



Organizational Behavior On Business

Syarifuddin Sulaiman, Muhammad Saleh, Annie Mustika Putri,
Steaven Octavianus, Gerry Ganika, Indra Ardiyanto,
Samsul Rizal, Maria Puspitasari, Muhamad Soleh,
Lina Affifatusholihah, Dewi Untari, Ridfan Rifadly Abadi



Organizational Behavior On Business

Syarifuddin Sulaiman, Muhammad Saleh, Annie Mustika Putri,
Steaven Octavianus, Gerry Ganika, Indra Ardiyanto,
Samsul Rizal, Maria Puspitasari, Muhamad Soleh,
Lina Affifatusholihah, Dewi Untari, Ridfan Rifadly Abadi



ORGANIZATIONAL BEHAVIOR ON BUSINESS

Tim Penulis:

**Syarifuddin Sulaiman, Muhammad Saleh, Annie Mustika Putri,
Steaven Octavianus, Gerry Ganika, Indra Ardiyanto, Samsul Rizal, Maria Puspitasari,
Muhamad Soleh, Lina Affifatusholihah, Dewi Untari, Ridfan Rifadly Abadi**

Desain Cover:

Usman Taufik

Sumber Ilustrasi:

www.freepik.com

Tata Letak:

Handarini Rohana

Editor:

Aas Masruroh

ISBN:

978-634-246-204-1

Cetakan Pertama:

Agustus, 2025

Hak Cipta Dilindungi Oleh Undang-Undang

by Penerbit Widina Media Utama

Dilarang keras menerjemahkan, memfotokopi, atau memperbanyak sebagian atau seluruh isi buku ini tanpa izin tertulis dari Penerbit.

PENERBIT:

WIDINA MEDIA UTAMA

Komplek Puri Melia Asri Blok C3 No. 17 Desa Bojong Emas
Kec. Solokan Jeruk Kabupaten Bandung, Provinsi Jawa Barat

Anggota IKAPI No. 519/JBA/2025

Website: www.penerbitwidina.com

Instagram: @penerbitwidina

Telepon (022) 87355370

KATA PENGANTAR

Rasa syukur yang teramat dalam dan tiada kata lain yang patut kami ucapkan selain mengucapkan rasa syukur. Karena berkat rahmat dan karunia Tuhan Yang Maha Esa, buku yang berjudul “Organizational Behavior On Business” telah selesai di susun dan berhasil diterbitkan, semoga buku ini dapat memberikan sumbangsih keilmuan dan penambah wawasan bagi siapa saja yang memiliki minat terhadap pembahasan tentang Organizational Behavior On Business.

Akan tetapi pada akhirnya kami mengakui bahwa tulisan ini terdapat beberapa kekurangan dan jauh dari kata sempurna, sebagaimana pepatah menyebutkan *“tiada gading yang tidak retak”* dan sejatinya kesempurnaan hanyalah milik tuhan semata. Maka dari itu, kami dengan senang hati secara terbuka untuk menerima berbagai kritik dan saran dari para pembaca sekalian, hal tersebut tentu sangat diperlukan sebagai bagian dari upaya kami untuk terus melakukan perbaikan dan penyempurnaan karya selanjutnya di masa yang akan datang.

Terakhir, ucapan terima kasih kami sampaikan kepada seluruh pihak yang telah mendukung dan turut andil dalam seluruh rangkaian proses penyusunan dan penerbitan buku ini, sehingga buku ini bisa hadir di hadapan sidang pembaca. Semoga buku ini bermanfaat bagi semua pihak dan dapat memberikan kontribusi bagi pembangunan ilmu pengetahuan di Indonesia.

Agustus, 2025

Tim Penulis

DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR	iii
DAFTAR ISI	iv
BAB 1 PENGANTAR PERILAKU ORGANISASI	1
A. Pendahuluan	2
B. Definisi Perilaku Organisasi (OB)	2
C. Elemen-elemen OB	4
D. Disiplin Ilmu Yang Berkontribusi Pada OB	8
E. Dinamika Individu dan Kelompok	12
F. Rangkuman Materi	13
BAB 2 TEORI-TEORI PERILAKU ORGANISASI	19
A. Pendahuluan	20
B. Teori Klasik dan Awal Perilaku Organisasi	22
C. Pendekatan Human Relations	23
D. Teori Motivasi Dalam Perilaku Organisasi	24
E. Teori Kepemimpinan	28
F. Teori Dinamika Kelompok dan Tim	30
G. Teori Komunikasi Dalam Organisasi	31
H. Teori Budaya Organisasi	33
I. Teori Perubahan Organisasi	34
J. Rangkuman Materi	35
BAB 3 INDIVIDU DALAM ORGANISASI	43
A. Pendahuluan	44
B. Pengantar Individu Dalam Organisasi	45
C. Karakteristik Individu	46
D. Perilaku Individu Dalam Organisasi	49
E. Pengembangan Individu Dalam Organisasi	51
F. Isu-isu Kontemporer Dalam Individu dan Organisasi	54
G. Rangkuman Materi	56
BAB 4 TIM DAN DINAMIKA KELOMPOK	61
A. Pendahuluan	62
B. Konsep Dasar Tim	65
C. Dinamika Kelompok: Teori dan Prinsip	67

D. Tahapan Perkembangan Kelompok.....	69
E. Komunikasi Dalam Tim	70
F. Konflik Dalam Kelompok	71
G. Kepemimpinan Dalam Tim	72
H. Studi Kasus.....	73
I. Rangkuman Materi	74
BAB 5 KEPEMIMPINAN DALAM ORGANISASI.....	79
A. Pendahuluan	80
B. Konsep Dasar Kepemimpinan.....	81
C. Kepemimpinan Unggul Dalam Organisasi	86
D. Tantangan Kepemimpinan di Era Digital	91
E. Rangkuman Materi	97
BAB 6 KOMUNIKASI DALAM ORGANISASI	101
A. Pendahuluan.....	102
B. Strategi Komunikasi Dalam Organisasi di Era Digital	104
C. Komunikasi Dalam Organisasi di Kaitkan Dengan Bisnis Dalam Korporasi.....	108
D. Hambatan dan Tantangan Komunikasi Dalam Organisasi di Era Digital	111
E. Komunikasi Dalam Organisasi Dikaitkan Dengan Keberlanjutan dan ESG (Environment, Social and Governance)	114
F. Studi Kasus Komunikasi Dalam Organisasi Terkini	117
G. Rangkuman Materi	120
BAB 7 BUDAYA ORGANISASI	125
A. Pendahuluan	126
B. Definisi Dasar Budaya Organisasi	128
C. Fondasi Teoritis Budaya Organisasi	130
D. Relevansi Model Schein, Deal & Kennedy, dan Hofstede di Era Digital	132
E. Lapisan Budaya Schein Dalam Konteks Perusahaan Teknologi	134
F. Dimensi dan Klasifikasi Budaya	136
G. Competing Values Framework dan Prediksi Inovasi Produk Pada Startup	138

H. Pembentukan dan Pemeliharaan Budaya	140
I. Budaya Organisasi dan Kinerja	142
J. Perubahan Budaya	145
K. Rangkuman Materi	148
BAB 8 PERILAKU ETIS DALAM ORGANISASI DI ERA DIGITAL	155
A. Pendahuluan	156
B. Definisi Etika Dalam Konteks Organisasi	164
C. Pertimbangan Etis Sebagai Landasan Dalam Melakukan Tindakan	158
D. Tantangan Etika di Era Digital	163
E. Rangkuman Materi	167
BAB 9 PERUBAHAN DAN INOVASI	175
A. Pendahuluan	176
B. Pengertian Perubahan Organisasi	176
C. Penyebab Perubahan Organisasi	177
D. Jenis Perubahan Organisasi	180
E. Aktor Perubahan Organisasi	181
F. Tahap Melaksanakan Perubahan	183
G. Pengertian Inovasi Organisasi	185
H. Tujuan Inovasi Organisasi	185
I. Ciri Inovasi Organisasi	186
J. Macam – Macam Inovasi	187
K. Contoh Perubahan dan Inovasi Pada Organisasi Bisnis	188
L. Rangkuman Materi	190
BAB 10 PERILAKU ORGANISASI DALAM KONTEKS GLOBAL	193
A. Pendahuluan	194
B. Globalisasi dan Dampaknya Terhadap Organisasi	195
C. Budaya dan Perilaku Organisasi Lintas Negara	196
D. Kepemimpinan dan Manajemen Multikultural	198
E. Komunikasi dan Kolaborasi Global	201
F. Etika, Keberagaman, dan Tanggung Jawab Sosial Global	203
G. Rangkuman Materi	205

BAB 11 TEKNOLOGI DAN PERILAKU ORGANISASI	211
A. Pendahuluan.....	212
B. Teknologi dan Perilaku Organisasi	213
C. Perilaku Organisasi	217
D. Rangkuman Materi	222
BAB 12 KESEJAHTERAAN DAN KEPUASAN KERJA.....	227
A. Pendahuluan.....	228
B. Kesejahteraan Karyawan	229
C. Kepuasan Kerja	236
D. Rangkuman Materi	246
GLOSARIUM.....	249
PROFIL PENULIS	264



ORGANIZATIONAL BEHAVIOR ON BUSINESS

BAB 1: PENGANTAR PERILAKU ORGANISASI

Dr. Syarifuddin Sulaiman, S.E., M.Si

Universitas Muhammadiyah Makassar

BAB 1

PENGANTAR PERILAKU ORGANISASI

A. PENDAHULUAN

Perilaku Organisasi (*Organizational Behavior/OB*) berperan penting dalam manajemen sumber daya manusia (MSDM), terutama untuk memahami dinamika perilaku individu dan kelompok di dalam organisasi. OB memungkinkan manajer untuk menjelaskan perilaku karyawan, memprediksi respons karyawan dalam berbagai situasi, serta mengarahkan perilaku tersebut agar selaras dengan visi, misi, dan tujuan organisasi. OB memadukan konsep-konsep dari psikologi, sosiologi, antropologi, dan lainnya, sehingga memperkaya pemahaman tentang aspek keperilakuan dalam MSDM. Secara metaforis, jika MSDM ibarat sebuah bangunan tinggi, maka OB adalah salah satu pilar utamanya. Tanpa pilar tersebut, struktur MSDM akan kehilangan kestabilan dan daya dukungnya. BAB ini atau *Chapter* ini membantu kita untuk memahami dengan baik tentang pengantar perilaku organisasi. *Chapter* ini terdiri dari beberapa bagian penting yaitu (a) Definisi Perilaku Organisasi; (b) Elemen penting dalam OB; dan (c) dinamika individu dan kelompok.

B. DEFINISI PERILAKU ORGANISASI (OB)

Berikut beberapa definisi OB berdasarkan pendapat para pakar yang telah menjadi rujukan di seluruh dunia.

1. *“Organizational Behavior (OB) is the study of the impact that individuals, groups, and structure have on behavior within organizations, for the purpose of applying such knowledge toward improving an organization’s effectiveness”* (Robbins & Judge, 2013).
2. *“Organizational Behavior is a field of study that investigates the impact that individuals, groups, and structures have on behavior within organizations, and its application to improving an organization’s effectiveness”* (Luthans, 2011).

DAFTAR PUSTAKA

- Bozkurt, Ö. Ç., Kalkan, A., & Arman, M. (2014). The Relationship Between Structural Characteristics of Organization and Followed Business Strategy: An Application in Denizli. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 150, 222–229. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2014.09.041>
- Cheng, K., Wei, F., & Lin, Y. (2019). The trickle-down effect of responsible leadership on unethical pro-organizational behavior: The moderating role of leader-follower value congruence. *Journal of Business Research*, 102, 34–43. <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2019.04.044>
- Claver-Cortés, E., Pertusa-Ortega, E. M., & Molina-Azorín, J. F. (2012). Characteristics of organizational structure relating to hybrid competitive strategy: Implications for performance. *Journal of Business Research*, 65(7), 993–1002. <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2011.04.012>
- Cuthbertson, R. W., & Furseth, P. I. (2022). Digital services and competitive advantage: Strengthening the links between RBV, KBV, and innovation. *Journal of Business Research*, 152, 168–176. <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2022.07.030>
- Erkan Ozkaya, H., Dabas, C., Kolev, K., Hult, G. T. M., Dahlquist, S. H., & Manjeshwar, S. A. (2013). An assessment of hierarchical linear modeling in international business, management, and marketing. *International Business Review*, 22(4), 663–677. <https://doi.org/10.1016/j.ibusrev.2012.10.002>
- Greenberg, J., & Baron, R. A. (2008). *Behavior in Organizations* (9th ed.). Pearson Education.
- Gurbin, T. (2015). Enlivening The Machinist Perspective: Humanising The Information Processing Theory With Social And Cultural Influences. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 197, 2331–2338. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2015.07.263>
- Hellriegel, D., & Slocum, J. W. (2010). *Organizational Behavior* (13th ed.). Cengage Learning.

- Heredia Pérez, J. A., Geldes, C., Kunc, M. H., & Flores, A. (2023). The effect of local institutions on the competitive strategies of exporters. The case of emerging economies in Latin America. *Journal of Business Research*, 169, 114256. <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2023.114256>
- Jain, N. P., & Purohit, N. (2022). Organizational Behavior in Health Management. In *Healthcare System Management: Methods and Techniques* (pp. 419–439). https://doi.org/10.1007/978-981-19-3076-8_17
- Karlsen, E. H., & Nazar, M. (2024). How cultural diversity affects communication and collaboration within global high-performance project teams? *Procedia Computer Science*, 239, 491–497. <https://doi.org/10.1016/j.procs.2024.06.197>
- Kim, Y. H., Sting, F. J., & Loch, C. H. (2014). Top-down, bottom-up, or both? Toward an integrative perspective on operations strategy formation. *Journal of Operations Management*, 32(7–8), 462–474. <https://doi.org/10.1016/j.jom.2014.09.005>
- Kliegr, T., Bahník, Š., & Fürnkranz, J. (2021). A review of possible effects of cognitive biases on interpretation of rule-based machine learning models. *Artificial Intelligence*, 295, 103458. <https://doi.org/10.1016/j.artint.2021.103458>
- Kreitner, R., & Kinicki, A. (2012). *Organizational Behavior* (10th ed.). McGraw-Hill Education.
- Liu, H., Zheng, B., Liu, H., & Lee, M. K. O. (2025). Social loafing in discrepant visibility contexts: The role of perceived aggressive and sociable dominance. *Information & Management*, 62(1), 104059. <https://doi.org/10.1016/j.im.2024.104059>
- Luthans, F. (2011). *Organizational Behaviour: An Evidence-Based Approach*. McGraw-Hill.
- Martelli, P. F., Stimmler, M. K., & Roberts, K. H. (2012). Organizational Behavior. In *Encyclopedia of Human Behavior: Second Edition* (pp. 757–764). <https://doi.org/10.1016/B978-0-12-375000-6.00263-9>

- Martelli, P. F., Stimmler, M. K., & Roberts, K. H. (2016). Organizational behavior. In *The Curated Reference Collection in Neuroscience and Biobehavioral Psychology* (pp. 757–764). <https://doi.org/10.1016/B978-0-12-809324-5.06506-8>
- Paksoy, T., Gunduz, M. A., & Demir, S. (2023). Overall competitiveness efficiency: A quantitative approach to the five forces model. *Computers & Industrial Engineering*, 182, 109422. <https://doi.org/10.1016/j.cie.2023.109422>
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2013). *Organizational Behavior* (15th ed.). Pearson Prentice Hall.
- Rowe, W. G., & Nevmerzhyskyi, S. (2025). Demonstrating the importance of the strategy implementation process to an entire organization. *Organizational Dynamics*, 101153. <https://doi.org/10.1016/j.orgdyn.2025.101153>
- Rusydi, M., Naidah, N., Arniati, A., Sulaiman, S., & Warda, W. (2024). The impact of organizational culture and human resource development practice on knowledge transfer performance through the mediation of knowledge assets. *JPPi (Jurnal Penelitian Pendidikan Indonesia)*, 10(2). <https://doi.org/10.29210/020243895>
- Sismiati, Sulaiman, S., Rudhan, A. M., & Bakar, A. (2024). *BUKU AJAR Human Resource Management (Manajemen Sumber Daya Manusia)*. GreenPublisher.
- Sitinjak, W., Anugrah, R., Andary, R. W., Sungkawati, E., Badrianto, Y., Sulaiman, S., Rokhmawati, D., Wardhana, A., Dullah, M., Marlana, N., & Gunaisah, E. (2021). *Kinerja karyawan (era transformasi digital)*. Media Sains Indonesia.
- Soenanto, T. W., Tairas, D. R., Hannase, M., & Sulaiman, S. (2020). Analysis of employee performance drivers: Sustainable development efforts at the organizational level. *IOP Conference Series: Earth and Environmental Science*, 436, 1–5.
- Sulaiman, S. (2021). Kecerdasan emosional dalam menciptakan hubungan kerja. In *Kinerja Karyawan (Era Transformasi Digital)* (pp. 87–100). Media Sains Indonesia.

- Sulaiman, S. (2022). Perilaku organisasi, kelompok dan kerja sama tim. In *Psikologi Industri dan Organisasi (Konsep dan Implementasi)* (pp. 25–34). Media Sains Indonesia.
- Sulaiman, S. (2023). Perencanaan Strategis Pengembangan Asset SDM. In *Pengembangan Asset SDM* (pp. 40–53). Widina Media Utama.
- Waller, M. J. (2015). Organizational Behavior: A Brief Overview and Safety Orientation. *Current Problems in Pediatric and Adolescent Health Care*, 45(12), 378–381. <https://doi.org/10.1016/j.cppeds.2015.10.003>
- Wilpert, B. (2015). Organizational Behavior, Psychology of. In *International Encyclopedia of the Social & Behavioral Sciences: Second Edition* (pp. 313–316). <https://doi.org/10.1016/B978-0-08-097086-8.73070-4>



ORGANIZATIONAL BEHAVIOR ON BUSINESS

BAB 2: TEORI-TEORI PERILAKU ORGANISASI

Dr. Muhammad Saleh, S.HI., M.A., CPM

STAI Jam'iyah Mahmudiyah Tanjung Pura Kabupaten Langkat

BAB 2

TEORI-TEORI PERILAKU ORGANISASI

A. PENDAHULUAN

Perilaku organisasi (*organizational behavior*) adalah studi sistematis mengenai tindakan dan sikap individu dan kelompok dalam organisasi. Studi ini mencakup pemahaman mengenai proses interpersonal, struktur organisasi, kepemimpinan, komunikasi, budaya organisasi, serta proses perubahan dan pengembangan organisasi. Selanjutnya Perilaku organisasi merupakan bidang kajian yang berfokus pada bagaimana individu dan kelompok berperilaku dalam konteks organisasi, serta bagaimana dinamika tersebut memengaruhi kinerja organisasi secara keseluruhan. Pemahaman terhadap perilaku organisasi menjadi sangat penting di era VUCA (*Volatility, Uncertainty, Complexity, Ambiguity*), ketika organisasi dituntut untuk adaptif, kolaboratif, dan inovatif.

Menurut Robbins dan Judge perilaku organisasi adalah bidang studi yang menyelidiki dampak yang dimiliki individu, kelompok, dan struktur terhadap perilaku dalam organisasi, dengan tujuan menerapkan pengetahuan tersebut untuk meningkatkan efektivitas organisasi. Pendekatan ini mencakup tiga tingkat analisis: individu, kelompok, dan sistem organisasi secara keseluruhan (Robbin & Judge, 2015). Selanjutnya *organizational behavior* adalah bidang studi yang ditujukan untuk memahami, menjelaskan dan akhirnya meningkatkan sikap dan perilaku kerja individu dan kelompok dalam organisasi (Colquit, LePine, 2009). Lebih lanjut, Yukl dan Gardner menekankan pentingnya pemimpin dalam membentuk perilaku organisasi melalui pengaruh sosial, pemberian makna terhadap pekerjaan, dan penciptaan iklim kerja yang sehat. Dalam konteks ini, kepemimpinan transformasional menjadi semakin penting untuk mendorong perubahan perilaku ke arah produktivitas dan kolaborasi yang lebih tinggi (Yukl & Gardner, 2020).

DAFTAR PUSTAKA

- Aldi, B. E. (2024). Peran Pemikiran Taylor dalam Rerangka Scientific Management dalam Perkembangan Ilmu Manajemen dari Amerika Serikat sampai China. *Jurnal Bisnis & Akuntansi (EJBA)*, XVIII(1), 114.
- Andanie, S. P., & Gusthini, M. (2024). Representasi Analisis Kebebasan dan Penjara Sosial dalam Tayangan Film Barbie, 4(3), 535–548.
- Angelo Kinicki, B. K. W. (2017). *In Management, a Practical Introduction* (8th ed.). USA: McGrawHill.
- Armenakis, A. A., & Bedeian, A. G. (1999). Research & Reports | Finnovista. *Journal of Management*, 25(3), 293–315. Retrieved from https://www.finnovista.com/category/research_reports/
- Armia, C. (2002). Pengaruh Budaya Terhadap Efektivitas Organisasi : *Jurnal Akuntansi Dan Auditing Indonesia*, 6(1), 103–117. Retrieved from <https://journal.uui.ac.id/JAAI/article/view/870/797>
- Atmoko, A., & Sukma, R. (2024). Analisis Teori Kepemimpinan Humanistik pada Kepemimpinan Ketua Prodi di Perguruan Tinggi. *Review Pendidikan Dan Pengajaran*, 7(3), 6432–6436.
- Bass, Bernard M. and Steidmeier, P. (1998). *Ethics, Character, and Authentic Transformational Leadership (Electronic Version)*. *Leadership Quarterly*.
- Bavik, A., Bavik, Y. L., & Tang, P. M. (2017). Servant Leadership, Employee Job Crafting, and Citizenship Behaviors: A Cross-Level Investigation. *Cornell Hospitality Quarterly*, 58(4), 364–373. <https://doi.org/10.1177/1938965517719282>
- Bhakuni, R. S. (2010). Elton Mayo's Theory of Human Relation Introduction. *July Double-Blind Peer Reviewed Refereed Open Access International Journal International Journal of Research In Commerce, IT, Engineering and Social Sciences Www.Gejournal.Net*, 4(7), 2349–7793. Retrieved from www.gejournal.net
- Bicchieri, C. et al. (2022). *Norms in the Wild: How to Diagnose, Measure, and Change Social Norms*. Oxford: Oxford University Press.

- Burnes, B. (2004). Kurt Lewin and the Planned Approach to Change: A Re-appraisal. *Journal of Management Studies*, 41(6), 976–1002.
- Candra Wijaya, & Rifa'i, M. (2016). *Dasar Dasar Manajemen Mengoptimalkan Pengelolaan Organisasi Secara Efektif dan Efisien. Perdana*. Retrieved from <http://repository.uinsu.ac.id/2836/>
- Colquit, LePine, W. (2009). *Organization Behavior Improving Pervormance and Comitment the Workplance*. New York: The McGraw-Hill Companies.
- Conger, J. A., & Kanungo, R. N. (1987). Toward a Behavioral Theory of Charismatic Leadership in Organizational Settings. *Academy of Management Review*, 12(4), 637–647. <https://doi.org/10.5465/amr.1987.4306715>
- Emilisa, N., Putra, D. P., & Yudhaputri, E. A. (2018). Perceived External Prestige, Deviant Workplace Behavior Dan Job Satisfaction Pada Karyawan Industri Otomotif Di Jakarta. *Jurnal Manajemen Dan Pemasaran Jasa*, 11(2), 247–262. <https://doi.org/10.25105/jmpj.v11i2.2959>
- Farjoun, M. (2010). Beyond dualism: Stability and change as a duality. *Academy of Management Review*, 35(2), 202–225. <https://doi.org/10.5465/AMR.2010.48463331>
- Forsyth, D. R. (2018). *Group Dynamics (Seventh Edition)*. Boston: Cengage.
- Handayani, S. (2020). *Pengantar Studi Ilmu Administrasi Publik*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hojanto, O., Irwanti, M., Pasca, S., & Universitas, S. (2022). Jurnal Mahardika Adiwidia. *Scholar.Archive.Org*, (2022), 111–118. Retrieved from <https://scholar.archive.org/work/v7rywulsnvfb7nqfrfowldzoju/access/wayback/http://jurnal.usahid.ac.id/index.php/mahardikaadiwidia/article/download/34/652>
- Janis, I. L. (2023). *Groupthink: Psychological Studies of Policy Decisions and Fiascoes (Reissued ed.)*. Boston: Houghton Mifflin Harcourt.
- Jensen, M. A. N. N. C. (1965). Stages of Small-Group Development, 2(December 1977), 419–427.

- Jerome, N. (2013). Application of the Maslow's hierarchy of need theory; impacts and implications on organizational culture, human resource and employee's performance. *International Journal of Business and Management Invention ISSN (Online, 2(3)*, 23198028.
- Kouzes, J. & P. (2004). *The Leadership Challenge*. San Francisco: Jossey-Bass Publisher.
- Lie, S. Ø. (2021). *History of Bullying, Abuse, and Other Stressful Life Events in Individuals With Eating Disorders*.
- Locke, E. A., & Latham, G. P. (1991). A Theory of Goal Setting and Task Performance. *The Academy of Management Review*, 16(2), 480. <https://doi.org/10.2307/258875>
- Lu, Y., & Ana Hamu, Y. (2022). Teori Operant Conditioning Menurut Burrhusm Frederic Skinner. *Jurnal Arrabona*, 5(1), 22–39. <https://doi.org/10.57058/juar.v5i1.65>
- Maesaroh, S. S. (2022). Peran Gender dalam Negosiasi Karir: Pendekatan Teori Ekuitas. *Indonesian Journal of Digital Business*, 2(2), 1–8.
- Mesiono. (2015). *Manajemen Organisasi*. Bandung: Cita Media Perintis.
- Nilasari, R. P., Santoso, R., & Karnawati, T. A. (2023). Developing Organizational Citizenship Behavior Through Job Satisfaction By Improving Motivation and Work Environment. *Jurnal Ilmiah Bisnis Dan Ekonomi Asia*, 17(2), 161–176. <https://doi.org/10.32815/jibeka.v17i2.1218>
- Northouse, P. G. (2013). *Kepemimpinan: Teori dan Praktik*. Jakarta: PT. Indeks Permata Puri Media.
- Paul Hersey dan Kenneth Blanchard. (1986). *Manajemen Perilaku Organisasi: Pendayagunaan Sumber Daya Manusia* (Edisi Keem). Jakarta: Erlangga.
- Retno Sari, S. (2021). Tujuan dan Efikasi Diri untuk Mendongkrak Peningkatan Insentif pada Kinerja Pengajar dan Staf Sekolah Islam di Jakarta SERAMBI. *Jurnal Ekonomi Manajemen Dan Bisnis Islam*, 3(2), 71–82. Retrieved from <https://doi.org/10.36407/serambi.v3i2.199>
- Rismayanti. (2018). Hambatan Komunikasi yang Sering Dihadapi Dalam Sebuah Organisasi. *Al-Hadi*, 4(1), 825–834.

- Ritonga, S. A. (2022). Model Komunikasi Orang Tua dalam Mengenalkan Pendidikan Seksual kepada Anak Autis di “Sekolah Luar Biasa Negeri Autis” Provinsi Sumatera Utara. *Komunika*, 18(1), 1–15.
- Rivai, V. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan* (6th ed.). Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Robbin & Judge. (2015). *Perilaku Organisasi* (16th ed.). Jakarta: Salemba Empat.
- Rohman, A. (2022). *Administrasi Publik: Teori dan Praktik Birokrasi Modern*. Bandung: Reflika Aditama.
- Rynaldi, R. T., & Mas’ud, F. (2022). Pengaruh Keadilan Organisasional, Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisional Terhadap Organizational Citizenship Behavior Pada Tenaga Pengajar Universitas Dian Nuswantoro Saat Penerapan Work From Home. *Diponegoro Journal of Management*, 11(3), 1–12. Retrieved from <http://ejournal-s1.undip.ac.id/index.php/dbr>
- Schippers, M. C., Morisano, D., Locke, E. A., Scheepers, A. W. A., Latham, G. P., & de Jong, E. M. (2020). Writing about personal goals and plans regardless of goal type boosts academic performance. *Contemporary Educational Psychology*, 60(November 2019), 101823. <https://doi.org/10.1016/j.cedpsych.2019.101823>
- Shannon, C. E., & Weaver, W. (1949). The Theory of Mathematical Communication. *Bell System Technical Journal*, 27, 379–429. Retrieved from https://pure.mpg.de/rest/items/item_2383164_3/component/file_2383163/content
- Stepnisky, G. R. dan J. (2022). *Teori Sosiologi*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Steven H. Appelbaum, Sally Habashy, Jean-Luc Malo, & Hisham Shafiq. (2012). Back to the future: revisiting Kotter’s 1996 change model. *Journal of Management Development*, 31(8), 764–782.
- Sulaiman, A. I. (2013). Model Komunikasi Formal dan Informal dalam Proses Kegiatan Pemberdayaan Masyarakat. *Jurnal Penelitian Komunikasi*, 16(2), 173–188. <https://doi.org/10.20422/jpk.v16i2.38>

- Syafir, M., Mahmud, R., & Ediaman. (2011). -Aktualisasi Diri-Superiorita-Keamanan, Dan Secara Ekstrim Berpendapat Bahwa Psikologi Harus Membatasi Diri Hanya Menangani Data Yang Observasional. *Jurnal Sigma: Suara Intelektual Gaya Matematika*, 1, 57.
- T. Hani Handoko. (2003). *Manajemen*. Jogjakarta: BPFE- Yogyakarta.
- Taylor, F. W. (1911). *The Principles Of Scientific Management*. New York: Harper & Brother.
- Tripiawan, W., & Aurachman, R. (2019). Perbandingan Konsep Rekayasa Budaya Organisasi Model Pembentukan Kebiasaan, Shook, Dan Schein Pada Organisasi Proyek. *J@ti Undip : Jurnal Teknik Industri*, 14(3), 139. <https://doi.org/10.14710/jati.14.3.139-148>
- Ulfiyah, M., Saripah, S., & Syarifudin, E. (2023). Komunikasi Formal dan Informal Dalam Jaringan Komunikasi. *Journal on Education*, 6(1), 6619–6628. <https://doi.org/10.31004/joe.v6i1.3894>
- Ullah, N., Khan, J., Saeed, I., Zada, S., Xin, S., Kang, Z., & Hu, Y. (2022). Gastronomic Tourism and Tourist Motivation: Exploring Northern Areas of Pakistan. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 19(13). <https://doi.org/10.3390/ijerph19137734>
- Wahyuni, N. P. W., Sujana, I. W., & Novarini, N. N. A. (2022). Pengaruh kemampuan kerja, disiplin dan efektifitas terhadap kinerja karyawan (studi kasus pada kantor DPRD Bali). *Jurnal Emas, Vol 3*(No 9), 187–199. Retrieved from <https://e-journal.unmas.ac.id/index.php/emas/article/view/4275>
- Wicaksana, A. H., Rakhmad, W. N., & Lestari, S. B. (2023). Hambatan Komunikasi dalam Organisasi Ikatan Mahasiswa Berprestasi Wonogiri. *Interaksi Online*, 11(4), 73–83.
- Wijaya, C. (2016). *Perilaku Organisasi*. Retrieved from <https://scholar.google.co.id/citations?user=ISvC8YYAAAAJ&hl=id>
- Wijaya, L. S., Lattu, I. Y. M., & Davianti, A. (2024). An Analysis of Communication Strategies of Salatiga Municipality on Instagram during the Covid-19 Pandemic. *Jurnal The Messenger*, 14(2), 127. <https://doi.org/10.26623/themessenger.v14i2.5135>
- Wrege, C. D. (2008). F.W. Taylor's lecture on management, June 4, 1907: An introduction. *Journal of Management History*, 14(3), 209–213. <https://doi.org/10.1108/17511340810885648>

- Yukl, G. A., & Gardner, W. L. (2020). *Leadership in Organizations* (9th ed.). Boston: Pearson Education Inc.
- Yulia, R., & Sidharta, V. (2023). Model Komunikasi Kegiatan Remote Working. *JIKA (Jurnal Ilmu Komunikasi Andalan)*, 6(2), 145–154. <https://doi.org/10.31949/jika.v6i2.6729>
- Zhu, W., Sosik, J. J., Riggio, R. E., & Yang, B. (2023). Innovative leadership in organizations: Dimensions, measurement, and validation. *Journal of Business Research*, 172.



ORGANIZATIONAL BEHAVIOR ON BUSINESS

BAB 3: INDIVIDU DALAM ORGANISASI

Annie Mustika Putri, S.E., M.Ak., Ak., CA

Universitas Muhammadiyah Riau

BAB 3

INDIVIDU DALAM ORGANISASI

A. PENDAHULUAN

Individu dalam organisasi memainkan peran yang sangat penting dalam menentukan kesuksesan dan perkembangan suatu organisasi. Setiap organisasi terdiri dari berbagai individu yang memiliki karakteristik, keterampilan, nilai, dan tujuan pribadi yang berbeda. Oleh karena itu, memahami perilaku individu dalam konteks organisasi menjadi hal yang esensial untuk mencapai tujuan bersama yang telah ditetapkan. Organisasi yang dapat mengelola individu dengan baik, dengan mempertimbangkan kebutuhan dan aspirasi karyawan, akan lebih mampu untuk beradaptasi dengan perubahan lingkungan dan mencapai kinerja yang optimal. Menurut Febriantina et al. (2025) perilaku individu dalam organisasi sangat dipengaruhi oleh faktor internal seperti kepribadian dan motivasi, serta faktor eksternal seperti budaya organisasi dan gaya kepemimpinan.

Seiring dengan kompleksitas dan dinamika dunia kerja yang terus berkembang, tantangan bagi organisasi dalam mengelola individu semakin besar. Perubahan teknologi, globalisasi, serta peningkatan kebutuhan untuk bekerja secara kolaboratif menuntut individu untuk terus mengembangkan keterampilan dan kemampuan mereka. Oleh karena itu, organisasi perlu memberikan perhatian lebih pada pengembangan individu agar mereka dapat beradaptasi dengan kebutuhan yang ada. Pemahaman tentang karakteristik individu, seperti nilai, sikap, dan motivasi, dapat membantu organisasi dalam merancang strategi yang efektif untuk meningkatkan produktivitas, kepuasan kerja, dan kesejahteraan karyawan.

Dalam konteks ini, pengelolaan individu dalam organisasi tidak hanya sebatas pada peningkatan kinerja semata, tetapi juga mencakup pembangunan hubungan interpersonal yang harmonis antar individu. Kebijakan yang mendukung kesejahteraan, pengembangan karier, serta

DAFTAR PUSTAKA

- Adrai, R., & Perkasa, D. H. (2024). Penerapan Etika Bisnis dan Tanggung Jawab Sosial Perusahaan Dalam International Human Resources Management. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Madani*, 6(2), 68–85. <https://doi.org/10.51353/jmbm.v6i2.950>
- Agustyana, N., Wolor, C. W., & Kasofi, A. (2025). *Analisis Sifat Individualisme Karyawan Pada PT X*. 2(1), 480–489.
- Amaludin, Fathoni, S., Samudra, D. D. M., Khotimah, S., & Razelia, N. (2025). MSDM Berbasis Kompetensi Sebagai Strategi Membangun Organisasi yang Kompetitif Amaludin1,. *Inovasi Pendidikan Nusantara*, 6(1), 410–422.
- Ansori, Indah, R., Suwandi, Salsabila, I., & Firmansyah. (2024). Perilaku Dalam Organisasi Individu. *Jurnal Manajemen Riset Inovasi*, 2(2), 195–203. <https://doi.org/10.55606/mri.v2i2.2521>
- Aulia, Y., Hadiyanto, & Sulastri. (2025). *Kontribusi Kepemimpinan Dalam Meningkatkan Komitmen Organisasi Pegawai*. 17(3), 181–191.
- Ayu, M. N. (2024). *Melayari Ruang Kerja Multikultural Wawasan dari Pendekatan Klasik Terhadap Proses Pengambilan Keputusan pada PT Skincara Global Indonesia*. November, 20–21.
- Azisa, W., Kurniawan, W. A., & Burhanuddin. (2025). *Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten Enrekang*. 3(1).
- Dwi Novita Sari, A., Husnaiti, R., & Tristiarto, Y. (2022). Pengaruh Beban Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Selama Pandemi Covid-19. *Jurnal Sosial Sains*, 2(5), 554–562. <https://doi.org/10.59188/jurnalsosains.v2i5.390>
- Febriantina, S., Daeli, J. N., Fadhliyah, K. A., Hanjani, A., Febrila, Z. A., & Jakarta, U. N. (2025). *Kepemimpinan dan Motivasi: Tinjauan Literatur tentang Pengaruhnya terhadap Kinerja Karyawan*.
- Herfianti, F., Tri, D., Wardoyo, W., & Witjaksono, A. D. (2024). *Pengaruh Kepemimpinan dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Melalui Motivasi pada Pegawai ASN Kecamatan Wonocolo*. *Senima* 9, 138–178.

- Hussainy, Z. Al, Yurni, C. A., Kristian, D., & Yenica, A. (2025). *Etika dalam Fungsi Sumber Daya Manusia dan Diskriminasi Pekerjaan*. 2(1), 2329–2342.
- Monalisa, A. E., Nugroho, A. P. P., La Base, D. M., & Kurniawan, V. R. (2024). Penanganan masalah stress kerja pada kasus kesehatan kerja dan penyakit akibat kerja. *Journal of Evidence-Based Nursing and Public Health*, 1(1), 36–43. <https://doi.org/10.61511/jevnah.v1i1.2024.528>
- Pangestu, T. Y., Jumiati, E. I., Mufidah, N., Shania, S., & Kaesar, A. (2025). *Strategi Manajemen SDM dalam Mencapai Efektivitas dan Efisiensi Operasional*. 4, 1–23.
- Pulungan, S. B. (2025). *Pentingnya manajemen sdm dalam menciptakan lingkungan kerja yang produktif*. 2, 241–254.
- Senen, S., Haji, A. S., & Fahri, J. (2025). Pengaruh Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Organisasi dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi Di Sekretariat Daerah Kabupaten Halmahera Tengah. *Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis dan Inovasi Universitas Sam Ratulangi (JMBI UNSRAT)*, 12(1), 177–198.
- Setiawan, A. P., & Purnomo, S. M. (2024). Peran Kepemimpinan Servant dalam Meningkatkan Komitmen Organisasi di Lembaga Pendidikan Menengah. *Jurnal Pendidikan Indonesia (JOUPI)*, 2(2), 111–122. <https://doi.org/10.62007/joupi.v2i2.320>
- Widiartini, D. N. N., & Widhiasthini, W. N. (2020). Pengaruh Kemampuan Kerja, Disiplin, Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. BPR Lestari Bali Ni. *Jurnal Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Sosial Available*, 1(46), 34–39.
- Winata, E. (2022). *Manajemen Sumber Daya Lingkungan Kerja Tinjauan dari Dimensi Perilaku Organisasi dan Kinerja Karyawan* (M. Hidayat, Miskadi, & Y. Setiawan (Eds.); Pertama). Pusat Pengembangan Pendidikan dan Penelitian Indonesia.
- Wulandari, P. S. A. A., Lukman, P. J., & Wirantari, P. A. D. I. (2025). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Pendidikan, Kepemudaan dan Olahraga Kota Denpasar. *JUIMA: Jurnal Ilmu Manajemen*, 15(1), 71–87.



ORGANIZATIONAL BEHAVIOR ON BUSINESS

BAB 4: TIM DAN DINAMIKA KELOMPOK

Steaven Octavianus, S.Pd., M.Pd.

Sekolah Tinggi Teologi Sangkakala

BAB 4

TIM DAN DINAMIKA KELOMPOK

A. PENDAHULUAN

Setiap organisasi memiliki visi, misi, tujuan dan sasaran masing-masing. Untuk mencapai empat hal tersebut dibutuhkan sumber daya yang mumpuni dan sesuai dengan kondisi organisasi tersebut. Salah satu sumber daya yang terpenting adalah sumber daya manusia. Organisasi tidak akan lepas dari sumber daya manusia, sebab isi dari sebuah organisasi adalah manusia-manusia. Manusia-manusia yang unggul dapat menciptakan organisasi yang baik dan mencapai tujuannya. Namun benarkah hanya kompetensi dan keunggulan saja yang dibutuhkan? Sejatinya organisasi tidak hanya membutuhkan hal-hal itu saja. Hubungan antar manusia juga merupakan hal yang patut untuk dicermati dan diperhatikan. Oleh karena itu ketika berbicara mengenai sumber daya manusia dan hubungan di dalamnya tidak dapat dipisahkan dengan pembicaraan mengenai tim dan dinamikanya. Para manusia di dalam organisasi akan saling bersinggungan baik secara positif maupun negatif. Mereka ini akan membentuk apa yang disebut sebagai tim dan kelompok. Di dalam tim dan kelompok ini pasti akan terjadi berbagai dinamika kelompok, sebab setiap manusia pada dasarnya adalah orang yang berbeda-beda. Perbedaan dapat bersatu dan melengkapi ataupun menjadi friksi-friksi yang tidak terelakkan. Perbedaan individu di dalam tim dapat dilihat pada Gambar 1.1. Pada Gambar 1.1 dapat dilihat bagaimana sebuah organisasi memiliki warnanya tersendiri namun individu-individu di dalamnya juga memiliki berbagai warna tersendiri pula. Apabila dilihat dari jauh maka berbagai warna dapat menjadi indah namun dapat pula menambah perbedaan yang rentan akan terjadi perpecahan. Untuk itu diperlukan harmonisasi di dalam tim yang ada.

DAFTAR PUSTAKA

- Bass, B. M. (1990). *Bass & Stogdill's handbook of leadership: Theory, research, and managerial applications* (3rd ed.). Free Press.
- Bass, B. M., & Avolio, B. J. (1994). *Improving organizational effectiveness through transformational leadership*. Sage Publications.
- Beal, D. J., Cohen, R. R., Burke, M. J., & McLendon, C. L. (2003). Cohesion and performance in groups: A meta-analytic clarification of construct relations. *Journal of Applied Psychology*, 88(6), 989–1004.
- Belbin, R. M. (1981). *Management teams: Why they succeed or fail*. Butterworth-Heinemann.
- Bettenhausen, K. L., & Murnighan, J. K. (1985). The emergence of norms in competitive decision-making groups. *Administrative Science Quarterly*, 30(3), 350–372.
- Brownell, J. (2010). *Listening: Attitudes, principles, and skills* (4th ed.). Pearson Education.
- Burns, J. M. (1978). *Leadership*. Harper & Row.
- Cartwright, D., & Zander, A. (1968). *Group dynamics: Research and theory* (3rd ed.). Harper & Row.
- Cohen, S. G., & Bailey, D. E. (1997). What makes teams work: Group effectiveness research integrates research from management, psychology, and sociology. *Journal of Management*, 23(3), 239–290.
- De Dreu, C. K. W., & Gelfand, M. J. (2008). The psychology of conflict and conflict management in organizations. In C. L. Cooper & J. Barling (Eds.), *The SAGE handbook of organizational behavior* (Vol. 1, pp. 291–315). SAGE Publications Ltd.
- Duarte, D. L., & Snyder, N. T. (2006). *Mastering virtual teams: Strategies, tools, and techniques that succeed* (3rd ed.). Jossey-Bass.
- Festinger, L., Schachter, S., & Back, K. (1950). *Social pressures in informal groups: A study of human factors in housing*. Harper.

- Forsyth, D. R. (2018). *Group dynamics* (7th ed.). Cengage Learning.
- Homans, G. C. (1958). Social behavior as exchange. *American Journal of Sociology*, 63(6), 597–606.
- Johnson, D. W., & Johnson, R. T. (2009). An elaboration of psychological interdependence. *Educational Psychology Review*, 21(4), 283–318.
- Katzenbach, J. R., & Smith, D. K. (2015). *The wisdom of teams: Creating the high-performance organization*. HarperBusiness.
- Larson, C. E., & LaFasto, F. M. J. (1989). *Teamwork: What must go right, what can go wrong*. Sage Publications.
- Lewin, K. (1951). *Field theory in social science: Selected theoretical papers*. Harper & Row.
- Northouse, P. G. (2018). *Leadership: Theory and practice* (8th ed.). SAGE Publications.
- Rahim, M. A. (2010). *Managing conflict in organizations* (4th ed.). Transaction Publishers.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2017). *Organizational behavior* (17th ed.). Pearson Education.
- Shockley-Zalabak, P. (2015). *Fundamentals of organizational communication: Knowledge, sensitivity, skills, values* (9th ed.). Routledge.
- Tajfel, H., & Turner, J. C. (1979). An integrative theory of intergroup conflict. In W. G. Austin & S. Worchel (Eds.), *The social psychology of intergroup relations* (pp. 33–47). Brooks/Cole.
- Tannen, D. (1990). *You just don't understand: Women and men in conversation*. Ballantine Books.
- Thibaut, J. W., & Kelley, H. H. (1959). *The social psychology of groups*. John Wiley & Sons.
- Tuckman, B. W. (1965). Developmental sequence in small groups. *Psychological Bulletin*, 63(6), 384–399.
- Tuckman, B. W., & Jensen, M. A. C. (1977). Stages of small-group development revisited. *Group & Organization Studies*, 2(4), 419–427.

- Wellins, R. S., Byham, W. C., & Dixon, G. R. (1994). *Inside teams: How 27 of the world's top companies have restructured their organizations to increase productivity, quality, and employee satisfaction*. Jossey-Bass.
- West, M. A. (2012). *Effective teamwork: Practical lessons from organizational research* (3rd ed.). BPS Blackwell.



ORGANIZATIONAL BEHAVIOR ON BUSINESS

BAB 5: KEPEMIMPINAN DALAM ORGANISASI

Gerry Ganika, S.E., M.Sc.

Universitas Sultan Ageng Tirtayasa

BAB 5

KEPEMIMPINAN DALAM ORGANISASI

A. PENDAHULUAN

Kepemimpinan memiliki peran sentral dalam mempengaruhi kinerja, budaya, dan keberlanjutan sebuah organisasi. Banyak penelitian yang menunjukkan bukti empiris mengenai peran kepemimpinan dalam kesuksesan sebuah organisasi, misalnya kepemimpinan dalam membangun budaya organisasi, di mana kepemimpinan yang etis (*ethical leadership*) dapat mengurangi perilaku koruptif dan dapat meningkatkan kepercayaan dalam membangun organisasi (Brown & Trviono, 2020), dan selain itu, sikap empatik pemimpin dapat menurunkan *turnover* karyawan hingga 30% (HBR, 2022). Sedangkan dalam membangun kemampuan organisasi yang adaptif terhadap perubahan, kepemimpinan sangat berperan untuk menghadapi disrupsi digital (Heifetz, Grashow, & Linsky, 2009), dan survey McKinsey (2023) menunjukkan bahwa 70% organisasi yang menjalankan transformasi digital gagal tanpa dukungan kepemimpinan yang kuat.

Bukti-bukti empiris tersebut telah menunjukkan peran penting dari kepemimpinan dalam organisasi, maka organisasi perlu berinvestasi dalam pelatihan dan pendidikan sebagai upaya untuk mencetak kepemimpinan yang kuat dalam organisasi. Kepemimpinan merupakan faktor yang dapat menjadi peubah langsung dalam memengaruhi sikap, motivasi, dan kinerja individu ataupun kelompok dalam organisasi. Bab ini akan memberikan uraian teoretis dan menjelaskan peran kepemimpinan dalam organisasi, yaitu dengan menguraikan kepemimpinan dengan kinerja individu, tim, dan organisasi, serta menunjukkan dampak kepemimpinan terhadap inovasi, dan adaptasi terhadap perubahan.

DAFTAR PUSTAKA

- Adair, J. (2004). *Handbook of Management and Leadership*. (N. Thomas, Penyunt.) London: Thorogood Ltd.
- Avolio, B. J., & Yammarino, F. J. (2021). *Leadership in the Digital Age*.
- Benator, B., & Thumann, A. (2003). *Project management and leadership skills for engineering and construction project*. Lilburn, GA: The Fairmont Press.
- Brown, M. E., & Trviono, L. K. (2020). *Ethical Learship: A review and future directions*.
- Edelman. (2023). *2023 Edelman Trust Barometer*. Dipetik April 2025, dari [www.edelman.com](https://www.edelman.com/trust/2023/trust-barometer): <https://www.edelman.com/trust/2023/trust-barometer>
- Hackman, J., & Walton, R. (1986). *Leading groups in organizations*. dalam P. S. Goodman (Ed.), *Designing effective work groups*. Jossey-Bass.
- Heifetz, R., Grashow, A., & Linsky, M. (2009). *The Practice of Adaptive Leadership: Tools and Tactics for Changing Your Organization and the World*. Harvard Business Review Press.
- Kahai, S., Avolio, B. J., & Sosik, J. J. (2017). *E-leadership*. John Wiley & Sons, Ltd.
- Kozlowski, S. W., Mak, S., & Chao, G. (2016). *Team-centric leadership: An integrative review*. Emerald Group Publishing.
- Rost, J. (1991). *Leadership for the Twenty-First Century*. Greenwood Publishing Group.
- Stogdill, R. (1874). *Handbook of leadership: A survey of theory and research*. Free Press.
- Yammarino, F. J., & Dubinsky, A. J. (1994). Transformational leadership theory: Using levels of analysis to determine boundary conditions. *Personnel psychology*, 47(4), 787-811.
- Yukl, G. (2013). *Leadership in organization* (8 ed.). Pearson.



ORGANIZATIONAL BEHAVIOR ON BUSINESS

BAB 6: KOMUNIKASI DALAM ORGANISASI

Dr. Indra Ardiyanto, M.I.Kom.

LSPR Institute of Communication & Business

BAB 6

KOMUNIKASI DALAM ORGANISASI

A. PENDAHULUAN

Komunikasi dalam organisasi menjadi tema yang semakin relevan seiring dengan perkembangan dunia bisnis yang dinamis. Dalam konteks organisasi, komunikasi tidak hanya berperan sebagai alat untuk menyampaikan informasi, tetapi juga sebagai sarana untuk membangun hubungan antar individu dan kelompok. Menurut Hargie (2016), komunikasi yang efektif dapat meningkatkan motivasi dan keterlibatan karyawan, yang pada gilirannya berkontribusi pada keberhasilan organisasi.

Di era digital, perubahan dalam cara kita berkomunikasi telah membawa dampak besar pada struktur dan kultur organisasi. Teknologi informasi dan komunikasi (TIK) telah memungkinkan interaksi yang lebih cepat dan efisien. Leonardi et al. (2013) menegaskan bahwa penggunaan platform digital dalam komunikasi organisasi meningkatkan transparansi dan mempercepat aliran informasi antar anggota tim. Namun, kemajuan ini juga membawa tantangan baru, seperti kesulitan dalam menjaga komunikasi yang jelas di antara anggota tim yang tersebar di berbagai lokasi.

Menyadari pentingnya komunikasi, organisasi perlu memahami berbagai jenis komunikasi yang ada, termasuk komunikasi formal dan informal. Komunikasi formal mengikuti jalur resmi yang terstruktur, seperti laporan dan pertemuan resmi. Sementara itu, komunikasi informal sering kali terjadi dalam interaksi sehari-hari dan dapat membantu membangun hubungan interpersonal yang kuat. Penelitian oleh Huang et al. (2020) menunjukkan bahwa kombinasi kedua jenis komunikasi ini sangat penting untuk menciptakan budaya kerja yang sehat.

Proses komunikasi dalam organisasi melibatkan beberapa elemen penting, antara lain pengirim, pesan, media, dan penerima. Setiap elemen ini harus berfungsi dengan baik agar komunikasi dapat berlangsung efektif.

DAFTAR PUSTAKA

- Beamer, L., & Varner, I. (2011). *Organizational Communication: Approaches and Processes*. Wadsworth Cengage Learning.
- Cummings, J. N., & Haas, M. R. (2012). *Teams in the Digital Age: A New Approach to Teamwork*. Harvard Business Review.
- Guffey, M. E., & Loewy, D. (2015). *Business Communication: Process and Product*. Cengage Learning.
- Gudykunst, W. B. (2004). *Bridging Differences: Effective Intergroup Communication*. Sage Publications.
- Hargie, O. (2016). *Skilled Interpersonal Communication: Research, Theory and Practice*. Routledge.
- Huang, L., et al. (2020). The Role of Communication in Organizational Change: A Review of the Literature. *Journal of Organizational Change Management*.
- Leonardi, P. M., et al. (2013). Technology, Communication, and Organizational Change: A Review of the Literature. *Journal of Organizational Behavior*.
- Lencioni, P. (2002). *The Five Dysfunctions of a Team: A Leadership Fable*. Jossey-Bass.
- Schramm, W. (2004). The Process and Effects of Communication. In *The Handbook of Communication Science* (pp. 3-24). Sage Publications.
- Lencioni, P. (2002). *The Five Dysfunctions of a Team: A Leadership Fable*. Jossey-Bass.
- Beamer, L., & Varner, I. (2011). *Organizational Communication: Approaches and Processes*. Wadsworth Cengage Learning.
- Twenge, J. M. (2017). *iGen: Why Today's Super-Connected Kids Are Growing Up Less Rebellious, More Tolerant, Less Happy—And Completely Unprepared for Adulthood*. Atria Books.
- Cadwalladr, C., & Graham-Harrison, E. (2018). *The Cambridge Analytica Files*. The Guardian.
- Eccles, R. G., Ioannou, I., & Serafeim, G. (2014). The impact of corporate sustainability on organizational processes and performance. *Management Science*, 60(11), 2835-2857.

- Hargie, O. (2016). *Skilled Interpersonal Communication: Research, Theory and Practice*. Routledge.
- The Guardian. (2020). H&M's sustainability claims under scrutiny. Retrieved from [The Guardian website].
- Bloomberg. (2018). Tesla's production woes: What went wrong? Retrieved from [Bloomberg website].
- Porter, M. E., & Kramer, M. R. (2011). Creating shared value. *Harvard Business Review*, 89(1/2), 62-77.



ORGANIZATIONAL BEHAVIOR ON BUSINESS

BAB 7: BUDAYA ORGANISASI

Dr. Samsul Rizal, S.E., M.M.

Universitas Muhammadiyah Makassar

BAB 7

BUDAYA ORGANISASI

A. PENDAHULUAN

Rentang waktu 2015–2025 menandai akselerasi perubahan lingkungan bisnis global yang amat dramatis. Disrupsi teknologi digital, liberalisasi pasar, dan turbulensi geopolitik secara bersamaan menata ulang peta kompetisi di hampir setiap industri. Dalam konteks tersebut, budaya organisasi muncul sebagai lensa kunci untuk memahami bagaimana perusahaan bertahan, beradaptasi, dan tumbuh secara berkelanjutan (Hemachandran, 2023; Ibraimi, 2023). Budaya yang luwes, kolaboratif, dan mendorong inovasi memungkinkan organisasi menyerap guncangan eksternal, mengonversinya menjadi peluang, serta mempertahankan keunggulan kompetitif di tengah ketidakpastian.

Kemajuan teknologi, mulai dari kecerdasan buatan, *Internet of Things*, hingga analitik big data memangkas siklus hidup produk dan memaksa perusahaan terus-menerus memodifikasi model bisnisnya. Dinamika semacam ini menuntut pola pikir terbuka serta toleransi tinggi terhadap ambiguitas, dua karakteristik yang hanya dapat terinternalisasi melalui praktik budaya pembelajaran berkelanjutan (Hemachandran, 2023). Globalisasi pun memperluas jangkauan dan intensitas persaingan, menciptakan pasar tenaga kerja lintas batas di mana keberagaman nilai mesti dikelola melalui sistem kepercayaan organisasi yang inklusif dan sadar multikultural.

Pandemi COVID-19 berperan sebagai katalis radikal dalam transformasi pola kerja. Praktik kerja jarak jauh dan tim virtual yang sebelumnya bersifat pelengkap kini menjelma sebagai norma baru di berbagai sektor. Transisi mendadak ini memunculkan tantangan koordinasi, erosi kepercayaan, dan kohesi sosial di antara anggota tim yang tersebar secara geografis (Waititu, 2020; Alkoud & Qatamin, 2023). Penelitian terbaru menegaskan pentingnya menginternalisasikan norma

DAFTAR PUSTAKA

- Akib, H. (2023). Transforming innovation into success: the key to public entrepreneurship success in public organizations in indonesia. *Jurnal Ilmiah Ilmu Administrasi Publik*, 13(1), 311.
<https://doi.org/10.26858/jiap.v13i1.47156>
- Alkoud, S. and Qatamin, L. (2023). The benefits of employing global virtual teams in international business. *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*, 13(6).
<https://doi.org/10.6007/ijarbss/v13-i6/17169>
- Al-Maazmi, S. and Hashmi, M. (2024). The role of innovation-driven leadership in public-sector innovation: the case in emerging economies. *Journal of Applied Business and Economics*, 26(2).
<https://doi.org/10.33423/jabe.v26i2.6978>
- Almerek, O. and Karia, N. (2024). Literature review on green supply chain management and competitive advantage in manufacturing companies in jordan. *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*, 14(7).
<https://doi.org/10.6007/ijarbss/v14-i7/22314>
- Astuti, D., Djati, S., & Santosa, W. (2024). The effect of agile leadership, organizational culture and dynamic capabilities on organization agility mediated by innovation in automotive manufacturing companies. *International Journal of Economics Development Research (Ijedr)*, 5(1), 362-367.
<https://doi.org/10.37385/ijedr.v5i3.6079>
- Baird, K. and Harrison, G. (2017). The association between organizational culture and the use of management initiatives in the public sector. *Financial Accountability and Management*, 33(3), 311-329.
<https://doi.org/10.1111/faam.12125>
- Borzillo, S. and Alshahrani, S. (2023). A shared corporate vision: staff and senior management collaborate for market dominance at a large saudi hotel. *Journal of Business Strategy*, 45(5), 321-330.
<https://doi.org/10.1108/jbs-07-2023-0148>

- Byrne, Z., Cave, K., & Raymer, S. (2021). Using a generalizable photo-coding methodology for assessing organizational culture artifacts. *Journal of Business and Psychology*, 37(4), 797-811. <https://doi.org/10.1007/s10869-021-09773-0>
- Carracedo, P., Puertas, R., & Martí, L. (2021). Research lines on the impact of the covid-19 pandemic on business. a text mining analysis. *Journal of Business Research*, 132, 586-593. <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2020.11.043>
- Chillakuri, B. (2020). Understanding generation z expectations for effective onboarding. *Journal of Organizational Change Management*, 33(7), 1277-1296. <https://doi.org/10.1108/jocm-02-2020-0058>
- Dickson, R. (2023). The changing paradigm of leadership in a 21st century global business environment. *EJBM*. <https://doi.org/10.7176/ejbm/15-14-05>
- Duerr, S., Holotiuik, F., Wagner, H., Beimborn, D., & Weitzel, T. (2018). What is digital organizational culture? insights from exploratory case studies.. <https://doi.org/10.24251/hicss.2018.640>
- Đuretić, G. and Krasulja, N. (2020). Dimensions of national cultures and organisational behaviour. *Kultura*, (168), 323-345. <https://doi.org/10.5937/kultura2068323d>
- Gerner, M. (2019). Assessing and managing sustainability in international perspective: corporate sustainability across cultures – towards a strategic framework implementation approach. *International Journal of Corporate Social Responsibility*, 4(1). <https://doi.org/10.1186/s40991-019-0043-x>
- Gustomo, A., Febriansyah, H., Ginting, H., & Santoso, I. (2019). Understanding narrative effects. *Journal of Workplace Learning*, 31(2), 166-191. <https://doi.org/10.1108/jwl-07-2018-0088>
- Hemachandran, K. (2023). A report on issues faced by the business leaders in today's scenario. *Strategies in Accounting and Management*, 4(1). <https://doi.org/10.31031/siam.2023.04.000576>
- Ibraimi, C. (2023). Global environment of business and the nature of multinational corporations. *International Journal of Research Publication and Reviews*, 4(5), 1545-1548. <https://doi.org/10.55248/gengpi.234.5.39214>

- Jin, X. and Hu, B. (2018). Internal control, cross-border mergers, cultural integration and merger performance.. <https://doi.org/10.2991/mshsd-17.2018.59>
- Joseph, T. (2020). Organization and management past to present. *International Journal of Business Strategy and Automation*, 1(2), 52-61. <https://doi.org/10.4018/ijbsa.20200401.oa>
- Kalsum, E., Sutrisno, A., Widarman, A., & Iswahyudi, M. (2024). The effect of transformational leadership on organizational culture change: a case study of the manufacturing industry. *Jurnal Nawala*, 1(5), 57-68. <https://doi.org/10.62872/0yrv4752>
- Karvonen, T., Sharp, H., & Barroca, L. (2018). Enterprise agility: why is transformation so hard?., 131-145. https://doi.org/10.1007/978-3-319-91602-6_9
- Kessi, A. and Sumarni, S. (2023). Understanding organizational psychology: key concepts and applications. *Paradoks Jurnal Ilmu Ekonomi*, 6(4), 232-247. <https://doi.org/10.57178/paradoks.v6i4.847>
- Khdour, N., Masa'deh, R., & Al-Raoush, A. (2020). The impact of organizational storytelling on organizational performance within jordanian telecommunication sector. *Journal of Workplace Learning*, 32(5), 335-361. <https://doi.org/10.1108/jwl-06-2019-0083>
- Kocot, M. (2024). Innovations in agile organization – analysis of own research., 25(2), 65-77. <https://doi.org/10.5604/01.3001.0054.6944>
- Li, Y. (2023). The influence of top-down mode and bottom-up mode to national innovation and entrepreneurship. *Journal of Innovation and Development*, 2(3), 158-161. <https://doi.org/10.54097/jid.v2i3.7640>
- Marienfeldt, J., Wehmeier, L., & Kuhlmann, S. (2024). Top-down or bottom-up digital transformation? a comparison of institutional changes and outcomes. *Public Money & Management*, 1-10. <https://doi.org/10.1080/09540962.2024.2365351>
- Men, L., Qin, Y., & Mitson, R. (2021). Engaging startup employees via charismatic leadership communication: the importance of communicating “vision, passion, and care”. *International Journal of Business Communication*. <https://doi.org/10.1177/23294884211020488>

- Müller, S., Päske, N., & Rodil, L. (2019). Managing ambidexterity in startups pursuing digital innovation. *Communications of the Association for Information Systems*, 273-298. <https://doi.org/10.17705/1cais.04418>
- Oliveira, C., Rodrigues, M., Silva, R., & Franco, M. (2023). Organisational culture and balanced scorecard. *Management*, 28(2), 133-149. <https://doi.org/10.30924/mjcmi.28.2.10>
- Packard, T. (2021). Changing organizational culture., 261-272. <https://doi.org/10.1093/oso/9780197549995.003.0017>
- Palumbo, R. and Douglas, A. (2023). The secret ingredient? uncovering the effect of organizational culture on quality management: a literature review. *International Journal of Quality & Reliability Management*, 41(1), 195-268. <https://doi.org/10.1108/ijqrm-03-2023-0077>
- Pandya, J. (2024). Intrinsic & extrinsic motivation & its impact on organizational performance at rajkot city: a review. *Journal of Management Research and Analysis*, 11(1), 46-53. <https://doi.org/10.18231/j.jmra.2024.009>
- Rashmi, A. (2024). Bridging the divide: navigating cultural integration in cross-border m&a. *International Journal for Multidisciplinary Research*, 6(1). <https://doi.org/10.36948/ijfmr.2024.v06i01.12838>
- Saberon, L. and Colcol, C. (2024). Cebu asiana logistics, inc. leadership styles towards creating organizational culture. *Epra International Journal of Economics Business and Management Studies*, 36-42. <https://doi.org/10.36713/epra15999>
- Salloum, C., Jarrar, H., Chaanine, N., Sayah, M., & Verdié, J. (2023). Winning hearts and minds: the charismatic leader's role in sme productivity. *European Business Review*, 36(4), 494-509. <https://doi.org/10.1108/eb-04-2023-0126>
- Sarfraz, M., Ul, W., Shah, H., Bozkuş, K., Mazur, B., Mishra, R., ... & Pandey, S. (2024). Organizational culture - cultural change and technology.. <https://doi.org/10.5772/intechopen.111316>
- Schneider, T. (2023). Top-down versus bottom-up., 57-61. https://doi.org/10.1007/978-3-658-40383-6_11

- Simarmata, A., Rafly, M., Juliana, C., Manalu, B., & Wijaya, M. (2024). Menjadi katalisator perubahan: kepemimpinan karismatik yang membentuk inovasi organisasi di lingkungan perusahaan. *Eqien Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 13(02). <https://doi.org/10.34308/eqien.v13i02.1800>
- Slatvinsky, M., Bondarenko, I., Ovcharenko, A., Stovba, T., & Tkachenko, T. (2022). Covid-19 pandemic influence on global business environment. *International Journal of Health Sciences*, 6(1), 277-290. <https://doi.org/10.53730/ijhs.v6n1.4069>
- Tao, J. (2019). Transnational administration from the beginning., 418-436. <https://doi.org/10.1093/oxfordhb/9780198758648.013.19>
- Tawfig, N. and Kamarudin, S. (2022). Influence of organizational culture, sustainable competitive advantages, and employees' commitment on strategic human resources management in the banking sector of saudi arabia. *Business Management and Strategy*, 13(1), 13. <https://doi.org/10.5296/bms.v13i1.19359>
- Virakul, B. and Russ-Eft, D. (2019). A model for business responses to global challenges and sustainable development. *Social Responsibility Journal*, 16(2), 199-224. <https://doi.org/10.1108/sri-09-2018-0223>
- Waititu, P. (2020). Adopting online internal communication within organisations: an overview. *Jurnal Pengajian Media Malaysia*, 22(2), 61-75. <https://doi.org/10.22452/jpmm.vol22no2.5>
- Yang, J. (2019). Differential moderating effects of collectivistic and power distance orientations on the effectiveness of work motivators. *Management Decision*, 58(4), 644-665. <https://doi.org/10.1108/md-10-2018-1119>
- Zhang, J. (2017). Enterprise anthropology: the fourth evolution of anthropology. *International Journal of Business Anthropology*, 7(2). <https://doi.org/10.33423/ijba.v7i2.1118>



ORGANIZATIONAL BEHAVIOR ON BUSINESS

BAB 8: PERILAKU ETIS DALAM ORGANISASI DI ERA DIGITAL

Dr. Maria Puspitasari

Universitas Indonesia

BAB 8

PERILAKU ETIS DALAM ORGANISASI DI ERA DIGITAL

A. PENDAHULUAN

Medio Mei 2025 ditandai dengan munculnya berita mengenai penegakan hukum terkait dengan sejumlah perilaku dalam organisasi, baik organisasi yang berorientasi pada laba (*profit*) seperti perusahaan maupun nirlaba (*non-profit organization*) serta organisasi pelayanan publik. Satu di antaranya adalah dijatuhkannya vonis bersalah terhadap anak bos toko roti, George Sugama Halim, yang melakukan tindakan penganiayaan terhadap karyawatnya, Dwi Ayu Darmawati (Maulana, 2025). George terbukti bersalah menganiaya Dwi pada 17 Oktober 2024 karena George melanggar Pasal 351 ayat 1 KUHP tentang penganiayaan. George dijatuhi pidana selama 10 bulan (Maulana, 2025).

Salah satu perilaku tidak etis yang menggemparkan terjadi pada tahun 2023, yang melibatkan Kementerian Komunikasi dan Informasi serta perusahaan yang menjadi mitra, yaitu terkait dengan tindak pidana korupsi terkait pembangunan menara BTS 4G dan infrastruktur pendukung 1, 2, 3, 4, dan 5 Bakti di Kementerian Komunikasi dan Informatika (Chaterine & Rastika, 2023)

Kerugian keuangan negara ditaksir mencapai Rp 8,03 triliun yang diakibatkan oleh adanya mark up barang, hingga pembayaran terhadap menara BTS yang ternyata secara fisik tidak ada. Kejaksaan Agung telah menetapkan 16 tersangka dalam kasus ini, di antaranya eks Menteri Komunikasi dan Informatika (Menkominfo) Johnny G Plate; dan sejumlah pemangku kepentingan strategis dari beberapa perusahaan, seperti Anang Achmad Latif (eks Direktur Utama Bakti Kemkominfo); Galumbang Menak Simanjuntak (Direktur Utama PT Mora Telematika Indonesia); Yohan Suryanto (tenaga ahli *Human Development* Universitas Indonesia); Mukti Ali (*Account Director of Integrated Account Departement* PT Huawei Tech);

DAFTAR PUSTAKA

- Amirullah, 2023. "Viral RSUD Subang tolak Ibu hamil hingga meninggal, padahal dapat dana Rp 8,8 M untuk ibu dan anak. *Tribunnews.com* " <https://aceh.tribunnews.com/2023/03/06/viral-rsud-subang-tolak-ibu-hamil-hingga-meninggal-padahal-dapat-dana-rp-88-m-untuk-ibu-dan-anak>.
- Bertens, K. 2013. *Etika*. Yogyakarta: Kanisius
- Buonocore, F., de Gennaro, D. & Barone, LD. 2025. "Ethical and organizational dynamics of non-standard work in public administration: challenges and opportunities in the digital era", in *Personnel Review Emerald Publishing Limited*. DOI 10.1108/PR-05-2024-0506
- Capurro, R. 2016. "Digitization as an ethical challenge"
- Chaterine, RN & Rastika, I. 2023. "Kaleidoskop 2023: Kasus Korupsi BTS 4G Kominfo, 16 Orang Jadi Tersangka Sepanjang Tahun Ini", <https://nasional.kompas.com/read/2023/12/25/20010471/kaleidoskop-2023-kasus-korupsi-bts-4g-kominfo-16-orang-jadi-tersangka?page=all>.
- D'Etang, Jacquie. 2011. "Public relations & marketing: ethical issues and professional practice in society", dalam Cheney, G., May, S., & Munshi, D., eds. 2011. *The handbook of communication ethics*. New York: Routledge
- Glnanjar, RPA. 2025. "5 Kasus Kekerasan Seksual yang Melibatkan Akademisi, Terbaru Guru Besar UGM," dalam tempo.co. <https://www.tempo.co/hukum/5-kasus-kekerasan-seksual-yang-melibatkan-akademisi-terbaru-guru-besar-ugm-1230178>
- Haryatmoko. 2007. *Etika komunikasi: manipulasi media, kekerasan dan pornografi*. Yogyakarta: Kanisius
- Hasibuan, L. 2025. "Temuan Tak Lazim di TKP Dokter Residen yang Perkosa Anak Pasien", CNBC. <https://www.cnbcindonesia.com/lifestyle/20250410162200-33-624954/temuan-tak-lazim-di-tnk-dokter-residen-yang-perkosa-anak-pasien>

- Hove, T. 2013. "Public Relations ethics in the age of new media: a critique of three paradigms", <https://www.researchgate.net/publication/261083696> h. 134-153
- Magnis-Suseno, F. 1987. *Etika Dasar: Masalah-Masalah Pokok Filsafat Moral*, Cet. 17. Yogyakarta: Kanisius, 1987
- Maulana, AH. 2025. "Anak Bos Toko Roti Penganiaya Pegawai Divonis 10 Bulan Penjara", [Kompas.com https://megapolitan.kompas.com/read/2025/05/08/19043001/anak-bos-toko-roti-penganiaya-pegawai-divonis-10-bulan-penjara?source=headline](https://megapolitan.kompas.com/read/2025/05/08/19043001/anak-bos-toko-roti-penganiaya-pegawai-divonis-10-bulan-penjara?source=headline).
- Motion, J., Heath, RL & Leitch, S. 2016. *Social media and public relations: fake friends and powerful publics*. London & New York: Routledge
- Neher, WW. 2020. *Communicating Ethically: Character, Duties, Consequences, and Relationships. Third Edition*. NY: Routledge
- Parsons, PJ. 2009. *Ethics in Public Relations: A guide to best practice, 2nd edition*. US & UK: Kogan Page Ltd.
- Pastor-Escuredo, D. 2020. "Ethics in the digital era" in <https://doi.org/10.48550/arXiv.2003.06530>
- Hickman, E. & Petrin, M. 2021. "Trustworthy AI and Corporate Governance: The EU's Ethics Guidelines for Trustworthy Artificial Intelligence from a Company Law Perspective," *European Business Organization Law*. <https://link.springer.com/article/10.1007/s40804-021-00224-0>
- Puspitasari, M. 2023. "Menangani keluhan dan memulihkan citra industri di bidang jasa." dalam Wardhana, MA. 2023. *Manajemen Pemasaran Jasa*. Badung: Infes Media
- Puspitasari. 2016. *Komunikasi krisis: strategi mengelola dan memenangkan citra di mata publik*. Jakarta: Libri (BPK Gunung Mulia)
- Putranto, WG. 2021. "Admin Twitter *commuterline* dinilai tak sopan saat dapat laporan pelecehan seksual, KAI minta maaf, [tribunnews.com https://www.tribunnews.com/nasional/2021/06/05/admin-twitter-commuterline-dinilai-tak-sopan-saat-dapat-laporan-pelecehan-seksual-kai-minta-maaf](https://www.tribunnews.com/nasional/2021/06/05/admin-twitter-commuterline-dinilai-tak-sopan-saat-dapat-laporan-pelecehan-seksual-kai-minta-maaf).

- Savitri, PI & Yuliasuti, N., 2024. "Pertamina bebastugaskan pegawai viral yang meludahi perempuan", Antaranews. <https://www.antaranews.com/berita/4050114/pertamina-bebastugaskan-pegawai-viral-yang-meludahi-perempuan>
- Siwalimanews, 2024. "Diduga seorang mahasiswi dilecehkan driver Maxim". <https://siwalimanews.com/diduga-seorang-mahasiswi-dilecehkan-driver-maxim/>
- Undang-undang Nomor 12 tahun 2022 tentang Tindak Pidana Kekerasan Seksual
- Wienanto, SA., 2023. "Pelecehan Seksual di Bus Transjakarta yang Viral di Medsos, Ini Penuturan Satu Korbannya." <https://www.tempo.co/arsip/pelecehan-seksual-di-bus-transjakarta-yang-viral-di-medsos-ini-penuturan-satu-korbannya-112802>
- Wilcox, DL & Cameron, GT. 2009. *Public Relations: Strategies and Tactics, ninth edition*. United States: Pearson Education Inc.
- Wiranata, R. 2024. "Driver Maxim Tersangka Percobaan Pemerkosaan di Tanjungpinang, Maxim: Kita Siap Beri Kompensasi Korban," https://www.batamnews.co.id/berita-110810-driver-maxim-tersangka-percobaan-pemerkosaan-di-tanjungpinang-maxim-kita-siap-beri-kompensasi-korban.html#google_vignette



ORGANIZATIONAL BEHAVIOR ON BUSINESS

BAB 9: PERUBAHAN DAN INOVASI

Muhamad Soleh, S.T., M.T.

Sekolah Tinggi Teknik Wiworotomo Purwokerto

BAB 9

PERUBAHAN DAN INOVASI

A. PENDAHULUAN

Pada era modern saat ini, dunia dihadapkan pada tingkat kompleksitas yang semakin tinggi serta fenomena perubahan yang berlangsung secara cepat dan dinamis. Perkembangan zaman yang begitu pesat mempengaruhi berbagai aspek kehidupan manusia, tidak terkecuali dalam konteks perusahaan maupun organisasi. Perubahan ini tidak hanya bersifat teknologis, tetapi juga mencakup aspek sosial, ekonomi, budaya, dan lingkungan kerja yang semuanya saling berkaitan dan memengaruhi kinerja organisasi secara keseluruhan.

Setiap perubahan yang terjadi, baik secara langsung maupun tidak langsung, memberikan dampak signifikan terhadap struktur, strategi, serta operasional organisasi. Oleh karena itu, manajemen dituntut untuk memiliki kemampuan adaptif yang tinggi guna merespons dinamika yang terjadi di lingkungan eksternal maupun internal. Ketidakmampuan dalam menyesuaikan diri dengan perubahan dapat menyebabkan organisasi tertinggal dalam persaingan dan kehilangan relevansi di pasar.

Dalam menghadapi tantangan tersebut, pihak manajemen harus senantiasa tanggap terhadap tren dan perkembangan yang ada, serta mampu merumuskan strategi yang inovatif dan fleksibel. Keberhasilan organisasi dalam era kompetisi global sangat ditentukan oleh sejauh mana manajemen dapat mengelola perubahan secara efektif dan efisien, serta menjaga keberlanjutan usaha dengan tetap berorientasi pada keunggulan bersaing.

B. PENGERTIAN PERUBAHAN ORGANISASI

Perubahan organisasi merupakan suatu proses transformasi yang terjadi secara sistematis baik dalam lingkup internal maupun eksternal organisasi (Helmi & Aslami, 2023). Proses ini dapat berlangsung pada

DAFTAR PUSTAKA

- Agusnawati, R., Nurfadillah, N., Wiradana, N., & Mukhtar, A. (2024). Efektivitas Evaluasi Strategi dalam Manajemen Pengendalian Mutu Organisasi. *Indonesian Journal of Innovation Multidisipliner Research*, 2(1), 87–105.
- Helmi, H., & Aslami, N. (2023). Proses manajemen perubahan dan tujuannya bagi perusahaan. *Jurnal Riset Ekonomi Dan Akuntansi*, 1(2), 237–246.
- Khaeruman, K., Mukhlis, A., Bahits, A., & Tabroni, T. (2024). Strategi Perencanaan Sumber Daya Manusia Untuk Meningkatkan Kinerja Organisasi. *Jurnal Riset Bisnis Dan Manajemen Tirtayasa*, 7(1), 41–50.
- Nurhajati, M. S., Kamil, I., & Zainullah, A. (2024). *Kreativitas dan Inovasi Dalam Berbisnis*. Media Nusa Creative (MNC Publishing).
- Prabowo, H., Suwanda, D., & Syafri, W. (2022). *Inovasi pelayanan pada organisasi publik*. CV Remaja Rosdakarya.
- Tampubolon, M. P. (2020). *Change management: manajemen perubahan: individu, tim kerja, organisasi*. Mitra Wacana Media.



ORGANIZATIONAL BEHAVIOR ON BUSINESS

BAB 10: PERILAKU ORGANISASI DALAM KONTEKS GLOBAL

Lina Affifatusholihah, S.E.I., S.Pd., M.Sc.

Universitas Sultan Ageng Tirtayasa

BAB 10

PERILAKU ORGANISASI DALAM KONTEKS GLOBAL

A. PENDAHULUAN

Globalisasi telah membawa dampak signifikan terhadap struktur, proses, dan dinamika organisasi, mendorong perubahan pola kerja seperti *virtual teams*, *remote working*, dan jaringan global. Hal ini menciptakan tantangan sekaligus peluang dalam lingkungan bisnis internasional, di mana organisasi harus beradaptasi dengan kompleksitas pasar global. Salah satu kunci kesuksesan dalam menghadapi perubahan ini adalah pemahaman mendalam tentang budaya dan perilaku organisasi lintas negara. Teori budaya seperti Hofstede, GLOBE, dan Trompenaars membantu menjelaskan perbedaan nilai, norma, dan praktik kerja yang memengaruhi komunikasi, kepemimpinan, dan kerja tim. Dengan memahami keragaman budaya, organisasi dapat menghindari kesalahpahaman dan membangun kolaborasi yang lebih efektif.

Kepemimpinan dan manajemen multikultural menjadi faktor krusial dalam menghadapi tantangan global. Pemimpin yang efektif harus mampu beradaptasi dengan gaya manajerial yang sesuai budaya lokal, sambil mengedepankan empati, fleksibilitas, dan sensitivitas budaya. Kemampuan ini mendukung terciptanya lingkungan kerja inklusif dan harmonis. Selain itu, komunikasi dan kolaborasi global memerlukan strategi khusus untuk mengatasi hambatan bahasa, norma sosial, dan perbedaan persepsi. Teknologi berperan penting sebagai penghubung dalam tim internasional, namun manajemen konflik antarbudaya tetap diperlukan untuk memastikan kerja sama yang produktif.

Di tengah kompleksitas global, etika, keberagaman, dan tanggung jawab sosial menjadi landasan penting bagi organisasi. Isu etika dan standar moral lintas negara menuntut pendekatan yang lebih hati-hati, sementara pengelolaan *diversity* dan inklusi memperkuat budaya organisasi yang menghargai perbedaan. Praktik CSR dan tata kelola yang bertanggung jawab secara global tidak hanya meningkatkan reputasi

DAFTAR PUSTAKA

- Ahmad Badawi Dalimunthe, A., Adiliawijaya Putriekapuja, R., Keselamatan Penerbangan, F., & Penerbangan Indonesia Curug Penulis Korespondensi, P. (2024). ADAPTASI GAYA KEPEMIMPINAN SITUASIONAL DI ORGANISASI MULTIKULTURAL: SUATU TINJAUAN LITERATUR. *NIAGAWAN*, 13(2).
- Annurrisa, V. (2024). PT. Media Akademik Publisher HAMBATAN KOMUNIKASI ANTARBUDAYA DI KALANGAN MAHASISWA ASLI MADURA DAN PENDATANG DI UNIVERSITAS TRUNOJOYO MADURA. Dalam *JMA* (Vol. 2, Nomor 1).
- Armia, C. (2002). *PENGARUH BUDAYA TERHADAP EFEKTIVITAS ORGANISASI: Dimensi Budaya Hofstede* (Vol. 6, Nomor 1).
- Bunga Nayenggita, G., Raharjo, S. T., Resnawaty, R., Studi, P., Sosial, I. K., Padjadjaran, U., Csr, P. S., Sosial, K., & Masyarakat, P. (2019). *PRAKTIK CORPORATE SOCIAL RESPONSIBILITY (CSR) DI INDONESIA*. 2(1), 61–66.
- Cut Alma Nurafiah. (2017). *HAMBATAN KOMUNIKASI ANTAR BUDAYA*.
- Hadyarti, V., & Mahsin, T. M. (2019). *Corporate Social Responsibility (Csr) Dan Good Corporate Governance (Gcg) Sebagai Indikator Dalam Menilai Nilai Perusahaan*.
- Hendro, J. (2024). Cross-Cultural Analysis: Leadership in Cross-Cultural Management. Dalam *Southeast Asian Journal of Management and Research E-ISSN* (Vol. 2).
- Herlina Mustari, V., Hasan, S. Z., Sulaeman, M. M., Lubis, F. M., & Suyatno, A. (2024). *THE EFFECT OF DIVERSITY AND INCLUSION ON ORGANIZATIONAL PERFORMANCE PENGARUH DIVERSITAS DAN INKLUSI TERHADAP KINERJA ORGANISASI*.
- Hisyam, A., Firsya, H. A., Ibrahim, H., Kinasih Timur, S., & Hawari, M. I. (2024). *DIPLOMASI KOMUNIKASI GLOBAL LINTAS BUDAYA : TANTANGAN ETIKA* LSPR Institute Of Communication & Business. Dalam *Jurnal Ilmiah Kajian Multidisipliner* (Vol. 8, Nomor 7).
- Lisda L. Asi. (2010). *ORGANISASI DAN MANAJEMEN DALAM ERA EKONOMI GLOBAL*.

- Meilani, A., Widiyanarti, T., Faiz, M. A., Prasetyo, F. D., Azzahra, A., & Zulfa, F. I. (2024). Etika Komunikasi Antar Budaya: Memahami Perbedaan dan Menghindari Kesalahpahaman. *Indonesian Culture and Religion Issues*, 1(4), 13. <https://doi.org/10.47134/diksima.v1i4.108>
- Mumtaz, N. F., Widiyanarti, T., Pratiwi, E. E., Deswita, D., Purwanto, E., & Rahmah, A. (2024). Strategi Komunikasi Lintas Budaya. *Indonesian Culture and Religion Issues*, 1(4), 6. <https://doi.org/10.47134/diksima.v1i4.98>
- Nugis, P. K., Mariani, E. N., & Kusmayati, N. K. (2024). DINAMIKA HUBUNGAN KERJA TIM DALAM LINGKUNGAN VIRTUAL DI PT. MITRA TATA KERJA: PENDEKATAN PENERAPAN GROUNDED THEORY. Dalam *Jurnal Ilmiah Kajian Multidisipliner* (Vol. 8, Nomor 3).
- Nurwahidah, I., Nisa, R., Nurjamaludin, & Nurhidayat, R. (2024). Karakteristik Kepemimpinan Efektif. *Jurnal Pelita Nusantara*, 1(4), 449–456. <https://doi.org/10.59996/jurnalpelitanusantara.v1i4.300>
- Rahayuningsih, I. (2014). *KOMUNIKASI LINTAS BUDAYA DALAM ORGANISASI*.
- Rahmawati, M. A., Purwanto, E., Widiyaniarti, T., Wandiah, K. P., Ramadhan, J. O., Rahmawati, S. L., & Safitri, D. (2024). Komunikasi Antar Budaya di Era Digital. *Jurnal Ilmiah Multidisipline*, 307(10), 307–313. <https://doi.org/10.5281/zenodo.14006081>
- Sinaga, C., Claudia Purba, D., Putri Lisari, S., Feryal Kamila, N., & Ali Haji Provinsi Kepulauan Riau, R. (2025). *Dinamika Pengembangan Kapasitas Organisasi dalam Menghadapi Tantangan Globalisasi*.
- Widiyanarti, T., Dana Rullah, A., Fitriyani, D., Rayani Silva, F., Nurfajri, I., & Diah Ayuningtyas, W. (2024). Teknologi dan Komunikasi Antar Budaya: Peluang dan Tantangan di Dunia Digital. *INTERACTION: Communication Studies Journal*, 1(3). <https://doi.org/10.47134/interaction.v1i3>



ORGANIZATIONAL BEHAVIOR ON BUSINESS

BAB 11: TEKNOLOGI DAN PERILAKU ORGANISASI

Dewi Untari, S.E., M.M.

Universitas Mandiri Subang

BAB 11

TEKNOLOGI DAN PERILAKU ORGANISASI

A. PENDAHULUAN

Dalam era digital yang berkembang pesat, teknologi memiliki peran yang signifikan dalam membentuk perilaku organisasi. Perubahan dalam lingkungan bisnis yang semakin kompleks menuntut organisasi untuk lebih adaptif dalam mengelola sumber daya dan proses kerja. Teknologi informasi dan komunikasi telah menjadi faktor utama yang mendorong transformasi organisasi, baik dalam struktur, budaya, maupun interaksi antar individu di dalamnya. Penggunaan teknologi dalam bisnis memengaruhi efisiensi operasional dan interaksi interpersonal serta kemampuan beradaptasi terhadap perubahan. Teknologi seperti kecerdasan buatan (AI), data besar, *Internet of Things* (IoT), dan komputasi awan telah mengubah alur kerja karyawan dan proses pengambilan keputusan manajemen. Dengan adanya teknologi, organisasi dapat meningkatkan kolaborasi, produktivitas, dan fleksibilitas dalam menghadapi tantangan bisnis.

Namun, meskipun teknologi membawa banyak manfaat, dampaknya terhadap perilaku organisasi juga dapat menjadi tantangan. Perubahan yang cepat dapat menimbulkan resistensi dari individu dalam organisasi yang merasa terancam oleh inovasi teknologi. Selain itu, ketergantungan terhadap teknologi dapat mengubah budaya kerja, mengurangi interaksi sosial, serta meningkatkan tekanan kerja akibat tuntutan akan respons yang lebih cepat dan efisien. Oleh karena itu, memahami hubungan antara teknologi dan perilaku organisasi menjadi penting agar organisasi dapat merancang strategi yang tepat dalam mengelola perubahan. Pengelolaan perubahan yang efektif, komunikasi yang baik, serta pelatihan yang berkelanjutan menjadi faktor kunci dalam menciptakan lingkungan kerja yang seimbang antara pemanfaatan teknologi dan kesejahteraan karyawan. Dengan demikian, mengenai teknologi dan perilaku organisasi

4. Apa dampak penggunaan sistem kerja digital (seperti remote work dan cloud-based collaboration tools) terhadap motivasi dan produktivitas karyawan?
5. Bagaimana teknologi dapat digunakan untuk membentuk perilaku etis di dalam organisasi?

DAFTAR PUSTAKA

- Ady Baskoro Wicaksono dan Sugeng Wahyudi, (2011), Pengaruh Efektivitas Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja Pegawai, Jakarta.
- Arridho, F. A., Prayogo, M. D., Fadilah, M. R., & Anjarwati, P. E. (2023). Peran perilaku individu terhadap organisasi: telaah jurnal ilmiah. *Journal of Academic & Multidicipline Research*, 2(3), 22–28.
- Elbüken, G. et al. (2014) ‘Circulating antibodies to T4 causing discordant tests of thyroid function: A case report’, *Turkish Journal of Endocrinology and Metabolism*, 18(1), pp. 19–22. doi: 10.4274/tjem.2290.
- Hasan, S. et al. (2022). Pengantar Manajemen. In M. M. Eka Purnama Sari, S.E. (Ed.), *Pengantar Manajemen* (01 ed.). PT. Global Eksekutif Teknologi. <https://doi.org/10.21070/2018/978-602-5914-18-8>
- Hasan, S. I. W. (2022). *Digital Marketing (Tinjauan Konseptual)* (Debi Eka (ed.); Riyanto Wu). PT. Global Eksekutif Teknologi.
- Hasan, Syahril, Anwar, Fattah, & Nurlia, Nurlia. (2024). *Revolusi Perilaku Organisasi di Era Digital*. Diambil dari <https://repository.penerbiteureka.com/publications/569437/revolusi-perilaku-organisasi-di-era-digital>
- Lubis, Tona Aurora., Junaidi. (2016). Pemanfaatan Teknologi Informasi pada Usaha Mikro Kecil dan Menengah di Kota Jambi. *Jurnal Perspektif Pembiayaan dan Pembangunan Daerah*, 3(3), 163-174
- Suparman Hi Lawu, Agus Suhaila, & Riris Lestiowati. (2019). Pengaruh Etos Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Pos Indonesia

- Cabang Pemuda Jakarta Timur. Penelitian Ilmu Manajemen, 2(1), 51–60.
- Machmudi, Moch. Ali. (2019). Peran Teknologi Informasi dalam Usaha Meraih Kesempatan Masa Depan Organisasi. Jurnal Transformasi, 15(1), 87-9
- Mahmud, M. F., Purwoko, B., & Hidayat, A. (2023). How to Improve Organizational Performance with Digital Transformation as an Intervening Variable? (Study in Indonesian Customs). Hong Kong Journal of Social Sciences, 60 (No. 60 Autumn/ Winter 2022). <https://doi.org/10.55463/hkjs.issn.1021-3619.60.37>
- Mgunda, Moses Isdory. (2019). The Impacts Information Technology on Business. Journal of International Conference Proceedings, 149-156
- Prasetyo, Muhammad Anggung Manumanoso. (2022). Hubungan Manusiawi Manajemen Pendidikan Dalam Kajian Perilaku Organisasi. Pencerahan, 16(1), 54–77. Diambil dari <http://www.jurnalpencerahan.org/index.php/jp/article/view/69>
- Pujianto, Agung., Mulyati, Awin., Novaria, Rachmawati. (2018). Pemanfaatan Big Data Dan Perlindungan Privasi Konsumen Di Era Ekonomi Digital. Majalah Ilmiah BIJAK, 15 (2), 127-137
- Puspitawati, Lilis., Nurhasanah, A., Khaerunnisa, A.S. (2021). Utilization of Communication Technology for Business. International Journal of Informatics Information System and Computer Engineering, 2(1), 47-54
- Rahman, Taufik., Nurdian, Yudha. (2021). Pendampingan Pemanfaatan Teknologi Digital Untuk Meningkatkan Pemasaran Toko Roti di Pabian Sumenep. DINAMISIA: Jurnal Pengabdian Kepada Masyarakat, 5(3), 645-650
- Stephen P. Robbins, C. M. (2019). Management - A Classic Approach. In Journal of Advanced Management Science (Vol. 53, Issue 9).
- Subramanian, P.R. (2018). The Role of Information Technology in Business Success. Shanlax: International Journal of Management, 75-79
- Suparman Hi Lawu, Agus Suhaila, & Riris Lestiowati. (2019). Pengaruh Etos Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Pos Indonesia

Cabang Pemuda Jakarta Timur. Penelitian Ilmu Manajemen, 2(1), 51–60.

Supriyanto. (2004). Pemberdayaan Teknologi Informasi Untuk Keunggulan Bisnis. Jurnal Ekonomi & Pendidikan, 2(1), 99-112

Wardhana, Aditya. (2015). Strategi Digital Marketing dan Implikasinya pad Keunggulan Bersaing UKM di Indonesia. Prosiding Seminar Nasional Forum Keuangan dan Bisnis IV, 327-337



ORGANIZATIONAL BEHAVIOR ON BUSINESS

BAB 12: KESEJAHTERAAN DAN KEPUASAN KERJA

Ridfan Rifadly Abadi, S.E., M.M.

Universitas Negeri Makassar

BAB 12

KESEJAHTERAAN DAN KEPUASAN KERJA

A. PENDAHULUAN

Dalam dinamika dunia bisnis yang semakin kompleks dan kompetitif saat ini, kesejahteraan dan kepuasan kerja karyawan menjadi dua aspek strategis yang tidak dapat diabaikan dalam perilaku organisasi. Transformasi digital, perubahan pola kerja, serta tuntutan pasar yang dinamis telah mendorong organisasi untuk beradaptasi secara holistik, tidak hanya dari sisi operasional, tetapi juga dalam manajemen sumber daya manusia. Keberhasilan suatu organisasi di era modern tidak semata ditentukan oleh kecanggihan teknologi atau kekuatan modal, melainkan juga oleh kualitas hubungan antara individu dan organisasi yang tercermin dalam tingkat kesejahteraan dan kepuasan kerja karyawan.

Kesejahteraan kerja mencerminkan kondisi optimal karyawan secara fisik, mental, dan sosial dalam konteks pekerjaan. Konsep ini telah berkembang dari sekadar kompensasi finansial menjadi pendekatan multidimensional yang mencakup keamanan kerja, keseimbangan hidup, serta hubungan interpersonal yang sehat. Perusahaan yang mampu menciptakan lingkungan kerja yang mendukung kesejahteraan cenderung memiliki karyawan yang lebih produktif, inovatif, dan loyal. Dalam perspektif perilaku organisasi, kesejahteraan menjadi landasan utama dalam membangun budaya kerja yang sehat dan berkelanjutan.

Sementara itu, kepuasan kerja merujuk pada respons emosional individu terhadap pekerjaannya, yang dipengaruhi oleh sejauh mana ekspektasi dan kebutuhan karyawan terpenuhi. Kepuasan ini mencakup persepsi terhadap berbagai aspek pekerjaan seperti gaji, hubungan dengan atasan, peluang pengembangan karier, dan kondisi kerja secara keseluruhan. Karyawan yang puas dengan pekerjaannya menunjukkan sikap positif, rendah tingkat absensi dan *turnover*, serta berkontribusi lebih besar dalam pencapaian tujuan organisasi. Oleh karena itu, kepuasan

TUGAS DAN EVALUASI

1. Jelaskan apa yang dimaksud dengan kesejahteraan kerja?
2. Jelaskan bagaimana kesejahteraan kerja dapat berdampak pada peningkatan produktivitas dan kualitas kerja karyawan?
3. Jelaskan apa yang dimaksud dengan kepuasan kerja?
4. Jelaskan faktor-faktor apa saja yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan?
5. Jelaskan terkait hubungan antara kepuasan kerja dengan kinerja, *burnout*, *turnover*, dan tingkat absensi kerja karyawan?

DAFTAR PUSTAKA

- Abadi, R. R., Abadi, R. R., Haeruddin, M. I. M., Aswar, N. F., & Aslam, A. P. (2025). Burnout pada Tenaga Kerja Milenial: Menemukan Harapan Keseimbangan Kehidupan-Kerja. *Jurnal Arastirma*, 5(1), 302–313. <https://doi.org/10.32493/jaras.v5i1.40048>
- Grant, A. M., Christianson, M. K., & Price, R. H. (2007). Happiness, health, or relationships? Managerial practices and employee well-being tradeoffs. *Academy of Management Perspectives*, 21(3), 51–63. <https://doi.org/10.5465/AMP.2007.26421238>
- Greenberg, J., & Baron, R. A. (1995). *Behavior Organizations, Understanding and Managing The Human Side of Work*, Fifth Edition. Prentice Hall: United States of America.
- Hakanen, J. J., Bakker, A. B., & Turunen, J. (2021). The relative importance of various job resources for work engagement: A concurrent and follow-up dominance analysis. *BRQ Business Research Quarterly*, 234094442110124. <https://doi.org/10.1177/23409444211012419>
- Hasibuan, Malayu Sp. 2005. *Manajemen SDM*. Edisi Revisi, Cetakan Ke Tujuh. Jakarta : Bumi Aksara.
- Judge, T. A., Thoresen, C. J., Bono, J. E. dan Patton, G. K. (2001). The Job Satisfaction - Job Performance Relationship: A Qualitative and Quantitative Review. *Psychological Bulletin*, 127(3), 376-407.

- Judge, T. A., Weiss, H. M., Kammeyer-Mueller, J. D., & Hulin, C. L. (2017). Job attitudes, job satisfaction, and job affect: A century of continuity and of change. *Journal of Applied Psychology*, 102(3), 356.
- Locke, E.A. (1976). The nature and causes of job satisfaction. In *Handbook of industrial and Organizational Psychology*. Chicago: Ran McNally.
- Luthans, Fred. 1989. *Organizational Behavior*. New York: Mc Graw Hill Book
- Magee, W. (2015). Effects of gender and age on pride in work, and job satisfaction. *Journal of Happiness Studies*, 16(5), 1091-1115.
- Nel, P .S., Van Dyk, P.S., Haasbroek, H.D., Schultz, H.B., Sono, T., & Werner, A. (2004). *Human Resources Management (6th ed.)*. Cape Town: Oxford University
- Robbins, Stephen, P., & Judge. (2010). *Perilaku Organisasi*. Gramedia: Jakarta.
- Robinson, D., Perryman, S. and Hayday, S. (2004). The Drivers of Employee Engagement. IES Report 408: *Institute for Employment Studies*.
- Stairs, M., & Galpin, M. (2009). Positive engagement: From employee engagement to workplace happiness. *Oxford University Press*.
- Wesarat, P., Sharif, M. Y., Majid, A. H. A. (2014). A Review of Organizational and Individual Career Management: A Dual Perspective. *International Journal of Human Resource Studies*, 4(1), 101-115.
- Wright, T. A., Cropanzano, R., & Bonett, D. G. (2007). The moderating role of employee positive well being on the relation between job satisfaction and job performance. *Journal of Occupational Health Psychology*, 12(2), 93– 104. <https://doi.org/10.1037/1076-8998.12.2.93>
- Sutrisno, E. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Group.



PROFIL PENULIS

Syarifuddin Sulaiman



Penulis menempuh pendidikan ke Perguruan Tinggi dan berhasil menyelesaikan studi S1 di prodi Manajemen, Universitas Negeri Makassar pada tahun 2009. Pada tahun 2012, penulis menyelesaikan studi S2 di prodi Manajemen Dan Keuangan Program Pasca Sarjana Universitas Hasanuddin. Setahun kemudian penulis melanjutkan studi S3 di prodi Ilmu Ekonomi Program Pasca Sarjana Universitas Hasanuddin, dan lulus pada bulan Januari tahun 2018. Email Penulis: syarif_iman@unismuh.ac.id

Dr. Muhammad Saleh, S.HI., M.A., CPM,



Penulis lahir di Kelurahan Sidomulyo Kecamatan Stabat Kabupaten Langkat pada tanggal 19 Pebruari 1981. Penulis merupakan anak ke-4 dari 6 bersaudara, orang tua Sudirman dan Sakiyem. Status perkawinan menikah dengan Mirna Puspitasari, S.Pd. Penulis bertempat tinggal di Jalan. Tawang Mangu Ling. I Kelurahan Kwala Bingai Kecamatan Stabat Kabupaten Langkat Provinsi Sumatera Utara. Penulis menyelesaikan pendidikan sekolah dasar di SDN Kelurahan Sidomulyo, Kecamatan Stabat Kabupaten Langkat pada tahun 1994, pendidikan menengah tingkat pertama di Mts Al Washliyah Stabat tahun 1997, pendidikan MAN 2 Tanjung Pura Kabupaten Langkat tahun 2000. Menyelesaikan pendidikan strata satu Program Studi Ahwal Syakhsyah (Hukum Keluarga Islam) di IAIN Sumatera Utara pada tahun 2006, kemudian melanjutkan program magister Program Studi Hukum Islam di IAIN Sumatera Utara lulus tahun 2012, selanjutnya melanjutkan program Doktorat bidang Hukum Islam di Universitas Islam Negeri Sumatera Utara (UIN-SU) lulus tahun 2022, dan setelah itu mengikuti Pendidikan Sertifikasi Mediator (Certified) lulus tahun 2024. Karirnya dimulai sebagai Tenaga Pengajar di UIN-SU sebagai Dosen Tidak Tetap mulai tahun 2008 hingga 2019, dilanjutkan menjadi Dosen Tidak Tetap Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia (STIENDO) tahun 2006 hingga 2017, kemudian menjadi Dosen Tetap STMIK Medicom Medan tahun 2006 hingga 2013. Kemudian menjadi Dosen Tetap Institut Syekh

Abdul Halim Hasan Kota Binjai tahun 20012 hingga 2020, menjadi Dosen Tetap STAI Jam'iyah Mahmudiyah Tanjung Pura Kabupaten Langkat tahun 2019 - Sekarang, menjadi Ketua Sekolah Tinggi Agama Islam Jam'iyah Mahmudiyah dua Periode Tahun 2019-2023 dan 2023-2027). Pengalaman organisasi sebagai Wakil Ketua Korp Alumni Himpunan Mahasiswa Islam (Kahmi) Kabupaten Langkat Periode 2022-2024, Wakil Ketua Ikatan Sarjana Nahdhatul Ulama Kabupaten Langkat Periode 2022-2027, Wakil Ketua Ikatan Sarjana Nahdhatul Ulama (ISNU) Sumatera Utara Periode 2024-2029, Pengurus Ikatan Sarjana Alumni Dayah (ISAD) Kabupaten Bireuen (2020-2025), Wakil Ketua Bidang Sosial dan Lingkungan Majelis Ulama Kabupaten Langkat Periode 2022-2027. Karya tulis yang dipublikasikan di jurnal nasional dan internasional diantaranya artikel Pelatihan Bilal Mayit Desa Suka Maju Tanjung Pura di Jurnal Jurnal KeDayMas: Kemitraan dan Pemberdayaan Masyarakat: Vol 2 No 1, (2021), artikel Hukum Perceraian Disebabkan Suami Perantau (Analisa Terhadap Kasus Perceraian Di Kecamatan Hinai di Journal Smart Law: Vol 2 No 2, (2024), artikel Examination Of The Ruling Of The Syar'yiah Cpurt On Divorce Cases Lawsuit: Vol. 1 No. 1 (2024), artikel Pelaksanaan Perceraian Pada Masyarakat Muslim Di Pulau Kecil (Studi Kasus Desa Pulau Kampai Kecamatan Pangkalan Susu): Jour nal Smart Law: Vol 1 No 2 (2023), artikel Training Of Reading Writing (2021), artikel Sanksi Tindak Pidana Kekerasan Seksual: Studi Komparatif Fiqh, Qanun Aceh dan KUHP di Jurnal Sinta 3 The Qur'an Creating Generation Qur'ani Village Island Nine Substance Pangkalan Susu Langkat District: International Juornal Of Education, Social Studies, And Management (IJESSM). Vol. 1 Issue 3 (2021), artikel Analysis Of Price Undercutting In Islamic Law: Implications For Modern Sales Systems. Jurnal Ilmiah Mahasiswa Raushan Fikri (Sinta 3). Vol 13 No. 1 (2024), Cultural Distortion in Marriage Taaruf Through Matchmaking Applications from the Perspective of Islamic Law (Sinta 2). Pena Justisia: Vol. 24, No.1, March, 2025. Mandatory Zakat Law Mashlahat Perspective (Philosophical Analysis in Optimizing the Potential of Zakat in Indonesia) (Sinta 2) Pena Justisia: Vol. 23, No. 3, December, 2024. Dan masih banyak lagi jurnal baik terakreditasi dan ojs Nasional dan Internasional. Penulis Buku Bersama Fiqh Mu'amalah Kontemporer Penerbit Yayasan Penerbit Muhammad Zaini (2022). Penulis Buku

Pengantar Bisnis Islam (Tinjauan Teori Dan Praktis Penerbit CV WIDINA MEDIA UTAMA (2021). Penulis Buku Kumpas Tuntas Permasalahan Hukum Dalam Keluarga. Penerbit AE Publishing (2022), Penulis Buku Tafsir Ayat-Ayat Ekonomi, Penerbit AE Publishing (2021). Penulis Buku Fiqh Muamalah, Penerbit Yayasan Penerbit Muhammad Zaini (2023). Kewarisan Anak Angkat Dalam Masyarakat Muslim. RC: Rumah Cemerlang: Jawa Barat 2024.

Annie Mustika Putri, SE., M.Ak., Ak, CA



Penulis lahir di Pekanbaru, 05 Februari 1991. Memperoleh gelar S1 dari Program Studi Akuntansi Universitas Riau, kemudian melanjutkan Pendidikan Profesi Akuntansi (PPAk) di Universitas Riau dan lulus S2 di Magister Akuntansi Universitas Riau pada tahun 2016. Penulis merupakan Dosen tetap di Program Studi Akuntansi S1 Universitas

Muhammadiyah Riau.

Steaven Octavianus, S.Pd., M.Pd.



Penulis lahir pada tanggal 02 Oktober 1989. Pekerjaannya adalah seorang pengajar di Sekolah Tinggi Teologi Sangkakala. Bidang studi yang diampu adalah Manajemen Pendidikan dengan konsentrasi pada penjaminan mutu pada lembaga pendidikan. Penulis juga merupakan auditor mutu internal bersertifikat dan ketua Badan Penjaminan Mutu

Internal. Beberapa publikasi penelitian yang berkaitan dengan manajemen mutu telah dihasilkan oleh penulis. Sebagai referensi tambahan penulis juga pernah bekerja di bidang HRD-Compliance untuk pemenuhan standar bidang SDM dan kepatuhan kode etik perusahaan selama 1,5 tahun. Pengalaman ini menjadi sebuah praktik baik bagi penulis dalam menuliskan mengenai audit mutu yang ada di dunia industri maupun dunia Pendidikan.

Penulis mengambil jurusan Manajemen Pendidikan untuk magisternya di Universitas Kristen Satya Wacana Salatiga. Thesis yang ditulis juga merupakan manajemen mutu pada lembaga pendidikan.

Gerry Ganika, S.E., M.Sc.



Penulis kelahiran Bandung ini menyelesaikan studi sarjana ekonomi bidang Manajemen di Universitas Sangga Buana Bandung, dan melanjutkan pendidikan *Master of Science* di bidang *Management* di Pascasarjana FEB Universitas Gadjah Mada. Tercatat sebagai Dosen tetap di FEB Universitas Sultan Ageng Tirtayasa sejak 2006, berpangkat Lektor dan mengajar pada peminatan Manajemen Operasi, Rantai Pasok, dan Pemasaran. Aktif sebagai anggota ISEI, IAEI dan FMI, APSMBI dan reviewer pada berbagai jurnal ilmiah bidang Ilmu Manajemen dan Bisnis. Pernah menjabat sebagai Kepala Laboratorium Ilmu Manajemen FEB Untirta (2016-2020), Direktur UPTI FEB Untirta (2018-2020), Ketua Program Studi Perbankan dan Keuangan Program DIII FEB Untirta (2020-2024), Koordinator Jurnal FEB Untirta (2024-2028) serta aktif sebagai konsultan pengembangan bisnis dan manajemen. (surel: gega@untirta.ac.id)

Dr. Indra Ardiyanto, M.I.Kom.



Penulis lahir di Kota Malang, Jawa Timur, pada tahun 1976. Ia menyelesaikan pendidikan S1 di Program Studi Teknik Sipil di Institut Teknologi Nasional Malang pada tahun 1999, kemudian melanjutkan studi S2 di Program Magister Public Relations di Universitas Padjadjaran Bandung dan lulus pada tahun 2011. Indra kemudian menempuh pendidikan Doktor di Jurusan Ilmu Komunikasi di Universitas Padjadjaran Bandung, lulus pada tahun 2021. Karirnya dimulai sebagai Civil Engineer dan kemudian menjabat sebagai Supervisor Facility Management Area Central Region (Jabar, Jateng, dan DI Yogyakarta) di PT Excelcomindo Pratama (XL) dari tahun 2000 hingga 2011. Antara tahun 2011 dan 2017, ia menjabat sebagai Manager Management Service, yang mencakup Corporate

Communication, Human Resource, Facility Management, dan Central Admin di PT XL Axiata, Tbk (XL) untuk wilayah Jawa Barat, Jawa Tengah, dan DI. Yogyakarta. Kecintaannya pada dunia komunikasi membawanya untuk menjadi Deputy Head Corporate Communication di PT Riau Andalan Pulp and Paper (RAPP - April Group) dari Agustus 2017 hingga Juni 2019, sebelum akhirnya diangkat sebagai Head of Corporate Communication pada periode Juni hingga Agustus 2019. Sejak Agustus 2019, Indra berkarir di Great Giant Foods Jakarta (Gunung Sewu Group) sebagai Head of Communications. Selama karirnya, ia telah meraih berbagai penghargaan, baik secara pribadi maupun atas nama organisasi, termasuk Best Communication Program Employee Volunteering and Vocational Education dari Insan PR pada tahun 2019, serta PR Indonesia Award untuk Best CSR Healthy Campaign Program pada tahun 2020. Saat ini, ia juga menjabat sebagai Ketua Perhumas BPC Bandung. Kepakaran Indra meliputi bidang Komunikasi Korporat, Komunikasi Sustainability & ESG Reporting, Komunikasi Krisis dan Risiko, serta Corporate Social Responsibility (CSR).

Dr. Samsul Rizal, S.E., M.M.



Penulis lahir di Cendana Putih III pada tanggal 7 Februari 1984 ini telah menggeluti dunia akademis sebagai dosen di Universitas Muhammadiyah Makassar sejak tahun 2007, meraih derajat Lektor yang membanggakan. Perjalanan akademisnya dimulai dengan gelar Sarjana Ekonomi pada tahun 2006, dengan penghargaan sebagai mahasiswa berprestasi tingkat Universitas, sebelum kemudian menyelesaikan Magister Manajemen di Unismuh Makassar dan meraih gelar M.M pada tahun 2010. Setelah menyelesaikan pendidikan doktor di Universitas Muslim Indonesia pada tahun 2022, penulis telah mendedikasikan diri untuk menyebarkan ilmu kepada generasi muda. Sebagai seorang pendidik yang berpengalaman, penulis telah menyandang peran sebagai Sekretaris Jurusan Manajemen di Fakultas Ekonomi selama enam tahun, serta memegang jabatan Wakil Dekan selama enam tahun di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Unismuh Makassar. Dalam dunia pengajaran, penulis telah

menginspirasi banyak melalui mata kuliah seperti Komunikasi Bisnis, Etika Bisnis Syariah, hingga Manajemen Sumber Daya Manusia, serta menghasilkan beragam karya berupa buku yang membahas topik-topik penting dalam dunia bisnis dan manajemen. Tak hanya menjadi pendidik ulung, penulis juga merupakan kontributor aktif dalam penelitian ilmiah yang telah dihasilkannya. Karya risetnya yang terpublikasi dalam jurnal-jurnal ternama menyorot isu-isu penting seperti Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan, Implementasi Sistem Penjaminan Mutu Internal, Potensi Pengelolaan Zakat Fitrah dan Leadership, Environment, and Lecturer Performance: The Mediating Role of Job Satisfaction in Islamic Higher Education. Keikutsertaannya dalam berbagai organisasi mencerminkan komitmen yang kuat terhadap pengembangan pendidikan dan ekonomi. Dengan dedikasi dan semangatnya, penulis terus berusaha mencapai kesuksesan dan meninggalkan jejak berarti dalam bidang akademis dan pengembangan masyarakat.

Dr. Maria Puspitasari



Penulis merupakan dosen tetap di Sekolah Kajian Strategik dan Global, Universitas Indonesia. Menempuh pendidikan S1-S3 di FISIP Universitas Indonesia. Mengajar metodologi penelitian pada Program Studi S3 Sekolah Tinggi Ilmu Kepolisian. Selama belasan tahun mengampu mata kuliah etika komunikasi & komunikasi korporat, termasuk komunikasi krisis dan reputasi di Universitas Multimedia Nusantara dan Institut Bisnis & Komunikasi London School of Public Relations; komunikasi visual di Akademi Televisi Indonesia dan filsafat damai dan resolusi konflik di Universitas Pertahanan. Buku yang ditulis di antaranya *Komunikasi Krisis: Strategi mengelola & memenangkan citra di mata publik* (2016) dan *Taman Arkeologi Onrust: Merentang sejarah pertahanan hingga wisata budaya berkelanjutan* (2023). Turut berkontribusi pada 30 book chapter di antaranya: *Pancasila di tengah arus kecerdasan buatan* (2025); *Pengantar ilmu komunikasi* (2024); *Pemimpin di era digital* (2024); *Ekonomi politik media* (2024); *Komunikasi Politik* (2023); *Cara kerja ilmu filsafat dan*

filsafat ilmu (2022); Pengantar ilmu komunikasi (2022); Sosiologi ruang publik perkotaan (2023); Perilaku konsumen (2023); Kewirausahaan: pendekatan teoritis (2023); Manajemen pemasaran jasa (2023), Aku cinta desaku: nilai-nilai Pancasila di Desa Citengah untuk PAUD (2022); Dosen berkisah: jangan pernah menyerah (2021); Hidup menjadi cerita: teknologi informasi & komunikasi sebagai sarana untuk menjahit kembali yang putus dan terbelah (2020); dan Ancaman radikalisme dalam negara Pancasila (2016).

Email: mipuspita@gmail.com

Muhamad Soleh, S.T., M.T.



Penulis merupakan akademisi yang lahir di Brebes pada 18 Oktober 1990. Perjalanan pendidikannya dimulai dari SD Negeri Waru 02, Kecamatan Bantarkawung (1998–2003), dilanjutkan ke SMP Negeri 1 Bumiayu (2003–2006), dan kemudian menempuh pendidikan menengah di SMK Telkom Purwokerto (2006–2009). Minatnya yang besar terhadap bidang teknik membawa penulis melanjutkan studi S1 di Teknik Industri Universitas Islam Indonesia (2009–2013), yang kemudian dilanjutkan ke jenjang Magister di program studi yang sama pada Universitas Islam Indonesia (2014–2017). Sejak tahun 2017 hingga saat ini, penulis mengabdikan sebagai Dosen di Program Studi Teknik Industri, Sekolah Tinggi Teknik Wiworotomo Purwokerto. Selain aktif dalam kegiatan akademik, penulis juga menjabat sebagai Ketua Program Studi S1 Teknik Industri di institusi yang sama. Lingkup penelitian yang digeluti cukup luas, mencakup bidang rekayasa produksi, lean manufacturing, manajemen industri, hingga penerapan data mining dalam sistem industri.

Lina Affifatusholihah, S.E.I., S.Pd., M.Sc.



Penulis adalah seorang akademisi dengan latar belakang pendidikan di bidang Manajemen. Ia meraih gelar S2 Magister Sains Manajemen dari Universitas Gadjah Mada (UGM) pada tahun 2018. Saat ini tercatat sebagai pengajar aktif di Universitas Sultan Ageng Tirtayasa dan

sebagai Tutor *online* Universitas Terbuka. Meskipun memiliki minat dan keahlian utama dalam Manajemen Pemasaran, Lina juga mengampu mata kuliah Bisnis Internasional dan Organisasi baik di Universitas Sultan Ageng Tirtayasa maupun di Universitas Terbuka. Pengalamannya ini memberikannya perspektif yang luas mengenai dinamika globalisasi dan dampaknya terhadap strategi bisnis dan struktur organisasi. Dengan latar belakang akademis dan pemahaman lintas disiplin, Lina berdedikasi untuk terus berkontribusi dalam pengembangan pengetahuan dan praktik di dunia manajemen.

Dewi Untari, S.E., M.M



Dosen tetap pada Program Studi Administrasi Bisnis Universitas Mandiri Subang Lahir di Kalibabangan 08 Desember 1988. Lulusan S1 dari Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Kridatama Bandung pada Tahun 2012, S2 Lulusan dari Universitas Winaya Mukti Lulus Pada Tahun 2014 pada Program Studi Manajemen. Penulis dapat dihubungi melalui e-mail:

dew11untari@gmail.com ID Google Scholar: hK6M00wAAAAJ ID Shinta: 6143480

Ridfan Rifadly Abadi, S.E., M.M.



Penulis lahir di Ujung Pandang, Provinsi Sulawesi Selatan pada tanggal 25 Juni 1992 yang merupakan anak kedua dari tiga bersaudara dari pasangan Ayahanda Muhammad Djufri dan Ibunda Mansuhari. Setelah menyelesaikan pendidikan menengah di SMA Negeri 5 kota Makassar, penulis melanjutkan pendidikan Sarjana di Universitas Negeri Makassar

Fakultas Ekonomi Program Studi Manajemen dengan mengambil konsentrasi sumber daya manusia dan selesai pada tahun 2014. Kemudian, di tahun 2018 penulis melanjutkan pendidikan magister di Universitas Hasanuddin Program Studi Manajemen dan menyelesaikan studinya pada tahun 2020 dengan fokus kajian penelitian pada bidang sumber daya manusia. Saat ini, penulis adalah Dosen Program Studi

Pendidikan Akuntansi Universitas Negeri Makassar. Selain itu, penulis juga aktif dalam melakukan penelitian khususnya di bidang Manajemen Sumber Daya Manusia yang telah di publikasikan dalam berbagai jurnal akademis.

Organizational Behavior On Business

Dalam konteks bisnis, pemahaman yang mendalam tentang perilaku organisasi menjadi kunci untuk menciptakan lingkungan kerja yang produktif, inovatif, dan berkelanjutan. Buku ini mengeksplorasi berbagai aspek penting seperti motivasi karyawan, kepemimpinan, komunikasi, budaya organisasi, pengambilan keputusan, dan dinamika tim. Dengan memahami bagaimana perilaku manusia berinteraksi dengan struktur dan proses organisasi, perusahaan dapat meningkatkan efektivitas operasional, mengelola perubahan dengan lebih baik, serta membangun budaya kerja yang positif dan adaptif. Dalam dunia bisnis yang kompetitif dan dinamis, perilaku organisasi memberikan kerangka kerja untuk menganalisis dan memecahkan permasalahan manajerial serta membentuk strategi sumber daya manusia yang unggul. Studi ini juga membantu pemimpin bisnis untuk menciptakan keputusan yang lebih baik berdasarkan pemahaman terhadap perilaku dan kebutuhan individu maupun kelompok dalam organisasi.



SCANME

www.penerbitwidina.com
@penerbitwidina
penerbit widina
penerbitwidina@gmail.com
widina store
widina bookstore
0815-7000-899

Bisnis & Kewirausahaan

ISBN 978-634-246-204-1



9

786342

462041