

Relasi Sosial Berbasis Keluarga dalam Perusahaan

(Studi tentang Hubungan Sosial di Tempat Kerja sebagai Budaya Organisasi)

Sri Kusumawarti

Mahasiswa Program Magister Sosiologi Universitas Airlangga
Alamat email: sri.kusumawarti-2016@fisip.unair.ac.id

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk melihat hubungan sosial yang berbasis keluarga dapat dijadikan sebagai budaya organisasi dalam perusahaan tertentu. Perusahaan sebagai organisasi formal yang berorientasi laba menerapkan budaya perusahaan yang rasional agar usahanya efisien dan kompetitif. Industri yang strategis merupakan faktor untuk mewujudkan kepentingan ekonomi. Penelitian ini membuktikan bahwa tidak selamanya perusahaan selalu menerapkan prinsip-prinsip rasionalitas yang menjunjung tinggi kepentingan ekonomi. Dalam studi ini, hubungan keluarga merupakan perwujudan dari tujuan perusahaan, untuk membentuk situasi yang harmonis di lingkungan kerja. Penelitian ini menggunakan teori hubungan sosial di tempat kerja. Menurut Schneider, buruh pada sebuah industri saling berhubungan baik secara langsung maupun tidak langsung dengan hampir setiap orang dalam industri itu dari atas ke lapisan bawah dan dari lapisan bawah ke atas (Schneider, 1986). Penelitian ini menggunakan metode kualitatif dengan pendekatan fenomenologi. Subjek penelitian adalah 12 karyawan dan pemilik perusahaan PT Mulya Petra Panelindo Surabaya, yaitu perusahaan yang menerapkan hubungan berbasis keluarga. Hasil penelitian menyimpulkan bahwa hubungan keluarga yang ditemukan di tengah karyawan adalah adanya bentuk perhatian oleh perusahaan terhadap kinerja karyawan. Pengambilan keputusan dalam perusahaan dilakukan secara kolektif, melalui diskusi. Selain itu, solidaritas yang tinggi di antara karyawan juga merupakan bentuk hubungan keluarga. Ritual interaksi yang berhasil terciptakan adalah energi emosi atau dalam studi ini menggunakan pelibatan nurani. Studi ini melihat buruh yang melakukan pekerjaannya dengan hati adalah mereka bekerja tidak hanya berorientasi pada ekonomi semata.

Keywords : Budaya Perusahaan, Hubungan Keluarga, Industri, Ritual Interaksi

PENDAHULUAN

Dunia industri saat ini berkembang sangat pesat. Perusahaan sebagai organisasi formal yang berorientasi laba menerapkan budaya perusahaan yang rasional agar usahanya efisien dan kompetitif. Dalam penerapan budaya ini, proses interaksi individu diasumsikan sebagai sarana bagi tujuan kinerja yang ditunjukkan melalui efisiensi, produktivitas, dan keuntungan atau dampak. Sebagai pemilik perusahaan, pengusaha memiliki otoritas yang sangat besar, mengarahkan pekerjanya untuk komitmen berorientasi pada sasaran (Quinn dan McGrath dalam Tika, 2006).

Dalam menjalankan dunia usaha pertimbangan rasional memiliki peran yang sangat penting. Model organisasi rasional diasumsikan sebagai sarana bagi tujuan kinerja yang ditunjukkan dalam efisiensi, produktivitas, dan keuntungan (Tika, 2006). Menurut Velasquez, organisasi rasional sebagai suatu struktur hubungan formal yang bertujuan teknis atau ekonomi dengan efisiensi maksimal.

Hubungan formal dalam produksi diakibatkan oleh hak-hak buruh yang ditetapkan secara sosial untuk ikut dalam proses produksi dan untuk mendapat bagian dalam hasil-hasilnya (Schneider, 1985). Dalam industri yang mengutamakan ekonomi, kontak sosial setiap anggotanya diatur sedemikian rupa agar dapat tetap menguntungkan bagi perusahaan. Oleh karena itu agar perusahaan mampu bertahan dalam dunia industri, maka harus ada suatu budaya yang digunakan untuk mencapai tujuan ekonomi tersebut. Dalam penerapan budaya tersebut peran manajemen perusahaan sangat penting. Sistem manajemen perusahaan juga mengatur penempatan kerja buruh sesuai dengan apa yang menjadi kebutuhan perusahaan, sehingga menyingkirkan keinginan buruh apabila tidak sejalan dengan perusahaan.

Seiring berjalannya waktu, tidak selamanya perusahaan sebagai organisasi dengan berorientasi laba selalu menerapkan prinsip-prinsip rasionalitas yang menjunjung tinggi

kepentingan ekonomi. Studi ini melihat bahwa hubungan sosial yang berbasis kekeluargaan merupakan perwujudan dari tujuan perusahaan dalam membentuk situasi yang harmonis di lingkungan kerja. Hubungan seperti ini menggeser pandangan kapitalis yang selalu menjunjung tinggi kekuasaan ekonomi. Dalam hubungan kekeluargaan prinsip utamanya adalah kerukunan di setiap anggota keluarga. Hubungan kekeluargaan sendiri merupakan budaya khas timur, yang penuh dengan kehalusan, keakraban, dan rasa kekeluargaan yang menimbulkan perasaan seperti berada di keluarga besar. Penerapan hubungan kekeluargaan dalam perusahaan menarik untuk diteliti, karena perusahaan merupakan organisasi yang berorientasi pada laba tetapi menerapkan budaya perusahaan yang lebih mengutamakan hubungan kekeluargaan dengan tenaga kerjanya.

TINJAUAN TEORITIK

Hubungan Sosial di Tempat Kerja

Menurut Schneider (1986), teknologi suatu sistem produksi selalu mempunyai efek tertentu pada peran buruh. Peran buruh ditentukan oleh sifat proses produksi, jenis barang yang diproduksi, bahan mentah yang digunakan, sistem pembagian tugas dan alat kerja yang digunakan. Demikian juga, peran buruh industri ditentukan oleh sifat produksi industri. Peran buruh industri tentu akan menunjukkan beberapa ciri khas yang mencerminkan sifat produksi industri.

Seorang buruh adalah bagian dari dua jaringan hubungan sosial. Jaringan pertama, yang kita sebut “hubungan formal dalam produksi”. Idealnya buruh (dalam sistem industri) adalah suatu komoditi dalam proses produksi; ia menyediakan satu unsur yang penting bagi produksi, yaitu tenaga kerjanya. Berdasarkan fakta ini, ia memasuki hubungan sosial yang khusus dengan manajemen. Hubungan sosial ini seperti hubungan di pasar; untuk kuantitas dan kualitas tenaga kerja tertentu yang diberikan buruh kepada manajemen, buruh menerima sebagai imbalannya sejumlah uang, yang memungkinkannya untuk mendapatkan kebutuhan hidup. Jadi hubungan sosial antara manajemen dan buruh diikat dengan ikatan uang (Schneider, 1982).

Jaringan hubungan sosial yang lain ditentukan oleh sifat industri sebagai sistem produksi dan oleh sifat birokrasi industri. Jenis hubungan sosial ini kita sebut “hubungan sosial di tempat kerja”. Hubungan sosial ini lepas dari hubungan formal, hubungan sosial terdapat di dalam setiap sistem industri, menentukan corak hubungan formal industrinya yaitu kapitalis, komunistis, atau fasistis. Akan tetapi, bila hubungan formal relatif bersifat pasti secara universal sama bagi semua buruh dalam suatu kebudayaan, maka hubungan sosial berbeda-beda menurut teknologi suatu produksi dan menurut bentuk-bentuk birokratis organisasi (Scheinder, 1982).

Ritual Interaksi

Intensitas ritual interaksi merupakan poin utama, tidak hanya untuk kelompok tetapi juga untuk kehidupan individu. Tindakan ini diulang-ulang oleh individu, yang memberi makna pada kehidupan pribadi mereka, dan terkadang butuh upaya obsesif untuk mengulangi. Momen ini memiliki focus kesadaran tingkat tinggi dan puncak emosi bersama, pengalaman pribadi juga dapat mengkristal dalam simbol-simbol pribadi, dan terus hidup sebagai simbol untuk hamparan besar atau kecil dari kehidupan seseorang. Ini adalah pengalaman formatif signifikan yang membentuk individu; jika pola bertahan, individu cenderung untuk menggunakan dalam kepribadian mereka : Collins menyebutkan mereka kecanduan. Pergerakan individu dari satu situasi ke situasi yang lain yang disebut oleh Collins interaksi rantai ritual. Interaksi rantai ritual adalah variasi dalam intensitas ritual interaksi; pergeseran perilaku, dalam perasaan dan pikiran terjadi hanya sebagai pergeseran situasi. Untuk menjadi suatu kepribadian yang konstan secara stabil di mana jenis ritual interaksi mengalir terus-menerus dari satu situasi ke situasi berikutnya. Teori ritual interaksi menunjukkan dinamika kehidupan manusia, kemungkinan mereka untuk pergeseran dramatis.

Empat hasil ritual interaksi

1. Individu merasa solidaritas dengan satu sama lain, mereka membayangkan diri untuk menjadi anggota dari usaha umum.

2. Mereka diresapi dengan energi emosional, suatu perasaan kegembiraan, prestasi dan antusiasme yang mendorong inisiatif.
3. Interaksi ritual keanggotaan menghasilkan simbol kolektif. "Lensa lewat mana kita lihat," yang "sangat struktur kesadaran", simbol repositori moral dari kelompok dan, karenanya, adalah suci ditugaskan kualitas yang harus dipertahankan dan diperkuat.

Oleh karena itu, pelanggaran terhadap simbol-simbol ini memancing kemarahan terhadap orang-orang benar, dan sanksi terhadap, orang-orang bersalah melakukan pelanggaran

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan dengan menggunakan metode kualitatif, dengan pendekatan fenomenologi. Pandangan fenomenologi berusaha memahami arti peristiwa dan kaitannya terhadap orang-orang biasa dalam situasi-situasi tertentu. Menurut Peter Berger cara kerja fenomenologi memaknai sebuah objek yang berupa ide, nilai, budaya dan norma yang dilihat sebagai pusat organisasi yang mensosialisasikan maknanya pada masing-masing anggotanya. (Kuswarno, 2009)

Setting Sosial

Penelitian ini dilakukan di kota Surabaya, dengan lokasi di PT Mulya Petra Panelindo yang bergerak di bidang manufaktur mesin beralamat di komplek pergudangan Margomulyo Indah. Alasan peneliti memilih lokasi penelitian tersebut karena menurut hasil pengamatan yang ditemukan, pada perusahaan PT Mulya Petra Panelindo terdapat nilai-nilai tentang budaya perusahaan yang menerapkan hubungan berbasis kekeluargaan

Penentuan Informan

Peneliti menentukan siapa yang menjadi informan dengan pertimbangan posisi bekerja di perusahaan. Penelitian ini melihat hubungan sosial di perusahaan, maka informan yang dipilih adalah semua pekerja di perusahaan mulai dari karyawan atau buruh lapangan, baik kontrak

maupun tetap, staff atau karyawan di *office*, supervisor, kepala divisi, hingga CEO perusahaan MPP.

Penentuan informan mengacu pada keterlibatan informan terhadap masalah yang ingin dikaji. Dalam penelitian ini peneliti melibatkan 13 informan subyek, yaitu dari 6 buruh lapangan, 4 karyawan staff, 2 buruh kontrak, dan pemilik perusahaan. Peneliti ingin melihat pemaknaan karyawan mengenai hubungan kekeluargaan yang diterapkan sebagai budaya perusahaan MPP. Oleh karena penelitian ini melihat bagaimana keterlibatan hingga kinerja karyawan yang merupakan pengaruh dari budaya perusahaan.

HUBUNGAN KEKELUARGAAN DI PERUSAHAAN

Hubungan Vertikal

Buruh merupakan bagian dari dua jaringan hubungan sosial. Jaringan pertama, yang disebut hubungan formal dalam produksi, yaitu buruh secara sosial ikut dalam proses produksi dan mendapat bagian dalam hasil-hasilnya. Buruh sebagai suatu komoditi dalam proses produksi, ia menyediakan satu unsur yang penting bagi produksi, yaitu tenaga nya. Dalam hubungan sosial di tempat kerja individu memasuki pergaulan melalui proses produksi. Dibandingkan dengan hubungan formal, hubungan sosial lebih sering bersifat langsung atau primer (Schneider, 1986).

Dalam proses membangun suatu budaya, melalui aktivitas sehari-harinya manusia menciptakan dorongan untuk menstabilkan dirinya pada realitas kehidupan sehari-hari. Aktivitas bekerja menjadikan pekerja membentuk stabilitas kedirian, sehingga seorang mampu membangun dunianya. Dunia ini konteksnya tentu saja adalah kebudayaan.

Pekerjaan dan lingkungan pekerjaan yang nyaman adalah bentuk dari kompensasi non finansial (Shia, 2015). Hal tersebut dapat dilihat dari interaksi yang terjadi di dalam perusahaan. Selain hal-hal yang disediakan oleh perusahaan demi kenyamanan karyawannya, situasi yang terbentuk di lingkungan kerja juga mempengaruhi kenyamanan bekerja.

Membangun relasi yang kuat dilakukan oleh para karyawan PT MPP. Sikap empati yang tertanam disetiap interaksi karyawan menghasilkan kepercayaan satu sama lain. Hal tersebut menyebabkan mereka saling berbagi cerita satu sama lain, tidak melulu soal pekerjaan namun terkait banyak hal termasuk hal pribadi.

Hubungan antar sesama karyawan

Hubungan akrab juga terjadi di luar urusan pekerjaan. Pada kondisi-kondisi tertentu rasa saling peduli terhadap teman kerja tumbuh ditengah karyawan PT MPP. Menjenguk karyawan lain yang sedang sakit menjadi suatu kebiasaan yang seringkali dilakukan oleh karyawan. Meski tidak ada yang mengharuskan, mereka sudah terbiasa untuk saling peduli dengan teman kerjanya.

Oleh karena itu maka hubungan kekeluargaan di tengah karyawan dalam perusahaan adalah sikap saling menghargai, inisiatif membantu orang lain, keterbukaan oleh pihak manajemen terhadap karyawan, kepedulian dan perhatian atasan terhadap karyawannya, solidaritas yang tinggi di tengah karyawan, serta karyawan yang bertahan ditengah kondisi ekonomi perusahaan sedang menurun. Pengalaman bersama mereka terbentuk berdasarkan pengalaman masing-masing individu di kehidupan sehari-hari.

Ketika sebuah organisasi/perusahaan mulai dewasa, nilai-nilai budayanya senantiasa diperbaiki dan diperkuat. Nilai-nilai awal budaya perusahaan akan mempengaruhi nilai-nilai di masa depan. Menurut Laksmi (2011) hal ini dimungkinkan untuk menganggap bahwa budaya organisasi adalah sebuah organisme yang melindungi dirinya dari kekuatan eksternal.

PRAKTIK SOSIAL HUBUNGAN KEKELUARGAAN

Sebagaimana pendapat Collins, pada ritual yang kuat individu tertarik pada tuntutan ritual yang mereka dapatkan. Karyawan bekerja mendapatkan tuntutan pekerjaan, namun yang mereka rasakan adalah dengan bekerja mereka bertemu dengan orang lain yang mereka anggap seperti keluarga. Karyawan bekerja dengan antusiasme tinggi, melakukan pekerjaan tidak dengan paksaan. Kenyamanan bekerja lah yang menjadi orientasi bagi buruh. Sama halnya dengan aliran

Collins yang non-Marxian bahwa ekonomi tidak selalu mempengaruhi masyarakat. Studi ini membuktikan dengan karyawan yang menerima upah kecil namun bukan alasan bagi mereka untuk tidak bertahan pada perusahaan yang menerapkan hubungan kekeluargaan ini.

Collins yang lebih memusatkan pada stratifikasi sosial karena stratifikasi sosial adalah institusi yang menyentuh banyak ciri kehidupan, seperti kekayaan, politik, karier dan keluarga. Pendekatan konflik terhadap stratifikasi sosial dapat diturunkan menjadi tiga prinsip utama. Pertama, Collins yakin bahwa kehidupan dalam dunia subyektif yang dibangun sendiri. Kedua, orang lain mempunyai kekuasaan untuk mempengaruhi atau mengontrol pengalaman subyektif seorang individu, ketiga orang lain sering mencoba mengontrol orang yang menentang mereka. Akibatnya kemungkinan yang terjadi konflik antar individu.

Teori ritual interaksi memberikan motivasi individu dari suatu situasi ke situasi lainnya. Energi emosional adalah apa yang individu inginkan. Tidak hanya emosi dan perilaku situasional tetapi juga kognisi. Ritual menghasilkan simbol, pengalaman. Interaksi memberikan kondisi dimana kepercayaan menonjol, dengan naik turun dalam pemuatan emosional. Kehidupan mental internal aliran sesaat, penjelasan tentang subjektivitas dan intersubjektivitas.

KESIMPULAN

Temuan di lapangan menunjukkan bahwa PT MPP menerapkan hubungan kekeluargaan. Hasil analisis yang dapat disimpulkan dari studi ini adalah sebagai berikut : pertama, hubungan kekeluargaan yang dikembangkan di PT Mulya Petra Panelindo adalah adanya hubungan keluarga yang saling perhatian oleh perusahaan terhadap kinerja karyawan. Perhatian yang diberikan oleh perusahaan berupa dukungan oleh pemilik perusahaan terhadap karyawan di seluruh level dalam struktur organisasi. perusahaan tidak memberikan batasan-batasan pada level tertentu, seluruh karyawan untuk terus meningkatkan kemampuan. Pengambilan keputusan dalam perusahaan dilakukan secara kolektif, melalui diskusi yang menghasilkan penyelesaian

masalah pekerjaan. Selain itu, solidaritas yang tinggi diantara karyawan juga merupakan hubungan kekeluargaan. Bentuk solidaritas yaitu melalui inisiatif saling membantu antar karyawan, baik membantu pada urusan pekerjaan maupun diluar pekerjaan. Sehingga hubungan kekeluargaan tersebut menjadi bagian dari budaya perusahaan (*corporate culture*) yang diterapkan di perusahaan.

Kedua, dalam praktiknya hubungan kekeluargaan adalah penciptaan solidaritas, energi emosi atau dalam studi ini menggunakan pelibatan nurani. Studi ini melihat buruh yang bekerja melakukan pekerjaannya dengan hati. Buruh yang melakukan pekerjaannya dengan hati adalah mereka tidak hanya datang ke pabrik untuk bekerja sesuai perintah dengan orientasi hanya untuk mendapatkan upah. Dalam studi ini temuan di lapangan menunjukkan bahwa upah atau gaji bukan merupakan hal mendasar bagi buruh untuk bekerja. Mereka menerima ketika kondisi perusahaan yang karena suatu kendala harus menunda memberikan upah mereka. Buruh beralasan bahwa mereka mengerti kondisi perusahaan yang memang sedang turun secara ekonomi.

Implikasi Teoritik

Berdasarkan hasil studi yang dilakukan menunjukkan bahwa hubungan kekeluargaan terkonstruksi oleh karyawan PT MPP sebagai kerukunan yang terbina dalam lingkungan kerja. Implikasi teoritis berhubungan dengan konstribusinya bagi perkembangan teori-teori sosial yang mempedomani studi. Konstribusi penelitian ini berupa pengembangan teori hubungan sosial di tempat kerja dalam pandangan Eugene Schneider, serta konsep ritual interaksi oleh Randall Collins.

Temuan dalam studi ini mensyahkan teori hubungan sosial di tempat kerja yang dikemukakan oleh Schneider. Hubungan sosial yang diciptakan oleh sistem industri sulit

dilukiskan dengan istilah-istilah umum. Hubungan sosial yang terjadi sangat beraneka ragam dari satu kasus dengan kasus yang lain. Menurut Schneider, yang terpenting adalah proses rasionalisasi, yaitu pengorganisasian produksi yang sesuai. Terlepas dari tuntutan efisiensi, semakin besar perusahaan memerlukan peningkatan pembagian tugas, dalam perusahaan ini sering dilakukan dalam kegiatan diskusi. Diskusi yang dilakukan bertujuan untuk mengkoordinasikan pembagian tugas. Karena banyaknya tugas-tugas dalam industri maka dibutuhkan pula solidaritas perusahaan berukuran besar yang sebagian tergantung pada koordinasi bermacam-macam pekerjaan (Schneider, 1986).

Implikasi teoritis kedua, terkait dengan aktivitas produksi. Dalam hal kinerja buruh tidak hanya ditentukan oleh upah yang tinggi saja (faktor ekonomi). Sebagaimana pendapat Collins, pada ritual yang kuat individu tertarik pada tuntutan ritual yang mereka dapatkan. Karyawan bekerja mendapatkan tuntutan pekerjaan, namun yang mereka rasakan adalah dengan bekerja mereka bertemu dengan orang lain yang mereka anggap seperti keluarga. Karyawan bekerja dengan antusiasme tinggi, melakukan pekerjaan tidak dengan paksaan. Collins menyatakan bahwa saling perhatian adalah unsur penting bagi ritual untuk bekerja, tapi fokus ini mungkin terjadi secara spontan. Emosional yang terbangun dalam situasi mengasumsikan perasaan simpati diantara individu. Dalam penelitian ini pengusaha sebagai pimpinan secara informal diluar sistem produksi berbagi emosional dengan buruhnya

Daftar Pustaka

Buku

- Berger, Peter L. & Thomas Luckmann. *Tafsir Sosial atas Kenyataan: Risalah tentang Sosiologi Pengetahuan*. Jakarta: LP3ES, 1990.
- Baron, R. A dan Donn Byrne. *Psikologi Sosial*. Jakarta: Erlangga, 2003.
- Child, J., ed, "man and organization", (London, George Allen and Unwin), 1973.
<http://www.coaches-learning-center.com>
- Collins, Randall. *Interaction ritual chains*. Princeton university press, 2014.
- Dipokusumo, Tito, *Menciptakan Sinergi antara Perusahaan dengan Buruh (Pekerja)*, Kompasiana, 2015.
https://www.kompasiana.com/tito.dipokusumo/menciptakan-sinergi-antara-perusahaan-dengan-buruh-pekerja_5528a1c1f17e61bd6d8b459a (diakses 1 feb 2018)
- Djajendra, *Tidak Selalu Bersapaan dengan Senyuman Menciptakan Relasi yang Akrab*, 2015
- Field, John. "Social Capital", London: Routledge, 2003.
- Kuswarno, Engkus, "Metodologi Penelitian Komunikasi Fenomenologi, konsepsi, Pedoman, dan Contoh Penelitian" Widya Padjajaran : 2009
- Iwan, Sugeng. *Pengasuhan Anak dalam Keluarga "The Next Lost Generation"*. 2005.
- Lawang, Robert M. Z. "Kapital Sosial dalam Perspektif Sosiologik Suatu Pengantar". Jakarta. Fisip UI Press: 2004.
- Neuman, W. Lawrence. *Metodologi Penelitian Sosial: Pendekatan Kualitatif dan Kuantitatif*" PT Indeks. Jakarta (2013).
- Patria, Nezar. *Antonio Gramsci Negara & Hegemoni*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2009.
- Poloma, Margareth. *Sosiologi Kontemporer*. Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2004.
- Ricard West dan Lynn H.turner, *introducing communication Theory*, hal. 297-298.
- Riyanto, Geger. *Peter L Berger Perspektif Metateori Pemikiran*. Jakarta: Pustaka LP3ES Indonesia, 2009.
- Samuel, Hanneman. *Peter Berger Sebuah Pengantar Ringkas*. Depok: Kepik, 2012.
- Schneider, Eugene. *Sosiologi Industri*. Aksara Persada, 1986.

- Sembiring, Jafar. *Budaya Organisasi dalam Konflik Rangkuman Berbagai Hasil Penelitian*, Vol.9no-2-Mei-2009.
- Sholihin, Ahmad Ifham. *Buku Pintar Ekonomi Syariah*. Gramedia Pustaka Utama:2010.
- Soekanto, Soerjono. 1987. *Sosiologi Industri Suatu Pengantar*. Jakarta: Remadja Karya.
- Subyantoro, Arief & Fx.Suwarto. *Metode dan Teknik Penelitian Sosial*. : CV. Andi Offset, 2007
- Suyanto, Bagong & Sutinah, *Metode Penelitian Sosial Berbagai Alternatif Pendekatan*. Jakarta: Kencana Prenadamedia Group, 2005
- Suyanto Bagong, Sutinah, I.B. Wirawan, & Mustain Mashud 2018. *Memahami Teori Sosial*. Surabaya: Airlangga University Press.
- Tika, Pabundu. *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan*. Jakarta: Bumi Aksara, 2014.
- Tobing, Philip O.L. “*Pengantar Sosiologi Industri dan Perusahaan*” Jakarta: Bhrata Karya Aksara, 1984.
- Watson, Tony J. “*International Encyclopedia of the Social & Behavioral Sciences: Second Edition*”, 2015.
- Wibowo, 2013. *Budaya Organisasi Sebuah Kebutuhan untuk Meningkatkan Kinerja Jangka Panjang*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- William G. Ouchi, 1982. *How American Business Can Meet The Japanese Challenge*. New York: Avon Books.

Disertasi/Thesist

- Nawawi, Ismail. *Budaya perusahaan kajian konstruksi sosial melalui interaksi sosial buruh dengan pengusaha di PT HM Sampoerna Surabaya*. Universitas Airlangga. 2000
- Jaka, Putra Prasetya. “*Konstruksi Sosial Pengrajin Anyaman Rotan dalam Bekerja Menganyam Rotan di Dusun Kletak, Gresik*”, Universitas Airlangga. 2015
- Lansberg, I. “*Succeeding generations: Realizing the dream of families in business*”, Boston: Harvard Business School Press, 1999.

Shia, Merly. Dewi Tingkir. *“Pengaruh Kompensasi Finansial dan Non finansial terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Prima Master”*, Universitas Kristen Petra, 2015.

Sulistyawati, Anik. *“Pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi terhadap Kinerja Dosen di Fakultas Ilmu Sosial Universitas Negeri Surabaya”*, Universitas Airlangga. 2011