

Seminar Nasional FMI 2025 Batam

Prosiding



e-ISSN: 3026-4499

Vol. 3

21-23 Oktober 2025

Mengungkap Determinan Budaya Kerja Organisasi Perusahaan di Era Dinamika Bisnis

Junika Napitupulu

Department Management, Faculty of Economic, Universitas Methodist Indonesia

Email: junikanapitupuluumi@gmail.com

Abstract

This study aims to examine the influence of organizational structure, organizational characteristics, and management style on organizational work culture in Indonesian companies. A descriptive quantitative approach was employed, using multiple linear regression analysis. Data were collected via online questionnaires distributed to 100 managers across various industries, selected using the census method. The findings reveal that management style has a significant and positive partial effect on work culture, while organizational structure and characteristics show no significant effect. However, all three variables together significantly affect the development of work culture, contributing 86.5% to its variability. These results highlight the critical role of effective leadership styles in shaping a healthy and adaptive organizational culture. This research contributes to organizational behavior theory and offers practical implications for value-based managerial strategies.

Keywords work culture, organizational structure, organizational characteristics, management style.

1. Pendahuluan

Dalam era globalisasi dan revolusi industri 4.0, dinamika bisnis mengalami percepatan yang menuntut organisasi untuk adaptif terhadap perubahan yang kompleks dan tidak terduga. Di tengah persaingan pasar yang ketat, perusahaan tidak hanya dituntut untuk unggul secara teknis dan finansial, tetapi juga untuk memiliki fondasi budaya kerja yang kokoh. Budaya kerja telah menjadi elemen strategis yang memainkan peran penting dalam keberlangsungan organisasi, terutama dalam menciptakan keunggulan bersaing yang berkelanjutan. Budaya ini mencerminkan nilai, keyakinan, norma, serta perilaku kolektif yang melekat dalam setiap lini organisasi dan menjadi acuan dalam bertindak serta mengambil keputusan (Sutrisno, 2019). Dalam konteks Indonesia, sebagai negara berkembang dengan pertumbuhan industri yang pesat, budaya kerja yang efektif dan inklusif menjadi krusial untuk mendorong kinerja organisasi secara holistik.

Namun demikian, budaya kerja bukanlah entitas yang terbentuk secara spontan. Ia merupakan hasil interaksi berlapis dari berbagai elemen organisasi, termasuk struktur organisasi, karakteristik entitas institusional, serta gaya manajemen yang diterapkan oleh para pemimpin (Sulaksono, 2015; Winardi, 2015). Struktur organisasi yang dirancang dengan baik mampu menciptakan jalur komunikasi yang jelas dan distribusi tugas yang efisien, namun juga dapat menjadi penghambat jika terlalu birokratis. Di sisi lain, karakteristik organisasi yang mencerminkan identitas, misi, dan nilai bersama memberikan arah strategis bagi perilaku

Seminar Nasional FMI 2025 Batam

Prosiding



e-ISSN: 3026-4499

Vol. 3

21-23 Oktober 2025

organisasi (Winardi, 2006; Sutrisno, 2019). Hal ini diperkuat dengan gaya manajemen yang diimplementasikan, yang dapat memengaruhi intensitas partisipasi, keterbukaan, dan inovasi dalam budaya kerja.

Kesenjangan yang muncul dalam berbagai studi sebelumnya menunjukkan bahwa faktor-faktor pembentuk budaya kerja seringkali dianalisis secara terpisah, tidak secara simultan, sehingga menghasilkan pemahaman yang parsial dan kurang komprehensif (Arfiana, 2013; Tanjung et al., 2021). Selain itu, banyak penelitian yang hanya memfokuskan pada sektor publik atau perusahaan multinasional besar, padahal dinamika budaya kerja dalam perusahaan lokal atau swasta di Indonesia memiliki karakteristik tersendiri yang patut dieksplorasi lebih dalam. Hal ini menunjukkan adanya celah riset yang penting untuk diisi, khususnya dalam konteks hubungan simultan antara struktur organisasi, karakteristik organisasi, dan gaya manajemen terhadap pembentukan budaya kerja.

Urgensi topik ini semakin relevan ketika melihat tren perubahan pola kerja pascapandemi, adopsi teknologi digital, dan pergeseran demografis tenaga kerja yang mengubah ekspektasi terhadap lingkungan kerja yang lebih inklusif, adaptif, dan berorientasi nilai. Budaya kerja tidak lagi hanya dipahami sebagai "cara bekerja", tetapi telah menjadi instrumen manajerial untuk mendorong keterlibatan karyawan, membentuk perilaku etis, dan meningkatkan daya saing organisasi (Soedarso, 2018; Purba et al., 2020). Ketika perusahaan gagal membangun budaya kerja yang selaras dengan dinamika eksternal dan internal, maka potensi krisis identitas organisasi dan disfungsi koordinasi menjadi tak terhindarkan.

Penelitian ini secara khusus bertujuan untuk mengungkap determinan budaya kerja organisasi melalui analisis terhadap tiga variabel utama: struktur organisasi, karakteristik organisasi, dan gaya manajemen. Ketiga variabel tersebut dipilih karena dianggap memiliki korelasi yang signifikan dalam membentuk perilaku kolektif di tempat kerja. Dengan menggunakan pendekatan kuantitatif deskriptif serta analisis regresi linier berganda, studi ini akan memberikan bukti empiris atas hubungan yang terjadi di antara variabel tersebut dalam konteks perusahaan-perusahaan di Indonesia.

Kontribusi utama dari artikel ini adalah memberikan pendekatan simultan terhadap analisis faktor-faktor pembentuk budaya kerja, yang sebelumnya jarang dilakukan dalam kajian serupa di tingkat nasional. Dengan memetakan secara kuantitatif kontribusi masing-masing variabel terhadap pembentukan budaya kerja, studi ini diharapkan mampu menjadi acuan bagi manajer SDM, pembuat kebijakan organisasi, maupun akademisi dalam merancang strategi budaya yang efektif dan berbasis data. Artikel ini juga berupaya memperluas cakrawala ilmiah dalam studi manajemen organisasi, khususnya dalam sub-bidang perilaku organisasi dan budaya kerja.

Selain kontribusi praktis, temuan dalam artikel ini berpotensi memperkaya literatur ilmiah dalam bidang manajemen sumber daya manusia, terutama dengan memberikan gambaran kontekstual budaya kerja di Indonesia. Selama ini, mayoritas teori dan model budaya organisasi masih banyak merujuk pada konteks Barat yang belum tentu sepenuhnya relevan dengan dinamika sosial-budaya Indonesia. Dengan menyajikan data dari lapangan secara sistematis, artikel ini dapat menjembatani kesenjangan teori dan praktik dalam kajian budaya kerja

Seminar Nasional FMI 2025 Batam

Prosiding



e-ISSN: 3026-4499

Vol. 3

21-23 Oktober 2025

organisasi di negara berkembang.

Lebih jauh, penelitian ini juga mengadopsi pendekatan yang mempertimbangkan perspektif manajemen sebagai unit analisis utama. Hal ini penting karena gaya kepemimpinan dan keputusan manajerial terbukti memainkan peran sentral dalam membentuk iklim kerja dan norma perilaku karyawan (Winardi, 2015; Soedarso, 2018). Dengan melibatkan 100 manajer dari berbagai sektor industri sebagai responden, hasil yang diperoleh memiliki derajat validitas yang tinggi untuk menggambarkan realitas organisasi kontemporer.

Dalam dunia akademik, pendekatan holistik yang digunakan dalam penelitian ini dapat membuka ruang diskusi baru mengenai pentingnya integrasi dimensi struktural dan perilaku dalam membentuk budaya organisasi. Budaya kerja yang kuat bukan sekadar produk kebijakan tertulis atau slogan motivasi, melainkan merupakan hasil internalisasi nilai yang didorong oleh struktur yang mendukung serta kepemimpinan yang transformatif (Purba et al., 2020). Oleh karena itu, pemahaman lintas dimensi ini sangat dibutuhkan untuk membangun organisasi yang adaptif dan berkelanjutan.

Akhirnya, dengan memosisikan budaya kerja sebagai outcome dari konfigurasi struktur, karakteristik, dan gaya manajerial, artikel ini tidak hanya berkontribusi terhadap penyusunan kebijakan internal organisasi, tetapi juga terhadap pengembangan teori dalam ranah manajemen strategis dan perilaku organisasi. Dengan hasil empiris yang kuat, diharapkan artikel ini mampu menjadi salah satu referensi penting dalam mengembangkan model budaya kerja yang sesuai dengan kebutuhan organisasi di era yang terus berubah.

2. Tinjauan Literatur

Budaya kerja merupakan konstruk konseptual yang menggambarkan nilai-nilai, norma, serta perilaku yang dianut dan dijalankan secara kolektif dalam suatu organisasi. Sebagai grand theory, budaya organisasi berakar pada teori struktural-fungsionalisme yang memandang organisasi sebagai sistem sosial yang terdiri atas elemen-elemen yang saling terintegrasi. Teori ini menekankan pentingnya struktur formal, pola perilaku, dan norma bersama dalam membentuk tatanan kerja yang stabil dan fungsional. Dalam perspektif ini, budaya kerja merupakan hasil konstruksi dari interaksi antarindividu dalam organisasi yang dipengaruhi oleh sistem nilai internal dan eksternal (Sutrisno, 2019). Sementara itu, teori organisasi modern menggarisbawahi bahwa budaya kerja tidak hanya bersifat normatif, tetapi juga strategis; ia menjadi pengungkit dalam meningkatkan produktivitas, keterlibatan karyawan, dan keunggulan bersaing.

Dalam tataran middle-range theory, terdapat beberapa pendekatan yang secara spesifik membahas pembentuk budaya kerja. Struktur organisasi, karakteristik organisasi, dan gaya manajemen dipandang sebagai determinan utama dalam membentuk pola kerja kolektif. Winardi (2006) menyatakan bahwa struktur organisasi merupakan sistem hierarkis yang mengatur jalur komunikasi, alur kerja, serta pengambilan keputusan dalam organisasi. Dalam konteks ini, struktur yang terlalu kaku dapat menghambat inovasi, sedangkan struktur yang fleksibel cenderung mendorong partisipasi dan inisiatif individu. U.R. Wisnu Dicky (2019)

Seminar Nasional FMI 2025 Batam

Prosiding



e-ISSN: 3026-4499

Vol. 3

21-23 Oktober 2025

menambahkan bahwa struktur organisasi ideal adalah yang mampu mengakomodasi kompetensi sumber daya manusia (SDM) secara optimal dan menjamin akuntabilitas kinerja.

Karakteristik organisasi sebagai variabel konseptual merujuk pada ciri khas yang membedakan satu organisasi dengan lainnya. Sutrisno (2019) mengidentifikasi lima entitas utama dalam karakteristik organisasi, yaitu: entitas organisasi, jumlah anggota, struktur kerja, tujuan, dan identitas. Unsur-unsur ini membentuk identitas kolektif yang berperan dalam pembentukan perilaku organisasi. Winardi (2015) menegaskan bahwa karakteristik organisasi bersifat endogen, artinya dibentuk dari dalam oleh nilai-nilai institusi, visi pimpinan, serta sejarah pembentukan organisasi. Elemen-elemen ini berpengaruh besar terhadap cara anggota organisasi berinteraksi, mengambil keputusan, dan menilai keberhasilan.

Sementara itu, gaya manajemen menjadi dimensi penting dalam menjembatani struktur dan perilaku organisasi. Winardi (2015) menyebut gaya manajemen sebagai perilaku manajerial dalam menjalankan peran kepemimpinan guna mencapai tujuan bersama. Soedarso (2018) menekankan bahwa gaya manajemen mencerminkan strategi interpersonal dalam mengelola SDM, mulai dari yang otokratis hingga yang partisipatif. Dalam konteks budaya kerja, gaya kepemimpinan transformasional dan demokratis cenderung lebih efektif dalam membentuk lingkungan kerja yang kolaboratif dan inovatif (Purba et al., 2020). Sebaliknya, gaya manajemen otokratis atau laissez-faire sering kali menciptakan jarak antara pemimpin dan bawahan yang berimplikasi pada rendahnya keterlibatan kerja.

Beberapa studi terdahulu telah mengkaji hubungan antara struktur organisasi dan budaya kerja. Misalnya, penelitian oleh Arfiana (2013) dalam *Journal of Social and Industrial Psychology* menggunakan pendekatan kuantitatif deskriptif pada BPRD Pati dan menemukan bahwa struktur organisasi yang transparan memperkuat nilai budaya kerja berbasis pelayanan. Sementara itu, studi dari Tanjung et al. (2021) dalam buku *Organisasi dan Manajemen* menunjukkan bahwa market culture berkembang dalam organisasi yang memiliki karakteristik struktur yang kompetitif dan berorientasi hasil. Studi lainnya oleh Sulaksono (2015) dalam *Budaya Organisasi dan Kinerja* menguraikan bahwa gaya manajemen transformasional memperkuat clan culture yang berbasis kekeluargaan dan kolaborasi.

Penelitian Purba et al. (2020), dalam bukunya *Perilaku Organisasi*, memetakan enam gaya manajemen dan dampaknya terhadap dinamika kerja. Mereka menemukan bahwa gaya visioner dan demokratis cenderung mendorong budaya inovatif dan kerja tim yang kuat. Selanjutnya, penelitian oleh Soedarso (2018) dalam *Manajemen Sumber Daya Manusia* memperlihatkan hubungan antara strategi pengelolaan SDM dan budaya kerja di perusahaan manufaktur, dengan kesimpulan bahwa pendekatan partisipatif lebih berkelanjutan dalam jangka panjang. Terakhir, studi eksploratif oleh Wisnu Dicky (2019) memperkuat pentingnya struktur organisasi yang dinamis dalam merespons perubahan budaya kerja akibat transformasi digital.

Meski demikian, masih terdapat sejumlah kesenjangan dalam literatur yang ada. Sebagian besar penelitian sebelumnya hanya memfokuskan pada satu atau dua variabel, seperti gaya manajemen atau struktur organisasi, tanpa melihat hubungan simultan antarvariabel terhadap budaya kerja secara utuh. Hal ini mengakibatkan kurangnya pemahaman menyeluruh mengenai

Seminar Nasional FMI 2025 Batam

Prosiding



e-ISSN: 3026-4499

Vol. 3

21-23 Oktober 2025

sinergi antar faktor internal organisasi yang membentuk budaya kerja. Selain itu, sebagian besar studi dilakukan pada perusahaan tunggal atau lembaga sektor publik, sehingga kurang merepresentasikan dinamika yang terjadi di sektor swasta maupun lintas industri.

Dari sisi teoretis, belum banyak kajian yang mengintegrasikan ketiga variabel tersebut ke dalam satu kerangka konseptual yang solid dan empiris. Kebanyakan pendekatan masih bersifat silo, yaitu memisahkan antara struktur, karakter, dan gaya manajerial seolah-olah berdiri sendiri. Padahal, dalam kenyataan organisasi, ketiganya saling terkait secara kompleks dan membentuk jaringan pengaruh yang saling memperkuat atau meniadakan. Kesenjangan ini memperkuat urgensi untuk mengembangkan model konseptual baru yang mampu menangkap interaksi antarvariabel secara simultan dan kontekstual.

Secara empiris, penelitian mengenai budaya kerja di Indonesia masih minim, khususnya yang melibatkan sampel dari berbagai sektor industri dan menggunakan pendekatan kuantitatif berbasis statistik inferensial. Sebagian besar studi masih bersifat eksploratif dan kualitatif, sehingga belum mampu memberikan bukti hubungan kausal yang kuat antara faktor struktural dan budaya organisasi. Hal ini menjadi tantangan sekaligus peluang untuk memperkaya literatur dengan pendekatan kuantitatif yang lebih robust, seperti analisis regresi linier berganda yang digunakan dalam studi ini.

Dengan mengidentifikasi dan menelaah secara kritis berbagai teori serta temuan terdahulu, penelitian ini berupaya untuk menutup celah teoretis dan empiris tersebut. Pendekatan simultan terhadap ketiga variabel utama —struktur organisasi, karakteristik organisasi, dan gaya manajemen— diharapkan dapat menghasilkan pemahaman yang lebih komprehensif dan aplikatif mengenai determinan budaya kerja. Selain berkontribusi terhadap pengembangan teori perilaku organisasi, penelitian ini juga memiliki implikasi praktis dalam perancangan kebijakan organisasi yang berorientasi budaya kerja positif, produktif, dan adaptif di era bisnis yang terus berubah.

3. Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif deskriptif dengan tujuan menganalisis pengaruh struktur organisasi, karakteristik organisasi, dan gaya manajemen terhadap budaya kerja. Desain penelitian bersifat eksplanatori, dengan metode regresi linier berganda untuk menguji hubungan antarvariabel secara simultan dan parsial (Martono, 2014; Moeloeng, 2018). Populasi penelitian adalah 100 orang manajer dari beberapa perusahaan di Sumatera Utara. Teknik pengambilan sampel menggunakan metode sensus, karena jumlah populasi relatif kecil dan dapat dijangkau sepenuhnya. Pengumpulan data dilakukan melalui kuesioner daring yang disusun berdasarkan indikator setiap variabel, dengan skala Likert 5 poin. Variabel struktur organisasi mengacu pada hierarki, koordinasi, dan pembagian wewenang (Winardi, 2006; Wisnu Dicky, 2019). Variabel karakteristik organisasi mencakup entitas organisasi, struktur kerja, dan identitas (Sutrisno, 2019). Gaya manajemen diukur berdasarkan gaya otokratis, demokratis, transformasional, dan lainnya (Purba et al., 2020; Soedarso, 2018). Budaya kerja mencakup clan, market, hierarchy, dan adhocracy culture (Sulaksono, 2015; Tanjung et al., 2021). Analisis data menggunakan SPSS versi 22 dengan uji asumsi klasik dan pengujian

Seminar Nasional FMI 2025 Batam

Prosiding



e-ISSN: 3026-4499

Vol. 3

21-23 Oktober 2025

hipotesis melalui uji t, uji F, dan koefisien determinasi (Adjusted R²) dengan tingkat signifikansi $\alpha = 0.05$. Penelitian ini juga memperhatikan prinsip etika penelitian, termasuk kerahasiaan data dan persetujuan responden.

4. Hasil dan Pembahasan

Hasil analisis regresi menunjukkan bahwa persamaan regresi linier berganda yang diperoleh adalah: $Y = 8,984 - 0,056X_1 - 0,202X_2 + 0,425X_3$

Di mana:

X_1 = Struktur Organisasi

X_2 = Karakteristik Organisasi

X_3 = Gaya Manajemen

Y = Budaya Kerja

Berdasarkan hasil uji parsial (uji t), hanya variabel gaya manajemen (X_3) yang berpengaruh positif dan signifikan terhadap budaya kerja ($t = 7,165$; $p < 0,001$), sementara struktur organisasi (X_1) dan karakteristik organisasi (X_2) tidak menunjukkan pengaruh signifikan ($p > 0,05$). Ini menunjukkan bahwa peningkatan kualitas gaya manajemen secara langsung dapat mendorong budaya kerja yang lebih positif di perusahaan.

Uji simultan (uji F) menunjukkan bahwa secara bersama-sama ketiga variabel independen berpengaruh signifikan terhadap budaya kerja ($F = 7,720$; $p = 0,001$). Hal ini diperkuat oleh nilai koefisien determinasi (Adjusted R² = 0,865), yang mengindikasikan bahwa 86,5% variabilitas budaya kerja dapat dijelaskan oleh kombinasi ketiga variabel tersebut. Sisanya 13,5% dipengaruhi oleh faktor lain di luar model.

Hasil ini memperkuat temuan sebelumnya bahwa gaya manajemen merupakan faktor kunci dalam pembentukan budaya kerja (Winardi, 2015; Purba et al., 2020). Manajer yang menerapkan gaya transformasional dan demokratis cenderung mampu menciptakan lingkungan kerja yang kolaboratif, terbuka, dan berorientasi nilai. Sebaliknya, struktur organisasi yang terlalu birokratis atau karakteristik organisasi yang tidak fleksibel tampaknya belum mampu memberikan pengaruh langsung terhadap perilaku kerja karyawan.

Secara manajerial, implikasinya jelas: penguatan budaya kerja tidak cukup hanya dengan membenahi struktur atau memperjelas karakter organisasi, tetapi sangat bergantung pada gaya kepemimpinan yang diterapkan dalam keseharian. Pemimpin yang mampu menjadi role model, memberi ruang partisipasi, dan mendorong inovasi akan membentuk budaya kerja yang adaptif dan produktif.

Selain itu, nilai Adjusted R² yang tinggi mengindikasikan bahwa model yang digunakan cukup kuat dan relevan untuk konteks organisasi di Indonesia. Meski demikian, variabel lain seperti sistem reward, komunikasi internal, dan nilai-nilai personal karyawan juga patut diteliti dalam studi lanjutan.

Seminar Nasional FMI 2025 Batam

Prosiding



e-ISSN: 3026-4499

Vol. 3

21-23 Oktober 2025

Secara teoritis, hasil ini mendukung literatur yang menyatakan bahwa manajemen berbasis nilai dan perilaku memainkan peran sentral dalam organisasi modern. Ini sekaligus mengisi kesenjangan dari penelitian terdahulu yang lebih banyak berfokus pada struktur formal dan cenderung mengabaikan dimensi perilaku manajerial (Arfiana, 2013; Soedarso, 2018).

5. Kesimpulan

Penelitian ini menunjukkan bahwa dari tiga variabel yang diteliti—struktur organisasi, karakteristik organisasi, dan gaya manajemen—hanya gaya manajemen yang terbukti memiliki pengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap budaya kerja organisasi. Secara simultan, ketiganya berkontribusi terhadap pembentukan budaya kerja dengan kekuatan penjelas yang tinggi, ditunjukkan oleh nilai Adjusted R^2 sebesar 86,5%. Hasil ini mengonfirmasi bahwa kualitas kepemimpinan dan pola manajerial merupakan penentu utama dalam menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, kolaboratif, dan berorientasi pada nilai. Struktur organisasi dan karakteristik organisasi memang penting sebagai fondasi sistemik, namun perannya tidak cukup kuat tanpa didukung oleh gaya kepemimpinan yang efektif dan inspiratif. Temuan ini memberikan kontribusi teoritis dalam memperkuat perspektif perilaku organisasi yang menempatkan manajemen sebagai aktor kunci dalam penginternalisasian nilai-nilai budaya kerja. Penelitian ini juga mengisi kesenjangan literatur yang selama ini lebih menekankan aspek struktural daripada perilaku manajerial.

Implikasi Praktis. Bagi manajer dan pimpinan perusahaan, hasil ini menegaskan pentingnya pengembangan gaya kepemimpinan yang partisipatif, komunikatif, dan adaptif. Organisasi perlu menginvestasikan sumber daya dalam pelatihan manajemen berbasis nilai dan etika kerja agar dapat membentuk budaya yang kuat dan mendukung pencapaian visi perusahaan. Selain itu, implikasi strategisnya adalah perlunya menyeimbangkan antara struktur formal dan fleksibilitas manajerial. Budaya kerja yang sehat tidak hanya lahir dari sistem, tetapi juga dari interaksi manusiawi dalam organisasi yang dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan sehari-hari.

Referensi

- Arfiana, L. R. (2013). Faktor-faktor yang mempengaruhi budaya organisasi di Perusahaan Daerah Bank Perkreditan Rakyat Daerah Pati. *Journal of Social and Industrial Psychology*, 2(1), 1–9.
- Martono, N. (2014). *Metode penelitian kuantitatif: Analisis isi dan analisis data sekunder* (Edisi revisi 2). Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Moeloeng, L. J. (2018). *Metode penelitian kuantitatif* (Edisi revisi). Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Purba, S., et al. (2020). *Perilaku organisasi*. Jakarta: Yayasan Kita Menulis.
- Soedarso, S. W. (2018). *Manajemen sumber daya manusia: Teori, perencanaan, strategi, isu-isu utama dan globalisasi*. Bandung: Manggu Media.
- Sulaksono, H. (2015). *Budaya organisasi dan kinerja*. Yogyakarta: Deepublish.

Seminar Nasional FMI 2025 Batam

Prosiding



e-ISSN: 3026-4499

Vol. 3

21-23 Oktober 2025

Sutrisno, E. (2019). *Budaya organisasi*. Jakarta: Prenadamedia Group.

Tanjung, R., et al. (2021). *Organisasi dan manajemen*. Jakarta: Yayasan Kita Menulis.

U.R., W. D. (2019). *Teori organisasi: Struktur dan desain*. Malang: Universitas Muhammadiyah Malang.

Winardi, J. (2006). *Teori organisasi dan pengorganisasian*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.

Winardi, J. (2015). *Manajemen perilaku organisasi* (Edisi revisi). Jakarta: Kencana.

Copyrights

Copyright for this article is retained by the author(s), with first publication rights granted to the journal.

This is an open-access article distributed under the terms and conditions of the Creative Commons Attribution license (<http://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>)