

# PERILAKU ORGANISASI

Implementasi Perilaku Organisasi Bagi Akademisi dan Pelaku Bisnis

Tim Penulis:

Zandra Dwanita Widodo, Windarini Cahyadiana, Hery Yanto The, Anggri Puspita Sari,  
Lina Aryani, Mohamad Djasuli, Indah Kusuma Hayati, Ellisyah Mindari, Juliastuti,  
Erwina, Alfa Santoso Budiwidjojo Putra, Ni Wayan Ramini Santika,  
Achmad Cik & Dipa Teruna Awaludin, Bayu Retno Widiastuti.

# PERILAKU ORGANISASI

Implementasi Perilaku Organisasi Bagi Akademisi dan Pelaku Bisnis

Tim Penulis:

Zandra Dwanita Widodo, Windarini Cahyadiana, Hery Yanto The, Anggri Puspita Sari,  
Lina Aryani, Mohamad Djasuli, Indah Kusuma Hayati, Ellisyah Mindari, Juliastuti,  
Erwina, Alfa Santoso Budiwidjojo Putra, Ni Wayan Ramini Santika,  
Achmad Cik & Dipa Teruna Awaludin, Bayu Retno Widiastuti.

# **PERILAKU ORGANISASI (IMPLEMENTASI PERILAKU ORGANISASI BAGI AKADEMISI DAN PELAKU BISNIS)**

Tim Penulis:

Zandra Dwanita Widodo, Windarini Cahyadiana, Hery Yanto The, Anggri Puspita Sari,  
Lina Aryani, Mohamad Djasuli, Indah Kusuma Hayati, Ellisyah Mindari, Juliastuti,  
Erwina, Alfa Santoso Budiwidjojo Putra, Ni Wayan Ramini Santika,  
Achmad Cik & Dipa Teruna Awaludin, Bayu Retno Widiastuti.

Desain Cover:

**Septian Maulana**

Sumber Ilustrasi:

**www.freepik.com**

Tata Letak:

**Handarini Rohana**

Editor:

**Zandra Dwanita Widodo, S.Pd., S.E., M.M**

ISBN:

**978-623-500-243-9**

Cetakan Pertama:

**Juni, 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](http://www.penerbitwidina.com)

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

Telepon (022) 87355370

# PRAKATA

Rasa syukur yang teramat dalam dan tiada kata lain yang patut kami ucapkan selain mengucapkan rasa syukur. Karena berkat rahmat dan karunia Tuhan Yang Maha Esa, buku yang berjudul Perilaku Organisasi (Implementasi Perilaku Organisasi Bagi Akademisi dan Pelaku Bisnis) telah selesai disusun dan berhasil diterbitkan, semoga buku ini dapat memberikan sumbangsih keilmuan dan penambah wawasan bagi siapa saja yang memiliki minat terhadap pembahasan Perilaku Organisasi (Implementasi Perilaku Organisasi Bagi Akademisi dan Pelaku Bisnis).

Buku ini merupakan salah satu wujud perhatian penulis terhadap Perilaku Organisasi (Implementasi Perilaku Organisasi Bagi Akademisi dan Pelaku Bisnis). Manusia adalah individu yang memiliki beragam kebutuhan dan keinginan. Pada kenyataannya keinginan dan kebutuhan mendominasi kehidupan manusia dan berada dalam pikiran. Alasan inilah mengapa manusia sering disebut sebagai “makhluk yang ingin”. Pernyataan ini menunjukkan bahwa kebutuhan dan keinginan untuk mencapai titik kepuasan adalah sifat alami individu manusia. Aturan yang diubah ini sering memberikan dorong dan motivasi untuk melakukan berbagai jenis tugas. Karena manusia adalah makhluk sosial, bekerja sama sebagai pasangan atau lebih dianggap sebagai usaha yang alami dan bermanfaat.

Inti organisasi adalah perilaku organisasi, yang menjelaskan bidang usaha berbeda dari basis pengetahuan yang sama dan menjelaskan tiga faktor utama dalam suatu organisasi yaitu individu, kelompok, dan struktur. Perilaku organisasi juga menerapkan pengetahuan yang mempelajari tentang individu, kelompok, dan kelemahan struktural berkaitan dengan perilaku agar organisasi dapat bekerja lebih efisien.

Perilaku Organisasi adalah disiplin pengetahuan yang menjelaskan bagaimana menerapkan hukum tekanan dengan benar pada perilaku individu, kelompok, dan organisasi. Perilaku organisasi juga dikenal sebagai studi organisasi. Studi ini adalah bidang yang meneliti organisasi

dengan memanfaatkan pendekatan dari ekonomi, sosiologi, ilmu politik, antropologi, dan psikologi.

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.

Juni, 2024

**Tim Penulis**

# DAFTAR ISI

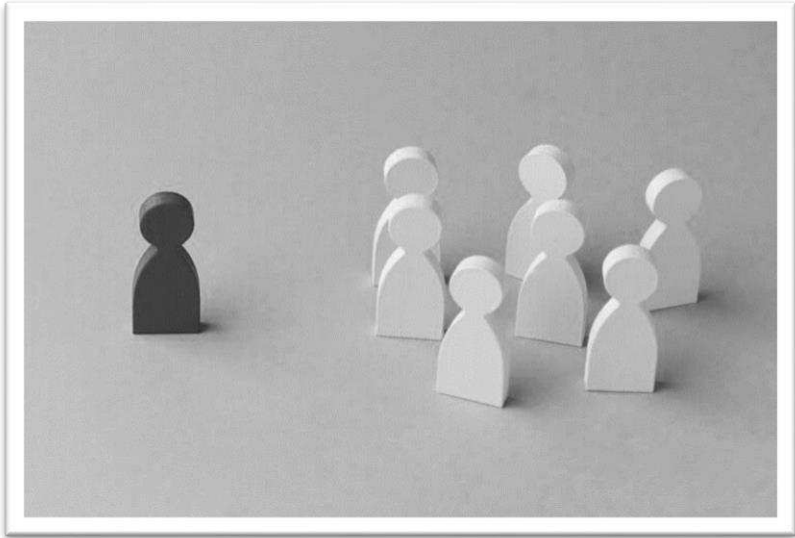
<b>PRAKATA</b> .....	<b>iii</b>
<b>DAFTAR ISI</b> .....	<b>v</b>
<b>BAB 1 KONSEP PERILAKU ORGANISASI</b> .....	<b>1</b>
A. Pendahuluan.....	2
B. Definisi Organisasi .....	3
C. Budaya Organisasi .....	4
D. Lingkungan Organisasi dan Globalisasi.....	5
E. Teori Organisasi .....	5
F. Konsep Perilaku Organisasi .....	7
G. Rangkuman Materi .....	8
<b>BAB 2 KEDUDUKAN MANUSIA DALAM ORGANISASI</b> .....	<b>13</b>
A. Pendahuluan.....	14
B. Pengertian dan Karakteristik Organisasi.....	16
C. Karakteristik Manusia Sebagai Sumber Daya Organisasi .....	17
D. Kedudukan Manusia dalam Organisasi .....	21
E. Rangkuman Materi .....	26
<b>BAB 3 PERILAKU INDIVIDU DALAM ORGANISASI</b> .....	<b>29</b>
A. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kualitas Kerja.....	32
B. Tipe-Tipe Kepribadian dalam Lingkungan Kerja .....	34
C. Persepsi Individu dan Organisasi .....	38
D. Perbedaan Kecepatan Adopsi Inovasi Individu Terhadap Pekerjaan.....	40
E. Rangkuman Materi .....	42
<b>BAB 4 PERILAKU KELOMPOK DALAM ORGANISASI</b> .....	<b>47</b>
A. Pendahuluan.....	48
B. Klasifikasi Kelompok .....	49
C. Tahapan dalam Pembentukan Kelompok .....	51
D. Teori Pembentukan Kelompok .....	52
E. Pengambilan Keputusan dalam Kelompok.....	54
F. Metode Pengambilan Keputusan .....	58
G. Dinamika Kelompok.....	61
H. Rangkuman Materi .....	62

<b>BAB 5 PERSEPSI DAN KOMUNIKASI .....</b>	<b>65</b>
A. Pendahuluan.....	67
B. Pengertian Persepsi.....	68
C. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Persepsi.....	70
D. Proses Persepsi.....	71
E. Jenis Persepsi .....	72
F. Sifat Persepsi .....	73
G. Kegagalan Persepsi .....	74
H. Komunikasi .....	76
I. Gaya Komunikasi Organisasi.....	78
J. Jenis Komunikasi Organisasi .....	80
K. Proses Komunikasi.....	81
L. Rangkuman Materi .....	82
<b>BAB 6 KEPEMIMPINAN DAN KEKUASAAN .....</b>	<b>85</b>
A. Pendahuluan.....	86
B. Kepemimpinan.....	88
C. Gaya Kepemimpinan .....	94
D. Kekuasaan.....	105
E. Cara-Cara Mempertahankan Kekuasaan.....	110
F. Rangkuman Materi .....	113
<b>BAB 7 NILAI, SIKAP DAN KEPUASAN KERJA .....</b>	<b>117</b>
A. Pendahuluan.....	118
B. Nilai.....	119
C. Sikap .....	124
D. Kepuasan Kerja .....	130
E. Rangkuman Materi .....	138
<b>BAB 8 MOTIVASI KERJA.....</b>	<b>143</b>
A. Pendahuluan.....	144
B. Pengertian Motivasi Kerja .....	144
C. Asas, Tujuan dan Manfaat, Prinsip, Metode, Faktor-Faktor dan Indikator .....	146
D. Teori Motivasi.....	150
E. Motivasi dalam Organisasi.....	156
F. <i>Supermotivation</i> .....	156
G. Artikel Terkait Motivasi .....	157

H. Rangkuman Materi .....	159
<b>BAB 9 BUDAYA ORGANISASI .....</b>	<b>163</b>
A. Pengertian Budaya Organisasi .....	164
B. Fungsi Budaya Organisasi .....	167
C. Budaya Organisasi Dimulai .....	168
D. Menjaga Budaya Organisasi Agar Tetap Hidup .....	168
E. Bagaimana Budaya Organisasi Terbentuk .....	172
F. Kesamaan dan Perbedaan Terbentuknya Budaya .....	172
G. Bagaimana Pegawai Mempelajari Budaya Organisasi .....	175
H. Rangkuman Materi .....	177
<b>BAB 10 KONFLIK KERJA .....</b>	<b>181</b>
A. Pendahuluan .....	182
B. Pengertian Konflik Kerja .....	183
C. Bentuk-Bentuk Konflik dalam Organisasi .....	186
D. Jenis-Jenis Konflik Kerja .....	188
E. Penyebab Timbulnya Konflik Kerja .....	190
F. Cara Mengelola Konflik Kerja .....	193
G. Rangkuman Materi .....	195
<b>BAB 11 LOYALITAS KARYAWAN .....</b>	<b>199</b>
A. Pendahuluan .....	200
B. Konsep Loyalitas Karyawan .....	201
C. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Loyalitas Karyawan .....	206
D. Strategi Meningkatkan Loyalitas Karyawan .....	207
E. Studi Kasus dan Contoh Praktis .....	208
F. Tantangan dan Peluang di Masa Depan .....	209
G. Kesimpulan .....	210
H. Rangkuman Materi .....	211
<b>BAB 12 KOMUNIKASI DAN PERSEPSI .....</b>	<b>217</b>
A. Pendahuluan .....	218
B. Pengertian Komunikasi .....	218
C. Prinsip-Prinsip Komunikasi Efektif .....	220
D. Fungsi Komunikasi .....	222
E. Unsur-Unsur dan Proses Komunikasi .....	224
F. Pengertian Persepsi .....	227
G. Faktor-Faktor yang Memengaruhi Persepsi .....	227



H. Rangkuman Materi .....	229
<b>BAB 13 PERUBAHAN DAN PENGEMBANGAN ORGANISASI .....</b>	<b>233</b>
A. Pendahuluan .....	234
B. Kajian Literatur .....	236
C. Perubahan Organisasi .....	248
D. Tujuan dan Sasaran Perubahan .....	249
E. Sumber Pendorong Perubahan .....	251
F. Model-Model Perubahan .....	251
G. Proses Pengembangan Organisasi .....	256
H. Tren Perkembangan dan Tantangan ke Depan Studi Perilaku Organisasi .....	257
I. Rangkuman Materi .....	259
<b>BAB 14 HAMBATAN DAN TANTANGAN PERSONAL DALAM MENGHADAPI PERUBAHAN .....</b>	<b>263</b>
A. Pendahuluan .....	264
B. Macam-Macam Bentuk Perubahan .....	266
C. Dampak Perubahan pada Individu .....	267
D. Faktor-Faktor yang Memberi Dampak Perubahan pada Individu .....	268
E. Strategi untuk Membantu Individu Menghadapi Perubahan .....	269
F. Hambatan Personal Menghadapi Perubahan .....	269
G. Mengatasi Hambatan Personal .....	270
H. Rutinitas Positif dan Negatif dalam Perubahan .....	271
I. Mengatasi Sikap dan Pemikiran Negatif .....	274
J. Cara untuk Meningkatkan Sikap dan Pemikiran Positif .....	274
K. Dampak Kurangnya Informasi .....	275
L. Dampak Kurangnya Komunikasi: .....	275
M. Solusi untuk Mengatasi Kurangnya Informasi dan Komunikasi: .....	276
N. Cara untuk Meningkatkan Komunikasi .....	276
O. Rangkuman Materi .....	277
<b>GLOSARIUM .....</b>	<b>279</b>
<b>PROFIL PENULIS .....</b>	<b>287</b>



# PERILAKU ORGANISASI (IMPLEMENTASI PERILAKU ORGANISASI BAGI AKADEMISI DAN PELAKU BISNIS)

## BAB 1: KONSEP PERILAKU ORGANISASI

Zandra Dwanita Widodo, S.Pd., S.E., M.M

Universitas Tunas Pembangunan (UTP) Surakarta

# BAB 1

## **KONSEP PERILAKU ORGANISASI**

---

### **A. PENDAHULUAN**

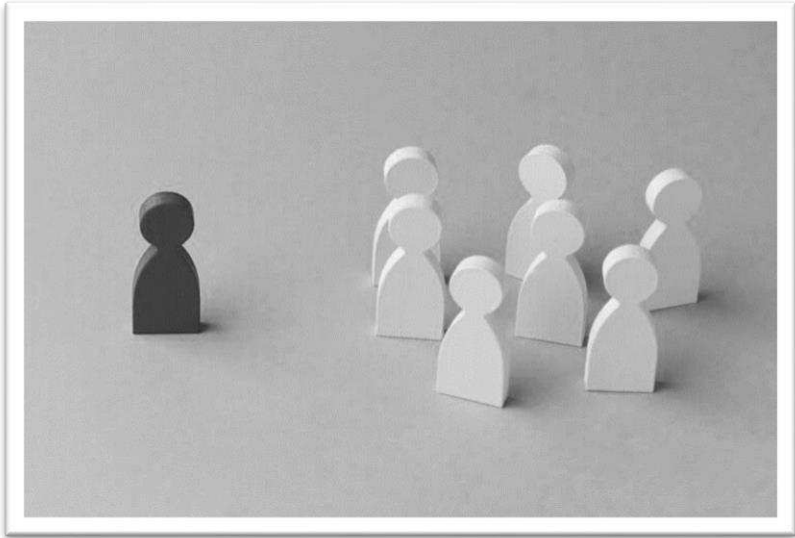
Manusia merupakan elemen utama yang penting dalam setiap organisasi. Individu dengan membawa serta berbagai karakteristik pribadi, seperti halnya kepribadian, motivasi, nilai, dan persepsi yang dapat mempengaruhi bagaimana individu berperilaku dan berinteraksi di berbagai tempat. Manusia memiliki kemampuan yang dapat membedakan antara baik dan buruk, benar dan salah. Etika dan moralitas membimbing perilaku individu dalam berinteraksi sosial dan pribadi. Manusia secara intrinsik adalah makhluk sosial yang membutuhkan interaksi dengan makhluk hidup lainnya untuk berkembang secara fisik, mental, dan emosional. Sejak lahir, manusia bergantung dengan orang lain untuk bertahan hidup dan belajar. Sebagai makhluk sosial, manusia terintegrasi dengan berbagai jenis hubungan dan berpartisipasi dalam kelompok serta masyarakat, yang sangat mempengaruhi perilaku, sikap, dan nilai-nilai mereka. Secara keseluruhan, manusia merupakan makhluk yang spesial dan unik dengan kemampuan intelektual, emosional, serta sosial yang memungkinkan mereka untuk beradaptasi, berkembang, dan menciptakan peradaban yang kompleks. (Mangkunegara, 2016)

Organisasi adalah entitas yang terdiri dari sekelompok orang yang bekerja bersama untuk mencapai tujuan bersama. Manusia merupakan elemen utama dalam organisasi karena individu-individu yang menjalankan, membuat keputusan, dan mempengaruhi budaya organisasi. Memahami hubungan antara organisasi dan manusia adalah kunci untuk menciptakan lingkungan kerja yang efektif, efisiensi, produktif, harmonis,

## DAFTAR PUSTAKA

- Darim, A. (2020). Manajemen perilaku organisasi dalam mewujudkan sumber daya manusia yang kompeten. *Munaddhomah: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 1(1), 22–40.
- Faroman, S., Andrie, K., Zandra Dwanita, W., Hari, N., Rimayanti, R., Edison, S., Astrid Aprica, I., Fitriani, F., Daniel, J. I. K., & Zufri Hasrudy, S. (2022). Manajemen Sumber Daya Manusia. *Widina Bhakti Persada*.
- Handoko, T. H. (1993). Berbagai isu dalam penilaian efektivitas organisasional. *Journal of Indonesian Economy and Business*, 8(1), 17–27.
- Ivancevich, J. M., Konopaske, R., & Matteson, M. T. (2006). Perilaku Manajemen dan organisasi. *Jakarta Penerbit Erlangga*.
- Jasin, H. (2021). *Peningkatan Kinerja Karyawan Berbasis Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Pada Pt Telekomunikasi Indonesia Cabang Medan*. 2(1), 375–386.
- Jesi, T., & Sentoso, A. (2023). ANALISIS DUKUNGAN ORGANISASI DAN KUALITAS KEHIDUPAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN KETERLIBATAN KARYAWAN SEBAGAI MEDIASI PADA PERUSAHAAN FREIGHT FORWARDER KOTA BATAM. *Jesya (Jurnal Ekonomi Dan Ekonomi Syariah)*, 6(1), 102–113.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2016). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. PT. Remaja Rosdakarya.
- Mansyur, A. Y., Saman, A., & Ahmad, A. (2013). *GAYA KEPEMIMPINAN PROFETIK SEBAGAI MODEL PENINGKATAN PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN DAN OUTCOMES ORGANISASI SECARA INTRINSIK PADA LEMBAGA EKONOMI SYARIAH*.
- Rizal, A., Zamzam, F., & Marnisah, L. (2021). Pengaruh Budaya Organisasi, Kompensasi Dan Kompetensi, Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Daerah Pasar Palembang Jaya. *Integritas Jurnal Manajemen Profesional (IJMPRO)*, 2(1), 27–40. <https://doi.org/10.35908/ijmpro.v2i1.77>
- Sidin, A. I., & Herno Della, R. (2021). *Perilaku Organisasi*. Literasi Nusantara.

- Tanjung, A. S., Purba, A. M., & Muhammad, M. (2022). Pemahaman terhadap Teori-Teori Organisasi. *Jurnal Pendidikan Dan Konseling (JPDK)*, 4(4), 5816–5823.
- Widodo, Z. D. (2018). *Keterkaitan Kepemimpinan Transformasional, Pemberdayaan Psikologi, Komitmen Afektif pada Kinerja Karyawan (Studi Pada PT Arpeni Pratama Ocean Line Tbk Cabang Jepara)*. UNS (Sebelas Maret University).
- Widodo, Z. D., Rumaningsih, M., & Sulistiyono, M. N. (2020). Impresi Covid-19 Terhadap Manajemen Organisasi dan Pembinaan Prestasi Cabang Olahraga Pencak Silat di Surakarta. *Jurnal Widya Ganecwara*, 10(4).



**PERILAKU ORGANISASI  
(IMPLEMENTASI PERILAKU ORGANISASI  
BAGI AKADEMISI DAN PELAKU BISNIS)  
BAB 2: KEDUDUKAN MANUSIA  
DALAM ORGANISASI**

Windarini Cahyadiana, S.E., M.M., M.A

---

Sekolah Tinggi Informatika & Komputer Indonesia (STIKI)

# BAB 2

## **KEDUDUKAN MANUSIA DALAM ORGANISASI**

---

### **A. PENDAHULUAN**

Di era digital saat ini, dunia semakin dinamis, karena terdapat perubahan yang sangat cepat hampir di segala bidang, adanya tantangan yang semakin besar, serta adanya persaingan yang semakin tajam di kalangan dunia organisasi. Sehingga hal ini menuntut setiap organisasi untuk merespon setiap perubahan dan tantangan yang ada dengan sangat tepat, jikalau sebuah organisasi menginginkan memiliki kemampuan bersaing dan bahkan memiliki keunggulan dibanding dengan para kompetitornya.

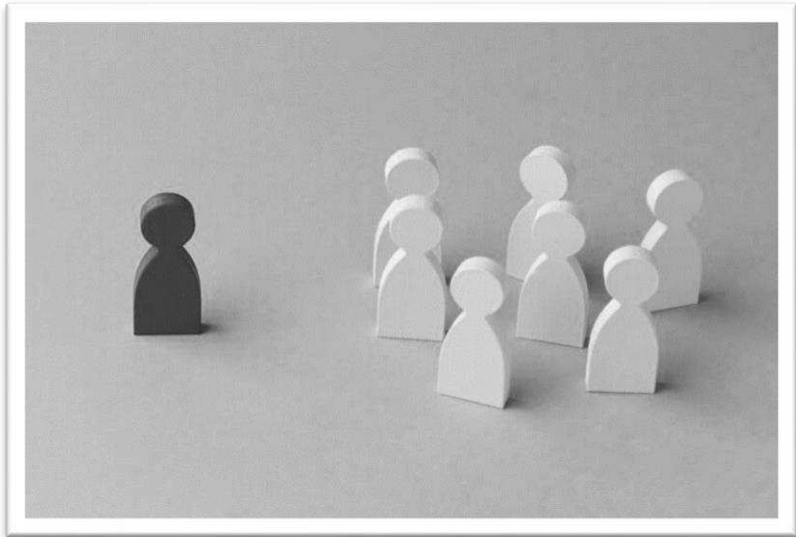
Setiap organisasi, memiliki keunikan dan ciri khas masing-masing, yang akan menjadi pembeda organisasi satu dengan yang lainnya. Keunikan dan kekhasan masing-masing organisasi ini disebabkan oleh adanya perbedaan Sumber Daya Organisasi (SDO) yang dimiliki oleh masing-masing organisasi. Terdapat 8 (delapan) Sumber Daya Organisasi, yang sering disingkat menjadi 7M + 1I, yaitu:

1. *Man,*
2. *Money,*
3. *Material,*
4. *Machine,*
5. *Method,*
6. *Market,*
7. *Minute,*
8. *Information.*

## DAFTAR PUSTAKA

- Bunga Rampai. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia dan Perilaku Organisasional*. Program Pascasarjana UMY
- Hasibuan, Malayu. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara
- Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI)
- Noor, Zulki Zulkifli. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Pendekatan Teori dan Praktis*. Sleman: Deepublish
- Sihotang, Kasdin. 2018. *Filsafat Manusia: Jendela Menyingkap Humanisme*. Yoyakarta: Kanisius





**PERILAKU ORGANISASI**  
**(IMPLEMENTASI PERILAKU ORGANISASI**  
**BAGI AKADEMISI DAN PELAKU BISNIS)**  
**BAB 3: PERILAKU INDIVIDU**  
**DALAM ORGANISASI**

Hery Yanto The, S.Sos., M.M., Ph.D

Sekolah Tinggi Agama Buddha Nalanda

---

# BAB 3

## **PERILAKU INDIVIDU DALAM ORGANISASI**

---

### **STUDI KASUS 1.**

Hari libur nasional dan keagamaan telah menjadi persoalan tersendiri dalam pengaturan hari efektif belajar. Supaya tidak mengurangi hari efektif belajar, Universitas Hidup Abadi dalam dua tahun terakhir telah menerapkan kebijakan baru. Penyelenggaraan *retret*, *workshop*, dan pelatihan dilaksanakan sesuai jadwal pada hari-hari cuti bersama. Kebijakan ini menimbulkan reaksi yang berbeda dari berbagai pegawai kampus.

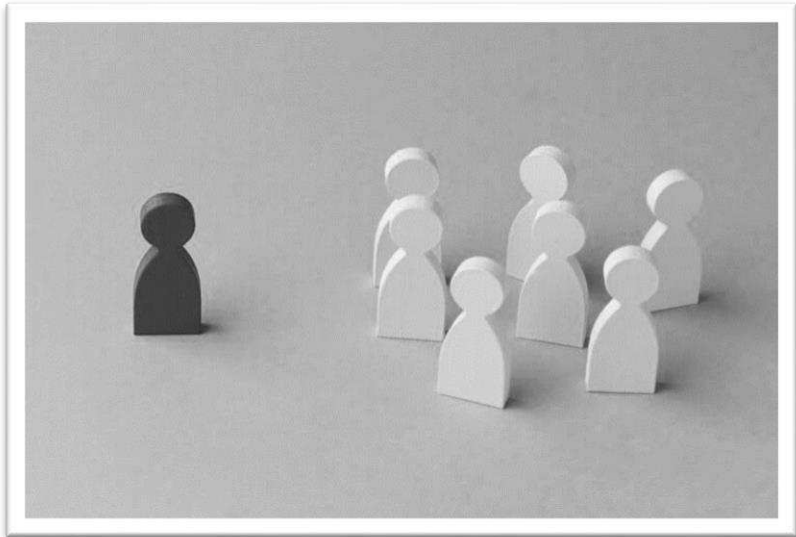
Pak Joko yang sudah bekerja selama 25 tahun merasa kebijakan ini mengganggu keseimbangan antara kehidupan kerja dan pribadinya. Ia merasakan beban yang lebih besar karena harus bekerja pada hari yang biasanya digunakan untuk beristirahat. Pak Joko sudah beberapa kali absen pada hari-hari *workshop* dan pelatihan yang jatuh pada hari cuti bersama. Alasannya bermacam-macam, dari sakit hingga alasan keluarga.

Reaksi Bu Siti, dosen baru yang memasuki tahun kedua bekerja di universitas tersebut berbeda. Bu Siti awalnya menerima kebijakan ini dengan berat hati karena merasa terpaksa. Ia memahami tujuan kebijakan tersebut namun tetap merasa bahwa liburan dan waktu istirahat adalah hak yang penting. Meskipun hadir dalam semua kegiatan yang dijadwalkan pada hari cuti bersama, Bu Siti tidak begitu antusias terhadap kegiatan yang dilaksanakan. Dia juga lebih banyak sibuk dengan ponsel. Begitu ada

## DAFTAR PUSTAKA

- Abdel Hadi, S., Kersting, M., Klehe, U. C., Deckenbach, M., & Häusser, J. A. (2023). Relationships between proactive personality, work locus of control, and vocational satisfaction: The role of level of education. *Heliyon*, 9(2). <https://doi.org/10.1016/j.heliyon.2023.e13283>
- Binsaeed, R. H., Yousaf, Z., Grigorescu, A., Condrea, E., & Nassani, A. A. (2023). Emotional Intelligence, Innovative Work Behavior, and Cultural Intelligence Reflection on Innovation Performance in the Healthcare Industry. *Brain Sciences*, 13(7). <https://doi.org/10.3390/brainsci13071071>
- Bozionelos, N. (2004). The big five of personality and work involvement. *Journal of Managerial Psychology*, 19(1). <https://doi.org/10.1108/02683940410520664>
- Christian, J. H., & Edenela, K. (2019). Terampasnya Hak-Hak Perempuan Akibat Diskriminasi Batas Usia Perkawinan. *Lex Scientia Law Review*, 3(1).
- D'acunto, F., Hoang, D., Paloviita, M., & Weber, M. (2023). IQ, Expectations, and Choice. *Review of Economic Studies*, 90(5). <https://doi.org/10.1093/restud/rdac075>
- Li, J., Yao, M., Liu, H., & Zhang, L. (2023). Influence of personality on work engagement and job satisfaction among young teachers: Mediating role of teaching style. *Current Psychology*, 42(3). <https://doi.org/10.1007/s12144-021-01565-2>
- Lin, S. H., Lu, W. C., Chen, Y. C., & Wu, M. H. (2022). The Relationships among Proactive Personality, Work Engagement, and Perceived Work Competence in Sports Coaches: The Moderating Role of Perceived Supervisor Support. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 19(19). <https://doi.org/10.3390/ijerph191912707>
- Robbins, S., & Judge, T. (2017). *Essentials of Organizational Behavior* (14th edition). Pearson.
- Robbins, S., & Judge, T. (2021). *Organizational Behavior, Updated 18e, Global Edition*. Pearson.

- Sarina, O., & Ahmad, M. R. S. (2021). Diskriminasi gender terhadap perempuan pekerja di kawasan industri Makassar. *Pinisi Journal Of Sociology Education Review*, 1(2).
- Selvi, A. J. A., & Aiswarya, B. (2023). Examining the relationship between emotional intelligence and work engagement of automobile sector employees in Chennai. *Rajagiri Management Journal*, 17(2).  
<https://doi.org/10.1108/ramj-03-2022-0052>



**PERILAKU ORGANISASI**  
**(IMPLEMENTASI PERILAKU ORGANISASI**  
**BAGI AKADEMISI DAN PELAKU BISNIS)**  
**BAB 4: PERILAKU KELOMPOK**  
**DALAM ORGANISASI**

Anggri Puspita Sari, S.E., M.Si

Universitas Bengkulu

---

# BAB 4

## **PERILAKU KELOMPOK DALAM ORGANISASI**

---

### **A. PENDAHULUAN**

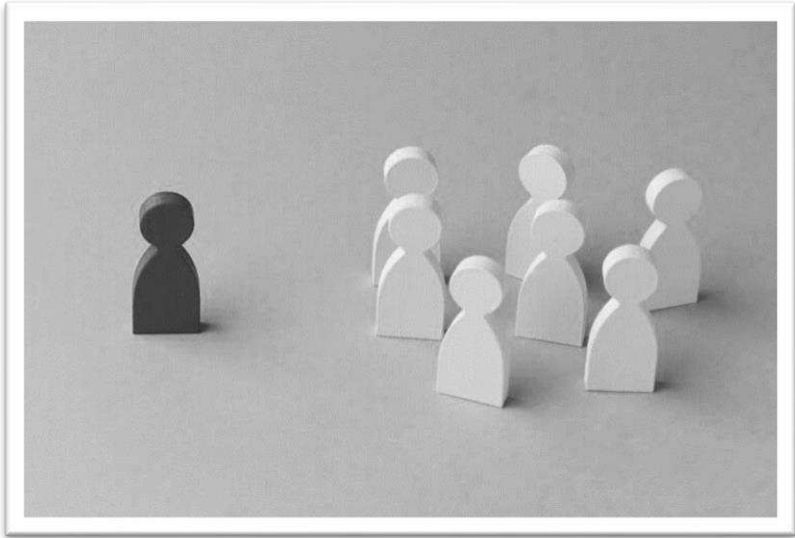
Manusia membutuhkan hubungan sosial atau interaksi dengan individu lain. Pada hakikatnya manusia selalu membutuhkan bantuan dan berkomunikasi dengan orang lain. Sadar atau tidak dirinya, manusia akan ada melakukan interaksi sosial antara lain bekerja sama, bergotong royong, dan berkomunikasi dengan yang lainnya. Maka sudah di pastikan bahwa manusia memerlukan kelompok yang merupakan bagian dari kehidupan sebagai makhluk sosial. Dalam sebuah kelompok adalah awal dari perilaku organisasi. Perilaku manusia di dalam organisasi berdasarkan tiga tingkatan yaitu: individu, kelompok dan organisasi.

Pada umumnya individu yang menjadi anggota dari suatu organisasi besar atau kecil akan sangat kuat untuk mencari keakraban dalam kelompok-kelompok tertentu. Adanya kelompok organisasi berasal dari adanya kesamaan tugas pekerjaan yang dilakukan, seringnya berinteraksi dan adanya kesamaan dalam kesenangan atau *hobby* bersama, sehingga menimbulkan kedekatan satu sama lain. Hal ini membuat mereka membentuk kelompok dalam organisasi tertentu.

Perilaku individu berpengaruh terhadap norma dan nilai bersama yang menjadi dasar dalam perilaku kelompok. Pemahaman bahwa dalam kelompok harus terdapat interaksi dari individu-individu yang memiliki niat untuk saling bergantung satu sama lain dalam mencapai tujuan secara bersama dan untuk di nikmati bersama pula. Menurut Thoha (2007), mengungkapkan bahwa banyak teori yang mencoba mengembangkan

## DAFTAR PUSTAKA

- Dermawan, Rizky. (2016). Pengambilan Keputusan. Bandung: Alfabeta.
- Fahmi, Irham. (2013). Manajemen Pengambilan Keputusan. Bandung: Alfabeta.
- Febriansah, Rizky Eka., Meiliza, Dewi Ratiwi. (2020). Teori Pengambilan Keputusan. Sidoarjo: UMSIDA PRESS
- Ivancevich, M. J. dan Matteson, M. T. (2006). Perilaku dan Manajemen Organisasi. Jakarta: Erlangga.
- Prastyawan, Agus & Lestari, Yuni. (2020). Pengambilan Keputusan. Surabaya: Unesa University Press
- Ridwan, S. R., Sari, H. L., & Suryana, E. (2015). Sistem Pendukung Keputusan Untuk Menentukan Relawan Terbaik Di Pmi Kota Bengkulu Menggunakan Metode Simple Additive Weight (Saw). *Jurnal Media Infotama*, 11(1), pp 41-50.
- Rizky, Anwar Sunawar. (2020). Proses Pengambilan Keputusan Kelompok: Fenomenologi Penggunaan Teknik Rasional SDIT Muhammadiyah Pasar Kemis Tangerang. *Jurnal Literasi Pendidikan Nusantara*. Vol 1 No 1, pp 33-40.
- Robbins, P.S & Judge, T.A. (2012). Perilaku Organisasi. Edisi 12. Jakarta: Salemba Empat
- Sofyandi, H & Garniwa, I. (2007). Perilaku Organisasional. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Thoha, Mifta. (2007). Perilaku Organisasi, Konsep Dasar dan Aplikasinya. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada
- Wibowo. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi Revisi)*. Surabaya: CV. R.A. De. Rozarie
- Wijaya, Chandra (2017). Perilaku Organisasi. Medan: Lembaga Peduli Pengembangan Pendidikan Indonesia (LPPPI).
- Yukl, Gary. (2007). Leadership in Organization. Jakarta: Indeks



**PERILAKU ORGANISASI**  
**(IMPLEMENTASI PERILAKU ORGANISASI**  
**BAGI AKADEMISI DAN PELAKU BISNIS)**  
**BAB 5: PERSEPSI DAN KOMUNIKASI**

Lina Aryani, S.E., M.M

UPN Veteran Jakarta, Indonesia

---



# BAB 5

## **PERSEPSI DAN KOMUNIKASI**

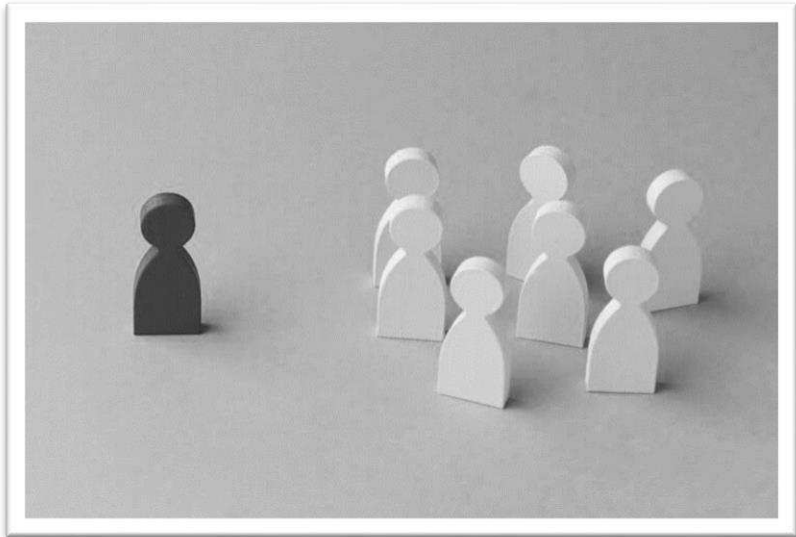
---

### **ABSTRAK**

Persepsi dan komunikasi merupakan dua hal yang sangat erat kaitannya, karena dapat saling mempengaruhi satu sama lain. Persepsi adalah suatu proses kognitif yang dialami oleh setiap individu dalam pemilihan, pengorganisasian, penginterpretasian dan penafsiran masukan-masukan informasi dan sensasi yang diterima melalui penglihatan, pendengaran, penciuman, sentuhan, perasaan dan penghayatan sehingga menghasilkan suatu gambaran yang bermakna tentang dunia. Persepsi merupakan interpretasi unik dari suatu situasi, bukan rekaman situasi. Singkatnya, persepsi merupakan proses kognitif kompleks yang menghasilkan gambaran dunia yang unik, yang mungkin agak berbeda dari realita. Persepsi tidak hanya tergantung pada rangsangan dalam bentuk fisik, tetapi juga tergantung pada rangsangan yang ada di sekitarnya dan kondisi yang ada pada seseorang. Komunikasi adalah Proses komunikasi adalah bagaimana komunikator menyampaikan pesan kepada komunikannya, sehingga dapat menciptakan suatu persamaan makna antara komunikan dengan komunikatornya. Apabila proses komunikasi tidak berjalan dengan baik, atau terjadi kesalahan interpretasi antara pemberi dan penerima pesan, maka dapat mempengaruhi persepsi satu sama lain. Hal ini juga dapat menghambat proses interaksi yang terjadi diantara mereka. Sehingga pemahaman terkait persepsi dan komunikasi ini sangat penting, baik untuk menunjang hubungan organisasi maupun dalam kehidupan sehari-hari manusia sebagai makhluk sosial.

## DAFTAR PUSTAKA

- Cangara, Hafied. (2008). *Pengantar Ilmu Komunikasi*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Chakraborty, Samrat. (2011). *Perception and Buyer Behaviour Towards Private-Label Colas: An Explanatory Study to Understand the Views of the Store Managers of United Kingdom*. The IUP Journal of Marketing Management Vol. X No.1
- Holmes, David. (2012). *Teori Komunikasi Media, Teknologi, dan Masyarakat*. Yogyakarta: Pustaka Belajar
- Julia, T. Wood. (2013). *Communication in Our Lives*. Jakarta Selatan: Salemba Humanika.
- Mulyana, Deddy. (2007). *Ilmu Komunikasi Suatu Pengantar*. Bandung: Rosdakarya.
- Rahmat, Jalaluddin. (2003). *Psikologi Komunikasi*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Ruben, Brent D., Stewart, Lea. (2013). *Komunikasi dan Perilaku Manusia Edisi Kelima*. Jakarta: Rajawali Press
- Sikape, Harvey Jersic. (2014). *Persepsi Komunikasi Pengguna Media Sosial pada Blackberry Messenger Twitter dan Facebook oleh Siswa SMAN 1 Tahuna*. Journal "Acta Diurna" Vol. III No. 3



**PERILAKU ORGANISASI**  
**(IMPLEMENTASI PERILAKU ORGANISASI**  
**BAGI AKADEMISI DAN PELAKU BISNIS)**  
**BAB 6: KEPEMIMPINAN**  
**DAN KEKUASAAN**

# BAB 6

## **KEPEMIMPINAN DAN KEKUASAAN**

### **A. PENDAHULUAN**

Perubahan adalah suatu kepastian, dan seiring dengan perkembangan zaman, kepemimpinan baik secara teoritis maupun praktis terus berkembang sejalan dengan kemajuan dan evolusi zaman. Sejarah membuktikan bahwa berbagai sistem kepemimpinan, mulai dari monarki hingga demokrasi, telah diterapkan dengan tujuan mencapai kesuksesan bagi masyarakat dan negara. Meskipun dengan berbagai variasi dan model, kepemimpinan tetap menjadi elemen kunci dalam mencapai tujuan bersama sebuah komunitas atau negara.

Sejarah kepemimpinan dapat ditelusuri sejak zaman nenek moyang, ketika manusia mulai berkolaborasi dan melindungi satu sama lain untuk bertahan hidup di tengah tantangan alam. Kerjasama ini terbentuk untuk mempertahankan hidup dan mengatasi tantangan lingkungan. Pada saat itu, pemimpin dipilih berdasarkan kekuatan dan keberanian, serta kemampuan untuk memimpin kelompok dalam menghadapi ancaman. Kriteria pemimpin juga telah disepakati bersama, seperti berasal dari keturunan bangsawan, memiliki kekuatan fisik dan mental, keberanian, keuletan, kecerdasan, serta memiliki pengaruh yang kuat. Hingga saat ini, menjadi seorang pemimpin tetap membutuhkan syarat-syarat yang berat, karena mereka dianggap sebagai ujung tombak kelompok dalam menghadapi berbagai tantangan.

Pemimpin (*Leader*) adalah individu yang memiliki keterampilan dan karakteristik yang diperlukan untuk memandu dan mengarahkan orang lain. *Leadership is the activity influencing people to strive willingly for*

sebagai individu yang memegang kekuasaan atas orang lain, dan sebagai hasilnya, kekuasaan sering dianggap identik dengan kepemimpinan. Selain itu, orang sering tertarik dengan bagaimana pemimpin menggunakan kekuatan mereka.

### **TUGAS DAN EVALUASI**

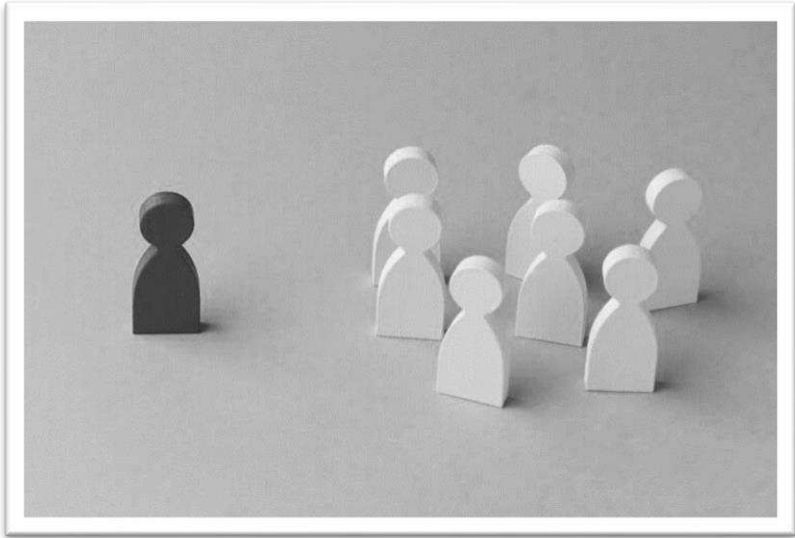
1. Apakah ada perbedaan antara pemimpin dan kepemimpinan, jika ada berilah penjelasan!
2. Jelaskan perbedaan antara kepemimpinan dan kekuasaan!
3. Sebutkan apa saja cara-cara agar kekuasaan itu dapat dipertahankan!
4. Jelaskan macam-macam gaya kepemimpinan!
5. Jelaskan saluran-saluran atau media tertentu yang digunakan dalam kekuasaan!

## **DAFTAR PUSTAKA**

- Baharun, H. (2017). Peningkatan Kompetensi Guru Melalui Sistem Kepemimpinan Kepala Madrasah. *AtTajdid: Jurnal Ilmu Tarbiyah*, 6 (1), 1–25.  
<https://ejournal.isimupacitan.ac.id/index.php/tajdid/article/view/38>
- Barnard, C. I. (1938). *The Functions of the Executive*. Massachusetts: Harvard University Press.
- Bass, B. M. (1997). Does The Transactional - Transformational Leadership Paradigm Transcend Organizational and National Boundaries? *Journal American Psychologist*, 15, 130–139.  
<https://doi.org/https://doi.org/10.1037/0003-066X.52.2.130>
- Berry, L. M., & Houston, J. P. (1993). *Psychology At Work*. Brown & Benchmark.
- Blanchard, K., Hersey, P., & Johnson, D. (1996). *Management of organizational behavior utilizing human resources (7th ed.)*. Prentice Hall, Inc.
- Burns, J. M. (2012). *Leadership*. Open Road Integrated Media.

- Davis, K. (1985). *Perilaku Dalam Organisasi*. Erlangga.
- Dunford, R. W. (1995). *Organizational Behavior: An Organizational Analysis Perspective*. Addison-Wesley Publishing Company.
- Fiedler, F. (1979). *Style or Circumstance, The Leadership*. Moore Publishing Company, Inc.
- French, J., P, J. R., & Raven, B. (1953). The bases of social power. *England: Univer. Michigan*.
- Hasibuan, M. S. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Revisi)*. Bumi Aksara.
- Hemhill and Coons. (2001). *Teori Organisasi Struktur: Desain dan Aplikasi. Alih bahasa oleh Yusuf (3rd ed.)*. Arcan.
- House, R. (1996). Path Goal Theory of Leadership: Lessons, Legacy, and A Reformulated Theory. *Leadership Quarterly, 7 (3)*, 323–352.
- Hoy, W. K., & Miskel, C.. (2008). *Educational Administration: Theory, Research, and Practice (8th ed)*. McGraw-Hill Companies, Inc.
- <http://www.gudangmateri.com/2011/04/tiga-ajaran-kepemimpinan-ki-hajar.html>, diunduh 29 Maret 2024.
- Judge, T. A., & Bono, J. E. (2000). Five-Factor Model of Personality and Transformational Leadership. *Journal of Applied Psychology, 85 (5)*, 751–765. <https://doi.org/DOI:10.1037/0021-9010.85.5.751>
- Kartono, K. (2011). *Pemimpin dan Kepemimpinan*. PT. Rajawali Grafindo Persada.
- Kotter, J., P. (1996). *Leading Change Boston*. Harvard Business School Press.
- Kristiadi. (1996). *Kepemimpinan*. LAN RI.
- Locke, E. A. (1997). *Esensi Kepemimpinan (terjemahan)*. Mitra Utama.
- Menon, M. E. (2002). Perceptions of Pre-Service and In-Service Teachers Regarding the Effectiveness of Elementary School Leadership in Cyprus. *The International Journal of Educational Management, 16 (02)*, 91–97.  
<https://doi.org/https://doi.org/10.1108/09513540210418412>
- Pasolong, H. (2008). *Kepemimpinan Birokrasi*. CV. Alfabeta.
- Robbins, S. P. (2007). *Perilaku Organisasi (10th, Cetaka ed.)*. Perason Education International, PT., Indeks.
- Robbins, S. P. (2015). *Perilaku Organisasi*. Salemba Empat.

- Scott, W. G. (2011). *Manajemen Perilaku Organisasi: Pendayagunaan Sumber Manusia, Terjemahan Agus Dharma*. Erlangga.
- Setiadi, E. M., & Kolip, U. (2011). *Pengantar Sosiologi : Pemahaman Fakta dan Gejala Permasalahan Sosial: Teori, Aplikasi dan Pemecahannya*. Kencana.
- Soekanto, S. (1983). *Beberapa Teori Sosiologi Tentang Struktur Sosial*. CV Rajawali.
- Soekanto, S. (1998). *Sosiologi Suatu Pengantar*. Yayasan Penerbit Universitas Indonesia.
- Soekanto, S. (2006). *Sosiologi Suatu Pengantar*. Radja Grafindo Persada.
- Syahril, S. (2019). Teori -Teori Kepemimpinan. *RI'AYAH, 04 (02)*. <https://e-journal.metrouniv.ac.id/index.php/riayah/article/view/1883>
- Tead, O. (2011). *Organisasi dan Manajemen*. Dikutip oleh Drs. He Rosydi. Bumi Aksara.
- Terry, G. (2014). *Dasar-Dasar Manajemen*. Bina Aksara.
- Thoha, M. (2001). *Kepemimpinan Dalam Manajemen, Suatu Pendekatan Perilaku*. Rajawali Press.
- Wahjosumidjo. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia Berdasarkan Kompetensi*. Pustaka Utama Grafiti.
- Weber, M. (2006). *No Title Essay in Sociology, diterjemahkan oleh Noorkholis dan Tim Penerjemah Promothea*. Pustaka Pelajar.
- Wibowo, U. B. (2011). *Teori Kepemimpinan*. Universitas Negeri Yogyakarta.
- Yukl, G. A. (1989). *Leadership in Organizations (2nd Ed)*. Prentice-Hall International, Inc.



# PERILAKU ORGANISASI (IMPLEMENTASI PERILAKU ORGANISASI BAGI AKADEMISI DAN PELAKU BISNIS)

## BAB 7: NILAI, SIKAP DAN KEPUASAN KERJA

Indah Kusuma Hayati, S.P., M.Si

Universitas Binaniaga Indonesia

---



# BAB 7

## **NILAI, SIKAP DAN KEPUASAN KERJA**

### **A. PENDAHULUAN**

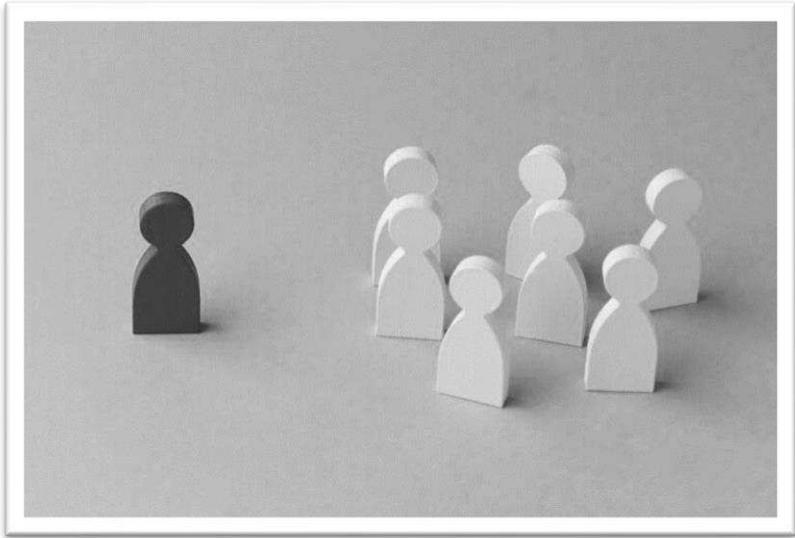
Nilai, sikap, dan perilaku memiliki hubungan erat satu sama lain. Semua faktor ini menentukan karakter seseorang. Nilai membentuk sikap dan perilaku seseorang. Sebagai contoh: Usai menikmati akhir pekan, diharapkan para karyawan memiliki energi, semangat, dan antusiasme yang baru saat kembali ke pekerjaan pada hari Senin. Namun, kenyataannya seringkali berbeda, dengan tidak semua karyawan merasa ceria ketika Senin tiba. Terdapat nilai negatif terhadap hari senin, sehingga sikap sebagian karyawan mungkin cenderung negatif terhadap hari senin. Hal ini berakibat pada menurunnya semangat kerja dari karyawan tersebut. Apabila semangat kerja mengalami penurunan, dapat memengaruhi kinerja karyawan. Secara berkelanjutan, penurunan semangat kerja dapat menjadi masalah awal yang kemudian berpotensi menjadi permasalahan organisasi yang bersifat jangka panjang. Ini dapat tercermin dalam penurunan kepuasan kerja, yang pada akhirnya akan berdampak negatif pada kinerja keseluruhan organisasi.

Dengan memahami interaksi kompleks antara nilai, sikap, dan perilaku di lingkungan kerja, kita dapat mengeksplorasi dampak yang signifikan dari faktor-faktor ini. Beberapa hasil penelitian telah menunjukkan bahwa keselarasan antara nilai-nilai dan sikap individu memiliki implikasi penting terhadap tingkat kepuasan kerja. Sebaliknya, ketidaksesuaian antara nilai-nilai ini dapat menghasilkan dampak negatif yang merugikan. Oleh karena itu, dalam bab ini, akan diuraikan lebih lanjut tentang keterkaitan nilai-

## DAFTAR PUSTAKA

- Aithal, P. S., & Aithal, S. (2019). a New Attitude-Behaviour (AB) Theory for Acceptable Leaders in Winning. *ADVANCES IN MANAGEMENT, IT, EDUCATION, SOCIAL SCIENCES - MANEGMA 2019*, 67–78.  
<https://doi.org/10.5281/zenodo.3249944>
- Berry, R.. (2018). Environmental Attitudes through Time. In *Andrew's Disease of the Skin Clinical Dermatology*. Cambridge University Press.
- Burris, E. R., Detert, J. R., & Romney, A. C. (2013). Speaking up vs. being heard: The disagreement around and outcomes of employee voice. *Organization Science*, 24(1), 22–38.  
<https://doi.org/10.1287/orsc.1110.0732>
- Festinger, L. (1957). A Theory of Cognitive Dissonance. In *The American Journal of Psychology* (Vol. 72, Issue 1). Stanford University Press.  
<https://doi.org/10.2307/1420234>
- Grassini, S., & Koivisto, M. (2024). Understanding how personality traits, experiences, and attitudes shape negative bias toward AI-generated artworks. *Scientific Reports*, 14(1), 1–15.  
<https://doi.org/10.1038/s41598-024-54294-4>
- Greenberg, J. (2011). Behavior in Organizations. In *Administrative Science Quarterly* (10th ed., Vol. 12, Issue 2). Pearson Education.
- Judge, T. A., & Larsen, R. J. (2001). Dispositional affect and job satisfaction: A review and theoretical extension. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 86(1), 67–98.  
<https://doi.org/10.1006/obhd.2001.2973>
- Katz, D. (1960). The functional approach to the study of attitudes. *Public Opinion Quarterly*, 24(2), 163–204. <https://doi.org/10.1086/266945>
- Kinicki, A. (2020). *ISE Organizational behavior : a practical, problem - solving approach*.
- Luthans, F. (2011). Organizational Behavior: An Evidence-Based Approach. In *McGraw-Hill /Irwin* (12th ed.).
- McClellan, E. J., Burris, E. R., & Detert, J. R. (2013). When does voice lead to exit? It depends on leadership. *Academy of Management Journal*, 56(2), 525–548. <https://doi.org/10.5465/amj.2011.0041>

- McShane, S. L., & Von Glinow, M. A.. (2021). *Organizational behavior: emerging knowledge global reality* (9th ed.). McGraw Hill LLC.
- Olson, J. M., Vernon, P. A., Harris, J. A., & Jang, K. L. (2001). The heritability of attitudes: A study of twins. *Journal of Personality and Social Psychology, 80*(6), 845–860.  
<https://doi.org/10.1037/0022-3514.80.6.845>
- Rauthmann, J. F., Gallardo-Pujol, D., Guillaume, E. M., Todd, E., Nav, C. S., Sherman, R. A., Ziegler, M., Jones, A. B., & Funder, D. C. (2014). The situational Eight DIAMONDS: A taxonomy of major dimensions of situation characteristics. *Journal of Personality and Social Psychology, 107*(4), 677–718. <https://doi.org/10.1037/a0037250>
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2015). *Perilaku Organisasi* (16th ed.). Salemba Empat.
- Rokeach, M. (1973). *The Nature of Human Value*. Free Press.
- Rusbult, C. E., Farrell, D., Rogers, G., & Mainous, A. G. (1988). Impact of Exchange Variables on Exit, Voice, Loyalty, and Neglect: An Integrative Model of Responses to Declining Job Satisfaction. *Academy of Management Journal, 31*(3), 599–627.  
<https://doi.org/10.5465/256461>
- Scandura, T. A. (2016). *Essential of Organizational Behavior: An Evidence-Based Approach* (3rd ed.). SAGE Publications Inc.
- Schwartz, S. H. (1992). Universals in the content and structure of values: Theoretical advances and empirical tests in 20 countries. *Advances in Experimental Social Psychology, 25*(C), 1–65.
- Schwartz, S. H. (1994). Are There Universal Aspects in the Structure and Contents of Human Values? *Journal of Social Issues, 50*(4), 19–45.  
<https://doi.org/10.1111/j.1540-4560.1994.tb01196.x>
- Sobirin, A. (2020). *Perilaku Organisasi*. Universitas Terbuka.



**PERILAKU ORGANISASI**  
**(IMPLEMENTASI PERILAKU ORGANISASI**  
**BAGI AKADEMISI DAN PELAKU BISNIS)**  
**BAB 8: MOTIVASI KERJA**

# BAB 8

## **MOTIVASI KERJA**

---

### **A. PENDAHULUAN**

Setelah mempelajari bab ini, mahasiswa diharapkan memiliki kompetensi atau kemampuan memahami konsep motivasi kerja yang menerangkan definisi motivasi kerja, asas motivasi, tujuan dan manfaat motivasi kerja, prinsip dalam mengelola motivasi kerja, metode motivasi, faktor-faktor motivasi, indikator motivasi, teori motivasi, motivasi dalam organisasi dan *supermotivation* serta beberapa artikel terkait motivasi. Selanjutnya pada akhir bab akan diberikan tugas dan evaluasi dalam upaya mengukur keberhasilan dan pemahaman mahasiswa atas materi yang telah disampaikan.

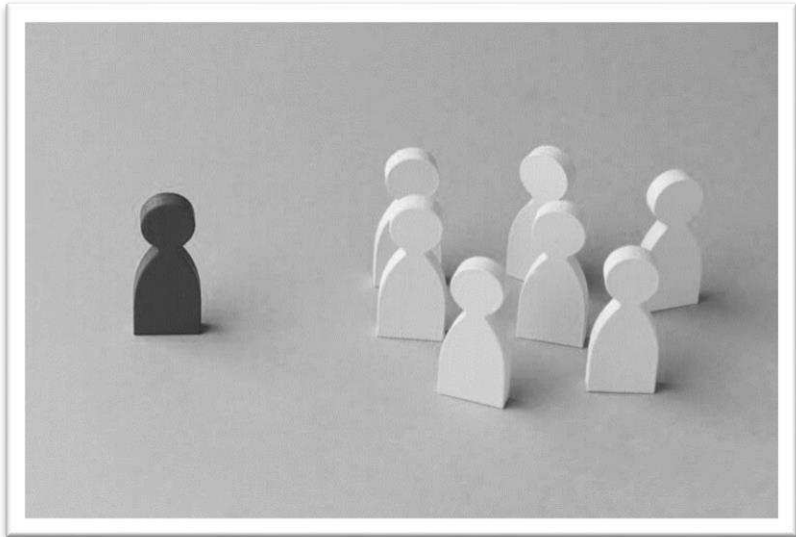
### **B. PENGERTIAN MOTIVASI KERJA**

Sebagaimana diketahui organisasi adalah kerjasama antara orang-orang untuk mencapai tujuan tertentu, di mana di dalamnya terdapat dua pihak, pihak pertama yang disebut pimpinan dan pihak yang kedua adalah bawahan. Pimpinan adalah seseorang yang mempengaruhi orang lain agar dapat bergerak dengan sukacita dan penuh semangat, sehingga tujuan organisasi tercapai. Berkaitan dengan hal itu menjadi kewajiban dari setiap pimpinan agar para bawahannya berprestasi.

Bergerak (*movere*) yang berarti dorongan atau *to move* yang bermakna daya penggerak merupakan asal kata motivasi. Motivasi menyangkut perilaku seseorang yang mempunyai pengertian hasrat, keinginan, harapan, tujuan, sasaran, kebutuhan, dorongan dan insentif. Bila ditinjau dari ilmu manajemen, motivasi merupakan suatu fungsi atau

## DAFTAR PUSTAKA

- Agustini, Fauzia. (2019). Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia. Medan: UISU Press.
- Busro, Muhammad. (2018). Teori-teori Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Prenamedia Group.
- Dewi, Novia Sandra. (2021). Teori Motivasi. Dalam Hartini (Ed.). Pengantar Manajemen: Teori dan Konsep (h.117-134). Bandung: CV. Media Sains Indonesia.
- Farida, Umi dan Sri Hartono. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia II. Ponorogo: Umpo Press.
- Indrastuti, Sri & M. Amries Rusli Tanjung. (2021). Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia dan Syariah. Pekanbaru: UR Press.
- Saputra, Nopriadi. (2021). Manajemen Motivasi Kerja. Dalam GCAINDO (Ed.). *Reinventing Human Resources Management: Creativity, Innovation and Dynamics* (h. 49-65). Yogyakarta: Diandra Kreatif.
- Sholihat, Walmi. (2020). Motivasi dan Kepemimpinan. Dalam Mustika (Ed.). Pengantar Bisnis (h. 129-144). Bandung: Widina Bhakti Persada.
- Tsauri, Sofyan. (2014). Manajemen Kinerja (*Performance Management*). Jember: STAIN Jember Press.
- Wahjono, Sentot Imam. (2022). Bahan Ajar Perilaku Organisasi 5: Motivasi. Surabaya: UM Surabaya.
- Wardhana, Aditya. (2021). Motivasi Kerja. Dalam Ningrum (Ed.). Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Organisasi. (h.163-178). Bandung: CV. Media Sains Indonesia.
- Widyaningrum, Mahmudah Enny. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia. Surabaya: UBHARA Manajemen Press.



**PERILAKU ORGANISASI**  
**(IMPLEMENTASI PERILAKU ORGANISASI**  
**BAGI AKADEMISI DAN PELAKU BISNIS)**  
**BAB 9: BUDAYA ORGANISASI**

Juliasuti, M.Pd

Universitas Cendekia Abditama

---

# BAB 9

## **BUDAYA ORGANISASI**

---

Budaya organisasi telah menjadi salah satu aspek paling penting dalam memahami dinamika internal suatu organisasi atau lembaga. Hal ini karena budaya organisasi tidak hanya mencerminkan nilai-nilai yang dipegang oleh organisasi tersebut, tetapi juga memengaruhi perilaku, keputusan, dan kinerja anggotanya. Budaya organisasi memainkan peran sebagai salah satu kunci dalam membentuk identitas, nilai, dan perilaku kolektif dari anggota organisasi atau Lembaga. Dalam pandangan yang lebih luas, budaya organisasi mencakup berbagai elemen seperti nilai-nilai, norma-norma, keyakinan, sikap, dan perilaku yang membentuk interaksi dan operasi organisasi secara keseluruhan. Ini adalah fondasi yang melandasi keputusan strategis, pola komunikasi, dan dinamika hubungan di dalam organisasi. Dengan demikian, budaya organisasi tidak hanya berdampak pada keberhasilan internal organisasi, namun dapat memengaruhi cara organisasi berinteraksi dengan pelanggan, mitra, dan masyarakat secara luas.

### **A. PENGERTIAN BUDAYA ORGANISASI**

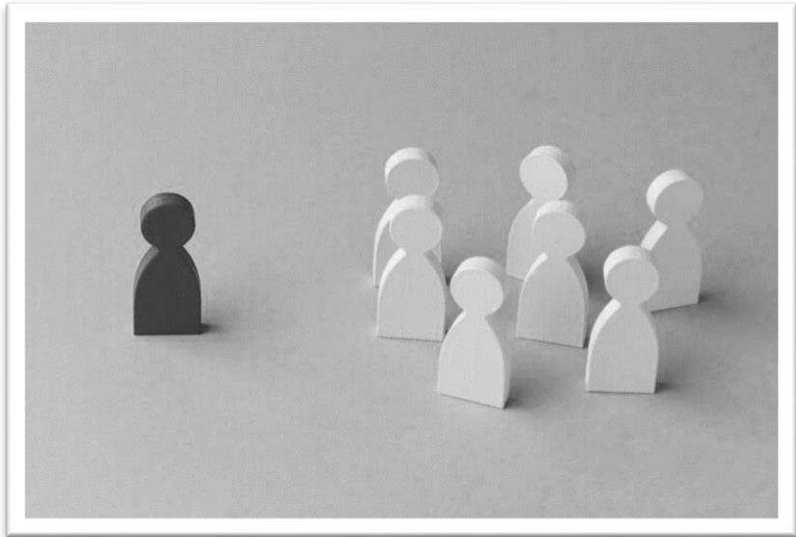
Budaya organisasi menjadi fokus utama dalam studi manajemen dan psikologi organisasi. Berikut adalah pengertian budaya organisasi menurut beberapa para ahli:

1. Menurut Schein (2010) Budaya organisasi adalah "pola-pola dasar yang dibentuk oleh sekelompok orang ketika mereka belajar mengatasi masalah eksternal dan internal mereka dan yang telah berhasil memecahkan masalah tersebut"



# DAFTAR PUSTAKA

- Geertz, C. (1973). *The Interpretation of Cultures*. Basic Books.
- Goffee, R., & Jones, G. (2018). The Culture Factor. *Harvard Business Review*, 110-117.
- Helfat, C. E., & Peteraf, M. A. (2015). Managerial cognitive capabilities and the microfoundations of dynamic capabilities. *Strategic Management Journal*, 36(6), 831-850.
- Kreitner, Kinicki, R. (2013). *Perilaku organisasi* (Pertama). Salemba Empat.
- Luthans, F. (2006). *Perilaku Organisasi* (Ke Sepuluh). Andi Offset.
- Robbins, S. P. (2006). *Perilaku Organisasi* (Bahasa Ind). PT Indeks kelompok gramedia.
- Robbins, S. P. (2011). *Perilaku Organisasi*. Indeks Kelompok Gramedia.
- Robbins, S. P., & Judge, T. (2017). *Organizational Behavior* (17th ed). Pearson Education.
- Schein, E. H. (2010). *Organizational Culture and Leadership*. Jossey-Bass.
- Sudaryono. (2017). *Pengantar Manajemen: Teori dan Kasus*. CAPS.
- Sumartik, Abadiyah, R., & Ubaidillah, H. (2022). Buku Ajar Budaya Organisasi. In *Buku Ajar Budaya Organisasi*.  
<https://doi.org/10.21070/2022/978-623-464-044-1>



**PERILAKU ORGANISASI**  
**(IMPLEMENTASI PERILAKU ORGANISASI**  
**BAGI AKADEMISI DAN PELAKU BISNIS)**  
**BAB 10: KONFLIK KERJA**

Erwina, S.E., M.Si

Universitas Andi Djemma

---

# BAB 10

## KONFLIK KERJA

---

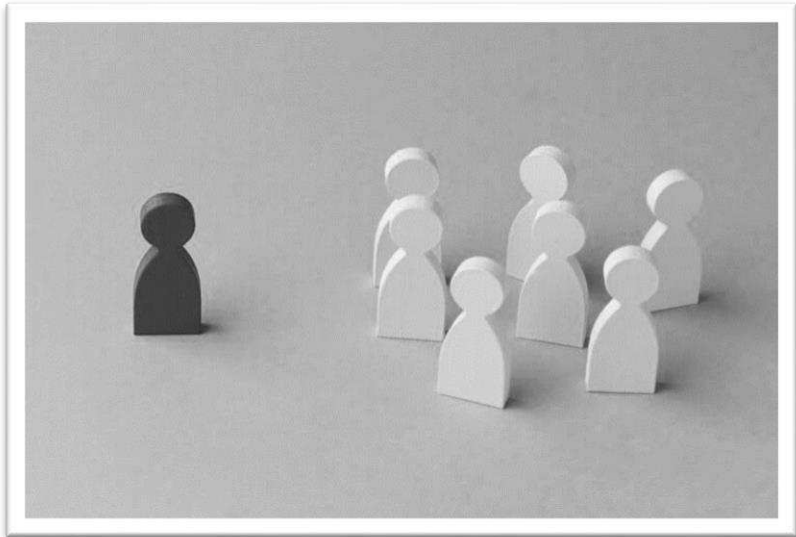
### A. PENDAHULUAN

Organisasi merupakan wadah atau tempat orang-orang berkumpul dimana salah satu lingkungan internalnya yakni sumber daya manusia (SDM). Dengan berkumpulnya SDM dalam suatu organisasi mengakibatkan peluang terjadinya konflik. Istilah konflik yang terjadi dalam organisasi atau perusahaan lebih dikenal dengan konflik kerja. Konflik kerja merupakan persoalan kerja yang tidak dapat dihindari. Konflik kerja pasti akan ada apalagi pada organisasi atau perusahaan yang semakin besar karena permasalahan akan terus ada. Konflik kerja dapat terjadi ketika ada perbedaan pendapat, tujuan, atau kebutuhan antara individu-individu di tempat kerja. Konflik tersebut bisa muncul antara rekan kerja, antara atasan dan bawahan, atau antara departemen yang berbeda. Konflik kerja dapat disebabkan oleh berbagai faktor seperti perbedaan nilai, komunikasi yang buruk, persaingan yang tidak sehat, atau ketidaksesuaian antara tuntutan pekerjaan dengan kemampuan individu. Penting untuk mengelola konflik kerja dengan baik untuk memastikan suasana kerja yang harmonis dan produktif. Upaya komunikasi yang jujur, pemecahan masalah yang kolaboratif, serta memahami sudut pandang orang lain dapat membantu mengatasi konflik kerja.

Contoh kasus konflik dalam organisasi bisnis adalah konflik antara atasan dan bawahan. Berbagai alasan dikemukakan, mulai dari tidak memberikan kinerja yang memuaskan, atasan yang tidak memberikan *feedback* terhadap kinerja bawahan, atau sekadar kesalahan komunikasi. Mungkin konflik ini terdengar sepele, namun salah satu hal yang membuat

# DAFTAR PUSTAKA

- Anwar Prabu Mangkunegara. 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan, Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Erwina, E., & Khaerana, K. (2023). ANALISIS PERSEPSI KONFLIK PERAN GANDA PADA WORKING MOM DI KOTA PALOPO. JEMMA (Journal of Economic, Management and Accounting), 6(2), 236-244.
- Haryati, R. A. (2019). Analisis Pelaksanaan Program Pelatihan dan Pengembangan Karyawan.
- Sjafri Mangkuprawira, (2009). Bisnis, Manajemen, dan Sumberdaya Manusia. Edisi Kedua. IPB Press. Bogor.
- Sopiah, Perilaku Organisasi, Yogyakarta: Andi Offset. 2008
- Susilo, Y., & Wahyudin, W. (2020). Pengaruh Konflik Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. EKOMABIS: Jurnal Ekonomi Manajemen Bisnis, 1(01), 45-58.
- Syuhada, I., & Amelia, W. R. (2021). Pengaruh Konflik Kerja Dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Divisi Avsec Angkasa Pura. Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis (Jimbi), 2(2), 136-145.
- Veithzal Rivai. 2014. Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan, Edisi ke 6, PT. Raja Grafindo Persada, Depok, 16956.
- Wenur, G., Sepang, J., & Dotulong, L. (2018). Pengaruh Konflik Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk Cabang Manado. Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi, 6(1).



**PERILAKU ORGANISASI**  
**(IMPLEMENTASI PERILAKU ORGANISASI**  
**BAGI AKADEMISI DAN PELAKU BISNIS)**  
**BAB 11: LOYALITAS KARYAWAN**

Dr. Alfa Santoso Budiwidjojo Putra, S.E., M.M

Fakultas Ekonomika dan Bisnis, Universitas Pignatelli Triputra.

---

# BAB 11

## **LOYALITAS KARYAWAN**

---

### **A. PENDAHULUAN**

Loyalitas karyawan merupakan salah satu aspek penting dalam dinamika organisasi modern (Zakaria *et al.*, 2024). Ini bukan sekadar keterikatan fisik antara karyawan dan perusahaan, melainkan juga sebuah ikatan emosional yang mendorong karyawan untuk memberikan kontribusi maksimal, berkomitmen, dan bertahan dalam lingkungan kerja tertentu. Konsep loyalitas karyawan melibatkan sejumlah faktor kompleks, termasuk hubungan interpersonal, persepsi terhadap budaya organisasi, dan pengalaman kerja individu dalam organisasi (Sinitsyna *et al.*, 2024).

Dalam era persaingan yang semakin ketat dan dinamika pasar yang cepat berubah, organisasi perlu memahami pentingnya memiliki karyawan yang loyal. Loyalitas karyawan tidak hanya berdampak pada kinerja individu, tetapi juga secara langsung memengaruhi kinerja keseluruhan organisasi (Obeng *et al.*, 2024). Karyawan yang loyal cenderung lebih berdedikasi, produktif, dan terlibat dalam mencapai tujuan organisasi. Selain itu, loyalitas karyawan juga membantu dalam mempertahankan keunggulan kompetitif, mengurangi tingkat pergantian karyawan, dan menciptakan lingkungan kerja yang stabil dan positif (Septyarini *et al.*, 2024).

Bab ini bertujuan untuk menyelidiki konsep loyalitas karyawan dengan lebih mendalam, mengidentifikasi faktor-faktor yang memengaruhinya, serta mengeksplorasi strategi yang dapat digunakan oleh organisasi untuk membangun dan mempertahankan loyalitas karyawan. Dengan memahami esensi dari loyalitas karyawan, diharapkan pembaca dapat

## DAFTAR PUSTAKA

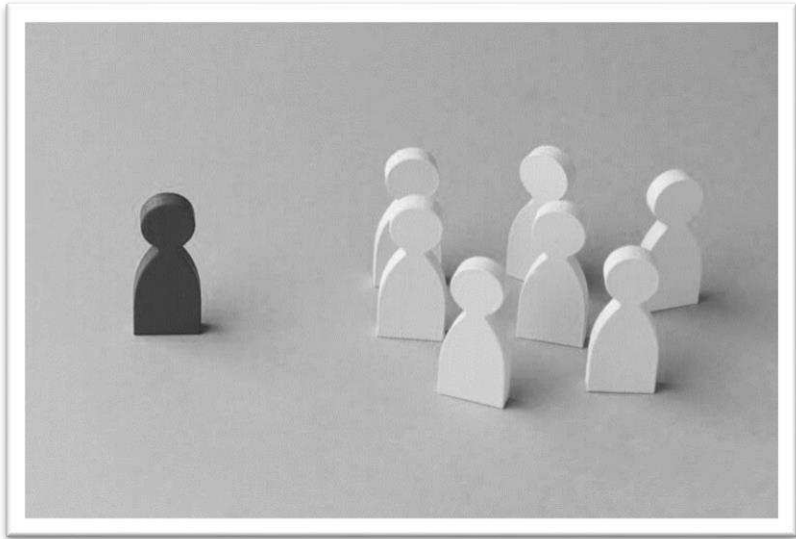
- Astuti, A. K., Hardiyanto, P., & Putra, A. S. B. (2023). Perceived Organizational Support as a moderating variable on influence Well-being towards Work Engagement. *International Journal of Economics (IJEC)*, 2(2), 739–746.
- Astuti, A. K., Putra, A. S. B., & Hardiyanto, P. (2024). Analysis of Factors Forming Work-Life Balance in Hotel Employees in the Special Regional Province of Yogyakarta. *International Journal of Management Science and Application*, 3(1), 43–56.
- Burhan, Q.-A., & Khan, M. A. (2024). From identification to innovation: how empowering leadership drives organizational innovativeness. *Leadership & Organization Development Journal*, ahead-of-print(ahead-of-print). <https://doi.org/10.1108/lodj-05-2023-0215>
- Dong, Z. (2024). On the Influencing Factors and Enhancement Strategies of Employee Loyalty in Small and Medium-sized Enterprises. *Journal of Education and Educational Research*, 7(1), 149–152. <https://doi.org/10.54097/kb013340>
- Hassan, Z., & Basit, A. (2024). Improving employee performance, commitment and satisfaction through leadership style: mediating effect of employee satisfaction. *International Journal of Business Innovation and Research*, 33(3), 368–399. <https://doi.org/10.1504/ijbir.2024.137269>
- Hendriati, Y., Sufa, S. A., Telaumbanua, E., & Uhai, S. (2024). Analysis of the Impact of Organizational Culture, Employee Training, and Internal Communication on Employee Retention: A Case Study in the Manufacturing Industry in Indonesia. *International Journal of Business, Law, and Education*, 5(1), 644–656. <https://doi.org/10.56442/ijble.v5i1.454>
- Judijanto, L., Harsono, I., & Putra, A. S. B. (2023). Bibliometric Analysis of Human Resource Development: Trends, Research Focuses, and Recent Developments. *West Science Journal Economic and Entrepreneurship*, 1(11), 329–338.

- Judijanto, L., Murthada, M., Putra, A. S. B., & Astuti, A. K. (2023). Synergy of Work Environment, CEO Characteristics, and MSME Performance: A Case Study in Indonesia's Clothing Industry. *International Journal of Business, Law, and Education*, 4(2), 1328–1339.
- Jun, K., Lee, J., & Lee, J. (2024). Unraveling the dynamics of employee retention in Asian organizations: exploring the interplay of organizational identification, affective commitment, and trust in leadership. *Asian Business & Management*, 1–27. <https://doi.org/10.1057/s41291-024-00268-3>
- Melisani, M. M., Devi, N. K., & Naser, H. (2024). Employee Engagement Mediation: Employee Performance Through Employee Loyalty and Organizational Commitment. *International Journal of Science and Society*, 6(1), 168–184. <https://doi.org/10.54783/ij soc.v6i1.1004>
- Muktamar, A., Jenita, J., Munizu, M., Astuti, A. K., & Putra, A. S. B. (2023). THE INFLUENCE OF ORGANIZATIONAL COMMITMENT, WORK MOTIVATION, AND COMPENSATION ON EMPLOYEE PERFORMANCE AND EMPLOYEE SATISFACTION. *JURNAL ILMIAH EDUNOMIKA*, 8(1).
- Obeng, H., Tessema, D. H., Nuhu, J. A., Atan, T., & Tucker, J. J. (2024). ENHANCING JOB PERFORMANCE: EXPLORING THE IMPACT OF EMPLOYEE LOYALTY AND TRAINING ON QUALITY HUMAN RESOURCES PRACTICES. *Uluslararası Anadolu Sosyal Bilimler Dergisi*, 8(1), 244–266. <https://doi.org/10.47525/ulasbid.1401710>
- Otoo, F. N. K., & Rather, N. A. (2024). Human resource development practices and employee engagement: the mediating role of organizational commitment. *Rajagiri Management Journal, ahead-of-print*(ahead-of-print). <https://doi.org/10.1108/ramj-09-2023-0267>
- Putra, A. S. B., Kusumawati, E. D., & Kartikasari, D. (2024a). Psychological Empowerment And Psychological Well-Being As Job Performance Mediators. *Journal Of Business Management And Economic Development*, 2(01), 127–141.
- Putra, A. S. B., Kusumawati, E. D., & Kartikasari, D. (2024b). Unpacking the Roots and Impact of Workplace Well-being: A Literature Review. *International Journal of Multidisciplinary Approach Research and Science*, 2(01), 312–321.



- Septyarini, E., Purnamarini, T. R., & Zulfika, Y. (2024). The Influence Of Transformational Leadership Style, Compensation, And Working Environment Employee Loyalty At Pt Pradipta Bhumi Construction. *EKOMBIS REVIEW: Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Bisnis*, 12(1).  
<https://doi.org/10.37676/ekombis.v12i1.5259>
- Sinitsyna, E., Anand, A., & Stocker, M. (2024). The role of internal communication on employee loyalty – a theoretical synthesis. *Journal of Asia Business Studies*, 18(2), 367–384.  
<https://doi.org/10.1108/jabs-05-2023-0179>
- Sulastri, T., Pulungan, D. R., Marpaung, R. J. H., Putra, A. S. B., & Astuti, A. K. (2024). Kepercayaan Sebagai Moderasi Kepemimpinan Berbudhi Luhur terhadap Kesejahteraan Karyawan. *Jurnal Informatika Ekonomi Bisnis*, 145–148.
- Umpusinga, H. A., Utami, E. Y., Widiawati, W., & Hafidurrahman, M. (2024). Analyzing Employee Retention in Growing Indonesian MSMEs: Factors such as Compensation, Career Opportunities, and Leadership Styles. *International Journal of Business, Law, and Education*, 5(1), 215–235. <https://doi.org/10.56442/ijble.v5i1.376>
- Usniarti, J., & Nuvriasari, A. (2024). The Influence of Work Environment and Workload on Job Satisfaction and its Impact on Employee Loyalty. *East Asian Journal of Multidisciplinary Research*, 3(2), 857–870. <https://doi.org/10.55927/eajmr.v3i2.8293>
- Wijonarko, G., Muksin, N. N., & Rajiani, I. (2024). The loyalty imperative: Understanding the link between organizational culture and employee commitment. *Journal of Infrastructure, Policy and Development*, 8(4). <https://doi.org/10.24294/jipd.v8i4.3267>
- Yang, C., Tang, C., Xu, N., & Lai, Y. (2024). Unlocking the relationships between developmental human resource practices, psychological collectivism and knowledge hiding: the moderating role of affective organizational commitment. *Journal of Organizational Change Management, ahead-of-print*(ahead-of-print).  
<https://doi.org/10.1108/jocm-07-2023-0297>

Zakaria, Z., Noordin, N., Abdul Halim, H., Mohamed Sawal, M. Z. H., & Azmi, N. A. (2024). EMPLOYEE LOYALTY IN MANUFACTURING INDUSTRIES: EMPIRICAL FINDINGS FROM MALAYSIA. *International Journal of Entrepreneurship and Management Practices*, 7(24), 198–211.  
<https://doi.org/10.35631/ijemp.724013>



**PERILAKU ORGANISASI**  
**(IMPLEMENTASI PERILAKU ORGANISASI**  
**BAGI AKADEMISI DAN PELAKU BISNIS)**  
**BAB 12: KOMUNIKASI DAN PERSEPSI**

Ni Wayan Ramini Santika, M.Pd.H

Institut Agama Hindu Negeri Tampung Penyang Palangka Raya

---

# BAB 12

## **KOMUNIKASI DAN PERSEPSI**

---

### **A. PENDAHULUAN**

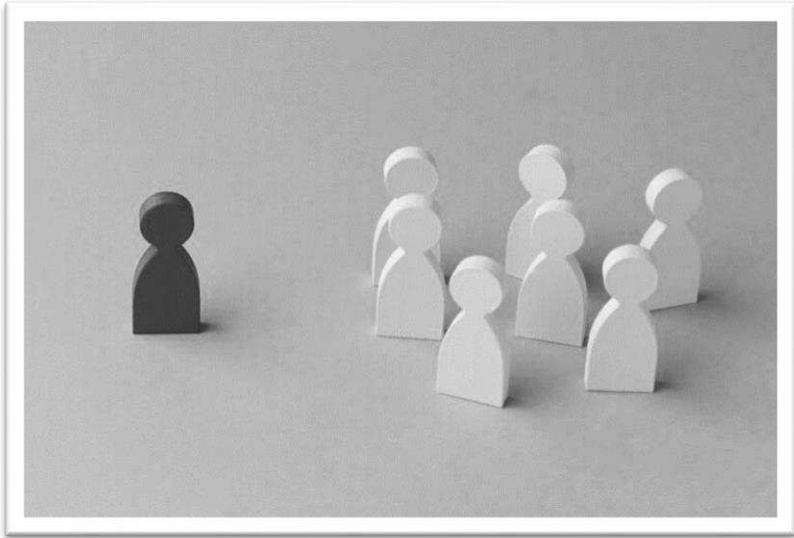
Komunikasi merupakan suatu keberhasilan untuk mencapai terjadinya interaksi sosial antara yang satu dengan yang lain saling menolong dan saling memberi atau menerima. Dalam sebuah organisasi peranan komunikasi dan persepsi sangat diperlukan, sehingga seorang pemimpin mempengaruhi kualitas dan efektivitas komunikasi yang dibangun. Dengan komunikasi yang sehat dan baik antara pimpinan dan bawahan akan terwujudnya kerjasama organisasi lebih baik lagi. Pimpinan organisasi memahami dan mampu meningkatkan komunikasi berkualitas dan efektif dengan adanya sistem komunikasi yang terbuka dan partisipatif. Meningkatkan komunikasi organisasi dengan proses yang tidak mudah karena masing-masing organisasi memiliki karakteristik berbeda antara satu dan yang lain. Perbedaan karakteristik terdapat pada setiap orang di dalam organisasi, baik dari pimpinan maupun dari bawahan, sehingga perlu membangun komunikasi yang efektif dalam organisasi.

### **B. PENGERTIAN KOMUNIKASI**

Komunikasi memiliki makna bersama-sama (*common*). Kata komunikasi atau *communication* berasal dari bahasa latin, yaitu *communication* yang berarti pemberitahuan atau pertukaran. Kata sifatnya *communis* yang bermakna umum atau bersama-sama. (Engkoswara, 2015; 199).

## DAFTAR PUSTAKA

- Engkoswara. Komariah,Aan. (2015). Administrasi Pendidikan. Bandung. Penerbit CV Alfabeta.
- Nofrion. (2018). Komunikasi Pendidikan. Penerapan Teori Dan Konsep Komunikasi Dalam Pembelajaran. Jakarta. Prenadamedia Group.
- Ruben, Brent D. Stewart, Lea P.(2017) Komunikasi Dan Perilaku Manusia, Jakarta. Rajawali Pers.
- Rusdiana. (2016). Pengembangan Organisasi Lembaga Pendidikan. Bandung. CV Pustaka Setia.
- Tisnawati Sule, Erni. Juni Priansa, Donni. (2018). Kepemimpinan Dan Perilaku Organisasi (Membangun Organisasi Unggul di Era Pendidikan). Bandung. PT Refika Aditama.
- Usman, Husaini. (2019). Administrasi, Manajemen, dan Kepemimpinan Pendidikan, Teori dan Praktik. Jakarta. PT Bumi Aksara.
- Wahab, Abdul Azis. (2011) Anatomi Organisasi Dan Kepemimpinan Pendidikan (Telaah Terhadap Organisasi dan Pengelolaan Organisasi Pendidikan). Bandung. Penerbit CV Alfabeta.



**PERILAKU ORGANISASI**  
**(IMPLEMENTASI PERILAKU ORGANISASI**  
**BAGI AKADEMISI DAN PELAKU BISNIS)**  
**BAB 13: PERUBAHAN DAN**  
**PENGEMBANGAN ORGANISASI**

Dr. Achmad Cik, S.E., M.M

Dr. Ir. Dipa Teruna Awaludin, B.Sc., S.E., Ak., M.M., M.Ak., CA

---

<sup>1,2</sup>Universitas Nasional

# BAB 13

## **PERUBAHAN DAN PENGEMBANGAN ORGANISASI**

---

### **A. PENDAHULUAN**

Organisasi sebagai sebuah *system* terbuka pasti secara langsung maupun tidak langsung mempengaruhi dan dipengaruhi lingkungan. Lingkungan organisasi itu sendiri baik internal maupun eksternal juga selalu berubah

“Tidak ada yang tidak berubah kecuali perubahan itu sendiri” (Junita & Hermansyur, 2014) itulah ungkapan yang pernah didengar dalam sebuah pelatihan dalam berorganisasi. Organisasi mengalami perubahan karena organisasi selalu menghadapi berbagai macam tuntutan kebutuhan. Tuntutan itu timbul sebagai akibat pengaruh lingkungan (eksternal dan internal) organisasi yang selalu berubah. Untuk menghadapi faktor penyebab perubahan tersebut, organisasi harus dapat menyesuaikan diri dengan mengadakan berbagai perubahan dalam dirinya. Perubahan itu tentunya ke arah pengembangan organisasi yang lebih baik.

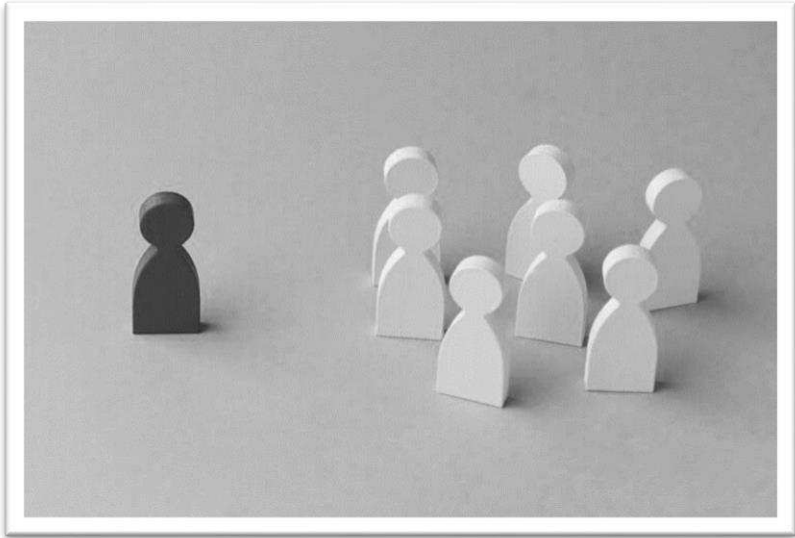
Perubahan sangat penting dialami oleh organisasi (Gutama, 2010). Ini dikarenakan organisasi tersebut pastinya juga menginginkan sesuatu yang baru dan tidak ingin tertinggal dengan organisasi lainnya. Hal ini lumrah terjadi karena organisasi yang baik adalah organisasi yang mampu mengikuti arus perkembangan zaman tapi tidak meninggalkan khas dari organisasi tersebut. Seiring berjalannya waktu, perubahan dan perkembangan zaman dari masa ke masa mengalami kemajuan yang cukup pesat.

# DAFTAR PUSTAKA

- Achmad Cik, dkk, Perilaku Organisasional, Lembaga Penerbit UNAS PRESS, 2023
- Adityo, B., Suharnomo, S., & Rahardjo, M. (2015). *Transformasi PT. KAI Dengan Analisis Strategi 7s Mckinsey*. Diponegoro University.
- Bakroni Latar, (2020) Jurnal Literasi Pendidikan Nusantara, Vol. 1, No. 2, Desember 2020, pp. 75-84 Pondok Pesantren Daar El Hasanah Kecamatan Jawilan Kabupaten Serang, Banten.
- Bartlett, C. A., & Ghoshal, S. (1995). Changing the Role of Top Management: Beyond Structure to Process. *Harvard Business Review*, 73(1), 86–93.
- Bass, B.M. dan R.E. Ronald. 2006. *Transformational Leadership*. Lawrence Erlbaum Associates. New Jersey.
- Ferlan Agustinus, (2016) Jurnal Emba Vol. IV no. 3 2016 hal (1057-1067) PENGARUH PERUBAHAN DAN PENGEMBANGAN ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. SINAR GALESONG PRIMA MANADO
- Gibson, J. L., Ivancevich, J. M., & Konopaske, R. (2012). *Organizations: Behavior, Structure, Processes* (14th ed.). McGraw-Hill Education.
- Gutama, T. A. (2010). Peran Komunikasi Dalam Organisasi. *Jurnal Sosiologi Dilema*, 25(2), 107–113.
- Junita, A., & Hermansyur, M. (2014). Learning Organization Sebagai Prediktor Kesiapan Berubah Organisasi. *Jurnal Dinamika Akuntansi Dan Bisnis*, 1(2), 107–118.
- Mellita, D., & Elpanso, E. (2020). Model Lewin Dalam Manajemen Perubahan Teori Klasik Menghadapi Disrupsi Dalam Lingkungan Bisnis. *Journal Management, Business, and Accounting*, 19(2), 142–152.
- Musyarofah, S. (2004). Pengaruh Penggunaan Anggaran dan Gaya Manajemen terhadap Hubungan antara Perubahan Strategik dan Kinerja Organisasi. *Jurnal Akuntansi Dan Auditing Indonesia*, 8(1).



- Perubahan Organisasi di Lembaga Penelitian dan Pengembangan  
Communication of Organizations in Organizations Change`s  
Phenomenon in Research and Development Institution. *Jurnal  
Pekommas*, 5(1), 91–104.
- Rifa'i, M. (2017). Pengelolaan Terhadap Perubahan dan Perkembangan  
Organisasi. *Manajemen Pendidikan Dan Keislaman*, 1(2), 54–68.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2008). *Perilaku Organisasi Edisi Ke-12*.  
Salemba Empat.
- Romadona, M. R., & Setiawan, S. (2020). Komunikasi Organisasi dalam  
Fenomena
- Siagian, S.P. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.  
Jakarta. Sofyandi, H. dan I. Garniwa. 2007. *Perilaku Organisasional*.  
Graha Ilmu. Yogyakarta.
- Siahaan, A., & Zen, W. L. (2012). *Manajemen Perubahan: Telaah  
Konseptual, Filosofis Dan Praksis Terhadap Kebutuhan Melakukan  
Perubahan Dalam Organisasi*. Citapustaka Media Perintis.
- Simamora, H. 2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. STIE YKPN.  
Yogyakarta.
- Siswanto, S., & Sucipto, A. (2008). *Teori Dan Perilaku Organisasi: Suatu  
Tinjauan Integratif*. UIN-Maliki Press.
- Sopiah, S. (2008). *Perilaku Organisasional*. PT Andi Yogya.
- Sumindar, A., & Lestari, W. (2012). Model Pembelajaran Moving Class  
Mata Pelajaran Seni Budaya dan Implikasinya Terhadap  
Kemandirian Siswa (Kajian Kasus) di SMA Karangturi Semarang.  
*Catharsis*, 1(2).
- Thoha, M. 1993. *Perilaku Organisasi*. Raja Grafindo Persada. Jakarta.



**PERILAKU ORGANISASI**  
**(IMPLEMENTASI PERILAKU ORGANISASI**  
**BAGI AKADEMISI DAN PELAKU BISNIS)**  
**BAB 14: HAMBATAN DAN**  
**TANTANGAN PERSONAL DALAM**  
**MENGHADAPI PERUBAHAN**

Dra. Bayu Retno Widiastuti, M.M., Psikolog

Universitas Pancasila

---

# BAB 14

## **HAMBATAN DAN TANTANGAN PERSONAL DALAM MENGHADAPI PERUBAHAN**

---

### **A. PENDAHULUAN**

Mengapa Mempelajari Hambatan dan Tantangan Personal Dalam Menghadapi Perubahan?

Banyak ahli yang mengatakan bahwa bila ada perubahan maka manusia secara sadar maupun tidak sadar melakukan penolakan pribadi. Maka perlu adanya proses analisa hambatan dan Tantangan personal dalam menghadapi perubahan menjadi ulasan yang menarik dan bermanfaat. Adapun manfaat ulasan ini berdaya guna untuk:

1. Memahami Diri Sendiri.

Apabila kita mampu memahami diri artinya kita mampu mengatasi hambatan personal, seperti rasa cemas adat dan gaya hidup, kebiasaan, dan pemikiran yang irrasional. Anda dapat menganalisa situasi apa yang mempersulit Anda menyesuaikan diri dengan perubahan. Hal ini membantu Anda mengembangkan diri guna mampu untuk mengatasi hambatan tersebut sehingga mampu untuk meningkatkan kemampuan Anda untuk beradaptasi.

2. Membantu dalam meningkatkan kemampuan menyesuaikan diri.

Perubahan merupakan hal yang pasti dalam kehidupan. Dengan mempelajari cara mengatasi hambatan personal, maka kita akan banyak belajar tentang diri kita dalam menghadapi hal yang berkaitan dengan berbagai perubahan di masa depan. Hal ini akan membuat

## **TUGAS DAN EVALUASI**

1. Mengapa perubahan harus dihadapi setiap individu
2. Faktor yang mempengaruhi adaptasi terhadap perubahan datang dari diri sendiri maupun dari lingkungan eksternal. Jelaskan mengenai hal tersebut
3. Mengapa orang takut berubah?
4. Bagaimana caranya untuk mengatasi penolakan individu terhadap perubahan?
5. Bagaimana tantangan perubahan yang dihadapi individu?

## **DAFTAR PUSTAKA**

- Robins P., Stephen dan Timothy Judge (2015), Perilaku Organisasi edisi 16, Salemba Empat Jakarta
- Tampubolon Manahan P (2020), Change Management, Manajemen Perubahan Individu, Tim Kerja Organisasi, Wacana Media, Gunung putri Bogor
- Wibowo Agus (2021), Manajemen Perubahan, Yayasan Prima - Agus Tehnik bersama dengan STEKOM Semarang
- Wicaksana Seta, Aisyah Asrun Putri, Andita R. (2020), Industri Organisasi - Pendekatan Integratif Menghadapi Perubahan, DD Publishing, Siak Riau

## **PROFIL PENULIS**

### **Zandra Dwanita Widodo, S.Pd., S.E., M.M**



Penulis adalah dosen tetap di Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Tunas Pembangunan Surakarta. Penulis saat ini bertugas sebagai Kepala Sub PMB di UTP dan juga mengajar di mata kuliah pengantar manajemen, kewirausahaan, aspek hukum dalam bisnis, manajemen perubahan, perilaku organisasi, manajemen talenta. Alumni S2 MM Universitas Sebelas Maret, S1 Manajemen Universitas Tunas Pembangunan Surakarta, S1 Pendidikan Jasmani Kesehatan dan Rekreasi Universitas Sebelas Maret ini selain akademisi juga merupakan praktisi sekaligus pelaku usaha industri kreatif konveksi dan parfum. Ketertarikan dan tridharma penulis berfokus pada Sumber Daya Manusia, Sumber Daya Manusia Keolahragaan, Sumber Daya Manusia Kewirausahaan, Sumber Daya Manusia UMKM, Kewirausahaan, Sumber Daya Manusia Ekonomi Kreatif.

### **Windarini Cahyadiana, S.E., M.M., M.A**



Penulis lahir di Malang, 3 Juni 1968. Penulis menyelesaikan studi di S1 jurusan “Manajemen Keuangan” pada tahun 1992, dan studi S2 dengan konsentrasi “Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)” pada tahun 2016, di Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIEKN) Jaya Negara, Malang. Penulis juga menyelesaikan studi S2 dibidang Teologi dengan konsentrasi “Kepemimpinan Kristen” di Sekolah Tinggi Teologi “Yestoya”, Malang. Pada tahun 2015-sekarang, penulis menjadi Dosen di Sekolah Tinggi Informatika & Komputer Indonesia (STIKI). Penulis juga aktif memberikan pelatihan “*Public Speaking*” dan “*Soft Skill*”

### **Hery Yanto The, S.Sos., M.M., Ph.D**



Di bidang kepenulisan, Hery Yanto The memang lebih banyak menghasilkan karya terkait pengembangan desain pembelajaran serta pembelajaran dan pengajaran bahasa kedua. Sebelum mendapatkan gelar doktoralnya pada University of Hawaii at Manoa di bidang desain pembelajaran dan teknologi, Hery telah melakukan kajian intensif terhadap ilmu-ilmu manajemen, khususnya manajemen strategik dan manajemen keuangan. Tesis Hery bahkan mengangkat topik yang sangat menantang yakni penggunaan *balance scorecard* dalam organisasi. Selama menjalani pendidikan masternya di Universitas Tanjungpura, Hery juga aktif menjadi mentor bagi mahasiswa master lainnya. Saat ini walaupun lebih banyak fokus pada pengajaran bahasa asing, Hery tetap meluangkan waktu untuk menulis dan mengembangkan minatnya dalam kajian budaya dan perilaku kerja dalam organisasi, manajemen institusi pendidikan, dan perkembangan bisnis digital.

### **Angгри Puspita Sari, S.E., M.Si**



Penulis lahir di Pati (Jawa Tengah) pada tanggal 26 Agustus 1982. Penulis menyelesaikan kuliah dan mendapat gelar Sarjana Ekonomi pada 24 April 2004. Ia merupakan alumnus Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Bengkulu. Pada tahun 2005 mengikuti Program Magister Sains Manajemen dan lulus pada 27 April 2008 dari Universitas Airlangga. Kemudian pada tanggal 1 Desember 2008 diangkat menjadi Dosen tetap Pegawai Negeri Sipil (PNS) di Universitas Bengkulu dan ditempatkan di Fakultas Ekonomi dan Bisnis pada Program Studi Manajemen dengan konsentrasi Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM). Pada tahun 2020 sampai sekarang sedang melanjutkan studi S3 di Program Doktor Ilmu Manajemen Universitas Jenderal Soedirman. Penulis memiliki kepakaran dibidang Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM). Selain sebagai dosen penulis juga aktif menulis berbagai buku referensi dan *book chapter*. Email: apuspitasari@unib.ac.id

### **Lina Aryani, S.E., M.M**



Penulis adalah seorang akademisi dan dosen di Fakultas Ekonomi & Bisnis, Universitas Pembangunan Nasional Veteran Jakarta. Beliau lahir di Palembang, 23 November 1959. Beliau menempuh Pendidikan S-1 di Universitas Islam Jakarta dengan program studi Manajemen, dan kemudian melanjutkan Pendidikan S-2 di Universitas Tama Jagakarsa dengan program studi Manajemen. Beberapa mata kuliah yang beliau ajar diantaranya adalah Pengantar Manajemen Pemasaran, Manajemen Pemasaran Lanjutan, Pengantar Bisnis, dan Manajemen Hubungan Pelanggan. *Workshop* yang pernah diikuti *Certified International Sales Management Associate* (2016). Selain mengajar penulis juga menyusun buku antara lain, Modul Pengantar Bisnis, ISBN 978-602-274-027-8.

### **Dr. Mohamad Djasuli, S.E., M.Si., QIA., CRA., CTT., CPTT**



Penulis adalah Dosen Program Studi Akuntansi Universitas Trunojoyo Madura dan menjadi Konsultan dan Tenaga Ahli Perencanaan dan Keuangan Daerah serta Keuangan Desa. Tenaga Ahli Keuangan Daerah Kementerian dalam Negeri pada tahun 2002-2013. Meraih gelar sarjana dari Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Darul Ulum Jombang pada tahun 1994 dan gelar magisternya dari Universitas Diponegoro, Semarang pada tahun 2004, serta Gelar Doktorat dari Pendidikan Doktor Ilmu Akuntansi (PDIA), Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Brawijaya pada tahun 2023. Penulis pernah menjadi Ketua Satuan Pengawas Internal dan Ketua LPPM di Universitas Trunojoyo Madura, serta saat ini juga aktif sebagai Pengurus Forum Dosen Akuntansi Publik (FDAP), anggota Persatuan Auditor Internal Indonesia (PAII) dan ISEI Madura.  
Email: mdjasuli@gmail.com



### Indah Kusuma Hayati, S.P., M.Si



Penulis merupakan dosen tetap Universitas Binaniaga Indonesia (UNBIN) pada program studi manajemen fakultas Ekonomi bisnis. Penulis lahir di kota Jakarta tanggal 23 Januari 1980. Pendidikan S1 pada program studi Agronomi Fakultas Pertanian Institut Pertanian Bogor lulus pada tahun 2002, kemudian lanjut pendidikan S2 di pascasarjana Institut Pertanian Bogor pada program studi manajemen lulus pada tahun 2012. Saat ini berstatus mahasiswa doktoral di Institut Pertanian Bogor dengan program studi manajemen bisnis. Penulis juga merupakan *Awardee* penerima beasiswa Lembaga Pengelola Dana Pendidikan (LPDP) pada tahun 2021. Selain mengajar di UNBIN, penulis mengajar juga di Universitas Terbuka (UT) sebagai dosen *online*. Berpengalaman mengajar selama 16 tahun, dengan mengampu mata kuliah: Statistika, Matematika, Manajemen Perubahan, Manajemen Pengembangan SDM, Manajemen SDM.

### Ellisyah Mindari, S.E., M.Si



Penulis dilahirkan di Ulak Paceh pada tanggal 15 Januari 1989 dan menjadi mahasiswa di tahun 2006 serta telah meraih gelar akademik Magister Sains dari Universitas Muhammadiyah Palembang. Lisa merupakan dosen pada Institut Rahmadiyah Sekayu dengan jabatan Lektor yang telah mempublikasikan berbagai artikel rumpun manajemen dan kegiatan pengabdian masyarakatnya, berbagai artikel tersebut dapat diakses pada laman [s.id/Ellisyah](http://s.id/Ellisyah). Beliau pun sudah mengikuti sertifikasi *Certified Strategic Entrepreneurial Mindset* (2021), *Certified Time Management* (2023), *Certified NLP for Excellent Teacher* dan *Certified NLP Basic Professional* (2024). Ia merupakan penulis terbaik nasional dalam buku "Manusia hanya Bisa Berencana (Jilid 1)", peserta terbaik kelas solo *qoutes* yang menulis buku berjudul "Asa Serasan Sekate: Setia dalam Kebaikan" dan saat ini sedang menulis antologi "Pertunjukan Hidup, Wanita-wanita yang Menari di Panggung Impian". Pernikahan Ellisyah Mindari dengan

Hardiansyah telah dikaruniai tiga orang putri yakni Azizah Putri Fabiola dan si kembar (Latifah Nayla Azzahra dan Latifah Nadia Azzahra).

### **Juliastuti, M.Pd**



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

### **Erwina, S.E., M.Si**



Penulis lahir di Rampoang, Sulawesi Selatan pada tanggal 27 Mei 1990. Menempuh pendidikan S1 Manajemen pada Institut Pertanian Bogor (IPB) di tahun 2008 dan lulus tahun 2012 kemudian melanjutkan S2 Ilmu Manajemen IPB, lulus tahun 2015. Saat ini mengabdikan sebagai Dosen Tetap Yayasan pada Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Andi Djemma Palopo sejak tahun 2015. Karya Ilmiah yang dihasilkan berupa buku dengan judul Pengantar Manajemen untuk Organisasi Publik dan Bisnis, Perpajakan UMKM (Perkembangan, Teori, Implementasi, dan Bedah kasus), Kewirausahaan dan kelayakan usaha, Manajemen Sumberdaya Manusia Pariwisata berkelanjutan, Metode Penelitian Manajemen. Selain itu karya ilmiah yang dihasilkan juga berupa

artikel ilmiah pada beberapa jurnal nasional dan internasional dengan Fokus penelitian pada bidang ilmu Manajemen SDM dan Manajemen Strategi. Topik *human capital, knowledge management, learning organization, employee engagement, dan Balanced Scorecard* kini sedang menarik untuk dibahasnya. Untuk menghubungi penulis bisa melalui email: [erwina@unanda.ac.id](mailto:erwina@unanda.ac.id).

### **Dr. Alfa Santoso Budiwidjojo Putra, S.E., M.M**



Penulis menerima gelar Sarjana Ekonomi dalam Ilmu Manajemen dari Universitas Kristen Duta Wacana. Kemudian, dia melanjutkan studi S2 di Universitas Atma Jaya Yogyakarta, diikuti dengan gelar S3 dari Universitas Kristen Satya Wacana, fokus pada bidang manajemen. Pada tahun 2023, ia menjadi dosen tetap di Universitas Pignatelli Triputra. Sebagai pendidik, ia aktif berbagi pengetahuannya kepada siswa dan memberikan kontribusi berharga dalam dunia pendidikan. Untuk menghubunginya, email [alfasantoso@gmail.com](mailto:alfasantoso@gmail.com) dapat dihubungi. Dedikasi dan komitmen Dr. Alfa Santoso Budiwidjojo Putra terhadap pertumbuhan dan kemajuan pendidikan tercermin dalam perjalanannya yang mengesankan ini.

### **Ni Wayan Ramini Santika, M.Pd.H**



Penulis dilahirkan di Denpasar pada 1 April 1977. Email [santikaramini@gmail.com](mailto:santikaramini@gmail.com) Menyelesaikan S1 di Fakultas Ekonomi, Jurusan Manajemen Universitas Warmadewa di Denpasar pada tahun 2000. Menyelesaikan kuliah S2 Magister Pendidikan Hindu di Institut Hindu Dharma Negeri Denpasar pada tahun 2009. Sejak tahun 2009 sampai sekarang sebagai Dosen di Institut Agama Hindu Negeri Tampung Penyang Palangka Raya, mengajar di Fakultas Dharma Acarya. Penulis sudah menerbitkan buku bersama pada Penerbit Widina, seperti Pendidikan Ekonomi, September 2023, Manajemen Profesi Pendidikan, November 2023, Model-Model Pembelajaran, Januari 2024.

## Dr. Achmad Cik, S.E., M.M



Penulis lahir di Tanjung Enim Sumatera Selatan pada tanggal 31 Oktober 1944. Setelah tamat SMA Xaverius Palembang pada tahun 1964 lalu melanjutkan kuliah di Universitas Nasional Jakarta. Karena kuliah sambil bekerja baru lulus S1 pada tahun 1975 di Fakultas Ekonomi Universitas Nasional Jakarta. Pada tahun 2005 selesai S2 di Universitas Satya Gama Jakarta. Tahun 2019 melanjutkan kuliah S3 di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Hasanuddin Makasar dengan mengambil bidang konsentrasi Manajemen Sumber Daya Manusia, selesai tahun 2022. Pengalaman dalam bidang pengajaran pada tahun 1976-2005 mengajar di Fakultas Ilmu Sosial dan Politik Universitas Nasional dalam Mata Kuliah Pengantar Ilmu Ekonomi, tahun 1981-2005 mengajar di Akademi Akuntansi Nasional Jakarta dalam Mata Kuliah Analisis laporan Keuangan (ALK), tahun 1981 sampai dengan sekarang mengajar di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Nasional Jakarta dalam bidang Manajemen, Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) dan Perilaku Organisasi. Pengalaman dibidang pekerjaan tahun 1973-1984, bekerja di *Singer Sewing Machine Company* (PT Singer Indonesia) dengan jabatan terakhir sebagai *General Accounting Manager* (GAM). Tahun 1987-1992 sebagai Wakil Rektor Bidang Keuangan Universitas Nasional. Tahun 2002-2005 sebagai Direktur Akademi Nasional Jakarta. Tahun 2006-2013 sebagai Direktur Utama PT. Maju Cerdas Bersama. Tahun 2010-2013 juga sebagai Direktur Operasional PT. Grahamedia Komunika Jakarta. Tahun 2022 sampai dengan sekarang sebagai Bendahara Yayasan Memajukan Ilmu dan Kebudayaan (YMIK). Seminar Internasional yang pernah diikuti *The 4th International Conference on Accounting, Management and Economics* (ICAME) 2019 *Faculty Economics and Business* Universitas Hasanuddin October 25, 2019 Makasar. Artikel yang pernah di publikasikan di jurnal Internasional Scopus adalah *Impact of Training and Learning Organization on Employee Competence and Its Implication on Job Satisfaction and Employee Performance of Bank in Indonesia*.

## **Dr. Ir. Dipa Teruna Awaludin, B.Sc., S.E., Ak., M.M., M.Ak., CA**



Penulis kelahiran 15 Oktober 1957. Setelah Menamatkan SLTA di Padang Sumatera Barat tahun 1976, Memulai karier bekerja di PT Sinkronika sebagai *staff* perencanaan, 1977-1979, Lanjut bekerja Ke Penerbit Ikhwan sebagai editor, 1979-1986. Mengikuti Pendidikan Manajemen Pemasaran di LPPM, Dasar & Prinsip Asuransi, Manajemen Risiko di Jakarta Institut Insurance, Jakarta. Kemudian Bekerja di Kelompok Usaha Kalimantan Industri Perkayuan Terpadu 1986-2002, Lokasi Jakarta dan Samarinda Kalimantan Timur. Kuliah di mulai di Fakultas Teknik UPN Veteran Jakarta 1979-1983, Lanjut Ke Sekolah Tinggi Manajemen Industri Departemen Perindustrian RI 1983-1989, Kemudian mengambil MM Keuangan STIE IPWI 1996-1998, dan Lanjut ke FEB S1 Akuntansi UMJ Jakarta 2005-2008 kemudian mengambil S2 Magister Akuntansi Universitas Budi Luhur 2008-2009, dan lanjut mengambil Profesi Akuntan di Universitas Mercu Buana 2009-2010, Dengan Register Negara, serta memiliki gelar Profesi *Chartered Accountant* (CA) IAI didapatkan pada tahun 2013, Mendapat Pengakuan Ir. Dari PII, dan pada 30 Maret 2022 telah menyelesaikan Doktor Ilmu Ekonomi Konsentrasi Akuntansi, dari Universitas Hasanuddin. Perkuliahan yang belum sempat diselesaikan Statistika Terapan 1984-1986 di Universitas Terbuka dan Magister Teknik Industri 2010-2012 di ISTN, Kegiatan mengajar di mulai tahun 1997 dan bergabung di Universitas Nasional tahun 2003 sampai sekarang, beberapa perguruan tinggi tempat mengajar lainnya, ISTN, STEI, STIE IPWI, UPN Veteran Jakarta, STIE BP, STMA Trisakti, STMI Kementerian Perindustrian, Untuk beberapa Mata Kuliah Akuntansi dan Manajemen Industri, MSDM, Kewirausahaan & Pariwisata, Anggota IAI dan PII. Sering diundang Mengikuti kegiatan FGD di Kementerian Pariwisata dan Ekonomi Kreatif.

**Dra. Bayu Retno Widiastuti, M.M., Psikolog**



Penulis adalah lulusan S1 Fakultas Psikologi Universitas Indonesia tahun 1985, dan S2 Magister Manajemen bidang Ekonomi Sumberdaya Manusia, dari Internasional Golden Institut (IGI) tahun 2000, Jakarta. Penulis juga pernah menjadi Staf Pusat Bimbingan dan Konseling, Universitas Trisakti, Jakarta, dan saat ini menjadi dosen di Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pancasila Jakarta, sejak tahun 2001 hingga saat ini. Penulis pernah menulis buku tentang kewirausahaan tahun 2017 bersama rekan.

# PERILAKU ORGANISASI

Implementasi Perilaku Organisasi Bagi Akademisi dan Pelaku Bisnis

Manusia adalah individu yang memiliki beragam kebutuhan dan keinginan. Pada kenyataannya keinginan dan kebutuhan mendominasi kehidupan manusia dan berada dalam pikiran. Alasan inilah mengapa manusia sering disebut sebagai “makhluk yang ingin”. Pernyataan ini menunjukkan bahwa kebutuhan dan keinginan untuk mencapai titik kepuasan adalah sifat alami individu manusia. Aturan yang diubah ini sering memberikan dorong dan motivasi untuk melakukan berbagai jenis tugas. Karena manusia adalah makhluk sosial, bekerja sama sebagai pasangan atau lebih dianggap sebagai usaha yang alami dan bermanfaat.

Inti organisasi adalah perilaku organisasi, yang menjelaskan bidang usaha berbeda dari basis pengetahuan yang sama dan menjelaskan tiga faktor utama dalam suatu organisasi yaitu individu, kelompok, dan struktur. Perilaku organisasi juga menerapkan pengetahuan yang mempelajari tentang individu, kelompok, dan kelemahan struktural berkaitan dengan perilaku agar organisasi dapat bekerja lebih efisien.

Perilaku Organisasi adalah disiplin pengetahuan yang menjelaskan bagaimana menerapkan hukum tekanan dengan benar pada perilaku individu, kelompok, dan organisasi. Perilaku organisasi juga dikenal sebagai studi organisasi. Studi ini adalah bidang yang meneliti organisasi dengan memanfaatkan pendekatan dari ekonomi, sosiologi, ilmu politik, antropologi, dan psikologi.