

## **Hubungan Antara Budaya Organisasi “Cinta Pos” dengan Produktivitas Karyawan PT Pos Indonesia Regional 5 Bandung**

The Correlations of CINTA POS Organizational Culture Between Employees Productivity at PT Pos Indonesia Regional 5 Bandung

<sup>1</sup>Fikri Fajar Muhammad Iqbal, <sup>2</sup>Dr. Hj. Rini Rinawati, Dra., M.Si

<sup>1,2</sup>Prodi Ilmu Manajemen Komunikasi, Fakultas Ilmu Komunikasi, Universitas Islam Bandung

Jl. Tamansari No.1 Bandung 40116

Email:<sup>1</sup>Fikrifajarmi@gmail.com

**Abstract.** the correlations between Innovation and risk taking, Attention to Detail, Outcome orientation, People orientation and Team orientation with the Productivity of Employees PT Pos Indonesia Regional 5 Bandung. Because Seeing the importance of organizational culture to employee productivity by understanding the phenomenon that occurs whether there is a decrease or increase in productivity and dig deeper about the relationship of organizational culture with employee productivity. The method used on this research was Correlational Method. The technique of collecting research data by spreading quisioner at PT Pos Indonesia Regional 5 Bandung Employee that Calculated 50 people with Sample Randomized Sampling Design. Based on Result of Research showed there's significant correlation between innovation and risk taking, attantion to detail with, outcome orientation, people orientation and team orientation with the productivity of employee at PT Pos Indonesia Regional 5 Bandung.

**Keyword: Organizational Culture, Employee Productivity**

**Abstrak.** hubungan antara inovasi dan pengambilan resiko, perhatian terhadap detail, orientasi pada hasil, orientasi pada manusia dan orientasi pada tim dengan produktivitas karyawan PT Pos Indonesia Regional 5 Bandung, karena Melihat pentingnya budaya organisasi terhadap produktivitas karyawan dengan memahami fenomena yang terjadi apakah terjadi penurunan atau peningkatan terhadap produktivitas dan menggali lebih dalam tentang hubungan budaya organisasi dengan produktivitas karyawan. Metode yang digunakan adalah korelasional. Teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan menggunakan kuisisioner kepada responden PT Pos Indonesia Regional 5 Bandung berjumlah 50 orang dengan teknik pengambilan sampel acak sederhana. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara inovasi dan pengambilan resiko, perhatian terhadap detail, orientasi pada hasil, orientasi pada manusia dan orientasi pada tim dengan produktivitas karyawan PT Pos Indonesia Regional 5 Bandung

**Kata Kunci: Budaya Organisasi, Produktivitas Karyawan**

### **A. Pendahuluan**

PT. Pos Indonesia merupakan sebuah organisasi dengan budaya CINTA POS yang menarik perhatian untuk diteliti. Hal ini, karena PT. Pos Indonesia merupakan perusahaan yang bergerak dibidang pelayanan di bidang perposan. Semua titik merupakan rantai yang terhubung satu sama lain secara solid & terintegrasi. Sistem Kode Pos diciptakan untuk mempermudah processing kiriman pos dimana tiap jengkal daerah di Indonesia mampu diidentifikasi dengan akurat.

Proses terbentuknya budaya dalam organisasi yakni munculnya gagasan-gagasan atau jalan keluar yang kemudian tertanam dalam suatu budaya dalam organisasi bisa bermula dari mana pun, dari perorangan atau kelompok, dari tingkat bawah atau puncak. Pembentukan budaya tidak dapat dilakukan dalam waktu yang sekejap, namun memerlukan waktu dan bahkan biaya yang tidak sedikit untuk dapat menerima nilai-nilai baru dalam organisasi.

Setelah mapan, budaya organisasi sering mengabadikan dirinya dalam sejumlah hal. Calon anggota kelompok mungkin akan disaring berdasarkan kesesuaian nilai dan perilakunya dengan budaya organisasi. Kepada anggota organisasi yang baru terpilih bisa diajarkan gaya kelompok secara eksplisit. Kisah-kisah atau legenda-legenda historis bisa diceritakan terus menerus untuk mengingatkan setiap orang

tentang nilai-nilai kelompok dan apa yang dimaksudkan dengannya. PT. Pos sendiri dengan budaya organisasinya CINTA POS(Customer orientation, Integrity, Networking, Teamwork, Accountability, Professional, Obsessed, Spiritual) terbentuk budaya organisasi, diantaranya : (1) pendiri organisasi; (2) pemilik organisasi; (3) Sumber daya manusia asing; (4) luar organisasi; (4) orang yang berkepentingan dengan organisasi (stake holder); dan (6) masyarakat. Selanjutnya dikemukakan pula bahwa proses budaya dapat terjadi dengan cara: (1) kontak budaya; (2) benturan budaya; dan (3) penggalian budaya.(PT. Pos Indonesia Good Corporate Governance)

Melihat pentingnya budaya organisasi terhadap produktivitas karyawan untuk memahami fenomena yang terjadi apakah terjadi penurunan atau peningkatan terhadap produktivitas dan menggali lebih dalam tentang hubungan budaya organisasi dengan produktivitas karyawan, Selanjutnya, tujuan dalam penelitian ini diuraikan dalam pokok-pokok sbb.

1. Hubungan antara inovasi dengan pengambilan resiko dengan produktivitas karyawan
2. Hubungan antara perhatian terhadap detail dengan produktivitas karyawan
3. Hubungan antara orientasi pada hasil dengan produktivitas karyawan
4. Hubungan antara orientasi pada manusia dengan produktivitas karyawan
5. Hubungan antara orientasi tim dengan produktivitas karyawan.

## B. Tinjauan Pustaka

Suatu budaya organisasi tidak begitu saja muncul. Tradisi atau cara-cara umum untuk melaksanakan pekerjaan kebanyakan berasal dari apa yang telah dilaksanakan sebelumnya. Dalam hal ini, pendiri organisasilah yang memiliki peran penting dalam pembentukan awal sebuah budaya organisasi. Para pendiri organisasi memiliki visi dan aksi sangat penting dalam menetapkan budaya organisasi yang konsisten dan sesuai dengan kondisi lingkungan internal(Mangkunegara, 2005:115).

Proses sosialisasi karyawan, bergantung pada tingkat sukses yang ingin dicapai dalam mencocokkan nilai-nilai karyawan baru dengan nilai organisasi yang sudah ada dalam proses seleksi maupun referensi manajemen puncak akan metode sosialisasi. Penjelasan tersebut tergambar bagan berikut:



**Gambar 1.** Pembentukan Budaya Organisasi

Sumber: Robbins, 2001:523

Menurut Prof. Dr. Sondang P. Siagian, produktivitas adalah kemampuan memperoleh manfaat yang sebesar-besarnya dari sarana dan prasarana yang tersedia dengan menghasilkan luaran(output) yang optimal bahkan kalau mungkin maksimal(Siagian, 1982:154). Robert M. Ranftl dalam Timple(2002:106-122)

menetapkan tujuh kunci yang digunakan untuk meningkatkan produktivitas secara keseluruhan dan hal tersebut juga dapat meningkatkan kreativitas dan inovasi.

1. Keahlian, Manajemen yang Bertanggung Jawab.

Manajemen adalah faktor utama produktivitas, karena merekalah yang menggerakkan suatu organisasi. Manajemen kreatif adalah menyelesaikan pekerjaan secara optimal dengan sumber daya yang ada. Ranftl, mengungkapkan bahwa keahlian, tanggung jawab manajemen dan produktivitas yang lebih baik tidak dapat dipisahkan. Ketiga hal tersebut saling berkaitan dan dapat berpengaruh pada hal peningkatan produktivitas. Tantangan untuk manajemen kreatif adalah menyelesaikan pekerjaan tepat waktu, pemanfaatan berbagai sumber daya yang tepat pada pelaksanaan pekerjaan dan menciptakan tantangan diantara karyawan agar tercipta persaingan yang sehat. Pada dasarnya, produktivitas adalah rasio antara keluaran(output) dengan masukan(input) yang bernilai, misalnya efisiensi dan efektifitas sumber daya yang tersedia, seperti waktu, fasilitas, mesin dan sebagainya untuk mencapai keluaran yang bernilai.

2. Kepemimpinan yang Luar Biasa

Faktor kepemimpinan yang memiliki pengaruh kuat dalam peningkatan produktivitas. Karena pemimpin sejati menghasilkan orang-orang organisasi terbaik. Keterampilan umum untuk seorang pemimpin dalam berkomunikasi, memberikan motivasi dan mendapatkan kepercayaan dari karyawannya. Seorang pemimpin haruslah dapat menjalin komunikasi yang baik dengan bawahannya, karena proses komunikasi merupakan aspek penentu keefektifan organisasi. Hal ini akan memberikan dorongan bagi karyawannya untuk bekerja lebih baik lagi. Menurut Susanto dalam Sutrisno(2010:34) seorang pemimpin harus senantiasa memberikan dorongan pada karyawannya. Jika komunikasi terjalin dengan baik, maka akan timbul rasa kepercayaan diantara atasan dan karyawannya dalam penyelesaian tugas-tugas yang diberikan. Seorang pemimpin yang baik tidak saja diharapkan lebih menguasai seluk beluk pekerjaan, tetapi juga memiliki kiat sendiri untuk memecahkan masalah. Penting bagi perusahaan untuk menjadi jembatan bagi karyawan yang memiliki kemampuan memimpin dalam mengembangkan potensinya.

3. Kesederhanaan Organasional dan Operasional

Menyusun atau mendesain organisasi harus memberikan wacana yang sederhana, luwes, ramping serta dapat menyesuaikan perubahan. Peraturan, prosedur dan birokrasi dibuat seminimal mungkin, tujuannya untuk mengetahui alur informasi yang ingin disampaikan dapat diterima jelas dengan mudah oleh karyawannya atau tidak.

4. Kepegawaian yang Efektif

Memilih sumberdaya manusia dalam organisasi tentu harus mempertimbangkan kemampuan(kualitas) dan terhindar dari bentuk-bentuk nepotisme. Relevansi kualitas sumber daya manusia dengan pekerjaan menjadi sangat penting untuk mempertimbangkan dalam memilih pegawai yang efektif. Dengan melakukan pelatihan sumber daya manusia akan paham dengan perubahan zaman dan siap bersaing.

5. Tugas yang Menantang

Setiap tugas atau pekerjaan yang diberikan kepada seseorang akan menjadi kunci bagi proses menjadikan individu sebagai individu yang kreatif dan produktif. Tugas yang diberikan haruslah yang memanfaatkan keterampilan dan

bakat karyawan, sehingga memberikan kesempatan kepada mereka untuk mengembangkan keterampilan yang baru. Pekerjaan itu sendiri harus memberikan motivasi, khususnya menuju individu yang kreatif, yakni memiliki kepandaian untuk menggunakan pikiran dan perasaan untuk menyelesaikan dan menghasilkan sesuatu yang bermutu. Individu yang kreatif dapat dikatakan sebagai seseorang yang inovatif dalam pendekatan masalah, terbuka suatu pengalaman baru, spontanitas dan fleksibilitas (Sedarmayanti, 2009:82)

#### 6. Perencanaan dan Pengendalian Tujuan

Organisasi harus melakukan perencanaan yang efektif. Perencanaan yang tidak efektif menyebabkan kebocoran besar dalam produktivitas. Sedangkan perencanaan efektif meningkatkan produktivitas operasional. Adanya sistem pengendalian yang efektif menjadi sangat penting karena menemukan penyimpangan dan memastikan bahwa kinerja yang dilakukan telah memenuhi standar yang ada.

#### 7. Pelatihan Manajerial Khusus

Setiap manajemen harus diberikan kemampuan tambahan dan khusus melalui pelatihan-pelatihan jangka pendek maupun jangka panjang dan diberikan forum eksposisi diri dengan seminar-seminar pengembangan kemampuan manajerial. Pelatihan-pelatihan tersebut dapat menjadi faktor pendukung dalam hal pengembangan sumber daya manusia yang ada dalam sebuah organisasi. Pengembangan kemampuan karyawan tak hanya dalam bentuk fisik, seperti pendidikan atau pelatihan. Tetapi adanya jaminan sosial yang diberikan perusahaan pun dapat meningkatkan pengembangan sumber daya manusia yang ada, misalkan jaminan untuk kesehatan atau pendidikan anak, dan hal tersebut akan berpengaruh pada peningkatan produktivitas suatu organisasi.

### C. Hasil penelitian dan Pembahasan

#### Hubungan antara Budaya Organisasi Cinta Pos (X) dengan Produktivitas Karyawan (Y)

Berikut adalah penelitian mengenai hubungan antara Budaya Organisasi dengan Produktivitas Karyawan, yang diuji menggunakan teknik analisis korelasi Rank Pearson. Hasil pengujian dijelaskan pada tabel berikut

Correlations

		Budaya	Produktivitas
Budaya	Pearson Correlation	1	.596**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	50	50
Produktivitas	Pearson Correlation	.596**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	50	50

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Berdasarkan analisis data mengenai hubungan budaya organisasi dengan Produktivitas karyawan PT Pos Indonesia Regional 5 Bandung menunjukkan angka sebesar 0.596, dengan signifikansi sebesar  $p = 0.000$  ( $p > 0.050$ ). Dari hasil tersebut dapat dilihat bahwa hubungan yang signifikan antara budaya organisasi dengan produktivitas karyawan. Walaupun demikian, koefisien korelasi yang positif menunjukkan semakin tinggi budaya organisasi, maka semakin tinggi juga produktivitasnya.

Budaya Organisasi dalam penelitian ini meliputi inovasi dengan pengambilan resiko, antara perhatian terhadap detail, orientasi pada hasil, orientasi pada manusia, orientasi tim. Sedangkan produktivitas karyawan meliputi Keahlian, Manajemen yang Bertanggung Jawab, Kepemimpinan yang Luar Biasa, Kesederhanaan Organasional dan Operasional, Kepegawaian yang Efektif, Tugas yang Menantang, Perencanaan dan Pengendalian Tujuan, Pelatihan Manajerial Khusus

Hasil dari penelitian dari responden terlihat bahwa dengan diterapkannya budaya organisasi cinta pos pada perusahaan akan mempengaruhi dalam produktivitas karyawan, semakin bagus budaya organisasi perusahaan tersebut maka akan semakin meningkat produktivitas karyawan, karena budaya organisasi merupakan pedoman bagi karyawan perusahaan itu sendiri. Adanya budaya organisasi diharapkan dapat memberikan petunjuk mengenai standar harapan perusahaan terhadap para karyawannya. Hampir tidak ada keraguan bahwa budaya organisasi sangat berpengaruh terhadap sikap karyawan. maka untuk mencapai profesional kerja, manajemen puncak dan diisi sumber daya manusia bisa menciptakan budaya kerja organisasi yang berkualitas. Budaya organisasi memiliki peran yang sangat strategis untuk mendorong dan meningkatkan efektifitas kinerja organisasi. Pegawai yang telah memahami nilai - nilai dalam suatu organisasi akan menjadikan nilai tersebut sebagai suatu kepribadian organisasi. Nilai dan keyakinan tersebut akan diwujudkan menjadi perilaku keseharian dalam bekerja, sehingga akan menjadi kinerja individual.

Dalam hal ini PT Pos Indonesia telah melakukan Good Corporate Governance untuk Maksud dan tujuan penerapan di Perusahaan adalah sebagai berikut:

1. Memaksimalkan nilai Perusahaan agar memiliki daya saing yang kuat, baik secara nasional maupun internasional, sehingga mampu mempertahankan keberadaannya dan hidup berkelanjutan untuk mencapai maksud dan tujuan Perusahaan;
2. Mendorong pengelolaan Perusahaan secara profesional, efisien dan efektif, serta memberdayakan fungsi dan meningkatkan kemandirian Organ Perusahaan;
3. Mendorong agar manajemen Perusahaan dalam membuat keputusan dan menjalankan tindakan dilandasi nilai moral yang tinggi dan kepatuhan terhadap peraturan perundang-undangan, serta kesadaran akan adanya tanggung jawab sosial Perusahaan terhadap stakeholders maupun kelestarian lingkungan di sekitar Perusahaan;
4. Meningkatkan kontribusi Perusahaan terhadap perekonomian nasional;
5. Meningkatkan iklim yang kondusif bagi perkembangan nilai investasi Perusahaan.

#### **D. Kesimpulan**

Dari hasil penelitian pada penelitian ini dapat di ambil kesimpulan bahwa:

1. Apakah ada hubungan antara inovasi dan pengambilan resiko dengan produktivitas karyawan?  
mengenai hubungan inovasi dengan produktivitas karyawan PT Pos Indonesia Regional 5 Bandung Dari hasil tersebut dapat dilihat bahwa hubungan yang signifikan antara budaya organisasi dengan produktivitas karyawan.
2. Apakah ada hubungan antara perhatian terhadap detail dengan produktivitas karyawan?  
mengenai hubungan perhatian dengan produktivitas karyawan PT Pos Indonesia Regional 5 Bandung  
Dari hasil tersebut dapat dilihat bahwa hubungan yang cukup signifikan antara

- budaya organisai dengan produktivitas karyawan.
3. Apakah ada hubungan antara orientasi pada hasil dengan produktivitas karyawan?  
data mengenai hubungan orientasi hasil dengan produktivitas karyawan PT Pos Indonesia Regional 5 Bandung  
Dari hasil tersebut dapat dilihat bahwa hubungan yang sangat signifikan antara budaya organisai dengan produktivitas karyawan..
  4. Apakah ada hubungan antara orientasi pada manusia dengan produktivitas karyawan?  
mengenai hubungan orientasi individu dengan produktivitas karyawan PT Pos Indonesia Regional 5 Bandung. Dari hasil tersebut dapat dilihat bahwa hubungan yang sangat signifikan antara budaya organisai dengan produktivitas karyawan.
  5. Apakah ada hubungan antara orientasi tim dengan produktivitas karyawan?  
mengenai hubungan orientasi tim dengan produktivitas karyawan PT Pos Indonesia Regional 5 Bandung. Dari hasil tersebut dapat dilihat bahwa hubungan yang cukup signifikan antara budaya organisai dengan produktivitas karyawan.

#### **E. Saran**

Dari hasil penelitian, penulis ingin memberikan beberapa saran sebagai masukan mengenai hubungan antara budaya organisasi cinta pos dengan produktivitas karyawan PT Pos Indonesia Regional 5 Bandung sebagai berikut:

1. Dalam inovasi dengan produktivitas karyawan perlu ditingkatkan agar karyawan mampu lebih produktif dalam bekerja dengan memberikan beberapa pelatihan dan reward untuk memancing karyawan agar berpartisipasi aktif dalam melakukan inovasi dan kreasi demi tujuan kemajuan perusahaan.
2. Dalam perhatian terhadap detail dengan produktivitas karyawan perlu di pertahankan agar tetap stabil dan konsisten yang terjadi di setiap anggota karyawan perusahaan sehingga mampu tetap produktif demi memajukan tujuan perusahaan.
3. Dalam orientasi pada hasil dengan produktivitas karyawan perlu di pertahankan jangan sampai terjadi penurunan agar tetap terjalin sukses dalam pencapaian tujuan perusahaan
4. Dalam orientasi pada manusia dengan produktivitas karyawan perlu di pertahankan jangan sampai terjadi penurunan agar tetap terjalin harmoni antara karyawan perusahaan sehingga dalam pencapaian tujuan perusahaan tetap konsisten
5. Dalam orientasi pada tim dengan produktivitas karyawan perlu ditingkatkan karena kesuksesan dan keberhasilan setiap tujuan perusahaan adalah dengan kerja tim dari setiap karyawan bukan dengan kemampuan individu.

Saran Praktis terhadap Perusahaan Pos Indonesia, terdapat beberapa saran yang akan disampaikan dengan tujuan lebih baik, diantaranya adalah untuk meningkatkan produktivitas karyawan hendaknya perusahaan lebih mengembangkan budaya organisasi dan sistem organisasi yang telah ada dan perlu adanya terjalinnya Human Relation yang baik antara atasan dan karyawan dalam komunikasi. Karena apabila human relation telah terjalin dengan baik antara atasan dan karyawan maka dalam kegiatan operasional perusahaan dapat berjalan lebih efektif serta kendala-kendala

yang dihadapi perusahaan lebih mudah untuk diselesaikan. Dengan seluruh kegiatan operasional perusahaan berjalan baik maka produktivitas karyawan akan meningkat dan tentunya akan mendorong tercapainya tujuan dan profit perusahaan. Perusahaan juga dapat membuat pelatihan tentang pentingnya budaya organisasi agar terbentuknya produktivitas yang baik. Untuk perusahaan juga harus terus mengembangkan inovatif perusahaan dan kreativitas karyawan, sehingga mampu bersaing, mempunyai citra, dikenal oleh masyarakat atau perusahaan pesaing.

### Daftar pustaka

- Anoraga, P. 2001. *Psikologi Kerja*. Jakarta : PT. Rineka Cipta
- Arikunto, Suharismi. 2010. *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta : Rineka Cipta.
- Azwar, Saefuddin. 2007. *Metode Penelitian*. Yogyakarta. Pustaka Pelajar.
- \_\_\_\_\_. 2003. *Reliabilitas dan Validitas*. Yogyakarta. Pustaka Pelajar.
- Bungin, Burhan. 2002. *Metodologi Penelitian Kuantitatif*. Jakarta :Gramedia Pustaka.
- Fathoni, Abdurrahmat. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta:PT Rineka Cipta
- Hasibuan, Mulyana. 2003. *Organisasi dan Motivasi*. Jakarta:PT. Gramedia
- Kuswadi. 2005. *Cara Mengukur Kepuasan Karyawan*. Jakarta:PT. Gramedia
- Liliweri, Alo. 2003. *Wacana Komunikasi Organisasi*. Bandung:Bandar Majur
- Mankunegara, A Prabu. 2000. *Manajemen sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung. PT.Remaja Rosdakarya.
- Mankunegara, A Prabu. 2005. *Perilaku dan Budaya Organisasi*. Bandung:PT Refika Aditama
- Moeljono, Djokosantoso. 2005. *CULTURED! Budaya Organisasi dalam Tantangan*. Jakarta: PT. Gramedia.
- Muhammad, Amy. 2009. *Komunikasi Organisasi*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Mulyana, Deddy. 2007. *ILMU KOMUNIKASI: Suatu Pengantar*. Bandung:PT. Rosdakarya
- Nawawi, Hadari, 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis Yang Kompetitif*, Gadjah Mada University Press Anggota IKAPI, Yogyakarta.
- Pace, R. Wayne dan Don. F. Paulus. 2005. *KOMUNIKASI ORGANISASI:Strategi meningkatkan Kinerja Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Rivai, Veithzal. 2004. *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Jakarta:PT. RajaGrafindo Persada
- Rivai, Veithzal. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. PT Raja Grafindo, Jakarta
- Robbins, Stephen. 2008. *Perilaku Organisasi Edisi 12 Buku 1*. Jakarta: Salemba Empat
- Singarimbun, Masri dan Sofian Effendi(Editor). 1989. *Metode Penelitian Survey*. Jakarta: Pustaka LP3ES
- Siagian, S. P. (2002). *Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Soetopo, Hendyat. 2010. *Perilaku Organisasi: Teori dan Praktek di Bidang Pendidikan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya
- Sugiyono. 2008. *Metode Penelitian Bisnis*, Bandung: Alfabeta
- \_\_\_\_\_. 2010. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif & RND*. Bandung: Alfabeta.

Sutrisno, Edy. 2010. *Budaya Organisasi*. Jakarta: Kencana Media Group

Timpe, A. Dale. 1999. *Produktivitas*. Jakarta:PT. Gramedia

Umar, Husein. 2002. *Metode Riset komunikasi Organisasi*. Jakarta: PT. Gramedia  
Pustaka Utama

\_\_\_\_\_. 1998. *Riset Sumber Daya Manusia dalam Organisasi*. Jakarta:PT.  
Gramedia Pustaka Utama

Wirawan. 2007. *Budaya dan Iklim Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.

