

Tim Penulis:

Hesti Umiyati, Acai Sudirman, Eka Risma Putri, Imanuddin Hasbi,
Rimayanti, Desi Asmaret, Husnussaadah, Zulfah,
Gracia Rachmi Adiansi, Hari Nugroho, Deltri Apriyani.



PERILAKU

ORGANISASIONAL



PERILAKU **ORGANISASIONAL**

Tim Penulis:

Hesti Umiyati, Acai Sudirman, Eka Risma Putri, Imanuddin Hasbi,
Rimayanti, Desi Asmaret, Husnussaadah, Zulfah,
Gracia Rachmi Adiarso, Hari Nugroho, Deltri Apriyeni.



PERILAKU ORGANISASIONAL

Tim Penulis:

**Hesti Umiyati, Acai Sudirman, Eka Risma Putri, Imanuddin Hasbi,
Rimayanti, Desi Asmaret, Husnussaadah, Zulfah, Gracia Rachmi Adiarsi,
Hari Nugroho, Deltri Apriyeni.**

Desain Cover:

Fawwaz Abyan

Tata Letak:

Handarini Rohana

Editor:

Aas Masruroh

ISBN:

978-623-459-114-9

Cetakan Pertama:

Juli, 2022

Hak Cipta 2020, 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

KATA PENGANTAR

Rasa syukur yang teramat dalam dan tiada kata lain yang patut kami ucapkan selain rasa syukur, karna berkat rahmat dan karunia-Nya buku yang berjudul perilaku organisasional ini telah dapat di terbitkan untuk dapat dikonsumsi oleh khalayak banyak. 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.

Perilaku Organisasi juga merupakan sebuah disiplin ilmu yang mempelajari tentang perilaku individu dan tingkat kelompok dalam organisasi serta dampak terhadap kinerja (baik kinerja organisasi, kelompok ataupun individual). Perilaku organisasi juga dikenal sebagai studi tentang organisasi. Studi tersebut merupakan bidang telaah akademik khusus yang mempelajari organisasi, dengan memanfaatkan metode-metode dari sosiologi, ekonomi, ilmu politik, antropologi serta psikologi. Disiplin lain yang terkait dengan ilmu pengetahuan tentang sumber daya manusia serta psikologi industri.

Pengetahuan organisasi merupakan telaah terhadap pribadi serta dinamika kelompok dan konteks organisasi, dan sifat organisasi itu sendiri. Setiap kali orang melakukan interaksi dalam organisasi, banyak faktor yang ikut bermain, ilmu yang mempelajari organisasi memahami serta menyusun model-model dari faktor-faktor tersebut. Seperti halnya pada semua ilmu sosial, perilaku organisasi berusaha untuk mengontrol, menjelaskan, serta memprediksikan. Tetapi ada sejumlah kontroversi tentang dampak etis dari pemusatan perhatian pada perilaku pekerja. Sebab itu, perilaku organisasi (serta studi yang dekat, yaitu psikologi industri) terkadang dituduh sudah menjadi alat ilmiah untuk pihak yang berkuasa.

Terlepas dari tuduhan itu, Perilaku Organisasi bisa memainkan peranan penting dalam perkembangan organisasi serta keberhasilan kerja. 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. 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.

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 pembaca. Semoga buku ini bermanfaat bagi semua pihak dan dapat memberikan kontribusi bagi pembangunan ilmu pengetahuan di Indonesia, khususnya terkait perilaku organisasional.

Juli, 2022

Tim Penulis

DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR	iii
DAFTAR ISI	v
BAB 1 SPIRITUALITAS TEMPAT KERJA	1
A. Pendahuluan.....	2
B. Pengertian Spiritualitas	4
C. Pengertian Spiritualitas Tempat Kerja.....	4
D. Kepuasan Kerja	6
E. Faktor Mempengaruhi Kepuasan Kerja	8
F. Dimensi Spiritualitas Tempat Kerja	9
G. Komitmen Organisasi	11
H. Aspek Komitmen Organisasi	12
I. Ringkasan Materi.....	14
BAB 2 SIKAP KERJA DAN KEPUASAN KERJA	19
A. Pendahuluan.....	20
B. Sikap Kerja	23
C. Fungsi Sikap	25
D. Kepuasan Kerja	27
E. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja.....	31
F. Pentingnya Pengelolaan Sumber Daya Manusia	33
G. Rangkuman Materi	37
BAB 3 DIMENSI BUDAYA HOFSTEDE DAN PENGARUHNYA TERHADAP PERILAKU DI DALAM ORGANISASI	43
A. Pendahuluan.....	44
B. Pengertian Budaya Nasional	46
C. Dua Perspektif Organisasi Pada Cross Cultural Management.....	47
D. School Of Thought Cross Culture Management	48
E. Dimensi Budaya Hofstede	50
F. Budaya Organisasi Pada Budaya Nasional Yang Berbeda.....	54
G. Dimensi Budaya di Masa Depan	56
H. Rangkuman Materi	56

BAB 4 PERSEPSI SOSIAL DAN KEBERAGAMAN DALAM ORGANISASI.....	63
A. Pendahuluan.....	64
B. Persepsi Sosial	66
C. Keberagaman dalam Organisasi	77
D. Rangkuman Materi	81
BAB 5 PERILAKU KEWARGAAN ORGANISASIONAL/OCB	85
A. Pendahuluan.....	86
B. Konsep Organizational Citizenship Behavior (OCB) Atau Perilaku Kewargaan Organisasional	88
C. Antecedent Organizational Citizenship Behavior (OCB) Atau Perilaku Kewargaan Organisasional	95
D. Rangkuman Materi	101
BAB 6 IDENTITAS PROFESIONAL DAN KOMITMEN PROFESIONAL.....	107
A. Pendahuluan.....	108
B. Pengertian Identitas Profesional dan Komitmen Profesional	109
C. Pengembangan Identitas Profesional dan Komitmen Profesional	110
D. Hubungan Identitas Profesional dan Komitmen Profesional Dengan Budaya Organisasi	111
E. Pengaruh Identitas Profesional dan Komitmen Profesional Dalam Peningkatan Kinerja Organisasi Atau Perusahaan	113
F. Rangkuman Materi	114
BAB 7 PERBEDAAN INDIVIDU DAN KONSEP DIRI	119
A. Pendahuluan.....	120
B. Individu	120
C. Konsep Diri	125
D. Rangkuman Materi	132
BAB 8 PERILAKU ORGANISASIONAL	135
A. Pendahuluan.....	136
B. Pengertian Efikasi Diri.....	137
C. Faktor Yang Mempengaruhi Efikasi Diri	139
D. Ciri-Ciri Efikasi Diri	140
E. Sumber-Sumber Efikasi Diri	141
F. Proses Efikasi Diri.....	144
G. Aspek-Aspek Efikasi Diri.....	145

H. Cara Menerapkan Efikasi Diri	145
I. Cara Meningkatkan Efikasi Diri	145
J. Rangkuman Materi	146
BAB 9 BUDAYA ORGANISASI & KEPEMIMPINAN	149
A. Pendahuluan	150
B. Organisasi	150
C. Budaya Organisasi	151
D. Budaya Kuat (Strong Culture)	153
E. Kepemimpinan	155
F. Gaya Kepemimpinan	157
G. Hubungan Antara Budaya Organisasi & Kepemimpinan	159
H. Rangkuman Materi	162
BAB 10 KONSEP MOTIVASI: DARI KONSEP KE APLIKASI	165
A. Pendahuluan	166
B. Teori Motivasi	170
C. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Motivasi	188
D. Rangkuman Materi	188
BAB 11 PERSEPSI SOSIAL DAN PENGEMBIAN KEPUTUSAN INDIVIDU	193
A. Pendahuluan	194
B. Persepsi Sosial	196
C. Pengambilan Keputusan Individu	201
D. Rangkuman Materi	208
GLOSARIUM	210
PROFIL PENULIS	217



PERILAKU ORGANISASIONAL

BAB 1: SPIRITUALITAS TEMPAT KERJA

Hesti Umiyati, S.E., M.M

Akademi Sekretari Dan Manajemen – ASM Lepisi

BAB 1

SPIRITUALITAS TEMPAT KERJA

A. PENDAHULUAN

Kepuasan kerja merupakan keadaan kepuasan secara keseluruhan terhadap pekerjaan seseorang dalam suatu organisasi dalam waktu tertentu. Bahwa kepuasan kerja merupakan keadaan emosional yang menyenangkan atau positif yang dihasilkan dari penilaian pekerjaan atau pengalaman kerja seseorang. Banyak faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan, salah satunya adalah kondisi lingkungan yang positif dengan adanya spiritualitas di tempat kerja (Habeeb dan Khan, 2018). Spiritualitas di tempat kerja adalah tentang perasaan yang saling terhubung berupa belas kasihan terhadap orang lain, kesadaran batin yang penuh dalam mencapai makna dari setiap pekerjaan, dan yang memungkinkan transendensi (Petchsawang dan Duchon, 2009 dalam Habeeb dan Khan, 2018). Spiritualitas di tempat kerja adalah tentang mengekspresikan keinginan diri untuk mencari makna dan tujuan dalam hidup serta merupakan sebuah proses menghidupkan nilai-nilai pribadi yang sangat dipegang oleh seseorang dalam bekerja. Spiritualitas di tempat kerja merupakan salah satu faktor yang perlu diterapkan dan dikembangkan agar karyawan dapat memaknai pekerjaannya dan juga diharapkan mampu memberikan kepuasan kerja pada setiap diri karyawan. Kepuasan kerja memiliki hubungan dan dampak yang kuat terhadap lingkungan yang mendukung seperti spiritualitas di tempat kerja, karena spiritualitas di tempat kerja dapat memberikan kepuasan kepada karyawan melalui kondisi lingkungan yang positif, hingga pada akhirnya karyawan dapat memberikan pelayanan yang terbaik. Ada banyak

DAFTAR PUSTAKA

- Altaf, A., dan Awan, M. A. (2011). Moderating Affect of Workplace Spirituality on the Relationship of Job Overload and Job Satisfaction. *Springer Science+Business Media*, 93-99.
- Ashmos, D. P., dan Duchon, D. (2000). Spirituality at work: a conceptualization and measure. *Journal of Management Inquiry*, 9 (2), 134–145.
- Bektaş, Ç. (2017). Explanation of Intrinsic and Extrinsic Job Satisfaction Via Mirror Model. *Business & Management Studies: An International Journal*, 627-639.
- Djafri, Fares and Kamaruzaman Noordin (2017). The impact of workplace spirituality on organizational commitment: A Case study of takaful Agents in Malaysia. *Humanomics* Vol. 33 No. 3 pp. 384-396.
- Gupta, M., Kumar, V., dan Singh, M. (2013). Creating Satisfied Employees Through Workplace Spirituality: A Study of the Private Insurance Sector in Punjab (India). *Springer Science and Business Media Dordrecht*.
- Habeeb, S., dan Khan, N. U. (2018). Impact of Spirituality at Workplace on Job Satisfaction: An Empirical Study of Employees of Prasar Bharti and All India Radio (New Delhi). *Kamla-Raj Journal of Social Sciences*.
- 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), 187–202.
- Hassan, M., Nadeem, A. B., dan Akhter, A. (2016). Impact of Workplace Spirituality on Job Satisfaction: Mediating Effect of Trust. *Cogent Business & Management*.
- Hicks, D. A. (2003). *Religion and the workplace pluralism, spirituality, leadership*. New York: United States of America by Cambridge University Press.
- Memari, N. dkk (2013). The impact of organizational commitment on employees job performance. *Interdisciplinary Journal of Contemporary Research In Business*.

- Mowday, Steers and Porter (1979). The measurement of organizational commitment. *Journal of Vocational Behavior* 14, 224-247.
- Park, N., Peterson, C., & Seligman, M. E. P. (2004). Strengths of character and well-being. *Journal of Social and Clinical Psychology*, 23(5), 603–619.
- Pawar, Badrinarayan Shankar. (2016). Workplace spirituality and employee well-being: An Empirical Examanation. *Employee Relations* Vol. 38 No. 6, 2016 pp. 975-994.
- Petchsawang, P., dan Duchon, D. (2012). Workplace Spirituality, Meditation, and Work Performance. *Journal of Management, Spirituality & Religion*, 189-208.
- Prakoso, Aditya Ramadhan, Heru Susilo, Edlyn Khurotul Aini. (2018). Pengaruh Spiritualitas di Tempat Kerja (Workplace Spirituality) Terhadap Komitmen Organisasi (Studi pada Karyawan PT. Bank BRI Syariah Kantor Cabang Malang Soekarno Hatta). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)* Vol. 65 No. 1.
- Preston, D. L. (2007). *365 Steps to Practical Spirituality*. Oxford, United Kingdom: Deer Park Productions.
- Robbins, Stephen P, Mary Coulter. (2009). *Manajemen*. Jakarta : PT. Indeks.
- Robbins, Stephen P, Timothy A. Judge. (2008). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Sony, M., dan Mekoth, N. (2019). The Relationship between Workplace Spirituality, Job Satisfaction and Job Performance. *Int. J. Process Management and Benchmarking*, 27-46.
- Walt, F. V., dan Klerk, J. D. (2014). Workplace Spirituality and Job Satisfaction. *International Review of Psychiatry*, 379-389.



PERILAKU ORGANISASIONAL

BAB 2: SIKAP KERJA DAN KEPUASAN KERJA

Acai Sudirman, S.E., M.M

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Sultan Agung

BAB 2

SIKAP KERJA DAN KEPUASAN KERJA

A. PENDAHULUAN

Era globalisasi yang dihadapi setiap bangsa pada saat ini menjadikan dunia menjadi terbuka dan terkoneksi. Hal ini menuntut kesadaran dan kesiapan sumber daya manusia bahwa keterbukaan menjadi sesuatu yang nyata. Persaingan tidak lagi hanya sebatas lingkup lokal dan nasional, tetapi juga internasional. Selain itu globalisasi membawa pengaruh budaya global, yang jika sebuah bangsa lengah, maka identitas dan budaya nasional berpotensi tergerus sedikit demi sedikit dan akhirnya hilang. Pro dan kontra dampak globalisasi haruslah disadari, dipahami dan dipersiapkan antisipasinya khususnya dari sumber daya manusianya (Hartini et al., 2021). Di era global, digitalisasi sebagai akibat perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi mendominasi dan mempengaruhi gaya hidup masyarakat. Era sekarang ini, yang disebut dengan era revolusi industri 4.0 menjadikan teknologi informasi menjadi basis dalam tatanan kehidupan manusia sehari-hari. Fleksibilitas, koneksitas, *borderless* (segala hal menjadi tanpa batas) dan penggunaan data yang mudah tersedia dan tidak terbatas (*unlimited*) adalah keuntungan dari penggunaan teknologi internet di masa sekarang. Hal ini menjadi pintu utama sebab terjadinya *disruption* (perubahan dan perusakan) pada tatanan yang sudah berlangsung lazim di masyarakat (Muliana et al., 2020).

DAFTAR PUSTAKA

- Afwa, A., Djajasinga, N. D., Sudirman, A., Sari, A. L., & Adnan, N. M. (2021). Raising the Tourism Industry as an Economic Driver. *Proceedings of the 2nd Annual Conference on Blended Learning, Educational Technology and Innovation (ACBLETI 2020) Raising*, 560(Acbleti 2020), 118–123.
- Djajasinga, N. D., Sulastri, L., Sudirman, A., Sari, A. L., & Rihardi, L. (2021). Practices in Human Resources and Employee Turnover in the Hospitality Industry. *Proceedings of the 2nd Annual Conference on Blended Learning, Educational Technology and Innovation (ACBLETI 2020) Practices*, 560(Acbleti 2020), 113–117.
- Gerungan, W. A. 2004. Psikologi Sosial. Bandung: PT Refika Aditama.
- Hartini, H., Sudirman, A., & Wardhana, A. (2021). *MSDM (Digitalisasi Human Resources)*. Media Sains Indonesia.
- Lie, D., Dharma, E., & Sudirman, A. (2021). Measurement of Teacher Performance in Pematangsiantar City Middle School Through Teacher Certification , Motivation , and Job Satisfaction. *Proceedings of the 2nd Annual Conference on Blended Learning, Educational Technology and Innovation (ACBLETI 2020) Measurement*, 560(Acbleti 2020), 396–401.
- Luthans, Fred. 2006. Perilaku Organisasi. Edisi Kesepuluh. Yogyakarta: ANDI.
- Muliana, Suleman, A. R., Arif, N. F., Simatupang, S., Sitepu, C. N., Putra, A. H. P. K., Sudirman, A., & Sherly. (2020). *Pengantar Manajemen (Cetakan 1)*. Yayasan Kita Menulis.
- Mulyono, S., Sari, A. P., Sudirman, A., Silalahi, I. V., Maulida, E., Aprilia, H. D., Tenrisau, M. A., Susanto, E., Hendrayani, E., Taufik, M., Husniadi, & Hardjono, B. (2021). *Pengantar Manajemen*. Media Sains Indonesia.
- Pakpahan, G. E., Nababan, S., Simanjuntak, J., & Sudirman, A. (2019). Pengaruh budaya organisasi, komunikasi dan kompetensi guru terhadap kinerja guru sma swasta sultan agung pematangsiantar. *Jurnal Kinerja*, 16(2), 131–138.

- Robbins, Stephen P. 2006. *Perilaku Organisasi*, Cetakan dua. Jakarta: PT Indeks
- Silalahi, M., Komariyah, I., Sari, A. P., Purba, S., Sudirman, A., & Purba, P. (2020). *Dasar-Dasar Manajemen & Bisnis*. Yayasan Kita Menulis.
- Suparwi. (2018). Urgensi Pengelolaan Sumber Daya Manusia Dalam Bisnis Di Era Kontemporer A . Pendahuluan cepat , baik perubahan dunia itu sendiri , perubahan masyarakat dan agar bisnis yang di jalankannya mampu memberi arah terhadap selera konsumen . Karena mengikuti tren. *Jurnal Penelitian*, 12(1), 85–110.
- Thoha, Miftah. 2007. *Perilaku Organisasi (Konsep Dasar dan Aplikasinya)*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Wawan. A & Dewi. M. 2010. *Teori dan Pengukuran Pengetahuan, Sikap dan Perilaku Manusia*. Yogyakarta: Nuha Medika.



PERILAKU ORGANISASIONAL

BAB 3: DIMENSI BUDAYA HOFSTEDE DAN PENGARUHNYA TERHADAP PERILAKU DI DALAM ORGANISASI

Dr. Eka Risma Putri, S.E., M.Sc

Institut Teknologi dan Bisnis Haji Agus Salim (ITB HAS) Bukittinggi

BAB 3

DIMENSI BUDAYA HOFSTEDE DAN PENGARUHNYA TERHADAP PERILAKU DI DALAM ORGANISASI

A. PENDAHULUAN

Praktik manajemen tidak dapat dilepaskan dari budaya yang ada di masyarakat di mana ia berada. Sebagaimana kita ketahui bahwa budaya adalah sesuatu yang melekat dalam keseharian. Budaya dianggap sebagai *software of the mind* (Hofstede, 2001). Budaya dan implikasinya memainkan peranan penting dalam mempengaruhi bagaimana orang berperilaku, bertindak dan menanggapi berbagai macam hal yang ada di lingkungannya. Banyak ahli berpendapat bahwa perubahan sosial seperti pertumbuhan ekonomi, pendidikan dan demokrasi dapat mempengaruhi dimensi budaya yang berhubungan dengan pekerjaan.

Setelah membaca bab ini Saudara diharapkan memahami perbedaan budaya antar negara dalam kerangka dimensi budaya nasional Hofstede, yang pastinya berpengaruh terhadap perilaku di dalam organisasi. Secara khusus setelah mempelajari bab ini saudara diharapkan bisa: 1) memahami budaya sebagai sesuatu identitas bangsa yang berbeda. 2) Memahami perspektif organisasi pada *cross cultural management*. 3) Memahami dimensi budaya Hofstede dan pengaruhnya terhadap perilaku dalam organisasi

Beberapa ahli menyatakan bahwa adalah tidak mudah untuk mendefinisikan budaya secara tunggal, karena budaya adalah sesuatu yang kompleks. Akan tetapi terdapat beberapa definisi tentang budaya

DAFTAR PUSTAKA

- Brake, T., Walkerm, M., & Walker, T. (1995). *Doing Business Internationally: The Guide to Cross Cultural Success*. New York: McGraw-Hill, .
- Fukuyama, F. (1995). *Trust: The Social Virtues and the Creation of Prosperity*. London: Hamish Hamilton.
- Hofstede. (1980). *Culture's Consequences: International Differences in Work-Related Values*. Beverly Hills: CA: Sage.
- Hofstede. (1990). *Cultures and organizations: Software of the mind*. New York:: McGraw-Hill. .
- Hofstede. (1991). *Cultures and Organizations: Software of the Mind*. London, UK: McGraw-Hill.
- Hofstede. (1994). Management Scientists are Human. *Management Science*, 40(1), 4-13.
- Hofstede. (2001). *Culture's consequences: Comparing values, behaviors, institutions, and organizations across nations*. . Thousand Oaks, CA: Sage.
- Hofstede, & Hofstede, G. J. (2005). *Cultures and Organizations: Software of the Mind (Rev. 2nd ed)*. New York: McGraw-Hill.
- Hofstede, Hofstede, G. J., & Minkov, M. (2010). *Cultures and Organizations: Software of the Mind (Rev. 3rd ed.)*. New York: McGraw-Hil.
- Hofstede, G. (2011). Dimensionalizing Cultures: The Hofstede Model in Context *Online Readings in Psychology and Culture, Unit 2*, 2(8).
- Koentjaraningrat. (1990). *Pengantar Ilmu Antropologi* (Vol. 8). Jakarta: Rineka Cipta.
- Mead, R. (1998). *International Management*. Oxford: Blackwell Publishers Ltd.
- Miroshnik. (2002). Culture and International Management : A Review *The Journal of Manageent Development*, 21(7), 521-544.
- Negandhi, R. A. (1975). Comparative Management and Organization Theory: A Marriage Needed. *Academy of Management Journal*, 18(2), 334-344.
- Negandhi, R. A. (1983). Cross Cultural Management Research : Trend and Future Direction *Journal of International Business Study*, 17-28.

- Suharnomo. (2016). *Strategi Mengelola Karyawan dalam Perspektif Budaya Nasional* (1 ed.). Jakarta: PT RajaGrafindo Persada.
- Vierregge, M., & Quick, S. (2011). Cross-cultural negotiations revisited: Are Asian generations X and Y members negotiating like their elders? *Cross Cultural Management: An International Journal*, 18(3), 313-326.
- Waarts, E., & Van Everdingen, Y. (2005). The Influence of national culture on the adoption status of innovations: An empirical study of firms across Europe. *European Management Journal*, 23(6), 601-610.
- Wu, M.-Y. (2006). Hofstede's Cultural Dimensions 30 Years Later: A Study of Taiwan and the United States. *Intercultural Communication Studies*, XV, 33-43.



PERILAKU ORGANISASIONAL

BAB 4: PERSEPSI SOSIAL DAN KEBERAGAMAN DALAM ORGANISASI

Dr. Imanuddin Hasbi, S.T., M.M.

Universitas Telkom

BAB 4

PERSEPSI SOSIAL DAN KEBERAGAMAN DALAM ORGANISASI

A. PENDAHULUAN

Tuhan menciptakan manusia pertama di bumi adalah Nabi Adam AS. Manusia adalah makhluk yang sempurna dan mulia serta dianugerahi akal, dan pikiran, dengan tugasnya menghamba kepada-Nya. Manusia kedua di bumi pasangan Adam adalah Siti Hawa. Di sinilah manusia sebagai makhluk individu berperan pula menjadi makhluk sosial.

Peran manusia sebagai makhluk individu dan makhluk sosial. inilah hakikat dua peran manusia. Manusia sebagai makhluk individu karakteristiknya secara fisik, manusia sama dengan makhluk hidup lainnya. Keduanya memiliki unsur-unsur pendukung yang mampu membantunya hidup. Namun secara khusus, manusia berbeda dengan makhluk lainnya. Maksudnya adalah manusia sebagai makhluk ciptaan Tuhan menjadi makhluk paling sempurna dengan akal yang dimilikinya.

Penciptaan akal yang dimiliki manusia dapat membantunya menyebut atau mengategorikan sesuatu dan membuat sebuah konsep sehingga memiliki kemampuan untuk berpikir. Dapat dikatakan bahwa fungsi akal adalah untuk berpikir.

Kebutuhan manusia terbagi menjadi dua, antara lain kebutuhan benda (material/jasmani & biologi) dan kebutuhan rohani/spiritual) (mental dan psikologi). Dalam berinteraksi dengan sekitar, ada hubungan secara vertikal (hubungan dengan Tuhan) dan secara horizontal (hubungan dengan sesama manusia, alam sekitar, dan makhluk lainnya).

DAFTAR PUSTAKA

- ACC Truth, Racial Healing, and Transformation Center: Diversity Layers Wheel
<https://researchguides.austincc.edu/c.php?g=994136&p=7261002>
- Brehm, S. S., Kassin, S. M. (1989). Social Psychology. USA: Houghton Mifflin. Company.*
- Butts, Tracy. (2012). The Diversity Iceberg tersedia online*
<https://chicostateblog.wordpress.com/2012/03/01/the-diversity-iceberg/>.
- Deaux, Kay dan L.S. Wrightsman. (1988). *Social Psychology*. Pacific Grove, CA: Brooks/Cole.
- Feldman, R. S. (1999). *Elements of psychology*. San Francisco: Mc Graw Hill, Inc.
- [Gardenswartz, Lee](#) and [Rowe, Anita](#). (2003). *Diverse Teams at Work: Capitalizing on the Power of Diversity*. Pennsylvania State University: Society for Human Resource Management.
- Gillin, J. L. dan Gillin, J. P., (1954). Cultural Sociology. New York: Macmillan.*
- Harvey, David. (1989). *The Condition of Postmodernity*. Oxford: Basil Blackwell.
- Hollenbeck & Wagner. (1995). Management of Organization Behavior. New Jersey: Prentice Hall, Inc.*
- Horton, Paul B. dan Hunt, Chester L. (1992). Sosiologi Edisi Keenam Jilid 2. Jakarta: Erlangga.*
- Ittelson, William H.. (1954). *Perception: A Transactional Approach (Doubleday Papers in Psychology)*. Garden City, N. Y.: Doubleday.
- Linton, Ralph. (1945). *The Cultural Background of Personality*. New York: D. Appleton-Century Co., Inc.
- Merle J. *Moskowitz* dan Arthur R. *Orgel* . 1969 *General psychology* Boston , Houghton - Millin
- Morgan, Clifford T. & King, Richard A. (1988). Introduction to Psychology . 7th ed . New York: McGraw Hill.*
- Mulyana, Deddy. (2000). *Ilmu Komunikasi Suatu Pengantar*. Bandung :PT. Remaja Rosdakarya.

- Pareek, Udai. (1996). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: PT. Pustaka Binaman Pressindo.
- Robbins, Stephen P., Judge, Timothy A. (2013). *Organizational Behavior*. 15th ed. Boston: Pearson Education
- Sarwono, Sarlito W. dan Eko A. *Meinarno*. (2009). *Psikologi Sosial*. Jakarta: Salemba Humanika.
- Schiffman and Lazar Kanuk. (2000). *Customer Behavior, International Edition*, Prentice Hall.
- Shadily, Hassan. (1983). *Sosiologi untuk Masyarakat Indonesia*. Penerbit: PT. Bina Aksara, Jakarta.
- Soekanto, Soerjono. (1987). *Sosiologi Suatu Pengantar*. Jakarta: Rajawali Pres.
- Solomon. (1999). *The Noni Phenomenon*. Utah: Direct Source Publishing.
- Susanto, Astrid S (1999). *Komunikasi dalam Teori dan Praktek*. Jakarta: Bina Cipta.
- Sugihartono, at all. (2007). *Psikologi Pendidikan*. UNY Press: Yogyakarta.
- [Tagiuri](#), Renato dan [Petruccio](#), Luigi (1958). *Person Perception and Interpersonal Behavior*. California: Stanford University Press.
- Tagiuri. (1975). *Innovation in Big Business*. New York: American Elsevier.
- W. A. Darity, Jr. (Ed.). (2008). *International Encyclopedia of the Social Sciences* (edisi ke-2, Vol. 2, hlm. 419-420). Detroit: Referensi Macmillan AS.
- Yusmar, Yusuf. (1991). *Psikologi Antar Budaya*. Penerbit Remadja Rosdakarya, Bandung.



PERILAKU ORGANISASIONAL

BAB 5: PERILAKU KEWARGAAN ORGANISASIONAL/OCB

Rimayanti, S.E., M.M

Universitas Islam Negeri (UIN) Antasari Banjarmasin

BAB 5

PERILAKU KEWARGAAN ORGANISASIONAL

A. PENDAHULUAN

Sekelompok peneliti melakukan studi selama satu Minggu kerja penuh pada para karyawan. Mereka menemukan bahwa orang yang menunjukkan lebih banyak perilaku OCB saat bekerja memiliki tingkat kebermaknaan kerja yang lebih tinggi di penghujung hari. Kebermaknaan kerja adalah sejauh mana karyawan merasa bahwa pekerjaan mereka berguna atau signifikan. Mereka juga mengemukakan bahwa terlibat dalam OCB memungkinkan karyawan untuk merasa lebih mengontrol aktivitas mereka, serta merasa senang membantu orang lain. Kedua komponen ini dapat mengantarkan orang mengalami kebermaknaan kerja. Para peneliti juga menemukan bahwa karyawan yang mengalami kebermaknaan kerja di penghujung hari juga memiliki lebih banyak semangat, yang pada dasarnya berarti merasa lebih berenergi. Penelitian sebelumnya telah menunjukkan bahwa ketika karyawan tidak dapat menemukan kebermaknaan dalam pekerjaan mereka, hasil negatif seperti kelelahan dapat terjadi. Singkatnya, mereka mengatakan bahwa melakukan OCB tidak hanya terkait dengan kebermaknaan kerja, tetapi peningkatan kebermaknaan yang sama dapat menjelaskan mengapa OCB akhirnya dikaitkan dengan peningkatan semangat. Peneliti juga menemukan bahwa hubungan antara lebih banyak OCB dan lebih banyak kebermaknaan kerja bahkan lebih kuat ketika sesuatu yang disebut ambiguitas peran terjadi. Ambiguitas peran adalah ketika karyawan tidak

DAFTAR PUSTAKA

- Armstrong, M., & Taylor, S. (2014). *Armstrong's Handbook of Human Resource Management Practice* (13th Edition). Kogan Page Ltd.
- Costa, P. T., & McCrae, R. R. (1992). Four Ways Five Factors Are Basic. *Personality and Individual Differences*, 13(6), 653–665. [https://doi.org/10.1016/0191-8869\(92\)90236-l](https://doi.org/10.1016/0191-8869(92)90236-l)
- Cropanzano, R., & Molina, A. (2015). Organizational Justice. In *International Encyclopedia of the Social & Behavioral Sciences* (pp. 379–384). Elsevier. <https://doi.org/10.1016/B978-0-08-097086-8.22033-3>
- Dyne, L. van, Cummings, L. L., & McLean Parks, J. (1995). Extra-Role Behaviors: In Pursuit of Construct and Definitional Clarity (A Bridge Over Muddied Waters). *Research in Organizational Behavior: An Annual Series of Analytical Essays and Critical Reviews*, 17, 215.
- Heidari, M., Rajaeepoor, S., Davoodi, S. M. R., & Bozorgzadeh, N. (2012). *Investigating The Relationship Between Perceptions of Organizationa*. 10.
- Lam, C. F., Wan, W. H., & Roussin, C. J. (2016). Going the Extra Mile and Feeling Energized: An Enrichment Perspective of Organizational Citizenship Behaviors. *Journal of Applied Psychology*, 101(3), 379–391. <https://doi.org/10.1037/apl0000071>
- LePine, J. A., Erez, A., & Johnson, D. E. (2002). The Nature and Dimensionality of Organizational Citizenship Behavior: A Critical Review and Meta-Analysis. *Journal of Applied Psychology*, 87(1), 52–65. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.87.1.52>
- Luthans, F. (2012). *Perilaku Organisasi* (10th ed.). Andi.
- MacKenzie, S. B., Podsakoff, P. M., & Fetter, R. (1991). Organizational citizenship behavior and objective productivity as determinants of managerial evaluations of salespersons' performance. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 50(1), 123–150.
- Moorman, R. H., & Blakely, G. L. (1995). Individualism-Collectivism As An Individual Difference Predictor of Organizational Citizenship

- Behavior. *Journal of Organizational Behavior*, 16(2), 127–142.
<https://doi.org/10.1002/job.4030160204>
- Noe, R. A., Hollenbeck, J. R., Gerhart, B., & Wright, P. M. (2016). *Fundamentals of Human Resource Management* (6th ed.). McGraw-Hill Education. <http://www.mhhe.com/>
- Organ, D. W. (1990). The Motivational Basis of Organizational Citizenship Behavior. *Research in Organizational Behavior*, 12, 43–72.
- Organ, D. W., & Bateman, T. S. (1991). *Organizational Behavior*. IRWIN.
- Organ, D. W., & Konovsky, M. (1989). Cognitive versus affective determinants of organizational citizenship behavior. *Journal of Applied Psychology*, 74(1), 157.
- Organ, D. W., Podsakoff, P. M., & MacKenzie, S. B. (2006). *Organizational Citizenship Behavior: Its Nature, Antecedents, and Consequences*. SAGE Publications.
- Podsakoff, P. M., MacKenzie, S. B., Moorman, R. H., & Fetter, R. (1990). Transformational leader behaviors and their effects on followers' trust in leader, satisfaction, and organizational citizenship behaviors. *The Leadership Quarterly*, 1(2), 107–142.
[https://doi.org/10.1016/1048-9843\(90\)90009-7](https://doi.org/10.1016/1048-9843(90)90009-7)
- Podsakoff, P. M., MacKenzie, S. B., Paine, J. B., & Bachrach, D. G. (2000). Organizational Citizenship Behaviors: A Critical Review of the Theoretical and Empirical Literature and Suggestions for Future Research. *JOURNAL OF MANAGEMENT*, 26(3), 51.
- Rimayanti. (2013). *Pengaruh Variabel Demografi dan Kepuasan Kerja terhadap Organizational Citizeship Behavior (OCB) pada Tenaga Medis dan Paramedis, Studi pada Rumah Sakit Ibu dan Anak (RSIA) Mutiara Bunda* [Thesis]. Universitas Lambung Mangkurat.
- Robbins, S. P., Judge, T., & Campbell, T. (2016). *Organizational Behaviour* (2nd Edition). Pearson.
- Smith, C. A., Organ, D. W., & Near, J. P. (1983). Organizational citizenship behavior: Its nature and antecedents. *Journal of Applied Psychology*, 68(4), 653.
- Spitzmuller, M., Dyne, L. V., & Ilies, R. (2008). Organizational Citizenship Behavior: A Review and Extension of its Nomological Network. *Organizational Behavior*, 5124, 18.

- Van Scotter, J. R., & Motowidlo, S. J. (1996). Interpersonal Facilitation and Job Dedication As Separate Facets of Contextual Performance. *Journal of Applied Psychology*, 81(5), 525–531. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.81.5.525>
- Weiss, D. J., Dawis, R. V., & England, G. W. (1967). Manual for the Minnesota Satisfaction Questionnaire. *Minnesota Studies in Vocational Rehabilitation*, 22, 120–120.



PERILAKU ORGANISASIONAL

BAB 6: IDENTITAS PROFESIONAL DAN KOMITMEN PROFESIONAL

Dr. Desi Asmaret, M.Ag

Universitas Muhammadiyah Sumatera Barat

BAB 6

IDENTITAS PROFESIONAL DAN KOMITMEN PROFESIONAL

A. PENDAHULUAN

Identitas profesional dan komitmen profesional merupakan dua faktor yang akan dapat mengungkap telah terjadinya pelanggaran organisasi atau perusahaan. Profesi adalah pekerjaan, di mana orang yang menyanggah atau melakoni pekerjaan itu disebut dengan profesional. Seorang yang profesional melakukan pekerjaan karena terlatih dan siap melakukan pekerjaan tersebut. Demikian juga komitmen profesional mesti menjadi pakaian sehari-hari bagi seorang yang profesional, yaitu melaksanakan nilai-nilai yang dianut dan dibudayakan di dalam organisasi atau perusahaan. Keduanya akan saling melengkapi dan menguatkan karena kesuksesan seseorang dalam bekerja ditentukan oleh kedua faktor tersebut.

Identitas dan komitmen profesional ini diharapkan akan menjauhkan seseorang dari penyakit bosan, cepat lelah, tidak stabil, atau tidak suka marah dan akhirnya menumbuhkan motivasi dan promosi jabatan yang didasari oleh norma dan etika organisasi atau perusahaan.

Organisasi atau perusahaan yang modern mulai menyadari bahwa budaya organisasi memberikan dampak yang komprehensif terhadap sistem dan penerapan strategi yang tepat, di mana semuanya berakar dari jiwa organisasi. Jiwa organisasi adalah sikap-sikap, kepercayaan, kebiasaan, dan harapan-harapan semua individu mulai dari lapisan tertinggi sampai ke lapisan terendah dalam organisasi. (Ludigdo, 2010).

DAFTAR PUSTAKA

Bibliography

- Anwar, M. N. (Vol. 1, No. 1, Juli 2015). Membangun Kembali Perdamaian: Rekonsiliasi Konflik Komunal Berbasis Trust. *Jurnal Sosial Ilmu Politik Universitas Hasanudin*, 133-142.
- Ariani, N. V. (2012). Alternatif Penyelesaian Sengketa Bisnis di Luar Pengadilan. *Jurnal Rectsh Vinding*, Pusat Penelitian dan Pengembangan Pusat Hukum Nasional Badan Pembinaan Hukum Nasional.
- Diah, M. (2006). Prinsip dan Bentuk-Bentuk Penyelesaian Sengketa di luar Pengadilan. *Hukum dan Dinamika Masyarakat*, 111-112.
- Diah, M. (2008). Prinsip dan Bentuk-bentuk Alternatif Penyelesaian Sengketa. *Hukum dan Dinamika Masyarakat*, 111-122.
- Dr. R.M. Gatot P. Soemartono, S. S. (HKUM4409-M1.pdf). *Mengenal Alternatif Penyelesaian Sengketa dan Arbitrase*. Jakarta: <http://repository.ut.ac.id/4132/1/HKUM4409-M1.pdf>.
- Hartidah, A. D. (2010). *Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Auditor di Kantor Akuntan Publik di Malang dan Surabaya*. Malang-Jawa Timur: *Jurnal Akuntansi Multiparadigma*, Vol. 1 No. 2 Agustus 2010.
- <https://kbbi.web.id/malapraktik>. (diakses 14 Maret 2022, pk. 22.04). *KBBI Online*. t.p.: <https://kbbi.web.id/malapraktik>.
- Kemendikbud. (2022). <http://kbbi.kemendikbud.go.id/entri/profesional>. Padang: pk. 4.09.
- Kemendikbud. (2022). <http://kbbi.kemendikbud.go.id/entri/identitas>. Padang: pk.3.04.
- Kemendikbud. (2022). <http://kbbi.kemendikbud.go.id/entri/identitas>. Padang: pk. 3.04.
- Kemendikbud. (2022). *Identitas*. Padang: <http://kbbi.kemendikbud.go.id/entri/identitas>.
- Komalawati, D. V. (1989). *Hukum dan Etika dalam Praktek Dokter*. Jakarta, *Pustaka Sinar Harapan*, 13.

- Ludigdo, A. D. (2010). *Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Auditor pada Kantor Akuntan Publik di Malang dan Surabaya*. Malang-Jawa Timur: Jurnal Akuntansi Multiparadigma, Vol. 1 No. 2 Agustus 2010.
- Mardani. (2009). *Hukum acara Perdata Pengadilan Agama di Mahkamah Syaria'ah*. Jakarta : Sinar Grafika.
- Muhammad Iqbal, d. (2018). *PENGARUH IDENTITAS PROFESIONAL, LOCUS OF COMMITMENT,*. Palembang: Jurnal Akuntabilitas.
- Mulyadi, D. (Vol. 11 Nomor 02 Desember 2020). Alternatif Penyelesaian Sengketa Kelalaian Medik yang . *Journal of Multidisciplinary Studies*, 126-138.
- Ningrum, C. H. (2019). *Pengaruh Komitmen Profesional dan Komitmen Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Auditor*. Semarang : Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Semarang.
- Presiden, L. P. (1970). *Undang-Undang Nomor 14 Tahun 1970 tentang Pokok-pokok Kekuasaan Kehakiman di Indonesia*. Jakarta: Lembaga Presiden dan Wakil Presiden.
- Presiden, L. P. (1999). *UNDANG-UNDANG NOMOR 30 TAHUN 1999 Arbitrase dan Alternatif Penyelesaian Sengketa*. Jakarta: Lembaga Presiden dan Wakil Presiden.
- Presiden, L. P. (1999). *Undang-Undang Nomor 30 Tahun 1999 tentang Alternatif Penyelesaian Sengketa*. Jakarta: Lembaga Presiden dan Wakil Presiden.
- Restuningdiah, N. (2009). *Pengaruh Komitmen Profesional Terhadap Kepuasan*. Malang: Jurnal Fakultas Ekonomi UNM 14(3):251-258.
- RI, K. M. (diakses 13 Maret 2022, pk. 05.49). *Peraturan Mahkamah Agung tentang Prosedur Mediasi di Pengadilan*. Jakarta: <https://mahkamahagung.go.id/media/8757>.
- Suadi, A. (2017). *Penyelesaian Sengketa Ekonomi Syariah*. Jakarta: PT. Kharisma Putra Utama.
- Sulistini. (Volume 10 Nomor 2, Desember 2021). Implimentasi Mediasi/Non Litigasi diLuar Pengadilan sebagai Alternatif Penyelesaian Sengketa di Rumah Sakit Umum Iskak Tulung Agung. *Jurnal Ilmu Hukum*, 276-283.

- Suminar, S. R. (2006). Alternatif Penyelesaian Sengketa antara Dosen dan Pasien dalam Malpraktik. *Media Publication*, 349-347.
- Trisnaningsih, S. (2003). *Pengaruh Komitmen terhadap Kepuasan Kerja*. Jogjakarta: Jurnal UII.
- Yanuarti, S. (2017). *Ragam dan Bentuk Alternatif Penyelesaian Sengketa*. Jakarta: https://business-law.binus.ac.id/2017/05/31/ragam-dan-bentuk-alternatif-penyelesaian-sengketa/#_ftnref9.



PERILAKU ORGANISASIONAL

BAB 7: PERBEDAAN INDIVIDU DAN KONSEP DIRI

Husnussaadah, S.Pd.I., M.Pd.I

Institut Parahikma Indonesia (IPI) Gowa

BAB 7

PERBEDAAN INDIVIDU DAN KONSEP DIRI

A. PENDAHULUAN

Manusia dalam mengeksistensikan dirinya menginginkan untuk diperlakukan sebagai individu. Hal ini memberikan kesadaran bahwa dirinya selain berbeda, tetapi juga sama dengan individu yang lain. Setiap individu menyadari identitasnya yang tidak sama secara fisik dan psikis dari individu yang lain. Individu memiliki karakteristik yang sama dengan kelompok di mana dirinya bergabung. Setiap individu memiliki konsep diri yang berbeda, tergantung dari persepsi yang dilahirkan mengenai dirinya yang tercermin pada tingkah lakunya. Persepsi seseorang tentang dirinya sendiri dibentuk melalui pengalaman-pengalaman yang diperoleh.

B. INDIVIDU

1. Pengertian Individu

Individu berasal dari kata Yunani yaitu “individum” yang artinya tidak terbagi. Individu merupakan unit terkecil pembentuk masyarakat. Dalam ilmu sosial, individu mempunyai arti sebagai bagian terkecil dari kelompok masyarakat yang tidak dapat dipisah lagi menjadi bagian yang lebih kecil. Individu merupakan kesatuan yang terbatas yaitu sebagai manusia perseorangan bukan sebagai manusia keseluruhan. Individu merupakan satu kesatuan yang masing-masing memiliki ciri khasnya, dan karenanya tidak ada dua individu yang sama, satu dengan yang lainnya berbeda. (Imam anas Hadi, 2020). Individu sebagai manusia, merupakan orang-

DAFTAR PUSTAKA

- Rahman, Abdur. 2013. *Pengaruh Karakteristik Individu, Motivasi dan Budaya Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Keluarga Berencana dan Pemberdayaan Perempuan Kabupaten Donggala*, Vol. 1 No. 2.
- Rahman, Agus Abdul. 2013. *Psikologi Sosial: Integrasi Pengetahuan Wahyu dan Pengetahuan Empirik*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Karim, Bisryi Abdul. 2020. *Teori Kepribadian dan perbedaan Individu*, Educational and Learning Journal, Vol.1, NO.1 . UMI
- Agustiani, Hendrianti. *Psikologi Perkembangan “Pendekatan Ekologi Kaitannya Dengan Konsep Diri Dan Penyesuaian Diri Pada Remaja”*, Bandung: PT Refika Aditama.
- Huriyati, Ratih. 2015. *Bauran Pemasaran dan Loyalitas Konsumen*. Bandung: Alfabeta CV.
- Hadi, Imam Anas. 2017. Pentingnya Pengenalan Tentang perbedaan individu Anak dalam Efektivitas Pendidikan, Jurnal Inspirasi, Vol. 1, No. 1, Undaris Semarang.
- Rakmat, Jalaludin. 2015. (ed 30). *Psikologi Komunikasi*. Bandung: Remaja Rosda Karya.
- Ghufroon, M. Nur & Rini Risnawita S., 2010. *Teori-Teori Psikolog*, Yogyakarta: AR-Ruzz Media,
- Purnomo, Ratno dan Sri Lestari. 2010. *Pengaruh Kepribadian, Self-Efficacy, Dan Locus Of Control Terhadap Persepsi Kinerja Usaha Skala Kecil Dan Menengah*. Jurnal Bisnis Dan Ekonomi (Jbe). Volume.17, Nomor.2. Lembaga Penerbit Universitas Lampung: Bandar Lampung.
- Riswandi. 2013. *Psikologi Komunikasi*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Tahir, Arifin. 2014, *Perilaku Organisasi*, -Ed.1, Cet. 1-- Yogyakarta: Deepublish,



PERILAKU ORGANISASIONAL

BAB 8: PERILAKU ORGANISASIONAL

Zulfah, S.S., M.Pd.I

Sekolah Tinggi Agama Islam Darudh Dakwah wal Irsyad (STAI DDI) Maros

BAB 8

PERILAKU ORGANISASIONAL

A. PENDAHULUAN

Manusia sebagai makhluk sosial memiliki dorongan untuk berhubungan dengan orang lain atau dengan kata lain dengan kata lain manusia mempunyai dorongan untuk berorganisasi. Sebagai makhluk sosial manusia membutuhkan interaksi sosial yang harus terpenuhi, apabila hal ini mendapatkan hambatan maka akan terjadi ketidakpuasan dalam wujud rasa cemas, rasa takut dan emosi berlebihan. Sebagai makhluk sosial manusia membutuhkan interaksi antara dirinya dengan keluarga, atau dalam lingkungan organisasi bahkan dalam cakupan yang lebih besar lagi yaitu dalam lingkungan masyarakat.

Di dalam lingkungan organisasi misalnya, terjadi proses pengaruh mempengaruhi yang silih berganti di antara anggota organisasi sehingga timbullah suatu pola kebiasaan. Kebiasaan yang menurut sejumlah aturan, hukum, nilai-nilai yang mereka patuhi demi untuk mencapai penyelesaian bagi persoalan hidup mereka agar dapat bertahan dalam jalan yang sehat dari segi kejiwaan dan sosial (Zahara, n.d.)

Dalam kaitannya dengan interaksi sosial dalam organisasi, faktor individu merupakan salah satu hal yang sangat menentukan yakni bagaimana individu mengadakan interaksi sosial dalam organisasi dengan temannya sehingga dapat diterima dengan baik dalam pergaulan. Faktor inilah yang disebut efikasi diri.

Efikasi diri (*Self-efficacy*) merupakan salah satu aspek pengetahuan tentang diri atau *self-knowledge* yang berpengaruh dalam kehidupan seseorang. Efikasi diri yang dimiliki setiap orang mempengaruhi keyakinan

DAFTAR PUSTAKA

- Astuti, R., Gunawan, W., & Kunci, K. (2016). *Sumber-Sumber Efikasi Diri Karier Remaja Sources of Career Self-Efficacy on Adolescents*. 4(2), 141–151.
- Darmawan, D. (2021). Peran Budaya Organisasi Dan Efikasi Diri Untuk Menentukan Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Baruna Horizon*, 4(1), 43–53. <https://doi.org/10.52310/jbhorizon.v4i1.56>
- Hidayat, R. (2017). Peningkatan Aktivitas Komunikasi Interpersonal Dalam Organisasi Melalui Perbaikan Efikasi Diri, Kepemimpinan Dan Kekohesifan Tim. *Kelola: Jurnal Manajemen Pendidikan*, 4(2), 161. <https://doi.org/10.24246/j.jk.2017.v4.i2.p161-170>
- Mahmudi, M. H., & Suroso, S. (2014). Efikasi Diri, Dukungan Sosial dan Penyesuaian Diri Dalam Belajar. *Persona: Jurnal Psikologi Indonesia*, 3(02), 183–194. <https://doi.org/10.30996/persona.v3i02.382>
- Maryam, I. S. (2013). *Inna Siti Maryam, “ Hubungan Antara Efikasi Diri Dengan Kecemasan Menghadapi Pelajaran Matematika Pada Siswa SD Negeri Bratan III Surakarta”, (Jurnal: Universitas Muhammadiyah Surakarta, 2013) hal. 6 1. 1–9.*
- Monika, M., & Adman, A. (2017). Peran Efikasi Diri Dan Motivasi Belajar Dalam Meningkatkan Hasil Belajar Siswa Sekolah Menengah Kejuruan. *Jurnal Pendidikan Manajemen Perkantoran*, 2(2), 109. <https://doi.org/10.17509/jpm.v2i2.8111>
- Qurbani, D., & Solihin, D. (2021). Peningkatan Komitmen Organisasi melalui Penguatan Efikasi Diri dan Kualitas Kehidupan Kerja. *Jurnal Bisnis Dan Manajemen*, 8(2), 223–232. <https://doi.org/10.26905/jbm.v8i2.5797>
- Sciences, H. (2016), 1–23.
- Yapono, F. (2013). *Konsep-Diri , Kecerdasan Emosi Dan Efikasi-Diri*. 2(3), 208–216.
- Zahara, F. (n.d.). *MEDAN*. 77–87.
- Inna Siti Maryam, “*Hubungan Antara Efikasi Diri Dengan Kecemasan Menghadapi Pelajaran Matematika Pada Siswa SD Negeri Bratan III Surakarta*”, (Jurnal: Universitas Muhammadiyah Surakarta, 2013

Darmawan, Didit. *Peran Budaya Organisasi dan Efikasi Diri Untuk Menentukan Kepuasan Kerja Karyawan*

Dede Solihin (2021), *Peningkatan Komitmen Organisasi Melalui Penguatan efikasi Diri dan Kualitas Kehidupan Kerja,*

Desy Wijayanti, (2016).*Pengaruh Model Pembelajaran Group Investigation Terhadap Penguasaan Konsep dan Efikasi Diri Siswa SMA Pada Konsep Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kelarutan*



PERILAKU ORGANISASIONAL

BAB 9: BUDAYA ORGANISASI & KEPEMIMPINAN

Dra. Gracia Rachmi Adiarsi, M.M

Institut Komunikasi dan Bisnis LSPR

BAB 9

BUDAYA ORGANISASI & KEPEMIMPINAN

A. PENDAHULUAN

Dalam menjalankan operasional sehari-hari dan mengelola perilaku anggota, organisasi membutuhkan suatu panduan untuk berperilaku. Nilai-nilai (*values*), norma yang menjadi panduan bagi orang-orang di organisasi untuk menjalankan aktivitas dan berperilaku seperti yang tertuang dalam budaya organisasi. Adanya budaya organisasi membentuk perilaku dalam melaksanakan aktivitas yang akan mencirikan perbedaan satu organisasi dengan organisasi lainnya misalnya McDonald dengan Burger King, Pertamina dengan Shell dan lainnya. Panduan dalam melakukan aktivitas dalam organisasi akan dapat diikuti oleh anggota organisasi melalui peran kepemimpinan yang menjadi panutan (*role model*) dalam berperilaku. Berikut ini paparan mengenai organisasi, budaya organisasi dan unsur-unsurnya diikuti dengan keterkaitan budaya organisasi dan kepemimpinan.

B. ORGANISASI

Sebelum pembahasan budaya organisasi perlu memahami apa itu organisasi. Organisasi merupakan kumpulan orang yang bergabung dan melakukan aktivitas bersama untuk mencapai tujuan organisasi. Beberapa definisi organisasi seperti yang diungkapkan antara lain James D. Mooney dan Alan C. Riley (1939), setiap bentuk dari kumpulan manusia agar tercapai tujuan bersama. Chester I. Barnard (1948) mengatakan organisasi

DAFTAR PUSTAKA

- Allen, L. A. (1958). *Management and Organization*. New York: McGraw-Hill International.
- Barnard, C. I. (1948). *Organisation and Management: Selected Papers*. Cambridge, MA: Harvard University Press.
- Brown, A. D. (1995). *Organizational Culture*. Pitman Publishing.
- Buchanan, D. A. & Huczynski, A. A. (2019). *Organizational Behaviour*, 10th edition, Pearson Education Limited.
- Davis, K. (1991). *Human Behaviour at Work*, McGraw Hill Book Co.
- Deal, T., & Kennedy, A. A. (1982). *Corporate Cultures: The Rites and Rituals of Corporate Life*. Perseus Book Publishing.
- Furnham, A. (2005). *The Psychology of Behaviour at work: The individual in the Organization*, 2nd edition. Psychology Press.
- Kargas, Antonios D. & Varoutas, Dimitrios. (2015) *On the relation between Organizational culture and Leadership: An empirical analysis*, Cogent Business & Management, 2:1, 1055953, DOI: 10.1080/23311975.2015.1055953.
- Kotter, J. P. & Heskett, J. L. (1992), *Corporate Culture and Performance*. New York: Free Press
- McKenna, E. (2020). *Business Psychology and Organizational Behaviour*, 6th edition, Routledge.
- Miller, K. (2015). *Organizational Communication Approaches and Processes*, Seventh edition. USA. Cengage Learning.
- Mooney, J. D., & Reilly, A. C. (1939). *The Principles of Organization*: By James D. Mooney and Alan C. Riley. New York: Harper & Brothers
- Nelson, A. (2018). *The impact of Leaders on Organizational Culture*. <https://www.interactsoftware.com/the-impact-of-leaders/>
- Ozcan, O., Ozturk, I., (2020). *Impact of organizational culture and leadership styles on employee performance: a research study on the banking industry*. Research Journal of Business and Management (RJBM), V.7(1), p.45-55.

- Robbins, S.P. & Coulter, M.(2018). *Management*. 14th edition. New York: Pearson Education Inc.
- Schein, E.H. (2002). *Organizational Culture and Leadership*. 2nd ed. San Francisco, CA.: Jossey-Bass.
- Tsai, Y. (2011). *Relationship between Organizational Culture, Leadership Behavior and Job Satisfaction*. BMC Health Services Research.



PERILAKU ORGANISASIONAL

BAB 10: KONSEP MOTIVASI: DARI KONSEP KE APLIKASI

Dr. Hari Nugroho, S.E., M.M., M.S.E.

Universitas Pertamina

BAB 10

KONSEP MOTIVASI: DARI KONSEP KE APLIKASI

A. PENDAHULUAN

Kata dasar dari *motivasi* adalah motif yang berarti dorongan, penyebab dan pemicu seseorang melakukan suatu hal. Dengan demikian, motivasi adalah pemicu atau pendorong yang menyebabkan seseorang bertindak atau berperilaku sedemikian rupa demi sesuatu hal secara sadar. Teori motivasi berlandaskan pada prinsip bahwa manusia akan melakukan sesuatu hal karena ia menyenangi suatu hal atau karena ia terpaksa. Pendapat yang serupa juga diutarakan oleh Nawawi (2000), yaitu tidak menutup kemungkinan seseorang dalam keadaan terpaksa akan melakukan hal yang tidak disukainya.

Definisi motivasi dalam kamus besar bahasa Indonesia (KBBI) (2005), adalah kecenderungan yang timbul pada diri seseorang secara sadar atau tidak sadar melakukan tindakan dengan tujuan tertentu atau usaha-usaha yang menyebabkan seseorang atau kelompok orang tergerak untuk melakukan sesuatu karena ingin mencapai tujuan yang dikehendaki.

Beberapa ahli mengajukan definisi dan pengertian tentang motivasi. Kast dan James (1974) mengatakan bahwa motif adalah sesuatu yang menggerakkan seseorang untuk bertindak dengan cara tertentu atau sekurang-kurangnya mengembangkan suatu kecenderungan perilaku tertentu. Robbins (2003) mendefinisikan motivasi sebagai sebuah proses yang menghasilkan suatu intensitas, arah dan ketekunan individu dalam usahanya untuk mencapai suatu tujuan. Sedangkan Sukarno (2002)

DAFTAR PUSTAKA

- _____. (2005). *Kamus Besar Bahasa Indonesia, Edisi Ketiga*. Departemen Pendidikan Nasional. Jakarta: Balai Pustaka.
- Becker, T., E, Kernan, M., C., Clark, K., D., & Klein, H., J. (2015). *Dual commitments to organizations and professions: different motivational pathways to productivity*. *Journal of Management*, Vol.44, Number 3, pages: 1 – 24.
- Campbell, D., J, & Pritchard, R., D. (1976). *Motivation theory in industrial and organizational psychology*. In: Dunnette MD (ed) *Handbook of industrial and organizational psychology*. Rand McNally College Pub. Co, Chicago, pages:63 –130.
- Cerasoli CP, Nicklin JM, Ford MT (2014) Intrinsic motivation and extrinsic incentives jointly predict performance: a 40-year meta-analysis. *Psychol Bulletin*, Vol.140, Issue 4, pages:980 – 1008.
- Gibson, L., J., Ivancevich, M., J., & Konopaske, R. (2012). *Organizations: Behavior, Structure, Process, 14th Edition*. New York: McGraw-Hill Irwin.
- Ivancevich, J., Konopaske, R., & Matteson, M., T. (2006). *Organizational Behavior and Management, 7th Edition*. New York: McGraw-Hill.
- Kast, F., E., & Rosenzweig, J., E. (1974). *Organization and Management: A Systems Approach, 2nd Edition*. Tokyo: McGraw-Hill Kogakusha, Ltd.
- Lin H-F (2007) Effects of extrinsic and intrinsic motivation on employee knowledge sharing intentions. *J Inf Sci* 33(2):135–149
- Lin, H-F (2007). *Effects of extrinsic and intrinsic motivation on employee knowledge sharing intentions*. *Journal of Information Science*, Vol.33, Number 2, pages:135 – 149.
- Maier, N., R., F. (1955). *Psychology in industry, 2nd Edition*. Boston: Houghton Mifflin.
- Massenberg A-C, Spurk, D., & Kauffeld, S. (2015). *Social support at the workplace, motivation to transfer and training transfer: a multilevel*

- indirect effects model*. International Journal of Training and Development, Vol.19, Number 3, pages:161 – 178.
- Nawawi, H. (2000). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Gajah Mada University Press.
- Panagiotakopoulos, A. (2013). The impact of employee learning on staff motivation in Greek small firms: The employees' perspective. *Development and Learning in Organisations*, 27(2), 13–15.
- Pinder, C., C. (2008). *Work motivation in organizational behavior*, 2nd Edition. New York: Psychology Press.
- Porter, L., W., & Lawler, E., E. (1968). *Managerial Attitudes and Performance*. Homewood, IL: R.D. Irwin.
- Rabby, G. P. (2001). *Motivation is response*. Industrial and Commercial Training, Vol.33, Issue 1, pages:26 – 28.
- Rich, B., L. (2006). *Job engagement: construct validation and relationships with job satisfaction, job involvement, and intrinsic motivation*. Doctoral dissertation, University of Florida.
- Robbins, S., P. (2009). *Organizational Behaviour: International Version*, 13th Edition. Pearson Higher Education.
- Robbins, S., P. (2003). *Perilaku Organisasi, Buku Kesatu*. Jakarta: PT Indeks.
- Smith & Rupp. (2003). *An examination of emerging strategy and sales performance: Motivation, chaotic change and organizational structure*. Marketing Intelligence and Planning, Vol.21, Number 3, pages:156 – 167.
- Sukarno, E. (2002). *Sistem Pengendalian Manajemen Suatu Pendekatan Praktis*. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama.
- Supartha, W., G., & Sintaasih, D., K. (2017). *Pengantar Perilaku Organisasi: Teori, Kasus dan Aplikasi Penelitian*. Denpasar: CV. Setia Bakti.



PERILAKU ORGANISASIONAL

BAB 11: PERSEPSI SOSIAL DAN PENGEMBILAN KEPUTUSAN INDIVIDU

Dr. Deltri Apriyani, S Pt. M.Si

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi KBP

BAB 11

PERSEPSI SOSIAL DAN PENGEMBIAN KEPUTUSAN INDIVIDU

A. PENDAHULUAN

Pada bab 11 ini akan memaparkan tentang persepsi sosial yang berkaitan dengan pengertian persepsi sosial, faktor-faktor yang menyebabkan munculnya persepsi sosial, kesalahan persepsi yang mungkin terjadi. Selanjutnya, pengambilan keputusan individu akan mengupas tentang; pengertian pengambilan keputusan, proses pembuatan keputusan, jenis-jenis pengambilan keputusan, keterkaitan persepsi dengan pengambilan keputusan.

Persepsi merupakan istilah yang tidak asing lagi untuk di dengar, sering digunakan dalam pembicaraan sehari-hari. Terutama pada kalangan akademisi, politisi dan masyarakat umum. Munculnya istilah persepsi disebabkan berbagai persoalan yang terjadi. Disebabkan karena kesalahan persepsi yang terjadi antara individu dan kelompok dalam organisasi. Hal ini dapat memicu terjadinya konflik, ketegangan sosial, emosional diantara individu dan kelompok yang ada dalam organisasi. Bila dilihat berdasarkan sumber terjadinya kesalahan persepsi, disebabkan oleh berbagai faktor diantaranya faktor internal dan eksternal. Seseorang memiliki respon terhadap berbagai aktivitas yang terjadi dilingkungannya dan dapat menginterpretasikan dalam pikirannya. Namun demikian sesuatu yang dilihat dan diinterpretasikan dalam pikiran sendiri bisa saja berbeda dengan apa yang terjadi dengan kenyataan yang sesungguhnya. Berbagai

DAFTAR PUSTAKA

- Ahdiyana, M. 2011. Diktat Perilaku Organisasi. Program Studi Ilmu Administrasi Negara. Fakultas Ilmu Sosial, Universitas Negeri Yogyakarta.
- Robbins, P. S, dan Judge, T. A. (2012). Perilaku Organisasi. Edisi 12. Jakarta: Salemba Empat.
- Schermerhorn, Jr. J. R., Osborn, R.N., Uhl-Bien, M., dan Hunt, J.G. 2012. Organizational Behavior. John Wiley & Sons (Asia) Pte Ltd.
- Tewal, B., Adolfini., Pandowo, M.Ch. H., Tawas, H.N. 2017. Perilaku Organisasi. CV Patra Media Grafindo Bandung. ISBN : 978-602-6529-24-4.
- Wijaya, C. 2017. Perilaku Organisasi. Lembaga Peduli Pengembangan Pendidikan Indonesia (LPPPI). Medan, Sumatera Utara. ISBN : 978-602-60046-6-6.

PROFIL PENULIS

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



Penulis adalah Dosen Tetap di Akademi Sekretari dan Manajemen – ASM LEPISI Tangerang Program Studi Sekretari. Magister Manajemen (S2) dibidang Manajemen Pemasaran tahun 2005, Sarjana (S1) dibidang Manajemen tahun 2003. Pernah menjabat sebagai Direktur ASM LEPISI (2011 – 2019), Sebagai Wakil Direktur 1 Bidang Akademik (2000 – 2011), saat ini menjabat sebagai Ketua LPPM ASM LEPISI (2019 – 2023). 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.

Acai Sudirman, S.E., M.M



Penulis Lahir di Lubuk Pakam, 15 Maret 1989, lulus dari Jurusan Sarjana Manajemen dari Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Sultan Agung pada tahun 2016. Gelar Magister Manajemen diperoleh dari program Magister Manajemen Fakultas Pascasarjana Universitas HKBP Nommensen Medan dengan konsentrasi Manajemen Pemasaran dan lulus pada tahun 2018. Saat ini aktif mengajar pada Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Sultan Agung pada Program Studi Manajemen. Selain sebagai dosen, penulis mengisi waktu sehari-hari dengan menulis dan telah menulis buku lebih dari 80-an dengan topik manajemen dan bisnis. Selain aktif menulis buku, penulis juga mulai belajar menjadi editor buku. Penulis menargetkan di akhir tahun 2022 bisa menghasilkan sebanyak 100 buku, baik sebagai penulis maupun sebagai editor. Motto penulis “Talk Less Do More”.

Dr. Eka Risma Putri, S.E., M.Sc



Penulis adalah seorang Assistant Professor di Jurusan Manajemen pada Institut Teknologi dan Bisnis Haji Agus Salim Bukittinggi. Penulis merupakan lulusan Fakultas Ekonomi Universitas Andalas (Unand) tahun 2003. Penulis memiliki gelar *Master of Science* di bidang *Human Resource Management* pada Program Magister dan Doktor Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Gadjah Mada tahun 2010. Penulis memperoleh gelar Doktor pada Program Doktor Ilmu Ekonomi (PDIE) Universitas Diponegoro tahun 2021 dengan konsentrasi Manajemen Sumber Daya Manusia. Penulis memiliki minat penelitian dibidang Manajemen Sumber Daya Manusia dan Perilaku Organisasional.

Dr. Imanuddin Hasbi, S.T., M.M



Penulis menempuh pendidikan jenjang S1 Teknik Manajemen & Industri di Universitas Pasundan Bandung, S2 Magister Manajemen di Sekolah Tinggi Manajemen Bandung dan S3 Administrasi Pendidikan di Universitas Pendidikan Indonesia. Pendidikan dan pelatihan sertifikasi profesi Metodologi Asesor dari BNSP, sertifikasi profesi keahlian bidang Brand, Service, dan Selling dari BNSP & Markplus Institut, dan sertifikasi profesi Certified Coaching Entrepreneurship dari Coaching Indonesia. Penulis sebagai dosen menjalankan misi tridharma perguruan tinggi pendidikan, penelitian, dan pengabdian kepada masyarakat di bidang Manajemen, Administrasi dan Kewirausahaan di Universitas Telkom. Penulis menulis buku Manajemen Sumber Daya Manusia, Rencana Pemasaran Efektif, Riset Pemasaran, Entrepreneurship, Manajemen Sumber Daya Manusia (Sebuah Strategi, Perencanaan, Dan Pengembangan), Manajemen Pariwisata, Sosiologi Komunikasi, Manajemen Risiko, Perilaku Konsumen, Komunikasi Organisasi, Tata Hukum Indonesia, Konsep Dasar Pendidikan Anak Usia Dini, Perkembangan Peserta Didik, Penganggaran Perusahaan, dan Manajemen Pembiayaan Pendidikan.

Rimayanti, S.E., M.M.



Penulis adalah *urang Banjar* asli yang sekolah dan kuliah di Kota Seribu Sungai Banjarmasin. Mengawali karier sebagai Asisten Dosen di Fakultas Ekonomi & Bisnis Universitas Lambung Mangkurat Banjarmasin program studi Manajemen setelah lulus S1. Sejak tahun 2015 hingga kini melabuhkan diri di UIN Antasari Banjarmasin sebagai dosen tetap di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam. Topik riset yang diminati berkisar tentang ilmu Manajemen dan Ekonomi secara umum, meskipun juga memiliki ketertarikan terhadap bidang Sejarah dan Sosiologi. Saat ini selain aktif mengajar, juga berkecimpung sebagai pengurus ISEI (Ikatan Sarjana Ekonomi Indonesia) Banjarmasin, pengurus wilayah Masyarakat Ekonomi Syariah (MES) Kalimantan Selatan, dan beberapa organisasi profesi lainnya.

Dr. Desi Asmaret, M.Ag



Penulis lahir dari pasangan Rustam (Alm) dan Asmanidar di Saningbakar Solok, 25 Maret 1975, anak ketiga dari empat orang bersaudara. Desi menikah dengan Muhammad Isral, SE yang dikaruniai Allah SWT sepasang anak yang diberi nama Farhana 'Ainaya Qalbi (18 tahun) dan Faiz Raka Alfarisi (11 tahun). Komisioner Komisi Pemilihan Umum (KPU) Provinsi Sumatera Barat (2008-2013) ini, menamatkan Sekolah Dasar di SDN Inpres 12/79/6/80 (tamat 1989) dan MTs. Muhammadiyah di Saning Bakar (tamat 1990), kemudian Kulliyatul Muballighien Muhammadiyah (KMM) Padang Panjang (tamat 1993). Sarjana S1 (tamat 1997) dan S2 IAIN (sekarang UIN) Imam Bonjol Padang (tamat 2003). Terakhir melanjutkan studinya ke Program Doktorat (S3) Pasca Sarjana UIN Sutan Syarif Kasim Riau (2017-2020). Sebagai seorang dosen desu aktif menulis book chapter, monograf, modul ajar, dan buku. Di antara book chapter yang sedang proses penerbitannya adalah Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja, Fikih Mu'amalah, Marketing Politik. Modul ajar yaitu: Modul Al-Islam dan

Kemuhammadiyah, Panduan Praktik Peradilan Agama, Panduan Penilaian Praktik Peradilan Agama, Budikdamber: Produktivitas dari Kampus Upaya Peningkatan Ekonomi Mahasiswa Politeknik 'Aisyiyah Sumatera Barat, dan Tersesat di Ujung jalan kembali ke pangkal jalan: Biografi Pemikiran Prof. Dr. Alaidin Koto, MA. Semua diterbitkan oleh UMSB Press. Dan Monograf Keimanan dan Kemanusiaan, diterbitkan oleh Komojoyo Press. Di samping menulis *book chapter*, buku, modul, dan buku ajar, beberapa artikelnya juga diterbitkan di jurnal terakreditasi adalah: "Epistemologi Islam" *Jurnal Menara Ilmu* Vol X Jilid 2 No 60 ISSN 1693-2617 (Februari 2016). "Refleksi Pembinaan Kader Muhammadiyah Sumatera Barat" *Jurnal Menara Ilmu* Vol X Jilid 1 No 64 ISSN 1693-2617. (Maret 2016). "Kajian tentang Gender Perspektif Islam" *Jurnal Menara Ilmu* Vol X Jilid 1 No 70 ISSN 1693-2617 (September 2016). "Tasyri' Pada Masa Rasulullah SAW Jurnal" *Ummatan Wasathan* Volume 2 No 2 ISSN 2356-413x (2015). "Wali Nikah dalam Islam suatu kajian ayat-ayat Hukum Keluarga" *Jurnal Ummatan Wasathan*, Volume 3 Nomor 5 ISSN 2356-413x (2017). "Perceraian Melalui Media Sosial" *Jurnal Ummatan Wasathan* Volume 3, No 5, ISSN 2356-413x (2017). "Kajian tentang Gender Perspektif Islam (Studi Analisis Posisi Perempuan dan Laki-laki dalam Islam)" *Jurnal Juris* Volume 17 No. 2 ISSN 1412-6109 (Juli-Desember 2018). Transformasi Hukum Keluarga Islam di Indonesia: Telaah Pemikiran Rifyal Ka'bah terbit di *Jurnal al-Ahwal*, *Jurnal Hukum Keluarga Islam*, UIN Sunan Kali Jaga, Jogjakarta H 1440/M 2019 Tahun, 2. Vol. 12. Halaman 145-160. Penunjukan Lafadz terhadap hukum (Dilalah) berbentuk Ibarah al-Nash *jurnal al-Himayah* 3 (Nomor 1), 84-101. Takhrij Pada Masa Pengikut Imam Mazhab, *Ummatan Wasathan* Jilid 2 2019, hlm. 31-59. *The Drug Addicts Rehabilitation: On Perspective of the Maqashid Shari'ah and Law Basic Principle*, Elsevier, *Internasional Journal of Advanced Science and Tecnology* Vol 29 No.4 (2020). Penguatan Keluarga Menghadapi Kekerasan Terhadap Anak di Era Digital *Jurnal Al-Himayah* Volume 4 Nomor 1 Oktober 2020 halaman 253-268. *The Drug Addicts Rehabilitation: On Perspective of the Maqashid Shari'ah and Law Basic Principle*, Elsevier, *Internasional Journal of Advanced Science and Tecnology* Vol 29 No.4 (2020). Terakhir adalah artikel pengabdian yang terbit di *Menara Pengabdian*, berjudul:

Peningkatan kompetensi dosen dan karyawan Politeknik 'Aisyiyah Sumatera Barat dalam Ibadah Praktis Sholat.

Husnussaadah, S.Pd.I., M.Pd.I



Penulis bernama Husnussaadah, S.Pd.I.,M.Pd.I, lahir di Kajuara, 15 Juni 1984, Riwayat pendidikan SDN 83 Kajuara (1997), MTs Kajuara (2000), Madrasah Aliyah Putri As'adiyah Sengkang (2003), S1 UIN Alauddin Makassar (2007), S2 UIN Alauddin Makassar (2010) saat ini mengabdikan pada PTKIS Institut Parahikma Indonesia (IPI) Gowa. Penulis sebagai dosen aktif melakukan Tridarma Perguruan Tinggi. Penulis aktif menulis artikel diantaranya; pendidikan Islam (peluang dan tantangannya di era globalisasi, (2018), Wanita karir dalam perspektif Islam (2019) Penerapan pendidikan islam dalam rumah tangga (2019) manusia sebagai makhluk pedagogic dalam perspektif islam (2020). Strategi pembelajaran Daring di Masa Pandemi Covid (2021), Metode pembelajaran dalam meningkatkan Motivasi beribadah pada TPQ di Makassar (2021), dan karya tulis lainnya adalah Motivacinta, Motivasi menulis penerbit Pustaka Amma Alamia (2020). Penulis juga aktif melakukan pengabdian di masyarakat sekitar diantaranya sebagai ketua pada TPQ Al Majid, Pembina Majelis Taklim Assaadah, dan beberapa kegiatan sosial lainnya.

Zulfah, S.S., M.Pd.I



Penulis lahir di Kajuara, 31 Desember 1978, Riwayat Pendidikan: MI As'adiyah No. 257 Bakke Maccilereng (1991) MTs As'adiyah No. 17 Kajuara (1993), MA Putri As'adiyah Pusat Sengkang (1996), S1 Fakultas Adab Jurusan Bahasa dan sastra Arab (2003), S2 Dirasah Islamiyah: Pendidikan dan Keguruan (2007). Pembina TPA Nurhidayah Manuruki II Makassar 2000-2005, PAUD Ceria Plus 2005-2007, TPA Miftahul Khair UIN Alauddin Makassar, 2000-2014; Direktur LPPKS BKPRMI 2006-2008; Aktif menulis melakukan Tridarma Perguruan Tinggi: Saat ini

mengabdikan pada PTKIS STAI DDI Maros, membina TPQ Fauziah al-Majid, Majelis Taklim Permata Assaadah

Artikel diantaranya: Poligami, *haruskah?* (2014); Menelisik Makna Haji, Strategi Pembelajaran Pendidikan Agama Islam dalam Pembentukan Akhlakul Karimah Anak (2015); Fiqh Perempuan Konteks Keindonesiaan (2016); Buku Ajar: cara Praktis Baca al-Qurán dengan Tartil (2017); Nilai-Nilai Pendidikan dalam Budaya Makkatte', Pentingnya Evaluasi dalam Pendidikan (2018), Paradigma Pendidikan Menurut Abdullah Nashih Ulwan (2019), Menulis buku Motivatus, Motivabaca, Motivacinta, Karakter: Pengendalian Diri, Metode Reward dan Punishment dalam Perspektif Islam (2021)

Dra. Gracia Rachmi Adiarsi, M.M



Penulis adalah dosen *Organizational Communication* dan *Psychology & Organizational Behaviour* pada Institut Komunikasi & Bisnis LSPR. Lulusan FISIP Universitas Indonesia jurusan Komunikasi dan Magister Management Universitas Esa Unggul ini telah mempublikasikan hasil risetnya di jurnal internasional antara lain; “*Generation Gap in Cultural Organization Among Employees at PT Matahari Department Store Tbk*”, “*Leveraging the Covid-19 Crisis in Making Work-From-Home a Mainstream Practice in the Oil and Gas Industry*”, “*Communication of Leaders (Baby Boomers) in the Digital Era (Case Study: Transition from Conventional to Online at PT Tempo Inti Media Tbk)*”. Proyek penelitian yang telah dilakukannya; *Mapping of Media Research in Indonesia* (Monash University Australia & Dewan Pers) (Oktober 2018-Februari 2019). *Closing the Gender Gap in ICT data & policymaking: ICT for Empowerment of Women & Girls* (World Wide Web & ICT Watch) (Februari-November 2015).

Dr. Hari Nugroho, S.E., M.M., M.S.E



Penulis menamatkan studi S1 di Universitas Pelita Harapan, Karawaci, Tangerang dalam jurusan Akuntansi (S.E.) tahun 2006. Penulis lalu melanjutkan studi pascasarjana S2 ke Universitas Bina Nusantara dan lulus pada tahun 2008 dengan konsentrasi dalam manajemen keuangan (M.M.). Penulis kemudian melanjutkan studi S2 di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Indonesia (FEB UI) dan lulus pada tahun 2011 dengan konsentrasi ekonomi internasional (M.S.E.). Pendidikan terakhir penulis adalah lulus dari Program Pascasarjana Ilmu Ekonomi S3 dari FEB UI dengan spesialisasi ekonomi makro pada tahun 2018 (Dr.). Penulis memiliki ketertarikan dalam bidang ekonomi energi dan ekonomi makro. Beberapa penelitian yang telah dilakukan diterbitkan di beberapa jurnal nasional terakreditasi. Selain sebagai peneliti, penulis juga aktif menulis buku dalam topik matematika ekonomi, ekonomi energi dan ekonometri dengan harapan dapat memberikan kontribusi positif bagi bangsa dan negara yang sangat tercinta ini. Penulis saat ini aktif sebagai dosen pada jurusan Ekonomi di Universitas Pertamina. Penulis menyenangi olahraga alam bebas, traveling dan membaca buku. Email Penulis: hari.nugroho@yahoo.com

Dr. Deltri Apriyeni, S Pt. M Si



Penulis adalah seorang Doktor Ilmu Ekonomi, lahir di Kota Payakumbuh Sumatera Barat. Menyelesaikan pendidikan SD hingga SMA di kota kelahiran. Menempuh pendidikan S1 pada Fakultas Peternakan Universitas Andalas, S2 pada Program Studi Pembangunan Wilayah dan Pedesaan Pascasarjana Universitas Andalas. Selanjutnya menyelesaikan studi pada Program Doktor Ilmu Ekonomi Universitas Andalas. Berprofesi sebagai dosen dan aktif mengajar semenjak tahun 2000 hingga sekarang. Berbagai karya ilmiah telah dihasilkan dan dipublikasikan baik di dalam maupun di luar negeri. Mata Kuliah yang diampu adalah : Metodologi Penelitian, Entrepreneurship, Ekonomi

Menejerial, Prilaku Konsumen, Perilaku Organisasi. Selain aktif sebagai dosen, juga berperan serta dalam berbagai kegiatan sosial kemasyarakatan. Ibu dari putra dan putri ini, memiliki motto, sebaiknya manusia adalah yang bermanfaat bagi manusia lainnya.

PERILAKU ORGANISASIONAL



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. Perilaku Organisasi juga merupakan sebuah disiplin ilmu yang mempelajari tentang perilaku individu dan tingkat kelompok dalam organisasi serta dampak terhadap kinerja (baik kinerja organisasi, kelompok ataupun individual). Perilaku organisasi juga dikenal sebagai studi tentang organisasi. Studi tersebut merupakan bidang telaah akademik khusus yang mempelajari organisasi, dengan memanfaatkan metode-metode dari sosiologi, ekonomi, ilmu politik, antropologi serta psikologi. Disiplin lain yang terkait dengan ilmu pengetahuan tentang sumber daya manusia serta psikologi industri. Pengetahuan organisasi merupakan telaah terhadap pribadi serta dinamika kelompok dan konteks organisasi, dan sifat organisasi itu sendiri. Setiap kali orang melakukan interaksi dalam organisasi, banyak faktor yang ikut bermain, ilmu yang mempelajari organisasi memahami serta menyusun model-model dari faktor-faktor tersebut. Seperti halnya pada semua ilmu sosial, perilaku organisasi berusaha untuk mengontrol, menjelaskan, serta memprediksikan. Tetapi ada sejumlah kontroversi tentang dampak etis dari pemusatan perhatian pada perilaku pekerja. Sebab itu, perilaku organisasi (serta studi yang dekat, yaitu psikologi industri) terkadang dituduh sudah menjadi alat ilmiah untuk pihak yang berkuasa. Terlepas dari tuduhan itu, Perilaku Organisasi bisa memainkan peranan penting dalam perkembangan organisasi serta keberhasilan kerja. 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. 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.

ISBN 978-623-459-114-9



9 786234 591149



Penerbit
widina
www.penerbitwidina.com