

DAFTAR ISI

| | |
|--|-----|
| PENGANTAR | v |
| DAFTAR ISI | vii |
| BAB I. PENDAHULUAN | 1 |
| Studi Kasus I: | |
| a. Meningkatkan Kepercayaan Pasien | 6 |
| b. Pengambilan Keputusan dengan Emosional | 8 |
| c. Keputusan Intuitif | 8 |
| BAB II. PENGERTIAN PERILAKU ORGANISASI | 11 |
| 2.1. Definisi tentang Perilaku Organisasi | 12 |
| 2.2. Konsepsi Dasar Perilaku Organisasi | 15 |
| 2.3. Tantangan dan Kesempatan Perilaku Organisasi di Masa Depan | 19 |
| 2.4. Disiplin Ilmu-Ilmu Pendukung Perilaku Orga- nisasi | 23 |
| 2.5. Hanya Sedikit yang Absolut dalam Perilaku Organisasi | 25 |
| Studi Kasus II: | |
| a. Rumah Sakit sebagai Lahan Bisnis | 26 |
| b. Penempatan Tenaga Ahli yang Tidak Tepat.. | 27 |
| c. Pelaksanaan Instruksi yang Tidak Mengenai Sasaran | 29 |
| BAB III. BEBERAPA MODEL DALAM PERILAKU OR- GANISASI | 30 |
| 3.1. Sistem Perilaku Organisasi | 30 |
| 3.2. Model-model dalam Perilaku Organisasi | 32 |

| | |
|---|-----------|
| 3.3. Konklusi tentang Model-Model dalam Perilaku Organisasi | 38 |
| 3.4. Sedikit tentang Teori Z | 41 |
| 3.5. Pengembangan Model dalam Perilaku Organisasi | 43 |
| 3.6. Berbagai Kemungkinan Model didalam Perilaku organisasi | 49 |
| Studi Kasus III: | |
| a. Filosofi Rumah Sakit dan Sasarannya | 50 |
| b. Model Perilaku Organisasi di Rumah Sakit .. | 50 |
| c. Mengembangkan Organisasi yang Efektif melalui Pendekatan Model dalam Perilaku Organisasi | 53 |
| BAB IV. PERILAKU ORGANISASI DALAM KONTEKS GLOBAL | 54 |
| 4.1. Menghadapi Tantangan Intemasional | 57 |
| 4.2. Mengantisipasi Kultur Nasional yang Tidak Bertentangan dengan Globalisasi | 59 |
| 4.3. Pengertian Kultur Nasional Suatu Negara | 60 |
| 4.4. Proses Keanekaragaman Kultur | 63 |
| 4.5. Kerangka Konsep dari Hofstede | 67 |
| 4.6. Realitas adanya <i>Cultural Shock</i> | 71 |
| Studi Kasus IV: | |
| a. Menginternasionalkan Kurikulum MHA (Master of Hospital Administration) | 72 |
| b. Kecenderungan Meningkatnya Pencari Gelar MBA di Luar Negeri | 74 |
| c. Hengkangnya Beberapa Perusahaan Multinasional | 75 |
| BAB V. DASAR-DASAR PERILAKU INDIVIDUAL | 76 |
| 5.1. Karakteristik Biografik | 76 |
| 5.2. Kemampuan Kerja | 80 |
| 5.3. Kepribadian | 84 |
| 5.4. Proses Belajar | 95 |

| | |
|---|------------|
| 5.5. Perbaikan Bertahap (<i>Shaping</i>) | 100 |
| 5.6. Beberapa Aplikasi Khusus dalam Organisasi ... | 103 |
| Studi Kasus V: | |
| a. Jabatan Berdasarkan Senioritas | 106 |
| b. Pentingnya Analisis Kepribadian untuk Pimpinan Rumah Sakit | 107 |
| c. Realokasi Sumber Daya Manusia | 110 |
| BAB VI. PERSEPSI DALAM PERILAKU ORGANISASI ... | 111 |
| 6.1. Definisi Persepsi | 112 |
| 6.2. Selektivitas Persepsi | 113 |
| 6.3. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Persepsi | 119 |
| 6.4. Pengaruh Persepsi dalam Penilaian | 122 |
| 6.5. Persepsi Organisasi | 125 |
| 6.6. Persepsi Sosial | 130 |
| 6.7. Aplikasi Spesifik dalam Organisasi | 134 |
| 6.8. Hubungan antara Persepsi dan Pembuatan Keputusan Individual | 136 |
| Studi kasus VI: | |
| a. Mengembangkan Kualitas Pelayanan Rumah Sakit | 143 |
| b. Mempopulerkan Pendidikan Rekam Medik .. | 144 |
| c. Kebijakan Pembagian Kartu Sehat Rakyat Miskin | 146 |
| d. Pimpinan yang Salah Persepsi | 146 |
| BAB VII. NILAI, SIKAP, DAN PERILAKU ORGANISASI.. | 148 |
| 7.1. Nilai | 148 |
| 7.2. Sikap | 151 |
| Studi kasus VII: | |
| a. Bekerja dalam Keadaan Terpaksa | 174 |
| b. Mereduksi Konflik Batin | 176 |
| c. Paradigma Baru yang Diperlukan Dokter-Dokter Puskesmas | 178 |
| d. Uang Bukan Segalanya | 179 |

| | |
|---|------------|
| BAB VIII. KONSEP MOTIVASI DALAM PERILAKU ORGANISASI | 181 |
| 8.1. Teori-teori klasik tentang motivasi | 183 |
| 8.2. Beberapa Teori Motivasi Kontemporer | 188 |
| 8.3. <i>Management by Objectives</i> (MBO) | 208 |
| 8.4. Modifikasi Perilaku | 211 |
| 8.5. Manajemen Partisipatif | 213 |
| 8.6. Kompensasi Berdasarkan Prestasi Kerja | 216 |
| 8.7. Keuntungan yang Fleksibel | 217 |
| 8.8. Nilai Tambah yang Sebanding | 219 |
| 8.9. Jadwal Kerja Alternatif | 221 |
| 8.10. Mendesain Kembali Pekerjaan | 224 |
| 8.11. Hukum tentang Motivasi | 228 |
| Studi kasus VIII: | |
| a. Meningkatkan Motivasi Kerja Paramedis ... | 229 |
| b. Menghindari kebosanan Perawat | 230 |
| c. Kebijakan tentang Dokter PTT | 232 |
| BAB IX. DASAR PERILAKU KELOMPOK | 233 |
| 9.1. Alasan untuk Bergabung dalam Kelompok | 233 |
| 9.2. Model Perilaku Kelompok | 236 |
| 9.3. Kondisi-Kondisi Eksternal yang Mempengaruhi Kelompok | 237 |
| 9.4. Sumber-Sumber dari Anggota Kelompok | 241 |
| 9.5. Dinamika Kelompok | 243 |
| 9.6. Komite Organisasi | 246 |
| 9.7. Struktur Kelompok | 250 |
| 9.8. Tugas-Tugas kelompok | 261 |
| 9.9. Kekompakan kelompok | 262 |
| Studi Kasus IX: | |
| a. Menanggulangi Pelayanan Orang-Orang Penting di RS Tipe B | 266 |
| b. Pementukan Kelompok Kerja untuk Mengatasi Salah Pengertian | 268 |
| c. Kelompok Kerja yang Kurang Diberdayakan | 269 |

| | | |
|----------|---|-----|
| BAB X. | KOMUNIKASI DALAM ORGANISASI | 271 |
| | 10.1. Proses Komunikasi | 272 |
| | 10.2. Fungsi Komunikasi | 274 |
| | 10.3. Corak-Corak Komunikasi | 275 |
| | 10.4. Hambatan terhadap Komunikasi Efektif | 284 |
| | 10.5. Komunikasi Non-verbal | 286 |
| | 10.6. Keterampilan Berkomunikasi | 291 |
| | 10.7. Pentingnya Umpan Balik | 296 |
| | 10.8. Pengambilan Keputusan Kelompok | 299 |
| | Studi Kasus X: | |
| | a. Tertundanya Keputusan karena Miskomunikasi | 309 |
| | b. Perbaikan Komunikasi dalam Manajemen.. | 311 |
| | c. Komunikasi Verbal dan Non-verbal | 313 |
| BAB XI. | KEPEMIMPINAN | 314 |
| | 11.1. Definisi Kepemimpinan | 316 |
| | 11.2. Munculnya Kepemimpinan | 319 |
| | 11.3. Pendekatan Watak | 321 |
| | 11.4. Pendekatan perilaku | 323 |
| | 11.5. Teori-Teori Kontingensi | 327 |
| | 11.6. Mencari Kesamaan Pengertian tentang Kepemimpinan | 341 |
| | 11.7. Pendekatan Mutakhir tentang Kepemimpinan . | 343 |
| | 11.8. Kepemimpinan yang Memusatkan Prinsip | 348 |
| | Studi Kasus XI: | |
| | a. Memilih Model Kepemimpinan di RS Kelas C | 352 |
| | b. Menganalisis Model Kepemimpinan di Bidang Keperawatan RS | 353 |
| | c. Perubahan Global dengan Sedikit Karyawan | 355 |
| BAB XII. | KEKUATAN DAN POLITIK DALAM PERILAKU ORGANISASI | 357 |
| | 12.1. Kekuatan Sosial | 358 |

| | |
|--|------------|
| 12.2. Membedakan Kepemimpinan dan Kekuatan .. | 363 |
| 12.3. Basis dan Sumber Kekuatan | 364 |
| 12.4. Ketergantungan adalah Kunci dari Kekuatan .. | 367 |
| 12.5. Taktik dan Strategi Memperoleh Kekuatan | 371 |
| 12.6. Reaksi terhadap Perolehan dan Penggunaan Kekuatan | 379 |
| 12.7. Sistem Kontrol | 381 |
| 12.8. Politik: Kekuatan dalam Praktik | 392 |
| Studi Kasus XII: | |
| a. Strategi untuk Suksesnya Sebuah Usulan ... | 403 |
| b. Menguji Kekuatan Direktur RS | 404 |
| c. Politisasi di Sebuah Universitas | 406 |
| BAB XIII. MANAJEMEN PERUBAHAN | 408 |
| 13.1. Kekuatan-Kekuatan untuk Perubahan | 409 |
| 13.2. Penentangan terhadap Perubahan | 415 |
| 13.3. Mengatasi Penentangan terhadap Perubahan ... | 420 |
| 13.4. Strategi Perubahan | 426 |
| 13.5. Koordinasi dan Proses Perubahan | 429 |
| 13.6. Fokus Perubahan pada Periode Masa kini | 431 |
| 13.7. Pengembangan Organisasi: Jalan Menuju Penguatan Motivasi Intrinsik | 437 |
| Studi Kasus XIII: | |
| a. Manajemen Perubahan di Sebuah RS | 443 |
| b. Pengelolaan Obat di Puskesmas | 445 |
| BAB XIV. KONFLIK | 449 |
| 14.1. Konflik Intra-individual | 449 |
| 14.2. Konflik Interpersonal | 456 |
| 14.3. Konflik dalam Organisasi | 469 |
| 14.4. Negoisasi | 484 |
| Studi Kasus XIV: | |
| a. Persaingan Dokter Puskesmas | 489 |
| b. Tanggung Jawab Rumah Sakit Swasta di Musim Wabah | 491 |

| | |
|---|------------|
| c. Status BUMN dalam Kabinet Gotong Royong | 493 |
| BAB XV. STRES DI TEMPAT KERJA | 494 |
| 15.1. Arti Stres | 494 |
| 15.2. Sebab-Sebab Stres | 496 |
| 15.3. Konsekuensi dari Stres | 506 |
| 15.4. Strategi Manajemen Stres | 509 |
| Studi Kasus XV: | |
| a. Menjalankan Tugas Baru di Sebuah Kanwil Depkes | 527 |
| b. Menjalankan Tugas yang Sama Setelah Pendidikan | 529 |
| c. Krisis Multidimensional | 531 |
| BAB XVI. BUDAYA ORGANISASI | 533 |
| 16.1. Sifat Alami Budaya Organisasi (<i>Organizational Culture</i>) | 533 |
| 16.2. Menciptakan dan Mempertahankan Sebuah Budaya | 539 |
| 16.3. Artefak | 545 |
| 16.4. Tipe Budaya Organisasi | 547 |
| 16.5. Perubahan Budaya Organisasi | 550 |
| 16.6. Budaya Versus Formalisasi | 553 |
| 16.7. Perspektif tentang Budaya Organisasi ... | 555 |
| Studi Kasus XVI: | |
| a. Kepemimpinan Partisipatif yang Efektif | 562 |
| b. Budaya Organisasi yang Terlupakan | 564 |
| c. Budaya Organisasi dan Motivasi Berprestasi | 566 |
| DAFTAR PUSTAKA | 567 |