

Kajian Bibliometrik tentang Budaya Organisasi pada Efektivitas Manajemen Kinerja

Loso Judijanto¹, Budi Harto², Rival Pahrijal³

¹ IPOSS Jakarta, Indonesia dan losojudijantobumn@gmail.com

² Politeknik LP3I dan budiharto@plb.ac.id

³ Universitas Nusa Putra dan rival.pahrijal_mn21@nusaputra.ac.id

ABSTRAK

Penelitian ini mengkaji dinamika antara budaya organisasi dan berbagai aspek manajemen dan kinerja menggunakan analisis bibliometrik dari literatur yang tersedia. Melalui penggunaan VOSviewer untuk visualisasi data, kami mengidentifikasi kluster-kluster utama yang menunjukkan hubungan erat antara budaya organisasi dengan efektivitas kepemimpinan dan iklim organisasi. Analisis tren menunjukkan adanya evolusi penelitian dari konsep-konsep dasar ke pengaruh spesifik terhadap kinerja karyawan dan kepuasan kerja. Selanjutnya, kami menemukan peluang penelitian di area yang kurang dieksplorasi seperti pengaruh budaya organisasi terhadap performa pendidikan dan manajemen kualitas total. Studi ini memberikan wawasan berharga tentang bagaimana budaya organisasi mempengaruhi berbagai dimensi manajemen dan menawarkan arah baru untuk penelitian mendatang dalam bidang ini.

Kata Kunci: Budaya Organisasi, Efektivitas Manajemen Kinerja, Analisis Bibliometrik

ABSTRACT

This study examines the dynamics between organizational culture and various aspects of management and performance using a bibliometric analysis of the existing literature. Utilizing VOSviewer for data visualization, we identified key clusters showing the close relationship between organizational culture and leadership effectiveness and organizational climate. Trend analysis revealed an evolution of research from basic concepts to specific influences on employee performance and job satisfaction. Further, we discovered research opportunities in underexplored areas such as the impact of organizational culture on educational performance and total quality management. This study provides valuable insights into how organizational culture affects different management dimensions and offers new directions for future research in this field.

Keywords: Organizational Culture, Performance Management Effectiveness, Bibliometric Analysis

PENDAHULUAN

Dalam era globalisasi dan persaingan bisnis yang semakin ketat, budaya organisasi memegang peranan penting dalam menentukan efektivitas manajemen kinerja (Sah, 2023). Budaya organisasi yang kuat dapat mendukung aliran komunikasi, meningkatkan keterlibatan karyawan, dan memfasilitasi adaptasi terhadap perubahan lingkungan eksternal (Monica et al., 2023). Sebaliknya, budaya organisasi yang lemah bisa menghambat inovasi, menurunkan moral karyawan, dan mengurangi efektivitas operasional (Nekrasov & Nekrasova, 2022; Seema, 2022). Oleh karena itu, pemahaman mendalam tentang pengaruh budaya organisasi terhadap manajemen kinerja sangat diperlukan untuk membantu organisasi merancang strategi yang lebih efektif (Xanthopoulou et al., 2022).

Penelitian terdahulu telah mengungkapkan berbagai aspek budaya organisasi yang mempengaruhi kinerja, seperti nilai-nilai, norma, dan praktik yang diterapkan dalam organisasi (Iskamto, 2023). Namun, kajian-kajian ini sering kali terbatas pada konteks tertentu atau industri

spesifik, sehingga kesimpulannya mungkin tidak dapat diaplikasikan secara luas (lafi Almutairi et al., 2022; Marcelin Rugengamanzi, 2023). Selain itu, metode yang digunakan dalam penelitian terdahulu umumnya bersifat kualitatif atau kuantitatif dengan sampel yang terbatas (Christopher & Edwinah, 2022). Hal ini menimbulkan kebutuhan untuk pendekatan yang lebih luas dan mendalam melalui analisis bibliometric (Xanthopoulou et al., 2022).

Analisis bibliometrik menyediakan cara untuk mengukur dampak dan tren dari suatu topik penelitian melalui data publikasi yang tersedia secara luas (Castillo-Vergara et al., 2023). Pendekatan ini memungkinkan peneliti untuk mengidentifikasi dan menganalisis pola-pola penelitian yang telah dilakukan, membuka jalan bagi identifikasi celah pengetahuan dan arah penelitian yang baru (Saputro et al., 2023). Namun, belum banyak penelitian yang mengaplikasikan metode bibliometrik untuk mengeksplorasi kaitan antara budaya organisasi dan efektivitas manajemen kinerja (Leonavičiūtė, 2023).

Meskipun pentingnya budaya organisasi dalam efektivitas manajemen kinerja telah diakui, terdapat kekurangan dalam pemahaman komprehensif tentang cara berbagai aspek budaya organisasi berkontribusi terhadap efektivitas tersebut. Penelitian ini bertujuan untuk mengisi kekosongan tersebut melalui analisis bibliometrik yang ekstensif, mengidentifikasi tren penelitian yang telah ada serta mengungkap celah yang masih perlu diteliti lebih lanjut.

Tujuan utama dari penelitian ini adalah untuk menyelidiki dan menganalisis secara sistematis literatur yang mengkaji pengaruh budaya organisasi terhadap efektivitas manajemen kinerja. Penelitian ini berusaha mengumpulkan, memetakan, dan mengevaluasi data publikasi yang relevan untuk mengetahui bagaimana hubungan antara kedua variabel tersebut telah diteliti dan diperdebatkan dalam literatur akademis. Riset ini diharapkan memberikan kontribusi signifikan dalam literatur manajemen dan organisasi, khususnya dalam pengembangan kebijakan dan praktek manajemen kinerja yang lebih efektif. Dengan menyediakan analisis komprehensif tentang efek budaya organisasi terhadap manajemen kinerja, penelitian ini akan membantu para pemangku kepentingan membuat keputusan yang lebih informatif dan strategis dalam mengembangkan dan mengimplementasikan budaya organisasi yang positif.

LANDASAN TEORI

A. Definisi dan Komponen Budaya Organisasi

Budaya organisasi merupakan kumpulan nilai, norma, dan perilaku yang menjadi dasar tindakan dan interaksi antar individu dalam organisasi. (Schein, 1985) membedakan budaya organisasi menjadi tiga level: artefak yang terlihat, nilai-nilai yang dinyatakan, dan asumsi dasar yang tidak terlihat. (Robbins & Judge, 2018) menambahkan bahwa komponen-komponen seperti ritus, cerita, dan simbol juga membentuk bagian integral dari budaya organisasi. Penelitian terkini telah menunjukkan bahwa kekuatan budaya organisasi dapat mempengaruhi kepuasan kerja, komitmen organisasi, dan ultimately, kinerja keseluruhan perusahaan.

B. Budaya Organisasi dan Efektivitas Manajemen Kinerja

Manajemen kinerja adalah proses di mana organisasi mengelola kinerja dan produktivitas karyawannya melalui sistematis evaluasi dan feedback. Budaya organisasi

yang mendukung seperti kepercayaan, kerja sama tim, dan komunikasi terbuka, diidentifikasi memiliki pengaruh positif terhadap efektivitas manajemen kinerja (Ng et al., 2019). Penelitian oleh (D. Denison, 1990) menunjukkan hubungan yang kuat antara budaya yang berorientasi pada pencapaian dan efisiensi operasional tinggi. Lebih lanjut, kajian dari (Kotter & Heskett, 2008) mendemonstrasikan bahwa perusahaan dengan budaya adaptif cenderung mencatat kinerja keuangan yang lebih baik.

C. Pendekatan Bibliometrik dalam Penelitian Manajemen

Pendekatan bibliometrik memungkinkan penelitian untuk mengkuantifikasi dan menganalisis literatur ilmiah secara sistematis dan komprehensif. Aplikasi metodologi ini dalam studi manajemen kinerja memperluas pemahaman tentang distribusi geografis, tren kronologis, dan hubungan antar tema penelitian (Aria & Cuccurullo, 2017). Teknik bibliometrik seperti analisis sitasi dan co-occurrence dapat membantu dalam mengidentifikasi kerangka kerja teoritis utama dan kontributor penting dalam bidang tersebut, serta menunjukkan perkembangan dan evolusi topik penelitian seiring waktu.

D. Celahan Penelitian

Meskipun literatur yang ada telah menggambarkan berbagai aspek budaya organisasi dan manajemen kinerja, masih terdapat celah dalam pemahaman bagaimana kedua konsep ini saling berinteraksi dalam konteks yang beragam. Kebanyakan studi sebelumnya fokus pada industri atau sektor tertentu, dengan kurangnya generalisasi ke lingkungan organisasi lain. Selain itu, meskipun ada studi yang menggunakan pendekatan kualitatif atau kuantitatif, sedikit yang memanfaatkan analisis bibliometrik untuk mendapatkan pandangan holistik dan longitudinal tentang area ini.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini akan menggunakan pendekatan bibliometrik untuk mengkaji literatur mengenai pengaruh budaya organisasi terhadap efektivitas manajemen kinerja. Data untuk analisis akan dikumpulkan dari basis data akademik utama Google Scholar, mencakup artikel yang dipublikasikan dalam dua empat dekade terakhir. Kriteria inklusi artikel akan berfokus pada karya yang secara eksplisit membahas budaya organisasi dan manajemen kinerja dalam berbagai jenis organisasi. Teknik analisis data yang digunakan meliputi analisis sitasi, analisis co-citation, dan analisis jaringan untuk mengidentifikasi pola, tren, dan hubungan yang dominan dalam literatur. Hasil dari analisis ini diharapkan menghasilkan pemetaan komprehensif dari struktur pengetahuan saat ini dan mengungkap celah penelitian yang signifikan dalam bidang studi ini.

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Matriks Data Penelitian

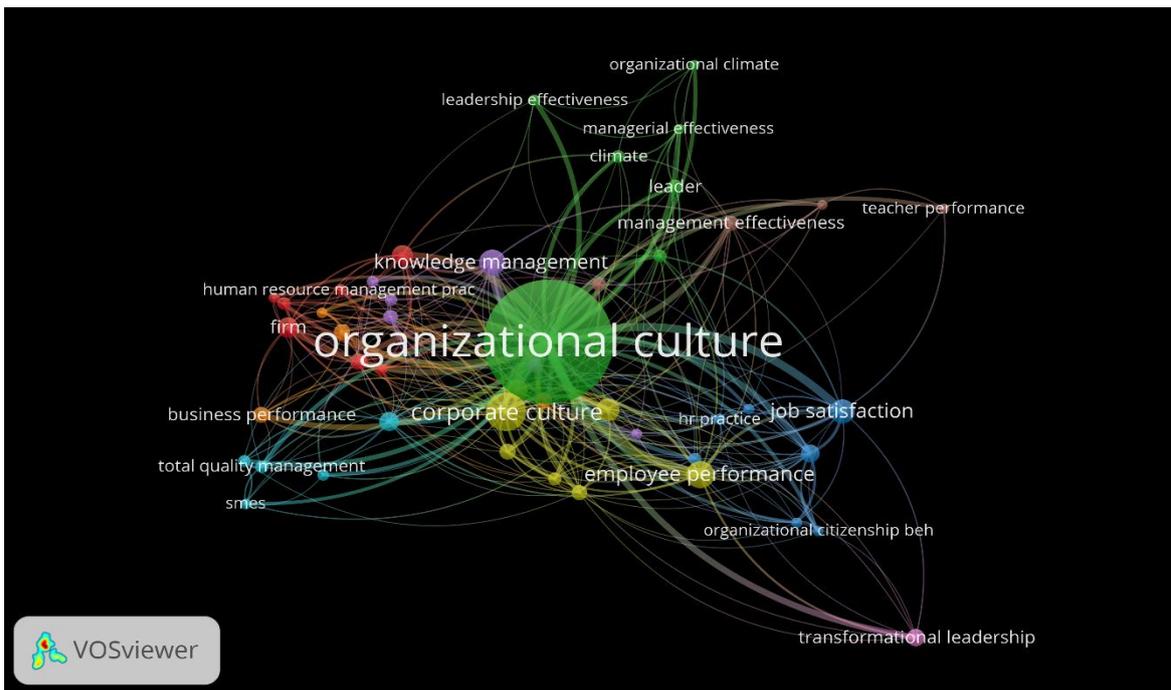
Tabel 1. Metrik Data Penelitian

<i>Publication years</i>	: 1980-2024
<i>Citation years</i>	: 44 (1980-2024)
<i>Paper</i>	: 980
<i>Citations</i>	: 308793
<i>Cites/year</i>	: 7018.02
<i>Cites/paper</i>	: 315.09
<i>Cites/author</i>	: 214406.77
<i>Papers/author</i>	: 543.95
<i>Author/paper</i>	: 2.31
<i>h-index</i>	: 224
<i>g-index</i>	: 546
<i>hI,norm</i>	: 165
<i>hI,annual</i>	: 3.75
<i>hA-index</i>	: 58
<i>Papers with ACC</i>	: 1,2,5,10,20:941,862,655,443,239

Sumber: Publish or Perish Output, 2024

Tabel ini menyajikan metrik bibliometrik dari suatu kumpulan data penelitian yang mencakup publikasi dari tahun 1980 hingga 2024. Dalam rentang 44 tahun, telah terkumpul 980 publikasi yang menghasilkan total 308,793 sitasi, dengan rata-rata sitasi per tahun sebesar 7018.02. Rata-rata sitasi per publikasi adalah 315.09, menunjukkan dampak yang cukup tinggi dari publikasi-publikasi tersebut dalam komunitas akademik. Metrik lain yang menunjukkan dampak penulis adalah sitasi per penulis sebesar 214,406.77 dan rata-rata jumlah publikasi per penulis adalah 543.95, dengan rata-rata 2.31 penulis per publikasi. Indeks h (h-index) dari dataset ini adalah 224, menunjukkan bahwa 224 publikasi telah di-sitasi paling sedikit 224 kali, yang mengindikasikan adanya penelitian berpengaruh signifikan. Indeks g lebih tinggi lagi, mencapai 546, menandakan bahwa 546 publikasi paling banyak disitir memiliki kontribusi yang sangat signifikan terhadap total sitasi. Indeks hI,norm dan hI,annual adalah 165 dan 3.75, masing-masing, yang menggambarkan rata-rata produktivitas tahunan yang disesuaikan. Indeks hA adalah 58, menunjukkan keadilan dalam pengakuan atas kontribusi individu. Terakhir, distribusi jumlah publikasi yang memiliki akses terbuka di beberapa level (1,2,5,10,20) mengindikasikan bahwa mayoritas publikasi tersedia secara luas, dengan 941 publikasi mudah diakses oleh publik umum, menegaskan pentingnya akses terbuka dalam penyebaran pengetahuan.

B. Pemetaan Jaringan Istilah



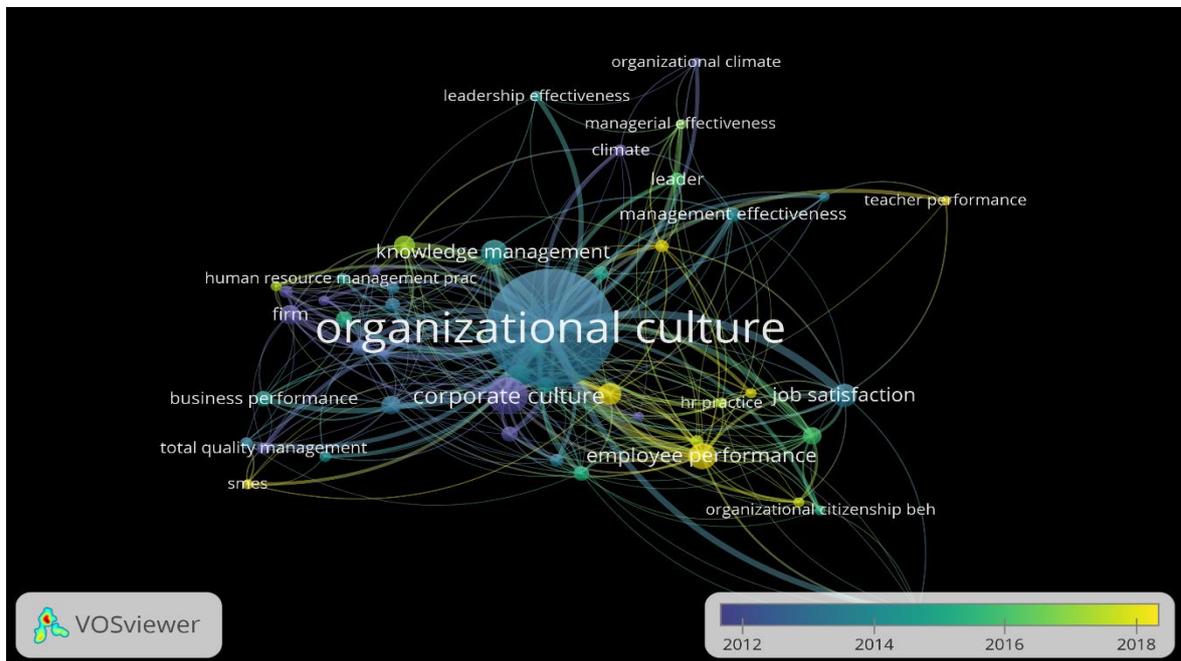
Gambar 1. Visualisasi Jaringan

Sumber: Data Diolah, 2024

Gambar 1 ini merupakan visualisasi jaringan bibliometrik yang dibuat menggunakan VOSviewer. Di sini, "organizational culture" tampak sebagai node sentral dengan ukuran yang besar, yang menunjukkan bahwa ini adalah topik yang paling banyak dikaitkan dengan konsep lain dalam data yang dianalisis. Tema ini terhubung erat dengan sejumlah kata kunci lain yang mencakup aspek-aspek penting dalam studi manajemen dan organisasi. Kluster-kluster yang bisa diidentifikasi berdasarkan warna dan konektivitas antar kata kunci meliputi:

1. Kluster Hijau: Fokus pada "organizational culture", "leadership effectiveness", "management effectiveness", dan "organizational climate". Kluster ini berkonsentrasi pada hubungan antara budaya organisasi dan keefektifan kepemimpinan serta pengaruhnya terhadap iklim organisasi.
2. Kluster Kuning: Meliputi "corporate culture" dan "employee performance". Kluster ini lebih berfokus pada dampak budaya korporat terhadap kinerja dan kepuasan kerja karyawan.
3. Kluster Merah: Mencakup "knowledge management", "human resource management practices", dan "total quality management". Ini menunjukkan penelitian yang terfokus pada bagaimana budaya organisasi mempengaruhi praktik manajemen sumber daya manusia dan manajemen kualitas.
4. Kluster Pink: Terkait dengan "transformational leadership". Kluster ini membahas bagaimana kepemimpinan transformasional dapat mempengaruhi perilaku kewargaan organisasi dan budaya yang lebih luas.

5. Klaster Biru: Terkait dengan tema “*job satisfaction*”, “*organizational citizenship*”, “*smes*” menandakan bahwa klaster ini membahas karyawan dan perusahaan dalam lingkup UMKM.



Gambar 2. Visualisasi Jaringan
 Sumber: Data Diolah, 2024

Gambar kedua ini menunjukkan visualisasi bibliometrik yang melacak evolusi dan tren penelitian dalam studi tentang budaya organisasi dari tahun 2012 hingga 2018. Peta ini menggunakan gradasi warna dari biru (tahun 2012) ke kuning (tahun 2018) untuk mengindikasikan waktu publikasi atau fokus utama penelitian pada kata kunci yang dianalisis.

Pada tahun-tahun awal periode yang dianalisis, fokus penelitian tampak lebih terkonsentrasi pada aspek-aspek umum dari “*organizational culture*” dan “*corporate culture*”. Ini menunjukkan bahwa di awal dekade, ada minat yang kuat untuk mendefinisikan dan memahami dasar-dasar budaya organisasi dan dampaknya secara umum pada praktik bisnis dan kinerja. Selanjutnya, kita melihat perkembangan penelitian yang menyoroti “*leadership effectiveness*”, “*management effectiveness*”, dan “*organizational climate*”. Ini menandakan adanya pergeseran dari pemahaman dasar ke eksplorasi bagaimana kepemimpinan dan iklim organisasi berinteraksi dengan budaya organisasi untuk mempengaruhi manajemen dan kinerja. Dalam tahun-tahun akhir, terdapat peningkatan fokus pada “*employee performance*”, “*job satisfaction*”, dan “*organizational citizenship behavior*”. Hal ini mengindikasikan bahwa penelitian mulai beralih ke pengaruh budaya organisasi pada tingkat individu karyawan, dengan mencari tahu bagaimana budaya organisasi berkontribusi pada kepuasan kerja dan perilaku kewargaan, yang penting untuk efektivitas organisasi secara keseluruhan.

Tabel 2. Literatur Teratas yang Disitir

Citations	Authors and year	Title
75689	(Schein, 2010)	Organizational culture and leadership

Citations	Authors and year	Title
9500	(Kotter & Heskett, 2008)	Corporate culture and performance
8210	(Barney, 1986)	Organizational culture: can it be a source of sustained competitive advantage?
5625	(D. Denison, 1990)	Corporate culture and organizational
4758	(D. R. Denison & Mishra, 1995)	Toward a theory of organizational culture and effectiveness
4478	(Schein, 2009)	The corporate culture survival guide
4454	(Schneider et al., 2013)	Organizational climate and culture
4102	(Bass & Avolio, 1993)	Transformational leadership and organizational culture
3559	(Deshpande & Webster Jr, 1989)	Organizational culture and marketing: defining the research agenda
3081	(Aguinis, 2023)	Performance management

Sumber: Output Publish or Perish, 2024

Tabel ini menampilkan daftar literatur teratas berdasarkan jumlah sitasi yang telah diperoleh, menurut data dari Publish or Perish tahun 2024, yang menyoroti karya-karya penting dalam bidang budaya organisasi dan kepemimpinan. Dengan 75,689 sitasi, karya EH Schein tahun 2010, "Organizational culture and leadership", memimpin daftar sebagai sumber paling berpengaruh, mengindikasikan kedalaman dan pengaruh teori Schein dalam studi budaya organisasi. Dua karya lain oleh Schein juga masuk dalam daftar, menegaskan dominasi dan relevansinya yang berkelanjutan dalam bidang ini. Karya-karya lain dalam daftar seperti "Corporate culture and performance" oleh Kotter dan Heskett serta "Organizational culture: can it be a source of sustained competitive advantage?" oleh Barney, juga menunjukkan tema penting seperti pengaruh budaya korporat terhadap kinerja dan keunggulan kompetitif. Penelitian oleh Denison dan karya bersama dengan Mishra, serta karya lain mengenai kepemimpinan transformasional dan iklim organisasi, semuanya mencerminkan fokus luas pada bagaimana budaya organisasi mempengaruhi berbagai aspek kinerja dan efektivitas organisasi.



Gambar 3. Visualisasi Densitas

Sumber: Data Diolah, 2024

Gambar ini menunjukkan visualisasi VOSviewer yang menggambarkan hubungan antara berbagai tema penelitian yang berkaitan dengan "organizational culture". Area redup dalam visualisasi, biasanya menandakan topik yang kurang dieksplorasi atau kurang mendapatkan perhatian dalam literatur yang ada. Ini bisa mengindikasikan peluang untuk penelitian lebih lanjut.

1. Area Redup di Sekitar "*Teacher Performance*" dan "*Total Quality Management*"

Area ini tampak kurang terang dibandingkan dengan tema lain, menunjukkan bahwa koneksi antara budaya organisasi dan performa pendidikan (seperti guru), serta manajemen kualitas total, mungkin belum banyak diteliti. Ini bisa menjadi peluang untuk mengeksplorasi lebih dalam bagaimana budaya organisasi di institusi pendidikan dan industri manufaktur mempengaruhi performa dan kualitas output.

2. Koneksi antara "*SMEs*" dan Budaya Organisasi

"SMEs" (*small and medium-sized enterprises*) juga tampak di area yang kurang terang, yang mengindikasikan bahwa studi mengenai pengaruh budaya organisasi pada kinerja dan operasional UKM masih terbatas. Penelitian di area ini bisa menghasilkan wawasan berharga tentang bagaimana UKM dapat mengoptimalkan budaya mereka untuk meningkatkan efisiensi dan inovasi.

3. Pengaruh Budaya Organisasi pada "*Human Resource Management Practices*"

Meskipun topik ini tampak terhubung dengan budaya organisasi, lokasinya yang di perbatasan area redup menunjukkan bahwa masih ada ruang untuk penelitian lebih lanjut, terutama mengenai praktik SDM spesifik yang dipengaruhi oleh budaya organisasi dalam berbagai konteks atau industri.

4. Hubungan Antara "*Knowledge Management*" dan Budaya Organisasi:

Area ini juga tampak kurang terang, menandakan bahwa penelitian tentang bagaimana budaya organisasi memfasilitasi atau menghambat manajemen pengetahuan masih terbuka lebar. Penelitian di sini bisa fokus pada bagaimana nilai-nilai organisasi, norma, dan artefak mempengaruhi pembagian pengetahuan dan inovasi.

KESIMPULAN

Dari analisis visualisasi bibliometrik menggunakan VOSviewer yang melibatkan klusterisasi tema, tren penelitian dari tahun ke tahun, dan identifikasi peluang riset ke depan, kita dapat melihat bagaimana bidang budaya organisasi telah berkembang secara signifikan. Klusterisasi tema mengungkap hubungan erat antara budaya organisasi dengan efektivitas kepemimpinan dan iklim organisasi, serta pengaruhnya terhadap kinerja karyawan dan kepuasan kerja. Tren penelitian menunjukkan pergeseran fokus dari konsep dasar budaya organisasi menjadi aplikasi spesifik yang mempengaruhi aspek-aspek seperti kepemimpinan transformasional dan perilaku kewargaan organisasi. Sementara itu, peluang riset yang diidentifikasi menunjukkan kebutuhan untuk eksplorasi lebih lanjut pada dampak budaya organisasi di area yang kurang terang seperti performa pendidikan, manajemen kualitas total, dan manajemen pengetahuan dalam berbagai konteks industri, khususnya di UKM. Keseluruhan analisis ini menekankan pentingnya budaya organisasi

dalam literatur manajemen dan potensi untuk studi mendalam yang dapat memperluas pemahaman kita tentang dinamika internal dan eksternal yang mempengaruhi organisasi.

REFERENSI

- Aguinis, H. (2023). *Performance management*. SAGE Publications.
- Aria, M., & Cuccurullo, C. (2017). bibliometrix: An R-tool for comprehensive science mapping analysis. *Journal of Informetrics*, 11(4), 959–975.
- Barney, J. B. (1986). Organizational culture: can it be a source of sustained competitive advantage? *Academy of Management Review*, 11(3), 656–665.
- Bass, B. M., & Avolio, B. J. (1993). Transformational leadership and organizational culture. *Public Administration Quarterly*, 112–121.
- Castillo-Vergara, M., Muñoz-Cisterna, V., Geldes, C., Álvarez-Marín, A., & Soto-Marquez, M. (2023). Bibliometric Analysis of Computational and Mathematical Models of Innovation and Technology in Business. *Axioms*, 12(7), 631.
- Christopher, O. A., & Edwinah, A. (2022). Organizational culture and corporate performance: a review. *Glob Acad J Econ Buss*, 4(5), 152–162.
- Denison, D. (1990). *Corporate culture and organizational*. New York: Wiley. Dike, P. (2013). *The Impact of Workplace Diversity on Organizations*. Dobbin, F., & Jung, J. (2010). *Corporate Board Gender Diversity and Stock Performance: The Competence Gap or Institutional Investor Bias*. *NCL Rev*, 89, 809.
- Denison, D. R., & Mishra, A. K. (1995). Toward a theory of organizational culture and effectiveness. *Organization Science*, 6(2), 204–223.
- Deshpande, R., & Webster Jr, F. E. (1989). Organizational culture and marketing: defining the research agenda. *Journal of Marketing*, 53(1), 3–15.
- Iskamto, D. (2023). Organizational Culture and Its Impact on Employee Performance. *International Journal of Management and Digital Business*, 2(1), 47–55.
- Kotter, J. P., & Heskett, J. L. (2008). *Corporate culture and performance*. Simon and Schuster.
- lafi Almutairi, R., Aditya, R. S., Kodriyah, L., Yusuf, A., Solikhah, F. K., Al Razeeni, D. M., & Kotijah, S. (2022). Analysis of organizational culture factors that influence the performance of health care professionals: A literature review. *Journal of Public Health in Africa*, 13(Suppl 2).
- Leonavičiūtė, V. (2023). Bibliometric data analysis of scientific publications in the field of change management. *13th International Scientific Conference „Business and Management 2023 “*.
- Marcelin Rugengamanzi, D. E. N. I. (2023). Influence of Work Culture on Organizational Performance in Rwanda: A Case of Economic Policy Research Network. *Journal of Strategic Management*, 7(2), 72–89. <https://doi.org/10.53819/81018102t3080>
- Monica, A. J., Husniati, R., & Supriadi, Y. N. (2023). The Influence of Knowledge Management and Organizational Culture through Employee Engagement as a Mediation Variable on Millennial Employee Performance at the Center for Education and Training Center for Statistics Indonesia. *International Journal of Business, Technology and Organizational Behavior (IJBTOB)*, 3(2), 137–155.
- Nekrasov, I., & Nekrasova, E. (2022). The Influence of Organizational Culture on Human Capital and the Efficiency of Organization Management. *Scientific Research and Development. Economics of the Firm*, 11, 63–70. <https://doi.org/10.12737/2306-627X-2022-11-3-63-70>
- Ng, T. W. H., Yam, K. C., & Aguinis, H. (2019). Employee perceptions of corporate social responsibility: Effects on pride, embeddedness, and turnover. *Personnel Psychology*, 72(1), 107–137.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2018). *Essentials of organizational behavior*. Pearson.
- Sah, P. (2023). Role of Organizational Culture on Organizational Performance: An Empirical Investigation. *Psychology and Education*, 55(1), 633–640. <https://doi.org/10.48047/pne.2018.55.1.77>
- Saputro, D. R. S., Prasetyo, H., Wibowo, A., Khairina, F., Sidiq, K., & Wibowo, G. N. A. (2023). BIBLIOMETRIC ANALYSIS OF NEURAL BASIS EXPANSION ANALYSIS FOR INTERPRETABLE TIME SERIES (N-BEATS) FOR RESEARCH TREND MAPPING. *BAREKENG: Jurnal Ilmu Matematika Dan Terapan*, 17(2), 1103–1112.
- Schein, E. H. (1985). Increasing organizational effectiveness through better human resource planning and development. *Readings in Human Resource Management*, 376.
- Schein, E. H. (2009). *The corporate culture survival guide* (Vol. 158). John Wiley & Sons.

- Schein, E. H. (2010). *Organizational culture and leadership* (Vol. 2). John Wiley & Sons.
- Schneider, B., Ehrhart, M. G., & Macey, W. H. (2013). Organizational climate and culture. *Annual Review of Psychology*, *64*, 361–388.
- Seema, D. (2022). Role of organisational culture in attaining organisational competitiveness. *International Journal of Applied Research*, *8*(12), 313–314. <https://doi.org/10.22271/allresearch.2022.v8.i12d.10571>
- Xanthopoulou, P., Sahinidis, A., & Bakaki, Z. (2022). The impact of strong cultures on organisational performance in public organisations: the case of the greek public administration. *Social Sciences*, *11*(10), 486.