



PERILAKU ORGANISASI

Buku ini disusun dengan tujuan untuk memberikan wawasan mendalam mengenai dinamika perilaku individu dan kelompok dalam konteks organisasi. Di era modern yang penuh dengan perubahan cepat dan tantangan kompleks, pemahaman tentang perilaku organisasi menjadi krusial bagi setiap profesional yang ingin berkontribusi secara efektif dalam organisasi mereka. Buku ini berupaya menyajikan teori-teori dasar hingga konsep-konsep mutakhir tentang perilaku organisasi dengan pendekatan yang mudah dipahami dan relevan dengan situasi saat ini.

Buku "Perilaku Organisasi" ini berisi 11 BAB, yaitu:

- BAB 1 : Konsep Perilaku Organisasi
- BAB 2 : Perilaku Individu dalam Organisasi
- BAB 3 : Motivasi dalam Organisasi
- BAB 4 : Emosi dan Stres Kerja dalam Organisasi
- BAB 5 : Komunikasi dalam Organisasi
- BAB 6 : Dinamika Kelompok dan Tim
- BAB 7 : Kepemimpinan dalam Organisasi
- BAB 8 : Budaya Organisasi
- BAB 9 : Etika dan Tanggung Jawab dalam Organisasi
- BAB 10 : Konflik dan Manajemen Konflik dalam Organisasi
- BAB 11 : Perubahan dan Pengembangan Organisasi Pariwisata di Era Disrupsi Sebuah Keniscayaan



Penerbit:
CV. Science Tech Group

Anggota IKAPI
No, 008/Sultra/2024



Jl. Findayani Indah, B/4, Kel. Wundudopi, Kec.
Baruga, Kota Kendari, Sulawesi Tenggara
+6289508163057



sciencetech.group23@gmail.com



<https://scitechgrup.com/>

ISBN 978-623-10-1586-0



Perilaku Organisasi



PERILAKU ORGANISASI



Salman I I Wayan Thariqy Kawakibi Pristiwasa
Marheni Fadillah Harun I Muhammad Al Rajab I Tawakal
Riska Aprilina I Sr. Lusia Dwi Sri Wahyuni
Cecep Ucu Rakhman I Jimmy Ruben Sihombing I Ida Herwati
I Nyoman Budiarta

Editor:

Dr. Vany Octaviany, M.M.PAR.



Perilaku Organisasi

Salman

Wayan Thariqy Kawakibi Pristiwasa

Marheni Fadillah Harun

Muhammad Al Rajab

Tawakal

Riska Aprilina

Lusia Dwi Sri Wahyuni

Cecep Ucu Rakhman

Jimmy Ruben Sihombing

Ida Herwati

I Nyoman Budiarta



Penerbit

CV. Science Tech Group

Perilaku Organisasi

Tim Penulis:

Salman, Wayan Thariqy Kawakibi Pristiwasa,
Marheni Fadillah Harun, Muhammad Al Rajab,
Tawakal, Riska Aprilina, Lusia Dwi Sri Wahyuni,
Cecep Ucu Rakhman, Jimmy Ruben Sihombing,
Ida Herwati, I Nyoman Budiarta

ISBN:

978-623-10-1586-0

Editor:

Dr. Vany Octviany, S.Par., MM.Par.

Penata Letak & Desain Sampul:

Suci Dwi Yanti

Cetakan pertama:

Juli 2024

Hak Cipta 2024, pada Penulis

Hak cipta dilindungi undang-undang
Dilarang memperbanyak karya tulis ini dalam bentuk dan dengan
cara apapun tanpa ijin tertulis dari penerbit.

Penerbit:

CV. Science Tech Group

Anggota IKAPI No. 008/SULTRA/2024

Redaksi:

Jl. Findayani Indah, B/4, Kel. Wundudopi, Kec. Baruga
Kota Kendari, Sulawesi Tenggara
Email: sciencetech.group23@gmail.com
Website: <https://scitechgrup.com/>
Instagram: [@scitech.group](https://www.instagram.com/scitech.group)

KATA PENGANTAR

Puji syukur kepada Tuhan Yang Maha Kuasa yang telah memberikan anugerah sehingga penulis dapat menyelesaikan Buku “Perilaku Organisasi” Buku ini disusun dengan tujuan untuk memberikan wawasan mendalam mengenai dinamika perilaku individu dan kelompok dalam konteks organisasi. Di era modern yang penuh dengan perubahan cepat dan tantangan kompleks, pemahaman tentang perilaku organisasi menjadi krusial bagi setiap profesional yang ingin berkontribusi secara efektif dalam organisasi mereka. Buku ini berupaya menyajikan teori-teori dasar hingga konsep-konsep mutakhir tentang perilaku organisasi dengan pendekatan yang mudah dipahami dan relevan dengan situasi saat ini.

Buku "Perilaku Organisasi" ini juga dilengkapi dengan studi kasus, contoh aplikasi praktis, dan refleksi dari berbagai penelitian terkini di bidang ini. Kami berharap buku ini tidak hanya berguna bagi mahasiswa yang sedang mempelajari ilmu manajemen dan bisnis, tetapi juga bagi praktisi yang ingin meningkatkan kualitas interaksi dan kinerja di tempat kerja mereka. Ucapan terima kasih kami sampaikan kepada semua pihak yang telah memberikan dukungan dan kontribusinya dalam penyusunan buku ini. Semoga buku ini dapat menjadi referensi yang berharga dan memberikan manfaat nyata bagi perkembangan ilmu dan praktik perilaku organisasi di Indonesia.

Buku “Perilaku Organisasi” ini berisi 11 BAB,
yaitu:

- BAB 1 : Konsep Perilaku Organisasi
- BAB 2 : Perilaku Individu dalam Organisasi
- BAB 3 : Motivasi dalam Organisasi
- BAB 4 : Emosi dan Stres Kerja dalam Organisasi
- BAB 5 : Komunikasi dalam Organisasi
- BAB 6 : Dinamika Kelompok dan Tim
- BAB 7 : Kepemimpinan dalam Organisasi
- BAB 8 : Budaya Organisasi
- BAB 9 : Etika dan Tanggung Jawab dalam Organisasi
- BAB 10 : Konflik dan Manajemen Konflik dalam Organisasi
- BAB 11 : Perubahan dan Pengembangan Organisasi Pariwisata di Era Disrupsi Sebuah Keniscayaan

Penulis menyadari bahwa buku ini masih tidak sempurna, baik dari segi isi, tata bahasa, tata urutan maupun referensi yang menjadi rujukan, meskipun telah diupayakan dengan maksimal akan tetapi masih banyak kekurangan. Oleh karena itu penulis berharap adanya masukan dan kritik untuk menyempurnakan buku ini.

Bandung, Juli 2024

Penulis

DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR	iii
DAFTAR ISI	v
BAB 1. Konsep Perilaku Organisasi	1
A. Pendahuluan.....	1
B. Pentingnya Perilaku Organisasi	2
C. Konsep Dasar Perilaku dan Organisasi.....	4
D. Dimensi Pokok Teori Organisasi	8
E. Perbedaan Perilaku Organisasi dengan Ilmu Perilaku	11
F. Teori dan Model Perilaku Organisasi	12
BAB 2. Perilaku Individu dalam Organisasi	19
A. Pengertian Perilaku	19
B. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Perilaku.....	19
C. Pengertian Organisasi	22
D. Perilaku Individu dalam Organisasi.....	23
E. Pendekatan-pendekatan untuk Memahami Perilaku Individu dalam Organisasi	25
BAB 3. Motivasi dalam Organisasi	27
A. Memahami Konsep Dasar Motivasi dalam Organisasi	29
B. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Motivasi Karyawan.....	32
C. Menerapkan Teori Motivasi dalam Pengelolaan Sumber Daya Manusia.....	36
D. Menganalisis Studi Kasus Tentang Motivasi di Rumah Sakit.....	40
E. Merancang Program Pengembangan Karyawan Berdasarkan Motivasi	44
F. Mengevaluasi Dampak Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Karyawan.....	46
BAB 4. Emosi dan Stres Kerja dalam Organisasi	50
A. Pendahuluan.....	50
B. Definisi dan Konsep Dasar Emosi	52
C. Definisi dan Konsep Dasar Stres	54
D. Dampak Emosi Positif	56

E. Dampak Emosi Negatif.....	57
F. Pengaruh Stres Terhadap Kesehatan.....	59
G. Dampak Stres Terhadap Kiner Kerja.....	61
H. Strategi Pengelolaan Emosi	63
I. Teknik Pengelolaan Stres.....	65
J. Program Kesejahteraan Karyawan.....	67
K. Studi Kasus Emosi dan Stres dalam Organisasi ..	69
BAB 5. Komunikasi dalam Organisasi.....	72
A. Pendahuluan.....	72
B. Model Komunikasi Organisasi	75
C. Proses Komunikasi Organisasi	78
D. Keterampilan Komunikasi Interpersonal	81
E. Komunikasi Kepemimpinan	84
F. Teknologi dalam Komunikasi Organisasi.....	87
G. Etika dalam Komunikasi Organisasi.....	90
BAB 6. Dinamika Kelompok dan Tim	94
A. Pendahuluan.....	94
B. Dinamika Tim.....	95
C. Strategi Menghadapi Dinamika Tim	101
BAB 7. Kepemimpinan dalam Organisasi	109
A. Pendahuluan.....	109
B. Konsep, Sejarah, dan Model Kepemimpinan	110
C. Pengertian dan Budaya Organisasi	123
D. Kepemimpinan dalam Organisasi.....	125
BAB 8. Budaya Organisasi	128
A. Pendahuluan.....	128
B. Definisi dan Pentingnya Budaya Organisasi	
Definisi dan Pentingnya Budaya Organisasi.....	128
C. Sejarah dan Evolusi Konsep Budaya	
Organisasi	130
D. Elemen-elemen Budaya Organisasi	132
E. Dampak Budaya Organisasi.....	135
F. Mengelola dan Mengubah Budaya Organisasi ..	137
G. Masa Depan Budaya Organisasi	140
BAB 9. Etika dan Tanggung Jawab dalam Organisasi	143
A. Pendahuluan.....	143
B. Etika dan Tanggung Jawab dalam Organisasi ...	144

C. Praktik Etika dan Tanggung Jawab dalam Organisasi Modern.....	148
D. Strategi Implementasi Etika dalam Organisasi	151
E. Tanggung Jawab Manajemen dan Kepemimpinan dalam Etika	153
F. Tanggung Jawab Etis dalam Praktik Bisnis.....	155
G. Masa Depan Etika dalam Organisasi	158
BAB 10. Konflik dan Manajemen Konflik dalam Organisasi.....	161
A. Pendahuluan.....	161
B. Konsep Konflik.....	162
C. Konsep Manajemen Konflik.....	174
D. Penutup	174
BAB 11. Perubahan dan Pengembangan Organisasi Pariwisata di Era Disrupsi Sebuah Keniscayaan.....	185
A. Pendahuluan.....	185
B. Organisasi Pariwisata di Era Disrupsi Inovasi...	189
C. Perubahan Organisasi Pariwisata di Era Disrupsi Inovasi.....	190
D. Pengembangan Organisasi di Era Disrupsi Inovasi.....	194
E. Penutup	196
DAFTAR PUSTAKA	198
TENTANG PENULIS.....	217

BAB 1

Konsep Perilaku Organisasi

Salman, SKM., M.Kes.

A. Pendahuluan

Perilaku dan organisasi merupakan dua konsep yang saling berkaitan dan sangat penting dalam memahami dinamika lingkungan kerja. Di satu sisi, perilaku individu dan kelompok dalam organisasi memainkan peran penting dalam menentukan efektivitas dan kinerja organisasi. Perilaku Organisasi merupakan bidang studi yang berfokus pada pengamatan, pemahaman, dan pengelolaan perilaku manusia dalam konteks organisasi yang bertujuan dalam menciptakan lingkungan kerja yang lebih efektif, produktif, dan harmonis. Perilaku organisasi juga dapat diartikan sebagai studi tentang bagaimana memahami perilaku unik yang ditunjukkan oleh individu dan kelompok dalam organisasi (Ugoani, 2020). Pada tingkat individu, perilaku organisasi meneliti faktor-faktor seperti pembelajaran, persepsi, kreativitas, motivasi, kepribadian, dan kognisi.

BAB 2

Perilaku Individu dalam Organisasi

Dr. I Wayan Thariqy Kawakibi Pristiwasa, M.M.Par

A. Pengertian Perilaku

Perilaku merupakan sebagian perangkat perbuatan atau tindakan individu seseorang dalam melakukan respon terhadap sesuatu dan kemudian dijadikan kebiasaan karena adanya nilai yang diyakini. Perilaku pada hakekatnya adalah tindakan atau aktivitas dari manusia baik yang diamati maupun tidak dapat diamati oleh interaksi manusia dengan lingkungannya yang terwujud dalam bentuk pengetahuan, sikap, dan tindakan. Perilaku terbentuk terdiri dari dua macam yakni bentuk pasif dan bentuk aktif dimana bentuk pasif adalah respon internal yaitu yang terjadi dalam diri manusia dan tidak secara langsung dapat dilihat dari orang lain sedangkan bentuk aktif yaitu apabila perilaku itu dapat diobservasi secara langsung. Beberapa penulis memberikan pendapat yang berbeda tentang perilaku namun bersifat saling melengkapi antara satu dengan lainnya yaitu berkaitan dengan bagaimana bertindak dan beraksi dalam sebuah organisasi.

BAB 3

Motivasi dalam Organisasi

Marheni Fadillah Harun, SKM., M.M.R.S.

A. Memahami Konsep Dasar Motivasi dalam Organisasi

Motivasi dalam organisasi adalah konsep yang mengacu pada faktor-faktor yang mendorong, mengarahkan, dan mempertahankan perilaku karyawan dalam mencapai tujuan organisasi. Motivasi adalah elemen penting dalam manajemen sumber daya manusia karena berkaitan langsung dengan produktivitas, kepuasan kerja, dan retensi karyawan. Secara umum, motivasi dapat dibagi menjadi dua kategori utama: motivasi intrinsik dan ekstrinsik. Motivasi intrinsik berasal dari dalam diri individu, seperti rasa puas, kebanggaan, atau pengembangan pribadi. Sebaliknya, motivasi ekstrinsik berasal dari faktor eksternal, seperti gaji, bonus, atau pengakuan dari atasan (Lee & Raschke, 2016)

Teori-teori motivasi klasik seperti teori kebutuhan Maslow dan teori dua faktor Herzberg telah lama digunakan untuk memahami bagaimana motivasi bekerja dalam konteks organisasi. Teori kebutuhan Maslow mengusulkan bahwa kebutuhan manusia disusun dalam hierarki, mulai dari kebutuhan fisiologis

BAB 4

Emosi dan Stres Kerja dalam Organisasi

Muhammad Al Rajab, S.K.M., M.K.M.

A. Pendahuluan

Emosi dan stres kerja merupakan dua aspek penting yang mempengaruhi perilaku individu dalam organisasi. Emosi adalah respons subjektif yang kompleks terhadap situasi yang dirasakan, yang mencakup komponen fisiologis, kognitif, dan perilaku. Sementara itu, stres kerja adalah respons fisik dan emosional yang terjadi ketika ada ketidakseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan kemampuan individu untuk memenuhi tuntutan tersebut. Keduanya memainkan peran krusial dalam menentukan efektivitas, produktivitas, dan kesejahteraan karyawan di tempat kerja (Chen et al., 2022)

Dalam konteks organisasi, memahami dan mengelola emosi serta stres kerja sangat penting karena keduanya dapat mempengaruhi berbagai aspek operasional dan strategis. Emosi positif, seperti kebahagiaan dan kepuasan, dapat meningkatkan motivasi dan kinerja karyawan, sedangkan emosi negatif, seperti kemarahan dan frustrasi, dapat

BAB 5

Komunikasi dalam Organisasi

Tawakal, M.Kes

A. Pendahuluan

Komunikasi dalam organisasi merupakan komponen esensial yang menghubungkan berbagai elemen dalam sebuah sistem kerja yang kompleks. Komunikasi tidak hanya melibatkan penyampaian pesan dari satu individu ke individu lain, tetapi juga mencakup pertukaran informasi, ide, dan perasaan yang membentuk budaya organisasi dan mendukung pencapaian tujuan bersama. Komunikasi yang efektif dapat meningkatkan produktivitas, memperkuat hubungan kerja, dan mendorong inovasi, sementara komunikasi yang buruk dapat menyebabkan miskomunikasi, konflik, dan kegagalan organisasi (Addimando, 2024)

Berbagai elemen penting seperti pengirim, penerima, pesan, saluran, umpan balik, dan konteks di libatkan dalam komunikasi organisasi. Pengirim adalah individu atau kelompok yang menginisiasi pesan, sementara penerima adalah pihak yang menerima dan menafsirkan pesan tersebut. Pesan adalah informasi yang ingin disampaikan, dan saluran adalah medium

BAB 6

Dinamika Kelompok dan Tim

Riska Apriliani, ST., MSi.

A. Pendahuluan

Kerjasama dalam kelompok dan tim sangat dibutuhkan guna menunjang kinerja dan mencapai tujuan perusahaan. Ketika menetapkan target capaian diperlukan berbagai strategi serta kemampuan dalam koordinasi dan kerjasama dengan rekan kerja lainnya. Tantangan yang akan dihadapi dalam kelompok dan tim adalah dengan berbagai pemikiran yang berbeda dari masing-masing anggota tetapi harus mencapai satu tujuan yang sama. Kesepakatan untuk berkomitmen dalam bekerja dengan harapan dan luaran yang sama. Kelompok dan tim merupakan kumpulan orang yang bekerja bersama dengan acuan yang sama serta tujuan yang sama. Dinamika kelompok dan tim yang seringkali terjadi adalah adanya perpecahan dalam kelompok dan tim, disebabkan berbagai macam hal.

Komunikasi yang minim, kurangnya kecakapan dalam berinteraksi, serta ego yang tidak dijaga merupakan beberapa dinamika yang sering dialami. Hal tersebut merupakan tantangan yang harus diatasi, dengan begitu ada pembelajaran yang diperoleh tentang bagaimana mempertahankan serta berkomunikasi

BAB 7

Kepemimpinan dalam Organisasi

Sr. Lusia Dwi Sri Wahyuni, SSpS, BSc. Rad. M.Kes.

A. Pendahuluan

Kepemimpinan dalam suatu kelompok/ organisasi memiliki arti yang sangat penting. Kepemimpinan adalah kemampuan seseorang atau tim untuk memimpin, mengarahkan dan memengaruhi orang lain atau anggotanya agar dapat bekerjasama serta berkontribusi sesuai harapan dan tujuan kelompok atau organisasinya. Demikian juga anggota merasa terdorong untuk memberikan yang terbaik segala usaha dan potensi yang ada untuk mencapai tujuan kelompok atau organisasi. Dalam kepemimpinan dapat terdiri dari satu orang atau lebih untuk memimpin suatu organisasi entah besar atau kecil, milik keluarga atau kelompok, institusi milik pemerintah maupun swasta. Kepemimpinan juga merupakan seni dalam mengendalikan tingkah laku, memotivasi dan mendorong, menggerakkan atau mengajak orang lain/ anggota untuk mengenali dan mengembangkan potensi diri dan berkolaborasi dengan orang lain demi mencapai tujuan bersama.

BAB 8

Budaya Organisasi

Dr. Cecep Ucu Rakhman, A.Md., S.Sos., M.M.

A. Pendahuluan

Organisasi merupakan sistem dengan komponen yang saling bergantung, termasuk tujuan dan nilai, teknis, manajerial, psikososial, dan struktur. Ketidaksiuaian antar individu dalam organisasi sering kali menimbulkan konflik yang dapat menghambat pencapaian tujuan organisasi (Rakhman, 2022). Untuk meminimalisir timbulnya konflik, perlu adanya budaya organisasi. Budaya organisasi memberikan panduan bagi para individu dalam beraktivitas di sebuah organisasi. Di dalam setiap organisasi mempunyai budaya yang terbentuk baik secara disengaja maupun tidak. Dalam konteks manajemen, maka budaya organisasi yang ada adalah yang memang dirancang dan dibentuk melalui perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengendalian.

B. Definisi dan Pentingnya Budaya Organisasi

Definisi dan Pentingnya Budaya Organisasi

Budaya organisasi adalah seperangkat nilai, keyakinan, norma, dan praktik yang menjadi karakteristik dari suatu organisasi. Budaya ini mencakup berbagai aspek mulai dari bagaimana keputusan dibuat,

BAB 9

Etika dan Tanggung Jawab dalam Organisasi

Jimmy Ruben Sihombing, S.M

A. Pendahuluan

Etika dan tanggung jawab adalah komponen penting dalam pengelolaan organisasi yang efektif. Dengan memahami dan menerapkan etika dan tanggung jawab dengan baik, organisasi dapat membangun kepercayaan stakeholder, meningkatkan reputasi, mencapai kesuksesan jangka panjang yang berkelanjutan, dan berkontribusi pada terciptanya dunia yang lebih adil dan berkelanjutan. Etika dalam organisasi merupakan landasan penting yang menentukan bagaimana individu dan kelompok di dalam organisasi berperilaku. Etika ini mencakup nilai-nilai moral, prinsip, dan standar yang memandu perilaku para anggota organisasi dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya. Pentingnya etika tidak hanya terbatas pada kepatuhan terhadap aturan hukum, tetapi juga pada pembentukan budaya kerja yang positif dan produktif.

BAB 10

Konflik dan Manajemen Konflik dalam Organisasi

Ida Herwati, S.Kep., M.K.M

A. Pendahuluan

Setiap aktivitas dalam organisasi pasti menghadapi berbagai konflik akibat interaksi antar individu, yang cenderung menimbulkan konflik yang tidak dapat dihindari. Konflik muncul ketika anggota suatu organisasi tidak selalu memiliki karakter, tujuan, visi, dan tujuan yang sama. Konflik adalah bagian normal dalam bekerja di suatu organisasi; hal ini tidak dapat dihindari, namun hal ini dapat menjadi hal baik yang membuat organisasi menjadi lebih baik dalam menjalankan tugasnya. Seperti dalam paradigma baru. Konflik memang bisa menghambat, jika tidak dikelola dengan baik, namun jika dikelola dengan baik konflik bisa menjadi pemicu berkembangnya organisasi menjadi lebih produktif.

Manajemen konflik sangat berpengaruh bagi anggota organisasi. Pemimpin atau manajer organisasi dituntut menguasai manajemen konflik agar konflik yang muncul dalam organisasi dapat berdampak positif untuk meningkatkan mutu organisasi. Transparansi, kesadaran, dan kesabaran dari setiap pihak yang terlibat

BAB 11

Perubahan dan Pengembangan Organisasi Pariwisata di Era Disrupsi Sebuah Keniscayaan

Dr. I Nyoman Budiarta, S.E., S.Sos., M.Par

A. Pendahuluan

Abad ke-21 ditandai dengan terjadinya perubahan teknologi yang cepat, paradoks, kompleks, dan menuju pada ketidakpastian (Ambrosat dan Grünwald, 2023). Oleh karena lingkungan yang bergejolak, perusahaan perlu melakukan intervensi untuk terus mengubah diri mereka (Parameswaran, 2023). Revenio dan Jalagat (2016) mengemukakan bahwa perusahaan harus mencari cara untuk meningkatkan efisiensinya agar tidak tertinggal atau tetap unggul dari pesaingnya. Perusahaan juga harus memiliki tujuan untuk lebih hemat biaya dalam operasionalnya (Kumarasinghe dan Dilan, 2021). Pada abad ke-21, informasi dan teknologi inovatif telah berdampak terhadap pengembangan sektor pariwisata melalui peningkatan ketersediaan pariwisata (Chernysh dan Makhovka, 2017).

DAFTAR PUSTAKA

- Abdelouahab., & Lotfi, Bouchra.(2021). The determinants of organizational change management success: Literature review and case study. *International Journal of Engineering Business Management*, Vol.13: 1–15. DOI: 10.1177/18479790211016273
- Achmad, Z. A. (2021). Anthony Giddens: Antara Teori Strukturasi dan Ideologi Jalan Ketiga.
- Adams, J., & Neville, S. (2020). Program Evaluation for Health Professionals: What It Is, What It Isn't and How to Do It. *International Journal of Qualitative Methods*, 19, 1609406920964345. <https://doi.org/10.1177/1609406920964345>
- Addimando, F. (2024). Effective Communication Strategies BT - Trade Show Psychology (F. Addimando (ed.); pp. 53–72). Springer Nature Switzerland. https://doi.org/10.1007/978-3-031-53606-9_4
- AdminLinovhr (2020) Contoh Konflik Perusahaan dan Penyelesaiannya, Linovhr. Available at: <https://www.linovhr.com/contoh-konflikperusahaan-dan-penyelesaian/>.
- Alhasni, Zakiya.Salim.(2021).Tourism Versus Sustainable Development Goals (SDG) Tourism – an Element of Economic Growth of Metropolitan Cities, Entrepreneurs. *Estudios de Economia Aplicada*, Volume 39,4.DOI: <http://dx.doi.org/10.25115/eea.v39i4.4587>
- Ambarita, B., Purba, S., & Ambarita, C. F. (2016). *Perilaku dan Konflik Dalam Organisasi*. Bandung: Alfabeta.
- Ambrosat, Sophie., & Grünwald, Christian.(2023).

- Towards a Future-Proof Organization: Using Foresight in HR and Organizational Development. *Strategic HR Review*, Vol.22,No.5,pp.169-173. DOI 10.1108/SHR-07-2023-0040
- Amelia, L., & Balqis, N. (2023). Changes in Communication Patterns in the Digital Age. *ARRUS Journal of Social Sciences and Humanities*, 3, 544–556. <https://doi.org/10.35877/soshum1992>
- Arfandi, S. N., Purba, B., Tjahjana, D., Sari, D. P., Tjiptadi, D. D., Wibowo, E., ... & Purba, S. (2021). *Manajemen Konflik*.
- Asiah T, S. (2017). *Manajemen Konflik Teori dan Aplikasi*
- Asiah, T. S., (2017) “Manajemen Konflik Teori dan Aplikasi.” Gorontalo, Pustaka Cendekia, hal. 83-97.
- Attaran, M., Attaran, S., & Kirkland, D. (2019). Technology and Organizational Change: Harnessing the Power of Digital Workplace (pp. 383–408). <https://doi.org/10.4018/978-1-5225-8933-4>
- Azizi, N., Miah, S. J., & Masmali, F. H. (2019). Development of an Innovative Framework for IT Risk Management. 2019 IEEE Asia-Pacific Conference on Computer Science and Data Engineering (CSDE), 1–4.
- Bell, S. T., Brown, S. G., & Weiss, J. A. (2018). A conceptual framework for leveraging team composition decisions to build human capital. *Human Resource Management Review*, 28(4), 450-463.
- Bella, K. M. (2023). Exploring The Impact Of Workplace Relationships And Employee Job

- Satisfaction. *International Journal of Scientific Research in Modern Science and Technology*, 2, 55–62. <https://doi.org/10.59828/ijrmst.v2i8.136>
- Benghadbane, Foued., & Khreis, Sawzan. (2019). The Role of Tourism Marketing in Enhancing Tourism Development: A Comparative Study Between Constantine and Amman Cities. *GeoJournal of Tourism and Geosites*, vol. 24, no. 1, pp. 146-160. DOI 10.30892/gtg.24112-349
- Besley, T., & Persson, T. (2022). Organizational dynamics: Culture, design, and performance. *The Journal of Law, Economics, and Organization*, ewac020.
- Blank, S. (2019) Managing organizational conflict. McFarland.
- Boatright, J. R. (2000). Ethics and the Conduct of Business, 6/e. Pearson Education India.
- Bouwmeester, O., Atkinson, R., Noury, L., & Ruotsalainen, R. (2020). Work-life balance policies in high performance organisations: A comparative interview study with millennials in Dutch consultancies. *German Journal of Human Resource Management*, 35(1), 6–32. <https://doi.org/10.1177/2397002220952738>
- Brunsson, N., Rasche, A., & Seidl, D. (2012). The dynamics of standardization: Three perspectives on standards in organization studies. *Organization studies*, 33(5-6), 613-632.
- Bui, T., Zackula, R., Dugan, K., & Ablah, E. (2021). Workplace Stress and Productivity: A Cross-Sectional Study. *Kansas Journal of Medicine*, 14, 42–45. <https://doi.org/10.17161/kjm.vol1413424>
- Bwalya, A. (2023). LEADERSHIP STYLES. *Journal of Entrepreneurship, Management and Innovation*, 11,

181. <https://doi.org/10.6084/m9.figshare.23932113>
- Carroll, A. B., & Buchholtz, A. K. (2015). *Business and Society: Ethics, Sustainability, and Stakeholder Management*. Cengage Learning.
- Chen, B., Wang, L., Li, B., & Liu, W. (2022). Work stress, mental health, and employee performance. *Frontiers in Psychology*, 13, 1006580. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2022.1006580>
- Chernysh, Iryna., & Makhovka, Viktoriya.(2017). Scientific and Methodological Aspects of Business Management and Organizational Development of the Tourism Sector Enterprises of Poltava Region in the Context of Sustainable Development. *Baltic Journal of Economic Studies*, Vol,3,No.5. DOI: <http://dx.doi.org/10.30525/2256-0742/2017-3-5-436-442>
- Chi, M. T. H., & Wylie, R. (2014). The ICAP framework: Linking cognitive engagement to active learning outcomes. *Educational Psychologist*, 49(4), 219–243.
- Coronado-Maldonado, I., & Benítez-Márquez, M.-D. (2023). Emotional intelligence, leadership, and work teams: A hybrid literature review. *Heliyon*, 9(10), e20356. <https://doi.org/10.1016/j.heliyon.2023.e20356>
- Crane, A., Matten, D., Glozer, S., & Spence, L. J. (2019). *Business ethics: Managing corporate citizenship and sustainability in the age of globalization*. Oxford University Press, USA.
- Cropanzano, R., & Mitchell, M. S. (2005). Social exchange theory: An interdisciplinary review. *Journal of Management*, 31(6), 874–900.
- Cummings, Thomas. G., & Worley, Christopher. G. (2009). *Organization Development & Change*. 9th

- Edition. USA: South-Western 14 Errida,
- Curado, C., Henriques, P. L., Jerónimo, H. M., & Azevedo, J. (2022). The Contribution of Communication to Employee Satisfaction in Service Firms: A Causal Configurational Analysis. *Vision*, 09722629221101157. <https://doi.org/10.1177/09722629221101157>
- Damayanti, F. (2017). Pengaruh pola asuh orang tua terhadap perilaku sosial anak di kelompok b1 tk kemala bhayangkari 01 pim staf besusu tengah. *Bungamputi*, 4(3).
- de Oliveira, C., Saka, M., Bone, L., & Jacobs, R. (2023). The Role of Mental Health on Workplace Productivity: A Critical Review of the Literature. *Applied Health Economics and Health Policy*, 21(2), 167–193. <https://doi.org/10.1007/s40258-022-00761-w>
- de Vries, R. E., Bakker-Pieper, A., & Oostenveld, W. (2010). Leadership = Communication? The Relations of Leaders' Communication Styles with Leadership Styles, Knowledge Sharing and Leadership Outcomes. *Journal of Business and Psychology*, 25(3), 367–380. <https://doi.org/10.1007/s10869-009-9140-2>
- Duha, T. (2018). Perilaku organisasi. Deepublish.
- Dwi, A. (2020) 9 Cara Efektif Mengatasi Konflik antara Atasan dan Bawahan. Available at: <https://www.duniakaryawan.com/cara-mengatasi-konflikantara-atasan-dan-bawahan/> (Accessed: 24 March 2021).
- Ekawarna, E. (2018). Manajemen konflik dan stres.
- Elufioye, O., Ndubuisi, N., Daraojimba, R., Awonuga, K., Ayanponle, L., & Asuzu, O. F. (2024). Reviewing employee well-being and mental health

- initiatives in contemporary HR Practices. *International Journal of Science and Research Archive*, 11, 828–840.
<https://doi.org/10.30574/ijrsra.2024.11.1.0153>
- Fahmi, I. 2013. *Perilaku Organisasi: Teori, Aplikasi, dan Kasus*. Cetakan Kedua. CV. Alfabeta. Bandung.
- Fauzan, R. (2022). Peran Stres Kerja dan Komitmen Organisasional pada Pengaruh Konflik Pekerjaan-Keluarga terhadap Kinerja Pegawai Wanita Rumah Sakit Jiwa Provinsi Kalimantan Barat. *Performance: Jurnal Personalia, Financial, Operasional, Marketing dan Sistem Informasi*, 29(1), 61-73.
- Ferdinandito, A., & Haryani, T. N. (2021). Gaya Kepemimpinan Servant Leadership dalam Meningkatkan Kualitas Pelayanan Publik. *Wacana Publik*, 1(1), 190.
<https://doi.org/10.20961/wp.v1i1.53145>
- Ferriandy, F., & Wahyu, E. R. (2023). DINAMIKA KOLABORASI TIM DAN EFISIENSI KERJA: KUNCI KEBERHASILAN PENCAPAIAN TUJUAN ORGANISASI. *Jurnal Cahaya Mandalika* ISSN 2721-4796 (online), 3(2), 1763-1770.
- Ferrell, O. C., Fraedrich, J., & Ferrell, L. (2005). *Business ethics: Ethical decision making and cases*. Dreamtech Press.
- Furman, J. (2016). Applying behavioral sciences in the service of four major economic problems. *Behavioral Science & Policy*, 2(2), 1–9.
- Gab Allah, A. R., Elshrief, H. A., & Ageiz, M. H. (2020). Developing Strategy: A Guide For Nurse Managers to Manage Nursing Staff's Work-related Problems. *Asian Nursing Research*, 14(3), 178–187.

- <https://doi.org/10.1016/j.anr.2020.07.004>
- Gagné, M., Morin, A. J. S., Schabram, K., Wang, Z. N., Chemolli, E., & Briand, M. (2020). Uncovering Relations Between Leadership Perceptions and Motivation Under Different Organizational Contexts: a Multilevel Cross-lagged Analysis. *Journal of Business and Psychology*, 35(6), 713–732. <https://doi.org/10.1007/s10869-019-09649-4>
- Gagné, M., Parker, S. K., Griffin, M. A., Dunlop, P. D., Knight, C., Klonek, F. E., & Parent-Rocheleau, X. (2022). Understanding and shaping the future of work with self-determination theory. *Nature Reviews Psychology*, 1(7), 378–392. <https://doi.org/10.1038/s44159-022-00056-w>
- Geetanjali, G., Wahane, A., & Sharma, A. (2023). Exploring Effective Strategies for Stress Management: Enhancing Mental Well-being through Mindfulness, CBT, Exercise, and Relaxation Techniques. *Bulletin of Indonesian Economic Studies*, 12, 345–348.
- Gibson. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Keempat. Jakarta: Erlangga.
- Gul, R., Leong, K., Mubashar, A., Al-Faryan, M. A. S., & Sung, A. (2023). The empirical nexus between data-driven decision-making and productivity: Evidence from Pakistan's Banking Sector. *Cogent Business & Management*, 10(1), 2178290.
- Hajar, H. I. (2019). *Manajemen Strategik-Konsep Keunggulan Bersaing*. Penerbit Andi.
- Halawa, S. J., Ndraha, A. B., & Telaumbanua, Y. (2022). Dinamika Perubahan Profesionalisme Pegawai sebagai Bentuk Adaptasi Sistem Kerja Baru di Tempat Usaha di Kota Gunungsitoli. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis*

- dan Akuntansi, 10(4), 1525-1534.
- Hendriks, W. (2011) *Mengelola Konflik*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Heorhiadi, Nelli., Druhov, Oleksiy., Vilhutska, Roksolana., Bets, Mariana., Stoianovskyi, Andrii., & Folwarski, Mateusz, (2018). Organizational development in bank management systems. *Banks and Bank Systems*, 13(3), 1-11. doi:10.21511/bbs.13(3).2018.01
- Hermawati, N., & Sayroji, A. (2023). Konsep-konsep kepemimpinan dalam organisasi. *Jurnal Syntax Admiration*, 4(1), 109–116.
- Hosen, S., Hamzah, S. R., Arif Ismail, I., Noormi Alias, S., Faiq Abd Aziz, M., & Rahman, M. M. (2024). Training & development, career development, and organizational commitment as the predictor of work performance. *Heliyon*, 10(1), e23903. <https://doi.org/https://doi.org/10.1016/j.heliyon.2023.e23903>
- Hult, G. Tomas.M.,& Ketchen Jr, David.J.(2017). Disruptive Marketing Strategy. *Academy of Marketing Science*, 7:20–25.DOI 10.1007/s13162-017-0097-4 Ionescu,
- Hussain, S. T., Lei, S., Akram, T., Haider, M. J., Hussain, S. H., & Ali, M. (2018). Kurt Lewin's change model: A critical review of the role of leadership and employee involvement in organizational change. *Journal of Innovation & Knowledge*, 3(3), 123–127.
- Hussain, S., Khaliq, D., Nisar, Q., Zamir Kamboh, A., & Ali, S. (2019). The Impact of Employees' Recognition, Rewards and Job Stress on Job Performance. *SEISENSE Journal of Management*, 2, 69–82. <https://doi.org/10.33215/sjom.v2i2.121>

- Hutahaean, W. S. (2021). Filsafat dan Teori Kepemimpinan (L. L. Maburoh (ed.); 1st ed.). AHLIMEDIA PRESS. www.ahlimediapress.com
- Inten, S. dalam. (2018). Gambaran Perilaku Masyarakat Dewasa dalam Pencarian Pengobatan Penyakit Gigi di Desa Bajera Kecamatan Selemadeg Kabupaten Tabanan Tahun 2018. Politeknik Kesehatan Kemenkes Denpasar.
- James W.Vander Zanden, (2021). Pengertian Konflik Menurut Para Ahli, <https://www.seputarpengetahuan.co.id/2021/01/pengertian-konflik.html>
- Jayanti, A., & Tasrim, T. (2022). “Polarization” of Consumer Behavior: SOR Theory Perspective. Jurnal Orientasi Bisnis Dan Entrepreneurship (JOBS), 3(2), 107–116.
- Kaptein, M. (2019). The Moral DNA of Performance: How Organizational Culture Shapes Ethical Behavior. Springer.
- Kapur, R. (2020). Ethics in Organizational Communication.
- Keyton, J. (2017). Communication in Organizations. Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior, 4, 501–526. <https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-032516-113341>
- Khammissa, R. A. G., Nemutandani, S., Feller, G., Lemmer, J., & Feller, L. (2022). Burnout phenomenon: neurophysiological factors, clinical features, and aspects of management. The Journal of International Medical Research, 50(9), 3000605221106428. <https://doi.org/10.1177/03000605221106428>
- Khattak, Asmat. N., Bhatti, Ghulam. Abbas., & Khan,

- Ishtiaq. Alam. (2023). Employee Development and Organizational Performance: The Role of Strategic Organization Development Interventions. *Pakistan Social Sciences Review*, Vol. 7, no. 4. [https://doi.org/10.35484/pssr.2023\(7- IV\)16](https://doi.org/10.35484/pssr.2023(7- IV)16)
- Kim, J., & Jung, H.-S. (2022). The Effect of Employee Competency and Organizational Culture on Employees' Perceived Stress for Better Workplace. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 19(8). <https://doi.org/10.3390/ijerph19084428>
- Kotter, John.P., & Schlesinger, Leonard.A.(2013).Choosing Strategies for Change. New York: Harvard Business Review
- Kouzes, J. M., & Posner, B. Z. (2003). *ENCOURAGING THE HEART* (1st.). Jossey Bass.
- Kraus, S., Jones, P., Kailer, N., Weinmann, A., Chaparro-Banegas, N., & Roig-Tierno, N. (2021). Digital Transformation: An Overview of the Current State of the Art of Research. *Sage Open*, 11(3), 21582440211047576. <https://doi.org/10.1177/21582440211047576>
- Krietner R dan Angelo Kinicki, (2015). *Perilaku Organisasi*, Jakarta: Salemba Empat.
- Kuhlmann, Marianne., Bening, Catharina.R.,& Hoffmann,Volker.H.(2023). How Incumbents Realize Disruptive Circular Innovation - 15 Overcoming the Innovator's Dilemma for A Circular Economy. *Strategy Business Environment*,32:1106–1121. DOI: 10.1002/bse.3109
- Kumarasinghe,H.P.N.I.,&Dilan,H.K.T.(2021).Organizational Change and Change Management.In

- Contemporary Innovations in Management.
Tamilnadu, India Global Learners Academy of
Development
- Kumaraswamy, Arun., Garud, Raghu., & Ansari,
Shahzad (Shaz).(2018). Perspectives on Disruptive
Innovations. Journal of Management Studies,
Special Issue. DOI: 10.1111/joms.12399 Lau,
Kung, Wong., Lee, Pui. Yuen., & Chung, Yan. Yi.
(2018). A collective organizational learning model
for organizational development. Leadership &
Organization Development Journal, [https://
doi.org/10.1108/LODJ-06-2018-0228](https://doi.org/10.1108/LODJ-06-2018-0228)
- Kusworo. (2019) “Manajemen Konflik dan Perubahan
dalam Organisasi”. In: Manajemen konflik dan
perubahan dalam organisasi”. Alqaprint Jatinangor.
ISBN 978-602-6408-81-5.
- Lee, M. T., & Raschke, R. L. (2016). Understanding
employee motivation and organizational
performance: Arguments for a set-theoretic
approach. Journal of Innovation & Knowledge,
1(3), 162–169.
[https://doi.org/https://doi.org/10.1016/j.jik.2016.01
.004](https://doi.org/https://doi.org/10.1016/j.jik.2016.01.004)
- Maassen, S. M., van Oostveen, C., Vermeulen, H., &
Weggelaar, A. M. (2021). Defining a positive work
environment for hospital healthcare professionals:
A Delphi study. PloS One, 16(2), e0247530.
<https://doi.org/10.1371/journal.pone.0247530>
- Madhani, D. P. (2020). Effective Rewards and
Recognition Strategy: Enhancing Employee
Engagement, Customer Retention and Company
Performance.
- Malik, Priyanka.(2021).5 Phases of Organizational
Development (Goals & Interventions). Available at

- <https://whatfix.com/blog/organizationaldevelopment/>
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*
- Manzoor, F., Wei, L., & Asif, M. (2021). Intrinsic Rewards and Employee's Performance With the Mediating Mechanism of Employee's Motivation. *Frontiers in Psychology*, 12, 563070. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2021.563070>
- Mark, M. M., Allen, J. B., & Goodwin, J. L. (2021). Stakeholder Involvement in Evaluation: Does it Affect Observers' Perceptions of an Evaluation? And Which Stakeholder Group(s) Do People Think Should to Participate? *Evaluation Review*, 45(3–4), 166–190. <https://doi.org/10.1177/0193841X211055937>
- Mathis, Robert L dan Jakson, (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Salemba Empat, Jakarta.
- Maulik, P. K. (2017). Workplace stress: A neglected aspect of mental health wellbeing. In *The Indian journal of medical research* (Vol. 146, Issue 4, pp. 441–444). https://doi.org/10.4103/ijmr.IJMR_1298_17
- Mihai, R.-L., & Crețu, A. (2019). Leadership in the digital era. *Valahian Journal of Economic Studies*, 10(1), 65–72.
- Mitrofan, N., & Bulborea, A. (2013). The role of organizational communication in structuring interpersonal relationships. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 76, 511–515.
- Mkheimer, Ibrahim., & Mjlae, Salameh.A.(2020). Factors of Employee Engagement and Organizational Development: Are they Linked? *International Journal of Recent Technology and*

- Engineering, Volume-8, Issue-5.
DOI:10.35940/ijrte.E5784.018520
- Nabila Padmasari, Makkiyah Makkiyah, & Mochammad Isa. (2023). Kepemimpinan Tim (Team Leadhershship). *Jurnal Ilmu Manajemen, Ekonomi Dan Kewirausahaan*, 3(2), 101–119.
<https://doi.org/10.55606/jimek.v3i2.1771>
- Nigg, C. R., Jake-Schoffman, D. E., & Janke, E. A. (2017). Motivating future directions of behavioral medicine. In *Journal of Behavioral Medicine* (Vol. 40, pp. 1–5). Springer.
- Nouraldeen, A. S. (2015). Meaning and Context-Three Different Perspectives. *British Journal of English Language Linguistics*, 3, 13–17.
- Paakkanen, M. A., Martela, F., & Pessi, A. B. (2021). Responding to Positive Emotions at Work - The Four Steps and Potential Benefits of a Validating Response to Coworkers' Positive Experiences. *Frontiers in Psychology*, 12, 668160.
<https://doi.org/10.3389/fpsyg.2021.668160>
- Panggabean, Mutiara S. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bogor:Ghalia Indonesia.
- Parameswaran, Hima.(2023). Echoes on Organizational Development Implications: A Roadmap to Business Excellence. *International Journal of Profession Business Review*, Vol. 8, No. 9, pp. 01-25.<https://doi.org/10.26668/businessreview/2023.v8i9.3388>
- Pare, A., & Sihotang, H. (2023). Pendidikan Holistik untuk Mengembangkan Keterampilan Abad 21 dalam Menghadapi Tantangan Era Digital. *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 7(3), 27778-27787.
- Perusahaan. Cetakan Kelima, Bandung : Remaja Rosdakarya.

- Purba, S., dkk. (2020). *Perilaku Organisasi*. Medan: Yayasan Kita Menulis
- Putri, P. K. (2022). Manajemen konflik dan resolusi Konflik: sebuah pendekatan terhadap perdamaian. *Papua Journal of Diplomacy and International Relations*, 2(1), 16-34.
- R., D. G. (2011). Employees' Emotions in Workplace. *Research Journal of Business Management*, 4, 1–15. <https://doi.org/10.3923/rjbm.2011>
- Radu, C. (2023). Fostering a Positive Workplace Culture: Impacts on Performance and Agility. <https://doi.org/10.5772/intechopen.1003259>
- Rahma, E. D. W. I. (2021). Pengaruh Kepribadian, Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai.
- Riofita, H., Rifky, M. G., Salamah, L. R., Asrita, R., & Nurzanah, S. (2024). Perubahan Strategi Pemasaran Dalam Menghadapi Tantangan Pasar Konsumen Di Era Digital. *Jurnal Ekonomi Manajemen Dan Bisnis (JEMB)*, 1(3), 21-26.
- Rivai, V. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan Cetakan Ketiga*. Raja Grafindo Persada. Jakarta.
- Robbins, S P. dan Timothy, A. J. 2014. *Perilaku Organisasi*, Edisi Kedua belas, Salemba Empat, Jakarta.
- Robbins, S. P. (2008). *Perilaku Organisasi*. Buku 2. Jakarta: Salemba Empat.
- Rosari, R. (2019). Leadership Definitions Applications for Lecturers' Leadership Development. *Journal of Leadership in Organizations*, 1(1), 17–28. <https://doi.org/10.22146/jlo.42965>
- Rowe, A. D., & Fitness, J. (2018). Understanding the Role of Negative Emotions in Adult Learning and

- Achievement: A Social Functional Perspective. Behavioral Sciences (Basel, Switzerland), 8(2). <https://doi.org/10.3390/bs8020027>
- Salvagioni, D. A. J., Melanda, F. N., Mesas, A. E., González, A. D., Gabani, F. L., & Andrade, S. M. de. (2017). Physical, psychological and occupational consequences of job burnout: A systematic review of prospective studies. *PloS One*, 12(10), e0185781. <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0185781>
- Sampe, F., Elvira, E., Aziz, A. A., Koni, A., Suyarti, S., Abdullah, A., ... & Ridwan, M. S. (2022). *Manajemen Konflik: Strategi Pengelolaan Konflik dalam Organisasi*.
- Samsudin, S.H. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Ketiga. CV. Pustaka Setia. Bandung.
- Sandahl, C., & von Knorring, M. (2023). Emotions in the Workplace BT - Managing with Sense and Sensitivity: Professionalism in Leadership (C. Sandahl & M. von Knorring (eds.); pp. 29–46). Springer International Publishing. https://doi.org/10.1007/978-3-031-24109-3_4
- Santoso, R. E. (2018). Onboarding Karyawan Baru, Perlukah?. *Psikosains: Jurnal Penelitian dan Pemikiran Psikologi*, 10(2), 139-147.
- Sethuraman, K., & Suresh, J. (2014). Effective leadership styles. *International Business Research*, 7(9), 165.
- Shaleh, M. (2018). *Kepemimpinan dan Organisasi*. Lembaga Penerbit Kampus IAIN Palopo, 88. <https://www.kompasiana.com/agungbinmadik/562269907097731a058b4567/kekuasaan-dan-pengaruh%0Ahttp://dx.doi.org/10.1016/j.intman.2>

- 016.11.002%0Ahttps://doi.org/10.1016/j.tele.2017.10.007%0Ahttp://ilp.ut.ac.id/index.php/JOM/article/view/432%0Ahttp://dx.doi.org
- Simamora, H. 2016, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi ketiga, STIE YKPN, Yogyakarta.
- Šimić, G., Tkalčić, M., Vukić, V., Mulc, D., Španić, E., Šagud, M., Olucha-Bordonau, F. E., Vukšić, M., & R Hof, P. (2021). Understanding Emotions: Origins and Roles of the Amygdala. *Biomolecules*, 11(6). <https://doi.org/10.3390/biom11060823>
- Sims, R. R. (2003). Ethics and corporate social responsibility. Salim, L. O. A., Yunita, K. S., & Nurdin, M. (2023). Highly Sensitive Endocrine-Disrupting Chemicals Pollutants Detection on ZnO Enhanced Nano Carbon
- Siregar, F. A., & Usriyah, L. (2021). Peranan komunikasi organisasi dalam manajemen konflik. *Idarah (Jurnal Pendidikan Dan Kependidikan)*, 5(2), 163-174.
- Slavich, G. M., Roos, L. G., & Zaki, J. (2022). Social belonging, compassion, and kindness: Key ingredients for fostering resilience, recovery, and growth from the COVID-19 pandemic. *Anxiety, Stress, and Coping*, 35(1), 1–8. <https://doi.org/10.1080/10615806.2021.1950695>
- Stafford, L. (2017). Social exchange theory: A cost-benefit approach to relationships. In *Engaging theories in family communication* (pp. 279–289). Routledge.
- Sugiyono, 2016. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*, Alfabeta, Bandung.
- Sunyoto, D. 2015. *Teori Perilaku Keorganisasian (Dilengkapi: Intervensi Pengembangan Organisasi)*. Cetakan Pertama. CAPS. Yogyakarta.

- Suparyanto dan Rosad (2015. (2020). Karakteristik Organisasi, Kompetensi Dan Kedisiplinan Terhadap Kinerja Pegawai Badan Perencanaan Dan Pembangunan Daerah Kabupaten Buru Selatan Mohamad. *Jurnal Universitas Kristen Indonesia Maluku*, 5(3), 248–253.
- Sutrisno, E. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Kedua. Edisi Pertama. Kencana. Jakarta.
- Sutrisno, H. E. (2019). *Budaya Organisasi*. Prenada Media.
- Syamsuddin, R. (2021). *EFFECTIVE COMMUNICATION IN TEACHING AND LEARNING*.
- Tadesse Bogale, A., & Debela, K. L. (2024). Organizational culture: a systematic review. *Cogent Business & Management*, 11(1), 2340129. <https://doi.org/10.1080/23311975.2024.2340129>
- Tambunan, M. R., & Anwar, R. (2019). Transformasi budaya organisasi otoritas perpajakan indonesia menghadapi era ekonomi digital. *Jurnal Aplikasi Bisnis Dan Manajemen (JABM)*, 5(2), 253-253.
- Tanjung, R., Mawati, A. T., Ferinia, R., Nugraha, N. A., Simarmata, H. M. P., Sudarmanto, E., ... & Silalahi, M. (2021). *Organisasi dan manajemen*.
- Thagard, P. (2013). Cognitive science. In *The Routledge companion to philosophy of science* (pp. 597–608). Routledge.
- Timotius, E., & Octavius, G. (2022). Stress at the Workplace and Its Impacts on Productivity: A Systematic Review from Industrial Engineering, Management, and Medical Perspective. *Industrial Engineering & Management Systems*, 21, 192–205. <https://doi.org/10.7232/iems.2022.21.2.192>
- Trevino, L. K., & Nelson, K. A. (2021). *Managing*

- business ethics: Straight talk about how to do it right. John Wiley & Sons.
- Tsai, Y. (2011). Relationship between organizational culture, leadership behavior and job satisfaction. *BMC Health Services Research*, 11, 1–9.
- Tsai, Y. (2011). Relationship between organizational culture, leadership behavior and job satisfaction. *BMC Health Services Research*, 11, 98. <https://doi.org/10.1186/1472-6963-11-98>
- Tumiwa, A. B. (2020). MANAJEMEN KONFLIK DALAM ORGANISASI. *Media Riset Bisnis & Manajemen*.
- Ugoani, J. (2020). Performance appraisal and its effect on employees' productivity in charitable organizations. *Business, Management and Economics Research*, 6(12), 166–175.
- Vladimir-Codrin., & Bolcaş, Cristina. (2019). Leadership and Organizational Development. *Review of International Comparative Management*, Vol.20, Issue 5. DOI: 10.24818/RMCI.2019.5.557
- Wahjuni, S. (2019). Perubahan Organisasi dalam Menghadapi Dinamika Lingkungan Pariwisata. *Journal of Tourism and Creativity*, 1(1), 1-12.
- Wahyudi, W. H. (2019) Manajemen Konflik dan Stres Dalam Organisasi. Ketiga. Bandung: ALFABETA.
- Wartono, T. (2024). Manajemen Perubahan Organisasi: Strategi Efektif dalam Menghadapi Tantangan Global. *Jurnal Review Pendidikan dan Pengajaran (JRPP)*, 7(2), 4086-4092.
- Weiss, J. W. (2021). Business ethics: A stakeholder and issues management approach. Berrett-Koehler Publishers.
- Winarso, W. (2018). Organizational Communication; A Conceptual Framework. *SSRN Electronic Journal*,

- 1–13. <https://doi.org/10.2139/ssrn.3171979>
- Wu, Y. L., Shao, B., Newman, A., & Schwarz, G. (2021). Crisis leadership: A review and future research agenda. *The Leadership Quarterly*, 32(6), 101518. <https://doi.org/https://doi.org/10.1016/j.leaqua.2021.101518>
- Xanthakis, G. (2020). Greek Economic Crisis and Changes in HR Management The Case of Greek Structural Design Engineers. *International Journal of Human Resource Studies*, Macrothink Institute, 10(2), 220237–222202.
- Yin, J., Qu, M., Liao, G., Jia, M., & Li, M. (2022). Exploring the relationships between team leader's conflict management styles and team passion: From the emotional perspective. *Frontiers in Psychology*, 13, 921300. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2022.921300>
- Zhenjing, G., Chupradit, S., Ku, K. Y., Nassani, A. A., & Haffar, M. (2022). Impact of Employees' Workplace Environment on Employees' Performance: A Multi-Mediation Model. *Frontiers in Public Health*, 10, 890400. <https://doi.org/10.3389/fpubh.2022.890400>
- Zolkefli, Y. (2018). The Ethics of Truth-Telling in Health-Care Settings. *The Malaysian Journal of Medical Sciences : MJMS*, 25(3), 135–139. <https://doi.org/10.21315/mjms2018.25.3.14>
- Zorlu, K., & Korkmaz, F. (2021). Organizational Communication as an Effective Communication Strategy in Organizations and the Role of the Leader (pp. 305–320). https://doi.org/10.1007/978-3-030-72288-3_21

TENTANG PENULIS



Salman, S.KM., M.Kes., lahir di Tarakan pada tanggal 2 April 1989. Menyelesaikan studi S1 di Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Muhammadiyah Jakarta (UMJ) pada tahun 2013 dan melanjutkan studi di Program Pasca Sarjana Magister Kesehatan UMJ dan lulus pada tahun

2016. Pendiri dan sekaligus aktif mengajar di Program Studi S1 Administrasi Rumah Sakit, Fakultas Ilmu Kesehatan Universitas Singaperbangsa Karawang, turut serta dalam berbagai kegiatan Tri Dharma Perguruan Tinggi, serta aktif dalam kegiatan keprofesian di Perkumpulan Pendidik Kesehatan Masyarakat Indonesia (PPPKMI), Perkumpulan Perguruan Tinggi Administrasi Rumah Sakit (PPT-ARSI), dan Ikatan Alumni Manajemen Administrasi Rumah Sakit (IAMARSI).



Dr. I Wayan Thariqy Kawakibi Pristiwasa., M.M.Par. atau akrab di panggil “ Derick” Memperoleh gelar Sarjana pada Bidang Ilmu Kepariwisata dari Sekolah Tinggi Pariwisata Ambarukmo Yogyakarta,

Kemudian melanjutkan dan menyelesaikan Studi pada Program Magister Bidang Ilmu Kepariwisata pada Sekolah Tinggi Pariwisata NHI Bandung, dan

Menyelesaikan Program Doktor Pariwisata pada Universitas Udayana Bali, aktif sebagai Trainer Pengembangan dan Perencanaan kawasan destinasi wisata, Spesialisasi keilmuwan adalah Ilmu Pariwisata dan sehari-hari dijalani sebagai salah satu Dosen Tetap Pada Program Magister (S2) Terapan Pariwisata Politeknik Pariwisata Batam dan telah memiliki beberapa Buku diantaranya Pariwisata Sebagai Sebuah Sistem, Model dan Praktik, Techopreneurship : Inovasi Bisnis di Era digital dan Menulis itu Mudah Menggunakan Bahasa Indonesia yang Baik dan Benar : Untuk Perguruan Tinggi.



Marheni Fadillah Harun, SKM.,M.M.R.S, yang akrab disapa Heni, adalah seorang pionir dalam dunia kesehatan yang dilahirkan di Raha pada 7 November 1991. Memiliki fondasi pendidikan yang kokoh, Heni mengukir namanya dengan meraih gelar Sarjana Kesehatan

Masyarakat dari Universitas Muslim Indonesia (UMI). Namun, tekadnya tidak berhenti di situ. Heni melanjutkan perjalanannya dengan gemilang, meraih gelar Master di bidang Manajemen Administrasi Rumah Sakit dari Universitas Islam Bandung.



Muhammad Al Rajab, S.K.M., M.K.M, seorang akademisi dan praktisi kesehatan yang lahir pada tanggal 5 Februari 1989 di Kendari. Beliau saat ini menjabat sebagai Dosen Tetap di Program Studi Administrasi Rumah Sakit di Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan

Pelita Ibu Kendari. Dalam perjalanan pendidikannya, beliau meraih gelar Diploma III di Jurusan Gizi sebelum melanjutkan pendidikan Sarjana di Jurusan Kesehatan Masyarakat dengan peminatan Administrasi Kebijakan Kesehatan. Semangatnya untuk terus meningkatkan kapasitas akademisnya terlihat saat beliau melanjutkan pendidikan ke jenjang S2 dengan fokus pada Administrasi Rumah Sakit.



Tawakal, SE., M.Kes, Memiliki latar belakang pendidikan dari S1 Manajemen di UMI Makassar dan S2 Kesehatan di UIT Makassar, Tawakal telah membuktikan bahwa keinginan untuk belajar dan berkembang tidak pernah mengenal batas. Menyatu antara keterampilan manajemen dan pengetahuan

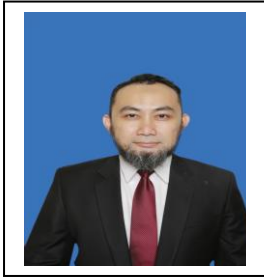
kesehatan, Tawakal telah membangun fondasi yang kokoh untuk berkontribusi dalam dunia kesehatan yang dinamis.



Riska Aprilina, ST., MSi., lahir di Sukaraja Baru (Sumatera Selatan) pada 4 April 1987, adalah dosen Program Studi Manajemen Pemasaran, Telkom University, Bandung. Lulusan S1 Teknik Industri (Universitas Telkom), dan S2 Ilmu Manajemen (Universitas Padjadjaran). Memiliki beberapa sertifikasi diantaranya adalah Certified Digital Marketing Specialist, Certified Microsoft Innovative Educator, PL-300T00 : Microsoft Power BI Data Analyst, dan IT Support Google Certificate. Bidang penelitian dan pengabdian masyarakat mencakup pemasaran digital, manajemen, dan teknologi informasi.



Sr. Lusya Dwi Sri Wahyuni, SSpS, BSc. Rad. M. Kes., Lahir di Surabaya, 08 Juni 1969, merupakan Dosen Administrasi Rumah Sakit di Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan (Stikes) St. Vincentius a Paulo, Surabaya Menyelesaikan kuliah Bachelor of Science di Emilio Aguinaldo College, Manila-Phillipines (2006), S2 di Universitas Airlangga (2013) Program Studi Administrasi dan Kebijakan Kesehatan. Berpengalaman bekerja sebagai Praktisi Radiografer di Rumah Sakit St. Vincentius a Paulo Surabaya dan menjabat sebagai Kepala Unit Radiologi 2006-2022.



Dr. Cecep Ucu Rakhman, A.Md., S.Sos., M.M., lahir di Cimahi, 29 Desember 1976 merupakan Dosen Kajian Budaya Pariwisata di Politeknik Pariwisata (Poltekpar) NHI Bandung. Menyelesaikan kuliah

D3 di Sekolah Tinggi Pariwisata Bandung (1998), S1 di Universitas Padjadjaran (2005), S2 di Universitas Telkom (2007), dan S3 di Universitas Padjadjaran (2014) dengan beasiswa dari Kementerian Pariwisata dan Ekonomi Kreatif. Saat ini penulis selain sebagai dosen tetap juga mendapat tugas tambahan sebagai Kepala Pusat Penelitian dan Pengabdian kepada Masyarakat Poltekpar NHI Bandung. Penulis juga mengajar sebagai dosen luar biasa di Progam Magister Pariwisata Berkelanjutan Universitas Padjadjaran. Fokus kajian riset yaitu Kajian Budaya Pariwisata, Pariwisata Budaya, Pariwisata Berbasis Masyarakat dan Pariwisata Berkelanjutan, dengan capaian 45 artikel jurnal baik nasional maupun internasional (Scopus ID: 57202789611; Wos ID: FRS-8011-2022).



Jimmy Ruben Sihombing, S.M

lahir di Karawang, 02 November 1997 merupakan praktisi di Bidang Room Division Hotel. Menyelesaikan kuliah D3 Perhotelan di Universitas Telkom Bandung (2019), S1 Manajemen

di Stiepar Yapari Bandung (2021). Saat ini penulis sedang melanjutkan studi S2 (Magister) program Magister Pariwisata Berkelanjutan di Universitas Padjajaran Bandung, dengan fokus kajian riset yaitu penerapan Konsep Green Hotel. Penulis juga merupakan seorang Master of Ceremony di berbagai acara.



Ida Herwati, S.Kep., M.K.M

lahir di Bima, 25 Juli 1994 merupakan Dosen Manajemen Pelayanan Kesehatan di Institut Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan Kepanjen (STIKes Kepanjen). Menyelesaikan kuliah S1 di

Universitas Tribhuwana Tungadewi Malang (2016), S2 di Universitas Indonesia Maju Jakarta Selatan (2019). Penulis telah melakukan publikasi jurnal nasional terakreditasi dan internasional. Fokus kajian riset yaitu SIMRS dan Manajemen SDM.



Dr. I Nyoman Budiarta, S.E., S.Sos., M.Par., lahir di Kuta, Badung 18 Februari 1970 merupakan Dosen Pascasarjana Perencanaan Pariwisata di Batam Tourism Politeknik (BTP) dengan NIDN (1018027001) dan juga merupakan seorang Praktisi

Pariwisata dengan beberapa perusahaan pariwisata. Menyelesaikan pendidikan S1 Ekonomi Manajemen Keuangan di Universitas Pendidikan Nasional Denpasar (1993), menyelesaikan pendidikan S1 Politik di Universitas Mahendradata (2017), menyelesaikan S2 Kajian Perencanaan Pariwisata di Universitas Udayana (2011), lalu menyelesaikan pendidikan S3 Program Doktorat Perencanaan Pariwisata di Universitas Udayana (2018). Saat ini penulis sudah mendapatkan piagam sebagai presented dalam pepper titled “The Increasing Volume of Waste in Kuta District as a Negative Impact on The Bali Tourism Industry”. Kemudian juga menjadi presented dalam pepper titled “Sustainable Tourism : Lessons from the Sustainable Village of Penglipuran Bali”. Kemudian juga menjadi presented dalam pepper titled “Digital Technology Disruption in Social Sciences, Higher Education, and Engineering in the Context of Human Existence and Role in the Future”. Penulis juga sudah menulis papper yang berjudul “Perubahan dan Pengembangan Organisasi Pariwisata di Era Disrupsi Sebuah Keniscayaan.