

Konsep Pengembangan Organisasi Dalam Dinamika Manajemen Organisasi : Kajian Literatur

INFO PENULIS

Dewi Murtasia Zulha
Universitas Islam Negeri Sultan Maulana
Hasanuddin Banten
mzzzdewi@gmail.com
+6285213500689

Maharani Salsabilla Irawan
Universitas Islam Negeri Sultan Maulana
Hasanuddin Banten
maharanisalsabilla31@gmail.com

Aulia Java Insani
Universitas Islam Negeri Sultan Maulana
Hasanuddin Banten
Aulijava02@gmail.com

Machdum Bachtiar
Universitas Islam Negeri Sultan Maulana
Hasanuddin Banten
machdum.bachtiar@uinbanten.ac.id

INFO ARTIKEL

ISSN: 2963-8933
Vol. 5, No. 2 Juli 2026
<http://jurnal.ardenjaya.com/index.php/ajpp>

© 2026 Arden Jaya Publisher All rights reserved

Saran Penulisan Referensi:

Zulha, D. M. Irawan, M. S., Insani, A. J., & Bachtiar, M. (2026). Konsep Pengembangan Organisasi Dalam Dinamika Manajemen Organisasi : Kajian Literatur. *Arus Jurnal Psikologi dan Pendidikan*, 5 (2),780-786.

Abstrak

Di tengah era globalisasi yang ditandai oleh perubahan lingkungan bisnis yang berlangsung cepat, kompleks, dan sulit diprediksi, pengembangan organisasi (Organizational Development atau OD) menjadi suatu kebutuhan strategis yang tidak lagi bersifat opsional, melainkan wajib agar organisasi mampu bertahan dan terus berkembang. Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji berbagai literatur yang berkaitan dengan konsep pengembangan organisasi dalam konteks dinamika manajemen organisasi modern. Metode penelitian yang digunakan adalah pendekatan kualitatif deskriptif melalui kajian literatur sistematis. Data dikumpulkan dari berbagai sumber ilmiah yang relevan dan dipilih secara purposif, kemudian dianalisis menggunakan teknik analisis tematik dan deskriptif. Hasil kajian menunjukkan bahwa pengembangan organisasi merupakan suatu proses yang terstruktur, terencana, dan berkesinambungan untuk meningkatkan efektivitas organisasi melalui intervensi yang berlandaskan ilmu perilaku. Keberhasilan proses ini tidak hanya ditentukan oleh perubahan pada struktur atau sistem organisasi, tetapi juga sangat dipengaruhi oleh budaya organisasi, peran kepemimpinan, kompetensi sumber daya manusia, serta kemampuan organisasi dalam beradaptasi terhadap perubahan. Selain itu, pengembangan organisasi juga memiliki dampak penting terhadap praktik manajemen, khususnya dalam pengambilan keputusan, koordinasi kerja, serta peningkatan fleksibilitas organisasi.

Kata Kunci: Pengembangan organisasi, Konsep, Manajemen organisasi

Abstract

In the context of globalization marked by rapid, complex, and unpredictable changes in the business environment, Organizational Development (OD) has evolved into a strategic necessity rather than a discretionary choice for organizations seeking to survive and grow. This study aims to examine a range of literature related to the concept of organizational development within the dynamics of contemporary organizational management. The research adopts a descriptive qualitative approach using a systematic literature review method. Data were gathered from relevant academic sources selected purposively and analyzed through thematic and descriptive techniques. The findings indicate that organizational development is a structured, planned, and ongoing process aimed at improving organizational effectiveness through behavior-based interventions. The success of OD initiatives is not solely determined by structural or systemic transformation, but is also influenced by factors such as organizational culture, leadership roles, human resource competencies, and the organization's adaptability to change. Furthermore, organizational development has important implications for management practices, particularly in decision-making processes, work coordination, and organizational flexibility.

Key Words: Oorganizational Development, Concept, Organizational Management

A. Pendahuluan

Pada era globalisasi yang ditandai oleh perubahan lingkungan bisnis yang berlangsung cepat, kompleks, dan sering kali sulit diprediksi, organisasi dituntut untuk memiliki kemampuan beradaptasi yang tinggi agar dapat bertahan sekaligus berkembang. Dinamika manajemen organisasi saat ini tidak lagi berorientasi pada stabilitas semata, melainkan lebih menekankan pada fleksibilitas serta kemampuan mengelola perubahan (*change management*). Perubahan tersebut dapat berasal dari faktor internal seperti kemajuan teknologi, kebutuhan pengembangan sumber daya manusia, dan kebijakan manajerial, maupun dari tekanan eksternal seperti persaingan pasar dan perubahan lingkungan. Kondisi ini menjadikan pengembangan organisasi (*Organizational Development/OD*) sebagai kebutuhan strategis yang tidak lagi bersifat pilihan, melainkan keharusan (Nisa, D. F. et al., 2023).

Tujuan dari penulisan artikel ini adalah untuk menelaah berbagai literatur terkait konsep pengembangan organisasi dalam dinamika manajemen organisasi yang membahas mengenai keterkaitannya dalam manajemen organisasi modern, sehingga membantu pembaca memahami pengembangan organisasi sebagai sesuatu yang penting demi keberlangsungan sebuah organisasi.

Pengembangan organisasi merupakan suatu proses yang dirancang secara sistematis, terencana, dan berkelanjutan untuk meningkatkan efektivitas, kesehatan, serta kinerja organisasi melalui intervensi yang berbasis pada ilmu perilaku. Namun, dalam praktiknya sering terjadi kesenjangan antara konsep teoritis pengembangan organisasi dengan implementasinya dalam dinamika manajemen sehari-hari. Tidak sedikit organisasi yang mengalami kegagalan dalam beradaptasi, bukan karena keterbatasan sumber daya, melainkan akibat budaya organisasi yang kaku serta proses kerja yang kurang fleksibel. Oleh sebab itu, diperlukan pendekatan yang terstruktur dalam merancang, melaksanakan, dan mengevaluasi intervensi pengembangan organisasi agar selaras dengan tujuan strategis yang ingin dicapai (Solanky et al., 2019). Pengembangan organisasi merupakan suatu program yang dirancang untuk meningkatkan efektivitas organisasi melalui upaya mengintegrasikan kebutuhan dan keinginan individu terhadap pertumbuhan serta pengembangan diri dengan tujuan dan kepentingan organisasi secara keseluruhan (Rifa'i, 2017).

Pengembangan organisasi pada hakikatnya merupakan suatu konsep perubahan yang memiliki karakteristik berbeda dibandingkan dengan berbagai bentuk perubahan terencana lainnya di dalam organisasi, seperti pengadaan sarana atau teknologi baru, perbaikan desain kerja, penyesuaian kurikulum pendidikan, maupun penataan kembali struktur unit atau departemen tertentu (Azmi, 2023). Pengembangan organisasi merupakan upaya yang dilakukan untuk memperbaiki kondisi organisasi melalui proses perubahan yang bertujuan meningkatkan kemampuan organisasi dalam menyesuaikan diri terhadap perubahan (Farid et al., 2024). Pada hakikatnya, organisasi merupakan suatu sistem yang bersifat dinamis dan tidak terlepas dari pengaruh lingkungan internal maupun eksternal. Perubahan yang terjadi dalam organisasi

merupakan respon terhadap berbagai tuntutan, tantangan, dan kebutuhan untuk mempertahankan keberlangsungan serta meningkatkan kualitas organisasi (Sunarti & Puspitasari, 2022).

Dalam pengembangan organisasi, perubahan perlu dilakukan secara sistematis. Menurut (Sunarti & Puspitasari, 2022), proses tersebut diawali dengan identifikasi dan perumusan masalah, dilanjutkan dengan pengumpulan serta analisis data untuk memahami kondisi organisasi secara objektif. Tahap berikutnya adalah diagnosis guna menemukan akar permasalahan, kemudian perencanaan tindakan yang mencakup penetapan tujuan, strategi, serta indikator keberhasilan. Proses ini diakhiri dengan evaluasi dan umpan balik untuk menilai efektivitas perubahan serta menjadi dasar perbaikan selanjutnya.

Selain itu, peran pemimpin memiliki posisi yang sangat penting dalam mendukung keberhasilan perubahan organisasi. Pemimpin berfungsi sebagai pengarah, pengambil keputusan, serta penggerak utama dalam mendorong anggota organisasi untuk menerima dan melaksanakan perubahan. Kepemimpinan yang efektif dapat membantu organisasi dalam mengelola proses perubahan secara terarah dan sesuai dengan tujuan organisasi. Kepemimpinan yang visioner dan adaptif, sebagaimana dikemukakan (Yusnita & Aslami, 2022) mampu membaca arah perubahan sekaligus memengaruhi anggota organisasi untuk menyesuaikan diri dengan kondisi baru. Pemilihan gaya kepemimpinan yang tepat juga menjadi kunci dalam membangun kesiapan dan komitmen bersama.

Menurut (Nisa, D. F. et al., 2023) tujuan pengembangan organisasi secara umum adalah untuk membangun kapasitas perusahaan dalam menyelesaikan suatu masalah, beradaptasi dengan perubahan, memiliki daya saing tinggi, meningkatkan prestasi dan keefektifan kerja keseluruhan dari seluruh kelompok, departemen dan organisasi serta menciptakan kesehatan organisasi, mengadakan perubahan-perubahan yang efektif; dan meningkatkan keterlibatan dengan tujuan organisasi. Pengembangan organisasi juga bertindak untuk merancang strategi perilaku yang meningkatkan kinerja karyawan, peningkatan laba usaha, pangsa pasar, serta efektivitas organisasional dan kesejahteraan karyawan.

Budaya organisasi merupakan elemen mendasar yang memberi warna sekaligus arah bagi kehidupan suatu organisasi. Sebagaimana dijelaskan oleh (Marliani & Merisa, 2024), budaya organisasi berfungsi sebagai sistem nilai yang menyatukan para anggotanya serta membentuk identitas yang membedakan organisasi tersebut dari organisasi lain. Melalui budaya, anggota memahami bagaimana seharusnya bersikap, bekerja, dan berinteraksi dalam lingkungan kerjanya. Budaya organisasi yang kuat dan sehat tercermin dalam kebiasaan positif yang tumbuh secara konsisten. Menurut (Wahjono, 2022), budaya yang baik mendorong anggota organisasi untuk menjadi pribadi yang produktif dan kreatif, bekerja dengan antusias sesuai minat dan kompetensinya, serta mampu menghadirkan pembaruan melalui inovasi. Dengan kata lain, budaya bukan hanya sekadar nilai yang tertulis, tetapi tampak nyata dalam semangat kerja, kolaborasi, dan kemampuan organisasi menciptakan nilai tambah. Secara lebih luas, budaya organisasi terbentuk dari berbagai faktor, seperti sejarah organisasi, strategi yang dijalankan, perkembangan teknologi, karakteristik sumber daya manusia, gaya kepemimpinan, hingga pengaruh budaya nasional (Wardhana, 2021). Di dalamnya terkandung visi, norma, simbol, bahasa, asumsi dasar, serta kebiasaan yang berkembang dari waktu ke waktu. Itulah yang dapat memengaruhi cara anggota organisasi berpikir, mengambil keputusan, dan membangun hubungan, baik internal maupun eksternal. Budaya organisasi juga bersifat deskriptif, artinya menggambarkan persepsi bersama yang diyakini dan dipahami oleh anggota organisasi, bukan sekadar soal suka atau tidak suka terhadap aturan yang ada. Persepsi bersama inilah yang kemudian membentuk pola perilaku kolektif. Ketika budaya selaras dengan strategi organisasi, ia dapat menjadi sumber keunggulan kompetitif karena mampu menciptakan konsistensi, loyalitas, serta kinerja yang berkelanjutan (Khairunnisa et al., 2024). Lebih jauh, budaya organisasi berperan penting dalam meningkatkan efektivitas kinerja, baik dalam jangka pendek maupun jangka panjang. Budaya menjadi pedoman dalam menentukan arah kebijakan, membatasi perilaku yang tidak sesuai, mengarahkan pemanfaatan sumber daya, serta membantu organisasi merespons tantangan dan peluang dari lingkungan eksternal (Muis & Fahmi, 2018).

Dalam manajemen organisasi, budaya berperan sebagai fondasi yang membentuk pola pikir, sikap, dan perilaku kerja anggota. Ketika organisasi ingin melakukan pengembangan, baik melalui perubahan struktur, sistem kerja, strategi, maupun peningkatan kualitas sumber daya manusia, budaya organisasi menjadi faktor penentu keberhasilan. Budaya yang terbuka terhadap pembelajaran, inovasi, dan kolaborasi akan mempermudah proses perubahan. Sebaliknya, budaya yang kaku dan tertutup cenderung menimbulkan resistensi. Dengan

demikian, budaya organisasi dan pengembangan organisasi saling berkaitan secara timbal balik. Pengembangan organisasi bertujuan memperbaiki dan memperkuat sistem kerja, sedangkan budaya organisasi menjadi lingkungan psikologis dan sosial yang menentukan apakah perubahan tersebut dapat diterima dan dijalankan secara konsisten. Dalam konteks manajemen organisasi, keberhasilan pengembangan bukan hanya bergantung pada strategi yang dirancang, tetapi juga pada kemampuan manajemen membangun budaya yang mendukung pertumbuhan dan pembaruan secara berkelanjutan.

B. Metodologi

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif dengan metode kajian literatur sistematis untuk memahami konsep pengembangan organisasi dalam dinamika manajemen organisasi. Data penelitian diperoleh dari literatur ilmiah relevan, termasuk jurnal, artikel, dan buku, yang dipilih secara purposive berdasarkan relevansi topik, kualitas akademik, dan keterkinian publikasi. Penelitian dilakukan melalui lima tahapan. Tahap pertama adalah penelusuran literatur melalui basis data akademik (Google Scholar, SINTA, e-book) menggunakan kata kunci terkait. Tahap kedua adalah seleksi literatur sesuai kriteria yang ditetapkan. Tahap ketiga, pembacaan mendalam dan pencatatan informasi penting. Tahap keempat adalah analisis isi dan pengelompokan informasi ke dalam tema utama. Dan tahap kelima adalah interpretasi hasil untuk membangun pemahaman menyeluruh tentang pengembangan organisasi dan dinamika manajemen.

Keabsahan data dijaga melalui triangulasi literatur dan analisis kritis terhadap metodologi serta kesimpulan setiap sumber, dengan peneliti berperan sebagai pengamat aktif literatur. Analisis dilakukan secara tematik dan deskriptif, sehingga hasil disajikan dalam narasi ilmiah yang sistematis. Sebagai batasan, penelitian ini bersifat konseptual dan analitis, bergantung pada kualitas serta relevansi literatur yang digunakan, tanpa melakukan observasi lapangan atau eksperimen langsung.

C. Hasil dan Pembahasan

1. Hasil

Pengembangan Organisasi Dalam Perspektif Dinamika Manajemen Organisasi

Berdasarkan hasil kajian literatur, pengembangan organisasi dipahami sebagai proses sistematis yang dilakukan organisasi untuk menyesuaikan struktur, sistem kerja, serta perilaku anggota organisasi terhadap perubahan lingkungan. Perubahan organisasi pada era modern tidak hanya dipengaruhi oleh faktor internal, tetapi juga perkembangan teknologi, tuntutan profesionalitas kerja, serta perubahan kebijakan organisasi.

Menurut (Sunarti & Puspitasari, 2022) menjelaskan bahwa pengembangan organisasi merupakan upaya organisasi dalam memanfaatkan berbagai sumber daya secara optimal guna menjaga keberlangsungan organisasi dan mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Dalam proses tersebut, kepemimpinan dan pengelolaan sumber daya menjadi faktor penting dalam menentukan arah perkembangan organisasi.

Dinamika manajemen organisasi menunjukkan bahwa organisasi tidak dapat berjalan secara statis. Organisasi perlu melakukan penyesuaian terhadap perubahan lingkungan kerja agar tetap relevan dengan kebutuhan institusi maupun masyarakat. Oleh karena itu, pengembangan organisasi menjadi bagian dari proses manajemen perubahan yang berkelanjutan.

Latar dalam (Gistituati, 2021) mengatakan bahwa Organisasi mengalami perubahan karena harus menyesuaikan diri dengan berbagai kebutuhan yang terus berkembang. Kebutuhan tersebut muncul akibat pengaruh lingkungan, baik dari luar maupun dari dalam organisasi, yang senantiasa mengalami perubahan secara dinamis. Dalam menghadapi dinamika perubahan, organisasi dituntut untuk mampu beradaptasi secara luwes terhadap berbagai kondisi yang berkembang. Kemampuan menyesuaikan diri ini menjadi langkah penting agar perubahan yang terjadi tidak bersifat pasif, melainkan diarahkan pada proses pengembangan organisasi ke arah yang lebih efektif dan berkelanjutan.

Dalam konteks manajemen organisasi, proses adaptasi tersebut memerlukan perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian yang terarah. Manajemen berperan memastikan bahwa setiap perubahan dapat dikelola secara sistematis, sehingga tujuan organisasi tetap tercapai sekaligus meningkatkan kualitas kinerja dan daya saingnya melalui pengembangan organisasi.

2. Pembahasan

Faktor Pendukung Dalam Pengembangan Organisasi

Selain itu, pengembangan organisasi juga memiliki faktor pendukung yang disebutkan dalam penelitian lain juga menunjukkan bahwa pengembangan organisasi dalam lembaga maupun institusi sangat dipengaruhi oleh keterlibatan sumber daya manusia serta kemampuan organisasi dalam mengelola perubahan secara terencana. Pengembangan organisasi tidak hanya berfokus pada perubahan struktur, tetapi juga pada proses diagnosis organisasi dan perencanaan strategi perubahan yang berkelanjutan.

(Ihsani, 2020) menekankan bahwa pengembangan organisasi dapat dilakukan melalui pendekatan diagnosis organisasi guna mengetahui permasalahan internal serta menentukan strategi pengembangan yang sesuai dengan kebutuhan organisasi. Pendekatan tersebut membantu organisasi memahami kondisi kerja secara menyeluruh sebelum melakukan perubahan manajerial. Temuan tersebut menunjukkan bahwa dinamika manajemen organisasi menuntut adanya proses evaluasi organisasi secara berkelanjutan agar setiap kebijakan yang diterapkan mampu menyesuaikan dengan perkembangan lingkungan organisasi. Dengan demikian, pengembangan organisasi menjadi bagian penting dalam menjaga keseimbangan antara sistem manajemen dan perubahan organisasi yang terjadi.

Penelitian yang dilakukan oleh (Nurlita et al., 2021) menunjukkan bahwa keberhasilan pelaksanaan Pengembangan organisasi (*organization development*) berkaitan erat dengan peningkatan kinerja organisasi, sedangkan lemahnya penerapan pengembangan organisasi dapat berdampak pada menurunnya efektivitas organisasi. Hal ini sejalan dengan pandangan (Yusnita & Aslami, 2022) yang menyatakan bahwa perubahan organisasi dapat diwujudkan melalui penyesuaian aspek struktural, teknis, dan sumber daya manusia, yang memerlukan dukungan kompetensi, keterampilan, serta budaya organisasi yang mendukung perubahan tersebut.

Dari kutipan di atas Keterkaitan tersebut menegaskan bahwa keberhasilan pengembangan organisasi tidak terlepas dari berbagai faktor pendukung yang menyangkut sumber daya manusia, seperti kompetensi individu, keterampilan yang relevan, serta budaya organisasi yang terbuka terhadap perubahan. Dukungan kepemimpinan, komunikasi yang efektif, dan komitmen bersama juga menjadi elemen penting agar proses pengembangan dapat berjalan secara terarah dan berkelanjutan.

Pendekatan Pengembangan Organisasi Dalam Manajemen Modern

Kajian literatur menunjukkan bahwa pengembangan organisasi pada manajemen modern tidak hanya berfokus pada perubahan struktur organisasi, tetapi juga pada pengembangan kapasitas individu dan pembelajaran organisasi. Organisasi modern cenderung mengintegrasikan pengembangan kompetensi sumber daya manusia sebagai bagian dari strategi organisasi.

(Ramadhan et al., 2025) menjelaskan bahwa pengembangan kompetensi karyawan melalui pembelajaran berkelanjutan dan manajemen pengetahuan menjadi salah satu pendekatan penting dalam menghadapi perubahan organisasi. Organisasi yang mampu mengembangkan kompetensi anggotanya memiliki kemampuan adaptasi yang lebih baik terhadap perubahan lingkungan kerja. Pendekatan tersebut menunjukkan bahwa pengembangan organisasi tidak hanya berkaitan dengan kebijakan manajemen, tetapi juga berkaitan dengan proses pembelajaran kolektif yang terjadi di dalam organisasi.

Implikasi Pengembangan Organisasi terhadap Praktik Manajemen Organisasi.

Berdasarkan sintesis berbagai literatur nasional, pengembangan organisasi memiliki implikasi terhadap praktik manajemen organisasi terutama dalam aspek pengambilan keputusan, koordinasi kerja, serta adaptasi organisasi terhadap perubahan. Organisasi yang menerapkan prinsip pengembangan organisasi cenderung memiliki sistem kerja yang lebih fleksibel dan kolaboratif.

Kajian lain juga menunjukkan bahwa pengembangan organisasi berkaitan erat dengan kemampuan organisasi dalam mengelola perubahan secara terencana melalui diagnosis organisasi dan perencanaan strategi perubahan. Pendekatan tersebut memungkinkan organisasi menjalankan proses manajemen secara lebih terarah dan berkelanjutan (Wahyu Purhantara, 2009). Dengan demikian, konsep pengembangan organisasi dapat dipahami sebagai proses berkelanjutan yang menghubungkan perubahan organisasi dengan dinamika manajemen organisasi modern yang terus berkembang.

Alexander Winn dalam (Purnomo, 2019), istilah pengembangan organisasi (*Organization Development/OD*) memberikan *implikasi strategi normative* (tidak sekadar berbicara tentang perubahan teknis atau administrative). Konsep ini mengarah pada upaya yang terencana untuk memperbaiki cara berpikir, nilai, dan sikap yang hidup di dalam organisasi. Tujuannya agar organisasi mampu menyesuaikan diri dengan cepat terhadap perkembangan teknologi, dinamika industri, dan perubahan sosial yang terus bergerak. Dalam prosesnya, sering kali juga terjadi penataan ulang struktur formal organisasi, yang didorong oleh perubahan cara pandang dan perilaku para anggotanya.

Dari kajian tersebut, pengembangan organisasi dipahami secara lebih menyeluruh. Perubahan tidak hanya menyentuh struktur dan aturan resmi, tetapi juga aspek-aspek informal seperti budaya kerja, pola komunikasi, serta kebiasaan sehari-hari. Dalam perspektif perilaku organisasi, perubahan tidak akan berjalan efektif jika mengabaikan dimensi manusia. Nilai, keyakinan untuk berkembang, kebiasaan kerja, dan pola pikir menjadi fondasi penting agar perubahan benar-benar terjadi. Jika perubahan hanya difokuskan pada sistem atau struktur tanpa melibatkan kesiapan individu, maka resistensi atau penolakan sering kali muncul.

Dalam praktik manajemen organisasi, hal ini berarti bahwa pengembangan tidak cukup dilakukan melalui kebijakan atau restrukturisasi semata. Manajemen perlu merancang strategi yang menyentuh aspek manusia, seperti pelatihan, penguatan budaya kerja, komunikasi yang terbuka, serta kepemimpinan yang mampu memberi teladan. Dengan demikian, perubahan tidak terasa sebagai tekanan, melainkan sebagai proses bersama untuk membawa organisasi menuju kondisi yang lebih adaptif, sehat, dan berkelanjutan.

D. Kesimpulan

Berdasarkan hasil kajian literatur, pengembangan organisasi merupakan suatu upaya terencana dan berkelanjutan yang berperan penting dalam meningkatkan efektivitas, kesehatan, dan daya saing organisasi di tengah perubahan lingkungan yang cepat dan kompleks. Dalam praktik manajemen modern, pengembangan organisasi tidak hanya menyentuh aspek struktur dan sistem kerja, tetapi juga mencakup perubahan budaya, perilaku, serta peningkatan kualitas sumber daya manusia.

Keberhasilan proses pengembangan organisasi sangat ditentukan oleh beberapa faktor utama, seperti kepemimpinan yang adaptif dan visioner, budaya organisasi yang mendukung perubahan, keterlibatan aktif sumber daya manusia, serta komunikasi dan komitmen bersama dalam organisasi. Selain itu, pelaksanaan pengembangan organisasi harus melalui tahapan yang sistematis, mulai dari identifikasi masalah, diagnosis organisasi, perencanaan strategi, hingga evaluasi dan perbaikan berkelanjutan.

Pengembangan organisasi juga memberikan dampak signifikan terhadap praktik manajemen, khususnya dalam menciptakan sistem kerja yang fleksibel, meningkatkan kualitas pengambilan keputusan, serta memperkuat kemampuan organisasi dalam beradaptasi terhadap perubahan. Oleh karena itu, pengembangan organisasi dan dinamika manajemen organisasi memiliki keterkaitan yang erat dalam mewujudkan organisasi yang inovatif, adaptif, dan berkelanjutan. Dengan demikian, pengembangan organisasi menjadi faktor kunci dalam menjaga keberlangsungan organisasi di era globalisasi, karena mampu mengintegrasikan perubahan pada aspek struktural, kultural, dan perilaku ke dalam satu sistem manajemen yang menyeluruh dan berorientasi pada masa depan.

E. Referensi

- Azmi, A. (2023). Organisasi I. In *Pengembangan Organisasi I Teori Dan Aplikatif Pada Organisasi Bisnis*. Jawa tengah: Omera Pustaka
- Farid, R., Chow, D. V., & Yuswardi, Y. (2024). Peranan Organization Change Readiness Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Perusahaan Manufaktur Di Kota Batam. *Jurnal Ekuilnomi*, 6(3), 663–675. <https://doi.org/10.36985/1znqhn12>
- Gistituati, N. (2021). Perilaku dan Pengembangan Organisasi Pendidikan (Cross Cultural and Global Approaches to Change Management). *Jurnal studi guru dan pembelajaran*. 4(3), 582–587.
- Ihsani, R. K. (2020). Pengembangan Organisasi dengan Model Diagnosa Six-Box Weisbord. *JSSH (Jurnal Sains Sosial Dan Humaniora)*, 4(2), 183. <https://doi.org/10.30595/jssh.v4i2.6536>
- Khairunnisa Khairunnisa, Putri Fadila Batubara, Aisyah Hafizha, & Akhmad Mukhlisin. (2024). Budaya Organisasi dan Faktor-Faktor yang Membentuknya di Sekolah. *Jurnal Bima : Pusat*

- Publikasi Ilmu Pendidikan Bahasa Dan Sastra*, 2(3), 267–274.
<https://doi.org/10.61132/bima.v2i3.1071>
- Marliani, R., & Merisa, N. (2024). *Budaya Organisasi dan Dinamika Organisasi*. 1(4), 518–523.
<https://doi.org/10.59996/jurnalpelitanusantara.v1i4.335>
- Muis, M. R., & Fahmi, M. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *JESYA: Jurnal ekonomi dan Ekonomi syariah*. 1(1), 9–25.
- Nisa, D. F., Pratiwi, G. P., Pratiwi, K. N., Sunarti, S., & Hasanah, H. (2023). Pengembangan Organisasi Dalam Perilaku Organisasi. *BULLET: Jurnal Multidisiplin Ilmu*, 2(3), 688–694.
- Nurlita, Y., Maryam, S., & Sulistiyowati, L. H. (2021). Pengaruh Kompetensi dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Inspirasi Bisnis Dan Manajemen*, 4(2), 191.
<https://doi.org/10.33603/jibm.v4i2.4159>
- Purnomo, S. A. (2019). Pengembangan Organisasi dan Organisasi yang Sehat: Kreatifitas, Strategi serta Tantangan Sekolah. *Journal of Chemical Information and Modeling*, 1(2), 22.
- Ramadhan, A. R., Amanda, Z., Astuti, A. D., Utomo, B., & Hidayati, T. (2025). Pengembangan Kompetensi Karyawan sebagai Strategi Pengelolaan Perubahan Organisasi: Studi Literatur. *MARAS: Jurnal Penelitian Multidisiplin*, 3(4), 1324–1336.
<https://doi.org/10.60126/maras.v3i4.1293>
- Rifa'i, M. (2017). pengelolaan terhadap perubahan dan pengembangan organisasi. *HIJRI: Jurnal manajemen pendidikan dan keislaman*. 6(1), 54–68.
- Solanky, A. G., Okeke, D. C., & Aduba, O. (2019). Factors Influencing Organizational Development: A Literature Review. *Noble International Journal of Business and Management Research*, 3(7), 103–108.
- Sunarti, N., & Puspitasari, E. (2022). *PENGEMBANGAN ORGANISASI (Tinjauan Umum Pada Semua Organisasi)*. *Jurnal MODERAT*. 8, 399–412.
- Wahjono, S. I. (2022). *Budaya organisasi*. Universitas Muhammadiyah Surabaya.
- Wahyu Purhantara. (2009). Organizational Development Based Change Management. *Jurnal Ekonomi & Pendidikan*, 6(2), 154–166.
- Wardhana, A. (2021). *Teori organisasi di era digital* (M. Pradana (ed.); pp. 167–186). CV. Eureka Media Aksara.
- Yusnita, R., & Aslami, N. (2022). Strategi pengelolaan kepemimpinan dan perubahan organisasi leadership management strategy and organizational change. *Sinomika Journal | Volume*, 1(2), 127–136. <https://publish.ojs-indonesia.com/index.php/SINOMIKA>