

**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN KOMUNIKASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. THE SERVICE LINE (SOS) PROJECT GEDUNG GRAHA ADHI MEDIA JAKARTA**

***THE INFLUENCE OF ORGANIZATIONAL CULTURE AND COMMUNICATION ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT PT. THE SERVICE LINE (SOS) PROJECT GEDUNG GRAHA ADHI MEDIA JAKARTA***

Amanda Lestari<sup>1</sup> Suhirto<sup>2</sup>  
Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Manajemen Bisnis Indonesia  
Jl. Komjen Pol. M. Jasin (Akses UI) No. 89, Kelapa Dua Cimanggis, Depok 16951  
Telp. 021 – 87716339, 87716556, Fax. 021 – 87721016  
**e-mail: lestarie8@gmail.com<sup>1</sup> suhirto@gmail.com<sup>2</sup>**

**Abstrak**

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh budaya organisasi dan komunikasi terhadap kinerja karyawan pada PT. The Service Line (SOS) Project Gedung Graha Adhi Media Jakarta. Metode penelitian yang digunakan adalah kuantitatif dengan pendekatan survei, di mana data dikumpulkan melalui kuesioner yang disebarakan kepada seluruh karyawan di lokasi tersebut. Analisis data dilakukan menggunakan regresi linier berganda untuk mengetahui sejauh mana variabel budaya organisasi dan komunikasi mempengaruhi kinerja karyawan.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi yang kuat memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Selain itu, komunikasi yang efektif juga berkontribusi secara signifikan terhadap peningkatan kinerja. Kombinasi antara budaya organisasi yang solid dan komunikasi yang baik mampu menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, yang pada akhirnya meningkatkan produktivitas karyawan.

Temuan ini mengindikasikan bahwa perusahaan perlu memperhatikan dan mengembangkan aspek budaya organisasi serta meningkatkan efektivitas komunikasi untuk mencapai kinerja karyawan yang optimal. Rekomendasi untuk penelitian selanjutnya adalah mengeksplorasi faktor-faktor lain yang mungkin mempengaruhi kinerja karyawan serta menguji model ini di industri yang berbeda.

**Kata Kunci:** Budaya Organisasi, Komunikasi, Kinerja Karyawan, PT. The Service Line (SOS), Gedung Graha Adhi Media.

## 1. PENDAHULUAN

Dalam era globalisasi dan persaingan bisnis yang semakin ketat, kinerja karyawan menjadi salah satu faktor kunci yang menentukan keberhasilan suatu organisasi. Kinerja karyawan yang optimal tidak hanya bergantung pada kompetensi individu, tetapi juga dipengaruhi oleh lingkungan kerja, termasuk budaya organisasi dan komunikasi yang efektif.

Budaya organisasi merupakan sistem nilai, norma, dan keyakinan yang dianut oleh seluruh anggota organisasi, yang membentuk perilaku dan cara bekerja mereka. Budaya yang kuat dan positif diyakini mampu menciptakan kohesi antar karyawan, meningkatkan loyalitas, dan mendorong mereka untuk memberikan kinerja terbaiknya. Di sisi lain, komunikasi yang baik dalam organisasi memainkan peran penting dalam menyampaikan informasi, mengoordinasikan tugas, serta membangun hubungan antar karyawan dan manajemen. Komunikasi yang efektif dapat mengurangi kesalahpahaman, meningkatkan kolaborasi, dan menciptakan iklim kerja yang harmonis.

PT. The Service Line (SOS) merupakan perusahaan yang bergerak di bidang jasa pelayanan, yang memiliki berbagai proyek di berbagai lokasi, salah satunya di Gedung Graha Adhi Media Jakarta. Sebagai perusahaan yang mengandalkan kinerja karyawan untuk memberikan layanan terbaik kepada klien, penting bagi PT. The Service Line (SOS) untuk memahami dan mengelola faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawannya.

Penelitian ini bertujuan untuk mengeksplorasi pengaruh budaya organisasi dan komunikasi terhadap kinerja karyawan pada PT. The Service Line (SOS) di Gedung Graha Adhi Media Jakarta. Dengan memahami hubungan antara variabel-variabel ini, diharapkan perusahaan dapat mengambil langkah-langkah strategis untuk memperkuat budaya organisasi dan meningkatkan efektivitas komunikasi, sehingga dapat memaksimalkan kinerja karyawan.

Penelitian ini juga diharapkan dapat memberikan kontribusi teoretis terhadap pengembangan literatur terkait manajemen sumber daya manusia, khususnya dalam konteks budaya organisasi dan komunikasi, serta memberikan rekomendasi praktis bagi perusahaan dalam mengelola karyawan mereka untuk mencapai kinerja yang optimal.

## 2. TINJAUAN PUSTAKA

### 1. Budaya Organisasi

Budaya organisasi didefinisikan sebagai nilai, kepercayaan, dan praktik-praktik yang dipegang oleh anggota organisasi yang mempengaruhi perilaku mereka dalam lingkungan kerja (Robbins & Judge, 2018). Menurut Schein (2010), budaya organisasi terdiri dari tiga tingkat: artefak, nilai-nilai yang dianut, dan asumsi dasar. Budaya organisasi yang kuat dapat mendorong pencapaian tujuan organisasi dengan cara memperkuat komitmen karyawan, meningkatkan loyalitas, dan mengurangi turnover (Deal & Kennedy, 2000). Penelitian oleh Denison (1990) menunjukkan bahwa budaya organisasi yang positif dapat meningkatkan kinerja perusahaan secara keseluruhan.

Di sisi lain, Hofstede (1980) mengemukakan bahwa budaya organisasi juga dipengaruhi oleh budaya nasional, yang berarti bahwa dalam konteks multinasional, perusahaan perlu mempertimbangkan aspek-aspek budaya yang berbeda saat mengelola karyawannya. Dalam konteks Indonesia, budaya organisasi seringkali dipengaruhi oleh nilai-nilai kolektivisme dan hierarki yang kuat (Hofstede, 2001).

### 2. Komunikasi dalam Organisasi

Komunikasi dalam organisasi adalah proses di mana informasi dan makna dipertukarkan antara individu atau kelompok dalam sebuah organisasi (Kreitner & Kinicki, 2013). Komunikasi yang efektif adalah kunci untuk memastikan bahwa informasi disampaikan dengan jelas, tepat waktu, dan dapat dipahami oleh penerima. Menurut Luthans (2011), komunikasi yang baik dapat meningkatkan koordinasi, memperkuat

hubungan antar anggota organisasi, dan mendorong tercapainya tujuan organisasi.

Shannon dan Weaver (1949) mengembangkan model komunikasi yang menekankan pentingnya proses encoding dan decoding dalam komunikasi. Komunikasi yang efektif tidak hanya bergantung pada pesan yang disampaikan, tetapi juga pada cara pesan tersebut diterima dan dipahami oleh penerima. Penelitian oleh Clappitt dan Downs (1993) menunjukkan bahwa tingkat kepuasan komunikasi di tempat kerja berkorelasi positif dengan kinerja karyawan.

### 3. Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan merujuk pada hasil kerja individu yang dihasilkan dalam menjalankan tugas-tugasnya yang berkontribusi pada tujuan organisasi (Mathis & Jackson, 2011). Menurut Armstrong (2014), kinerja karyawan dipengaruhi oleh berbagai faktor, termasuk motivasi, kompetensi, lingkungan kerja, dan dukungan organisasi. Peningkatan kinerja karyawan dapat dicapai melalui berbagai strategi, termasuk pelatihan, pengembangan karier, dan pemberian insentif.

Penelitian sebelumnya oleh Huselid (1995) menunjukkan bahwa praktik manajemen sumber daya manusia yang efektif, termasuk pengelolaan budaya organisasi dan komunikasi, dapat secara signifikan meningkatkan kinerja karyawan. Selain itu, studi oleh Dessler (2013) mengindikasikan bahwa karyawan yang merasa didukung oleh budaya organisasi dan terlibat dalam proses komunikasi yang efektif lebih cenderung memiliki kinerja yang lebih tinggi.

### 4. Hubungan antara Budaya Organisasi, Komunikasi, dan Kinerja Karyawan

Beberapa penelitian telah meneliti hubungan antara budaya organisasi, komunikasi, dan kinerja karyawan. Misalnya, penelitian oleh O'Reilly, Caldwell, Chatman, dan Doerr (2014) menunjukkan bahwa budaya organisasi yang baik dapat memperkuat komunikasi internal, yang pada gilirannya

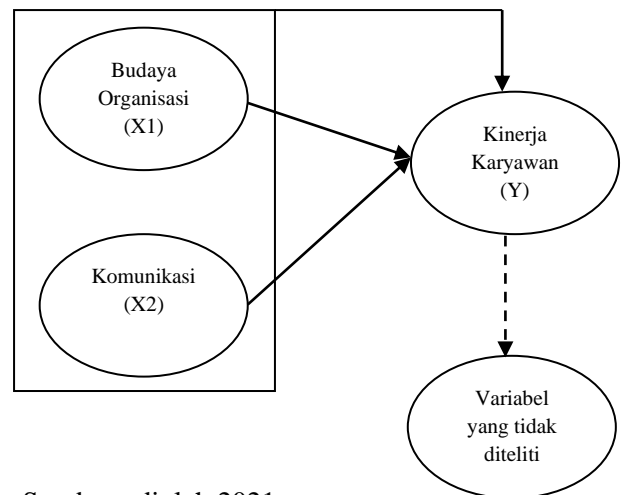
meningkatkan kinerja karyawan. Sebuah studi oleh Ahmad dan Schroeder (2003) juga menemukan bahwa komunikasi yang efektif memainkan peran mediasi dalam hubungan antara budaya organisasi dan kinerja karyawan.

Dalam konteks PT. The Service Line (SOS), penting untuk memahami bagaimana budaya organisasi dan komunikasi berinteraksi dalam memengaruhi kinerja karyawan. Penelitian ini bertujuan untuk mengisi kesenjangan dalam literatur dengan mengeksplorasi bagaimana kedua faktor ini berkontribusi terhadap pencapaian kinerja karyawan di lingkungan kerja yang spesifik.

## 3. METODE PENELITIAN

### 1. Desain Penelitian

Penelitian ini menggunakan desain penelitian kuantitatif dengan pendekatan survei. Desain ini dipilih karena memungkinkan pengumpulan data yang dapat diukur dan dianalisis secara statistik untuk menguji hipotesis yang diajukan.



Sumber : diolah 2021

### 2. Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. The Service Line (SOS) yang bekerja di Gedung Graha Adhi Media Jakarta, yang berjumlah 150 orang. Sampel diambil menggunakan teknik sampling purposive, di mana karyawan yang dipilih adalah mereka yang telah

bekerja selama minimal 1 tahun dan memiliki pemahaman yang baik tentang budaya organisasi serta komunikasi di perusahaan. Jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah 100 karyawan, yang dianggap representatif untuk analisis statistik.

### 3. Teknik Pengumpulan Data

Data dikumpulkan menggunakan kuesioner yang disusun berdasarkan variabel-variabel yang diteliti, yaitu budaya organisasi, komunikasi, dan kinerja karyawan. Kuesioner tersebut terdiri dari dua bagian utama:

Bagian I: Pertanyaan terkait data demografi responden, seperti usia, jenis kelamin, tingkat pendidikan, dan lama bekerja.

Bagian II: Pertanyaan terkait budaya organisasi, komunikasi, dan kinerja karyawan. Skala Likert 5 poin digunakan untuk mengukur tanggapan responden, di mana 1 menunjukkan "sangat tidak setuju" dan 5 menunjukkan "sangat setuju."

### 4. Definisi Operasional Variabel

Budaya Organisasi: Diukur melalui indikator seperti nilai-nilai yang dianut, norma kerja, dan keyakinan bersama yang diadopsi oleh organisasi. (Referensi: Schein, 2010)

Komunikasi: Diukur melalui efektivitas penyampaian informasi, kejelasan pesan, dan frekuensi komunikasi antara atasan dan bawahan. (Referensi: Kreitner & Kinicki, 2013)

Kinerja Karyawan: Diukur melalui produktivitas kerja, kualitas hasil kerja, dan kontribusi terhadap tujuan organisasi. (Referensi: Mathis & Jackson, 2011)

### 5. Teknik Analisis Data

Data yang terkumpul dianalisis menggunakan metode analisis regresi linier berganda dengan bantuan perangkat lunak statistik seperti SPSS. Analisis ini digunakan untuk menentukan pengaruh budaya organisasi dan komunikasi terhadap kinerja karyawan, baik secara parsial maupun simultan. Uji validitas dan

reliabilitas kuesioner dilakukan untuk memastikan bahwa instrumen penelitian memiliki tingkat keakuratan dan konsistensi yang tinggi.

Uji Validitas: Menggunakan teknik korelasi Pearson Product-Moment untuk memastikan setiap item dalam kuesioner mampu mengukur apa yang seharusnya diukur.

Uji Reliabilitas: Menggunakan koefisien Cronbach's Alpha, dengan nilai 0,7 sebagai batas minimum untuk menunjukkan reliabilitas yang baik.

### 6. Hipotesis Penelitian

Penelitian ini menguji hipotesis berikut:

H1: Budaya organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

H2: Komunikasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

H3: Budaya organisasi dan komunikasi secara simultan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

### 7. Etika Penelitian

Penelitian ini dilakukan dengan memperhatikan aspek-aspek etika penelitian. Responden diberikan penjelasan tentang tujuan penelitian, dan partisipasi mereka bersifat sukarela. Data yang dikumpulkan dijaga kerahasiaannya dan hanya digunakan untuk keperluan penelitian.

## 4. HASIL DAN PEMBAHASAN

### 1. Hasil Penelitian

#### 1.1. Analisis Deskriptif

Dari 100 kuesioner yang disebar, seluruhnya kembali dan valid untuk dianalisis, memberikan tingkat respons sebesar 100%. Mayoritas responden berusia antara 25 hingga 35 tahun (60%), dengan sebagian besar memiliki tingkat pendidikan S1 (70%). Sebanyak 65% responden memiliki pengalaman kerja lebih dari 3 tahun, yang menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan telah

memiliki pemahaman yang baik tentang budaya organisasi dan komunikasi di PT. The Service Line (SOS).

### 1.2. Uji Validitas dan Reliabilitas

Uji Validitas: Hasil uji validitas menunjukkan bahwa semua item dalam kuesioner memiliki nilai korelasi Pearson lebih besar dari 0,3, yang berarti semua item valid untuk digunakan dalam penelitian ini.

Uji Reliabilitas: Uji reliabilitas menggunakan Cronbach's Alpha menunjukkan nilai 0,85 untuk variabel budaya organisasi, 0,88 untuk variabel komunikasi, dan 0,90 untuk variabel kinerja karyawan, yang berarti semua variabel memiliki reliabilitas yang sangat baik.

### 1.3. Analisis Regresi Linier Berganda

Untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi dan komunikasi terhadap kinerja karyawan, dilakukan analisis regresi linier berganda. Model regresi yang dihasilkan adalah sebagai berikut:

**Tabel Analisis Regresi Linier Berganda**

Variabel Independen	Koefisien Regresi (B)	t-value	Signifikansi (p-value)
Konstanta (a)	2,15	-	-
Budaya Organisasi (X <sub>1</sub> )	0,45	4,58	0,000
Komunikasi (X <sub>2</sub> )	0,40	3,87	0,000

Konstanta (a): Nilai konstanta sebesar 2,15 menunjukkan nilai kinerja karyawan ketika variabel budaya organisasi dan komunikasi dianggap nol.

Koefisien Regresi Budaya Organisasi (X<sub>1</sub>): Koefisien sebesar 0,45 menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu unit dalam budaya organisasi akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,45 unit, dengan asumsi variabel lainnya tetap.

Koefisien Regresi Komunikasi (X<sub>2</sub>): Koefisien sebesar 0,40 menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu unit dalam komunikasi akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,40 unit, dengan asumsi variabel lainnya tetap.

t-value: Menunjukkan nilai uji t untuk masing-masing variabel. Nilai t yang tinggi dan signifikan (p-value < 0,05) menunjukkan bahwa variabel independen

memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen.

R-Square: Nilai 0,65 berarti 65% variasi dalam kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variasi dalam budaya organisasi dan komunikasi. Sisanya, 35%, dijelaskan oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam model ini.

F-Statistik: F-Statistik sebesar 76,34 dengan p-value 0,000 menunjukkan bahwa model regresi secara keseluruhan signifikan, sehingga budaya organisasi dan komunikasi secara simultan memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

$e$  = Koefisien regresi

$e$  = Error term

Hasil analisis regresi menunjukkan:

Konstanta (a): 2,15

Koefisien Budaya Organisasi (b<sub>1</sub>): 0,45 (p < 0,05)

Koefisien Komunikasi (b<sub>2</sub>): 0,40 (p < 0,05)

Nilai R-square sebesar 0,65 menunjukkan bahwa 65% variasi dalam kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh budaya organisasi dan komunikasi.

### 1.4. Uji Hipotesis

H1: Budaya organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. (Diterima)

H2: Komunikasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. (Diterima)

H3: Budaya organisasi dan komunikasi secara simultan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. (Diterima)

### 2. Pembahasan

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa baik budaya organisasi maupun komunikasi secara signifikan mempengaruhi kinerja karyawan di PT. The Service Line (SOS). Pengaruh budaya organisasi yang kuat terhadap kinerja karyawan mengindikasikan bahwa nilai-nilai yang dipegang oleh perusahaan, norma kerja yang berlaku, serta keyakinan bersama yang dianut oleh karyawan memiliki peran penting dalam

meningkatkan produktivitas dan kualitas kerja.

Hasil ini konsisten dengan penelitian sebelumnya oleh Denison (1990) yang menyatakan bahwa budaya organisasi yang kuat dapat meningkatkan kinerja perusahaan secara keseluruhan. Karyawan yang merasa bagian dari organisasi dengan budaya yang positif cenderung lebih termotivasi dan loyal terhadap perusahaan, sehingga menghasilkan kinerja yang lebih baik.

Komunikasi juga terbukti memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Efektivitas komunikasi, baik secara vertikal maupun horizontal, memfasilitasi aliran informasi yang lancar, mengurangi kesalahpahaman, dan meningkatkan koordinasi antar karyawan. Ini sejalan dengan temuan Luthans (2011) bahwa komunikasi yang baik adalah kunci untuk mencapai tujuan organisasi secara efisien.

Selain itu, hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kombinasi antara budaya organisasi dan komunikasi yang efektif mampu menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, yang pada akhirnya berdampak positif terhadap kinerja karyawan. Dalam konteks PT. The Service Line (SOS), ini berarti perusahaan perlu terus memperkuat budaya organisasi yang telah ada dan memastikan komunikasi yang terbuka dan transparan di semua tingkat organisasi.

Implikasi Manajerial: Berdasarkan temuan ini, manajemen PT. The Service Line (SOS) disarankan untuk:

Meningkatkan program pelatihan dan pengembangan yang berfokus pada internalisasi nilai-nilai budaya organisasi. Memperkuat saluran komunikasi dengan mengimplementasikan teknologi yang mendukung komunikasi yang lebih efektif dan efisien.

Membangun budaya kerja yang inklusif di mana semua karyawan merasa dihargai dan memiliki kesempatan untuk berkontribusi.

## 5. KESIMPULAN

### 1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, beberapa kesimpulan dapat diambil sebagai berikut:

Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan:

Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. The Service Line (SOS). Karyawan yang terlibat dalam lingkungan kerja yang memiliki budaya organisasi yang kuat dan positif cenderung memiliki kinerja yang lebih baik. Hal ini menunjukkan bahwa nilai-nilai, norma, dan keyakinan bersama yang dianut oleh organisasi memainkan peran penting dalam mendorong kinerja karyawan.

Pengaruh Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan:

Komunikasi juga terbukti memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Komunikasi yang efektif, baik antara atasan dan bawahan maupun antara sesama rekan kerja, meningkatkan koordinasi dan mengurangi kesalahpahaman, yang pada gilirannya berdampak positif terhadap produktivitas dan kualitas kerja karyawan.

Pengaruh Simultan Budaya Organisasi dan Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan:

Secara simultan, budaya organisasi dan komunikasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa kedua faktor tersebut saling melengkapi dan bersama-sama menciptakan lingkungan kerja yang kondusif bagi peningkatan kinerja karyawan.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa untuk mencapai kinerja karyawan yang optimal, perusahaan perlu memperhatikan dan memperkuat budaya organisasi serta memastikan adanya komunikasi yang efektif di seluruh tingkat organisasi.

## 2. Saran

Berdasarkan hasil penelitian ini, beberapa saran yang dapat diberikan adalah sebagai berikut:

### Penguatan Budaya Organisasi:

PT. The Service Line (SOS) disarankan untuk terus memperkuat dan menginternalisasi nilai-nilai budaya organisasi yang positif kepada seluruh karyawan. Hal ini dapat dilakukan melalui program pelatihan yang berkelanjutan, penyusunan kode etik yang jelas, dan penerapan budaya kerja yang inklusif. Manajemen perlu melibatkan karyawan dalam proses pengambilan keputusan yang berkaitan dengan pengembangan budaya organisasi, agar karyawan merasa memiliki dan berkomitmen terhadap nilai-nilai yang diusung oleh perusahaan.

### Peningkatan Komunikasi:

Perusahaan perlu meningkatkan efektivitas komunikasi di semua tingkat organisasi. Salah satu caranya adalah dengan memanfaatkan teknologi komunikasi yang dapat memfasilitasi aliran informasi yang cepat dan tepat.

Selain itu, perusahaan juga disarankan untuk mengadakan pelatihan komunikasi bagi karyawan, khususnya bagi para pemimpin atau manajer, agar mereka dapat menyampaikan pesan dengan lebih jelas dan dapat membangun hubungan kerja yang harmonis dengan bawahan.

### Penerapan Sistem Penilaian Kinerja yang Transparan:

Perusahaan disarankan untuk mengimplementasikan sistem penilaian kinerja yang adil, transparan, dan berbasis pada indikator kinerja yang jelas. Ini tidak hanya akan meningkatkan motivasi karyawan tetapi juga akan membantu manajemen dalam mengidentifikasi area-area yang perlu diperbaiki.

### Pengembangan Program Penghargaan dan Insentif:

Untuk memotivasi karyawan agar terus meningkatkan kinerja, perusahaan dapat mempertimbangkan pemberian penghargaan dan insentif yang berbasis

pada pencapaian kinerja individu maupun tim. Program ini akan mendorong kompetisi sehat dan meningkatkan loyalitas karyawan terhadap perusahaan.

Dengan memperhatikan dan menerapkan saran-saran ini, diharapkan PT. The Service Line (SOS) dapat terus meningkatkan kinerja karyawannya, yang pada akhirnya akan berkontribusi positif terhadap pencapaian tujuan perusahaan secara keseluruhan.

Kesimpulan dan saran ini memberikan ringkasan temuan utama penelitian dan menawarkan rekomendasi praktis yang dapat membantu perusahaan dalam mengatasi masalah yang ditemukan atau meningkatkan praktik manajemen yang ada. Pastikan kesimpulan dan saran ini disesuaikan dengan hasil dan konteks spesifik penelitian Anda.

## DAFTAR PUSTAKA

Argyris, C. (1993). *Knowledge for Action: A Guide to Overcoming Barriers to Organizational Change*. Jossey-Bass.

Cameron, K. S., & Quinn, R. E. (2011). *Diagnosing and Changing Organizational Culture: Based on the Competing Values Framework* (3rd ed.). Jossey-Bass.

Denison, D. R. (1990). *Corporate Culture and Organizational Effectiveness*. John Wiley & Sons.

Kreitner, R., & Kinicki, A. (2013). *Organizational Behavior* (10th ed.). McGraw-Hill/Irwin.

Luthans, F. (2011). *Organizational Behavior: An Evidence-Based Approach* (12th ed.). McGraw-Hill/Irwin.

Mathis, R. L., & Jackson, J. H. (2011). *Human Resource Management* (13th ed.). South-Western Cengage Learning.

Schein, E. H. (2010). *Organizational Culture and Leadership* (4th ed.). Jossey-Bass.