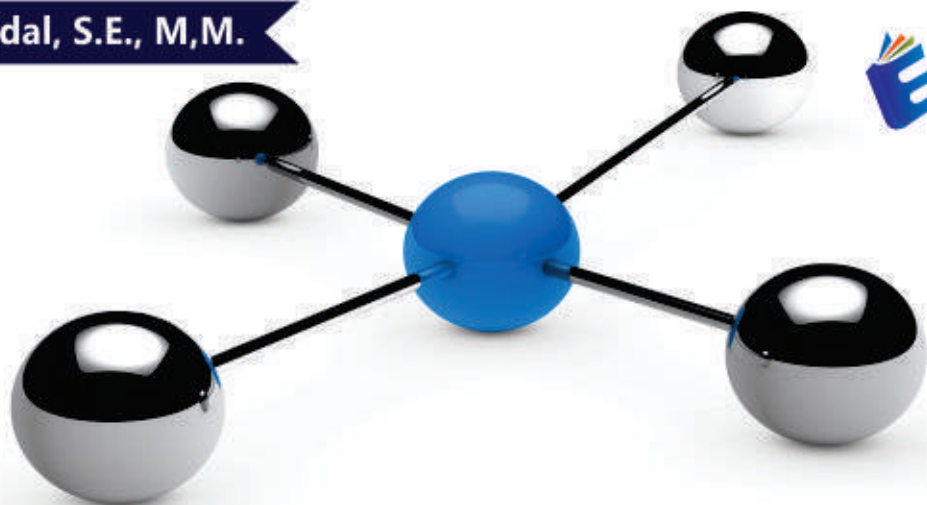


Faidal, S.E., M.M.



# PERILAKU ORGANISASI





**eureka**  
media aksara  
Anggota IKAPI  
No. 225/UTE/2021

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



ECC00202395515



# PERILAKU ORGANISASI

Faidal, S.E., M.M.



**eureka**  
**media aksara**

**PENERBIT CV.EUREKA MEDIA AKSARA**

## PERILAKU ORGANISASI

**Penulis** : Faidal, S.E., M.M.

**Desain Sampul** : Eri Setiawan

**Tata Letak** : Rizki Rose Mardiana

**ISBN** : 978-623-151-520-9

**No. HKI** : EC00202395515

Diterbitkan oleh : **EUREKA MEDIA AKSARA, SEPTEMBER 2023**  
**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 : 2023

**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

Puji syukur atas rahmat Tuhan Yang Maha Esa yang telah memperkenalkan bahan ajar ini dapat terselesaikan. Buku ajar Perilaku Organisasi ini secara khusus disusun sebagai materi ajar yang digunakan dalam kegiatan belajar mengajar dan secara umum bagi pembaca yang memiliki ketertarikan dalam bidang Perilaku Organisasi. Buku ini berisi mengenai konsep, teori, dan proses organisasi yang terkait dengan perilaku individu dalam Organisasi.

Kami mengharapkan buku ini dapat menjadi referensi dan bahan bacaan untuk menambah pengetahuan para pembaca khususnya yang berkaitan dengan perilaku individu dalam organisasi. Sistematika buku Pengantar Perilaku Organisasi.

Menjelaskan perilaku organisasi, masalah dengan ilmu sosial, manajemen sumber daya manusia: ob beraksi, lingkungan, konteks bisnis yang lebih luas, tanggung jawab sosial perusahaan, teknologi, kecerdasan buatan ai, matriks sosial, budaya, sosialisasi organisasi, budaya yang kuat, lemah dan sesuai

Tiada gading yang tak retak. Begitu pula bahan ajar ini masih jauh dari sempurna sehingga masih membutuhkan berbagai perbaikan. Meski demikian, penyusun berhadap bahan ajar ini dapat membantu mahasiswa untuk memahami konsep yang tercakup dalam bidang Perilaku Organisasi.

Bangkalan, Agustus 2023

Penyusun

## DAFTAR ISI

<b>KATA PENGANTAR.....</b>	<b>iii</b>
<b>DAFTAR ISI.....</b>	<b>iv</b>
<b>DAFTAR TABEL .....</b>	<b>vi</b>
<b>DAFTAR GAMBAR.....</b>	<b>vii</b>
<b>BAB 1 MENJELASKAN PERILAKU ORGANISASI.....</b>	<b>1</b>
A. Apa Itu Perilaku Organisasi? .....	1
B. Jika Kita Menghancurkan Planet Ini.....	11
C. Peta Bidang Perilaku Organisasi.....	21
<b>BAB 2 MASALAH DENGAN ILMU SOSIAL.....</b>	<b>29</b>
A. Menjelaskan Perilaku Organisasi.....	39
B. Penelitian dan Praktek: Manajemen Berbasis Bukti .....	47
<b>BAB 3 MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA: OB BERAKSI.....</b>	<b>54</b>
A. Recap .....	70
B. Revisi.....	71
C. Riset Penugasan.....	72
D. Bioskop OB .....	73
<b>BAB 4 LINGKUNGAN .....</b>	<b>78</b>
A. Mengapa Mempelajari Lingkungan Organisasi?.....	78
B. Pencarian 'Cocok' Lingkungan.....	82
C. Alat Analisis Lingkungan.....	92
<b>BAB 5 KONTEKS BISNIS YANG LEBIH LUAS .....</b>	<b>102</b>
A. Tren Demografis.....	108
B. Perilaku Etis.....	129
<b>BAB 6 TANGGUNG JAWAB SOSIAL PERUSAHAAN.....</b>	<b>141</b>
A. Popularitas CSR.....	152
B. CSR, Keberlanjutan dan Inovasi .....	153
<b>BAB 7 TEKNOLOGI .....</b>	<b>165</b>
A. Mengapa Mempelajari Teknologi? .....	165
B. Determinisme atau Pilihan.....	171
C. Usia Mesin Kedua .....	177

<b>BAB 8</b>	<b>KECERDASAN BUATAN AI.....</b>	<b>184</b>
	A. Kecerdasan Buatan (AI) dan Augmentasi Kecerdasan (IA) .....	184
	B. AI di Mana-Mana.....	185
	C. Apakah Anda Membiarkan Komputer Menulis Iklan Pekerjaan? .....	190
	D. Digantikan oleh Algoritma .....	194
	E. Kecemasan Otomatisasi dan Masa Depan Tanpa Pekerjaan?.....	200
	F. Kemana Perginya Orang-Orang? .....	202
	G. Apa yang Mereka Temukan? Otomasi dan Pekerjaan.....	206
<b>BAB 9</b>	<b>MATRIKS SOSIAL.....</b>	<b>215</b>
	A. Semuanya Bersifat Sosial.....	215
	B. Suara Karyawan.....	221
	C. Media Antisocial .....	222
	D. Sisi Gelap Media Sosial .....	226
<b>BAB 10</b>	<b>BUDAYA .....</b>	<b>248</b>
	A. Mengapa Mempelajari Budaya Organisasi? .....	248
	B. Budaya Organisasi.....	252
	C. Budaya: Manifestasi Permukaan, Nilai-Nilai dan Asumsi Dasar .....	255
<b>BAB 11</b>	<b>SOSIALISASI ORGANISASI.....</b>	<b>273</b>
	A. Keterkaitan Bahasa dan Budaya.....	278
	A. Keterkaitan Bahasa dan Budaya.....	278
	B. Perspektif Tentang Budaya Kontras .....	279
	C. Bingkai Budaya Organisasi.....	286
	D. Jenis dan Ciri Budaya Organisasi.....	299
<b>BAB 12</b>	<b>BUDAYA YANG KUAT, LEMAH DAN SESUAI.....</b>	<b>311</b>
	A. Budaya Nasional.....	317
	B. Disintegrasi Budaya.....	327
	<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	<b>340</b>
	<b>TENTANG PENULIS .....</b>	<b>358</b>

## DAFTAR TABEL

Tabel 1. 1	Sepuluh Perusahaan Swasta Terbesar Tahun 2017 .....	3
Tabel 2. 1	Tujuan Ilmu Pengetahuan dan Masalah Ilmu Sosial .....	32
Tabel 2. 2	Intervensi untuk Mengontrol Perilaku Organisasi.....	38
Tabel 2. 3	Positivisme Versus Konstruktivisme .....	45
Tabel 3. 1	Manajemen Sumber Daya Manusia dan Perilaku Organisasi .....	55
Tabel 4. 1	Tipologi Lingkungan Organisasi Ansoff .....	84
Tabel 5. 1	Kerangka Etis .....	132
Tabel 8. 1	Manfaat Bisnis Kecerdasan Buatan .....	190
Tabel 8. 2	Bagaimana komputerisasi akan mempengaruhi tugas-tugas non-rutin.....	205
Tabel 10. 1	Contoh manifestasi permukaan budaya organisasi di Motorola dan Rolls Royce .....	259
Tabel 10. 2	Nilai-Nilai Perusahaan.....	268
Tabel 11. 1	Gaya Budaya Organisasi dan Kepemimpinan.....	303
Tabel 12. 1	Keuntungan dan Kerugian dari Budaya yang Kuat .....	315
Tabel 12. 2	Dimensi Budaya dan Peringkat Negara GLOBE .....	322



## DAFTAR GAMBAR

Gambar 1. 1	Peta Bidang Perilaku Organisasi .....	23
Gambar 2. 1	Siklus Pekerjaan .....	55
Gambar 3. 1	Model Dasar SDM.....	55
Gambar 3. 2	Orang Mandi dan Model Pertunjukan.....	59
Gambar 4. 1	Tipologi Duncan Tentang Lingkungan Organisasi.....	84
Gambar 4. 2	Pencarian untuk Lingkungan–Organisasi yang 'Cocok' .....	91
Gambar 4. 3	Analisis PESTLE untuk Organisasi Ritel Inggris Raya pada Tahun 2017–18.....	95
Gambar 4. 4	Detail Tautan Lingkungan–Organisasi Eksternal .....	100
Gambar 5. 1	Enam Generasi .....	120
Gambar 7. 1	Sekilas Tentang Robot .....	183
Gambar 8. 1	Sekilas Tentang Kecerdasan Buatan.....	188
Gambar 8. 2	Boom atau Malapetaka? .....	208
Gambar 10. 1	Tiga Tingkat Budaya Organisasi Schein .....	257
Gambar 10. 2	Dari Mana Budaya Organisasi Berasal?.....	268
Gambar 11. 1	Dimensi Dibahas dalam Sebagian Besar Upaya Sosialisasi .....	275
Gambar 11. 2	Kumpulan Nilai Budaya yang Bersaing .....	301
Gambar 11. 3	Gaya Budaya Organisasi dan Kerangka Kepemimpinan.....	302
Gambar 12. 1	Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kebudayaan Nasional .....	318
Gambar 12. 2	Lima Dimensi Budaya Nasional Hofstede .....	321
Gambar 12. 3	Kebangsaan Berdasarkan Tingkat Konfrontasi dan Ekspresi Emosional Mereka .....	332



**PERILAKU ORGANISASI**

**Faidal, S.E., M.M.**



# BAB 1

## MENJELASKAN PERILAKU ORGANISASI

### A. Apa Itu Perilaku Organisasi?

#### Mengapa itu terjadi?

Itu adalah pengalaman yang buruk. Anda memesan minuman ringan dan sandwich. Orang yang melayani Anda tiba-tiba dan tidak menyenangkan. Mereka tidak tersenyum atau melakukan kontak mata, dan melanjutkan percakapan mereka dengan rekan kerja, alih-alih menanyakan apakah Anda menginginkan yang lain. Mereka menampar uang kembalian Anda di konter dari pada meletakkannya di tangan Anda, lalu berbalik. Anda telah menggunakan kafe ini sebelumnya, tetapi Anda tidak pernah diperlakukan seburuk ini. Anda pergi dengan perasaan marah, memutuskan untuk tidak pernah kembali.

Bagaimana Anda bisa menjelaskan perilaku tidak biasa dari orang yang melayani Anda?

#### Organisasi perilaku

Mari kita begini: jika Anda memiliki pemahaman yang terbatas tentang perilaku organisasi, maka Anda memiliki pemahaman yang terbatas tentang salah satu rangkaian kekuatan utama yang memengaruhi Anda secara pribadi, yang memengaruhi masyarakat dan budaya tempat Anda tinggal, dan yang membentuk organisasi. dunia di

# BAB 2

## MASALAH DENGAN ILMU SOSIAL

Apa yang bisa ditawarkan ilmu sosial untuk pemahaman kita tentang perilaku organisasi? Kontribusi ilmu sosial terhadap jumlah pengetahuan manusia sering dipandang dengan skeptisisme. Ilmu alam tidak memiliki masalah ini. Apa masalah dengan ilmu sosial?

Ilmu alam telah memungkinkan kita membuat mobil tanpa pengemudi, mengirim film ke ponsel kita, merekayasa tanaman secara genetik, melakukan operasi 'lubang kunci', dan seterusnya. Itu juga memberi kami teknologi yang dapat kami gunakan untuk melakukan kerusakan besar. Teks dalam komputasi, teknik elektro, arsitektur angkatan laut, dan bedah kardio-vaskular memberi tahu pembaca cara kerja, kesalahan, dan cara memperbaikinya. Siswa dari disiplin ini sering menemukan psikologi, sosiologi, dan perilaku organisasi mengecewakan karena mata pelajaran ini tidak menawarkan panduan praktis yang jelas. Sebaliknya, ilmu sosial sering menimbulkan lebih banyak pertanyaan daripada jawaban, berfokus pada perdebatan, konflik, ambiguitas, dan paradoks. Ilmu alam memberi kita teknologi material. Ilmu sosial belum memberi kita rekayasa sosial yang meyakinkan, yang mungkin akan mengurangi pencurian mobil, atau menghilangkan terorisme.

# BAB 3

## MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA: OB BERAKSI

**Sumber daya manusia** itu fungsi yang bertanggung jawab untuk menetapkan kebijakan kepegawaian yang terintegrasi untuk organisasi pendukung strategi.

**Siklus pekerjaan** urutan tahapan yang dilalui semua karyawan lulus di setiap posisi kerja mereka terus, dari perekrutan dan seleksi, untuk penghentian.

Salah satu area di mana perilaku organisasi (OB) berkontribusi pada praktik berbasis bukti adalah **manajemen Sumber Daya Manusia** (SDM - atau manajemen personalia). Mata pelajaran ini sering diajarkan secara terpisah, tetapi ada tumpang tindih. OB berkaitan dengan masalah mikro dan makro-organisasi, pada tingkat analisis individu, kelompok, perusahaan dan kontekstual. SDM mengembangkan dan menerapkan kebijakan yang meningkatkan kualitas kehidupan kerja, dan yang mendorong komitmen, keterlibatan, fleksibilitas, dan kinerja tinggi dari karyawan.

Dalam merancang kebijakan tersebut, SDM adalah 'perilaku organisasi dalam praktek'. Ini berlaku untuk tahapan darisiklus **pekerjaan** (Gambar 3.1) - tahapan yang akan Anda alami di berbagai titik dalam karier Anda.

# BAB

# 4

# LINGKUNGAN

## A. Mengapa Mempelajari Lingkungan Organisasi?

### Lingkungan

masalah, tren dan peristiwa di luar batas dari organisasi, yang mempengaruhi keputusan internal dan perilaku.

**Stakeholder** siapa pun yang peduli dengan bagaimana sebuah organisasi beroperasi, dan siapa akan dipengaruhi oleh keputusan dan tindakannya.

Bab ini melihat dunia di luar organisasi. Kami mempertimbangkan kebutuhan organisasi untuk 'sesuai' dengan lingkungan eksternalnya, dan menjelaskan alat analisis lingkungan. Kami kemudian memeriksa tren dalam konteks bisnis yang lebih luas, dan mengeksplorasi dampak tekanan demografis yang timbul dari tenaga kerja multigenerasi yang menua. Kami mengakhiri dengan memeriksa isu-isu yang semakin penting dari perilaku etis individu dan tanggung jawab sosial perusahaan. Perkembangan teknologi adalah fitur kunci dari lingkungan sebagian besar organisasi saat ini; kami akan mengeksplorasi masalah ini lebih lanjut **bagian 3**.

Beberapa organisasi kebal dari tren teknologi, politik, sosio-ekonomi dan demografis. Kendaraan self-driving, perubahan dalam kebijakan perdagangan internasional, imigrasi massal, populasi yang menua, tenaga kerja multigenerasi, kecerdasan

# BAB 5

## KONTEKS BISNIS YANG LEBIH LUAS

**Globalisasi** itu intensifikasi dari sosial dunia dan hubungan bisnis yang menghubungkan daerah-daerah sedemikian rupa sehingga kondisi-kondisi lokal dibentuk oleh peristiwa-peristiwa yang jauh.

Apakah Anda menggunakan sikat gigi elektrik? Gadget ini mengandalkan 35 logam berbeda, beberapa di antaranya langka (neodymium, dysprosium, boron), dan digunakan dalam jumlah yang sangat kecil. China, Republik Demokratik Kongo, Chili, Rusia, Korea Selatan, Indonesia, dan Turki, mungkin semuanya terlibat dalam membawa sikat gigi dan komponennya ke kamar mandi Anda (Abraham, 2016). Rantai pasokan untuk banyak produk sehari-hari – dan barang yang kurang terkenal – memanfaatkan sumber daya gabungan dari banyak negara dengan cara yang sama. Ini akibat dari **globalisasi** (Giddens, 1990).

Pada awal abad kedua puluh satu, ekonomi Barat melihat baik ancaman maupun peluang dalam perkembangan ekonomi negara-negara seperti Brasil, Rusia, India, dan Cina – yang disebut ekonomi BRIC. Ekonomi yang kurang berkembang memiliki biaya tenaga kerja yang lebih rendah, dan oleh karena itu merupakan lokasi yang menarik untuk operasi manufaktur, dan pusat panggilan layanan pelanggan. Perusahaan konsultan McKinsey (Dobbs et al., 2014) memperkirakan bahwa setengah dari pertumbuhan ekonomi dunia antara tahun 2010 dan 2025 akan datang dari organisasi yang berbasis di lebih dari 400 kota di pasar negara berkembang – kota yang hanya sedikit orang di Barat

# BAB 6

## TANGGUNG JAWAB SOSIAL PERUSAHAAN

**Sosial perusahaan tanggung jawab** itu pandangan bahwa organisasi harus bertindak secara etis, dengan cara yang berkontribusi terhadap pembangunan ekonomi, lingkungan, kualitas kehidupan kerja, komunitas lokal, dan masyarakat yang lebih luas.

Etika bisnis telah memicu banyak minat dan perdebatan. Perilaku tidak etis, yang memungkinkan lembaga keuangan mengambil risiko tinggi yang tidak dapat diterima, berkontribusi terhadap krisis keuangan global yang dipicu oleh runtuhnya Lehmann Brothers pada tahun 2008 (Archer, 2010). Manajemen senior dan insinyur di pabrikan mobil Jerman Volkswagen dituduh melakukan perilaku tidak etis pada tahun 2015 karena melakukan kecurangan dalam uji emisi kendaraan. Staf United Airlines difilmkan menyeret seorang penumpang dari penerbangan yang kelebihan pesanan pada tahun 2017. Uber dituduh, juga pada tahun 2017, memiliki budaya pelecehan seksual dan diskriminasi gender di perusahaan; Pendiri dan kepala eksekutif Uber, Travis Kalanick, mengundurkan diri. Pada 2017, Bill O'Reilly, seorang komentator di Fox News, mengundurkan diri ketika terungkap bahwa dia membayar wanita untuk tutup mulut tentang klaim pelecehan seksual mereka.



# BAB

# 7

# TEKNOLOGI

## A. Mengapa Mempelajari Teknologi?

### Mengubah pekerjaan

'Dunia kerja sedang menghadapi transisi penting. Pada tahun 2030, menurut laporan McKinsey Global Institute baru-baru ini, sebanyak 375 juta pekerja - atau sekitar 14 persen tenaga kerja global - mungkin perlu beralih kategori pekerjaan sebagai digitalisasi, otomatisasi, dan kemajuan kecerdasan buatan (AI) mengganggu dunia kerja. Jenis keterampilan yang dibutuhkan perusahaan akan berubah, dengan implikasi mendalam untuk jalur karier yang perlu dikejar individu' (Illanes et al., 2018, p.1)

**Usia mesin** Teknologi memengaruhi sebagian besar aspek kehidupan Anda: cara Anda berkomunikasi dan berbagi informasi; bagaimana Anda membeli barang dan jasa; bagaimana Anda menemukan tempat dan perjalanan; perkembangan komputer yang bagaimana dan apa yang Anda pelajari; akan bagaimana Anda menemukan dan mempengaruhi melamar lowongan kerja; bagaimana

# BAB 8

## KECERDASAN BUATAN AI

### Robot yang dapat dikenakan membantu pekerja manusia menantang mesin



Richard Waters, editor Pantai Barat untuk Waktu keuangan, mendemonstrasikan teknologi exoskeleton terbaru, yang dirancang khusus untuk membantu pekerja lanjut usia.

#### A. Kecerdasan Buatan (AI) dan Augmentasi Kecerdasan (IA)

**Kecerdasan buatan** tugas **Kecerdasan buatan (AI) dan augmentasi kecerdasan (IA)**

yang dilakukan oleh perangkat lunak komputer yang sebaliknya akan membutuhkan kecerdasan manusia

Beberapa laporan menyatakan bahwa sistem kecerdasan artifisial dapat berbalik melawan kita dan mengambil kendali, mencuri pekerjaan dan membuat manusia menjadi usang, mengikis privasi, dan merendahkan dunia. Ini membuat bacaan yang menarik, tetapi bukti menunjukkan bahwa prediksi ini dibesar-besarkan. Konsep dari **kecerdasan buatan**(AI) berasal dari tahun 1950-an. Pengembangan AI pada awalnya didanai oleh Defense Advanced Research Projects Agency pemerintah

# BAB 9

## MATRIKS SOSIAL

### A. Semuanya Bersifat Sosial

#### Semuanya bersifat sosial

'Teknologi sosial adalah fenomena teknologi dan sosial yang masif - tetapi kekuatannya sebagai alat bisnis masih belum ditemukan. Belum pernah media komunikasi diadopsi secepat atau seluas media sosial. Televisi komersial membutuhkan waktu 13 tahun untuk menjangkau 50 juta rumah tangga, dan penyedia layanan Internet membutuhkan waktu tiga tahun untuk mendapatkan pelanggan ke-50 juta mereka. Tetapi Facebook hanya butuh satu tahun dan Twitter bahkan lebih sedikit waktu untuk mencapai tonggak sejarah yang sama.

'Aplikasi yang diaktifkan secara sosial akan ada di mana-mana, memungkinkan menyukai, berkomentar, dan berbagi informasi di berbagai aktivitas. Kami akan hidup dan menjalankan bisnis dalam matriks sosial, di mana hampir semua sumber daya dapat ditemukan - kolaborator, talenta, pelanggan, penyandang dana. Matriks sosial akan memungkinkan bentuk organisasi baru yang baru saja terlihat' (Chui et al., 2013, p.3).

**Matriks sosial** Media sosial adalah salah satu lingkungan di fitur yang menentukan kehidupan mana setiap kita. Ini adalah alat 'gesekan rendah': aktivitas online



# BAB

# 11

# SOSIALISASI ORGANISASI

**Organisasi sosialisasi** itu proses melalui yang dimiliki seorang karyawan pola tingkah laku, nilai, sikap dan motif dipengaruhi untuk menyesuaikan diri dengan orang-orang dari organisasi.

Kekuatan utama dari budaya perusahaan tergantung pada kesepakatan bersama karyawan pada nilai-nilai inti perusahaan mereka dan keterikatan emosional mereka dengan mereka (Gordon dan DiTomaso, 1992). Seseorang belajar tentang ini melalui **sosialisasi organisasi**. Ini adalah proses di mana pola perilaku, nilai, sikap, dan motif karyawan dipengaruhi agar sesuai dengan pola organisasi (lihat Gambar 11.1). Ini mencakup pemilihan anggota perusahaan baru yang cermat, instruksi mereka dalam cara berpikir dan berperilaku yang tepat; dan penguatan perilaku yang diinginkan oleh manajer senior.

Sosialisasi penting karena, seperti pendapat John van Maanen dan Edgar Schein (1979), jika budaya organisasi ingin bertahan, anggota organisasi baru harus diajari untuk melihat dunia organisasi dengan cara yang sama seperti yang dilakukan oleh rekan mereka yang lebih berpengalaman. Sosialisasi melibatkan pendatang baru yang

# BAB

# 12

## BUDAYA YANG KUAT, LEMAH DAN SESUAI

**Budaya yang kuat** di mana nilai-nilai dan norma-norma inti organisasi dianut secara luas di antara karyawan, kuat dipegang oleh mereka, dan yang memandu perilaku mereka.

**Budaya lemah** satu di mana ada sedikit kesepakatan di antara karyawan tentang mereka nilai-nilai organisasi dan norma-norma, cara hal-hal yang seharusnya, atau apa yang diharapkan dari mereka.

Tugas mengukur budaya organisasi, dengan menggunakan berbagai metode survei, merupakan masalah tersendiri. Denison dkk. (2014) telah meninjau secara kritis berbagai upaya yang telah dilakukan untuk melakukan hal tersebut.

### **Budaya yang kuat dan lemah**

Literatur penelitian membedakan antara **budaya yang kuat** Dan **budaya lemah** organisasi (Gordon dan DiTomaso, 1992; Chatman et al., 2014). Budaya yang kuat didefinisikan oleh O'Reilly (1989) sebagai budaya yang memiliki:

1. Intensitas: anggota organisasi memiliki keterikatan emosional yang kuat dengan nilai inti dan norma organisasi dan bersedia menunjukkan persetujuan atau ketidaksetujuan sesama anggota yang bertindak dengan cara tertentu.
2. Kebersamaan: ada kesepakatan luas di antara karyawan tentang nilai dan norma organisasi ini.

## DAFTAR PUSTAKA

- Abraham, D. (2016) *Elemen Kekuasaan: Gadget, Senjata, dan Paman Logam Langka*. New Haven, CT dan London: Yale University Press.
- Alvesson, M. (2001) *Pengertian Organisasi Budaya*. London: Publikasi Sage.
- Ambrosini, V., Billsberry, J. dan Collier, N. (2012) 'Untuk berani pergi ke mana beberapa telah pergi sebelumnya' di Billsberry, J., Charlesworth, J. dan Leonard, P. (eds.), *Gambar Bergerak: Pengajaran Efektif dengan Film dan Televisi dalam Manajemen*, Charlotte, NC: Information Age Publishing, hlm. 171-91.
- Ansoff, I. (1997) 'Mengukur dan mengelola lingkungan turbulensi mental: pendekatan Ansoff Associates', dalam Alexander Watson Hiam (ed.), *Konferensi Portable tentang Manajemen Perubahan*: HRD Press Inc., hal.67-83.
- Archer, P. (2010) 'Etika bisnis', *The Times Raconteur Suplemen*, 18 Mei, hal.1.
- Arntz, M., Gregory, T. dan Zierahn, U. (2016) *Itu Risiko Otomasi untuk Pekerjaan di Negara-negara OECD*. Paris: Organisasi Kerjasama Ekonomi dan Pembangunan.
- Bass, AS (2018) 'harapan GraIt', *Sang Ekonom Laporan Khusus AI Dalam Bisnis*, 31 Maret.
- Beitelspacher, L. dan Rodgers. VL (2018) 'Mengintegrasikan kesadaran tanggung jawab sosial perusahaan [ke dalam](#) kursus manajemen ritel', *Jurnal Pendidikan Pemasaran* (diterbitkan secara online lebih awal) <http://journals.sagepub>.
- Berger, P. dan Luckmann, T. (1966) *Konstruksi Sosial Realitas*. Harmondsworth: Buku Penguin. Boebert, E. dan Blossom, JM (2016) *Air dalam Cakrawala: Analisis Sistem Bencana Macondo*.

- Berriman, R. dan Hawksworth, J. (2017) 'Akankah robot mencuri pekerjaan kita?: potensi dampak otomatisasi di Inggris dan ekonomi besar lainnya, di Outlook Ekonomi Inggris. London: PricewaterhouseCoopers, hlm.30–47.
- Bissell-Linsk, J. (2017) 'Robotika sedang berjalan', Waktu keuangan, 23 Oktober, hal.23.
- Bock, L. (2015) Aturan Kerja, London: John Murray.
- Bond, S. (2017) 'Pembeli membeli atau memboikot merek pada nilai-nilai', Waktu keuangan, 19 Juni, hal.18.
- Bosak, J., Dawson, J., Banjir, P. dan Peccei, R. (2017) 'Iklim keterlibatan karyawan dan kekuatan iklim: studi tentang sikap karyawan dan efektivitas organisasi di rumah sakit Inggris', Jurnal Efektivitas Organisasi: Orang dan Kinerja, 4 (1): 18–38.
- Bowman, G. (2016) 'Praktik perencanaan skenario-ning: analisis strategi antar dan intra-organisasi ', Jurnal Manajemen Inggris, 27 (1): 77–96. Buckley, C. (2007) hari booming, London: Allison & Busby.
- Brannan, MJ (2017) 'Kekuasaan, korupsi dan kebohongan: Mis-penjualan dan produksi budaya dalam jasa
- Brockhaus, J., Deichmann, J., Pulm, J. dan Reppenning, J. (2018) Kecerdasan Buatan: Mesin Pencipta Nilai Baru Otomotif. Dusseldorf: McKinsey & Company.
- Bryman, A. dan Buchanan, DA (2009) 'Saat ini dan masa depan penelitian organisasi', dalam David A. Buchanan dan Alan Bryman (eds), Buku Pegangan Sage Metode Penelitian Organisasi. London: Sage Publications, hlm.705–18.
- Brynjolfsson, E. dan McAfee, A. (2014) Kedua Zaman Mesin: Pekerjaan, Kemajuan, dan Kemakmuran di Masa Teknologi Cemerlang. New York dan London: WW Norton & Company.



- Bughin, J., Manyika, J. dan Woetzel, J. (2017) *A Masa Depan yang Bekerja: Otomasi, Ketenagakerjaan, dan Produktivitas*. San Francisco dan London: McKinsey Global Institute.
- Burman, R. dan Evans, A. (2008) 'Target nol: budaya keselamatan', dalam R. Oddy (ed.), *Jurnal Pusat Keselamatan Penerbangan Pertahanan*. RAF Bentley Priory, Stanmore: Grup Peraturan dan Keselamatan Penerbangan MoD, hal.22-27.
- Calnan, M. (2017a) 'Setengah dari [karyawan yang lebih tua berencana untuk melakukannya](#) bekerja [melewati 65, kata survei CIPD](#)', *Manajemen Orang*, 28 Februari <https://www.peoplemanagement.co.uk/news/articles/hal-of-older-employees-plan-to-workpast-65>[diakses 13 Januari 18]
- Calnan, M. (2017b) 'Generasi Z lebih termotivasi oleh kerja [tim daripada pekerja rata-rata](#)', *Manajemen Orang*, 17 Agustus, [diakses Januari 2018] <http://www2.cipd.co.uk/pm/peoplemanagement/b/weblog/archive/2017/08/17/generation-z-moremotivated-by-teamwork-than-the-average-worker.aspx>
- Cambridge, MA: Harvard University Press. Briner, RB, Denyer, D. dan Rousseau, DM (2009) 'Manajemen berbasis bukti: waktu pembersihan konsep?', *Perspektif Akademi Manajemen*, 23 (4): 19-32.
- Cameron, KS dan Quinn, RE (2011) *Mendiagnosis dan Mengubah Budaya Organisasi: Berdasarkan Kerangka Nilai Bersaing*, edisi ketiga, Chichester: John Wiley.
- Cavanagh, GF, Moberg, DJ dan Velasquez, M. (1981) 'Etika politik organisasi', *Tinjauan Akademi Manajemen*, 6(3): 363-74.
- Chand, M. dan Tung, RL (2014) 'Penuaan dari populasi dunia dan pengaruhnya terhadap bisnis global', *Perspektif Akademi Manajemen*, 28 (4): 409-29.
- Chartered Institute untuk Personalia dan Pengembangan (2015) *Menghindari Krisis Demografis: Pasokan Tenaga Kerja*

dan Tenaga Kerja Penuaan. London: Chartered Institute for Personnel and Development.

Chartered Institute untuk Personalia dan Pengembangan (2016) Menciptakan Kehidupan Kerja yang Lebih Lama dan Lebih Memuaskan: Praktek Ketenagakerjaan di Lima Negara Eropa. London: Chartered Institute for Personnel and Development.

Chartered Management Institute (2014) Pengelolaan 2020: Kepemimpinan untuk Membuka Pertumbuhan Jangka Panjang. London: Chartered Management Institute.

Chatman, JA, Caldwell, DF, O'Reilly, CA, dan Doerr, B. (2014) 'Parsing budaya organisasi: bagaimana norma adaptasi mempengaruhi hubungan antara konsensus budaya dan kinerja keuangan di perusahaan teknologi tinggi', *Jurnal Perilaku Organisasi*, 35(6): 785–808.

Child, J. (1997) 'Pilihan strategis dalam analisis tindakan, struktur, organisasi dan lingkungan: retrospeksi dan prospek', *Studi Organisasi*, 18(1): 43–76.

Chui, M., Manyika, J., Bughin, J., Brown, B., Roberts, R., Danielson, J. dan Gupta, S. (2013) Sepuluh Tren Bisnis yang Didukung TI untuk Dekade Depan. New York: McKinsey & Company/McKinsey Global Institute.

Clarke, R. (2016) '[Karyawan lebih bahagia dalam perbedaan usia tim, kata belajar](http://www.hrreview.co.uk/hr-news/employees-happier-age-diverse-teams-says-study/101053)', *Tinjauan SDM*, 7 September, <http://www.hrreview.co.uk/hr-news/employees-happier-age-diverse-teams-says-study/101053> [diakses Januari 2019]

Clover, C. dan McGee, P. (2017) 'China muncul sebagai mesin strategi BMW', *Waktu keuangan*, 1 Juni, hal.17. Cribb, J., Joyce, R. dan Keiller, AN (2018) 'Will kenaikan upah minimum menyebabkan lebih rendah dibayar pekerjaan diotomatisasi?', *Institut Studi Fiskal*, <https://www.ifs.org.uk/publications/10287> [diakses Januari 2019]

- Conboye, J. (2017) 'Ketika manajer adalah seorang milenial', Waktu keuangan,30 Agustus,<https://www.ft.com/content/2bda8436-34c2-11e7-99bd-13beb0903fa3>
- Costas, J. (2012) 'Kita semua berteman di sini: memperkuat paradoks kontrol normatif dalam budaya persahabatan', Jurnal Penyelidikan Manajemen,21(4): 377-95.budaya organisasi: tinjauan konseptual dan empiris tentang efektivitas budaya 'Jurnal Kerja Eropa dan Psikologi Organisasi,23(1): 145-61.
- Cronqvist, H. dan Yu, F. (2017) 'Dibentuk oleh putri mereka-ters: eksekutif, sosialisasi perempuan, dan tanggung jawab sosial perusahaan ',Jurnal Ekonomi Keuangan, 126(3): 543-62.
- Cunliffe, A., L. (2008)Teori Organisasi,London: Publikasi Sage.
- Davenport, TH dan Ronanki, R. (2018) 'Kecerdasan buatan kepatuhan terhadap dunia nyata',Ulasan Bisnis Harvard, 96 (1): 108-16.
- Day, P. (2012) 'Apa yang salah dengan bank?',BBC Berita Daring,24 Juli Kesepakatan,
- De Jong, P., Lancaster, J., Pelaez, P. dan Munoz, JS (2008) 'Pemeriksaan berkorelasi kecenderungan etis dan niat etis di Amerika Serikat, Australia, dan Filipina: perspektif manajerial',Jurnal Manajemen Internasional,25 (2): 270-78.
- de Romrée, H., Fecheyr-Lippens, B. dan Schaninger, B. (2016) 'Analitik orang mengungkapkan tiga hal yang mungkin salah dalam SDM',McKinsey Quarterly,Juli (3), hlm.70-73.
- Dellot, B. dan Wallace-Stephens, F. (2017)Zaman Otomasi: Kecerdasan Buatan, Robotika, dan Masa Depan Pekerjaan Berketerampilan Rendah.London: Pusat Penelitian dan Aksi RSA.
- DelMonaco, P. (2017) 'Apakah legal untuk menggunakan microchip eh?',Manajemen Orang,7 Agustus,<https://www.peoplemanagement.co.uk/experts/legal/microchipping-employees#>[diakses Januari 2019]

- Denison, D., Nieminen, L. dan Kotrba, L. (2014) 'Mendiagnosis Brooks, I. (2018) Perilaku Organisasi: Individu, Grup dan Organisasi, edisi kelima, Harlow, Essex: Pearson Education.
- Denison, DR, Haaland, S. dan Goelzner, P. (2004) 'Budaya perusahaan dan keefektifan organisasi: apakah Asia berbeda dari bagian dunia lainnya?' *Dinamika Organisasi*, 33(1): 98–109  
keuangan', *Hubungan manusia*, 70(6): 641–67
- Denyer, D. dan Tranfield, D. (2009) 'Memproduksi sistem-atic review', dalam David A. Buchanan dan Alan Bryman (eds), *Buku Pegangan Sage Metode Penelitian Organisasi*. London: Sage Publications, hlm.671–89.
- Dobbs, R., Ramaswamy, S., Stephenson, E. dan Viguerie, SP (2014) 'Intuisi manajemen untuk 50 tahun ke
- Dorfman, P., Javidan, M., Hanges, P., Dastmalchian, A. dan House, R. (2012) 'GLOBE: Perjalanan dua puluh tahun ke dunia budaya dan kepemimpinan yang menarik', *Jurnal Bisnis Dunia*, 47(4): 504–18.
- Dromey, J. (2016) *Menjadi Digital?: Memanfaatkan Sosial Media Suara Karyawan*. London: ACAS [51 halaman].
- Duncan, RB (1973) 'Struktur pengambilan keputusan berganda tur dalam beradaptasi dengan ketidakpastian lingkungan: dampak pada efektivitas organisasi ', *Hubungan manusia*, 26(3): 273–91.
- Duncan, RB (1979) 'Apa organisasi yang tepat struktur?: analisis pohon keputusan memberikan jawabannya', *Dinamika Organisasi*, 7(3): 59–80.
- Duxbury, L. dan Halinski, M. (2014) 'Berurusan dengan "boomer pemaarah": melibatkan kembali talenta yang tidak terlibat dan mempertahankan', *Jurnal Manajemen Perubahan Organisasi*, 27 (4): 660–76.
- Edgecliffe-Johnson, A. (2018) 'Perusahaan AS memotong hubungan baik dengan Asosiasi Senapan Nasional', *Waktu keuangan*, 26 Februari, hal.4.

- Emery, RE dan Trist, EL (1960) 'Sosio-teknis sistem ', dalam CW Churchman dan M. Verhulst (eds), Ilmu Manajemen, Model dan Teknik, Jilid 2. [London: Pergamon Press, hal.83-97.](#)
- Everard, A. (2013) 'Linn [merayakan 40 tahun dengan tepat](#) – tapi masih [mengembangkan produk pertamanya](#)', Kata dan Musik [blog,https://andreweverard.com/2013/10/05/linn-celebrates-40-years-exactly-but-its-still-developing-its-first-product/](https://andreweverard.com/2013/10/05/linn-celebrates-40-years-exactly-but-its-still-developing-its-first-product/) [diakses Januari 2019]
- Fecheyr-Lippens, B., Schaninger, B. dan Tanner, K. (2015) 'Power to the new people analytics', McKinsey Quarterly, 1 (Maret), hlm.61-63.
- Feldman, DC (1976) 'Sebuah teori kemungkinan sosialisasi', Triwulan Ilmu Administrasi, 21(3): 433-52
- Fleming, P. (2018) 'Robot dan studi organisasi: mengapa robot mungkin tidak ingin mencuri pekerjaan Anda', Studi Organisasi, diterbitkan online lebih awal.
- Fleming, P. dan Kokoh, A. (2011) 'Menjadi diri sendiri di pabrik keringat elektronik: bentuk baru dari kontrol normatif', Hubungan manusia, 64(2): 177-200.
- Fleming, P. dan Spicer, A. (2004) 'Anda dapat membayar kapan saja, tetapi Anda tidak akan pernah bisa pergi: batasan spasial dalam organisasi dengan komitmen tinggi', Hubungan manusia, 57(1): 75-94.
- Fleming, P. dan Spicer, A. (2007) Memperebutkan Korporasi: Perjuangan, Kekuasaan, dan Perlawanan dalam Organisasi. Cambridge: Cambridge University Press.
- Fletcher, S. (2018) '[Apa yang membuat robot yang baik bekerja sama pekerja?](#)', [Manajemen Orang](#), 15 Januari <https://www.peoplemanagement.co.uk/voices/comment/good-robot-worker> [diakses Januari 2019]
- Flood, C. (2017) 'Penggunaan pekerja anak memicu ketakutan akan reputasi risiko nasional', Waktu keuangan, 27 November, hal.10.

- Frary, M. (2017) 'Maju cepat untuk melihat masa depan', *Raconteur: Masa Depan SDM, Suplemen Times*, 30 November, hal.16.
- Frean, A. (2018) 'Bagaimana cara menarik orang-orang terbaik?: bertanya komputer untuk menulis iklan pekerjaan Anda', *Waktu*, 21 Februari, hal.41.
- Frey, CB dan Osborne, MA (2013) 'Masa depan pekerjaan: seberapa rentan pekerjaan terhadap komputerisasi?', Oxford: University of Oxford
- Frey, CB dan Osborne, MA (2017) 'Masa depan pekerjaan: seberapa rentan pekerjaan terhadap komputerisasi?', *Peramalan Teknologi & Perubahan Sosial*, 114 (C): 254-80.
- Frey, CB, Osbourne, MA dan Rumah, C. (2016) *Teknologi di Tempat Kerja v2.0: Masa Depan Tidak Seperti Dulu*. London dan Oxford: Citigroup/ Universitas Oxford, Oxford Martin School.
- Friedman, M. (1970) 'Tanggung jawab sosial dari bisnis adalah untuk meningkatkan keuntungannya', *Majalah New York Times* (13 September).
- Friedrich, R., Peterson, M. dan Koster, A. (2011), 'The munculnya Generasi C', *Majalah Strategi+Bisnis*, edisi 62, Musim Semi, hlm.1-6.
- Furnham, A. dan Gunter, B. (1993) 'Budaya perusahaan: definisi, diagnosis dan perubahan', dalam Cary L. Cooper dan Ivan T. Robertson (eds.), *Tinjauan Internasional Psikologi Industri dan Organisasi*, Volume 8. Chichester: John Wiley, hal.233-61.
- Gagliardi, P. (1986) 'Penciptaan dan perubahan budaya organisasi: kerangka kerja konseptual', *Studi Organisasi*, 7(2): 117-34.
- Giddens, A. (1990) *Konsekuensi Modernitas*. Cambridge dan Oxford: Polity Press dan Blackwell.
- Giddens, A. dan Sutton, PW (2009) *Sosiologi*, Cambridge: Polity Press.

- Gifford, J. (2013) *Teknologi Sosial, Bisnis Sosial?* London: Chartered Institute for Personnel and Development.
- Gifford, J. (2014) *Menempatkan Media Sosial untuk Bekerja: Pelajaran Dari Majikan.* London: Chartered Institute for Personnel and Development.
- Goffee, R. dan Jones, G. (2003) *Karakter dari Korporasi: Bagaimana Budaya Perusahaan Anda Dapat Membuat atau Menghancurkan Bisnis Anda,* London: Profil Bisnis.
- Gordon, GG dan DiTomaso, N. (1992) 'Memprediksi kinerja perusahaan dari budaya organisasi', *Jurnal Studi Manajemen*, 29(6): 783-98.
- Groysberg, B., Lee, J., Harga, J. dan Cheng, JY-D (2018a) *Panduan pemimpin untuk budaya perusahaan*, *Ulasan Organisasi: Studi GLOBE dari 62 Masyarakat*, Thousand Oaks, CA: Publikasi Sage.
- Gratton, L. dan Scott, A. (2016) *Kehidupan 100 Tahun: Hidup dan Bekerja di Era Panjang Umur.* London: Bloombury.
- Gratton, L. dan Scott, A. (2017) 'Implikasi perusahaan tions hidup lebih lama ', *Tinjauan Manajemen MIT Sloan*, 58(3): 63-70.
- Gray, C. (2009) *Sangat Singkat, Cukup Menarik dan Buku Cukup Murah Tentang Mempelajari Organisasi*, London: Bijak.
- Greenberg, E., Hirt, M. dan Smit, S. (2017) 'Global kekuatan yang mengilhami narasi baru tentang kemajuan', *McKinsey Quarterly*, 2: 33-
- Griffin, RW dan Pustayy, MW (2007) *Internasional Bisnis* (edisi kelima), Pearson Education Inc. Berguna, C. (1993) *Memahami Organisasi*, keempat edisi, Harmondsworth, Middlesex: Penguin Books.
- Groom, B. (2016a) 'Peran renovasi membantu mempertahankan keterampilan tradisional', *Waktu keuangan*, 19 April, hal.10
- Groom, B. (2016b) 'Di dalam pikiran seorang milenial', *Bekerja*, Musim semi, hlm.29-35.

- Hales, C. (2002) 'Birokrasi-lite dan kontinuitas di pekerjaan manajerial', *Jurnal Manajemen Inggris*, 13 (1): 51-66.
- Harris, B., Lagu, JA. dan Buseong, K. (2017) 'Korea menutup-nutupi menyembunyikan kondisi kerja yang mematikan', *Waktu keuangan*, 7 Desember, hal.17.
- Hausmann, L., du Rausas, MP dan Weber, M. (2017) *Pengangkutan Udara 2025: Ketangkasan, Kecepatan, dan Kemitraan. Munich dan Paris: McKinsey & Company.*depan', *McKinsey Quarterly*(3): 12-24.
- Hazlehurst, J. (2014) 'Jadilah baik', *Bekerja*, Juni, hal.14-21.
- Duncan, RB (1972) 'Karakteristik organisasi lingkungan dan ketidakpastian lingkungan yang dirasakan ', *Triwulan Ilmu Administrasi*, 17(3): 313-27.
- Hellriegel, D. dan Slocum, JW (2009) *Prinsip dari Perilaku organisasi*, edisi kedua belas, London: Pembelajaran Cengage Barat Daya.
- Hewlett, SA, Sherbin, L. dan Sumberg, K. (2009), 'Bagaimana Gen Y dan Boomer akan mengubah agenda Anda', *Ulasan Bisnis Harvard*, 87(7/8): 71-76.
- Hill, A. (2013) 'Bankir kembali ke kelas', *Keuangan ubah*, dalam P. Evans, Y. Doz dan A. Laurent (eds), *Manajemen Sumber Daya Manusia di Perusahaan Internasional*. London: Macmillan, hlm.83-94.
- Hill, A. (2018) 'Amnesia membuat para bankir mengulangi kesalahan mengambil', *Waktu keuangan*, 17 Juni.
- Hirt, M. dan Smit, S. (2017) *Kondisi perekonomian Cuplikan 2017*. London: McKinsey & Company.
- Hislop, D., Coombs, C., Taneva, S. dan Barnard, S. (2017) *Dampak Kecerdasan Buatan, Robotika, dan Teknologi Otomasi pada Pekerjaan*. London: Chartered Institute for Personnel and Development.



- Hofstede, G. (1980) *Konsekuensi Budaya: Internasional Perbedaan Nilai Terkait Pekerjaan*, Beverley Hills, CA: Publikasi Sage.
- Hofstede, G. (1986) 'Editorial: kegunaan dari konsep budaya organisasi', *Jurnal Studi Manajemen*, 23(3): 253-57.
- Hofstede, G. (1991) *Budaya dan Organisasi*, London: McGraw-Hill.
- Hofstede, G. (2001) *Konsekuensi Budaya: Internasional Perbedaan Nilai Terkait Pekerjaan*. edisi kedua, London: Sage Publications.
- Hofstede, G. dan Bond, M. (1988) *'Konfusianisme kepentingan: dari akar budaya ke pertumbuhan Peradaban*. Cambridge, MA: Harvard University Press.
- Holland, P., Cooper, BK dan Hecker, R. (2016) 'Gunakan media sosial di tempat kerja: bentuk baru suara karyawan?', *Jurnal Internasional Manajemen Sumber Daya Manusia*, 27 (21): 2621-34.
- Hollinger, P. (2016) 'Temui cobot: manusia dan robot bersama di lantai pabrik', *Waktu keuangan*, 5 Mei.
- Houghton, E. (2017) *Analisis Modal Manusia dan Pelaporan: Menjelajahi Teori dan Bukti*. London: Chartered Institute for Personnel and Development.
- Houghton, E. dan Spence, P. (2016) *Pengukuran Orang dan Pelaporan: Dari Teori ke Praktek*. London: Chartered Institute for Personnel and Development.
- House, RJ, Hanges, PJ, Javidan, M., Dorfman, M. dan Gupta, V. (eds) (2004) *Budaya, Kepemimpinan dan fantasi atau kenyataan?* *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, 3(2): 42-54.
- Illanes, P., Lund, S., Mourshed, M., Rutherford, S. dan Tyreman, M. (2018) *Retraining dan Reskilling Pekerja di Era Otomasi*. New York: McKinsey & Company.
- Jacobs, E. (2017) 'Yang "belum pensiun": kembali bekerja di kantor di dekat Anda', *Waktu keuangan*, 4 Desember, hal.14.

- Jang, S. (2017) 'Perantara budaya dan kinerja kreatif mance dalam tim multikultural ', *Ilmu Organisasi*, 28(6): 993-1009.
- Javidan, M. dan House, RJ (2001) 'kecerdasan budaya untuk manajer global: pelajaran dari Proyek GLOBE', *Dinamika Organisasi*, 29(4): 289-305.
- Kayu, S., Burridge, M., Hijau, W., Nolte, S., Rudloff, D. dan Ni Luanaigh, A. (2013) *Kinerja Tinggi Bekerja dalam Survei Keterampilan Pengusaha*. London: Komisi Inggris untuk Ketenagakerjaan dan Keterampilan.
- Kellaway, L. (2013) 'Sejarah kantor Kellaway: mengapa kantor menjadi seperti rumah?', *Radio BBC 4*, 2 Agustus.
- Kidd, P. (2014) 'Ben's bum steer', *Waktu*, 30 Desember, hal.13.
- Kirkland, R. (2014) 'Kecerdasan buatan memenuhi C-suite', *McKinsey Quarterly*, September, hal.66-75.
- Kirton, H. (2018) 'Rata-rata pekerja [harus bekerja keras untuk 167 tahun untuk mendapatkan gaji tahunan pemimpin FTSE 100](https://www.peoplemanagement.co.uk/news/articles/average-worker-toil-167-yearsearn-ftse-leaders-annual-pay)', *Manajemen Orang Online*, <https://www.peoplemanagement.co.uk/news/articles/average-worker-toil-167-yearsearn-ftse-leaders-annual-pay>
- Knights, D. dan Willmott, H. (1987) 'Budaya organisasi mendatang sebagai strategi manajemen: kritik dan ilustrasi dari industri jasa keuangan ', *Studi Internasional Manajemen dan Organisasi*, 17(3): 40- 63. *Bisnis Harvard*, 96(1): 44-52.
- Knowles-Cutler, A. dan Lewis, H. (2016) *Bakat untuk Bertahan Hidup: Keterampilan Penting untuk Manusia yang Bekerja di Era Mesin*. London: Deloitte.
- Komitmen dalam Perusahaan Teknologi Tinggi. Philadelphia, PA: Temple University Press. 96(1): 56-57.
- Konsultasi Hudson (2014) *Generasi Hebat Shift: Mengapa Perbedaan Antara Generasi Akan Membentuk Kembali Tempat Kerja Anda*. New York dan London.

- Kunda, G. (1992) *Budaya Rekayasa: Kontrol dan* Groysberg, B., Lee, J., Harga, J. dan Cheng, JY-D (2018b) *Konteks, kondisi dan budaya*, *Ulasan Bisnis Harvard*,
- Kunze, F. dan Menges, JI (2017) 'Supervisor yang lebih muda, bawahan yang lebih tua: studi tingkat organisasi tentang perbedaan usia, emosi, dan kinerja', *Jurnal Perilaku Organisasi*, 38 (4): 461-86.
- Kunze, F., Boehm, S. dan Bruch, H. (2013) 'Age, resi- sikap untuk berubah, dan kinerja pekerjaan', *Jurnal*
- Langley, A., Smallman, C., Tsoukas, H. dan Van de Ven, AH (2013) 'Proses studi perubahan dalam organisasi dan manajemen: penyingkapan temporalitas, aktivitas, dan aliran', *Jurnal Akademi Manajemen*, 56 (1): 1-13.
- Laurent, A. (1989) 'Sebuah pandangan budaya organisasi
- Lawrence, M., Roberts, C. dan King, L. (2017) *Mengelola Otomasi: Ketenagakerjaan, Ketimpangan, dan Etika di Era Digital*. London: Lembaga Penelitian Kebijakan Publik.
- Leonardi, P. dan Neeley, T. (2017) 'Apa yang dibutuhkan manajer untuk mengetahui tentang alat sosial', *Ulasan Bisnis Harvard*, 96 (5): 118-26.
- Lorsch, JW dan McTague, E. (2016) 'Budaya bukanlah pelaku', *Ulasan Bisnis Harvard*, 94(4): 96-105.
- Luthans, F. (1995) *Perilaku organisasi*, ketujuh edisi, New York: McGraw Hill.
- MacRae, I. dan Furnham, A. (2018) *Mitos Pekerjaan: The Stereotip dan Asumsi Menahan Organisasi Anda*. London, New York, dan New Delhi: Halaman Kogan.
- Martin, J. (1992) *Budaya dalam Organisasi: Tiga Perspektif*. Oxford: Oxford University Press. Mayo, E. (1933) *Masalah Manusia dari Industri Peradaban*. New York: Macmillan Waktu, 17 Oktober, hal. 16.

- Marvell, R. dan Cox, A. (2016) Memenuhi Pekerjaan: Apa yang dilakukan Nilai Pekerja yang Lebih Tua Tentang Pekerjaan dan Mengapa? London: Institut Studi Ketenagakerjaan dan Pusat Penuaan Lebih Baik.
- Masters, B. (2018) 'Pertunjukan dana bebas senjata BackRock investasi etis adalah taruhan yang bagus', Waktu keuangan, 11 April, hal. 11. pantai', 19 Mei, hal.66
- Mayo, E. (1945) Masalah Sosial Industri
- McLaverly, Christopher dan McKee, Annie (2016) 'Apa yang dapat [Anda lakukan untuk meningkatkan etika di perusahaan Anda](https://hbr.org/2016/12/what-you-can-do-toimprove-ethics-at-your-company)', [ulasan Bisnis Harvard](https://hbr.org/2016/12/what-you-can-do-toimprove-ethics-at-your-company)(online), 29 Desember: 2-5 <https://hbr.org/2016/12/what-you-can-do-toimprove-ethics-at-your-company>[diakses Januari 2019]
- Meyer, E. (2015a) 'Ketika budaya tidak menerjemahkan', Ulasan Bisnis Harvard, 93(10): 66-72.
- Meyer, E. (2015b) 'Mendapatkan si, ja, oui, hai dan da: bagaimana untuk bernegosiasi lintas budaya', Ulasan Bisnis Harvard, 93(12): 74-80.
- Meyer, E. (2017) 'Menjadi bos di Brussels, Boston dan Beijing', Ulasan Bisnis Harvard, 95(4):70-77.
- Miller, D. (1994) 'Apa yang terjadi setelah kesuksesan: bahaya keunggulan', Jurnal Studi Manajemen, 31(3): 325-58
- Milne, R. (2014) 'Lego: Raja kastil', Keuangan Waktu, 10 Juli, hal.13.
- Milne, R. (2015) 'Lego menopang gelar yang paling menguntungkan pembuat mainan', Waktu keuangan, 26 Februari, hal.18.
- Mohr, LB (1982) Menjelaskan Perilaku Organisasi: Batasan dan Kemungkinan Teori dan Penelitian. San Fransisco, CA: Jossey Bass.
- Mohrman, SA dan Lawler, EE (2012) 'Menghasilkan pengetahuan yang mendorong perubahan', Perspektif Akademi Manajemen, 26 (1): 41-51.

- Morgan, G. (2006) *Gambar Organisasi*. London:
- Morrison, M. dan Minggu, A. (2017) *Analisis Alu Lembar Fakta*, Chartered Institute untuk Personalia dan Pengembangan, London
- Morse, G. (2006) 'Kesetiaan tinggi: Ivor Tiefenbrun pada penyadapan bakat ', *Ulasan Bisnis Harvard*, 84(11): 28. Department of Engineering Science.
- Morse, G. (2017) 'Pengalaman satu perusahaan dengan AR' , *ULASAN BISNIS HARBARD*, 95 (6): 60-61.
- Niehaus, G., Soler, GJ dan von Brauchitsch, B. (2017) *Kecerdasan Buatan dan Robotika serta Dampaknya di Tempat Kerja*. London: International Bar Association Global Employment Institute.
- Nilsson, P. (2018) 'Apa yang diinginkan pemberi kerja dari MBA lulusan', *Waktu keuangan*, 3 September, hal.12.
- Noonan, L. dan Ram, A. (2018) 'Bahan bakar penggunaan media sosial meningkat dalam pelecehan seksual', *Waktu keuangan*, 3 Januari, hal.14. Porter, ME dan Heppelmann, JE (2017) 'Mengapa setiap organisasi membutuhkan strategi augmented reality', *Ulasan Bisnis Harvard*, 95 (6): 46-57.
- Notter, J. dan Grant, M. (2011) *Memanusiakan: Bagaimana Orang-Orang Organisasi sentris Berhasil di Dunia Sosial*, Indianapolis: Indiana: Que Publishing. *ekonomi*', *Dinamika Organisasi*, 16(4): 4-21.
- Ogbonna, E. (1993) 'Mengelola budaya organisasi:
- Parker, M. (2012) *Bisnis Alternatif: Penjahat, Kejahatan dan Budaya*, London dan New York: Routledge.
- Pengeboran Tumpahan dan Lepas Pantai (2011) *Macondo Bencana Minyak Teluk: Laporan Kepala Penasihat*. Washington, DC: Komisi Nasional.
- Pfeffer, J. dan Sutton, RI (2006) *Fakta Keras, Berbahaya Setengah Kebenaran, dan Omong kosong Total: Untung dari*

Manajemen Berbasis Bukti. Boston, MA: Harvard Business School Press.

Purcell, J., Kinnie, N., Hutchinson, S., Rayton, B. dan Stuart, J. (2003) Memahami Orang dan Tautan Kinerja: Membuka Kunci Kotak Hitam. London: Institut Personalia dan Pengembangan Chartered. Manajemen, 31(2): 256-69.

Pusat Kota (2018) '[Kebangkitan robot bisa memperparah perpecahan Inggris Utara/Selatan](http://www.centreforcities.org/press/rise-robots-compound-britains-northsouth-divide-1-4-jobs-risk-cities-outsidessouth/)', <http://www.centreforcities.org/press/rise-robots-compound-britains-northsouth-divide-1-4-jobs-risk-cities-outsidessouth/> [diakses Januari 2019]

Roethlisberger, FJ (1977) Fenomena yang Sulit Dipahami: Akun Otobiografi Pekerjaan Saya di Bidang Perilaku Organisasi di Harvard Business School. Boston, MA: Harvard University Press. Sage Publications, (edisi ketiga).

Ross, L. (1977) 'Psikolog intuitif dan dia Komisi Nasional BP Deepwater Horizon

Rousseau, DM (2006) 'Apakah ada yang namanya 'bukti manajemen berbasis dence? Tinjauan akademik Monisi Nasional BP Deepwater Horizon Oil.

Rudolph, CW, Rauvola, RS dan Zacher, H. (2018) 'Kepemimpinan dan generasi di tempat kerja: tinjauan kritis', Kepemimpinan Triwulanan, 29 (1): 44-57.

Russell, T. (2017) Etika Bisnis dan Peran SDM Lembar Fakta. London: Chartered Institute for Personnel and Development.

Sang Ekonom (2012) 'Schumpeter: bisnis bagus, bagus McCrindle, M. (2014) ABC dari XYZ: Pemahaman Generasi Global. Bella Vista NSW: Penelitian McCrindle.

Sang Ekonom (2017) 'Generasi SRI', 25 November, hlm. 75-76.

Sang Ekonom (2018) 'Gender dan investasi: kekuatan uang', 10 Maret, hal. 71-72.

Sang Ekonom (2018) 'Pertukaran gratis: lebih baik, lebih kuat,

- Selznick, P. (1948) 'Landasan teori organisasi isasi', Tinjauan Sosiologis Amerika, 13 (1): 25–35.
- Siang, M. dan Blyton, P. (2007) *Realitas Kerja*. Basingstoke: Palgrave, (edisi ketiga).
- Simms, J. (2017) 'Jangan lompat hiu', *Bekerja*, Musim panas, hlm.44–55.
- Simms, J. (2018) 'Apakah ada yang benar-benar mendengarkan?', *Rakyat Pengelolaan*, Februari, hal.40–43.
- Skapinker, M. (2015) 'Apa yang membantu perusahaan bertahan lebih lama dari yang lain?', *Waktu*, 8 April, hal.7.
- Skapinker, M. (2016) 'Berencana hidup sampai 100?: bersiaplah untuk bertarung di tempat kerja', *Waktu keuangan*, 9 Juni, hal.12. *Psikologi Manajerial*, 28 (7/8): 741–60.
- Stewart, I., De, D. dan Cole, A. (2015) *Teknologi dan People: Mesin Pencipta Pekerjaan Hebat*. London: Deloitte LLP.
- TE dan Kennedy, AA (1982) *Organisasi Budaya: Ritus dan Ritual Kehidupan Organisasi*. Membaca, MA: Addison Wesley.
- Terlibat untuk Sukses (2018) <http://engageforsuccess.org/> suara karyawan [diakses Januari 2019]
- Thompson, B. (2018) 'Bisnis takut pemberontakan online setelahnya perombakan data pribadi', *Waktu keuangan*, 6 Januari, hal.3.
- Trank, CQ (2014) 'Membaca manajemen berbasis bukti ment: kemungkinan interpretasi', *Akademi Pembelajaran dan Pendidikan Manajemen*, 13 (3): 381–95.
- Tumpahan Minyak dan Pengeboran Lepas Pantai (2011) *Perairan Dalam: Bencana Minyak Teluk dan Masa Depan Pengeboran kekurangan: distorsi dalam proses atribusi*, dalam L. Berkowitz (ed.), *Kemajuan dalam Psikologi Sosial Eksperimental*. New York: Academic Press, hal.173–220. *Lepas Pantai*. Washington, DC: Komisi Nasional.

- Vasagar, J. (2016) 'Robot memberikan layanan dengan senyuman', Waktu keuangan, 20 September, hal.14.
- Velasquez, M., Moberg, DJ dan Cavanagh, GF (1983) 'Kenegarawanan organisasi dan politik kotor: pedoman etis untuk politisi organisasi', *Dinamika Organisasi*, 12(2): 65–80.
- Ward, A. dan Crooks, E. (2016) 'BP bergabung dengan jajaran tant bintang Hollywood ', *Akhir Pekan Financial Times*, 1/2 Oktober, hal.17.
- Waters, R. (2017) '[Dampak cobot terhadap pekerja](https://www.ft.com/content/a0b8e562-3734-11e7-99bd-13beb0903fa3)' kesejahteraan', *Waktu keuangan*, 13 September, <https://www.ft.com/content/a0b8e562-3734-11e7-99bd-13beb0903fa3> [diakses Januari 2019] lebih cepat', 3 Maret, hal.72.\
- Wilkinson, A. dan Kupers, R. (2013) 'Tinggal di masa depan: bagaimana perencanaan skenario mengubah strategi perusahaan', *Ulasan Bisnis Harvard*, 94 (5): 118–27.
- Wisskirchen, G., Biacabe, BT, Bormann, U., Muntz, A., Trist, EL dan Bamforth, KW (1951) 'Beberapa sosial dan konsekuensi psikologis dari metode longwall untuk mendapatkan batu bara', *Hubungan manusia*, 4(1): 3–38.
- Wood, J. (1995) 'Menguasai manajemen: organisasi perilaku', *Suplemen Manajemen Penguasaan Waktu Finansial* (bagian 2 dari 20).
- Zheltoukhova, K. dan Baczor, L. (2016) *Sikap untuk Ketenagakerjaan dan Bakat*. London: Chartered Institute for Personnel and Development.



## TENTANG PENULIS

### **Faidal, S.E., M.M.**

Lahir, 03 Maret 1977 di Desa Muangan, Kabupaten Sumenep Madura menamatkan pendidikan di SDN Muangan dan Madrasah Ibtidaiyah “An Nidaul Islamiyah” di Desa Muangan, melanjutkan MTs dan Madrasah Aliyah At Taufiqiyah dibawah naungan Pesantren Aeng baja raja Kabupaten Sumenep. Ia saat ini tinggal di Taloon Permai, Banyuajuh Kamal Kabupaten Bangkalan, Bersama istri dan anak-anaknya. Terhitung 2003 menjadi Aparatur Sipil Negara (ASN) sebagai Dosen manajemen Universitas Trunojoyo Madura.

Selain menjadi Dosen juga sebagai Asesor BNSP sejak 2015, dan aktif diberbagai kegiatan manajemen dan Kewirausahaan. Pengalaman sebagai Sekretaris Prodi D3 Entrepreneurship dan Koorprodi D3 Entrepreneurship Fakultas Ekonomi Universitas Trunojoyo Madura. Peneliti di Bidang Manajemen Sumberdaya Manusia dan Kewirausahaan.

REPUBLIC INDONESIA  
KEMENTERIAN HUKUM DAN HAK ASASI MANUSIA

## SURAT PENCATATAN CIPTAAN

Dalam rangka perlindungan 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 : EC0020239515, 17 Oktober 2023

**Pencipta**

Nama : **Faidal**  
Alamat : Taloon Permai Blok K 11 Banyuwangi, Kamal Bangkalan,  
Kamal, Bangkalan, Jawa Timur, 69162  
Kewarganegaraan : Indonesia

**Pemegang Hak Cipta**

Nama : **Faidal**  
Alamat : Taloon Permai Blok K 11 Banyuwangi Kamal Bangkalan,  
Kamal, Bangkalan, Jawa Timur 69162  
Kewarganegaraan : Indonesia  
Jenis Ciptaan : **Buku**  
Judul Ciptaan : **Perilaku Organisasi**  
Tanggal dan tempat diumumkan untuk pertama kali di wilayah Indonesia atau di luar wilayah Indonesia : 16 September 2023, di Purbalingga  
Jangka waktu perlindungan : 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 : 000528470

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 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.