan perhitungan dengan metode statistik. Data tersebut harus diklasifikasikan dalam kategori tertentu dengan menggunakan tabel khusus untuk membuatnya lebih mudah untuk dianalisis. Untuk itu akan digunakan program Analisis SPSS.

Katakunci: *Budaya Organisasi, Lingkungan kerja, Kepuasan Kerja.*

I. PENDAHULUAN

Di dalam setiap perusahaan keberadaan sumber daya manusia (SDM) adalah salah faktor yang sangat penting, dimana karyawan sebagai

SDM merupakan perusahaan yang dapat membawa suatu perusahaan berkembang atau bahkan gagal bersaing dalam dunia bisnis. Perusahaan yang menganggap karyawannya adalah asset, adalah perusahaan yang sangat

menghargai karyawannya, yaitu memperhatikan kebutuhan karyawan baik kebutuhan pokok, kebutuhan akan aktualisasi diri, dan kebutuhan untuk mengembangkan diri serta kepuasan kerja dalam perusahaan tersebut. Banyak perusahaan berkembang saat ini yang memiliki budaya organisasi yang kurang baik, yang dapat membawa pengaruh negatif bagi karyawannya, sehingga tercipta lingkungan kerja kurang kondusif bagi karyawannya. Dengan adanya situasi yang kurang baik tersebut, dapat membuat kepuasan kerja karyawannya rendah, sehingga nantinya berdampak tingginya turn over dalam perusahaan tersebut.

Berdasarkan infobanknews.com, PT Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk atau BRI mendirikan BRI Corporate University untuk melahirkan SDM yang unggul, Bank BRI menumbuh-kembangkan budaya pembelajaran secara berkelanjutan, yang didukung dengan fasilitas pembelajaran terbaik. Sehubungan dengan hal tersebut, di akhir tahun 2015 lalu, Bank BRI mendirikan BRI Corporate University. Menurut Corporate Secretary Bank BRI Hari Siaga Amijarso, BRI Corporate University merupakan wujud peningkatan komitmen perusahaan untuk meningkatkan kompetensi SDM BRI melalui

program pendidikan yang berkualitas dan selaras dengan kebutuhan pengembangan bisnis dalam rangka mendukung sasaran strategis perusahaan. Peningkatan komitmen tersebut kemudian di implementasikan dalam program pendidikan yang fokus pada bisnis perusahaan, yang terbagi dalam enam Akademi, yakni Micro Banking Academy, Retail and Consumer Banking Academy, Wholesale Banking Academy, Information and Technology, Operation and Support Academy, Leadership and Human Capital Academy serta Subsidiary Management Academy. “Setiap Akademi bertanggungjawab untuk menyusun dan mengembangkan Learning Program(Syllabus dan Teaching Materials) yang lengkap, selaras, up to date dan berkelanjutan (on going improvement) serta mengikuti tuntutan perkembangan bisnis perusahaan,” ucap Hari Siaga dalam keterangan tertulisnya di Jakarta, Rabu 27 April 2016. Hari Siaga menuturkan, BRI Corporate University juga memiliki Pengajar (Lecturer) tetap dan para praktisi yang kompeten, profesional dan berpengalaman pada masing-masing bidang Akademi. “Total ada 456 orang yang mendukung operasional BRI Corporate University, yang terdiri dari 239 orang

learning designer & lecturer dan 217 orang penyelenggara pendidikan,” ujar Hari Siaga.

Saat ini, BRI Corporate University memiliki 1 (satu) Main Campus yang berlokasi di Jakarta serta tujuh Campus yang berlokasi di Medan, Padang, Jakarta, Bandung, Yogyakarta, Surabaya dan Makassar, yang dibangun dengan konsep Digitalize Infrastructure. Setiap Campus didukung dengan sarana & prasarana pendidikan yang modern dan lengkap meliputi Kelas, Asrama, Teknologi Pendidikan, Sarana Olahraga serta sarana pendukung lainnya. “Pendidikan yang diselenggarakan di Campus kota-kota besar tersebut, didominasi oleh pendidikan yang berkaitan dengan Bisnis Mikro sebagaimana fokus bisnis Bank BRI selama ini,” tutur Hari Siaga. Berdasarkan uraian diatas, penulis tertarik untuk melakukan penelitian mengenai “Pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja pada Karyawan BRI Corporate University.

II. KAJIAN TEORI

Robbins dan Timoty (2008:256) mendefinisikan budaya organisasi sebagai sebuah sistem makna (persepsi) bersama yang dianut oleh anggota-anggota organisasi, yang membedakan organisasi tersebut dengan

organisasi lainnya. Luthans (2006:137) mengartikan budaya organisasi sebagai pola pemikiran dasar yang diajarkan kepada personel baru sebagai cara untuk merasakan, berpikir, dan bertindak benar dari hari ke hari. Davis dalam Moheriono (2012:336) mengartikan budaya organisasi sebagai pola keyakinan dan nilai-nilai (values) organisasi yang dipahami, dijiwai, dan dipraktikkan oleh organisasi sehingga pola tersebut memberikan arti tersendiri dan menjadi dasar aturan berperilaku dalam organisasi.

Dari beberapa definisi tersebut dapat ditarik simpulan bahwa budaya organisasi merupakan falsafah, ideologi, nilai-nilai, anggapan, keyakinan, harapan, sikap dan norma-norma yang dimiliki secara bersama serta mengikat dalam suatu organisasi tertentu yang akan mempengaruhi jalannya kerja bisnis perusahaan.

Lingkungan kerja adalah tempat dimana karyawan melakukan aktivitas setiap harinya. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan karyawan untuk dapat bekerja optimal (Harrianto, 2010). Lingkungan kerja dapat mempengaruhi emosi karyawan (Lewa dan Subowo, 2005).

Jika karyawan menyenangi lingkungan kerja dimana bekerja, maka karyawan tersebut

akan betah dalam melakukan aktivitas, sehingga waktu kerja digunakan secara efektif. Lingkungan kerja mencakup hubungan kerja yang terbentuk antara sesama karyawan dan hubungan kerja antara bawahan dan atasan serta lingkungan fisik tempat karyawan bekerja (Sedarmayanti, 2009). Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan termasuk hal yang penting untuk diperhatikan. Meskipun lingkungan kerja yang memuaskan bagi karyawannya dapat meningkatkan kinerja, sebaliknya lingkungan kerja yang tidak memadai akan dapat menurunkan kinerja dan akhirnya menurunkan motivasi kerja karyawan (Sakitri, 2009; Nurhaida, 2010).

Lingkungan kerja dapat dibagi atas dua jenis, yaitu: lingkungan kerja non fisik dan lingkungan kerja fisik (Nurhaida, 2010; Novita, 2013). Lingkungan kerja non fisik mencakup hubungan kerja yang terbina dalam perusahaan (Sedarmayanti, 2009). Seseorang bekerja di dalam perusahaan tidaklah seorang diri, dan dalam melakukan aktivitas, orang tersebut juga membutuhkan bantuan orang lain.

Pada dasarnya seseorang dalam bekerja akan merasa nyaman dan memiliki rasa senang apabila dalam bekerja memperoleh kepuasan kerja sesuai dengan apa yang

diinginkan. Kepuasan merupakan suatu perasaan yang dialami oleh seseorang, dimana ia merasa puas dan memiliki rasa senang apabila yang diharapkan telah terpenuhi atau apa yang ia terima melebihi apa yang ia diharapkan. Kerja merupakan suatu usaha seseorang untuk mencapai tujuan dengan memperoleh imbalan atau kompensasi dari hasil kerja di perusahaan tempatnya bekerja.

III. METODE PENELITIAN

Dalam suatu organisasi selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawan dan memperoleh keuntungan dalam rangka untuk menjaga kelangsungan hidup organisasi. Berdasarkan identifikasi masalah, kajian teori yang telah disebutkan sebelumnya, kemudian disusun kerangka pemikiran sebagai pedoman dalam melakukan penelitian .

Penelitian kuantitatif. Menurut Sugiyono (2011:11) kuantitatif adalah metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivism yang digunakan untuk meneliti populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

Menurut Sugiyono (2010:40) variabel terikat merupakan variabel yang dipengaruhi

atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas. Kinerja karyawan adalah hasil atau tingkat keberhasilan seorang secara keseluruhan untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan dengan derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu dan dengan pemahaman yang jelas tentang apa yang akan dikerjakan dan bagaimana mengerjakan selama periode tertentu didalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan sebagai standar hasil kerja, target atau sarana atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan kesepakatan bersama.

Jenis penelitian dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Menurut Sugiyono (2011:11) kuantitatif adalah metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivism yang digunakan untuk meneliti populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

Menurut Sugiyono (2010:40) variabel terikat merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas. Kinerja karyawan adalah hasil atau tingkat keberhasilan seorang secara

keseluruhan untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan dengan derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu dan dengan pemahaman yang jelas tentang apa yang akan dikerjakan dan bagaimana mengerjakan selama periode tertentu didalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan sebagai standar hasil kerja, target atau sarana atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan kesepakatan bersama.

Menurut Sugiyono (2010:39) variabel bebas adalah variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahan atau timbulnya variabel dependen (terikat). Variabel bebas dalam penelitian ini adalah pelatihan (X_1) merupakan suatu kegiatan untuk memperbaiki kemampuan kerja karyawan dalam kaitannya dengan aktivitas ekonomi yang dapat membantu karyawan dalam memahami suatu pengetahuan praktis dan penerapannya guna meningkatkan ketrampilan, kecakapan dan sikap yang diperlukan organisasi dalam mencapai tujuan yang juga disesuaikan dengan tuntutan pekerjaan yang akan diemban oleh seorang karyawan.

Terdapat berbagai teknik yang dapat digunakan untuk mengumpulkan data

penelitian. Dalam penelitian ini metode pengumpulan data yang digunakan, yaitu Kuesioner menyatakan bahwa kuesioner (angket atau daftar pertanyaan) merupakan cara pengumpulan data dengan memberikan daftar pertanyaan kepada responden untuk diisi. Tujuan pembuatan kuesioner ini adalah untuk memperoleh informasi yang relevan dengan penelitian dengan kesahihan yang cukup tinggi.

Menurut Sugiyono (2012:73), sampel adalah bagian dari jumlah karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Apa yang dipelajari dari sampel itu, kesimpulannya akan diberlakukan untuk populasi. Untuk itu sampel yang diambil harus benar-benar representatif (mewakili).

IV. HASIL PENELITIAN

Deskriptif data merupakan ringkasan jawaban yang diberikan responden terhadap pernyataan-pernyataan dalam kuesioner. Statistik deskriptif bertujuan untuk memberikan gambaran atau deskripsi suatu data yang ditinjau dari nilai minimum, nilai maksimum, nilai rata-rata (mean), dan standar deviasi. Dalam penelitian ini digunakan SPSS 20. untuk menganalisa. Data dimana mean adalah nilai rata-rata dari keseluruhan responden, dan standar deviasi menunjukkan

variasi dari jawaban responen. Nilai minimum adalah jawaban (skala1) terendah yang dipilih responden. Demikian pula nilai maksimum adalah jawaban (skala 5) tertinggi yang dipilih responden.

Uji validitas digunakan untuk menguji suatu alat ukur (kuesioner) mengukur apa yang ingin diukur. Syarat yang harus dipenuhi adalah korelasinya (nilai r) harus positif (bisa dilihat pada corrected item –total correlation Pada SPSS Versi 20.0), nilai r (koefisien korelasi) hitung harus $> r$ tabel. Dengan 250 responden maka dicari r tabel pada signifikansi 0,05 dengan uji 2 sisi dan jumlah data $n = 250$, $df = n-2$, $df = 250-2 = 248$, maka didapatkan r tabel = 0,279, Korelasi yang digunakan dalam pengujian validitas instrument adalah metode corrected item–total correlation menggunakan program SPSS release 20.0 for windows. Uji Validitas dan Reliabilitas Data dapat dilihat pada Lampiran Tabel 4.4.

Menurut Juliansyah (2012:130) reliabilitas adalah indeks yang menunjukan jumlah sejauh mana suatu alat ukur dapat dipercaya atau diandalkan. Uji reliabilitas dilakukan untuk mengetahui konsistensi dari pernyataan dalam sebuah kuesioner. Alat ukur

yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner.

Model regresi yang baik adalah distribusi mendekati normal. Uji ini dilakukan dengan perangkat lunak bantuan komputer program statistical program for society science(SPSS) release 20.0 for windows metode normal probability plot (NPP).

Setelah melakukan pengujian validitas dan reliabilitas untuk semua instrumen penelitian, maka langkah selanjutnya adalah menyusun persamaan regresi yang berhubungan dengan penelitian. Setiap persamaan yang dihasilkan harus memenuhi syarat asumsi klasik dari persamaan regresi yaitu persamaan regresi yang bersifat BLUE (Best Linier Unbiased Estimated). Uji asumsi klasik yang dilakukan adalah uji multikoliniaritas, uji heterokedastisitas dan uji normalitas.

Uji multikolinearitas diperlukan untuk mengetahui ada tidaknya variabel independen yang memiliki kemiripan dengan variabel independen yang lain dalam satu model. Kemiripan antar variabel independen dalam suatu model akan menyebabkan terjadi korelasi yang sangat kuat antar variabel independen. Selain itu, deteksi terhadap multikolinearitas juga bertujuan untuk

menghindari kesalahan dalam proses pengambilan keputusan mengenai pengaruh pada uji parsial masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen.

Dengan menguji heteroskedastisitas, kita dapat melihat hasil uji heteroskedastisitas apakah terbebas dari masalah heteroskedastisitas Data dinyatakan homegen atau bebas dari heteroskedastisitas adalah jika sebaran grafik scatter plot menunjukkan menyebarinya titik-titik secara acak keatas maupun kebawah angka 0 pada sumbu Y dapat dilihat pada Lampiran.

Ada beberapa cara yang dapat digunakan untuk mendeteksi ada tidaknya autokorelasi. Pertama, Uji Durbin-Watson (DW Test). Uji ini hanya digunakan untuk autokorelasi tingkat satu (first order autocorrelation) dan mensyaratkan adanya intercept dalam model regresi dan tidak ada variabel lagi diantara variabel penjelas.

Perhitungan regresi linier berganda digunakan untuk memprediksi besarnya hubungan antara variabel terikat (dependen) yaitu Kepuasan Kerja (Y), dengan variabel bebas (independen) yaitu Budaya Kerja (X1), Lingkungan Kerja (X2). Dimana perhitungan analisis dilakukan menggunakan bantuan SPSS for Windows Ver.20.0 . Hasil regresi

linaer berganda dapat dilihat Tabel 4.10. Dan dari hasil pengolahan data diperoleh koefisien regresi dari tabel diatas sebagai berikut :

$$Y = 0,878 + 0,253 (X_1) + 0,413 (X_2)$$

Dari hasil persamaan regresi diatas maka dapat diketahui bahwa :

$$Y = \text{Kepuasan Kerja}$$

Variabel terikat yang nilainya akan diprediksi oleh variabel bebas. Pada penelitian ini variabel terikat adalah Kepuasan Kerja, nilainya akan diprediksi oleh variabel Budaya Kerja (X_1), dan Lingkungan Kerja (X_2).

Pengujian hipotesis ini yaitu untuk mengetahui pengaruh antara variabel independen (bebas) dengan variabel dependen (terikat). Dalam hipotesis penelitian ini, diduga bahwa seluruh variabel Budaya Kerja (X_1), dan Lingkungan Kerja (X_2) secara serempak mempengaruhi Kepuasan Kerja.

Hasil pengujian hipotesis F.

Berdasarkan perhitungan diperoleh angka korelasi antara Budaya Kerja (X_1) terhadap Kepuasan Kerja (Y) sebesar 0.480 korelasi sebesar 0.480 artinya hubungan antara Budaya Kerja (X_1) dengan Lingkungan Kerja bersifat sedang dan searah (karena hasilnya positif), searah artinya jika antara Budaya Kerja tinggi maka peningkatan Lingkungan Kerja juga tinggi.

Besarnya angka R Square (r^2) sebesar 0,231 angka tersebut dapat digunakan untuk melihat pengaruh Budaya Kerja (X_1) terhadap peningkatan Kepuasan Kerja (Y) (koefisien determinan). Angka tersebut mempunyai maksud bahwa pengaruh Budaya Kerja (X_1) terhadap meningkatkan Kepuasan Kerja (Y) adalah 23,1 % dan sisanya dipengaruhi variabel lain sebesar 76,9%.

Berdasarkan perhitungan diperoleh angka korelasi antara Lingkungan Kerja (X_2) terhadap peningkatan Kepuasan Kerja (Y) sebesar 0,259 korelasi sebesar 0,259 artinya hubungan antara Lingkungan Kerja (X_2) terhadap peningkatan Kepuasan Kerja (Y) bersifat sedang dan searah (karena hasilnya positif), searah artinya jika Lingkungan Kerja (X_2) tinggi maka peningkatan Kepuasan Kerja (Y) juga tinggi.

Berdasarkan perhitungan diperoleh angka korelasi Budaya Kerja (X_1), dan Lingkungan Kerja Karyawan (X_2) terhadap peningkatan Kepuasan Kerja (Y) sebesar 0,450 (X_1), 0,186 (X_2) artinya hubungan antara Budaya Kerja (X_1), dan Lingkungan Kerja (X_2) terhadap peningkatan Kepuasan Kerja (Y) bersifat sedang dan searah (karena hasilnya positif), searah artinya jika Budaya Kerja (X_1) dan Lingkungan

Kerja.(X2) maka peningkatan Kepuasan Kerja (Y) juga tinggi.

F hitung = 44,375, dibandingkan dengan F tabel dengan menggunakan tingkat keyakinan 95%, $\alpha = 5\%$, df1 (Jumlah Variabel - 1) maka df1 = 3-1 = 2 dan df2 = n-k-1 atau $250-2-1 = 247$ (n adalah jumlah sampel populasi dan k adalah jumlah variabel independen) hasil yang diperoleh untuk F tabel sebesar 3.032, jadi $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($44,375 > 3,032$), maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya ada pengaruh antara Budaya Kerja (X1), dan Lingkungan Kerja (X2) terhadap peningkatan Kepuasan Kerja.

V. KESIMPULAN

Lingkungan kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap kepuasan BRI Corporate University, Maka berarti bahwa semakin baik lingkungan kerja maka akan semakin baik kepuasan kerja karyawan BRI Corporate University.

Budaya organisasi berpengaruh signifikan dan positif terhadap kepuasan kerja karyawan BRI Corporate University, Maka berarti bahwa semakin baik budaya organisasi, maka akan semakin baik kepuasan kerja karyawan BRI Corporate University.

Dalam lingkungan kerja ada faktor-faktor yang sangat penting untuk menjadikan lingkungan kerja yang kondusif. Faktor tersebut antara lain suhu, kebisingan, pencahayaan, dan mutu udara. Maka harus diperhatikan dan disesuaikan dengan standar yang semestinya untuk menjaga serta mengantisipasi kecelakaan kerja dan menjaga kesehatan komponen yang ada dalam lingkungan kerja tersebut kerja karyawan BRI Corporate University.

DAFTAR PUSTAKA

- Dessler, Gary. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Indeks.
- Fikri. 2008. Pengaruh Tipe Kepemimpinan dan Budaya Organisasi terhadap Motivasi Kerja Pegawai Kecamatan Lowokwaru Kota Malang. *Jurnal Aplikasi Manajemen*. Vol. 6, No. 1.
- Ghozali, I. 2005. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang: UNDIP.
- Gitosudarmo, I, Sudita, I., Nyoman. 2008. *Perilaku Keorganisasian*. Yogyakarta: BPFE-Yogyakarta.
- Hamid. 2003. Motivasi Kerja Karyawan. Bandung: Armico.

- Harun. 2005. Aplikasi Standar Akuntansi Pemerintah 2005 terhadap Kebijakan Fiskal dan Akuntabilitas Kinerja Sektor Publik. *Manajemen Usahawan*. No. 10 Tahun XXXIV.
- Hasibuan, M. S. P. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara. Hornby, A.S., 1995. *Advanced Learner's Dictionary, Fisth Edition*. New York. Oxford University Press.
- Ivancevich, John M, Konopaske, R., Matteson. 2007. *Perilaku dan Manajemen Organisasi Jilid 1*. Jakarta: Erlangga.
- Kencanawati. A. A. A. M. 2013. Kepemimpinan, Etos Kerja, Motivasi, dan Disiplin Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Pelayanan Pajak Madya Denpasar *Jurnal Bisnis dan Kewirausahaan*.
- Lubis K. A. 2008 melakukan penelitian dengan mengambil judul “Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Perkebunan Nusantara IV (Persero) Medan. *Tesis*. USU.
- Luthans, Fred. 2006. *Perilaku Organisasi.jilid 10*, Jogyakarta. ANDI Mangkunegara,
- A. A. A. P. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Mathis, R. L., Jackson, J. H. 2011. *Human Resource Management: Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi 10. Jakarta: Salemba Empat.
- Munandar, Sunyoto, A. 2008. *Psikologi Industri dan Organisasi*. Jakarta: Penerbit Universitas Indonesia.