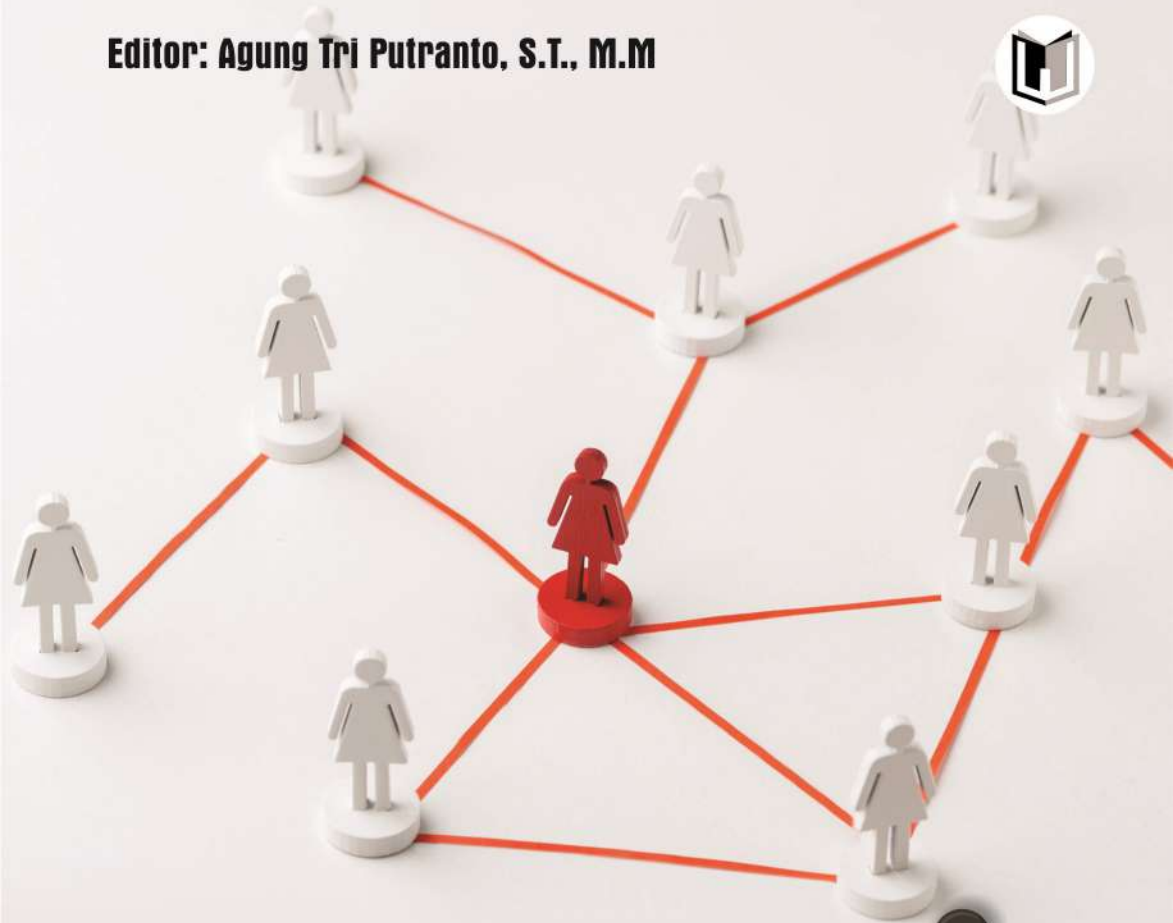


**Editor: Agung Tri Putranto, S.T., M.M**



# **PERILAKU ORGANISASI**

**Penulis:  
Ahmad Nazir, S.Sos., M.Si**

# **PERILAKU ORGANISASI**

**Penulis:  
Ahmad Nazir, S.Sos., M.Si**

**Editor:  
Agung Tri Putranto, S.T., M.M**



## **PERILAKU ORGANISASI**

Penulis:

**Ahmad Nazir, S.Sos., M.Si**

Desain Cover:

**Septian Maulana**

Sumber Ilustrasi:

**www.freepik.com**

Tata Letak:

**Handarini Rohana**

Editor:

**Agung Tri Putranto, S.T., M.M**

ISBN:

**978-623-459-864-3**

Cetakan Pertama:

**Desember, 2023**

---

Hak Cipta Dilindungi Oleh Undang-Undang

**by Penerbit Widina Media Utama**

---

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

**PENERBIT:**

**WIDINA MEDIA UTAMA**

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

**Anggota IKAPI No. 360/JBA/2020**

Website: [www.penerbitwidina.com](http://www.penerbitwidina.com)

Instagram: [@penerbitwidina](https://www.instagram.com/penerbitwidina)

Telepon (022) 87355370

## KATA PENGANTAR

Rasa syukur yang teramat dalam dan tiada kata lain yang patut kami ucapkan selain mengucap rasa syukur. Karena berkat rahmat dan karunia Tuhan Yang Maha Esa, buku yang Perilaku Organisasi telah selesai di susun dan berhasil diterbitkan, semoga buku ini dapat memberikan sumbangsih keilmuan dan penambah wawasan bagi siapa saja yang memiliki minat terhadap pembahasan Perilaku Organisasi.

Buku ini merupakan salah satu wujud perhatian penulis terhadap Perilaku Organisasi. Di balik keramaian kota metropolitan, di tengah hiruk-pikuk kehidupan sehari-hari, muncul sebuah entitas yang secara tak terlihat menyatukan orang-orang dengan tujuan bersama. Itulah yang kita sebut sebagai organisasi. Kata ini, terdiri dari huruf-huruf yang membentuk struktur bahasa, mencerminkan suatu realitas yang lebih kompleks dan terorganisir.

Dalam kamus bahasa, "organisasi" berakar pada kata "organ," suatu unsur yang membentuk suatu sistem atau struktur. Oleh karena itu, organisasi dapat diartikan sebagai kumpulan atau struktur yang terorganisir. Dalam bahasa sehari-hari, istilah ini mencirikan adanya keteraturan, pembagian kerja, dan koordinasi antaranggota untuk mencapai suatu tujuan.

Sedangkan menurut istilah, dalam dunia manajemen dan tata kelola, organisasi memiliki makna yang lebih mendalam. Ini mencakup suatu entitas yang memiliki struktur hierarki, tujuan bersama, dan proses koordinasi yang terencana. Organisasi, dalam konteks ini, dapat melibatkan berbagai bentuk, mulai dari perusahaan bisnis hingga lembaga pemerintahan, organisasi nirlaba, dan komunitas sosial.

Pentingnya memahami perilaku organisasi menjadi jelas saat kita menyadari bahwa sukses sebuah organisasi tidak hanya ditentukan oleh kebijakan atau struktur formal, tetapi juga oleh kualitas hubungan dan kerjasama antarindividu di dalamnya. Melalui pemahaman yang mendalam terhadap motivasi karyawan, cara mengelola konflik, dan faktor-faktor psikologis yang mempengaruhi kinerja, sebuah organisasi dapat menciptakan lingkungan yang mendukung perkembangan profesional dan kesejahteraan mental anggotanya.

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

untuk terus melakukan perbaikan dan penyempurnaan karya selanjutnya di masa yang akan datang.

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

Desember, 2023

**Penulis**

# DAFTAR ISI

<b>KATA PENGANTAR</b> .....	<b>iii</b>
<b>DAFTAR ISI</b> .....	<b>vi</b>
<b>BAB 1 PENGENALAN PERILAKU ORGANISASI</b> .....	<b>1</b>
A. Pengertian Perilaku Organisasi.....	1
B. Pentingnya Memahami Perilaku Organisasi.....	2
C. Hubungan antara Perilaku Organisasi dan Kinerja Bisnis .....	4
<b>BAB 2 DASAR-DASAR TEORITIS PERILAKU ORGANISASI</b> .....	<b>7</b>
A. Teori Klasik dalam Perilaku Organisasi .....	8
B. Pendekatan Humanistik.....	12
C. Perspektif Sistem .....	19
<b>BAB 3 INDIVIDU DALAM ORGANISASI</b> .....	<b>23</b>
A. Motivasi dan Kepuasan Kerja .....	23
B. Peran Emosi dalam Perilaku Kerja .....	26
C. Belajar dan Pengembangan Karier .....	29
<b>BAB 4 KELOMPOK DAN TIM DALAM ORGANISASI</b> .....	<b>31</b>
A. Dinamika Kelompok Kerja.....	31
B. Manajemen Konflik dalam Tim.....	34

C. Kepemimpinan Efektif .....	37
<b>BAB 5 KEPEMIMPINAN DAN PENGAMBILAN KEPUTUSAN.....</b>	<b>41</b>
A. Gaya Kepemimpinan .....	41
B. Etika Kepemimpinan .....	46
C. Proses Pengambilan Keputusan dalam Organisasi .....	48
<b>BAB 6 BUDAYA ORGANISASI .....</b>	<b>53</b>
A. Pengertian Budaya Organisasi .....	53
B. Membangun dan Mempertahankan Budaya Organisasi yang Sehat .....	55
C. Pengaruh Budaya Terhadap Kinerja Organisasi .....	62
<b>BAB 7 STRUKTUR ORGANISASI DAN DESAIN .....</b>	<b>69</b>
A. Jenis-Jenis Struktur Organisasi .....	69
B. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Desain Organisasi .....	76
C. Proses Implementasi Perubahan Struktural .....	82
<b>BAB 8 KOMUNIKASI DAN TEKNOLOGI DALAM ORGANISASI.....</b>	<b>87</b>
A. Peran Komunikasi dalam Lingkungan Kerja .....	87
B. Teknologi dan Transformasi Komunikasi .....	91
C. Tantangan dan Peluang Komunikasi Digital .....	93



<b>BAB 9 MANAJEMEN KONFLIK DAN NEGOSIASI .....</b>	<b>97</b>
A. Sumber-Sumber Konflik dalam Organisasi .....	97
B. Strategi Manajemen Konflik yang Efektif .....	100
C. Keterampilan Negosiasi untuk Manajer .....	102
<b>BAB 10 PERILAKU ORGANISASI DALAM KONTEKS GLOBAL .....</b>	<b>105</b>
A. Tantangan dan Peluang dalam Lingkungan Bisnis Global .....	105
B. Diversitas dan Manajemen Multikultural .....	108
C. Strategi Menghadapi Perubahan Global .....	110
<b>DAFTAR PUSTAKA.....</b>	<b>113</b>
<b>PROFIL PENULIS.....</b>	<b>124</b>



# PENGENALAN PERILAKU ORGANISASI

---

## A. PENGERTIAN PERILAKU ORGANISASI

Di balik keramaian kota metropolitan, di tengah hiruk-pikuk kehidupan sehari-hari, muncul sebuah entitas yang secara tak terlihat menyatukan orang-orang dengan tujuan bersama. Itulah yang kita sebut sebagai organisasi. Kata ini, terdiri dari huruf-huruf yang membentuk struktur bahasa, mencerminkan suatu realitas yang lebih kompleks dan terorganisir. (Robbins, Coulter & DeCenzo, 2017)

Dalam kamus bahasa, "organisasi" berakar pada kata "organ," suatu unsur yang membentuk suatu sistem atau struktur. Oleh karena itu, organisasi dapat diartikan sebagai kumpulan atau struktur yang terorganisir. Dalam bahasa sehari-hari, istilah ini mencirikan adanya



## **DASAR-DASAR TEORITIS PERILAKU ORGANISASI**

---

Di dalam arena yang dinamis dan berubah-ubah dari dunia organisasi, pemahaman terhadap dasar-dasar teoritis perilaku organisasi menjadi landasan esensial bagi keberhasilan dan pertumbuhan suatu entitas. Sebagai ilmu yang mengeksplorasi interaksi kompleks antara individu di dalam lingkungan kerja, perilaku organisasi membuka jendela luas ke dalam dinamika, konflik, dan kerjasama yang membentuk ciri khas dari setiap organisasi. Dengan memandang dasar-dasar teoritis ini, kita dapat menyelami ke dalam esensi tentang bagaimana manusia berinteraksi di tempat kerja, bagaimana budaya organisasi terbentuk, dan bagaimana kepemimpinan dapat memengaruhi dinamika keseluruhan. Mari kita



## INDIVIDU DALAM ORGANISASI

---

### A. MOTIVASI DAN KEPUASAN KERJA

Peran individu dalam konteks organisasi tidak hanya terbatas pada penyelesaian tugas dan tanggung jawabnya, tetapi juga melibatkan faktor-faktor psikologis yang memengaruhi motivasi dan kepuasan kerjanya. Motivasi dan kepuasan kerja merupakan aspek penting dalam memahami perilaku individu di lingkungan organisasi.

#### 1. Motivasi Kerja

Motivasi merujuk pada dorongan internal yang mendorong individu untuk bertindak dan mencapai tujuan tertentu. Dalam konteks kerja, motivasi berperan penting dalam menentukan sejauh mana individu bersedia berkontribusi dan berkinerja tinggi. Teori-teori motivasi



## KELOMPOK DAN TIM DALAM ORGANISASI

---

### A. DINAMIKA KELOMPOK KERJA

Dalam kehidupan sehari-hari di dunia organisasi, kelompok dan tim memainkan peran sentral dalam mencapai tujuan bersama. Dinamika kelompok kerja menjadi esensial dalam memahami bagaimana interaksi antarindividu di dalam tim dapat memengaruhi kinerja dan produktivitas keseluruhan.

#### 1. Kolaborasi yang Produktif

Kolaborasi di dalam kelompok dan tim bukan sekadar menggabungkan sumber daya, tetapi juga melibatkan adanya kerangka kerja yang memungkinkan setiap anggota tim memberikan kontribusi unik mereka. Dalam hal ini, penelitian dari Tuckman (1965) tentang



# KEPEMIMPINAN DAN PENGAMBILAN KEPUTUSAN

---

## A. GAYA KEPEMIMPINAN

Gaya kepemimpinan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap pengambilan keputusan dan kinerja pegawai dalam berbagai organisasi. Berdasarkan penelitian oleh , gaya kepemimpinan otoriter, partisipatif, dan delegatif memiliki pengaruh yang berbeda terhadap kinerja pegawai (Halim *et al.*, 2023). Selain itu, penelitian oleh menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan dan budaya organisasi memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai di sektor publik (Wahyuni, 2015). Lebih lanjut, penelitian oleh menyoroti bahwa gaya kepemimpinan kharismatik mampu menggerakkan dan mengarahkan orang lain untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan (Hakim & Subroto, 2023).



## BUDAYA ORGANISASI

---

### A. PENGERTIAN BUDAYA ORGANISASI

Para ahli memberikan beberapa definisi mengenai budaya organisasi diantaranya:

- Budaya organisasi adalah pola dasar yang diinstitutionalisasi dari pemahaman bersama, nilai-nilai, dan asumsi yang dibagikan oleh anggota organisasi. (Schein, 1985)
- Budaya organisasi mencakup kepercayaan bersama, norma-norma, nilai-nilai, serta sikap yang membentuk cara suatu organisasi beroperasi. (Deal, & Kennedy, 1982)



## **STRUKTUR ORGANISASI DAN DESAIN**

---

### **A. JENIS-JENIS STRUKTUR ORGANISASI**

Jenis-jenis struktur organisasi merupakan elemen kunci yang membentuk landasan dasar dalam suatu budaya organisasi. Struktur organisasi mencerminkan cara bagaimana keputusan diambil, tugas-tugas didistribusikan, dan komunikasi dijalankan di dalam organisasi. Berikut adalah beberapa jenis struktur organisasi yang dapat dihubungkan dengan budaya organisasi:

#### **1. Struktur Organisasi Fungsional**

Struktur Organisasi Fungsional merupakan pendekatan yang umum digunakan dalam mengorganisir kegiatan bisnis. Dalam konteks ini, organisasi diatur berdasarkan fungsi atau keahlian karyawan. Setiap





## KOMUNIKASI DAN TEKNOLOGI DALAM ORGANISASI

---

### A. PERAN KOMUNIKASI DALAM LINGKUNGAN KERJA

Peran komunikasi dalam lingkungan kerja sangatlah signifikan, memainkan peran sentral dalam membangun hubungan yang sehat dan efektif antarindividu dan kelompok di dalam organisasi. Berikut adalah beberapa aspek peran komunikasi dalam lingkungan kerja:

1. **Penyampaian Informasi:** Komunikasi adalah alat utama untuk menyampaikan informasi di lingkungan kerja. Dengan memastikan informasi yang jelas dan akurat, karyawan dapat memahami tugas mereka, tujuan organisasi, dan perubahan yang terjadi. Komunikasi yang efektif menghindarkan kebingungan dan memastikan pemahaman yang tepat.



# MANAJEMEN KONFLIK DAN NEGOSIASI

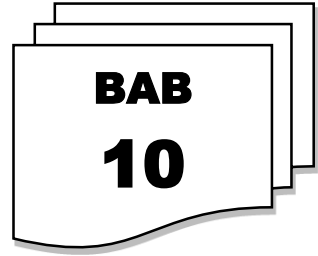
---

## A. SUMBER-SUMBER KONFLIK DALAM ORGANISASI

Sumber-sumber konflik dalam organisasi dapat berasal dari berbagai faktor yang kompleks, menciptakan dinamika yang perlu dikelola dengan bijaksana. Tiga sumber konflik utama diantaranya:

### 1. Perbedaan Kepentingan

Konflik sering muncul ketika individu atau kelompok dalam organisasi memiliki tujuan atau kepentingan yang saling bertentangan. Misalnya, perbedaan dalam visi, misi, atau strategi organisasi dapat menciptakan ketidaksepakatan di antara pimpinan atau antara departemen. Menurut Robbins dan Judge (2018), konflik kepentingan dapat terjadi baik di tingkat individu maupun



## PERILAKU ORGANISASI DALAM KONTEKS GLOBAL

---

### A. TANTANGAN DAN PELUANG DALAM LINGKUNGAN BISNIS GLOBAL

Lingkungan bisnis global membawa tantangan dan peluang yang signifikan, mewarnai dinamika operasional perusahaan dalam konteks globalisasi.

#### **Tantangan:**

1. **Keragaman Budaya:** Dalam bisnis global, perbedaan budaya menjadi tantangan utama. Perusahaan harus mampu beradaptasi dengan norma-norma budaya yang berbeda dan memahami dinamika kerja lintas budaya.

## DAFTAR PUSTAKA

- Ali, N. (2020). Efek moderasi kepemimpinan etis pada pengaruh etika kerja islami terhadap kinerja adaptif. *Jihbiz Jurnal Ekonomi Keuangan Dan Perbankan Syariah*, 4(1), 105-123.  
<https://doi.org/10.33379/jihbiz.v4i1.858>
- Anwar, H. (2014). Proses pengambilan keputusan untuk mengembangkan mutu madrasah. *Nadwa Jurnal Pendidikan Islam*, 8(1), 37-56. <https://doi.org/10.21580/nw.2014.8.1.569>
- Argyris, C., & Schön, D. A. (1978). *Organizational Learning: A Theory of Action Perspective*.
- Ashkanasy, N. M., & Daus, C. S. (2005). Rumors of the death of emotional intelligence in organizational behavior are vastly exaggerated. *Journal of Organizational Behavior*, 26(4), 441-452.
- Bass, B. M. (1985). *Leadership and Performance Beyond Expectations*. Free Press.
- Bass, B. M., & Riggio, R. E. (2006). *Transformational leadership* (2nd ed.). Psychology Press.

- Blake, R. R., & Mouton, J. S. (1985). *The managerial grid III: The key to leadership excellence*. Gulf Publishing Company.
- Burnes, B. (2004). *Managing Change: A Strategic Approach to Organizational Dynamics*. Pearson Education.
- Burns, J. M. (1978). *Leadership*. Harper & Row.
- Cameron, K. S., & Quinn, R. E. (2011). *Diagnosing and Changing Organizational Culture: Based on the Competing Values Framework*. John Wiley & Sons.
- Carnall, C. A. (2007). *Managing Change in Organizations*. Pearson Education.
- Chaffey dan Smith (2017) dalam bukunya "Digital Marketing Excellence"
- Chandler, A. D. (1962). *Strategy and Structure: Chapters in the History of the Industrial Enterprise*.
- Colquitt, J. A., LePine, J. A., & Wesson, M. J. (2019). *Organizational Behavior: Improving Performance and Commitment in the Workplace*. McGraw-Hill Education.

- Cox, T. (1994). *Cultural Diversity in Organizations: Theory, Research, and Practice*. Berrett-Koehler Publishers.
- Cummings, T. G., & Worley, C. G. (2014). *Organization Development and Change*. Cengage Learning.
- Daft, R. L. (2015). *Organization Theory and Design*. Cengage Learning.
- Daft, R. L., & Marcic, D. (2016). *Understanding Management*. Cengage Learning.
- De Dreu, C. K., & Weingart, L. R. (2003). Task versus relationship conflict, team performance, and team member satisfaction: A meta-analysis. *Journal of Applied Psychology*, 88(4), 741.
- Deal, T. E., & Kennedy, A. A. (1982). *Corporate Cultures: The Rites and Rituals of Corporate Life*. Perseus Books.
- Denison, D. R., & Spreitzer, G. M. (1991). Organizational Culture and Organizational Development: A Competing Values Approach. *Research in Organizational Change and Development*, 5, 1–21.
- Deutsch, M. (1973). *The resolution of conflict: Constructive and destructive processes*. Yale University Press.
- Fayol, H. (1916). *General and Industrial Management*.

- Fitriani, N., Minanurohman, A., & Firmansah, G. (2022). Kepribadian serakah (greed) sebagai tantangan etika dan kepemimpinan dalam profesi akuntan manajemen. *Jurnal Bisnis Dan Akuntansi*, 24(2), 295-304. <https://doi.org/10.34208/jba.v24i2.1590>
- Galbraith, J. R. (2008). *Designing Matrix Organizations that Actually Work: How IBM, Procter & Gamble, and Others Design for Success*. Jossey-Bass.
- Griffin, R. W. (2017). *Management*. Cengage Learning.
- Hakim, A. and Subroto, M. (2023). Gaya kepemimpinan kepala lapas kelas ii b klaten: persepsi dan pengaruhnya terhadap kinerja dan motivasi petugas lapas. *Jiip - Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan*, 6(4), 2615-2620. <https://doi.org/10.54371/jiip.v6i4.1883>
- Halim, A., Akob, R., Susianah, .., & Mursidah, .. (2023). Pengaruh gaya kepemimpinan dan pengambilan keputusan terhadap kinerja pegawai pada dinas kelautan dan perikanan provinsi sulawesi selatan. *Jurnal Ilmiah Manajemen E M O R*, 6(2), 297. <https://doi.org/10.32529/jim.v6i2.2277>

- Hanafi, A., Almy, C., & Siregar, M. (2018). Pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai. *Jurnal Manajemen Industri Dan Logistik*, 2(1), 52-61.  
<https://doi.org/10.30988/jmil.v2i1.25>
- Hayati, F., Zulvira, R., & Gistituati, N. (2021). Lembaga pendidikan: kebijakan dan pengambilan keputusan. *Jrti (Jurnal Riset Tindakan Indonesia)*, 6(1), 100. <https://doi.org/10.29210/3003911000>
- Hayes, J. (2018). *The Theory and Practice of Change Management*. Palgrave.
- Hellriegel, D., Jackson, S. E., & Slocum, J. W. (1998). *Management: A Competency-Based Approach*. South-Western Educational Publishing.
- Hersey, P., & Blanchard, K. H. (1969). Life cycle theory of leadership. *Training and Development Journal*, 23(5), 26-34.
- Hill, C. W. L., Hult, G. T. M. (2020). *International Business: Competing in the Global Marketplace*. McGraw-Hill Education.
- Hofstede, G. (1980). *Culture's Consequences: International Differences in Work-Related Values*. Sage.



- Javidan, M., Dorfman, P. W., De Luque, M. S., & House, R. J. (2006). *In the Eye of the Beholder: Cross Cultural Lessons in Leadership from Project GLOBE*. Academy of Management Perspectives.
- Jehn, K. A. (1995). A multimethod examination of the benefits and detriments of intragroup conflict. *Administrative Science Quarterly*, 256-282.
- Jones, G. R., & George, J. M. (2015). *Contemporary Management*. McGraw-Hill Education.
- Katz, D., & Kahn, R. L. (1966). *The Social Psychology of Organizations*.
- Kotter, J. P. (2012). *Leading Change*. Harvard Business Review Press.
- Kotter, J. P., & Heskett, J. L. (1992). *Corporate Culture and Performance*. Free Press.
- Kreitner, R., & Kinicki, A. (2016). *Organizational Behavior*. McGraw-Hill Education.
- Lewicki, R. J., Saunders, D. M., & Barry, B. (2015). *Negotiation: Readings, Exercises, and Cases*. McGraw-Hill Education.
- Likert, R. (1961). *New Patterns of Management*.

- Luthans, F., & Youssef-Morgan, C. M. (2017). *Organizational Behavior: An Evidence-Based Approach*. McGraw-Hill Education.
- Maslow, A. H. (1943). *A Theory of Human Motivation*.
- McAfee, A., & Brynjolfsson, E. (2012). "Big Data: The Management Revolution." *Harvard Business Review*
- McGregor, D. (1960). *The Human Side of Enterprise*. Maslow, A. H. (1943). *A Theory of Human Motivation*.
- Mintzberg, H., Ahlstrand, B., & Lampel, J. (2009). *Strategy Safari: A Guided Tour Through The Wilds of Strategic Management*.
- Morgan, G. (2006). *Images of Organization*.
- Noe, R. A., Hollenbeck, J. R., Gerhart, B., & Wright, P. M. (2017). *Human Resource Management: Gaining a Competitive Advantage*. McGraw-Hill Education.
- Nohria, N., & Eccles, R. G. (1992). "Beyond the Hype: Rediscovering the Essence of Management." *Harvard Business Review*.
- Northouse, P. G. (2018). *Leadership: Theory and Practice* (8th ed.). Sage Publications.

Rahim, M. A. (2002). Toward a theory of managing organizational conflict. *International Journal of Conflict Management*, 13(3), 206-235.

Rahmat, M., Prihatni, R., & Khairunnisa, H. (2022). Pengaruh etika profesi, profesionalisme, dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja auditor internal pemerintah. *Jurnal Akuntansi Perpajakan Dan Auditing*, 3(2), 265-288.

<https://doi.org/10.21009/japa0302.01>

Rahmat, M., Prihatni, R., & Khairunnisa, H. (2022). Pengaruh etika profesi, profesionalisme, dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja auditor internal pemerintah. *Jurnal Akuntansi Perpajakan Dan Auditing*, 3(2), 265-288.

<https://doi.org/10.21009/japa0302.01>

Robbins, S. P., & Coulter, M. (2017). *Management*. Pearson.

Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2018). *Organizational Behavior*. Pearson.

Robbins, S. P., Coulter, M., & DeCenzo, D. A. (2017). *Fundamentals of Management*. Pearson.

- Robbins, S. P., Judge, T. A., & Sanghi, S. (2007). *Organizational Behavior*. Pearson Education India.
- Schein, E. H. (2010). *Organizational Culture and Leadership*. Jossey-Bass.
- Schneider, B., & Bowen, D. E. (1993). The Service Organization: Human Resources Management is Crucial. *Organizational Dynamics*, 21(4), 39–52.
- Senge, P. M. (1990). *The Fifth Discipline: The Art & Practice of The Learning Organization*.
- Septilia, H., Parjito, P., & Styawati, S. (2020). Sistem pendukung keputusan pemberian dana bantuan menggunakan metode ahp. *JTSI*, 1(2), 34-41. <https://doi.org/10.33365/jtsi.v1i2.369>
- Tamba, T. (2020). Pengaruh empowerment terhadap pengambilan keputusan asuhan keperawatan. <https://doi.org/10.31219/osf.io/rdb3g>
- Taylor, F. W. (1911). *The Principles of Scientific Management*.
- Thomas, K. W., & Kilmann, R. H. (1974). *Thomas-Kilmann Conflict Mode Instrument*. Tuxedo, NY: Xicom.

Tuckman, B. (1965). Developmental sequence in small groups. *Psychological Bulletin*, 63(6), 384-399.

Vroom, V. H., & Yetton, P. W. (1973). *Leadership and Decision-Making*. University of Pittsburgh Press.

Wahyuni, E. (2015). Pengaruh budaya organisasi dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai bagian keuangan organisasi sektor publik dengan motivasi kerja sebagai variabel intervening (studi kasus pada pegawai pemerintah kota tasikmalaya). *Nominal Barometer Riset Akuntansi Dan Manajemen*, 4(1). <https://doi.org/10.21831/nominal.v4i1.6890>

Weber, M. (1947). *The Theory of Social and Economic Organization*. Free Press.

Wheelan, S. A. (2005). *Creating effective teams: A guide for members and leaders*. Sage Publications.

Wheelan, S. A. (2016). *Creating effective teams: A guide for members and leaders (5th ed.)*. Sage Publications.

Yeni, F. (2020). Gaya kepemimpinan partisipatif dan kecerdasan emosional pengaruhnya terhadap pengambilan keputusan dengan komunikasi sebagai moderasi. *Jurnal Manajemen Pendidikan Dan Ilmu Sosial*, 1(1), 78-90.

<https://doi.org/10.38035/jmpis.v1i1.234>

Yukl, G. (2013). *Leadership in Organizations* (8th ed.). Pearson.

## PROFIL PENULIS

### **Ahmad Nazir, S.Sos., M.Si**



Penulis seorang laki-laki dilahirkan di Kota Tangerang pada Tanggal 20 September 1979, menikah pada tanggal 01 Februari 2007 dengan gadis yang bernama Santiyah dan sekarang sudah dikaruniai tiga (3) orang anak. Anak pertama seorang laki-laki yang diberi nama Wildan Fatih Al Maheru sekarang sudah bersekolah di SMP Islam Bani Sai Pakuhaji Kelas 9.

Anak kedua diberi nama Talita Anjani sekolah di MI Nurul Huda kelas 4 dan Anak ketiga diberi nama Hana Adiba Nahda sekolah di MI Nurul Huda kelas 3. Bertempat tinggal di Jl. Radio Rons atau Masjid Al Ishlah Rt 05/02 Kelurahan Gondrong Kecamatan Cipondoh Kota Tangerang Provinsi Banten kode pos 15146 No Hp. 0812 1332 8677.

Pendidikan Sekolah Dasar (SDN Gondrong IV) lulus pada tahun 1992, Madrasah Tsanawiyah Darut Tafsir di Bogor lulus pada tahun 1995, Sekolah Menengah Umum (SMU) Al Husna di Tangerang lulus pada

tahun 1998 Strata 1/S1 Universitas Islam Malang jurusan Administrasi Negara lulus pada tahun 2003 Strata 2/ S2 Universitas Islam Syekh Yusuf Tangerang konsentrasi Administrasi Publik lulus pada tahun 2015.

Bekerja diawali dengan mengajar di salah satu sekolah swasta yang berada di kecamatan Cipondoh yaitu SMP Harapan Jaya 2 yang berlokasi di Kelurahan Gondrong dengan mata pelajaran Baca Tulis Qur'an pada tahun 2004 s/d 2014, mengajar di Madrasah Aliyah Nurul Huda Kecamatan Pinang dengan mata pelajaran Ekonomi pada tahun 2004 s/d 2010, mengajar di SMK Merpati Kecamatan Cipondoh mata pelajaran Akuntansi pada tahun 2005 s/d 2010. Mengajar di Madrasah Tsanawiyah Jamiatus Sholihin Kecamatan Cipondoh mata pelajaran Pendidikan Kewarganegaraan pada tahun 2007 s/d sekarang, mengajar di MA Nurul Huda kecamatan Pinang mata pelajaran Pendidikan Kewarganegaraan pada tahun 2007 s/d sekarang, mengajar di MTs Nurul Huda kecamatan Pinang mata pelajaran Pendidikan Kewarganegaraan pada tahun 2010 s/d sekarang. Tutor PKBM Cipta Cendekia mata pelajaran Ekonomi pada tahun 2007 s/d sekarang, Tutor PKBM Cipta Tunas Karya mata pelajaran Sosiologi pada tahun



2010 s/d sekarang. Staf Pengajar STISNU Nusantara pada Program Studi Hukum Ekonomi Syariah pada tahun 2016 s/d 2021. Dosen tetap Universitas Pamulang Program Studi Manajemen tahun 2016 s/d sekarang.

Aktif di berbagai organisasi semenjak masih di bangku SMA yaitu aktif di Karang Taruna Kelurahan Gondrong dan ketika kuliah strata S1 aktif sehingga menjadi Ketua Himpunan Mahasiswa Tangerang yang berada di Malang pada tahun 2001 s/d 2003. Himpunan Mahasiswa Islam, Himpunan Mahasiswa Jurusan Administrasi Negara. Setelah lulus aktif di Organisasi Pemuda Masjid Al Ishlah kelurahan Gondrong, Badan Komunikasi Pemuda Remaja Masjid BKPRMI Kecamatan Cipondoh, Komite Nasional Pemuda Indonesia (KNPI) kecamatan Cipondoh, Ikatan Pelajar Nahdlatul Ulama (IPNU) Kota Tangerang, Gerakan Pemuda Ansor (GP Ansor) kecamatan Cipondoh dan Kota Tangerang.

Aktif di kepemiluan di mulai menjadi saksi PPP di TPS tahun 1997, menjadi relawan tahun 2004, menjadi Ketua (Panitia Pemungutan Suara) PPS Kelurahan Gondrong Pemilu Gubernur dan Wakil Gubernur Banten tahun 2006. Menjadi anggota (Panitia Pemilihan Kecamatan)

PPK Kecamatan Cipondoh Pemilu Walikota dan Wakil Walikota tahun 2008 dan tahun 2013, Menjadi anggota (Panitia Pemilihan Kecamatan) PPK Kecamatan Cipondoh Pemilu Gubernur dan Wakil Gubernur Banten Tahun 2012 dan Menjadi anggota (Panitia Pemilihan Kecamatan) PPK Kecamatan Cipondoh Pemilu anggota DPR, DPD dan DPRD tahun 2009 dan tahun 2014.

Buku yang telah diterbitkan yaitu Hukum Pajak PSP Nusantara Press 2020. Peran Relawan Demokrasi Dalam Meningkatkan Partisipasi Masyarakat Pada Pemilu 2019. Asmoro Meditama 2020.

Publikasi karya ilmiah dalam bentuk Jurnal yaitu Pengaruh tata kelola pemilih terhadap efektivitas pemilu legislatif di KPU Kota Tangerang yang diterbitkan oleh Jurnal Kreatif Volume 4, Nomor 2, April 2017.

Implementasi kebijakan E-Musrenbang di Kelurahan Gondrong Kecamatan Cipondoh Kota Tangerang yang diterbitkan oleh Jurnal Mandiri: ilmu pengetahuan, seni dan teknologi Volume 1 Nomor 1, Juni 2017.

Pengaruh tata kelola pemilih dan logistik pemilu terhadap efektivitas pemilu Gubernur dan Wakil Gubernur Banten Tahun 2017 di KPU Kota Tangerang yang diterbitkan oleh Jurnal Mandiri: ilmu pengetahuan, seni dan teknologi volume 2 nomor 1, Juni 2018.

Peran badan keswedayaan masyarakat (BKM) dalam pembangunan daerah Kota Tangerang yang diterbitkan oleh Jurnal Mandiri: ilmu pengetahuan, seni dan teknologi volume 2 nomor 2, Desember 2018.

Pengaruh pelatihan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Surya mustika nusantara yang diterbitkan oleh Jurnal Mandiri: ilmu pengetahuan, seni dan teknologi volume 3 nomor 1, Juni 2019.

Pengaruh lingkungan sekolah terhadap motivasi warga belajar pada pusat kegiatan belajar masyarakat (PKBM) cipta tunas karya yang diterbitkan oleh Jurnal Mandiri: ilmu pengetahuan, seni dan teknologi volume 3 nomor 2, Desember 2019.

Peran Relawan Demokrasi dalam Meningkatkan Partisipasi Pemilu 2019 di Kota Tangerang yang diterbitkan oleh *journal of public Administration and Local Governance* volume 4 nomor 2, Desember 2020.

*The Influence of Leadership Style and Work Environment Against Work Ethic and Tutoring at PKBM in Tangerang City* yang diterbitkan oleh Jurnal Mandiri: ilmu pengetahuan, seni dan teknologi volume 5 nomor 1, Juni 2021.

*The Effect of Leadership and Motivation on Productivity Employees at PT. ISS Indonesia Bintaro - South Tangerang* yang diterbitkan oleh Jurnal *Administrare: Jurnal Pemikiran Ilmiah dan Pendidikan Administrasi Perkantoran* Volume 9, Issue 1, January-June 2022.

# PERILAKU ORGANISASI

Di balik keramaian kota metropolitan, di tengah hiruk-pikuk kehidupan sehari-hari, muncul sebuah entitas yang secara tak terlihat menyatukan orang-orang dengan tujuan bersama. Itulah yang kita sebut sebagai organisasi. Kata ini, terdiri dari huruf-huruf yang membentuk struktur bahasa, mencerminkan suatu realitas yang lebih kompleks dan terorganisir.

Dalam kamus bahasa, "organisasi" berakar pada kata "organ," suatu unsur yang membentuk suatu sistem atau struktur. Oleh karena itu, organisasi dapat diartikan sebagai kumpulan atau struktur yang terorganisir. Dalam bahasa sehari-hari, istilah ini mencirikan adanya keteraturan, pembagian kerja, dan koordinasi antaranggota untuk mencapai suatu tujuan.

Sedangkan menurut istilah, dalam dunia manajemen dan tata kelola, organisasi memiliki makna yang lebih mendalam. Ini mencakup suatu entitas yang memiliki struktur hierarki, tujuan bersama, dan proses koordinasi yang terencana. Organisasi, dalam konteks ini, dapat melibatkan berbagai bentuk, mulai dari perusahaan bisnis hingga lembaga pemerintahan, organisasi nirlaba, dan komunitas sosial.

Pentingnya memahami perilaku organisasi menjadi jelas saat kita menyadari bahwa sukses sebuah organisasi tidak hanya ditentukan oleh kebijakan atau struktur formal, tetapi juga oleh kualitas hubungan dan kerjasama antarindividu di dalamnya. Melalui pemahaman yang mendalam terhadap motivasi karyawan, cara mengelola konflik, dan faktor-faktor psikologis yang mempengaruhi kinerja, sebuah organisasi dapat menciptakan lingkungan yang mendukung perkembangan profesional dan kesejahteraan mental anggotanya.