

Peningkatan Kinerja melalui Perbaikan Iklim Organisasi dan Penguatan Etos Kerja

Panji Pramuditha¹, Tjutju Yuniarsih², Hady Siti Hadijah³

^{1,2,3} Universitas Pendidikan Indonesia

Jl. Dr. Setiabudi No.229, Isola, Kec. Sukasari, Kota Bandung, Jawa Barat 40154, Indonesia

e-mail: ¹panji.pramuditha@upi.edu, ²yuniarsih@upi.edu, ³hady@upi.edu

Informasi Artikel

Diterima: 16-11-2020

Direvisi: 31-01-2020

Disetujui: 04-02-2021

Abstrak

Paradigma baik atau buruknya performa suatu perusahaan tidak terlepas dari kinerja sumber daya manusia sebagai motor penggerak. Terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan di suatu perusahaan seperti iklim organisasi yang menjadi ciri khas atau sebagai pembeda dari perusahaan lainnya dan etos kerja yang terdapat pada individu-individu karyawan. Pada penelitian ini akan membahas mengenai pengaruh iklim organisasi dan etos kerja terhadap kinerja karyawan baik secara parsial maupun secara simultan dengan jumlah sampel yang digunakan sebanyak 80 responden pada suatu perusahaan yang bergerak di bidang perkebunan pelat merah di Jawa Barat. Teknik analisis yang digunakan adalah analisis regresi berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa iklim organisasi dan etos kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan baik secara parsial maupun simultan.

Kata Kunci : Iklim Organisasi; Etos Kerja; Kinerja Karyawan

Abstract

The paradigm of good or bad performance of a company cannot be separated from the performance of human resources as the driving force. There are several factors that can affect the performance of employees in a company, such as the organizational climate that is a characteristic or differentiator from other companies and the work ethic found in individual employees. This research will discuss about the influence of organizational climate and work ethic on employee performance either partially or simultaneously with the number of samples used as many as 85 respondents at a company engaged in state-owned plantations in West Java. The analysis technique used is multiple regression analysis. The results showed that organizational climate and work ethic had a significant positive effect on employee performance either partially or simultaneously.

Keywords: Climate Company; Work Ethic; Employee Performance

1. Pendahuluan

Dalam menghadapi persaingan, perusahaan diharuskan untuk memiliki SDM (sumber daya manusia) yang berkualitas demi tercapainya tujuan-tujuan perusahaan. Sumber daya manusia menjadi salah satu indikator keberhasilan pada perusahaan yang bergerak di semua sektor tak terkecuali pada perusahaan agroindustri milik pemerintah atau pelat merah yang dikenal dengan istilah BUMN (Badan Usaha Milik Negara). Badan usaha ini menyangkut dengan hajat hidup orang banyak dalam meningkatkan taraf hidup masyarakat. Demi tercapainya tujuan-tujuan badan usaha tersebut diperlukan suatu kinerja sumber daya manusia atau karyawan yang kompeten. Kinerja karyawan merupakan tujuan akhir dan merupakan cara bagi manajer untuk memastikan bahwa aktivitas pegawai dan *output* yang dihasilkan sinergi dengan tujuan

organisasi atau perusahaan. Menurut Robbins dan Judge (2012) menjelaskan bahwa kinerja karyawan pada dasarnya adalah kemampuan karyawan dalam menyeluruh pekerjaan yang ditangani dan sikap positif yang ditunjukkan karyawan di tempat kerja. Kemampuan menyelesaikan pekerjaan artinya karyawan mampu menyelesaikan pekerjaan dengan baik (sesuai dengan standar yang telah ditetapkan perusahaan perkebunan tersebut), dan karyawan berperilaku positif yang ditunjukkan dari sikapnya untuk mentaati peraturan perusahaan, dan lainnya. Salah satu penilaian yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah iklim organisasi.

Iklim organisasi pada perusahaan perkebunan tersebut bersifat menekan, netral atau dapat pula bersifat mendukung, tergantung bagian mengaturnya, karena itu setiap organisasi selalu mempunyai iklim kerja yang unik. Organisasi



cenderung menarik dan mempertahankan orang-orang yang sesuai dengan iklimnya, sehingga dalam tingkatan tertentu polanya dapat langgeng. Menurut Luthans dalam Simamora (2011:34) menyebutkan bahwa iklim organisasi adalah lingkungan internal atau psikologi organisasi. Iklim organisasi mempengaruhi praktik dan kebijakan SDM yang diterima oleh anggota organisasi. Jika iklim organisasi bersifat konstruktif dan mendukung, maka kinerja karyawan menjadi lebih produktif serta tujuan-tujuan perusahaan dapat diraih.

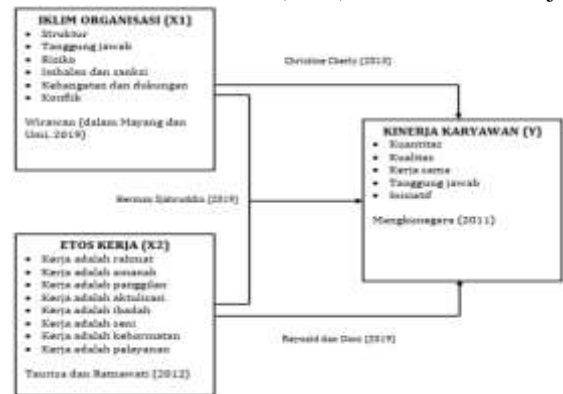
Iklim organisasi dapat mempengaruhi dan atau dipengaruhi oleh etos kerja setiap individu-individu di dalamnya. Menurut Sinamo (2013) bahwa etos kerja profesional adalah seperangkat perilaku kerja positif dan bermutu tinggi yang berakar pada kesadaran yang jernih dan keyakinan yang kuat pada paradigma kerja yang holistik. Etos kerja sebagai pendorong sebuah perbuatan dan pernggairah dalam aktivitas, jika dalam konteks yang positif dapat meningkatkan produktivitas kerja dalam rangka pencapaian tujuan-tujuan perusahaan.

Penelitian ini akan menganalisis pengaruh iklim organisasi dan etos kerja terhadap kinerja karyawan pada sebuah perusahaan BUMN yang bergerak di sektor perkebunan area Jawa Barat.

Iklim organisasi sebagai suatu yang dapat diukur pada lingkungan kerja baik secara langsung maupun tidak langsung yang berpengaruh pada karyawan dan pekerjaannya di mana tempat mereka bekerja dengan asumsi akan berpengaruh pada motivasi dan perilaku karyawan (Litwin dan Stringer dalam Ratna Wijayanti, 2017). Sementara menurut Wirawan, dalam Mayang dan Umi (2019) iklim organisasi merupakan persepsi anggota organisasi dan mereka yang secara tetap berhubungan dengan organisasi mengenai apa yang ada atau terjadi di lingkungan internal organisasi secara rutin, yang mempengaruhi sikap dan perilaku organisasi dan kinerja anggota organisasi yang kemudian menentukan kinerja organisasi. Iklim organisasi dapat diukur dengan :

- a) Struktur
- b) Tanggung jawab
- c) Risiko
- d) Imbalan dan sanksi
- e) Kehangatan dan dukungan
- f) Konflik

Menurut Sinamo (2013) bahwa etos kerja



profesional adalah seperangkat perilaku kerja positif dan bermutu tinggi yang berakar pada kesadaran yang jernih dan keyakinan yang kuat pada paradigma kerja yang holistik. Etos kerja dapat diukur dengan :

- a) Kerja adalah rahmat
- b) Kerja adalah amanah
- c) Kerja adalah panggilan
- d) Kerja adalah aktualisasi
- e) Kerja adalah ibadah
- f) Kerja adalah seni
- g) Kerja adalah kehormatan
- h) Kerja adalah pelayanan

Menurut Taurisa dan Ratnawati (2012) Kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya sesuai dengan standar atau kriteria yang telah ditetapkan. Kinerja menunjukkan tingkat keberhasilan karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Semakin tinggi kinerja karyawan, maka produktivitas organisasi secara keseluruhan akan meningkat. Sementara itu, Robbins dan Judge (2012) menjelaskan bahwa kinerja karyawan pada dasarnya adalah kemampuan karyawan dalam menyeluruh pekerjaan yang ditangani dan sikap positif serta ditunjukkan karyawan di tempat kerja. Kinerja karyawan dapat diukur dengan :

- a) Kuantitas
- b) Kualitas
- c) Kerja sama
- d) Tanggung jawab
- e) Inisiatif

Iklim organisasi yang kondusif akan menunjang tercapainya tujuan-tujuan perusahaan melalui kinerja karyawannya. Sebaliknya, jika iklim organisasi tidak kondusif, maka dapat dipastikan tujuan-tujuan perusahaan tidak dapat tercapai dikarenakan sebagai akibat dari kinerja karyawan yang tidak maksimal. Hal ini dapat dibuktikan pada hasil penelitian Christine Chery (2013) yang menunjukkan bahwa iklim organisasi memiliki pengaruh positif linier terhadap kinerja karyawan. Sehingga dapat disimpulkan semakin baik iklim

organisasi, maka semakin baik pula kinerja karyawan.

Etos kerja pada karyawan dapat menciptakan motivasi untuk bekerja lebih produktif dan lebih baik lagi sehingga kinerja karyawan menjadi meningkat. Hal ini dapat dibuktikan pada penelitian Reynald dan Doni (2019) yang menunjukkan bahwa etos kerja memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kinerja karyawan dapat dibentuk oleh iklim organisasi yang kondusif dan etos kerja karyawan yang baik dapat dibuktikan pada penelitian Herman Sjahrudin (2019) yang menunjukkan bahwa iklim organisasi dan etos kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap karyawan.

Gambar 1. Paradigma Penelitian

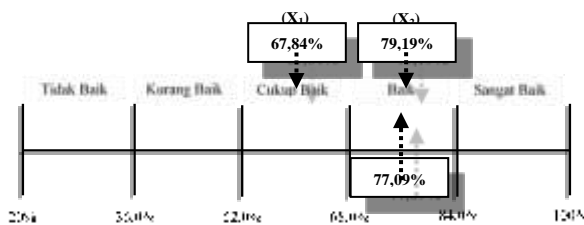
2. Metode Penelitian

Objek penelitian yaitu karyawan kantor pada perusahaan perkebunan pelat merah di Jawa Barat, dengan jumlah sampel sebanyak 80 karyawan. Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif dengan analisis deskriptif dan verifikatif. Analisis deskriptif digunakan untuk mengetahui deskripsi dari masing-masing variabel, sementara analisis verifikatif untuk mengetahui apakah terjadi hubungan antara variabel independen terhadap variabel dependen dengan pendekatan uji regresi berganda. Sebelum uji verifikatif dilakukan, maka akan diuji terlebih dahulu uji instrumen (validitas dan reliabilitas) serta uji asumsi klasik (normalitas, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas).

3. Hasil dan Pembahasan

Analisis Deskriptif

Berikut ini adalah hasil rekapitulasi tanggapan responden mengenai Iklim Organisasi, Etos Kerja, dan Kinerja Karyawan yang disajikan dalam bentuk garis kontinum, yaitu sebagai berikut:



Gambar 2. Garis Kontinum Iklim Organisasi (X₁), Etos Kerja (X₂), dan Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil rekapitulasi secara keseluruhan pada garis kontinum di atas, maka dapat diketahui pada variabel Iklim Organisasi (X₁) ada pada kategori cukup baik dengan perolehan skor persentase sebanyak 67,84%. Pada variabel Etos Kerja (X₂) ada pada kategori baik dengan perolehan skor persentase sebanyak 79,19%. Sementara pada

variabel Kinerja Karyawan ada pada kategori baik dengan perolehan skor persentase sebanyak 77,09%.

Analisis Verifikatif

1. Uji Instrumen

• Uji Validitas

Berdasarkan hasil pengolahan data bahwa semua butir pernyataan pada variabel iklim organisasi, etos kerja, dan kinerja karyawan memiliki nilai di >0,30 dan signifikasinya <0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa semua butir pernyataan dalam penelitian ini valid dan layak untuk digunakan.

• Uji Reliabilitas

Berdasarkan hasil pengolahan data bahwa semua butir pernyataan pada variabel iklim organisasi, etos kerja, dan kinerja karyawan memiliki nilai *cronbach alpha* >0,60 sehingga dapat disimpulkan bahwa semua butir pernyataan dapat diandalkan dan memenuhi standar.

2. Uji Asumsi Klasik

• Uji Normalitas

Berdasarkan tabel *output* uji kolmogorov smirnov, diperoleh nilai probabilitas (Asymp. Sig. (2-tailed)) sebesar 0,904. Nilai signifikansi (p-value) tersebut lebih besar dari 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa data model regresi sudah berdistribusi normal.

Tabel 1. Uji Normalitas One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		75
Normal Parameters a,b	Mean	,000
	Std. Deviation	2,458
Most Extreme Differences	Absolute	,066
	Positive	,066
	Negative	-,046
Kolmogorov-Smirnov Z		,568
Asymp. Sig. (2-tailed)		

- a. Test distribution is Normal
- b. Calculated from data

• Uji Multikolinearitas

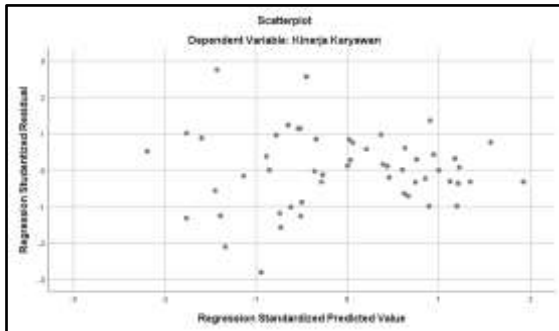
Berdasarkan tabel *output*, bahwa nilai yang diperoleh pada setiap variabel independen memiliki nilai tolerance lebih besar dari 0,1 dan nilai VIF kurang dari 10, sehingga dapat disimpulkan bahwa data tidak memiliki masalah multikolinieritas.

Tabel 2. Uji Multikolinearitas

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
Iklim Organisasi	,818	1,223
Etos Kerja	,464	2,154

• Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan hasil pengolahan data bahwa hasil scatterplot menyebar di atas dan di bawah nilai angka 0 dalam artian tidak mengumpul pada satu sisi saja serta tidak membentuk pola gelombang sehingga pada penelitian ini tidak terjadi heteroskedastisitas.



Gambar 3. Uji Heteroskedastisitas

3. Uji Regresi Berganda

Berikut ini adalah hasil uji koefisien korelasi yang ditampilkan pada tabel di bawah ini :

Tabel 3. Koefisien Korelasi Parsial X_1

		Iklm Organisasi	Kinerja karyawan
Iklm Organisasi	Pearson Correlation	1	,614
	Sig. (2-tailed)		,000
	N	80	80
Kinerja karyawan	Pearson Correlation	,614	1
	Sig. (2-tailed)	,000	
	N	80	80

Berdasarkan tabel 3 dapat dilihat nilai korelasi antara iklim organisasi dengan kinerja karyawan adalah sebesar 0,614 dan berada pada interval 0,61-0,80 termasuk kategori cukup tinggi dengan arah positif. Sehingga dapat diketahui bahwa terdapat hubungan positif yang cukup tinggi antara iklim organisasi dengan kinerja karyawan, di mana semakin baik iklim organisasi maka, akan diikuti semakin baiknya kinerja karyawan pada kantor perusahaan perkebunan pelat merah tersebut.

Tabel 4. Koefisien Korelasi Parsial X_2

		Etos Kerja	Kinerja karyawan
Etos Kerja	Pearson Correlation	1	,718
	Sig. (2-tailed)		,000
	N	80	80
Kinerja karyawan	Pearson Correlation	,718	1
	Sig. (2-tailed)	,000	
	N	80	80

Berdasarkan tabel 4 di atas, dapat dilihat nilai korelasi antara etos kerja dengan kinerja karyawan adalah sebesar 0,718 dan berada pada interval 0,61-0,80 termasuk kategori cukup tinggi dengan arah positif. Sehingga dapat diketahui bahwa terdapat hubungan positif yang cukup tinggi antara etos kerja dengan kinerja karyawan, di mana semakin baik etos kerja, maka akan diikuti semakin baiknya kinerja karyawan pada kantor perusahaan perkebunan pelat merah tersebut.

Tabel 5. Koefisien Determinasi (R-Square) Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std Error Of the Estimate
1	,814	,662	,648	2,509007

Berdasarkan tabel 5 di atas, menunjukkan bahwa kinerja karyawan pada kantor perusahaan perkebunan pelat merah tersebut mampu dipengaruhi oleh iklim organisasi dan etos kerja mencapai 66,20%, sedangkan sisanya sebesar 33,8% merupakan pengaruh atau kontribusi dari variabel lain yang tidak diteliti diluar penelitian.

Tabel 6. Koefisien Determinasi Variabel Independen Terhadap Variabel Depeden

Model	Standarized Coefficient Beta	Correlations Zero-Order
Iklm Organisasi	,362	,614
Etos Kerja	,247	,718

Berdasarkan tabel 6, dapat diketahui :

- a) $X_1 : 0,362 \times 0,614 = 0,222$ atau 22,2%
- b) $X_2 : 0,247 \times 0,718 = 0,178$ atau 17,8%

Dari hasil perhitungan di atas, dapat diketahui bahwa dari total kontribusi sebesar 66,2%, variabel yang paling berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan adalah variabel Iklim Organisasi (X_1) sebesar 22,2%, sementara variabel Etos Kerja (X_2) sebesar 17,8% pada kantor perusahaan perkebunan pelat merah tersebut.

Tabel 7. Uji t

Model	Standarized Coefficient B	Standarized Coefficient Beta	Std. Error	t	Sig.
(Constant)	2,160	-	3,297	-,655	,515
Iklm Organisasi	,382	,362	,081	4,745	,000
Etos Kerja	,177	,247	,063	2,801	,006

$H_0: \beta_1 = 0$ Iklim organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada kantor

H1: $\beta_1 \neq 0$ perusahaan perkebunan pelat merah. Iklim organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada kantor perusahaan perkebunan pelat merah.

Dengan tingkat signifikan (α) sebesar 5%, $df = 79$, sehingga diperoleh t_{tabel} untuk uji dua pihak sebesar -1,994 dan 1,994.

Berdasarkan tabel 7 di atas, nilai t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} yaitu $4,745 > 1,994$ dan sigifikansi $0,000 < 0,05$ artinya secara parsial Iklim Organisasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada kantor perusahaan perkebunan pelat merah.

H0: $\beta_1 = 0$ Etos kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada kantor perusahaan perkebunan pelat merah.

H1: $\beta_1 \neq 0$ Etos kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada kantor perusahaan perkebunan pelat merah.

Berdasarkan tabel 7 di atas, nilai t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} yaitu $2,801 > 1,994$ dan sigifikansi $0,006 < 0,05$ artinya secara parsial Etos Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada kantor perusahaan perkebunan pelat merah.

Tabel 8. Uji f

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	1344,674	2	672.337	97.820	.000 ^b
Residual	556,728	79	6.873		
Total	1901,402	80			

Berdasarkan tabel 8 di atas, hasil uji hipotesis secara simultan (F) ditunjukkan oleh nilai F_{hitung} sebesar 97,820 dengan nilai *Sig.* sebesar 0,000; maka $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($97,820 > 2,734$) yang dapat disimpulkan bahwa Iklim Organisasi dan Etos Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada kantor perusahaan perkebunan pelat merah tersebut.

4. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dari pembahasan mengenai Iklim Organisasi dan Etos Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada kantor perusahaan perkebunan pelat merah tersebut, maka dapat disimpulkan dari analisis deskriptif mengenai Iklim Organisasi pada karyawan di kantor perusahaan perkebunan pelat merah berada pada kategori cukup baik. Dari analisis deskriptif mengenai Etos Kerja pada karyawan di kantor perusahaan perkebunan pelat merah berada pada kategori baik. Dari analisis deskriptif mengenai Kinerja Karyawan pada karyawan di kantor perusahaan perkebunan pelat

merah berada pada kategori baik. Dari hasil analisis verifikatif bahwa Iklim Organisasi dan Etos Kerja berpengaruh positif signifikan pada Kinerja Karyawan pada kantor perusahaan perkebunan pelat merah baik secara parsial maupun secara simultan.

Maka rekomendasi yang dapat sebaiknya dilakukan Mengenai Iklim Organisasi, sebaiknya mempertahankannya yang mencakup kemampuan atau sikap karyawan untuk membangun koordinasi antara sesama bawahan di dalam perusahaan yang dinyatakan sudah cukup kondusif. Mengenai Etos Kerja, sebaiknya untuk tidak membawa masalah-masalah pribadi ke dalam tugas atau tanggung jawab pekerjaan. Mengenai Kinerja Karyawan, sebaiknya mempertahankan kinerjanya agar tujuan-tujuan dari perusahaan dapat tercapai. Penggunaan model penelitian dapat dikombinasikan dengan penelitian lain yang juga berhubungan dengan Kinerja Karyawan, mulai dari sistem penghargaan karyawan, kepuasan karyawan, perilaku karyawan, gaya kepemimpinan, motivasi karyawan, pengembangan karyawan ataupun lingkungan kerja yang secara langsung mempengaruhi kinerja karyawan.

Referensi

- Christine Cherly Karundeng. 2013. *Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Taspem (Persero) Cabang Manado*. Jurnal Unsrat Vol. 2 No. 3.
- Evan Karno P dan Ayu Desi I. 2016. *Pengaruh Iklim Organisasi & Kualitas Kehidupan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Dinas Sosial Provinsi Bali*. E-Jurnal Manajemen Unud. Vol 5, No. 12, 2016: 7785-7809 ISSN 2302-8912.
- Hadiansyah dan Yanwar. 2015. *Pengaruh Etos Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. AE*. Jurnal Al-Azhar Indonesia Seri Humaniora, Vol. 3 No. 2, September 2015.
- Henry Simamora. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, STIE YKPN. Yogyakarta.
- Herman Sjahrudin. 2019. *Pengaruh Etos Kerja dan Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan*. Organisasi dan Manajemen Issue 1 (Agustus, 2019).
- Luthans, F. 2006. *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: Andi, Diterjemahkan oleh Vivian A Yuwono.
- Litwin & Stringer's, 2011, *Motivation and organizational climate*. Boston: Harvard University Press.
- Moch Irsan Firmansyah dan Raeny Dwi Santy, 2011. *Pengaruh Iklim Organisasi dan Karakteristik Pekerjaan terhadap Kepuasan Kerja Pegawai di Lingkungan Pemerintah*

- Daerah Kabupaten Sukabumh. Majalah Ilmiah Unikom. Vol 6 No. 2.*
- Prima Aprilyani Rambe. 2018 *Pengaruh karakteristik pekerjaan, iklim organisasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan Jurnal Dimensi, Vol. 7, NO. 2 : 368-392 JULI 2018 ISSN: 2085-9996*
- Ratna, Wijayanti. (2017). *Pengaruh Iklim Organisasi, Etos Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Efektifitas Kinerja Organisasi Di Fakultas Ekonomi Unsiq Wonosobo. Jurnal. Fakultas Ekonomi Universitas Sains Al Qur'an (UNSIQ) Wonosobo. Jurnal PPKM II.*
- Reynald dan Doni. 2019. *Pengaruh Pendidikan, Pengalaman Kerja, dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Pehgawai di KPN Batur. OCS AKBPSTIE.*
- Robbins, P.Stephen dan Timothy A. Judge. 2012. *Perilaku Organisasi. Salemba Empat. Jakarta.*
- Sinamo, Jansen H. 2003. *Etos Kerja Profesional di Era Digital Global, Ed 1. Jakarta: Institut Darma Mahardika.*
- Taurisa dan Ratnawati. 2012. *Analisis Pengaruh Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja Teradap Komitmen Organisasional Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan (Studi pada PT. Sido Muncul Kaligawe Semarang). Jurnal Bisnis dan Ekonomi (JBE) September 2020 Vol. 19 No. 2.*
- Timbuleng, Stela., Sumarauw, Jacky. 2015. *Etos Kerja, Disiplin Krja, dan Komitmen Organisasi Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Hasjrat Abadi Cabang Manado. Jurnal EMBA Vol. 3 No. 2 Juni 2015.*
- Wirawan. 2007. *Budaya dan Iklim Organisai, Teori aplikasi dan Penelitian. Jakarta: Salemba Empat.*