

# Pengaruh Budaya Organisasi dan *Employee Engagement* terhadap Kinerja Karyawan pada PT PLN (Persero) Area Bekasi

JAM  
13, 4

Diterima, April 2015  
Direvisi, Agustus 2015  
Oktober 2015  
Disetujui, Nopember 2015

Shindie Aulia Joushan  
Muhammad Syamsun  
Lindawati Kartika

Departemen Manajemen FEM Institut Pertanian Bogor

**Abstract:** *Electricity is a necessity that can not be separated from human's life. PLN as the electric service providers in Indonesia are required to improve its performance. The aims of this study are (1) analyzing the influence of organizational culture to employee engagement, (2) analyzing the influence of organizational culture and employee engagement to employee performance at PT PLN (Persero) Bekasi area. Data processed and analyzed by Descriptive Analysis, Structural Equation Modeling Analysis supported by microsoft excel, SPSS 16.0 for windows, and SmartPLS 3.0. The results of this study are: (1) Organizational culture has a significant effect on employee engagement; (2) Organizational culture has a significant effect on employee performance. However, employee engagement has no significant effect on the employee performance.*

**Keywords:** *organizational culture, employee engagement, employee performance, SEM*

**Abstrak:** Listrik merupakan salah satu kebutuhan yang tidak dapat terpisahkan dari kehidupan manusia. PT PLN (Persero) selaku perusahaan penyedia jasa listrik di Indonesia dituntut untuk meningkatkan kinerja perusahaannya. Penelitian ini bertujuan (1) menganalisis pengaruh budaya organisasi terhadap employee engagement, (2) menganalisis pengaruh budaya organisasi dan employee engagement terhadap kinerja karyawan pada PT PLN (Persero) Area Bekasi. Metode pengolahan dan analisis data yang digunakan adalah Analisis Deskriptif, Analisis *Structural Equation Modeling* (SEM) dengan bantuan microsoft excel, SPSS 16.0 for windows, dan SmartPLS 3.0. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: (1) Budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap employee engagement; (2) Budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun, *employee engagement* tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

**Kata Kunci:** budaya organisasi, employee engagement, kinerja karyawan, SEM



Jurnal Aplikasi  
Manajemen (JAM)  
Vol 13 No 4, 2015  
Terindeks dalam  
Google Scholar

Alamat Korespondensi:  
Shindie Aulia Joushan, De-  
partemen Manajemen FEM  
Institut Pertanian Bogor,  
shindie.aulia@gmail.com

Sumber daya manusia (SDM) merupakan salah satu kunci bagi perusahaan dalam mencapai tujuan dan kesuksesannya. Pencapaian tujuan perusahaan akan terlaksana apabila SDM menunjukkan performa kerja

yang baik, untuk itu perusahaan perlu memperhatikan hal-hal yang berpengaruh terhadap kinerja karyawannya. Kinerja karyawan dipengaruhi oleh berbagai macam faktor, baik itu faktor internal di masing-masing karyawan yang berupa sifat dan kemampuan seseorang, maupun dari faktor eksternal yaitu lingkungan kerja organisasinya.

Salah satu faktor dari lingkungan kerja organisasi yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan maupun kinerja perusahaan adalah budaya organisasi. Budaya organisasi sangat berpengaruh terhadap perilaku para anggota organisasi karena sistem nilai dalam budaya organisasi dapat dijadikan acuan perilaku manusia dalam organisasi yang berorientasi pada pencapaian tujuan atau hasil kinerja yang ditetapkan, sehingga jika budaya organisasi baik, maka tidak mengherankan jika anggota organisasi adalah orang-orang yang baik dan berkualitas pula. Dengan demikian, budaya organisasi baik secara langsung maupun tidak langsung akan berpengaruh terhadap kinerja seorang karyawan (Handayani, 2012).

Perasaan positif dan rasa antusias yang tinggi terhadap pekerjaan dapat disebut dengan *employee engagement*. Perusahaan dengan karyawan yang *engaged* memiliki retensi karyawan yang tinggi hasil dari menurunnya *turn over* karyawan, mengurangi niat untuk keluar dari perusahaan, meningkatkan produktivitas, profitabilitas, pertumbuhan dan kepuasan pelanggan (Markos, 2010).

Listrik merupakan salah satu kebutuhan yang tidak dapat terpisahkan dari kehidupan manusia. PT PLN (Persero) merupakan Badan Usaha Milik Negara yang menangani semua aspek kelistrikan yang ada di Indonesia. PT PLN (Persero) sebagai perusahaan yang berada dalam lingkungan bisnis yang semakin dinamis di era globalisasi, dituntut untuk menunjukkan kinerja yang handal dalam memenuhi tuntutan *stakeholder*.

PT PLN (Persero) Area Bekasi merupakan salah satu unit area dari PT PLN (Persero) di bawah naungan PT PLN (Persero) Distribusi Jawa Barat dan Banten (DJBB) yang memiliki cakupan wilayah terluas dan jumlah pelanggan terbesar. Tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut: (1) Menganalisis persepsi karyawan mengenai budaya organisasi, *employee engagement*, dan kinerja karyawan pada PT PLN (Persero) Area Bekasi. (2) Menganalisis pengaruh budaya organisasi terhadap *employee engagement* karyawan PT PLN (Persero) Area Bekasi. (3) Menganalisis pengaruh budaya organisasi dan *employee engagement* terhadap kinerja karyawan PT PLN (Persero) Area Bekasi.

## Budaya Organisasi

Budaya Organisasi adalah sistem nilai, keyakinan, norma yang meresap yang ada di organisasi. Budaya Organisasi dapat mendorong atau melemahkan keefektifan organisasi (Ivancevich, *et al.*, 2006).

Robbins menyatakan ada 10 karakteristik yang apabila dicampur dan dicocokkan akan menjadi budaya organisasi Tika (2008). Sepuluh karakteristik tersebut yaitu inisiatif individu, toleransi terhadap tindakan berisiko, pengarahan, integrasi, dukungan manajemen, kontrol, identitas, sistem imbalan, toleransi terhadap konflik, pola komunikasi.

## Employee Engagement

*Employee engagement* adalah komitmen emosional karyawan pada organisasi dan tujuannya. Komitmen emosional ini berarti karyawan benar-benar peduli tentang pekerjaan dan perusahaan mereka. Mereka tidak bekerja hanya untuk gaji, atau hanya untuk promosi, tetapi bekerja atas nama tujuan organisasi (Kruse 2012). Karyawan yang *engaged* memiliki keyakinan dan mendukung tujuan organisasi, memiliki rasa memiliki, merasa bangga terhadap organisasi di mana dia bekerja dan mempunyai keinginan untuk berkembang dan bertahan dalam organisasi (Bakker and Leiter, 2010). *Job Demand Resource Model (JD-R Model)* merupakan model kerangka teori yang mencoba untuk mengintegrasikan dua tradisi penelitian: tradisi penelitian stres dan tradisi penelitian motivasi. Menurut model JD-R, tuntutan pekerjaan merupakan inisiator dari proses gangguan kesehatan dan sumber daya pekerjaan merupakan inisiator dari proses motivasi. Selain itu, model menentukan bagaimana tuntutan dan sumber daya berinteraksi, serta memprediksi hasil penting organisasi (Demerouti and Bakker, 2011).

## Kinerja Karyawan

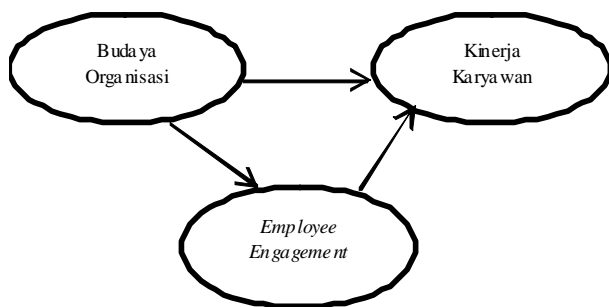
Ukuran kinerja terdiri dari enam ukuran kinerja yaitu: (1) *Quality* merupakan tingkat sejauhmana proses atau hasil pelaksanaan kegiatan mendekati kesempurnaan atau mendekati tujuan yang diharapkan. (2) *Quantity* merupakan jumlah yang dihasilkan, misalnya jumlah rupiah, unit, dan siklus kegiatan yang

dilakukan. (3) *Timeliness* merupakan sejauh mana suatu kegiatan diselesaikan pada waktu yang dikehendaki, dengan memerhatikan koordinasi *output* lain serta waktu yang tersedia untuk kegiatan orang lain. (4) *Cost Effectiveness* merupakan tingkat sejauh mana penggunaan sumberdaya organisasi berupa keuangan, manusia, teknologi, dan material secara maksimal untuk mencapai hasil tertinggi atau pengurangan kerugian dari setiap unit penggunaan sumber daya. (5) *Need for supervision* merupakan tingkat sejauhmana seorang pekerja dapat melaksanakan suatu fungsi pekerjaan tanpa memerlukan pengawasan seorang supervisor untuk mencegah tindakan yang kurang diinginkan. (6) *Interpersonal Impact* merupakan tingkat sejauhmana karyawan dapat memelihara harga diri, nama baik, dan kerjasama diantara rekan kerja dan bawahan.

### Hipotesis Penelitian

- H1 : Budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
- H2 : Budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap *employee engagement*.
- H3 : *Employee engagement* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
- H4 : Budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan melalui *employee engagement*.

### Kerangka Konsep Penelitian



### METODE

#### Populasi dan Sampel

Jumlah populasi sebesar 89 karyawan, sampel pada penelitian ini berjumlah 73 karyawan. Jumlah

sampel didapat berdasarkan rumus slovin dengan *error* 5%.

### Metode Pengumpulan Data dan Sampel

Teknik pengumpulan data dilakukan dengan cara observasi, wawancara dan *survey* dengan menggunakan instrumen kuesioner. Teknik pengambilan sampel menggunakan *mixed method sampling* yaitu *stratified purposive sampling*.

### HASIL

PT PLN (Persero) Area Bekasi terdiri dari enam unit kerja yang didominasi oleh unit kerja jaringan dengan memiliki karyawan sebesar 24,7%. Karyawan PT PLN (Persero) Area Bekasi didominasi oleh karyawan dengan jenis kelamin laki-laki sebesar 84,9% sedangkan perempuan sebesar 15,1%. Karyawan yang bekerja pada PT PLN (Persero) Area Bekasi didominasi oleh karyawan dengan rentang umur 46 hingga 55 tahun sebesar 61,6% sedangkan yang paling kecil adalah karyawan dengan rentang umur kurang dari 25 tahun yaitu sebesar 5,5%. Mayoritas karyawan PT PLN (Persero) Area Bekasi sudah berkeluarga karena sebesar 91,8% karyawan telah menikah yang berarti 67 karyawan di antara 73 responden sudah menikah dan hanya 8,2% saja karyawan yang belum berkeluarga. Latar belakang pendidikan karyawan PT PLN (Persero) Area Bekasi mayoritas adalah lulusan Sekolah Menengah Atas (SMA) atau sederajat sebesar 56,2% dan yang paling kecil adalah karyawan dengan lulusan Sarjana Muda (D3) yaitu sebesar 19,2%. Karyawan PT PLN (Persero) Area Bekasi mayoritas telah mengabdikan dirinya pada perusahaan selama 26 hingga 35 tahun sebesar 52,1%. Sementara karyawan yang bekerja kurang dari 5 tahun memiliki persentase yang kecil sebesar 11%. Besar gaji karyawan PT PLN (Persero) Area Bekasi didominasi oleh karyawan dengan rentang gaji Rp 4.000.000,00 sampai dengan Rp 9.999.999,00 sebesar 30,1%. Sedangkan, rentang gaji karyawan Rp 6.000.000,00 sampai dengan Rp 7.999.999,00 memiliki besar persentase sama dengan persentase gaji  $\geq$  Rp 10.000.0000 sebesar 21,9%.

## Uji Validitas dan Reliabilitas

Seluruh responden dilibatkan dalam pengujian validitas dan reliabilitas instrumen, Cara menentukan apakah suatu item valid atau tidak dapat dilakukan dengan membandingkan *r* hitung (nilai *pearson correlation*) dengan *r* tabel. Pernyataan yang diolah pada penelitian ini merupakan pernyataan yang valid dengan nilai reliabilitas 0.748.

## Hasil Analisis *Structural Equation Modeling (SEM) Partial Least Aquare*

### Analisis *Outer Model*

Analisis *outer model* memiliki aturan-aturan yang perlu diperhatikan. Aturan yang biasa digunakan untuk menilai validitas *convergent* yaitu nilai *loading factor* harus lebih dari 0,7 untuk penelitian yang bersifat *confirmatory* serta nilai *average variance extracted (AVE)* harus lebih besar dari 0,5 (Ghozali 2015). Berdasarkan aturan tersebut, terdapat tiga puluh dua indikator yang harus direduksi dari model awal penelitian.

Nilai budaya organisasi dominan direfleksikan oleh variabel manifes meningkatkan kompetensi (BOSPEM4) sebesar 0,834. Variabel manifes bersemangat menyelesaikan pekerjaan (EE BUOT3) dominan

merefleksikan variabel laten *employee engagement* sebesar 0,850. Variabel laten kinerja karyawan direfleksikan dominan oleh variabel manifes tidak mengecewakan atasan (KKNFS2) sebesar 0,804. Hasil analisis *outer model* dapat dilihat pada gambar dan tabel 1.

Cara untuk menguji validitas *discriminant* indikator reflektif yaitu dengan melihat nilai *cross loading* untuk setiap variabel harus lebih besar dari 0,70. Cara lain yang digunakan untuk mengukur validitas *discriminant* yaitu dengan membandingkan akar kuadrat AVE untuk setiap konstruk dengan nilai korelasi antar konstruk dalam model. Validitas *discriminant* yang baik ditunjukkan dari akar kuadrat AVE untuk setiap konstruk lebih besar dari korelasi antar konstruk dalam model (Ghozali, 2015).

Nilai *cross loading* untuk setiap variabel dalam penelitian ini telah lebih besar dari 0,7 dan akar kuadrat dari AVE untuk setiap konstruk lebih besar dari korelasi antar konstruk dalam model, sehingga dapat dikatakan konstruk pada model ini adalah valid.

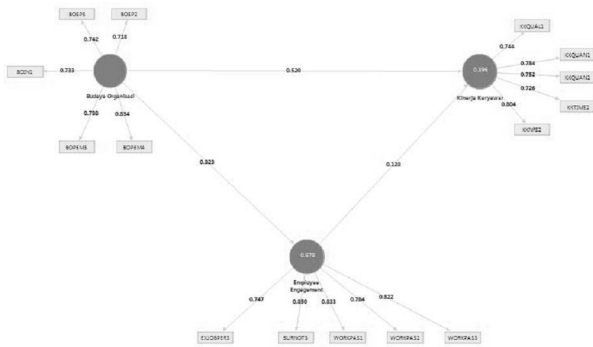
### Analisis *Inner Model*

Analisis *Inner Model* menghasilkan Nilai R square ( $R^2$ ) atau koefisien determinasi. Nilai R-square untuk *employee engagement* dan kinerja

Tabel 1.

No.	Variabel Laten	Indikator pada Masing-Masing Variabel Laten	Nilai <i>Loading Factor</i>
1.	Budaya Organisasi	BOSIN 1: Kesatuan dalam perusahaan	0,733
		BOSPEM 3: Bertindak inovatif	0,788
		BOSPEM 4: Meningkatkan kompetensi	0,834
		BOSAPER 2: Minat menyampaikan pendapat, kritik, saran	0,718
		BOSAPER 3: Komunikasi tidak dibatasi hierarki	0,742
		EE BUOT 3: Bersemangat menyelesaikan pekerjaan.	0,850
2.	<i>Employee Engagement</i>	EE EJP 3: Kontribusi ide pengembangan unit kerja.	0,747
		EE WOPAS 1: Kerja keras menyelesaikan pekerjaan	0,833
		EE WOPAS 2: Hubungan kuat dengan pekerjaan	0,784
		EE WOPAS 3: Serius menyelesaikan pekerjaan.	0,822
3.	Kinerja Karyawan	KKNFS 2: Tidak mengecewakan atasan	0,804
		KKQUAL 1: Tidak melakukan kesalahan kerja	0,744
		KKQUAN 1: Tidak melalaikan agenda	0,784
		KKQUAN 2: Mampu kerja baik saat beban kerja besar	0,752
		KKTIM 2: Pemanajemen waktu yang baik	0,726

Sumber: Data diolah (2015)



karyawan berturut-turut sebesar 0,673 dan 0,379. Hal ini menunjukkan sebesar 67,3% dari konstruk *employee engagement* dapat dijelaskan oleh konstruk budaya organisasi dan sebesar 32,7% sisanya dipengaruhi oleh variabel lain diluar variabel laten dari model penelitian ini. Konstruk budaya organisasi dapat menjelaskan konstruk kinerja karyawan sebesar 37,9%, namun 62,1% nya dapat dipengaruhi oleh variabel lain diluar variabel laten pada penelitian ini. Analisis *inner model* menghasilkan nilai yang menunjukkan pengaruh antar variabel laten endogen dan eksogen. Kriteria pengujian untuk variabel laten (eksogen) berpengaruh terhadap variabel laten (endogen) apabila  $t_{hitung} > t_{tabel}$  (5%) dengan nilai sebesar 1,96. Hasil analisis *inner model* terdapat pada tabel dan gambar di bawah ini.

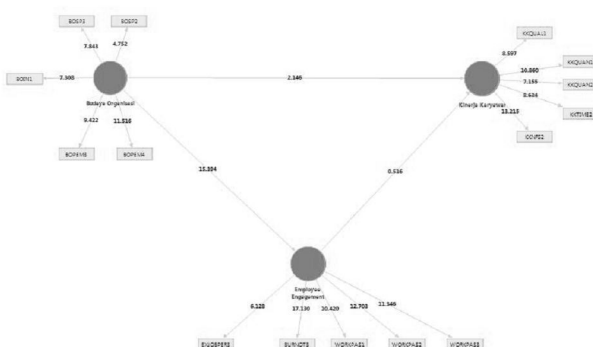
Tabel 2.

No.	Variabel Laten	R-square
1.	<i>Employee engagement</i>	0,673
2.	Kinerja Karyawan	0,379

Sumber: Data diolah (2015)

	Original Sample	TStatistic
Budaya Organisasi – <i>Employee Engagement</i>	0,823	14,474
Budaya Organisasi – Kinerja Karyawan	0,520	2,268
<i>Employee Engagement</i> – Kinerja Karyawan	0,128	0,521

Sumber: Data diolah (2015)



## PEMBAHASAN

### Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan di PT PLN (Persero) Area Bekasi

Berdasarkan hasil analisis *inner model*, nilai *T-statistic* budaya organisasi terhadap kinerja karyawan adalah 2,268. Hal tersebut menunjukkan budaya organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan dengan kontribusi pengaruh sebesar 0,520 yang artinya semakin baik nilai budaya organisasi dianut oleh karyawan PT PLN (Persero) Area Bekasi maka tingkat kinerja karyawan pun semakin baik. Berdasarkan hasil analisis *Structural Equation Modeling* (SEM), nilai budaya pembelajar merupakan nilai budaya yang memiliki kontribusi pengaruh terbesar terhadap budaya organisasi.

PT PLN (Persero) Area Bekasi memiliki budaya organisasi yang kuat karena karyawannya tidak hanya menjadikan budaya organisasi sebagai slogan, tetapi dimengerti, dihayati, dipatuhi dan dinyatakan dalam tingkah laku sehari-hari. Penerapan budaya organisasi di PT PLN (Persero) Area Bekasi seperti karyawan yang mau terus meningkatkan kompetensinya, mencoba untuk bertindak inovatif, berkomunikasi dengan tidak dibatasi oleh hierarki, adanya ketertarikan untuk menyampaikan kritik dan saran serta merasa menjadi

satu kesatuan dengan perusahaan. Meningkatkan kompetensi dan bertindak inovatif ini menandakan karyawan mau terus-menerus belajar dan meningkatkan kualitas kerjanya sehingga atasan tidak kecewa dan karyawan pun menjadi semakin kompeten dalam mengerjakan pekerjaannya. Kemudian komunikasi yang tidak dibatasi oleh hierarki akan menciptakan suasana kerja yang nyaman dan tidak kaku sehingga bekerjapun akan terasa menyenangkan dan berdampak pada hasil kerja yang lebih baik. Adanya kritik dan saran dari karyawan ke atasan ataupun sebaliknya

menandakan mereka saling percaya satu sama lain, kepercayaan ini adalah salah satu modal untuk membangun kerjasama yang baik.

### **Pengaruh Budaya Organisasi terhadap *Employee Engagement* di PT PLN (Persero) Area Bekasi**

Nilai *T-statistic* budaya organisasi terhadap *employee engagement* yaitu 14,474 yang berarti budaya organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap *employee engagement* dengan kontribusi pengaruh 0,823. Hal tersebut menunjukkan semakin baik nilai budaya organisasi dianut oleh karyawan PT PLN (Persero) Area Bekasi maka semakin baik pula tingkat *employee engagement* nya. Hal ini menandakan budaya organisasi PT PLN (Persero) Area Bekasi memiliki kekuatan yang besar karena tidak hanya mempengaruhi kinerja tetapi juga mempengaruhi tingkat *employee engagement*. Karyawan yang diberikan kesempatan untuk terus belajar dan meningkatkan kompetensi cenderung akan memiliki *employee engagement* yang baik ditunjukkan dengan semakin semangat dalam bekerja, serius serta kerja keras dalam menyelesaikan pekerjaan. Komunikasi yang baik juga akan membuat karyawan menjadi lebih nyaman sehingga mampu meningkatkan *employee engagement* karyawan. Hal ini menunjukkan PT PLN (Persero) Area Bekasi memiliki budaya organisasi yang kuat karena anggota-anggota perusahaan loyal kepada perusahaan.

### **Pengaruh *Employee Engagement* terhadap Kinerja Karyawan di PT PLN (Persero) Area Bekasi**

Nilai *T-statistic employee engagement* terhadap kinerja karyawan adalah 0,521 yang berarti *employee engagement* tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan dengan kontribusi pengaruh yang kecil yaitu sebesar 0,128. Berdasarkan hasil analisis *Structural Equation Modeling*, variabel *employee engagement* banyak direfleksikan oleh *work passion*. Tingkat *employee engagement* karyawan PT PLN (Persero) Area Bekasi kurang menentukan peningkatan kinerja karyawan, namun perusahaan tetap perlu memperhatikan *employee engagement* guna meningkatkan kinerja perusahaan

walaupun hanya memberikan kontribusi pengaruh yang kecil karena dengan adanya *engagement* karyawan akan tercipta keterlibatan emosi yang akan berdampak pada aktivitas kerja yang kreatif dan semangat kerja yang tinggi. Begitu pula dengan pimpinan, adanya keterlibatan emosi akan berdampak pada partisipasi kerja yang tinggi dan akan aktif dalam memberikan informasi, serta bersikap empati dan simpati kepada bawahannya (Mangkunegara 2002).

## **KESIMPULAN DAN SARAN**

### **Kesimpulan**

Budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap *employee engagement*. Hal ini berarti semakin baik nilai budaya organisasi dianut oleh karyawan maka semakin tinggi juga tingkat *employee engagement* di PT PLN (Persero) Area Bekasi.

Budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut menunjukkan semakin baiknya nilai budaya organisasi di PT PLN (Persero) Area Bekasi dianut maka semakin tinggi juga tingkat kinerja karyawannya. Sedangkan, *employee engagement* tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan yang berarti semakin tinggi tingkat *employee engagement* maka tidak terjadi peningkatan kinerja karyawan di PT PLN (Persero) Area Bekasi. Hal tersebut menunjukkan tidak ada signifikan pengaruh budaya organisasi melalui variabel *employee engagement*.

### **Saran**

Adanya keterbatasan dalam penelitian ini membuat diperlukan penelitian selanjutnya untuk mengidentifikasi faktor-faktor di luar model penelitian ini yang dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT PLN (Persero) Area Bekasi. Penelitian lainnya dapat berfokus pada variabel lain di luar variabel budaya organisasi dan *employee engagement* yang digunakan pada penelitian ini, misalnya menggunakan teori budaya organisasi dan *employee engagement* lainnya ataupun meninjau dari sistem kompensasi, *knowledge management*, gaya kepemimpinan, dan lain sebagainya. Penelitian selanjutnya juga dapat menggunakan variasi metode lainnya sebagai alat analisis penelitian seperti *Data Envelopment Analysis* (DEA).

## DAFTAR RUJUKAN

- Handayani. 2012. Peranan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan. *Prosiding Seminar Nasional*.
- Bakker, B.A., and Leiter, P.M. 2010. *Work Engagement: A Handbook of Essential Theory and Research*. New York: Psychology Press.
- Demerouti, and Bakker, B.A. 2011. The Job Demands–Resources Model: Challenges for Future Research. *Journal of Industrial Psychology*.
- Ghozali. 2015. *Partial Least Squares Konsep, Teknik, dan Aplikasi Menggunakan Program Smart PLS 3.0 untuk Penelitian Empiris*. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Ivancevich, M.J., Konopaske, and R., Matteson, T.M. 2006. *Perilaku dan Manajemen Organisasi*. Dharma Y, penerjemah; Wibi H, editor. Jakarta: Erlangga. Terjemahan dari: *Organizational Behavior and Management*. Ed ke-7.
- Kruse. 2012. What is Employee Engagement. *Forbes Leadership*.
- Mangkunegara. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Markos, S. 2010. Employee Engagement: The Key to Improving Performance. *International Journal of Business and Management*
- Tika, P.M. 2008. *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan*. Jakarta: Bumi Aksara.