

KOMITMEN ORGANISASI GURU DILIHAT DARI PERANAN BUDAYA ORGANISASI, STRES KERJA, DAN KEPUASAN KERJA

Carolus Novi Mulianto¹ Niko Sudibjo²

Sekolah ICHTHUS Jakarta¹, Universitas Pelita Harapan²

Email: mcaroulus@rocketmail.com niko.sudibjo@uph.edu

Abstract. *The purpose of this research is to analyze the influence of organizational culture, job stress, and job satisfaction toward organizational commitment of teacher in XYZ School. This research uses a quantitative approach with path analysis as a method to find the effect among variables. The subjects of this research are 37 teachers at XYZ School. As for the analysis of the data, SmartPLS 3.0 is used for data processing and hypothesis testing. The result of this research showed that: (1) Organizational culture has positive influence on job satisfaction, (2) job stress has negative influence on job satisfaction, and (3) Organizational culture has positive influence on organizational commitment, (2) job stress has negative influence on organizational commitment, and (3) job satisfaction has positive influence on organizational commitment.*

Keywords :Organizational culture, job stress, job satisfaction, Organizational commitment.

PENDAHULUAN

Sekolah dengan pendekatan manajemen bisnis selalu meningkatkan mutu dengan melakukan evaluasi dan perbaikan terus menerus terhadap kurikulum pembelajaran, metode pembelajaran, serta program aktivitas-aktivitas yang mampu merangsang anak didik untuk dapat berkembang secara mandiri dari segi intelektual, maupun karakter. Sekolah terus berupaya untuk memenuhi standar-standar pendidikan terbaik supaya tetap memiliki standar akreditasi yang terbaik, baik standar nasional pemerintah, maupun internasional.

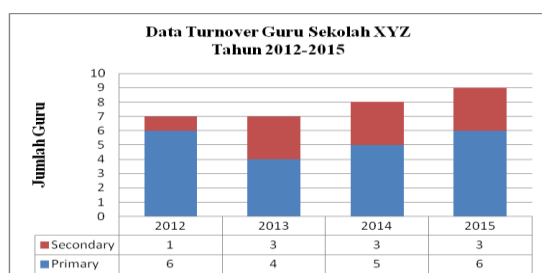
Dalam peningkatan kualitas sekolah XYZ, secara langsung manajemen sekolah menuntut komitmen tinggi dan loyalitas para guru untuk terus ikut berperan aktif

menyukseskan visi-misi sekolah melalui kegiatan dan program sekolah yang berdasarkan standar, aturan, pedoman, dan nilai-nilai kristiani yang dianut oleh sekolah XYZ. Sekolah membutuhkan komitmen guru yang sudah memahami betul budaya sekolah untuk dapat terus melanjutkan dan mengembangkan program pendidikan yang bermutu sesuai dengan visi-misi sekolah.

Menurut Vecchio dalam Wibowo (2013,7) Budaya organisasi adalah sebagai filosofi yang mendasari kebijakan organisasi, aturan main untuk bergaul, dan perasaan atau iklim yang dibawa oleh persiapan fisik organisasi. Budaya organisasi menyangkut keyakinan dan perasaan bersama, keteraturan dalam perilaku dan proses historis untuk

meneruskan nilai-nilai dan norma-norma. Adanya budaya organisasi yang baik di dalam suatu organisasi, cenderung dapat memberikan ikatan emosi anggotanya terhadap organisasi tersebut, yang dapat juga berdampak pada peningkatan komitmen organisasi. komitmen organisasi itu sendiri adalah tingkat loyalitas dan ikatan emosional seorang tenaga kerja terhadap organisasinya (Daft dan Marcic, 2009,376).

Kenyataan yang dihadapi sekolah XYZ adalah terjadinya tingkat turnover yang cukup tinggi di kalangan guru sekolah XYZ. Data turnover guru yang ditemukan oleh peneliti adalah data selama 4 tahun terakhir, yaitu data turnover guru dari tahun 2012 – 2015. Data tersebut adaalah sebagai berikut:



Gambar 1. Data turnover guru sekolah XYZ (Sumber : Data yang diolah, 2016)

LANDASAN TEORI

Griffin (2004,15), menyatakan bahwa komitmen organisasional adalah sikap yang mencerminkan sejauh mana individu mengenal dan terikat pada organisasinya. Luthans (2006:249) menyatakan bahwa komitmen organisasional merupakan sikap yang menunjukkan loyalitas karyawan dan merupakan proses berkelanjutan bagaimana seorang anggota organisasi mengekspresikan perhatian mereka kepada kesuksesan dan kebaikan organisasinya. Gibson (2006, 184) berpendapat bahwa komitmen organisasi adalah keikatan seorang karyawan yang menunjukkan adanya

rasa pengidentifikasian dengan tujuan perusahaan, perasaan keterlibatan dalam perusahaan. Colquitt et al (2010:67), mendefinisikan komitmen organisasi sebagai hasrat yang dimiliki oleh pegawai untuk tetap menjadi anggota organisasi. Komitmen organisasi mempengaruhi seorang pegawai untuk tetap menjadi anggota organisasi atau meninggalkan organisasi untuk mencari pekerjaan di tempat lain.

Gibson et al (2006, 31) mengemukakan bahwa budaya organisasi adalah apa yang dipahami oleh karyawan dan bagaimana persepsi tersebut menciptakan pola keyakinan, nilai-nilai, dan harapan-harapan. Schermerhon et al. (2011, 29) menyatakan budaya organisasi adalah sebuah sistem keyakinan dan nilai-nilai yang membentuk sikap anggota, membimbing perilaku mereka di tempat kerja, dan mempengaruhi tujuan kinerja dan aspirasi-aspirasi. Northhouse (2013, 364) Mendefinisikan budaya sebagai keyakinan, nilai, peraturan, norma, symbol serta tradisi yang telah dipelajari dan merupakan hal yang umum bagi sekelompok orang. Daft (2004, 361) mendefinisikan budaya organisasi sebagai seperangkat nilai, norma yang membimbing keyakinan, dan pemahaman bersama di antara anggota suatu organisasi dan diajarkan kepada anggota baru, yang menggambarkan sesuatu yang tak tertulis, “rasa” menjadi bagian dari organisasi. Menurut Colquitt (2010, 557) budaya organisasi adalah pengetahuan sosial bersama dalam sebuah organisasi mengenai aturan-aturan, norma, dan nilai-nilai yang membentuk sikap dan perilaku karyawan organisasi tersebut

Griffin (2014, 74) mendefinisikan kepuasan kerja sebagai sejauh apa seseorang merasakan kegembiraan atau pemenuhan dalam pekerjaannya. Schermerhorn (2012, 62) mendefinisikan kepuasan kerja sebagai sikap yang merefleksikan perasaan positif maupun

negatif seseorang terhadap pekerjaan, rekan kerja, dan lingkungan kerjanya. Luthans (2011, 141) mendefinisikan kepuasan kerja sebagai hasil dari persepsi karyawan terhadap seberapa baik pekerjaan mereka menyediakan hal-hal yang mereka anggap penting. Lussier (2008, 79) mendeskripsikan kepuasan kerja sebagai sekumpulan perilaku yang ditunjukkan oleh karyawan tentang pekerjaannya.. Gibson et. al. (2006,108) kepuasan kerja adalah sikap yang dimiliki seseorang terhadap pekerjaannya. Sikap tersebut berasal dari persepsi tentang pekerjaan mereka berdasarkan pada faktor lingkungan kerja seperti supervisor, prosedur dan kebijakan, penghargaan pekerjaan kelompok, kondisi pekerjaan, dan tunjangan. Colquitt (2010, 98) Kepuasan kerja adalah keadaan emosional menyenangkan yang berasal dari penghargaan atas pekerjaan seseorang atau pengalaman kerjanya.

Penelitian menunjukkan tiga kondisi psikologis yang membuat kerja menjadi memuaskan (Colquitt 2010, 104), yaitu; (1) Kebermaknaan kerja, yaitu tugas kerja yang dipandang sebagai hal yang bermakna terhadap filosofi dan keyakinan karyawan. (2) Persepsi tanggung-jawab terhadap hasil kerja, yaitu tingkat dimana karyawan merasa mereka adalah kunci penggerak terhadap kualitas kerja dalam unit kerja mereka. (3) Pengetahuan terhadap hasil kerja, yaitu tingkatan dimana karyawan mengetahui sebaik atau seburuk apa hasil kerja mereka.

McShane dan Glinow (2009,79), stres diartikan sebagai respon adaptif terhadap situasi yang dianggap menantang atau mengancam kesejahteraan orang. Robbins (2007, 368) Stres adalah suatu kondisi dinamis di mana seorang individu dihadapkan pada peluang, tuntutan atau sumber daya yang terkait dengan apa yang dihasratkan oleh individu itu dan yang hasilnya dipandang tidak pasti dan penting. (Colquit 2010, 144) Stres didefinisikan

sebagai respon psikologis yang menuntut proses dari suatu kondisi yang melebihi kemampuan dari individu untuk menerimanya. Santrock (2003, 557) stres adalah respon individu terhadap keadaan atau kejadian yang memicu stress yang mengancam dan mengganggu kemampuan seseorang untuk menanganinya. Selye (dalam Santrock 2003, 557) mengemukakan sebuah konsep yang menggambarkan efek umum pada tubuh ketika ada tuntutan yang ditempatkan pada tubuh seseorang yang dikenal sebagai sindrom adaptasi umum. Sindrom ini terdiri atas tiga tahap, yaitu tahap peringatan (*alarm*), tahap pertahanan atau perlawanan (*resistance*), dan tahap kelelahan (*exhausted*).

Hipotesis dalam penelitian ini dirumuskan sebagai berikut ;

- H1 :Budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja guru di sekolah XYZ.
- H2 :Stres kerja berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja guru di sekolah XYZ.
- H3 :Budaya organisasi berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi guru di sekolah XYZ
- H4 :Stres kerja berpengaruh negatif terhadap komitmen organisasi guru di sekolah XYZ
- H5 :Kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi guru di sekolah XYZ

METODE

Peneliti melakukan penelitian di sekolah XYZ yang berlokasi di daerah Sunrise Garden, Jakarta Barat. Penelitian dilakukan pada 23-27 November 2015, terhadap guru-guru yang mengajar di sekolah XYZ dari tingkat SD sampai dengan tingkat SMP, dengan jumlah 37 guru.

Peneliti dilakukan dengan pendekatan kuantitatif, kemudian dianalisis dengan metode analisis jalur. Variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah budaya organisasi, stres kerja, kepuasan kerja, dan komitmen organisasi. Dimana variabel budaya organisasi dan stres kerja dijadikan sebagai variabel eksogen, dan variabel komitmen organisasi dijadikan sebagai variabel endogen, sementara variabel kepuasan kerja dijadikan sebagai variabel eksogen dan endogen. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan *non-probability sampling* yaitu sampling jenuh karena jumlah sampel yang jumlahnya hanya 37 guru. Instrumen yang digunakan di dalam penelitian ini adalah angket atau kuisioner tertutup. Jenis skala interval yang digunakan adalah skala Likert, dengan skala 1-4, dengan bentuk pilihan yang terdiri dari (1)Sangat Tidak Setuju, (2)Tidak Setuju, (3)Setuju, dan (4) Sangat Setuju. Peneliti menggunakan 4 skala dan sengaja tidak menyediakan kolom opsi netral, yang dimaksudkan supaya mendapatkan pilihan jawaban yang lebih tegas mewakili opini dari para responden

Pengujian hipotesis dalam penelitian ini menggunakan metode *Partial Least Square* (PLS). PLS merupakan metode alternatif analisis dengan *Structural Equation Modelling* (SEM) yang berbasis *variance*. Alat bantu yang digunakan berupa program SmartPLS Versi 3 yang dirancang khusus untuk mengestimasi persamaan struktural dengan basis *variance*.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Profil Responden

Karakteristik populasi responden di dalam penelitian ini dibedakan berdasarkan jenis kelamin, usia, pendidikan terakhir, usia kerja, dan divisi kerja.

Tabel 1. Hasil Data Deskriptif

No .	Uraian	Karakteristik	Jumlah	Persentase
1	Jenis Kelamin	Pria	14	38%
		Wanita	23	62%
		<24	5	14%
2	Usia	24-30	6	16%
		30<	26	70%
		SLTA	1	3%
3	Pendidikan Terakhir	D	2	5%
		S1	28	76%
		S2	6	16%
4	Usia Kerja	<1	9	24%
		01-Mar	11	30%
		03-Mei	9	24%
		>5	8	22%
5	Divisi Kerja	SD	29	78%
		SMP	8	22%

Sumber: Hasil Pengolah Data dengan Excel

Model Pengukuran (*Outer Model*)

Nilai Sementara nilai AVE yang dihasilkan, untuk masing-masing variabel ditunjukkan dalam tabel dibawah ini.

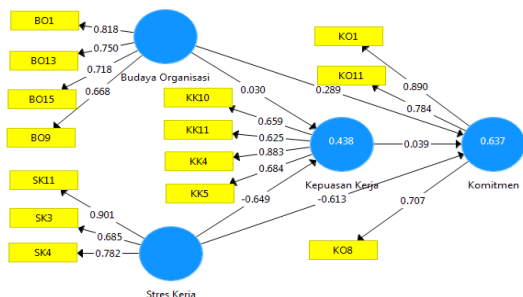
Tabel 2 Hasil nilai AVE tiap variabel

Variabel	Nilai AVE
Budaya Organisasi	0,548
Stres Kerja	0,631
Kepuasan Kerja	0,518
Komitmen Organisasi	0,635

Sumber: Hasil Pengolah Data SmartPLS 3.0

Dari tabel 1.2 diatas dapat dilihat bahwa nilai AVE untuk masing-masing variabel sudah dapat memenuhi persyaratan, karena masing-masing variabel memiliki besar nilai rata-rata validitas konvergen adalah diatas 0,5, yaitu artinya bahwa masing-masing variabel di dalam instrumen penelitian, memiliki seperangkat indikator yang mampu mewakili variabelnya lebih dari 50%. Hasil data yang disajikan pada tabel 1.2 menunjukkan bahwa penelitian ini telah memenuhi persyaratan uji validitas konvergen, dengan nilai loading

factor pada setiap butir pernyataan diatas nilai 0,5, dan nilai AVE yang dihasilkan juga memiliki nilai diatas 0,5. Dengan perangkat lunak smartPL 3.0, model hasil uji validitas konvergen dapat dilihat pada gambar dibawah ini.



Gambar 1.2. Model Hasil Uji Validitas Konvergen (Sumber: Hasil Pengolah Data SmartPLS 3.0 (2016))

Uji validitas diskriminan dilakukan dengan membandingkan nilai akar kuadrat AVE (*Average Variance Extracted*) dari suatu variabel dengan nilai korelasi antar variabel lainnya dalam suatu model.

Tabel 3. Hasil nilai AVE dan akar AVE tiap variabel

Variabel	Nilai AVE	$\sqrt{\text{AVE}}$
Budaya Organisasi	0,548	0,74
Stres Kerja	0,631	0,794
Kepuasan Kerja	0,518	0,72
Komitmen Organisasi	0,635	0,797

Sumber: Hasil Pengolah Data SmartPLS 3.0 dan Calculator (2016)

Dari tabel 1.3 diatas, terlihat bahwa nilai $\sqrt{\text{AVE}}$ pada variabel budaya organisasi adalah 0,740, nilai $\sqrt{\text{AVE}}$ variabel stres kerja adalah 0,794, nilai $\sqrt{\text{AVE}}$ kepuasan kerja adalah 0,720, dan nilai $\sqrt{\text{AVE}}$ untuk variabel komitmen organisasi adalah 0,797. Pengujian validitas diskriminan selanjutnya dilakukan dengan membandingkan nilai $\sqrt{\text{AVE}}$ tersebut

dengan nilai korelasi antar variabel dalam model. Nilai $\sqrt{\text{AVE}}$ dan nilai korelasi antar variabel dapat dilihat secara mendetail pada tabel dibawah ini.

Tabel 4. Hasil nilai akar AVE dan nilai korelasi antar variabel

Variabel	Budaya Organisasi	Kepuasan Kerja	Komitmen Organisasi	Stres Kerja
Budaya Organisasi	0,74			
Kepuasan Kerja	0,284	0,72		
Komitmen Organisasi	0,539	0,526	0,797	
Stres Kerja	-0,39	-0,661	-0,752	0,794

Sumber: Hasil Pengolah Data SmartPLS 3.0 (2016)

Dalam tabel 1.4 diatas terlihat bahwa nilai akar kuadrat AVE setiap variabel memiliki nilai lebih besar dari nilai korelasi antar variabel. Berdasarkan hasil pengujian validitas diskriminan diatas, maka dapat disimpulkan bahwa penelitian ini memiliki validitas diskriminan yang baik. Hasil nilai *composite reliability* dan *cronbach alpha* pada masing-masing variabel dapat dilihat pada tabel di bawah ini.

Tabel 5. Hasil nilai composite reliability dan cronbach alpha

Variabel	Composite Reliability	Cronbach's alpha
Budaya Organisasi	0,828	0,726
Stres Kerja	0,835	0,732
Kepuasan Kerja	0,808	0,705
Komitmen Organisasi	0,838	0,717

Sumber: Hasil Pengolah Data SmartPLS 3.0 (2016)

Berdasarkan tabel 1.5 diatas, dapat dilihat bahwa nilai *composite realibility* yang paling tinggi adalah pada variabel komitmen organisasi, dengan nilai 0,838, dan yang paling rendah adalah pada variabel kepuasan kerja, dengan nilai 0,808. Sementara nilai *composite realibility* untuk

variabel budaya organisasi adalah 0,828, dan variabel stres kerja adalah 0,835. Nilai composite reliability pada semua variabel menunjukkan nilai diatas 0,7, oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa semua variabel dalam penelitian ini memiliki reliabilitas yang baik.

Model Struktural (Inner Model)

Pada model struktural, dilakukan pengujian multikolinearitas dan pengujian kesesuaian model dengan melihat hubungan antar variabel dan kesesuaian model (R-Square) yang digunakan dalam penelitian. Pengujian multikolinearitas dilakukan dengan melihat nilai VIF (*Variance Inflation Factor*). Nilai VIF merupakan nilai faktor inflasi penyimpangan baku kuadrat, yang digunakan untuk mengukur keeratan hubungan/pengaruh antar variabel bebas. Menurut Hair et al. (2011, 145), nilai VIF harus kurang dari 5. Jika lebih dari 5, maka model penelitian mengalami masalah multikolinearitas. Hasil pengujian multikolinearitas ditunjukkan pada tabel dibawah ini :

Tabel 6. Hasil nilai VIF

Variabel	Kepuasan Kerja	Kommen Organisasi
Budaya Organisasi	1,18	1,181
Stres Kerja	1,18	1,929
Kepuasan Kerja	-	1,778

Sumber: Hasil Pengolah Data SmartPLS 3.0 (2016)

Dapat dilihat bahwa semua variabel memiliki nilai VIF kurang dari 5, maka dengan demikian dapat disimpulkan bahwa model penelitian ini dapat dikatakan tidak

mengalami masalah multikolinearitas. Nilai R-square yang dihasilkan dapat dilihat pada tabel berikut ini.

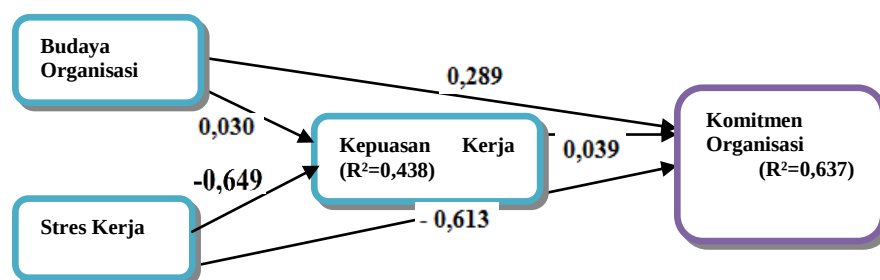
Tabel 7. Nilai R-Square

Variabel	R-Square
Kepuasan Kerja	0,438
Komitmen Organisasi	0,637

Sumber: Hasil Pengolah Data SmartPLS 3.0 (2016)

Nilai R-square yang dihasilkan menunjukkan besarnya nilai kemampuan variabel eksogen dalam menjelaskan variabel endogen pada suatu model penelitian. Berdasarkan tabel 1.7 diatas, dapat disimpulkan bahwa variabel kepuasan kerja dapat dijelaskan oleh variabel budaya organisasi dan stres kerja sebesar 43,8%, sedangkan sisanya yaitu 56,2% dijelaskan oleh variabel lain yang belum diketahui. Sementara itu untuk variabel komitmen organisasi dapat dijelaskan oleh variabel budaya organisasi, stres kerja, dan kepuasan kerja sebesar 63,7%, sedangkan sisanya yaitu 36,3% dijelaskan oleh variabel lain yang belum diketahui.

Dalam penelitian ini pengujian hipotesis menggunakan smartPLS 3.0 guna menjalankan pengolahan data untuk perhitungan analisis jalur, khususnya untuk mengetahui nilai koefisien jalur (*path coefficients*) antar variabel. nilai koefisien jalur (*path coefficients*) yang dihasilkan berdasarkan model penelitian yang ditentukan, dapat dilihat pada gambar dibawah ini.



Gambar 1.3 Path Coefficients Model Penelitian (Sumber: Hasil Pengolah Data SmartPLS 3.0 (2016))

Berdasarkan gambar 1.3, model hasil pengujian hipotesis di atas, dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi dipengaruhi oleh budaya organisasi sebesar 0,289, stres kerja sebesar (-0,613), dan kepuasan kerja sebesar 0,039. Diantara ketiga variabel yang mempengaruhi variabel komitmen organisasi, stres kerja memiliki pengaruh yang paling tinggi, memiliki peranan yang paling penting dibandingkan variabel yang lain. Sementara itu dapat dilihat pada model hasil pengujian hipotesis diatas dapat dilihat bahwa kepuasan kerja dipengaruhi oleh budaya organisasi sebesar 0,030, dan stres kerja sebesar (-0,649).

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Dari hasil penelitian terhadap 37 responden yang dilakukan dengan menggunakan teknik pengambilan data bersifat sensus, dan pendekatan secara kuantitatif, maka peneliti dapat menyimpulkan hasil penelitian ini sebagai berikut (1) Budaya organisasi berpengaruh positif sebesar 0,030 terhadap kepuasan kerja guru di sekolah XYZ. (2) Stres kerja berpengaruh negatif sebesar (-0,649) terhadap kepuasan kerja guru di sekolah XYZ. (3) Budaya organisasi berpengaruh positif sebesar 0,289 terhadap komitmen organisasi guru di sekolah XYZ. (4) Stres kerja berpengaruh negatif sebesar (-0,613) terhadap komitmen organisasi guru di sekolah XYZ. (5) Kepuasan kerja berpengaruh positif sebesar 0,039 terhadap komitmen organisasi guru di sekolah XYZ.

Saran

Peneliti memiliki keterbatasan dalam melakukan proses penelitian ini, yang menyebabkan tidak maksimalnya hasil yang diperoleh. Keterbatasan dan saran tersebut adalah sebagai berikut: (1) Pada penelitian ini, peneliti menggunakan variabel budaya organisasi, stres kerja, kepuasan kerja, untuk melihat pengaruhnya terhadap komitmen organisasi. Dengan keterbatasan variabel yang digunakan tersebut, maka diharapkan untuk penelitian selanjutnya dapat dikembangkan dengan menggunakan variabel yang berbeda. (2) Penelitian ini hanya mengambil data dari satu lokasi saja, karena adanya keterbatasan waktu yang dimiliki oleh peneliti. Hal tersebut menyebabkan terbatasnya jumlah data yang diperlukan, maka untuk penelitian selanjutnya dapat dilakukan dengan mengambil data yang lebih banyak dari seluruh unit yang dimiliki sekolah, sehingga dapat diperoleh gambaran yang lebih menyeluruh. (3) Metode penelitian yang dilakukan di dalam penelitian ini menggunakan teknik populasi atau sensus karena jumlah responden yang sedikit yaitu berjumlah 37, sehingga menyebabkan hasil uji validitas dari pengolahan data smartPLS, harus membuang banyak butir pernyataan yang ada karena tidak valid. Untuk penelitian berikutnya dapat dilakukan dengan jumlah responden yang banyak, supaya butir-butir pernyataan yang digunakan untuk mengukur variabel, dapat lebih valid. (4) Penggunaan instrumen kuisioner dalam penelitian ini hanya dalam bentuk penilaian pribadi dari perspektif guru di sekolah XYZ. Untuk penelitian selanjutnya

disarankan dapat dikembangkan dengan menggunakan penilaian dari murid, orangtua murid, pihak manajemen, ataupun staf sekolah XYZ itu sendiri.

DAFTAR PUSTAKA

- Colquitt, J.A., LePine, J.A., & Wesson, M.J.: *Organizational Behavior: Improving Performance and Commitment in the workplace*. 2nd ed. Burr Ridge, IL: McGraw-Hill Irwin., 2010.
- Daft, Richard L. *Organization Theory and Design*, 8th ed. Ohio: Thomson-South Western, 2004.
- Daft, Richard L. Dorothy Marcic. *Understanding Management*, 6th ed. Mason: South Western Cengage Learning, 2009.
- Gibson, James L, Ivancevich, John M., Donnelly, J.H., and Robert Konopaske. *Organizations: twelfth edition*. New York: McGraw-Hill, 2006.
- Griffin, Ricky W. *Manajemen*. Jilid 2, Jakarta: Erlangga. 2004
- Griffin, Ricky W. and Gregory Moorhead. *Organizational Behavior: Managing People and Organizations*, 11th ed. Mason, OH: Cengage Learning, 2014.
- Luthans, Fred. *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: Penerbit ANDI. 2006
- Luthans, Fred. *Organizational Behavior: An Evidence-Based Approach*, 12th ed. New York, NY: McGraw-Hill/Irwin, 2011.
- McShane, Steven L. and Mary Ann Von Glinow. *Organizational Behavior*, 2th ed. New York: McGraw-Hill, Inc, 2009.
- Northouse, Peter G. *Leadership : Theory and Practice*, 6th edition. Jakarta: Penerbit Indeks, 2013
- Robbins, Stephen P., Judge, Timothy A. *Organizational Behavior*, 12th ed. New York: Pearson Prentice Hall, 2007.
- Robbins, Stephen P., Mary Coulter. *Management*. 10th ed. New Jersey: Pearson, 2009.
- Robbins, Stephen P., Judge, Timothy A. *Organizational Behavior*. 15th ed. New Jersey: Pearson, 2013.
- Santrock, John W. *Adolescence: Perkembangan Remaja*. Jakarta: Penerbit Erlangga, 2003.
- Schermerhorn, Jr., John R., Richard N. Osborn and James G. Hunt. *Organizational Behavior*, 9th ed. NJ: John Wiley & Sons, Inc., 2005.
- Schermerhorn, Jr., John R., Richard N. Osborn, Mary Uhl-Bien, and James G. Hunt. *Organizational Behavior*, 12th ed. Hoboken: John Wiley & Sons, Inc., 2011.
- Schermerhorn, Jr., John R., Richard N. Osborn, Mary Uhl-Bien, and James G. Hunt. *Organizational Behavior*, 12th ed. Hoboken, NJ: John Wiley & Sons, Inc., 2012.
- Wibowo. *Budaya Organisasi – Sebuah Kebutuhan untuk meningkatkan kinerja jangka panjang*. Jakarta: Penerbit Raja Grafindo Persada, 2013