

Penulis:

Nanda Rodiyana, S.I.Kom., M.M

Ibrahim Bali Pamungkas, S.T., M.M., M.Kom



PERILAKU ORGANISASI

Teori dan Konsep

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

PERILAKU ORGANISASI

Teori dan Konsep

Penulis:

**Nanda Rodiyana, S.I.Kom., M.M
Ibrahim Bali Pamungkas, S.T., M.M., M.Kom**

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



PERILAKU ORGANISASI TEORI DAN KONSEP

Penulis:

Nanda Rodiyana, S.I.Kom., M.M
Ibrahim Bali Pamungkas, S.T., M.M., M.Kom

Desain Cover:

Septian Maulana

Sumber Ilustrasi:

www.freepik.com

Tata Letak:

Handarini Rohana

Editor:

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

ISBN:

978-623-459-900-8

Cetakan Pertama:

Januari, 2024

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

Instagram: @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 berjudul Perilaku Organisasi Teori dan Konsep 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 Teori dan Konsep.

Buku ini merupakan salah satu wujud perhatian penulis terhadap Perilaku Organisasi Teori dan Konsep. Perilaku organisasi merupakan kajian mendalam tentang cara individu, kelompok, dan struktur organisasi berinteraksi di dalam suatu lingkungan kerja. Disiplin ini merangkum berbagai aspek yang melibatkan manusia dalam konteks organisasional, termasuk motivasi, kepemimpinan, komunikasi, pengambilan keputusan, dan budaya organisasi. Melalui pemahaman perilaku organisasi, kita dapat menggali pengetahuan tentang dinamika hubungan antarindividu di tempat kerja, sehingga organisasi dapat

mengoptimalkan sumber daya manusianya untuk mencapai tujuan bersama.

Memahami perilaku organisasi memiliki peran krusial dalam meningkatkan kinerja dan keberlanjutan suatu organisasi. Pertama-tama, pemahaman perilaku individu di dalam organisasi membantu dalam merancang sistem motivasi yang efektif. Dengan mengetahui faktor-faktor yang memotivasi karyawan, pemimpin dapat mengembangkan strategi pengelolaan manusia yang lebih baik, menciptakan lingkungan kerja yang positif, dan meningkatkan produktivitas. Salah satu aspek penting dari pemahaman perilaku organisasi adalah komitmen organisasi, yang dianggap sebagai variabel kunci dalam menentukan perilaku dan kinerja karyawan di dalam suatu organisasi.

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.

Januari, 2024

Penulis

DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR	iii
DAFTAR ISI	vi
BAB 1 PENDAHULUAN.....	1
A. Pengantar Perilaku Organisasi.....	1
B. Pentingnya Memahami Perilaku Organisasi	3
C. Hubungan antara Teori dan Praktik dalam Perilaku Organisasi	8
BAB 2 DASAR-DASAR PERILAKU ORGANISASI.....	13
A. Definisi dan Ruang Lingkup Perilaku Organisasi.....	13
B. Sejarah Perkembangan Studi Perilaku Organisasi.....	17
C. Pendekatan Terhadap Studi Perilaku Organisasi.....	21
BAB 3 MOTIVASI DAN KINERJA	27
A. Teori Motivasi dalam Konteks Organisasi.....	27
B. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Individu	31
C. Praktik Manajemen untuk Meningkatkan Motivasi dan Kinerja	35

BAB 4 KOMUNIKASI DAN INTERAKSI ORGANISASI.....	43
A. Proses Komunikasi di dalam Organisasi.....	43
B. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Komunikasi Efektif.....	46
C. Strategi Peningkatan Komunikasi Organisasi	48
BAB 5 STRUKTUR ORGANISASI DAN DESAIN	55
A. Konsep Struktur Organisasi	55
B. Pilihan Desain Organisasi dan Dampaknya.....	59
C. Implementasi Struktur Organisasi yang Efektif	65
BAB 6 DINAMIKA KELOMPOK DAN KERJASAMA.....	69
A. Peran Kelompok dalam Konteks Organisasi.....	69
B. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Dinamika Kelompok	74
C. Praktik Manajemen untuk Meningkatkan Kerjasama Kelompok.....	77
BAB 7 BUDAYA ORGANISASI	81
A. Pengertian Budaya Organisasi.....	81
B. Faktor Pembentuk Budaya Organisasi.....	85
C. Bagaimana Membangun dan Mengelola Budaya Organisasi yang Sukses	90

BAB 8 KONFLIK DAN PENYELESAIAN KONFLIK	95
A. Jenis-Jenis Konflik dalam Organisasi.....	95
B. Strategi Pengelolaan dan Penyelesaian Konflik.....	102
C. Peran Manajemen dalam Mengatasi Konflik.....	108
BAB 9 KEPEMIMPINAN DALAM ORGANISASI	111
A. Gaya-Gaya Kepemimpinan.....	111
B. Ciri-Ciri Pemimpin yang Efektif.....	114
C. Pengembangan dan Pemberdayaan Kepemimpinan	116
BAB 10 PERILAKU ORGANISASI:	
TANTANGAN MASA DEPAN	119
A. Perubahan Lingkungan Bisnis dan Dampaknya pada Perilaku Organisasi.....	119
B. Inovasi dan Adaptasi dalam Konteks Perilaku Organisasi.....	125
C. Mendukung Keseimbangan antara Produktivitas dan Kesejahteraan Karyawan	129
DAFTAR PUSTAKA	137
PROFIL PENULIS	146



PENDAHULUAN

A. PENGANTAR PERILAKU ORGANISASI

perilaku organisasi merupakan kajian mendalam tentang cara individu, kelompok, dan struktur organisasi berinteraksi di dalam suatu lingkungan kerja. Disiplin ini merangkum berbagai aspek yang melibatkan manusia dalam konteks organisasional, termasuk motivasi, kepemimpinan, komunikasi, pengambilan keputusan, dan budaya organisasi. Melalui pemahaman perilaku organisasi, kita dapat menggali pengetahuan tentang dinamika hubungan antarindividu di tempat kerja, sehingga organisasi dapat mengoptimalkan sumber daya manusianya untuk mencapai tujuan bersama.



DASAR-DASAR PERILAKU ORGANISASI

A. DEFINISI DAN RUANG LINGKUP PERILAKU ORGANISASI

Definisi perilaku organisasi dapat ditemukan dalam berbagai pandangan dan konsep yang dikemukakan oleh para ahli. Berikut adalah beberapa definisi menurut para ahli dalam bidang perilaku organisasi:

- Menurut Robbins dan Judge, perilaku organisasi adalah studi tentang individu dan kelompok di dalam organisasi. Mereka menggambarkan perilaku organisasi sebagai "kajian yang memandang manusia sebagai unsur kunci dalam konteks organisasi dan melibatkan pemahaman, prediksi, dan



MOTIVASI DAN KINERJA

A. TEORI MOTIVASI DALAM KONTEKS ORGANISASI

Motivasi adalah proses yang menentukan intensitas, arah, dan ketekunan seseorang dalam melakukan suatu tindakan. Dalam konteks organisasi, motivasi merupakan faktor penting yang mempengaruhi kinerja karyawan. Karyawan yang termotivasi akan lebih cenderung untuk bekerja keras, berprestasi, dan setia terhadap organisasi.

Ada beberapa teori motivasi yang dapat digunakan untuk memahami motivasi karyawan dalam konteks organisasi. Berikut ini adalah beberapa teori motivasi yang umum digunakan:



KOMUNIKASI DAN INTERAKSI ORGANISASI

A. PROSES KOMUNIKASI DI DALAM ORGANISASI

Komunikasi adalah proses penyampaian pesan dari satu orang ke orang lain. Dalam konteks organisasi, komunikasi merupakan proses penting yang diperlukan untuk mencapai tujuan organisasi. Proses komunikasi dalam organisasi dapat digambarkan sebagai berikut:

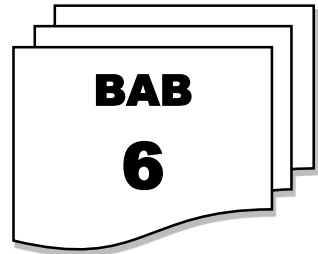
- Pembuat pesan (*sender*) adalah orang yang memulai proses komunikasi. Pembuat pesan bertanggung jawab untuk menciptakan pesan yang jelas dan efektif.



STRUKTUR ORGANISASI DAN DESAIN

A. KONSEP STRUKTUR ORGANISASI

Konsep struktur organisasi merujuk pada kerangka kerja atau tata letak yang digunakan oleh suatu organisasi untuk mengorganisir dan mengelola sumber daya, tugas, serta hubungan di antara anggota-anggotanya. Struktur organisasi berperan dalam menentukan cara pekerjaan diorganisir, wewenang didistribusikan, dan interaksi antar individu dan kelompok dilakukan. Tujuan utama dari struktur organisasi adalah menciptakan kerangka yang jelas dan efisien untuk mencapai tujuan organisasi. (Robbins & Hakim, 2015; Luthans, 2011; Mintzberg, 1980)



DINAMIKA KELOMPOK DAN KERJASAMA

A. PERAN KELOMPOK DALAM KONTEKS ORGANISASI

Kelompok memiliki peran yang sangat penting dalam konteks organisasi, memainkan peran krusial dalam dinamika internal dan pencapaian tujuan organisasi. Beberapa peran utama kelompok dalam organisasi melibatkan:

1. Pengambilan Keputusan Bersama dalam Kelompok

Dalam konteks organisasi, pengambilan keputusan bersama oleh kelompok mencerminkan proses di mana sejumlah anggota organisasi bekerja sama untuk memutuskan suatu hal. Hal ini sering melibatkan diskusi terbuka di antara anggota kelompok



BUDAYA ORGANISASI

A. PENGERTIAN BUDAYA ORGANISASI

Definisi budaya organisasi dapat ditemukan dalam berbagai pandangan dan konsep yang dikemukakan oleh para ahli. Berikut adalah beberapa definisi menurut para ahli dalam bidang budaya organisasi:

- Edgar H. Schein: Menurut Schein, budaya organisasi adalah serangkaian asumsi dasar yang berkembang secara bersama di dalam suatu organisasi dan berfungsi sebagai panduan yang dibagikan oleh para anggota organisasi dalam menghadapi masalah eksternal dan internal. (Schein, 2010)



KONFLIK DAN PENYELESAIAN KONFLIK

A. JENIS-JENIS KONFLIK DALAM ORGANISASI

Konflik merupakan suatu keadaan ketidaksesuaian, pertentangan, atau perbedaan antara individu atau kelompok dalam suatu organisasi. Konflik dapat timbul karena adanya perbedaan nilai, pendapat, tujuan, atau kepentingan di antara pihak-pihak yang terlibat. Dalam konteks organisasi, konflik dapat mengambil berbagai bentuk, dan kelima jenis konflik berikut memperlihatkan variasi aspek pihak-pihak yang terlibat:

- Konflik Intrapribadi:

Konflik intrapribadi terjadi di dalam diri individu. Hal ini mungkin disebabkan oleh perbedaan nilai, keyakinan, atau



KEPEMIMPINAN DALAM ORGANISASI

A. GAYA-GAYA KEPEMIMPINAN

Gaya kepemimpinan mencakup pendekatan yang digunakan oleh seorang pemimpin untuk memengaruhi dan mengarahkan perilaku anggota kelompok atau organisasi. Beberapa gaya kepemimpinan umum yang diidentifikasi termasuk:

1. Gaya Kepemimpinan Otoriter:

Pemimpin otoriter memiliki kendali penuh atas kelompok atau organisasi. Mereka membuat keputusan sendiri dan mengharapakan anggota kelompok untuk mengikuti perintah tanpa pertanyaan. Meskipun efektif dalam situasi memerlukan



PERILAKU ORGANISASI: TANTANGAN MASA DEPAN

A. PERUBAHAN LINGKUNGAN BISNIS DAN DAMPAKNYA PADA PERILAKU ORGANISASI

Lingkungan bisnis adalah segala sesuatu yang berada di luar organisasi yang dapat mempengaruhi kinerja organisasi tersebut. Perubahan lingkungan bisnis dapat terjadi karena berbagai faktor, seperti perubahan teknologi, perubahan ekonomi, perubahan sosial, dan perubahan politik.

Perubahan lingkungan bisnis yang pesat telah memunculkan transformasi signifikan dalam perilaku organisasi, mengharuskan perusahaan untuk beradaptasi dengan cepat guna mempertahankan relevansi dan daya saing. Globalisasi dan

DAFTAR PUSTAKA

- Adler, R. B., & Elmhorst, J. M. (2015). *Communication at Work: Principles and Practices for Business and the Professions*. McGraw-Hill.
- Ariyadi, D. and Astuti, I. P. (2021). Rekomendasi tatakelola it dengan acuan cobit 5 pada struktur organisasi sekolah vokasi. *Jurnal Manajemen Informatika (JAMIKA)*, 11(1), 60-71.
- Asari, M., Sandhi, A. F., & Anggiani, S. (2022). Efektivitas perilaku organisasi dan manajemen strategik terhadap tingkat produktivitas organisasi. *Fair Value: Jurnal Ilmiah Akuntansi Dan Keuangan*, 5(5), 2440-2447.
<https://doi.org/10.32670/fairvalue.v5i5.2738>
- Aylor, F. W. (1911). *The Principles of Scientific Management*. Harper & Brothers.
- Bazerman, M. H., & Moore, D. A. (2013). *Judgment in Managerial Decision Making* (8th ed.). Wiley.
- Brynjolfsson, E., & McAfee, A. (2014). *The Second Machine Age: Work, Progress, and Prosperity in a Time of Brilliant Technologies*. W. W. Norton & Company.

- Burton, R. M., & Obel, B. (2018). *Organizational Design: A Step-by-Step Approach*. Cambridge University Press.
- Cameron, K. S., & Quinn, R. E. (2011). *Diagnosing and Changing Organizational Culture: Based on the Competing Values Framework* (3rd ed.). Jossey-Bass.
- Cameron, K. S., & Quinn, R. E. (2011). *Diagnosing and Changing Organizational Culture: Based on the Competing Values Framework*. John Wiley & Sons.
- Daft, R. L. (2014). *Organization Theory and Design* (Edisi ke-11). South-Western Cengage Learning.
- Daft, R. L. (2018). *Organization Theory and Design*. Cengage Learning.
- Davis, K., & Newstrom, J. W. (1985). *Human Behavior at Work: Organizational Behavior*. McGraw-Hill.
- Deal, T. E., & Kennedy, A. A. (1982). *Corporate Cultures: The Rites and Rituals of Corporate Life*. Addison-Wesley.
- Deci, E. L., Koestner, R., & Ryan, R. M. (1999). A meta-analytic review of experiments examining the effects of extrinsic rewards on intrinsic motivation. *Psychological Bulletin*, 125(6), 627-668.
- Denison, D. R. (1990). *Corporate Culture and Organizational Effectiveness*. John Wiley & Sons.

- Dingel, J. I., & Neiman, B. (2020). How Many Jobs Can be Done at Home? National Bureau of Economic Research.
- Fiedler, F. E. (1967). A Theory of Leadership Effectiveness. McGraw-Hill.
- Fleury, A., & Fleury, M. T. L. (2020). Brazilian Multinationals: Competences for Internationalization. Cambridge University Press.
- Friedman, T. L. (2007). The World Is Flat: A Brief History of the Twenty-first Century. Farrar, Straus and Giroux.
- Galbraith, J. R. (2008). Designing Organizations: Strategy, Structure, and Process at the Business Unit and Enterprise Levels. Jossey-Bass.
- Goldhaber, G. M. (1986). Organizational Communication. Dubuque, IA: Wm. C. Brown.
- Greenberg, J. (2019). Behavior in Organizations: Understanding and Managing the Human Side of Work (11th ed.). Pearson.
- Griffin, R. W. (2012). Management (12th ed.). Boston, MA: Houghton Mifflin Harcourt.
- Hackman, J. R. (2002). Leading Teams: Setting the Stage for Great Performances. Boston, MA: Harvard Business School Press.

- Heriyanti, S. S. and Zayanti, R. (2020). Pengaruh budaya organisasi terhadap komitmen organisasi yang di mediasi kepuasan kerja. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 4(1), 267-277.
- James, LR, & Jones, RG (2002). *Perilaku organisasi: Memahami dan mengelola sisi kemanusiaan dalam pekerjaan*. New York: McGraw-Hill.
- Jones, GR, & George, JM (2017). *Perilaku organisasi kontemporer*. New York: McGraw-Hill.
- Kanten, P., Kanten, S., Keceli, M., & Zaimoglu, Z. (2017). The antecedents of organizational agility: organizational structure, dynamic capabilities and customer orientation. *Pressacademia*, 3(1), 697-706.
- Kotter, J. P. (2012). *Accelerate: Building Strategic Agility for a Faster-Moving World*. Harvard Business Review Press.
- Kreps, G. L. (2011). *Organizational Communication: Theory and Practice*. Pearson.
- Lankas, A., Naikuni, D., & Kulet, M. J. (2022). Effects of organizational structure centralization on employee performance in narok county government. *International Journal of Research and Innovation in Social Science*, 06(11), 682-689.

- Lawrence, P. R., & Lorsch, J. W. (1967). Organization and Environment: Managing Differentiation and Integration. *Harvard Business Review*, 45(6), 66–79.
- Locke, E. A., & Latham, G. P. (2002). Building a practically useful theory of goal setting and task motivation: A 35-year odyssey. *American Psychologist*, 57(9), 705-717.
- Luthans, F. (2011). *Organizational Behavior: An Evidence-Based Approach*. McGraw-Hill Education.
- Luthans, F. (2015). *Organizational Behavior: An Evidence-Based Approach*. IAP.
- Luthans, F., Luthans, K. W., & Luthans, B. C. (2015). *Organizational Behavior: An Evidence-Based Approach*. IAP.
- Mayo, E. (1945). *The Social Problems of an Industrial Civilization*. Routledge.
- McGregor, D. (1960). *The Human Side of Enterprise*. McGraw-Hill.
- McShane, S. L., & Glinow, M. A. V. (2019). *Organizational Behavior: Emerging Knowledge, Global Reality*. McGraw-Hill Education.
- Miner, J. B. (2015). *Organizational Behavior 1: Essential Theories of Motivation and Leadership*. Routledge.
- Mintzberg, H. (1979). "The Structuring of Organizations." *Handbook of Organizational Design*, 1, 322-355.

- Mintzberg, H. (1980). Structure in 5's: A Synthesis of the Research on Organization Design. *Management Science*, 26(3), 322–341.
- Mintzberg, H. (2013). *Struktur berlima: Merancang organisasi yang efektif* (Edisi ke-2nd). Upper Saddle River, NJ: Pendidikan Pearson.
- Muis, M. R., Jufrizen, J., & Fahmi, M. (2018). Pengaruh budaya organisasi dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 1(1), 9-25.
- Nelson, B., & Economy, P. (2014). *The Best Place to Work: The Art and Science of Creating an Extraordinary Workplace*. Simon and Schuster.
- Newstrom, J. W., & Davis, K. (1993). *Organizational Behavior: Human Behavior at Work*. McGraw-Hill.
- Nikpour, A. (2017). The impact of organizational culture on organizational performance: the mediating role of employee's organizational commitment. *International Journal of Organizational Leadership*, 6(1), 65-72.
- Northouse, P. G. (2018). *Leadership: Theory and Practice* (8th ed.). Sage Publications.

- Northouse, P. G. (2018). *Leadership: Theory and Practice*. Sage Publications.
- Pink, D. H. (2009). *Drive: The Surprising Truth About What Motivates Us*. Riverhead Books.
- Porter, M. E., & Kramer, M. R. (2011). *Creating Shared Value*. Harvard Business Review.
- Ratnasari, S. L., Fitri, D., Zulkifli, Z., Nasrul, H. W., & Supardi, S. (2020). Analisis manajemen perubahan, kepemimpinan transformasional, struktur organisasi, budaya organisasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Benefita*, 5(2), 225.
- Robbins, S. P., & Coulter, M. (2017). *Management*. Pearson.
- Robbins, S. P., & Hakim, T. A. (2015). *Organizational Behavior* (Edisi ke-14). Upper Saddle River, NJ: Pearson Education.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2017). *Organizational Behavior*. Pearson.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2018). *Essentials of Organizational Behavior*. Pearson.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2018). *Organizational Behavior* (17th ed.). Pearson.
- Robbins, SP, & Hakim, TA (2015). *Perilaku organisasi* (Edisi ke-14). Upper Saddle River, NJ: Pendidikan Pearson.

- Robbins, SP, & Hakim, TA (2018). *Perilaku organisasi* (Edisi ke-17). New York: Pearson.
- Robbins, SP, Hakim, TA, & Khatri, N. (2017). *Perilaku organisasi*. New York: Pearson.
- Robert, K. (2003). *Budaya organisasi dan kepemimpinan*. Thousand Oaks, CA: Publikasi Sage.
- Schein, E. H. (1990). *Organizational Culture*. *American Psychologist*, 45(2), 109-119.
- Schein, E. H. (2010). *Organizational Culture and Leadership*. John Wiley & Sons.
- Schein, E. H. (2017). *Organizational Culture and Leadership* (5th ed.). Wiley.
- Scott, WR (2017). *Organisasi: Sistem rasional, alami, dan terbuka* (Edisi ke-10). Upper Saddle River, NJ: Pendidikan Pearson.
- Shockley-Zalabak, P. (2015). *Fundamentals of Organizational Communication*. Pearson.
- Sial, RL (2018). *Teori dan desain organisasi* (Edisi ke-12). Mason, OH: Penerbitan Perguruan Tinggi Barat Daya.
- Steers, R. M., Mowday, R. T., & Shapiro, D. L. (2004). Introduction to special topic forum: The future of work motivation theory. *Academy of Management Review*, 29(3), 379-387.

- Suyono, S. (2004). Budaya organisasi: Teori, aplikasi, dan perubahan. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Taylor, F. W. (1911). The Principles of Scientific Management. Harper & Brothers.
- Thompson, L. L. (2014). Making the Team: A Guide for Managers. Pearson.
- Treviño, L. K., & Nelson, K. A. (2020). Managing Business Ethics: Straight Talk about How to Do It Right. Wiley.
- Veithzal, RI, & Sagala, SI (2003). Manajemen sumber daya manusia untuk perusahaan: Dari teori ke praktik. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Yukl, G. (2013). Leadership in Organizations. Pearson.

PROFIL PENULIS

Nanda Rodiyana, S.I.Kom., M.M



Penulis lahir di Serang 11 Juli 1986. Tahun 2009 lulus Sarjana Ilmu Komunikasi (S.I.Kom) Fakultas Ilmu Komunikasi di Universitas Padjadjaran, Bandung, Jawa Barat. Tahun 2014 lulus program Magister Manajemen (M.M)

Konsentrasi Manajemen Sumber Daya Manusia di Universitas Pamulang, Tangerang Selatan, Banten.

Aktif mengajar sejak tahun 2017 dan sampai saat ini berkarier sebagai Dosen tetap di Program Studi Manajemen S-1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis di Universitas Pamulang Tangerang Selatan.

Demikian sekilas biodata penulis, semoga buku yang diterbitkan ini dapat berguna dan bermanfaat bagi diri saya sendiri dan untuk khalayak umum yang membutuhkan. Penulis bisa dihubungi melalui email nandadoni003@gmail.com.

Ibrahim Bali Pamungkas, S.T., M.M., M.Kom



Penulis lulus S-1 di Program Studi Teknik Informatika FT USNI tahun 2011. Lulus Magister Manajemen Pascasarjana Universitas Pamulang tahun 2014. Lulus Magister Komputer Pascasarjana STMIK Eresha 2019.

Saat ini menjabat sebagai dosen tetap pada Universitas Pamulang. Aktif menulis artikel dan berbagai jurnal ilmiah.

PERILAKU ORGANISASI

Teori dan Konsep

Perilaku organisasi merupakan kajian mendalam tentang cara individu, kelompok, dan struktur organisasi berinteraksi di dalam suatu lingkungan kerja. Disiplin ini merangkul berbagai aspek yang melibatkan manusia dalam konteks organisasional, termasuk motivasi, kepemimpinan, komunikasi, pengambilan keputusan, dan budaya organisasi. Melalui pemahaman perilaku organisasi, kita dapat menggali pengetahuan tentang dinamika hubungan antarindividu di tempat kerja, sehingga organisasi dapat mengoptimalkan sumber daya manusianya untuk mencapai tujuan bersama.

Memahami perilaku organisasi memiliki peran krusial dalam meningkatkan kinerja dan keberlanjutan suatu organisasi. Pertama-tama, pemahaman perilaku individu di dalam organisasi membantu dalam merancang sistem motivasi yang efektif. Dengan mengetahui faktor-faktor yang memotivasi karyawan, pemimpin dapat mengembangkan strategi pengelolaan manusia yang lebih baik, menciptakan lingkungan kerja yang positif, dan meningkatkan produktivitas. Salah satu aspek penting dari pemahaman perilaku organisasi adalah komitmen organisasi, yang dianggap sebagai variabel kunci dalam menentukan perilaku dan kinerja karyawan di dalam suatu organisasi.