



# PERILAKU ORGANISASI

Agus Setiono | Endang Kusdiah Ningsih | Theresia Dhian Kusumawati  
Siti Rahmawati | Lidia Wahyuni | Ferry Hendro Basuki | Abner Tahendrika  
Imas Purnamasari | Merissa Fermica Iskandar | Habib Priyono  
Dewi Rahmayanti | Deddy Sulaimawan | Dewi Rosaria  
Maria Puspitasari | Susanti | Edi Pranyoto

**Editor:**

**Hidayatullah, SE., Msi., Mkom., M.H., Ak., CA., CPA., CIISA., CDMP**



# PERILAKU ORGANISASI

Perilaku Organisasi (Organizational Behavior, sering disingkat sebagai OB) adalah suatu bidang studi yang mempelajari interaksi antara individu dan kelompok dalam suatu organisasi serta dampaknya terhadap kinerja keseluruhan organisasi. OB menggabungkan konsep dan teori dari psikologi, sosiologi, antropologi, dan ilmu-ilmu lain yang berkaitan dengan perilaku manusia untuk memahami, menganalisis, dan meningkatkan kinerja individu dan kelompok dalam suatu organisasi. Pengetahuan tentang Perilaku Organisasi membantu manajer dan pemimpin dalam membuat keputusan, mengelola tim, dan mengimplementasikan perubahan. Pemahaman tentang perilaku manusia di tempat kerja juga dapat meningkatkan efisiensi, produktivitas, dan kepuasan kerja.

- Bab 1. Pengenalan Perilaku Organisasi
- Bab 2. Teori Perilaku Organisasi
- Bab 3. Individual Dalam Organisasi
- Bab 4. Kelompok Dalam Organisasi
- Bab 5. Struktur Organisasi
- Bab 6. Budaya Organisasi
- Bab 7. Manajemen Perubahan
- Bab 8. Konflik Dan Negosiasi Dalam Organisasi
- Bab 9. Kepemimpinan Dalam Organisasi
- Bab 10. Motivasi Dalam Organisasi
- Bab 11. Komunikasi Dalam Organisasi
- Bab 12. Pembelajaran Dan Pengembangan Organisasi
- Bab 13. Keragaman Dan Inklusi Dalam Organisasi
- Bab 14. Etika Dan Perilaku Organisasi
- Bab 15. Lingkungan Dan Organisasi
- Bab 16. Masa Depan Perilaku Organisasi



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

- ☎ 0858 5343 1992
- ✉ [eurekamediaaksara@gmail.com](mailto:eurekamediaaksara@gmail.com)
- 📍 Jl. Banjaran RT.20 RW.10  
Bojongsari - Purbalingga 53362

ISBN 978-623-151-537-7



9

786231

515377

# PERILAKU ORGANISASI

Agus Setiono  
Endang Kusdiah Ningsih  
Theresia Dhian Kusumawati  
Siti Rahmawati  
Lidia Wahyuni  
Ferry Hendro Basuki  
Abner Tahendrika  
Imas Purnamasari  
Merissa Fermica Iskandar  
Habib Priyono  
Dewi Rahmayanti  
Deddy Sulaimawan  
Dewi Rosaria  
Maria Puspitasari  
Susanti  
Edi Pranyoto



**eureka**  
**media aksara**

PENERBIT CV.EUREKA MEDIA AKSARA

## PERILAKU ORGANISASI

**Penulis** : Agus Setiono; Endang Kusdiah Ningsih; Theresia Dhian Kusumawati; Siti Rahmawati; Lidia Wahyuni; Ferry Hendro Basuki; Abner Tahendrika; Imas Purnamasari; Merissa Fermica Iskandar; Habib Priyono; Dewi Rahmayanti; Deddy Sulaimawan; Dewi Rosaria; Maria Puspitasari; Susanti; Edi Pranyoto

**Editor** : Hidayatullah, SE., Msi., Mkom.,M.H., Ak., CA., CPA., CIISA., CDMP

**Desain Sampul** : Eri Setiawan

**Tata Letak** : Herlina Sukma

**ISBN** : 978-623-151-537-7

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 : eurekaediaaksara@gmail.com

Cetakan Pertama : 2023

**Eureka Media Aksara bekerjasama dengan**  
**Yayasan Pendidikan Auditor Indonesia**

**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 EDITOR

Bismillahir Rahmanir Rahim

Sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan, tugas Editor adalah membantu dalam memperbaiki format dan sistematika penyusunan buku sehingga lebih menarik, terarah, dan mudah dipahami oleh semua kalangan pembaca. Editor tidak menekankan pada perbaikan-perbaikan yang sifatnya substansial kepada Tim Penulis, akan tetapi hanya memberikan masukan yang bertujuan agar tulisan lebih berbobot.

Editor mengucapkan terima kasih kepada penerbit yang telah membantu terbitnya buku ini dan telah memberikan kepercayaan penuh kepada Editor untuk mengedit buku ini. Editor mengakui bahwa buku ini masih terdapat kekurangan. Untuk itu, sudilah kiranya para pembaca memberikan kritik dan saran yang sifatnya membangun demi perbaikan buku ini pada edisi-edisi berikutnya. Kepada Tim Penulis, Editor menyampaikan penghargaan setinggi-tingginya atas jerih payah untuk menuangkan hasil pemikirannya ke dalam sebuah tulisan ini; ke depannya diharapkan tetap produktif menulis dan menghasilkan karya-karya terbaik. Akhir kata, semoga buku ini memberikan manfaat bagi semua kalangan.

Jakarta, September 2023

Editor,  
Hidayatullah,SE.,Msi.,Mkom.,M.H.,Ak.,CA.,CPA.,CIISA.,CDMP

## PRAKATA

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakaatuh

Segala puja dan puji syukur penulis panjatkan kehadirat Allah Swt. yang telah memberikan kita kesehatan lahir dan batin, sehingga para penulis dapat menyelesaikan buku yang berjudul PERILAKU ORGANISASI. Selawat dan salam semoga tercurahkan kepada Baginda Alam Nabi Muhammad saw. sang perubah zaman kebodohan menjadi penuh kepintaran, kecerdasan berfikir, dan berahlak mulia.

Penulis dapat menyelesaikan buku ini merupakan sebuah upaya untuk memberikan pemahaman tentang PERILAKU ORGANISASI. Perilaku Organisasi (Organizational Behavior, sering disingkat sebagai OB) adalah suatu bidang studi yang mempelajari interaksi antara individu dan kelompok dalam suatu organisasi serta dampaknya terhadap kinerja keseluruhan organisasi. OB menggabungkan konsep dan teori dari psikologi, sosiologi, antropologi, dan ilmu-ilmu lain yang berkaitan dengan perilaku manusia untuk memahami, menganalisis, dan meningkatkan kinerja individu dan kelompok dalam suatu organisasi.

Buku ini di harapkan dapat menjadi buku pegangan tambahan bagi perguruan tinggi dalam memberikan materi pengajaran terkait perilaku organisasi. Buku Ini terdiri 16 Bab sangat sesuai dengan kurikulum perguruan tinggi dan telah disusun sesuai dengan kebutuhan materi di perguruan tinggi.

Jakarta, September 2023

Penulis

## DAFTAR ISI

<b>KATA PENGANTAR EDITOR.....</b>	<b>iii</b>
<b>PRAKATA.....</b>	<b>iv</b>
<b>DAFTAR ISI .....</b>	<b>v</b>
<b>BAB 1 PENGENALAN PERILAKU ORGANISASI .....</b>	<b>9</b>
A. Definisi dan Pentingnya Perilaku Organisasi.....	9
B. Sejarah dan Perkembangan Perilaku Organisasi .....	10
C. Manfaat Perilaku Organisasi.....	14
D. Tantangan dan Isu Kontemporer Dalam Perilaku Organisasi.....	15
<b>BAB 2 TEORI PERILAKU ORGANISASI.....</b>	<b>19</b>
A. Teori Klasik.....	19
B. Teori Modern.....	22
C. Teori X dan Y.....	23
D. Teori Z.....	24
<b>BAB 3 INDIVIDUAL DALAM ORGANISASI.....</b>	<b>29</b>
A. Kepribadian dan Perilaku Individu .....	29
B. Motivasi .....	33
C. Persepsi dan Pengambilan Keputusan.....	34
D. Stres dan Manajemen Stres .....	37
<b>BAB 4 KELOMPOK DALAM ORGANISASI.....</b>	<b>42</b>
A. Dinamika Kelompok.....	43
B. Pengambilan Keputusan Kelompok .....	54
C. Komunikasi dalam Kelompok .....	58
D. Kepemimpinan dalam Kelompok .....	60
<b>BAB 5 STRUKTUR ORGANISASI.....</b>	<b>65</b>
A. Desain Organisasi .....	65
B. Jenis-Jenis Struktur Organisasi .....	67
C. Teknologi dan Lingkungan Struktur Organisasi .....	75
D. Efek Struktur Organisasi pada Perilaku .....	76
<b>BAB 6 BUDAYA ORGANISASI .....</b>	<b>78</b>
A. Definisi Dan Komponen Budaya Organisasi.....	78
B. Mengukur Budaya Organisasi.....	83
C. Perubahan dan Pengembangan Budaya Organisasi....	86
<b>BAB 7 MANAJEMEN PERUBAHAN .....</b>	<b>90</b>
A. Pendahuluan .....	90

B. Perlunya Perubahan dalam Organisasi .....	91
C. Proses Perubahan Organisasi .....	93
D. Hambatan dan Resistensi Terhadap Perubahan.....	97
E. Metode Mengatasi Resistensi terhadap Perubahan .....	97
F. Manajemen Perubahan dan Perilaku Organisasi .....	98
<b>BAB 8 KONFLIK DAN NEGOSIASI DALAM</b>	
<b>ORGANISASI.....</b>	<b>100</b>
A. Sumber Konflik.....	101
B. Jenis Konflik.....	105
C. Manajemen Konflik.....	113
D. Negosiasi.....	116
<b>BAB 9 KEPEMIMPINAN DALAM ORGANISASI .....</b>	<b>127</b>
A. Pengertian Kepemimpinan.....	127
B. Tujuan dan Fungsi Kepemimpinan .....	128
C. Tipe dan Gaya Kepemimpinan .....	130
D. Kepemimpinan Dalam Sebuah Organisasi .....	136
<b>BAB 10 MOTIVASI DALAM ORGANISASI.....</b>	<b>138</b>
A. Teori Motivasi.....	138
B. Motivasi dan Kinerja .....	142
C. Penghargaan dan Motivasi.....	147
D. Manajemen Konflik.....	149
<b>BAB 11 KOMUNIKASI DALAM ORGANISASI .....</b>	<b>155</b>
A. Proses Komunikasi.....	155
B. Hambatan dalam Komunikasi .....	157
C. Komunikasi Nonverbal dan Interpersonal .....	159
D. Teknologi dan Komunikasi Organisasi .....	162
<b>BAB 12 PEMBELAJARAN DAN PENGEMBANGAN</b>	
<b>ORGANISASI .....</b>	<b>165</b>
A. Konsep dan Pentingnya Pembelajaran Organisasi.....	165
B. Teknik dan Strategi Pengembangan Organisasi.....	166
C. Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Pembelajaran dan Pengembangan.....	168
D. Kasus Studi Pengembangan Organisasi.....	169
<b>BAB 13 KERAGAMAN DAN INKLUSI DALAM</b>	
<b>ORGANISASI .....</b>	<b>171</b>
A. Keragaman dalam Organisasi .....	171
B. Manfaat dan Tantangan Keragaman .....	172



C. Pengelolaan Keragaman dan Inklusi .....	173
D. Keragaman, Inklusi, dan Perilaku Organisasi.....	183
<b>BAB 14 ETIKA DAN PERILAKU ORGANISASI.....</b>	<b>185</b>
A. Konsep dan Relevansi Etika dalam Organisasi.....	185
B. Isu-Isu Etika dalam Perilaku Organisasi.....	190
C. Membangun Etika dalam Organisasi.....	194
D. Etika, Hukum dan Perilaku Organisasi .....	196
<b>BAB 15 LINGKUNGAN DAN ORGANISASI .....</b>	<b>199</b>
A. Pengaruh Lingkungan pada Perilaku Organisasi .....	199
B. Lingkungan Eksternal dan Internal Organisasi .....	211
C. Perubahan Lingkungan dan Respons Organisasi .....	213
D. Lingkungan, Keberlanjutan, dan Perilaku Organisasi.....	215
<b>BAB 16 MASA DEPAN PERILAKU ORGANISASI.....</b>	<b>217</b>
A. Ringkasan Utama Perilaku Organisasi .....	217
B. Kritik dan Batasan Studi Perilaku Organisasi .....	219
C. Perilaku Organisasi dalam Konteks Global.....	220
D. Tantangan dan Peluang Masa Depan dalam Perilaku Organisasi.....	222
<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	<b>224</b>
<b>TENTANG PENULIS .....</b>	<b>239</b>
<b>TENTANG EDITOR.....</b>	<b>249</b>



---

## PERILAKU ORGANISASI

Agus Setiono  
Endang Kusdiah Ningsih  
Theresia Dhian Kusumawati  
Siti Rahmawati  
Lidia Wahyuni  
Ferry Hendro Basuki  
Abner Tahendrika  
Imas Purnamasari  
Merissa Fermica Iskandar  
Habib Priyono  
Dewi Rahmayanti  
Deddy Sulaimawan  
Dewi Rosaria  
Maria Puspitasari  
Susanti  
Edi Pranyoto



# BAB

# 1

## PENGENALAN PERILAKU ORGANISASI

**Agus Setiono, S.E., M.M.**

Sekolah Tinggi Ilmu Manajemen Sukma

### **A. Definisi dan Pentingnya Perilaku Organisasi**

Perilaku organisasi merupakan suatu bidang ilmu yang mempelajari bagaimana seseorang atau individu dapat bergerak dan berperilaku sesuai dengan organisasi. Secara konseptual pengertian perilaku organisasi adalah sebagai suatu bidang studi yang menginvestigasi tentang dampak individu, kelompok, maupun struktur pada perilaku dalam organisasi dengan maksud mengaplikasikan pengetahuan tersebut guna memperbaiki efektivitas organisasi (Robbins, 2011). Ketika mempelajari perilaku organisasi, kita akan mempelajari bagaimana seorang individu berinteraksi satu sama lain dan bagaimana mereka dapat bekerja di dalam struktur organisasi untuk melakukan pekerjaannya dan juga berinteraksi dengan lingkungan di luar organisasi. Salah satu tujuan utama penelitian perilaku organisasi adalah merevitalisasi teori organisasi sambil mengembangkan konsepsi kehidupan organisasi yang lebih baik. Sebagai bidang multidisiplin, perilaku organisasi telah dipengaruhi oleh perkembangan berbagai disiplin ilmu, termasuk psikologi, sosiologi, ekonomi, teknik, tetapi juga oleh pengalaman para aktor itu sendiri. Penelitian perilaku organisasi memainkan peran penting dalam memahami, memprediksi, dan mengandalkan perilaku setiap

# BAB 2

## TEORI PERILAKU ORGANISASI

**Endang Kusdiah Ningsih**  
Universitas IBA

Munculnya teori perilaku organisasi yaitu dimulai dari Revolusi Industri ketika salah seorang pelaku bisnis Robert Owen (1800) mulai memberikan perhatian terhadap para pekerja, menolak mempekerjakan anak-anak dan pesannya yang sangat strategis bagi masa depan pekerja yaitu betapa pentingnya sukses. (Yusuf & Maliki, 2021).

Kemudian, tahun 1835 perhatian terhadap pada pekerja di tempat kerja semakin meningkat. Sejak itu kesejahteraan mulai diperhatikan dengan menyediakann teh, kipas angin, perawatan kesehatan dan yang lainnya. Selanjutnya, dikembangkan lebih jauh oleh Taylor yang mendemonstrasikan betapa pentingnya pengakuan terhadap produktivitas karyawan.

### **A. Teori Klasik**

Dalam teori klasik perilaku organisasi, konsep tentang organisasi perlu diketahui dan dihayati agar dapat memaklumi latar belakang adanya organisasi dan turut mengembangkannya. Konsep klasik terdiri dari konsep birokrasi, administrasi dan manajemen ilmiah. (Widyanti, 2019)

Orang yang pertama kali memberikan sumbangsih dalam terbentuknya teori organisasi klasik adalah Socrates. Teori ini dimulai pada saat Socrates memberikan nasihat pada

# BAB 3

## INDIVIDUAL DALAM ORGANISASI

**Theresia Dhian Kusumawati, S.E., M.M**  
STIE Gentiaras Bandar Lampung

Suatu organisasi dibentuk dari sekelompok individu yang saling bekerjasama melakukan kegiatan dalam upaya mencapai tujuan bersama. Individual dalam organisasi merujuk kepada tim kerja, karyawan, manajer, direktur dan anggota lainnya yang berada dalam suatu organisasi yang bertindak sebagai pencetus ide, perencana, penggerak dan pengawas kegiatan dalam upaya pengembangan kehidupan organisasi. Tanpa orang-orang atau anggota tersebut, kegiatan organisasi tidak dapat berjalan dengan baik dan lancar. Artinya setiap individu yang menjadi anggota organisasi harus terlibat aktif dalam kegiatan organisasi. Sering kita mengatakan bahwa individu dalam organisasi merupakan jantungnya organisasi, apabila detak jantungnya lemah maka lemah pula kinerja organisasi. Oleh karena itu setiap kinerja individu berdampak besar pada organisasi secara keseluruhan.

### **A. Kepribadian dan Perilaku Individu**

Setiap individu itu unik, karena mereka terbentuk dari latar belakang kehidupan yang berbeda, seperti lingkungan tempat tinggal, keluarga, kebiasaan hidup, pengalaman, pendidikan, budaya dan perbedaan lainnya. Hal tersebut akan memunculkan suatu perbedaan karakteristik, kepribadian,

# BAB 4

## KELOMPOK DALAM ORGANISASI

**Siti Rahmawati, Dra., MPd.**  
Institut Pertanian Bogor

Bab ini menjelaskan konsep perilaku kelompok, dan memahami implikasi perilaku kelompok dengan mempelajari dinamika kelompok, peran dan konflik dalam kelompok, komunikasi dalam kelompok, kepemimpinan dalam kelompok, serta kompleksitas yang terkait dengan pengelolaan perilaku kelompok dalam organisasi.

Kelompok terdiri dua atau lebih individu, berinteraksi dan saling bergantung, serta bersama-sama untuk mencapai tujuan tertentu. Kelompok terbagi 2 yaitu kelompok formal dan informal. Kelompok formal adalah kelompok yang ditentukan oleh struktur organisasi, dengan penugasan kerja yang ditetapkan untuk menetapkan tugas. Perilaku dalam kelompok formal yang harus dilakukan oleh anggota kelompok ditentukan oleh dan diarahkan ke tujuan organisasi.

Sebaliknya, kelompok informal tidak terstruktur secara formal atau ditentukan secara organisasi. Kelompok informal adalah formasi alamiah dalam lingkungan kerja yang muncul sebagai respon terhadap kebutuhan akan kontak sosial. Jenis interaksi antara individu, meskipun informal, sangat mempengaruhi perilaku dan pencapaian kinerja seseorang dalam kelompok.

# BAB 5

## STRUKTUR ORGANISASI

Lidia Wahyuni, S.E., M.Ak., CPIA  
Universitas Trisakti

### A. Desain Organisasi

Struktur organisasi adalah suatu garis hirarki antar manusia yang menunjukkan pembagian wewenang dan tanggung jawabnya atas suatu pekerjaan demi mencapai tujuan organisasi dalam menjalankan fungsi, tujuan dan tugasnya secara efisien dan efektif (Putri, Maharani, & Nisrina, 2022). Biasanya struktur organisasi ditampilkan dalam bentuk diagram atau bagan yang menunjukkan bagaimana fungsi, tanggung jawab, dan peran dibagi dan koordinasikan antara anggota organisasi.

Berikut adalah komponen umum dalam struktur organisasi (Mela & Masyrurroh, 2022):

1. **Tingkat Hierarki:** Ini merujuk pada jumlah tingkat otoritas dalam organisasi. Dalam struktur hierarki, otoritas dan tanggung jawab didistribusikan dari puncak (manajemen senior) ke bawah (karyawan tingkat bawah).
2. **Divisi Kerja:** Divisi kerja merujuk pada pembagian tugas menjadi pekerjaan yang lebih kecil yang ditangani oleh individu atau tim individu. Ini bisa didasarkan pada fungsi, produk, geografi, atau proses.

# BAB 6

## BUDAYA ORGANISASI

Dr. Ferry Hendro Basuki,SE.,MSi.,Ak.,CA.  
Universitas Pattimura Ambon

### A. Definisi Dan Komponen Budaya Organisasi

Merujuk kepada pendapat Hodge *et.al* (1996:368), bahwa konsep budaya organisasi meliputi dua tingkat karakteristik yaitu sesuatu yang terlihat dan yang tidak terlihat. Pada tingkat *observable*, budaya organisasi mencakup beberapa aspek organisasi seperti arsitektur, seragam, pola perilaku, peraturan, legenda, mitor, bahasa dan seremoni yang dilakukan organisasi. pada level *unobservable*, budaya organisasi mencakup *shared value*, norma-norma, kepercayaan, asumsi-asumsi para anggota organisasi untuk mengelola masalah dan keadaan-keadaan disekitarnya. Budaya organisasi dianggap sebagai alat untuk menentukan arah organisasi, mengarahkan apa yang boleh dan apa yang tidak, serta bagaimana mengalokasikan sumber daya dan mengelola sumber daya organisasi, dan sebagai alat untuk menghadapi masalah dan peluang dari lingkungan.

Budaya organisasi menurut Wagner & Hollenbeck (2010:283) sebagai sesuatu yang bersifat informal, cara bersama mempersepsikan kehidupan dan keanggotaan dalam organisasi yang mengikat anggota bersama-sama dan mempengaruhi apa yang mereka pikirkan tentang diri mereka sendiri dan pekerjaan mereka. Kemudian konsep budaya organisasi oleh Schein (2010:18) dikatakan sebagai suatu pola dari asumsi-asumsi dasar



# BAB

# 7

# MANAJEMEN PERUBAHAN

**Abner Tahendrika, S.E., M.M.**

Universitas Atma Jaya Makassar

## **A. Pendahuluan**

Dalam dunia bisnis dan ilmu manajemen hal yang menimbulkan rasa magis dan penuh dengan misteri adalah kata *change* (perubahan), kata tersebut adalah sesuatu yang paling abadi di dunia ini (Kasali, 2007). Perubahan merupakan sesuatu keniscayaan, sulit kemudian untuk menolak terjadinya perubahan. Perubahan kemudian dilihat sebagai tantangan yang perlu dijawab oleh dunia bisnis untuk bisa mendapatkan keuntungan dari perubahan tersebut.

Grimolizzi-Jensen (2018) mendefinisikan manajemen perubahan sebagai pendekatan terstruktur untuk memastikan perubahan diterapkan secara menyeluruh dan lancar untuk mencapai yang langgeng manfaat perubahan. Fokus manajemen perubahan adalah pada dampak yang lebih luas dari perubahan terutama pada orang sebagai individu dan tim bergerak dari keadaan saat ini ke keadaan masa depan.

Manajemen perubahan kemudian dilihat sebagai suatu pendekatan yang kemudian menjangkau keseluruhan komponen yang ada di dalam perusahaan untuk membantu perusahaan melakukan perubahan ke arah yang lebih baik.

# BAB 8

## KONFLIK DAN NEGOSIASI DALAM ORGANISASI

**Imas Purnamasari S.Sos., M.Si**  
Universitas Garut

Dalam sebuah organisasi yang terdiri dari anggota yang beragam, perbedaan pandangan seringkali menjadi sumber konflik. Namun, jika konflik tersebut dapat diselesaikan melalui negosiasi, maka akan muncul solusi yang dapat bermanfaat bagi organisasi. Oleh karena itu, penting untuk menggunakan negosiasi sebagai sarana untuk merapatkan kembali pandangan dan tujuan bersama yang telah ditetapkan. Dalam konteks konflik dan negosiasi, anggota organisasi perlu memiliki kemampuan interaksi yang baik agar negosiasi dapat berjalan dengan lancar saat konflik terjadi. Ini akan memungkinkan penyelesaian konflik yang berasal dari faktor internal maupun eksternal dapat dicapai dengan baik, menguntungkan, dan diterima oleh kedua belah pihak.

Dengan memiliki kemampuan interaksi yang baik, anggota organisasi dapat mengelola perbedaan pandangan dengan cara yang konstruktif dan mencapai kesepakatan yang saling menguntungkan. Hal ini juga membantu dalam menjaga hubungan baik antar anggota organisasi serta mencapai konsensus dalam menghadapi tantangan internal dan eksternal yang dihadapi oleh organisasi. Dengan demikian, kemampuan negosiasi dan interaksi yang baik adalah kunci untuk menangani konflik dalam organisasi dan mencapai solusi yang menguntungkan bagi semua pihak yang terlibat.

# BAB 9

## KEPEMIMPINAN DALAM ORGANISASI

Merissa Fermica Iskandar, S.E., M.M.  
Universitas Tangerang Raya

### A. Pengertian Kepemimpinan

Pengertian kepemimpinan adalah sikap individu yang memimpin berbagai kegiatan kelompok terhadap tujuan yang akan dicapai bersama-sama. (Hemphill & Coons, 1995). Miftah Thoha (1998) menyatakan “kepemimpinan adalah kegiatan untuk mempengaruhi perilaku orang lain, atau seni mempengaruhi perilaku manusia, baik perseorangan maupun kelompok.” Dan dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan merupakan gabungan dari banyak faktor, sehingga wajar jika gaya kepemimpinan setiap pemimpin dipengaruhi oleh banyak faktor yang dapat berhubungan langsung dengan bakat, kepribadian, motivasi, pendidikan, ambisi dan pembelajaran.

Konsep dasar kepemimpinan mencakup beberapa prinsip dan kualitas yang diperlukan untuk menjadi pemimpin yang efektif. Berikut adalah beberapa konsep yang penting dalam kepemimpinan:

1. Visi : Seorang pemimpin harus memiliki visi yang jelas dan inspiratif. Visi harus menunjukkan arah yang akan dicapai oleh kelompok atau organisasi yang dipimpinnya.
2. Kejujuran : merupakan prinsip penting dalam manajemen. Direktur harus bertindak jujur, adil dan konsisten. Integritas meliputi kejujuran, etika dan kepercayaan.

# BAB 10 | MOTIVASI DALAM ORGANISASI

Habib Priyono, SKM., M.Si., QIA  
RS PMI Bogor | STIKes Annasher Cirebon

## A. Teori Motivasi

Motivasi berasal dari kata lain *Motive* yang berarti dorongan atau dalam bahasa Inggris *to move*. Motif diartikan sebagai kekuatan yang terdapat dalam diri organisme yang mendorong untuk berbuat (*driving force*). Motif tidak berdiri sendiri, tetapi saling berkaitan dengan faktor-faktor lain, baik faktor eksternal, maupun faktor internal. Hal-hal yang mempengaruhi motif disebut motivasi. Michel J. Jucius menyebutkan motivasi sebagai kegiatan memberikan dorongan kepada individu atau diri sendiri untuk mengambil suatu tindakan yang dikehendaki. Motivasi adalah gejala psikologis dalam bentuk dorongan yang timbul pada diri individu secara sadar untuk melakukan suatu tindakan dengan tujuan tertentu. Motivasi juga bisa dalam bentuk usaha-usaha yang dapat menyebabkan individu atau kelompok orang tertentu tergerak melakukan sesuatu karena ingin mencapai tujuan yang dikehendakinya atau mendapat kepuasan dengan perbuatannya.

Dalam suatu organisasi, motivasi memegang peranan penting karena berhubungan langsung dengan unsur manusia dalam organisasi tersebut. Dengan motivasi yang tepat, organisasi dapat dipromosikan dan dikembangkan lebih lanjut.

# BAB 11

## KOMUNIKASI DALAM ORGANISASI

Dr. Dewi Rahmayanti, S.E., M.S.M  
Universitas Bengkulu

### A. Proses Komunikasi

Komunikasi adalah komponen penting dari keberadaan manusia karena sifat sosial manusia. Dapat dikatakan bahwa komunikasi merupakan produk dari interaksi sosial karena tidak dapat dihindarkan bahwa kegiatan komunikasi akan berlangsung setiap kali seseorang berinteraksi dengan manusia lainnya. Kesadaran ini menunjukkan bahwa komunikasi adalah komponen penting dari keberadaan manusia, baik pada tingkat individu maupun kolektif, dan tidak dapat dipisahkan dari keduanya (Ma'ruf, Saryono, 2020).

Istilah Latin *communis*, yang diterjemahkan menjadi "sama," *communicaco*, yang berarti "komunikasi," atau *communicare*, yang berarti "untuk membuat umum," adalah dari mana kita mendapatkan komunikasi kata bahasa Inggris kita. Ungkapan pertama, *communis*, adalah istilah yang paling sering digunakan untuk menurunkan kata komunikasi bahasa Inggris, yang merupakan sumber dari sejumlah istilah Latin lain yang cukup mirip. Istilah "komunikasi" mengandung arti bahwa suatu pengertian, suatu maksud, atau suatu pesan dikirimkan kepada kedua belah pihak dengan cara yang setara (Qosasi et al., 2019). Untuk dapat berkomunikasi secara efisien dan efektif, kita tidak hanya perlu memahami prosedurnya, tetapi juga mampu

# BAB 12

## PEMBELAJARAN DAN PENGEMBANGAN ORGANISASI

Deddy Sulaimawan, SH.MM  
ITBA DCC

### **A. Konsep dan Pentingnya Pembelajaran Organisasi**

Pembelajaran organisasi adalah proses di mana suatu organisasi mengembangkan pengetahuan dan pemahaman baru yang dapat mempengaruhi perilaku organisasi tersebut. Ini melibatkan penciptaan, penyerapan, dan transfer pengetahuan, serta modifikasi perilaku organisasi untuk mencerminkan pengetahuan dan wawasan baru.

Pembelajaran organisasi penting karena memungkinkan suatu organisasi untuk beradaptasi terhadap perubahan lingkungan, meningkatkan efektivitas dan efisiensi, dan mendorong inovasi dan perbaikan berkelanjutan. Berikut adalah beberapa aspek penting dari pembelajaran organisasi:

1. **Adaptasi dan Survival:** Organisasi yang mampu belajar dan beradaptasi dengan perubahan lingkungan memiliki peluang lebih besar untuk bertahan dan sukses dalam jangka panjang. Pembelajaran organisasi memungkinkan organisasi untuk merespons perubahan dalam permintaan pasar, teknologi baru, atau pergeseran dalam lingkungan kompetitif.
2. **Meningkatkan Efisiensi dan Efektivitas:** Pembelajaran organisasi dapat membantu organisasi untuk menjadi lebih efisien dan efektif dalam apa yang mereka lakukan. Dengan belajar dari pengalaman sebelumnya, organisasi dapat

# BAB 13

## KERAGAMAN DAN INKLUSI DALAM ORGANISASI

Dewi Rosaria,SE.,Msi.,Ak.,CA.,CPA  
Lembaga Riset Indonesia

### A. Keragaman dalam Organisasi

Keragaman dalam organisasi merujuk pada keberadaan perbedaan antara individu di lingkungan kerja. Keragaman ini dapat berdasarkan berbagai faktor, seperti jenis kelamin, ras, etnis, usia, orientasi seksual, identitas gender, kebangsaan, latar belakang sosioekonomi, agama, pendidikan, kecacatan, dan lainnya.

Berikut beberapa alasan mengapa keragaman penting dalam organisasi:

1. Inovasi dan Kreativitas

Tim yang beragam cenderung lebih kreatif dan inovatif karena anggota tim memiliki berbagai perspektif dan pengalaman yang berbeda.

2. Pengambilan Keputusan yang Lebih Baik

Keragaman dapat menyebabkan pengambilan keputusan yang lebih baik dan lebih efektif, karena ada berbagai sudut pandang yang berbeda.

3. Peningkatan Kinerja

Penelitian menunjukkan bahwa organisasi yang lebih beragam cenderung memiliki kinerja yang lebih baik dan lebih kompetitif dalam pasar global.

# BAB 14

## ETIKA DAN PERILAKU ORGANISASI

**Maria Puspitasari**

Sekolah Kajian Stratejik dan Global, Universitas Indonesia

### **A. Konsep dan Relevansi Etika dalam Organisasi**

Setiap organisasi, baik organisasi yang berorientasi pada laba seperti perusahaan atau nirlaba seperti yayasan serta organisasi berorientasi pada pelayanan publik pada era digital mengalami perubahan yang signifikan. Perubahan tersebut tidak hanya ditimbulkan oleh perkembangan teknologi informasi yang kian pesat yang berperan dalam mendorong individu-individu dari seluruh penjuru dunia untuk saling terhubung, tetapi juga berimplikasi pada munculnya kecenderungan sikap yang lebih terbuka (Kasali, 2019).

Implikasi lain adalah munculnya tuntutan agar individu, kelompok maupun organisasi siap beradaptasi dengan perubahan yang muncul sebagai sebuah keniscayaan (Puspitasari, 2023). Setiap individu dalam kelompok ataupun organisasi ditantang untuk memiliki strategi agar dapat beradaptasi, termasuk ketika menghadapi pelbagai isu yang menyentuh aspek etika yang dewasa ini semakin menjadi sorotan perhatian sejumlah organisasi, terutama yang berorientasi pada laba.



# BAB 15

## LINGKUNGAN DAN ORGANISASI

Susanti,SE.,MM

Institut Informatikan dan Bisnis Darmajaya

### A. Pengaruh Lingkungan pada Perilaku Organisasi

Lingkungan memiliki peran penting dalam membentuk perilaku organisasi. Perilaku organisasi sendiri mengacu pada cara individu dan kelompok berinteraksi dan bekerja sama dalam sebuah organisasi. Faktor-faktor lingkungan dapat mempengaruhi dinamika dan interaksi antar individu, serta cara organisasi merespons dan beradaptasi dengan perubahan. Berikut beberapa pengaruh lingkungan terhadap perilaku organisasi:

#### 1. Tekanan Kompetitif

Tekanan kompetitif dalam dunia bisnis merupakan hal yang tak terhindarkan. Ketika pesaing muncul dengan strategi, produk, atau layanan baru, organisasi harus responsif agar tidak tertinggal. Tiga faktor utama seringkali menjadi sumber tekanan kompetitif: saingan bisnis, perkembangan teknologi, dan perubahan kebijakan pasar.

- a. **Saingan Bisnis:** Pesaing baru dapat muncul kapan saja, menawarkan produk atau layanan yang lebih baik, lebih inovatif, atau dengan harga yang lebih kompetitif. Dalam kondisi seperti ini, organisasi harus selalu waspada dan siap untuk beradaptasi. Mereka harus memastikan bahwa produk atau layanan yang mereka tawarkan tetap relevan

# BAB 16

## MASA DEPAN PERILAKU ORGANISASI

Edi Pranyoto, S.E., M.M., CISMA., CRM  
Institut Informatika dan Bisnis Darmajaya

### A. Ringkasan Utama Perilaku Organisasi

Perilaku Organisasi (Organizational Behavior) adalah bidang studi yang mempelajari bagaimana individu, grup, dan struktur mempengaruhi perilaku di dalam organisasi. Tujuannya adalah untuk memahami, memprediksi, dan meningkatkan efektivitas organisasi.

Berikut adalah poin-poin utama dalam Perilaku Organisasi:

#### 1. Struktur Organisasi

Ini merujuk pada tata letak atau pola hubungan-hubungan antar individu dan grup dalam organisasi. Struktur dapat mempengaruhi bagaimana orang berinteraksi, membuat keputusan, dan memahami peran mereka dalam organisasi.

#### 2. Perilaku Individual dan Grup

Setiap individu membawa kepribadian, motivasi, dan nilai-nilai mereka ke dalam organisasi. Grup atau tim juga memiliki dinamika mereka sendiri yang dapat mempengaruhi bagaimana mereka bekerja bersama. Memahami faktor-faktor ini dapat membantu manajer menciptakan lingkungan kerja yang lebih efektif dan harmonis.

## DAFTAR PUSTAKA

- Afriyadi, AD. 2019. "Sederet Kebijakan 'Kejam' Ari Askhara saat Jadi Dirut Garuda." Detik.com
- Afriyadi, AD. 2022. "4 Fakta GoTo PHK 1.300 Karyawan" detik.com
- Akbar, S. (2018). Alisa Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan. *JIAGANIS*, Vol. 3, No. 2 September 2018: 1-17
- Ambarwati, A. (2018). *Perilaku dan Teori Organisasi*. Malang: Media Nusa Creative.
- Andrea L Guzman, L. S. C. (2020). Artificial intelligence and communication : A Human - Machine Communication research agenda. *Sagepub*, 22, 70-86.
- Anggrayni, D., Abu Hassan, B. R., & Kee, C. P. (2018). An Analysis on the Communication Strategy of Parliamentarians in Interactive Radio Broadcast Programs in Radio Republik Indonesia and Radio Elshinta. *Jurnal Komunikasi: Malaysian Journal of Communication*, 34(3), 177-191.
- Antonius Djula, W. (2021). Pengaruh the Big Five Model Personality Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas
- Badeni. (2013). *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Bandung: Alfaeta.
- Badu, S. Q., & Djafri, N. (2017). *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Gorontalo: Ideas Publishing..
- Bain & Company (2023, Januari 31). Change Management Programs. Retrieved from <https://www.bain.com/insights/management-tools-change-management-programs/>.
- Bandura. (2011). *Social Learning Theory*. Prentice Hall.
- Bardoel, E. A. (2003). The provision of formal and informal work-family practices : the relative importance of institutional and resource dependent explanations versus managerial

- explanations. *Women Management Review*, 18(1/2), 7-19.  
<https://doi.org/10.1108/09649420310462299>
- Bass, Bernard. M R Ronald E. Riggio.2006. *Transformational Leadership*. New Jersey:Lawrence Erlbaum Associates, Inc., Publishers.
- Bere, SM, 2013. "Iklan Sabun Mandi "Lifebuoy" Tuai Protes di NTT
- Bieser, J. C. T., & Hilty, L. M. (2018). Assessing indirect environmental effects of information and communication technology (ICT): A systematic literature review. *Sustainability (Switzerland)*, 10(8), 1-19.
- Bobbitt, R. 2020. *Exploring communication ethics: a Socratic approach*. NY: Taylor & Francis
- Bryan A. Sisk, MD, M., & 1; Annie B. Friedrich, MA2; Erica C. Kaye, MD, MPH 3; Justin N. Baker, MD3, 4; Jennifer W. Mack, MD, M. 5; and J. M. D. (2021). Multilevel Barriers to Communication in Pediatric Oncology: Clinicians ' Perspectives. *Original Article*, 3, 34-42.
- Burgess, J., & Strachan, G. (2005). Integrating work and family responsibilities: policies for lifting women's labour activity rates. 35, 5-12.
- Butar-Butar, M. (2020). *Dasar-dasar Manajemen*. Bandung: Media Sains Indonesia.
- By, RT., Burnes, B & Hughes, M., eds. 2023. *Organizational change, leadership and ethics : leading organizations towards sustainability*. New York: Taylor & Francis
- Daft, Richard. L. 2013. *Understanding the Theory & Design of Organizationi*. 11th Edition. International Edition. Australia \* Brazil \* Japan \* Mexico \* Singapore \* Spain \* United Kingdon \* United States: South-Western Chengage Learning.
- Daulay, A. F. (2016, Juli-Desember). *Dasar-dasar Manajemen Organisasi*. Al-Irsyad: *Jurnal Pendidikan dan Konseling*, 6(2), 34-48." <https://finance.detik.com/berita-ekonomi-bisnis/d->

4816409/sederet-kebijakan-kejam-ari-askhara-saat-jadi-dirut-garuda.

- Daulay, A. F. (2016, Juli-Desember). Dasar-dasar Manajemen Organisasi. *Al-Irsyad: Jurnal Pendidikan dan Konseling*, 6(2), 34-48.
- Drago, R., & Kashian, R. (2003). "Mapping the Terrain of Work" *Journal of Family Issues*, 24(4), 488-512. <https://doi.org/10.1177/0192513X02250741>
- Eddy Madiono Sutanto, & Budhi Stiawan. (2000). Peranan Gaya Kepemimpinan Yang Efektif Dalam Upaya Meningkatkan Semangat Dan Kegairahan Kerja Karyawan Di Toserba Sinar Mas Sidoarjo. *Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan*, 2(2).
- Eddy Madiono Sutanto, & Budhi Stiawan. (2000). Peranan Gaya Kepemimpinan Yang Efektif Dalam Upaya Meningkatkan Semangat Dan Kegairahan Kerja Karyawan Di Toserba Sinar Mas Sidoarjo. *Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan*, 2(2).
- Edi Sutrisno. 2011. *Budaya Organisasi*. Edisi Pertama, Cetakan Ke-2. Jakarta: Kencana Prenada Media Group
- Ekaningtyas, N. L. D. (2021). Psikologi Komunikasi dan Efektivitas Kepemimpinan Para Pemimpin Muda. *Prosiding Webinar Nasional IAHN-TP Palangka Raya*, (1).
- Ekawarna. (2018). *Manajemen Konflik dan Stress (Cetakan Ke-1)*. Jakarta : Bumi Aksara
- Fahmi, I. (2018). *Perilaku Organisasi : Teori, Aplikasi dan Kasus*. Bandung: Alfabeta.
- Fayol, H. (1930). *Industrial and General Administration*. (terj). Coubrrogh, Geneva: International Management Institute.
- BIBLIOGRAPHY
- George, Jenifer M & Gareth R. Jones. 2012. *Understanding and Managing Organizational Behavior*. Sixth Edition. New Jersey: Prentice Hall

- Gladden, Risto (2019). *Culturally Tuning Change Management*. Boca Raton, FLorida: CRC Press.
- Gomes, C. (2003). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. (Edisi kedua). Yogyakarta: Andi Offset
- Granite State College. *Organizational Behavior* [Internet]. Concord: Press Book; 2019. Available from: <https://granite.pressbooks.pub/mgmt805/front-matter/introduction/>
- Greenberg, Jerald. 2011. *Behavior In Organizations*. 10 Edition. Global Edition. England. Pearson Educational Limited.
- Grimolizzi-Jensen, C. J. (2018). Organizational Change: Effect of Motivational Interviewing on Readiness to Change. *Journal of Change Management*, 18(1), 54–69. <https://doi.org/10.1080/14697017.2017.1349162>.
- Ha, Huong. (2014). *Change Management for Sustainability*. New York: Business Expert Press.
- Hakim, RN, 2021. "Nurdin Abdullah disebut gunakan uang gratifikasi untuk bangun masjid" *Kompas.com* <https://nasional.kompas.com/read/2021/11/16/00280491/nurdin-abdullah-disebut-gunakan-uang-gratifikasi-untuk-bangun-masjid>.
- Hemphill, J.K and Coons, A.E. (1995). Development of the leader behavior description questionnaire. In R. M. Stodgill and A.E Coons (Eds), *Leader behavior : Its description and measurement*, Colombus, Ohio Bureau of Business Research, Ohio State University, pp.6-38.
- Hodge B.J., William P. Anthony and L. Gales. 1996. *Organizational Strategy and Firm Performance*. Southmerster. Cincinnati. <http://jurnal.stiaindragiri.ac.id/site/index.php/jiaganis/article/view/52>

<https://bakai.uma.ac.id/2022/06/15/apa-itu-teknologi-5g-dan-apa-perbedaannya-dengan-4g/> di donlod tanggal 15 Juni 2023

<https://news.detik.com/berita/d-6226463/daftar-polisi-di-pembunuhan-brigadir-j-dan-perusakan-tkp>.

<https://www.detik.com/jabar/bisnis/d-6197336/pengertian-inovasi-ciri-manfaat-dan-cara-berinovasi>

<https://www.detik.com/jabar/bisnis/d-6197336/pengertian-inovasi-ciri-manfaat-dan-cara-berinovasi>

<https://www.viva.co.id/berita/nasional/1308262-eks-dirut-garuda-ari-ashkara-jadi-tersangka-penyelundupan-harley>

Hurley, Martha Henderson dan Hanley, Dena. (2010). *Correctional Administration and Change Management*. Boca Raton, Florida: CRC Press.

Hutahaean, Wendy S. (2021). *Filsafat dan Teori Kepemimpinan*. Malang: Ahlimedia Press.

Indonesian Corruption Watch. 2021. "Marak korupsi dana dan proyek keagamaan: penodaan agama dalam arti sebenarnya." <https://antikorupsi.org/id/article/marak-korupsi-dana-dan-proyek-keagamaan-penodaan-agama-dalam-arti-sebenarnya>

Ivancevich, John M., Rober Konopaske & Michael T. Matteson. 2011. *Organizational Behavior and Management*. Ninth Edition, Americas, New York: McGraw-Hill Irwin

Johannes Basuki. 1996. *Budaya Organisasi. Konsep Dan Terapan*. Jakarta: Yayasan Pembina Manajemen.

Jones, G. (2005). *Understanding and Managing Organizational Behavior* (Vol. 4). Pearson Prentice Hall.

Kamil, I. 2023. "Johnny Plate minta uang Bakti buat sumbang korban banjir sampai gereja di NTT". Kompas.com <https://nasional.kompas.com/read/2023/06/27/13032351>

/johnny-plate-minta-uang-bakti-buat-sumbang-korban-banjir-sampai-gereja-di

- Kasali, Rhenald. (2007). *Change*. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama.
- Keith, D dan John W, N. (1996). *Perilaku Dalam Organisasi*, (Jilid1). Jakarta : Erlangga, (terjemahan).
- Kompas.com  
<https://regional.kompas.com/read/2013/11/30/2041272/1klan.Sabun.Mandi.Lifebuoy.Tuai.Protes.di.NTT>
- Kotter, John P. (1996). *Leading Change*. Boston: Harvard Business School Press.
- Kreitner, Robert & Angelo Kinichi. 2009. *Organizational Behavior*. McGraw-Hill International Edition. 8Th Edition. New York USA
- Kumparan.com Apa Itu Revolusi Industri 4.0? Ini Pengertian, Ciri-ciri, dan Contohnya. Di donlod 17 Juni 2023.  
<https://kumparan.com/berita-hari-ini/apa-itu-revolusi-industri-4-0-ini-pengertian-ciri-ciri-dan-contohnya-204nb8rmAHw/1>
- Kvalnes, Ø. 2020. *Digital dilemmas: exploring social media ethics in organizations*. Switzerland: the Palgrave Macmillan
- Lauer, Thomas. (2021). *Change Management - Fundamentals and Success Factors*. Berlin, Germany: Springer-Verlag GmbH.
- Lestari, D & Prasetya, MY. 2019. "Eks Dirut Garuda Ari Ashkara jadi tersangka penyelundupan Harley." [viva.co.id](http://viva.co.id)
- Lumban Gaol, N. T. (2016). Teori Stres: Stimulus, Respons, dan Transaksional. *Buletin Psikologi*, 24(1), 1. <https://doi.org/10.22146/bpsi.11224>
- Luthans, Fred. 2011. *Organizational Behavior An Evidence-Based Approach Twelfth Edition*. Americas, New York: McGraw-Hill/Irwin



- Mahanani, F. P., Christanti, M. F., & Uljanatunnisa. (2020). PT Pertamina Patra Niaga's HSSE Function Organizational Communication Strategy in Maintaining Corporate Image. *Jurnal Quibott*, 3(1), 100-111. <http://journal.moestopo.ac.id/index.php/pustakom/article/view/998>
- Mangku, N,A,A. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : Penrbit Rosda Karya Bandung,
- Marhumi. (2018). Pengaruh Faktor Internal, Eksternal Organisasi dan Pendanaan Terhadap Mutu Perguruan Tinggi dan Implikasinya pada Peningkatan Citra Perguruan Tinggi Swasta di Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi dan Bisnis (STIEB) Perdana Mandiri Purwakarta. *Jurnal Bisnis*, 6(1), 17-20.
- Matt, Tenney. 2014. *Serve To Be Great. Leadership. Lessons From A Prison, A Monastery And A Boardroom. How Extraordinary Leaders Achieve Lasting Success.*
- Mattayang, B. (2019). Tipe Dan Gaya Kepemimpinan: Suatu Tinjauan Teoritis. *Jemma | Journal of Economic, Management and Accounting*, 2(2). Retrieved from <https://doi.org/10.35914/jemma.v2i2.247>
- McShane & Glinow. 2010. *Organizational Behavior. Emerging Knowledge and Practice for the Real World*. 5th Edition. New York: McGraw-Hill Irwin
- Mela, J., & Masyruroh, A. J. (2022, Maret). Literature Review Determinasi Struktur Organisasi: Teknologi, Lingkungan dan Strategi Organisasi. *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi*, 3(4), 383-395.
- Mela, J., & Masyruroh, A. J. (2022, Maret). Literature Review Determinasi Struktur Organisasi: Teknologi, Lingkungan dan Strategi Organisasi. *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi*, 3(4), 383-395.
- Mengenal Gaya Kepemimpinan dalam Organisasi dan 5 Keutamaannya. (n.d.). Retrieved 16 June 2023, from

<https://www.studilmu.com/blogs/details/mengenal-gaya-kepemimpinan-dalam-organisasi-dan-5-keutamaannya>

- Meyer, T. 2012. *Demokrasi sosial dan libertarian: dua model yang bersaing dalam mengisi kerangka demokrasi liberal*. Jakarta: Friedrich-Ebert-Stiftung (FES)
- Miftah Thoha, *Prilaku Organisasi*, Jakarta: Raja Graaindo Persada 1998
- Naufal, M. 2021. "Selundupkan Harley dan Brompton, eks Dirut Garuda Ari Ashkara divonis 1 tahun penjara dan denda Rp 300 Juta". Kompas.com <https://megapolitan.kompas.com/read/2021/06/14/19093601/selundupkan-harley-dan-brompton-eks-dirut-garuda-ari-askhara-divonis-1?page=all>
- Newstrom, Jhon W. (2015). *Organizational Behavior: Human Behavior at Work* (14th ed.). New York; MC Geaw Hill.
- Nordin, S., Redza, A., Rizal, A., Rashid, R. A., Omar, R. C., & Priyadi, U. (2021). *Incidents and Disaster Avoidance : The Role of Communication Management and the Organizational Communication Climate in High-Risk Environments*.
- Nursyamsi, M. 2019. "Daftar kebijakan Ari Ashkara yang dicap buruk karyawannya." <https://news.republika.co.id/berita/q28jtf328/daftar-kebijakan-ari-ashkara-yang-dicap-buruk-karyawannya>
- Okundaye, K., Fan, S. K., & Dwyer, R. J. (2019). Impact of information and communication technology in Nigerian small-to medium-sized enterprises. *Journal of Economics, Finance and Administrative Science*, 24(47), 29-46.
- Paramaatha, D. N. (2015). Pengaruh Kekuasaan Dan Pengambilan Keputusan Terhadap Komitmen Organisasi Guru Sekolah Dasar Bpk Penabur Di Jakarta. *Jurnal Manajemen Pendidikan*, 6(1), 1087-1096. <https://doi.org/10.21009/jmp.v6i1.1843>

- Parid Ma'ruf, Oyon Saryono, A. B. (2020). Pengaruh Komunikasi Interpersonal Dan Komunikasi Nonverbal Terhadap Minat Beli Konsumen Axis (Suatu Studi Pada Pelanggan Axis Di Konter Maha Tronik Banjar)". *Komunikasi Antarbudaya : Berbagi Makna*, 2, 92-104.
- Parsons, PJ. 2008. *Ethics in Public Relations: a guide to best practice*, 2nd edition. US & UK: Kogan Page
- Pemimpin Inovatif Kunci Keberhasilan Organisasi - Pemimpin.ID. (n.d.). Retrieved 16 June 2023, from <https://pemimpin.id/pemimpin-inovatif-kunci-keberhasilan-organisasi/>
- Pendidikan Kabupaten Mappi. *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi*, 2(6), 785-794. <https://doi.org/10.31933/jemsi.v2i6.642>
- Pengaruh Kepemimpinan terhadap Budaya Organisasi | GLC (Global Leadership Center). (n.d.). Retrieved 16 June 2023, from <https://glcworld.co.id/pengaruh-kepemimpinan-terhadap-budaya-organisasi/>
- Pengertian Inovasi: Ciri, Manfaat, dan Cara Berinovasi. (n.d.). Retrieved 16 June 2023, from <https://www.detik.com/jabar/bisnis/d-6197336/pengertian-inovasi-ciri-manfaat-dan-cara-berinovasi>
- Permana, RH., 2022. "Daftar polisi di pembunuhan brigadir J dan perusahaan TKP. *detikNews*
- Prasetyo, M. A. M., & Anwar, K. (2021). Karakteristik Komunikasi Interpersonal serta Relevansinya dengan Kepemimpinan Transformasional. *Jurnal Komunikasi Pendidikan*, 5(1). Retrieved from <https://doi.org/10.32585/jkp.v5i1.1042>
- Puspita, W. (2018). *Manajemen Konflik (Suatu pendekatan Psikologi, Komunikasi dan Pendidikan)*. Yogyakarta: CV Budi Utama
- Puspitasari, 2016. *Komunikasi krisis: strategi mengelola dan memenangkan citra di mata publik*. Jakarta: Libri

- Puspitasari, M. 2023. "Etika profesi Public Relations." dalam Damayanti, E. 2023. *Praktik Public Relations*. Bandung: Widina Bhakti Perkasa
- Puspitasari, M. 2023. "Kepemimpinan dan komunikasi krisis", dalam Wardana, MA, ed. 2023. *Manajemen Risiko*. Badung: Intelektual Manifes Media
- Putri, G. A., Maharani, S. P., & Nisrina, G. (2022, Januari). Literature View Pengorganisasian: SDM, Tujuan Organisasi dan Struktur Organisasi. *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi*, 3(3), 286-299.
- Putri, G. A., Maharani, S. P., & Nisrina, G. (2022, Januari). Literature View Pengorganisasian: SDM, Tujuan Organisasi dan Struktur Organisasi. *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi*, 3(3), 286-299.
- Qosasi, A., Maulina, E., Purnomo, M., Muftiadi, A., Permana, E., & Febrian, F. (2019). The impact of Information and Communication Technology capability on the competitive advantage of small businesses. *International Journal of Technology*, 10(1), 167-177. <https://doi.org/10.14716/ijtech.v10i1.2332>
- Rahayu, R. 2022. "PHK 1.300 karyawan, manajemen GoTo: langkah sulit, tapi demi bisnis makin sehat". *Tempo.co* [https://bisnis.tempo.co/read/1666176/phk-1-300-karyawan-manajemen-goto-langkah-sulit-tapi-demi-bisnis-makin-sehat#google\\_vignette](https://bisnis.tempo.co/read/1666176/phk-1-300-karyawan-manajemen-goto-langkah-sulit-tapi-demi-bisnis-makin-sehat#google_vignette)
- Ramli, RR. 2022. "Ini respons GoTo soal isu pemangkasannya 1.000 karyawan perusahaan", *kompas.com* <https://money.kompas.com/read/2022/11/11/174000526/ini-respons-goto-soal-isu-pemangkasannya-1.000-karyawan-perusahaan>.
- Rapar, J. (1988). *Filsafat Politik Plato* (Vol. 1). Jakarta: Rajawali Pers.
- Rau H, Warner M. *Organizational Behavior*. 4th ed. Minnesota, USA: University of Minnesota Libraries Publishing; 2016.

- Respati, AR. 2023. "Perjalanan kasus BSI, dari gangguan layanan sampai hacker minta tebusan." Kompas.com - <https://money.kompas.com/read/2023/05/17/072027926/perjalanan-kasus-bsi-dari-gangguan-layanan-sampai-hacker-minta-tebusan?page=all>.
- Riccetti, N., Hempler, I., Moll, K. H., Heidt, V., Bayer, O., Walawgo, T., Merbach, M., & Singer, S. (2022). Linguistic barriers in communication between oncologists and cancer patients with migration background in Germany : an explorative analysis based on the perspective of the oncologists from the mixed - methods study POM. *Research in Health Services & Regions*, 2, 1-13.
- Riyadi, S., & Widiastuti, T. (2013). Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Perilaku Individu dalam Organisasi. *Jurnal Aset*, 15(1), 33-41. <https://www.kompasiana.com/ghusyahimapramudhitan/551f737aa33311e32bb66ef3/faktorfaktor-yang-mempengaruhi-perilaku-individu-dalam-organisasi>
- Robbins SP, Judge TA. *Organizational Behavior*, Updated Global Edition. London: Pearson Hidger; 2021.
- Robbins, S. P. (2011). *Organizational Behavior*. New Jersey: Pearson Education Inc.
- Robbins, SP & Judge, TA. 2018. *Essentials of organizational behavior*, 14th edition. UK: Pearson Education Limited
- Robbins, Stephen and Judge, Timothy A (2012). *Organizational Behaviour*, 15 edition: Pearson
- Robbins, Stephen P & Timothy A. Judge. 2009. *Organizational Behavior*. New Jersey: Pearson Prentie Hall.
- Robbins, Stephen P. & Mary Coulter. 2012. *Management*. 11Th Edition. New Jersy-USA: Prentice-Hall.
- Robbins, Stephen P. dan Judge, Timothy A. (2023). *Organizational Behavior*. Edisi Kesembilanbelas. United Kingdom: Pearson Education Limited.

- Sari, E., & Dwiarti, R. (2018). Pendekatan Hierarki Abraham Maslow pada prestasi kerja karyawan PT. Madubaru (PG Madukismo) Yogyakarta. *Jurnal Perilaku Dan Strategi Bisnis*, 6(1), 58. <https://doi.org/10.26486/jpsb.v6i1.421>
- Sarwono, S. (2012). *Pengantar Psikologi Umum (Cetakan ke-4)*. Jakarta : PT Rajagrafindo Persada
- Schein, Edgar H. 2010. *Organizational Culture And Leadership*. 4Th Edition. San Fransisco: John Willey & Sons, Inc.
- Schlomann, A., Seifert, A., Zank, S., Woopen, C., & Rietz, C. (2020). Use of information and communication technology (ICT) Devices among the Oldest-Old: Loneliness, Anomie, and Autonomy. *Innovation in Aging*, 4(2), 1-10.
- Seeger, MW. "Organizational communication ethics: directions for critical inquiry and application." dalam Tourish, D & Hargie, O., ed. 2004. *Key issues in organizational communication*. London & New York: Routledge
- Shaleh, M. (2018). *Kepemimpinan dan Organisasi*. Palopo: Lembaga Penerbit Kampus IAIN Palopo.
- Sharma, Radha R. (2012). *Change Management and Organisational Transformation*. New Delhi: Tata McGraw-Hill.
- Simanjuntak, M., & all, a. (2022). *Pengantar Teori dan Perilaku Organisasi*. Medan: Yayasan Kita Menulis.
- Sparr, Jennifer L. (2018). Paradoxes in Organizational Change: The Crucial Role of Leaders' Sensegiving. *Journal of Change Management*, 18(2), 162-180. <https://doi.org/10.1080/14697017.2018.1446696>.
- Suhendi, H. (2018). *Perilaku Organisasi*. Bandung: Pustaka Setia.
- Supartha, W. G., & Sintaasih, D. K. (2017). *Pengantar Perilaku Organisasi: Teori , Kasus dan Aplikasi Penelitian*. Denpasar: CV.Setia Bakti.
- Tang, Keow Ngang. (2019). *Leadership and Change Management*. Singapore: Springer Nature Singapore.

- Teori Kepemimpinan dalam Organisasi – Pendidikan Guru Sekolah Dasar. (n.d.). Retrieved 16 June 2023, from <https://pgsd.binus.ac.id/2021/12/06/teori-kepemimpinan-dalam-organisasi/>
- Thoha, M. (2009). *Perilaku Organisasi, Konsep Dasar dan Aplikasinya*. Jakarta: Rajawali Press.
- Thoha, M. (2016). *Perilaku Organisasi: Konsep Dasar dan Aplikasi*. Jakarta: PT Raja GrafindoPersada.
- Timotius, D. (2018). *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: Deepublish.
- Torang, S. (2013). *Organisasi dan Manajemen (Perilaku, Struktur, Budaya & Perubahan Organisasi)*. Bandung: Alfabeta.
- Ulmer, RU; Sellnow, TL & Seeger, MW. 2007. *Effective crisis communication: moving from crisis to opportunity.* US & UK: Sage Publications.
- Umam, K. (2012). *Manajemen Organisasi (Vol. 1)*. Bandung: CV Pustaka Setia
- Vecchio, Robert P. 1995. *Organizational Behavior*. Orlando: Harcourt Brace & Company.
- Velasquez, MG. 2005. *Etika bisnis: konsep dan kasus, edisi 5*. Yogyakarta: Andi
- Voehl, Frank dan Harrington, H. James. (2016). *Change Management Manage the Change or It Will Manage You*. Boca Raton, Florida: CRC Press.
- Wagner III, John A. & John R. Hollenbeck. 2010. *Organizational Behavior Securing Competitive Advantage*. New York, NY 10016 Routledge 270 Madison Ave.
- Wahjono, S. I. (2022). *Perilaku Organisasi, di era revolusi industri 4.0*. In *S. Organisasi*. Surabaya: Rajagrafindo.
- Wahjono, S. I. (2022). *Perilaku Organisasi, di era revolusi industri 4.0*. In *S. Organisasi*. Surabaya: Rajagrafindo.

- Walgito, B. (2005). *Pegantar Psikologi Umum (Edisi ke-5)*. Yogyakarta : CV. Andi Offset
- Waseem Ul-Hameeda, Muhammad Salman Shabbirb, Muhammad Imranb, A. R. and R. S. (2019). Remedies of low performance among pakistani E-logistic companies: The role of firm's IT capability and information communication technology (ICT). *Uncertain Supply Chain Management*, 7(2), 369–380.
- Waseem-Ul-Hameed, Nadeem, S., Azeem, M., Aljumah, A. I., & Adeyemi, R. A. (2018). Determinants of e-logistic customer satisfaction: A mediating role of information and communication technology (ICT). *International Journal of Supply Chain Management*, 7(1), 105–111.
- Watson, GJ. 2023. *Principled Productivity: Why Ethical Treatment of Everyone in an Organization Will Result in Increased Productivity*. New York: Routledge
- Wibowo. 2010. *Budaya Organisasi; Sebuah kebutuhan untuk meningkatkan kinerjajangka panjang*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Widyanti, R. (2019). *Perilaku Organisasi: Teori dan Konsep*. Jilid 1. Banjarmasin: Universitas Islam Kalimantan MAB .
- Winardi, J. (2019). *Manajemen Perilaku Organisasi*. Jakarta: Prenada Media Grup.
- Yukl, G. (2013). *Leadership in Organizations (8th ed.)*. New Jersey: Pearson Education.
- Yuliana, B., & Widayati, I. A. (2018). Analisis Karakteristik Pemimpin Yang Dikagumi Oleh Bawahan. *Jurnal Ilmiah Administrasi Bisnis Dan Inovasi*, 2(1). Retrieved from <https://doi.org/10.25139/jai.v2i1.1152>
- Yusuf, F. A., & Maliki, B. I. (2021). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Zahro, A. M. (2018, November 1). Apa yang dimaksud dengan Teori Z. Dipetik June 13, 2023, dari Dictiono:



<https://www.dictio.id/t/apa-yang-dimaksud-dengan-teori-z/117891>

Zinkin, J. & Bennett, C. 2023. *The Challenge of Leading an Ethical and Successful Organization*. Berlin/Boston: Walter de Gruyter GmbH,

## TENTANG PENULIS

### Penulis 1



Agus Setiono, S.E., M.M., lahir di Madiun, Jawa Timur 22 Maret 1990. Merupakan lulusan S1 Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara tahun 2016. Tiga tahun kemudian, penulis menyelesaikan studi S2 di Program Studi Manajemen Universitas Pembangunan Pancabudi Medan dengan Konsentrasi Manajemen Sumber Daya Manusia dan dengan hasil sangat memuaskan. Kecintaannya terhadap dunia pariwisata telah menginspirasi dirinya untuk menggapai target “30 Countries Before 30” (Mengunjungi 30 Negara secara backpacker sebelum umur 30 tahun). Namun dikarenakan pandemi Covid19, mimpi kecilnya terhenti di Negara ke 25 di akhir tahun 2019. Penulis merupakan seorang Tour Leader, Tour Guide dan Tour Consultant yang telah tersertifikasi Badan Nasional Sertifikasi Profesi (BNSP) Kementerian Pariwisata dan Ekonomi Kreatif. Saat ini penulis tercatat sebagai salah satu Dosen tetap aktif di Sekolah Tinggi Ilmu Manajemen Sukma Medan (STIM Sukma Medan) di Program Studi Manajemen S1. Sebagai bentuk perwujudan meniti karir sebagai dosen profesional penulis aktif menulis artikel tentang Sumber Daya Manusia, digital marketing, pariwisata dan UMKM.

### Penulis 2



Dra. Endang Kusdiah Ningsih, M.Si.. Lulus S1 pada Program Studi Ilmu Ekonomi dan Studi Pembangunan (IESP) Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya Palembang pada tahun 1981, lulus S2 pada program Pengembagan Wilayah dan Desa (PWD) Universitas Andalas tahun 1994. Saat ini tercatat sebagai dosen tetap yayasan

pada Fakultas Ekonomi Universitas IBA Palembang, dan menjadi dosen tamu pada perguruan tinggi lain di kota Palembang. Mata kuliah yang diampu adalah Pengantar Ekonomi Mikro, Pengantar Ekonomi Makro, Matematika Ekonomi, Statistika dan Perekonomian Indonesia. Aktif menulis artikel di beberapa jurnal bidang ekonomi terindeks Sinta, dan pernah menerbitkan satu buku yang berjudul "Perkembangan Inflasi di Indonesia."

### Penulis 3



Theresia Dhian Kusumawati dilahirkan di Bandar Lampung pada 17 Maret 1982. Lulus S1 Program Studi Manajemen Universitas Trisakti Jakarta pada tahun 2005. Pada tahun 2006 memulai karir di pada bidang Perbankan. Ketertarikan dalam memper bidang manajemen membuatnya melanjutkan kuliah S2 Magister Manajemen

Univer Universitas Lampung dan lulus pada tahun 2009. Pada tahun 2012 mulai mengajar di STIE Gentiaras Bandar Lampung pada Program Studi Manajemen. Selain menjadi dosen, ketertarikannya dalam bidang manajemen, membuatnya menjadi Konsultan di Bidang Manajemen dan Bisnis beberapa perusahaan retail dan bisnis di Bandar Lampung. Beliau juga aktif dalam beberapa organisasi seperti menjadi Sekretaris Jenderal Asosiasi Manajemen Indonesia (AMA) Chapter Lampung Periode 2015-2019 dan tergabung dalam dalam Ikatan Dosen Katolik Indonesia. Beliau juga aktif serta menjadi pendamping para wirausahawan muda di Provinsi Lampung dan salah satunya adalah pendamping kegiatan yang dilakukan oleh Yayasan Pembinaan Sosial Katolik-Lembaga Dana Atmaja (YPSK-LDA) Lampung. Email : [theresiadhiangentiaras@gmail.com](mailto:theresiadhiangentiaras@gmail.com)

#### **Penulis 4**

Siti Rahmawati berpendidikan program S1 dan S2 dari Institut Keguruan dan Ilmu Pendidikan (IKIP) Bandung, Jurusan



Administrasi Pendidikan. Lulus S1 pada tahun 1985 dan lulus S2 pada tahun 1991, sejak tahun 1986 menjadi dosen tetap di Institut Pertanian Bogor (IPB) hingga saat ini dan merupakan salah satu Dosen pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Manajemen IPB University.

Email: [siti@apps.ipb.ac.id](mailto:siti@apps.ipb.ac.id).

#### **Penulis 5**



Lidia Wahyuni, S.E., M.Ak., CPIA .Penulis lahir pada tanggal 26 Januari 1984 di Pekanbaru merupakan anak pertama dari empat bersaudara. Ia menempuh pendidikan di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Trisakti pada tahun 2001 dan memperoleh gelar sarjana pada Program Studi Akuntansi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Trisakti (FEB Usakti) tahun 2005. Kemudian ia melanjutkan pendidikan di Program Studi Magister Akuntansi Universitas Padjadjaran dan memperoleh gelar Master Akuntansi (M.Ak) pada tahun 2012. Pernah mengikuti Training of Trainer ATLAS yang diadakan Auditor Indonesia. Ia memperoleh sertifikasi Certified Accurate Professional (CAP) for Accurate Online. Ia pernah menjabat sebagai Branch Service Manager Bank Permata Kantor Cabang Rawasari, Jakarta tahun 2013-2016. Saat ini adalah dosen tetap Program Studi Akuntansi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Trisakti Jakarta. Aktif di dunia Akuntan Publik sejak 2016 hingga saat ini menjadi staf audit di KAP Suparman Bambang Ghanis di Jakarta.

## Penulis 6



Dr. Ferry H. Basuki, SE.,MSi.,Ak., CA. Beliau menyelesaikan Pendidikan S1 Manajemen di Universitas Pattimura Ambon, Pendidikan S1 Akuntansi di Universitas Gadjah Mada, Pendidikan S2 Di Program Magister Science Universitas Gadjah Mada, dan Menyelesaikan Pendidikan S3 di Universitas Padjadjaran. Diangkat menjadi Dosen Tetap di Universitas Pattimura sejak Tahun 1998. Pengalaman Mengajar sebagai Dosen Luar Biasa Di Telkom University, Universitas Mercubuana Jakarta, Universitas Widyatama Bandung, Universitas Darussalam Ambon, STIA ALAZKA Ambon, PSDKU Kabupaten Kepulauan Aru, dan PSDKU Maluku Barat Daya. Email : ferrybasuki2015@gmail.com

## Penulis 7



Abner Tahendrika, S.E., M.M. Penulis memiliki minat dalam bidang manajemen. Penulis saat ini merupakan dosen tetap Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Atma Jaya Makassar sejak tahun 2018. Saat ini penulis juga menduduki jabatan sebagai sekretaris Program Studi Manajemen. Pendidikan formal penulis dimulai dengan lulus S1 pada Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Hasanuddin Makassar dengan konsentrasi manajemen pemasaran, setelah itu penulis melanjutkan mengambil S2 pada Magister Manajemen Universitas Katolik Parahyangan Bandung dengan konsentrasi manajemen bisnis. Pada saat mengambil S2, penulis mendapatkan beasiswa dari APTIK (Asosiasi Perguruan Tinggi Katolik) untuk melanjutkan pendidikan S2. Penulis saat ini telah menerbitkan beberapa jurnal nasional yang telah terindeks Sinta dan Google Scholar. Penulis juga bergabung menjadi penulis pada book chapter. Demi menunjang karir sebagai dosen profesional, penulis juga sering mengikuti seminar, pelatihan, dan workshop untuk semakin meningkatkan

kemampuan sebagai dosen baik inisiatif sendiri atau penugasan dari kampus. Email Penulis: atahendrika@gmail.com

### **Penulis 8**

Imas Purnamasari S.Sos., M.Si lahir di Kabupaten Garut tanggal 03 Mei 1973. Jenjang pendidikan yang ditempuh program sarjana di Sekolah Tinggi Ilmu Sosial dan Ilmu Politik (STISIP) Garut di Universitas Garut lulus tahun 1997 dan program magister pada program studi Pascasarjana Jurusan Administrasi di Universitas Garut lulus tahun 2005. Pengalaman kerja dimulai sebagai Tenaga Operasional Bank di Bank tabungan Pensiun Nasional (1993-1997), selanjutnya sebagai pengawas di bidang property subsidi dan non subsidi pada PT. Karang Tumaritis Mandiri (2016-2019) dan dosen di universitas Garut (2005-sekarang). Bidang keahlian yang dimiliki yaitu di bidang Manajemen Sumber Daya Manusia. Keterlibatan organisasi yang diikuti sebagai anggota Himpunan Pengusaha Muda Indonesia (HIPMI). Pelatihan-pelatihan dan berbagai seminar diikuti untuk meningkatkan kompetensinya sebagai dosen seperti pelatihan penulisan dan publikasi artikel di Jurnal Internasional Bereputasi. Hasil karya ilmiah yang pernah diterbitkan saat ini berupa artikel ilmiah baik yang dipublikasikan pada jurnal nasional maupun internasional.

### **Penulis 9**



Merissa Fermica Iskandar, S.E., M.M. Beliau ini lulusan S1 Ekonomi dari Universitas Trisakti Jakarta, S2 Manajemen dari STIE IPWIJA. Tahun 2016, beliau aktif menjadi division head; pendidikan dan pelatihan (Training and Education) dan trainer. Saat ini beliau adalah dosen tetap di Universitas Tangerang Raya prodi manajemen sejak 2021 dan sampai sekarang. Selain jadi dosen dan trainer beliau juga wakil direktur di perusahaan consulting. Beliau

juga aktif di organisasi anti narkoba. Email : merissa fermica@gmail.com

## Penulis 10



Habib Priyono, SKM., M.Si., QIA. Menempuh pendidikan Sarjana Kesehatan Masyarakat, jurusan Manajemen Rumah Sakit di Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Indonesia lulus pada tahun 2009, kemudian melanjutkan pendidikan ke Magister Ilmu Psikologi, Peminatan Psikologi Bencana pada Fakultas Psikologi Universitas Indonesia lulus pada tahun 2011. Beliau juga menegikuti Fellowship on Disaster Nursing pada The Japanese Red Cross College of Nursing selama tiga tahun (2012~2014) di Hiroo Tokyo Japan, pada tahun 2017 beliau mengikuti pendidikan dan mendapat sertifikat Qualified Internal Auditor (QIA) pada Yayasan Pendidikan Internal Auditor. Saat ini aktif bekerja di Rumah Sakit Palang Merah Indonesia (RS PMI) di Bogor sebagai internal auditor, selain sebagai internal auditor beliau juga menjadi tim penanggulangan bencana Palang Merah Indonesia (PMI) yang berpengalaman dalam penugasan baik bencana nasional maupun internasional, pengalaman penugsana seperti gempa bumi Bantul tahun 2006, cyclone nargis di Myamar tahun 2008, gempa bumi Pangalengan tahun 2009, gempa bumi di Haiti di Amerika latin tahun 2010, dan berbagai bencana di Indonesia, beliau juga tergabung dalam tim Emergency Medical Team (EMT) Indonesia yang bertugas memberikan bantuan kemanusiaan saat gempa di Turki tahun 2023. Saat ini beliau juga menjadi dosen tetap di Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan (STIKes) An Nasher Cirebon. Beliau memiliki ketertarikan di dunia auditor internal dan juga penanggulangan bencana, dan psikologi bencana. Email : habib.priyono@gmail.com

## Penulis 11



Deddy Sulaimawan, SH.MM, lebih dikenal sbg travelbydeddy\_ (Dosen Bertualang).Melalui Instagram @travelbydeddy\_ dan Youtube : Dosen Bertualang, explore ke lebih 30 negara, dan lebih dari setengah indonesia (22 provinsi).Dosen Bersertifikasi yang mengajar di 5 kampus ini, baru saja mendapatkan penghargaan sebagai Winner BEST INFLUENCER 2023 dalam event

Lampung Tourism Award. Selain sebagai Dosen Bersertifikasi, Deddy Sulaimawan juga merupakan Trainer ASEAN dan Asesor Pariwisata. Penerima 50 lebih penghargaan Lokal & Nasional yang juga merupakan Duta Donor Darah Lampung 2023 ini, mempunyai banyak talenta diluar bidang akademisnya, seperti menjadi Host Indosiar Lampung Pedia, Host Jalan Jalan Jelajah LAZADA, Tour Leader, Travel Consultan, Influencer, Youtuber, MC, Duber, Liason Officer, Fasilitator Outbond, Actor Film, Singer & Public Speaker. Deddy Sulaimawan SH.MM sekarang aktif menjadi Brand Ambassador beberapa brand lokal & nasional dan mulai aktif menulis buku. Email : deddykochun@yahoo.com

## Penulis 12



Dewi Rosaria,SE.,M.Si., Ak.,CA.,CPA. Beliau ini S1 dan S2 Akuntansi dari Universitas Trisakti, Beliau sejak lulus S1 pada tahun 2007 aktif menjadi Auditor Akuntan Publik Hingga saat ini, Beliau juga pernah bekerja menjadi internal Auditor di Dana Pensiun BPJS Ketenagakerjaan, selain aktif di dunia profesinal Akuntan Publik beliau juga

aktif menjadi akademisi, saat ini beliau dosen tetap di IIB Darmajaya Lampung, beliau juga pernah mengajar di beberapa perguruan tinggi seperti Bina Nusantara, Akademi Akuntansi Lampung, Universitas Bandar Lampung dan lainnya. Beliau juga



memiliki Usaha Bimbingan belajar untuk Anak Usia Sekolah dengan Brand Bimba I Can Read. E-mail: dewirosari.msi@gmail.com.

### Penulis 13



Maria Puspitasari menjalani pendidikan S1 hingga S3 (2012) di FISIP Universitas Indonesia. Menjadi dosen pada Sekolah Kajian Strategik dan Global, Universitas Indonesia

Selain mengajar di UI, juga di Program studi S3 Sekolah Tinggi Ilmu Kepolisian. Sempat mengampu mata kuliah etika komunikasi & komunikasi korporat, termasuk komunikasi krisis dan reputasi, di Universitas Multimedia Nusantara dan Institut Bisnis & Komunikasi London School of Public Relations; komunikasi visual di Akademi Televisi Indonesia; serta mata kuliah Filsafat damai dan resolusi konflik di Universitas Pertahanan.

Buku karya diantaranya adalah Komunikasi Krisis: Strategi mengelola & memenangkan citra di mata publik (2016) dan Taman Arkeologi Onrust: Merentang sejarah pertahanan hingga wisata budaya berkelanjutan (2023).

Turut berpartisipasi dalam beberapa book chapter: Cara kerja ilmu filsafat dan filsafat ilmu (2022); Praktik Public Relations (2023); Strategi media komunikasi di masa pandemi (2023); Sosiologi ruang publik perkotaan (2023); Kewirausahaan: pendekatan teoritis (2023); Manajemen Sumber Daya Manusia Internasional (2023); Manajemen pemasaran jasa (2023); Perilaku konsumen (2023); Manajemen Risiko (2023); Aku cinta desaku: nilai-nilai Pancasila di Desa Citengah untuk PAUD (2022); Pengantar ilmu komunikasi (2022); Dosen berkisah: jangan pernah menyerah (2021); Hidup menjadi cerita: teknologi informasi & komunikasi sebagai sarana untuk menjahit kembali yang putus dan terbelah (2020) dan Ancaman radikalisme dalam negara Pancasila (2016)

#### Penulis 14



Susanti, SE., MM menjalani pendidikan S1 hingga S2 (2014) di Institut Informatika dan Bisnis Darmajaya. Menjadi dosen di kampus tempat studinya pada Program Studi Manajemen konsentrasi Manajemen Keuangan. Mengampu mata kuliah Manajemen Keuangan, Anggaran Perusahaan dan Laboratorium Pasar Modal, Etika Profesi Bisnis dan Character Building. Buku yang ditulis antaranya Manajemen Keuangan (2021), Manajemen Sumber Daya Manusia (2017), Laboratorium Pasar Modal (2017). Book Chapter yang pernah ditulis Enhancing the role of higher-educations in developing technology-based start-ups for young entrepreneurs at the IIB Darmajaya (2020), Penguatan sektor Creativepreneur & Digitalpreneur (2022).

#### Penulis 15



Edi Pranyoto, S.E., M.M., Cisma., CRM. Beliau menyelesaikan pendidikan Sarjana Ekonomi di Program Studi Manajemen Universitas Lampung pada tahun 2008. Kemudian, menyelesaikan pendidikan Magister Manajemen dengan Konsentrasi Keuangan di Program Pascasarjana Institut Informatika dan Bisnis Darmajaya pada tahun 2013. Penulis merupakan pengajar di Institut Informatika dan Bisnis Darmajaya dimulai pada pertengahan tahun 2011 sampai dengan sekarang. Penulis juga mengajar di Universitas Bina Nusantara Jakarta. Awal tahun 2015, penulis menjadi Dosen Tetap di Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Institut Informatika dan Bisnis Darmajaya. Penulis juga aktif menjadi mentor UMKM Binaan Bank BRI untuk regional Lampung dan Bengkulu. Selain itu, penulis juga aktif di Lembaga Riset Indonesia, Bina UMKM Indonesia dan sebagai konsultan lingkungan bagi

perusahaan dan pemerintah daerah. Penulis dapat dihubungi melalui Email: [edipranyoto@gmail.com](mailto:edipranyoto@gmail.com).

## TENTANG EDITOR



Hidayatullah, SE., M.Si., M.Kom., M.H., Ak., CA., CPA., CIISA., CDM. Beliau merupakan seorang Akademisi dan Praktisi Akuntan Publik. Beliau lulus S1 Akuntansi (2007) dari Universitas Trisakti, PPAK (2008) dari Universitas Trisakti, S2 Akuntansi (2010) dari Magister Ilmu Akuntansi Universitas Trisakti, S2 Komputer (2015) dari Magister Ilmu Komputer Universitas Budi Luhur, S2 Hukum di Magister Ilmu Hukum Universitas Lampung (2023) dan sedang melanjutkan S3 Akuntansi di Program Doktorat Ilmu Ekonomi Universitas Lampung. Beliau mengajar di Kampus sejak 2006 di berbagai perguruan tinggi seperti Universitas Trisakti, STIE trisakti, BINUS University, Universitas Mercubuana, Universitas Bandar Lampung, Akademi Akuntansi Lampung dan IIB Darmajaya Lampung. Beliau Aktif di Dunia Akuntan Publi sejak tahun 2007 hingga saat ini menjadi Associat Parterner di KAP Bambang Sutopo dan Rekan di Bintaro. Beliau mendirikan beberpa Lembaga seperti Yayasan Pendidikan Auditor