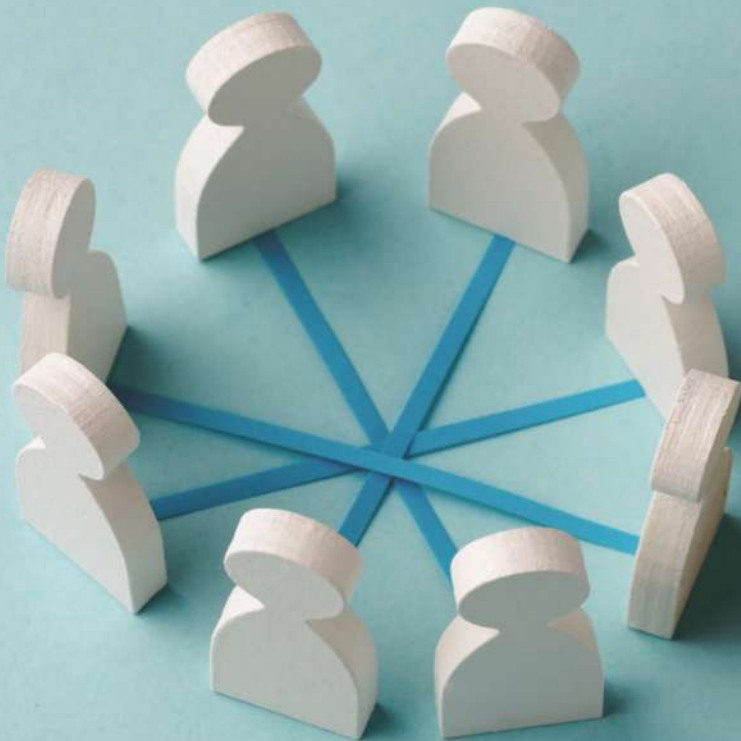


Eko Sudarmanto, Rejeki Bangun, Diana Triwardhani,
Hesti Umiyati, Zackharia Rialmi, Iwan Sidharta, Juliastuti,
Julhendri Sinaga, Ratnawati, Lina Aryani, Susiana Dewi Ratih, Khaerana.



PERILAKU ORGANISASIONAL

(KONSEPTUAL DAN APLIKASI)



PERILAKU ORGANISASIONAL

(KONSEPTUAL DAN APLIKASI)

Eko Sudarmanto, Rejeki Bangun, Diana Triwardhani,
Hesti Umiyati, Zackharia Rialmi, Iwan Sidharta, Juliastuti,
Julhendri Sinaga, Ratnawati, Lina Aryani, Susiana Dewi Ratih, Khaerana.



PERILAKU ORGANISASIONAL (KONSEPTUAL DAN APLIKASI)

Tim Penulis:

**Eko Sudarmanto, Rejeki Bangun, Diana Triwardhani, Hesti Umiyati,
Zackharia Rialmi, Iwan Sidharta, Juliastuti, Julhendri Sinaga, Ratnawati,
Lina Aryani, Susiana Dewi Ratih, Khaerana.**

Desain Cover:

Usman Taufik

Tata Letak:

Handarini Rohana

Editor:

Aas Masruroh

ISBN:

978-623-459-228-3

Cetakan Pertama:

November, 2022

Hak Cipta 2022, Pada Penulis

Hak Cipta Dilindungi Oleh Undang-Undang

Copyright © 2022

by Penerbit Widina Bhakti Persada Bandung

All Right Reserved

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

PENERBIT:

WIDINA BHAKTI PERSADA BANDUNG

(Grup CV. 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.360/JBA/2020

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 rasa syukur, karena berkat rahmat dan karunia-Nya buku yang berjudul perilaku organisasional ini telah dapat di terbitkan untuk dapat dikonsumsi oleh khalayak banyak. Perilaku organisasi merupakan ilmu yang interdisipliner, yang menarik secara bebas sumber-sumber dari ilmu-ilmu yang lain. Sementara itu, ia masih mempertahankan identitasnya sebagai ilmu tersendiri yang menekankan pada perilaku yang mapan pada suatu organisasi tertentu. Pada dasarnya, perilaku organisasi merupakan suatu bidang studi yang di dalamnya mempelajari tentang bagaimana seseorang ataupun individu bisa bergerak dan berperilaku sesuai dengan organisasi, Termasuk di dalamnya mempelajari bagaimana mereka bisa berinteraksi satu sama lainnya dan bagaimana mereka bisa bekerja dalam suatu struktur organisasi untuk bisa menyelesaikan pekerjaan dan juga interaksi tersebut dengan lingkungan yang berada di luar organisasi.

Perilaku organisasi adalah suatu studi yang menyangkut aspek-aspek tingkah laku manusia dalam suatu organisasi atau suatu kelompok tertentu. Ia meliputi aspek yang ditimbulkan dari pengaruh organisasi terhadap manusia demikian pula aspek yang ditimbulkan dari pengaruh manusia terhadap organisasi. Tujuan praktis dari penelaahan studi ini adalah untuk mendeterminasi bagaimanakah perilaku manusia itu mempengaruhi usaha pencapaian tujuan-tujuan organisasi.

Perilaku organisasi dapat dipahami melalui suatu penelaahan dari bagaimana organisasi itu dimulai, tumbuh, dan berkembang, dan bagaimana pula struktur, proses dan nilai dari suatu sistem tumbuh bersama-sama yang memungkinkan mereka dipelajari dan disesuaikan pada lingkungan. Berdasarkan hal tersebut maka, buku ini menyajikan segala yang dibutuhkan oleh para pengelola perusahaan dalam menjalankan roda perputaran perusahaan agar dapat menciptakan kualitas dan kuantitas perusahaan yang baik. Oleh sebab itu buku ini hadir ke hadapan sidang pembaca sebagai bagian dari upaya diskusi sekaligus dalam rangka melengkapi khazanah keilmuan di bidang perilaku organisasi,

sehingga buku ini sangat cocok untuk dijadikan bahan acuan bagi kalangan intelektual di lingkungan perguruan tinggi ataupun praktisi yang berkecimpung langsung di bidang perilaku organisasi.

Akan tetapi pada akhirnya kami mengakui bahwa tulisan ini terdapat beberapa kekurangan dan jauh dari kata sempurna, karena 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 terimakasih 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, khususnya terkait perilaku organisasional.

Oktober, 2022

Tim Penulis

DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR	iii
DAFTAR ISI	iv
BAB 1 SPIRITUALITAS TEMPAT KERJA	1
A. Pendahuluan.....	2
B. Konsep Spiritualitas Tempat Kerja.....	4
C. Rangkuman Materi	10
BAB 2 SIKAP KERJA DAN KEPUASAN KERJA	15
A. Pendahuluan.....	16
B. Sikap Kerja	17
C. Kepuasan Kerja	22
D. Rangkuman Materi	29
BAB 3 DIMENSI BUDAYA HOFSTEDE DAN PENGARUHNYA	
TERHADAP ORGANISASI	33
A. Pendahuluan.....	34
B. Organisasi	36
C. Budaya Organisasi	39
D. Enam Dimensi Budaya Hofstede:	44
E. Dimensi Budaya Hofstede dan Pengaruhnya	
Terhadap Organisasi.....	46
F. Rangkuman Materi	51
BAB 4 KEBERAGAMAN DALAM ORGANISASI	57
A. Pendahuluan.....	58
B. Pengertian Keberagaman	60
C. Konsep Keberagaman Organisasi	63
D. Konsep Konflik Antarpribadi.....	64
E. Diversitas Budaya Organisasi.....	65
F. Pendekatan Interpretif Dalam Komunikasi dan Organisasi.....	66
G. Manajemen Diversitas Dalam Organisasi	68
H. Rangkuman Materi	70
BAB 5 ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR (OCB).....	75
A. Pendahuluan.....	76
B. Kepuasan Kerja	77

C. Definisi OCB	80
D. Individu	81
E. Organisasi	81
F. Dimensi di Dalam OCB	83
G. Hal-Hal Yang Mempengaruhi OCB	84
H. Manfaat Penerapan OCB	86
I. Kelebihan Penerapan OCB	87
J. Kekurangan OCB	88
K. Rangkuman Materi	88
BAB 6 IDENTITAS PROFESIONAL DAN KOMITMEN PROFESIONAL.....	93
A. Pendahuluan.....	94
B. Pengertian Identitas Profesional	95
C. Pengukuran Identitas Profesional	97
D. Pengertian Komitmen Profesional	98
E. Pengukuran Komitmen Profesional	101
F. Mengembangkan Komitmen Profesional	103
G. Dampak Negatif Komitmen Profesional Menurun.....	106
H. Rangkuman Materi	109
BAB 7 TIM DALAM ORGANISASI	115
A. Pengertian Tim	117
B. Bentuk Tim.....	117
C. Mengubah Individu Menjadi Tim	120
D. Manfaat dan Hambatan Dalam Tim	121
E. Membentuk Tim Yang Efektif	125
F. Pengembangan Tim	128
G. Rangkuman Materi	131
BAB 8 PENGAMBILAN KEPUTUSAN.....	135
A. Pengertian Pengambilan Keputusan	136
B. Fungsi dan Tujuan Pengambilan Keputusan.....	137
C. Faktor Pengambilan Keputusan.....	138
D. Proses Pengambilan Keputusan	139
E. Kesalahan Dalam Pengambilan Keputusan	141
F. Gaya Pengambilan Keputusan	142
G. Klasifikasi Gaya Pengambilan Keputusan	146
H. Model Pengambilan Keputusan	153

I. Rangkuman Materi	155
BAB 9 KONSEP MOTIVASI DAN DARI KONSEP KE APLIKASI	159
A. Pendahuluan	160
B. Dinamika Proses Motivasi	160
C. Pengertian Motivasi	163
D. Konsep Motivasi	165
E. Jenis dan Klasifikasi Motivasi	171
F. Tujuan dan Manfaat Motivasi	173
G. Indikator dan Dimensi Motivasi	174
H. Aplikasi Konsep Motivasi	175
I. Rangkuman Materi	176
BAB 10 PERSEPSI SOSIAL DAN PENGAMBILAN KEPUTUSAN INDIVIDU ...	179
A. Pendahuluan	181
B. Pengertian Persepsi	181
C. Teknik Membuat Penilaian Terhadap Orang Lain	182
D. Aplikasi Persepsi Dalam Organisasi	184
E. Pengambilan Keputusan Dalam Organisasi	185
F. Meningkatkan Kreativitas Dalam Pengambilan Keputusan	187
G. Rangkuman Materi	188
BAB 11 KONFLIK DAN NEGOSIASI	191
A. Pendahuluan	192
B. Definisi Konflik	193
C. Hubungan Komunikasi Dengan Konflik	194
D. Karakteristik , Sumber dan Hasil Konflik	195
E. Pendekatan Dalam Mengatasi Konflik Dalam Organisasi	199
F. Negosiasi	204
G. Rangkuman Materi	208
BAB 12 KEKUASAAN DALAM ORGANISASI	213
A. Pendahuluan	214
B. Definisi Kekuasaan	215
C. Sumber-Sumber Kekuasaan	216
D. Kekuasaan dan Pemegang Wewenang	217
E. Kebutuhan Kekuasaan	218
F. Kekuasaan Struktural dan Situasional	219
G. Kekuasaan Antardepartemen	219

H. Taktik Kekuasaan	221
I. Saluran Kekuasaan	222
J. Rangkuman Materi	223
GLOSARIUM	226
PROFIL PENULIS	239



PERILAKU ORGANISASIONAL

BAB 1: SPIRITUALITAS TEMPAT KERJA

Eko Sudarmanto, S.E., M.M., CRA., CRP., CSF., C.FTax
Universitas Muhammadiyah Tangerang [UMT] Indonesia

BAB 1

SPIRITUALITAS TEMPAT KERJA

A. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia (SDM) dalam suatu organisasi menjadi hal yang sangat penting dan harus diperhatikan oleh manajemen organisasi. Salah satu faktor penting yang menentukan berkembang atau tidaknya suatu organisasi adalah faktor SDM yang dimiliki oleh organisasi tersebut. Permasalahan yang muncul terkait dengan SDM sering kali dapat menghambat kinerja suatu organisasi, misalnya seperti menurunnya komitmen, kinerja, dan kepuasan kerja karyawannya.

Penurunan kinerja yang diakibatkan oleh permasalahan SDM dapat dimitigasi dengan beberapa cara, salah satunya yaitu penerapan spiritualitas di tempat kerja. Organisasi yang menerapkan spiritualitas di tempat kerjanya, akan meningkatkan komitmen organisasional bagi karyawan. Karyawan dengan tingkat komitmen organisasional tinggi akan menunjukkan kinerja yang baik, tingkat *turnover intention* rendah dan tingkat ketidakhadirannya juga rendah.

Pada dasarnya, organisasi merupakan alat atau wadah bagi orang-orang untuk berkumpul dan bekerja sama secara rasional dan sistematis. Rasional dan sistematis artinya adalah kerja yang terencana, terkendali, dan teratur dalam memanfaatkan sumber daya yang ada baik berupa uang, material, mesin, metode, lingkungan, sarana dan prasarana yang digunakan untuk mencapai tujuannya. Setiap organisasi akan menghadapi berbagai macam tantangan dan hambatan dalam menjalankan peran untuk mencapai tujuannya. Tantangan dan hambatan yang muncul dapat berasal dari dalam maupun luar organisasi. Organisasi yang mampu menghadapi tantangan dan hambatan yang dihadapinya akan mampu bertahan dan terus berkembang. .

DAFTAR PUSTAKA

- Ashmos, D. P & Duchon, D. (2000). Spirituality at Work: A Conceptualization and Measure. *Journal of Management Inquiry*. 9 (2), h. 134–145.
- Budiono, S., & Alamsyah, A. (2015). Pengaruh Spiritualitas di Tempat Kerja terhadap Turnover Intention Perawat melalui Komitmen Organisasional di Rumah Sakit Islam Unisma Malang. *Jurnal Aplikasi Manajemen*, 12(4),h. 639-649.
- Cacioppe, R. (2000). Creating Spirit at work, Re-visioning organization development and leadership – Part I. *The Leadership & Organization Development Journal*, 21(1), h. 48-54.
- Claude, J & Zamor, G. (2003). Workplace Spirituality and Organizational Performance. *Public Administration Review*. 63 (May/June 2003), h. 355–364.
- Compton, W. C. (2005). *Introduction to positif psychology*. Singapore: Thomson Wadsworth.
- Duchon, D., & Plowman, A. T. (2005). Nurturing the spirit at work: Impact on work unit performance. *The Leadership Quarterly*, 16, h. 807–833.
- Fry, L.W & Cohen, M.P. (2009). Spiritual Leadership as a Paradigm for Organizational Transformation and Recovery from Extended Work Hours Cultures. *Journal of Business Ethics*. 84 (2), h. 265–278.
- Gull, G.A & Doh, J. (2004). The “Transmutation” of the Organization: Toward a More Spiritual Workplace. *Journal of Management Inquiry*. 13 (2), h. 128–139.
- Hartini, dkk. (2021). *Perilaku Organisasi*. Bandung: Widina Bhakti Persada.
- Haryokusumo, D. (2015). The Effect of Workplace Spirituality Dimensions on Organizational Commitment with Perceived Organizational Support as a Moderating Variable. *Jurnal Dinamika Manajemen*. 6 (2), h. 187–202.
- Javanmard, H., Nami, A & Haraghi, M. (2014). Survey of Relationship Between Job Satisfaction and Workplace Spirituality. *Journal of Business and Management Review*. 3, h. 68–75.

- Marques, J. (2001). *The possible role of human resources in employee motivation (Through the application of spirituality in the workplace)*. dalam dari: <http://www.angelfire.com/id/joanmarques/PR/index.html> diunduh 17 April 2022.
- Maslow, A. H., Stephens, D. C., & Heil, G. (1998). *Maslow on management*. Singapore: John Wiley & Sons, Inc.
- Milliman, J., Czaplewski, A. J., & Ferguson, J. (2003). Workplace spirituality and employee work attitudes. An exploratory empirical assessment. *Journal of Organizational Change Management*, 16(4), h. 426-447.
- Organ, D. W., Podsakoff, P. M., & MacKenzie, S. B. (2006). *Organizational citizenship behavior: Its nature, antecedents, and consequences*. USA: Sage Publications, Inc.
- Rahmawaty, A. (2016). Model Kepemimpinan Spiritual dalam Meningkatkan Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan di Bmt Se-Kabupaten Pati. *IQTISHAD*. 9 (2), h. 276– 303.
- Widyarini, N. (2008). *Spiritualitas masuk dunia kerja*. Dalam: <http://www.kompas.com/read/aml/2008/01/10/20074767> diunduh 17 April 2022.
- Yogatama, L.A.M., Widyarini, N. (2015). Kajian Spiritualitas di Tempat Kerja pada Konteks Organisasi Bisnis. *Jurnal Psikologi*, Vol. 42 (1), h. 1-14.



PERILAKU ORGANISASIONAL

BAB 2: SIKAP KERJA DAN KEPUASAN KERJA

Rejeki Bangun, S.E., M.M.

PT. Team Metal Indonesia

BAB 2

SIKAP KERJA DAN KEPUASAN KERJA

A. PENDAHULUAN

Dalam sebuah organisasi peran manajemen sangatlah penting, fungsi manajemen mulai dari tahap perencanaan sampai ke tahap pengawasan perlu dilakukan dengan baik. Organisasi juga perlu memantau para pekerjanya (*worker*) terutama berhubungan dengan sikap, dan hubungannya dengan perilaku. Adakah kepuasan atau ketidakpuasan pekerja dengan pengaruh pekerjaan di tempat kerja (*work place*). Dalam organisasi, sikap amatlah penting karena komponen perilakunya. Pada umumnya, penelitian menyimpulkan bahwa individu mencari konsistensi di antara sikap mereka serta antara sikap dan perilaku mereka.

Keterlibatan pekerjaan, mengukur tingkat sampai mana individu secara psikologis memihak pekerjaan mereka dan menganggap penting tingkat kinerja yang dicapai sebagai bentuk penghargaan diri. Pekerja yang mempunyai tingkat keterlibatan pekerjaan yang tinggi sangat memihak dan benar-benar peduli dengan bidang pekerjaan yang mereka lakukan. Tingkat keterlibatan pekerjaan dan pemberian wewenang yang tinggi benar-benar berhubungan dengan kepuasan dan kinerja pekerjaan. Keterlibatan pekerjaan yang tinggi berarti memihak pada pekerjaan tertentu seorang individu, sementara komitmen organisasi yang tinggi berarti memihak organisasi yang merekrut individu tersebut.

DAFTAR PUSTAKA

- Robbins Stephen. P – Judge Timothy A. (2002), *“Perilaku Organisasi” Organizational Behavior, Buku I, Edisi 5*. Jakarta: Penerbit Erlangga.
- Robbins Stephen. P – Judge Timothy A. (2008), *“Perilaku Organisasi” Organizational Behavior, Buku I, Edisi 12*. Jakarta: Salemba Empat.
- Bangun, R., Ratnasari, S. L., & Hakim, L. (2019). *The Influence of Leadership, Organization Behavior, Compensation, And Work Discipline on Employee Performance in Non-Production Departments PT. Team Metal Indonesia*. Journal of Research in Psychology, 1(4), 13-17. <https://doi.org/10.31580/jrp.v1i4.1116>



PERILAKU ORGANISASIONAL

BAB 3: DIMENSI BUDAYA HOFSTEDE DAN PENGARUHNYA TERHADAP ORGANISASI

Diana Triwardhani, S.E., M.M., Ph.D

UPN Veteran Jakarta

BAB 3

DIMENSI BUDAYA HOFSTEDE DAN PENGARUHNYA TERHADAP ORGANISASI

A. PENDAHULUAN

Kinerja organisasi sangat penting dalam konteks perkembangan yang efektif di suatu bangsa, yang berarti mencakup pencapaian dari suatu organisasi yang sebenarnya untuk memperoleh hasil yang maksimal. Budaya organisasi didasarkan pada kinerja organisasi. Budaya organisasi yang efisien dapat diakui sebagai salah satu faktor yang selalu dikaitkan dengan kesuksesan dari suatu organisasi. Di mana, kinerja organisasi ini berhubungan dengan cara kerja sekelompok orang yang terorganisasi dengan tujuan tertentu. Cara mengukur budaya yang digunakan oleh para peneliti ilmu sosial adalah dengan menggunakan dimensi-dimensi budaya yang dikembangkan oleh Hofstede. Hofstede's Model diadopsi karena kesederhanaannya dan kemampuannya untuk membimbing dalam pemahaman tentang budaya yang nantinya akan dihubungkan dengan pengaruh, baik sebagai individu atau sebagai kelompok, terhadap perilaku dan keputusan yang akan memengaruhi kinerja pada karyawan..

Hofstede dan Minkov, (2010); mendefinisikan budaya sebagai “pemrograman kolektif dari pikiran yang membedakan anggota dari satu kelompok atau kategori orang dari yang lain”. Cara mengukur budaya yang digunakan oleh para peneliti ilmu sosial adalah dengan menggunakan dimensi-dimensi budaya yang dikembangkan oleh Hofstede di mana

DAFTAR PUSTAKA

- Andreas Lako. (2006). *Kepemimpinan dan Kinerja Organisasi, Isu, Teori dan Solusi*, Cetakan Pertama, Yogyakarta : Amara Books
- Brotherton, B., and Adler, G. (1999). *An integrative approach to enhancing customer value and corporate performance in the international hotel industry. Hosp. Manag.* 18 (3), 261–272
- Duniapendidikan, Salamadian diakses 30 April 2022
- Edy Sutrisno (2010), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Pertama, Cetakan Pertama, Jakarta: Prenada Media.
- Hofstede, G. (1991). *Culture and Organisations: Software of the Mind*, McGraw Hill, New York.
- Hofstede, G. (2001). *Culture's Consequences: Comparing Values, Behaviors, Institutions, and Organizations Across Nations (2nd ed.)*. California: Sage Publications, Inc.
- Hofstede, G. G.J., Minkov, M. & Vinken, H. (2008). *Value Survey Module 2008 Manual*. Retrieved 16 January 2013 from <http://www.geerthofstede.com/media/229/manualvsm08.doc>.
- Hofstede, G.J., Minkov, M. (2010). *Cultures and Organizations: Software of the Mind*. McGraw-Hill International (UK) Ltd, Maidenhead, UK.
- Kreitner, Robert dan Kinicki, Angelo (2013). *Perilaku Organisasi*. Terjemahan Erly Suandy, Edisi Pertama, Jakarta: Salemba Empat
- Pabundu, Tika, 2008, *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan*, Jakarta: Cetakan Pertama, PT Bumi Aksara.
- Riani, Asri Laksmi. (2011). *Budaya Organisasi*. Graha Ilmu. Yogyakarta
- Robbins, Stephen P. (2013). *Perilaku Organisasi, Konsep, Kontroversi, Aplikasi*, Jilid II, Alih Bahasa Hadyana Pujaatmaka dan Benyamin Molan, Jakarta: Prenhallindo.
- Wirawan. (2010). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.

Wulansari Syaidatul Sahar, Asep Kurniawan (2020) *Analisis Hubungan antara Dimensi Budaya Kinerja Organisasi dengan Kerangka Teori Hofstede (Studi kasus pada Industri Travel Agent yang ada di Negara Indonesia dan Malaysia)* Jurnal Edukasi (Ekonomi, Pendidikan dan Akuntansi) Volume. 8 Nomor 2, November 2020 eISSN: 2580-8818



PERILAKU ORGANISASIONAL

BAB 4: KEBERAGAMAN DALAM ORGANISASI

Hesti Umiyati, S.E., M.M.

Akademi Sekretari Dan Manajemen – ASM Lepisi Tangerang

BAB 4

KEBERAGAMAN DALAM ORGANISASI

A. PENDAHULUAN

Konsepsi lebih luas, konflik juga memunculkan semua elemen organisasi dalam arti pluralisme dan organisasi menjadi lebih dinamis, karena adanya perbedaan. Diversitas dapat menjadi kekuatan bagi organisasi. Dalam kerangka ini, sebuah organisasi dapat menyusun agenda untuk memperjuangkan diversitas yang kemudian menjadi semangat yang masuk dalam DNA organisasi. Keragaman ini tidak dapat disangkal dan telah menjadi identitas organisasi (Mohammed dan Angel 2004). Satu hal yang harus dipahami tentang keragaman adalah bahwa setiap manusia memiliki sifat, karakter, harapan akan sesuatu, kapasitas tertentu, prinsip-prinsip kehidupan, dan latar belakang yang berbeda. Konflik dapat menyebabkan sesuatu yang tidak menyenangkan dalam organisasi, memberikan pengalaman yang cenderung buruk untuk dialami. Konflik adalah perbedaan pendapat atau perbedaan pendapat antara dua atau lebih anggota organisasi dan antara kelompok dalam organisasi karena memiliki tujuan, prinsip, persepsi yang berbeda satu sama lain.

Konflik tidak selalu negatif, tetapi juga tidak selalu positif, ini tergantung pada cara pemimpin dan semua anggota organisasi memandang konflik dan pengaruhnya terhadap segala sesuatu dalam organisasi. Pemimpin yang memandang konflik sebagai hal negatif, maka ia memandang masalah baik secara individu, maupun kelompok yang dialami akan dipandang sebagai sesuatu yang harus dihindari. Konflik

DAFTAR PUSTAKA

- Adkins, D. 2016. *Diversity Management and the Organizational Perspective. Celebrating the James Partridge Award: Essays Toward the Development of a More Diverse, Inclusive, and Equitable Field of Library and Information Science.*
- Ali, S., Burns, C., & Grant, L. (2013). Equality and diversity in the health service: An evidence-led culture change. *Journal of Psychological Issues in Organizational Culture*, 3(S1), 190-209. doi: 10.1002/jpoc.v3.1s.
- Bantz, Charles R. 1983. "Naturalistic Research Tradition" dalam Linda L. Putnam dan Michael.
- Barki, H., dan Hartwick, J. 2004. *Conceptualizing The Construct of Interpersonal Conflict. International Journal of Conflict Management.*
- Bleijenbergh, I., Peters, P., dan Poutsma, E. 2010. *Diversity management beyond the business case. Equality, Diversity and Inclusion: An International Journal.*
- Candra Aldilla Syamsuar dan Henndy Ginting. 2020. Mengelola Keberagaman Pegawai dalam Konflik Interpersonal Guna Meningkatkan Produktivitas Karyawan: Studi Komparasi JPPM: *Journal of Public Policy and Management* e-ISSN: 2715-2952. Volume 2 Nomor 1.
- Communication Across Cultures.* Allyn & Bacon. Boston
- Cox, Taylor. JR. 1994. *Cultural Diversity in Organization.* CA: Berret-Koehler Publishers. San Fransisco.
- Dawson, P. 2003. "The contemporary experience of people at work, *Understanding organizational change*". Sage Publication Ltd, Thousand Oak, CA. E. Pacanowsky (eds.). *Communication and Organization: An Interpretive Approach.* Sage Publication. Beverly Hills.
- Femi, B., dan Prasetya, A. 2017. Penerapan diversity management dalam rangka meraih competitive advantage (Studi pada PT. Petrokimia Gresik). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 50(5).

- Kirton, G., dan Greene, A. 2010. *The Dynamics of Managing Diversity: A Critical Approach (3rd ed.)*. Boston, MA: Butterworth-Heinemann.
- Kunze, Florian Stephan Boehm dan Heike Bruch, 2013. "Organizational Performance Consequences of Age Diversity: Inspecting the Role of Diversity-Friendly HR Policies and Top Managers' Negative Age Stereotypes" *Journal of Management Studies*. Wiley Blackwell, vol. 50 (3).
- Lustig, W. Myron dan Jolene Koester. 2010. *Intercultural Competence: Interpersonal*.
- Mohammed, S., dan Angell, L. C. 2004. Surface-and deep-level diversity in workgroups: xamining the moderating effects of team orientation and team process on relationship conflict. *Journal of Organizational Behavior*.
- Redding, W. Charles dan Phillip K. Tompkins. 1995. "Organizational Communication-Past and Present Tenses" dalam Gerald M. Goldhaber dan George A. Barnett (eds). *Handbook of Organizational Communication*. Ablex Publishing Corporation. New Jersey.
- Robbins, S. P., dan Judge Timothy A. 2015. *Organizational behavior* (16th ed., P. P. Lestari, Trans.). Salemba Empat.
- Wang, W.-T., Wang, Y.-S. and Chang, W.-T. 2019. "Investigating the effects of psychological empowerment and interpersonal conflicts on employees' knowledge sharing intentions", *Journal of Knowledge Management*, Vol. 23 No. 6.
- Yang, Y., dan Konrad, A. M. 2011. Understanding diversity management practices: mplications of institutional theory and resource-based theory. *Journal of Group dan Organization Management*, Vol. 36(1).



PERILAKU ORGANISASIONAL

BAB 5: ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR (OCB)

Zackharia Rialmi, S.IP., M.M., CHRP

UPN Veteran Jakarta

BAB 5

ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR (OCB)

A. PENDAHULUAN

Dewasa ini peran SDM (Sumber Daya Manusia) telah mengalami perkembangan pesat dan memiliki andil yang sangat besar di dalam setiap usaha pencapaian tujuan organisasi, karena SDM adalah pusat laba itu sendiri (Dessler, 2007). Revolusi Industri 4.0, kehadiran Artificial Intelligence dan Pandemic Covid 19 telah menghadirkan kondisi VUCA (*Volatility, Uncertainty, Complexity dan Ambiguity*) di banyak area bisnis dan industri. Kondisi ini kemudian memaksa banyak organisasi mengalihkan perhatian dan focus dari faktor produksi yang lain (Money, Material, Machine, Method, and Market) kepada faktor Man (SDM). Kemampuan suatu organisasi mendapatkan pekerja yang memiliki semangat, antusiasme dan kemauan bekerja secara tim akan sangat menentukan eksistensi dari suatu organisasi, bukan dari keterbatasan sumber daya atau faktor produksi yang lain (Dessler, 2007).

Organisasi merupakan suatu unit sosial yang dikoordinasikan secara sadar, terdiri dari dua orang atau lebih, yang berfungsi atas dasar yang relatif terus menerus untuk mencapai suatu tujuan bersama atau serangkaian tujuan (Robbins P Stephen, 2013). Dari definisi ini dapat disimpulkan bahwa setiap individu sebagai anggota organisasi haruslah memiliki kesadaran bersama, bahwa untuk setiap interaksi yang mereka lakukan adalah untuk mencapai tujuan bersama yakni tujuan dari organisasi itu sendiri. Perilaku Pekerja menjadi titik sentral di dalam

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator). *Riau: Zanafa Publishing*.
- Alotaibi, A. G. (2001). Antecedents of organizational citizenship behavior: A study of public personnel in Kuwait. *Public Personnel Management, 30*(3), 363–376.
- Andjarwati, T. (2015). *Motivasi dari sudut pandang teori hirarki kebutuhan Maslow, teori dua faktor Herzberg, teori xy Mc Gregor, dan teori motivasi prestasi Mc Clelland*. Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya.
- Appelbaum, S., Bartolomucci, N., Beaumier, E., Boulanger, J., Corrigan, R., Dore, I., Girard, C., & Serroni, C. (2004). Organizational citizenship behavior: a case study of culture, leadership and trust. *Management Decision*.
- Dessler, G. (2007). Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi kesepuluh Jilid II, PT. *Indeks, Jakarta*.
- Elfina, R., & Tanjung, R. (2022). the influence of commitment, productivity, organization citizenship behavior, training on performance police tanjungpinang in the time of covid-19. *International Journal of Social Science, 1*(6), 945–954.
- Hasibuan, D. (2019). Pengaruh Kompensasi dan Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan PT. Herfinta Aek Batu Kecamatan Torgamba Kabupaten Labuhanbatu Selatan. *ECOBISMA (Jurnal Ekonomi, Bisnis Dan Manajemen), 6*(1), 9–15.
- Hofstede, G. (2011). Dimensionalizing cultures: The Hofstede model in context. *Online Readings in Psychology and Culture, 2*(1), 919–2307.
- Jahangir, N., Akbar, M. M., & Haq, M. (2004). *Organizational citizenship behavior: Its nature and antecedents*.
- Kusumajati, D. A. (2014). Organizational citizenship behavior (OCB) karyawan pada perusahaan. *Humaniora, 5*(1), 62–70.
- Luthans, F. (2011). *Organizational Behavior: An Evidence–Based approach*. New York: The McGraw-Hill Companies. Inc.
- Martocchio, J. J. (2011). *Strategic reward and compensation plans*.

- McGregor, D. (1966). The human side of enterprise. *Classics of Organization Theory*, 2(1), 6–15.
- McShane, S., & Glinow, M. A. Von. (2017). *Organizational behavior*. McGraw-Hill Education.
- Podsakoff, P. M., Mackenzie, S. B., & Podsakoff, N. P. (2018). *Organizational citizenship behavior: Introduction and overview of the handbook*. Oxford University Press New York, NY, USA.
- Putri, R. F., & Izzati, U. A. (2018). Hubungan Antara Kepuasan Kerja Dengan Organizational Citizenship Behavior Pada Guru Di Perguruan Pendidikan Nu Trate (Ppnut) Gresik. *Character: Jurnal Penelitian Psikologi*, 5(2).
- Robbins P Stephen, J. A. T. (2013). *Organizational Behavior*.
- Silaen, N. R., Syamsuriansyah, S., Chairunnisah, R., Sari, M. R., Mahriani, E., Tanjung, R., Triwardhani, D., Haerany, A., Masyuroh, A., Satriawan, D. G., Lestari, A. S. I., Arifudin, O., Rialmi, Z., & Putra, S. (2021). KINERJA KARYAWAN. In *Widina Bhakti Persada Bandung*. Widina Bhakti Persada Bandung.
- Walter-Busch, E. (1985). Chester Bernard and the Human Relations Approach at Harvard Business School. *Academy of Management Proceedings*, 1985(1), 139–143.



PERILAKU ORGANISASIONAL

BAB 6: IDENTITAS PROFESIONAL DAN KOMITMEN PROFESIONAL

Dr. Iwan Sidharta

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Pasundan, Bandung.

BAB 6

IDENTITAS PROFESIONAL DAN KOMITMEN PROFESIONAL

Instruksi khusus:

- Memahami identitas profesional.
- Memahami komitmen profesional di dalam organisasi.
- Mengetahui keterkaitan identitas profesional dan komitmen profesional.
- Mengetahui cara mempertahankan karyawan profesional di dalam organisasi.
- Memahami berbagai sikap perilaku withdrawal di dalam organisasi.

A. PENDAHULUAN

Saat ini persaingan antar perusahaan dalam memperoleh sumber daya manusia yang berkualitas semakin kompetitif. Semakin banyaknya peluang kerja yang tersedia sehubungan dengan profesi kemampuan individu yang dimilikinya akan semakin riskan untuk organisasi ataupun perusahaan untuk mempertahankan sumber daya yang berkualitas tersebut. Mengelola sumber daya yang memiliki talenta atau bakat yang diperlukan oleh organisasi atau perusahaan merupakan salah satu strategi yang perlu dilakukan agar dapat mencapai tujuan organisasi atau perusahaan secara optimal. Sumber daya individu yang perlu dikelola dan dipertahankan oleh organisasi adalah individu yang memiliki bakat yang sesuai dengan tugas dan kewajibannya dan terbukti memiliki kinerja yang tinggi dibandingkan dengan individu lainnya. Dengan adanya karyawan yang profesional dapat

DAFTAR PUSTAKA

- Aranya, N., Pollock, J., & Amernic, J. (1981). An examination of professional commitment in public accounting. *Accounting, Organizations and Society*, 6(4), 271-280. [https://doi.org/10.1016/0361-3682\(81\)90007-6](https://doi.org/10.1016/0361-3682(81)90007-6)
- Avidov-Ungar, O., & Forkosh-Baruch, A. (2018). Professional identity of teacher educators in the digital era in light of demands of pedagogical innovation. *Teaching and Teacher Education*, 73, 183-191. <https://doi.org/10.1016/j.tate.2018.03.017>
- Colquitt, J., LePine, J. A., & Wesson, M. J., (2021). *Organizational behavior : improving performance and commitment in the workplace, Seventh edition*. New York : McGraw-Hill Education.
- Dobrow, S. R., & Higgins, M. C. (2005). Developmental networks and professional identity: A longitudinal study. *Career Development International*. 10(6/7), 567-583. <https://doi.org/10.1108/13620430510620629>
- Duran, S., Celik, I., Ertugrul, B., Ok, S., & Albayrak, S. (2021). Factors affecting nurses' professional commitment during the COVID-19 pandemic: a cross-sectional study. *Journal of Nursing Management*, 29(7), 1906-1915. <https://doi.org/10.1111/jonm.13327>
- Fitzgerald, A. (2020, July). Professional identity: A concept analysis. In *Nursing Forum* (Vol. 55, No. 3, pp. 447-472). <https://doi.org/10.1111/nuf.12450>
- Lammers, J. C., Atouba, Y. L., & Carlson, E. J. (2013). Which identities matter? A mixed-method study of group, organizational, and professional identities and their relationship to burnout. *Management Communication Quarterly*, 27(4), 503-536. <https://doi.org/10.1177/0893318913498824>
- Luthans, F., Luthans, B. C., & Luthans, K. W. (2021). *Organizational Behavior: An Evidence-Based Approach, fourteenth edition*. North Carolina: Information Age Publishing, Inc.

- Matthews, J., Bialocerkowski, A., & Molineux, M. (2019). Professional identity measures for student health professionals—a systematic review of psychometric properties. *BMC medical education*, 19(1), 1-10. <https://doi.org/10.1186/s12909-019-1660-5>
- McShane, S. L., & Von Glinow, M. A. (2021). *Organizational behavior, Ninth Edition*. New York: McGraw-Hill Education.
- Meyer, J. P. (2014). Employee commitment, motivation, and engagement: Exploring the links. *The Oxford handbook of work engagement, motivation, and self-determination theory*, 33-49.
- Meyer, J. P., & Allen, N. J. (1991). A three-component conceptualization of organizational commitment. *Human resource management review*, 1(1), 61-89.
- Mitchell, R., Boyle, B., & Von Stieglitz, S. (2019). Professional commitment and team effectiveness: a moderated mediation investigation of cognitive diversity and task conflict. *Journal of Business and Psychology*, 34(4), 471-483. <https://doi.org/10.1007/s10869-018-9550-0>
- Mowday, R. T., Steers, R. M., & Porter, L. W. (1979). The measurement of organizational commitment. *Journal of vocational behavior*, 14(2), 224-247.
- Riemenschneider, C. K., & Armstrong, D. J. (2021). The development of the perceived distinctiveness antecedent of information systems professional identity. *MIS Quarterly*, 45(3). 45(3),1149-1186. DOI:10.25300/MISQ/2021/14626
- Singh, A., & Gupta, B. (2015). Job involvement, organizational commitment, professional commitment, and team commitment: A study of generational diversity. *Benchmarking: An International Journal*. 22(6), 1192-1211. <https://doi.org/10.1108/BIJ-01-2014-0007>
- Tagawa, M. (2019). Development of a scale to evaluate medical professional identity formation. *BMC Medical Education*, 19(1), 1-9. <https://doi.org/10.1186/s12909-019-1499-9>
- Ten Hoeve, Y., Brouwer, J., & Kunnen, S. (2020). Turnover prevention: The direct and indirect association between organizational job stressors, negative emotions and professional commitment in novice

- nurses. *Journal of advanced nursing*, 76(3), 836-845.
<https://doi.org/10.1111/jan.14281>
- Uhl-Bien, M., Schermerhorn, Jr., J. R., & Osborn, R. N. (2014). *Organizational Behavior, 13th edition*. Hoboken, NJ: Wiley & Sons, Inc.
- Wang, C., Xu, J., Zhang, T. C., & Li, Q. M. (2020). Effects of professional identity on turnover intention in China's hotel employees: The mediating role of employee engagement and job satisfaction. *Journal of Hospitality and Tourism Management*, 45, 10-22. <https://doi.org/10.1016/j.jhtm.2020.07.002>
- Zheng, J., & Wu, G. (2018). Work-family conflict, perceived organizational support and professional commitment: A mediation mechanism for Chinese project professionals. *International journal of environmental research and public health*, 15(2), 344.
<https://doi.org/10.3390/ijerph15020344>



PERILAKU ORGANISASIONAL

BAB 7: TIM DALAM ORGANISASI

Juliastuti, M.Pd

Universitas Cendekia Abditama

BAB 7

TIM DALAM ORGANISASI

Di era globalisasi, suatu organisasi diharapkan dapat menyatukan individu yang dapat berkolaborasi dalam sebuah tim untuk mencapai suatu tujuan. Dengan adanya sebuah tim, masalah yang dihadapi organisasi dapat lebih cepat dan lebih baik dalam memecahkannya, dibandingkan dengan melakukan secara individu. Oleh sebab itu, tim merupakan pijakan bagi sebuah organisasi. Seperti yang dikatakan oleh Dennis (dalam Alnuaimi et al., 2010) bahwa munculnya sebuah tim dalam struktur organisasi dapat diselesaikan dengan dua faktor yaitu: Pertama, tim sering kali menyampaikan sumber daya informasi yang lebih baik dan lebih banyak dari pada individu. Munculnya globalisasi menyebabkan keputusan yang diambil oleh organisasi akan menjadi rumit dan bervariasi sehingga sebuah tim membutuhkan kreativitas, pengetahuan, dan pengalaman bukan hanya individu saja. Kedua, munculnya teknologi informasi dan komunikasi membuat organisasi mempunyai kesempatan dalam menjalankan individu-individu yang memiliki kompetensi pada suatu pekerjaan yang mengharuskan kehadiran individu tanpa terjebak dalam lingkungan fisik. Dari kedua faktor tersebut dapat disimpulkan bahwa individu akan lebih banyak berpartisipasi dalam sebuah tim dibandingkan ketika mereka bekerja sendirian.

Kesuksesan sebuah tim ditentukan dari dukungan-dukungan individu yang ada di dalamnya dan menjalin komunikasi antar anggota tim agar membangun kerjasama tim yang baik dan memudahkan tim dalam meraih keberhasilan organisasi. Untuk itu dalam membangun kerja sama tim diperlukan komunikasi dan interaksi sosial yang baik antar anggota

DAFTAR PUSTAKA

- Alexander Thian (2021), Perilaku Organisasi, PT Andi Offset, Yogyakarta.
- Alnuaimi, Omar A.; Robert Jr., Lionel P.; & Maruping, Likoebe M. (2010). Team size, dispersion, and social loafing in technology-supported teams: a perspective on the theory of moral disengagement. Journal of Information systems, Summer, Vol. 27, No. 1, pp. 203-230
- Kamaluddin Abu Nawas dan Mardiah (2022). Perilaku Organisasi, PT Nasya Expanding Management, Jawa tengah.
- Prof. DR. Wibowo, S.E., M.PHIL (2013), Perilaku Dalam Organisasi, Jakarta: PT RajaGrafindo Persada.
- Robbins, Stephen P. (2007). Perilaku Organisasi Buku 1, Jakarta: Salemba Empat
- Tri Ngudi Wiyatno, et all (2021), Perilaku Dalam Organisasi, Bandung : CV Media Sains Indonesia.
- Marisi Butarbutar et all (2021), Teori Perilaku Organisasi, Yayasan kita menulis.
- <https://www.im-cons.com/post/5-cara-mengatasi-hambatan-dalam-tim-atasi-hambatan-bangun-tim-yang-kohefif-dan-efektif>
- Stephen P. Robbins (2003), Essentials of Organization Behavior, 7th Edition (Upper Saddle River, New Jersey: Prentice Hall.
- Kaswan (2021), Kompetensi Interpersonal dalam Organisasi, cetakan ke-1 Yogyakarta :CV Andi Offset



PERILAKU ORGANISASIONAL

BAB 8: PENGAMBILAN KEPUTUSAN

Julhendri Sinaga, M.T., IR

Institusi Sains dan Teknologi TD. Pardede Medan

BAB 8

PENGAMBILAN KEPUTUSAN

Pada kehidupan kita sehari-hari sering dihadapkan pada persoalan pribadi untuk mengambil keputusan, contohnya setelah bangun tidur pagi apa yang harus saya lakukan, misalnya langsung beribadah, cek hp, olahraga, sarapan atau langsung mandi itu semua tergantung keputusan yang saudara pilih. Terdapat banyak kemungkinan yang harus dipilih oleh kita dari sekian banyak pilihan yang harus dipilih. Jika coba renungkan hidup ini serangkaian keputusan yang harus dijalani bersama konsekuensinya. Keputusan yang tepat maupun yang salah akan dijadikan bahan pengalaman untuk mengambil keputusan di saat yang akan datang.

A. PENGERTIAN PENGAMBILAN KEPUTUSAN

Para pengambil keputusan secara alamiah menyadari (*The Nature of Managerial Decision Making*) bahwa setiap keputusan yang dibuat adalah kesempatan untuk belajar dan tumbuh serta menjadi pengalaman untuk referensi di kemudian hari. *Decision making is the process by which manager respond to opportunities and threats by analyzing the options and making determination, or decision, about specific organizational goals and courses of action.* Pengambilan keputusan adalah proses memilih alternative untuk menghasilkan tindakan yang tepat dalam mencapai kinerja organisasi yang baik. dengan kata lain pengambilan keputusan merupakan respon terhadap peluang yang terjadi ketika para pengambil keputusan mencari cara untuk memperbaiki hubungan pelanggan, kinerja pegawai dan manfaat bagi pemangku kepentingan. Seorang pengambil keputusan yang profesional akan selalu terus mencari cara untuk

DAFTAR PUSTAKA

- Abdul Rahman. 2013. Pengaruh Karakteristik Individu, Motivasi Dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Keluarga Berencana Dan Pemberdayaan Perempuan Kabupaten Donggala : Jurnal E-Jurnal Katalogis, Volume I Nomor 2.
- Dermawan, Rizqi. 2004. Pengambilan Keputusan, Bandung : Alfabeta.
- Endang Pitaloka. 2013. Modul Prilaku Organisasi. Universitas Pembangunan Jaya
- Fred Luthans. 2006. Perilaku Organisasi. Edisi Sepuluh, PT. Andi: Yogyakarta.
- George dan Jones. 2013. Essentials of Contemporary Management. Alfabeta. Bandung.
- Hasan.Iqbal,2004, Analisis Data Penelitian Dengan Statistik,Jakarta: Bumi Aksara
- Harren, V. 1979. A model of career decision making for college students. Journal of Vocational Behavior, 14(2), 119-133.
- Kahneman, D. and A. Tversky. 1979. "Prospect Theory: An Analysis of Decision Under Risk", Econometrica, 47: 263-291.
- Khodashahri, N. G., Mir, M., & Sarabi, H. 2013. Decision Support System (Dss). Economics Singaporean Journal Of Business, 1(6), 95–102.
- Kotler, Philip.2003. Manajemen Pemasaran. Edisi kesebelas, Jakarta: Indeks kelompok Gramedia.
- Lunenburg, F. C. 2010. Self-Efficacy in the Workplace: Implications for Motivation and Performance. International Journal of Management, Business, and Administration Vol. 14. No. 1. Sam Houston State University.
- Jacoby, Jennifer Wallace dan Noni K Lesaux. 2017. "Language and Literacy Instruction In Preschool Clases That Serve Latino Dual Language Learners" dalam International Journal Early Childhood Research Quarterly.
- Robbins, Stephen P & Judge, Timothy A. 2013. Organizational Behavior Edition 15. New Jersey: Pearson Education.

- Rowe, A.J. dan J.D.Boulgarides. 1992. Managerial Decition Making. New York : Macmillan Publishing Company.
- Wood, J.T. 2012. Komunikasi Teori dan Praktik. Jakarta: Salemba Humanika.



PERILAKU ORGANISASIONAL

BAB 9: KONSEP MOTIIVASI DAN DARI KONSEP KE APLIKASI

Ratnawati. S.E., M.M.

Fakultas Ekonomi Universitas Gajah Putih

BAB 9

KONSEP MOTIVASI DAN DARI KONSEP KE APLIKASI

A. PENDAHULUAN

Pada BAB ini akan di bahas tentang konsep konsep motivasi dan dari konsep ke aplikasi dalam dunia kerja. Adapun tujuannya untuk mengidentifikasi para bawahan bagaimana cara melakukan pemenuhan kebutuhan hidup yang selalu dihadapinya. Untuk mempertahankan kelangsungan hidup seseorang harus berusaha memenuhi kebutuhan hidup tersebut , Ada yang bertani ada yang nelayan ada juga yang menjadi Aparatur Sipil Negara, dan banyak pula yang menjadi karyawan di perusahaan, dengan tujuan agar mendapatkan penghasilan yang layak guna memenuhi kebutuhan Hidup.

Ada Tiga Elemen utama dalam Motivasi yakni 1. Intensitas Yaitu Seberapa keras seseorang itu berusaha, 2. Arah, Sebuah usaha diharapkan agar dapat hasil yang menguntungkan. Arah yang jelas. 3. Ketekunan di sini seseorang yang berusaha itu haruslah mempunyai keyakinan dan mampu bertahan dalam sebuah usahanya, sehingga usaha tersebut membuahkan hasil. Di sini penulis akan membahas tentang beberapa teori motivasi yang dikemukakan oleh beberapa para ahli, di antaranya ada pendapat, Maslow, tiori Herzberg dan teori ERG Alderfer.

B. DINAMIKA PROSES MOTIVASI

Proses motivasi itu diawali dari keinginan akan sesuatu yang belum terpenuhi, hingga menyebabkan suatu tekanan dan kekuatan yang

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi. 2018. Manajemen Sumber Daya Manusia.(Teori,Konsep dan Indikator) Riau Zanja Publishing
- Fuad, Ahmad. 2009. Integrated Human Resources Development. Penerbit PT Graisindo .Jakarta
- Hasibuan,Malayu SP.2015. Manajemen: Dasar,Pengertian, dan Masalah. Penerbit Bumi Aksara Jakarta
- Hasibuan,Malayu. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia.Penerbit Bumi Aksara. Jakarta
- Hariandja.2008 .Manajemen Sumber Daya Manusia. Penerbit Gramedia. Jakarta
- Mesiona. 2012. Manajemen Dan Organesasi. Penerbit Cita Pustaka Media perintis. Bandung.
- Thoha Miftah. 2011, Perilaku Organesasi Konsep Dasar Dan Aplikasinya.Penerbit Raja Grafindo Persada. Jakarta.
- Riana, Diputra .2014 Pengaruh Budaya organesasi dan kepuasan kerja terhadapmotivasi kerja karyawan pada Hard Rock Hotel Bali. E . Jurnal ekonomi dan Bisnis Universitas Udyana.
- Rivai,Veithzal. 2016. Manajemen Sumber daya ManusiaUntuk Perusahaan Dari Teori ke Praktek. Edisi ketiga Penerbit PT Raja Grapindo Persada. Jakarta
- Robbin,Stephen .2015. Perilaku Organesasi .Edisi kesepuluh. Penerbit Salemba Empat. Jakarta
- Sedarmayanti.2014. Sumber Daya Manusia Dan Produktivitas Kerja. Penerbit Mandar Maju . Jakarta
- Winardi.2010. Manajemen Perilaku Organesasi.Penerbit Citra Aditya Bakti . Bandung



PERILAKU ORGANISASIONAL

BAB 10: PERSEPSI SOSIAL DAN PENGAMBILAN KEPUTUSAN INDIVIDU

Lina Aryani, S.E., M.M.

Universitas Pembangunan Nasional Veteran Jakarta

BAB 10

PERSEPSI SOSIAL DAN PENGAMBILAN KEPUTUSAN INDIVIDU

Dalam suatu kegiatan organisasi, individu di dalamnya tidak akan terlepas dari proses pengambilan keputusan ketika menghadapi suatu permasalahan. Proses pengambilan keputusan akan sangat dipengaruhi oleh persepsi yang dimiliki oleh masing-masing individu tersebut. Persepsi setiap individu dapat dibentuk akibat dari internal individu, kondisi situasi yang sedang terjadi, serta kondisi dari target. Individu dapat melakukan penilaian/persepsi terhadap orang lain secara cepat, tetapi dapat memberikan hasil yang tidak valid apabila terdapat distorsi yang signifikan. Pengambilan keputusan dalam organisasi harus dilakukan secara rasional, walaupun dalam kenyataannya terdapat potensi terjadinya bias atau kesalahan dalam melakukan penilaian. Selain mengacu pada pengambilan keputusan secara rasional, individu juga membutuhkan kreativitas yang dapat menghasilkan ide-ide baru yang dapat memberikan nilai tambah. Kreativitas dapat mendorong individu untuk lebih melihat masalah secara detail sehingga dapat menemukan solusi alternatif yang tidak dilihat oleh orang lain.

Kata Kunci: Persepsi, Pengambilan Keputusan, Rasional.

DAFTAR PUSTAKA

- Andriyani, I., Kurniawan, M. R., & Agustina, I. Y. (2021). Pendekatan Persepsi dan Pengambilan Keputusan Individual oleh Kiai di Pondok Pesantren dalam Perspektif Stephen P. Robbins. *ITQAN: Jurnal Ilmu Ilmu Kependidikan*, 261-272.
- Huczynski, A., Huczynski, A. A., & Buchanan, D. A. (2013). *Organizational Behaviour*. Citeseer.
- Sarlito, W. S. (2010). *Pengantar Psikologi Umum*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Sumanto. (2014). *Psikologi Umum*. Yogyakarta: CAPS.
- Zed, M. (2008). *Metode Penelitian Kepustakaan*. Jakarta: Yayasan Obor Indonesia.



PERILAKU ORGANISASIONAL

BAB 11: KONFLIK DAN NEGOSIASI

Dr. Dra. Susiana Dewi Ratih, M.M

Universitas Mohammad Husni Thamrin

BAB 11

KONFLIK DAN NEGOSIASI

A. PENDAHULUAN

Konflik dan negosiasi adalah aspek dalam menjalankan bisnis. Menurut Katz dan Kahn dalam Smeltzer, Leonard, & Hyes, 2002, konflik melibatkan individu individu, kelompok dan juga organisasi. Dalam lingkup organisasi, konflik bisa terjadi berkaitan dengan mitra, manajer, karyawan, dan masyarakat umum. Konflik di tempat kerja terjadi ketika individu memiliki ide, keyakinan, atau teori yang berbeda mengenai operasi bisnis (Adams, 2021). Pemilik bisnis juga dapat menemukan konflik saat tawar-menawar dengan individu atau bisnis lain. Memperoleh sumber daya ekonomi atau aset bisnis lainnya sering kali melibatkan tawar-menawar (Vitez, 2021).

Dalam pandangan tradisional, konflik merupakan sesuatu yang harus dihindari, dan akan berdampak buruk bagi perusahaan. Namun dalam pandangan modern (Interaksionis), konflik dapat memberikan dampak positif bagi organisasi, jika di kelola dan difungsikan sebagai stimulus dalam pencarian cara cara baru untuk perubahan organisasi ke arah yang lebih baik (Robbin, 1994).

Pada organisasi, konflik adalah ketidaksepakatan antara karyawan, departemen, manajer atau kelompok orang dalam entitas bisnis. Ketidaksepakatan dapat timbul karena perbedaan sudut pandang, ideologi atau persaingan tidak sehat yang dapat menghasilkan konsekuensi positif (konstruktif) atau negatif (destruktif). Konflik konstruktif akan membawa perubahan organisasi ke arah yang lebih baik. Konflik yang destruktif, sebaliknya dapat membawa organisasi ke arah kehancuran.

DAFTAR PUSTAKA

- Adams, D. (2021, March 06). *Positive & Negative Consequences of Conflict in Organizations*. Diambil kembali dari [www.chron.com: https://smallbusiness.chron.com/positive-negative-consequences-conflict-organizations-10254.html](https://smallbusiness.chron.com/positive-negative-consequences-conflict-organizations-10254.html)
- Belcher, L. M. (2019, March 16). *Keys to Conflict Resolution in the Workplace*. Diambil kembali dari [www.chron.com: https://smallbusiness.chron.com/keys-conflict-resolution-workplace-19171.html](https://smallbusiness.chron.com/keys-conflict-resolution-workplace-19171.html)
- Duggan, T. (2018, October 23). *Indirect & Direct Approaches to Conflict*. Diambil kembali dari [www.Chron.com: https://smallbusiness.chron.com/indirect-direct-approaches-conflict-2841.html](https://smallbusiness.chron.com/indirect-direct-approaches-conflict-2841.html)
- Gie. (2020, February 07). *Manajemen Konflik, Tipe, Strategi, dan Fungsinya dalam Bisnis*. Diambil kembali dari [www.accurate.id: https://accurate.id/marketing-manajemen/manajemen-konflik-dan-fungsinya-dalam-bisnis/](https://accurate.id/marketing-manajemen/manajemen-konflik-dan-fungsinya-dalam-bisnis/)
- Gosselin, T. (2007). *Practical Negotiating: Tools, Tactics, & Techniques*. New Jersey: John Wiley & Sons,.
- Hartman, D. (2019, March 05). *Five Approaches to Conflict in the Workplace*. Diambil kembali dari [www.chron.com: https://smallbusiness.chron.com/workplace-conflict/](https://smallbusiness.chron.com/workplace-conflict/)
- Milano, S. (2021, May 20). *Five Basic Models of Conflict*. Diambil kembali dari [www.chron.com: https://smallbusiness.chron.com/five-basic-modes-conflict-2660.html](https://smallbusiness.chron.com/five-basic-modes-conflict-2660.html)
- Modaff, D., DeWine, S., & Butler, J. A. (2008). *Organizational Communication: Foundations, Challenges, and Misunderstandings*. Boston: Pearson.
- Robbin, S. P. (1994). *Teori Organisasi: Struktur Desai & Aplikasi 3rd ed - Terjemahan*. Jakarta: Penerbit Arcan.
- Smeltzer, L. R., Leonard, D. J., & Hyes, G. E. (2002). *Managerial Communication: Strategies and Applications*. Boston: McGraw Hill.

- Vitez, O. (2021, December 21). *Conflict and Negotiation*. Diambil kembali dari [www.chron.com](https://smallbusiness.chron.com/managing-conflict-2653.html): <https://smallbusiness.chron.com/managing-conflict-2653.html>
- Warner, M. (2019, September 1). *Organizational behaviour*. Diambil kembali dari <https://pressbooks.senecacollege.ca/>: <https://pressbooks.senecacollege.ca/organizationalbehaviour/chapter/chapter-10/>



PERILAKU ORGANISASIONAL

BAB 12: KEKUASAAN DALAM ORGANISASI

Khaerana, S.E., M.M

Universitas Andi Djemma Palopo

BAB 12

KEKUASAAN DALAM ORGANISASI

A. PENDAHULUAN

Organisasi merupakan salah satu sarana dalam mencapai suatu tujuan, baik tujuan secara individu, kelompok maupun organisasional. Tujuan organisasi bisa tercapai secara efektif dan efisien apabila anggota dalam organisasi mampu dikendalikan oleh sosok pemimpin yang memiliki kompetensi manajerial yang baik, salah satunya adalah kemampuan untuk menggunakan kekuasaan atau kewenangannya dalam memengaruhi setiap anggota dalam kelompoknya agar melaksanakan berbagai aktivitas dalam rangka untuk mencapai tujuan tertentu

Kekuasaan (*power*) merupakan kemampuan seseorang untuk mengatasi perlawanan dari orang lain dalam mencapai tujuan-tujuannya, khususnya dalam memengaruhi perilaku mereka (Torang, 2016: 21). Kekuasaan dapat membuat seseorang memiliki wewenang untuk melakukan sesuatu di dalam kelompok yang mengakui kekuasaan tersebut, baik di dalam kelompok atau organisasi sosial dan politik kemasyarakatan serta kelompok usaha bisnis. Kekuasaan tersebut memberi seseorang legitimasi untuk bertindak, dengan alasan pengamanaan kepentingan kelompok, kadang juga tidak dapat dibedakan dengan kepentingan penguasa (individu) yang memiliki kekuasaan (Tampubolon, 2004: 114). Antara pemimpin dan kekuasaan bagai dua sisi mata uang yang tidak bisa dipisahkan, karena setiap pemimpin menggunakan kekuasaan atau kewenangannya dalam memengaruhi setiap perilaku anggota atau pun kelompok yang ada di dalam organisasi tersebut agar berperilaku sesuai dengan yang kehendaki oleh pemimpinnya, dan tanpa adanya kekuasaan

DAFTAR PUSTAKA

- Aziti, T. Meisya. 2019. Pengaruh Motivasi Kekuasaan, Motivasi Afiliasi dan Motivasi Berprestasi terhadap Kinerja Karyawan PT. X. *MANNERS*, Vol.II (2): 71-82
- Hasibuan, Malayu, S.P. 2014. Organisasi dan Motivasi, Cetakan Ke-8. Jakarta: PT. Bumi Aksara
- Indrawijaya, A. Ibrahim. 2010. Teori Perilaku dan Budaya Organisasi. Bandung: PT. Refika Aditama
- Manik, JDN. 2013. Kekuasaan dan Kepemimpinan sebagai Proses Sosial dalam Bermasyarakat. *e-journal, society.fisif.ubb.ac.id*
- Marianti, M.Merry. 2011. Kekuasaan dan Taktik Mempengaruhi Orang Lain dalam Organisasi. *Jurnal Administrasi Bisnis*. Vol. 7 (1): 45-58
- Sunyoto, Danang & Burhanuddin, 2015. Teori Perilaku Organisasi. Yogyakarta: Center of Academic Publishing Service (CAPS)
- Tampubolon, Manahan P. 2004. Perilaku Keorganisasian. Jakarta: Ghalia Indonesia
- Thoha, Miftah. 2016. Perilaku Organisasi, Cetakan ke-25. Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada
- Torang, Syamsir, 2016. Organisasi dan Manajemen: Perilaku, Struktur, Budaya & Perubahan Organisasi, Cetakan Ke-3. Bandung: Alfabeta
- Wibowo, 2014. Perilaku Dalam Organisasi, Cetakan ke-2. Jakarta: PT. Raja Grafindo
- Yuliana, R. & E. Sasono. 2015. Kekuasaan dan Pemberdayaan Organisasi. *Jurnal STIE Semarang*, Vol. 7 (2), 85-94
- Zainal, VR, Hadad, MD & Ramly, M. 2017. Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi. Depok: PT. Raja Grafindo Persada



PROFIL PENULIS

Eko Sudarmanto, S.E., M.M., CRA., CRP., CSF., C.Ftax



Penulis Lahir di Boyolali, 12 Maret 1970, anak kedua dari pasangan Dulkarim (alm.) dan Sunarti. Saat ini penulis sedang menyelesaikan pendidikan program doktoral di Institut Perguruan Tinggi Ilmu Al-Quran (PTIQ) Jakarta, Program Studi Ilmu Alquran dan Tafsir. Pendidikan sebelumnya, Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Tangerang (UMT) Program Studi Magister Manajemen, Sarjana

Akuntansi di Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Muhammadiyah Jakarta, Akademi Akuntansi Muhammadiyah (AAM) Jakarta, SMA Negeri Simo Boyolali, SMP Muhammadiyah 6 Klego Boyolali, dan Madrasah Ibtidaiyah Islamiyah (MII) Jaten Klego Boyolali. Pelatihan dan sertifikasi profesi yang pernah diikuti, yaitu *Certified Risk Associate (CRA)*, *Certified Risk Professional (CRP)*, *Certified of Sharia Fintech (CSF)*, dan *Certified Fundamental Tax (C.FTax)*. Penulis adalah Dosen tetap Fakultas Ekonomi dan Bisnis - Universitas Muhammadiyah Tangerang [UMT] Indonesia, yang sebelumnya sebagai praktisi di salah satu bank swasta terbesar di Indonesia cabang Jakarta (> 25 tahun) dan dua tahun sebelumnya bekerja di PT JIPRI Rattan Industry – Tangerang. Email penulis: ekosudarmanto.umd@gmail.com.

Rejeki Bangun, S.E., M.M



Penulis dilahirkan di Narigunung II, 18 Agustus 1979. Pendidikan Dasar, Menengah dan Pendidikan Atas di tempuh di daerah kelahiran di Tanah Karo Sumatera Utara. Gelar sarjana ekonomi (S.E) di peroleh di Universitas Riau Kepulauan (UNRIKA) Batam pada tahun 2011 dengan IPK 3.76 dengan predikat kelulusan Cum Laude dan menjadi Lulusan terbaik di Prodi Manajemen. Tahun 2019 menyelesaikan

pendidikan Magister Manajemen (M.M) di Universitas Riau Kepulauan (UNRIKA) Batam dan menjadi lulusan terbaik tingkat universitas dengan IPK 3.93 dan saat ini bekerja di perusahaan asing yang berlokasi di Batam sebagai Superintendent di PPIC Department yang mencakup Planning,

Purchasing dan juga Customer Service. Penulis juga merupakan Anggota aktif Ikatan Sarjana Ekonomi Indonesia (ISEI) Batam. Penulis hobby bermain badminton serta menulis Buku dan saat ini sedang menyelesaikan proyek Buku ketiga.

Diana Triwardhani, S.E., M.M., Ph.D



Penulis berasal dari Rangkasbitung, Kabupaten Lebak, Banten, Masa kecil dihabiskan di kota kelahiran sehingga pendidikan dari SD Mardiyuana, SMPN 1 dan SMAN 1 semua di Rangkasbitung. Kemudian hijrah ke Jakarta dengan melanjutkan kuliah, semua di Jakarta, kecuali S3 di Malaysia. Saat ini bekerja sebagai dosen di UPN Veteran Jakarta.

Hesti Umiyati, S.E., M.M.



Penulis adalah Dosen Tetap di Akademi Sekretaris dan Manajemen – ASM LEPISTI Tangerang Program Studi Sekretaris. Magister Manajemen (S2) di bidang Manajemen Pemasaran tahun 2005, Sarjana (S1) di bidang Manajemen tahun 2003. Saat ini menjabat sebagai Ketua LPPM ASM LEPISTI (2019 – 2023). Pernah menjabat sebagai Direktur ASM LEPISTI (2011 – 2019), Sebagai Wakil Direktur 1 Bidang Akademik (2000 – 2011). Berbagai pelatihan dan kursus yang berkaitan dengan Sekretaris dan Manajemen telah diikuti, menjadi pengawas dan penguji kompetensi SMK di Kota dan Kabupaten Provinsi Banten dari tahun 2002 s.d. sekarang. Tahun 2010 lulus mendapatkan Sertifikat Pendidik dari Kementerian Pendidikan Nasional Republik Indonesia pada bidang Studi Manajemen dan lulus sertifikasi BNSP Kompetensi Manajemen Perkantoran.

Dr. Iwan Sidharta



Penulis berprofesi sebagai praktisi pelaku usaha selama 15 tahun, kemudian mengajar pada beberapa perguruan tinggi swasta di Kota Bandung. Dan juga sebagai Koordinator Pusat Penelitian STIE Pasundan, Bandung. Menyelesaikan Program Studi Doktor Ilmu Manajemen di Universitas Pasundan dengan tema penelitian Perilaku Inovatif dengan objek penelitian pada Industri Kreatif Fashion. Telah menghasilkan beberapa buku ajar dan *monograph* serta beberapa hasil penelitian telah dipublikasikan pada jurnal nasional dan jurnal internasional bereputasi.

Juliastuti, M.Pd



Penulis Lahir di Jakarta, 17 Juli 1975. Pada tahun 1997 lulus D2 PGSD IKIP Jakarta, Pernah mengajar TK di Jakarta pada tahun 1997, kemudian melanjutkan S1 Manajemen Pendidikan UNJ dan lulus tahun 2008. Pada tahun 2005 diangkat menjadi guru Pegawai Negeri Sipil (PNS) di AL -Fityan School. Melanjutkan S2 Manajemen Pendidikan UNJ lulus tahun 2013. Saat ini sedang menjalankan kuliah S3 di UNTIRTA Serang- Banten. Pada tahun 2014-2015 pernah menjadi Asesor Indonesia Mengajar. Aktif memberikan pelatihan untuk pendidik di daerah Tangerang pada lembaga pendidikan swasta seperti TK, SD, SMP, dan SMA. Pada tahun 2017 resign dari PNS. Juga sebagai penulis buku monograf dan book chapter. Pernah menjadi Dosen di STIT Islamic Village Tangerang. Dan sekarang dosen Universitas Cendekia Abditama Tangerang.

Julhendri Sinaga, M.T., IR



Penulis Lahir di Hutatano, 5 Juli 1960, Penulis menyelesaikan pendidikan S-1 di Universitas Darma Agung (1986) dan melanjutkan pendidikan S-2 di Institut Teknologi Bandung (1994). Saat ini penulis tercatat sebagai dosen aktif di Institut Sains Dan Teknologi TD. Pardede di Medan pada Fakultas Teknik Industri. Penulis aktif dalam menulis Bahan Ajar dan melakukan publikasi hasil penelitian pada jurnal yang terakreditasi dan jurnal nasional. Beberapa mata kuliah yang diampuh oleh penulis adalah Analisa Keputusan, Manajemen Industri dan Manajemen Perusahaan, Sistem ERP, Teori Probabilitas, Pengendalian dan Penjaminan Mutu dan Teori Kepemimpinan dan Organisasi.

Ratnawati, S.E., M.M.



Penulis lahir di Wih Lah, di Kecamatan Pegasing Kabupaten AcehTengah,tanggal 21 juli 1965 dari pasangan Bapak H.Merdeka Bin Mukmin Dan Ibu Hj.Husnah Binti Tawar. Riwayat pendidikan; SD Negeri.No 5 Takengon, SMP Negeri Lentik Takengon, SMA Negeri 1 Takengon, Kemudian melanjutkan pendidikan ke D III Akademi Manajemen Banda Aceh, melanjutkan pendidikan S1 Manajemen pada Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Sabang (STIES), S2 Universitas Syiah Kuala. Pengalaman Kerja, memulai mengajar tahun 1992 pada Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Gajah Putih Takengon pada prodi Manajemen,tahun 2004 Pembantu Ketua bidang kemahasiswaan. Tahun 2006 diangkat menjadi dosen melalui Keputusan Menteri Pendidikan Nasional Nomor: 751/001.1./KP.4/2006 ,tahun 2008 menjadi kepala Perpustakaan Fakultas Ekonomi UGP, Tahun 2010 menjadi pembantu Dekan II Bidang Keuangan,tadun 2013 Menjadi Dekan Fakultas Ekonomi Universits Gajah Putih, Menjadi nara sumber pada seminar tingkat Provensi,Pengalaman organesasi, Menjadi Pengurus ICMI bidang Pemberdayaan Perempuan,Sekretaris Pengurus Cabang Muslimat NU sampai sekarang,

menjadi Mentor pada BUMDes Makmur di kampung GeleLah sampai sekarang.

Lina Aryani, S.E., M.M



Penulis adalah seorang akademisi dan dosen di Fakultas Ekonomi & Bisnis, Universitas Pembangunan Nasional Veteran Jakarta. Beliau lahir di Palembang, 23 November 1959. Beliau menempuh Pendidikan S-1 di Universitas Islam Jakarta dengan program studi Manajemen, dan kemudian melanjutkan Pendidikan S-2 di Universitas Tama Jagakarsa dengan program studi Manajemen.

Beberapa mata kuliah yang beliau ajar diantaranya adalah Pengantar Manajemen Pemasaran, Manajemen Pemasaran Lanjutan, Pengantar Bisnis, dan Manajemen Hubungan Pelanggan. Workshop yang pernah diikuti Certified International Sales Management Associate (2016). Selain mengajar penulis juga menyusun buku antara lain, Modul Pengantar Bisnis, isbn 978-602-274-027-8.

Dr. Dra. Susiana Dewi Ratih, M.M



Penulis lahir di Jakarta, 5 September 1964. Menamatkan pendidikan sarjana dari jurusan Biologi Fmipa Universitas Indonesia di tahun 1988, program Magister Manajemen, konsentrasi Manajemen Keuangan di Program Pascasarjana Universitas Sahid Jakarta di tahun 1999. Dan menjadi Doktor Ilmu Komunikasi di Sekolah Pascasarjana Universitas Sahid Jakarta tahun 2017. Bidang ilmu yang diambil

tidak linier, namun mencerminkan perubahan paradigma berpikir, dari seorang yang sangat positivistik, yang menemukan bahwa berhubungan dan berinteraksi dalam masyarakat, tidak memungkinkan hanya berpikir secara positivistik. Berdasarkan pengalaman dalam menduduki jabatan struktural dan manajerial, memerlukan kemampuan komunikasi sebagai bagian tidak terpisahkan agar berhasil dalam mengelola organisasi dan masyarakat. Hal ini juga mendukung kariernya sebagai dosen di Perguruan

Tinggi Swasta, dalam melakukan kegiatan Tridarma Perguruan Tinggi, dalam bidang yang berkaitan dengan organisasi masyarakat, baik di bidang industri, pariwisata dan juga bidang kepemudaan. Pengalamannya dalam organisasi bisnis, yang mengharuskannya memiliki skil manajerial dalam mengelola bisnis, termasuk pemasaran, serta kemampuan menjalin komunikasi baik internal maupun eksternal.

Khaerana, S.E., M.M



Penulis lahir di Wotu – Luwu Timur, 22 Oktober 1977, menyelesaikan Pendidikan S1 pada Fakultas Ekonomi Universitas Andi Djemma Palopo, dan memperoleh gelar Magister Manajemen pada Universitas Muslim Indonesia (UMI) Makassar. Saat ini penulis menjadi Dosen Tetap pada Universitas Andi Djemma Palopo, Fakultas Ekonomi dan Bisnis. Selain itu, penulis juga aktif di berbagai organisasi sosial, antara lain: sebagai Pengurus di Yayasan Bumi Sawerigading Palopo, Anggota Jaringan Demokrasi Indonesia (JaDI) Sulsel, serta FATAYAT NU Kota Palopo Bidang Pemberdayaan Ekonomi.

Zackharia Rialmi, S.IP., M.M., CHRP



Penulis adalah Dosen Tetap PNS (Pegawai Negeri Sipil) pada Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pembangunan Nasional Veteran Jakarta, dengan tugas tambahan sebagai Sekretaris Program Studi Magister Manajemen (S2) mulai dari tahun 2019 sampai dengan sekarang. Menyelesaikan pendidikan Sarjana pada Jurusan Hubungan Internasional dari Universitas Riau pada tahun 2006, dan jenjang Master di bidang Manajemen Sumber Daya Manusia, Fakultas Ekonomi Universitas Riau pada tahun 2015. Penulis juga memiliki pengalaman bekerja sebagai praktisi HRGA (*Human Resources and General Affairs*) di beberapa perusahaan swasta nasional di Indonesia dengan daerah operasional di Sumatera dan Jawa, serta memiliki gelar *CHRP (Certified Human Resources Professional)* dari

Universitas Atmajaya. Saat ini Penulis aktif sebagai *Editor in Chief* Jurnal Ekonomi dan Bisnis UPN Veteran Jakarta (SINTA 4), dan Editor di Jurnal Madani (SINTA 4). Penulis dapat dihubungi melalui email : zac_rialmi@upnvj.ac.id

PERILAKU ORGANISASIONAL

(KONSEPTUAL DAN APLIKASI)

Sebagai bidang multidisiplin, perilaku organisasi ini sudah dipengaruhi dengan perkembangan pada sejumlah disiplin ilmu, termasuk di dalamnya psikologi, sosiologi, ekonomi, teknik dan juga pengalaman dari para praktisi itu sendiri. Pada dasarnya, perilaku organisasi adalah suatu bidang studi yang di dalamnya mempelajari tentang bagaimana seseorang ataupun individu bisa bergerak dan berperilaku sesuai dengan organisasi. Termasuk di dalamnya mempelajari bagaimana mereka bisa berinteraksi satu sama lainnya dan bagaimana mereka bisa bekerja dalam suatu struktur organisasi untuk bisa menyelesaikan pekerjaan dan juga interaksi tersebut dengan lingkungan yang berada di luar organisasi.

Studi tentang perilaku organisasi ini memiliki peranan yang penting untuk dipahami, memprediksi, serta mengandalkan perilaku setiap SDM dalam suatu organisasi, sehingga organisasi tersebut bisa berjalan secara efektif. Salah satu tujuan utama dilakukannya studi perilaku organisasi adalah agar bisa merevitalisasi teori organisasi dan juga mengembangkan konseptualisasi kehidupan organisasi yang lebih baik. Sebagai bidang daripada multidisiplin, perilaku organisasi ini sudah dipengaruhi dengan perkembangan pada sejumlah disiplin ilmu, termasuk di dalamnya psikologi, sosiologi, ekonomi, teknik dan juga pengalaman dari para praktisi itu sendiri. Manfaat dari mempelajari perilaku organisasi diantaranya: Perilaku Organisasi akan bertindak sebagai map untuk kehidupan anggota yang ada di dalam organisasi; Melakukan penelitian yang sistematis dan berguna untuk memahami dan juga memprediksi kehidupan organisasi tersebut;

Perilaku organisasi akan membantu setiap individu dalam memahami perilaku mereka sendiri dan juga orang lain yang berada di dalam organisasi, sehingga bisa meningkatkan hubungan interpersonal antar setiap individu yang berada di dalam organisasi tersebut; Membantu setiap manajer untuk bisa memahami dan juga memengaruhi lingkungan dan juga kejadian ataupun masalah yang ada pada organisasinya; Analisa perilaku organisasi juga akan sangat membantu mencegah adanya masalah dalam organisasi; Memberikan motivasi dasar pada setiap manajer agar bisa memberikan pengarahan dan mengontrol bawahannya secara lebih efektif; Perilaku organisasi juga berguna untuk menjaga setiap hubungan industrial perusahaan; dan terakhir Jika berbagai prinsip manajemen bisa diterapkan secara efektif di dalam organisasi, maka akan sangat membantu dalam hal memberikan motivasi pada karyawan dan juga mempertahankan mereka di dalam organisasi.