

PENGEMBANGAN ORGANISASI DALAM PERILAKU ORGANISASI

Devi Fazilatun Nisa^{1*}, Gading Putri Pratiwi¹, Khaerul Nur Pratiwi¹, Sunarti¹, Hasanah¹

¹Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Program Studi Manajemen, Universitas Muhammadiyah Jakarta, Universitas Pamulang, Jl.K.H.Ahmad Dahlan, Cirendeu, Kec.Ciputat Timur,Tangerang Selatan, Banten 15419, Indonesia

Email : 1*devifazilatun@gmail.com, 2gdngputri@gmail.com, 3khaerulnurp@gmail.com,
4sunarti@umj.ac.id, 5hasanah@umj.ac.id

(*: corresponding author)

Abstrak–Karya ilmiah ini dengan mengambil tema “Pengembangan Organisasi Dalam Perilaku Organisasi” merupakan karya tulis bukan hasil dari penelitian melainkan hasil dari studi kepustakaan. Dalam hal ini, penulis dapat mengumpulkan data melalui media literatur. Menurut (Wijaya, 2017), mengemukakan bahwa perilaku organisasi merupakan suatu disiplin ilmu yang mempelajari tingkah laku individu dalam organisasi serta dampaknya terhadap kinerja baik kinerja individual, kelompok ataupun organisasi. Tujuan pengembangan organisasi secara umum adalah untuk membangun kapasitas perusahaan dalam memecahkan masalah, beradaptasi dengan perubahan, memiliki daya saing yang 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. Menurut (Gibson, 1985), ada tiga metode yang digunakan dalam pengembangan organisasi. Hasil dari adanya pengembangan organisasi yaitu sistem belajar mengajar dan sistem informasi & teknologi. Pengembangan organisasi membawa implikasi terhadap kapabilitas organisasi dalam membuat keputusan berkualitas dengan melakukan perubahan terhadap struktur, kultur, teknologi, sumber daya manusia dan sebagainya melalui proses yang berkesinambungan dan dilakukan untuk melakukan usaha-usaha perbaikan atas berbagai kegagalan dan kesalahan, dan juga untuk memenuhi berbagai harapan yang diinginkan, serta bagian dari cara untuk meningkatkan kualitas dan kuantitas yang telah dimiliki sebelumnya, dengan mempertahankan nilai-nilai dasar dan utama yang terkandung di dalam budaya organisasi.

Kata Kunci: Pengembangan Organisasi, Perilaku Organisasi, Tingkah Laku

***Abstract**–This scientific work with the theme "Organizational Development in Organizational Behavior" is a paper not the result of research but the result of a literature study. In this case, the author can collect data through the media literature. According to (Wijaya, 2017), argues that organizational behavior is a scientific discipline that studies individual behavior in organizations and its impact on individual, group or organizational performance. The goals of organizational development in general are to build company capacity in solving problems, adapting to change, having high competitiveness, increasing achievement and effectiveness overall work of all groups, departments and organizations as well as creating organizational health, forming effective changes and increasing engagement with organizational goals. According to (Gibson, 1985), there are three methods used in organizational development. The results of organizational development are systems teaching and learning and information systems & technology. Organizational development has implications for organizational capability in making quality decisions by making changes to structure, culture, technology, human resources and so on through irrational processes and is carried out to make efforts to correct various failures and mistakes, as well as to meet various expectations that are desired, as well as part of how to improve the quality and quantity that was previously owned, by maintaining the basic and main values contained in the organizational culture.*

Keywords: Organizational Development, Organizational Behavior, Behavior

1. PENDAHULUAN

Pada umum nya pengembangan organisasi adalah suatu upaya terencana yang dilakukan di tingkat organisasi untuk meningkatkan efektivitas organisasi supaya mencapai sasaran strategis. Menurut (Tampubolon, 2019) Pengembangan Organisasi adalah suatu pendekatan sistematis, terpadu dan terencana untuk meningkatkan efektivitas organisasi serta memecahkan masalah-masalah seperti kurangnya kerja sama, desentralisasi yang berlebihan dan kurang cepatnya komunikasi dan sebagainya yang merintangi efisiensi pengoperasian pada semua tingkatan.

Pengembangan organisasi membawa implikasi terhadap kapabilitas organisasi dalam membuat keputusan yang berkualitas. Dengan adanya perubahan terhadap struktur, kultur, teknologi, sumber daya manusia, dan sebagainya melalui proses yang saling berkesinambungan dan dilakukan untuk melakukan perbaikan atas berbagai kegagalan, kesalahan, memenuhi berbagai harapan yang diinginkan, serta meningkatkan kualitas dan kuantitas yang telah dimiliki sebelumnya, dengan mempertahankan nilai-nilai dasar dan utama yang terkandung di dalam budaya organisasi.

Sasaran pengembangan organisasi mengarah pada hubungan pribadi yang lebih efektif antara manajer dan karyawan di semua organisasi. Pengembangan organisasi juga merupakan bentuk usaha perubahan berencana yang dikendalikan dan dipimpin oleh top manajemen yang bertujuan meningkatkan keefektifan kerja. Dengan mengetahui pentingnya tujuan dan alasan yang diterapkan dalam pengembangan organisasi, maka diharapkan semua organisasi menyadari, termotivasi, dan berkeinginan melakukan pengembangan demi masa depan organisasinya. Dan juga setelah organisasi mengetahui betapa pentingnya melakukan pengembangan, maka organisasi juga perlu mempelajari teori dan pendekatan yang cocok digunakan untuk melakukan pengembangan sesuai dengan situasi dan kondisi organisasi.

2. METODE

2.1 Metode Pengembangan Organisasi

Penulis menggunakan metode media literatur. Media literatur merupakan serangkaian data, buku dan media informasi di internet yang berhubungan dengan karya ilmiah ini. Sedangkan menurut (Gibson, 1985), ada beberapa metode yang digunakan dalam pengembangan organisasi, di antaranya sebagai berikut:

1. Metode Pengembangan Perilaku
Metode pengembangan ketrampilan dan sikap metode ini merupakan metode yang berusaha menyelidiki secara mendalam tentang perilaku kelompok atau individu.
2. Metode Pengembangan Ketrampilan dan Sikap
Metode ini merupakan suatu program latihan yang dilaksanakan secara terus menerus dengan tujuan untuk meningkatkan pengetahuan, kecakapan, pengetahuan, keterampilan, keahlian dan sikap para anggota organisasi.
3. Metode Pengembangan Struktur
Metode Pengembangan struktur dalam kaitannya dengan perubahan organisasi mengacu pada tindakan pimpinan yang berusaha meningkatkan keefektifan melalui perubahan hubungan struktur tugas formal dengan wewenang.

Maka dari itu semua metode sangat efektif akan tetapi setiap organisasi memiliki metode pengembangannya masing-masing yang sesuai dengan sasaran strateginya

2.2 Strategi Pengembangan Organisasi

Adalah sebuah usaha terstruktur dan terencana didalam suatu wadah agenda atau kegiatan suatu kelompok dalam proses peningkatan dan pengembangan sistem kerjanya guna mencapai tujuannya. Ada beberapa langkah yang bisa menjadi tolak ukur untuk pengembangan organisasi yang ideal sebagai berikut:

1. Kenali terlebih dahulu permasalahan yang sedang dan yang akan dihadapi oleh organisasi tersebut.
2. Pemimpin yang bersangkutan mencoba untuk mengumpulkan data-data organisasi dan masalah-masalah perilaku anggotanya
3. Para elemen organisasi bisa melakukan umpan balik dari data yang sudah diperoleh untuk dilakukan konfrontasi.
4. Ketika sudah bisa menggambarkan permasalahan yang akan dihadapi dengan jelas dan sudah mengauditkan beberapa data yang factual, baru pemimpin bisa merencanakan strategi yang matang untuk pengembangan organisasi nya.

3. ANALISA DAN PEMBAHASAN

3.1 Tujuan Pengembangan Organisasi

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. Organizational development bertindak untuk merancang strategi perilaku yang meningkatkan kinerja karyawan, peningkatan laba usaha, pangsa pasar, dan sebagainya.

Menurut (Robbins 2015) pengembangan organisasional (*Organizational Development*) OD adalah kumpulan dari intervensi perubahan yang terencana, ditetapkan pada nilai demokratis yang humanistic, yang berupaya untuk meningkatkan efektivitas organisasional dan kesejahteraan karyawan. Jadi pengembangan organisasi atau organizational development yang sering disingkat OD adalah suatu pendekatan secara komprehensif terhadap perubahan-perubahan yang di rencanakan atau didesain untuk memperbaiki dan menyempurnakan efektivitas organisasi secara menyeluruh agar organisasi mampu bersaing, (Kusworo, 2019)

3.2 Pengembangan Organisasi dan Kepemimpinan

Peran kepemimpinan dalam pengembangan organisasi sangat penting karena dibutuhkan kepemimpinan yang efektif dari seorang pemimpin. Efektivitas kepemimpinannya dapat dinilai dan dilihat dari bagaimana ia mampu mengatasi masalah - masalah yang akan dihadapi. Kepemimpinan masa depan adalah seorang pemimpin yang adaptif terhadap tantangan, peraturan yang menekan, memperhatikan pemeliharaan disiplin, memberikan kembali kepada para karyawan, dan menjaga kepemimpinannya. Untuk itu perlu dikembangkan peraturan-peraturan baru, hubungan dan kerjasama yang baru, nilai-nilai baru, perilaku baru, dan pendekatan yang baru terhadap pekerjaan.

Oleh sebab itu, kepemimpinan yang dibutuhkan untuk menjalankan organisasi adalah kepemimpinan yang unggul atau disebut *superleadership* yaitu seseorang yang kuat memimpin orang lain untuk memimpin diri mereka sendiri. Maka dari itu peranan pemimpin dalam pengembangan organisasi itu sangatlah penting karena keberadaan pimpinanlah yang menjadi palang pintu atau menjadi salah satu keberhasilan dalam berorganisasi.

3.3 Pengembangan Organisasi dan Tindakan

Tindakan Pelatihan adalah proses mengajarkan keterampilan dan pengetahuan yang perlu, serta sikap supaya mereka agar dapat melaksanakan tanggung jawabnya yang sesuai. Pelatihan dapat dibagi 2 yaitu pelatihan umum dan pelatihan khusus.

1. Pelatihan umum adalah pelatihan dimana karyawan memperoleh keterampilan dimana dapat digunakan di hampir semua jenis pekerjaan.
2. Pelatihan khusus adalah merupakan pelatihan dimana para karyawan menerima informasi yang sudah siap pakai, khususnya pada bidang pekerjaannya.

Dengan adanya pelatihan dalam pengembangan organisasi adalah untuk di masa sekarang dan masa depan sehingga semua pekerja perusahaan sudah dalam kuantitas yang cukup baik dan berkualitas untuk mencapai tujuan perusahaan.

3.4 Dasar-Dasar Pengembangan Organisasi

Ada beberapa dasar-dasar pengembangan organisasi yaitu sebagai berikut:

a. Pembentukan Mindset

Dengan membentuk pola pikir, organisasi mampu menilai sesuatu dan kemudian memberikan pemahaman yang representatif berdasarkan apa yang dilihat baik secara fisik maupun secara fantasi. Dari cara pandang yang konseptual tersebut, organisasi bisa bertindak atau bersikap dengan alasan yang kuat untuk bisa melakukan sesuatu, atau pun tidak.

Manfaat dari adanya pola pikir, antara lain sebagai berikut:

1. Membuka cakrawala berpikir bagi para stakeholder agar lebih paham mengenai situasi yang berkembang.

2. Mendorong organisasi untuk berani mengambil keputusan mengenai hal-hal yang strategis dan mendesak untuk meraih peluang-peluang yang jarang terjadi, berdasarkan kemampuan yang ada.
3. Memberikan kesadaran kepada organisasi untuk menyadari keadaan yang terjadi sehingga bisa menata diri saat ini agar mencapai target-target di masa yang akan datang.
4. Mengarahkan organisasi untuk membuat perencanaan-perencanaan baru dan menciptakan strategi-strategi yang baru demi menciptakan keberhasilan-keberhasilan yang baru.

b. Penguatan Komitmen Organisasi

Komitmen organisasi adalah kesadaran anggota organisasi untuk berperan aktif dan melibatkan diri dalam usaha-usaha pencapaian tujuan organisasi. Komitmen organisasi perlu diperkuat secara konseptual dan fundamental agar komitmen tersebut menunjukkan dampak yang signifikan bagi semua yang terlibat di dalam komitmen tersebut. Pendekatan terbaik dari komitmen adalah mengumpulkan semua potensi yang ada, baik positif maupun negatif kemudian dipilih, disaring, serta dipilih yang terbaik untuk dapat digunakan dengan tepat.

c. Kebutuhan akan Pertumbuhan

Organisasi membutuhkan pertumbuhan sebagai apresiasi didirikannya organisasi. Pengalaman tersebut membuat organisasi untuk tidak berpuas diri dengan keberhasilan yang diraih karena kesuksesan-kesuksesan berikutnya perlu diraih dengan terus berkembang.

d. Adanya Persaingan

Ada beberapa dasar-dasar pengembangan organisasi yaitu sebagai berikut:

Persaingan tidak dapat dielakkan. Bahkan, persaingan dapat dijadikan sebagai modal dan acuan untuk menggapai keberhasilan. Berikut beberapa alasan persaingan di dunia bisnis yaitu:

1. Produsen jumlahnya terbatas, sedangkan konsumen tidak terbatas sehingga beberapa pemodal berlomba - lomba ingin menjadi produsen yang memiliki prospek menjanjikan.
2. Adanya tantangan dan tuntutan dari pasar yang memberikan tawaran menarik sehingga banyak produsen termotivasi dan tidak sedikit mengeluarkan dana untuk penelitian
3. Munculnya beberapa produsen yang berhasil menguasai pasar untuk produk tertentu dan hal tersebut menyedot perhatian masyarakat umum tentang prestasi produsen tersebut

3.5 Faktor-Faktor Pengembangan Organisasi

Pengembangan organisasi memiliki 2 faktor yang mempengaruhi tentang pengembangan organisasi yaitu sebagai berikut:

a. Faktor Internal

Yaitu berupa kekuatan yang muncul dari dalam organisasi seperti sumber daya manusia, perilaku, dan keputusan manajemen. Kekuatan-kekuatan perubahan internal ini merupakan hasil dari faktor-faktor seperti tujuan, strategi, kebijakan manajerial dan teknologi baru, serta sikap dan perilaku karyawan.

b. Faktor Eksternal

Yaitu berupa kekuatan dari luar organisasi seperti karakteristik demografis, perkembangan teknologi, perubahan sosial dan politik. Dalam kenyataannya ada banyak faktor eksternal yang sangat memengaruhi pengembangan organisasi, maka dengan itu organisasi mempunyai sedikit kemampuan untuk mengendalikan faktor-faktor tersebut. Organisasi bergantung dan harus berinteraksi dengan lingkungan eksternal bila ingin kelangsungan hidupnya terjaga. organisasi dan menyebabkan tekanan pengembangan.

3.6 Ciri-Ciri Pengembangan Organisasi

Pengembangan organisasi memiliki ciri-ciri yang efektif yaitu sebagai berikut:

1. Merupakan strategi terencana dalam mewujudkan perubahan organisasional, yang memiliki sasaran jelas berdasarkan diagnosa yang tepat tentang permasalahan yang dihadapi oleh organisasi.

2. Merupakan kolaborasi antara berbagai pihak yang akan terkena dampak perubahan yang akan terjadi.
3. Menekankan cara-cara baru yang diperlukan untuk meningkatkan kinerja seluruh organisasi dan semua satuan kerja dalam organisasi.
4. Mengandung nilai humanistik dimana pengembangan potensi manusia menjadi bagian terpenting.
5. Menggunakan pendekatan komitmen sehingga selalu memperhitungkan pentingnya interaksi dan interdependensi antara berbagai satuan kerja sebagai bagian integral di suasana yang utuh.
6. Menggunakan pendekatan ilmiah dalam upaya meningkatkan efektivitas organisasi.

3.7 Manfaat Pengembangan Organisasi

Ada beberapa manfaat dari adanya pengembangan organisasi bagi perusahaan yaitu sebagai berikut:

1. Perbaikan yang Berkelanjutan

Perusahaan yang berkelanjutan dalam pengembangan organisasi berkomitmen untuk terus memperbaiki bisnisnya. Proses *organization Development* (OD) menciptakan suatu siklus perbaikan yang berkelanjutan dimana setiap strategi direncanakan, diimplementasikan, dievaluasi dan dimonitor penerapannya. Pengembangan organisasi adalah pendekatan proaktif yang mencakup perubahan (internal dan eksternal) dan memanfaatkannya untuk pembaruan.

2. Meningkatkan Komunikasi Internal Perusahaan

Berupa peningkatan komunikasi, umpan balik, dan interaksi dalam organisasi. Tujuan utamanya yaitu menyelaraskan semua karyawan dengan tujuan dan nilai-nilai perusahaan yang ada. Komunikasi yang jujur dan terbuka juga mengarah pada peningkatan pemahaman tentang perlunya pengembangan dalam organisasi.

3. Pengembangan Karyawan

Kebutuhan akan pengembangan karyawan berasal dari perubahan industri dan pasar yang konstan. Hal ini dicapai melalui program pembelajaran, pelatihan, peningkatan keterampilan atau kompetensi dan peningkatan proses kerja.

4. Peningkatan Produk dan Layanan

Manfaat utama pengembangan yaitu adanya inovasi yang mengarah pada peningkatan produk dan layanan, analisis kompetitif, riset pasar dan melalui perkiraan ekspektasi dan preferensi konsumen.

5. Peningkatan Laba

Pengembangan organisasi mempengaruhi *bottom line* perusahaan dalam berbagai cara. Melalui peningkatan inovasi dan produktivitas serta terjadi efisiensi maka keuntungan perusahaan akan meningkat dan biaya-biaya juga akan berkurang dengan meminimalkan *turn over* dan mengurangi ketidakhadiran karyawan. *Organization Development* (OD) selaras dengan tujuan dan fokus pada pengembangan, mutu produk atau jasa dan peningkatan kepuasan karyawan.

3.8 Pandangan Kontemporer dalam Organisasi

Terdapat banyak perubahan yang terjadi dalam perilaku organisasi karena adanya perubahan teknologi di era revolusi. Inilah dilema inovasi, di satu sisi inovasi itu membuat kebaruan dan di sisi yang lain merusak yang ada. Buku yang berjudul "*Innovator Dilemma*" ini merupakan buku yang paling berpengaruh dalam konteks Perilaku Organisasi kontemporer. 65% anak-anak kita yang kini memulai sekolah nantinya bakal mendapatkan pekerjaan-pekerjaan yang sekarang belum dikenal.

Jutaan macam pekerjaan manusia akan digantikan oleh robot dan perangkat kecerdasan buatan pada 2022, dan 60% universitas di dunia secara global akan menggunakan teknologi virtual reality pada tahun 2021 untuk menghasilkan lingkungan pembelajaran yang baru sama sekali. Dari sisi anak didik, disrupsi bermula dari generasi milenial atau generasi Z yang perilaku pendidikannya

berbeda jauh dibanding generasi sebelumnya. Generasi didik milenial adalah kelompok yang cepat dan mudah bergerak, apps-dependent, dan selalu terkoneksi secara daring. Mereka adalah pembelajar mandiri yang selalu mencari dan menemukan sendiri pengetahuan yang mereka butuhkan melalui YouTube atau Google Academy.

Mereka adalah generasi yang sangat paham teknologi, oleh karena itu lebih menyukai belajar secara visual ketimbang melalui teks atau mendengar ceramah guru di kelas. Begitu hal itu terjadi, kita akan mendapatkan pendekatan pembelajaran yang baru dan lebih terbuka, personal, kolaboratif, ekperensial, dan sosial. Dan yang jelas akan tersedia begitu banyak learning channel dan sekolah tak lagi bisa memonopoli proses belajar mengajar. Guru juga tak hanya yang ada di kelas tapi bisa dari manapun termasuk guru yang diperankan oleh AI atau AR/VR.

Disrupsi Kompetensi Teknologi 4.0 menghasilkan kompetensi baru sekaligus mendisrupsi kompetensi lama yang tak relevan lagi karena diambil alih oleh robot dan AI. Tidak hanya pekerjaan-pekerjaan yang bersifat pengulangan dan, pekerjaan-pekerjaan analitis dari beragam profesi seperti pengacara, dokter, konsultan pajak, akuntan, analis keuangan, wartawan, hingga penerjemah akan tidak diperlukan lagi.

3.9 Contoh Pengembangan Organisasi

Adapun kegiatan-kegiatan konkret yang menjadi contoh pengembangan organisasi sebagaimana yang diusulkan oleh Greenberg & Baron (dalam Kusworo, 2019, hlm. 217) adalah sebagai berikut:

1. Survey Feedback

Suatu teknik untuk mengembangkan organisasi dilakukan melalui cara penyebaran kuesioner dan interview kepada responden untuk mengumpulkan informasi tentang masalah-masalah yang ada dan berkaitan dengan organisasi. Setelah dirumuskan, informasi tersebut kemudian dibagikan kepada karyawan, untuk selanjutnya dijadikan sebagai dasar untuk melakukan perubahan dalam pengembangan organisasi.

2. Sensitivity Training

Pemberian pelatihan untuk mengembangkan wawasan dan keterampilan karyawan. Pelatihan ini merupakan salah satu teknik pengembangan organisasi dengan cara melakukan peningkatan pemahaman karyawan terhadap perilaku mereka dalam melaksanakan tugasnya dan dampaknya terhadap pengembangan kompetensinya maupun dampaknya terhadap karyawan yang lain.

3. Quality of Work Life Programs

Untuk memperbaiki fungsi-fungsi organisasi, maka dirancanglah teknik yang mampu memanusiakan karyawan dalam bekerja, membuat suasana lebih demokratis, serta mengikutsertakan karyawan dalam pembuatan keputusan. Di samping itu, ada pula melalui sistem suka rela yang berdiskusi dan mengidentifikasi pada saat yang telah ditentukan terhadap masalah yang berhubungan dengan pekerjaan mereka dalam kondisi di mana mereka bekerja.

4. Team Building

Pembentukan tim merupakan sebuah teknik, di mana para karyawan yang tergabung dalam satu kelompok kerja yang melakukan diagnosis dan mendiskusikan permasalahan yang berhubungan dengan kinerja kelompok kerja mereka. Dari diskusi tersebut, maka masalah yang ada diidentifikasi, ditemukan, dicarikan jalan keluarnya serta diimplementasikan, atau dengan kata lain bagaimana kelompok kerja ini menyusun rencana kerja, bagaimana mereka melakukan kerja sama dan bagaimana meningkatkan kompetensi mereka.

5. Management by Objective

Manajemen berdasarkan sasaran lebih menekankan pada tujuan yang nyata, dapat dibuktikan, dapat diukur dan dilakukan secara partisipatif. Manajer dan bawahan bekerja bersama dalam menetapkan kemudian mencapai tujuan organisasi.

4. KESIMPULAN

Pengembangan organisasi adalah upaya terencana yang dilakukan di tingkat organisasi untuk meningkatkan efektivitas dan atau memungkinkan organisasi untuk mencapai sasaran strategisnya. Peningkatan produktivitas dan keefektifan organisasi membawa implikasi terhadap kapabilitas organisasi dalam membuat keputusan berkualitas dengan melakukan perubahan terhadap struktur, kultur, tugas, teknologi dan sumber daya manusia melalui proses yang berkesinambungan secara terus-menerus dan dilakukan untuk melakukan usaha-usaha perbaikan atas berbagai kegagalan dan kesalahan, dan juga untuk memenuhi berbagai harapan yang diinginkan, serta bagian dari cara untuk meningkatkan kualitas dan kuantitas yang telah dimiliki sebelumnya, dengan mempertahankan nilai-nilai dasar dan utama yang terkandung di dalam budaya organisasi. Dan dengan adanya keselarasan antara keefektivitas kepemimpinan, tindakan dan pengembangan maka keberhasilan untuk perusahaan dan organisasi akan meningkat sesuai dengan tujuan dan bermanfaat untuk masa depan perusahaan dan organisasi.

REFERENCES

- Devi Yulianti, M.A, Intan Fitri Meutia, Ph.D, (2020). *Buku Ajar PERILAKU dan PENGEMBANGAN ORGANISASI*, Bandar Lampung : Pustaka Media, Hal.70 – 75
- Sentot Imam Wahjono, (2022), *Buku Perilaku Organisasi Di Era Revolusi Industri 4.0*, Jakarta : Raja Grafindo Perkasa,
- Ririn Liana, *Perubahan dan Pengembangan Organisasi*, academia.edu
- Nur Asni Gani, Rony Edward Utama, Jaharuddin, Andry Priharta, (2020). *ORGANISASI PERILAKU*, Jakarta: Miqat
- Gamal Thabroni, (2022). *Pengembangan Organisasi: Pengertian, Tujuan, Strategi, Contoh, dsb*, Online.
- Ardana, Komang, Ni Wayan Mujiati dan Anak Agung Ayu Sriathi. (2009). *Perilaku Keorganisasian Edisi 2*. Yogyakarta: Graha Ilmu. .
- Robbins, Stephen P. dan Timothy A. Judge. (2015). *Perilaku Organisasi Edisi 16* Jakarta:Salemba Empat
- 5 Manfaat Pengembangan Organisasi untuk Perusahaan*. Jakarta : Proxsisgroup. Online (2021). *Strategi Pengembangan Organisasi*. Bandung: IMT UINSGD
- Maliki, Zainudin, (2003). *Kepemimpinan Dalam Organisasi*. Surabaya: Lembaga Pengkajian Agama dan Masyarakat (LPAM)
- (2012). *Pelatihan dan Pengembangan Organisasi*.