



PERILAKU ORGANISASI

Dr. Arifah Rosmayudi, S.IP., M.Si
Yanti Heryanti, S.Sos, M.Si
Dian Herlina, S.Sos, M.Si



PERILAKU ORGANISASI

**Dr. Arifah Rosmayudi, S.IP., M.Si
Yanti Heryanti, S.Sos, M.Si
Dian Herlina, S.Sos, M.Si**



PERILAKU ORGANISASI

Tim Penulis:

Arifah Rosmayudi, Yanti Heryanti, Dian Herlina

Desain Cover:

Ridwan

Tata Letak:

Handarini Rohana

Editor:

Aas Masruroh

ISBN:

978-623-459-226-9

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](https://www.instagram.com/penerbitwidina)

Telpon (022) 87355370

Kata Pengantar

Alhamdulillah, atas segala curahan rahmat, hidayah dan inayah-Nya, Penulis dapat menyelesaikan buku ini. Syukur yang tak terkira. Setelah bergelut dengan waktu, akhirnya penulis dapat menyusun tulisan-tulisan yang telah berserakan sehingga menjadi tertat rapi. Buku ini merupakan buku acuan Penulis dalam mata kuliah Prilaku Organisasi di STIA YPPT Tasikmalaya. Penulis menyadari dan mengakui bahwa buku karya kami ini masih jauh dari kata sempurna sehingga dibutuhkan saran dan kritiknya.

Tasikmalaya, November 2022

Tim Penulis

DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR	iii
DAFTAR ISI	iv
BAB 1 PENGERTIAN PERILAKU ORGANISASI	1
A. Unsur Pokok Perilaku Organisasi	3
BAB 2 KONSEP DASAR PERILAKU ORGANISASI	7
BAB 3 KONSEP DASAR PERILAKU ORGANISASI	9
A. Hakikat Manusia	9
B. Hakikat Organisasi	11
C. Perilaku Organisasi Holistik	12
BAB 4 SISTEM SOSIAL	15
A. Pemahaman Sistem Sosial	15
B. Keseimbangan Sosial	16
C. Perjanjian Psikologis Dan Ekonomi	16
D. Keadilan	17
BAB 5 KEPUASAN KERJA	19
A. Pengertian Kepuasan Kerja	19
B. Kepuasan Kerja dan Prestasi	20
C. Penelaahan Kepuasan Kerja	20
BAB 6 MOTIVASI PEGAWAI	23
A. Motivasi	23
B. Tujuan	24
C. Kebutuhan Manusia	24
D. Hirarki Kebutuhan Menurut Maslow	25
E. Kebutuhan Tingkat Rendah	26
F. Kebutuhan Tingkat Tinggi	26
G. Pola Motivasi	27
BAB 7 PARTISIPASI PEGAWAI	31
A. Partisipasi	31
B. Keterlibatan Mental dan Emosional	31
C. Motivasi Kontribusi	31
D. Penerimaan Tanggungjawab (Acceptance Of Responsibility)	32
E. Proses Berbagi Wewenang	33
F. Prasyarat Partisipasi	34
BAB 8 DINAMIKA ANTAR PRIBADI DAN KELOMPOK	37
A. Hakikat Konflik	37
B. Konflik Antar Pribadi	38

C. Konflik Antar Kelompok.....	38
D. Perilaku Asertif	38
E. Dinamika Kelompok.....	39
BAB 9 PERILAKU BIROKRASI DALAM KONTEKS ‘GOOD GOVERNANCE’	41
A. Pendahuluan.....	41
B. Pengertian Birokrasi	42
C. ‘Good Governance’ Dalam Paradigma Baru Administrasi Publik	47
D. Perilaku Birokrasi Dalam Konteks ‘Good Governance’.....	49
E. Penutup	54
DAFTAR PUSTAKA	55
PROFIL PENULIS	56



PENGERTIAN PERILAKU 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. (Thoha,1995:4).

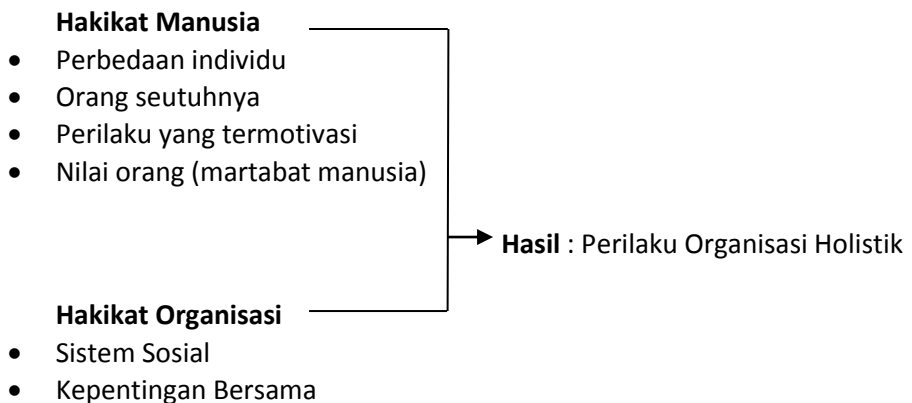
Dijelaskan oleh Duncan (Thoha,1995:5) bahwa studi tentang Perilaku Organisasi tidak hanya menekankan pada aspek-aspek psikologi dari tingkah laku individu, tetapi mempertimbangkan pula hal-hal sebagai berikut:

- 1) Studi perilaku organisasi termasuk di dalamnya bagian-bagian yang relevan dari semua tingkah laku yang berusaha menjelaskan tindakan-tindakan manusia di dalam organisasi. Oleh karenanya, semenjak uang merupakan bagian dari alasan orang untuk mencari pekerjaan, maka aspek ekonomi tertentu adalah relevan bagi ilmu perilaku organisasi. Sejak tingkah laku orang dipengaruhi oleh *performance*-nya, maka psikologi adalah relevan pula. Demikian pula dengan sosiologi, karena ia bisa menjelaskan pengaruh kelompok terhadap tingkah laku individu.
- 2) Perilaku organisasi mengenal bahwa individu dipengaruhi oleh bagaimana pekerjaan diatur dan siapa yang bertanggung jawab untuk pelaksanaannya. Oleh karenanya ilmu ini memperhitungkan pula pengaruh struktur organisasi terhadap perilaku individu.
- 3) Walaupun dikenal adanya keunikan pada individu, namun perilaku organisasi masih memusatkan pada kebutuhan manajer untuk menjamin bahwa keseluruhan tugas pekerjaan bisa dijalankan, sehingga ilmu ini

BAB
2

KONSEP DASAR PERILAKU ORGANISASI

Perilaku organisasi memiliki konsep dasar atau dasar filosofis yang menjadi pedoman dalam perkembangannya. Konsep dasar tersebut meliputi hakikat manusia dan hakikat organisasi (Keith Davis dan John Newstrom), yaitu sebagaimana gambar berikut:



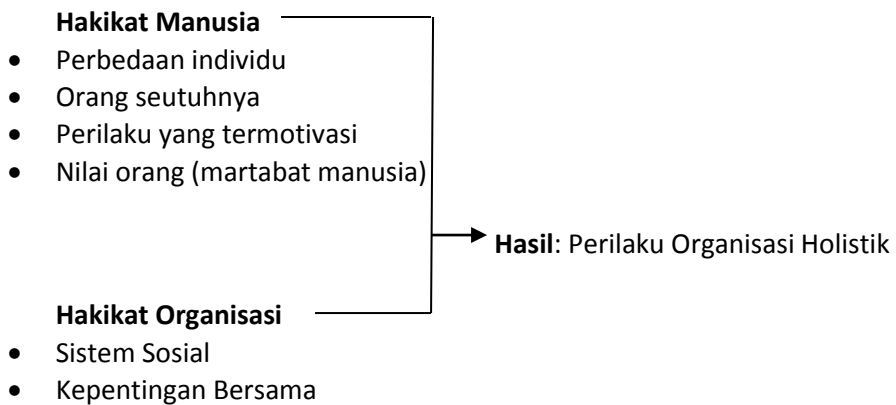
Sementara itu, sebagai suatu perbandingan dikemukakan pendapat dari David A. Nadler, Richard Hackman, dan Edward Lawler (dikutip oleh Thoha) mengenai Perilaku Individu dalam Organisasi:

Perilaku Individu merupakan suatu fungsi interaksi antara seorang individu dengan lingkungannya, yang dirumuskan sebagai: $P = F(I, L)$

BAB
3

KONSEP DASAR PERILAKU ORGANISASI

Perilaku organisasi memiliki konsep dasar atau dasar filosofis yang menjadi pedoman dalam perkembangannya. Konsep dasar tersebut meliputi hakikat manusia dan hakikat organisasi (Keith Davis dan John Newstrom), yaitu sebagaimana gambar berikut:



A. HAKIKAT MANUSIA

1. Perbedaan individu

Orang-orang memiliki banyak kesamaan, tetapi setiap orang di dunia ini juga berbeda secara individual. Gagasan tentang perbedaan individu semula berasal dari psikologi. Sejak saat dilahirkan, setiap orang membawa keunikan masing-masing.

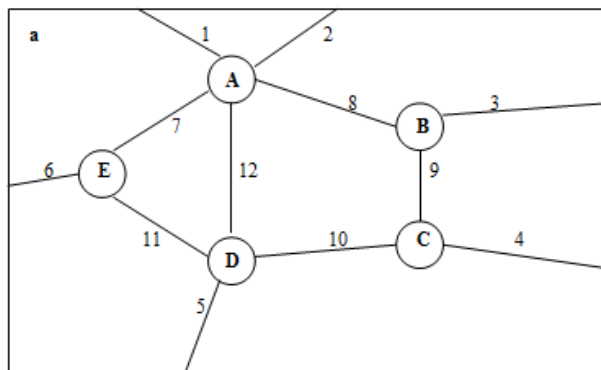
BAB
4

SISTEM SOSIAL

A. PEMAHAMAN SISTEM SOSIAL

Sistem Sosial adalah seperangkat hubungan manusia yang rumit, yang berinteraksi dalam banyak cara. Banyaknya interaksi yang mungkin terjadi hampir tidak terbatas. Setiap kelompok kecil adalah subsistem di dalam kelompok yang lebih besar, yang merupakan subsistem dari kelompok yang lebih besar lagi, dan seterusnya sampai mencakup populasi dunia. Di dalam organisasi tertentu, sistem sosialnya adalah semua orang di dalamnya pada saat mereka berhubungan satu sama lain dan dengan dunia luar.

Interaksi yang rumit dalam sebuah sistem dapat diilustrasikan seperti gambar di bawah ini.



Gambar di atas menunjukkan sebuah pigura yang berisi obyek A sampai E yang satu sama lain terikat pita elastis 1 sampai 6. Seluruh obyek itu dikaitkan dengan pita elastis 7 sampai 12. Anggaplah bahwa pita elastis 6 digerakkan ke arah sudut a. Dalam contoh ini, kelima obyek tersebut akan terpengaruh,



BAB
5

KEPUASAN KERJA

A. PENGERTIAN KEPUASAN KERJA

Kepuasan kerja adalah seperangkat perasaan pegawai tentang menyenangkan atau tidaknya pekerjaan mereka. Ada perbedaan yang penting antara perasaan ini dengan dua unsur lainnya dari sikap pegawai. Kepuasan kerja adalah perasaan senang atau tidak senang yang relatif ('saya senang melakukan tugas yang beraneka') yang berbeda dari pemikiran obyektif ('pekerjaan saya rumit') dan keinginan berperilaku ('saya merencanakan untuk tidak lagi melakukan pekerjaan ini dalam tiga bulan'). Ketiga bagian sikap itu membantu para manajer memahami reaksi pegawai terhadap pekerjaan mereka dan memperkirakan dampaknya pada perilaku di masa datang.

Apa sumber kepuasan kerja? Apabila pegawai bergabung dalam suatu organisasi, ia membawa serta seperangkat keinginan, kebutuhan, hasrat, dan pengalaman masa lalu yang menyatu membentuk harapan kerja. Kepuasan kerja menunjukkan kesesuaian antara harapan seseorang yang timbul dan imbalan yang disediakan pekerjaan. Jadi kepuasan kerja juga berkaitan erat dengan teori keadilan, perjanjian psikologis, dan motivasi.

Kepuasan kerja umumnya mengacu pada sikap seorang pegawai. Sebagai contoh, seorang administrator mungkin menyimpulkan bahwa "Endro Sunarto tampaknya sangat senang dengan promosinya sekarang". Kepuasan kerja juga dapat mengacu kepada tingkat sikap yang umum di dalam suatu kelompok, seperti "Kepuasan kerja departemen penjualan setiap saat sangat tinggi".

A square graphic with a grey background and a white border. Inside, the word "BAB" is written in white capital letters at the top, and a large white number "6" is centered below it.

BAB
6

MOTIVASI PEGAWAI

“Para pegawai yang termotivasi adalah mereka yang mengetahui bahwa pekerjaan yang dilakukan membantu mereka mencapai tujuan mereka yang penting”.

A. MOTIVASI

Perilaku manusia itu hakikatnya adalah berorientasi pada tujuan, dengan kata lain bahwa perilaku seseorang itu pada umumnya dirangsang oleh keinginan untuk mencapai suatu tujuan tertentu.

Perilaku seseorang dapat berubah-ubah, tergantung kepada 2 faktor penting, yaitu: motivasi dan tujuan. Menurut Freud Luthans, terdiri dari 3 unsur, yaitu kebutuhan (*needs*), dorongan (*drives*), dan tujuan (*goals*).

Dalam melaksanakan suatu pekerjaan, orang yang satu bisa berbeda dengan lainnya, selain terletak pada kemampuannya untuk bekerja, juga tergantung pada keinginan mereka untuk bekerja atau motivasinya. Adapun motivasi seseorang ini tergantung pada kekuatan motivasi itu sendiri. Dorongan ini yang menyebabkan mengapa seseorang itu berusaha mencapai tujuan-tujuan, baik sadar maupun tidak sadar. Dorongan ini pula yang menyebabkan seseorang itu berperilaku, yang dapat mengendalikan dan memelihara kegiatan-kegiatan, dan menetapkan arah umum yang harus ditempuh oleh orang tersebut.



PARTISIPASI PEGAWAI

“Sebagai kaidah, manajemen partisipatif lebih mungkin menghasilkan tingkat kepuasan dan motivasi lebih tinggi ketimbang manajemen otoriter”.

A. PARTISIPASI

Partisipasi adalah keterlibatan mental dan emosional orang-orang dalam situasi kelompok yang mendorong mereka untuk memberikan kontribusi kepada tujuan kelompok dan berbagai tanggung jawab pencapaian tujuan itu. (Davis & Newstrom,1996).

Dari pengertian di atas, terdapat 3 gagasan penting berkaitan dengan partisipasi, yaitu : keterlibatan, kontribusi, dan tanggung jawab.

B. KETERLIBATAN MENTAL DAN EMOSIONAL

Gagasan pertama dan barangkali yang paling utama, adalah bahwa partisipasi berarti keterlibatan mental dan emosional daripada sekedar berupa aktivitas fisik. Keterlibatan seseorang adalah keseluruhan dirinya, tidak hanya keterampilannya saja. Keterlibatan ini lebih bersifat psikologis ketimbang fisik.

C. MOTIVASI KONTRIBUSI

Gagasan kedua yang penting dalam partisipasi adalah bahwa ia memotivasi orang-orang untuk memberikan kontribusi. Orang-orang diberi kesempatan untuk menyalurkan inisiatif dan kreativitasnya guna mencapai tujuan organisasi. Dengan demikian, partisipasi berbeda dengan ‘kesepakatan’, karena kesepakatan hanya menggunakan kreativitas manajer



BAB
8

DINAMIKA ANTAR PRIBADI DAN KELOMPOK

A. HAKIKAT KONFLIK

Konflik timbul dari ketidaksepakatan atas tujuan yang perlu dicapai atau metode yang digunakan untuk mencapainya. Dalam organisasi, tidak dapat dihindari terjadinya konflik di antara berbagai kepentingan yang berbeda, dan kadang-kadang jumlah konflik itu cukup substansial. Sebuah survei melaporkan bahwa para manajer menggunakan sekitar 20 persen waktunya untuk menangani konflik (Davis & Newstrom, 1996).

Konflik antar pribadi timbul dari berbagai sumber, seperti : perubahan organisasi, pertikaian kepribadian, perangkat nilai yang berbeda, ancaman terhadap status, maupun perbedaan persepsi dan sudut pandang. Beberapa sumber konflik merupakan pencerminan langsung dari Hukum Perbedaan Individu sebagaimana yang telah disajikan pada materi terdahulu.

Konflik sering kali dipandang merusak oleh pihak-pihak yang terlibat, tetapi tidak seluruhnya buruk. Konflik mengandung maslahat dan juga menimbulkan kerugian. Jadi tujuan manajer adalah berusaha mengurangi kelemahannya dan pada saat yang sama meningkatkan maslahatnya. Salah satu hal positif dari konflik adalah bahwa orang-orang terdorong untuk mencari pendekatan yang membuahkan hasil lebih baik. Hal positif lain adalah masalah yang tadinya tersembunyi diangkat ke permukaan untuk dapat ditanggulangi. Selain itu, dapat berkembang pemahaman yang lebih dalam di antara pihak-pihak yang terlibat.

Di samping hal positif tersebut, terdapat juga kemungkinan yang merugikan. Kerjasama dan kerja tim mungkin menjadi rusak karenanya. Timbul ketidakpercayaan di antara orang-orang yang sebenarnya perlu



PERILAKU BIROKRASI DALAM KONTEKS 'GOOD GOVERNANCE'

A. PENDAHULUAN

Birokrasi mempunyai peran penting dalam penyelenggaraan pemerintahan negara. Sebagai piranti pemerintahan negara, birokrasi mempunyai peran dalam menjabarkan keputusan politik, sekaligus sebagai pelaksana kebijakan. Oleh karena itu, tidak dapat dipungkiri bahwa birokrasi adalah pemberi bentuk kebijakan pemerintah negara.

Sebagai pemberi bentuk pemerintahan negara, birokrasi harus mampu mengaplikasikan kebijakan publik dan tugas-tugas pemerintahan dan pembangunan dan secara efektif dan efisien mewujudkan pelayanan kepada masyarakat/publik, mampu mendorong pertumbuhan ekonomi, meningkatkan daya saing, serta pada gilirannya meningkatkan kepercayaan masyarakat terhadap birokrasi.

Pada saat ini pendayagunaan aparatur negara yang meliputi kelembagaan, ketatalaksanaan dan sumber daya manusia masih dihadapkan pada berbagai permasalahan antara lain organisasi dan tata laksana masih belum efisien dan cenderung bersifat sentralistik, sumber daya manusianya belum profesional dan cenderung diwarnai dengan adanya penyalahgunaan kewenangan dan penyelewengan seperti Korupsi, Kolusi dan Nepotisme (KKN) yang telah merugikan rakyat, bangsa dan negara Indonesia. Sebagai akibatnya, aparatur cenderung kurang peka mengantisipasi perkembangan ekonomi, politik dan sosial, serta sulit untuk memperbaiki kinerjanya.

Pada saat ini pemerintah baik pusat maupun lokal/daerah beserta perangkat pemerintahannya harus disadari berada pada masa di mana tengah terjadi perubahan paradigma dalam penyelenggaraan pemerintahan,

DAFTAR PUSTAKA

- Adam Indrawijaya, 1983. **Perilaku Organisasi**. Sinar Baru. Bandung
- Bintoro Tjokroaminoto. 1994. **Administrasi Pembangunan**. LP3ES. Jakarta
- David Osborne & Ted Gaebler, 1996. **Mewirusahaakan Birokrasi**. Teruma Grafika. Jakarta
- Guy Benveniste, 1994. **Bureaucracy** : Terjemahan Sahat Simamora. PT. Raja Grafindo Persada. Jakarta.
- G.W.F.Hegel, dalam Arif Budiman (1982). **Bentuk Negara dan Pemerataan Hasil-hasil Pembangunan**. Prisma I LP3ES. Jakarta. Hal 5.
- Herbert A. Simon, 1998. diterjemahkan oleh St. Tanjung. **Perilaku Administrasi (Suatu studi tentang Proses Pengambilan Keputusan dalam Organisasi Administrasi)**. Bumi Aksara. Jakarta.
- Keith Davis & John W. Newstrom, 1996. diterjemahkan oleh Agus Dharma. **Perilaku Dalam Organisasi**. Erlangga. Jakarta.
- Nicholas Henry. 1998. **Administrasi Negara dan Masalah-masalah Kenegaraan**. CV Rajawali. Hal 20
- Martin Albrow. 1975. dalam Donald P. Warwick. **A Theory of Public Bureaucracy**. Harvard University Press. Hal 4.
- Max Weber. 1947. **The Story of Social an Economic Organization**. The Press. New York. Hal 328.
- Miftah Thoha. 1995. **Perilaku Organisasi Konsep Dasar dan Aplikasinya**. FISIPOL – Universitas Gajah Mada.
- Priyo Budi Santosa. 1995. **Birokrasi Pemerintah Orde Baru (Perspektif Kultural dan Struktural)**. Rajawali Press. Jakarta.
- Ryaas Rasyid, 1997. **Kajian Awal Birokrasi Pemerintahan Politik Orde Baru**. Yarsif Watampone, Jakarta
- Tjahya Supriyatna, 1999. **Legitimasi Pemerintahan Dalam Kontek Administrasi Publik Memasuki Era Indonesia Baru**. CV. Maulana. Bandung.
- Udy Stanley, 1959. **Bureaucracy and Rationality in Weber's Organization Theory**. American Sociology Review.

PROFIL PENULIS

Dr. Hj. Arifah Rosmajudi, Sip, M.Si

Tempat, Tanggal Lahir : Bandung, 29 April 1970
Agama : Islam
Suami : Drs. H. Ivan Dicksan, Msi
Anak : Dr. Varesha Rizki Alvinaldo
Vaizzan Rayhan Alvinaldi
Vanissa Rahma Aliva
Pekerjaan & Instansi : Dosen Tetap Pada Stia
Yppt Priatim Tasikmalaya
Jabatan Fungsional : Lektor
Alamat : Jl. Batik Raya A-5, Griya Mitra Batik, Kawalu – Kota
Tasikmalaya
Email : Arifahros@Yahoo.Co.Id



Riwayat Pendidikan

1. Sd Negeri Sabang Bandung, Lulus Tahun 1983
2. Smp Negeri 5 Bandung, Lulus Tahun 1985
3. Sma Negeri 5 Bandung, Lulus Tahun 1988
4. S-1 Administrasi Negara Fisip Unpad, Lulus Tahun 1993
5. Magister Ilmu Administrasi Universitas Padjadjaran, Lulus Tahun 2005
6. Program S3 Bidang Ilmu Sosial, Konsentrasi Ilmu Administrasi Publik, Pada Pps Fisip Universitas Padjadjaran Bandung, Lulus Tahun 2014.

Riwayat Pekerjaan :

1. Sebagai Dosen Tetap Yayasan Pada Stia Yppt Priatim Tasikmalaya Sejak Tahun 1996
2. Kasubag Kepegawaian Stia Yppt Priatim Tasikmalaya Sejak Tahun 1997
3. Sekretaris Program Studi Ilmu Administrasi Negara Stia Yppt Priatim Tasikmalaya Sejak Tahun 1999-2009
4. Ketua Program Studi Ilmu Administrasi Negara Stia Yppt Priatim Tasikmalaya Sejak Tahun 2009-2013
5. Wakil Ketua li Stia Yppt Priatim Tasikmalaya Sejak Januari 2014.

Yanti Heryanti, S.Sos., M.si



Penulis lahir di Tasikmalaya 1971 Pendidikan S1 di STIA Tasikmalaya program studi ilmu administrasi negara 1995. Pendidikan S2 di STIA Tasikmalaya 2008 Pengalaman kerja 2017-2021 di STIA Tasikmalaya sebagai kepala Lembaga Penjaminan Mutu dan staf pengajar di prodi negara dan niaga

Dian Herlina, S.Sos., M.Si



Penulis lahir di Tasikmalaya 1973. Pendidikan S1 di STIA Tasikmalaya program studi ilmu administrasi negara 1999. Pendidikan S2 di STIA Tasikmalaya 2013. Pengalaman kerja 2013-sekarang di STIA Tasikmalaya pada unit Lembaga Penjaminan Mutu sebagai sekretaris fan staf pengajar di prodi negara dan niaga

PERILAKU ORGANISASI

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 diluar 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 dihadapan sidang pembaca sebagai bagian dari upaya diskusi sekaligus dalam rangka melengkapi khazanah keilmuan dibidang 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.