



ESENSI STUDI PERILAKU ORGANISASI

Dr. Abu Bakar Akbar, S.E., M.M
Nadia Adriane Ricadonna, S.S.T., M.E

ESENSI STUDI
PERILAKU
ORGANISASI

**Sanksi Pelanggaran Pasal 113
Undang-Undang No. 28 Tahun 2014 Tentang Hak Cipta**

- (i) Setiap Orang yang dengan tanpa hak melakukan pelanggaran hak ekonomi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 9 ayat (1) huruf i untuk Penggunaan Secara Komersial dipidana dengan pidana penjara paling lama 1 (satu) tahun dan/atau pidana denda paling banyak Rp 100.000.000 (seratus juta rupiah).
- (ii) Setiap Orang yang dengan tanpa hak dan/atau tanpa izin Pencipta atau pemegang Hak Cipta melakukan pelanggaran hak ekonomi Pencipta sebagaimana dimaksud dalam Pasal 9 ayat (1) huruf c, huruf d, huruf f, dan/atau huruf h untuk Penggunaan Secara Komersial dipidana dengan pidana penjara paling lama 3 (tiga) tahun dan/atau pidana denda paling banyak Rp 500.000.000,00 (lima ratus juta rupiah).
- (iii) Setiap Orang yang dengan tanpa hak dan/atau tanpa izin Pencipta atau pemegang Hak Cipta melakukan pelanggaran hak ekonomi Pencipta sebagaimana dimaksud dalam Pasal 9 ayat (1) huruf a, huruf b, huruf e, dan/atau huruf g untuk Penggunaan Secara Komersial dipidana dengan pidana penjara paling lama 4 (empat) tahun dan/atau pidana denda paling banyak Rp 1.000.000.000,00 (satu miliar rupiah).
- (iv) Setiap Orang yang memenuhi unsur sebagaimana dimaksud pada ayat (3) yang dilakukan dalam bentuk pembajakan, dipidana dengan pidana penjara paling lama 10 (sepuluh) tahun dan/atau pidana denda paling banyak Rp 4.000.000.000,00 (empat miliar rupiah).

ESENSI STUDI PERILAKU ORGANISASI

Dr. Abu Bakar Akbar, S.E., M.M
Nadia Adriane Ricadonna, S.S.T., M.E



ESENSI STUDI PERILAKU ORGANISASI

Penulis:

Dr. Abu Bakar Akbar, S.E., M.M
Nadia Adriane Ricadonna, S.S.T., M.E

Editor:

Muhammad Luthfi Hamdani

Desain Cover:

Ahmad Bukhori

Tata Letak:

Ahmad Sofi

ISBN:

978-623-8067-45-9

Cetakan Pertama:

Januari, 2025

Ukuran : 15,5 cm x 23 cm

Jumlah Halaman : x + 110 halaman

Hak Cipta 2025, Pada Penulis

Hak Cipta Dilindungi Oleh Undang-Undang

Copyright © 2025

by Penerbit Indonesia Imaji

All Right Reserved

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

PENERBIT INDONESIA IMAJI

(Grup CV. Indonesia Imaji)

Jalan Kedunglurah-Ngadirejo, Kedunglurah, Kecamatan Pogalan,
Trenggalek (66371)

Anggota IKAPI No. 292/JTI/2021

Website: www.indonesiaimaji.com

KATA PENGANTAR

Assalamualaikum Wr. Wb

Puji syukur atas kehadiran Allah SWT sehingga penulis bisa menyelesaikan buku yang berjudul “Esensi Studi Perilaku Organisasi”. Penulis berharap buku ini dapat memberikan manfaat bagi semua pembaca baik kalangan akademisi maupun praktisi. Buku ini tidak hanya menyajikan secara teori tetapi juga mengimplementasikan teori-teori MSDM dalam bentuk studi-studi kasus yang terkini. Sehingga buku ini dapat memberikan kemudahan untuk para pembaca.

Kami mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada Fakultas Ekonomi UNISRI yang sudah memberikan dukungan sehingga dapat terselesaikan buku ini. Apabila ada kritik dan saran kepada penulis kami dengan besar hati menerima kritik dan saran. Apabila ada

PENGANTAR PENERBIT

Studi perilaku organisasi memiliki peranan penting dalam memahami dinamika individu dan kelompok dalam sebuah organisasi. Buku *"Esensi Studi Perilaku Organisasi"* hadir sebagai panduan mendalam yang dirancang untuk membantu pembaca memahami berbagai konsep fundamental tentang bagaimana perilaku individu dan tim memengaruhi efektivitas kerja di lingkungan organisasi. Buku ini cocok bagi mahasiswa, manajer, hingga praktisi yang ingin memperdalam wawasan mereka dalam membangun lingkungan kerja yang produktif dan harmonis.

Buku ini diawali dengan pembahasan mengenai individu sebagai elemen utama organisasi, mencakup sikap, etika, dan kepuasan kerja. Topik-topik ini membantu pembaca mengenali hubungan antara emosi, suasana hati, kepribadian, dan nilai yang memengaruhi kinerja individu. Pembahasan ini menjadi landasan penting untuk memahami bagaimana persepsi dan pengambilan keputusan dapat memengaruhi pola kerja sehari-hari.

DAFTAR ISI

Kata Pengantar.....	v
Pengantar Penerbit.....	vii
Daftar Isi	ix
Esensi Studi Perilaku Organisasi	1
Individu	11
Sikap, Etika dan Kepuasan Pekerjaan	23
Emosi dan Suasana Hati.....	37
Kepribadian dan Nilai	47
Persepsi dan Pengambilan Keputusan Individu	57
Konsep Motivasi.....	61
Kepemimpinan dalam Berorganisasi	67
Kerja Tim	79
Komunikasi	85
Power	95
Daftar Pustaka.....	99
Profil Penulis	109



ESENSI STUDI PERILAKU ORGANISASI

Pada era digital seperti saat ini, manusia juga terus berkembang menjadi manusia modern. Semakin hari manusia dituntut harus hidup secara berorganisasi, dimana mereka membutuhkan satu sama lain untuk mencapai tujuannya. Hampir tidak mungkin manusia untuk hidup secara individu dikarenakan interaksi antar individu terjadi setiap waktu, baik itu dalam perkara memenuhi kebutuhan primer, misal terjadinya jual beli untuk memenuhi kebutuhan pangan, sandang maupun papan, sehingga hampir mustahil manusia untuk tidak berinteraksi dengan manusia lain kecuali mereka hidup menyendiri menjauh dari keramaian manusia dan hidup secara alamiah.

Islam sendiri sebagai salah satu agama terbesar di dunia tidak menutup diri dari adanya interaksi antar manusia. Hal ini terbukti dalam Firman Allah SWT:



INDIVIDU

Keragaman Dalam Berorganisasi (Keberagaman Sebagai suatu Perspektif)

Keanekaragaman secara harfiah dapat diartikan sebagai perbedaan. Perbedaan yang sering diperbincangkan adalah perbedaan ras, warna kulit, perbedaan jenis kelamin, dan masih banyak lagi. Allard (2005) menekankan dalam arti yang sangat luas tingkat perbedaan sosial, budaya, fisik dan lingkungan di antara banyak orang yang akan mempengaruhi bagaimana mereka berpikir, bertindak atau berperilaku.

Thomas and Ely (1996) menekankan keragaman sudut pandang sebagai keragaman perspektif dan pendekatan tindakan yang dibawa setiap individu untuk menunjukkan identitas dan kelompoknya (keragaman sudut pandang dan pengetahuan yang melekat pada setiap individu), yang bersifat kritis, relatif, relevan dengan kompleksitas. Iklim persaingan yang terjadi berkaitan dengan realisasi kegiatan usaha yang mengakibatkan banyak

Soal Bab 1 Individu

Generasi X adalah generasi yang lahir antara 1961-1980 dimana mereka tumbuh saat situasi global dengan perubahan ekonomi, budaya, kemasyarakatan, dan transformasi industri ini telah membentuk karakter generasi yang toleran, mandiri, dan ulet bekerja, serta memiliki jiwa wira usaha. Bagaimanakah kecenderungan mereka dalam memandang individu yang tidak sebaya dengan mereka?



SIKAP, ETIKA DAN KEPUASAN PEKERJAAN

Komponen Utama dari Sikap

Apa itu Sikap? Allport (1935) mendefinisikan sikap sebagai keadaan mental atau psikis dari kesiapan, yang diorganisasikan melalui pengalaman, memberikan pengaruh yang terarah atau dinamis pada respons individu terhadap semua objek dan situasi yang terkait dengannya. Definisi sikap yang lebih sederhana adalah pola pikir atau kecenderungan untuk bertindak dengan cara tertentu karena pengalaman dan temperamen individu.

Biasanya, ketika kita mengacu pada sikap seseorang, kita mencoba untuk menjelaskan perilakunya. Sikap adalah kombinasi kompleks dari hal-hal yang cenderung kita sebut sebagai kepribadian, keyakinan, nilai, perilaku, dan motivasi. Sebagai contoh, kita memahami ketika seseorang berkata, “Dia memiliki sikap positif terhadap pekerjaan” versus “Dia memiliki sikap

kerja yang buruk.” Ketika kita berbicara tentang sikap seseorang, kita mengacu pada emosi dan perilaku orang tersebut.

Sikap seseorang meliputi sudut pandangnya tentang topik (pemikiran); bagaimana perasaannya tentang topik ini (emosi), serta tindakan (perilaku). Sebuah sikap mencakup tiga komponen: afeksi (perasaan), kognisi (pikiran atau keyakinan), dan perilaku (tindakan).

Komponen Sikap			
Tabel 1			
Kognitif	=	Evaluasi	Sikap Negatif kepada supervisor
Supervisor ku memberikan promosi ke rekan kerjaku yang kinerjanya tidak lebih baik dariku. Supervisorku tidak adil.			
Afektif	=	Perasaan	
Saya tidak menyukai supervisorku			
Perilaku	=	Tindakan	
Saya sedang mencari pekerjaan lain, dikarenakan supervisorku yang tidak pernah mau mendengarkan pendapat orang lain.			

Dari tabel 1 diatas menggambarkan bagaimana ketiga komponen sikap saling berhubungan, contohnya seorang pekerja yang tidak mendapatkan promosi dia akan berpikir dia diabaikan sedangkan rekan kerjanya yang menurut pandangan dia yang kinerjanya tidak lebih baik malah mendapatkan promosi. Sikap pekerja ini dapat dijelaskan seperti ini karena pekerja yang tidak mendapatkan promosi ini merasa bahwa sebenarnya dia pantas mendapatkan promosi tapi tidak di promosikan (Cognition),

Soal Bab 2 Sikap, Etika dan Keuasan Kerja

Generasi Y lahir di antara tahun 1981-1994, era milenium, sehingga sering disebut sebagai Generasi Milenial ditandai dengan berkembangnya teknologi informasi dan komunikasi membuat mereka mulai mengenal smart phone, gadget, mengakses komputer, memiliki akun media sosial yang terhubung dengan internet. Hal tersebut membentuk karakter Milenial yang kreatif dan inovatif dalam pemanfaatan teknologi.

Mereka terkenal ambisius, tetapi juga memiliki jiwa enterpreneur yang kuat. Memiliki kepercayaan diri yang kuat, namun tetap tidak anti kritik, tetapi Milenial cenderung konsumtif.

Bagaimana sikap generasi ini terhadap pekerjaan, karir dan komunitas?



EMOSI DAN SUASANA HATI

Pengertian Emosi dan Suasana Hati

Emosi memiliki peran penting ketika seorang pekerja melaksanakan pekerjaannya. Karena emosi dapat memberikan dampak secara langsung terhadap efektifitas pekerjaan, ketika seorang karyawan mengekspresikan dirinya ketika mengikuti peraturan perusahaan bisa jadi mereka akan menampilkan beberapa suasana hati, antara lain: senang, cinta, frustrasi, benci, bahagia ataupun perilaku semisalnya. Hal ini tidak lain hanya dikarenakan emosioanal seorang karyawan yang nanti akan diekspresikan melalui perilaku negatif yaitu tingkat pekerjaan yang rendah maupun perilaku positif yang membuat kinerja semakin baik dan efektif.

Oleh karena itu di dalam pembahasan ini, maka kita akan membutuhkan tiga istilah yang saling melengkapi yaitu *affect*,

Soal Bab 3 Emosi dan Suasana Hati

Generasi Z yang lahir antara tahun 1995 dan 2010, seperti generasi Y, Gen Z sangat akrab dengan internet, memiliki penguasaan teknologi yang baik, sehingga juga sering disebut IGeneration. Platform media sosial Instagram yang kaya akan fitur untuk eksis di media sosial menjadi bagian dari identitas dan jejak digital mereka.

Paparan internet dengan intensitas yang tinggi yakni rata-rata per satu jam sekali, membuat generasi ini kaya akan informasi. Sayangnya, kebergantungan mereka pada internet tersebut kemudian membentuk karakter generasi yang cenderung keras kepala, suka sesuatu yang instan, dan selalu terburu-buru.

Terbiasa berinteraksi dengan siapapun tanpa batasan membuat mereka lebih demokratis, dan sangat kreatif berbanding generasi sebelumnya. Konten kreatif di media sosial cenderung membawa netizen pada suasana membesarkan hati.

Bagaimana realitas sosial yang dihadapi generasi ini, apakah terkondisi sesuai dengan konten yang mereka unggah di media sosial?



KEPRIBADIAN DAN NILAI

Kepribadian

Kepribadian didefinisikan sebagai disposisi abadi yang menyebabkan pola karakteristik interaksi dengan lingkungan seseorang (Olver and Mooradian 2003). Penelitian telah menunjukkan bahwa kepribadian terkait dengan proses fisiologis (Olver and Mooradian 2003), dan ada "bukti kuat bahwa faktor genetik secara substansial mempengaruhi ciri-ciri kepribadian" (Caspi, Roberts, and Shiner 2005, hal 462), dengan heritabilitas rata-rata sekitar 0,40 (Bouchard, Malina, and Pérusse 1997). Meskipun ada sedikit bukti untuk efek lingkungan bersama, jelas ada komponen lingkungan non-bersama yang signifikan yang berkontribusi pada kepribadian individu (Bouchard, Malina, and Pérusse 1997). Meskipun penelitian kepribadian telah mengalami kebangkitan dalam 25 tahun terakhir, hingga awal 1980-an sebagian besar penelitian tentang kepribadian, terutama pada hasil di tempat kerja, menyimpulkan



PERSEPSI DAN PENGAMBILAN KEPUTUSAN INDIVIDU

Faktor yang mempengaruhi persepsi

Bagaimana kita menjelaskan fakta bahwa individu mungkin melihat hal yang sama namun melihatnya secara berbeda? Sejumlah faktor bekerja untuk membentuk dan terkadang mendistorsi persepsi. Misalnya, jika Anda mengharapkan petugas polisi menjadi berwibawa, Anda mungkin menganggap mereka seperti itu, terlepas dari sifat mereka yang sebenarnya. Karakteristik target juga mempengaruhi apa yang kita persepsikan. Orang yang bersuara keras lebih mungkin diperhatikan dalam kelompok daripada yang pendiam. Begitu juga dengan individu yang sangat menarik atau tidak menarik. Karena kita tidak melihat target secara terpisah, hubungan target dengan latar belakangnya juga mempengaruhi persepsi, seperti

Soal Bab 5 Persepsi dan Pengambilan Keputusan

Pungutan Liar, Gratifikasi dan Korupsi dipersesikan susah diberantas karena sudah menjadi budaya. Bagaimana suatu organisasi mengambil keputusan untuk mmembersihkan tradisi negative tersebut?



KONSEP MOTIVASI

Ketika membicarakan tentang motivasi maka banyak sekali kebijakan yang menjadi perdebatan. Banyak sekali manager yang berusaha untuk mencari motivasi dalam bekerja, hal ini tidak sesederhana yang dipikirkan banyak orang, dimana motivasi pegawai hanya ingin mendapatkan gaji dari pekerjaannya, dikarenakan teori motivasi sangat menunjang sekali untuk meningkatkan semangat karyawan dalam bekerja. Maka dari itu pengertian motif sendiri adalah apa yang mendorong seseorang untuk bertindak dengan cara tertentu atau setidaknya mengembangkan kecenderungan untuk berperilaku tertentu (Johnson, Kast, and Rosenzweig 1964). "Motivasi" dapat didefinisikan sebagai kekuatan dalam diri individu yang mendorongnya untuk memenuhi kebutuhan dasar, kebutuhan tambahan atau keinginan (Yorks 1976).

Ini adalah teori motivasi yang paling awal dan paling dikenal, yang dikembangkan oleh Abraham Maslow (1943) pada



KEPEMIMPINAN DALAM BERORGANISASI

Kepemimpinan merupakan faktor yang sangat penting yang mempengaruhi kinerja organisasi, karena kepemimpinan merupakan kegiatan utama dalam mencapai tujuan organisasi. Kepemimpinan secara umum didefinisikan sebagai proses mempengaruhi kegiatan individu atau kelompok untuk mencapai tujuan dalam situasi tertentu. Dari definisi ini, kepemimpinan tampak sebagai suatu proses daripada seseorang. Mendefinisikan kepemimpinan jelas tidak mudah karena tidak ada definisi yang disepakati. Banyak sarjana telah meneliti kepemimpinan dan kebanyakan dari mereka menetapkan kepemimpinan dengan cara yang berbeda. Asumsi yang dimiliki oleh sebagian besar definisi adalah bahwa kepemimpinan adalah 'proses mempengaruhi di mana seorang individu memberikan pengaruh yang disengaja atas orang lain untuk menyusun kegiatan dan hubungan dalam kelompok atau organisasi (Yukl,



KERJA TIM

Kerja Tim bervariasi dalam banyak hal dan dapat didefinisikan menurut beberapa karakteristik (Hackman 1987). Meskipun belum diketahui faktor pribadi mana yang harus dipertimbangkan sebagai penentu proses tim yang bisa membentuk seseorang mau bekerjasama dalam tim, beberapa pendapat menyatakan bahwa kombinasi kerjasama orang-orang dalam sebuah tim lebih mungkin menghasilkan efektivitas kinerja yang lebih besar daripada yang lain. Dalam konsep organisasi, salah satu syarat yang harus dimiliki adalah kemampuan bekerja dalam tim/kelompok (Team Work). Di era modern ini, biasanya untuk bergabung dengan suatu perusahaan, karyawan akan menghadapi tes Focus Group Discussion (FGD) dimana dalam tes ini kita diharapkan dapat berdiskusi dan memecahkan masalah secara kelompok atau tim. jadi dalam konteks ini kita akan melihat proses pencocokan persepsi untuk mencapai tujuan bersama. Ketika ada kekompakan dan soliditas



KOMUNIKASI

Komunikasi adalah proses pemindahan dan pertukaran pesan, dimana pesan tersebut dapat berupa fakta, ide, perasaan, data atau informasi dari seseorang kepada orang lain. Komunikasi adalah sebuah konsep multi-makna. Makna komunikasi dapat dibedakan berdasarkan komunikasi sebagai proses sosial komunikasi dalam makna ini ada dalam konteks ilmu sosial. Dimana para ahli ilmu sosial melakukan penelitian dengan menggunakan pendekatan komunikasi yang umumnya berfokus pada aktivitas manusia dan hubungan pesan dengan perilaku (Robbins and Judge 2015). Komunikasi membantu pengembangan motivasi dengan menjelaskan kepada karyawan apa yang harus dilakukan, seberapa baik mereka bekerja, dan apa yang dapat dilakukan untuk meningkatkan kinerja di bawah standar.

Komunikasi secara umum mengakui bahwa fungsi dasar komunikasi adalah mempengaruhi pengetahuan atau mem-



POWER

Kekuasaan sangat penting bagi aktor organisasi. Memiliki kekuatan berarti keamanan kerja yang lebih kuat dan imbalan finansial yang lebih baik, serta mampu mempengaruhi orang lain dengan lebih mudah dan melakukan pekerjaan seseorang dengan lebih efektif (Magee and Galinsky 2008). Kurangnya kekuasaan, sebaliknya, berarti kurang otonomi dan kontrol dalam pekerjaan seseorang, rentan terhadap perlakuan tidak adil, dan mengalami kepuasan kerja dan moral yang lebih rendah (Keltner, Gruenfeld, and Anderson 2003). Mengingat pentingnya kekuasaan untuk fungsi individu, sangat penting untuk memahami bagaimana beberapa individu memperoleh kekuasaan ketika yang lain tidak, mengapa beberapa individu mempertahankan kekuasaan mereka setelah mereka mencapainya, dan mengapa orang lain jatuh dari posisi tinggi mereka.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdushelishvili, Lela. 2020. "The Impact of 21st Century Challenges on Organizational Communication." *თანამედროვე მეცნიერების გამოწვევები* 1(2): 10–14.
- Ajzen, Icek, and Martin Fishbein. 1977. "Attitude-Behavior Relations: A Theoretical Analysis and Review of Empirical Research." *Psychological Bulletin* 84(5): 888–918.
- Allport, Gordon W. 1935. "Attitudes. In Murchison C. (Ed.)." *A Handbook of Social Psychology* 1: 798–844.
- Van Baaren, Rick B., Rob W. Holland, Kerry Kawakami, and Ad Van Knippenberg. 2004. "Mimicry and Prosocial Behavior." *Psychological Science* 15(1): 71–74.
- Baron, Robert A., and Jill Thomley. 1994. "A Whiff of Reality: Positive Affect as a Potential Mediator of the Effects of Pleasant Fragrances on Task Performance and Helping." *Environment and Behavior* 26(6): 766–84.
- Barrick, Murray R., and Michael K. Mount. 2005. "Yes, Personality Matters: Moving on to More Important Matters." *Human Performance* 18(4): 359–72.
- Barrick, Murray R., and Michael K. Mount. 1991. "The Big Five Personality Dimensions and Job Performance: A Meta-Analysis." *Personnel Psychology* 44(1): 1–26.

PROFIL PENULIS



Dr. Abu Bakar Akbar, MM. Lahir di kota Solo pada 19 April 1966. Beliau berprofesi sebagai dosen aktif fakultas ekonomi UNISRI mengajar mata kuliah MSDM. Dalam lima tahun terakhir beliau fokus melakukan penelitian dalam bidang MSDM. Pendidikan terakhir yang ditempuh memperoleh gelar Doktor pada Program Doktor Ilmu Ekonomi di Universitas Diponegoro. Karya penelitian dan juga pengabdian telah publish dalam jurnal terindeks sinta.



Nadia Adriane Ricadonna, S.S.T., M.E. Salah satu dosen muda yang lahir pada 5 Juni 1995 di Semarang. Nadia sedang menempuh doktor pada Program Doktor Ilmu Ekonomi Universitas Diponegoro konsentrasi ilmu MSDM. Beberapa karya penelitian telah di publish dalam jurnal sinta 2 dan juga proceeding internasional bereputasi. Tidak hanya itu Nadia aktif

menulis artikel yang dimuat di media sosial dan menjadi konten creator instagram yang memiliki banyak pengikut.

ESENSI STUDI PERILAKU ORGANISASI

Studi perilaku organisasi memiliki peranan penting dalam memahami dinamika individu dan kelompok dalam sebuah organisasi. Buku *"Esensi Studi Perilaku Organisasi"* hadir sebagai panduan mendalam yang dirancang untuk membantu pembaca memahami berbagai konsep fundamental tentang bagaimana perilaku individu dan tim memengaruhi efektivitas kerja di lingkungan organisasi. Buku ini cocok bagi mahasiswa, manajer, hingga praktisi yang ingin memperdalam wawasan mereka dalam membangun lingkungan kerja yang produktif dan harmonis.

Buku ini diawali dengan pembahasan mengenai individu sebagai elemen utama organisasi, mencakup sikap, etika, dan kepuasan kerja. Topik-topik ini membantu pembaca mengenali hubungan antara emosi, suasana hati, kepribadian, dan nilai yang memengaruhi kinerja individu. Pembahasan ini menjadi landasan penting untuk memahami bagaimana persepsi dan pengambilan keputusan dapat memengaruhi pola kerja sehari-hari.

Pada bagian selanjutnya, buku ini mengulas konsep motivasi, kepemimpinan, dan kerja tim yang menjadi elemen kunci keberhasilan organisasi. Pembaca akan diajak mengeksplorasi bagaimana pemimpin dapat menginspirasi dan mengarahkan tim, sekaligus bagaimana komunikasi yang efektif dapat memperkuat hubungan antarindividu dalam mencapai tujuan bersama. Bab ini memberikan wawasan praktis dan teori yang relevan untuk diterapkan dalam berbagai konteks organisasi.

Terakhir, buku ini juga membahas dinamika kekuasaan (power) dalam organisasi, yang sering kali menjadi isu sensitif namun penting untuk dipahami. Dengan penjelasan yang lugas dan mendalam, pembaca akan lebih siap menghadapi tantangan dalam mengelola hubungan kekuasaan, membangun kerja sama, dan mengatasi konflik yang mungkin muncul.



PENERBIT INDONESIA IMAJI
Anggota IKAPI No. 292/JTI/2021



ISBN 978-623-8067-45-9

