

EVOLUSI TEORI DAN DINAMIKA ORGANISASI MODERN

Adelia Putri, Riski Aseandi, Aidisty Atmoza, Dama Aditya Lubis, Dwika Prastyo, Ahmad Fauza

adeliaputri6705@gmail.com, riskiaseandi@insan.ac.id,
aidistyatmoza@gmail.com, damaadityalubis@gmail.com,
dwikaprasetyo213@gmail.com, fauzaahmad58@gmail.com

Institut Syekh Abdul Halim Hasan Binjai

ARTICLE INFO

Keywords: Teori Organisasi, Organisasi Modern, Evolusi Organisasi, Dinamika Organisasi, Manajemen

Received : ...

Revised : ...

Accepted : ...

©2023 The Author(s): This is an open-access article distributed under the terms of the [Creative Commons Atribusi 4.0 Internasional](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/)



ABSTRACT

Perkembangan lingkungan bisnis dan kemajuan teknologi telah mendorong terjadinya perubahan yang signifikan dalam struktur dan praktik organisasi modern. Teori organisasi yang pada awalnya berorientasi pada efisiensi dan pembagian kerja mengalami perkembangan menuju pendekatan yang lebih adaptif, fleksibel, dan berpusat pada manusia. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis evolusi teori organisasi dari teori klasik hingga teori kontemporer serta mengkaji dinamika organisasi modern dalam menghadapi perubahan lingkungan global. Penelitian ini menggunakan metode penelitian kepustakaan (*library research*) dengan pendekatan deskriptif kualitatif. Data diperoleh dari buku, jurnal ilmiah, dan berbagai sumber yang relevan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa perkembangan teori organisasi dipengaruhi oleh perubahan sosial, ekonomi, teknologi, dan budaya yang menuntut organisasi untuk lebih inovatif dan adaptif. Organisasi modern tidak lagi hanya berfokus pada struktur formal, tetapi juga pada kolaborasi, budaya organisasi, pemanfaatan teknologi digital, dan pengembangan sumber daya manusia. Oleh karena itu, pemahaman terhadap evolusi teori organisasi menjadi penting dalam menghadapi tantangan organisasi pada era globalisasi dan transformasi digital.

INTRODUCTION

Organisasi merupakan bagian yang tidak dapat dipisahkan dari kehidupan manusia. Berbagai aktivitas sosial, ekonomi, pendidikan, maupun pemerintahan selalu melibatkan organisasi sebagai sarana untuk mencapai tujuan tertentu. Seiring dengan perkembangan zaman, organisasi mengalami perubahan yang sangat dinamis, baik dari segi struktur, pola kepemimpinan, maupun sistem pengelolaannya. Perubahan tersebut menyebabkan teori organisasi juga mengalami perkembangan dari waktu ke waktu sesuai dengan kebutuhan dan tantangan yang dihadapi masyarakat modern (Robbins & Coulter, 2021).

Pada awal perkembangannya, teori organisasi lebih menekankan pada aspek efisiensi kerja, pembagian tugas, serta pengawasan yang ketat. Pendekatan ini dikenal sebagai teori klasik yang dipelopori oleh Frederick W. Taylor, Henri Fayol, dan Max Weber. Menurut Daft (2021), teori klasik memandang organisasi sebagai suatu sistem yang bersifat mekanistik dan berorientasi pada produktivitas. Namun, perkembangan masyarakat dan meningkatnya kompleksitas organisasi menyebabkan pendekatan tersebut dianggap kurang mampu menjawab berbagai persoalan yang berkaitan dengan perilaku manusia dalam organisasi.

Munculnya teori hubungan manusia (*human relations theory*) menjadi salah satu tonggak penting dalam perkembangan teori organisasi. Pendekatan ini menekankan pentingnya faktor manusia, motivasi, dan hubungan sosial dalam meningkatkan efektivitas organisasi. Menurut Luthans (2021), keberhasilan organisasi tidak hanya ditentukan oleh struktur dan aturan formal, tetapi juga dipengaruhi oleh kepuasan kerja, komunikasi, dan interaksi antar anggota organisasi.

Memasuki era globalisasi dan revolusi industri 4.0, organisasi menghadapi berbagai perubahan yang semakin kompleks. Kemajuan teknologi informasi, persaingan global, serta perubahan perilaku masyarakat mendorong organisasi

untuk menjadi lebih fleksibel dan adaptif. Menurut Jones (2022), organisasi modern dituntut untuk mampu berinovasi, memanfaatkan teknologi digital, serta mengembangkan budaya organisasi yang mendukung perubahan dan kolaborasi.

Dinamika organisasi modern menunjukkan bahwa organisasi tidak lagi dipandang sebagai sistem yang statis, tetapi sebagai sistem terbuka yang senantiasa berinteraksi dengan lingkungan sekitarnya. Pendekatan sistem dan teori kontingensi menjadi dasar bagi organisasi modern dalam menghadapi ketidakpastian lingkungan dan perubahan yang berlangsung secara cepat (Schermerhorn, 2021).

Perubahan tersebut menunjukkan bahwa evolusi teori organisasi merupakan proses yang berkelanjutan dan dipengaruhi oleh berbagai faktor internal maupun eksternal. Oleh karena itu, kajian mengenai evolusi teori dan dinamika organisasi modern menjadi penting untuk memahami bagaimana organisasi dapat bertahan dan berkembang di tengah perubahan yang semakin kompleks. Berdasarkan latar belakang tersebut, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis perkembangan teori organisasi dari masa klasik hingga kontemporer serta mengkaji dinamika organisasi modern dalam menghadapi tantangan global dan transformasi digital.

LITERATURE REVIEW

Teori organisasi merupakan seperangkat konsep yang digunakan untuk menjelaskan bagaimana organisasi dibentuk, dikelola, dan dikembangkan untuk mencapai tujuan tertentu. Menurut Robbins dan Judge (2022), teori organisasi berkembang seiring dengan perubahan lingkungan dan kebutuhan manusia dalam mengelola aktivitas secara kolektif. Perkembangan teori organisasi tidak bersifat statis, melainkan mengalami evolusi sesuai dengan

dinamika sosial, ekonomi, dan teknologi yang memengaruhi kehidupan organisasi.

Teori organisasi klasik yang dikembangkan oleh Taylor, Fayol, dan Weber menekankan pentingnya efisiensi, pembagian kerja, serta struktur organisasi yang jelas. Menurut Daft (2021), teori klasik memandang organisasi sebagai suatu sistem mekanistik yang mengutamakan produktivitas melalui spesialisasi pekerjaan dan pengendalian yang terstruktur. Pendekatan tersebut memberikan kontribusi yang besar dalam perkembangan manajemen modern, terutama dalam menciptakan sistem kerja yang lebih efektif dan terorganisasi.

Perkembangan berikutnya ditandai dengan munculnya teori hubungan manusia yang dipelopori oleh Elton Mayo. Pendekatan ini menekankan bahwa manusia merupakan faktor utama dalam organisasi dan bahwa produktivitas tidak hanya dipengaruhi oleh aspek teknis, tetapi juga oleh hubungan sosial, komunikasi, dan motivasi kerja. Luthans (2021) menjelaskan bahwa organisasi yang memperhatikan kebutuhan psikologis dan sosial karyawan cenderung memiliki tingkat produktivitas yang lebih tinggi dibandingkan organisasi yang hanya berorientasi pada struktur formal.

Selanjutnya, teori organisasi modern berkembang melalui pendekatan sistem dan teori kontingensi. Pendekatan sistem memandang organisasi sebagai suatu kesatuan yang saling berhubungan dan berinteraksi dengan lingkungan eksternal. Menurut Jones (2022), organisasi merupakan sistem terbuka yang dipengaruhi oleh berbagai faktor lingkungan, sehingga keberhasilannya sangat bergantung pada kemampuan beradaptasi terhadap perubahan. Sementara itu, teori kontingensi menekankan bahwa tidak terdapat satu bentuk organisasi yang paling baik untuk semua kondisi, melainkan struktur organisasi harus disesuaikan dengan situasi dan lingkungan yang dihadapi.

Dalam konteks organisasi modern, perkembangan teknologi digital telah membawa perubahan besar terhadap pola kerja dan struktur organisasi. Menurut Schermerhorn (2021), organisasi modern cenderung mengembangkan

struktur yang lebih fleksibel, berbasis kolaborasi, dan memanfaatkan teknologi informasi sebagai sarana untuk meningkatkan efektivitas dan daya saing. Dengan demikian, evolusi teori organisasi menunjukkan bahwa organisasi modern harus mampu menyeimbangkan aspek struktur, manusia, teknologi, dan lingkungan agar dapat bertahan dalam menghadapi dinamika global yang terus berkembang.

METHODOLOGY

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kepustakaan (*library research*) dengan pendekatan deskriptif kualitatif. Data diperoleh melalui berbagai sumber seperti buku, artikel ilmiah, jurnal nasional dan internasional, serta literatur yang relevan dengan teori organisasi dan organisasi modern. Teknik pengumpulan data dilakukan melalui studi dokumentasi terhadap berbagai referensi yang berkaitan dengan perkembangan teori organisasi. Analisis data dilakukan dengan menggunakan model analisis Miles, Huberman, dan Saldaña (2020), yang meliputi reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan. Pendekatan ini digunakan untuk memperoleh pemahaman yang komprehensif mengenai evolusi teori organisasi dan dinamika organisasi modern.

RESULT AND DISCUSSION

Evolusi Teori Organisasi dari Perspektif Historis

Perkembangan teori organisasi tidak terlepas dari perubahan kondisi sosial, ekonomi, dan teknologi yang terjadi dalam masyarakat. Pada awal abad ke-20, teori organisasi klasik muncul sebagai respons terhadap kebutuhan akan peningkatan produktivitas dalam era revolusi industri. Menurut Daft (2021), teori klasik memandang organisasi sebagai suatu sistem yang rasional dan terstruktur dengan tujuan utama mencapai efisiensi kerja. Tokoh seperti

Frederick W. Taylor melalui *Scientific Management*, Henri Fayol dengan teori administrasi, dan Max Weber melalui konsep birokrasi memberikan dasar penting bagi perkembangan ilmu organisasi modern.

Pendekatan klasik menekankan pembagian kerja yang jelas, hierarki organisasi, serta adanya aturan yang baku. Meskipun pendekatan tersebut mampu meningkatkan produktivitas, namun organisasi dianggap terlalu menitikberatkan pada aspek mekanis dan kurang memperhatikan faktor manusia. Menurut Robbins dan Coulter (2021), pendekatan klasik memiliki kelemahan karena memandang manusia sebagai bagian dari mesin produksi tanpa memperhatikan kebutuhan psikologis dan sosial yang dimiliki oleh setiap individu.

Perkembangan selanjutnya ditandai dengan lahirnya teori hubungan manusia (*human relations theory*) yang dipelopori oleh Elton Mayo melalui penelitian Hawthorne. Penelitian tersebut menunjukkan bahwa produktivitas karyawan tidak hanya dipengaruhi oleh kondisi fisik lingkungan kerja, tetapi juga oleh hubungan sosial, komunikasi, dan perhatian yang diberikan oleh manajemen. Luthans (2021) menjelaskan bahwa pendekatan hubungan manusia membawa perubahan paradigma dari orientasi mekanistik menuju pendekatan yang lebih humanis.

Pada pertengahan abad ke-20, teori organisasi berkembang menuju pendekatan perilaku (*behavioral approach*). Pendekatan ini menekankan pentingnya motivasi, kepemimpinan, komunikasi, dan dinamika kelompok dalam meningkatkan efektivitas organisasi. Tokoh-tokoh seperti Abraham Maslow, Douglas McGregor, dan Chris Argyris memberikan kontribusi besar dalam memahami perilaku manusia dalam organisasi. Menurut Jones (2022), organisasi yang mampu memahami kebutuhan manusia akan lebih mudah mencapai tujuan secara efektif.

Memasuki era modern, organisasi mulai dipandang sebagai sistem terbuka yang selalu berinteraksi dengan lingkungan eksternal. Pendekatan sistem

(*system approach*) memandang organisasi sebagai suatu kesatuan yang terdiri dari berbagai bagian yang saling berhubungan. Menurut Schermerhorn (2021), keberhasilan organisasi tidak hanya ditentukan oleh faktor internal, tetapi juga oleh kemampuan organisasi dalam merespons perubahan lingkungan.

Selain pendekatan sistem, teori kontingensi juga memberikan kontribusi penting terhadap perkembangan teori organisasi modern. Teori ini menolak pandangan bahwa terdapat satu bentuk organisasi yang paling ideal untuk semua situasi. Menurut Robbins dan Judge (2022), efektivitas organisasi sangat bergantung pada kesesuaian antara struktur organisasi dengan lingkungan dan kondisi yang dihadapi.

Dinamika Organisasi Modern di Era Globalisasi

Globalisasi telah menciptakan lingkungan yang semakin kompetitif sehingga organisasi dituntut untuk mampu beradaptasi dengan cepat terhadap berbagai perubahan. Organisasi modern tidak lagi berorientasi pada struktur yang kaku dan hierarkis, tetapi lebih mengutamakan fleksibilitas, kolaborasi, dan inovasi. Menurut Daft (2021), organisasi modern ditandai dengan struktur yang lebih datar (*flat organization*), pengambilan keputusan yang lebih partisipatif, serta penggunaan teknologi digital dalam berbagai aktivitas organisasi.

Perubahan lingkungan bisnis yang semakin dinamis menyebabkan organisasi harus memiliki kemampuan untuk berinovasi secara berkelanjutan. Inovasi menjadi salah satu faktor penting dalam mempertahankan daya saing organisasi. Menurut Jones (2022), organisasi yang mampu mengembangkan budaya inovasi cenderung lebih mampu bertahan dalam menghadapi perubahan lingkungan yang cepat.

Selain itu, globalisasi juga menyebabkan meningkatnya keberagaman tenaga kerja. Organisasi modern terdiri atas individu yang memiliki latar belakang

budaya, pendidikan, dan pengalaman yang berbeda. Oleh karena itu, kemampuan dalam mengelola keberagaman menjadi salah satu tantangan penting bagi organisasi. Menurut Luthans (2021), keberagaman yang dikelola secara baik dapat menjadi sumber kreativitas dan inovasi bagi organisasi.

Transformasi Digital dan Perubahan Struktur Organisasi

Kemajuan teknologi informasi telah membawa perubahan besar terhadap cara organisasi beroperasi. Transformasi digital mendorong organisasi untuk memanfaatkan teknologi sebagai sarana meningkatkan efisiensi dan efektivitas kerja. Menurut Schermerhorn (2021), penggunaan teknologi digital telah mengubah pola komunikasi, sistem pengambilan keputusan, dan hubungan kerja dalam organisasi.

Perkembangan teknologi juga melahirkan konsep organisasi virtual dan sistem kerja jarak jauh (*remote working*). Organisasi tidak lagi bergantung pada keberadaan fisik karyawan dalam satu lokasi tertentu. Menurut Robbins dan Judge (2022), perkembangan teknologi memungkinkan organisasi untuk membangun jaringan kerja yang lebih luas dan meningkatkan fleksibilitas dalam menjalankan aktivitasnya.

Transformasi digital juga berdampak pada perubahan struktur organisasi. Struktur yang bersifat birokratis dan hierarkis mulai bergeser menuju struktur yang lebih fleksibel dan berbasis tim. Menurut Daft (2021), organisasi modern cenderung mengembangkan struktur horizontal yang memungkinkan terjadinya komunikasi dan koordinasi yang lebih efektif.

Budaya Organisasi sebagai Faktor Pendukung Keberhasilan

Budaya organisasi memiliki peran yang sangat penting dalam menentukan keberhasilan organisasi modern. Budaya organisasi merupakan seperangkat nilai, norma, dan keyakinan yang menjadi pedoman bagi anggota organisasi dalam bertindak. Menurut Robbins dan Coulter (2021), budaya organisasi yang

kuat dapat meningkatkan loyalitas, motivasi, dan produktivitas anggota organisasi.

Dalam era persaingan global, organisasi dituntut untuk membangun budaya yang mendukung inovasi, pembelajaran, dan kolaborasi. Organisasi yang memiliki budaya adaptif akan lebih mudah menghadapi perubahan lingkungan dibandingkan organisasi yang mempertahankan budaya yang kaku. Menurut Jones (2022), budaya organisasi yang positif mampu menciptakan lingkungan kerja yang mendukung kreativitas dan pengembangan sumber daya manusia.

Kepemimpinan dalam Organisasi Modern

Perubahan lingkungan organisasi juga memengaruhi pola kepemimpinan. Jika pada masa lalu kepemimpinan lebih bersifat otoriter, maka organisasi modern lebih mengutamakan kepemimpinan yang partisipatif dan transformasional. Menurut Luthans (2021), pemimpin modern tidak hanya berfungsi sebagai pengambil keputusan, tetapi juga sebagai motivator, fasilitator, dan agen perubahan dalam organisasi.

Kepemimpinan transformasional menjadi salah satu model kepemimpinan yang banyak diterapkan dalam organisasi modern. Model ini menekankan kemampuan pemimpin dalam memberikan inspirasi, membangun visi bersama, dan mendorong anggota organisasi untuk mencapai kinerja yang lebih baik. Menurut Schermerhorn (2021), kepemimpinan transformasional mampu menciptakan organisasi yang lebih adaptif dan inovatif dalam menghadapi perubahan.

Analisis Evolusi Teori Organisasi dalam Perspektif Kontemporer

Perkembangan teori organisasi menunjukkan bahwa organisasi tidak lagi dipandang sebagai sistem yang statis, melainkan sebagai sistem dinamis yang selalu mengalami perubahan. Evolusi teori organisasi mencerminkan adanya pergeseran dari pendekatan yang berorientasi pada struktur menuju pendekatan yang lebih menekankan manusia, lingkungan, dan teknologi.

Dalam konteks organisasi modern, kemampuan beradaptasi menjadi faktor yang sangat penting. Organisasi yang mampu mengintegrasikan teknologi, sumber daya manusia, budaya organisasi, dan kepemimpinan yang efektif akan memiliki peluang lebih besar untuk mencapai keberhasilan. Dengan demikian, dinamika organisasi modern menunjukkan bahwa keberhasilan organisasi tidak hanya ditentukan oleh struktur formal, tetapi juga oleh kemampuan organisasi dalam menghadapi perubahan yang terjadi secara terus-menerus.

CONCLUSION AND RECOMMENDATION

Berdasarkan hasil kajian dapat disimpulkan bahwa evolusi teori organisasi menunjukkan adanya perkembangan yang berkelanjutan dari pendekatan klasik menuju pendekatan modern dan kontemporer. Teori organisasi klasik yang menekankan efisiensi, pembagian kerja, dan struktur formal memberikan dasar bagi perkembangan ilmu organisasi. Selanjutnya, muncul teori hubungan manusia dan pendekatan perilaku yang menempatkan aspek manusia, motivasi, komunikasi, dan kepemimpinan sebagai faktor penting dalam keberhasilan organisasi. Perkembangan berikutnya ditandai dengan lahirnya pendekatan sistem dan teori kontingensi yang memandang organisasi sebagai sistem terbuka yang harus mampu beradaptasi dengan lingkungan yang selalu berubah.

Dinamika organisasi modern menunjukkan bahwa organisasi saat ini menghadapi berbagai tantangan yang semakin kompleks akibat globalisasi, perkembangan teknologi digital, dan perubahan lingkungan bisnis. Organisasi modern dituntut untuk memiliki struktur yang fleksibel, budaya organisasi yang

adaptif, serta kepemimpinan yang mampu mendorong inovasi dan kolaborasi. Transformasi digital juga telah mengubah pola kerja, sistem komunikasi, serta proses pengambilan keputusan dalam organisasi sehingga menuntut kemampuan adaptasi yang tinggi dari seluruh anggota organisasi.

Selain itu, keberhasilan organisasi modern tidak hanya ditentukan oleh aspek struktur dan teknologi, tetapi juga oleh kualitas sumber daya manusia, budaya organisasi yang positif, serta kepemimpinan yang efektif. Oleh karena itu, organisasi harus mampu mengintegrasikan berbagai faktor tersebut agar dapat bertahan dan berkembang dalam lingkungan yang dinamis dan kompetitif. Dengan demikian, pemahaman terhadap evolusi teori dan dinamika organisasi modern menjadi sangat penting sebagai landasan dalam mengelola organisasi secara efektif di era globalisasi dan transformasi digital.

Berdasarkan hasil penelitian, organisasi perlu meningkatkan kemampuan adaptasi terhadap perubahan lingkungan yang berlangsung secara cepat melalui penguatan budaya organisasi, pengembangan sumber daya manusia, serta pemanfaatan teknologi digital secara optimal. Para pemimpin organisasi juga perlu menerapkan gaya kepemimpinan yang lebih partisipatif dan transformasional agar mampu mendorong inovasi serta meningkatkan keterlibatan anggota organisasi dalam mencapai tujuan bersama.

Lembaga pendidikan dan akademisi diharapkan dapat terus mengembangkan kajian mengenai teori organisasi dan dinamika organisasi modern agar mampu memberikan kontribusi terhadap perkembangan ilmu manajemen yang relevan dengan kebutuhan zaman. Selain itu, penelitian selanjutnya dapat mengkaji pengaruh transformasi digital, kecerdasan buatan, serta perubahan pola kerja terhadap efektivitas organisasi di era revolusi industri 5.0 sehingga diperoleh

pemahaman yang lebih komprehensif mengenai perkembangan organisasi masa depan.

REFERENCES

- Daft, R. L. (2021). *Organization Theory and Design* (13th ed.). Boston: Cengage Learning.
- George, J. M., & Jones, G. R. (2022). *Understanding and Managing Organizational Behavior* (9th ed.). New York: Pearson.
- Jones, G. R. (2022). *Organizational Theory, Design, and Change* (8th ed.). New York: Pearson.
- Luthans, F. (2021). *Organizational Behavior: An Evidence-Based Approach* (14th ed.). New York: McGraw-Hill Education.
- Miles, M. B., Huberman, A. M., & Saldaña, J. (2020). *Qualitative Data Analysis: A Methods Sourcebook* (4th ed.). California: Sage Publications.
- Robbins, S. P., & Coulter, M. (2021). *Management* (15th ed.). New York: Pearson Education.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2022). *Organizational Behavior* (19th ed.). New York: Pearson Education.
- Schermerhorn, J. R. (2021). *Management* (15th ed.). Hoboken: John Wiley & Sons.
- Sugiyono. (2022). *Metode Penelitian Kualitatif*. Bandung: Alfabeta.
- Yukl, G. (2021). *Leadership in Organizations* (9th ed.). New York: Pearson.
- Burns, T., & Stalker, G. M. (2021). *The Management of Innovation*. Oxford: Oxford University Press.

Mintzberg, H. (2020). *Structure in Fives: Designing Effective Organizations*. New Jersey: Prentice Hall.

Scott, W. R., & Davis, G. F. (2021). *Organizations and Organizing: Rational, Natural, and Open Systems Perspectives*. New York: Routledge.

Hatch, M. J., & Cunliffe, A. L. (2022). *Organization Theory: Modern, Symbolic, and Postmodern Perspectives* (5th ed.). Oxford: Oxford University Press.

Drucker, P. F. (2021). *Management Challenges for the 21st Century*. New York: Harper Business.