

**ANALISIS PENERAPAN BUDAYA ORGANISASI INDUSTRI  
KECIL KERAJINAN ROTAN DI RUMBAI PESISIR  
(Suatu Strategi Menciptakan Keunggulan Bersaing)**

**Kasmiruddin<sup>1</sup>**

***ABSTRACT***

*This study illustrates descriptively implementation of an organizational culture that is deemed relevant to the context of the business environment that is complex and dynamic. With an assumption that the adaptive organizational culture is a culture that is in accordance with the business environment, the innovative and risk-taking, result oriented, work orientation to the formation of the team, has an aggressive attitude towards work and stressed the need for job creation sstabilitas. The method used was a survey, using a sample of 13 employers and data collection techniques using a questionnaire and a structured interview. From the results of the study found that most employers or 84.62% already have and apply nilila-value organizational culture that is appropriate and relevant to the business environment rattan, whereas 15.38% of employers still lack the cultural values of the organization that are relevant to the environment rattan handicraft businesses. Employers who have cultural values that are adaptive organizations tend to be found in the group of entrepreneurs who have less experience than having or implementing cultural values that are relevant to the business environment rattan craft industry.*

*(Keywords: businessman rattan, values, organizational culture and adaptive organizational culture)*

---

<sup>1</sup>Program Studi Administrasi Bisnis.Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Riau,  
Kampus Bina Widya KM. 12.5 Simpang Baru, Pekanbaru 28293.Telp. 0761-63277

## ABSTRAK

Penelitian ini menggambarkan secara deskriptif penerapan budaya organisasi yang dipandang relevan dengan konteks lingkungan bisnis yang kompleks dan dinamik. Dengan suatu asumsi bahwa budaya organisasi yang adaptif adalah budaya yang sesuai dengan lingkungan bisnis, yakni inovatif dan berani mengambil resiko, berorientasi kepada hasil, orientasi kerja kepada terbentuknya tim, memiliki sikap agresif terhadap pekerjaan dan menekankan perlunya penciptaan stabilitas kerja. Metode penelitian yang digunakan adalah survey, dengan sampel sebesar 13 responden dan teknik angket. Dari hasil penelitian menunjukkan bahwa sebagian besar pengusaha atau 84,62% sudah memiliki nilai-nilai budaya organisasi yang sesuai dan relevan dengan lingkungan bisnis kerajinan rotan, sedangkan 15,38% pengusaha masih kurang memiliki nilai-nilai budaya organisasi yang relevan dengan lingkungan bisnis kerajinan rotan. (Kata kunci: pengusaha kerajinan rotan, nilai-nilai budaya organisasi dan budaya organisasi yang adaptif)

## PENDAHULUAN

### Latar Belakang Masalah

Sektor ekonomi skala kecil merupakan salah satu sektor ekonomi yang paling berpengaruh dari perkembangan ekonomi global yang cenderung semakin kompetitif, diantaranya adalah industri kecil atau lebih khususnya industri pengrajin. Mengingat industri pengrajin dipandang relative masih kurang efisien dalam skala produksi sehingga membutuhkan banyak campur tangan pemerintah dalam hal bantuan atau subsidi. Berbagai kebijakan telah dilaksanakan

pemerintah guna membantu dan mempersiapkan Usaha Kecil agar mampu mengembangkan usahanya guna menghadapi persaingan bisnis di masa depan. Pemerintah tentu tidak menginginkan adanya kemunduran atau kegagalan usaha kecil khususnya atau UKM umumnya dalam menopang perekonomian nasional, karena peran dan kontribusinya dalam menciptakan lapangan kerja atau mengurangi pengangguran dan meningkatkan kesejahteraan masyarakat.

Usaha Industri Kecil kerajinan rotan harus senantiasa meningkatkan kemampuan guna menghasilkan produk yang memiliki daya saing tinggi, agar produk-produk yang dihasilkan mampu bersaing dengan produk-produk domestic lainnya dan produk kerajinan rotan luar negeri, mengingat ke depan pemerintah akan membatasi intervensi pemerintah membina UKM yang lemah. Kemampuan industry kecil kerajinan rotan dalam menghadapi dan memenangkan persaingan global harus memiliki keunggulan bersaing, apakah pada diferensiasi produk dan pelayanan atau pada harganya yang lebih murah dibanding pesaing.

Meningkatkan daya saing produk industry kecil kerajinan rotan, para pengusaha harus melakukan perubahan desain produk kerajinan rotan yang lebih sesuai dengan tuntutan dan kebutuhan konsumen, agar konsumen lebih tertarik memilih produk yang ditawarkan. Suatu usaha indutri kecil yang memiliki keunggulan kompetitif senantiasa memiliki kemampuan dalam memahami perubahan struktur pasar dan mampu memilih strategi bisnis atau pemasaran yang efektif (Porter;

1986) Penentuan strategi bisnis guna menciptakan keunggulan atau daya saing produk, mengindikasikan bahwa bisnis industry kecil kerajinan rotan secara factual menghadapi lingkungan sangat kompetitif dan penuh dengan ketidakpastian.

Ketertarikan konsumen menggunakan produk kerajinan rotan merupakan inti keberhasilan strategi bisnis yang diterapkan, dimana pengusaha memiliki kemampuan untuk memainkan peran dan perilaku yang dipandang konsumen sebagai hal yang menarik dan simpati, sehingga produk yang ditawarkan dianggap berbasis pada nilai-nilai yang relevan dalam masyarakat. Berbagai usaha yang dilakukan agar dapat mewujudkan nilai-nilai dalam menciptakan keunggulan bersaing pada bisnis industry kecil rotan. Dengan penerapan nilai-nilai dalam penyelenggaraan bisnis kecil ini diharapkan konsumen memiliki daya tarik membeli produk agar penjualan mengalami kenaikan.

Namun kenyataan dilapangan yang menunjukkan masih adanya beberapa pengusaha kerajinan rotan yang kurang berkembang dan ada

beberapa orang pengusaha yang sudah menutup usaha produksinya. Atas dasar inilah dapat dirumuskan masalah penelitiannya, yaitu “Analisis Penerapan Budaya Organisasi Industri Kecil Rotan di Rumbai Pesisir (Suatu strategi menciptakan keunggulan bersaing).

### **TINJAUAN PUSTAKA**

Edgar H. Schein menyatakan bahwa budaya organisasi merupakan suatu pola asumsi dasar yang dimiliki bersama yang didapat oleh suatu kelompok ketika memecahkan masalah penyesuaian eksternal dan integrasi internal, telah berhasil baik untuk dianggap sah dan karena itu ingin diajarkan kepada anggota baru sebagai cara yang tepat untuk menerima, berpikir, dan merasa berhubungan dengan masalah tersebut. (Organizational Culture and Leadership; 1985)

R. Kreiner dan A. Kinicki, bahwa budaya organisasi adalah nilai dan keyakinan bersama yang mendasari identitas perusahaan, dan keduanya memainkan peranan penting dalam mempengaruhi etika berperilaku. Dikatakan budaya organisasi mempunyai karakteristik, yakni;

budaya organisasi diberikan kepada karyawan baru melalui proses sosialisasi, budaya organisasi mempengaruhi perilaku karyawan dan budaya organisasi beraku pada tingkat yang berbeda – kaitan dengan pandangan keluar dan kemampuan bertahan terhadap perubahan (2003, 79).

John P. Kotter dan James L. Heskett, bahwa pemahaman terhadap budaya organisasi dijelaskan dari dua tingkatan budaya, yakni tingkatan yang “kurang terlihat”, budaya merujuk kepada nilai-nilai yang dianut bersama oleh orang dalam kelompok dan cenderung bertahan sepanjang waktu bahkan meskipun anggota kelompok sudah berubah. Sedangkan pada tingkatan yang lebih terlihat, budaya merujuk kepada pola atau gaya perilaku suatu organisasi sehingga karyawan-karyawan baru secara otomatis terdorong untuk mengikuti perilaku sejawatnya. (Corporate Culture And Performance; 1997).

Dari beberapa pengertian budaya organisasi yang dikemukakan diatas dapat disimpulkan bahwa pemahaman budaya lebih ditekankan kepada sistem nilai yang diyakini

bersama dan akan diajarkan untuk semua anggota, diterapkan serta dikembangkan secara kontinyu guna memecahkan masalah-masalah adaptasi eksternal dan masalah integrasi internal, serta dapat dijadikan acuan berperilaku dalam organisasi guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Sebagai suatu nilai-nilai dan keyakinan, budaya organisasi cenderung berlangsung dalam waktu yang lama dan lebih bertahan terhadap perubahan.

Menurut Stephen P. Robbins (Perilaku Organisasi; 2003) bahwa penerapan budaya organisasi mengimplikasikan adanya dimensi atau karakteristik tertentu yang berhubungan erat dan saling mempengaruhi satu sama lain dalam organisasi. Budaya harus dapat didefinisikan dan diukur, dan jika dimensi tersebut dicampur dan dicocokkan maka akan menjadi esensi sebuah budaya organisasi, serta berperan sebagai pembeda budaya organisasi.

Menurut J.A. Chatman dan K.A. John yang dikutip Amin Wijaya (Budaya Organisasi; 2002) menyatakan bahwa berdasarkan hasil riset yang dilakukan terhadap

organisasi dapat dirumuskan tujuh karakteristik primer dari budaya organisasi, yakni:

1. Inovasi dan Pengambilan Resiko. Sejauhmana para karyawan didorong untuk inovatif dan mengambil resiko.
2. Perhatian ke rincian. Sejauhmana para karyawan diharapkan memperlihatkan presisi (kecermatan), analisis dan perhatian pada rincian.
3. Orientasi hasil. Sejauhmana manajemen memfokuskan pada hasil bukannya pada teknik dan proses yang digunakan untuk mencapai hasil itu.
4. Orientasi orang. Sejauhmana keputusan manajemen memperhitungkan efek hasil-hasil pada orang-orang di dalam organisasi itu.
5. Orientasi tim. Sejauhmana kegiatan kerja diorganisasikan sekitar tim-tim, bukannya individu-individu.
6. Keagresifan. Sejauhmana orang-orang itu agresif dan kompetitif dan bukannya santai-santai.
7. Kemantapan. Sejauhmana kegiatan organisasi menekankan

dipertahankannya status quo sebagai kontras dari pertumbuhan.

Semua ciri-ciri ini berada dalam kontinum dari rendah sampai ke tinggi, oleh karena itu dengan menilai organisasi tersebut dari ke tujuh dimensi, orang mendapatkan gambaran majemuk tentang sebuah budaya organisasi tersebut.

Keterkaitan dimensi-dimensi budaya organisasi tersebut bagi kepentingan organisasi terletak kepada pengelolaan budaya yang dilakukan guna mengefektifkan organisasi, yakni melalui perubahan pada dimensi-dimensi tersebut.

Seperti yang dikemukakan Kotter dan Heskett bahwa budaya perusahaan merupakan faktor utama dari empat faktor yang menentukan perilaku manajemen suatu perusahaan, (corporate culture and performance; 1992) yakni, budaya perusahaan, struktur organisasi, kepemimpinan dan lingkungan yang teratur dan bersaing.

## HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

### 1. Nilai Inovatif dan Keberanian Mengambil Risiko

Tabel 1. Tanggapan Responden mengenai Nilai Inovatif dan Keberanian Mengambil Risiko Menjalankan Usaha Kerajinan Rotan di Kecamatan Rumbai Pesisir

No	Indikator	Kategori Jawaban Responden					Jml
		Sangat Sesuai	Sesuai	Cukup Sesuai	Kurang Sesuai	Tidak Sesuai	
1	Mementingkan Tanggungjawab bekerja	8 (61,54%)	1 (20,00%)	4 (30,77%)	0	0	13
2	Inisiatif melaksanakan perubahan produk	6 (46,15%)	2 (15,38%)	5 (38,46%)	0	0	13
3	Memiliki perilaku kreatif dan inovatif	8 (61,54%)	5 (38,46%)	0	0	0	13
4	Memiliki toleran terhadap risiko	5 (38,46%)	5 (62,50%)	3 (23,08%)	0	0	13
Rata-Rata		7 (53,85%)	3 (23,085)	3 (23,08%)	0 (0,00%)	0 (0,00%)	

Sumber: Hasil Penelitian Lapangan, 2015

Sesungguhnya nilai inovatif dan keberanian mengambil resiko sangat dibutuhkan dalam proses menghasilkan produk-produk yang terkait dengan penilaian subjektif atau seni, perusahaan harus mampu mengembangkan produk yang sesuai dengan tuntutan perkembangan masyarakat artinya semakin maju kehidupan masyarakat maka semakin besar tuntutan masyarakat terhadap produk yang dibutuhkan. Guna memenuhi tuntutan tersebut maka pengusaha kerajinan rotan lebih kreatif dan inovatif menghasilkan produk kerajinan rotan. Pengusaha yang kreatif dan inovatif

membutuhkan sikap keberanian mengambil resiko kemungkinan timbulnya kegagalan dalam menjalankan bisnis kerajinan rotan. Sikap inilah yang dimiliki para pengusaha kerajinan rotan untuk dapat mengembangkan usaha kerajinan di tengah-tengah kehidupan yang semakin kompetitif, terlihat 76,92% pengusaha sudah memiliki kemampuan berusaha kerajinan dari aspek sikap kreatif dan inovatif dan keberanian mengambil resiko.

## **2. Memiliki Nilai Orientasi Usaha Kepada Hasil**

Tabel 2. Tanggapan Responden mengenai Orientasi Usaha kepada Hasil Pengrajin Rotan di Kecamatan Rumbai Pesisir

No	Indikator	Kategori Jawaban Responden					Jml (%)
		Sangat Sesuai	Sesuai	Cukup Sesuai	Kurang Sesuai	Tidak Sesuai	
1.	Memfokuskan kepada kualitas produk kerajinan	4 (30,77%)	6 (46,15%)	2 (15,38%)	1 (7,69%)	0 (0%)	13 (100%)
2.	Memerlukan kecermatan dan ketelitian kerja	9 (69,23%)	3 (23,08%)	1 (7,69%)	0 (0,00%)	0 (0%)	13 (100%)
3.	Produk sesuai dengan kebutuhan konsumen	7 (53,85%)	4 (30,77%)	1 (7,69%)	1 (7,69%)	0 (0%)	13 (100%)
4.	Memiliki pencapaian target dalam bekerja	6 (46,15%)	3 (23,08%)	3 (23,08%)	1 (7,69%)	0 (0%)	13 (100%)
Rata-rata		6 (46,15%)	4 (30,77%)	2 (15,38%)	1 (7,69%)	0 (0%)	13 (100%)

Sumber: Hasil Penelitian Lapangan, 2015

Bisnis industri kerajinan rotan secara umum dikendalikan oleh sebagian besar pengusaha yang mengerti dan peduli dengan kepentingan bisnisnya, sebagai seorang bisnis selalu melihat bisnis sebagai suatu proses namun lebih mementingkan hasil yang akan dicapai, artinya proses bisa diperbaiki bilamana hasil sulit diwujudkan, namun apabila memilih diantara keduanya maka lebih penting adalah pencapaian hasil. Ditemukan 46,92% pengusaha

kerajinan rotan lebih mementingkan hasil daripada proses bisnis, dan 53,08% pengusaha yang kurang memahami makna orientasi kepada hasil. Menurut kalangan pengusaha, bahwa orientasi hasil sangat diperlukan dalam dunia bisnis, keuntungan yang lebih besar dapat diperoleh dengan melakukan perbaikan proses yang tidak efisien dan efektif.

### 3. Nilai Orientasi Tim terhadap Usaha Kerajinan Rotan

Tabel 3. Tanggapan Responden mengenai Orientasi Tim dalam pelaksanaan Pekerjaan Kerajinan Rotan di Kecamatan Rumbai Pesisir

No	Indikator	Kategori Jawaban Responden					Jml (%)
		Sangat Sesuai	Sesuai	Cukup Sesuai	Kurang Sesuai	Tidak Sesuai	
1	Pekerjaan dilakukan secara bekerjasama	6 (46,15%)	2 (15,38%)	4 (30,77%)	1 (7,69%)	0 (0%)	13 (100%)
2	Pekerja memiliki semangat kelompok	5 (38,46%)	5 (38,46%)	2 (15,38%)	1 (7,69%)	0 (0%)	13 (100%)
3	Adanya keterkaitan pekerjaan dalam usaha	8 (61,54%)	5 (38,46%)	0 (0%)	0 (0%)	0 (0%)	13 (100%)
4	Para pekerja bersikap terbuka dalam bekerja	6 (46,15%)	3 (23,08%)	3 (23,08%)	1 (7,69%)	0 (0%)	13 (100%)
Rata-Rata		6 (46,15%)	4 (30,77%)	2 (15,38%)	1 (7,69%)	0 (0%)	13 (100%)

Sumber: Hasil Penelitian Lapangan, 2015

Dari hasil penelitian terlihat bahwa orientasi pengusaha kerajinan rotan dalam melaksanakan usaha lebih menekankan kepada tim kerja, artinya untuk menghasilkan produk kerajinan lebih diarahkan untuk dilakukan secara kerjasama. Ditemukan 76,92% pengusaha sudah memiliki dan menerapkan nilai-nilai

budaya tersebut, sedangkan 23,08% pengusaha kurang memiliki nilai orientasi kepada tim kerja. Tentu hal ini dapat mempengaruhi keberlanjutan jangka panjang bisnis kerajinan rotan.

#### **4. Memiliki Sikap Agresif terhadap Usaha Kerajinan Rotan**

Tabel 4. Tanggapan Responden mengenai Sikap Agresif dalam Bekerja pada Usaha Kecil Kerajinan Rotan di Kecamatan Rumbai Pesisir

No	Indikator	Kategori Jawaban Responden					Jumlah (%)
		Sangat Sesuai	Sesuai	Cukup Sesuai	Kurang Sesuai	Tidak Sesuai	
1	Pengambilan keputusan cepat dalam bekerja	7 (53,85%)	3 (23,08%)	3 (23,08%)	0 (0%)	0 (0%)	13 (100%)
2	Memiliki dorongan untuk kemajuan	6 (46,15%)	3 (23,08%)	4 (30,77%)	0 (0%)	0 (0%)	13 (100%)
3	Menyenangi pekerjaan yang menantang	6 (46,15%)	4 (30,77%)	3 (23,08%)	0 (0%)	0 (0%)	13 (100%)
4	Menciptakan daya saing produk di pasar	4 (30,77%)	6 (46,15%)	2 (15,38%)	1 (7,69%)	0 (0%)	13 (100%)
Rata-Rata		6 (46,15%)	4 (30,77%)	3 (23,08%)	0 (0%)	0 (0%)	13 (100%)

Sumber: Hasil Penelitian Lapangan, 2015

Ditemukan 76,92% pengusaha kerajinan rotan memiliki sikap agresif dalam melaksanakan pekerjaan, terlihat dari kecepatan mengambil keputusan, dorongan kuat untuk kemajuan, menyenangi pekerjaan yang menantang dan menciptakan daya saing produk di

pasar. Sikap ini menjadi penentu untuk mempermudah melakukan perubahan usaha kerajinan. Dalam konteks lingkungan bisnis kerajinan yang kompleks dan dinamik diperlukan kecepatan dan keberanian menghadapi tantangan yang kemungkinan sering mengalami

perubahan. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa nilai atau sikap agresif pengusaha dalam bekerja merupakan faktor yang sesuai dan relevan dengan kebutuhan dan

tuntutan lingkungan bisnis kerajinan rotan.

## 5. Stabilitas Usaha Kerajinan Rotan

Tabel 5. Tanggapan Responden mengenai Stabilitas dalam Pelaksanaan Pekerjaan pada Usaha Kecil Kerajinan Rotan di Kecamatan Rumbai Pesisir

No	Indikator	Kategori Jawaban Responden					Jml (%)
		Sangat Sesuai	Sesuai	Cukup Sesuai	Kurang Sesuai	Tidak Sesuai	
1	Mempertahankan <i>kebiasaan</i> dalam melaksanakan kerja	9 (69,23%)	2 (15,38%)	2 (15,38%)	0 (0%)	0 (0%)	13 (100%)
2	Menggunakan peraturan dalam pelaksanaan kerja	5 38,46	6 46,15	2 15,38	0 (0%)	0 (0%)	13 (100%)
3	Melaksanakan pengawasan secara langsung	5 38,46	4 30,77	4 30,77	0 (0%)	0 (0%)	13 (100%)
4	Menuntut pekerja untuk mematuhi aturan	7 53,85	5 38,46	1 7,69	0 (0%)	0 (0%)	13 (100%)
Rata-Rata		7 53,85	4 30,77	2 15,38	0 (0%)	0 (0%)	13 (100%)

Sumber: Hasil Penelitian Lapangan, 2015

Ketenangan dan keamanan bekerja merupakan hal sangat penting diciptakan pengusaha pengrajin karena faktor ini berkaitan dengan kebutuhan setiap pekerja untuk secara serius melaksanakan

pekerjaan. Dengan ketenangan dan keamanan, pekerja dapat meningkatkan produktivitas kerja. Dari hasil penelitian ditemukan 84,62% pengusaha telah menekankan penerapan stabilitas terhadap

pelaksanaan pekerjaan, terlihat dari adanya keinginan mempertahankan kebiasaan dalam melaksanakan kerja, menggunakan peraturan kerja, melakukan pengawasan secara langsung dan adanya tuntutan terhadap pekerja mematuhi peraturan.

## **KESIMPULAN DAN SARAN**

1. Pengusaha kerajinan rotan memiliki nilai-nilai budaya organisasi yang mendukung terciptanya keunggulan bersaing pada lingkungan bisnis, yakni lingkungan yang bersifat dinamis. Pengusaha kerajinan memiliki sikap inovatif dan berani membuat keputusan bisnis yang cepat dalam mengelola bisnis kerajinan rotan meskipun menghadapi resiko kegagalan; pengusaha memiliki nilai orientasi usaha kepada hasil bukan pada proses atau lebih mementingkan pencapaian hasil yang efisien dan efektif dengan mengabaikan atau memperbaiki sedikit proses bisnisnya; pengusaha berorientasi tim dalam pelaksanaan pekerjaan agar lebih efektif dan cepat dalam

proses produksi; pengusaha memiliki sikap agresif dalam bekerja sehingga semua tantangan senantiasa mudah dihadapi dalam menjalankan usahanya; dan pengusaha kerajinan rotan juga memiliki sikap menciptakan stabilitas dalam usaha kerajinan rotan guna menghindari kemungkinan terjadinya ketidaknyamanan dan ketidakamanan pekerja melaksanakan pekerjaannya.

2. Meskipun secara keseluruhan pengusaha kerajinan rotan memiliki nilai-nilai budaya organisasi yang sesuai dengan konteks lingkungan bisnis, namun masih ada beberapa pengusaha yang kurang memiliki nilai-nilai budaya organisasi yang adaptif ini. Dikhawatirkan hal ini dapat mengganggu kontinuitas usaha di masa-masa yang akan datang, mengingat kondisi persaingan bisnis kerajinan rotan terus mengalami peningkatan di Pekanbaru.

## **Saran**

1. Pengusaha kerajinan rotan diharapkan memiliki dan mempertahankan nilai-nilai

budaya organisasi yang efektif dan adaptif terhadap kondisi lingkungan bisnis kerajinan rotan, yakni kreatif dan berani membuat keputusan, selalu berorientasi kepada hasil bukan proses, harus memiliki sikap agresif dalam bekerja, selalu bekerja berorientasi kepada tim, dan harus menanamkan kondisi stabilitas dalam bekerja.

2. Bagi pengusaha kerajinan rotan yang belum efektif menerapkan nilai-nilai budaya organisasi diharapkan segera memperbaiki nilai-nilai budaya organisasi tersebut agar lebih adaptif terhadap lingkungan bisnis kerajinan rotan.

#### **DAFTAR PUSTAKA:**

Andreas Lako. 2004. *Kepemimpinan dan Kinerja Organisasi: Isu, Teori dan Strategi*. Yogyakarta: PT. Amara Book.

Achmad Sobirin. 2007. *Budaya Organisasi: Pengertian, Makna dan Aplikasinya dalam Kehidupan Organisasi*. Yogyakarta: UPPSTIM YKPN.

Djikosantoso Moelyono dan Steve Sudjatmiko. 2007. *Corporate Culture: Challenge To Excellence*. Jakarta: PT. Elex Media Komputindo.

Djikosantoso Moelyono. 2005. *Budaya Organisasi dalam Tantangan*. Jakarta: PT. Elex Media Komputindo.

John P. Kotter Dan James L. Heskett. 1997. *Corporate Culture and Performance*. Jakarta: PT. Prenhallindo.

Mangkunegara, A. P. 2005. *Perilaku dan Budaya Organisasi: Cetakan Pertama*. Bandung: PT. Refika Aditama

Robert Kreitner dan Angelo Kinici. 2000. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.

Richard M. Steers. 1985. *Efektivitas Organisasi*. Jakarta: Erlangga.

Stephen P Robbins. 2003. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: PT. Indeks Kelompok Gramedia.

Umar, Husein. 2011. *Metode Penelitian untuk Skripsi dan Tesis Bisnis*. Jakarta: Rajawali Pers.