

Editor: Esther Kembauw



Book Chapter

PERILAKU ORGANISASI



Tim Penulis:

Hartini - Muhammad Ramaditya - Rudy Irwansyah - Debi Eka Putri - Indi Ramadhani
Wijiharta - Ahmad Bairizki - Fifit Firmadani - Febrianty - Suandi - Andre Julius - Astadi Pangarso
Dewa Gede Satriawan - Dian Indiyati - Eko Sudarmanto - Roymon Panjaitan - Ambar Sri Lestari - Nurul Farida

PERILAKU ORGANISASI

Tim Penulis:

Hartini - Muhammad Ramaditya - Rudy Irwansyah - Debi Eka Putri - Indi Ramadhani

Wijiharta - Ahmad Bairizki - Fifit Firmadani - Febrianty - Suandi - Andre Julius - Astadi Pangarso

Dewa Gede Satriawan - Dian Indiyati - Eko Sudarmanto - Roymon Panjaitan - Ambar Sri Lestari - Nurul Farida



PERILAKU ORGANISASI

Tim Penulis:

Hartini, Muhammad Ramaditya, Rudy Irwansyah, Debi Eka Putri, Indi Ramadhani, Wijiharta,
Ahmad Bairizki, Fifit Firmadani, Febrianty, Suandi, Andre Julius, Astadi Pangarso,
Dewa Gede Satriawan, Dian Indiyati, Eko Sudarmanto, Roymon Panjaitan,
Ambar Sri Lestari, Nurul Farida.

Desain Cover:

Ridwan

Tata Letak:

Aji Abdullatif R

Editor:

Esther Kembauw

ISBN:

978-623-6608-94-4

Cetakan Pertama:

Januari, 2021

Hak Cipta 2021, Pada Penulis

Hak Cipta Dilindungi Oleh Undang-Undang

Copyright © 2021

by Penerbit Widina Bhakti Persada Bandung

All Right Reserved

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

PENERBIT:

WIDINA BHAKTI PERSADA BANDUNG

(Grup CV. Widina Media Utama)

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

Anggota IKAPI No. 360/JBA/2020

Website: www.penerbitwidina.com

Instagram: @penerbitwidina

KATA PENGANTAR

Rasa syukur yang teramat dalam dan tiada kata lain yang patut kami ucapkan selain mengucapkan rasa syukur. Karena berkat rahmat dan karunia Tuhan Yang Maha Esa, buku yang berjudul “Perilaku Organisasi” telah selesai di susun dan berhasil diterbitkan, semoga buku ini dapat memberikan sumbangsih keilmuan dan penambah wawasan bagi siapa saja yang memiliki minat terhadap pembahasan tentang Perilaku 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, 2021

Penulis

DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR	iii
DAFTAR ISI	iv
BAB 1 KONSEP DASAR PERILAKU	1
A. Pendahuluan.....	1
B. Konsep perilaku	2
C. Jenis-jenis perilaku manusia	8
D. Faktor-faktor yang mempengaruhi perilaku	14
E. Teori perilaku.....	16
F. Rangkuman materi	17
BAB 2 SEJARAH PERILAKU ORGANISASI	21
A. Pendahuluan.....	21
B. Sejarah perilaku organisasi.....	22
C. Disiplin ilmu perilaku organisasi	25
D. Model perilaku organisasi	27
E. Rangkuman materi	31
BAB 3 PERILAKU INDIVIDU DAN KEPERIBADIAN.....	35
A. Pendahuluan.....	35
B. Pengertian organisasi	37
C. Pengertian perilaku	39
D. Pengertian individu.....	41
E. Ciri-ciri individu secara umum	42
F. Kepribadian	43
G. Kepribadian yang baik	48
H. Perilaku individu dalam organisasi	50
I. Rangkuman materi	53
BAB 4 SIKAP DAN STRES KERJA.....	55
A. Pendahuluan.....	55
B. Pengertian sikap	56
C. Komponen sikap	57
D. Sikap memengaruhi perilaku	59
E. Pengertian stres kerja.....	60
F. Penyebab stres	61

G. Pengaruh stres terhadap organisasi	62
H. Manajemen stres	63
I. Rangkuman materi	66
BAB 5 KREATIVITAS DAN INOVASI PEGAWAI DALAM ORGANISASI	69
A. Pendahuluan	69
B. Pengertian kreativitas	70
C. Kreativitas dalam organisasi belajar	71
D. Meningkatkan kreativitas	72
E. Model pengukuran kreativitas	76
F. Pengertian inovasi	80
G. Jenis inovasi	82
H. Pengambilan keputusan dan pemecahan masalah	84
I. Rangkuman materi	87
BAB 6 KEPUASAN KERJA	91
A. Pendahuluan	91
B. Pengertian kepuasan kerja	93
C. Ketidakpuasan kerja dan penyimpangan	98
D. Kepuasan kerja dan subjektif <i>well-being</i>	102
E. Rangkuman materi	104
BAB 7 KONFLIK KERJA DAN CARA MENGELOLA KONFLIK	107
A. Pendahuluan	107
B. Jenis-jenis konflik	109
C. Paradoks konflik	110
D. Sumber dan dampak konflik di lingkungan pekerjaan	111
E. Strategi organisasi (perusahaan) mengelola konflik	116
F. Rangkuman materi	120
BAB 8 TEORI MOTIVASI DAN PENDEKATANNYA	123
A. Pengertian motivasi	123
B. Teori-teori motivasi	126
C. Rangkuman materi	136
BAB 9 SISTEM <i>REWARD</i> DAN PENINGKATAN KINERJA PEGAWAI	139
A. Pendahuluan	139
B. Sistem <i>reward</i>	140
C. Tujuan sistem <i>reward</i>	142
D. Bentuk-bentuk <i>reward</i> : imbalan ekstrinsik dan intrinsik	143

E. Sistem penghargaan moneter	148
F. Sistem penghargaan <i>non</i> -moneter	150
G. Bagaimana mengatur sistem <i>reward</i>	151
H. Efektivitas sistem penghargaan	152
I. Konsep pengaruh <i>reward</i> terhadap kinerja	154
J. Metode peningkatan kinerja karyawan	154
K. Pembahasan materi / diskusi	159
L. Rangkuman materi	160
BAB 10 PERENCANAAN DAN PENGAMBILAN KEPUTUSAN	167
A. Pendahuluan	167
B. Perencanaan	168
C. Pengambilan keputusan	178
D. Rangkuman materi	189
BAB 11 KELOMPOK DALAM ORGANISASI	191
A. Pendahuluan	191
B. Kelompok sebagai kerangka perilaku individu	192
C. Dinamika perilaku kelompok	194
D. Arah perilaku kelompok	197
E. Perilaku kelompok yang efektif	199
F. Faktor -faktor yang berpengaruh pada perilaku kelompok	200
G. Mengorganisir perilaku kelompok yang efektif	202
H. Rangkuman materi	205
BAB 12 PENGORGANISASIAN DAN PERUBAHAN ORGANISASI	209
A. Pendahuluan	209
B. Perubahan organisasi yang terencana maupun yang tidak terencana	210
C. Penyebab perubahan organisasi	212
D. Model-model perubahan organisasi	213
E. Hambatan-hambatan suatu organisasi untuk berubah	214
F. Peran kepemimpinan dalam perubahan organisasi	217
G. Hubungan antara perubahan organisasi dan pengembangan organisasi	217
H. Fase-fase pengembangan organisasi	218
I. Rangkuman materi	222

BAB 13 KEPEMIMPINAN DAN PENGEMBANGAN ORGANISASI	227
A. Pendahuluan.....	227
B. Pengertian dan teori-teori kepemimpinan.....	228
C. Gaya kepemimpinan.....	232
D. Fungsi pemimpin dan perilaku pemimpin.....	236
E. Proses pengembangan organisasi	238
F. Merancang pengembangan organisasi	242
G. Rangkuman materi	248
BAB 14 KEDISIPLINAN DAN KOMITMEN KERJA.....	251
A. Pendahuluan	251
B. Kedisiplinan	252
C. Komitmen kerja	259
D. Rangkuman materi	262
BAB 15 BUDAYA ORGANISASI.....	265
A. Pendahuluan.....	265
B. Budaya organisasi.....	266
C. Rangkuman materi	276
BAB 16 TEORI PEMBELAJARAN, KEPERIBADIAN, PERSEPSI, SIKAP DAN MOTIVASI.....	281
A. Pendahuluan.....	281
B. Perilaku individu	282
C. Teori kepemimpinan.....	293
D. Teori manajemen konflik.....	297
E. Rangkuman materi	299
BAB 17 BUDAYA MASYARAKAT DALAM MENYUARAKAN ASPIRASI ..	303
A. Pendahuluan.....	303
B. Pengertian budaya.....	305
C. Budaya dalam pendidikan anti kekerasan	306
D. Praktik budaya dalam aspirasi.....	307
E. Rangkuman materi	312
BAB 18 KOMUNIKASI DALAM ORGANISASI	317
A. Pendahuluan.....	317
B. Pengertian komunikasi	318
C. Saluran komunikasi dalam organisasi.....	331
D. Pentingnya komunikasi bagi organisasi.....	333

E. Pedoman komunikasi yang baik	334
F. Rangkuman materi	334
GLOSARIUM	338
PROFIL PENULIS	349



KONSEP DASAR PERILAKU

Dr. Hartini, S.E., M.M

STKIP Pembangunan Indonesia Makassar

A. PENDAHULUAN

Dalam kehidupan sosial, setiap individu berperilaku dengan sifat dan karakteristik masing-masing baik dalam hal kepribadian, sikap, kecakapan, bakat, kepandaian maupun minat. Perilaku timbul sebagai akibat dari adanya stimulus tertentu yang dialami seseorang baik yang berasal dari dalam diri maupun yang berasal dari lingkungannya. Perilaku manusia ada yang timbul secara sadar dan ada pula yang tak sadar. Mekanisme perilaku terdiri atas dua aliran yaitu aliran behaviorisme dan aliran holistik. Di dalam berorganisasi, individu berkumpul dengan perilaku masing-masing serta karakteristik yang berbeda-beda. Oleh sebab itu, perilaku organisasi merupakan suatu wadah untuk belajar memahami berbagai perilaku dan mempelajari cara-cara dalam menyelesaikan persoalan yang kemungkinan timbul karena perbedaan perilaku tersebut.

Bab ini menguraikan materi mengenai konsep dasar perilaku yang terdiri dari konsep perilaku, jenis-jenis perilaku manusia yang terdiri atas; perilaku sadar; perilaku tak sadar; perilaku tampak; perilaku tak tampak; perilaku sederhana; perilaku kompleks; perilaku afektif, kognitif, dan

DAFTAR PUSTAKA

- Abbas, D. S., Agustina, Y., Sari, M. R., Ardiana, D. P. Y., Hartini, H., Moridu, I., ... & Ramaditya, M. (2020). PENGANTAR MANAJEMEN UNTUK ORGANISASI PUBLIK DAN BISNIS.
- Bandura, A.(1997). *Self-Efficacy: The Exercise of Control*. New York: WH Freeman
- Gardner, H. 1983. *Frames of Mind: The Theory of Multiple Intelligences*. New. York: Basic Books.
- Hartini, M., Haerani, H., Mardiana, R., & Sumardi, F. (2017). The Influences of Quality of Work Life and Organizational Justice on the Employees Performance of the State Owned Enterprises (SOEs) in South Sulawesi. *SciRJ*, 5(3), 1-8.
- Hartono, D. 2016. *Psikologi*. Jakarta: Pusdik SDM Kesehatan
- Lewin, K. 1935. *A Dynamic Theoty of Personality*. Amerika: McGraw Hill.
- Mustafa, H. 2011. Perilaku Manusia Dalam Perspektif Psikologi Sosial. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 7(2): 143–156.
- Notoatmodjo, S. 2003. *Pendidikan dan Perilaku Kesehatan*. Jakart: Rineka Cipta.
- Notoatmodjo, S. 2007. *Promosi Kesehatan dan Ilmu Perilaku*. Jakart: Rineka Cipta.
- Notoatmodjo, S. (2013). *Pendidikan dan Perilaku Kesehatan*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Sunaryo. 2004. *Psikologi Untuk Pendidikan*. Jakarta: EGC.
- Sherif, M., dan Sherif, C.W. 1956. *An Outline of Social Psychology*. New York: Harper & Row.
- Skinner, B, F. 2013. *Ilmu Pengetahuan dan Perilaku Manusia*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar



SEJARAH PERILAKU ORGANISASI

Muhammad Ramaditya, BBA., M.Sc
Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia Jakarta

A. PENDAHULUAN

Studi Perilaku Organisasi mencakup studi tentang organisasi dari berbagai sudut pandang, metode, dan analisis. Setiap kali orang berinteraksi dalam organisasi, banyak faktor yang berperan. Studi perilaku organisasi mencoba memahami dan memodelkan faktor-faktor ini. Seperti semua ilmu sosial, studi organisasi berusaha untuk mengontrol, memprediksi dan menjelaskan. Terdapat beberapa kontroversi mengenai etika mengendalikan perilaku pekerja. Dengan demikian, perilaku organisasi dan psikologi Industri terkadang dituduh sebagai salah satu alat yang berkuasa dan bertanggung jawab. Terlepas dari tuduhan itu, perilaku organisasi dapat memainkan peran utama dalam pengembangan dan kesuksesan organisasi. Tujuan dari para ahli perilaku organisasi adalah untuk merevitalisasi organisasi dan mengembangkan konseptualisasi kehidupan organisasi yang lebih baik. Para ahli yang mempelajari mengenai perilaku organisasi harus dengan hati-hati mempertimbangkan asumsi level yang dibuat dalam teori dan membantu manajer dalam memahami perilaku manusia di tempat kerja (Febrianty et al., 2020).

DAFTAR PUSTAKA

- Adams, J. S. (1965). Inequity in social exchange. In L. Berkowitz (Ed.), *Advances in experimental social psychology* (pp. 276-299). New York: Academic Press.
- Fayol, Henri (1917), *Administration industrielle et générale; prévoyance, organisation, commandement, coordination, controle* (in French), Par
- Febrianty, F., Sudirman, A., Rahman, M. R. R., Jusuf, D. I., Merung, Y. A., Satriawan, D. G., Ramaditya, M., Mulyono, S., Hartini, H., Irwansyah, R., Satmoko, N. D., & Rijal, K. (2020). PENGANTAR BISNIS (Sebuah Tinjauan Konseptual dan Praktis). In *Widina Bhakti Persada Bandung*. Widina Bhakti Persada Bandung.
- Herzberg, F. (1968). One more time: How do you motivate employees? *Harvard Business Review*, 52-62.
- Kembauw, E., Mulyono, S., Ismainar, H., Bairizki, A., Muniarty, P., Yuningsih, E., Khurosani, A., Marlina, H., Fadlillah, A. M., Utomo, B., Ramaditya, M., Ambarwati, R., & Aisyah, H. (2020). MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA. In E. Jaelani (Ed.), *Widina Bhakti Persada Bandung*. Widina Bhakti Persada Bandung.
- Maslow, A. H. (1943). "A theory of human motivation". *Psychological Review*. 50 (4): 370–396. CiteSeerX 10.1.1.334.7586. doi:10.1037/h0054346
- McGregor, D. M. (1960). *The human side of enterprise*. New York: McGraw-Hill.
- Miner, J.B. (2006). *Organizational behavior*, Vol. 3: Historical origins, theoretical foundations, and the future. Armonk, NY and London: M.E. Sharpe.
- Ramaditya, M., & Nazzario, G. (2020). FAKTOR FAKTOR YANG MEMBERIKAN IMPLIKASI TERHADAP KETERIKATAN PEKERJA. *Jurnal Riset Manajemen Dan Bisnis (JRMB) Fakultas Ekonomi UNIAT*, 5(2), 61 - 72. Retrieved from <https://jrmb.ejournal-feuniat.net/index.php/JRMB/article/view/406>
- Ramaditya, M., & Prihantoro, A. W. (2020). *The Role of Organization*

- Culture, Leadership and Training Towards Improving Work Performance Country Civil Worker: Case Study in Financial and Development Supervisory Agency. *International Journal of Business Studies*, 4(2), 115–126. <https://doi.org/10.32924/ijbs.v4i2.143>
- Rijal, K., Mulyono, S., Marlina, H., Ismainar, H., Doho, Y. D. B., Safrul, S., Hartono, R., Aisyah, H., Rosmayati, S., & Ramaditya, M. (2020). COLLECTIVE LEADERSHIP ERA POSTMODERN. In E. Jaelani (Ed.), *Widina Bhakti Persada Bandung*. Widina Bhakti Persada Bandung.
- Stephen P. Robbins and Timothy A. Judge "Organizational Behavior" 16th Edition, Prentice Hall, 2016.
- Taylor, Frederick Winslow (1911), *The Principles of Scientific Management*, New York, NY, USA and London, UK: Harper & Brothers.
- Weber, M. (1993). *The Protestant ethic and the spirit of capitalism* (T. Parsons, Trans.). London, England: Routledge. (Original work published 1904–1905)
- Vroom, V. H. (1964). *Work and motivation*. New York: John Wiley.



PERILAKU INDIVIDU DAN KEPRIBADIAN

Rudy Irwansyah, S.P., M.M
STIE Muhammadiyah Asahan (STIEMA)

A. PENDAHULUAN

Perusahaan atau organisasi yang maju tentu didukung oleh sumber daya manusia (SDM) yang memiliki kemampuan yang baik. Tidak hanya didukung oleh sumber daya modal dan finansial, SDM juga menjadi faktor utama. Selain tingkat kemampuan *hardskill* dan *softskill* yang harus dimiliki oleh SDM secara baik, perilaku atau *attitude* juga menjadi hal yang sangat penting guna mendukung kinerja dan juga kerja sama tim di dalam organisasi.

Organisasi sangat perlu melihat dan memahami setiap perilaku individu dalam keseharian. Memahami perilaku organisasi berarti sama halnya dengan organisasi juga harus memahami perilaku para anggota organisasi. Tim dalam organisasi butuh dipahami, baik secara personal (individu) maupun secara kelompok.

Kinerja atau perilaku dalam setiap organisasi tentu akan berbeda satu sama lain. Keberadaan anggota tim baru atau budaya yang ada dalam organisasi akan memberi warna bagaimana setiap individu berperilaku. Sehingga jika kita telaah, ketika kita ingin membahas, memahami perilaku organisasi, tidak serta merta secara global kita melihat perilaku organisasi.

organisasi, tidak serta merta secara global kita melihat perilaku organisasi. Namun, secara lebih sempit lagi, secara individu harus kita pahami bagaimana para anggota organisasi itu berperilaku.

TUGAS DAN EVALUASI

1. Jelaskan apa yang dimaksud dengan perilaku individu dalam organisasi ?
2. Bagaimana pentingnya peningkatan karakter individu dalam organisasi?
3. Jelaskan, jenis karakteristik individu ?
4. Apa yang dimaksud dengan bahwa setiap manusia berbeda perilakunya karena kemampuannya tidak sama. Jelaskan?
5. Bagaimana pendapat Anda mengenai perilaku individu dalam organisasi akan membawa pengaruh bagi kemajuan organisasi ?

DAFTAR PUSTAKA

- Gibson, James L. et al. 1996. *Organisasi: Perilaku, Struktur, Proses*. edited by Proses. and D. oleh N. Adriani. Jakarta: Binarupa Aksara.
- KBBI. 2019. "Individu." *Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI)*. Retrieved (<https://kbbi.web.id/individu>).
- Notoatmodjo, Soekidjo. 2003. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Robbin, STEPHEN P. 2017. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Robbins, Stepen P. 2001. *Perilaku Organisasi: Konsep Kontroversi, Aplikasi*. Jakarta: PT. Prenhallindo.
- Sigmund Freud. 2018. *EGO DAN ID*. Yogyakarta: Tanda Baca.
- Soekanto, Soerjono. 2003. *Sosiologi Suatu Pengantar*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Sofyandi dan Garniwa. 2007. *Perilaku Organisasional*. Edisi Pert. Yogyakarta: Graha Ilmu.



SIKAP DAN STRES KERJA

Debi Eka Putri, S.E., M.M
Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Sultan Agung

A. PENDAHULUAN

“Anda harus memperlakukan karyawan anda dengan hormat dan bermartabat sekalipun di perusahaan paling otomatis di dunia karena anda membutuhkan kekuatan pikiran manusia. Kekuatan pikiran manusia inilah yang membawa pada inovasi. Jika anda mengharapkan pikiran berkualitas tinggi bekerja untuk anda maka anda harus melindungi rasa hormat dan martabat tersebut”, MR. N.R. Narayana Murthy, Ketua Emeritus, Infosys Ltd. (Febrianty et al., 2020).

Dalam sebuah organisasi, pekerja/karyawan yang puas pastinya akan melaksanakan hal baik yang mendukung pemimpin dalam mencapai tujuan, sementara itu yang tidak puas pastinya tidak mendukung pemimpin dalam mencapai tujuan organisasi dan bersikap negatif. Dengan adanya pengaruh tiga dimensi dari kepemimpinan transformasional akan lebih meningkatkan kepuasan pegawainya sehingga mampu menumbuhkan perasaan senang, penghargaan, perhatian, dan adanya motivasi dalam memunculkan ide untuk aktualisasi diri. Sebuah perusahaan tidak terlepas apakah yang mencari laba ataupun tidak, tentunya memerlukan sekelompok manusia untuk menjalankan segala

DAFTAR PUSTAKA

- Bangun, W. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Erlangga.
- Desyinta, D., Lie, D., Efendi, & Putri, D. E. (2019). Pengaruh Karakteristik Individu Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Pengelolaan Pajak Dan Retribusi Daerah UPT Samsat Pemantangsiantar. *Jurnal Manajemen*, 5(1), 1–13.
- Febrianty, Sherly, Wicaksono, G., Puspitasari, D., Suandi, Sinaga, O. S., Silitonga, H. P., Indajang, K., Suhartini, Kristanto, T., Putri, D. E., Supitriyani, & Nuraeni, Y. A. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Urgensi, Trend, dan Ruang Lingkup)*. Widina Bhakti Persada Bandung.
- Hutagalung, I. (2014). Pengaruh Kecerdasan Emosional, Komunikasi Interpersonal, Komitmen Organisasi terhadap Manajemen Stres Kerja. *Pengaruh Kecerdasan Emosional, Komunikasi Interpersonal, Komitmen Organisasi Terhadap Manajemen Stres Kerja*, 3(2), 103–111. <https://doi.org/10.14710/interaksi.3.2.103-111>
- Ikhsan, A., Tarigan, N. M. R., & Arifin, Z. (2015). *Perilaku Organisasi* (E. L. d. Purba & M. R. Hasibuan (eds.)). Citapustaka Media.
- Kreitner, R., & Kinicki, A. (2014). *Perilaku Organisasi*. Salemba Empat.
- Q.Badu, S., & Djafri, N. (2017). *kepemimpinan dan perilaku organisasi* (Ideas (ed.)).
- Robbins, S. P. (2007). *Perilaku Organisasi* (Kesepuluh). PT INDEKS.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2017). *Perilaku Organisasi* (16th ed.). Salemba Empat.
- Sopiah. (2008). *Perilaku Organisasi* (Fl.Sigit Suyanto (ed.)). CV.ANDI.
- Tahir, A. (2014). *Perilaku Organisasi* (S. Salim (ed.)). Deepublish.
- Tampubolon, M. (2008). *Perilaku Keorganisasian, Perspektif Organisasi Bisnis* (2nd ed.). Ghalia Indonesia.
- Tewal, B., Adolfina, Pandowo, M. H. C., & Tawas, H. N. (2017). *Perilaku Organisasi* (1st ed.). CV. Patra Media Grafindo Bandung.
- Wijaya, H. C. (2017). *Perilaku Organisasi* (N. S. Chaniago (ed.)). LPPPI.



KREATIVITAS DAN INOVASI PEGAWAI DALAM ORGANISASI

Indi Ramadhani, S.E., M.M
Universitas Siliwangi

A. PENDAHULUAN

Kreativitas sangat penting dalam organisasi, untuk tim dan individu, dan untuk lingkungan. Kreativitas juga baik untuk perekonomian. Munculnya ekosistem digital kreatif, media, dan konten kreatif berkumpul di ruang digital telah memungkinkan ide dan informasi untuk diglobalisasi dengan cepat, membuka potensi pertumbuhan ekonomi kreatif. Semakin terhubung orang-orang, semakin besar permintaan akan konten, barang, dan layanan kreatif yang berkualitas. Kreativitas juga penting untuk kepemimpinan. Kreativitas adalah keterampilan paling penting bagi para pemimpin, ungkap sebuah penelitian IBM tahun 2010 terhadap 1.500 CEO. Mereka yang memilih kreativitas sebagai salah satu dari tiga ciri kepemimpinan puncak, hingga 20% lebih cenderung mengejar inovasi melalui perubahan model bisnis. Menjadi kreatif sangat penting bagi para pemimpin bisnis. Seperti yang dinyatakan dalam laporan IBM: "Untuk beroperasi lebih efektif dalam lingkungan yang tidak stabil, para pemimpin

DAFTAR PUSTAKA

- Bahren, B., Ramadhani, I., & Suroso, E. (2018). Membangun Keunggulan Bersaing Melalui Inovasi Produk, Inovasi Proses, Inovasi Marketing dan Inovasi Organisasi Untuk Meningkatkan Kinerja Perusahaan. *Jurnal Ekonomi Manajemen*, 8-18.
- Gunday, G., Ulusoy, G., Kilic, K., Alpkan, L. (2011) Effects of Innovation Types on Firm Performance, *International Journal of Production Economic*, Vol. 133 pp. 662-676.
- Hewitt, J. (2017, Maret 3). 3 ways to unleash your creativity. Retrieved from World Economic Forum: <https://www.weforum.org/agenda/2017/03/learning-about-creativity-from-formula-1>.
- Kachelmeier, Steven J., Wang Laura W., & Williamson Michael G. Incentivizing the Creative Process: From Initial Quantity to Eventual Creativity. *Accounting Review*, March 2019.
- Kavadas, S., Chao, R.O. (2007). Resources Allocation and New Product Development Portfolio Management, in *Handbook of New Product Development Research*, Oxport: Elsevier/ Butterworth.
- Mangkunegara, A. P. (2008). *Perilaku dan Budaya Organisasi*. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Sutrisno, E. (2010). *Budaya Organisasi*. Jakarta: Kencana Perdana Media Group.
- Verkerke, E., & Callanan, L. (2019, Februari 19). The next big thing for business? Creativity. Retrieved from World Economic Forum: <https://www.weforum.org/agenda/2018/02/great-minds-don-t-think-alike-how-creativity-and-cognitive-diversity-fuel-business-greatness>.
- Whiting, K. (2019, April 18). 5 things you need to know about creativity. Retrieved from World Economic Forum: <https://www.weforum.org/agenda/2019/04/5-things-you-need-to-know-about-creativity/>.



KEPUASAN KERJA

Wijiharta, S.P., M.M
Sekolah Tinggi Ekonomi Islam Hamfara

A. PENDAHULUAN

Individu memiliki berbagai macam sikap tentang pekerjaannya. Ketika orang berbicara tentang sikap karyawan, yang mereka maksud adalah kepuasan kerja, yang menggambarkan perasaan positif tentang suatu pekerjaan, yang dihasilkan dari evaluasi karakteristiknya. Seseorang dengan tingkat kepuasan kerja yang tinggi memiliki perasaan yang positif terhadap pekerjaannya, sedangkan orang dengan tingkat kepuasan kerja yang rendah memiliki perasaan yang negatif. Kepuasan kerja merupakan salah satu topik yang banyak mendapat perhatian.¹ Sejak sebagian peran manusia tergantikan oleh mesin sebagai dampak dari revolusi industri dan terfragmentasinya pekerjaan.²

¹ Stephen P. Robbins, Timothy A. Judge, Katherine E. Breward. 2018. Essentials of organizational behaviour - Canadian edition. Pearson. Canada

² Gruneberg, Michael M. Understanding job satisfaction. Macmillan. London. 1979.

DAFTAR PUSTAKA

- Arnold, J. and R. Randall. Work Psychology Understanding Human Behaviour in the Workplace. Pearson. London. 2016.
- Arnold, J. Work psychology : understanding human behaviour in the workplace. Prentice-Hall. Harlow. 2005.
- Bakker, A.B. and K. Daniels, 2013. A Day in the Life of a Happy Worker. Psychology Press. London.
- Buchanan, D.A. & A.A. Huczynski, Organizational behaviour, 10 edition. Pearson, Harlow, England, 2019.
- Furnham, A. The psychology of at work : the individual in the organization. 2nd ed. *Psychology Press of the Taylor & Francis Group*. New York. 2005
- Gorovei, A. (2020). Does Work Make You Happy ? Job Satisfaction and Happiness in the Modern World. *Revista Economică* 72:1 (2020)
- Gruneberg, M.M. Understanding job satisfaction. Macmillan. London. 1979.
- Johns, G. & A.M. Sacks. Organizational Behaviour: Understanding and Managing Life at Work, 11th ed., Pearson. 2019.
- Langton, N., S. P. Robbins, T.A. Judge, Fundamentals of organizational behaviour.—5th Canadian ed., Pearson. Canada. 2014
- McKenna, E. Business Psychology and Organizational Behaviour 6th Edition, Routledge, London, 2020.
- Rivai, V. dan D Mulyadi. Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi. Rajagrafindo Persada. Jakarta. 2012
- Robbins, S.P., T.A. Judge, K.E. Breward. Essentials of organizational behaviour - Canadian edition. Pearson. Canada. 2018.
- Spector, P.E. Job Satisfaction, Application, Assesment, Causes and Consequences. Sage Publications. New Delhi. 1997.
- Widjajakusuma, M.K. dan M.I. Yusanto. Pengantar Manajemen Syariat. Khairul Bayan. Jakarta. 2002.



KONFLIK KERJA DAN CARA MENGELOLA KONFLIK

Ahmad Bairizki, S.E., M.M
STIE AMM Mataram

A. PENDAHULUAN

Kehadiran konflik dalam suatu organisasi menjadi hal penting untuk diperhatikan. Hal ini menyebabkan manajemen perlu melakukan penanganan yang tepat, bahkan sebelum konflik itu benar-benar terjadi. Konflik tidak hanya menjadi tanggung jawab para praktisi *Public Relations* di perusahaan (humas organisasi) sebagai juru komunikasi, tetapi merupakan tanggung jawab dan kewajiban seluruh anggota organisasi yang berada di dalamnya untuk mengelola dan meminimalisasi potensi terjadinya konflik yang bersifat destruktif.

Konflik berasal dari kata kerja latin “*configere*” yang berarti saling memukul. Secara sosiologis, konflik diartikan sebagai suatu proses sosial antara dua orang atau lebih (bisa juga kelompok) di mana salah satu pihak berusaha menyingkirkan pihak lain dengan membuatnya tidak berdaya.

De Dreu (Amir, 2017:126) mendefinisikan bahwa konflik merupakan proses di mana satu pihak menganggap bahwa kepentingannya ditentang atau dianggap negatif oleh pihak lain. Lebih lanjut dijelaskan bahwa konflik

DAFTAR PUSTAKA

- Amir, M. Taufiq. (2017). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Kencana.
- Mangkunegara, Anwar Prabu A.A. (2008). *Perilaku dan Budaya Organisasi*. Bandung: PT Refika Aditama.
- Robbins, Stephen P. (1996). *Organizational Behavior: Concepts, Controversies, and Applications*. USA: Prentice Hall International, Inc.
- Umam, Khaerul. (2012). *Perilaku Organisasi*. Bandung: CV Pustaka Setia.



TEORI MOTIVASI DAN PENDEKATANNYA

Fifit Firmadani, S.Pd., M.Pd
Universitas Tidar

A. PENGERTIAN MOTIVASI

Setiap organisasi pastilah mempunyai tujuan yang harus diwujudkan. Hal ini dapat dikatakan bahwa, dalam pencapaian tujuan yang efektif, perlu adanya keterlibatan orang-orang yang memiliki motivasi tinggi (Turabik, Baskan, 2015). Banyak istilah yang digunakan untuk menyebut motivasi (*motivation*) atau motif, antara lain kebutuhan (*need*), desakan (*urge*), keinginan (*wish*), dan dorongan (*drive*). Motivasi merupakan hal yang mendasar bagi manusia untuk membuat pilihan dan berkehendak atau berperilaku. Oleh karena itu, perlu memahami teori motivasi. Psikolog menyebutkan pentingnya motivasi karena berkaitan perilaku manusia, dengan memperkenalkan konsep motif (Campbell, 1985). Motif didefinisikan sebagai kekuatan apa pun yang timbul secara sadar atau tidak sadar menimbulkan perilaku, memberikan kesinambungan, dan mengarahkan perilaku. Kirel (2015) mendefinisikan motivasi sebagai proses untuk bertindak sebagai efek insentif dari suatu motif. Motif diartikan sebagai jumlah upaya untuk membujuk satu atau lebih orang secara progresif menuju aktivasi ke arah tertentu (objek atau tujuan) (Eren, 2004). Motivasi dijelaskan dengan cara berbeda dalam banyak teori tetapi

DAFTAR PUSTAKA

- Arifin Tahir. (2014). *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: Deepublish
- Balci, E. (1992) *Ödüller, güdüleme kuramları ve Türkiye’de öğretmen ödülleri*. Ankara: Adım.
- Bernhard Tewal, Adolfina, Merinda Ch Pandowo, Hendra N Tawas. (2017). *Perilaku Organisasi*. Bandung: CV Patra Media Grafindo
- Brooks, I. (2006). *Organisational behaviour*. London: Pearson Education Limited
- Can, H. (1985). *Başarma güdüsü ve yönetsel başarı*. Ankara: H.Ü. İİBF Yayın No: 12.
- Danang, Sunyoto. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Buku Seru
- Eren, E. (2004). *Örgütsel davranış*. İstanbul: Beta.
- Gibson, James, L. 2000. *Organisasi, Perilaku, Struktur dan Proses*. Edisi ke-5. Cetakan ke-3. Jakarta: Penerbit Erlangga.
- Onaran, O. (1981). *Çalışma yaşamında güdülenme kuramları*. Ankara: Sevinç Matbaası
- Ozkalp, E. ve Kirel, Ç. (2005). *Örgütsel davranış*. Eskişehir: Anadolu Üniversitesi, Eğitim, Sağlık ve Bilimsel Araştırma Çalışmaları Vakfı.
- Robbins, Stephen P. 2001. *Perilaku Organisasi : Konsep, Kontroversi, Aplikasi*. Diterjemahkan Dr. Hadyana Pujaatmaka dan Drs. Benyamin Molan. Edisi 8. Jilid 1. Jakarta : Prenhallindo.
- Robbins, Stephen P. & Coulter, Marry. (2005). *Perilaku Organisasi "Konsep, Kontroversi & Aplikasi"* (Alih Bahasa: Hadyana Pujaatmaka), Jakarta: Prenhalindo.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2018). *Perilaku Organisasi* (16th ed.). Salemba Empat.
- Ronny Trian Surbakti. (2014). Pengaruh Motiavsi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Golongan I Di Universitas Katolik Parahyangan. *E-Jurnal Graduate Unpar Vol 1 No 2*, hal: 214.
- Sri Haryati, Fifit Firmadani, Desi Nurhikmahyanti. (2018). *Psikologi Pendidikan Dengan Model Belajar Berbasis Riset*. Yogyakarta: Anom Pustaka

Tuska Turabik & Gulsun Atanur Baskan. (2014). The Importance of Motivation Theories in Terms Of Education Systems. *Procedia: Social and Behavioral Science* 186 (2015) page 1055-1063. Elsevier



SISTEM *REWARD* DAN PENINGKATAN KINERJA PEGAWAI

Dr. Febrianty, S.E., M.Si
Politeknik Palcomtech

A. PENDAHULUAN

Era industri 4.0 dan *Society* 5.0 dimana era industri 4.0 menekankan pada kecerdasan buatan sedangkan fokus *Society* 5.0 adalah pada manusianya yang membuat keseimbangan antara kemajuan ekonomi dengan penyelesaian masalah-masalah sosial melalui sistem yang sangat menghubungkan antara dunia nyata dan dunia maya. Adopsi teknologi dilakukan secara besar-besaran telah membentuk sistem sosio-ekonomi dan membuatnya menjadi lebih kompetitif. Dalam rangka menjaga lingkungan yang kompetitif ini, perusahaan pun berlomba untuk meningkatkan kinerja karyawan mereka. Oleh karena itu, sistem penghargaan karyawan menjadi sangat penting dan memberi keunggulan kompetitif pada perusahaan yang dapat terus meningkatkan kinerja karyawannya. Dengan kata lain, pengelolaan Sumber Daya Manusia (SDM) yang memadai diharapkan dapat meningkatkan daya saing perusahaan dengan perusahaan lainnya yang sejenis atau dalam industri yang sama.

DAFTAR PUSTAKA

- Aguenza , B., & Som , A. (2018). Motivational factors of employee retention and engagement in organizations. *International Journal of Advances in Management and Economics*, 1(6), 88-95.
- Ajmal, A., Bashir , M., Abrar , M., Khan , M., & Saqib, S. (2015). The effects of intrinsic and extrinsic rewards on employee attitudes; mediating role of perceived organizational support. *Journal of Service Science and Management*, 8(4), 461-470.
- Aritonang, E., Jepri, Z., Sadalia, I., & Wibowo, R. (2018). Study on the effect of leadership style, reward systems, and working conditions on employee work performance (case study of the state plantation of Merbau Pagar, Indonesia). *Junior Scientific Junior Scientific Researcher*, 4/2018(2), 126-135.
- Armstrong , M. (1977). *Human Resource Management Practice*. (7th ed.). Great Britain: Kogan Limited.
- Bhakta , M., & Nagy , M. (2005). Are higher pay increases necessarily better? *Applied. H.R.M research*, 10 (1), 1-12.
- Bohlander, G., & Snell, S. (2010). *Principles of Human Resource Management, 15th ed. Mason*. OH: South Western: Cengage Learning.
- Bustamam, F., Teng , S., & Abdullah , Z. (2014). Reward management and job satisfaction among frontline employees in hotel industry in Malaysia. *Procedia- Social and behavioural science*. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2014.07.308>, (pp. 144, 392-402.).
- Christmas, K. (2008). How work environment impacts retention. *Nursing Economics*, 26(5), 316-318.
- Conley , C. (2017). *PEAK: How Great Companies Get Their Mojo from Maslow Revised and Updated*. John Wiley & Sons.
- Datta, P. (2012). An applied organizational rewards distribution system. *Management decision*, 50 (3), 479- 501.
- DeCenzo, D., & Robbins, S. (2010). *Fundamentals of Human Resource Management, 10th Edition*. New Jersey: John Wiley & Sons, Inc.

- Ellingson , J., Tews, M., & Dachner , A. (2016). Constituent attachment and voluntary turnover in low-wage/low-skill service work. *Journal of Applied Psychology*, 101(1), 129-140.
- Ervina. (2018, Jan 23). *Insight Talenta* . Retrieved from <https://www.talenta.co/blog/insight-talenta/tanda-sahih-kandidat-karyawan-adalah-sosok-yang-cakap-beradaptasi/>
- Flippo , E. (2013). *Personel Management (Manajemen Personalia)*, Edisi VII. Jilid II, Terjemahan Alponso S. Jakarta: Erlangga.
- Gomes, F. C. (2003). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Kedua*. Yogyakarta: Penerbit Andi Offset.
- Hasibuan, M. S. (2006). *Manajemen Dasar, Pengertian, dan Masalah. Edisi Revisi*. Jakarta: Bumi Aksara. .
- Hassim , A. (2016, Juli 29). "Revolusi Model Bisnis pada Era Industri 4.0". Retrieved from <https://investor.id/opinion/revolusi-model-bisnis-pada-era-industri-40>.
- Ivancevich, J., Kanopaske , R., & Matteson , M. (2006). *Perilaku Dan Manajemen Organisasi*. Jakarta: Erlangga.
- Johari , J., Yean , T., Adnan , Z., Yahya , K., & Ahmad , M. (2012). Promoting employee intention to stay: Do human resource management practices matter? *International Journal of Economics and Management*, 6(2), 396-416.
- Long , C., Perumal , P., & Ajagbe , M. (2014). The impact of human resource management practices on employees' turnover intention: A conceptual model. *International Journal of Contemporary Research in Business*, 4(2), 629-641.
- Lu Lu , Lu, A., Gursoy , D., & Neale , N. (2016). Work engagement, job satisfaction, and turnover intentions: A comparison between supervisors and linelevel employees. *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, 28(4), 737-761.
- Mangkunegara, A. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Marwansyah . (2010). *Manajemen SDM. Edisi Kedua* . Bandung: Alfabeta.
- McGinnis Johnson , J., & Ng, E. (2016). Money talks or millennials walk: The effect of compensation on nonprofit millennial workers

- sector-switching intentions. *Review of Public Personnel Administration*, 36(3), 283-305.
- McGraw, M. (2012). The Role of Reward Systems. <http://www.hreonline.com/HRE/view/story.jhtml?id=533344313>.
- Meggison, L. (2003). *Personal Management A Human Resources Approach*. Homewood: Richard D Irwin. Inc.
- Moncarz , E., Zhao , J., & Kay , C. (2009). An exploratory study of US lodging properties' organizational practices on employee turnover and retention. *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, 21(4), 437-458.
- Mullins , L. (2005). *Management and Organizational Behavior*. New York:: Prentice Hall Edinburg Gate Harlow.
- Mulyadi . (2001). *Ekonomi Sumber Daya Manusia Dalam Perspektif Pembangunan*,. Jakarta: Radja Grafindo Persada.
- Niki , N., Nili, M., & Nilipour , A. (2012). Designing distribution system of rewards and influence on employees' satisfaction- Case study: Hamgamkhodro Asia factory. *International journal of business and social science*, 3(12), 305-312.
- Njanja, W., Maina , R., Kibet, L., & Njagi, K. (2013). Effect of reward on employee performance: a case of Kenya power and lightning company Ltd., Nakuru, Kenya. *International Journal of Business and management*, 8 (2), 41-49.
- Nugroho , B. (2006). *Reward dan Punishment. Bulletin cipta karya, departemen pekerjaan umum edisi no 6/IV/ juni 2006. .*
- Panggabean, M. (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bogor: Ghalia.
- Pratheepkanth, P. (2011). Reward system and its impact on employee motivation in commercial bank of Sri Lanka PLC, in Jaffna District. *Global Journal of Management and Business research*, 11(1), 86-92.
- Puwanenthiren, P. (2011). Reward System and its Impact on Employee Motivation in Commercial Bank of Sri Lanka Plc, In Jaffna District. *Global Journal of Management and Business Research*,, vol. 11(14).

- Rahim , I., Wahab, R., & Munir, Z. (2017). Reward and recognition with employee motivation: A study on a Malaysian private sector. *Advanced Science Letters*, 23(8), 7338-7341.
- Rivai, V. (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Rivai, V. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Ruvendi, R. (2005). Imbalan Dan Gaya Kepemimpinan Pengaruhnya Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Di Balai Besar Industri Hasil Pertanian Bogor. *Jurnal Ilmiah Binaniaga*, Vol.1. No. 1. Hal. 17-26.
- Ryan , N. (2013). *Reward schemes for employees and management*. Retrieved from Technical articles in student accountant, 1-12.: <http://www.accaglobal.com/africa/en/student/exam-support-resources/professionalexams-study-resources/p5/technical-articles/reward-schemes-for-employees-andmanagement.html>
- Saefudin, & Wahyuningsih, S. (2014). Sistem Pendukung Keputusan Untuk Penilaian Kinerja Pegawai Menggunakan Metode Analytical Hierarchy Process (AHP) Pada Rsud Serang. *Serang: Jurnal Sistem Informasi*, ISSN: 2406-7768. Vol 1, No. 1 2014: 31-40.
- Scott, J. . (2004). The benefits of tangible non-monetary incentives. Executive White Paper: The Benefits of Tangible Non-monetary Incentives'. *The SITE Foundation*, 1-35.
- Sedarmayanti. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Refika Aditama.
- Silverman , M. (2004). *Non-Financial recognition The most effective of rewards?* UK: Institute for employment studies, 1-15.
- Sofyandi, H. (2009). *Manajemen SDM*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Sulistiyani , A., & Rosidah . (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan Pertama*. Yogyakarta: Penerbit Graha Ilmu.
- Sunarto. (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik*. Yogyakarta: Amus.
- Velnampy, T. (2005). Rewards and employee motivation (A study of private sector organisations in Sri Lanka). Retrieved from (2005). University of Jaffna, 1-18.

- Webb Day, J., Holladay, C., Johnson, S., & Barron. (2014). Organizational rewards: Considering employee need in allocation. *Personnel review*, 43 (1), 74-96.
- Wickramasinghe, M., & Sajeevani , T. (2018). The impact of rewards on retention of operational level employees in three apparel sector companies in export processing zone in Biyagama, Sri Lanka. *Human Resource Management Journal*,, 6(2), 23- 34.
- Yuli, S. (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Malang: UMM Press.
- Yuniarsih , T., & Suwatno. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia; Teori, Aplikasi, dan Isu Penelitian*; bandung: Cetakan kelima. Alfabeta.



PERENCANAAN DAN PENGAMBILAN KEPUTUSAN

Suandi, S.Pd., M.Si
Universitas Sjakhyakirti

A. PENDAHULUAN

Dalam kegiatan manusia sehari-hari tidak terlepas dari yang namanya perencanaan dan pembuatan keputusan. Secara sadar maupun tidak sadar maupun secara langsung dan tidak langsung manusia sering melakukan perencanaan dalam mencapai tujuannya dan mengambil keputusan dalam setiap langkahnya. Setiap organisasi pun tidak terlepas dari yang namanya perencanaan dan pengambilan keputusan. Organisasi tanpa perencanaan ibarat orang yang melakukan terjun payung tanpa menggunakan parasut. Atau seperti seorang eksekutif berkata bahwa apa yang tidak direncanakan hari ini tidak akan terlaksana besok. Perencanaan terjadi di semua tipe kegiatan. Perbedaan pelaksanaan adalah hasil tipe dan tingkat perencanaan yang berbeda pula. Perencanaan dalam organisasi adalah esensial (perlu sekali), karena dalam kenyataannya perencanaan memegang peranan lebih dibanding fungsi-fungsi manajemen lainnya. Fungsi-fungsi pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan sebenarnya hanya melaksanakan keputusan-keputusan perencanaan.

6. Secara garis besarnya proses pengambilan keputusan terdiri atas 3 tahap. Sebutkan dan jelaskan tahap-tahap pengambilan keputusan tersebut!

DAFTAR PUSTAKA

- Anonim. 2013. *Perencanaan dan Pembuatan Keputusan*. Diakses pada tanggal 10 November 2020 dalam (<http://akholilashari.blogspot.com/2011/04/proses-perencanaan-dan-pembuatan.html>)
- Anonim. 2013. *Perencanaan dan Pengambilan Keputusan*. Diakses pada tanggal 10 November 2020 dalam (<http://firman-sari.blogspot.com/2010/09/perencanaan-dan-pengambilankeputusan.html>)
- Hasibuan .2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara
- Handoko, T. Hani. 2011. *Manajemen*. Yogyakarta: BPFE-Yogyakarta
- Stoner, James, dkk. 1996. *Manajemen*. Jakarta: PT Prenhallindo
- Swaba,Putu. Sudarmini, Made. 2010. *Pengantar Manajemen*. Bali: Jurusan Pariwisata Politeknik Negeri Bali
- Sarinah, 2017. *Pengantar Manajemen*. Yogyakarta: Deepublish CV Budi Utama



KELOMPOK DALAM ORGANISASI

Andre Julius, M.Pd
Universitas Ma'soem

A. PENDAHULUAN

Kelompok merupakan gabungan dari beberapa pemikiran, perasaan, dan perilaku individu. Keberagaman pola perilaku tersebut akan terakumulasi menjadi perilaku kelompok dalam organisasi. Jalannya organisasi, dan ketercapaian tujuan organisasi akan bergantung pada arah perilaku kelompok dalam organisasi. Oleh karena itu perlu dipahami bagaimana kelompok ini memiliki perilaku khas, dinamika yang terjadi, dan bagaimana menghadapi dinamika kelompok, agar roda organisasi tidak terhambat perjalanannya.

Pada Bab ini akan dibahas kembali peran kelompok sebagai kerangka perilaku individu dalam kelompok. Selanjutnya pembahasan akan difokuskan kepada dinamika perilaku kelompok, arah perilaku kelompok, perilaku kelompok yang efektif, dan faktor – faktor yang berpengaruh pada dinamika perilaku kelompok. Pada akhir bab akan disajikan delapan komponen yang perlu diperhatikan agar dinamika kelompok menjadi perilaku kelompok yang efektif.

DAFTAR PUSTAKA

- Driskell, J. E., Salas, E., & Driskell, T. (2018). Foundations of teamwork and collaboration. *American Psychologist*, 73(4), 334.
- Gençer, H. (2019). Group Dynamics and Behaviour. *Universal Journal of Educational Research*, 7(1), 223-229.
- Hackman, J. R., & Katz, N. (2010). *Group behavior and performance*. In S. T. Fiske, D. T. Gilbert, & G. Lindzey (Eds.), *Handbook of social psychology* (p. 1208–1251). John Wiley & Sons, Inc.. <https://doi.org/10.1002/9780470561119.socpsy002032>
- Haynes, N. M. (2012). *Group dynamics: Basics and pragmatics for practitioners*. University Press of America.
- Krug, H., Geibel, H. V., & Otto, K. (2020). Identity leadership and well-being: team identification and trust as underlying mechanisms. *Leadership & Organization Development Journal*.
- L. Goette, D. Huffman, S. Meier. The Impact of Social Ties on Group Interactions: Evidence from Minimal Groups and Randomly Assigned Real Groups, *American Economic Journal:Microeconomics*, 4 (1), 2012
- O'Connell, T. S., & Cuthbertson, B. (2009). *Group dynamics in recreation and leisure: Creating conscious groups through an experiential approach*. Human Kinetics.
- Popovici, N., Babu, S., & Mihai, C. (2020). Individual and Group Behavior within Organizations. *Ovidius University Annals, Economic Sciences Series*, 20(1), 753-758.
- Umar, U. (2017). Pendekatan Social Exchange Perspektif George C. Homans. *TAJIDID: Jurnal Pemikiran Keislaman dan Kemanusiaan*, 1(1), 97-111.



PENGORGANISASIAN DAN PERUBAHAN ORGANISASI

Dr. (Kandidat) Astadi Pangarso
Universitas Telkom

A. PENDAHULUAN

Organisasi merupakan sekumpulan entitas, individu yang berkumpul secara formal untuk mencapai tujuan bersama (Pangarso, 2014, 2016) . Perubahan merupakan sesuatu yang hampir pasti dihadapi oleh organisasi. Pada era revolusi industri 4.0 bahkan society 5.0 organisasi secara umum harus dikelola sesuai dengan karakteristik jaman pada saat organisasi tersebut ada (Pangarso et al., 2020). Saat ini ada pada situasi dan kondisi bahwa teknologi khususnya yang terkait dengan digital berkembang dengan sangat pesat (cepat), atau yang dinamakan terjadi suatu disrupsi teknologi. Perubahan teknologi yang sangat cepat ini berdampak pada organisasi bahkan hampir seluruh aspek kehidupan manusia di bumi. Oleh karena itu organisasi sebaiknya dapat merespon dengan tepat (mengelola organisasinya melalui perubahan) sehingga dapat menyesuaikan diri (berubah), ‘bertahan hidup’ (*survive*) serta terus berkinerja baik bahkan unggul bersaing.

DAFTAR PUSTAKA

- Champoux, J. E. (2011). *Organizational Behavior: Integrating Individuals, Groups, and Organizations*.
[https://books.google.co.id/books?id=CUu3DAAAQBAJ&pg=PT3&lpg=PT3&dq=Champoux,+Joseph+E.+2011.+Organizational+Behavior:+Integrating+Individuals,+Groups,+and+Organizations.+Oxon:+Taylor+%26+Francis+\(Routledge+Collection\).&source=bl&ots=A1l-WGpD82&sig=ZMRYvIa](https://books.google.co.id/books?id=CUu3DAAAQBAJ&pg=PT3&lpg=PT3&dq=Champoux,+Joseph+E.+2011.+Organizational+Behavior:+Integrating+Individuals,+Groups,+and+Organizations.+Oxon:+Taylor+%26+Francis+(Routledge+Collection).&source=bl&ots=A1l-WGpD82&sig=ZMRYvIa)
- Kinicki, A., & Fugate, M. (2018). Organizational Behavior. In *A PRACTICAL, PROBLEM-SOLVING APPROACH*.
- Kotter, J. P. (1995). Leading change: Why transformation efforts fail. *Harvard Business Review*, 73(2), 59–67. Reprinted
- Lewin, K. (1951). Field theory in social science. New York, NY: Harper & Row.
- Pangarso, A. (2014). Organization's structure based on competing value approach and merger strategy. *Proceedings of 2014 2nd International Conference on Technology, Informatics, Management, Engineering and Environment, TIME-E 2014*.
<https://doi.org/10.1109/TIME-E.2014.7011616>
- Pangarso, A. (2016). Lecturer sociometric badge as digital platform in Indonesia higher education institutions from organizational effectiveness perspective. *Advanced Science Letters*, 22(12).
<https://doi.org/10.1166/asl.2016.8134>
- Pangarso, A, Astuti, E. S., Raharjo, K., & Afrianty, T. W. (2020). The impact of absorptive capacity and innovation ambidexterity on sustainable competitive advantage: the case of Indonesian higher education. *Entrepreneurship and Sustainability Issues*, 7(3), 2436–2455.
[https://doi.org/10.9770/jesi.2020.7.3\(65\)](https://doi.org/10.9770/jesi.2020.7.3(65))
- Robbins, S., & Timothy, J. (2018). *Essential of Organizational Behaviour*.
- Scandura, T. A. (2019). Essentials of Organizational Behavior. In *An evidence-based approach*.
<https://ejournal.poltektegal.ac.id/index.php/siklus/article/view/298%0Ahttp://repositorio.unan.edu.ni/2986/1/5624.pdf%0Ahttp://dx.d>

oi.org/10.1016/j.jana.2015.10.005%0Ahttp://www.biomedcentral.com/1471-2458/12/58%0Ahttp://ovidsp.ovid.com/ovidweb.cgi?T=JS&P
Wagner, J. A., & Hollenbeck, J. R. (2010). Organizational behavior: Securing competitive advantage. In *Organizational Behavior: Securing Competitive Advantage*. <https://doi.org/10.4324/9780203385418>



KEPEMIMPINAN DAN PENGEMBANGAN ORGANISASI

Dewa Gede Satriawan, S.E., M.M., M.H., C.H.C.S., C.T., C.A
LEMBAGA SERTIFIKASI PROFESI PEKERJA DOMESTIK TERAMPIL

A. PENDAHULUAN

Pengaruh pemimpin sangat luar biasa, ia dapat menggerakkan usahanya untuk mencapai tujuan dan perubahan ke arah yang lebih baik, atau sebaliknya ia akan membawa kegagalan. Oleh karena itu wajar jika ia melakukan perubahan kebijakan demi akselerasi terhadap tujuan yang diinginkan. Persoalannya adalah, tidak semua orang dapat memimpin dengan baik meskipun didukung oleh sumber daya yang ada, sebab pemimpin dalam melaksanakan fungsi-fungsinya sangat dipengaruhi oleh berbagai faktor, antara lain pendidikan, pengalaman, kepribadian, situasional, dan kemampuannya mengendalikan isu-isu yang relevan dengan keputusan.

Namun perlu juga dipahami, pemimpin bukanlah manusia super yang menguasai semua bidang pekerjaan, tapi bagaimanapun juga ia harus mampu mengelola dan memberdayakan sumber daya yang ada, khususnya sumber daya manusia dengan teknik-teknik yang baik, sehingga karyawan dapat mengikuti irama yang diinginkannya dengan

DAFTAR PUSTAKA

- Gitosudarmo, Indriyo dan Sudita I Nyoman. 2014. *Perilaku Keorganisasian*. Yogyakarta: BPFE Yogyakarta.
- Lubis, Yusniar, dkk. 2018. *Manajemen Dan Riset Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Torang, Syamsir. 2014. *Organisasi Dan Manajemen*. Bandung: Alfabeta.
- Zainal, Veithzal Rivai, Ramly Mansyur, Mutis Thoby & Arafah Willy. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*. Jakarta: RajaGrafindo Persada

KEDISIPLINAN DAN KOMITMEN KERJA

Dr. Dian Indiyati, S.H., S.E., M.Si

Fakultas Ekonomi dan Bisnis-Universitas Telkom

A. PENDAHULUAN

Tujuan Instruksional, Setelah mempelajari Bab ini tentang Kedisiplinan dan Komitmen Kerja, maka diharapkan mampu :

1. Memahami tentang pentingnya disiplin kerja dan pembinaan disiplin
2. Memahami tentang manajemen disiplin kerja dan faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja
3. Memahami perkembangan digitalisasi disiplin SDM.
4. Memahami tentang komitmen kerja, dan jenis-jenis komitmen kerja.
5. Memahami tentang faktor-faktor yang mempengaruhi komitmen kerja

Kedisiplinan dan Komitmen Kerja merupakan hal penting yang harus diperhatikan oleh organisasi untuk mencapai tujuan yang sudah ditentukan, karena akan mempengaruhi motivasi kerja dan produktivitas, serta kinerja / sumber daya manusia (SDM).

Organisasi sangat penting untuk menerapkan disiplin kerja, adanya disiplin kerja yang tinggi akan menjamin terpeliharanya tata tertib dan kelancaran pelaksanaan kerja di organisasi, sehingga memperoleh hasil yang lebih maksimal. Sementara itu, bagi SDM, adanya disiplin kerja dapat

DAFTAR PUSTAKA

- Allen, N., Mayer, J., & Smith. (1997). Commitment in the workplace: Theory, Research, and Application. California: Sage Publication, Inc.
- Davis, K. N. (1996). Perilaku Dalam Organisasi Edisi Tujuh. Jakarta: Erlangga.
- Handoko, T. H. (2020). Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia. Yogyakarta: Almahira.
- Mathis, R., & Jackson, J. (2003). Human Resource Management. Tenth Edition . USA: South-Western.
- Mowday, R. P. (1982). Employee-organization linkages: The psychology of commitment, absenteeism, and turnover. New York: Academic Press.
- Mowday, R. T. (2009). Employee-Organization Linkages. Texas: South-Western Cengage Learning.
- Robbins. (2018). Essentials of Organizational Behavior, 14TH. Pearson.
- Robbins, S., & Judge, T. (2019). Organizational Behavior, 18th edition. Pearson.
- Saydam, G. (2010). Manajemen Sumber Daya Manusia. (Human Resource) Suatu Pendekatan Mikro. Jakarta: Djanbatan.
- Sinambela, L. P. (2012). Kinerja Pegawai. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Steers, R. (1977). *Antecedents and outcomes of organizational commitment*. Administrative Science Quarterly, vol. 22, 46-56.
- Sutrisno, E. (2009). Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi pertama. Jakarta:: Kencana Prenada Media Group.

BUDAYA ORGANISASI

Eko Sudarmanto, S.E., M.M., CRA., CRP
Universitas Muhammadiyah Tangerang

A. PENDAHULUAN

Suatu organisasi dibentuk tentu karena adanya suatu tujuan yang ingin dicapai. Sehingga untuk menilai keberhasilan suatu organisasi dapat dilihat dari kemampuan organisasi tersebut dalam mencapai tujuan yang telah dirumuskan dan ditetapkan sebelumnya. Keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuannya tersebut sangat dipengaruhi oleh banyak faktor, baik faktor internal maupun faktor eksternal.

Faktor eksternal adalah faktor-faktor yang berada di luar organisasi namun berpengaruh terhadap organisasi dan budayanya. Termasuk faktor eksternal antara lain, pertumbuhan demografis, sosial dan ekonomi, bahkan termasuk kecenderungan global yang semakin kompetitif adalah termasuk faktor eksternal yang dapat mempengaruhi budaya organisasi. Sedangkan faktor internalnya, antara lain meliputi sumber daya internal yang dimiliki dan diperlukan untuk mewujudkan kinerja organisasi.

Budaya organisasi bisa tumbuh dan berkembang dengan menanamkan melalui proses pembelajaran dan pengalaman. Budaya organisasi akan tumbuh melalui proses evolusi dari gagasan yang dimunculkan oleh pendiri organisasi dan selanjutnya ditanamkan kepada para pengikutnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Basuki, Johannes. (2006). *Budaya Organisasi Konsep & Terapan*. Jakarta: Arta Teras Media.
- Chatab, Nevizond. (2019). *Profil Budaya Organisasi*. Bandung: Alfabeta.
- Deal, Terrence E. & Allan A. Kennedy. (2000). *The New Corporate Culture*. Massachusetts: Perseus Publishing.
- Greenberg, Jerald & Robert A. Baron. (1997). *Behavior in Organization*. New Jersey: rentice International Hall Inc.
- Gordon, T. (1991). *The Relationship of Corporate Culture to Industry Sector and Corporate Performance*. New York: The Free Press A Division of Macmillan, Inc.
- Kolb, David A, Irwin M. Rubin, Joyce Osland. (1991). *Organizational Behavior: An Experiential Approach*. New Jersey: Prentice International Hall Inc.
- Kotter, John P. & James L. Heskett. (1992). *Corporate Culture and Performance*. New York: The Free Press A Division of Macmillan, Inc.
- Luthans, Fred. (2016). *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: Andi.
- Mulyadi, Deddy. (2015). *Perilaku Organisasi dan Kepemimpinan Pelayanan*. Bandung: Alfabeta.
- Robbins, Stephen P. (2003). *Organizational Behavior*. New Jersey: Prentice International Hall Inc.
- Schein, Edgar H. (1997). *Organizational Culture and Leadership*. San Francisco: Jossey-Bass.
- Senge, Peter M. (1994). *The Fifth Discipline: The Art and Practice of the Learning Organization*. New York: Doubleday.
- Soetopo, Hendyat. (2010). *Perilaku Organisasi*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Soetrisno, Edy. (2010). *Budaya Organisasi*. Jakarta: Kencana.
- Tenner, Arthur R. & Irving J. DeToro. (1992). *Total Quality Management*. Massachusetts: Addison-Westley Publishing Company Inc.
- Tika, Moh. Pabundu. (2008). *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan*. Jakarta: Bumi Aksara.

- Vecchio, Robert P. (1995). *Organizational Behavior*. Orlando: Harcourt Brace & Company.
- Wibowo. (2011). *Budaya Organisasi - Sebuah Kebutuhan Untuk Meningkatkan Kinerja Jangka Panjang*. Jakarta: Rajagrafindo Persada.
- Zwell, Michael. (2000). *Creating A Culture of Competence*. New York: John Wiley & Son.

TEORI PEMBELAJARAN, KEPRIBADIAN, PERSEPSI, SIKAP DAN MOTIVASI

Roymon Panjaitan, S.E., Ak, M.M
Universitas STEKOM

A. PENDAHULUAN

Dalam bagian setiap sub bab akan dijelaskan beberapa teori yang berkaitan dengan pemahaman teori pembelajaran, kepribadian, persepsi, sikap dan motivasi. Pembelajaran mengenai perubahan perilaku sebagai hasil dari pengalaman. Kepribadian yang perlu dipelajari berupa cara berinteraksi individu yang akan membentuk perilaku di dalam dirinya. Persepsi memahami cara sudut pandang seseorang terhadap perubahan lingkungan. Dalam sikap mempelajari sebuah keadaan yang dapat dievaluasi terhadap sesuatu objek, individu atau kejadian tertentu. Sedangkan dalam bagian perilaku individu terakhir terdapat motivasi yang timbul dari beberapa rangkaian yang dapat menggerakkan atau mengarahkan perilaku untuk mencapai tujuan.

DAFTAR PUSTAKA

- Bandura, A. (1977). Self-efficacy: Toward a unifying theory of behavioral change. *Psychological Review*. <https://doi.org/10.1037/0033-295X.84.2.191>
- Bandura, A. (1991). Social cognitive theory of self-regulation. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*. [https://doi.org/10.1016/0749-5978\(91\)90022-L](https://doi.org/10.1016/0749-5978(91)90022-L)
- BARRICK, M. R., & MOUNT, M. K. (1991). THE BIG FIVE PERSONALITY DIMENSIONS AND JOB PERFORMANCE: A META-ANALYSIS. *Personnel Psychology*. <https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.1991.tb00688.x>
- Castelli, C. (2012). Innovation. In *The Global Governance of Knowledge Creation and Diffusion*. <https://doi.org/10.4324/9780203813683-14>
- Eysenck, H. J. (1993). Creativity and Personality: Suggestions for a Theory. *Psychological Inquiry*. https://doi.org/10.1207/s15327965pli0403_1
- Greenberg, J. (1991). Motivation to inflate performance ratings: Perceptual bias or response bias? *Motivation and Emotion*. <https://doi.org/10.1007/BF00991477>
- Joo, B. K. B., Hahn, H. J., & Petersonb, S. L. (2015). Turnover intention: The effects of core self-evaluations, proactive personality, perceived organizational support, developmental feedback, and job complexity. *Human Resource Development International*. <https://doi.org/10.1080/13678868.2015.1026549>
- Judge, S. R. and T. (2012). Organizationa Behavior. In *Pearson*.
- Kelley, H. H., & Michela, J. L. (1980). Attribution Theory and Research. *Annual Review of Psychology*. <https://doi.org/10.1146/annurev.ps.31.020180.002325>
- Kinichi, K. dan. (2014). Organization Behavior. Irwin. McGraw-Hill, Boston. *British Journal of Psychiatry*.
- Locke, E., & Latham, G. (2015). Goal-Setting theory. In *Organizational behavior 1: Essential theories of motivation and leadership*. <https://doi.org/10.4135/9781483386874.n191>
- Mathis, L. R., & Jackson, H. J. (2019). Human Resource Management :

- Personnel Human Resource Management. In *Harvard Business Review*.
- McLeod Saul. (2018). B.F. Skinner | Operant Conditioning | Simply Psychology. *Simply Psychology*.
- Ogbonna, E., & Harris, L. C. (2000). Leadership style, organizational culture and performance: Empirical evidence from UK companies. *International Journal of Human Resource Management*.
<https://doi.org/10.1080/09585190050075114>
- Parijat, P., & Bagga, S. (2014). Victor Vroom's Expectancy Theory of Motivation - An evaluation. *International Research Journal of Business and Management*.
- Pillot, M. H., Gautrais, J., Gouello, J., Michelena, P., sibbald, A., & Bon, R. (2010). Moving together: Incidental leaders and naïve followers. *Behavioural Processes*.
<https://doi.org/10.1016/j.beproc.2009.11.006>
- Pope, R. (2005). Creativity: Theory, history, practice. In *Creativity: Theory, History, Practice*. <https://doi.org/10.4324/9780203695319>
- Rands, S. A., Cowlshaw, G., Pettifor, R. A., Rowcliffe, J. M., & Johnstone, R. A. (2003). Spontaneous emergence of leaders and followers in foraging pairs. *Nature*. <https://doi.org/10.1038/nature01630>
- Robbins, S., & Judge, T. A. (2013). Perception and Individual Decision Making. In *Organizational Behavior*.
- Spector, P. E. (2011). The relationship of personality to counterproductive work behavior (CWB): An integration of perspectives. *Human Resource Management Review*.
<https://doi.org/10.1016/j.hrmr.2010.10.002>
- Stephen P. Robbins, T. A. J.-O. B. (2012). Organizational Behavior (2012, Prentice Hall). In *Organizational Behaviour*.
- Suciu, L., Mortan, M., & Lazar, L. (2013). Vrooms expectancy theory. *Transylvania Review of Administrative Sciences*.



BUDAYA MASYARAKAT DALAM MENYUARAKAN ASPIRASI

Dr.Ambar Sri Lestari, M.Pd
UIN Sunan GunungDjati Bandung

A. PENDAHULUAN

Bila dicermati budaya masyarakat dinegara manapun dalam hal menyampaikan aspirasi selalu dilakukan dengan budaya kekerasan terutama dalam menuntut suatu keadilan pada pemerintah. Sekalipun tindakan dalam menuntut keadilan dilakukan tanpa mengindahkan unsur-unsur ketertiban *social*, hal ini dilakukan oleh semua demonstran yang berunjuk rasa terhadap keadaan suatu masyarakat. Sejatinya budaya mengacu pada norma perilaku, keyakinan, ideologi, bahasa, ritual dan merupakan kerangka kognitif yang berisi sikap, nilai, norma perilaku dan ekspektasi yang dimiliki oleh anggota organisasi. Organisasi dalam tulisan ini adalah sebuah Lembaga Pendidikan yang didalamnya ada pembelajaran merupakan proses perubahan perilaku dan pengetahuan peserta didik dari yang belum tahu menjadi tahu.

Namun ada yang sangat meresahkan hati dan pikiran ketika Pendidikan tidak membawa perubahan sikap dan perilaku pada peserta didik ketika terjun dilapangan menyuarakan aspirasi masyarakat. Nilai-nilai

DAFTAR PUSTAKA

- Auziņa, Anita. Teacher Competences for Facing Challenges of Globalisation in Education. *Journal of Education Culture and Society*, Vol. 2, No. 2, 2018. doi:10.15503/jecs20182.24.37.
- Damaianti, Vismaia S., dkk. Cultural Literacy Based Critical Reading Teaching Material with Active Reader Strategy for Junior High School. *International Journal of Evaluation and Research in Education (IJERE)*, Vol. 6, No. 4, 2017, hlm. 312–317, <http://iaesjournal.com/online/index.php/IJERE>.
- Desyandri. Nilai-Nilai Kearifan Lokal untuk Menumbuhkembangkan Literasi Budaya di Sekolah Dasar. *Jurnal Sekolah Dasar: Kajian Teori dan Praktik Pendidikan*, Vol. 27, No. 1, 2018. hlm. 1–9. doi:10.17977/um009v27i12018p001.
- Flavell, H. Developing Indigenous Australian Cultural Competence: A Model for Implementing Indigenous Content into Curriculum. *Journal of Teaching and Learning for Graduated Employability.*, Vol. 4, No. 1, 2013.
- García Ochoa, Gabriel dkk. Embedding Cultural Literacy in Higher Education: A New Approach. *Intercultural Education*, Vol. 27, No. 6, 2016. hlm. 546–559. doi:10.1080/14675986.2016.1241551.
- Halbert, Kelsey dan Philemon Chigeza. Navigating Discourses of Cultural Literacy in Teacher Education. *Australian Journal of Teacher Education*, Vol. 40, No. 11, 2015. hlm. 155–168. doi:10.14221/ajte.2015v40n11.9
- Ikhsan, Anwar. Analisis Pengaruh Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Non Dosen Pada Universitas Mercu Buana Jakarta. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis Volume 2*, Nomor 1, Maret 2016, 17-35
- Helaluddin. (2018). Desain Literasi Budaya dalam Pembelajaran Bahasa Indonesia di Perguruan Tinggi. *ESTETIKA*, Vol 1 No.2 Desember, 101-116
<http://journal.iaincurup.ac.id/index.php/estetik/article/view/582/pdf>

- Kern, Richard. (2001). *Literacy & Language Teaching*. Oxford University. TESL-EJ (The Electronic Journal For English as a Second Language), Vol 5 No.3 Desember <http://www.tesl-ej.org/wordpress/issues/volume5/ej19/ej19r5/?wscr=>
- Rosmawaty. Pengembangan Model Pembelajaran Berbasis Multikultural Pada Pembelajaran PAI. Jurnal Edukasi Kultura, Vol. 2, No. 2, 2015. doi:10.1164/rccm.200607-984PP
- Suharjo, Abdul Haris. (2017). Perkembangan teknologi dan Pentingnya Literasi Informasi Untuk Mendukung Ketahanan Nasional. ANGKASA (Jurnal Ilmiah Bidang Teknologi, Vol IX No. 2, November, 2-3.
- Saepudin, Encang dkk. Model Literasi Budaya Masyarakat Tatar Karang di Kecamatan Cipatujah Kabupaten Tasikmalaya. Jurnal Berkala Ilmu Perpustakaan dan Informasi, Vol. 14, No. 1, 2018. doi:10.22146/bip.33315.
- Yusuf, Rusli., Sanusi., Razali., Maimun., Irwan Putra., Irwan Fajri., (2020). Tinjauan Literasi Budaya dan Kewargaan Siswa SMA Se-Kota Banda Aceh. Jurnal Pendidikan Kewarganegaraan Undiksha Vol. 8 No. 2 (Mei, 2020). 91-98 <https://ejournal.undiksha.ac.id/index.php/JJPP>

Media Cetak:

- Kristianto Purnomo. Kompas.com (Kamis 8 Oktober 2020)
- Budyianto. Suara.com (Kamis, 8 Oktober 2020)
- Rossi. Kompas TV (Kamis, 22 Oktober 2020)

KOMUNIKASI DALAM ORGANISASI

Nurul Farida, S.E., M.M
UNIVERSITAS ISLAM BALITAR

A. PENDAHULUAN

Komunikasi merupakan hal yang amat penting dalam perilaku organisasi. Komunikasi tidak hanya sekedar proses penyampaian informasi yang simbol-simbolnya dapat dilihat, didengar dan dimengerti, tetapi proses penyampaian informasi secara keseluruhan termasuk didalamnya perasaan dan sikap dari orang yang menyampaikan informasi tersebut. Pada umumnya seseorang menangkap hanya informasinya saja dan melupakan bagaimana perasaan dan sikap dari orang yang mempunyai informasi tersebut. Informasi adalah berasal dari proses pemikiran seseorang dan didalamnya pemikiran tersebut akan melibatkan perasaan. Demikian pula ketika informasi yang dihasilkan dari proses berpikir tadi ingin disampaikan kepada orang lain, orang tersebut akan mempertimbangkan perasaan dan sikap yang tepat sehingga informasi itu membentuk pengertian yang sama pada penerima informasi.

Didalam praktek perilaku organisasi, komunikasi yang efektif merupakan prasyarat terbinanya kerja sama yang baik untuk mencapai tujuan organisasi. Walaupun demikian komunikasi akan tetap merupakan persoalan yang besar yang seharusnya dihadapi oleh setiap organisasi,

DAFTAR PUSTAKA

- Barnard, Chester; *the functions of the executive*, Cambridge, Mass.,;Harvard Universit, 1938
- Charles E. Redfield, *Comunication in Management, a Guide to Administrative Communication*, Chicago, The University Of Chicago Press, 1957
- Fred Luthans dan Mark J. Martinko, *The Practive of Supervision and Management*, New York, McGraw-Hill Book Company, 1979
- Fred Luthans; *organizational Behavior*, New York, McGrwa-Hill Book Company, 3 th.,edt.,1981.
- Herbert G. Hick; dan C. Ray Gullet, *The management of organization* , 3 rd ed., New York McGraw-Hill Book Company, 1976
- Joe Kelly, *Organizational Behavior*, reviced edt., Homewood Illonois, Dorsey Irwin, 1974 hlm 587
- Joseph A. De Vito, *The Interpersonal Communication Book*, New ork, Harper & Rew, Publishers 1976
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya Offset.
- Mifith toha,2015,"Perilaku Oganisasi Konsep Dasar dan Aplikasinya",Jakarta, PT Raja Grafindo Persada.
- T Hani Handoko, "Manajemen" Yogyakarta, BPFE.
- Totol, Budi Sentosa. 1995. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Personel Management.
- Webster's New World Dictionary, London, McMillan & Co., Ltd.,1956, hlm 296

PROFIL PENULIS

Dr. Hartini, S.E., M.M



Penulis berasal dari Kabupaten Bulukumba, Sulawesi Selatan dan menetap di Kota Makassar. Saat ini penulis bekerja sebagai dosen tetap yayasan pada Sekolah Tinggi Keguruan dan Ilmu Pendidikan Pembangunan Indonesia (STKIP-PI) Makassar, Yayasan Pembangunan Indonesia Makassar (YASPIM), program studi Pendidikan Ekonomi sejak tahun 2010. Penulis menyelesaikan pendidikan Strata Satu (S1) di Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE-YPUP) Makassar tahun 2005 kemudian melanjutkan pendidikan Strata Dua (S2) di Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE-YPUP) Makassar tahun 2010 program studi magister manajemen. Penulis berkesempatan melanjutkan ke jenjang strata tiga (S3) melalui beasiswa pada program doctoral Universitas Hasanuddin (UNHAS) program studi ilmu ekonomi, jurusan manajemen dan menyelesaikan pendidikan pada tahun 2018.

Muhammad Ramaditya, BBA., M.Sc



Penulis adalah dosen Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia Jakarta (STIEI) yang mengajar di Program Sarjana (S1) Manajemen serta menjabat sebagai sekretaris departemen manajemen dan sebagai peneliti. Pendidikan tingginya dimulai dari S1 di *University* Utara Malaysia dengan program *Business Administration*, dilanjutkan dengan program S2 di Perguruan tinggi yang sama dalam bidang Sains Manajemen. Saat ini beliau sedang melanjutkan program S3 di IPB *University* dengan program Doktor Manajemen Bisnis dengan mendapatkan beasiswa dari Lembaga Pengelola Dana Pendidikan (LPDP). Latar belakang pengalaman sebagai praktisi sebelumnya bekerja di beberapa perusahaan multinasional di Kuala Lumpur sebagai seorang manajer dan perusahaan swasta di Indonesia. Kegiatan lainnya yang pernah ditangani adalah simulator bisnis, Inkubator bisnis, departemen manajemen, *reviewer* riset dan jurnal di berbagai PTS dan pembinaan serta pengembangan usaha kecil di sekitar Rawamangun. Sampai saat ini, beliau telah mempublikasi 15 karya, baik

artikel di media masa, karya ilmiah, makalah, seminar, ceramah dan buku. Serta telah meluluskan sekitar 50 mahasiswa dari program studi S1 Manajemen.

Rudy Irwansyah, S.P., M.M



Penulis adalah Alumni Magister Manajemen (MM), pada Program Pasca Sarjana Universitas Mercu Buana (UMB) Jakarta pada tahun 2008. Lulus Pendidikan Sarjana S1 di Fakultas Pertanian (2004), pada Jurusan Ilmu Tanah, di Institut Pertanian Bogor (IPB), Jawa Barat. Memulai karier mengajar sejak duduk di bangku kuliah (S1) sebagai asisten dosen untuk beberapa mata kuliah. Sejak tahun 2005, bidang ritel pada jaringan ritel supermarket nasional, juga menjadi pengalaman karier baginya, tepatnya pada divisi Operasional dan *Marketing Communication*. Kini, sejak 2010 ia memulai menjadi staf pengajar (dosen) Fakultas Ekonomi STIE Muhammadiyah Asahan dan juga di STIM Sukma Medan, Sumatera Utara. Aktif di beberapa organisasi profesi, sebagai media pertukaran informasi dan juga pengembangan jaringan kerja sama. Ia juga menerbitkan artikel ilmiah di jurnal ilmiah nasional & internasional, serta aktif melakukan pengabdian kepada masyarakat sebagai bentuk implementasi dari Tridarma pendidikan tinggi. Disela kesibukannya kini ia juga menulis, buku yang telah diterbitkan oleh penerbit Widina adalah Manajemen Sumber daya Manusia, Pengantar Bisnis, Etika Bisnis, Manajemen Risiko, Manajemen Perbankan, Promosi Pariwisata Daerah, Perilaku Organisasi dan Perilaku Konsumen.

Debi Eka Putri, S.E., M.M



Penulis lahir di Pematangsiantar yaitu salah satu kota di provinsi Sumatera Utara tanggal 03 Agustus 1993. Pada tahun 2014 telah menyelesaikan Sarjana Ekonomi (SE) jurusan Manajemen di Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Sultan Agung Pematangsiantar. Kemudian berhasil menyelesaikan Magister Manajemen dengan konsentrasi Manajemen Keuangan di Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara (UMSU), Medan pada tahun 2017. Kegiatan sehari-hari

saat ini adalah aktif mengajar di Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Sultan Agung Pematangsiantar.

Indi Ramadhani, S.E., M.M



Penulis dilahirkan di Tasikmalaya pada tahun 1987 dan menempuh Pendidikan di Kota Tasikmalaya yang dimulai dari TK Pertiwi, SDN Citapen I, kemudian SLTPN I Tasikmalaya, dan dilanjutkan ke SMUN I Tasikmalaya. Pendidikan Tinggi ditempuh pada Program Studi S1 Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Siliwangi Tasikmalaya (2005-2009) kemudian menyelesaikan

Program Magister Manajemen pada Program Pascasarjana Universitas Siliwangi Tasikmalaya pada tahun 2011. Pada tahun 2012-2015 penulis menjadi dosen di Amik Hass Tasikmalaya dan Politeknik Triguna Tasikmalaya. Sejak tahun 2015, penulis menjadi Dosen PNS di Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Siliwangi Tasikmalaya dan melakukan beberapa penelitian di bidang Manajemen Operasional dan Manajemen Sumber Daya Manusia.

Wijiharta, S.P., M.M



Penulis mengenyam pendidikan tingkat dasar hingga master di kota pelajar, Yogyakarta. Saat ini mengabdikan ilmunya sebagai dosen pada Sekolah Tinggi Ekonomi Islam Hamfara, sejak tahun 2009. Mata kuliah yang diampu adalah Manajemen Strategi, Manajemen SDM dan Statistika Bisnis. Artikel ilmiah yang dihasilkan telah termuat pada jurnal internal,

nasional dan internasional; serta menghasilkan tulisan bersama, buku berjudul Manajemen Sumber Daya Manusia-Sebuah Strategi Perencanaan dan Pengembangan. Penulis adalah anak seorang prajurit TNI-AD, yang dididik dan dibesarkan oleh seorang guru. Sebelum terjun di dunia pendidikan sempat berkecimpung pada perusahaan swasta, nasional dan internasional. Motto hidupnya adalah untuk mencari ilmu dan mengajarkan sebagai jalan pengabdian membangun generasi masa depan yang lebih baik.

Ahmad Bairizki, S.E., M.M



Penulis menyelesaikan pendidikan Strata Satu (S1) di tahun 2010 pada Program Studi Akuntansi di Universitas Pendidikan Indonesia (UPI) Bandung. Kemudian di tahun 2013, dirinya lulus Program Pasca Sarjana Program Studi Magister Manajemen bidang Human Resource Management di Universitas Mercu Buana (UMB) Jakarta. Penulis kelahiran Jakarta ini telah memiliki berbagai riwayat kerja profesional di bidang Human Resource, Marketing, dan Public Relations. Selain itu penulis juga pernah menjadi dosen di beberapa Perguruan Tinggi di kota Mataram, di antaranya adalah Universitas Nusa Tenggara Barat (UNTB), dan Universitas Islam Negeri (UIN) Mataram. Saat ini penulis telah menjadi dosen tetap di Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi AMM (STIE AMM) Mataram. Sejak tahun 2015 sampai sekarang, penulis menjabat sebagai Kepala Bagian Humas STIE AMM; Kepala Bidang Humas, Publikasi dan Informasi The Indonesian Association of Islamic Economist/ Ikatan Ahli Ekonomi Islam Indonesia (IAEI) Komisariat STIE AMM; dan Editor Dewan Redaksi Jurnal ilmiah "Valid". Penulis dapat dihubungi via e-mail di alamat: ahmadbairizki@gmail.com.

Fifit Firmadani, S.Pd., M.Pd



Penulis lahir di Purbalingga, 10 April 1991. Menempuh pendidikan di SD Negeri Sempor Lor, SMP Negeri 1 Purbalingga, kemudian melanjutkan ke SMA Negeri 1 Purbalingga. Tahun 2008 menempuh pendidikan Strata 1 di Universitas Negeri Yogyakarta dengan program studi Manajemen Pendidikan lulus tahun 2012, kemudian tahun 2013 melanjutkan program magister di Universitas Negeri Yogyakarta dengan program studi yang sama yaitu Manajemen Pendidikan. Sejak tahun 2016 hingga saat ini menjadi dosen tetap pada Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan Universitas Tidar, Magelang, Jawa Tengah mengampu mata kuliah Statistik Terapan, Perkembangan Peserta Didik, Psikologi Pendidikan, Ilmu Pendidikan, Profesi Kependidikan, dan Manajemen Pendidikan. Selain sebagai dosen, juga sebagai editor jurnal pendidikan dan pembelajaran dengan nama *Indonesian Journal of*

Education and Learning serta *reviewer* artikel jurnal di Jurnal Akuntabilitas Manajemen Pendidikan dan *Psychology, Evaluation, and Technology in Educational Research*, Universitas Negeri Yogyakarta.

Dr. Febrianty, S.E., M.Si



Penulis adalah Dr. Febrianty, S.E., M.Si., yang merupakan Dosen Politeknik Palcomtech pada Program Studi Akuntansi. Penulis kelahiran Palembang tanggal 13 Februari 1980. Penulis tamatan dari Program Doktor Universitas Sriwijaya, dengan BKU: Ilmu Ekonomi pada tahun 2016. Dunia mengajar telah digeluti oleh penulis selama hampir selama 18 tahun. Penulis memiliki fokus perhatian pada Bidang Kewirausahaan dan Penerapan Teknologi Informasi di bisnis dan UKM.

Suandi, S.Pd., M.Si



Penulis dilahirkan di Upang pada tanggal 23 Desember 1989. Masa kecil penulis penuh kegembiraan dilalui di desa Tanah Abang Selatan Kabupaten Penukal Abab Lematang Ilir (PALI) dan pendidikan yang di tempuhnya Diawali di SDN 2 Tanah Abang Pada tahun 1995, kemudian MTs YP Nurul Huda Tanah Abang pada tahun 2001 dan dilanjutkan ke SMK PGRI 01 Palembang pada tahun 2004. Pendidikan S1 Pada Program Studi Pendidikan Matematika. Kemudian penulis melanjutkan Pendidikan S2 di Pasca Sarjana Universitas Sjakhyakirti Palembang pada program Studi Administrasi Publik Pada Tahun 2014. Saat ini penulis mengabdikan sebagai dosen Fakultas Ilmu Administrasi Negara Universitas Sjakhyakirti Palembang dan Penulis juga adalah Awarde Penerima Beasiswa Lembaga Pengelola Dana Pendidikan (LPDP) Pada Tahun 2019, Menempuh Program Doktor Pada Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Program Studi Ilmu Administrasi Publik Universitas Padjadjaran.

Andre Julius, M.Pd



Penulis lahir di Lahat 03 Januari 1991. Putra ketiga dari tiga bersaudara dari pasangan Bapak Khaerudin dan Ibu Rasmiana. Menikah dengan Sari Nurlatiffah dan dikaruniai satu orang putra: Keenan Senja Mahesa. Menyelesaikan Pendidikan Program Pascasarjana jurusan Bimbingan dan Konseling di UPI Bandung tahun 2016 dengan program beasiswa BPPDN DIKTI. Mendapatkan sertifikat dan lisensi *test* psikologi *class* A/B (Perdana/Madya) tahun 2018 dari Universitas Negeri Malang. Selain sebagai pendidik penulis juga aktif di organisasi Artipena (Aliansi Perguruan Tinggi Anti Penyalahgunaan Narkoba) sebagai ketua bidang pendidikan komisiariat VIB, Founder dan sekaligus CEO Helper.id. Pengalaman bekerja penulis sebagai MOT (Master Of Training) Pendidikan dan Penjenjangan *Manager* Utama BPJS Kesehatan tahun 2016. Bekerja sebagai guru BK dimulai tahun 2016 – 2018 di Yayasan Al Ma'soem Bandung. Saat ini aktif sebagai seorang dosen di Universitas Ma'soem sekaligus mendapat tugas tambahan sebagai Dekan Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan Universitas Ma'soem. (Email : andre.julius@masoemuniversity.ac.id).

Dr. (Kandidat) Astadi Pangarso



Penulis lahir di Madiun, Jawa Timur, pada 15 Oktober 1980. Saat ini, penulis adalah dosen program studi S1 Administrasi Bisnis (Adbis) Fakultas Komunikasi dan Bisnis (FKB) Universitas Telkom (Tel-U) Bandung. Penulis mengajar mata kuliah Teori Organisasi, Perilaku Organisasi dan Etika Bisnis. Sebelumnya penulis mendapatkan gelar Sarjana Teknik (ST) dari Universitas Kristen Maranatha Bandung. Setelah lulus dari Maranatha penulis bekerja di PT. Unilever Indonesia Tbk. sebagai *Territory Sales Supervisor* area Palembang, Sumatera Selatan. Penulis juga mendapatkan gelar Master Administrasi Bisnis (MAB) dari MBA ITB. Pada saat akan lulus, penulis memulai karier sebagai pengajar (Tutor/asisten dosen) di SBM ITB untuk mata kuliah *Organization Behaviour, Business Ethics, Human Capital*

Management, Principles of Management, Study of Human Societies dan Strategic & Change Management.

Kini, ia menyelesaikan studi S3 di Fakultas Ilmu Administrasi, Universitas Brawijaya Malang. Jika berminat berkolaborasi riset dan hal-hal terkait dengan tri dharma perguruan tinggi silahkan dapat menghubungi penulis melalui email: asta_p80@yahoo.com.

Dewa Gede Satriawan, S.E., M.M., M.H., C.H.C.S., C.T., C.A



Penulis lahir di Kabupaten Tabanan, Bali, tanggal 7 Januari 1980. Saat ini sedang menempuh studi S3 pada Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya. Memiliki pengalaman bekerja sebagai dosen pada Universitas Dwijendra Denpasar, saat ini sebagai trainer dan Asesor pada Lembaga Sertifikasi Profesi Pekerja Domestik Terampil Indonesia, serta ketua sekaligus sebagai manajer koperasi Parameswara Putra Sejahtera. Buku yang pernah ditulis antara lain: Kepuasan Kerja, Keterlibatan Kerja, Keadilan Organisasi, Komitmen Organisasi dan Kinerja Karyawan juga buku tentang Hukum Transaksi *E-Commerce* di Indonesia, *Book Chapter* Pengantar Bisnis Manajemen, Pembiayaan, Pemasaran, dan Operasional, *Book Chapter* Manajemen Sumber Daya Manusia, Prinsip Dasar dan Aplikasi, *Book Chapter* Manajemen Perusahaan dan Bisnis, Prinsip Dasar, Teori dan Aplikasi, Buku Kolaboratif Pengantar Manajemen Organisasi Kontemporer, Teori, Perspektif dan Aplikasi. Buku Kolaborasi Manajemen Keuangan Perusahaan Prinsip Dasar, Teori dan Aplikasi. Buku Kolaborasi Manajemen Bisnis Kontemporer, Prinsip Dasar dan Aplikasi. Buku Kolaborasi Manajemen Pemasaran, Dinamika, Optimasi dan Aplikasi. Buku Kolaborasi Manajemen Sumber Daya Manusia, Sebuah Strategi, Perencanaan dan Pengembangan. Buku Kolaborasi Manajemen Personalia Kontemporer, Dinamika, Efisiensi dan Optimasi. Buku Kolaborasi Pengantar Bisnis. Buku Kolaborasi Manajemen Keuangan dan Bisnis. Memiliki *Certified Human Capita Staff* dan *Certified Trainer* dan *Certified Asesor* dari BNSP (Badan Nasional Sertifikasi Profesi). Email dewasatriawan01@gmail.com.

Dr. Dian Indiyati, S.H., S.E., M.Si



Penulis merupakan dosen tetap pada Universitas Telkom, Program Studi Magister Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis. Berjabatan akademik Lektor Kepala. Pendidikan S1 pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Indonesia (UII) Yogyakarta; dan pada Fakultas Hukum Universitas Gadjah Mada (UGM) Yogyakarta. Pendidikan S2 pada Program Studi Pasca Sarjana Ilmu Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Padjadjaran (UNPAD) Bandung. Pendidikan S3 pada Program Studi Doktor Ilmu Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Padjadjaran (UNPAD) Bandung. Penulis sangat aktif dalam menjalankan Tri Dharma Perguruan Tinggi, sangat aktif dalam penelitian dan pengabdian masyarakat. Sejak tahun 2011 sampai dengan sekarang, penulis mendapatkan Hibah Penelitian dari DIKTI, serta publikasi pada jurnal nasional dan jurnal internasional, aktif dalam seminar nasional dan internasional. Terdapat buku ajar dan buku referensi yang sudah ditulis oleh penulis yang berjudul tentang *Human Capital Management* dan *Knowledge Management*. Penulis juga menjadi tenaga ahli baik di bidang Manajemen (Manajemen Sumber daya Manusia) maupun Organisasi pada instansi pemerintah, Kementrian, BUMN dan perusahaan swasta. Penulis juga menjadi asesor BAN PT dan asesor LAMEMBA serta sebagai evaluator yang ditugaskan oleh Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan sehubungan dengan pendirian program studi baru.

Eko Sudarmanto, S.E., M.M., CRA., CRP



Penulis lahir di Boyolali, 12 Maret 1970, anak kedua dari pasangan Dulkarim (alm.) dan Sunarti. Saat ini penulis sedang menyelesaikan pendidikan program doctoral di Institut Perguruan Tinggi Ilmu Al-Quran (PTIQ) Jakarta, Program Studi Ilmu Alquran dan Tafsir. Pendidikan sebelumnya, Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Tangerang (UMT) Program Studi Magister Manajemen (2009-2012), Sarjana Akuntansi di Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Muhammadiyah Jakarta (1997-2000), Akademi Akuntansi Muhammadiyah

(AAM) Jakarta (1992-1996), SMA Negeri Simo Boyolali (1985-1988), SMP Muhammadiyah VI Klego Boyolali (1982-1985), dan Madrasah Ibtidaiyah Islamiyah (MII) Jaten Klego Boyolali (1976-1982). Pelatihan dan ujian sertifikasi profesi yang pernah diikuti, yaitu *Certified Risk Associate* (CRA) dan *Certified Risk Professional* (CRP) masing-masing di tahun 2020. Aktivitas kegiatan penulis saat ini adalah Dosen tetap Fakultas Ekonomi dan Bisnis di Universitas Muhammadiyah Tangerang [UMT] Indonesia. Sebelumnya penulis cukup lama malang melintang sebagai praktisi di dunia perbankan (>20 tahun), dan dua tahun sebelumnya bekerja di PT JIPRI Rattan Industry – Tangerang. Penulis dapat dihubungi melalui alamat email: ekosudarmanto.umat@gmail.com.

Roymon Panjaitan, S.E., Ak, M.M



Penulis lahir di Jakarta, 15-10-1981, putera dari (Alm) M. Abidan Panjaitan, SH dan Ibunda Nurhaida Sirait. Menyelesaikan pendidikan S1 dari Universitas Tarumanagara, Jakarta program studi Akuntansi, dilanjutkan Program Pascasarjana Universitas Jayabaya, Jakarta jurusan Manajemen, konsentrasi manajemen keuangan, dilanjutkan Program Pendidikan Profesi Akuntansi dan saat ini masih proses belajar program Doktorat di Universitas Diponegoro, Semarang. Saat ini masih aktif menjadi dosen tetap di Universitas STEKOM, Semarang program studi Komputer dan Bisnis. Selain mengajar aktif di berbagai organisasi profesi dan menjadi *reviewer* jurnal di berbagai jurnal terakreditasi Nasional dan beberapa di jurnal Internasional. Sebelum berkarier menjadi dosen, hampir 10 tahun bekerja di Perusahaan Bank BTPN, Tbk dan menjadi tenaga akuntan pada Kantor Akuntan Publik di Jakarta. Beberapa karya buku ajar yang sudah ditulis antara lain buku Manajemen Pemasaran, Analisa Kredit Pensiun, buku *chapter* dan karya buku antologi opini yang sudah diterbitkan. Bidang keilmuan yang menjadi minat utamanya adalah Manajemen dan Akuntansi. Karya ilmiah yang sudah dimuat antara lain di jurnal Internasional terindeks SCOPUS maupun lokal seperti Jurnal Konsep Bisnis dan Manajemen, Jurnal Asset, Jurnal Pengabdian Masyarakat dan

beberapa jurnal Akuntansi. Saat ini masih aktif dalam penulisan jurnal nasional dan konferensi di bidang manajemen, ekonomi dan keuangan.

Dr.Ambar Sri Lestari, M.Pd



Penulis lahir di Surabaya 2 Juni 1978, bekerja sebagai Dosen di UIN Sunan Gunung Djati Bandung pada Program Studi Manajemen Pendidikan. Tinggal di Cileungsi Bogor.

Nurul Farida, S.E., M.M



Penulis Lahir di Blitar pada tanggal 27 Juli 1976. Dosen Fakultas Ekonomi Program Studi Manajemen Universitas Islam Balitar Bitar dengan bidang konsentrasi Manajemen sumber Daya Manusia. Selepas dari pendidikan Sekolah menengah Kejuruan (SMK) meneruskan pendidikan S1 program Studi Manajemen di Universitas Kadiri Kediri. Program Magister

Manajemen di selesaikan pada tahun 2011 di Universitas Islam Malang (UNISMA) Malang. Pada tahun 2009–2013 sebagai Ketua Program Studi Manajemen. Sebagian waktunya juga digunakan untuk kegiatan pemberdayaan perempuan yaitu pada tahun 1999-2014 sebagai Ketua Forum Koperasi wanita Kabupaten Blitar dan sebagai pengurus Pemberdayaan perempuan Blitar. Pada tahun 2016 sampai dengan tahun 2020 menjadi Kepala *Entrepreneurial Learning and Career Center* (ELCC) di Universitas Islam Balitar.

PERILAKU ORGANISASI

Dalam kehidupan sosial, setiap individu berperilaku dengan sifat dan karakteristik masing-masing baik dalam hal kepribadian, sikap, kecakapan, bakat, kepandaian maupun minat. Perilaku timbul sebagai akibat dari adanya stimulus tertentu yang dialami seseorang baik yang berasal dari dalam diri maupun yang berasal dari lingkungannya. Perilaku manusia ada yang timbul secara sadar dan ada pula yang tak sadar. Mekanisme perilaku terdiri atas dua aliran yaitu aliran behaviorisme dan aliran holistik.

Di dalam berorganisasi, individu berkumpul dengan perilaku masing-masing serta karakteristik yang berbeda-beda. Oleh sebab itu, perilaku organisasi merupakan suatu wadah untuk belajar memahami berbagai perilaku dan mempelajari cara-cara dalam menyelesaikan persoalan yang kemungkinan timbul karena perbedaan perilaku tersebut.

Dalam buku ini menjelaskan mengenai konsep dasar dan sejarah perilaku organisasi kemudian dilanjutkan dengan perilaku individu dan kepribadian, sikap dan stres kerja dan kreativitas dan inovasi pegawai dalam organisasi, kepuasan kerja, konflik kerja dan cara mengelola konflik, teori motivasi dan pendekatannya serta sistem *reward* dan peningkatan kinerja pegawai, perencanaan dan pengambilan keputusan dan kelompok dalam organisasi, pengorganisasian dan perubahan kepemimpinan dan pengembangan organisasi dan kedisiplinan dan komitmen kerja, budaya organisasi, teori pembelajaran, kepribadian, persepsi, sikap dan motivasi serta budaya masyarakat dalam menyuarkan aspirasi dan komunikasi dalam organisasi.

