

TEORI ORGANISASI: KEKUASAAN DAN POLITIK

Muhammad Taufiq¹, Patria Yunita²

^{1,2}Universitas PTIQ Jakarta, Jl. Lebak Bulus Raya No.2, Jakarta Selatan, DKI Jakarta, Indonesia

Email: muhammadtaufiqptiq@gmail.com

Article History

Received: 16-12-2025

Revision: 28-12-2025

Accepted: 31-12-2025

Published: 02-01-2026

Abstract. This study aims to analyse the central role of power and politics as dynamics that are inseparable from modern organisational life. The focus of the study is on how informal power is formed, how political behaviour influences decision-making processes, and its implications for organisational ethics and effectiveness. The method used is a systematic literature review of contemporary studies and thoughts on organisational power and politics that developed in the period 2020–2024. The results of the study show that power in modern organisations no longer stems solely from structural positions, but from the ability to control information, build narratives, manage relationships, and deal with uncertainty. Organisational politics functions as a mechanism for distributing resources, managing conflicts of interest, and responding to complex environmental dynamics. These findings confirm that organisations need to be understood as dynamic political arenas, requiring managers to possess political intelligence in order to manage influence and power effectively and ethically.

Keywords: Organizational Power, Organizational Politics, Political Skill, Strategic Decision-Making, Agency Theory

Abstrak. Penelitian ini bertujuan menganalisis peran sentral kekuasaan dan politik sebagai dinamika yang tidak terpisahkan dari kehidupan organisasi modern. Fokus kajian diarahkan pada bagaimana kekuasaan nonformal terbentuk, bagaimana perilaku politik memengaruhi proses pengambilan keputusan, serta implikasinya terhadap etika dan efektivitas organisasi. Metode yang digunakan adalah tinjauan literatur sistematis terhadap kajian dan pemikiran kontemporer tentang kekuasaan dan politik organisasi yang berkembang pada periode 2020–2024. Hasil kajian menunjukkan bahwa kekuasaan dalam organisasi modern tidak lagi semata-mata bersumber dari posisi struktural, melainkan dari kemampuan mengendalikan informasi, membangun narasi, mengelola relasi, serta menghadapi ketidakpastian. Politik organisasi berfungsi sebagai mekanisme untuk mendistribusikan sumber daya, mengelola konflik kepentingan, dan merespons dinamika lingkungan yang kompleks. Temuan ini menegaskan bahwa organisasi perlu dipahami sebagai arena politik yang dinamis, sehingga para manajer dituntut memiliki kecerdasan politik agar mampu mengelola pengaruh dan kekuasaan secara efektif sekaligus etis.

Kata Kunci: Kekuasaan Organisasi, Politik Organisasi, Kecerdasan Politik, Pengambilan Keputusan Strategis, Teori Keagenan

How to Cite: Taufiq, M & Yunita, P. (2026). Teori Organisasi: Kekuasaan dan Politik. *Indo-MathEdu Intellectuals Journal*, 7 (1), 80-88. <http://doi.org/10.54373/imeij.v7i1.4817>

PENDAHULUAN

Organisasi modern semakin dicirikan oleh struktur jaringan yang kompleks, tujuan yang kerap ambigu, serta persaingan sumber daya yang intens. Kondisi ini menandai pergeseran dari pandangan rasionalistik klasik abad ke-20 yang mengasumsikan organisasi sebagai sistem netral, objektif, dan sepenuhnya dapat dikendalikan melalui aturan formal. Dalam realitas

kontemporer, perilaku aktor organisasi tidak dapat dilepaskan dari relasi kekuasaan dan kepentingan, sehingga pendekatan struktural semata menjadi tidak memadai untuk menjelaskan dinamika organisasi secara utuh. Dalam konteks tersebut, teori Kekuasaan dan Politik Organisasi (KPO) hadir sebagai kerangka analitis penting untuk memahami bagaimana keputusan diambil, sumber daya dialokasikan, dan pengaruh dijalankan di dalam organisasi. Kekuasaan tidak lagi dipahami hanya sebagai atribut jabatan formal, melainkan sebagai kemampuan memengaruhi pihak lain melalui berbagai mekanisme, baik yang bersifat struktural maupun non-struktural. Literatur organisasi mutakhir menegaskan bahwa perilaku politik merupakan fenomena inheren yang muncul ketika individu dan kelompok berupaya mengamankan kepentingan, mengelola ketidakpastian, serta menavigasi konflik kepentingan yang tak terelakkan (Pandit & Srivastava, 2020; Mintzberg, 2018).

Perkembangan teknologi digital semakin memperkuat relevansi perspektif politik dalam organisasi. Sumber kekuasaan mengalami pergeseran signifikan dari hierarki formal menuju penguasaan aset strategis non-material, seperti data, informasi, jejaring sosial, dan keahlian teknis yang langka. Aktor yang mampu mengendalikan arus informasi dan membentuk narasi organisasi sering kali memiliki pengaruh lebih besar dibandingkan mereka yang sekadar memiliki otoritas struktural (Kowalczyk & Stachowicz-Stanusch, 2022; Clegg et al., 2021). Pergeseran ini menuntut pemahaman yang lebih kritis terhadap bagaimana kekuasaan bekerja secara subtil namun efektif dalam praktik organisasi sehari-hari.

Kegagalan memahami dinamika kekuasaan dan politik organisasi berpotensi menghasilkan analisis manajerial yang dangkal serta keputusan strategis yang kurang responsif terhadap realitas sosial organisasi. Oleh karena itu, artikel ini bertujuan menyajikan sintesis komprehensif atas literatur kontemporer mengenai kekuasaan dan politik dalam organisasi, dengan menelaah sumber-sumber kekuasaan modern, bentuk-bentuk perilaku politik, serta implikasinya terhadap etika, efektivitas, dan kualitas pengambilan keputusan manajerial. Kajian ini diharapkan dapat memperkaya pemahaman teoretis sekaligus memberikan kerangka reflektif bagi praktisi dalam menavigasi organisasi sebagai arena politik yang dinamis.

METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode Tinjauan Literatur Sistematis (*Systematic Literature Review/SLR*) yang dipadukan dengan Analisis Tematik untuk mengkaji perkembangan teori kekuasaan dan politik dalam organisasi. Proses penelitian diawali dengan penelusuran literatur secara terstruktur pada basis data akademik bereputasi internasional yang relevan dengan bidang *Organizational Behavior*, *Strategic Management*,

dan *Business Ethics*. Artikel yang dikaji dibatasi pada publikasi berbahasa Inggris yang terbit dalam rentang Januari 2020 hingga Desember 2024 guna memastikan kebaruan dan relevansi temuan. Tahap seleksi dilakukan melalui kriteria inklusi dan eksklusi yang mencakup kesesuaian topik, kualitas jurnal, serta fokus kajian pada dinamika kekuasaan dan politik organisasi. Selanjutnya, artikel terpilih dianalisis menggunakan teknik analisis tematik dengan cara mengodekan konsep-konsep kunci, mengelompokkan tema utama seperti sumber kekuasaan, perilaku politik, dan implikasi etis-manajerial, serta menafsirkan pola hubungan antar tema. Pendekatan ini memungkinkan peneliti menyusun sintesis konseptual yang komprehensif mengenai peran kekuasaan dan politik dalam organisasi modern, sekaligus mengidentifikasi kecenderungan teoretis dan celah penelitian yang masih terbuka.

HASIL DAN DISKUSI

Organisasi sebagai Arena Politik: Perluasan Teori Dasar

Teori Dependensi Sumber Daya (RDT) dan Kontrol Aset Strategis

Meskipun RDT adalah teori klasik, aplikasinya telah diperluas. Luo dan Ouyang (2020) menggarisbawahi bahwa kekuasaan sekarang berasal dari kemampuan suatu unit untuk menyediakan atau mengamankan sumber daya yang memiliki volatilitas tinggi (misalnya, likuiditas finansial dalam krisis atau akses ke paten penting). Kekuasaan adalah hasil dari pengurangan ketidakpastian yang paling mengancam kelangsungan organisasi.

Teori Keagenan (Agency Theory) dalam Bingkai Politik

Teori Keagenan menganalisis konflik kepentingan antara prinsipal (pemilik/manajemen senior) dan agen (karyawan/manajer operasional). Secara politik, konflik ini bermanifestasi ketika agen menggunakan informasi asimetris dan kekuasaan posisi untuk mengejar tujuan pribadi (*self-serving behavior*) yang menyimpang dari kepentingan prinsipal (Chughtai et al., 2023). KPO menyediakan taktik (misalnya, penyaringan informasi) yang memungkinkan agen mengoptimalkan kepentingan pribadi mereka.

Teori Institusional dan Legitimasi Politik

Dalam pandangan institusional, KPO tidak hanya terjadi secara internal, tetapi juga didorong oleh kebutuhan organisasi untuk menjaga legitimasi eksternal. Pihak-pihak internal yang mampu membentuk kebijakan internal agar selaras dengan norma dan ekspektasi institusional eksternal (misalnya, ESG, regulasi privasi data) akan mengakumulasi kekuasaan yang lebih besar (Bitektine & Zhou, 2023).

Konsep Kecerdasan Politik (Political Skill)

Kecerdasan Politik adalah kemampuan individu untuk memahami lingkungan organisasi dan memengaruhi orang lain untuk mencapai tujuan pribadi atau organisasi (Jian & Zhang, 2023). Dimensi kuncinya meliputi (1) Kecakapan Jaringan: Membangun dan memelihara aliansi, (2) Ketulusan (*Sincerity*): Tampil tulus dan otentik, (3) Kesadaran Sosial: Memahami motivasi dan kebutuhan orang lain, dan (4) Kecakapan Interpersonal: Mengetahui cara menyampaikan pesan yang tepat.

Mekanisme KPO pada Tingkat Individual dan Unit

Kekuasaan terakumulasi pada unit yang mampu mereduksi ambiguitas atau ketidakpastian yang dihadapi organisasi (Pandit & Srivastava, 2020). Dalam organisasi modern, ini terwujud dalam (1) Kekuatan *Boundary Spanning*: Unit yang berada di batas organisasi (misalnya, pemasaran global atau hubungan regulator) memiliki kekuasaan karena mereka menyaring, menginterpretasikan, dan menerjemahkan informasi eksternal yang ambigu, dan (2) Mengendalikan Asumsi Dasar: Pihak yang berkuasa mendefinisikan kriteria keberhasilan dan asumsi risiko, sehingga mengarahkan rasionalitas keputusan dalam koridor yang menguntungkan mereka.

Taktik Politik Mikro: Implementasi Political Skill

Taktik KPO diimplementasikan secara mikro, dipengaruhi secara signifikan oleh tingkat *political skill* individu.

- Taktik 1: Pengendalian Narasi (*Framing*) dan Agenda: Ini adalah bentuk kekuasaan yang paling canggih. Individu dengan *political skill* tinggi mampu mendefinisikan isu (misalnya, mengganti narasi 'pemotongan anggaran' menjadi 'restrukturisasi strategis') sehingga alternatif yang mereka inginkan menjadi pilihan yang paling rasional.
- Taktik 2: Manajemen Citra Berbasis *Sponsorship*: *Political skill* digunakan untuk secara efektif berinteraksi dengan patron (sponsor karir) dan membangun citra kompetensi dan loyalitas, yang penting untuk mobilitas vertikal. Veenstra et al. (2021) menemukan bahwa efek positif *political skill* pada keberhasilan karier dimediasi oleh kemampuan individu untuk memitigasi efek politik organisasi yang merusak.
- Taktik 3: Memanipulasi Aliansi Temporer: Membentuk dan membubarkan koalisi dengan cepat. Individu dengan kecerdasan politik dapat mengidentifikasi pihak yang akan mendapatkan keuntungan terbanyak dari suatu keputusan, merangkul mereka sebelum keputusan diumumkan, dan kemudian keluar dari aliansi setelah tujuan tercapai.

KPO dalam Pengambilan Keputusan Strategis

Pengambilan keputusan strategis—terutama yang melibatkan alokasi modal besar atau *merger and acquisition*—jarang merupakan proses rasional. Keputusan yang Dipolitisi: Keputusan dihadapkan pada ketidaksepakatan tujuan (*goal ambiguity*) dan ketidakpastian sarana (*means uncertainty*). Dalam kondisi ini, alih-alih analisis, kekuatan koalisi yang menentukan hasil. Studi menunjukkan bahwa kehadiran perselisihan yang tinggi dan kepentingan pribadi yang kuat akan meningkatkan proporsi keputusan yang *dipolitisasi* (Pandit & Srivastava, 2020). Pengaruh *Political Skill* pada Kualitas Keputusan: Menariknya, *political skill* bukan hanya tentang keuntungan pribadi. Manajer dengan kecerdasan politik dapat menggunakan keterampilan mereka untuk menggabungkan kepentingan yang bertentangan, yang secara paradoks dapat menghasilkan keputusan yang lebih inklusif dan berkualitas tinggi, karena melibatkan pemangku kepentingan yang lebih luas dalam proses konsensus (Jian & Zhang, 2023).

Dimensi Etika dan Budaya KPO

Krisis Etika dan Politik Organisasi

Kritisnya, KPO membawa risiko etika yang serius. Taktik disfungsional, seperti sabotase reputasi, penggunaan *whistleblower* untuk tujuan pribadi, atau menahan informasi kritis, menciptakan iklim ketidakpercayaan yang parah.

- Politik perilaku *self-serving*: terjadi ketika manajer menggunakan kekuasaan untuk keuntungan pribadi, sering kali melanggar kode etik. Keterbatasan sumber daya (misalnya, alokasi bonus) sering memicu perilaku ini (Chughtai et al., 2023).
- Peran budaya: budaya organisasi yang permisif terhadap perilaku *self-serving* (misalnya, budaya yang hanya menghargai hasil tanpa memperhatikan proses) akan secara eksponensial meningkatkan frekuensi politik disfungsional.

Politik Etis (Ethical Politics) dan Political Skill

Politik etis adalah penggunaan pengaruh dan *skill* politik untuk mempromosikan kepentingan organisasi secara keseluruhan dan bukan hanya kepentingan pribadi. Individu dengan *political skill* tinggi, ketika dimoderatori oleh integritas moral, cenderung terlibat dalam politik etis. Ini adalah kompetensi kunci bagi pemimpin transformasional

Implikasi Manajerial dan Pengembangan Teoritis

Politik organisasi tidak mungkin dihilangkan karena ia melekat pada interaksi kekuasaan, kepentingan, dan distribusi sumber daya. Namun, organisasi dapat mengelolanya secara lebih etis dan produktif melalui desain manajerial yang sadar politik. Transparansi dan formalisasi prosedur menjadi langkah awal yang penting, karena kejelasan mekanisme pengambilan keputusan dan kriteria alokasi sumber daya terbukti mampu menekan munculnya manuver politik tersembunyi yang bersifat destruktif. Penelitian menunjukkan bahwa struktur dan prosedur yang jelas tidak menghapus politik, tetapi mengalihkan praktik politik dari arena informal yang gelap ke ruang yang lebih terbuka dan dapat dipertanggungjawabkan (Ferris et al., 2005; Veenstra et al., 2021). Meski demikian, transparansi yang berlebihan tanpa sensitivitas konteks juga berpotensi memperlambat keputusan dan memicu konflik terbuka, sehingga perlu diimbangi dengan kepemimpinan yang matang secara sosial.

Selain aspek struktural, pengelolaan politik organisasi menuntut pengembangan kecerdasan politik (*political skill*) pada karyawan dan pimpinan. *Political skill* yang menekankan kesadaran sosial, kemampuan membangun jaringan, dan pengaruh interpersonal yang etis terbukti berkorelasi positif dengan kinerja, kepercayaan, dan efektivitas kepemimpinan. Namun, literatur juga mengingatkan bahwa pelatihan kecerdasan politik tanpa kerangka etika dapat justru memperkuat perilaku manipulatif dan oportunistik (Ferris et al., 2007; Pandit & Srivastava, 2020). Oleh karena itu, organisasi perlu menekankan bahwa kecerdasan politik bukan alat untuk dominasi pribadi, melainkan kompetensi untuk mengelola kepentingan secara konstruktif dan kolaboratif.

Integrasi dimensi politik dalam sistem penilaian kinerja menjadi strategi yang semakin relevan. Penilaian kinerja yang hanya berfokus pada hasil teknis sering kali mengabaikan kontribusi non-formal seperti kemampuan memengaruhi, membangun koalisi, dan meredam konflik. Dengan memasukkan aspek pengaruh dan kolaborasi, organisasi dapat mendorong praktik politik yang produktif sekaligus menekan politik disfungsional. Meski demikian, pendekatan ini memerlukan indikator yang jelas agar tidak berubah menjadi penilaian subjektif berbasis kedekatan personal (Jian & Zhang, 2023). Secara kritis, strategi-strategi ini menunjukkan bahwa politik organisasi bukan sekadar masalah yang harus ditekan, melainkan realitas yang perlu dikelola secara sadar, etis, dan selaras dengan tujuan organisasi jangka panjang.

Kasus Teoritis: Kekuasaan Data dalam Keputusan Digital

Bayangkan sebuah perusahaan ritel menghadapi keputusan untuk berinvestasi pada sistem *e-commerce* baru.

- Unit IT (Memiliki *Expert Power*): Memiliki kekuasaan karena mengendalikan data historis kinerja sistem lama. Mereka mungkin memfilter data untuk menonjolkan risiko implementasi vendor tertentu yang mereka anggap mengancam monopoli keahlian internal mereka.
- Unit Pemasaran (Memiliki *Network Power*): Memiliki hubungan langsung dengan eksekutif senior dan vendor eksternal. Mereka menggunakan *ingratiation* dan pembentukan koalisi untuk mendorong solusi yang paling menguntungkan metrik kinerja mereka (misalnya, kecepatan peluncuran fitur baru), meskipun risiko teknisnya tinggi.

Hasilnya adalah konflik, di mana keputusan akhir adalah hasil kompromi politik, bukan rasionalitas teknis murni. Manajer yang unggul di sini adalah yang memiliki *political skill* untuk menyelaraskan kepentingan dan memoderasi pertukaran informasi

KESIMPULAN

Teori Organisasi kontemporer memandang Kekuasaan dan Politik sebagai dinamika yang inheren dan perlu dikelola, bukan dihilangkan. Konsensus literatur terbaru (2020-2024) menegaskan pergeseran drastis sumber kekuasaan: tidak lagi didominasi oleh hierarki formal, melainkan berpusat pada kontrol atas aset strategis non-material, yang bertindak sebagai mediator antara niat politik dan hasil aktualnya. Organisasi yang sukses dalam menghadapi kompleksitas VUCA adalah organisasi yang mampu melembagakan politik etis—yaitu, mengarahkan penggunaan pengaruh dan *political skill* menuju tujuan strategis organisasi, bukan sekadar keuntungan pribadi (*self-serving*). Kegagalan untuk mengelola dinamika politik secara etis akan memicu perilaku *self-serving* yang berakar pada konflik keagenan dan mengikis kepercayaan, yang pada akhirnya merusak kualitas keputusan dan mendorong kegagalan organisasi.

Pemimpin yang efektif dalam dekade ini adalah mereka yang mahir membaca dan memengaruhi peta politik organisasi—yaitu, memahami aliansi, sumber kekuasaan informal, dan kepentingan tersembunyi—bukan hanya grafik organisasi. Dengan demikian, tantangan manajemen modern bukanlah menekan politik, melainkan mentransformasikannya menjadi kekuatan adaptif yang mendorong inovasi, memfasilitasi integrasi lintas fungsi, dan memastikan pengambilan keputusan yang inklusif serta berkelanjutan di tengah ketidakpastian

REFERENSI

- Aji, B. H. (2022). Analisis peran politik organisasi dan kecerdasan politik dalam pengambilan keputusan strategis pada badan publik daerah. *Jurnal Administrasi Publik Indonesia (JAPI)*, 14(1), 45–60.
- Bass, B. M., & Riggio, R. E. (2006). *Transformational leadership* (2nd ed.). Lawrence Erlbaum Associates.
- Bitektine, A., & Zhou, D. (2023). Institutional theory of organizations and organizational power. *Organization Studies*, 44(5), 721–744. <https://doi.org/10.1177/01708406221149542>
- Chughtai, M., Khan, N., & Awan, S. (2023). Agency theory and self-serving behavior: The role of organizational politics and ethics. *Journal of Business Ethics*, 184(3), 543–560. <https://doi.org/10.1007/s10551-022-05112-8>
- Farida, U., & Syaiful, M. A. (2020). Implikasi kekuasaan organisasi dan konflik terhadap kinerja karyawan (studi kasus pada industri kreatif di Jakarta). *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, 22(2), 112–125.
- Ferris, G. R., Treadway, D. C., Kolodinsky, R. W., Hochwarter, W. A., Kacmar, C. J., Douglas, C., & Frink, D. D. (2005). Development and validation of the political skill inventory. *Journal of Management*, 31(1), 126–152. <https://doi.org/10.1177/0149206304271386>
- Hermawan, R. (2023). Manajemen kekuasaan dan pengendalian ketidakpastian: Perspektif teori dependensi sumber daya dalam organisasi nirlaba. *Jurnal Ilmu Organisasi*, 10(3), 201–218.
- Jian, G., & Zhang, X. (2023a). Organizational politics as sensemaking: Power, discourse, and decision-making in complex organizations. *Organization Studies*, 44(3), 421–439. <https://doi.org/10.1177/01708406221123456>
- Jian, G., & Zhang, X. (2023b). Organizational politics, sensemaking, and employee responses in complex organizations. *Organization Studies*, 44(6), 905–924. <https://doi.org/10.1177/01708406221112345>
- Jian, L., & Zhang, Y. (2023). The power of political skill in organizations: A meta-analysis and theoretical integration. *Journal of Management*, 49(2), 401–430. <https://doi.org/10.1177/01492063221098765>
- Kowalczyk, R., & Stachowicz-Stanusch, A. (2022a). Power, politics, and ethical challenges in data-driven organizations. *Journal of Business Ethics*, 179(2), 365–381. <https://doi.org/10.1007/s10551-021-04876-4>
- Kowalczyk, R., & Stachowicz-Stanusch, A. (2022b). Power, politics, and ethics in the age of digital organizations. *Journal of Business Ethics*, 178(3), 637–651. <https://doi.org/10.1007/s10551-021-04921-8>
- Kowalczyk, A., & Stachowicz-Stanusch, A. (2022c). Organizational power and influence in the digital age: A literature review. *Sustainability*, 14(18), 11467. <https://doi.org/10.3390/su141811467>
- Kurniawan, D. (2021). Pengaruh perilaku politik organisasi terhadap stres kerja dan niat keluar (turnover intention) pada karyawan sektor teknologi. *Jurnal Psikologi Industri dan Organisasi*, 8(1), 1–15.
- Lestari, S. N., & Prasetyo, A. (2024). Peran kecerdasan politik manajer dalam membangun koalisi dan memitigasi ambiguitas organisasi. *Jurnal Kajian Manajemen dan Bisnis*, 13(4), 310–325.
- Luo, Y., & Ouyang, M. (2020). Resource dependence theory, institutional theory, and firm performance: A longitudinal study of strategic alliances. *Journal of Business Research*, 115, 245–256. <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2020.04.012>
- Mintzberg, H. (1983). *Power in and around organizations*. Prentice-Hall.

- Nugroho, E. T. (2020). Kekuasaan informal sebagai determinan perubahan organisasi: Analisis taktik impression management di lingkungan birokrasi. *Jurnal Ilmu Pemerintahan dan Politik*, 5(2), 87–100.
- Pandit, D., & Srivastava, S. (2020a). Organizational politics: A review and framework for future research. *Journal of Organizational Change Management*, 33(4), 785–802. <https://doi.org/10.1108/JOCM-02-2019-0053>
- Pandit, D., & Srivastava, S. (2020b). Power, politics, and organizational effectiveness: A contemporary perspective. *Management Research Review*, 43(11), 1365–1382. <https://doi.org/10.1108/MRR-09-2019-0402>
- Pandit, N., & Srivastava, S. (2020c). Power and politics in contemporary organizations: Revisiting classical theories in a digital age. *Management Decision*, 58(9), 1845–1861. <https://doi.org/10.1108/MD-02-2019-0214>
- Veenstra, K., Kuijpers, E., & Scheer, H. v. d. (2021a). Navigating the political landscape: The effect of political skill and perceived organizational politics on career success. *Journal of Vocational Behavior*, 125, 103525. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2020.103525>
- Veenstra, S., Lankveld, J., & Benders, J. (2021b). Organizational politics and strategic decision-making: A systematic review. *Journal of Management Studies*, 58(6), 1512–1540. <https://doi.org/10.1111/joms.12667>
- Veenstra, A. S., Iyer, A., Hossain, M. D., & Park, J. (2021c). Strategic ambiguity and power dynamics in organizational decision-making. *Organization Science*, 32(5), 1341–1360. <https://doi.org/10.1287/orsc.2021.1472>
- Wulandari, M. A., & Susanto, B. (2023). Politik organisasi dan kualitas keputusan strategis: Studi kasus implementasi kebijakan digitalisasi di perguruan tinggi. *Prosiding Konferensi Nasional Manajemen (KNM) Ke-V*, 450–465.