

---

PENGARUH BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KEPUASAN KERJA DI  
SEKOLAH MENENGAH PERTAMA SWASTA ELHAFIDZIYAH SIMPANG  
TERUSAN

Siti Maspiah<sup>1</sup>, Zilawati<sup>2</sup>

[sitimasfiyah117@gmail.com](mailto:sitimasfiyah117@gmail.com)<sup>1</sup>, [zilazaini92@gmail.com](mailto:zilazaini92@gmail.com)<sup>2</sup>

<sup>1,2</sup>Universitas Islam Batang Hari, Indonesia

**ABSTRACT**

*This study aims to determine the effect of organizational culture on job satisfaction at Elhafidziyah Simpang Terusan Private Junior High School. The main problem in this study is the low understanding of organizational culture among teaching and administrative staff, as well as the lack of teamwork, which results in low job satisfaction. This study was a descriptive quantitative study. The sample size was 28 people. The instrument used was a questionnaire with a Likert scale. Data were analyzed using simple linear regression using SPSS version 25. The results showed a positive and significant effect of organizational culture on job satisfaction, with a contribution of 96.9%.*

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

**ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap kepuasan kerja di SMP Swasta Elhafidziyah Simpang Terusan. Permasalahan utama dalam penelitian ini adalah rendahnya pemahaman terhadap budaya organisasi di kalangan tenaga pendidik dan kependidikan, serta kurangnya kerja sama tim yang berakibat pada rendahnya kepuasan kerja. Jenis penelitian ini adalah kuantitatif deskriptif. Sampel penelitian sebanyak 28 orang. Instrumen yang digunakan berupa angket dengan skala likert. Data dianalisis menggunakan uji regresi linear sederhana melalui SPSS versi 25. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan budaya organisasi terhadap kepuasan kerja dengan kontribusi sebesar 96,9%.

**Kata Kunci:** Budaya Organisasi, Kepuasan Kerja.

---

## PENDAHULUAN

Manusia adalah makhluk individu yang tidak dapat melepaskan diri dari hubungan dengan manusia lain. Sebagai akibat adanya hubungan antar individu (manusia) ini lahirlah berbagai kelompok sosial (*social group*), yang dilandasi oleh kesamaan kepentingan bersama. Akan tetapi, bukan berarti semua himpunan manusia dapat dikatakan kelompok sosial. Untuk dikatakan kelompok sosial terdapat persyaratan-persyaratan tertentu. Dalam kelompok sosial yang masyarakatnya telah tersusun, terjadi perubahan dalam susunan tersebut merupakan keniscayaan. Hal ini karena perubahan merupakan hal yang mutlak terjadi di mana pun tempatnya.

Keterlibatan kerja dan kepuasan kerja dapat berdampak pada komitmen seseorang. Komitmen yang dapat ditimbulkan dari tingkat kepuasan kerja yang tinggi dapat berupa komitmen karyawan terhadap perusahaan atau organisasi, dan juga komitmen individu tersebut akan pekerjaan atau profesi yang sedang dijalani saat ini atau yang biasa kita sebut komitmen profesional. Komitmen seseorang terhadap organisasi/perusahaan di dalam dunia kerja sering kali menjadi isu yang sangat penting.

Soedjono mengatakan bahwa budaya organisasi selain berpengaruh terhadap kinerja organisasi,

berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan. Selanjutnya kinerja organisasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan. Kepuasan kerja karyawan yang tinggi merupakan salah satu indikator juga efektivitas manajemen, yang berarti bahwa budaya organisasi telah dikelola dengan baik.

Budaya organisasi mewakili persepsi umum yang dimiliki oleh anggota organisasi. Keadaan ini terbentuk secara jelas bila kita mendefinisikan budaya sebagai suatu sistem pengertian bersama. Dengan demikian, kita berharap bahwa masing-masing individu dengan latar belakang atau tingkat jabatan yang berbeda di dalam organisasi akan mendeskripsikan budaya organisasi tersebut dengan cara yang sama.

Allah Subhanahu wa Ta'ala berfirman:

﴿وَلِكُلِّ أُمَّةٍ رَسُولٌ فَإِذَا جَاءَ رَسُولُهُمْ قُضِيَ بَيْنَهُمْ بِالْقِسْطِ وَهُمْ لَا يُظْلَمُونَ ٤٧ وَيَقُولُونَ مَتَى هَذَا الْوَعْدُ إِنْ كُنْتُمْ صَادِقِينَ ٤٨ قُلْ لَا أَمْلِكُ لِنَفْسِي ضَرًّا وَلَا نَفْعًا إِلَّا مَا شَاءَ اللَّهُ ۗ لِكُلِّ أُمَّةٍ أَجَلٌ ۖ إِذَا جَاءَ أَجْلُهُمْ فَلَا يَسْتَأْخِرُونَ ٤٩ - ١٠: إِسَاعَةَ وَلَا يَسْتَفْتِمُونَ ٤٩﴾ (سورة يونس/ ٤٧)

Artinya: “Setiap umat mempunyai rasul. Apabila rasul mereka telah datang (di akhirat kelak), diputuskanlah (oleh Allah) di antara mereka dengan adil, sedangkan mereka tidak dizalimi (sedikit pun). Mereka mengatakan, “Kapankah (datangnya) janji (azab) ini jika kamu (Nabi Muhammad dan para

pengikutmu) adalah orang-orang benar?”. Katakanlah (Nabi Muhammad), “Aku tidak kuasa (menolak) mudarat dan tidak pula (mendatangkan) manfaat kepada diriku, kecuali apa yang Allah kehendaki.” Setiap umat mempunyai ajal (batas waktu). Apabila ajalnya tiba, mereka tidak dapat meminta penundaan sesaat pun dan tidak (pula) dapat meminta percepatan”. (Q.S Yunus Ayat 47-49)

Rangkaian ayat suci Al-Qur’an tersebut menyiratkan bahwa organisasi sebagai tempat perkumpulan dari manusia yang terdiri dari perilaku, adat, kebiasaan, dan norma tidak dapat dipungkiri akan membentuk suatu visi, misi, dan tujuan yang hendak dicapai oleh organisasi tersebut, atau yang disebut dengan budaya organisasi. Oleh karena itu, dalam usaha pencapaian raihannya tersebut organisasi membutuhkan nilai-nilai yang dapat dijadikan sebagai pedoman, ciri khas, dan acuan bergeraknya organisasi tersebut. Dengan kejelasan mengenai hal-hal tersebut warga organisasi akan menentukan strategi dan cara yang terbaik untuk mencapai tujuan. Sehingga pencapaian organisasi lebih terencana, terkoordinasi, dan terukur secara lebih efektif dan efisien.

Permasalahan muncul ketika nilai-nilai organisasi tidak berjalan secara maksimal. Hal ini terlihat di SMP Swasta Elhafidziyah Simpang

Terusan, di mana ditemukan rendahnya tingkat kehadiran, minimnya kolaborasi antar staf, dan ketidakpuasan terhadap sistem penggajian yang berdasarkan absensi. Kondisi ini mengindikasikan lemahnya budaya organisasi yang dapat berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Oleh karena itu, penelitian ini difokuskan pada hubungan antara budaya organisasi dan kepuasan kerja untuk memberikan kontribusi terhadap peningkatan kinerja institusi pendidikan tersebut.

Dengan demikian hal ini peneliti anggap menjadi permasalahan dan sangat layak diteliti lebih lanjut tentang **“PENGARUH BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KEPUASAN KERJA DI SEKOLAH MENENGAH PERTAMA SWASTA ELHAFIDZIYAH SIMPANG TERUSAN”**.

#### **METODE PENELITIAN**

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif deskriptif. Menurut Gay dalam Mukhtar, ukuran minimum sampel yang dapat diterima sebaiknya didasarkan pada desain atau metode penelitian yang digunakan. Secara umum, pandangan tentang populasi lebih disepakati untuk sebuah penelitian, dimana populasi yang dipandang relatif homogen, maka populasi dapat ditarik minimal 5 % dan maksimal 30 %. Jika sebuah penelitian, populasinya

dibawah 150 subjek, maka hampir seluruh pakar penelitian sepakat, sebaiknya diambil seluruhnya, atau dengan kata lain penelitian dapat dikatakan penelitian populasi. Artinya, populasi adalah juga sekaligus sebagai sampel atau subjek penelitian.

Memperhatikan pendapat di atas, maka penulis berpedoman kepada pendapat Gay dalam Mukhtar bahwa yang akan dijadikan sampel penelitian adalah 28 guru di Sekolah Menengah Pertama Swasta Elhafidziyah Simpang Terusan. Untuk uji coba instrumen diambil dari sekolah lain sebanyak 28 orang guru di Sekolah Menengah Pertama Swasta zulhijjah Muara Bulian. akan mengisi 2 macam instrumen dari variabel budaya organisasi dan kepuasan kerja .

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh guru dan staf TU di SMP Swasta Elhafidziyah Simpang Terusan yang berjumlah 28 orang. Karena jumlah populasi kurang dari 30, maka semua dijadikan sampel (sampling jenuh). Teknik pengumpulan data dilakukan melalui Observasi, Angket, wawancara dan Dokumentasi. Uji validitas dan reliabilitas dilakukan terhadap instrumen angket. Analisis data dilakukan dengan uji regresi linear sederhana menggunakan bantuan program SPSS versi 25.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Kepuasan Kerja Robbins menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah suatu sikap umum terhadap pekerjaan seseorang sebagai perbedaan antara banyaknya ganjaran yang diterima pekerja dengan banyaknya ganjaran yang diyakini seharusnya diterima. Menurut Davis dan Newstrom kepuasan kerja adalah seperangkat perasaan pegawai tentang menyenangkan atau tidaknya pekerjaan mereka. Kepuasan kerja pada umumnya mengacu pada sikap seorang pegawai. Kepuasan kerja menunjukkan kesesuaian antara harapan seseorang yang timbul dan imbalan yang disediakan pekerjaan. Fred Luthans mendefinisikan kepuasan kerja sebagai sikap positif atau negatif yang dilakukan individu terhadap pekerjaan mereka. Kepuasan kerja merupakan sikap (positif) tenaga kerja terhadap pekerjaannya, yang timbul berdasarkan penilaian terhadap situasi kerja. Penilaian tersebut dapat dilakukan terhadap salah satu pekerjaannya, penilaian dilakukan sebagai rasa menghargai dalam mencapai salah satu nilai-nilai penting dalam pekerjaan. Berdasarkan pengertian-pengertian yang telah dikemukakan sebelumnya maka dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja merupakan bentuk perasaan seseorang terhadap pekerjaannya, situasi kerja dan hubungannya dengan rekan kerja.

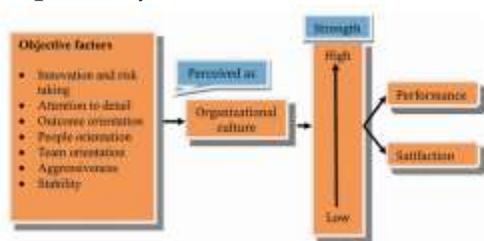
Dengan demikian kepuasan kerja merupakan suatu yang penting dimiliki karyawan, dimana mereka dapat berinteraksi dengan lingkungan kerja sehingga pekerjaan dilaksanakan dengan baik dan tujuan perusahaan dapat tercapai. B. Budaya Organisasi Budaya atau kebudayaan berasal dari bahasa sanskerta yaitu buddhayah, yang merupakan bentuk jamak dari buddhi (budi dan akal) diartikan sebagai hal-hal yang berkaitan dengan budi dan akal manusia. Disini tampaknya menekankan kepada aspek kolektif, bahwa budaya adalah hasil kerja dari sejumlah akal dan bukan hanya satu akal individu saja. Dalam bahasa Inggris, kebudayaan berasal dari kata *culture*, yang berasal dari kata latin *colere*, yaitu mengelola dan mengerjakan. Bisa diartikan juga sebagai mengelola tanah dan atau bertani. Kata *culture* kadang juga diterjemahkan sebagai "kultur" dalam bahasa Indonesia.

Menurut Ivancevich menyatakan bahwa, "*Organizational culture is what the employees perceive and how this perception creates a pattern of beliefs, values, and expectations.*" Pengertian ini menjelaskan bahwa budaya organisasi merupakan apa yang dipersepsikan karyawan dan bagaimana persepsi menciptakan pola keyakinan, nilai, dan harapan. Selanjutnya Kreiner dan Kinicki memberikan pengertian bahwa, "*Organizational culture is the set of*

*shared, taken for granted implicit assumptions that a group holds and that determines how it perceives, thinks about, and reacts to its various environments*" Kreitner dan Kinicki menganggap bahwa budaya organisasi merupakan sesuatu kekuatan yang tidak disadari, tetapi mudah disebar luaskan, kehadirannya tidak disadari oleh individu tetapi dipatuhi oleh individu - individu dalam lingkungan organisasi, memberi batasan budaya organisasi sebagai nilai dan keyakinan bersama yang mendasari identitas organisasi yang berfungsi sebagai pemberi rasa identitas kepada anggota, mempromosikan komitmen kolektif, meningkatkan stabilitas sistem sosial, serta mengendalikan perilaku para anggota.

Menurut Mas'ud *Organizational Culture* (Budaya Organisasi) adalah sistem makna, nilai-nilai, dan kepercayaan yang dianut bersama dalam suatu organisasi yang menjadi rujukan untuk bertindak dan membedakan organisasi satu dengan organisasi lain. Pengertian budaya organisasi banyak diungkapkan oleh para ilmuwan yang merupakan ahli dalam ilmu budaya organisasi, namun masih sedikit kesepahaman tentang arti konsep budaya organisasi atau bagaimana budaya organisasi harus diobservasi dan diukur. Lebih lanjut Brahmasari mengemukakan bahwa hal tersebut dikarenakan oleh

kurangnya kesepahaman tentang formulasi teori tentang budaya organisasi, gambarannya dan kemungkinan hubungan dengan dampak kerja.



**Gambar 1. Organization Cultures Have an Impact on Employee Performance and Satisfation (Robbins & Judge)**

Robbins mendefinisikan budaya organisasi sebagai suatu persepsi bersama yang dianut oleh anggota-anggota organisasi dan menjadi suatu sistem dari makna bersama yang dianut oleh para anggota yang membedakan organisasi tersebut dengan organisasi lainnya. Menurut Nimran budaya organisasi adalah falsafah, ideologi, anggapan, keyakinan, harapan, sikap dan norma yang dimiliki bersama dan yang mengikat suatu masyarakat. Dari uraian diatas disimpulkan bahwa budaya berkaitan dengan asumsi dasar, nilai, pedoman, sikap, dan keyakinan yang memberikan arah dan petunjuk dalam berperilaku bagi pencapaian tujuan.

Dari beberapa definisi diatas mengenai budaya, dapat di simpulkan

bahwa budaya adalah segala sesuatu yang ada dalam masyarakat yang menjadi sistem nilai yang dianut bersama, menjadi kebiasaan dan menjadi identitas bagi masyarakat tersebut. Berbagai pendapat diatas dapat menggambarkan bahwa budaya organisasi dan kinerja organisasi memiliki keterkaitan yang sangat erat, tercapainya tujuan organisasi tidak bisa dilepaskan dari sumber daya yang dimiliki oleh organisasi yang digerakkan atau dijalankan karyawan yang berperan aktif sebagai pelaku dalam upaya mencapai tujuan organisasi.

Budaya Organisasi berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja, hal ini menginterpretasikan bahwa semakin baik budaya yang diberikan oleh suatu perusahaan/organisasi maka akan semakin menambah kepuasan kerja karyawan. Hal ini dapat dibuktikan dengan hasil analisis statistik inferensial dengan menggunakan analisis regresi sederhana, menyatakan bahwa besarnya pengaruh total budaya organisasi terhadap kepuasan kerja sebesar 96,9%. Dengan indikator-indikator sebagai berikut :

- Indikator budaya organisasi yaitu: inovasi dan pengambilan risiko, perhatian pada rincian, orientasi hasil, orientasi tim, agresifitas, stabilitas.

b. Indikator kepuasan kerja yaitu: pekerjaan itu sendiri, imbalan/gaji, kesempatan/promosi, pengawasan, rekan kerja.

**a. Uji Normalitas**

Uji normalitas data dapat dilakukan dengan uji Kolmogorov-Smirnov. Dengan cara menentukan terlebih dahulu hipotesis pengujian yaitu:

$H_0$  : data terdistribusi secara normal

$H_a$  : data tidak terdistribusi secara normal.

Jika nilai hitung signifikansi (*sig*) lebih besar dari nilai  $\alpha$  (*alpha*) 0,05, maka data berdistribusi normal. Dan sebaliknya nilai signifikansi (*sig*) lebih kecil dari nilai  $\alpha$  (*alpha*) 0,05, maka data berdistribusi tidak normal. Untuk selanjutnya jika data berdistribusi tidak normal, maka akan diadakan transformasi data dengan cara logaritma natural sehingga data akan berdistribusi normal. Secara rinci uji normalitas dalam penelitian ini akan dijabarkan sebagai berikut:

**1) Normalitas Data Budaya Organisasi (X)**

Hasil perhitungan data dengan menggunakan aplikasi SPSS versi 25, seperti dalam tabel berikut ini:

**Uji Normalitas Budaya Organisasi (X)<sup>14</sup>**

	Tests of Normality					
	Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>			Shapiro-Wilk		
	Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
Budaya Organisasi	,207	28	,003	,954	28	,383

a. Lilliefors Significance Correction

**2) Normalitas Data Kepuasan Kerja (X)**

Hasil perhitungan data dengan menggunakan aplikasi SPSS versi 25, seperti dalam tabel berikut ini:

**Uji Normalitas Kepuasan Kerja (X)<sup>15</sup>**

	Tests of Normality					
	Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>			Shapiro-Wilk		
	Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
Kepuasan Kerja	,138	28	,185	,975	28	,727

a. Lilliefors Significance Correction

Adapun hasil uji normalitas di atas dirangkum dalam tabel berikut.

**Rangkuman Hasil Uji Normalitas shapiro-wilk<sup>16</sup>**

No	Variabel	Value	Tabel Signif.	Keterangan
1	Budaya Organisasi (X)	0,206	0,05	Berdistribusi Normal
2	Kepuasan Kerja (Y)	0,137	0,05	Berdistribusi Normal

**b. Uji Homogenitas Varians**

Kriteria uji, apabila nilai *r* (*probability value/critical value*) lebih kecil atau sama dengan (=) dari tingkat  $\alpha$  yang ditentukan, maka skor-skor pada variabel-variabel menyebar secara homogen. Dalam hal lainnya skor-skor menyebar secara berbeda. Proses pengujian homogenitas data akan menggunakan bantuan program SPSS Versi 25. Adapun hasil uji homogenitas dalam penelitian ini secara rinci akan dijabarkan sebagai berikut.

1) Budaya Organisasi (X) atas  
 Kepuasan Kerja (Y)  
 Hasil Uji Homogenitas Budaya  
 Organisasi Terhadap Kepuasan  
 Kerja<sup>18</sup>

ANOVA					
Kepuasan Kerja					
	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	803,800	11	73,073	16,473	,000
Within Groups	32,057	16	2,004		
Total	835,857	27			

a. Uji Linearitas dan Signifikan  
 Koefisien Regresi

Kriteria uji, apabila nilai  $r$  (*probability value/critical value*) lebih besar atau sama dengan ( $=$ ) dari tingkat  $\alpha$  yang ditentukan, maka distribusi berpola linear. Dalam hal lain distribusi tidak berpola linear. Proses pengujian linearitas data akan menggunakan bantuan program SPSS Versi 25.

1) Budaya Organisasi (X) Atas  
 Kepuasan Kerja (Y).  
 Hasil Perhitungan Uji Linearitas  
 Budaya Organisasi Terhadap  
 Kepuasan Kerja<sup>20</sup>

Model Summary <sup>a</sup>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,969 <sup>a</sup>	,939	,937	1,39910

a. Predictors: (Constant), Budaya Organisasi  
 b. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

2. Pengujian Hipotesis

Untuk menjawab tujuan variabel budaya organisasi (x) terhadap kepuasan kerja (y) akan dijabarkan satu persatu sebagai berikut.

Hasil Analisis Persamaan Budaya  
 Organisasi Terhadap Kepuasan  
 Kerja<sup>21</sup>

Model	Coefficients <sup>a</sup>				t	Sig.
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	5,744	3,266		1,759	,090
	Budaya Organisasi	1,892	,051	,969	20,025	,000

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Hasil Koefisien Regresi Sederhana  
 dan Koefisien Determinasi Insentif  
 Organisasi (X) terhadap  
 Produktivitas Organisasi (Y)<sup>22</sup>

Model Summary <sup>a</sup>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,969 <sup>a</sup>	,939	,937	1,39910

a. Predictors: (Constant), Budaya Organisasi  
 b. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil pengolahan, analisis data dan perhitungan statistik sebagaimana yang diuraikan pada bab sebelumnya, maka hasil penelitian ini dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. persentase pengaruh variabel independen (kepuasan kerja) terhadap variabel dependen (budaya organisasi) sebesar 96,9 %. Sedangkan sisanya 3% dipengaruhi atau dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini.

Semakin baik budaya organisasi yang diberikan oleh Sekolah Menengah Pertama Swasta El Hafidziah Simpang Terusan maka akan semakin banyak mengetahui

kekurangan, dan kelebihan lembaga dan apa yang dibutuhkan karyawan. sehingga dapat menambah kepuasan kerja karyawan. Berdasarkan hasil penelitian ini dapat disimpulkan bahwa hipotesis penelitian yang menyatakan “budaya organisasi berpengaruh langsung terhadap kepuasan kerja” dapat diterima. Dengan indikator *inovasi dan pengambilan risiko, perhatian pada rincian, orientasi hasil, orientasi tim, agresifitas, stabilitas.*

#### DAFTAR PUSTAKA

- Deden Dan Ade (2016), *Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Bank Syariah X Kantor Wilayah II*, Jurnal Manajemen Dan Pemasaran Jasa Vol. 9 No. 1
- Fauzia Agustini, *Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Medan: UISU Press, 2019)
- Fitri Wahyuni Dan Suci Midsyahri Azizah, *Budaya Organisasi Dalam Prespektif Al-Qur'an Dan Alhadist*, Al-Mikraj Jurnal Studi Islam Dan Humaniora, Vol. 2 No. 2 Januari-Juni 2022
- Imam Ghozali, *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 21* (Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro, 2013)
- Kusdi, *Budaya Organisasi*, (Jakarta: Salemba Empat, 2013)
- Marbawi Adamy, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Ljokseumawe: Unimal Press, 2016)
- Meithiana Indrasar, *Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan*, (Sidoarjo : Indomedia Pustaka, 2017)
- Mukhtar, *Bimbingan Skripsi, Tesis, Dan Artikel Ilmiah*, (Jakarta: Gaung Persada Press, 2010)
- Mulyaningsih, *Budaya Organisasi*, (Bandung: Cv Kimfa Mandiri, 2018)
- Output SPSS Versi 25  
[Qur'an dan terjemahannya](#), (Bandung: PT. Sygma Examedi Arkanleema, 2007)
- Rusdiana, *Konsep Inovasi Pendidikan*, (Bandung: CV.Pustaka Setia, 2014)
- Sambas Ali Mihidin. Dkk, *Analisis Korelasi, Regresi, dan Jalur* (Bandung: Pustaka Setia, 2007)
- Soedjono, *Pengaruh Budya Organisasi Terhadap Kinerja Organisasi Dan Kepuasan Kerja Karyawan Pada Terminal Penumpang Umum Di Surabaya*, Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan, Vol.7, No. 1.