

# PENGARUH BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PT. TELKOM KANTOR WILAYAH PALEMBANG

Debitri Primasheila<sup>1</sup>, Agustina Hanafi<sup>2</sup>, & Supardi A. Bakri<sup>3</sup>

## ABSTRACT

This study aims to find out the effect of the organizational culture on job satisfaction of the employees of PT Telkom of Palembang Regional Office. The population was all employees of PT Telkom of Palembang Regional Office with the total number of 154 people and the number of the sample was 61 respondents taken using simple random sampling technique. The method of data collection used a questionnaire for getting the primary data. To support the primary data, the secondary data were collected using interview and documentation technique. The method of data analysis used simple linear regression. The data were processed using the application of Statistical Product and Service Solution (SPSS) Version 20. The result of the study shows that the organizational culture significantly influences the job satisfaction of the employees of PT Telkom of Palembang Regional Office.

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

## PENDAHULUAN

Perkembangan lingkungan yang semakin cepat dan persaingan yang semakin ketat menuntut setiap organisasi mampu menghadapi tantangan global khususnya kompetisi dan sumber daya manusia (SDM) yang kompeten di bidangnya. Kompetensi SDM sangat dibutuhkan, bila suatu organisasi ingin tetap bertahan ditengah persaingan yang semakin ketat. Keberhasilan suatu organisasi ditunjukkan oleh kemampuannya mencapai tujuan organisasi. Penerapan strategi sumber daya manusia sesuai dengan visi, misi, dan strategi perusahaan salah satunya yaitu melalui pembentukan budaya organisasi yang tepat di perusahaan. Sikap yang dibentuk oleh budaya organisasi erat kaitannya dengan kepuasan kerja yaitu sikap umum individu terhadap pekerjaannya. Tingkat kepuasan kerja yang tinggi menunjukkan sikap positif terhadap pekerjaannya. Sebaliknya ketidakpuasan atas pekerjaan menunjukkan sikap negatif.

Budaya organisasi merupakan falsafah, ideologi, nilai-nilai, anggapan, keyakinan, harapan, sikap dan norma-norma yang dimiliki secara bersama serta mengikat dalam suatu komunitas tertentu. Secara spesifik budaya dalam organisasi akan ditentukan oleh kondisi kerja tim, kepemimpinan dan karakteristik organisasi serta proses administrasi yang berlaku (Koesmono, 2005). Mengapa budaya organisasi penting, karena merupakan kebiasaan-kebiasaan yang terjadi dalam hirarki organisasi yang mewakili norma-norma perilaku yang diikuti oleh para anggota organisasi. Budaya yang produktif adalah budaya yang dapat menjadikan organisasi menjadi kuat dan tujuan perusahaan dapat terakomodasi.

Budaya organisasi (*corporate culture*) sering diartikan sebagai nilai-nilai, simbol-simbol yang dimengerti dan dipatuhi bersama, yang dimiliki suatu organisasi sehingga

---

<sup>1</sup> Alumni Fakultas Ekonomi Jurusan Manajemen Universitas Sriwijaya

<sup>2</sup> Dosen Fakultas Ekonomi Jurusan Manajemen Universitas Sriwijaya

<sup>3</sup> Dosen Fakultas Ekonomi Jurusan Manajemen Universitas Sriwijaya

anggota organisasi merasa satu keluarga dan menciptakan suatu kondisi anggota organisasi tersebut merasa berbeda dengan organisasi lain (Waridin & Masrukhin, 2006). Selanjutnya (Waridin & Masrukhin, 2006) menyatakan bahwa budaya organisasi adalah suatu sistem nilai yang diperoleh dan dikembangkan oleh organisasi dan pola kebiasaan dan falsafah dasar pendirinya, yang terbentuk menjadi aturan yang digunakan sebagai pedoman dalam berfikir dan bertindak dalam mencapai tujuan organisasi.

Kepuasan kerja dapat terbentuk melalui budaya organisasi yang pada akhirnya juga akan meningkatkan kinerja karyawan (Kotter dan Heskett, 1992; dalam Pabundu Tika, 2003). Budaya perusahaan dapat mempunyai dampak yang berarti terhadap kinerja ekonomi jangka panjang. Perusahaan-perusahaan dengan budaya yang mementingkan setiap komponen utama manajerial dan kepemimpinan manajerial pada semua tingkat berkinerja melebihi perusahaan yang tidak memiliki ciri-ciri tersebut dengan perbedaan yang besar. Budaya kuat membantu kinerja bisnis karena menciptakan suatu tingkat motivasi yang luar biasa dalam diri karyawan. Nilai-nilai dan perilaku yang dianut bersama membuat orang merasa nyaman dalam bekerja untuk sebuah perusahaan. Rasa komitmen atau loyal membuat orang berusaha lebih keras.

PT. Telekomunikasi Indonesia (PT Telkom) adalah Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yang bergerak dalam bidang pelayanan telekomunikasi untuk umum. Telkom merupakan penyedia utama layanan sambungan telepon tidak bergerak kabel di Indonesia. PT Telekomunikasi Seluler (Telkomsel), anak perusahaan yang mayoritas sahamnya dimiliki oleh Telkom, juga merupakan operator telepon selular terbesar di Indonesia. Telkom menyediakan beragam layanan telekomunikasi lainnya termasuk layanan interkoneksi, jaringan, data dan internet serta layanan terkait lainnya. Telkom bertujuan untuk mengoperasikan jaringan telekomunikasi dan menyediakan layanan telekomunikasi dan informasi. Sampai saat ini Telkom terus menciptakan tren dalam sektor telekomunikasi di Indonesia.

## **METODE RISET**

Adapun perusahaan yang akan dijadikan obyek penelitian adalah PT. Telkom Kantor Wilayah Palembang di Jl. Jenderal Sudirman No.459 Palembang 30129 Sumatra Selatan yang merupakan salah satu perusahaan terbesar di Indonesia dalam bidang Telekomunikasi.

## **Populasi**

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/ subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2014). Populasi yang dimaksud dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Telkom Kantor Wilayah Palembang sebanyak 154 karyawan.

## **Sampel**

Sampel adalah bagian dari jumlah atau karakteristik tertentu yang diambil dari suatu populasi yang akan diteliti secara rinci (Sugiyono, 2014). Sampel yang dapat mewakili populasi memerlukan metode pengambilan jumlah sampel (teknik sampling) yang tepat. Jumlah populasi karyawan PT Telkom Kantor Wilayah Palembang berjumlah 154 karyawan. Salah satu cara yang digunakan untuk menentukan jumlah sampel adalah menggunakan rumus Slovin (dalam Riduwan, 2005). Dengan demikian,

jumlah sampel yang dibutuhkan adalah 61 karyawan. Metode sampling yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik *Simple Random Sampling*.

## **PEMBAHASAN DAN ANALISIS DATA**

Untuk mendapatkan gambaran mengenai karakteristik karyawan sebagai responden, berikut ini diuraikan pengelompokan responden berdasarkan jenis kelamin responden, usia responden, lama bekerja, dan pendidikan responden.

**Tabel 1. Berdasarkan Jenis Kelamin**

<b>Jenis Kelamin</b>	<b>Jumlah Responden (Orang)</b>	<b>Persentase (%)</b>
Laki-laki	33	54,1
Perempuan	28	45,9
<b>Total</b>	<b>61</b>	<b>100,0</b>

*Sumber : PT Telkom Kantor Wilayah Palembang*

**Tabel 2. Berdasarkan Usia**

<b>Usia (Tahun)</b>	<b>Jumlah Responden (Orang)</b>	<b>Persentase (%)</b>
<25	7	11,5
25-35	12	19,7
36-45	24	39,3
>45	18	29,5
<b>Total</b>	<b>61</b>	<b>100,0</b>

*Sumber : PT Telkom Kantor Wilayah Palembang*

**Tabel 3. Berdasarkan Tingkat Pendidikan**

<b>Tingkat Pendidikan</b>	<b>Jumlah Responden (Orang)</b>	<b>Persentase (%)</b>
SMA/Sederajat	5	8,2
Diploma	11	18,0
S1	33	54,1
S2/S3	12	19,7
<b>Total</b>	<b>61</b>	<b>100,0</b>

*Sumber : PT Telkom Kantor Wilayah Palembang*

**Tabel 4. Berdasarkan Masa Kerja**

<b>Masa Kerja (Tahun)</b>	<b>Jumlah Responden (Orang)</b>	<b>Persentase (%)</b>
>5	17	27,9
6-10	26	42,6
>10	18	29,5
<b>Total</b>	<b>61</b>	<b>100,0</b>

*Sumber : PT Telkom Kantor Wilayah Palembang*

### **Uji Validitas Instrumen Penelitian**

Uji Validitas dilakukan untuk mengetahui alat ukur mampu atau tidak untuk mengukur variabel yang akan di ukur. Dalam hal ini, Instrumen di uji dengan cara

membandingkan nilai  $r$  hitung yang dimiliki oleh masing-masing item pertanyaan atau alat ukur dengan  $r$  tabel. Apabila nilai  $r$  hitung lebih besar dari  $r$  tabel maka item pertanyaan atau alat ukur dinyatakan valid, namun jika nilai  $r$  hitung lebih rendah dari nilai  $r$  tabel maka item pertanyaan atau alat ukur dinyatakan tidak valid. Dengan demikian didalam penelitian ini uji validitas dilakukan pada dua kelompok item pertanyaan yakni item yang akan mengukur variabel Budaya Organisasi dan item yang akan mengukur Kepuasan Kerja karyawan, dan diperoleh hasil sebagai berikut :

**Tabel 5. Rekapitulasi Hasil Uji Validitas Variabel X (Budaya Organisasi)**

Pernyataan	$r$ hitung	$r$ tabel ( $\alpha=5\%$ )	Keterangan
X1.1	0,785	0,212	Valid
X1.2	0,834	0,212	Valid
X1.3	0,705	0,212	Valid
X1.4	0,587	0,212	Valid
X1.5	0,756	0,212	Valid
X1.6	0,816	0,212	Valid
X1.7	0,682	0,212	Valid
X1.8	0,813	0,212	Valid
X1.9	0,743	0,212	Valid
X1.10	0,333	0,212	Valid
X1.11	0,746	0,212	Valid
X1.12	0,423	0,212	Valid

Sumber : Data primer yang diolah pada SPSS20, 2017

Berdasarkan tabel 5. mengenai hasil uji validitas atas item-item pertanyaan mengenai variabel X atau variabel Independen yakni Budaya Organisasi, didapatkan hasil bahwa semua item dinyatakan valid, hal ini dapat dilihat pada tabel diatas bahwa semua item memiliki nilai  $r$  hitung yang lebih besar dari pada nilai  $r$  tabel ( $r$  hitung  $>$   $r$  tabel) yakni diatas 0,212 yang merupakan nilai dari  $r$  tabel dengan nilai signifikan  $\alpha$  0,05 dan derajat kebebasan (df)  $n-2$  atau  $61-2 = 59$ .

**Tabel 6. Rekapitulasi Hasil Uji Validitas Variabel Y (Kepuasan Kerja)**

Pernyataan	$r$ hitung	$r$ tabel ( $\alpha=5\%$ )	Keterangan
Y1.1	0,748	0,212	Valid
Y1.2	0,706	0,212	Valid
Y1.3	0,562	0,212	Valid
Y1.4	0,628	0,212	Valid
Y1.5	0,403	0,212	Valid
Y1.6	0,609	0,212	Valid
Y1.7	0,746	0,212	Valid
Y1.8	0,482	0,212	Valid
Y1.9	0,586	0,212	Valid
Y1.10	0,657	0,212	Valid

Sumber : Data primer yang diolah pada SPSS20, 2017

Berdasarkan tabel 6. data hasil perhitungan diatas diperoleh untuk setiap pernyataan variabel kinerja pegawai yang terdiri dari 10 butir pernyataan, diketahui semua butir pernyataan  $r$  hitung lebih besar dari  $r$  tabel 0,212 ( $n-59$ ) sehingga

dinyatakan semua butir pernyataan valid dan bisa digunakan untuk penelitiannya selanjutnya.

**Hasil Uji Reliabilitas Instrumen Penelitian**

Uji Reliabilitas adalah indeks yang menunjukkan sejauh mana alat pengukur dapat diandalkan. Uji reliabilitas digunakan untuk mengukur ketetapan dan kejituan suatu instrumen. Kuesioner dikatakan *reliable* (andal) jika nilai r alpha positif dan r alpha > 0,6. Artinya butir pertanyaan atau variabel tersebut adalah dapat dipercaya (*reliable*). Hasil Uji reliabilitas dapat dilihat pada tabel 7 sebagai berikut :

**Tabel 7. Hasil Uji Reliabilitas Instrumen Variabel Penelitian**

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Budaya Organisasi (X)	0,766	Reliabel
Kepuasan Kerja (Y)	0,760	Reliabel

*Sumber : Data primer yang diolah pada SPSS20, 2017*

Berdasarkan Tabel 7. terlihat bahwa nilai alpha dari variabel X dan variabel Y Lebih besar dari 0,6. Hal ini berarti data yang digunakan telah layak untuk digunakan pada analisis selanjutnya.

**Analisis Regresi Sederhana**

Analisis ini bertujuan untuk menentukan pengaruh yang terjadi pada variabel budaya organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan PT Telkom Kantor Wilayah Palembang.

Adapun hasil analisis regresi linier sederhana dengan SPSS 20 adalah sebagai berikut:

**Tabel 8. Analisis Regresi Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan**

Model	Coefficients <sup>a</sup>			t	Sig.
	Unstandardized		Standardized		
	B	Std. Error	Coefficients Beta		
(Constant)	15.262	3.614		4.223	.000
BUDAYA ORGANISASI	.507	.067	.701	7.547	.000

a. Dependent Variable: KEPUASANKERJA

*Sumber : Data primer yang diolah pada SPSS20, 2017*

Dilihat pada Tabel 8. diperoleh persamaan regresi linier sederhana sebagai berikut :

$$Y = 15,262 + 0,507X + e$$

- a. Nilai Konstanta (a) = 15,262 artinya budaya organisasi di PT Telkom Kantor Wilayah Palembang sebesar 15,262 dengan asumsi bahwa variabel budaya organisasi dalam keadaan konstanta/tetap.
- b. Sedangkan koefisien Regresi (b) = 0,507. Tingkat signifikan sebesar 0,000 lebih kecil dari a = 0,05 (sig 0,000 < a = 0,05). Hasil ini memberikan bukti bahwa kepuasan kerja karyawan PT Telkom Kantor Wilayah Palembang secara langsung akan meningkat sebesar 0,507.

**Koefisien Korelasi (r) dan Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)**

Analisis koefisien korelasi digunakan untuk mengetahui kekuatan hubungan antara pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen.

**Tabel 9. Uji Koefisien Korelasi (r) dan Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)**

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.701 <sup>a</sup>	.491	.483	2.884

a. Predictors: (Constant), BUDAYAORGANISASI

Sumber : Data Primer yang diolah pada SPSS20, 2017

Berdasarkan Tabel 9. dapat diketahui nilai r sebagai koefisien korelasi adalah 0,701 artinya dapat diinterpretasikan bahwa variabel budaya organisasi memiliki hubungan yang kuat untuk meningkatkan variabel kepuasan kerja karyawan di PT Telkom Kantor Wilayah Palembang.

Selanjutnya (Ghozali, 2009) Koefisien determinasi (R<sup>2</sup>) pada intinya untuk mengukur seberapa jauh kemampuan variabel independen dalam menerangkan variasi dependen, dapat diketahui bahwa nilai R Square / koefisien determinasi ialah sebesar 0,491 yang menunjukkan bahwa kepuasan kerja (variabel Y) dapat dipengaruhi tapi pengaruh yang cukup kuat oleh budaya organisasi (variabel X) dengan sebesar 49,1%, sedangkan 50,9% (100% - 49,1%) sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diukur dalam penelitian, misalnya motivasi kerja, kinerja karyawan, pelatihan, kompensasi dan gaya kepemimpinan.

**Pembahasan Hasil Penelitian**

Hasil penelitian menunjukkan budaya organisasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT Telkom Kantor Wilayah Palembang. Hal ini menunjukkan bahwa budaya organisasi berperan penting dalam meningkatkan kepuasan kerja karyawan karena budaya organisasi yang memberikan rasa nyaman dalam bekerja dan kepercayaan yang tinggi akan mendorong peningkatan perilaku kerja melalui kohesivitas antar individu dan komitmen dari warga organisasi untuk melakukan segala sesuatu yang terbaik bagi kepentingan organisasi

Hasil uji validitas menunjukkan bahwa seluruh unsur-unsur pernyataan untuk data budaya organisasi dan kepuasan kerja memiliki nilai  $r_{hitung}$  yang lebih besar dari  $r_{tabel}$ . Dengan demikian, seluruh unsur-unsur pernyataan untuk kuesioner budaya organisasi dan kepuasan kerja karyawan dinyatakan valid.

Hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa seluruh unsur-unsur pernyataan untuk masing-masing variabel penelitian sudah reliabel. Hal ini disimpulkan berdasarkan nilai *Cronbach's Alpha Based on Standardized Items* yang lebih besar dari 0,60.

Selanjutnya diperoleh nilai R Square / koefisien determinasi ialah sebesar 0,491 yang menunjukkan bahwa kepuasan kerja (variabel Y) dapat dipengaruhi tapi pengaruh yang cukup kuat oleh budaya organisasi (variabel X) dengan sebesar 49,1%, sedangkan 50,9% (100% - 49,1%) sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diukur dalam penelitian, misalnya motivasi kerja, kinerja karyawan, pelatihan, kompensasi dan gaya kepemimpinan.

Berdasarkan hipotesis yang diketahui bahwa budaya organisasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Hal ini dibuktikan dari tingkat signifikan sebesar 0.000 lebih kecil dari  $\alpha = 0.05$  ( $0.000 < 0.05$ ). Hal ini berarti

ada pengaruh antara budaya organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan PT Telkom Kantor Wilayah Palembang. **Maka hipotesis diterima.**

Berdasarkan hasil penelitian pada pengujian regresi linier sederhana didapatkan hasil sebagai berikut :  $Y = 15,262 + 0,507X + e$ . Membuktikan bahwa variabel budaya organisasi berpengaruh pada variabel kepuasan kerja karyawan sebesar 0,507. Hal ini menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT Telkom Kantor Wilayah Palembang.

Dengan demikian hasil penelitian ini dapat dikatakan bahwa budaya organisasi di PT Telkom Kantor Wilayah Palembang dipengaruhi oleh kepuasan kerja. Hasil penelitian ini mendukung penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Sopiah, 2008) dan (Robbins & Judge, 2008) yang menemukan bahwa variabel budaya organisasi merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan.

## **KESIMPULAN DAN SARAN**

### **Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian yang telah diuraikan sebelumnya, disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara budaya organisasi dan kepuasan kerja karyawan PT Telkom Kantor Wilayah Palembang.

### **Saran**

Dari kesimpulan yang diperoleh, maka dapat diberikan saran-saran sebagai berikut :

1. Kepada PT Telkom Kantor Wilayah Palembang : pengembangan sumber daya manusia dalam hal ini harus dilakukan secara terus-menerus agar komitmen perusahaan dan karyawan terhadap pelaksanaan tugas dapat dijalankan dengan baik. Karyawan yang berprestasi dalam bidang pekerjaannya harus diapresiasi dalam bentuk penghargaan insentif uang ataupun promosi jabatan untuk memberikan motivasi dan meningkatkan kepuasan kerja mereka.
2. Bagi peneliti selanjutnya, diharapkan hasil penelitian ini dapat menjadi bahan referensi atau literature penelitian lebih lanjut yang berhubungan dengan budaya organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan. Serta dapat dijadikan sebagai bahan informasi atau kajian dalam bidang ilmu manajemen.

## **DAFTAR PUSTAKA**

- Bigliardi, B., Ivo Dormio, A., Galati, F., & Schiuma, G. (2012). The Impact of Organizational Culture on The Job Satisfaction of Knowledge Workers. *The Journal of Information and Knowledge Management Systems*, Vol.42, No.1 , 36-51.
- Brahmasari, I. A., & Suprayetno, A. (2008). Pengaruh Motivasi Kerja, Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan serta Dampaknya pada Kinerja Perusahaan (Studi Kasus Pada PT. Pei Hai International Wiratama Indonesia). *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan* Vol.10, No.2 , 124-135.

- Ghozali, I. (2009). *Aplikasi Multivariate Dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Handoko, T. (2012). *Manajemen Personalia & Sumber Daya Manusia. Edisi Kedua*. Yogyakarta: Universitas Gajah Mada, Yogyakarta.
- Herawan, K., Mukzam, M., & Nurtjahjono, G. E. (2015). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Studi Pada PT. Bank Rakyat Indonesia (PERSERO) Kantor Cabang Kota Malang Kawi. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB) Vol.1 No.1*.
- Koentjaraningrat. (1990). *Pengantar Ilmu Antropologi*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Koesmono, H. T. (2005). Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Motivasi dan Kepuasan.
- Koesmono, H. T. (2005). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Motivasi dan Kepuasan Kerja Serta Kinerja Karyawan Pada Sub Sektor Industri Pengolahan Kayu Skala Menengah Di Jawa Timur. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan Vol.7, No.2*, 171-188.
- Margono, D. s. (2010). *Metodologi Penelitian Pendidikan*. Jakarta.
- Nazir, M. (2003). *Metode Penelitian. Cetakan Kelima*. Ghalia Indonesia.
- Nurtjahjani, F., & Masreviastuti. (2007). Analisa Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja dan Pengaruhnya pada Kinerja Karyawan. *Arthavidya*, 8(1); 155-162.
- Robbins, S., & Judge, T. (2008). *Perilaku Organisasi Buku 2*. Jakarta: Salemba Empat.
- Soedjono. (2005). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Organisasi dan Kepuasan Kerja Karyawan pada Terminal Penumpang Umum di Surabaya. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan, Vol.7, No.1*, 22-47.
- Sopiah. (2008). *Perilaku Organisasional*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif R&D*. Bandung: CV. Alfabeta.
- Sutrisno, E. (2010). *Budaya Organisasi*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Waridin, & Masrukhin. (2006). Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, Budaya Organisasi, dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan. *Ekobis*, Vol.7 No. 2.
- Wexley, & Yulk. (1971). *Reading in Organizational and Industrial Psychology*. Oxford University Press.
- Widyosiswoyo, S. (2002). *Ilmu Budaya Dasar*. Jakarta: Ghalia Indonesia.