

Studi Bibliometrik: Pemetaan Perkembangan Penelitian mengenai Hubungan Kepemimpinan dengan Budaya Organisasi

Indarta Priyana¹, Salma Annisa²✉

¹Universitas Informatika & Bisnis Indonesia, Bandung, Indonesia.

²Universitas Informatika & Bisnis Indonesia, Bandung, Indonesia.

✉Corresponding author: salmaannisa@unibi.ac.id

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk memberikan dan menjelaskan gambaran pemetaan perkembangan penelitian mengenai hubungan antara konsep kepemimpinan dan budaya organisasi secara sistematis. Peneliti menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan analisis bibliometrik database Scopus sebagai sumber data. Hasil penelitian menjelaskan bahwa penelitian ilmiah mengenai keterkaitan dan hubungan antara konsep kepemimpinan dengan budaya organisasi sudah dilakukan sejak 1990 berkembang hingga tahun 2023. Perkembangan jumlah publikasi bersifat fluktuatif namun tidak pernah mengalami penurunan yang signifikan. Jumlah penelitian tertinggi dicapai pada tahun 2022 dengan jumlah 134 publikasi. Berdasarkan hasil pemetaan pada network visualization, terdapat 145 topik yang telah diteliti dalam kaitannya dengan konsep kepemimpinan dan budaya organisasi yang terbagi ke dalam 12 kluster. Beberapa topik pembahasan yang paling kontemporer, employee performance, engagement, clinical leadership, medical leadership, work environment, ethical culture, empowering leadership, industry 4.0, corporate sustainability, open innovation, dan psychological safety.

Abstract

This study aims to provide and explain the mapping of research developments regarding the relationship between the concept of leadership and organizational culture systematically. Researchers use quantitative methods with a bibliometric analysis approach of the Scopus database as a data source. The results of the study explained that scientific research on the relationship and relationship between the concept of leadership and organizational culture has been carried out since 1990 until 2023. The development of the number of publications is fluctuating but has never experienced a significant decline. The highest number of studies was achieved in 2022 with 134 publications. Based on the results of mapping on network visualization, there are 145 topics that have been studied in relation to the concept of leadership and organizational culture which are divided into 12 clusters. Some of the most contemporary topics of discussion are employee performance, engagement, clinical leadership, medical leadership, work environment, ethical culture, empowering leadership, industry 4.0, corporate sustainability, open innovation, and psychological safety.

This is an open-access article under the CC-BY-SA license.



Copyright © 2024 Indarta Priyana, Salma Annisa.

Article history

Received 2024-01-07

Accepted 2024-02-15

Published 2024-02-26

Kata kunci

Bibliometrik;
Budaya Organisasi;
Kepemimpinan.

Keywords

*Bibliometrics;
Leadership;
Organization Culture.*

1. Pendahuluan

Sebuah tinjauan pustaka dalam berbagai bidang teori organisasi menunjukkan bahwa studi tentang kepemimpinan tidak mungkin memiliki nilai tambah kecuali jika mereka mempertimbangkan budaya organisasi (Giritli et al., 2013). Schein (2010) mengusulkan bahwa fungsi unik kepemimpinan yang membedakannya dari manajemen dan administrasi adalah perhatian terhadap budaya. Demikian pula, Hunt & Dodge (2000) mencatat perlunya pemahaman tentang praktik kepemimpinan mana yang memengaruhi budaya organisasi tertentu. Para penulis berpendapat bahwa dalam bidang kepemimpinan, lebih banyak perhatian telah diberikan pada hubungan antara pemimpin dan pengikut langsung mereka, sedangkan konteks organisasi dan lingkungan di mana kepemimpinan diaktualisasikan hampir sepenuhnya diabaikan (Giritli et al., 2013).

Demikian pula, Block (2003) menunjukkan bahwa meskipun ada banyak referensi tentang hubungan antara kepemimpinan dan budaya organisasi dalam literatur akademis, penelitian sistematis yang menguji sifat khusus hubungan ini masih sangat sedikit. Menurut pandangan ini, Huczynski & Buchanan (2019) menyatakan bahwa budaya organisasi tidak pernah dianggap sebagai variabel penting dalam konteks gaya kepemimpinan terkait dengan teori kontingensi. Demikian pula, Walker (2011), yang berpendapat bahwa meskipun budaya selalu menjadi topik para teoritis manajemen, namun hubungannya dengan kepemimpinan belum terjalin secara kokoh. Gaya kepemimpinan dan budaya organisasi tidak independen satu sama lain, dan masing-masing memiliki peran penting dalam menentukan efektivitas organisasi.

Dengan mempertimbangkan bahwa kepemimpinan dan budaya organisasi saling terkait, pertanyaan mengenai yang mana yang muncul terlebih dahulu, kepemimpinan atau budaya, masih merupakan isu yang terbuka. Pengungkapan hubungan antara budaya organisasi dan kepemimpinan tergantung pada bagaimana budaya dikonseptualisasikan dalam teori organisasi. Beberapa peneliti melihat budaya sebagai variabel yang dapat dimanipulasi. Mereka mengusulkan bahwa budaya organisasi dapat diarahkan dan diubah, tergantung pada keterampilan dan kemampuan pemimpin (Nicholls, 1988; Quick, 1992; Simms, 1997). Peneliti lain melihatnya sebagai 'metafora akar untuk mengonseptualisasikan organisasi' (Smirchich, 1983). Mereka mengikuti pandangan bahwa budaya organisasi adalah bagian dari apa yang menjadi organisasi tersebut daripada sesuatu yang dimiliki oleh organisasi, dan bahwa pemikiran, perasaan, dan respons pemimpin dibentuk oleh iklim budaya organisasi (Bass et al., 1993; Schein, 2010).

Dalam karyanya yang berpengaruh, Schein (2010) mengilustrasikan hubungan antara kepemimpinan dan budaya organisasi dalam konteks siklus hidup organisasi. Schein berargumen bahwa pemimpin organisasi baru menciptakan dan membentuk ciri budaya organisasi mereka. Namun, seiring berjalannya waktu dan penuaan organisasi, budaya yang telah mapan dalam organisasi mulai menentukan kepemimpinan. Bass et al (1993) mendukung argumen Schein (1992) dengan menyebutkan bahwa hubungan antara kedua konsep ini merupakan interaksi yang berkelanjutan di mana pemimpin membentuk budaya dan sebaliknya, budaya yang sudah ada membentuk pemimpin tersebut. Bass (1996) juga menunjukkan hubungan antara kepemimpinan dan budaya dengan mengkaji dampak gaya kepemimpinan yang berbeda pada budaya. Dia berpendapat bahwa pemimpin transaksional cenderung bekerja dalam budaya organisasi yang sudah ada, sementara pemimpin transformasional mengubah budaya organisasi sesuai dengan visi mereka. Namun, Morgan (2011) berpendapat bahwa meskipun pemimpin dapat memengaruhi evolusi budaya dengan berusaha untuk mendorong nilai-nilai yang diinginkan, mereka tidak dapat mengendalikan budaya dalam arti yang dianjurkan oleh penulis manajemen.

Selain peran pemimpin dalam "menciptakan" dan "mempertahankan" jenis budaya organisasi tertentu (Kavanagh & Ashkanasy, 2006; Schein, 2004, 2010), kemampuan untuk memahami dan beroperasi dalam budaya tertentu merupakan prasyarat untuk efektivitas kepemimpinan Bass et al (1993). Dalam pandangan yang bertentangan dan perdebatan di atas, masih banyak yang perlu dipelajari mengenai hubungan antara kepemimpinan dan budaya organisasi. Minat yang semakin meningkat di bidang ini mungkin berasal dari kenyataan bahwa kepemimpinan bukanlah kegiatan

rasional atau teknis semata, dan apa yang dilakukan pemimpin harus sesuai dengan apa yang sesuai untuk organisasi mereka.

Hubungan antara budaya dan kepemimpinan kemungkinan akan memengaruhi pencapaian keunggulan kompetitif yang berkelanjutan (Jardon & Martínez-Cobas, 2019). Sebagai contoh, Sarros et al (2011) mengusulkan adanya efek mediasi dari budaya organisasi terhadap pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja organisasi nirlaba dan laba. Vallejo-Martos (2011) memperkenalkan kepemimpinan transformasional dalam budaya organisasi, menganalisis dampaknya pada kinerja. Yiing & Ahmad (2009) mengkaji efek-efek moderasi budaya organisasi pada hubungan antara perilaku kepemimpinan dan variabel-variabel kinerja di Malaysia.

Berdasarkan penjelasan latar belakang sebelumnya, kepemimpinan dan budaya organisasi merupakan dua pembahasan yang akan sangat bermanfaat apabila dikaitkan atau dihubungkan. Namun, penelitian sistematis yang menjelaskan perkembangan penelitian yang menjelaskan hubungan antara kedua variabel tersebut dengan variabel lainnya masih sangat sedikit. Meskipun beberapa peneliti telah menyelidiki kepemimpinan dan budaya organisasi secara independen, tidak banyak yang difokuskan pada interaksi antara kedua konsep ini, dan masih hanya sedikit pembahasan empiris tentang sifat hubungan kedua variabel ini (Giritli et al., 2013). Oleh karena itu penelitian ini bertujuan untuk memberikan gambaran pemetaan dari perkembangan penelitian kepemimpinan dan budaya organisasi yang nantinya dapat menghasilkan latar belakang lebih lanjut dan wawasan yang lebih mendalam. Selain itu, hasil dari penelitian ini juga dapat digunakan sebagai dasar untuk mengembangkan konsep kepemimpinan dan budaya organisasi untuk dikaitkan dengan topik-topik yang belum diteliti dalam penelitian sebelumnya. Penelitian ini juga bertujuan untuk memberikan bukti mengenai sifat hubungan antara kepemimpinan dan budaya organisasi.

1.1. Kepemimpinan

Kebhasilan atau kegagalan suatu organisasi dipengaruhi oleh pemimpinnya. Ada sebuah konsep yang menghubungkan pemimpin dengan eksistensi visi, pelaksanaan misi, dan pencapaian tujuan organisasi (Plachy & Smunt, 2022). Namun, faktor situasi, budaya organisasi, nilai-nilai anggota organisasi juga memengaruhi efektivitas pengelolaan suatu organisasi. Hal ini menunjukkan bahwa interaksi antara kemampuan pemimpin dan dinamika organisasi menjadi studi yang menarik dalam berbagai penelitian kepemimpinan.

Sebagai sebuah proses, kepemimpinan adalah proses penggunaan pengaruh untuk mengklarifikasi tujuan organisasi kepada staf atau orang-orang yang mereka pimpin (Ozturk et al., 2021). Proses ini memerlukan kemampuan untuk memotivasi dan membantu staf dalam mengadopsi dan mengelola budaya produktif organisasi (Rivaldo, 2021). Sebagai atribut, kepemimpinan adalah kumpulan karakteristik yang harus dimiliki seseorang. Pemilikan atribut dimaksudkan sebagai faktor penentu kesuksesan seorang pemimpin. Pemimpin dapat menggerakkan komponen organisasi melalui kepemilikan visi. Visi tersebut adalah tanpa karakter dan perilaku pemimpin.

Kepemimpinan berasal dari kata "*lead*" yang berarti mengarahkan, memelihara atau mengatur, membimbing, dan juga menunjukkan atau memengaruhi. Pemimpin memiliki tanggung jawab fisik dan spiritual terhadap kesuksesan aktivitas kerja yang dipimpin. Kepemimpinan adalah proses mengarahkan, memengaruhi, dan mengawasi orang lain untuk melakukan tugas sesuai dengan perintah yang telah direncanakan (Schwepker & Dimitriou, 2021). Kepemimpinan sangat erat kaitannya dengan organisasi. Apakah tujuan organisasi tercapai atau tidak, antara lain, sangat bergantung pada kepemimpinan yang dijalankan oleh pemimpin.

Sukses atau kegagalan suatu organisasi sangat ditentukan oleh kepemimpinan (Yang et al., 2021). Pemimpin adalah gembala dan setiap gembala akan diminta tentang perilaku gembalanya (Mackey et al., 2021). Kepemimpinan adalah cara seorang pemimpin memengaruhi bawahannya dengan karakteristik yang paling penting agar mencapai tujuan yang diinginkan (Li et al., 2021). Faktor kesuksesan seorang pemimpin bergantung pada teknik kepemimpinan yang diterapkan dalam menciptakan situasi yang mendorong orang yang dipimpin untuk menyadari dan melakukan apa yang dia inginkan (Rabiul & Yean, 2021).

Efektivitas atau ketiadaan seorang pemimpin bergantung pada kemampuannya untuk mengelola dan menerapkan pola kepemimpinan sesuai dengan situasi dan kondisi organisasi (Korzynski et al., 2021). Kepemimpinan adalah proses aktivitas seseorang untuk memobilisasi orang lain dengan memimpin, membimbing, dan memengaruhi orang lain, untuk melakukan sesuatu guna mencapai hasil yang diinginkan. Tidak mudah memberikan definisi kepemimpinan yang bersifat universal dan diterima oleh semua pihak yang terlibat dalam kehidupan organisasi, termasuk organisasi bisnis (Kim et al., 2021).

Seorang pemimpin yang berorientasi pada tugas, kepuasan utamanya terkait dengan pemenuhan tugas dan pencapaian sesuatu dari pekerjaan yang dilakukannya (Wallace et al., 2021). Sementara pemimpin yang berorientasi pada hubungan, kepuasan utamanya adalah pengembangan hubungan interpersonal yang baik dan nyaman (Fahmi et al., 2022). Efektivitas kedua jenis pemimpin ini bergantung pada situasi yang baik. Teori mengklasifikasikan kebaikan situasi seorang pemimpin berdasarkan kekuatan posisi, struktur tugas tim, dan kualitas hubungan antara pemimpin dan pengikutnya. Menurut Mulyana et al (2022), gaya kepemimpinan situasional yang menunjukkan keterampilan sosio-emosional, siap menghadapi stres, dan beradaptasi dengan perubahan dalam kehidupan sosial-budaya dengan cepat, serta berani membuat keputusan.

1.2. Budaya Organisasi

Budaya organisasi berkaitan dengan bagaimana anggota suatu organisasi memahami karakteristik budaya organisasi tersebut. Budaya organisasi umumnya adalah pernyataan filosofis, dapat berfungsi sebagai tuntutan pengikat bagi anggota organisasi karena dapat dirumuskan secara resmi dalam berbagai peraturan dan peraturan organisasi (Vito, 2020). Manajemen adalah salah satu perangkat lunak organisasi, tetapi tidak kalah pentingnya adalah perangkat lunak lain yang berfungsi untuk menyatukan atau mengintegrasikan organisasi. Organisasi selalu tumbuh dan berkembang (Runtu et al., 2019). Menurut (Hapsari et al., 2021), pembentukan budaya organisasi dengan nilai-nilai yang dapat menciptakan produktivitas kerja yang tinggi. Dengan produktivitas kerja yang tinggi, organisasi dapat dengan mudah menerapkan nilai-nilai perusahaan kepada karyawan (Saluy et al., 2022).

Budaya memberikan makna identitas kepada anggotanya dan meningkatkan keterikatan mereka dengan organisasi. Ketika anggota menerapkan nilai-nilai di organisasi, mereka memahami sifat sejati pekerjaan dan teridentifikasi dengan rekan-rekan kerja mereka (Liu et al., 2021). Motivasi meningkat, dan anggota menjadi lebih berkomitmen. Motivasi juga dapat meningkatkan kinerja karyawan, dan implikasinya adalah kualitas perusahaan menjadi lebih baik (Riyanto et al., 2021; Virgiawan et al., 2021). Budaya adalah penciptaan makna yang dibagikan dengan anggota organisasi, inisiasi nilai-nilai budaya dalam organisasi, dan budaya berfungsi sebagai mekanisme pengendalian yang mengasah organisasi (Isensee et al., 2020). Arah perilaku norma merupakan bagian dari budaya. Jika norma-norma organisasi ingin ditingkatkan melalui kerja sama tim, maka budaya harus diperkuat oleh norma tersebut. Budaya organisasi harus ditandai oleh komunikasi terbuka, kerja tim, dan tim yang terintegrasi (Zanon et al., 2021).

Keyakinan bahwa budaya yang kuat dan khas sangat berpengaruh pada kesuksesan suatu organisasi ditemukan secara umum bahwa organisasi yang sukses memiliki budaya yang kuat dan khas, termasuk mitos-mitos yang memperkuat subkultur organisasi (Al-Swidi et al., 2021). Organisasi yang gagal memiliki subkultur kerja yang berbeda satu sama lain atau sebaliknya memiliki budaya masa lalu yang menghambat organisasi untuk beradaptasi dengan perubahan lingkungan (Hardcopf et al., 2021).

Pertumbuhan organisasi, seperti dalam bahasa akademis disebut sebagai munculnya perluasan dalam hal jumlah dan jenis (Azeem et al., 2021). Pertumbuhan sendiri akan menciptakan disintegrasi saat volume materi yang ada menjadi lebih besar, lebih luas, dan lebih beragam. Pertumbuhan perlu dilengkapi dengan pengembangan. Pengembangan dapat disamakan dengan proses reintegrasi atau penggabungan kembali dari penambahan sel-sel baru. Seperti proses kehidupan, setiap perkembangan baru akan melahirkan disintegrasi yang memerlukan proses reintegrasi. Perangkat lunak yang bertindak sebagai perekat atau pengintegrasian kembali adalah budaya organisasi (Scaliza et al., 2022)..

2. Metode

Literatur akademik telah mengusulkan berbagai pendekatan untuk memeriksa pengaruh variabel tertentu, seperti *scientometrics*, *bibliometrics*, *altmetrics*, *infometrics*, *webometrics*, *librametrics*, *patentometrics* dan metrik tingkat artikel (Das, 2015). Analisis data bibliometrik membantu para peneliti untuk melakukan penyelidikan komprehensif terhadap variabel dari berbagai sudut dan menyoroti jalur perkembangannya (Fellnhofner, 2019). Oleh karena itu, penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan melakukan analisis bibliometrik untuk memberikan gambaran perkembangan hubungan antara kepemimpinan dengan budaya organisasi dalam penelitian akademik.

Terdapat banyak definisi dari bibliometrik tetapi secara umum analisis bibliometrik merupakan sebuah metode kuantitatif atau metode statistik yang digunakan untuk mencari pola sistematis dari berbagai macam literatur tentang sebuah tema tertentu (Nawang Sari et al., 2020). Teknik analisis bibliometrik menawarkan beberapa cara untuk memahami variabel yang sedang diselidiki yaitu dengan mengembangkan pemahaman kita tentang bidang penelitian tertentu dengan memberikan wawasan tentang bidang penelitian, perilaku variabel dan keteraturannya, mengungkapkan tren terbaru tentang variabel, dan menyediakan hubungan dan jaringan variabel.

Analisis bibliometrik memiliki keunggulan dibandingkan ulasan atau studi literatur tradisional, sebagai berikut. Pertama, metode bibliometrik memberikan gambaran jaringan dari seluruh topik penelitian dengan menganalisis ratusan hingga puluhan ribu dokumen dalam *database* lengkap melalui perangkat lunak profesional dan komputer berkinerja tinggi. Kedua, dampak dari bidang penelitian, dampak dari sekelompok peneliti, dan dampak dari makalah tertentu dapat diukur secara kuantitatif melalui analisis kutipan dalam metode bibliometrik. Ketiga, literatur klasik dan topik penelitian di bidang penelitian dapat ditangkap atau diidentifikasi secara efisien.

Penelitian ini menggunakan *database* Scopus, karena telah mengindeks jurnal terbaik dengan artikel terbaru (Chadegani et al., 2013). Selain itu, Scopus adalah *database* dan kutipan terbesar; memberikan data yang lebih akurat (Franceschini et al., 2016) dan menangani 1,4 miliar kutipan dan 16 juta profil penulis. Peneliti mencari kata kunci menggunakan bantuan operator Boolean yang berfungsi untuk menyintesis menjadi satu kata kunci pencarian (Ferrari et al., 2019). Pada penelitian ini menggunakan operator Boolean *AND* dan *OR*. Penulis melakukan proses pencarian menggunakan *database* Scopus pada 11 Oktober 2023.

Langkah pertama, *keyword* yang digunakan penulis yaitu *Leadership AND "Corporate Culture"*, ditemukan 8,244 dokumen. Langkah kedua, penulis membatasi subjek area hanya berasal dari *Business, Management, and Accounting*, kemudian bentuk dokumen hanya artikel, asal sumber hanya jurnal, dan bahasa dokumen adalah bahasa Inggris, maka didapatkan 1,894 dokumen. Langkah ketiga, yaitu mengunduh 1,894 artikel dalam bentuk file CSV. Langkah keempat memeriksa duplikat artikel secara sistematis dengan Microsoft Excel dan menghapus artikel yang tidak memiliki kata kunci penulis atau artikel kesalahan dan karena penulis akan menganalisis artikel *co-occurrence*, hal-hal yang harus dilakukan di bagian kata kunci penulis adalah menghapus nama negara atau nama lokasi penelitian, tidak ada singkatan, dan menghapus metode penelitian istilah sehingga hasil akhir didapatkan jumlah 1,570 dokumen. 1,570 artikel diekspor ke VOSviewer, *software* perangkat lunak untuk membangun dan memvisualisasikan web bibliometrik.

VOSviewer digunakan ketika bekerja dengan data set kecil dan besar; ini menampilkan peta data dan berbagai analisis (Kokol et al., 2018; Llanos-Herrera & Merigo, 2019; Md Khudzari et al., 2018; Shah et al., 2020). Demikian pula, Jan & Waltman (2021) menyatakan VOSviewer menyediakan metode pemetaan tambahan berdasarkan prinsip-prinsip ilmiah untuk membuat peta yang berguna, jaringan dan data. Dengan demikian, semua peta yang menggabungkan masing-masing grup hubungan yang dibuat menggunakan VOSviewer termasuk item. Dalam penelitian ini, item adalah kombinasi dari entitas yang menarik, yaitu penulis, kata kunci, artikel atau negara afiliasi penulis, seperti yang didefinisikan oleh VOSviewer. Kata kunci penulis memberikan informasi tentang tren penelitian dari sudut pandang para peneliti dan telah terbukti penting dalam memantau perkembangan lapangan. Di antara sepasang item, mungkin ada tautan atau koneksi.

4. Simpulan

Kepemimpinan sangat erat kaitannya dengan organisasi. Apakah tujuan organisasi tercapai atau tidak, antara lain, sangat bergantung pada kepemimpinan yang dijalankan oleh pemimpin. Keberhasilan atau kegagalan suatu organisasi dipengaruhi oleh pemimpinnya. Namun, faktor budaya organisasi juga memengaruhi efektivitas pengelolaan suatu organisasi. Hal tersebut menunjukkan bahwa interaksi dan hubungan antara kemampuan pemimpin dan dinamika budaya organisasi menjadi studi yang menarik.

Sudah banyak temuan literatur yang mengatakan bahwa konsep kepemimpinan dan budaya organisasi merupakan dua konsep yang apabila dikaitkan dan dihubungkan akan sangat berdampak positif bagi kesuksesan dan keberlanjutan organisasi. Budaya organisasi yang baik tidak lepas dari faktor kepemimpinan yang digunakan para pemimpin organisasi. Begitu pun sebaliknya, kepemimpinan yang baik juga akan terbentuk apabila terdapat budaya organisasi yang mendukung dengan baik. Oleh karena itu, penting untuk mengetahui hasil analisis pemetaan atas perkembangan kajian ilmiah yang sudah ada mengenai hubungan antara konsep kepemimpinan dengan budaya organisasi.

Hasil analisis pemetaan tersebut dapat bermanfaat dalam bidang akademisi dan praktisi untuk dapat terus mengembangkan keterkaitan hubungan konsep kepemimpinan dengan budaya organisasi. Bagi para akademisi, hasil penelitian akan bermanfaat untuk memberikan gambaran pemetaan dari perkembangan penelitian kepemimpinan dan budaya organisasi yang nantinya dapat menghasilkan latar belakang yang lebih menguatkan dan wawasan yang lebih mendalam mengenai keterkaitan hubungan kedua konsep tersebut. Bagi organisasi, hasil penelitian akan dapat dijadikan landasan dalam merumuskan strategi dan mengoptimalkan hubungan keterkaitan antara kepemimpinan dengan budaya organisasi untuk mencapai kesuksesan dan keberlanjutan organisasi.

Berdasarkan hasil analisis, penelitian ilmiah mengenai keterkaitan dan hubungan antara konsep kepemimpinan dengan budaya organisasi sudah dilakukan sejak 1990 berkembang hingga tahun 2023. Perkembangan jumlah publikasi bersifat fluktuatif namun tidak pernah mengalami penurunan yang signifikan. Jumlah penelitian tertinggi dicapai pada tahun 2022 dengan jumlah 134 publikasi. Berdasarkan hasil pemetaan pada *network visualization*, terdapat 145 topik yang telah diteliti dalam kaitannya dengan konsep kepemimpinan dan budaya organisasi yang terbagi ke dalam 12 klaster. Beberapa topik pembahasan yang paling kontemporer, *employee performance, engagement, clinical leadership, medical leadership, work environment, ethical culture, empowering leadership, industry 4.0, corporate sustainability, open innovation, dan psychological safety*. Berdasarkan hasil pemetaan *density visualization* hampir seluruh topik yang sudah diteliti kaitannya masih sangat sedikit. Artinya, hubungan antara kepemimpinan dengan budaya organisasi masih belum banyak diteliti atau bahkan dikaitkan dengan topik penelitian lainnya. Hasil temuan ini dapat menjadi latar belakang yang menguatkan bahwa hubungan antara kepemimpinan dengan budaya organisasi harus lebih banyak dikembangkan lagi.

Daftar Pustaka

- Aghaei Chadegani, A., Salehi, H., Md Yunus, M. M., Farhadi, H., Fooladi, M., Farhadi, M., & Ale Ebrahim, N. (2013). A comparison between two main academic literature collections: Web of science and scopus databases. *Asian Social Science*, 9(5), 18–26. <https://doi.org/10.5539/ass.v9n5p18>
- Al-Swidi, A., Gelaidan, H., & Saleh, R. (2021). . The joint impact of green human resource management, leadership and organizational culture on employees' green behaviour and organisational environmental performance. *Journal of Cleaner Production*, 316. <https://doi.org/10.1016/J.JCLEPRO.2021.128112>
- Azeem, M., Ahmed, M., Haider, S., & Sajjad, M. (2021). Expanding competitive advantage through organizational culture, knowledge sharing and organizational innovation. *Technology in Society*, 66(June), 101635. <https://doi.org/10.1016/j.techsoc.2021.101635>
- Bass, B. M. (1996). *New paradigm of leadership: An inquiry into transformational leadership*. US Army Research Institute for the Behavioral and Social Sciences.

- Bass, B. M., Avolio, B. J., & Binghamton, S.-. (1993). *Transformational Leadership and Organizational Culture*.
- Block, L. (2003). The leadership-culture connection: an exploratory investigation. *Leadership & Organization Development Journal*, 24(6), 318–334. <https://doi.org/10.1108/01437730310494293>
- Das, A. K. (2015). Introduction to Research Evaluation Metrics and Related Indicators. *Open Access for Researchers, Module 4: Research Evaluation Metrics*, 1–18. <http://eprints.rclis.org/24815/>
- Fahmi, P., Sudjono, Parwoto, Supriyatno, Saluy, A. B., Safitri, E., Effiyaldi, Rivaldo, Y., & Endri, E. (2022). Work Stress Mediates Motivation and Discipline on Teacher Performance: Evidence Work from Home Policy. *Journal of Educational and Social Research*, 12(3), 80–89. <https://doi.org/10.36941/jesr-2022-0068>
- Fellnhofer, K. (2019). Toward a taxonomy of entrepreneurship education research literature: A bibliometric mapping and visualization. In *Educational Research Review* (Vol. 27, pp. 28–55). Elsevier Ltd. <https://doi.org/10.1016/j.edurev.2018.10.002>
- Ferrari, L., Cavaliere, A., De Marchi, E., & Banterle, A. (2019). Can nudging improve the environmental impact of food supply chain? A systematic review. In *Trends in Food Science and Technology* (Vol. 91, pp. 184–192). Elsevier Ltd. <https://doi.org/10.1016/j.tifs.2019.07.004>
- Franceschini, F., Maisano, D., & Mastrogiacomo, L. (2016). Empirical analysis and classification of database errors in Scopus and Web of Science. *Journal of Informetrics*, 10(4), 933–953. <https://doi.org/10.1016/j.joi.2016.07.003>
- Giritli, H., Öney-Yazici, E., Topçu-Oraz, G., & Acar, E. (2013). The interplay between leadership and organizational culture in the Turkish construction sector. *International Journal of Project Management*, 31(2), 228–238. <https://doi.org/10.1016/j.ijproman.2012.06.010>
- Hapsari, D., Riyanto, S., & Endri, E. (2021). The Role of Transformational Leadership in Building Organizational Citizenship: The Civil Servants of Indonesia. *Journal of Asian Finance, Economics and Business*, 8(2), 0595–0604. <https://doi.org/10.13106/jafeb.2021.vol8.no2.0595>
- Hardcopf, R., Liu, G. (Jason), & Shah, R. (2021). Lean production and operational performance: The influence of organizational culture. *International Journal of Production Economics*, 235(January), 108060. <https://doi.org/10.1016/j.ijpe.2021.108060>
- Huczynski, A. A., & Buchanan, D. A. (2019). Organizational behaviour. In *Pearson*. Pearson. <https://doi.org/10.4324/9781315844695-9>
- Hunt, J. G., & Dodge, G. E. (2000). Leadership déjà vu all over again. *Leadership Quarterly*, 11(4), 435–458. [https://doi.org/10.1016/S1048-9843\(00\)00058-8](https://doi.org/10.1016/S1048-9843(00)00058-8)
- Isensee, C., Teuteberg, F., Griese, K. M., & Topi, C. (2020). The relationship between organizational culture, sustainability, and digitalization in SMEs: A systematic review. *Journal of Cleaner Production*, 275, 122944. <https://doi.org/10.1016/j.jclepro.2020.122944>
- Jardon, C. M., & Martínez-Cobas, X. (2019). Leadership and organizational culture in the sustainability of subsistence small businesses: An intellectual capital based view. *Sustainability (Switzerland)*, 11(12). <https://doi.org/10.3390/su10023491>
- Kavanagh, M. H., & Ashkanasy, N. M. (2006). The impact of leadership and change management strategy on organizational culture and individual acceptance of change during a merger. *British Journal of Management*, 17(SUPPL. 1). <https://doi.org/10.1111/j.1467-8551.2006.00480.x>
- Kim, K. Y., Atwater, L., Jolly, P., Ugwuanyi, I., Baik, K., & Yu, J. (2021). Supportive leadership and job performance: Contributions of supportive climate, team-member exchange (TMX), and group-mean TMX. *Journal of Business Research*, 134(June), 661–674. <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2021.06.011>
- Kokol, P., Saranto, K., & Blažun Vošner, H. (2018). eHealth and health informatics competences: A systemic analysis of literature production based on bibliometrics. *Kybernetes*, 47(5), 1018–1030. <https://doi.org/10.1108/K-09-2017-0338>
- Korzynski, P., Kozminski, A. K., Baczynska, A., & Haenlein, M. (2021). Bounded leadership: An empirical study of leadership competencies, constraints, and effectiveness. *European Management Journal*, 39(2), 226–235. <https://doi.org/10.1016/j.emj.2020.07.009>

- Li, P., Sun, J. M., Taris, T. W., Xing, L., & Peeters, M. C. W. (2021). Country differences in the relationship between leadership and employee engagement: A meta-analysis. *Leadership Quarterly*, 32(1), 101458. <https://doi.org/10.1016/j.leaqua.2020.101458>
- Liu, X., Wen, J., Zhang, L., & Chen, Y. (2021). Does organizational collectivist culture breed self-sacrificial leadership? Testing a moderated mediation model. *International Journal of Hospitality Management*, 94(December 2020), 102862. <https://doi.org/10.1016/j.ijhm.2021.102862>
- Llanos-Herrera, G. R., & Merigo, J. M. (2019). Overview of brand personality research with bibliometric indicators. In *Kybernetes* (Vol. 48, Issue 3, pp. 546–569). Emerald Group Holdings Ltd. <https://doi.org/10.1108/K-02-2018-0051>
- Mackey, J. D., Parker Ellen, B., McAllister, C. P., & Alexander, K. C. (2021). The dark side of leadership: A systematic literature review and meta-analysis of destructive leadership research. *Journal of Business Research*, 132(October), 705–718. <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2020.10.037>
- Md Khudzari, J., Kurian, J., Tartakovsky, B., & Raghavan, G. S. V. (2018). Bibliometric analysis of global research trends on microbial fuel cells using Scopus database. *Biochemical Engineering Journal*, 136, 51–60. <https://doi.org/10.1016/j.bej.2018.05.002>
- Morgan, G. (2011). Reflections on images of organization and its implications for organization and environment. *Organization and Environment*, 24(4), 459–478. <https://doi.org/10.1177/1086026611434274>
- Mulyana, A., Ridaryanthi, M., Faridah, S., Umarella, F. H., & Endri, E. (2022). Socio-Emotional Leadership Style as Implementation of Situational Leadership Communication in the Face of Radical Change. *Academic Journal of Interdisciplinary Studies*, 11(3), 150–161. <https://doi.org/10.36941/AJIS-2022-0088>
- Nawang Sari, A. T., Junjuran, I., Dwi, R., & Mulyono, A. P. (2020). Sustainability Reporting: Sebuah Analisis Bibliometrik Pada Database Scopus. In *Journal of Applied Accounting and Taxation Article History* (Vol. 5, Issue 2).
- Nicholls, J. (1988). The transforming autocrat. *Management Today*, 114–118.
- Ozturk, A., Karatepe, O. M., & Okumus, F. (2021). The effect of servant leadership on hotel employees' behavioral consequences: Work engagement versus job satisfaction. *International Journal of Hospitality Management*, 97(August 2020), 102994. <https://doi.org/10.1016/j.ijhm.2021.102994>
- Plachy, R. J., & Smunt, T. L. (2022). Rethinking managership, leadership, followership, and partnership. *Business Horizons*, 65(4), 401–411. <https://doi.org/10.1016/j.bushor.2021.04.004>
- Quick, J. C. (1992). Crafting an organizational culture: Herb's hand at Southwest Airlines. *Organizational Dynamics*, 21(2), 45–56. [https://doi.org/10.1016/0090-2616\(92\)90063-S](https://doi.org/10.1016/0090-2616(92)90063-S)
- Rabiul, M. K., & Yean, T. F. (2021). Leadership styles, motivating language, and work engagement: An empirical investigation of the hotel industry. *International Journal of Hospitality Management*, 92(October 2020), 102712. <https://doi.org/10.1016/j.ijhm.2020.102712>
- Rivaldo, Y. (2021). Leadership and Motivation to Performance through Job Satisfaction of Hotel Employees at D'Merlion Batam. *The Winners*, 22(1), 25–30. <https://doi.org/10.21512/tw.v22i1.7039>
- Riyanto, S., Endri, E., & Herlisha, N. (2021). Effect of work motivation and job satisfaction on employee performance: Mediating role of employee engagement. *Problems and Perspectives in Management*, 19(3), 162–174. [https://doi.org/10.21511/ppm.19\(3\).2021.14](https://doi.org/10.21511/ppm.19(3).2021.14)
- Runtu, T. M., Novieastari, E., & Handayani, H. (2019). How does organizational culture influence care coordination in hospitals? A systematic review. *Enfermeria Clinica*, 29, 785–802. <https://doi.org/10.1016/j.enfcli.2019.04.119>
- Saluy, A. B., Armansyah, S., Djamil, M., Mulyana, B., Pramudena, S. M., Rinda, R. T., & Endri, E. (2022). Motivation Moderating the Influence of Organizational Culture and Leadership on Employment Performance. *WSEAS Transactions on Environment and Development*, 18, 662–670. <https://doi.org/10.37394/232015.2022.18.63>
- Sarros, J. C., Cooper, B. K., & Santora, J. C. (2011). Leadership vision, organizational culture, and support for innovation in not-for-profit and for-profit organizations. *Leadership & Organization Development Journal*, 32(3), 291–309.

- Scaliza, J. A. A., Jugend, D., Chiappetta Jabbour, C., Latan, H., Armellini, F., Twigg, D., & Andrade, D. (2022). Relationships among organizational culture, open innovation, innovative ecosystems, and performance of firms: Evidence from an emerging economy context. *Journal of Business Research*, 140, 264–279. <https://doi.org/https://doi.org/10.1016/J.JBUSRES.2021.10.065>
- Schein, E. . (2004). *Organizational Culture and Leadership*. John Wiley and Sons.
- Schein, E. H. (1992). *Organizational Culture and Leadership*. John Wiley and Sons.
- Schein, E. H. (2010). *Organizational culture and leadership*. John Wiley & Sons.
- Schwepker, C. H., & Dimitriou, C. K. (2021). Using ethical leadership to reduce job stress and improve performance quality in the hospitality industry. *International Journal of Hospitality Management*, 94(April 2020), 102860. <https://doi.org/10.1016/j.ijhm.2021.102860>
- Shah, S. H. H., Lei, S., Ali, M., Doronin, D., & Hussain, S. T. (2020). Prosumption: bibliometric analysis using HistCite and VOSviewer. *Kybernetes*, 49(3), 1020–1045. <https://doi.org/10.1108/K-12-2018-0696>
- Simms, J. (1997). Beauty queen. *Marketing Business*, 48–51.
- Smirchich, 1983.pdf*. (n.d.).
- Vallejo-Martos, M. C. (2011). The organizational culture of family firms as a key factor of competitiveness. *Journal of Business Economics and Management*, 12(3), 451–481. <https://doi.org/10.3846/16111699.2011.599407>
- Virgiawan, A. R., Riyanto, S., & Endri, E. (2021). Organizational culture as a mediator motivation and transformational leadership on employee performance. *Academic Journal of Interdisciplinary Studies*, 10(3), 67–79. <https://doi.org/10.36941/AJIS-2021-0065>
- Vito, R. (2020). Key variations in organizational culture and leadership influence: A comparison between three children’s mental health and child welfare agencies. *Children and Youth Services Review*, 108, 104600. <https://doi.org/10.1016/j.childyouth.2019.104600>
- Walker, A. (2011). *Organizational behaviour in construction*. John Wiley & Sons.
- Wallace, D. M., Torres, E. M., & Zaccaro, S. J. (2021). Just what do we think we are doing? Learning outcomes of leader and leadership development. *Leadership Quarterly*, 32(5), 101494. <https://doi.org/10.1016/j.leaqua.2020.101494>
- Yang, M., Luu, T. T., & Qian, D. X. (2021). . Linking transformational leadership to team service innovation in the hospitality industry: A team-level mediation and moderation investigation. *Journal of Hospitality and Tourism Management*, 49, 558–569. <https://doi.org/ttps://doi.org/10.1016/J.JHTM.2021.11.011>
- Yiing, L. H., & Ahmad, K. Z. Bin. (2009). The moderating effects of organizational culture on the relationships between leadership behaviour and organizational commitment and between organizational commitment and job satisfaction and performance. *Leadership and Organization Development Journal*, 30(1), 53–86. <https://doi.org/10.1108/01437730910927106>
- Zanon, L. G., Marcelloni, F., Gerolamo, M. C., & Ribeiro Carpinetti, L. C. (2021). Exploring the relations between supply chain performance and organizational culture: A fuzzy grey group decision model. *International Journal of Production Economics*, 233(December 2020), 108023. <https://doi.org/10.1016/j.ijpe.2020.108023>