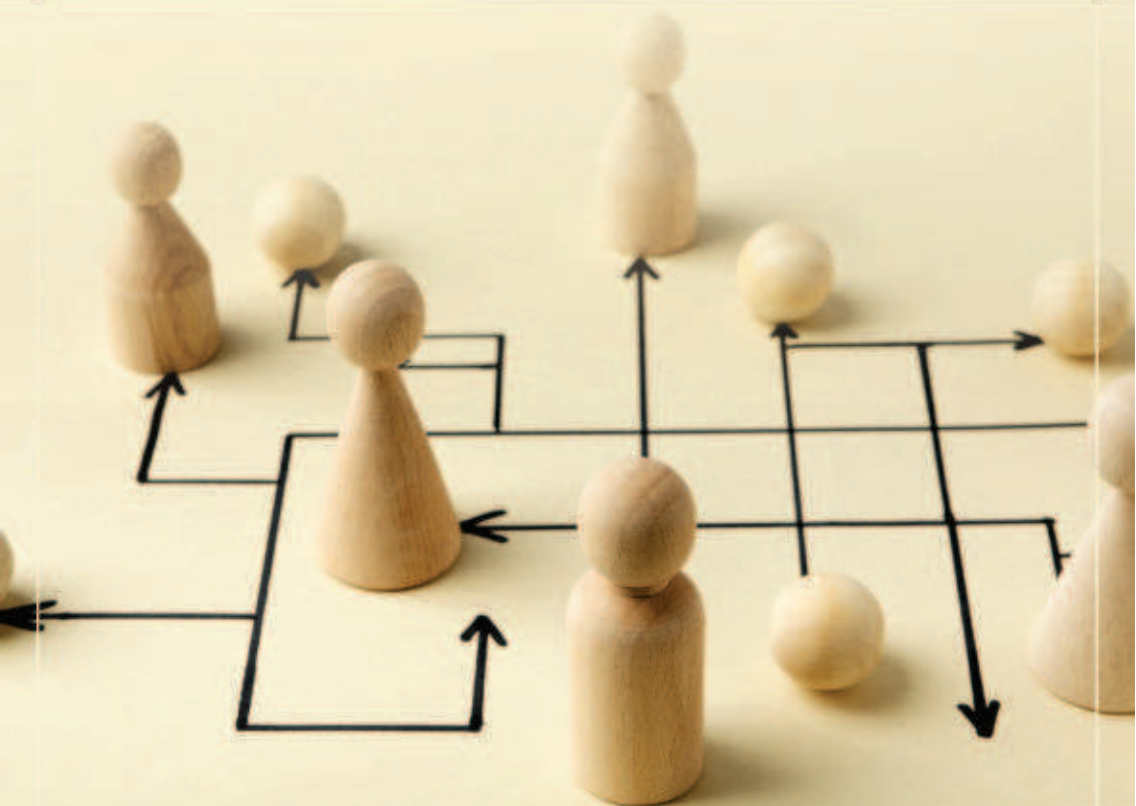




# PERILAKU ORGANISASI

Samsuki,.S.E,.M.SM,.CHRA





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



# PERILAKU ORGANISASI

Samsuki, S.E., M.SM., CHRA



**eureka**  
**media aksara**

**PENERBIT CV.EUREKA MEDIA AKSARA**

## PERILAKU ORGANISASI

**Penulis** : Samsuki,.S.E,.M.SM,.CHRA

**Desain Sampul** : Eri Setiawan

**Tata Letak** : Herlina Sukma

**ISBN** : 978-623-151-453-0

Diterbitkan oleh : **EUREKA MEDIA AKSARA, AGUSTUS 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

Alhamdulillah, puji syukur kami panjatkan kehadiran Allah SWT, yang telah melimpahkan Rahmat dan Ridho-Nya sehingga buku “Perilaku Organisasi” ini dapat kami selesaikan. Buku Perilaku Organisasi ini ditulis dengan tujuan ingin memberikan gambaran secara komprehensif kepada mahasiswa atau pembaca mengenai teori-teori perilaku organisasi, Manajemen, motivasi dan kepemimpinan serta budaya organisasi.

Pada buku ini penulis menyampaikan ulasan dan pemahaman bagi seluruh mahasiswa atau pembaca agar bisa meningkatkan wawasan pemikiran mengenai Transformasi dan perilaku organisasi sehingga pembaca dapat meningkatkan pengetahuannya yang lebih baik serta menjadi sumber referensi dalam menambah wawasan keilmuan.

Penulis menyadari bahwa dalam proses pembuatan buku ini masih terdapat banyak kekurangan, namun harapannya semoga berbagai pemirisan yang dituangkan dalam buku ini dapat bermanfaat bagi pembaca buku ini, penulis juga menyampaikan penghargaan dan terimakasih kepada semua pihak yang telah banyak membantu dalam proses penyusunan buku ini sampai akhirnya selesai dengan baik.

Suhubungan dengan terbitnya buku ini, kami sangat terbuka untuk menerima saran dan keritik atas buku ini. Akhirnya semoga buku ini dapat memperkaya khazanah keilmuan dan memberikan banyak manfaat bagi para pembaca.

Penulis

## DAFTAR ISI

<b>KATA PENGANTAR.....</b>	<b>iii</b>
<b>DAFTAR ISI.....</b>	<b>iv</b>
<b>BAB 1 APA ITU PERILAKU ORGANISASI .....</b>	<b>1</b>
A. Sejarah Singkat Perilaku Organisasi .....	1
B. Definisi Perilaku Organisasi Definisi Perilaku Organisasi Menurut para Ahli .....	2
C. Definisi Perilaku Organisasi Menurut Saya.....	3
D. Indikator – Indikator Perilaku Organisasi .....	3
E. Faktor – Faktor yang Mempengaruhi Perilaku Organisasi .....	5
F. Tujuan Perilaku Organisasi .....	6
G. Kaitan Fungsi Manajemen dengan Perilaku Organisasi	8
H. Disiplin Ilmu yang Mendukung Perilaku Organisasi....	9
I. Tantangan dan Peluang untuk Perilaku Organisasi ....	10
<b>BAB 2 KERAGAMAN DALAM ORGANISASI .....</b>	<b>15</b>
A. Pengertian Keragaman dalam Organisasi.....	15
B. Konsep Keragaman Dalam Organisasi.....	17
C. Ciri-Ciri Keragaman Dalam Organisasi .....	19
D. Tingkat Keragaman Dalam Organisasi .....	19
E. Diskriminasi.....	20
F. Karakteristik Dalam Organisasi.....	22
G. Kemampuan Dalam Organisasi .....	27
H. Memanage Keragaman Dalam Organisasi.....	30
I. Manfaat Penggunaan Keragaman dalam Organisasi...33	
J. Tantangan dalam Keragaman Organisasi .....	34
K. Mengimplementasikan Strategi Manajemen Keragaman.....	36
<b>BAB 3 SIKAP DAN KEPUASAN KERJA.....</b>	<b>41</b>
A. Pengertian Sikap Kerja.....	41
B. Komponen Utama Sikap.....	42
C. Sikap Kerja Utama.....	43
D. Pengertian Kepuasan Kerja .....	46
E. Teori Kepuasan Kerja.....	46
F. Manfaat Kepuasan Kerja.....	48
G. Mengukur Kepuasan Kerja.....	49

H. Faktor-Faktor Kepuasan Kerja.....	49
F. Mengungkapkan Ketidakpuasan Kerja .....	51
<b>BAB 4 EMOSI DAN SUASANA HATI.....</b>	<b>52</b>
A. Emosi dan Suasana Hati.....	52
B. Suasana Hati Dasar: Afeksi Positif dan Afeksi Negatif .....	54
C. Fungsi Emosi .....	54
D. Sumber Suasana Hati.....	55
E. Emosi Pekerja .....	58
F. Teori Peristiwa Afektif.....	58
G. Kecerdasan Emosional.....	59
<b>BAB 5 KEPERIBADIAN DAN NILAI .....</b>	<b>64</b>
A. Kepribadian.....	64
B. Nilai.....	74
<b>BAB 6 PERSEPSI DAN PENGAMBILAN KEPUTUSAN INDIVIDUAL .....</b>	<b>79</b>
A. Pengertian Persepsi.....	79
B. Faktor yang mempengaruhi Persepsi .....	80
C. Pengambilan Keputusan .....	82
D. Teori Atribusi .....	83
E. Faktor yang Mempengaruhi Pengambilan Keputusan	85
F. Hubungan Antara Persepsi dan Pengambilan Keputusan Individual.....	86
G. Pengaruh dalam Pengambilan Keputusan : Perbedaan Individu dan Batasan Organisasi .....	87
H. Proses Pembuatan Keputusan yang Rasional .....	90
I. Etika dalam Pengambilan Keputusan.....	92
<b>BAB 7 KONSEP MOTIVASI.....</b>	<b>94</b>
A. Pengertian Motivasi.....	94
B. Teori-Teori Motivasi .....	95
C. Konsep Motivasi .....	106
D. Analisis Masalah Motivasi .....	106
E. Prinsip Motivasi .....	107
F. Langkah Konkrit untuk Memotivasi.....	108

<b>BAB 8 MOTIVASI: DARI KONSEP MENJADI</b>	
<b>PENERAPAN.....</b>	<b>109</b>
A. Motivasi dengan Desain pekerjaan: Model Karakteristik Pekerjaan .....	109
B. Model Karakteristik.....	110
C. Bagaimana Pekerjaan dapat Didesain Ulang .....	110
D. Desain Pekerjaan Relasional.....	111
E. Alternatif Pengaturan Kerja.....	111
F. Konteks Soisal dan Fisik dari Kerja .....	112
G. Keterlibatan Pekerja .....	112
H. Contoh-Contoh Program Keterlibatan Pekerja.....	113
I. Menghubungkan Program Keterlibatan Pekerja dengan Teori Motivasi.....	113
J. Imbalan Intrinsik: Program Penghargaan Pekerja .....	117
K. Tentang motivasi, beberapa pendapat dari para ahli .....	117
L. Model Karakteristik Pekerjaan yang bisa dapat Memotivasi Para Pekerja .....	118
<b>BAB 9 DASAR DARI PERILAKU KELOMPOK.....</b>	<b>121</b>
A. Mendefinisikan dan Mengklasifikasikan Kelompok..	121
B. Klasifikasi Kelompok .....	122
C. Sifat-Sifat Kelompok .....	125
D. Karakteristik Identitas Sosial.....	126
E. Tahap-Tahap dalam Pengembangan Kelompok .....	128
F. Properti Kelompok.....	131
G. Pengambilan Keputusan Kelompok.....	136
H. Teknik-Teknik dalam Pengambilan Keputusan Kelompok.....	139
<b>BAB 10 MEMAHAMI KERJA TIM.....</b>	<b>142</b>
A. Model Efektifitas Tim Kerja.....	142
B. Manajemen Peran Serta .....	142
C. Pengertian Tim Kerja .....	143
D. Hubungan Kerja Dalam Menciptakan Tim Yang Memiliki Kinerja Tim .....	144
E. Membangun Kepercayaan dalam Tim Kerja .....	149
F. Membangun Pemain Tim Kerja .....	149



<b>BAB 11 KOMUNIKASI.....</b>	<b>151</b>
A. Pengertian Komunikasi .....	151
B. Fungsi Komunikasi .....	152
C. Proses Komunikasi .....	155
D. Arah Dalam Komunikasi.....	157
E. Metode Komunikasi .....	158
F. Komunikasi Organisasi .....	161
G. Mode Komunikasi.....	162
H. Pilihan dalam komunikasi .....	164
J. Hambatan- Hambatan pada Komunikasi.....	166
<b>BAB 12 KEPEMIMPINAN.....</b>	<b>170</b>
A. Perbedaan Kepemimpinan dan Manajemen .....	170
B. Teori Sifat Kepemimpinan .....	174
C. Prinsip-Prinsip Utama dan Keterbatasan Pokok Teori- Teori .....	175
D. Perbedaan Kepemimpinan Karismatik dengan Kepemimpinan Transformasional.....	177
E. Kepemimpinan yang Autentik : Etika dan Kepercayaan .....	184
<b>BAB 13 KONFLIK DAN NEGOSIASI.....</b>	<b>190</b>
A. Definisi Konflik .....	190
B. Pandangan dalam Pemikiran Konflik .....	190
C. Tipe dan Lokus Konflik.....	191
D. Lokus Konflik.....	192
E. Proses Konflik .....	193
F. Strategi Perundingan.....	205
G. Proses Negosiasi.....	207
H. Perbedaan Individu dalam Negosiasi .....	209
<b>BAB 14 DASAR PADA STRUKTUR ORGANISASI.....</b>	<b>213</b>
A. Pengertian Struktur Organisasi .....	213
B. Unsur-Unsur Organisasi .....	216
C. 6 Elemen pada Desain Struktur Organisasi.....	218
D. Jenis Struktur Organisasi.....	220
E. Model Desain Organisasi .....	221
F. Peran Struktur Organisasi dalam Pengambilan Keputusan.....	223

G. Hubungan Desain Organisasi dengan Perilaku Karyawan .....	224
<b>BAB 15 BUDAYA ORGANISASI.....</b>	<b>226</b>
A. Apa itu Budaya organisai? .....	226
B. Karakteristik Buday Organisasi .....	227
C. Fungsi Budaya Organisasi .....	229
D. Perbedaan Nilai-nilai Budaya Organisasi .....	230
E. Nilai-Nilai dalam Perusahaan .....	232
<b>BAB 16 KEBIJAKAN DAN PRAKTIK SUMBER DAYA MANUSIA .....</b>	<b>238</b>
A. Pentingnya Pengelolaan Manajemen SDM bagi Organisasi .....	238
B. Kebijakan dan Praktik Sumber Daya Manusia .....	239
C. Program Pelatihan dan Pengembangan .....	243
D. Evaluasi Kinerja.....	246
E. Peran Kepemimpinan Dalam Sumber Daya Manusia.....	247
<b>BAB 17 PERUBAHAN ORGANISASIONAL DAN MANAJEMEN STRES.....</b>	<b>251</b>
A. Pengertian Perubahan Organisasi.....	251
B. Pengertian Manajemen Stres .....	251
C. Tuntutan Perubahan Organisasional.....	252
D. Target Perubahan Organisasi .....	253
E. Kesiapan untuk Perubahan Organisasi .....	254
F. Kekuatan Penyebab Perubahan Organisasi .....	256
G. Jenis-Jenis Stres .....	256
H. Gejala-Gejala Stres .....	257
I. Penyebab Stres .....	258
J. Dampak Stres.....	259
K. Strategi Manajemen Stres Kerja.....	260
<b>DAFTAR PUSTAKA.....</b>	<b>263</b>
<b>TENTANG PENULIS.....</b>	<b>275</b>

# BAB

# 1

## APA ITU PERILAKU ORGANISASI

### A. Sejarah Singkat Perilaku Organisasi

McShane and Glinow (2008), menyatakan ilmu perilaku organisasi pada suatu saat di masa lampau terperangkap pada suatu pendapat tentang prinsip yang bersifat universal yang dapat diterapkan pada semua organisasi. Bagi ilmuwan, prinsip yang bersifat universal dapat menyediakan suatu model yang dapat diterapkan pada semua situasi. Bagi seorang manajer adanya prinsip yang bersifat universal dapat disiapkan suatu pedoman yang dapat diterapkan pada semua situasi. Penulis awal tentang perilaku organisasi yang mengembangkan prinsip yang bersifat universal adalah Weber (1996). Weber dikenal sebagai tokoh aliran organisasi klasik, yang menekankan pada penerapan struktur birokrasi yang tinggi pada semua organisasi. Kemudian pada tahun 1950-an timbul pendapat baru dari Likert (1967) yang menemukan empat sistem organisasi.

Namun sebagian besar manajer menemukan dan menyadari bahwa praktek dalam organisasi tidak sederhana, dan menolak suatu prinsip dan teori yang bersifat universal berlaku untuk semua situasi. Sumbangan yang penting telah dilakukan oleh para manajer dan ilmuwan dalam bidang perilaku organisasi. Pendekatan ini diarahkan kepada pengembangan pada tindakan manajer yang paling sesuai dengan situasi tertentu dan karakteristik dari orang-orang yang terlibat didalamnya. Dengan memperhatikan dan menimbang variabel-variabel yang relevan pada suatu situasi tertentu, manajer dapat

# BAB

# 2

## KERAGAMAN DALAM ORGANISASI

### A. Pengertian Keragaman dalam Organisasi

Keragaman adalah suatu kondisi pada kehidupan masyarakat dimana terdapat perbedaan-perbedaan dalam berbagai bidang terutama pada suku, bangsa, ras, agama, budaya, dan gender. Sedangkan organisasi adalah sekelompok orang dalam suatu wadah yang memiliki tujuan bersama.

Keragaman dalam organisasi (*Diversity in Organization*) merupakan suatu hal yang sangat penting saat ini. Dengan adanya keragaman, organisasi dapat memperoleh berbagai pandangan, kemampuan, dan berbagai hal untuk mengatasi permasalahan organisasi atau perusahaan, dan dapat juga meningkatkan efektivitas perusahaan.

Keragaman adalah ciri khas individu yang membuatnya berbeda dari individu yang lain (Gómez-Mejia et al., 2012). Robbins & Judge (2015) menjelaskan keragaman adalah bentuk perbedaan individu yang dipengaruhi oleh karakteristik biografis maupun karakteristik pribadi. Karakteristik biografis adalah perbedaan yang mudah dinilai secara langsung seperti umur, jenis kelamin, ras dan etnis, disabilitas, masa kerja, gender, agama, identitas budaya. Sedangkan karakteristik kepribadian adalah karakteristik perbedaan nilai-nilai kepribadian seseorang untuk menentukan kesamaan jika seseorang semakin mengenal orang lain.

# BAB 3

## SIKAP DAN KEPUASAN KERJA

### A. Pengertian Sikap Kerja

Jalaluddin Rakhmat ( 1992 : 39 ) mengemukakan lima pengertian sikap, yaitu:

1. Sikap adalah kecenderungan bertindak, berpersepsi, berpikir, dan merasa dalam menghadapi objek, ide, situasi, atau nilai. Sikap bukan perilaku, tetapi merupakan kecenderungan untuk berperilaku dengan cara-cara tertentu terhadap objek sikap. Objek sikap boleh berupa benda, orang, tempat, gagasan atau situasi, atau kelompok.
2. Sikap mempunyai daya penolong atau motivasi. Sikap bukan sekedar rekaman masa lalu, tetapi juga menentukan apakah orang harus pro atau kontra terhadap sesuatu, menentukan apa yang disukai, diharapkan, dan diinginkan; mengesampingkan apa yang tidak diinginkan, apa yang harus dihindari.
3. Sikap lebih menetap. Berbagai studi menunjukkan sikap politik kelompok cenderung dipertahankan dan jarang mengalami perubahan.
4. Sikap mengandung aspek evaluatif: artinya mengandung nilai menyenangkan atau tidak menyenangkan.
5. Sikap timbul dari pengalaman tidak dibawa sejak lahir, tetapi merupakan hasil belajar. Karena itu sikap dapat diperteguh atau diubah.

La Pierre (dalam Azwar, 2003) mendefinisikan sikap sebagai suatu pola perilaku, tendensi atau kesiapan antisipatif,

# BAB

# 4

## EMOSI DAN SUASANA HATI

### A. Emosi dan Suasana Hati

Menurut Stephen Robbins, dalam bukunya yang berjudul *Perilaku Organisasi* (2019), ada tiga istilah yang memiliki makna yang sangat erat, yaitu:

1. Afeksi (*Affect*) merupakan istilah umum yang mencakup kisaran yang luas mengenai perasaan yang dialami oleh seseorang. Afek merupakan sebuah konsep yang mencakup emosi maupun suasana hati.
2. Emosi (*Emotion*) merupakan sebuah perasaan intens yang dirasakan dan ditujukan kepada seseorang atau sesuatu. Emosi disebabkan oleh sebuah peristiwa spesifik yang durasinya bisa singkat maupun lama, spesifik dan banyak, serta sering kali diikuti dengan raut wajah yang jelas dan berorientasi pada tindakan.
3. Suasana hati (*mood*) adalah sebuah perasaan yang kurang intens jika dibandingkan dengan emosi, serta sering muncul tanpa sebuah alasan atau spesifik sebagai stimulus. Penyebab suasana hati biasanya umum dan tidak jelas, tidak bertahan lama, lebih umum, namun tidak diindikasikan melalui sebuah ekspresi yang jelas dan adanya proses kognitif.

Sedangkan menurut Fred Luthans (2005), emosi adalah sebuah reaksi terhadap sebuah objek, bukan sebuah trait. Sebagai contoh, seseorang menunjukkan emosi marah jika merasa kesal atau kecewa dengan sesuatu, merasa bahagia ketika mendapat kabar baik, atau menjadi takut atas suatu hal.

# BAB

# 5

## KEPRIBADIAN DAN NILAI

### A. Kepribadian

Definisi kepribadian yang paling sering kita gunakan dirumuskan oleh Gordon Allport sekitar 70 tahun yang lalu. Tujuannya itu harus menganggap kepribadian sebagai jumlah total dari cara-cara sutra individu beraksi atas dan berinteraksi dengan orang lain. Nah disini kita sering mendeskripsikannya dalam sifat-sifat yang dapat diukur dan ditampilkan oleh seseorang.

#### 1. Pengertian Kepribadian

Kepribadian (personality) bukan sebagai bakat kodrati, melainkan terbentuk oleh proses sosialisasi. Kepribadian merupakan kecenderungan psikologis seseorang untuk melakukan tingkah laku social tertentu, baik berupa perasaan, berpikir, bersikap, dan berkehendak maupun perbuatan.

Kepribadian Menurut Pengertian Sehari-Hari Di dalam kehidupan sehari-hari kepribadian juga bisa diartikan sebagai ciri-ciri yang menonjol pada diri seseorang (Kusumawijaya, 2018), seperti kepada orang yang sangat pemalu dipakaikan sebutan “kepribadian pemalu”. Kepada orang supel diberikan sebutan “kepribadian supel” serta kepada orang yang lin-plan, penakut, dan semacamnya diberikan sebutan “tidak punya kepribadian”.

# BAB

# 6

## PERSEPSI DAN PENGAMBILAN KEPUTUSAN INDIVIDUAL

### A. Pengertian Persepsi

Menurut Stephen P. Robbins & Timothy A. Judge, dalam buku *Perilaku Organisasi*. Persepsi (*perception*) adalah sebuah individu mengorganisasikan dan menginterpretasikan kesan sensoris untuk memberikan pengertian pada lingkungannya. Apa yang kita nilai bisa jadi berbeda secara substansial dengan realitas objektif. Persepsi penting bagi perilaku organisasi karena perilaku orang-orang didasarkan pada persepsi mereka tentang apa realita yang ada, bukan mengenai realita itu sendiri.

Persepsi merupakan suatu proses yang didahului oleh penginderaan, yaitu suatu stimulus yang diterima oleh individu melalui alat reseptor yaitu indera. Alat indera merupakan penghubungantara individu dengan dunia luarnya. Persepsi merupakan stimulus yang diindera oleh individu, diorganisasikan kemudian diinterpretasikan sehingga individu menyadari dan mengerti tentang apa yang diindera.

Agar lebih memahami apa itu persepsi, maka kita dapat merujuk pada pendapat beberapa ahli berikut ini :

1. Menurut Sarlito Wirawan Sarwono (1983:89). Persepsi adalah kemampuan seseorang untuk mengorganisir suatu pengamatan, kemampuan tersebut antara lain: kemampuan untuk membedakan, kemampuan untuk mengelompokan, dan kemampuan untuk memfokuskan. Oleh karena itu seseorang bisa saja memiliki persepsi yang berbeda, walaupun objeknya sama. Hal tersebut dimungkinkan



# BAB

# 7

# KONSEP MOTIVASI

## A. Pengertian Motivasi

Motivasi berasal dari kata motif (motive) dimana artinya yaitu dorongan, daya pendorong atau tenaga pendorong yang mendorong seseorang untuk bertindak atau suatu tenaga di dalam diri seseorang yang menyebabkan seseorang dalam keadaan sadar maupun tidak sadar untuk melakukan sebuah tindakan dengan tujuan tertentu.

Adapun beberapa pengertian motivasi menurut para ahli, yaitu sebagai berikut:

1. Mathis dan Jacson (2006)

Motivasi merupakan hasrat pada diri seseorang yang akan menyebabkan orang tersebut melakukan suatu tindakan. Seseorang melakukan tindakan untuk sesuatu hal agar mencapai tujuan. Maka dari itu, motivasi merupakan penggerak yang mengarahkan pada tujuan dan itu jarang muncul dengan sia-sia.

2. Robbins dan Coulter (2004)

Motivasi adalah kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi untuk tujuan organisasi yang dikondisikan oleh kemampuan upaya itu memenuhi beberapa kebutuhan individu tertentu.

3. Indriyo Gitosudarmo dan Nyoman Sudita (1997)

Motivasi merupakan faktor-faktor yang ada pada diri seseorang yang menggerakkan, mengarahkan perilaku seseorang untuk memenuhi tugas tertentu.

# BAB 8

## MOTIVASI: DARI KONSEP MENJADI PENERAPAN

### A. Motivasi dengan Desain pekerjaan: Model Karakteristik Pekerjaan

Riset mengenai motivasi memfokuskan pada pendekatan yang mengaitkan konsep konsep motivasi dengan perubahan dalam cara suatu pekerjaan tersebut disusun. Riset dalam **desain pekerjaan** (job desing) menyatakan bahwa cara yang mana elemen-elemen dalam suatu pekerjaan diorganisasi dapat meningkatkan atau menurunkan upaya dan juga menjelaskan apa saja elemen-elemen tersebut.

Motivasi kerja karyawan sangat berpengaruh terhadap laju pertumbuhan perusahaan. Banyak faktor yang mempengaruhi motivasi kerja seseorang, salah satu faktor yang mempengaruhi keberhasilan satu perusahaan adalah keberhasilannya mengolah sumber daya manusia. Sumber daya manusia ini merupakan penggerak utama dalam operasional perusahaan, terhadap kata lain sumber daya manusia ini sangat berperan dalam memajukan perusahaan. Menurut Malayu (2007), motivasi berasal dari kata latin *movere* yang berarti dorongan atau pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Motivasi (*motivation*) dalam manajemen hanya ditujukan pada sumber daya manusia umumnya dan

# BAB

# 9

## DASAR DARI PERILAKU KELOMPOK

### A. Mendefinisikan dan Mengklasifikasikan Kelompok

#### Pengertian Kelompok

Menurut Stephen P. Robbins & Timothy A. Judge, dalam buku *Perilaku Organisasi*. Mendefinisikan sebuah kelompok (group) sebagai dua individu atau lebih, yang berinteraksi dan saling bergantung, yang datang bersama-sama untuk mencapai tujuan-tujuan tertentu. Kelompok dapat bersifat formal atau informal. Sebuah kelompok formal, didefinisikan melalui keberadaan struktur organisasi, dengan penugasan kerja yang ditetapkan untuk menentukan tugas-tugas.

Adapun beberapa pengertian kelompok menurut beberapa ahli, diantaranya:

1. Menurut Schermerhorn, kelompok adalah suatu kumpulan dua atau lebih orang-orang yang bekerja dengan yang lainnya secara teratur untuk mencapai satu atau lebih tujuan umum.
2. Menurut Greenberg dan Baron, kelompok adalah sekumpulan dua individu atau lebih yang saling berinteraksi dengan pola hubungan yang tetap dan saling berbagi tujuan, dan menganggap mereka sebagai suatu kelompok.
3. Menurut Kreitner dan Kinicki, kelompok adalah sekumpulan orang dengan keahlian yang beragam, dimana mereka sepakat dalam suatu kegunaan, tujuan dan pendekatan.
4. Menurut Gibson, kelompok adalah dua atau lebih karyawan yang berinteraksi satu sama lain sedemikian rupa sehingga

# BAB 10

## MEMAHAMI KERJA TIM

### A. Model Efektifitas Tim Kerja

Efektifitas tim kerja di dasarkan pada hasil - hasil produktif dan kepuasan pribadi. Kepuasan berkenaan dengan kemampuan tim untuk memenuhi kebutuhan pribadi para anggotanya dan kemudian mempertahankan keanggotaan serta komitmen yang mereka. Hasil produktif berkenaan dengan kualitas dan kuantitas hasil kerja seperti yang di definisikan oleh tujuan - tujuan tim . faktor - faktor yang mempengaruhi efektifitas tim yaitu konteks organisasional, struktur strategi, lingkungan budaya, dan sistem penghargaan. Ciri - ciri tim yang efektif

1. Tujuan yang sama
2. Antusiasme yang tinggi
3. Peran dan tanggung jawab yang jelas
4. Komunikasi yang efektif
5. Resolusi konflik
6. Shared power
7. Keahlian
8. Evaluasi

### B. Manajemen Peran Serta

Partisipasi dalam organisasi merupakan keterlibatan yang meliputi pemberian pendapat, pertimbangan dan usulan dari bawahan kepada pimpinan dalam mempersiapkan dan merevisi tujuan organisasi.

# BAB 11 | KOMUNIKASI

## A. Pengertian Komunikasi

Secara etimologis, komunikasi berasal dari bahasa Latin *communicatio* yang bersumber dari kata *communis* yang berarti sama. Kata sama yang dimaksudkan adalah sama makna. Jadi dalam pengertian ini, komunikasi berlangsung manakala orang-orang yang terlibat di dalamnya memiliki kesamaan makna mengenai suatu hal yang tengah dikomunikasikannya itu. Dengan kata lain, jika orang-orang yang terlibat di dalamnya saling memahami apa yang dikomunikasikannya itu, maka hubungan antara mereka bersifat komunikatif. Sebaliknya, jika ada pihak yang tidak mengerti tentang suatu hal yang sedang dikomunikasikan, berarti komunikasi tidak berjalan, dan hubungan antara orang-orang tersebut tidak komunikatif.

Pengertian secara terminologis, komunikasi adalah proses penyampaian suatu pernyataan seseorang kepada orang lain. Pengertian ini memberikan pemahaman kepada kita bahwa komunikasi melibatkan sejumlah orang atau manusia, sehingga komunikasi seperti ini disebut sebagai *Human Communication* (komunikasi manusia).

Komunikasi juga didefinisikan sebagai penyampaian atau pertukaran informasi dari pengirim kepada penerima, baik secara lisan, tertulis maupun menggunakan alat komunikasi. Pertukaran informasi yang terjadi di antara pengirim dan penerima tidak hanya di lakukan dalam bentuk tertulis, tetapi juga menggunakan alat komunikasi yang canggih.

# BAB

# 12

# KEPEMIMPINAN

## A. Perbedaan Kepemimpinan dan Manajemen

Kepemimpinan dan manajemen adalah hal yang paling krusial dalam menjalankan organisasi. Tanpa keduanya, para anggota organisasi akan kehilangan arah dan tujuan, bagaikan anak ayam yang kehilangan induknya. Begitu pula dengan perusahaan, jika ingin mengoptimalkan kinerja tim untuk mencapai tujuan bersama, dibutuhkan kepemimpinan dan manajemen yang baik.

Menurut John P. Kotter, dalam tulisannya yang berjudul “What Leader Really Do” di Harvard Business Review pada Desember 2001, ada 3 hal yang mendasari perbedaan antara kepemimpinan dan manajemen. Kepemimpinan terkait dengan memberikan arah, sementara manajemen terkait dengan perencanaan dan anggaran. Kepemimpinan terkait dengan menselaraskan orang, manajemen terkait dengan pengorganisasian dan staffing. Yang terakhir, kepemimpinan menghadirkan motivasi, sementara manajemen menghadirkan kontrol dan pemecahan masalah.

Menurut Gareth Jones dan Jennifer George (2003:440), yang dimaksud dengan kepemimpinan adalah proses dimana seorang individu mempunyai pengaruh terhadap orang lain dan mengilhami, memberi semangat, memotivasi dan mengarahkan kegiatan-kegiatan mereka guna membantu tercapai tujuan kelompok atau organisasi. Sedangkan manajemen R.W. Graffin (1997:5-6) adalah serangkaian kegiatan (termasuk perencanaan dan pembuatan keputusan, pengorganisasian, pimpinan dan

# BAB 13

## KONFLIK DAN NEGOISASI

### A. Definisi Konflik

Menurut Robbins & Judge (2013) Sebuah proses yang dimulai ketika salah satu pihak memandang pihak lainnya telah memengaruhi secara negatif, atau akan berpengaruh secara negatif, terhadap segala sesuatu hal yang dipedulikan oleh pihak pertama. Menurut Sopiah (2008) konflik adalah proses yang dinamis dan keberadaannya lebih banyak menyangkut persepsi dari orang atau pihak yang mengalami dan merasakannya. Menurut Soetopo (2010) konflik adalah suatu pertentangan dan ketidakseuaian kepentingan, tujuan, dan kebutuhan dalam situasi formal, sosial, dan psikologis, sehingga menjadi antagonis, ambivalen, dan emosional. Menurut Kreitner (2005) konflik adalah sebuah proses di mana satu pihak menganggap bahwa kepentingan-kepentingannya ditentang atau secara negative dipengaruhi oleh pihak lain.

Dari beberapa definisi di atas, dapat disimpulkan bahwa konflik adalah suatu bentuk pertentangan yang terjadi antara dua pihak atau lebih di mana salah satu pihak merasa dirugikan atau dipengaruhi secara negative sehingga menimbulkan ketidakpuasan terhadap perilaku pihak lain.

### B. Pandangan dalam Pemikiran Konflik

Menurut Robbins & Judge (2013) terdapat tiga pandangan tentang konflik, yaitu:

1. Pandangan Tradisional atas Konflik (*Tradisional view of conflict*), menyatakan bahwa konflik harus dihindari karena

# BAB 14 | DASAR PADA STRUKTUR ORGANISASI

## A. Pengertian Struktur Organisasi

Menurut para ahli struktur organisasi yaitu out line, skema atau bagan organisasi mulai dari penempatan pimpinan yang paling atas sampai pada penempatan petugas yang paling bawah. Ada juga yang memahami bahwa struktur organisasi yaitu jalinan unsurunsur organisasi yang saling terkait dan saling mempengaruhi satu sama lain. Schermerhorn berpendapat struktur organisasi adalah sebuah sistem tata kerja, mekanisme kerja, hubungan, pertanggung jawaban dan komunikasi antara individu maupun antara kelompok. (2005: 238) Mengapa penting struktur organisasi? Jawabnya, agar organisasi dapat berjalan secara efektif, efisien dan rasional. Efektif maksudnya berhasil guna. Efisien ialah tepat, mencapai sasaran yang diinginkan. Rasional artinya hasil yang diperoleh logis dapat dilaksanakan dengan baik.

Struktur organisasi dapat didefinisikan sebagai sistem atau jaringan tugas, sistem pelaporan dan komunikasi yang menghubungkan pekerjaan individu dengan kelompok (Wahjono, 2022). Struktur organisasi dapat menunjukkan kemungkinan kegiatan-kegiatan yang terjadi dalam suatu organisasi karena di dalamnya terdapat gambaran mengenai setiap posisi beserta tanggung jawabnya (Gammahendra et al., 2014). Struktur organisasi juga mengatur siapa yang melakukan tugas dan siapa yang bekerja. Struktur organisasi tidak hanya menggambarkan tugas-tugas organisasi dan pembagian kerja manajemen, tetapi juga hubungan organisasi internal dan



# BAB

# 15

## BUDAYA ORGANISASI

### A. Apa itu Budaya organisai?

Istilah "budaya" dalam teks ini mengacu pada budaya dominan bisnis atau organisasi. Sebuah sistem nilai, keyakinan, asumsi, atau konvensi yang berlaku, diterima oleh, dan diikuti oleh anggota organisasi sebagai standar perilaku dan solusi untuk masalah organisasi dapat disebut sebagai budaya organisasi. Konsep budaya organisasi, sering dikenal sebagai budaya, mengacu pada seperangkat keyakinan atau standar umum yang digunakan pekerja organisasi (anggota organisasi) untuk memandu perilaku mereka saat menyelesaikan masalah di dalam organisasi (bisnis). Sosialisasi nilai terjadi dalam budaya perusahaan dan diserap oleh para anggota, memberi energi kepada orang-orang yang bekerja di sana. Oleh karena itu, budaya organisasi merupakan jantung dan jiwa dari organisasi

Ada sudut pandang yang berbeda tentang budaya organisasi, seperti Stephen P. Robbins, yang mengklaim bahwa sistem makna bersama yang diterima oleh anggota organisasi membedakannya dari organisasi lain. Tujuan organisasi didukung oleh budaya organisasi yang kuat sementara mereka terhalang atau bertentangan dengan budaya yang lemah atau buruk. Persaingan global akan menjadi ciri masa depan, dan bisnis yang sukses adalah bisnis yang dapat mengelola budaya baru dengan nilai-nilai yang membentuk perilaku menuju kesuksesan kompetitif, klaim Miller (1984).

# BAB 16

## KEBIJAKAN DAN PRAKTIK SUMBER DAYA MANUSIA

### A. Pentingnya Pengelolaan Manajemen SDM bagi Organisasi

Manusia merupakan sumber daya yang penting dalam organisasi sekaligus juga sebagai tiang penyangga dalam organisasi. Manajemen Sumber Daya Manusia didasari pada suatu konsep bahwa setiap karyawan adalah manusia, bukan mesin, dan bukan semata menjadi sumber daya bisnis. Menurut Edwin B. Flippo, guru besar manajemen Universitas Arizona, manajemen sumber daya manusia adalah perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, kompensasi, integrasi, perawatan, dan pemutusan hubungan kerja sumber daya manusia, untuk mencapai tujuan sehingga sasaran-sasaran perseorangan, organisasi, dan kemasyarakatan dapat dicapai.

Sukses bersaing organisasi bisa dicapai dengan pengelolaan SDM potensial yang dimilikinya. SDM bisa dijadikan sebagai sumber keunggulan kompetitif lestari serta tidak mudah ditiru pesaing karena :

1. Sukses bersaing yang diperoleh dari pengelolaan SDM secara efektif tidak setransparan mengelola SDM lainnya, seperti melihat komputerisasi sistem informasi yang terdistribusi semikonduktor dan sejumlah mesin pengontrol.
2. Bagaimana SDM dikelola dipengaruhi oleh budaya. Budaya organisasi akan mempengaruhi ketrampilan, kemampuan SDM, serta kesesuaiannya dengan sistem yang ada

# BAB

# 17

## PERUBAHAN ORGANISASIONAL DAN MANAJEMEN STRES

### A. Pengertian Perubahan Organisasi

Perubahan organisasi adalah suatu proses dimana organisasi tersebut berpindah dari keadaannya yang sekarang menuju ke masa depan yang di inginkan untuk meningkatkan efektivitas organisasinya. Tujuannya adalah mencari cara baru memperbaiki dalam menggunakan resources dan capabilities dengan tujuan untuk meningkatkan kemampuan organisasi dalam menciptakan hasil yang diinginkan kepada stakeholders. Menurut Desplaces (2005) perubahan yang terjadi dalam organisasi seringkali membawa dampak ikutan yang selalu tidak menguntungkan, menurut Abrahamson (2000), perubahan itu menimbulkan kejadian yang “dramatis” yang harus dihadapi oleh semua warga organisasi. Desplaces (2005) mengutip kajian yang dilakukan Poras dan Robetson’s (1992) menyatakan bahwa kebijakan perubahan yang dilakukan oleh organisasi hanya memberikan manfaat positif bagi organisasi.

### B. Pengertian Manajemen Stres

Manajemen Stres adalah tentang bagaimana kita melakukan suatu tindakan dengan melibatkan aktivitas berpikir, emosi, rencana atau jadwal pelaksanaan, dan cara penyelesaian masalah. Manajemen Stres diawali dengan mengidentifikasi sumber sumber stress yang terjadi dalam kehidupan. Stres mempunyai arti berbeda beda bagi masing masing individu atau menurut beberapa ahli diantaranya:

## DAFTAR PUSTAKA

- Addin, Arsyadana. "Dasar-Dasar Perilaku Kelompok Dab Memahami Tim Kerja Dalam Lembaga Pendidikan Islam". Repository.iainkediri.ac.id  
<http://repository.iainkediri.ac.id/311/1/Dasar->
- Alifi, Rahman. "Makalah Keragaman Dalam Organisasi". Studo.com, 2019.  
<https://www.studocu.com/id/document/universitas-siliwangi/prilaku-konsumen/makalah-perilaku-organisasi-kel-2/21492826>
- Allport, G. W. (1961). *Pattern and growth in personality*. Holt, Rinehart & Winston.
- Ariyanto, A., & Sulistyorini, S. (2020). Konsep motivasi dasar dan aplikasi dalam lembaga pendidikan Islam. *AL-ASASIYYA: Journal Of Basic Education*, 4(2), 103-114.
- Ashforth, B. E., & Humphrey, R. H. (2015). Emotion in the workplace: A reappraisal. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 2(1), 213-239.
- Ashkanasy, N. M., & Daus, C. S. (Eds.). (2005)
- Ashkanasy, N. M., & Daus, C. S. (Eds.). (2005). Rumors of the death of emotional intelligence in organizational behavior are vastly exaggerated. *Journal of Organizational Behavior*, 26(4), 441-452.
- Bariqi, M. D. (2018). Pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia. *Jurnal studi manajemen dan bisnis*, 5(2), 64-69.
- Barsade, S. G. (2002). The ripple effect: Emotional contagion and its influence on group behavior. *Administrative Science Quarterly*, 47(4), 644-675.
- Barsade, S. G., & Gibson, D. E. (2007). Why does affect matter in organizations? *Academy of Management Perspectives*, 21(1), 36-59.

- BUKU PERILAKU ORGANISASI, STEPEN P.ROBBINS, TIMOTHY A. JUDGE., Penerbit Salemba Empat., EDISI 16
- Cherniss, C., & Goleman, D. (Eds.). (2001). *The Emotionally Intelligent Workplace: How to Select for, Measure, and Improve Emotional Intelligence in Individuals, Groups, and Organizations.*
- Dasar%20Perilaku%20Kelompok%20dan%20Memahami%20Tim%20Kerja%20dalam%20Lembaga%20Pendidikan%20Islam.pdf
- Dasar, A. K. BAB 10 STRUKTUR ORGANISASI. *Sosiologi Organisasi, Konsep dan Implikasi*, 135.  
<https://books.google.co.id/books?hl=id&lr=&id=8D64EAAQBAJ&oi=fnd&pg>
- Daulai, A. F. (2019). Dasar-Dasar Manajemen Organisasi. *Al-Irsyad: Jurnal Pendidikan dan Konseling*, 6(2).  
file:///C:/Users/acer/Downloads/6614-13517-1-PB.pdf
- Deci, E. L., & Ryan, R. M. (1985). *Intrinsic Motivation and Self-Determination in Human Behavior.* Plenum Press.
- Diefendorff, J. M., & Richard, E. M. (2003). Antecedents and consequences of emotional display rule perceptions. *Journal of Applied Psychology*, 88(2), 284-294.
- Djadjji, O. U., & Andadari, R. K. (2021). Implementasi Manajemen Keragaman Sumber Daya Manusia. *Jurnal Samudra Ekonomi dan Bisnis*, 12(1), 62-75.
- edition of the complete psychological works of Sigmund Freud (Vol. 19, pp. 3-66). Hogarth Press.
- Efektivitas Pesan dalam Komunikasi" dalam *Jurnal Komunikasi Hasil Pemikiran dan Penelitian-ISSN: 2461-0836 Volume 3, No 1.* Garut:
- Effendhie, M. (2011). Pengantar Organisasi. *Organisasi Tata Laksana Dan Lembaga Kearsipan*, 1-90.

- Efficacy To Improve Entrepreneurial Intention. *Advances in Social Science, Education and Humanities Research*, 226(Icss), 1499–1506
- Elida, Asraini. "Perilaku Kelompok". Scribd.com
- Ferliandre, A., & Anggraini, M. (2021). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi
- Freud, S. (1923). The ego and the id. In J. Strachey (Ed. & Trans.), *The standard*
- Gamal Thabroni. 2022. *Kepuasan Kerja: Pengertian, Faktor, Indikator, Manfaat & Teori Para Ahli*. Diakses pada 16 Juni 2023, dari <https://serupa.id/kepuasan-kerja-pengertian-faktor-indikator-manfaat-teori-para-ahli/>
- George, J. M. (2000). Emotions and leadership: The role of emotional intelligence. *Human Relations*, 53(8), 1027-1055.
- Goleman, D. (1998). *Working with Emotional Intelligence*. Bantam Books. Mayer, J. D., Salovey, P., & Caruso, D. R. (2004). Emotional intelligence: Theory, findings, and implications. *Psychological Inquiry*, 15(3), 197-215.
- Grandey, A. A. (2000). Emotion regulation in the workplace: A new way to conceptualize emotional labor. *Journal of Occupational Health Psychology*, 5(1), 95-110.
- Gross, J. J. (1998). The emerging field of emotion regulation: An integrative review. *Review of General Psychology*, 2(3), 271-299.
- Gross, J. J., & Thompson, R. A. (2007). Emotion regulation: Conceptual foundations. In J. J. Gross (Ed.), *Handbook of Emotion Regulation* (pp. 3-26). Guilford Press.
- Hackman, J. R., & Oldham, G. R. (1980). *Work redesign*. Reading, MA: Addison-Wesley.
- Hafulyon, H. (2018). Keragaman Konsep Kepemimpinan Dalam Organisasi. *JURIS (Jurnal Ilmiah Syariah)*, 11(2).

- Handoko. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi Jakarta Bumi Aksara. Metodologi*
- Hanum, N. A., Fithriyah, A., Maisyaroh, M., & Sumarsono, R. B. (2019). Pandangan konsep kepemimpinan kharismatik. *Revitalisasi Manajemen Pendidikan Anak Usia Dini (PAUD) di Era Revolusi Industri 4.0.*
- Hendra Gunawan, T. E. (2012). politik organisasi dan dampaknya terhadap komitmen organisasi, kepuasan kerja, kinerja, dan organization citizenship behavior. *jurnal manajemen*, 13-25.
- <https://id.scribd.com/document/455687963/PERILAKU-KELOMPOK>
- <https://www.researchgate.net/profile/Sentot-Wahjono>
- Huda, M.Nurul & Priyanto. 2022. Sikap Dan Kepuasan Kerja Dalam Dunia Pendidikan. *Jurnal Manajemen Pendidikan Islam Volume XI Nomor 2.*
- Imara, F. R. (2020). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Transaksional*
- Institute, I. P. (2020 ). ipqi.com . Diambil kembali dari ipqi.com : <https://ipqi.org/perbedaankepemimpinan-dan-manajemen/>
- Jakarta:Salemba Empat.
- James L.Gibson, John M Ivancevich. H. Donelly, Jr, 2000, *Organizational Behavior, Structure and Process*, Burr Ridge, H. Irwin.
- John dan Grudnitski, Gary. 1986. *Information Systems Theory and Practice*. New York: John Wiley & Sons.
- Jossey-Bass. Brackett, M. A., Rivers, S. E., & Salovey, P. (2011). Emotional intelligence: Implications for personal, social, academic, and workplace success. *Social and Personality Psychology Compass*, 5(1), 88-103.

- Judge, S. P. (2015 ). *Perilaku Organisasi (Organizational Behavior)* . Jakarta Selatan : Salemba Empat .
- Judge, T. A., & Robbins, S. P. (2017). *Organizational behavior*. Pearson.
- Jung, C. G. (1969). The archetypes and the collective unconscious. In H. Read, M. Fordham, G. Adler, & W. McGuire (Eds.), *The collected works of C. G. Jung* (Vol. 9, Pt. 1, 2nd ed.). Princeton University Press.
- Kadji, Y. (2012). Tentang teori motivasi. *Jurnal Inovasi*, 9(01). Kajian Studi Literatur Manajemen Sumberdaya Manusia). *Jurnal Ilmu Hukum, Humaniora dan Politik*, 2(1), 13-22.
- Karasek, R. A. (1979). *Job demands, job decision latitude, and mental strain: Implications for job redesign. Administrative Science Quarterly*, 285-308.
- Keorganisasian. Yogyakarta: Graha Ilmu
- Komang Ardana, Ni Wayan Mujiati, Anak Agung Ayu Sriathi, 2013 | edisi 2 Perilaku
- Kreitner, Robert dan Angelo Kinicki. 2008. *Organizational Behavior*. New York:
- Kusumawijaya, I. K. (2018). *Personality Traits : The Mediating Role Of Self*
- Leadership, K. (2022 , Juni 18 ). *Kubik Leadership* . Diambil kembali dari *Kubik Leadership*
- Lestari, A. (2022). 2.3 Keragaman Dalam Organisasi. *Perilaku Organisasi*, 16.
- Lifanni, A. M. (2018). Analisis Pengelolaan Keragaman Karyawan Ud Buana Star. *Agora*, 6(2).
- macam+struktur+organisasi&ots=hAqCyW6ikw&sig=Ehh41uoJns\_\_x4HcJhAf1GMq2g&redir\_esc=y#v=onepage&q=macammacam%20struktur%20organisasi&f=false



- Maisyura, M., & Amelianny, N. (2021). DEVERSITY MANAGEMENT DALAM ORGANISASI/PERUSAHAAN. *Negotium: Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis*, 4(1), 1-10.
- Malang) (Doctoral dissertation, Universitas Brawijaya).
- Manalu, D. (2020). Langkah-Langkah Dalam Pengambilan Keputusan.
- Marbun, S. (2023). MEMBANGUN DUNIA YANG BERANI: MENEGAKKAN KEBERAGAMAN DAN KEMAJEMUKAN DI INDONESIA. *JURNAL ILMU SOSIAL dan ILMU POLITIK*, 3(1).
- Marianti, M. M. (2009). Teori kepemimpinan sifat. *Bina Ekonomi*, 13(1).
- Maslow, A. H. (1943). A theory of human motivation. *Psychological Review*, 50(4), 370-396.
- Maslow, A. H. (1954). *Motivation and Personality*. Harper.
- Mc Shane, Steven L. dan Mary Ann Von Glinow. 2005. *Organizational Behavior*. New York: McGraw-Hill
- McGraw-Hill.
- McShane, L Steven dan Mary Ann Von Glinow (2008:35) *Organizational behavior edisi 5 : Emerging knowledge and practice for the real world*
- McShane, S.L. & Von Glinow, M.A. 2010. *Organizational Behavior* (5th ed.).New York: McGraw-Hill/Irwin. Moeljono. 2005.
- Muchlisin Riadi. 2021. *Kepuasan Kerja (Pengertian, Aspek, Indikator Faktor, dan Cara Meningkatkan)*. Diakses pada 16 Juni 2023, dari <https://www.kajianpustaka.com/2021/01/kepuasan-kerja.html>
- Mulyana Rohmat, (2004), *Mengartikulasikan Pendidikan Nilai*, Bandung, Alfabeta

- Nasruddin. 2019. "Pengertian Komunikasi", <http://nasriloza.blogspot.com/2015/12/pengertian-komunikasi.html>, diakses 28 Maret 2023 pukul 16:13.
- Nasution, Siti Lam'ah. 2019. Pengaruh Sikap Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Pp London Sumatera, Tbk Sei Rumbia Estate. *Jurnal Ilmiah AMIK Labuhan Batu Vol.7 No.1/Januari/2019*.
- Niko Demus, Pemberian Penghargaan dan Sanksi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada Credit Union Keling Kumang Tp Kantor Pusat Sekadau di Sekadau, *Bisma, Vol 1, No. 6, Oktober 2016*
- Noviwijaya, A., & Rohman, A. (2013). Pengaruh Keragaman Gender dan Usia Pejabat Perbendaharaan Terhadap Penyerapan Anggaran Satuan Kerja (Studi Empiris pada Satuan Kerja Lingkup Pembayaran KPPN Semarang I). Diponegoro Journal of Accounting, 91-100.
- Nugroho J. Setiadi, Gina R. Miftah, dan Kristian Suhartadi Widi.2014, Stres Kerja Dan Motivasi Karyawan Lini Depan Serta Pengaruhnya Terhadap Kepuasan Kerja: Kajian Empiris Pada Beberapa Perusahaan Jasa Sub Sektor Industri Kreatif, 2016, ISBN 978-602-60569-2-4s.
- Nurhadi, Zikri Fachrul dan Kurniawan, Achmad Wildan. 2017. "Kajian Tentang
- Ofiza, Yopi. "Keragaman Dalam Organisasi". Academia.edu, Maret 2019  
[https://www.academia.edu/38234836/Keragaman\\_Dalam\\_Organisasi](https://www.academia.edu/38234836/Keragaman_Dalam_Organisasi)
- P. Robbins, Sthephen & A.Judge, Timothy. 2008. *Perilaku Organisasi Ed.12*. Jakarta:Salemba Empat.
- P. Robbins, Sthephen & A.Judge, Timothy. 2008. *Perilaku Organisasi Ed.16*.
- Pembangunan Jaya. <http://www.ocw.upj.ac.id>

*Penelitian Untuk Skripsi dan Tesis Bisnis*. Jakarta : P Gramedia Pustaka.

Pengambilan Keputusan: Gaya Kepemimpinan, Kepribadian Dan Strategi (Suatu

Pitaloka, Endang (2013). "PERILAKU ORGANISASI MODUL" Universitas

Pramesti, M. W. (2009). Motivasi: Pengertian, Proses Dan Arti Penting Dalam Organisasi: vol. 05 no. 01 2009. *Gema Eksos*, 5(01), 019-038.

Prihartanta, W. (2015). Teori-teori motivasi. *Jurnal Adabiya*, 1(83), 1-14.

Purwaningsih. *Sikap dan Kepuasan Kerja*. Diakses pada 16 Juni 2023, dari <http://lukmancoroners.blogspot.com/2010/05/sikap-dan-kepuasan-kerja.html>

Rahmadianty, "Makalah Konsep-Konsep Motivasi". Academia.com, 2015

Rahmawati, A. (2022). Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Engagement Tenaga Pendidik Pada Program Studi Manajemen Pemasaran Politeknik Negeri Jakarta. *Jurnal Valuasi: Jurnal Ilmiah Ilmu Manajemen dan Kewirausahaan*, 2(1), 208-222.

Rika, R., & Kusdianto, I. (2023). The Influence of Communication Teamwork and Work Discipline on Employee Performance at PT. Pratomo Putra Teknik Palopo. *Jurnal Economic Resource*, 6(1), 133137.

Rini, W. A. (2006). Kepemimpinan yang membangun tim. *Jurnal Ekonomi Modernisasi*, 2(2), 66-75.

Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2008). Perilaku Organisasi (judul asli: *Organizational Behavior*), edisi kedua belas. *Penerjemah Diana Angelica, Ria Cahyadi, dan Abdul Rosyid*. Jakarta: Salemba Empat.

Robbins, Stephan P. Judge, Timothy A. (2019). Perilaku Organisasi (*Organizational Behavior*). Jakarta: Salemba Empat.

- Robbins, Stephan P. Judge, Timothy A. 2019. *Perilaku Organisasi (Organizational Behavior)*. Jakarta: Salemba Empat.
- Robbins, Stephan P. Judge, Timothy A. 2019. *Perilaku Organisasi (Organizational Behavior)*. Jakarta: Salemba Empat.
- Robbins, Stephen P. 2001. *Perilaku Organisasi: Konsep, Kontroversi, Aplikasi*, Jilid. 1, Edisi 8, Prenhallindo, Jakarta.
- Robbins, Stephen P. dan Timothy A. Judge. 2008. *Perilaku Organisasi, Organizational Behavior, Buku 2 Edisi 12*. (hal. 128-161). Jakarta : Salemba Empat.
- Robbins, Stephen P. Ddan Timothy A. Judge. 2012. *Perilaku Organisasi*. Jakarta : Salemba Empat
- Robbins, Stephen P. Ddan Timothy A. Judge. 2012. *Perilaku Organisasi*. Jakarta : Salemba Empat
- Rokeach, M. (1973). *The nature of human values*. Free Press.
- Ryan, R. M., & Deci, E. L. (2000). Self-determination theory and the facilitation of intrinsic motivation, social development, and well-being. *American psychologist*, 55(1), 68-78.
- Saputra, Herman. "Perilaku Keorganisasian: Keragaman Dalam organisasi". Hermansaputra.blogspot, Februari 2017 <http://hermansaputra238.blogspot.com/2017/02/perilaku-keorganisasian-keragaman-dalam.html>
- Schwartz, S. H. (1992). Universals in the content and structure of values: Theoretical advances and empirical tests in 20 countries. In M. P. Zanna (Ed.), *Advances in experimental social psychology* (Vol.
- Setiani, B. (2013). Kajian sumber daya manusia dalam proses rekrutmen tenaga kerja di perusahaan. *Jurnal Ilmiah Widya*, 1(1), 38-44.
- Silviani, Dr Irene, MSP, 2020. *Komunikasi Organisasi*. Surabaya,

Sinambela, L. P. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Membangun tim kerja yang solid untuk meningkatkan kinerja*. Bumi Aksara.

Siswanto. (2007). POLITIK DALAM ORGANISASI (SUATU TINJAUAN MENUJU ETIKA BERPOLITIK). *manajemen pelayanan kesehatan*, 159-165.

Skinner, B. F. (1953). *Science and human behavior*. Macmillan.

Sri, Suryaningrum. (2008). "PERSPEKTIF STRUKTUR ORGANISASI

Stephen P, Robbins, perilaku organisasi; salemba empat; 2008. Jakarta

Stephen P. Robbins, Timothy A. Judge, 2019 | edisi 16 Perilaku Organisasi (Organizational Behavior). Jakarta: Salemba Empat.

Stephen, P. Robbins dan Timothy A, Judge (2008). Perilaku Organisasi Edisi 12. Salemba Empat : Jakarta. Hal.11-18

Struktur Organisasi Perusahaan, Dan Hukum Bisnis Dalam Aktivitas Perusahaan Sebagai Organisasi Bisnis. *Jurnal Pijar*, 1(2), 266-274. <https://ejournal.naurendigiton.com/index.php/pmb/article/view/192/124>

Sudiro, A. (2021). *Perilaku Organisasi*. Bumi Aksara.

Sudrajat, A. (2008). Teori-teori motivasi. *Tersedia juga dalam* <http://akhmadsudrajat>.

Sukarman Purba, dkk. Perilaku Organisasi Yayasan Kita Menulis, 2020 xiv; 172 hlm; 16 x 23 cm. ISBN: 978-623-6761-99-1. Cetakan 1, Desember 2020

Sumber :

Suparni, E. (2017). Proses Rekrutmen dan Seleksi Pada PT Jamsostek (Persero) Pusat. *Jurnal Widyacipta*, 1-6.

Sutrisno, H. E. (2019). *Budaya organisasi*. Prenada Media.

Syamsuar, C. A., & Ginting, H. (2020). Mengelola Keberagaman Pegawai Dalam Konflik Interpersonal Guna Meningkatkan Produktivitas Karyawan: Studi Komparasi. *JPPM: Journal of Public Policy and Management*, 2(1), 20-28.

*Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Ef English First*

Thoha, Miftah, 2001, *Perilaku Organisasi, Konsep Dasar dan Aplikasinya*,. Raja Grafindo Persada, Jakarta

Totterdell, P. (2000). Catching moods and hitting runs: Mood linkage and subjective performance in professional sport teams. *Journal of Applied Psychology*, 85(6), 848-859.

Tunggal, A. C. (2015). Studi Deskriptif Rekrutmen dan Seleksi pada PT. Multi Artistikacithra. *Agora*, 3(1), 647-650.

Universitas Garut.

Uno, Hamzah B. "Teori motivasi & pengukurannya." (2007).

Vroom, V. H. (1964). *Work and Motivation*. Wiley

Vroom, V. H., & Lawler, E. E. (1973). *Organizational Behavior and Human Performance*. Academic Press.

W.G Supartha dan D.K Sintaasih (2017). *Pengantar Perilaku Organisasi Teori, Kasus dan Aplikasi Penelitian*. Penerbit CV. Setia Bakti : Denpasar Timur

Wahjono, S. I. (2022). *Struktur Organisasi*. Universitas Muhammadiyah Surabaya.

Wahjono, E. S. I. (2022). *TIM KERJA DI PERUSAHAAN KELUARGA PT ABC*.

Wahyu Amrullah. 2017. *Perilaku Organisasi : Sikap Dan Kepuasan Kerja (Studi Kasus Pada Pt. Primarindo Asia Infrastruktur Tbk)*. Diakses pada 08 Februari 2023, dari <https://wahyuamrullahberbagiilmu.blogspot.com/2017/09/perilaku-organisasi-sikap-dan-kepuasan.html>

Winardi, Jhon. "Motivasi dan pemotivasian dalam manajemen." *Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada* 50 (2002).

- Winbaktianur, W. (2019). Kepemimpinan otentik dalam organisasi. *Al-qalb Jurnal Psikologi Islam*, 10(1).  
*wordpress.com/2008/02/06/teori-teori-motivasi/[diakses di Bandung: 9 Oktober 2012].*
- Yopi, Ofiza. “Dasar Dari Perilaku Kelompok”. Academia.edu  
[https://www.academia.edu/38234885/Dasar\\_Dari\\_Perilaku\\_Kelompok](https://www.academia.edu/38234885/Dasar_Dari_Perilaku_Kelompok)
- Yullyanti, E. (2011). Analisis proses rekrutmen dan seleksi pada kinerja pegawai. *Bisnis & Birokrasi: Jurnal Ilmu Administrasi Dan Organisasi*, 16(3), 2.
- Yun Iswanto, 2002, buku materi pokok, *manajemen SDM*, jakarta: BPK-pusat penerbitan UT.
- Zahra, Z. A., Yudistira, A., & Alvan, N. F. (2023). Literature Review: Peran Tujuan Perusahaan.

## TENTANG PENULIS

Samsuki, lahir pada 13 Januari 1988, di Pamekasan (Jawa Timur) Ia adalah dosen di Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Trunojoyo Madura, Pendidikan Magister Sains Manajemen di dapatkan di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Airlangga Surabaya. Berbagai Pelatihan sudah diikuti diantaranya Pelatihan Kepemimpinan dan Sertifikasi Kompetensi dibidang CHRM, Sertifikasi Kompetensi dibidang Kewirausahaan, Sertifikasi Kompetensi dibidang Koperasi dan UMKM.

Bebrbagai Pengalaman Organisasi sudah diikuti, baik yang berhubungan dengan profesi ataupun organisasi sosial, Adapun organisasi yang sempat dijalani antara lain Ikatan Sarjana Ekonomi Indonesia (ISEI), Ikatan Sarjana Nahdatul Ulama (ISNU), Ikatan Alumni Universitas Trunojoyo Madura, Forum Ilmu Manajemen Unair (FIM), Ikatan Alumni Pondok Pesantren Nurul Falah dan lain sebagainya.

Adapun Pengalaman kerja yang pernah dijalani Oleh Penulis di antaranya, Manajer Sentra Peternakan Rakyat / SPR di kemetrian Pertanian, Peneliti di BKKBN Jawa Timur, TPP Kemendes dan Tenaga Ahli Komisi C DPRD Jawa Timur.