

**PENGARUH BUDAYA PERUSAHAAN DAN KOMITMEN PERUSAHAAN
TERHADAP PERILAKU SOSIAL DALAM PERUSAHAAN PT. BRI (Persero)
Semarang**

Hilda Primahappy S¹, Dr. Ari Pradhanawati, M.S² & Sendhang Nurseto, S.Sos, M. AB³

hilda.happy@yahoo.co.id

Abstract

This study aimed to determine the effect of cultural variables and the company's commitment to corporate social behavior within the company employees of PT. BRI (Persero) Branch Semarang. The population in this study were employees of BRI Semarang branch office. Samples were taken 60 respondents. Measurement scale using a Likert scale. In the analysis of the data using simple linear regression and multiple regression test with SPSS 15.00. Based on the survey results revealed a corporate culture category expressed a strong 71.7%, 70% category of the company's commitment powerful states, and categories of social behavior in the company (78.3%) stated either. F test results and corporate culture variables firm commitment variables are jointly significant effect on the social behavior of the variables in the company $F_{hitung} > f_{table}$ ($4.0099 > 24.031$) so that H_a is accepted. The employees have a shared commitment to the work culture that generates social behavior and provide a positive impact to the company. Means to establish good cooperation between employees on corporate culture has a strong commitment to continue working in the company. Suggestions are given for PT. BRI (Persero) is to further improve the social behavior of the employees in the company should have a social life by providing the best service and It should further increase the commitment of employees to achieve work satisfaction.

Keywords: Corporate Culture, Corporate Commitment and Social Behavior in Company.

Abstraksi

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh variabel budaya perusahaan dan komitmen perusahaan terhadap perilaku sosial dalam perusahaan karyawan PT. BRI (Persero) Kantor Cabang Semarang. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan BRI kantor cabang semarang. Sampel penelitian diambil 60 responden. Skala pengukuran menggunakan skala Likert. Pada analisis data menggunakan uji regresi linier sederhana dan uji regresi berganda dengan bantuan program SPSS 15.00. Berdasarkan hasil penelitian diketahui kategori budaya perusahaan 71,7% menyatakan kuat, kategori komitmen perusahaan 70 % menyatakan kuat, dan kategori perilaku sosial dalam perusahaan (78,3%) menyatakan baik. Hasil Uji F variabel budaya perusahaan dan variabel komitmen perusahaan secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap variabel perilaku sosial dalam perusahaan $F_{hitung} > f_{tabel}$ ($4.0099 > 24,031$) sehingga H_a diterima. Para karyawan mempunyai komitmen bersama dengan budaya kerja yang menghasilkan perilaku sosial dan memberikan dampak positif kepada perusahaan. Artinya untuk menjalin kerjasama yang baik antar karyawan pada budaya perusahaan memiliki komitmen yang kuat untuk tetap bekerja di perusahaan. Saran yang dapat peneliti diberikan untuk PT. BRI (Persero) yaitu untuk lebih meningkatkan perilaku sosial dalam perusahaan hendaknya para karyawan mempunyai jiwa sosial dengan memberikan pelayanan sebaik-baiknya dan Hendaknya para karyawan lebih meningkatkan komitmen untuk mencapai kepuasan kerjanya.

Kata Kunci : *Budaya Perusahaan, Komitmen Perusahaan dan Perilaku Sosial dalam Perusahaan*

¹Hilda Primahappy, Jurusan Administrasi Bisnis, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Diponegoro, hilda.happy@yahoo.co.id

² Ari Pradhanawati, Jurusan Administrasi Bisnis, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Diponegoro

³ Sendhang Nurseto, Jurusan Administrasi Bisnis, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Diponegoro

Pendahuluan

Karyawan dan perusahaan merupakan dua hal yang tidak bisa dipisahkan. Karyawan memegang peran utama dalam menjalankan roda kehidupan perusahaan dan pelaku aktif dari setiap aktivitas perusahaan. Roda kehidupan perusahaan akan lebih baik apabila perusahaan tersebut memberikan tambahan tunjangan yang memadai dapat mendukung komitmen karyawan.

Budaya perusahaan adalah nilai yang menentukan arah perilaku dari anggota dalam organisasi. Jika nilai tadi menjadi bertukar pendapat, maka terbentuk sebuah kesamaan persepsi akan perilaku yang sesuai dengan karakter organisasi. Dengan demikian budaya perusahaan memandu dan membentuk sikap serta perilaku karyawan (Djokosantoso Moeliono, 2005:51).

Dengan adanya budaya perusahaan, karyawan memiliki pegangan untuk berperilaku atas bertindak dalam kesehariannya, misalnya bagaimana karyawan bersosialisasi baik dengan karyawan sejawat, bawahan maupun atasan. Dengan begitu akan tercipta suatu kondisi kerja yang kondusif. Kondisi kerja yang kondusif akan membuat karyawan nyaman bekerja sehingga komitmen perusahaan juga meningkat. Anggota (karyawan) dan orang-orang yang terlibat dalam organisasi. Kemampuan dan cara berpikir para anggota, serta kebutuhan mereka untuk bekerja sama (T. Hani Handoko, 2003:169).

Organisasi juga mempunyai kepribadian, persis seperti individu; bisa kaku atau fleksibel, tidak ramah atau mendukung inovatif. Meskipun demikian menarik bahwa asal usul budaya sebagai variabel independent yang mempengaruhi sikap dan perilaku suatu karyawan pada gagasan pelembeagaan. Pelembeagaan, bila suatu organisasi memiliki kehidupannya sendiri, terlepas dari para pendirinya atau siapapun anggotanya (Steven P. Robbins, 2003:304).

Sumber daya manusia merupakan satu-satunya sumber daya yang memiliki akal perasaan, keinginan, ketrampilan, pengetahuan, dorongan, daya dan karya (rasio, rasa dan karsa). Semua potensi sumber daya manusia tersebut berpengaruh terhadap upaya perusahaan dalam mencapai tujuan. Betapapun majunya teknologi, perkembangan informasi, tersedianya modal dan memadainya bahan, jika tanpa sumber daya alam sulit bagi organisasi untuk mencapai tujuannya (Edy Sutrisno, 2009:1).

Bank BRI mempunyai Visi dan Misi perusahaan yang menjadi landasan bagi perusahaan untuk menetapkan strategi-strategi bisnis yang akan dijalankan untuk memenangkan persaingan.

Visi Bank BRI : “Menjadi bank komersial terkemuka yang selalu mengutamakan kepuasan nasabah”.

“Visi tersebut kemudian dijabarkan kedalam Misi perusahaan (www.bri.co.id diunduh 11 Oktober 2012):

- a. Melakukan kegiatan perbankan yang terbaik dengan mengutamakan pelayanan kepada usaha mikro, kecil dan menengah untuk menunjang peningkatan ekonomi masyarakat.
- b. Memberikan pelayanan prima kepada nasabah melalui jaringan kerja yang tersebar luas dan didukung oleh sumber daya manusia yang profesional dengan melaksanakan praktek *good corporate governance*.
- c. Memberikan keuntungan dan manfaat yang optimal kepada pihak-pihak yang berkepentingan.

Komitmen perusahaan adalah kepercayaan dan penerimaan yang kuat atas tujuan dan nilai-nilai organisasi (Sopiah, 2008:157). Komitmen perusahaan adalah kuatnya pengenalan dan keterlibatan seseorang dalam suatu organisasi tertentu. Komitmen juga digambarkan sebagai kecenderungan untuk terikat dalam garis kegiatan yang konsisten karena menganggap adanya biaya pelaksanaan kegiatan yang lain.

Obyek penelitian ini adalah perusahaan jasa, dimana output yang dihasilkan dari perusahaan ini adalah produk jasa (*services*) yang berbeda dengan produk barang (*goods*) yang dihasilkan oleh perusahaan manufaktur. PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) adalah salah satu bank milik pemerintah yang terbesar di Indonesia. Banyaknya pesaing yang bergerak dibidang perbankan,

mengharuskan BRI (Persero), Tbk kantor cabang Semarang memiliki suatu nilai lebih dimata pelanggan demi menjaga mutu produk dan pelayanan terhadap pelanggannya.

Hasil wawancara pada salah satu karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Bapak Hadi (Manajer Bagian SDM). Pada Bulan Maret 2013, memiliki kurang lebih 150 karyawan menunjukkan bahwa rata-rata karyawan mempunyai kinerja yang baik, dan 2 orang karyawan mempunyai kinerja tidak baik sehingga penulis ingin melihat seberapa besar pengaruh budaya perusahaan dan komitmen perusahaan terhadap perilaku sosial dalam perusahaan karyawan yang ada di PT.BRI (Persero) Kantor Cabang Semarang. maka penelitian ini mengambil judul “ *Pengaruh Budaya Perusahaan Dan Komitmen Perusahaan Terhadap Perilaku Sosial Dalam Perusahaan (Studi Kasus pada karyawan BRI Kantor Cabang Semarang).*”

Permasalahan dari penelitian ini dapat dirumuskan antara lain sebagai berikut : (1) Bagaimana pengaruh antara budaya perusahaan terhadap perilaku sosial dalam perusahaan pada karyawan BRI Kantor Cabang Semarang? (2) Bagaimana pengaruh antara komitmen perusahaan terhadap perilaku sosial dalam perusahaan pada karyawan BRI Kantor Cabang Semarang? (3) Bagaimana pengaruh antara budaya perusahaan dan komitmen perusahaan terhadap perilaku sosial dalam perusahaan pada karyawan BRI Kantor Cabang Semarang?

Kerangka Teori

Budaya Perusahaan

Budaya menurut W. Jack Duncan dalam Rhenald Kasali (1999:108) adalah satu set nilai, penuntun kepercayaan akan suatu hal, pengertian dan cara berpikir yang ditemukan oleh para anggota organisasi dan diterima oleh anggota baru seutuhnya. Jika nilai sebagai muatan budaya dijadikan tolak ukur maka terbentuklah norma atau aturan (Taliziduhu Ndraha, 2006 :36). Budaya organisasi mengacu ke suatu sistem makna bersama yang dianut oleh anggota-anggota yang membedakan organisasi itu dari organisasi lain. Suatu persepsi bersama yang dianut oleh anggota-anggota organisasi; suatu sistem dari makna bersama (Steven P. Robbins, 2003:247). Budaya perusahaan pada dasarnya berperan sebagai suatu pembatas yang membedakan satu organisasi dengan organisasi lainnya. Sedangkan budaya organisasi menurut Rhenald Kasali (1999:110) merupakan penerapan nilai-nilai dalam suatu masyarakat yang berikat bekerja di bawah naungan suatu perusahaan.

Tujuan budaya untuk melengkapi para anggota dengan rasa (identitas) organisasi dan menimbulkan komitmen terhadap nilai-nilai yang dianut organisasi. Beberapa indikator yang dapat mengukur budaya perusahaan PT. BRI Kantor Cabang Semarang tersebut adalah (Steven P. Robbins, 2003:305). (1) Inovasi dan pengambilan risiko. (2) Perhatian ke rincian. (3) Orientasi hasil. (4) Orientasi orang. (5) Orientasi tim. (6) Keagresifan. (7) Kemantapan.

Komitmen Perusahaan

Komitmen perusahaan adalah suatu ikatan psikologis karyawan pada organisasi yang ditandai dengan adanya (Sopiah, 2008: 157). Komitmen karyawan pada perusahaan tidak terjadi begitu saja, tetapi melalui proses yang cukup panjang dan bertahap. Menurut Steers dalam Sopiah (2008:163). Komitmen karyawan terhadap organisasi juga ditentukan oleh perusahaan misalnya : ciri pribadi pekerja, termaksud masa jabatannya dalam organisasi, dan variasi kebutuhan dan keinginan yang berbeda dari tiap karyawan, ciri pekerjaan, seperti identitas tugas dan kesempatan berinteraksi dengan rekan sekerja, dan pengalaman kerja, seperti keterandalan organisasi di masa lampau dan cara pekerja-pekerja lain mengutarakan dan membicarakan perasaannya mengenai organisasi.

Beberapa komponen perusahaan dapat mengukur budaya perusahaan tersebut adalah (Sopiah, 2008 :158) : (1) *Affective commitment* adalah keinginan yang kuat untuk menjadi anggota organisasi.

(2) *Continuance commitment* adalah kemauan untuk berusaha bagi organisasi. (3) *Normative commitment* adalah kepercayaan yang kuat dan penerimaan terhadap nilai dan tujuan organisasi.

Perilaku Sosial Dalam Perusahaan

Perilaku Sosial dalam perusahaan merupakan perilaku individu yang bebas memilih, tidak diatur secara langsung atau *eksplisit* oleh sistem penghargaan formal, dan secara bertingkat mempromosikan fungsi organisasi yang efektif (F.Luthans, 2006: 251). Beberapa dimensi- dimensi perilaku sosial dalam perusahaan tersebut adalah (Indrawijaya I, 2004:40) : (1) *G Altruism*, yaitu kesediaan untuk menolong rekan kerja dalam menyelesaikan pekerjaan dalam situasi yang tidak biasa. (2) *Conscientiousness*, yaitu perilaku yang menggambarkan pegawai yang melaksanakan tugas dan tanggungjawab lebih dari yang diharapkan. (3) *Sportsmanship*, yaitu perilaku yang menggambarkan pegawai yang lebih menekankan untuk memandang aspek –aspek positif. (4) *Civic Virtue*, yaitu perilaku yang menyangkut dukungan pegawai atas fungsi administratif dalam perusahaan. (5) *Courtesy*, yaitu perilaku yang menggambarkan bentuk loyalitas individu pegawai terhadap perusahaan dengan keterlibatannya dalam fungsi organisasi.

Hipotesis Penelitian

Hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah:

- 1) Diduga budaya perusahaan berpengaruh positif terhadap perilaku sosial dalam perusahaan.
- 2) Diduga komitmen perusahaan berpengaruh positif terhadap perilaku sosial dalam perusahaan.
- 3) Diduga budaya perusahaan dan komitmen perusahaan berpengaruh positif terhadap perilaku sosial dalam perusahaan.

Metode

Penelitian ini akan membahas mengenai pengaruh budaya perusahaan dan komitmen perusahaan terhadap perilaku sosial dalam perusahaan, serta menguji hipotesis yang telah dirumuskan sebelumnya sehingga penelitian ini menggunakan tipe *explanatory research* atau tipe penelitian penjelasan yaitu penelitian yang berusaha untuk menjelaskan serta menyoroti hubungan antar variabel-variabel yang terdapat dalam penelitian serta menjelaskan pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat, di samping itu untuk menguji hipotesis yang diajukan Skala pengukuran yang digunakan yaitu skala interval dengan menggunakan *likert scale* atau skala likert. Sampel dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Kantor Cabang Semarang. Teknik pengumpulan data berupa kuesioner dan wawancara, sedangkan instrument penelitian yang digunakan adalah kuesioner. Teknik analisis data yang digunakan yaitu analisis kualitatif dan analisis kuantitatif. Alat analisis yang digunakan yaitu uji validitas, uji reliabilitas, analisis korelasi, analisis regresi, koefisien determinasi dan uji signifikansi.

Hasil

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan maka didapatkan hasil penelitian seperti pada tabel dibawah ini:

Tabel 1

Hasil Penelitian

No	Uji Hipotesis	Hasil				Keterangan
		t hitung/ F hitung	Signifikansi	Korelasi	Determinasi	Hipotesis
1	Pengaruh Budaya Perusahaan (X ₁) terhadap perilaku sosial dalam perusahaan (Y)	3,651	0,000	0,432	18,7%	Ha diterima
2	Pengaruh komitmen perusahaan (X ₂) terhadap perilaku sosial dalam perusahaan (Y)	6,966	0,000	0,675	45,6%	Ha diterima
3	Pengaruh Budaya perusahaan (X ₁) dan komitmen perusahaan (X ₂) terhadap Perilaku sosial dalam perusahaan(Y)	24,031	0,000	0,676	45,7%	Ha diterima

Sumber: Hasil Penelitian yang Diolah, 2013

Berdasarkan hasil penelitian di atas diketahui bahwa budaya perusahaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap perilaku sosial dalam perusahaan dimana hasil uji korelasi antara keduanya yaitu 0,432 yang berarti hubungan antara keduanya adalah cukup kuat. Hasil uji determinasi antara budaya perusahaan terhadap perilaku sosial dalam perusahaan 18,7%, yang berarti 18,7% variabel perilaku sosial dalam perusahaan dapat dijelaskan oleh variabel budaya perusahaan.

Komitmen perusahaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap perilaku sosial dalam perusahaan, dimana hasil uji korelasi antara keduanya yaitu 0,675, yang berarti hubungan antara keduanya adalah kuat. Hasil uji determinasi antara budaya perusahaan terhadap perilaku sosial dalam perusahaan sebesar 45,6%, ini berarti 45,6% variabel perilaku sosial dalam perusahaan dapat dijelaskan oleh variabel komitmen perusahaan.

Budaya perusahaan dan komitmen perusahaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap perilaku sosial dalam perusahaan, hasil uji korelasi yaitu sebesar 0,676 yang berarti hubungan antara perluasan merek dan kualitas produk terhadap keputusan pembelian adalah kuat. Hasil uji determinasi antara perluasan merek dan kualitas produk terhadap keputusan pembelian sebesar 45,7%, ini berarti 45,7% variabel perilaku sosial dalam perusahaan dapat dijelaskan oleh variabel budaya perusahaan dan komitmen perusahaan.

Pembahasan

Budaya menentukan arah perilaku dari anggota dalam organisasi, tanpa budaya, perubahan dan perbaikan tidak akan bisa dilakukan dengan baik, budaya terbentuk sebagai proses untuk mencapai tujuan dan menciptakan tatanan perusahaan. Budaya yang kuat menjadikan tolak ukur organisasi.

Dalam penelitian ini, budaya perusahaan pengaruh signifikan dan positif terhadap perilaku sosial dalam perusahaan. Karakteristik budaya perusahaan PT. BRI (Persero) Kantor Cabang Semarang yakni mengambil resiko, melakukan inovasi baru, lebih teliti dalam pekerjaan, fokus pada hasil, keterlibatan karyawan dalam pengambilan keputusan, dan bekerja dengan tim kerja menyatakan kuat karena karyawan memberikan ide ide yang kreatif, sehingga meningkatkan kinerja dan karyawan lebih teliti mengidentifikasi dan menganalisis masalah di sesuaikan dengan tuntutan dan perkembangan lingkungan kerja.

Budaya perusahaan PT. BRI (Persero) Kantor Cabang Semarang tidak muncul dengan sendirinya, tetapi perlu dibentuk dan dipelajari, karena budaya pola perilaku yang dipelajari oleh anggota karyawan. Karyawan perlu memberikan kontribusi individu yang dilakukan melebihi tuntutan peran kerja dengan membantu meringankan pekerjaan menjadikan pekerjaan dapat dilakukan secara lebih cepat. Dalam kehidupan suatu perusahaan BRI (Persero), karyawan sangat mempengaruhi budaya seseorang itu hidup, seperti berkomunikasi dan bekerja sama dengan orang lain. Kehidupan bersama orang lain tentu dilandasi aturan-aturan tertentu. Karyawan membutuhkan pergaulan dengan orang lain untuk memenuhi kebutuhan biologisnya. Setiap situasi budaya perusahaan dapat menyebabkan interaksi sosial.

Komitmen perusahaan merupakan kepercayaan dan penerimaan kuat atas tujuan dan nilai-nilai organisasi. Komitmen akan muncul apabila ada pemahaman kerja, mengkomunikasikan standar prestasi kerja dan menghubungkan dengan *reward*. Komitmen antar karyawan yang lain untuk menjaga kebersamaan kerja yang berkualitas.

Dalam penelitian ini, budaya perusahaan PT. BRI (Persero) Kantor Cabang Semarang pengaruh signifikan dan positif terhadap perilaku sosial dalam perusahaan. Karakteristik komitmen karyawan yakni melakukan pekerjaan baik dan *skill*, bangga menjadi pegawai, karyawan bersedia lembur saat pekerjaan belum selesai, karyawan mempunyai kewajiban pada perusahaan, bekerja dengan baik dan disiplin, dan menerima nilai dan tujuan perusahaan. Komitmen merupakan proses ditandai masuknya individu ke dalam suatu kelompok dan menjalani proses sosialisasi. Selama sosialisasi sesama karyawan memberikan kontribusi lebih banyak dicapai dalam perusahaan, sehingga dapat memuaskan kebutuhannya.

Dalam penelitian ini variabel budaya perusahaan, variabel komitmen perusahaan secara bersama-sama merupakan faktor yang berpengaruh terhadap perilaku sosial dalam perusahaan. Hasil penelitian ini memperlihatkan kemampuan budaya perusahaan dan komitmen perusahaan sebesar 45,7%, sedangkan sisanya 54,3% dipengaruhi oleh faktor lain. Dapat disimpulkan bahwa penelitian ini memberikan sumbangan terhadap teori bahwa budaya perusahaan dan komitmen perusahaan secara bersama-sama berpengaruh terhadap perilaku sosial dalam perusahaan.

Kesimpulan dan Saran

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian, budaya perusahaan pada PT. BRI adalah kuat. Hasil kategorisasi 71,7% Artinya pengambilan keputusan yang tinggi, perhatian detail yang baik, hasil yang baik, keterlibatan karyawan yang tinggi, *team work* yang baik, dan peluang yang tinggi. Budaya menjadi tolak ukur, memberikan kepada karyawan sesuatu pemahaman yang jelas dan dapat mempengaruhi perilaku sosial. Karyawan dapat saling serta membantu dengan karyawan yang lain untuk menyelesaikan tugas-tugasnya. Pengaruhnya positif dan signifikan.

Berdasarkan hasil tabel kategorisasi 70% dapat disimpulkan komitmen perusahaan, pada PT. BRI adalah kuat. Artinya komitmen meliputi pekerjaan baik dan *skill* yang baik, kebanggaan yang tinggi, bersedia lembur yang baik, mempunyai kewajiban yang baik, Tujuan dan nilai yang baik. komitmen perusahaan juga memiliki peran penting dalam membangun perilaku sosial atas bertindak kesehariannya. Dengan begitu akan tercipta suatu kondisi kerja yang kondusif. Pengaruhnya positif dan signifikan.

Variabel budaya perusahaan dan komitmen secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap variabel perilaku sosial dalam perusahaan. Hasil ini diperkuat oleh hasil uji F (ANOVA) yang menyatakan bahwa F_{hitung} (24,301) lebih besar daripada F_{tabel} (4.009), sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima. Dengan kata lain hipotesis dalam penelitian ini sudah dapat dibuktikan dan diterima. Para karyawan mempunyai komitmen bersama dengan budaya kerja yang menghasilkan perilaku sosial dan memberikan dampak positif kepada perusahaan. Artinya untuk menjalin kerjasama yang baik antar karyawan pada budaya perusahaan memiliki komitmen yang kuat untuk tetap bekerja di perusahaan.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh, maka saran yang dapat disampaikan oleh penulis kepada PT. BRI (Persero) Kantor Cabang Semarang adalah sebagai berikut : (1) Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya perusahaan berpengaruh terhadap perilaku sosial dalam perusahaan. Untuk lebih meningkatkan perilaku sosial dalam perusahaan hendaknya para karyawan mempunyai jiwa sosial dengan memberikan pelayanan sebaik-baiknya. (2) Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa komitmen perusahaan berpengaruh terhadap perilaku sosial dalam perusahaan. Hendaknya para karyawan lebih meningkatkan komitmen untuk mencapai kepuasan kerjanya.

Daftar Referensi

Buku:

Adam, I Indrawijaya. 2004. **Perilaku Organisasi cetakan ke enam** .Sinar baru Algesindo: Bandung.

Handoko, T Hani, 2003. **Manajemen Personalia dan Manajemen Sumber Daya Manusia** Edisi kedua. BPFE, UGM. Yogyakarta.

Luthans, F. 2006. **Organizational Behavior** . Ninth Edition. USA : MC Graw-Hill companies.inc.

Moeljono, Djokosantoso. 2005. **Budaya Organisasi Dalam Tantangan**. Jakarta: PT. Elex Media Komputindo.

Ndraha, Taliziduhu. 2006. **Teori Budaya Organisasi**. Jakarta : Rineka Cipta.

Kasali, Rhenald.1999. **Manajemen Public Relations Konsep dan Aplikasinya di Indonesia**. Grafiti :Jakarta.

Robbins, Steven P. 2003. **Perilaku Organisasi**. Jilid 2 . Alih Bahasa :Benyamin Molan. Prentice Hall, New Jersey. Jakarta: PT. Indeks Gramedia.

Sopiah.2008.*Perilaku Organisasional*.Yogyakarta: Andi.

Sutrisno, Edy. 2009. **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Jakarta : Kencana Prenada Media Group.

Website :

www.bri.co.id. visi dan misi Bank Rakyat Indonesia diakses tanggal 11 Oktober 2012 pukul 15.32