



BAB 3

PERKEMBANGAN DALAM

TEORI ORGANISASI

MANAJEMEN PERUBAHAN
KELOMPOK 3

Dosen Pengampu: Dr. Nova Mardiana, S.E., M.M



Kelompok 3

- Salsabila Risma (2211011068)
- M. Daffa Rezki (2211011073)
- M. Effan Ananta (2211011074)
- Dinda Setiawati (2211011080)
- M.AlfianJamal (2211011083)
- Laila Rhamadani (2211011084)
- Afdal Nurhadi (2211011087)
- Guido Fernando (2211011089)
- Thadiah Yohanna (2211011090)
- Raihan Pasca (2211011091)
- Edelin Livia (2211011092)

Tujuan Pembelajaran

1. memahami alasan munculnya pendekatan Hubungan Manusia
2. mengidentifikasi fitur utama dan pendukung utama pendekatan Hubungan Manusia
3. Menyebutkan kelebihan dan kekurangan pendekatan Hubungan Manusia
4. menjelaskan perbedaan antara pendekatan Hubungan Manusia dan pendekatan Klasik untuk desain organisasi
5. membahas alasan munculnya dan pengaruh Teori Kontingensi
6. mengidentifikasi fitur utama dan pendukung utama Teori Kontingensi
7. sebutkan kelebihan dan kekurangan Teori Kontingensi
8. menghargai bagaimana Teori Kontingensi berusaha menggabungkan pendekatan Klasik dan Hubungan Manusia
9. mengenali implikasi pendekatan Hubungan Manusia dan Teori Kontingensi bagi perubahan organisasi



Di tahun 1930-an, meskipun dalam mengelola dan mengubah organisasi pendekatan Klasik lah yg dominan, tp juga sdh mulai berposisi secara intelektual maupun praktis.

Gagasan-gagasan baru mulai muncul:

- 1. Organisasi bukanlah mesin**
 - 2. Orang termotivasi oleh berbagai jenis penghargaan**
 - 3. Faktor motivasi berubah seiring waktu**
- 

Pendekatan Hubungan Manusia



— Berpendapat bahwa

- Manusia memiliki kebutuhan emosional selain kebutuhan ekonomi
- Organisasi adalah sistem yang kooperatif yang mencakup struktur dan norma informal serta yang formal,
- Pekerja harus dilibatkan dalam perubahan jika perubahan tersebut ingin berhasil.

Asumsi Dasar

Pendekatan Hubungan Manusia



1. Manusia adalah makhluk emosional daripada rasional-ekonomi.
2. Organisasi adalah sistem sosial yang kooperatif daripada mekanis.
3. Organisasi terdiri dari struktur informal, aturan, dan norma serta praktik dan prosedur formal.

Mary Parker Follett

from Scientific Management to Human Relations



Dalam Karyanya yang sangat kontroversial, yaitu The New State pada tahun 1918, ia berargumen:

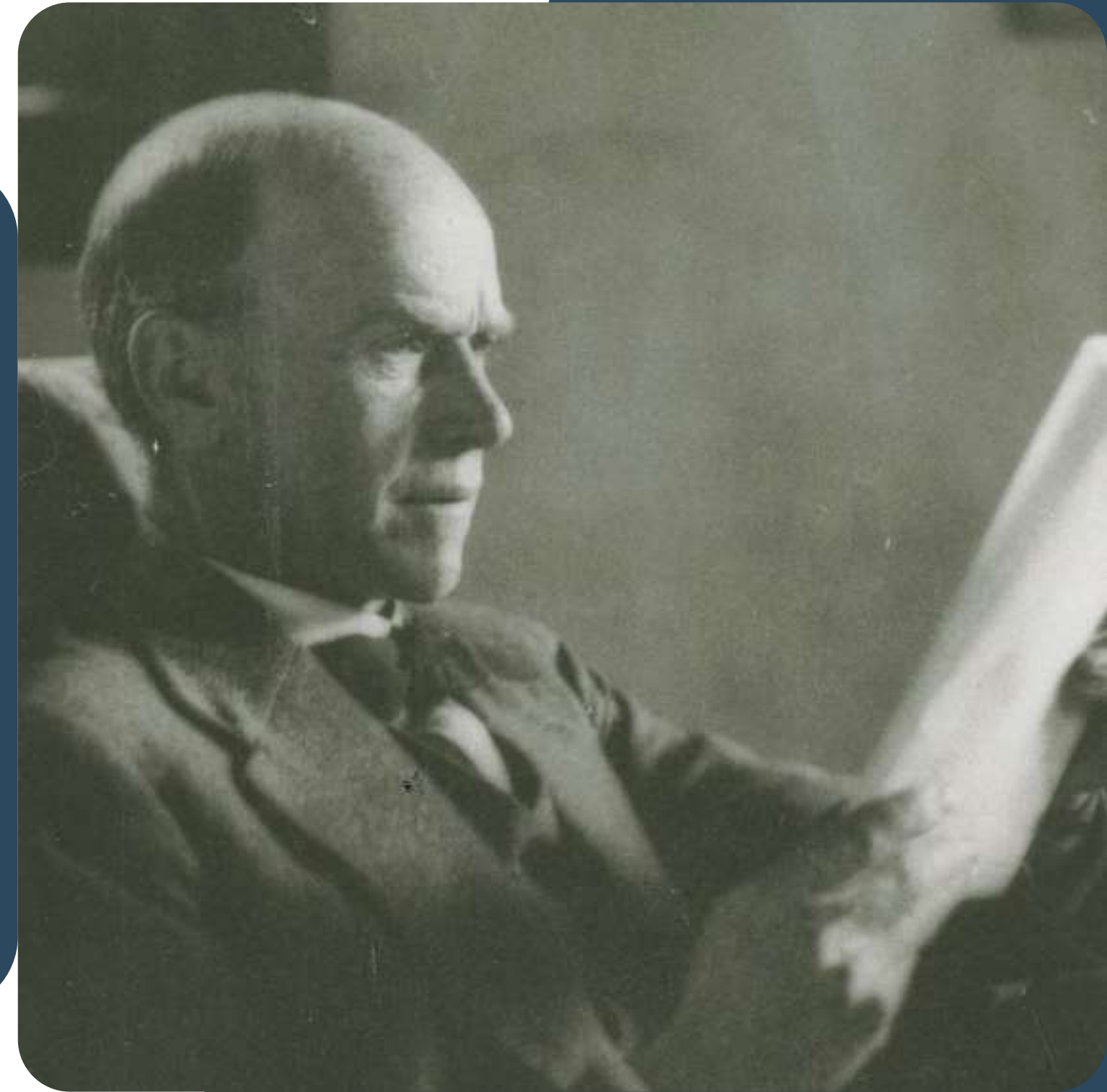
bukan hanya bahwa kelompok lebih penting daripada individu, tetapi bahwa individu hanya dapat mengembangkan potensinya secara penuh melalui partisipasi dalam kehidupan kelompok.

Inti dari pendekatan Follett

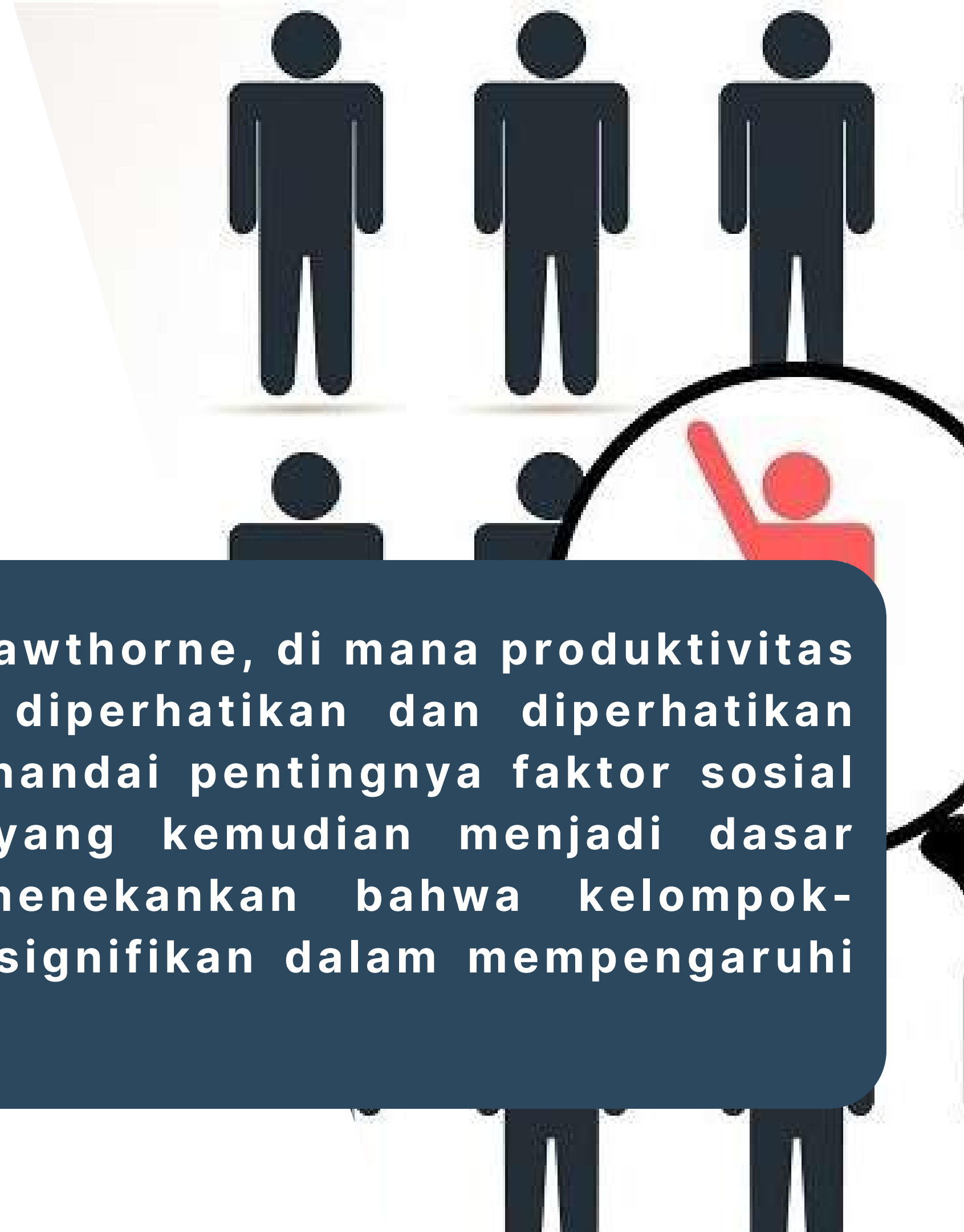
- sistem di mana pekerja menerima otoritas manajer, dan manajer bertindak secara adil serta objektif, berdasarkan kebutuhan situasi, bukan kepentingan pribadi.
- pentingnya kelompok lebih diutamakan daripada individu, serta individu perlu mendapatkan identitas dan pertumbuhan psikologis melalui pekerjaan yang bermakna.
- percaya bahwa konflik dapat berperan positif dalam mendorong partisipasi dan menciptakan tujuan bersama yang menyelaraskan kepentingan individu dengan kebutuhan organisasi.
- Dalam masyarakat demokratis, kontrol diri yang muncul dari pencapaian tujuan bersama lebih penting. Peran manajer adalah mengoordinasikan dan mengintegrasikan aktivitas, bukan memberi perintah langsung.
- menolak konsep 'ahli' yang berpikir dan merencanakan untuk seluruh organisasi. Sebaliknya, dia mendorong pembelajaran organisasi melalui pengembangan diri individu dan kelompok serta partisipasi.

Elkon Mayo

seorang tokoh kunci dalam gerakan Hubungan Manusia yang dikenal luas karena kontribusinya melalui Eksperimen Hawthorne yang dilakukan di Pabrik Western Electric di Chicago pada tahun 1920-an hingga 1930-an. Eksperimen ini awalnya bertujuan untuk melihat dampak perubahan kondisi kerja, seperti pencahayaan, terhadap produktivitas pekerja. Namun, hasil penelitian menunjukkan bahwa produktivitas meningkat tidak hanya karena perubahan kondisi fisik, tetapi juga karena perhatian khusus yang diberikan kepada pekerja selama eksperimen.



Eksperimen Hawthorne

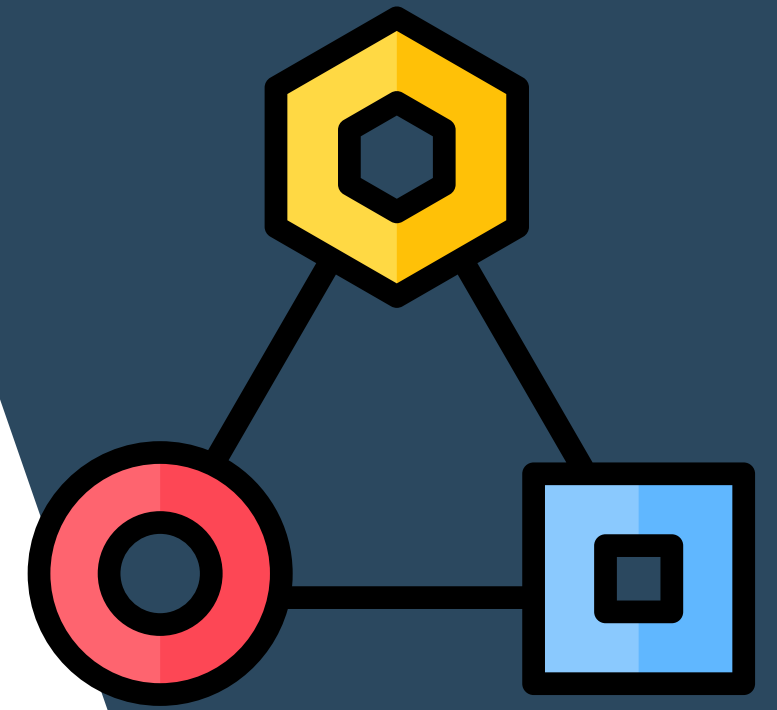


Eksperimen Hawthorne menghasilkan Efek Hawthorne, di mana produktivitas pekerja meningkat ketika mereka merasa diperhatikan dan diperhatikan secara khusus oleh manajemen. Hal ini menandai pentingnya faktor sosial dan psikologis dalam lingkungan kerja, yang kemudian menjadi dasar pendekatan Hubungan Manusia. Mayo menekankan bahwa kelompok-kelompok kerja informal memainkan peran signifikan dalam mempengaruhi perilaku dan kinerja individu di tempat kerja

Chester Barnard dan sistem kooperatif

Chester Barnard (1886-1961) lahir di Malden, Massachusetts. Setelah meninggalkan sekolah, ia menjadi seorang tuner piano, namun kemudian kuliah di Universitas Harvard di mana ia belajar ekonomi. Setelah meninggalkan universitas, dia bekerja di American Telephone and Telegraph Company, yang anak perusahaannya, Western Electric, melakukan studi Hawthorne.

Menurut Barnard, organisasi tidak hanya terdiri dari struktur formal atau hirarki, tetapi merupakan sistem kerja sama yang kompleks antara individu untuk mencapai tujuan bersama



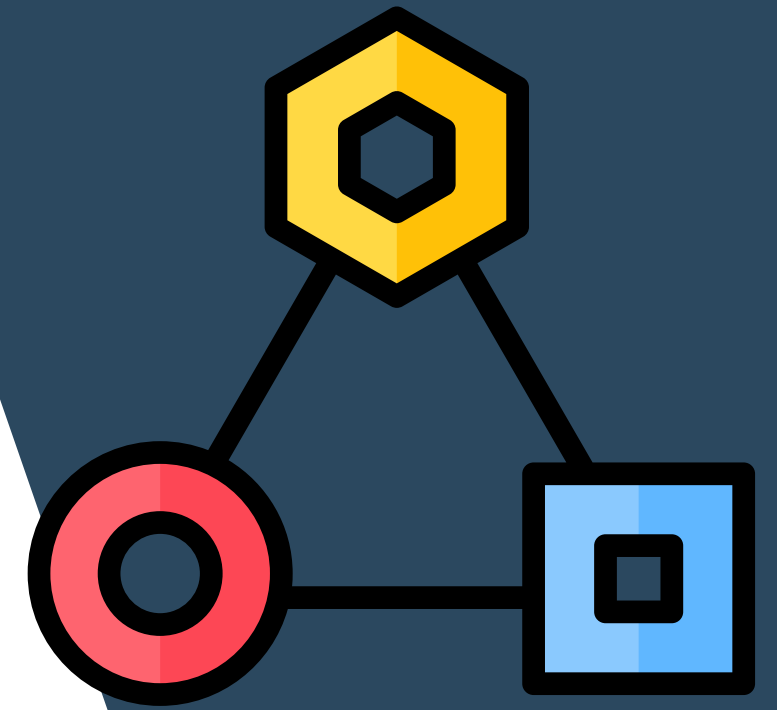
Chester Barnard dan sistem kooperatif

1. Organisasi sebagai Sistem Kooperatif

Barnard melihat organisasi sebagai sistem kooperatif di mana individu bekerja sama untuk mencapai tujuan yang tidak dapat mereka capai sendiri. Ini berarti bahwa organisasi hanya dapat berfungsi jika ada tingkat kerjasama tertentu di antara para anggotanya.

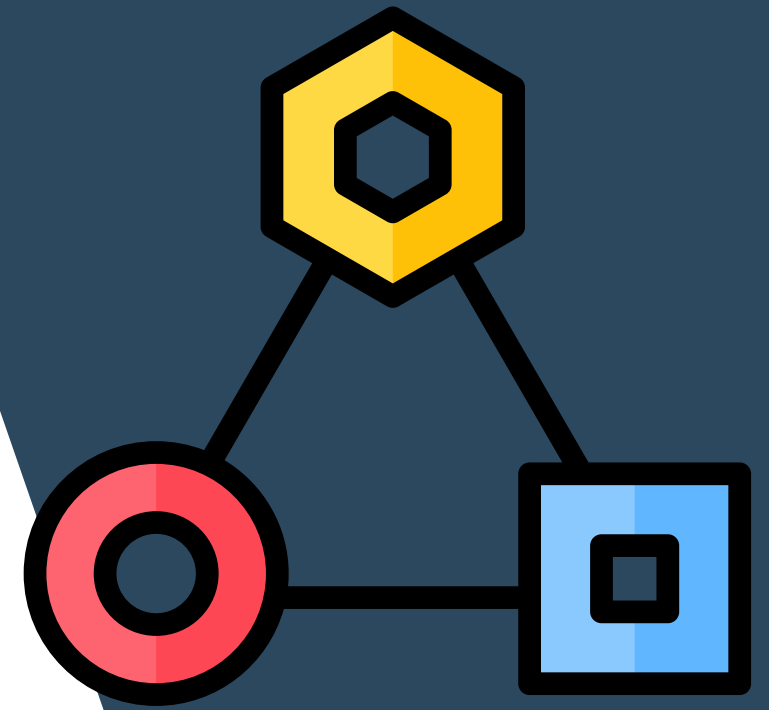
2. Kebutuhan Kerja Sama

Menurut Barnard, kerja sama dalam organisasi terjadi ketika anggota setuju untuk mengikuti arahan dan tujuan organisasi. Namun, hal ini hanya bisa terwujud jika individu merasa bahwa kepentingan mereka juga diperhatikan.



Hierarki kebutuhan Abraham Maslow

Abraham Maslow, seorang psikolog humanistik, mengembangkan Teori Hierarki Kebutuhan yang menjelaskan bahwa kebutuhan manusia disusun dalam bentuk piramida, di mana kebutuhan dasar harus dipenuhi terlebih dahulu sebelum seseorang dapat mengejar kebutuhan yang lebih tinggi. Berikut adalah lima tingkat kebutuhan dalam piramida Maslow, mulai dari yang paling dasar hingga yang paling tinggi



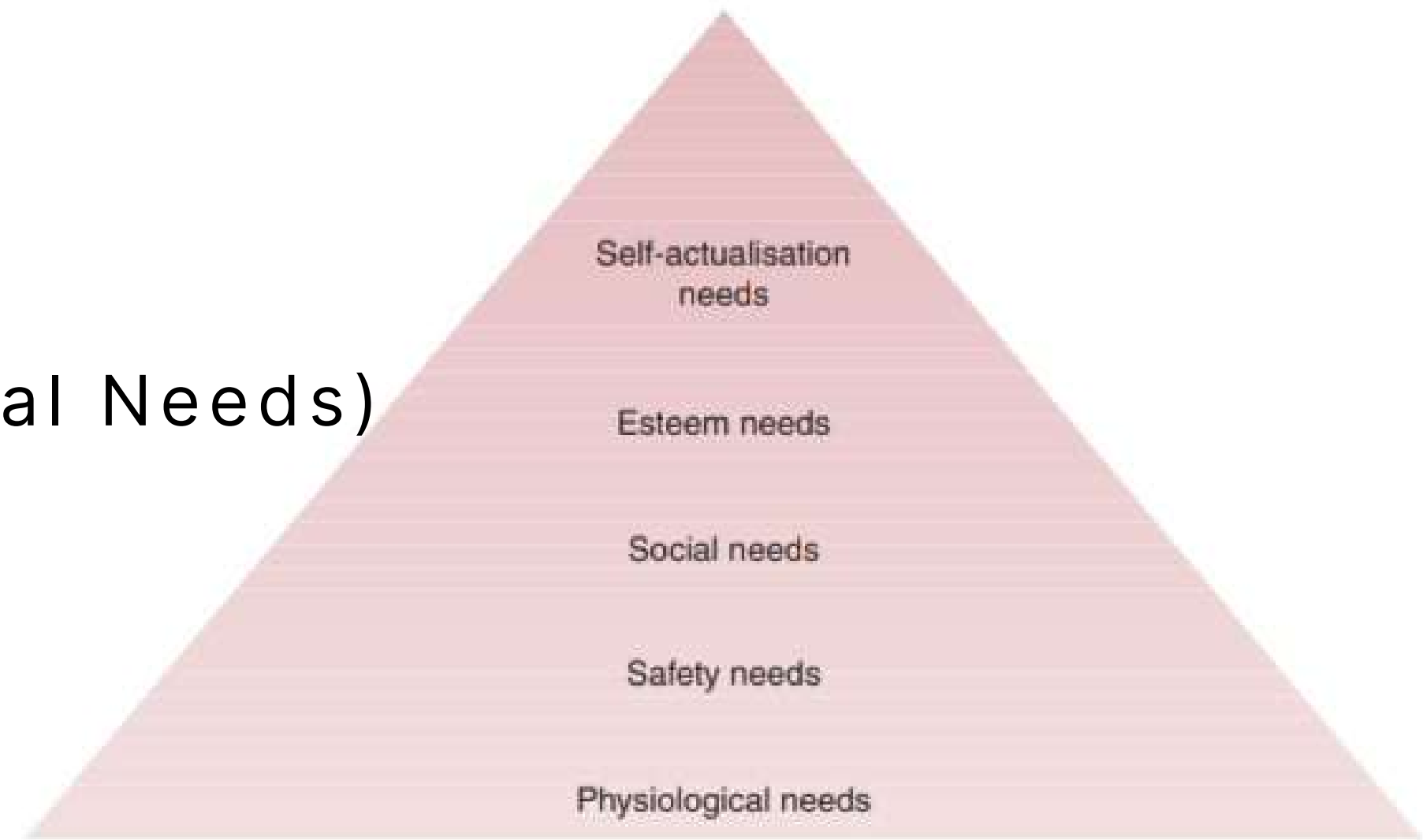
Piramida Maslow

1. Kebutuhan Fisiologis (Physiological Needs)

- Makan
- Minum
- Tidur
- Oksigen

2. Kebutuhan Keamanan (Safety Needs)

- Perlindungan fisik
- Stabilitas finansial
- Keamanan kesehatan
- Keamanan emosional



Piramida Maslow

3. Kebutuhan Sosial

(Love and Belongingness Needs)

- Rasa diterima dalam kelompok
- Persahabatan
- Hubungan kasih sayang

4. Kebutuhan Penghargaan (Esteem Needs)

- Penghargaan dari orang lain
- Penghargaan dari diri sendiri

5. Kebutuhan Aktualisasi Diri (Self-Actualization Needs)

- Mengejar kreativitas
- Memenuhi potensi pribadi
- Mencari makna hidup yang lebih mendalam



Douglas McGregor

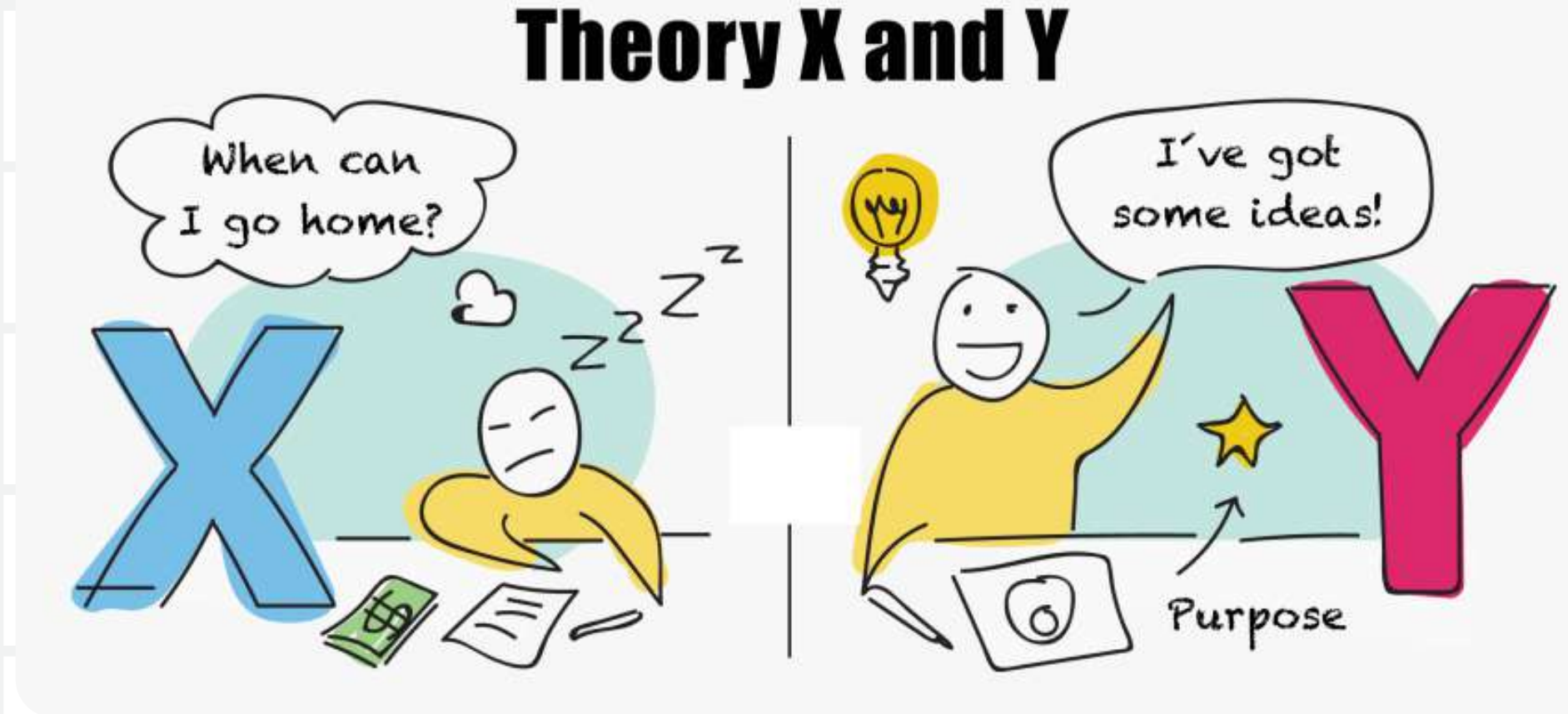
Teori X- Teori Y

Teori X

McGregor menganggap Teori X sebagai pandangan yang sangat negatif tentang sifat manusia. Ia melihat bahwa orang-orang dianggap malas dan tidak suka bekerja tanpa perintah

Asumsi Teori X

- Malas dan tidak suka bekerja
- Harus dipaksa, dikendalikan atau diancam dengan hukuman jika mereka harus bekerja dengan baik
- Menghindari tanggung jawab
- Tidak memiliki ambisi



Douglas McGregor

Teori X- Teori Y

Teori Y

Teori Y adalah pandangan optimistis tentang manusia. Dalam teori ini, McGregor menganggap bahwa bekerja adalah hal yang alami, dan orang-orang dapat termotivasi secara internal jika diberikan kesempatan untuk berkembang.

Asumsi Teori Y

- Ingin bekerja dan akan mencari tanggung jawab.
- Mampu menjalankan pengarahan dan pengendalian diri sebagaimana diharuskan
- Memiliki kecerdasan, imajinasi, dan kreativitas, serta kemampuan membuat keputusan yang baik.



Warren Bennis terkenal dengan pandangannya tentang "**matinya birokrasi**." Ia berargumen bahwa struktur birokrasi yang kaku dan impersonal, yang dominan pada awal abad ke-20, tidak lagi sesuai dengan kebutuhan masyarakat modern yang terus berubah dan kompleks.

Warren Bennis dan kematian birokrasi

Bennis menjelaskan bahwa birokrasi muncul sebagai solusi untuk masalah ketidakteraturan dan ketidakadilan yang ada pada masa Revolusi Industri, namun seiring berjalannya waktu, pendekatan ini menjadi kurang efektif dalam menghadapi tantangan baru

Job Design

DI AMERIKA SERIKAT PADA TAHUN 1950-AN, DAVIS ET AL (1955) DAN DAVIS DAN CANTER (1956), BERPENDAPAT BAHWA PEKERJAAN ADALAH PENEMUAN SOSIAL YANG DIRANCANG UNTUK MEMENUHI KEBUTUHAN MASYARAKAT DAN ORGANISASI PADA TITIK WAKTU TERTENTU, TETAPI DALAM KONDISI YANG BERUBAH PADA TAHUN 1950-AN, PELUANG UNTUK MENDESAIN ULANG PEKERJAAN MULAI TERBUKA. MEREKA BERPENDAPAT BAHWA PENINGKATAN KEPUASAN KERJA DAN PENINGKATAN KINERJA ORGANISASI BERJALAN BERIRINGAN

PARA AHLI TEORI DESAIN PEKERJAAN BERPENDAPAT BAHWA PEKERJAAN DAPAT DAN HARUS DISESUAIKAN DENGAN KEBUTUHAN MANUSIA. PRINSIP DASAR DESAIN PEKERJAAN ADALAH RELATIF MUDAH DIPAHAMI DAN MERUPAKAN TINDAK LANJUT DARI KARYA PARA PENDUKUNG PENDEKATAN HUBUNGAN MANUSIA, KHUSUSNYA MASLOW

DESAIN PEKERJAAN MUNCUL DAN MENARIK BEGITU BANYAK PERHATIAN PADA TAHUN 1950-AN DAN 1960-AN KARENA TIGA ALASAN UTAMA:

1. YANG PERTAMA BERASAL DARI KARYA MASLOW. SEIRING DENGAN MENINGKATNYA PENDIDIKAN DAN KEMAKMURAN PARA PEKERJA, KEBUTUHAN TINGKAT TINGGI MEREKA SEPERTI AKTUALISASI DIRI PUN MENGEMUKA. INI BERARTI BAHWA UNTUK MEMPEROLEH KINERJA TERBAIK DARI PARA PEKERJA, PEKERJAAN HARUS DIRANCANG UNTUK MEMENUHI KEBUTUHAN PSIKOLOGIS DAN FINANSIAL MEREKA.
2. SEIRING DENGAN SEMAKIN MENDUNIANYA PASAR, SEMAKIN KOMPETITIF DAN SEMAKIN TIDAK STABILNYA PASAR, ORGANISASI HARUS LEBIH TANGGAP TERHADAP KEBUTUHAN PELANGGAN MEREKA. HAL INI MENUNTUT PARA PEKERJA UNTUK LEBIH FLEKSIBEL, MEMILIKI LEBIH BANYAK KETERAMPILAN, DAN MAMPU BEKERJA SEBAGAI BAGIAN DARI TIM DARIPADA SECARA INDIVIDU

3. RENDAHNYA ANGKA PENGANGGURAN PADA TAHUN 1950-AN, 1960-AN, DAN 1970-AN MENYEBABKAN TINGGINYA TINGKAT PERGANTIAN TENAGA KERJA, ABSENSI, DAN KERUSUHAN INDUSTRI YANG ENDEMIK DI INDUSTRI DAN ORGANISASI DENGAN DESAIN PEKERJAAN YANG BURUK. HAL INI TENTU SAJA MENJADI ALASAN UTAMA VOLVO MENGADOPSI DESAIN PEKERJAAN PADA TAHUN 1970-AN

SEJAK TAHUN 1950-AN, AMERIKA SERIKAT DAN SEBAGIAN BESAR NEGARA EROPA TELAH MEMULAI BEBERAPA BENTUK PROGRAM 'HUMANISASI KERJA' YANG DISPONSORI SECARA RESMI. TIDAK MENGHERANKAN, NORWEGIA DAN SWEDIA, DENGAN TRADISI KERJA SAMA INDUSTRI DAN DEMOKRASI MEREKA, DAN JERMAN BARAT, DENGAN KOMITMEN PASCAPERANGNYA TERHADAP KONSENSUS INDUSTRI DAN HAK-HAK PEKERJA, MEMIMPIN DALAM HAL DUKUNGAN FINANSIAL DAN HUKUM

Ringkasan dan Kritik

KESIMPULAN

PENDEKATAN HUBUNGAN MANUSIA TELAH MEMBERIKAN KONTRIBUSI YANG SIGNIFIKAN DALAM DUNIA MANAJEMEN DENGAN MENEKANKAN PENTINGNYA FAKTOR MANUSIA DALAM ORGANISASI. NAMUN, PENDEKATAN INI JUGA MEMILIKI KETERBATASAN DAN KRITIK. PADA AKHIRNYA, TIDAK ADA SATU PENDEKATAN YANG SEMPURNA UNTUK SEMUA SITUASI. ORGANISASI PERLU MEMILIH PENDEKATAN YANG PALING SESUAI DENGAN KONDISI DAN TUJUAN MEREKA.

Kritik Terhadap Pendekatan Hubungan Manusia

- Terlalu idealis: Pendekatan ini dianggap terlalu idealis dalam memandang manusia dan organisasi.
- Kurang empiris: Beberapa konsep dalam pendekatan ini, seperti hierarki kebutuhan Maslow, kurang didukung oleh bukti empiris yang kuat.
- Manipulatif: Beberapa kritikus berpendapat bahwa pendekatan ini dapat digunakan untuk memanipulasi karyawan.
- Tidak universal: Pendekatan ini dianggap tidak berlaku untuk semua situasi dan organisasi.

Teori Kontigensi

muncul pada tahun 1960-an dari studi klasik tentang struktur dan manajemen organisasi (Burns & Stalker, 1961; Lawrence & Lorsch, 1967). Teori Kontingensi adalah teori manajemen yang menyatakan bahwa tidak ada satu cara terbaik untuk mengelola atau mengorganisasikan sebuah perusahaan. Sebaliknya, struktur dan operasi organisasi harus disesuaikan dengan variabel situasional yang dihadapi, seperti lingkungan, teknologi, dan ukuran organisasi. Dengan kata lain, pendekatan yang efektif tergantung pada kondisi tertentu yang dihadapi oleh organisasi.



Menolak pendekatan "one best way" yang universal dalam manajemen.



Teori Kontigensi menolak gagasan bahwa ada satu cara terbaik untuk semua organisasi. Sebaliknya, struktur dan operasi organisasi tergantung pada variabel situasional seperti lingkungan, teknologi, dan ukuran



Tiga Variabel Utama dalam Teori Kontingensi

01. Lingkungan

Ketidakpastian dan ketergantungan organisasi pada lingkungan eksternal dan internal.

02. Teknologi

- Perbedaan teknologi yang digunakan organisasi memengaruhi cara struktur organisasi dibentuk.

03. Ukuran

- Struktur yang cocok untuk organisasi kecil berbeda dengan yang dibutuhkan organisasi besar.

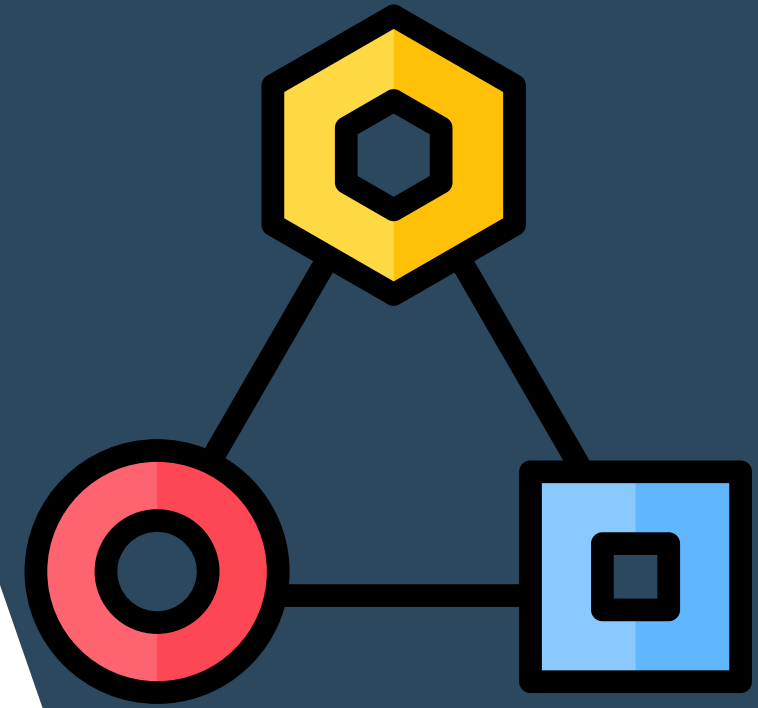
Tom Burns dan George Macpherson

Stalker: pentingnya lingkungan

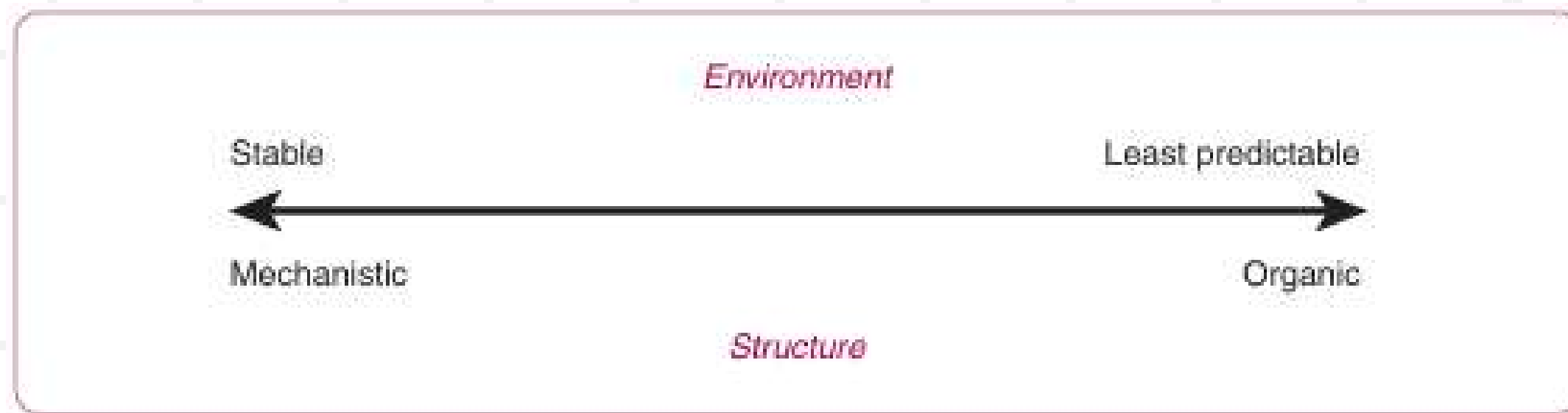
Dua bentuk dasar atau ideal dari struktur :

Struktur mekanistik yaitu model yang menekankan pentingnya mencapai produksi dan efisiensi tingkat tinggi.

Struktur organik menekankan pada pentingnya mencapai keadaptasian dan perkembangan tingkat tinggi.

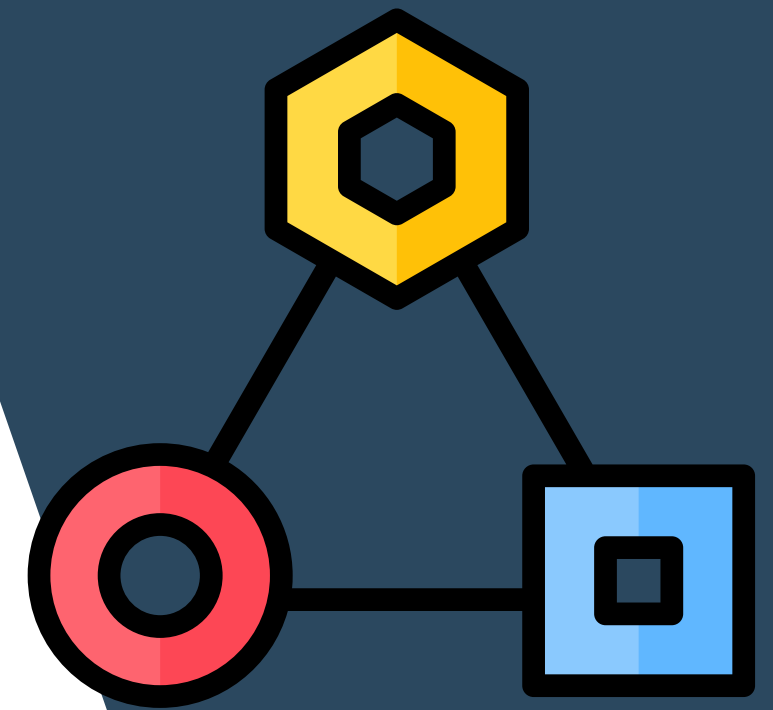


Tom Burns dan George Macpherson Stalker: pentingnya lingkungan



Data mereka menunjukkan bahwa struktur mekanistik lebih efektif di lingkungan yang stabil, sedangkan struktur organik lebih cocok untuk lingkungan yang kurang stabil dan kurang dapat diprediksi.

Tom Burns dan George Macpherson Stalker: pentingnya lingkungan



Bentuk struktur ideal Burns dan Stalker

Karakteristik struktur mekanistik

Spesialisasi Tugas

Tugas, tanggung jawab dan metode teknis.

Struktur hierarkis yang jelas dengan desakan pada loyalitas kepada organisasi dan akuntabilitas kepada atasan.

Instruksi dan aliran informasi (terutama) dari atas ke bawah secara hierarkis

Ketaatan pada organisasi dan aturannya.

Kepentingan dan prestise ditentukan oleh posisi dalam hierarki.

Karakteristik struktur organik

Fleksibilitas pekerjaan dan tugas.

Penyesuaian dan redefinisi tugas yang berkelanjutan.

Struktur jaringan kontrol, otoritas, dan komunikasi.

Konsultasi lateral berdasarkan informasi dan saran daripada instruksi dan keputusan.

Komitmen terhadap kelompok kerja dan tugasnya.

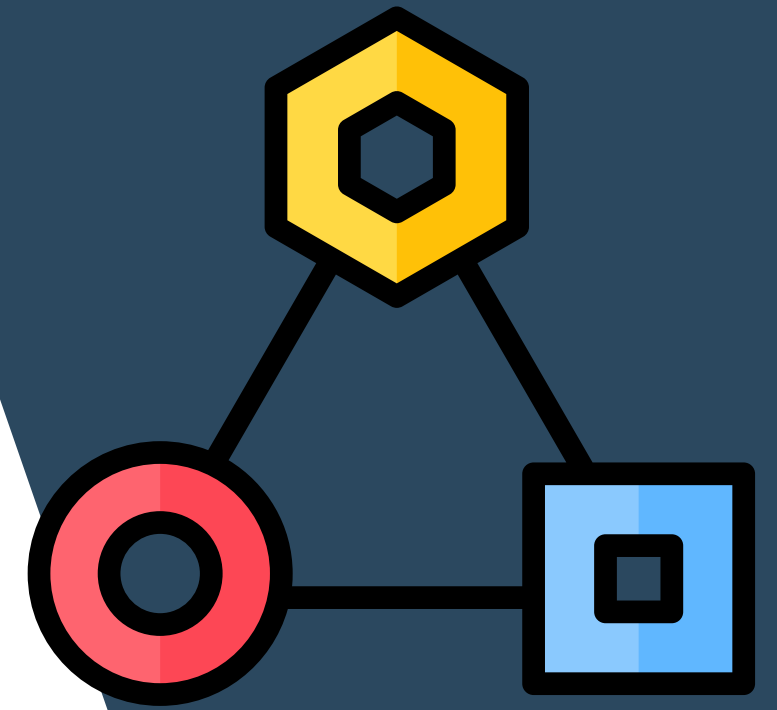
Kepentingan dan prestise ditentukan oleh kontribusi individu terhadap tugas-tugas kelompok kerja mereka daripada posisi mereka dalam hierarki.

Paul Lawrence dan Jay Lorsch: kasus untuk lingkungan berlanjut

Struktur masing-masing perusahaan dianalisis :

Diferensiasi mengacu pada sejauh mana manajer dan staf di departemen fungsional mereka sendiri melihat diri mereka sebagai terpisah dan memiliki praktik, prosedur, dan struktur yang berbeda dari orang lain dalam organisasi.

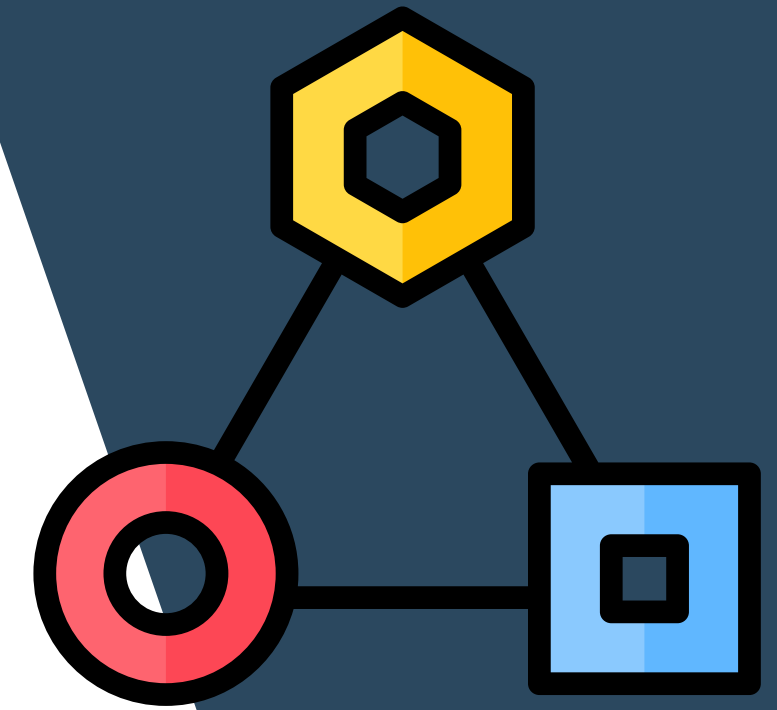
Integrasi mengacu pada tingkat dan bentuk kolaborasi yang diperlukan antar departemen untuk mencapai tujuan masing-masing dalam lingkungan tempat perusahaan beroperasi.



James Thompson: Ketidakpastian dan ketergantungan lingkungan

Karya Thompson (1967) yang berpengaruh membawa perspektif lingkungan maju dalam tiga cara penting.

1. Meskipun organisasi bukanlah entitas rasional, mereka berusaha untuk menjadi demikian karena demi kepentingan mereka yang merancang dan mengelola organisasi agar pekerjaannya dilaksanakan seefektif dan seefisien mungkin.
2. Berbagai tingkatan organisasi dapat menunjukkan, dan membutuhkan, struktur yang berbeda dan beroperasi atas dasar yang lebih rasional atau kurang rasional.
3. Mengakui bahwa efektivitas organisasi bergantung tidak hanya pada tingkat ketidakpastian lingkungan eksternal tetapi juga pada tingkat ketergantungan internal yang ada.



James Thompson: Ketidakpastian dan ketergantungan lingkungan

Thompson melanjutkan argumennya bahwa jenis saling ketergantungan dapat dikaitkan dengan tingkat kompleksitas yang ada dengan berbagai bentuk struktural

1. Ketergantungan bersama, di mana tiap bagian organisasi beroperasi dalam cara yang relatif Otonom, tetapi dengan memenuhi tujuan masing-masing, mereka memungkinkan organisasi secara Keseluruhan berfungsi secara efektif
2. Ketergantungan berurutan, di mana keluaran dari satu bagian organisasi merupakan Masukan bagi bagian lain dalam sistem.
3. Ketergantungan timbal balik, di mana efektivitas keseluruhan memerlukan interaksi langsung antara Bagian-bagian organisasi yang terpisah-pisah.



Joan Woodward: kasus teknologi

Pada tahun 1960-an, Joan Woodward melakukan studi besar terhadap 100 perusahaan manufaktur Inggris di Essex tenggara, ia menemukan bahwa perusahaan yang lebih sukses mengadopsi bentuk organisasi yang bervariasi menurut teknologi produksi utama mereka.

ia mengidentifikasi tiga jenis teknologi produksi yang berbeda

- Produksi batch kecil, kebutuhan pelanggan adalah untuk produk spesialis satu kali pakai atau bervolume kecil.
- Produksi massal dalam jumlah besar, produk standar dibuat dalam jumlah besar untuk memenuhi permintaan yang diramalkan.
- Proses produksi, produksi berada dalam aliran berkelanjutan.



Joan Woodward: kasus teknologi

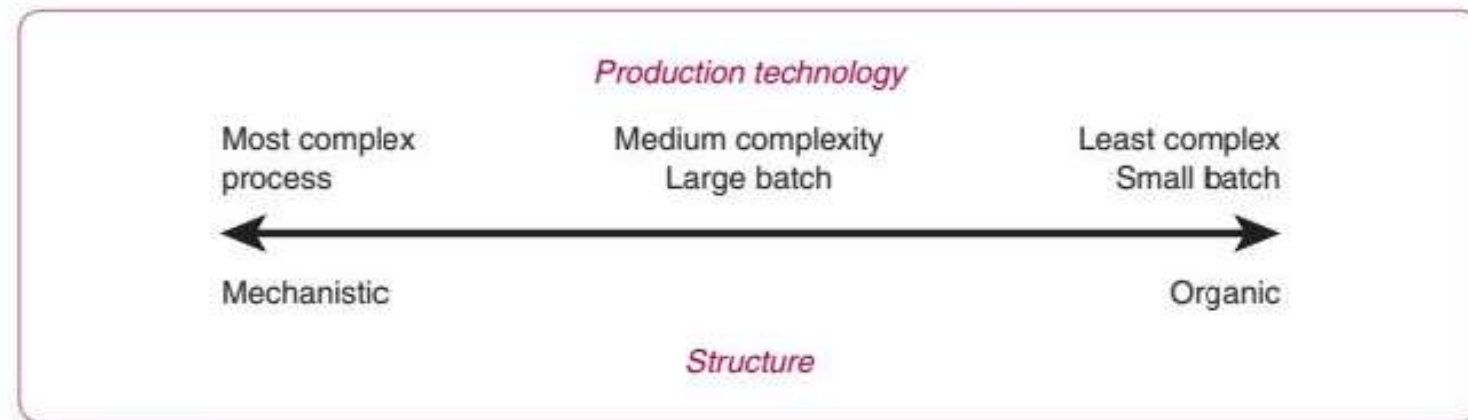


Figure 3.3 Woodward's technology-structure continuum

Dalam struktur tersebut, pada tipe organik, Woodward mencatat bahwa teknologi menjadi lebih kompleks saat perusahaan berpindah dari batch kecil ke batch besar dan akhirnya memproses produksi. Sedangkan, Tipe mekanistik adalah struktur menjadi lebih tinggi dan lebih sempit, dengan manajemen menengah yang lebih kecil dan rentang kendali kepala eksekutif yang lebih besar.

karya Woodward dengan jelas menetapkan hubungan antara teknologi, struktur, dan keberhasilan yang bertentangan dengan gagasan bahwa ada 'satu cara terbaik' untuk semua organisasi.

Charles Perrow: Kasus Teknologi yang Berkelanjutan



Charles Perrow
Professor

Charles Perrow (1967, 1970) memperluas teori Woodward tentang teknologi dan struktur organisasi dengan dua dimensi utama:

1. Variabilitas: Tingkat prediktabilitas pekerjaan dan kemunculan masalah tak terduga.
2. Analisis & Kategorisasi: Sejauh mana tugas dapat dipecah dan diselesaikan dengan prosedur rutin atau non-rutin.

Charles Perrow: Kasus Teknologi yang Berkelanjutan

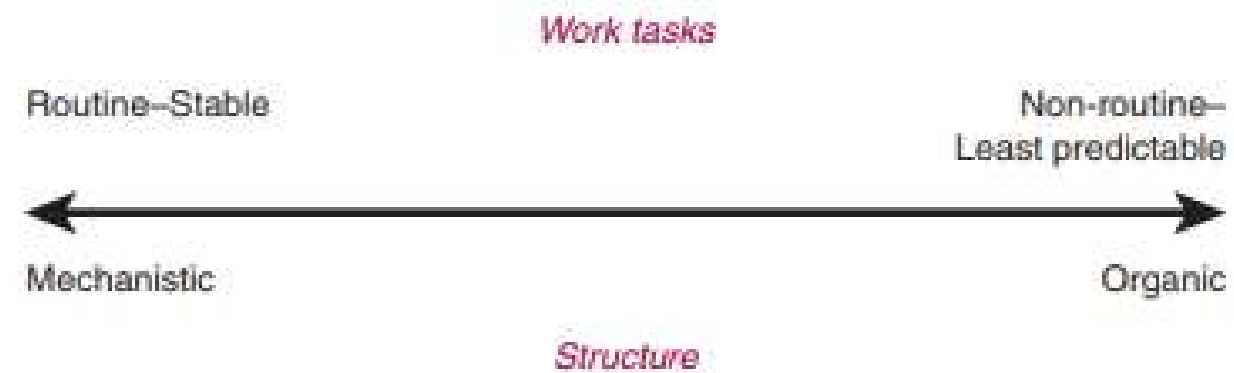


Figure 3.4 Perrow's technology-structure continuum

Dengan menggabungkan kedua dimensi ini, Perrow mengembangkan sebuah kontinum teknologi yang berkisar dari teknologi rutin hingga non-rutin.

Teknologi rutin cocok dengan struktur mekanistik, sedangkan **teknologi non-rutin** membutuhkan struktur organik.

Teori ini memperkuat peran teknologi sebagai variabel penting dalam desain organisasi, sejalan dengan dimensi mekanistik dan organik Burns dan Stalker.

Aston Group: Kasus untuk Ukuran



Kelompok peneliti di Universitas Aston yang dikenal sebagai **Aston Group**.

Pada 1960-an, Aston Group dari Universitas Aston di Birmingham meneliti hubungan antara struktur organisasi dan ukurannya. Mereka menemukan bahwa ukuran organisasi adalah prediktor utama dari spesialisasi, penggunaan prosedur, dan ketergantungan pada birokrasi. Semakin besar organisasi, semakin mungkin menggunakan struktur mekanistik (birokratis), sementara organisasi yang lebih kecil cenderung menggunakan struktur organik (fleksibel).

Aston Group: Kasus untuk Ukuran



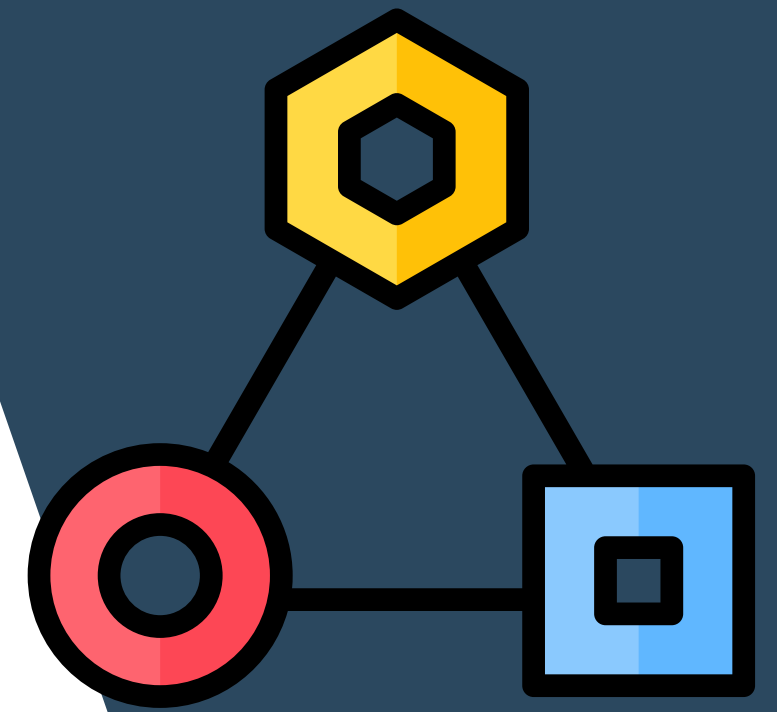
Figure 3.5 The size–structure continuum

Penemuan ini mendukung pandangan Weber tentang birokrasi dan bertentangan dengan Bennis, yang menganggap birokrasi disfungsional. Dua alasan utama menghubungkan ukuran dengan birokrasi:

1. Ukuran yang lebih besar memungkinkan spesialisasi lebih tinggi dan diferensiasi struktural, memerlukan kontrol impersonal seperti prosedur formal dan sistem pelaporan.
 2. Mengelola lebih banyak staf dengan cara sentralisasi menjadi tidak efisien, sehingga diperlukan kontrol terdesentralisasi yang meningkatkan birokrasi.
- Aston Group menekankan bahwa tidak ada satu cara terbaik untuk semua organisasi, tetapi ada satu cara terbaik yang sesuai dengan ukuran organisasi masing-masing.

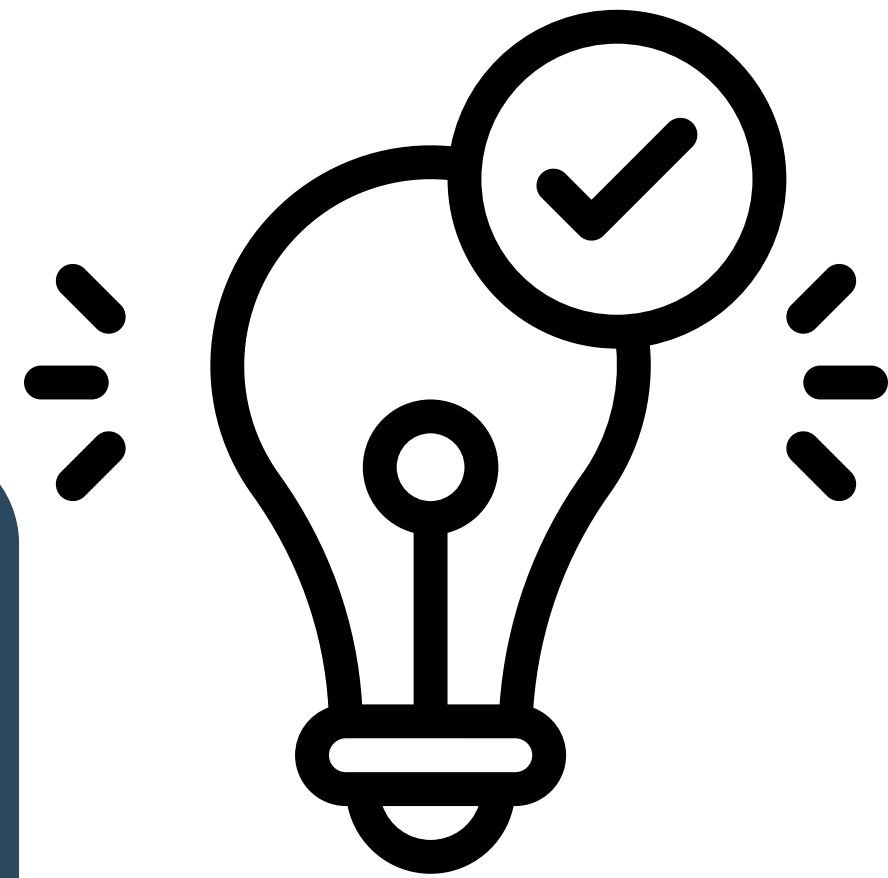
Contingency Theory: summary and criticisms

Teori Kontinjensi menekankan bahwa organisasi adalah sistem terbuka yang dipengaruhi oleh lingkungan, teknologi, dan ukuran, dengan struktur dan kinerja yang bergantung pada situasi tertentu. Meskipun teori ini menawarkan penjelasan dan solusi untuk tantangan organisasi, kritik utama mencakup kesulitan dalam mengukur kinerja, ketidakjelasan variabel situasional, dan pengaruh eksternal. Selain itu, manajer memiliki kontrol lebih besar terhadap struktur daripada yang diasumsikan oleh teori ini. Meskipun menarik, Teori Kontinjensi tidak sepenuhnya menjelaskan kompleksitas perilaku organisasi.



Conclusions

Teori organisasi bertujuan membantu menganalisis dan memperbaiki kelemahan organisasi, serta mendukung perubahan untuk mencapai tujuan masa depan. Meskipun manajemen organisasi kini lebih kompleks, banyak manajer masih mencari solusi sederhana, sering kali berdasarkan pendekatan Klasik yang kurang relevan. Pendekatan Human Relations dan Teori Kontinjensi menawarkan wawasan, tetapi memiliki keterbatasan dalam perencanaan dan kurang mempertimbangkan budaya serta tanggung jawab sosial. Oleh karena itu, dibutuhkan perspektif baru yang lebih adaptif terhadap dinamika organisasi saat ini.



Thankyou

