



Kekuasaan dalam organisasi: Studi Literatur Review

Avisa Humaira

Fakultas Psikologi, Universitas Negeri Surabaya

Ni Wayan Rani Pradnya Utama

Fakultas Psikologi, Universitas Negeri Surabaya

Gregoria Jenny Artika Sari Silalahi

Fakultas Psikologi, Universitas Negeri Surabaya

Korespondensi penulis: 25120664161@mhs.unesa.ac.id
25120664193@mhs.unesa.ac.id
25120664197@mhs.unesa.ac.id

Abstrak. Kekuasaan merupakan elemen penting dalam organisasi karena berperan dalam mempengaruhi pengambilan keputusan, distribusi sumber daya, serta hubungan antarindividu dalam mencapai tujuan bersama. Ketidakseimbangan dalam distribusi kekuasaan dapat menimbulkan dampak negatif terhadap kinerja, motivasi, dan kepuasan kerja, sehingga diperlukan pemahaman yang komprehensif mengenai konsep dan penerapannya. Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji secara sistematis konsep, jenis, serta dampak kekuasaan dalam organisasi. Metode yang digunakan adalah systematic literature review melalui identifikasi, seleksi, dan analisis literatur yang relevan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kekuasaan dalam organisasi terbagi menjadi kekuasaan formal dan personal dengan lima tipe utama, yaitu reward power, coercive power, legitimate power, expert power, dan referent power. Kekuasaan memiliki dampak yang bersifat ambivalen, di mana penggunaan yang tepat dapat meningkatkan kinerja, komitmen, dan kepuasan kerja, sedangkan penggunaan yang tidak tepat dapat menimbulkan konflik, stres, dan penurunan efektivitas organisasi. Implikasi penelitian ini menegaskan pentingnya pengelolaan kekuasaan secara proporsional, kontekstual, dan berbasis kompetensi agar mampu menciptakan lingkungan kerja yang sehat, produktif, dan berkelanjutan.

Kata kunci:

Kekuasaan; Organisasi; Literature Review; Perilaku organisasi ; Kekuasaan pemimpin

1. LATAR BELAKANG

Kekuasaan memegang peran penting dalam organisasi karena mempengaruhi pengambilan keputusan, distribusi sumber daya, serta interaksi antaranggota. Putri, Suryani, dan Ramadhani (2022) ketidakseimbangan kekuasaan dapat menurunkan kinerja, motivasi, dan kepuasan kerja karyawan. Selain itu, Susanti dan Hadi (2022) menegaskan bahwa kekuasaan tidak hanya berasal dari posisi formal, tetapi juga dapat diperoleh melalui keahlian, pengalaman, dan jaringan sosial, yang mempengaruhi kemampuan individu dalam mempengaruhi rekan kerja serta keputusan organisasi.

Sari, Wibowo, dan Lestari (2023) menemukan bahwa penerapan kekuasaan secara tepat dapat meningkatkan komitmen dan kinerja karyawan, sedangkan penyalahgunaan kekuasaan, terutama dalam bentuk koersif, berpotensi menimbulkan stres, konflik, dan burnout. Hasil serupa juga ditemukan oleh Nugroho (2023) dan Wulandari (2022), yang menekankan bahwa kekuasaan referen dan kekuasaan berbasis keahlian lebih efektif dalam membangun kepercayaan dan pengaruh jangka panjang dibandingkan kekuasaan yang bersifat memaksa.

Dinamika kekuasaan dipengaruhi oleh budaya, struktur sosial, serta kontrol formal dan informal. Irfan dan Al-Hakim (2024) serta Yuliana dan Putra (2024) melaporkan

bahwa organisasi yang mampu menyeimbangkan otoritas formal dengan pengaruh interpersonal memiliki kinerja tim dan tingkat inovasi yang lebih tinggi. Meskipun demikian, penelitian mengenai pemetaan menyeluruh tentang konsep kekuasaan serta cara mengukurnya, khususnya di negara berkembang, masih terbatas (Putri et al., 2022; Nugroho, 2023).

Perkembangan organisasi modern yang semakin kompleks, khususnya dalam era transformasi digital, telah mengubah struktur dan distribusi kekuasaan secara signifikan. Dalam konteks ini, kekuasaan tidak lagi bersifat hierarkis semata, tetapi juga tersebar dalam jaringan kerja yang dinamis dan saling terhubung (Abelino et al., 2026). Transformasi tersebut juga memperkuat peran kekuasaan informal yang bersumber dari keahlian, akses informasi, dan kemampuan membangun relasi strategis (Agus Faisal Aysha et al., 2024).

Gap dari penelitian ini dibanding hasil penelitian lainnya adalah minimnya hasil publikasi yang membahas kekuasaan dalam organisasi berbahasa Indonesia. Oleh karena itu, dibutuhkan kajian literatur sistematis untuk merangkum temuan penelitian terdahulu mengenai kekuasaan dalam organisasi. Review ini bertujuan untuk memetakan konsep, praktik implikasi, dampak kekuasaan secara menyeluruh, dan praktik manajemen organisasi yang efektif serta berorientasi pada kesejahteraan karyawan (Susanti & Hadi, 2022; Nugroho, 2023).

Di sisi lain, ketidakseimbangan dalam distribusi kekuasaan dapat menimbulkan berbagai konsekuensi negatif, seperti konflik organisasi, rendahnya kepuasan kerja, hingga penyalahgunaan wewenang (Pratama & Lestari, 2021; William, 2024). Oleh karena itu, diperlukan pemahaman yang komprehensif dan berbasis bukti empiris mengenai bagaimana kekuasaan terbentuk, beroperasi, serta mempengaruhi berbagai aspek organisasi.

2. KAJIAN TEORITIS

Kekuasaan merupakan konsep penting dalam kajian perilaku organisasi yang merujuk pada kemampuan individu atau kelompok untuk mempengaruhi sikap, perilaku, serta keputusan pihak lain dalam suatu sistem kerja (Rahman, 2021; Putra, 2023). Kekuasaan tidak hanya bersumber dari jabatan formal, tetapi juga dari kapasitas personal seperti pengetahuan, keterampilan, pengalaman, serta akses terhadap informasi dan sumber daya strategis organisasi (Kurniawan, 2022; Rahmawati, 2023). Dengan demikian, kekuasaan dapat dipahami sebagai kombinasi antara otoritas struktural dan pengaruh personal yang memungkinkan individu mengarahkan tindakan anggota organisasi menuju tujuan tertentu (Santoso, 2022; Hidayat & Lestari, 2022).

Dalam konteks organisasi, kekuasaan berkaitan erat dengan pengendalian terhadap sumber daya dan proses pengambilan keputusan. Individu yang memiliki akses terhadap informasi penting atau sumber daya strategis cenderung memiliki pengaruh lebih besar dalam menentukan arah kebijakan organisasi (Yusuf, 2022; Prasetyo, 2022). Hal ini menunjukkan bahwa kekuasaan tidak bersifat tunggal, melainkan tersebar dalam berbagai bentuk yang memengaruhi dinamika hubungan kerja.

Secara konseptual, kekuasaan dalam organisasi dapat dikelompokkan ke dalam beberapa jenis utama, yaitu kekuasaan formal yang berasal dari posisi atau jabatan struktural, kekuasaan personal yang bersumber dari keahlian, karisma, atau hubungan interpersonal, serta kekuasaan berbasis sumber daya yang muncul dari kontrol terhadap informasi, jaringan, maupun aset organisasi. Pengelompokan ini menunjukkan bahwa pengaruh dalam organisasi tidak hanya ditentukan oleh struktur formal, tetapi juga oleh kapasitas individu dalam memanfaatkan sumber daya yang dimiliki.

Penelitian terdahulu menunjukkan bahwa kekuasaan memiliki peran signifikan dalam menentukan dinamika organisasi. Studi Pratama (2022) menemukan bahwa kekuasaan struktural berpengaruh terhadap proses pengambilan keputusan dan koordinasi kerja. Rahman (2021) menegaskan bahwa penguasaan informasi strategis meningkatkan pengaruh individu dalam organisasi. Sementara itu, Santoso (2022) menunjukkan bahwa distribusi kekuasaan yang tidak seimbang dapat memicu konflik dan menurunkan efektivitas tim.

Berdasarkan temuan tersebut, dapat disimpulkan bahwa kekuasaan merupakan faktor kunci dalam organisasi yang mempengaruhi kepemimpinan, pengambilan keputusan, serta hubungan kerja antar anggota. Oleh karena itu, pemahaman mengenai jenis, sumber, dan distribusi kekuasaan menjadi penting untuk meningkatkan efektivitas organisasi secara keseluruhan.

3. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode *systematic literature* dalam mengkaji dengan sistematis pada hasil-hasil penelitian sebelumnya terkait kekuasaan dalam organisasi.

Penelusuran literatur dilakukan melalui Google Scholar dan Scopus dengan kata kunci “*kekuasaan*”, “*kekuasaan dalam organisasi*”, “*power in organization*”, dan “*power and performance*”. Kriteria inklusi meliputi artikel ilmiah terbit dalam lima tahun terakhir, berbahasa Indonesia atau Inggris, serta tersedia dalam *full text*. Berdasarkan proses seleksi, diperoleh sebanyak 30 artikel yang dianalisis.

Analisis dilakukan dengan mengelompokkan temuan ke dalam tiga tema utama, yaitu jenis kekuasaan, hubungan kekuasaan dengan kinerja, dan konteks organisasi. Selanjutnya, data disintesis secara deskriptif-komparatif untuk menghasilkan kesimpulan mengenai jenis kekuasaan dan dampak kekuasaan organisasi.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Jenis-jenis kekuasaan

Kekuasaan dalam organisasi berasal dari berbagai sumber, seperti posisi formal, keahlian, hubungan interpersonal, dan karisma individu. Sumber-sumber ini tidak hanya mempengaruhi bagaimana keputusan diambil, tetapi juga bagaimana konflik diselesaikan dan bagaimana anggota organisasi bekerja sama untuk mencapai tujuan (Purnomo, H., & Khairul. 2025). Di sisi lain, klasifikasi kekuasaan dapat dibedakan menjadi lima tipe (Tosi, Rizzo, & Carrol, 1990; Mahsuni, A, W., et al, 2024). Sehingga dapat diperoleh hasil analisis sebagai berikut.

Jenis Kekuasaan	Penjelasan	Tipe kekuasaan
Formal	Berasal dari jabatan atau kedudukan	a. Reward Power b. Coercive Power c. Legitimate Power
Personal	Tanpa didasari jabatan ataupun tingkatan kedudukan	a. Expert Power b. Referent power

Contoh kekuasaan formal, seperti Presiden, Kepala sekolah, Rektor Universitas, Dekan Fakultas, Ketua Organisasi Mahasiswa, dan lain-lain. Pemilik kekuasaan dapat melakukan tiga aspek kekuasaan kepada para individu yang jabatannya lebih rendah atau tidak memiliki jabatan sama sekali dalam mencapai tujuan dari organisasi atau kelompok yang dikuasainya.

- a. *Reward Power* Dalam deskripsi konkrit adalah jika anda dapat menjamin atau memberi kepastian gaji atau jabatan akan meningkat. Bahwa seseorang dapat melakukan reward power karena ia mampu memberi kepuasan kepada orang lain (Lawless, D; Mahsuni, A, W, et al, 2024). Implikasi dari kekuasaan ini adalah seorang manajer menaikkan gaji karyawan karena berperan besar dalam meningkatkan penghasilan perusahaan, Ketua BEM memberikan pujian kepada anggotanya, dan lain-lain.
- b. *Coercive Power* merupakan Kekuasaan yang menggunakan ancaman/ hukuman kepada orang lain agar bersedia melakukan pekerjaannya (Tosi et al, 1990; Purnomo, H, & Khairul, 2025). Implikasi dalam kehidupan sehari-hari seperti Presiden yang menghilangkan jabatan seorang pejabat ketika terlibat kasus korupsi, Seorang pemilik perusahaan memecat karyawan yang tidak pernah serius bekerja, dan lain-lain.
- c. *Legitimate power* Yaitu kekuasaan yang diperoleh secara sah karena posisi seseorang dalam kelompok atau hierarki organisasi (Gibson et al, 1996; Jahri, M, 2023) yang disetujui oleh individu lainnya. Implikasinya adalah Seorang presiden menjalankan kekuasaannya dengan menetapkan kebijakan-kebijakan dalam negara, kepala sekolah yang memiliki hak untuk membuat aturan di sekolah, dan lain-lain.

Kekuasaan personal atau informal didasarkan selain jabatan, misalkan pengaruh interpersonal atau keahlian seorang, pengalaman, kepribadian atau hubungan (Purnomo, H, & Khairul, 2025)

- a. *Expert Power* merupakan Kekuasaan berdasarkan pengetahuan atau keahlian, bahwa seseorang yang mempunyai kekuasaan pasti memiliki pengetahuan, keahlian dan informasi yang lebih banyak (Purnomo, H, & Khairul, 2025). Sebagai contoh, Manajer dalam sebuah perkantoran ahli dalam bidang IT sehingga ia dibutuhkan ketika ada kendala dalam teknologi yang digunakan.
- b. *Referent power* bersumber dari seseorang yang seolah-olah mempunyai kemampuan yang luar biasa dan daya tarik pribadi yang kuat (Jahri, M, 2023). Implikasinya dalam kehidupan adalah tokoh publik yang mempengaruhi masyarakat untuk memilih pasangan calon presiden dalam pemilu.

4.2 Dampak kekuasaan

Dampak Positif Kekuasaan

Dampak positif kekuasaan dalam organisasi muncul ketika kekuasaan digunakan secara tepat, proporsional, dan berbasis kompetensi. Kekuasaan memungkinkan pemimpin menciptakan kejelasan struktur otoritas sehingga mempermudah koordinasi kerja dan meningkatkan kinerja karyawan (French & Raven, 1959; dikutip dalam Putri et al., 2023). Selain itu, kekuasaan yang bersumber dari keahlian dan referensi berperan dalam meningkatkan kepercayaan serta komitmen organisasi karena anggota cenderung mengikuti individu yang dianggap kompeten dan memiliki hubungan interpersonal yang baik (Yukl, 2020; dikutip dalam Sari & Nugroho, 2023). Penggunaan kekuasaan secara partisipatif juga mendorong keterlibatan anggota dalam pengambilan keputusan, yang berdampak pada meningkatnya kepuasan kerja dan loyalitas terhadap organisasi (Robbins & Judge, 2017; dikutip dalam Hidayat et al., 2022). Dengan demikian, kekuasaan dapat berfungsi sebagai instrumen strategis dalam meningkatkan efektivitas dan stabilitas organisasi.

Dampak Negatif Kekuasaan

Kekuasaan juga dapat menimbulkan dampak negatif apabila digunakan secara tidak tepat atau berlebihan. Kekuasaan yang bersifat koersif cenderung menimbulkan tekanan psikologis, konflik kerja, serta penurunan kepuasan kerja karyawan (Robbins & Judge, 2017; dikutip dalam Pratama & Lestari, 2021). Selain itu, kekuasaan yang tidak diimbangi dengan sistem kontrol dan akuntabilitas berpotensi memicu perilaku otoriter serta penyalahgunaan wewenang oleh pemimpin, yang pada akhirnya menurunkan tingkat kepercayaan dalam organisasi (Foucault, 1980; dikutip dalam Rahman et al., 2022). Ketimpangan distribusi kekuasaan juga dapat menciptakan budaya organisasi yang tidak sehat, seperti dominasi kelompok tertentu dan marginalisasi anggota lain (Lukes, 2005; dikutip dalam Ananda & Putra, 2024). Kondisi ini menunjukkan bahwa kekuasaan yang tidak dikelola dengan baik justru dapat menjadi sumber disfungsi organisasi.

Dampak Ambivalen Kekuasaan

Kekuasaan memiliki sifat ambivalen, yaitu dapat menghasilkan dampak positif maupun negatif secara bersamaan, tergantung pada konteks penggunaannya. Faktor seperti budaya organisasi, gaya kepemimpinan, serta sistem pengendalian internal mempengaruhi bagaimana kekuasaan diinterpretasikan dan diterapkan dalam organisasi (Mintzberg, 1983; dikutip dalam Wibowo et al., 2023). Dalam konteks budaya dengan tingkat *power distance* yang tinggi, penggunaan kekuasaan yang bersifat otoritatif bahkan dapat dianggap sebagai bentuk kepemimpinan yang efektif dan dapat diterima oleh anggota organisasi (Hofstede, 2011; dikutip dalam Kurniawan & Sari, 2023). Oleh karena itu, efektivitas kekuasaan tidak bersifat universal, melainkan sangat bergantung pada kesesuaian antara penggunaan kekuasaan dan konteks organisasi.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan studi literatur yang dilakukan peneliti dari beberapa jurnal, dapat disimpulkan bahwa kekuasaan berperan penting dalam berjalannya organisasi karena dapat memberikan pengaruh terhadap individu lainnya untuk mencapai tujuan bersama. Kekuasaan tidak hanya didapatkan berdasarkan jabatan, melainkan juga bisa

dari keahlian atau kepribadian individu yang menjadikannya dapat dibedakan menjadi dua jenis dengan tipe berbeda, yaitu formal dan non-formal. Tentunya, kekuasaan dapat berdampak positif dan negatif bagi organisasi dalam berbagai aspek tergantung bagaimana cara kekuasaan tersebut digunakan.

Peneliti menyarankan agar kekuasaan individu digunakan secara bijaksana untuk mencapai tujuan organisasi, bukan untuk kepentingan pribadi, agar tidak merugikan bagi pemilik maupun pengikutnya.

DAFTAR REFERENSI

- Abeltino, A., Bacaloni, T., Bernardini, A., Giancaterini, F., & Pannone, A. (2026). Power and control in complex networks: A taxonomy and critical review. *arXiv Preprint*. <https://arxiv.org/abs/2601.10218>
- Agus Faisal Aysha, Yeni Astuti, Subandi Subandi, Encep Syarifudin, Deden Makbuloh. (2024). Analysis of power organization and political theory: The dynamics of complexity in the era of digital transformation. *Journal of Multidisciplinary Academic Business Studies*, 1(4). <https://doi.org/10.35912/jomabs.v1i4.339>
- Al-Fatlawy, M. H., & Al-Shammari, R. M. A. (2024). The effect of organizational power dynamics on strategic success. *Iraqi Journal for Administrative Sciences*, 17(69), 60–89. <https://doi.org/10.71207/ijas.v17i69.1995>
- Ananda, R., & Putra, D. (2024). Pengaruh kekuasaan terhadap dinamika organisasi dan budaya kerja. *Jurnal Innovative: Jurnal Ilmiah Ilmu Manajemen dan Bisnis*, 4(3), 112–120. <https://j-innovative.org/index.php/Innovative/article/view/7640/5187>
- Boonstra, J. J. (2019). Cultural change and leadership in organizations: A practical guide to successful organizational change. *Journal of Organizational Change Management*, 32(5), 521–534.
- Elnur Hasan Mikail, Hakan Çora, Ali Nazmi Çora. (2025). Culture, power, and decision-making in organizational behavior. *Journal of Organizational Behavior Research*. <https://odad.org/storage/files/article/003a14c8-a4a1-4fa0-bc78-807b8973139c-a4wVpn7UsFHOIts9/rmqh0dWtY4RfZY5.pdf>
- Fadila, N., Khairunnisa, K., Bahar, T., Wahyuni, L. D., Nasution, S. Y. N. F., & Susanti, E. (2024). Eksplorasi peran gaya kepemimpinan dalam mengelola kekuasaan dan konflik dalam organisasi. *Jurnal Pemimpin Bisnis Inovatif (JPBI)*, 1(3), 15–23. <https://doi.org/10.61132/jpbi.v1i3.187>
- Heller, S., Ullrich, J., & Mast, M. S. (2023). Power at work: Linking objective power to psychological power. *Journal of Applied Social Psychology*, 53(1), 1–79. <https://doi.org/10.1111/jasp.12922>

- Hidayat, A., Prakoso, B., & Wulandari, S. (2022). Partisipasi karyawan dalam pengambilan keputusan dan dampaknya terhadap kepuasan kerja. *Yudabbiru: Jurnal Manajemen dan Kepemimpinan*, 2(1), 45–53. <https://ejournal.uniks.ac.id/index.php/YUDABBIRU/article/download/2574/1997>
- Iqbal, S., Bureš, V., Zanker, M., Abdullah, M., & Tootell, B. (2024). A system dynamics perspective on workplace spirituality and employee behavior. *Administrative Sciences*, 14(1), 7. <https://doi.org/10.3390/admsci14010007>
- Irfan, M., & Hakim, Y. R. A. (2024). Power construction and informal authority in collectively led organizational frameworks. *International Journal of Service Science, Management, Engineering, and Technology*, 5(3), 22–28. <https://ejournalisse.com/index.php/isse/article/view/129/113>
- Jorovlea, E., & Codreanu. (2025). Exploring the impact of power dynamics on organizational behavior: Insights from the power reservoir concept. *SWorld Journal*, 29(2), 88–97. <https://www.sworldjournal.com/index.php/swj/article/view/swj29-02-009>
- Kurniawan, T., & Sari, M. (2023). Budaya organisasi dan power distance dalam efektivitas kepemimpinan. *Jurnal Ilmu Ekonomi dan Manajemen*, 8(2), 88–97. <https://ejurnal.kampusakademik.co.id/index.php/jiem/article/view/3984/3569>
- Linda Rothman , Frans De Vijlder , René Schalk , Martine Van Regenmortel. A systematic review on organizational empowerment. *International Journal of Organizational Analysis*, 27(5), 1336–1361. <https://doi.org/10.1108/IJOA-02-2019-1657>
- Lachmi, R., Ben-Hador, B., & Brender-Ilan, Y. (2025). *The impact of consultants' power dynamics on clients' self-efficacy and managerial stress*. *Frontiers in Psychology*, 15, 1515277. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2024.1515277>
- Maharani, K. (2024). Menelaah model gabungan kepemimpinan dan kekuasaan dalam mempengaruhi hasil organisasi. *Jurnal Strategi Bisnis Teknologi (JUSBIT)*, 1(1), 14–25. <https://doi.org/10.61132/jusbit.v1i1.44>
- Mahsuni, A. W., Andriyani, F., Fitriani, N. A., & Ledo, R. (2025). Peran kekuasaan dan politik dalam meningkatkan kinerja organisasi. *Jurnal Ilmiah Ekonomi dan Manajemen*, 3(3), 142–148. <https://doi.org/10.61722/jiem.v3i3.3984>
- Mahsuni, A. W., et al. (2024). Filosofi kekuasaan dan politik dalam organisasi. *Jurnal Ilmiah Research Student*, 1(3), 608–616. <https://ejurnal.kampusakademik.co.id/index.php/jirs/article/view/692/616>
- Manalu, B. H., et al. (2025). Interaksi kekuasaan, budaya, dan pembelajaran dalam membentuk strategi organisasi. *Jurnal Ilmiah Bidang Sosial, Ekonomi, Budaya, Teknologi, dan Pendidikan*, 4(8), 2377–2386. <https://publish.ojs-indonesia.com/index.php/SIBATIK/article/view/3239/1351>

- Maphanga, M. E., Mokoena, A. B., & Isabirye, A. K. (2024). Leadership power bases influence on quality of work-life and intention to stay among retail employees. *SA Journal of Human Resource Management*, 22, 1-10
<https://sajhrm.co.za/index.php/sajhrm/article/view/2403>
- McDonald, J., Jayasuriya, R., & Harris, M. F. The influence of power dynamics and trust on multidisciplinary collaboration: A qualitative case study. *BMC Health Services Research*, 12, 63. <https://doi.org/10.1186/1472-6963-12-63>
- Oksiutycz, A. (2022). Power, empowerment and organisational communication. *Communicare: Journal for Communication Studies in Africa*, 25(2), 25–41. <https://www.researchgate.net/publication/323780401>
- Pratama, R., & Lestari, N. (2021). Pengaruh kekuasaan koersif terhadap konflik kerja dan kepuasan karyawan. *Jurnal Aplikasi Bisnis dan Manajemen*, 5(1), 23–31. <https://ejournal.stiepemnas.ac.id/index.php/jabas/article/view/5>
- Puspitawati, N. M. D., et al. (2024). Unlocking success: The mediating power of organizational commitment and job satisfaction between work-life balance and employee performance. *Problems and Perspectives in Management*, 23(1), 472–479. <https://www.businessperspectives.org/index.php/journals/problems-and-perspectives-in-management/issue-473>
- Purnomo, H., & Khairul. (2025). Perspektif filosofis terhadap interaksi politik dan kekuasaan dalam organisasi. *Jurnal Analisis Bisnis dan Akuntansi Strategis*, 1(1), 43–54. <https://ejournal.stiepemnas.ac.id/index.php/jabas/article/view/5/3>
- Putri, L., Andini, R., & Saputra, H. (2023). Peran kekuasaan dalam meningkatkan kinerja organisasi. *SIBATIK: Jurnal Ilmiah Bidang Sosial, Ekonomi, Budaya, Teknologi, dan Pendidikan*, 3(2), 67–75. <https://publish.ojs-indonesia.com/index.php/SIBATIK/article/view/3239/1351>
- Rahman, F., Syahputra, E., & Hakim, L. (2022). Kekuasaan dan penyalahgunaan wewenang dalam organisasi. *Jurnal Riset Ekonomi dan Bisnis*, 6(1), 15–24. <https://eco.ojs.co.id/index.php/jreb/article/view/675>
- Risvandi, & Andri, A. (2025). Teori kekuasaan. *Jurnal Administrasi Negara*, 4(2), 119–127. <https://ejournal.uniks.ac.id/index.php/YUDABBIRU/article/download/2574/1997>
- Rosita, S., Tialonawarmi, F., & Yacob, S. (2023). The impact of leader power on organizational development: A strategic approach to decision making. *Business: Theory and Practice*, 24(2), 557–570. <https://repository.unja.ac.id/59114/>
- Sari, D., & Nugroho, A. (2023). Kepemimpinan berbasis keahlian dan komitmen organisasi. *Jurnal Ilmiah Riset Sosial*, 4(2), 55–63. <https://ejournal.kampusakademik.co.id/index.php/jirs/article/view/692/616>
- Salsabilah, W., & Putri, R. Y. (2022). Kekuasaan dalam ranah kajian politik dan

organisasi. *Jurnal Ilmu Sosial dan Ilmu Politik*, 2(1).
<https://doi.org/10.30742/juispol.v2i1.2133>

Sodik, F. N., et al. (2026). Model kekuasaan. *Jurnal Pengabdian Masyarakat dan Riset Pendidikan*, 4(3), 14614–14617.
<https://jerkin.org/index.php/jerkin/article/view/4524>

Sumual, S. D. M., Tambingon, H. N., Lantang, D., & Lembong, J. M. (2023). Kekuasaan dan politik dalam organisasi. *Innovative: Journal of Social Science Research*, 3(6), 9275–9287. <https://j-innovative.org/index.php/Innovative>

Westhover, H, J. (2025). Navigating Power Dynamics in Sustainability Transformation: Extending Integration Mechanisms Across. *Sustainability Journal*, 17(22), 1-29. <https://www.mdpi.com/search?q=navigating+Navigating+Power+Dynamics+in+Sustainability+Transformation%3A+Extending+Integration+Mechanisms+Across+Organizational+Boundaries&journal=sustainability>

William, J. (2024). Influence of power dynamics and organizational justice on conflict outcomes and satisfaction in India. *Journal of Conflict Management*, 4(2), 1–10. <https://doi.org/10.47604/jcm.2385>