Editor:
Suwandi, S.E., M.Ak., C.GL., C.PI., C.NFW., C.FTax., CPABC., C.FR., C.AFE., CBPA., C.AP., C.CSR., C.RM., CQMS., CBSP., CFAP.

PERILAKU DALAM ORGANISASI

Astri Dwi Andriani
Eka Suhartini
Astadi Pangarso
Hafid Aditya Pradesa
Iin Agustina
Shofia Amin
Nastiti Edi Utami
Hafizh Zain Abdillah
Suarlin
Widya Winarni
Johannes Johny Kaynja
Rahmisyari
Devy Sofyanty
Abdurohim
Iwan Henri Kusnadi

PERILAKU DALAM ORGANISASI

Perilaku organisasi adalah studi yang mempelajari tentang perilaku manusia, baik individu maupun kelompok dalam sebuah organisasi. Lebih jauh lagi, perilaku organisasi membahas dan mengkaji tentang kehidupan organisasi dengan lingkungan sekitarnya. Era modern saat ini, perilaku organisasi penting guna menghadapi kompetisi global, teknologi baru dan canggih, proses informasi yang semakin cepat, serta tuntutan dari masyarakat (konsumen) Milenial.

Buku ini dihadirkan sebagai bahan referensi bagi mahasiswa yang sedang menempuh mata kuliah perilaku organisasi, para praktisi, atau siapa pun yang ingin mendalaminya lebih jauh. Kehadiran buku ini diharapkan bisa memberikan pemahaman kepada mereka terkait ruang lingkup perilaku organisasi.

Bab yang dibahas dalam buku ini, meliputi:

Bab 1 Konsep Dasar Perilaku Organisasi
Bab 2 Perilaku Individual, Pembagian Kelompok dan Tugas
Bab 3 Keberagaman dalam Organisasi
Bab 4 Nilai, Sikap, dan Kepuasan Kerja
Bab 5 Kepribadian dan Emosi
Bab 6 Persepsi dan Pengambilan Keputusan Individual
Bab 7 Motivasi Kerja
Bab 8 Kerjasama Tim dalam Organisasi
Bab 9 Komunikasi dalam Organisasi
Bab 10 Kepemimpinan dalam Organisasi
Bab 11 Kekuasaan dan Politik dalam Organisasi
Bab 12 Konflik dan Negosiasi
Bab 13 Manajemen Stres Kerja
Bab 14 Struktur dan Budaya Organsisasi
Bab 15 Perubahan dan Perkembangan Organisasi

eureka media aksara
Anggota IKAPI

0858 5343 1992
eurekamediaaksara@gmail.com
JL. Banjaran RT.20 RW.10
Bojongsari - Purbalingga 53362

EC00202260799

ISBN 978-623-487-108-1
9 786234 871081

PERILAKU DALAM ORGANISASI

Astri Dwi Andriani
Eka Suhartini
Astadi Pangarso
Hafid Aditya Pradesa
Iin Agustina
Shofia Amin
Nastiti Edi Utami
Hafizh Zain Abdillah
Suarlin
Widya Winarni
Johannes Johny Koynja
Rahmisyari
Devy Sofyanty
Abdurohim
Iwan Henri Kusnadi

eureka
media aksara

PENERBIT CV.EUREKA MEDIA AKSARA

PERILAKU DALAM ORGANISASI

Penulis : Astri Dwi Andriani; Eka Suhartini; Astadi Pangarso; Hafid Aditya Pradesa; Iin Agustina; Shofia Amin; Nastiti Edi Utami; Hafizh Zain Abdillah; Suarlin; Widya Winarni; Johannes Johny Koynja; Rahmisyari; Devy Sofyanty; Abdurohim; Iwan Henri Kusnadi
Editor : Suwandi, S.E., M.Ak., C.GL., C.PI., C.NFW., C.FTax., CPABC., C.FR., C.AFE., CBPA., C.AP., C.CSR., C.RM., CQMS., CBSP., CFAP.
Desain Sampul : Eri Setiawan
Tata Letak : Rizki Rose Mardiana
ISBN : 978-623-487-108-1
No. HKI : EC00202260799
Diterbitkan oleh : **EUREKA MEDIA AKSARA, SEPTEMBER 2022**
ANGGOTA IKAPI JAWA TENGAH
NO. 225/JTE/2021
Redaksi :
Jalan Banjaran, Desa Banjaran RT 20 RW 10 Kecamatan Bojongsari Kabupaten Purbalingga Telp. 0858-5343-1992
Surel : eurekamediaaksara@gmail.com
Cetakan Pertama : 2022

All right reserved

Hak Cipta dilindungi undang-undang
Dilarang memperbanyak atau memindahkan sebagian atau seluruh isi buku ini dalam bentuk apapun dan dengan cara apapun, termasuk memfotokopi, merekam, atau dengan teknik perekaman lainnya tanpa seizin tertulis dari penerbit.

KATA PENGANTAR

Bismillahir Rahmanir Rahim
Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakaatuh

Puji syukur tak henti-hentinya kita ucapkan kepada Allah Swt atas terbitnya buku berjudul "Perilaku dalam Organisasi" sesuai waktu yang direncanakan. Semoga Allah Swt senantiasa memberikan kesehatan bagi bapak dan ibu penulis dalam menjalankan aktivitas.

Penulis dalam buku ini menguraikan tentang dasar-dasar perilaku organisasi. Perilaku organisasi adalah studi yang mempelajari tentang perilaku manusia, baik individu maupun kelompok dalam sebuah organisasi. Lebih jauh lagi, perilaku organisasi membahas dan mengkaji tentang kehidupan organisasi dengan lingkungan sekitarnya. Era modern saat ini, perilaku organisasi penting guna menghadapi kompetisi global, teknologi baru dan canggih, proses informasi yang semakin cepat, serta tuntutan dari para masyarakat (konsumen) Milenial.

Buku ini dihadirkan sebagai bahan referensi bagi mahasiswa yang sedang menempuh mata kuliah perilaku organisasi, para praktisi, atau siapa pun yang ingin mendalaminya lebih jauh. Kehadiran buku ini diharapkan bisa memberikan pemahaman kepada mereka terkait ruang lingkup perilaku organisasi. Materi yang disampaikan dalam buku ini disusun sesederhana mungkin dengan harapan mudah dipahami pembaca. Namun, segala upaya penyempurnaan yang telah dilakukan tetap saja masih terdapat kekurangan. Oleh karena itu, kritik dan saran terbuka demi untuk perbaikan buku ini ke depannya.

Akhir kata, kami memberikan penghargaan yang setinggi-tingginya kepada tim penulis atas tersusunnya buku ini dan tetap produktif dalam menulis. Ucapan terima kasih kami sampaikan terkhusus kepada Penerbit **Eureka Media Aksara** yang telah memfasilitasi terbitnya buku ini. Semoga segala aktivitas kita di ridai Allah Swt. Aamiin.

Selamat membaca ...!!!
Wassalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakaatuh

Bone, Juni 2022
Editor,

Suwandi

DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR iii
DAFTAR ISI v
DAFTAR GAMBAR x
DAFTAR TABEL xi
BAB 1 KONSEP DASAR PERILAKU ORGANISASI 1
A. Pendahuluan 1
B. Proses Pembentukan Perilaku 2
C. Ruang Lingkup Organisasi 2
D. Karakteristik Organisasi 3
E. Unsur-Unsur Organisasi 4
F. Asas-Asas Organisasi 5
G. Definisi Perilaku Organisasi 5
H. Pentingnya Mempelajari Perilaku Organisasi 6
I. Tingkatan Analisis dalam Perilaku Organisasi 7
J. Teori-Teori dalam Perilaku Organisasi 8
K. Tantangan dan Peluang Perilaku Organisasi 9
DAFTAR PUSTAKA 11
BAB 2 PERILAKU INDIVIDUAL, PEMBAGIAN KELOMPOK DAN TUGAS 12
A. Pendahuluan 12
B. Definisi Perilaku Individual 13
C. Perilaku Kerja 15
D. Definisi Perilaku Kelompok 15
E. Komponen Perilaku Kelompok 16
F. Dinamika Kelompok 18
G. Pengambilan Keputusan Kelompok 20
H. Pembagian Tugas Kelompok 21
DAFTAR PUSTAKA 22
BAB 3 KEBERAGAMAN DALAM ORGANISASI 23
A. Pendahuluan 23
B. Dimensi Keberagaman 23
C. Berbagai Pendekatan terkait Keberagaman 23
D. Pentingnya Keberagaman dalam Organisasi 25

E. Komponen Umum Terkait Keberagaman Organisasi 25
F. Kesempatan Kerja yang Sama dalam Organisasi 25
G. Diskriminasi dalam Organisasi 26
H. Keberagaman Utama yang ada di Indonesia (Kemdikbud RI, 2016) 27
I. Peraturan Pemerintah Indonesia terkait Keberagaman di Tempat Kerja 27
J. Penelitian Terdahulu Terkait Keberagaman 27
DAFTAR PUSTAKA 29
BAB 4 NILAI, SIKAP, DAN KEPUASAN KERJA 32
A. Pendahuluan 32
B. Konsep Dasar Tentang Nilai 33
C. Konsep Dasar Tentang Sikap 36
D. Relasi Penting Nilai dalam Membentuk Sikap Seseorang di Tempat Kerja 37
E. Konsep Nilai dan Sikap dalam Membentuk Kepuasan Kerja 38
F. Implikasi Praktis Nilai, Sikap serta Kepuasan Kerja 39
DAFTAR PUSTAKA 43
BAB 5 KEPRIBADIAN DAN EMOSI 44
A. Pendahuluan 44
B. Konsep Kepribadian 45
C. Determinan Kepribadian 46
D. *Framework* dan Dimensi Kepribadian 47
E. Konsep Emosi 51
F. Dimensi Emosi 52
G. Implikasi Kepribadian dan Emosi dalam Perilaku Individu di Tempat Kerja 54
DAFTAR PUSTAKA 55
BAB 6 PERSEPSI DAN PENGAMBILAN KEPUTUSAN INDIVIDUAL 57
A. Pendahuluan 57
B. Proses Terjadinya Perspesi 58

C. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Persepsi Sosial 59
D. Kesalahan Persepsi 61
E. Teori Attribusi 62
F. Pengambilan Keputusan Individual 64
DAFTAR PUSTAKA 66
BAB 7 MOTIVASI KERJA 68
A. Pendahuluan 68
B. Pengertian Motivasi 68
C. Teori Motivasi 69
D. Model Motivasi 72
E. Faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja 73
F. Fungsi Motivasi 76
G. Tujuan Pemberian Motivasi 76
DAFTAR PUSTAKA 77
BAB 8 KERJASAMA TIM DALAM ORGANISASI 79
A. Pendahuluan 79
B. Definisi Tim dan Organisasi 79
C. Definisi Kerjasama Tim 80
D. Dimensi Kerjasama Tim 81
E. Manfaat KerjasamaTim dalam Organisasi 82
F. Kompetensi Umum Kerjasama Tim 84
DAFTAR PUSTAKA 85
BAB 9 KOMUNIKASI DALAM ORGANISASI 87
A. Pendahuluan 87
B. Konsep Komunikasi 88
C. Arti Penting Komunikasi dalam Organisasi 88
D. Teori Berkaitan dengan Komunikasi Organisasi 89
E. Fungsi Komunikasi dalam Organisasi 91
F. Arah dan Bentuk Komunikasi Organisasi 92
G. Dimensi Komunikasi Organisasi 93
DAFTAR PUSTAKA 94
BAB 10 KEPEMIMPINAN DALAM ORGANISASI 95
A. Pendahuluan 95
B. Definisi Pemimpin dan Kepemimpinan 95

C. Teori Kepemimpinan 97
D. Perilaku Kepemimpinan dalam Organisasi 100
DAFTAR PUSTAKA 102
BAB 11 KEKUASAAN DAN POLITIK DALAM ORGANISASI 103
A. Pendahuluan 103
B. Konsep Kekuasaan dalam Organisasi 105
C. Konsep Politik dalam Organisasi 107
D. Hubungan Kekuasaan dan Politik dalam Organisasi 110
DAFTAR PUSTAKA 114
BAB 12 KONFLIK DAN NEGOSIASI 116
A. Pendahuluan 116
B. Definisi Konflik 117
C. Jenis Konflik 117
D. Metode Penanganan Konflik 119
E. Faktor Penyebab Konflik 119
F. Konsep Negosiasi 120
G. Jenis Negosiasi 121
H. Langkah-langkah Bernegosiasi 122
DAFTAR PUSTAKA 124
BAB 13 MANAJEMEN STRES KERJA 125
A. Pendahuluan 125
B. Stres Kerja 125
C. Gejala Stres Kerja 127
D. Penyebab Stres Kerja 127
E. Manajemen Stres Kerja 129
DAFTAR PUSTAKA 132
BAB 14 STRUKTUR DAN BUDAYA ORGANISASI 134
A. Pendahuluan 134
B. Struktur Organisasi Tradisional Vs Modern Berkaitan Strategi Perusahaan 137
C. Pengaruh Struktur Organisasi terhadap Perkembangan Perusahaan 142
D. Peranan Budaya Perusahaan pada Era Disrupsi 143
DAFTAR PUSTAKA 144

BAB 15 PERUBAHAN DAN PERKEMBANGAN ORGANISASI 145
A. Pendahuluan 145
B. Tujuan dan Faktor Penentu Perubahan Organisasi 146
C. Proses Perubahan dan Penolakan terhadap Perubahan 147
D. Pengertian dan Tujuan Pengembangan Organisasi 148
E. Teknik Pengembangan dan Sasaran 149
F. Langkah, Ciri dan Metode Pengembangan Organisasi 150
G. Sifat dan Pelaku Pengembangan Organisasi 153
DAFTAR PUSTAKA 155
TENTANG PENULIS 156

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1 Tahapan Pengembangan Kelompok 18
Gambar 2 Proses Keberagaman dalam Organisasi.....25
Gambar 3 Pola Pembentukan Sikap.....37
Gambar 4 Model Persepsi-Nilai Locke atas Sikap dalam Pekerjaan.....41
Gambar 5 *The Value-Percept Theory of Job Satisfactio*n.....42
Gambar 6 Kerangka Kepribadian Jungian dan Myers Briggs Type Indicator (MBTI) 49
Gambar 7 Kerangka *Big Five Personality Factors – CANOE* 51
Gambar 8 Model Emosi Circumplex 53
Gambar 9 Persepsi Model Pengolahan Informasi 58
Gambar 10 Faktor yang Mempengaruhi Persepsi 60
Gambar 11 Fenomena Politik 111
Gambar 12 Sasaran Budaya Perusahaan 137
Gambar 13 Organisasi Matrik 138
Gambar 14 Disperse Organisasi Maya 142

DAFTAR TABEL

Tabel 1 Publikasi Terdahulu Terkait Keberagaman..... 28

PERILAKU DALAM ORGANISASI

Astri Dwi Andriani
Eka Suhartini
Astadi Pangarso
Hafid Aditya Pradesa
Iin Agustina
Shofia Amin
Nastiti Edi Utami
Hafizh Zain Abdillah
Suarlin
Widya Winarni
Johannes Johny Koynja
Rahmisyari
Devy Sofyanty
Abdurohim
Iwan Henri Kusnadi

BAB 1

KONSEP DASAR PERILAKU ORGANISASI

Dr. Astri Dwi Andriani, M.I.Kom.
Dosen Universitas Putra Indonesia Cianjur

A. Pendahuluan

Sebelum membahas lebih jauh mengenai perilaku organisasi, dalam sub bab ini kita akan mempelajari mengenai ruang lingkup perilaku. Perilaku didefinisikan sebagai tindakan atau perbuatan suatu organisme atau makhluk hidup yang dapat diamati atau bahkan dapat dipelajari (Utama, 2020). Perilaku manusia merupakan hasil daripada segala macam pengalaman serta interaksi manusia dengan lingkungannya yang terwujud dalam bentuk pengetahuan, sikap dan tindakan (Darim, 2020). Dengan kata lain, perilaku merupakan respon/reaksi seorang individu terhadap stimulus yang berasal dari luar maupun dari dalam dirinya. Respon ini dapat bersifat pasif (tanpa tindakan: berpikir, berpendapat, bersikap) maupun aktif (melakukan tindakan).

Selanjutnya, perilaku dibagi menjadi tiga jenis, yaitu perilaku kognitif, perilaku afektif, dan gerakan mental (Sidin & Della, 2021). Lainnya juga menyebutnya menjadi pengetahuan, sikap, dan perilaku.

BAB 2

PERILAKU INDIVIDUAL, PEMBAGIAN KELOMPOK DAN TUGAS

Hj. Eka Suhartini, S.E., M.M.
Dosen Universitas Islam Negeri Alauddin Makassar

A. Pendahuluan

Di dalam perilaku organisasi akan mempelajari tiga hal dasar, yaitu ilmu mengenai perilaku individu, perilaku kelompok dan perilaku organisasi itu sendiri. Bab ini merupakan awal untuk memahami perilaku organisasi dengan memahami terlebih dahulu perilaku individu di dalam organisasi. Di dalam suatu organisasi terdapat berbagai individu-individu yang memiliki satu set latar belakang yang berbeda-beda dan karakteristik yang berbeda antar satu individu dengan individu lainnyaseperti ras, budaya, suku, motif, harapan, pendidikan, kemampuan, keterampilan, dsb. Sehingga seorang manajer harus dapat mempelajari berbagai karakteristik individu satu dengan yang lainnya untuk memaksimalkan setiap potensi yang dimiliki individu sehingga dapat memberikan prestasi yang baik bagi organisasi.

Perilaku individu mencoba menganalisis determinan-determinan yang menentukan perilaku seorang individu dalam organisasi, meliputi kepribadian, sikap, nilai, dan persepsi serta kemampuan dan keterampilan. Dengan mengetahui karakteristik setiap individu diharapkan dapat memberikan kontribusi yang maksimal kepada organisasi. Pembentukan

BAB 3

KEBERAGAMAN DALAM ORGANISASI

Dr. Astadi Pangarso, S.T., MBA.
Dosen Universitas Telkom

A. Pendahuluan

Keberagaman atau keragaman atau *diversity* merupakan suatu hal yang wajar dan tidak bisa terhindarkan dalam organisasi. Keberagaman didefinisikan secara sederhana sebagai perbedaan yang ada di antara orang-orang yang ada di dalam organisasi. Berbagai perbedaan individu dalam organisasi harus dikelola dengan baik dalam rangka mewujudkan tujuan organisasi.

B. Dimensi Keberagaman

Terdapat beberapa dimensi keberagaman, yaitu terkait dengan :

1. Usia.
2. Ras/etnis.
3. Jenis kelamin.
4. Orientasi seksual.
5. Disabilitas.
6. Status pernikahan.

C. Berbagai Pendekatan terkait Keberagaman

Terdapat sebuah gambaran mengenai berbagai pendekatan terkait keberagaman (Mathis & Jackson, 2003). Dimulai dari resistensi, keadilan, akses legitimasi dan budaya

BAB 4

NILAI, SIKAP, DAN KEPUASAN KERJA

Dr. Hafid Aditya Pradesa, S.E., M.M.
Dosen Politeknik STIA LAN Bandung

A. Pendahuluan

Konsep nilai dapat meningkatkan kualitas dalam pengambilan keputusan. Namun terkadang di sisi lain, nilai dapat mengaburkan objektivitas dan rasionalitas bagi seseorang. Misalkan seseorang yang masuk ke dalam sebuah organisasi dengan memiliki pandangan sebelumnya bahwa pembayaran gaji berdasarkan kinerja (*pay for performance*) adalah sesuatu yang dibenarkan, sedangkan pembayaran gaji berdasarkan tingkat senioritas adalah kesalahan. Pandangan tersebut adalah nilai yang diyakini secara personal dalam memandang sebuah organisasi. Sementara bagaimana seseorang akan bereaksi jika ternyata masuk ke dalam organisasi yang lebih menempatkan senioritas sebagai hal utama dan bukan kinerja? Hal ini tentu berpotensi menimulkan bias dalam objektivitas serta rasionalitas di tingkat individual. Pada kondisi yang lebih intens, terdapat kemungkinan seseorang akan merasa kecewa karena adanya perbedaan nilai pribadi dengan organisasi. Hal ini dapat menyebabkan ketidakpuasan kerja dan keputusan untuk tidak mengerahkan upaya tingkat tinggi dalam pekerjaan dikarenakan perasaan seseorang yang menganggap bahwa upaya yang tinggi mungkin tidak akan menghasilkan kinerja dan atau uang yang lebih banyak.

BAB 5

KEPRIBADIAN DAN EMOSI

Iin Agustina, S.E., M.M., CRA., CRP.
Dosen Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi Bandung

A. Pendahuluan

Tidak bisa dipungkiri, bahwa dalam sebuah organisasi akan dijumpai berbagai individu dengan beragam karakteristik dan kepribadian. Perbedaan yang dicirikan oleh setiap individu bersifat manusiawi dan seringkali dijumpai pada berbagai jenis organisasi. Hal terpenting yang perlu menjadi perhatian adalah bagaimana organisasi mengelola karyawannya sehingga dapat mengenali tipe kepribadian mereka serta cara mengelola emosi yang dimilikinya. Konteks kepribadian serta emosi memang berada pada ranah personal, tetapi dapat menjadi titik awal untuk lebih memahami perilaku yang muncul di tempat kerja.

Perbedaan yang melekat pada setiap individu dapat dimungkinkan baik secara fisik, psikologis, maupun emosional. Faktor kompleks yang membentuk kepribadian seseorang akan mempengaruhi bagaimana orang tersebut menyesuaikan diri dengan lingkungan yang berbeda dan bereaksi secara emosional. Dalam ranah perilaku organisasi, karakteristik pribadi diatur dengan ciri-ciri keseluruhan, yang menggambarkan pertumbuhan dan perkembangan kepribadian serta emosi seseorang. Dengan memahami konsep kepribadian serta emosi individual, seorang manajer dapat mengembangkan serta menggunakan keterampilan

BAB 6

PERSEPSI DAN PENGAMBILAN KEPUTUSAN INDIVIDUAL

Dr. Shofia Amin, S.E., M.Si., CHCM., CIQnR.
Universitas Jambi

A. Pendahuluan

Seringkali terjadi, informasi yang sama kita dengar, gambar yang sama kita lihat, belum tentu sama penafsiran orang lain terhadap informasi atau gambar tersebut. Begitu pula rasa pedas dari masakan yang sama belum tentu dirasa sama pedas oleh orang lain. Penafsiran terhadap stimulus yang diterima oleh panca indera kita itu disebut persepsi.

Beraneka ragam penafsiran yang timbul meski dari sebuah stimulus yang sama, mengindikasikan bahwa penafsiran tersebut bersifat subjektif. Penafsiran tersebut belum tentu pula sama dengan fakta yang sebenarnya. Sementara orang akan bersikap dan mengambil keputusan berdasarkan persepsi mereka sendiri yang belum tentu sesuai dengan fakta yang sebenarnya.

Bayangkan jika seseorang mengambil keputusan hanya menurutkan persepsi pribadi yang belum tentu sesuai fakta. Sudah dapat diduga bahwa keputusan yang diambil akan salah langkah. Misalnya hasil pekerjaan si A selalu lambat, lantas pimpinan mempersepsikan si A adalah karyawan yang malas. Akibatnya si A tidak disukai, selalu diejek dan diturunkan bonusnya. Padahal faktanya, si A lambat menyelesaikan pekerjaannya disebabkan komputer yang digunakannya masih komputer generasi lama yang memiliki kecepatan rendah dan

BAB 7 MOTIVASI KERJA

Dra. Nastiti Edi Utami, M.M.
Dosen Universitas Persada Indonesia Y.A.I.

A. Pendahuluan

Perilaku seseorang atau individu biasanya dipengaruhi oleh suatu tujuan tertentu yang ingin dicapai. Untuk mencapai tujuan tersebut diperlukan adanya gerakan, dorongan dan semangat agar tujuan tersebut dapat dicapai sesuai dengan yang diharapkan. Motivasi merupakan suatu dorongan pada diri seseorang baik sadar atau tidak sadar untuk melakukan suatu tindakan dengan tujuan tertentu.

B. Pengertian Motivasi

Motivasi sering diartikan dengan istilah dorongan, yang berarti tenaga yang menggerakkan jiwa dan jasmani untuk berbuat, sehingga motif merupakan "*driving force*" seseorang, untuk bertingkah laku dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Motivasi sebagai proses yang menjelaskan mengenai kekuatan, arah dan ketekunan seseorang dalam upaya untuk mencapai tujuan (Stephen & Timothy, 2018).

Istilah motivasi diambil dari bahasa latin "*Movere*" yang berarti menggerakkan. Motivasi dimaksudkan sebagai suatu energi penggerak, pengarah dan memperkuat tingkah laku seseorang untuk mencapai suatu tujuan tertentu (Rahmi, 2019). Motivasi mewakili proses-proses psikologikal, yang menyebabkan timbulnya, diarahkannya, dan terjadinya persistensi

BAB 8 | KERJASAMA TIM DALAM ORGANISASI

Hafizh Zain Abdillah, M.Psi.
Dosen STIKes Citra Delima Bangka Belitung

A. Pendahuluan

Istilah tim tentu sajabukanlah hal baru bagiorganisasi, dan kerjasama tim telah ditekankan selama bertahun-tahun. Sebuah organisasi akan dapat lebih mudah menyelesaikan pekerjaan dengan adanya sebuah tim. Tim yang kompak dan terlatih serta *up to date* dengan perkembangan zaman akan lebih baik jika di implementasikan dalam sebuah organisasi. Karena sebuah organisasi bisa menjadi baik dikarenakan adanya tim di dalam organisasi tersebut yang bekerja secara bersama-sama untuk mencapai tujuan organisasi.

Pada Bab ini akan di bahas mengenai kerjasama tim dalam organisasi. Apa itu tim? Apa itu kerjasama tim? Apa saja dimensi kerjasama tim? Bab ini akan menjelaskan lebih lanjut terkait dengan tim, kerjasama tim, dan dimensi kerjasama tim.

B. Definisi Tim dan Organisasi

Tim dapat didefinisikan sebagai sekelompok individu yang bekerja secara kolektif untuk mencapai tujuan yang sama dan bertujuan untuk memberikan kualitas pelayanan yang prima (Sanyal & Hisam, 2018). Tim adalah sekelompok orang yang berdedikasi pada tujuan bersama, serangkaian target kinerja, dan metode yang menjadi tanggung jawab mereka

BAB 9

KOMUNIKASI DALAM ORGANISASI

Dr. Suarlin, S.Pd., M.Si.
Dosen Universitas Negeri Makassar

A. Pendahuluan

Komunikasi adalah sebuah kebutuhan mendasar dalam kehidupan umat manusia. Dengan berkomunikasi akan saling terhubung satu sama lain dalam mencapai tujuan bersama. Komunikasi telah menjadi kebutuhan sosial dalam segala lapisan masyarakat. Sejak asal mula penciptaan umat manusia, komunikasi telah menjadi alat penghubung antara manusia satu dengan lainnya.

Komunikasi pada awalnya hanya merupakan upaya atau cara manusia menyampaikan ide, gagasan, kemauan, hasrat dan lain sebagainya. Upaya tersebut hanya agar manusia bisa saling bicara/berhubungan. Pada waktu itu, komunikasi tidak dianggap sebagai sesuatu yang harus diberi perhatian, dikaji atau distrukturkan. Akan tetapi, pada abad ke-5 Sebelum Masehi, di Yunani berkembang suatu ilmu yang mengkaji proses pernyataan antar manusia yang diberi nama retorika, yang berarti seni berpidato dan beragumentasi yang bersifat menggugah atau seni yang menggunakan bahasa secara lancar untuk memengaruhi dan mengajak. Perkembangan komunikasi manusia hingga saat ini dapat dibagi ke dalam empat era perubahan, yaitu: era komunikasi tulisan, era komunikasi cetakan, era komunikasi telekomunikasi dan era komunikasi interaktif.

BAB 10

KEPEMIMPINAN DALAM ORGANISASI

Widya Winarni, S.A.P., M.M.
Dosen Universitas Tomakaka

A. Pendahuluan

Kepemimpinan merupakan salah satu topik penting dalam bidang studi perilaku organisasi. Kemampuan seorang pemimpin mempengaruhi orang lain untuk memenuhi kebutuhan anggota organisasi dan kepentingan organisasi secara terpadu dan menyeluruh sangat berkaitan dengan gaya kepemimpinannya. Gaya kepemimpinan tersebut dipengaruhi oleh beberapa faktor antara lain faktor dalam diri pemimpin, faktor lingkungan, dan faktor bawahannya terutama tingkat kematangan bawahannya.

Kepemimpinan juga melibatkan pembagian kekuasaan dimana pemimpin yang mempunyai kekuasaan yang lebih besar dibandingkan dengan yang dipimpin. Dalam banyak hal keberhasilan atau kegagalan suatu organisasi mencapai tujuan yang ditetapkan biasanya tidak bisa dipisahkan dari kualitas pimpinan.

B. Definisi Pemimpin dan Kepemimpinan

Pemimpin dan kepemimpinan adalah ibarat sekeping uang logam yang tidak bisa dipisahkan, dalam artian bisa dikaji secara terpisah namun harus dilihat sebagai suatu kesatuan. Pemimpin dan kepemimpinan adalah dua kata yang saling

BAB 11

KEKUASAAN DAN POLITIK DALAM ORGANISASI

Johannes Johny Koynja, S.H., M.H.
Dosen Universitas Mataram

A. Pendahuluan

Kekuasaan dan politik adalah dua spektrum yang biasanya dialami dalam kehidupan setiap organisasi, namun relatif sulit untuk mengukurnya akan tetapi disatu sisi sangat penting untuk dipelajari dalam perilaku keorganisasian, karena keberadaannya dapat mempengaruhi perilaku orang-orang yang ada dalam organisasi.

Perlu dipahami bahwa eksistensi kekuasaan merupakan kemampuan untuk mempengaruhi pihak lain menurut kehendak yang ada pada pemegang kekuasaan tersebut. Kekuasaan terdapat di semua bidang kehidupan dan dijalankan. Dalam hal ini, kekuasaan mencakup pula kemampuan untuk memerintah (agar yang diperintah patuh) dan juga memberi keputusankeputusan yang secara langsung dan tidak langsung mempengaruhi tindakan-tindakan pihak lainnya.

Sebagai contoh, pada organisasi kesehatan yaitu Rumah Sakit yang pada kenyataannya juga tidak terlepas dari aspek politik. Strauss dalam penelitiannya di sebuah institusi Rumah Sakit, mengidentifikasi pola interaksi antar aktor di Rumah Sakit sebagai tenaga kesehatan (*health professional atau healthcare professional*) yaitu dokter, perawat dan staf administrasi sebagai "keteraturan hasil negosiasi" (*negotiated order*). Dalam hal ini

BAB 12 KONFLIK DAN NEGOSIASI

Dr. Rahmisyari, S.T., S.E., M.M.
Dosen Universitas Ichsan Gorontalo

A. Pendahuluan

Konflik merupakan kondisi yang terjadi ketika dua pihak atau lebihmenganggap ada perbedaan yang tidak selaras, tidak cukup sumber dan tindakan salah satu pihak menghalangi, atau mencampuri atau dalam beberapa hal membuat tujuan pihak lain kurang berhasil. Tidak satu masyarakat pun yang tidak pernah mengalami konflik antar anggotanya atau dengan kelompok masyarakat lainnya.

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 menghancurkannya atau membuatnya tidak berdaya.

Konflik dilatarbelakangi oleh perbedaan ciri-ciri yang dibawa individu dalam suatu interaksi. Perbedaan-perbedaan tersebut di antaranya menyangkut ciri fisik, kepandaian, pengetahuan, adat istiadat, keyakinan, dan lain sebagainya.itu sendiri. Konflik bertentangan dengan integrasi. Konflik dan integrasi berjalan sebagai sebuah siklus di masyarakat. Konflik yang terkontrol akan menghasilkan integrasi. Sebaliknya, integrasi yang tidak sempurna dapat menciptakan konflik.

BAB 13 MANAJEMEN STRES KERJA

Devy Sofyanty, S.Psi., M.M.
Dosen Universitas Bina Sarana Informatika

A. Pendahuluan

Stres adalah ketidak mampuan mengatasi ancaman yang dihadapi oleh mental, fisik, emosional dan spiritual yang dapat mempengaruhi kesehatan fisik manusia tersebut. Stres mengakibatkan melemahnya penyediaan hormon adrenalin dandaya tahan tubuh yang menyebabkan seseorang rentan terkena penyakit, selain itu produktivitas atau prestasi kerja juga akan menurun sehingga akan memberi dampak negatif terhadap unit kerja atau tempat orang tersebut bekerja.

B. Stres Kerja

Stres kerja merupakan situasi yang pernah atau seringkali dialami karyawan, stres kerja menjadi masalah penting karena mempengaruhi kinerja karyawan yang bersangkutan . Stres kerja adalah perasaan yang menekan atau merasa tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaan. Stres kerja ini tampak dari *symptom* antara lain emosi tidak stabil, perasaan tidak tenang, suka menyendiri, sulit tidur, merokok yang berlebihan, tidak bisa rileks, cemas, tegang, gugup, tekanan darah meningkat dan mengalami gangguan pencernaan

Tidak selamanya stress kerja berdampak negatif, semua tergantung pada kondisi psikologis dan sosial individu

BAB 14

STRUKTUR DAN BUDAYA ORGANISASI

Dr. Abdurohim, S.E., M.M.
Dosen Universitas Jendral Ahmad Yani, Cimahi, Jawa Barat

A. Pendahuluan

Struktur organisasi yang digunakan oleh perusahaan maupun pemerintahan bertujuan untuk mengatur pekerjaan yang diserahkan kepada masing-masing Sumber Daya Manusia guna melaksanakan kegiatan sebagaimana tertuang pada *job description*, dengan melakukan pembagian tingkatan atau pengaturan atas pekerjaan masing-masing, kompetensi memadai untuk menduduki jabatan tersebut sehingga diberikan wewenang, tugas dan tanggung jawab yang berbeda-beda sesuai dengan tujuan dari unit tersebut pada struktur organisasi, sehingga visi dan misi perusahaan dapat terpenuhi. Berdasarkan struktur organisasi yang dimiliki perusahaan maupun pemerintahan dapat melaksanakan kegiatannya secara tertib dan teratur untuk mencapai visi dan misi (Hanafi et al., 2018).

Budaya perusahaan merupakan upaya yang dilakukan oleh para pemimpin perusahaan dan pemerintahan untuk menggalang kebersamaan serta etos kerja para insan perusahaan dalam bekerja, sehingga para pemimpin mampu menggerakan motivasi, keinginan serta hasrat bekerja hanya pada perusahaan atau organisasi tersebut tanpa memandang perusaahaan tersebut dimiliki oleh siapa, dan dari mana. Banyak perusahaan yang mengabaikan budaya perusahaan, hal

BAB 15 PERUBAHAN DAN PERKEMBANGAN ORGANISASI

Dr. H. Iwan Henri Kusnadi, S.Sos., M.Si.
Dosen Universitas Subang

A. Pendahuluan

Organisasi merupakan sistem yang terintegrasi dari segala kompoenen, sub sistem dan sumber daya yang dinamis, mempengaruhi dan dipengaruhi oleh lingkungan internal dan eksternal untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkannya. Dalam prosesnya organisasi selalu berubah karena banyak factor yang mempengaruhinya.

Istilah perubahan atau berubah secara etimologis memiliki makna sebagai usaha atau perbuatan untuk membuat sesuatu berbeda dari sebelumnya. Dapat dikemukakan bahwa istilah perubahan organisasi, dapat dikenal istilah *change interventation* yakni sebagai sebuah rancangan aksi atau tindakan untuk membuat inovasi merubah sesuatu menjadi berbeda. Didalam perubahan organisasi maka perubahan itu adalah perubahan yang sangat berkaitan dengan pengembangan, perbaikan, serta penyesuaian yang meliputi struktur, teknologi, metode kerja maupun sistem manajemen suatu organisasi. Perubahan organisasi diarahkan kepada opsi mundur, apabila sistem perencanaan yang ada didalamnya mengalami difungsi pada komponennya. Konsekuensinya akan tampak pada meredupnya kegiatan atau aktivitas tanpa ada

TENTANG PENULIS

Dr. Astri Dwi Andriani, M.I.Kom.

Astri Dwi Andriani lahir pada tanggal 21 April di Kabupaten Cianjur. Menyelesaikan Program Doktoral Ilmu Komunikasi di Universitas Padjadjaran dengan kepakaran komunikasi terapeutik. Astri adalah dosen dengan tugas tambahan sebagai Dekan di Fakultas Ilmu Komunikasi Universitas Putra Indonesia. Selain aktivitas akademik, Astri juga aktif dalam kegiatan organisasi dan sosial, diantaranya di Media and Campaign Director Next Generation (NXG) Indonesia, Ketua Yayasan Digimom Indonesia dan anggota Asosiasi Pendidikan Tinggi Prodi Ilmu Komunikasi (ASPIKOM) Jawa Barat. Astri juga aktif sebagai peneliti di Poldata Indonesia Consultant dan tenaga ahli pada beberapa institusi pemerintahan, kementrian, dengan bidang kajian kepemudaan, komunikasi kesehatan, literasi media digital, dan public speaking.
Email: astridwiandriani@gmail.com

Hj. Eka Suhartini, S.E., M.M.

Penulis merupakan dosen manajemen pada Program Studi S1 Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Alauddin Makassar sejak tahun 2009. Sebagai seorang yang sepenuhnya mengabdikan dirinya sebagai dosen, selain pendidikan formal yang telah ditempuhnya penulis juga mengikuti berbagai pelatihan untuk meningkatkan kinerja dosen, khususnya di bidang pengajaran, penelitian dan pengabdian.Penulis juga merupakan praktisi yang banyak berkecimpung di dunia bisnis selama 12 tahun. Saat ini sebagai Konsultan MSDM Perusahaan di

Makassar. Beberapa buku yang penulis telah hasilkan, di antaranya Buku Manajemen Sumber Daya Manusia, Pengantar Bisnis, Motivasi dan kepuasan kerja serta kinerja, Kualitas Pelayanan Kaitannya dengan Kepuasan Konsumen. Selain itu, penulis juga aktif melakukan penelitian yang diterbitkan di berbagai jurnal nasional maupun internasional. Penulis juga aktif menjadi pemakalah diberbagai kegiatan dan menjadi narasumber pada workshop/seminar/lokakarya tertentu.Fokus risetnya saat ini adalah bidang Bisnis, organisasi dan Manajemen Sumber Daya Manusia.

Email: eka.suhartini@uin-alauddin.ac.id

Dr. Astadi Pangarso, S.T., MBA.

Penulis merupakan dosen perilaku organisasi dan etika bisnis pada Program Studi Administrasi Bisnis Universitas Telkom sejak tahun 2011. Sebagai seorang yang sepenuhnya mengabdikan dirinya sebagai dosen, selain pendidikan formal yang telah ditempu hnya penulis juga mengikuti berbagai pelatihan untuk meningkatkan kinerja dosen, khususnya di bidang pengajaran, penelitian dan pengabdian masyarakat. Beberapa buku yang penulis telah hasilkan, di antaranya perilaku organisasi dan manajemen sumber daya manusia. Selain itu, penulis aktif melakukan penelitian yang diterbitkan di berbagai jurnal nasional terakreditasi Sinta maupun internasional bereputasi dengan faktor dampak. Penulis juga aktif menjadi pemakalah diberbagai kegiatan dan menjadi narasumber pada workshop/seminar/lokakarya.

Email: astadipangarso@telkomuniversity.ac.id

Dr. Hafid Aditya Pradesa, S.E., M.M.

Penulis merupakan Dosen pada Program Studi Administrasi Bisnis Sektor Publik di Politeknik STIA LAN Bandung sejak tahun 2018. Dengan area pengalaman dan minat kajian di bidang Perilaku Organisasi, Manajemen Strategi, serta Manajemen Risiko, penulis menyelesaikan pendidikan terakhirnya pada Program Doktor Ilmu Manajemen Universitas Brawijaya Malang. Sebagai dosen, penulis terlibat aktif dalam kegiatan tri dharma perguruan tinggi dengan aktif melakukan penelitian yang diterbitkan di berbagai jurnal nasional maupun internasional. Sejak tahun 2018 penulis juga tercatat aktif sebagai editor, reviewer pada berbagai jurnal nasionalbereputasi. Di beberapa kesempatan, penulis juga aktif menjadi pemakalah diberbagai pertemuan ilmiah dan menjadi narasumber pada workshop/ seminar baik secara internal maupun eksternal.

Email: hafid.pradesa@poltek.stialanbandung.ac.id

Iin Agustina, S.E., M.M., CRA., CRP.

Penulis merupakan Dosen Perilaku Organisasi pada Program Studi Administrasi Publik di Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi (STIA) Bandung sejak tahun 2021. Penulis merupakan seorang dosen dan peneliti yang fokus pada area Perilaku Organisasi, Manajemen Keuangan, serta Manajemen Risiko. Penulis juga tercatat memiliki kompetensi Certified Risk Associate (CRA) dan Certified Risk Professional (CRP) sejak tahun 2020. Selain aktif mengajar dan melakukan penelitian, penulis juga merupakan fasilitator dalam berbagai pelatihan untuk topik materi yang terkait dengan manajemen keuangan dan akuntansi, manajemen risiko, administrasi, serta pengembangan diri.

Beberapa publikasi dari penulis juga diterbitkan di berbagai jurnal nasional maupun internasional.
Email: iin.agustina@stiabandung.ac.id

Dr. Shofia Amin, S.E., M.Si., CHCM., CIQnR.

Penulis merupakan Dosen Program Studi Manajemen pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jambi sejak tanggal 1 Maret 1990. Lahir di Jambi pada tanggal 1 Maret 1966. Penulis menyelesaikan Program Strata 1 pada Program studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Sumatera Utara, Medan. Program Strata 2 pada Program Pasacasarjana bidang ilmu Manajemen Universitas Airlangga, Surabaya. Sedangkan program doctoral diselesaikan dari Graduate School of Business Universiti Kebangsaan Malaysia konsentrasi Manajemen Sumber Daya Manusia. Luaran penelitian dan pengabdian pada masyarakat yang penulis lakukan telah diterbitkan di berbagai jurnal nasional maupun internasional dengan ID author Sinta 6022304, ID Google Scholar NSVaxtsAAAAJ dan ID Scopus 57196066402.
Email: shofiaamin@unja.ac.id

Dra. Nastiti Edi Utami, M.M.

Penulis merupakan Dosen Manajemen Sumber Daya Manusia pada Program Studi Manajemen Universitas Persada Indonesia Y.A.I. sejak tahun 2001. Sebagai seorang yang sepenuhnya mengabdikan dirinya sebagai dosen, selain pendidikan formal yang telah ditempuhnya penulis juga mengikuti berbagai pelatihan untuk meningkatkan kinerja dosen, khususnya di bidang pengajaran, penelitian dan pengabdian masyarakat. Buku lain yang penulis telah hasilkanadalah Cakrawala Islam. Selain itu,

penulis juga aktif melakukan penelitian yang diterbitkan di berbagai jurnal nasional.
Email: nastitisem@gmail.com

Hafizh Zain Abdillah, M.Psi.

Penulis merupakan Dosen Psikologi di STIKes Citra Delima Bangka Belitung sejak tahun 2021. Sebagai seorang yang sepenuhnya mengabdikan dirinya sebagai dosen, selain pendidikan formal yang telah ditempuhnya penulis juga mengikuti berbagai pelatihan untuk meningkatkan kinerja dosen, khususnya di bidang pengajaran, penelitian dan pengabdian. Selain itu, penulis juga aktif melakukan penelitian yang diterbitkan di berbagai jurnal nasional maupun internasional. Penulis juga aktif menjadi pemakalah diberbagai kegiatan dan menjadi narasumber pada workshop/seminar/lokakarya tertentu.
Email: hafizhzainabd@gmail.com

Dr. Suarlin, S.Pd., M.Si.

Penulis lahir di Pompanua Watampone 7 April 1970, sebagian pendidikan dasar di Jakarta, pendidikan menengah di selesaikan di kota kelahiran Watampone. Pendidikan Tinggi diploma II dan S1 IKIP ujung Pandang Civic Hukum/PKn, Pendidikan S2 Magister Sospol diselesaikan di Universitas Hasanuddin dan Pendidikan Doktor S3 di Universitas Negeri Makassar Ilmu kebijakan Publik. Sempat mengenyam Pendidikan beasiswa Dikti 2008- 2009 di University of Southern Queensland Australia. Karir dosen di IKIP saat ini UNM dimulai pada tahun 1995, dan saat ini telah menjadi ASN dan sudah mendapatkan penghargaan Satya Lencana dari presiden RI. Mendapatkan penghargaan dari Rektor sebagai Dosen teladan

terbaik FIP UNM 2014, dan menjadi dosen berprestasi UNM. Beberapa buku dan karya tulis ilmiah telah terbit sesuai dgn bidang keilmuan seperti Kewarganegaraan Indonesia, Demoktasi dan HAM, Membangun jiwa kewirausahaan, Menakar Kebijakan Pendidikan, Landasan Pendidikan dll. Sebagai salah satu tim audit Mutu akademik sebagai awal mula pembentukan Penjaminan Mutu UNM, Pernah menduduki jabatan sebagai Ketua penjaminan mutu FIP UNM. Dan saat ini sebagai staf ahli Rektor bidang perencanaan dan kerjasama UNM. Aktifis Lembaga Kemahasiswaan ini sangat menyukai Bulutangkis, beberapa kali mendapatkan medali untuk almamaternya IKIP/UNM pada event Nasional kejuaraan Bulutangkis antar perguruan tinggi Indonesia. Diluar kampus aktif sebagai pengurus Ikatan Cendekiawan Muslim Indonesia, Himpunan sarjana pendidikan ilmu sosial dan Pengurus PBSI. Pengalaman berkesan ketika di kontrak oleh Humber University/SEDS pemerintah Canada dalam pengembangan kurikulum kewirausahaan pada dosen di perguruan tinggi, Baginya semua itu amanah yang harus di pertanggungjawabkan dan memberikan manfaat bagi banyak orang.

Email: alfariya.unm@gmail.com

Widya Winarni, S.A.P., M.M.

Lahir pada tanggal 14 Maret 1993. Setelah menyelesaikan studi di STIA LAN Makassar program studi Ilmu Administrasi Negara konsentrasi Manajemen Sumber Daya Manusia, penulis menyelesaikan Master/S2 pada tahun 2018 di STIE Amkop Makassar pada bidang ilmu Manajemen konsentrasi Manajemen Sumber Daya Manusia.Penulis merupakan Dosen pada Program Studi Administrasi Negara Fakultas Ilmu Politik dan Ilmu Sosial Universitas Tomakaka sejak tahun 2021. Sebagai seorang yang sepenuhnya mengabdikan dirinya sebagai dosen, selain pendidikan formal yang telah ditempuhnya penulis juga

mengikuti berbagai pelatihan untuk meningkatkan kinerja dosen, khususnya di bidang pengajaran, penelitian dan pengabdian. Beberapa buku yang penulis telah hasilkan secara kolaborasi, di antaranya Pengantar Manajemen dan Manajemen Strategi.
Email: widywi14@gmail.com

Johannes Johny Koynja, S.H., M.H.

Penulis merupakan Dosen Tetap dibidang Hukum Tata Negara (HTN) pada Program Studi Ilmu Hukum Fakultas Hukum Universitas Mataram sejak tahun 2008, serta Peneliti dibidang Pajak dan Retibusi berdasarkan Surat Keputusan Rektor Universitas Mataram. Penulis juga Pengajar mata kuliah Aspek Hukum Dalam Perpajakan pada Program Studi D-III Perpajakan, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Mataram. Disamping sebagai seorang Dosen dan Peneliti, Penulis juga adalah anggota Divisi Penelitian dan Pengembangan (Litbang) pada Asosiasi Pengajar HTN - HAN Provinsi NTB, dan anggota Asosiasi Pengajar Hukum Acara Mahkamah Konstitusi (APHAMK). Penulis juga mengikuti berbagai kegiatan pelatihan untuk meningkatkan kinerja dosen, salah satunya Pelatihan *Legal Drafting* yang diadakan oleh Asosiasi Pengajar Mata Kuliah Hukum Acara Mahkamah Konstitusi (APHAMK) bekerjasama dengan Mahkamah Konstitusi Republik Indonesia. Pengalaman sebagai Redaktur Pelaksana "Jurnal Konstitusi" Fakultas Hukum Universitas Mataram bekerjasama dengan Mahkamah Konstitusi RI telah menempa Penulis untuk terus berkarya melalui tulisan.
Email: johnykoynja@unram.ac.id

Dr. Rahmisyari, S.T., S.E., M.M.

Penulis merupakan Dosen Manajemen pada Program Studi Manajemen Universitas Ichsan Gorontalo sejak tahun 2001. Sebagai seorang yang sepenuhnya mengabdikan dirinya sebagai dosen, selain pendidikan formal yang telah ditempuhnya penulis juga mengikuti berbagai pelatihan untuk meningkatkan kinerja dosen, khususnya di bidang pengajaran, penelitian dan pengabdian. Selain itu, penulis juga aktif melakukan penelitian yang diterbitkan di berbagai jurnal nasional maupun internasional. Penulis juga aktif menjadi pemakalah diberbagai kegiatan dan menjadi narasumber pada workshop/seminar/lokakarya tertentu.
Email: persadalestaro01@gmail.com

Devy Sofyanty, S.Psi., M.M.

Penulis merupakan Dosen Tetap pada Program Studi Sistem Informasi Akuntansi Universitas Bina Sarana Informatika sejak tahun 2011. Sebagai seorang yang sepenuhnya mengabdikan dirinya sebagai dosen, selain pendidikan formal yang telah ditempuhnya penulis juga mengikuti berbagai pelatihan untuk meningkatkan kinerja dosen, khususnya di bidang pengajaran, penelitian dan pengabdian. Penulis aktif melakukan penelitian yang diterbitkan di berbagai jurnal nasional maupun internasional. Penulis juga aktif menjadi narasumber pada seminar dan pelatihan tentang Manajemen Sumber Daya Manusia.
Email: Devy.dyy@bsi.ac.id

Dr. Abdurohim, S.E., M.M.

Kelahiran Cirebon (Jawa Barat) 12 April 1964, berkecimpung sebagai praktisi Perbankan selama 31 tahun pada PT Bank Papua, dengan jabatan terakhir *Vice President* pada Divisi Perencanaan Strategis (Renstra). Keahlian yang dimiliki adalah Audit Perbankan, Perencanaan Strategis, Pemasaran, *Managemen Human Capital,* Penyusunan BPP & SOP dan Struktur Organisasi Perusahaan Perbankan. Pendidikan S3 Ilmu Manajemen dari Universitas Cendrawasih (2017), Pendidikan S2 Manajemen Keuangan dari Universitas Hasanudin (2003), dan Pendidikan S1 Manajemen Keuangan & Perbankan dari STIE YPKP Bandung (1989). Saat ini sebagai pengajar/dosen Lektor pada Universitas Jendral Ahmad Yani, Cimahi, Jawa Barat. 21 Buku sudah terbit Ber ISBN & HKI, di antaranya: *E-Comerce* (Strategi dan Inovasi Bisnis berbasis Digital), Analisa Laporan Keuangan, Anggaran Operasional Perusahaan Manufaktur, Bank dan lembaga Keuangan Lainnya, Etika Bisnis Suatu Pengantar, HRM in Industri 5.0, Isu-Isu Kontemporer Akuntansi Manajemen, Kesehatan Lingkungan suatu pengantar, Knowledge Management, Marketing Tourism Service, Menakar Ekonomi masa pademi & New normal, New Normal Era Edisi II, Operations Management, Tantangan Pendidikan Indonesia di Masa depan, Teori dan Praktik Manajemen Bank Syariah Indonesia, The Art of Branding, Pasa Modal Syariah, Manajemen Pemasaran (Implementasi Strategi Pemasaran du Era Sociaty 5.0), bunga rampai Kebijakan Perpajakan di Indonesia di masa Pandemi Covid-19, Implementasi Pengelolaan Keuangan Daerah (Tata Kelola Menuju Pemerintahan yang Baik), Manajemen Keuangan Dasar. Telah mengikuti pendidikan/Lulus: Sekolah Pimpinan Bank (Sespibank), Sekolah Pemimpin Cabang (Pinca), Manajemen Risiko level 4, Keuangan Berkelanjutan (SDGs).

Email: Abdurrohim@mn.Unjani.ac.id

Dr. H. Iwan Henri Kusnadi, S.Sos., M.Si.

Penulis merupakan Dosen Bidang Ilmu Administrasi Publik dan Kebijakan Publik Pada Program Studi Ilmu Administrasi Negara pada Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Subang. Sebagai seorang yang sepenuhnya mengabdikan dirinya sebagai dosen, selain pendidikan formal yang telah ditempuhnya penulis juga mengikuti berbagai pelatihan untuk meningkatkan kinerja dosen, khususnya di bidang pengajaran, penelitian dan pengabdian. Beberapa buku yang penulis telah hasilkan, di antaranya ilmu administrasi publik, manajemen sumber daya manusia, manajemen strategi, sistem administrasi negara republik indonesiaa, ekonomi kreatif, dan lain-lain. Selain itu, penulis juga aktif melakukan penelitian yang diterbitkan di berbagai jurnal nasional maupun internasional. Penulis juga aktif menjadi pemakalah diberbagai kegiatan dan menjadi narasumber pada Workshop/Seminar/Loka karya tertentu.

Email: iwanhenri01@gmail.com

REPUBLIK INDONESIA
KEMENTERIAN HUKUM DAN HAK ASASI MANUSIA

SURAT PENCATATAN
CIPTAAN

Dalam rangka pelindungan ciptaan di bidang ilmu pengetahuan, seni dan sastra berdasarkan Undang-Undang Nomor 28 Tahun 2014 tentang Hak Cipta, dengan ini menerangkan:

Nomor dan tanggal permohonan	:	EC00202260799, 3 September 2022
Pencipta		
Nama	:	**Astri Dwi Andriani, Eka Suhartini SE dkk**
Alamat	:	Duta Metropolis Blok B No. 8, RT 008/011, Desa Cibereum, Kecamatan Cugenang, Kabupaten Cianjur, Jawa Barat, 43253, Cianjur, JAWA BARAT, 43253
Kewarganegaraan	:	Indonesia
Pemegang Hak Cipta		
Nama	:	**Astri Dwi Andriani, Eka Suhartini SE dkk**
Alamat	:	Duta Metropolis Blok B No. 8, RT 008/011, Desa Cibereum, Kecamatan Cugenang, Kabupaten Cianjur, Jawa Barat, 43253, Cianjur, JAWA BARAT, 43253
Kewarganegaraan	:	Indonesia
Jenis Ciptaan	:	**Buku**
Judul Ciptaan	:	**Perilaku Dalam Organisasi**
Tanggal dan tempat diumumkan untuk pertama kali di wilayah Indonesia atau di luar wilayah Indonesia	:	2 September 2022, di Purbalingga
Jangka waktu pelindungan	:	Berlaku selama hidup Pencipta dan terus berlangsung selama 70 (tujuh puluh) tahun setelah Pencipta meninggal dunia, terhitung mulai tanggal 1 Januari tahun berikutnya.
Nomor pencatatan	:	000376533

adalah benar berdasarkan keterangan yang diberikan oleh Pemohon.
Surat Pencatatan Hak Cipta atau produk Hak terkait ini sesuai dengan Pasal 72 Undang-Undang Nomor 28 Tahun 2014 tentang Hak Cipta.

a.n Menteri Hukum dan Hak Asasi Manusia
Direktur Jenderal Kekayaan Intelektual
u.b.
Direktur Hak Cipta dan Desain Industri

Anggoro Dasananto
NIP.196412081991031002

Disclaimer:
Dalam hal pemohon memberikan keterangan tidak sesuai dengan surat pernyataan, Menteri berwenang untuk mencabut surat pencatatan permohonan.