

**CONTRIBUTION OR ORGANIZATION CULTURE TO THE
RESILIENCE OF HIMA MANAGEMENT SCIENCE
DAPARTEMEN OF EDUCATION FKIP
RIAU UNIVERSITY**

Raudya Nurul Suci Nasution¹, Wilson², Titi Maemunaty³

Email: raudyanurulsucinst@gmail.com, wilsonumarunri@gmail.com, titimaemunaty57@gmail.com
Nomor Hp: 082287016875

*Community education study program
Dapartemen of education
Faculty of teacher training and education
Riau university*

Abstract: *This study aims to see the contribution of organizational culture to the resilience of HIMA management. This research was conducted in the Dapartemen of Education, FKIP Riau University. The variables used were organizational culture and resilience, measurement indicators in organizational, namely the behavior of organizational members, creativity behavior of organizational members, loyalty behavior of organizational members, measurement indicators in resilience, namely emosional regulation, control of impulses, optimism, ability analyzing cases, empathy, efficacy and achievement. The sample used ih this study amounted to 71 respondents, the method used ih this research is quantitative, the results obtained ih the study are the organizational culture level of the HIMA management ih the Dapartemen of Education, FKIP Riau University is very high, the level of resilience of the HIMA management ih the Dapartemen of Education, FKIP Riau University is very high, the contribution or organizational culture to the resilience of the HIMA management ih the Dapartemen of Education, FKIP Riau University is very low.*

Key Words: *Organizational Culture, Resilience*

KONTRIBUSI BUDAYA ORGANISASI TERHADAP RESILIENSI PENGURUS HIMA JURUSAN ILMU PENDIDIKAN FKIP UNIVERSITAS RIAU

Raudya Nurul Suci Nasution¹, Wilson², Titi Maemunaty³

Email: raudyanurulsucinst@gmail.com, wilsonumarunri@gmail.com, titimaemunaty57@gmail.com
Nomor Hp: 082287016875

Program Studi Pendidikan Masyarakat
Jurusan Ilmu Pendidikan
Fakultas Keguruan Dan Ilmu Pendidikan
Universitas Riau

Abstrak: penelitian ini bertujuan untuk melihat kontribusi budaya organisasi terhadap resiliensi pengurus HIMA, penelitian ini dilakukan di Jurusan Ilmu Pendidikan FKIP Universitas Riau, variabel yang digunakan budaya organisasi dan resiliensi, indikator pengukuran dalam budaya organisasi yaitu perilaku anggota organisasi, kreativitas anggota organisasi, loyalitas anggota organisasi, indikator pengukuran dalam resiliensi yaitu regulasi emosi, kontrol terhadap impuls, optimisme, kemampuan menganalisis kasus, empati, efikasi diri, pencapaian. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini berjumlah 71 orang responden, metode yang digunakan dalam penelitian ini yaitu kuantitatif, hasil yang didapatkan dalam penelitian ini yaitu tingkat budaya organisasi pengurus HIMA Jurusan Ilmu Pendidikan FKIP Universitas Riau sangat tinggi, tingkat resiliensi pengurus HIMA Jurusan Ilmu Pendidikan FKIP Universitas Riau sangat tinggi, kontribusi budaya organisasi terhadap resiliensi pengurus HIMA Jurusan Ilmu Pendidikan FKIP Universitas Riau sangat rendah.

Kata Kunci: Budaya Organisasi, Resiliensi

PENDAHULUAN

Budaya dalam suatu organisasi mencerminkan penampilan organisasi, bagaimana organisasi dilihat oleh orang yang berada di luarnya. Organisasi yang mempunyai budaya positif akan menunjukkan citra positif pula, demikian pula sebaliknya apabila budaya organisasi tidak berjalan baik akan memberikan citra negatif bagi organisasi.

Dengan budaya organisasi positif yang mana akan memiliki citra positif pula dapat meningkatkan tingkat resiliensi anggota organisasi tersebut, menurut Reivich dan Shatte (dalam Dr. wiwin Hendriani, M.SI, 2018:25) mengatakan bahwa resiliensi adalah kemampuan untuk mengatasi dan beradaptasi terhadap kejadian yang berat atau masalah yang terjadi dalam kehidupan.

Meningkatkan resiliensi adalah tugas yang penting karena hal ini dapat memberikan pengalaman bagi manusia dalam menghadapi tantangan dan kesulitan hidup. Menurut Fernanda Rojas (dalam Vetra Sianturi, 2019:5) dengan meningkatkan resiliensi, manusia dapat mengembangkan keterampilan hidup seperti bagaimana berkomunikasi, kemampuan yang realistis dalam membuat rencana hidup dan mampu mengambil langkah yang tepat bagi hidupnya. Mereka akan mengembangkan cara untuk mengubah keadaan yang penuh tekanan menjadi sebuah kesempatan untuk pengembangan diri pribadi.

Hasil positif yang terkait dengan resiliensi adalah pengentasan efek negatif dari stres, peningkatan dalam beradaptasi, dan pengembangan keterampilan coping yang efektif untuk menghadapi perubahan dan kesulitan.

Menurut Reivich dan Shatte (dalam Fatimah Azzahra, 2017:85) terdapat aspek-aspek yang akan membentuk resiliensi yang mana peneliti akan menjadikannya sebagai indikator dari penelitian ini, menyebutkan ada tujuh kemampuan yang dapat membentuk resiliensi. Aspek-aspek tersebut ialah : (1) Pengaturan emosi, ialah kemampuan tetap tenang saat berada di bawah kondisi yang menekan, (2) kontrol terhadap impuls, ialah kemampuan untuk mengendalikan keinginan, kesukaan, dorongan, dan juga tekanan yang berasal dari diri. (3) optimisme, ialah saat melihat masa depan cemerlang individu yang resilien merupakan individu yang optimis (4) kemampuan menganalisis masalah, ialah kemampuan untuk menganalisis dan mengidentifikasi penyebab dari masalah yang dihadapi secara tepat (5) empati, ialah kemampuan untuk memahami dan peduli pada orang lain (6) efikasi diri, ialah perasaan bahwa kita merupakan individu yang efektif dalam dunia, dan yang terakhir (7) pencapaian, ialah kemampuan untuk mengambil hikmah atau hal-hal positif dari kehidupan setelah kemalangan yang dideritanya.

Dengan demikian, dari uraian di atas dapat diyakini bahwa dalam sebuah organisasi yang terdapat di Jurusan Ilmu Pendidikan FKIP Universitas Riau memiliki sumber daya manusia yang berbeda-beda baik dilihat dari segi gender, umur, ras, suku, pengalaman, maupun latar belakang budayanya yang mana mungkin akan menjadi masalah maupun dapat juga menjadi pendukung, tetapi menurut A. Miller dan Judith H. Katz (2002:6) dengan pengelolaan budaya organisasi yang baik maka perbedaan tersebut justru akan menjadi kekuatan untuk organisasi. Maka penulis menyimpulkan bahwa terdapat hubungan antara budaya organisasi dengan resiliensi, semakin baik suatu budaya organisasi maka akan semakin baik pula tingkat resiliensinya dalam maksud lain yakni untuk meningkatkan resiliensi pada mahasiswa pengurus organisasi jurusan ilmu pendidikan FKIP dibutuhkan kontribusi dari budaya organisasi.

Berdasarkan observasi peneliti di himpunan organisasi (HIMA) jurusan ilmu pendidikan FKIP Universitas Riau ditemukan beberapa fenomena antara lain:

1. Setiap tahun semakin berkurang mahasiswa yang ikut berpartisipasi dalam organisasi.
2. Banyaknya anggota organisasi yang mengundurkan diri sebelum masa jabatannya selesai.
3. Saat memiliki masalah diorganisasi para anggota tidak memiliki kemampuan untuk mengatasi masalah secara cepat.
4. Para anggota tidak dapat berpegang teguh pada pendiriannya atau mudah terpengaruh dengan orang lain.

Oleh karena itu penulis tertarik untuk mengangkat masalah tersebut sebagai judul penelitian yang akan dituangkan dalam bentuk penelitian dengan judul “kontribusi budaya organisasi dengan resiliensi pengurus HIMA Jurusan Ilmu Pendidikan FKIP Universitas Riau”

METODOLOGI PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan pada pengurus HIMA Jurusan Ilmu Pendidikan FKIP Universitas Riau. Jenis penelitian yang dilakukan dalam penelitian ini adalah pendekatan deskriptif kuantitatif dua variable dengan penelitian korelasi. Variabel dalam penelitian ini yaitu budaya organisasi dan resiliensi. Menurut Sukardi (2009: 166) mengatakan Penelitian Korelasi adalah suatu penelitian yang melibatkan tindakan pengumpulan data guna menentukan, apakah ada hubungan dan tingkat hubungan antara dua variabel atau lebih.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh mahasiswa pada masing-masing pengurus HIMA di Jurusan ilmu pendidikan Universitas Riau dengan masing-masing anggota berjumlah 246 mahasiswa yang mana terdapat 4 (empat) program study yakni HIMA PENDMAS, HIMA PAUD, HIMA PGSD, HIMA BK. Pengambilan sampel pada penelitian ini dilakukan dengan dengan teknik *Purposive Sampling*, menurut (Sugiyono, 2018:219) *Purposive Sampling* adalah pengambilan anggota sampel dari populasi dilakukan dengan pertimbangan tertentu orang tersebut yang dianggap paling tahu tentang apa yang kita harapkan, atau mungkin dia sebagai penguasa sehingga akan mempermudah peneliti mengetahui situasi yang diteliti.

Adapun teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah observasi, dokumentasi, angket. Teknik analisis data yang di gunakan untuk mengolah data dalam penelitian ini adalah teknik analisis deskriptif dan analisis inferensial.

Teknik analisis deskriptif digunakan untuk memberikan gambaran tentang distribusi frekuensi histogram data, modus, mean, melalui rata-rata dan simpangan baku (standart deviasi) dilakukan dengan menggunakan program Microsoft Excel dan SPSS Versi 23 for Windows Analisis. Sedangkan analisis statistik inferensial di lakukan untuk menyajikan hipotesis yang telah dirumuskan sebelumnya. Sebelum penyajian hipotesis dalam penulisan ini, terlebih dahulu dilakukan penyajian persyaratan analisis data yaitu uji persyaratan analisis yang termasuk, uji normalitas dan uji regresi linier lalu pengujian hipotesis penelitian yang termasuk uji korelasi sederhana, uji regresi, uji kontribusi dan akan di dapatkan hipotesis statistic sebagai berikut:

$H_0 : \rho_{y1} \leq 0$ Tidak terdapat kontribusi positif antara budaya organisasi dengan resiliensi pengurus HIMA Jurusan Ilmu Pendidikan FKIP Universitas Riau.

$H_a : \rho_{y1} > 0$ Terdapat kontribusi positif antara budaya organisasi dengan resiliensi pengurus HIMA Jurusan Ilmu Pendidikan FKIP Universitas Riau.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Dari hasil penelitian diperoleh budaya organisasi terhadap resiliensi memiliki tinggi mean yang sama tinggi dengan mean 3,38. Ini bermakna budaya organisasi akan baik apabila resiliensi yang dimiliki juga baik. Ini bermakna bahwa semakin baik budaya organisasi yang dimiliki oleh pengurus HIMA maka semakin baik juga resiliensi pengurus HIMA tersebut.

Berkenaan dengan hal tersebut jelas bahwa faktor demografi (jenis kelamin, usia, HIMA) dapat menentukan tingkat tinggi atau rendahnya budaya organisasi terhadap resiliensi. Resiliensi dipengaruhi oleh berbagai faktor, baik internal yang bersumber dari dalam diri sendiri, maupun faktor eksternal yang bersumber dari luar atau lingkungan.

Berdasarkan pembahasan dapat disimpulkan bahwa faktor demografi pada budaya organisasi terhadap resiliensi tergolong tinggi yang dilihat dari jenis kelamin, usia, dan HIMA tergolong tinggi. Artinya untuk meningkatkan resiliensi diperlukan budaya organisasi yang tinggi.

Budaya organisasi pengurus HIMA Jurusan Ilmu Pendidikan FKIP Universitas Riau telah diperoleh persentase yang tergolong sangat tinggi. Hasil temuan ini menunjukkan bahwa tingkat budaya organisasi pengurus HIMA Jurusan Ilmu Pendidikan FKIP Universitas Riau memiliki tingkat budaya organisasi yang sangat tinggi. Dilihat dari nilai persentase tertinggi dari indikator kreativitas anggota organisasi dengan nilai presentase (SS+S) 98%. Artinya pengurus HIMA memiliki tingkat kreativitas yang sangat tinggi dalam hal keberanian menyampaikan gagasan, perencanaan dalam pencapaian tujuan.

Ada beberapa faktor yang mempengaruhi tingkat budaya organisasi. Faktor yang mempengaruhi tingkat Budaya organisasi pengurus HIMA Jurusan Ilmu Pendidikan FKIP Universitas Riau, maka peneliti menarik kesimpulan bahwa yang mempengaruhi tingkat budaya organisasi meliputi aspek: (1) Perilaku anggota organisasi: (a) Disiplin (b) Kerjasama (c) Tanggung Jawab. (2) Kreativitas anggota organisasi: (a) Keberanian menyampaikan gagasan (b) Perencanaan dalam pencapaian tujuan organisasi. (3) Loyalitas: (a) Motivasi (b) komitmen.

Resiliensi pengurus HIMA Jurusan Ilmu Pendidikan FKIP Universitas Riau telah diperoleh persentase yang tergolong sangat tinggi. Hasil temuan ini menunjukkan bahwa tingkat resiliensi pengurus HIMA Jurusan Ilmu Pendidikan FKIP Universitas Riau memiliki tingkat resiliensi yang sangat tinggi. Dilihat dari nilai persentase tertinggi yakni dari indikator regulasi emosi dengan presentase (SS+S) 97%. Artinya pengurus HIMA memiliki regulasi emosi yang sangat tinggi dalam hal tenang dalam menghadapi masalah dan fokus dalam permasalahan yang ada.

Ada beberapa faktor yang mempengaruhi tingkat resiliensi. Faktor yang mempengaruhi tingkat resiliensi pengurus HIMA Jurusan Ilmu Pendidikan FKIP Universitas Riau, maka peneliti menarik kesimpulan bahwa yang mempengaruhi tingkat

budaya organisasi meliputi aspek: (1) Regulasi emosi: (a) Tenang dalam menghadapi masalah. (2) Kontrol terhadap impuls: (a) Kemampuan mengendalikan emosi negatif (b) Kemampuan mengelola emosi negatif. (3) Optimisme: (a) Memiliki keyakinan bahwa segala sesuatu akan menjadi baik, (b) Yakin mampu menghadapi segala situasi. (4) Kemampuan menganalisis kasus: (a) mampu mengidentifikasi masalah dengan baik, (b) Mampu membuat solusi dari masalah yang dihadapi, (c) Tidak menyalahkan orang lain atas kesalahan yang di perbuat, (d) Meyakini bahwa kegagalan terjadi akibat kurangnya usaha. (5) Empati: (a) Mampu memaknai perilaku verbal, (b) Mampu memaknai perilaku non-verbal. (6) Efikasi Diri: (a) Mamiliki keyakinan untuk memecahkan masalah yang dihadapi, (b) Memiliki keyakinan untuk sukses. (7) Pencapaian: (a) Tidak malu apabila mengalami kegagalan, (b) Keluar dari zona nyaman diri, (c) Berani untuk mengoptimalkan kemampuan.

Berdasarkan pengolahan data korelasi product moment budaya organisasi korelasi pearson antara budaya organisasi terhadap resiliensi yang dihitung dengan koefisien korelasi, maka diperoleh korelasi pearson sebesar 0,209 hal ini menunjukkan bahwa tidak terdapat hubungan yang signifikan antara budaya organisasai terhadap resiliensi. Hal ini menunjukkan bahwa tidak terdapat hubungan yang cukup kuat antara budaya organisasi dan resiliensi. Dengan P value/Sig yaitu $0.080 > 0,005$, sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat hubungan yang signifikan antara kedua variabel.

Kontribusi budaya organisasi terhadap resiliensi pengurus HIMA Jurusan Ilmu Pendidikan FKIP Universitas Riau tergolong sangat rendah yaitu sebesar 4,40% yang artinya masih terdapat 95,60% disebabkan oleh faktor lain yang tidak menjadi bagian dalam penelitian ini. Penelitian ini bermakna bahwa tidak terdapat kontribusi positif antara budaya organisasi terhadap resiliensi pengurus HIMA Jurusan Ilmu Pendidikan FKIP Universitas Riau.

SIMPULAN DAN REKOMENDASI

Simpulan

Berdasarkan analisis data dan hasil penelitian mengenai kontribusi budaya organisasi terhadap resiliensi pengurus HIMA Jurusan Ilmu Pendidikan FKIP Universitas Riau, yang diolah melalui jawaban responden dari angket penelitian. Maka diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Diperoleh tingkat tinggi atau rendahnya budaya organisasi pengurus HIMA Jurusan Ilmu Pendidikan yang ditentukan oleh faktor demografi jenis kelamin, usia dan HIMA. Responden dari jenis kelamin laki-laki memiliki budaya organisasi yang lebih tinggi dibandingkan perempuan dengan mean sebesar 3,48 kemudian dalam rentang usia 19-20 memiliki mean tertinggi sebesar 3,42 serta HIMA PENDMAS dengan mean tertinggi sebesar 3,44 dibandingkan dengan HIMA Jurusan Ilmu Pendidikan lainnya.
2. Budaya organisasi pengurus HIMA Jurusan Ilmu Pendidikan FKIP Universitas Riau dilihat dari indikator perilaku anggota organisasi tergolong sangat tinggi. Artinya pengurus HIMA memiliki perilaku dalam organisasi yang sangat tinggi dalam mengikuti organisasi secara disiplin, kerjasama, dan bertanggung jawab.

3. Budaya organisasi pengurus HIMA Jurusan Ilmu Pendidikan FKIP Universitas Riau dilihat dari indikator kreativitas tergolong sangat tinggi. Artinya pengurus HIMA memiliki tingkat kreativitas yang sangat tinggi dalam hal keberanian menyampaikan gagasan, perencanaan dalam pencapaian tujuan organisasi.
4. Budaya organisasi pengurus HIMA Jurusan Ilmu Pendidikan FKIP Universitas Riau dilihat dari indikator loyalitas tergolong sangat tinggi. Artinya pengurus HIMA memiliki loyalitas yang sangat tinggi dalam hal motivasi dan komitmen.
5. Resiliensi pengurus HIMA Jurusan Ilmu Pendidikan FKIP Universitas Riau dilihat dari indikator perilaku regulasi emosi tergolong sangat tinggi. Artinya pengurus HIMA memiliki regulasi emosi yang sangat tinggi dalam regulasi emosi secara tenang dalam hal menghadapi masalah, fokus dalam permasalahan yang ada.
6. Resiliensi pengurus HIMA Jurusan Ilmu Pendidikan FKIP Universitas Riau dilihat dari indikator kontrol terhadap impuls yang tergolong sangat tinggi. Artinya pengurus HIMA memiliki tingkat kontrol terhadap impuls yang sangat tinggi dalam hal kemampuan mengendalikan emosi negatif dan kemampuan mengelola emosi negatif.
7. Resiliensi pengurus HIMA Jurusan Ilmu Pendidikan FKIP Universitas Riau dilihat dari indikator optimisme tergolong sangat tinggi. Artinya pengurus HIMA memiliki loyalitas yang sangat tinggi dalam hal memiliki keyakinan bahwa segala sesuatu akan menjadi baik dan yakin mampu menghadapi segala situasi.
8. Resiliensi pengurus HIMA Jurusan Ilmu Pendidikan FKIP Universitas Riau dilihat dari indikator kemampuan menganalisis kasus tergolong sangat tinggi. Artinya pengurus HIMA memiliki loyalitas yang sangat tinggi dalam hal mampu mengidentifikasi masalah yang dihadapi, mampu membuat solusi dari masalah yang dihadapi, tidak menyalahkan orang lain atas kesalahan yang diperbuat dan meyakini bahwa kegagalan terjadi akibat kurangnya usaha.
9. Resiliensi Pengurus HIMA Jurusan Ilmu Pendidikan FKIP Universitas Riau dilihat dari indikator empati tergolong sangat tinggi. Artinya pengurus HIMA memiliki loyalitas yang sangat tinggi dalam hal mampu memaknai perilaku verbal dan non-verbal.
10. Resiliensi pengurus HIMA Jurusan Ilmu Pendidikan FKIP Universitas Riau dilihat dari indikator efikasi diri sangat tergolong tinggi. Artinya pengurus HIMA memiliki loyalitas yang sangat tinggi dalam hal memiliki keyakinan untuk memecahkan masalah dan memiliki keyakinan untuk sukses.
11. Resiliensi Pengurus HIMA Jurusan Ilmu Pendidikan FKIP Universitas Riau dilihat dari indikator pencapaian tergolong sangat tinggi. Artinya pengurus HIMA memiliki loyalitas yang sangat tinggi dalam hal tidak malu apabila mengalami kegagalan, keluar dari zona nyaman dan berani untuk mengoptimalkan kemampuan.
12. Resiliensi pengurus HIMA Jurusan Ilmu Pendidikan yang ditentukan oleh faktor demografi jenis kelamin, usia dan HIMA. Responden dari jenis kelamin perempuan memiliki resiliensi yang lebih tinggi dibandingkan laki-laki dengan mean sebesar 3,38 kemudian dalam rentang usia 21-22 memiliki mean tertinggi sebesar 3,42 serta HIMA PAUD dengan mean tertinggi sebesar 3,42 dibandingkan dengan HIMA Jurusan Ilmu Pendidikan lainnya.

13. Diperoleh hubungan yang cukup signifikan antara variable budaya organisasi terhadap resiliensi sebesar 0,209 dan sig(2- Tailed) 0.080 yang artinya terdapat hubungan yang cukup signifikan terhadap kedua variable.
14. Diperoleh kontribusi budaya organisasi sebesar 4,40 % yang dikategorikan rendah artinya masih terdapat 55,60% ditentukan oleh faktor lain yang tidak menjadi bagian dalam penelitian ini. Budaya organisasi seseorang tidak hanya dilihat dari bagaimana ia berperilaku, budaya organisasi bisa juga diperoleh dari bagaimana cara menampilkan diri kita dalam bentuk sebaik-baiknya. Jadi budaya organisasi sangat diperlukan dalam meningkatkan resiliensi pengurus HIMA Jurusan Ilmu Pendidikan FKIP Universitas Riau.

Rekomendasi

- 1 Kepada BEM FKIP Universitas Riau agar dapat melakukan monitoring dan evaluasi secara berkala dalam melihat budaya organisasi para HIMA yang terdapat dilingkungan FKIP sehingga akan terus mempertinggi budaya organisasi di HIMA yang akan datang. Karena para Bupati masih memerlukan pengawasan untuk menilai ketepatan pelaksanaan tugas dan tanggung jawab yang harus dijalkannya.
- 2 Kepada Bupati HIMA Jurusan Ilmu Pendidikan FKIP Universitas Riau agar dapat meningkatkan koordinasi dengan para anggota HIMA untuk meningkatkan dan mempertahankan perilaku, kreativitas dan loyalitas anggota HIMA. Karena dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab masih perlu dorongan positif dari Bupati.
- 3 Kepada anggota HIMA Jurusan Ilmu Pendidikan FKIP Universitas Riau diharapkan mampu meningkatkan dan mempertahankan perilaku disiplin, kerjasama dan tanggung jawab. Karena dalam perilaku anggota organisasi masih harus terus tingkatkan.
- 4 Kepada peneliti selanjutnya, untuk meneliti lebih mendalam mengenai kontribusi budaya organisasi terhadap resiliensi.

DAFTAR PUSTAKA

- Adikusumo. 1986. *Pendidikan Kemasyarakatan*. Pustaka adikarya. Yogyakarta.
- Fatma, AD. 2015. Hubungan Antara Resiliensi Dengan Stress Kerja Anggota Polres Sumenep. Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim. Malang.
- Furqon, Muhammad Ali. 2013. *Dinamika Resiliensi Pada Janda*. Fakultas Psikologi. Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim. Malang.
- Ghufron M. Nur, Rini Risnawati S. 2010. *Teori-teori Psikologi*. Ar Ruz Media. Yogyakarta.

- Goleman, Daniel. 2007. *Kecerdasan Emosional*. PT Gramedia Pustaka Utama. Jakarta.
- Hakim, Lukman. 2012. Analisis Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. Fakultas Manajemen dan Bisnis Universitas Sebelas Maret. Surakarta
- Handyaningrat, Soewarno. 1985. *Pengantar Studi Ilmu Administrasi dan Manajemen*. PT Gunung Agung. Jakarta.
- Hedriana, Wiwin. 2018. *Resiliensi Psikologi Sebuah Pengantar*. Prenada Media. Jakarta.
- Ibnu Syamsi. 1994. *Pokok-pokok Organisasi dan Manajemen*. Rineka Cipta. Jakarta.
- Sufya, Dina Haya. 2015. Pengaruh Modal Psikologi, Budaya Organisasi dan Spritualitas Di Tempat Kerja Terhadap *Organization Citizenship Behavior*. Fakultas Psikologi Universitas Negeri Syarif Hidayatullah. Jakarta
- Sugiono. 2015. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta. Bandung.
- Sugiono. 2018. *Metode Penelitian Pendidikan*. Alvabeta. Bandung.
- Wibowo. 2011. *Budaya Organisasi Sebuah Kebutuhan untuk Meningkatkan Kinerja Jangka Panjang*. Rajawali Pers. Jakarta.
- Widuri, E. L. 2012. Regulasi Emosi Dan Resiliensi pada Mahasiswa Tahun Pertama. *Jurnal Humanitas*. 9 (2). Fakultas Psikologi . Universitas Gajah Mada. Yogyakarta.