

---

## DINAMIKA ORGANISASI LEMBAGA PENDIDIKAN ISLAM ANALISIS & IMPLIKASI TEORI ORGANISAI BUDAYA TERHADAP PRAKTEK MANAJEMEN

Mustofa<sup>1</sup>, Agus Munawar<sup>2</sup>, Subandi<sup>3</sup>, Deden Makbulloh<sup>4</sup>, E Syarifudin<sup>5</sup>

<sup>1,2,3,4,5</sup>UIN Raden Intan Lampung

E-mail : [mustofaljawi@gmail.com](mailto:mustofaljawi@gmail.com)<sup>1</sup>, [agusmunawar43@gmail.com](mailto:agusmunawar43@gmail.com)<sup>2</sup>,  
[encep.syarifudin@uinbanten.ac.id](mailto:encep.syarifudin@uinbanten.ac.id)<sup>5</sup>

### ABSTRACT

*Organizational theory and organizational culture are crucial in improving the management performance of Islamic educational institutions. In a modern organizational environment, organizational culture has a significant impact on individual behavior and serves as a strategic means to achieve organizational goals. This article discusses classical, neoclassical, and modern organizational theories and their impacts on management, such as efficiency, flexibility, and adaptation to the environment. In addition, organizational culture is expressed as an essential component that summarizes the values, norms, and actions that shape the characteristics of an organization. This analysis reviews the relationship between various organizational theories and various types of culture, such as clan culture, adhocracy, market, and hierarchy. With a deep understanding, this article provides a perspective to adjust organizational theory and culture in creating effective, innovative, and sustainable management in Islamic educational institutions.*

**Keywords:** *Organizational Culture, Islamic Education Management, Organizational Theory.*

### ABSTRAK

Teori organisasi dan budaya organisasi krusial dalam meningkatkan kinerja manajemen lembaga pendidikan Islam. Dalam lingkungan organisasi modern, budaya organisasi memiliki dampak yang signifikan terhadap perilaku individu serta berfungsi sebagai sarana strategis untuk mencapai tujuan organisasi. Artikel ini membahas teori organisasi klasik, neoklasik, dan modern beserta dampaknya pada manajemen, seperti efisiensi, fleksibilitas, dan adaptasi terhadap lingkungan. Selain hal tersebut, budaya organisasi diungkapkan sebagai komponen esensial yang merangkum nilai-nilai, norma, dan tindakan yang membentuk karakteristik organisasi. Analisis ini mengulas hubungan antara berbagai teori organisasi dengan beragam tipe budaya, seperti budaya klan, adhokrasi, pasar, dan hierarki. Dengan pemahaman yang mendalam, artikel ini memberikan sudut pandang untuk menyesuaikan teori organisasi dan budaya dalam menciptakan manajemen yang efektif, inovatif, dan berkelanjutan di lembaga pendidikan Islam.

**Kata Kunci:** Budaya Organisasi, Manajemen Pendidikan Islam, Teori Organisasi.

---

## PENDAHULUAN

Sampai dengan pertengahan tahun 1980an organisasi masih dipandang sempit, hanya berfungsi sebagai alat koordinasi dan pengendalian sekelompok individu yang saling berinteraksi di dalam kelompok. Padahal sebenarnya organisasi dibentuk oleh individu-individu yang sangat kompleks dan berkarakteristik berbeda. Semakin berkembang teori organisasi, semakin mengakui bahwa budaya merupakan variabel yang mempengaruhi sikap dan perilaku individu dalam organisasi. Budaya organisasi dapat dijadikan alat untuk meningkatkan keefektifan organisasi disebabkan budaya organisasi dapat mengendalikan pengambilan keputusan yang dilakukan individu, selain juga budaya organisasi mempengaruhi individu dalam menginterpretasi dan mengelolalingkungan organisasi sehingga secara tidak langsung budaya organisasi mempengaruhi posisi daya saing organisasi. Budaya organisasi juga merupakan alat untuk mencapai kesuksesan organisasi. Kesuksesan diindikasikan dengan perolehan profit, kemampuan organisasi untuk bertahan dan berkembang, efisiensi dan posisi daya saing di pasar. Untuk mencapai kesuksesan, organisasi perlu meningkatkan value yang dimilikinya. Organization value yang dibangun ditentukan oleh individu yang ada di dalam organisasi tersebut yang mempunyai beragam budaya. Pada saat ini konsep budaya organisasi banyak dikaji oleh para pakar manajemen maupun praktisi, sehingga definisi budaya organisasi menjadi sangat beragam. Keragaman definisi ini disebabkan beragamnya

pandangan para pakar dan praktisi mengenai budaya organisasi dan realita yang terjadi berkaitan dengan budaya organisasi.

### A. Rumusan Masalah

1. Analisis dari Teori Organisasi ?
2. Apa yang dimaksud Budaya Organisasi?
3. Apa analisis dan dampak manajemen budaya terhadap organisasi?

### B. Tujuan

1. Menganalisis Dari Teori Organisasi.
2. Untuk Mengetahui apa yang dimaksud Budaya Organisasi.

Untuk Menganalisis dampak manajemen budaya terhadap Organisasi

## METODE PENELITIAN

Penelitian ini menerapkan pendekatan kualitatif dengan metode studi literatur untuk menyelidiki keterkaitan antara teori organisasi dan budaya organisasi terhadap praktik manajemen di lembaga pendidikan Islam. Informasi diperoleh dari berbagai sumber tambahan, seperti jurnal ilmiah, buku teks, serta dokumen yang berkaitan dengan teori organisasi klasik, neoklasik, dan modern, beserta konsep budaya organisasi. Dengan pendekatan ini, para peneliti dapat merenungkan konsep-konsep teoretis dengan lebih dalam dan menghubungkannya dengan dinamika organisasi di lembaga pendidikan Islam. Perhatian penelitian difokuskan pada penerapan teori-teori dalam bidang manajemen serta dampak budaya organisasi terhadap kinerja pengelolaan lembaga pendidikan. Analisis dilakukan dengan cara deskriptif dan interpretatif guna menemukan

pola dan implikasi teori organisasi serta budaya organisasi terhadap keberhasilan manajemen. Data telah dianalisis dengan memanfaatkan kerangka kerja yang menggabungkan model Competing Values Framework (CVF) guna mengklasifikasikan jenis budaya organisasi dan mengaitkannya dengan teori organisasi yang sesuai. Penelitian ini ingin memberikan pemahaman yang lebih mendalam tentang strategi manajemen yang efektif dengan menggali interaksi antara teori dan budaya organisasi. Selain itu, relevansi strategi tersebut dalam mendukung adaptasi dan kelangsungan lembaga pendidikan Islam di tengah dinamika lingkungan juga akan diperjelas

## RESULTS AND DISCUSSION

### A. Teori Organisasi

Teori organisasi adalah bidang studi yang memeriksa bagaimana organisasi dibentuk, beroperasi, berkembang, dan bagaimana perilaku individu serta kelompok di dalamnya dipengaruhi oleh struktur dan budaya organisasi. Dalam teori ini, organisasi dipandang sebagai entitas sosial yang memiliki tujuan bersama, struktur formal, serta pola interaksi yang didorong oleh faktor-faktor internal dan eksternal. Secara holistik, teori organisasi melibatkan berbagai perspektif — dari perspektif struktural, budaya, lingkungan, hingga perspektif simbolik — yang memungkinkan pemahaman yang lebih mendalam tentang kompleksitas di dalam organisasi.

Salah satu pendekatan utama dalam teori organisasi adalah pendekatan struktural. Pendekatan ini fokus pada bagaimana struktur organisasi memengaruhi perilaku individu dan kelompok, serta efektivitas organisasi secara keseluruhan. Struktur

organisasi yang efektif diyakini dapat memfasilitasi aliran informasi, mendukung koordinasi antar-departemen, dan meningkatkan efisiensi. Max Weber, misalnya, memperkenalkan konsep birokrasi yang menekankan pentingnya hierarki yang jelas, aturan yang baku, dan pembagian tugas yang spesifik sebagai ciri organisasi yang rasional dan efisien.

Teori organisasi telah berkembang melalui berbagai fase, yaitu klasik, neoklasik, dan modern. Masing-masing fase memiliki karakteristik dan fokus yang berbeda dalam memahami struktur dan fungsi organisasi.

Aspek	Klasik	Neoklasik	Modern
Pendekatan	Mekanis	Sosial	Sistem Terbuka
Fokus Utama	Efisiensi	Hubungan manusia	Adaptasi terhadap lingkungan
Pandangan Manusia	Komponen mesin	Individu dengan kebutuhan	Anggota sebagai bagian dari sistem
Struktur	Hierarkis	Fleksibel	Dinamis dan adaptif
Tokoh Terkenal	Taylor, Fayol, Weber	Mayo, Munsterberg	Weiner, Katz & Kahn

#### 1. Teori Organisasi Klasik

Teori klasik menganggap organisasi sebagai mesin yang efisien, di mana setiap bagian memiliki fungsi tertentu dan beroperasi secara terpisah untuk mencapai tujuan keseluruhan. Fokus pada Struktur dan Efisiensi: Penekanan pada struktur formal, hierarki, dan pembagian kerja. Tokoh-tokoh seperti Frederick Taylor (manajemen ilmiah), Henri Fayol (prinsip manajemen), dan Max Weber (birokrasi) adalah pelopor utama dalam teori ini. Manusia sebagai Mesin: Dalam pandangan ini, manusia dianggap sebagai komponen yang dapat digantikan dalam sistem, dengan fokus pada produktivitas dan efisiensi.

Teori organisasi klasik dapat dibagi menjadi tiga aliran utama:

**a. Manajemen Ilmiah**

Tokoh Utama: Frederick Winslow Taylor.

Fokus: Menerapkan metode ilmiah untuk meningkatkan produktivitas pekerja melalui analisis pekerjaan dan pengembangan standar kerja.

Prinsip Utama: Pembagian kerja, spesialisasi, dan penggunaan metode ilmiah untuk menentukan cara terbaik dalam menyelesaikan tugas.

**b. Teori Administrasi**

Tokoh Utama: Henri Fayol.

Fokus: Mengembangkan prinsip-prinsip manajemen yang dapat diterapkan secara universal dalam berbagai jenis organisasi.

Prinsip Utama: Fayol mengidentifikasi prinsip manajemen, termasuk pembagian kerja, wewenang dan tanggung jawab, disiplin, kesatuan perintah, dan kesatuan pengarahan.

**c. Teori Birokrasi**

Tokoh Utama: Max Weber.

Fokus: Membangun organisasi berdasarkan prinsip birokrasi yang legal-rasional.

Karakteristik Utama: Pembagian kerja yang jelas, hirarki kewenangan, formalitas tinggi, dan keputusan berdasarkan kemampuan

**2. Teori Organisasi Neoklasik**

Karakteristik Utama:

Penekanan pada Hubungan Manusia: Neoklasik muncul sebagai kritik terhadap teori klasik yang mengabaikan aspek manusia. Teori ini menekankan pentingnya interaksi sosial dan hubungan antar individu dalam organisasi.<sup>1</sup>

Keperluan Kemanusiaan: Tokoh seperti Elton Mayo menyoroti bagaimana faktor-faktor sosial dan psikologis mempengaruhi produktivitas. Penelitian Mayo di Hawthorne menunjukkan bahwa perhatian terhadap karyawan dapat meningkatkan kinerja mereka.<sup>2</sup>

Fleksibilitas dalam Struktur: Neoklasik lebih terbuka terhadap perubahan struktur organisasi dan menekankan pentingnya adaptasi terhadap kebutuhan individu di dalam organisasi

Teori organisasi neoklasik, yang muncul sebagai reaksi terhadap kelemahan teori klasik, menekankan pentingnya aspek manusia dalam organisasi dan hubungan sosial di antara individu. Berikut adalah beberapa aliran utama dalam teori neoklasik:

**1. Aliran Hubungan Manusiawi**

Tokoh Utama: Elton Mayo.

Fokus: Menekankan pentingnya interaksi sosial dan faktor psikologis dalam meningkatkan produktivitas. Penelitian Mayo di Hawthorne menunjukkan bahwa perhatian terhadap karyawan dan lingkungan kerja dapat meningkatkan kinerja mereka.

<sup>1</sup> Masfi Sya'fiatul Ummah, *No 主観的健康感を中心とした在宅高齢者における健康関連指標に関する共分散構造分析* Title, *Sustainability (Switzerland)*, vol. 11, 2019, tersedia pada <http://scioteca.caf.com/bitstream/handle/123456789/1091/RED2017-Eng-8ene.pdf?sequence=12&isAllowed=y%0Ahttp://dx.d>

[oi.org/10.1016/j.regsciurbeco.2008.06.005%0Ahttps://www.researchgate.net/publication/305320484\\_SISTEM\\_PEMBETUNGAN\\_TERPUSAT\\_STRATEGI\\_MELESTARI](https://www.researchgate.net/publication/305320484_SISTEM_PEMBETUNGAN_TERPUSAT_STRATEGI_MELESTARI) (2019).

<sup>2</sup> Ahmad Husein Nasution<sup>2</sup>, Abdullah Siraih<sup>3</sup>, Dasim<sup>4</sup>, M.Nasor<sup>5</sup> Alwanhendri<sup>1</sup>, "Jurnal hbib 2", *Perspektif Dan Perkembangan Teori Organisasi*, Vol. Vol.02 No. No. 09 (2023), h. 25–39,.

Konsep Kunci: Keterlibatan sosial, kepuasan kerja, dan dinamika kelompok.

**2. Teori Kebutuhan**

Tokoh Utama: Abraham Maslow.

Fokus: Mengembangkan hierarki kebutuhan yang menggambarkan motivasi individu. Menurut Maslow, individu memiliki serangkaian kebutuhan yang harus dipenuhi secara berurutan, dari kebutuhan dasar hingga kebutuhan aktualisasi diri.

Konsep Kunci: Hierarki kebutuhan (fisik, keamanan, sosial, penghargaan, aktualisasi diri) yang mempengaruhi perilaku individu dalam organisasi.

**3. Teori Motivasi**

Tokoh Utama: Frederick Herzberg.

Fokus: Memisahkan faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja menjadi dua kategori: faktor motivator (yang meningkatkan kepuasan) dan faktor higienis (yang jika tidak ada dapat menyebabkan ketidakpuasan).

Konsep Kunci: Teori dua faktor yang menjelaskan bagaimana elemen-elemen tertentu dapat memotivasi karyawan untuk bekerja lebih baik.

**4. Teori Sistem Sosial**

Tokoh Utama: Chester Barnard.

Fokus: Melihat organisasi sebagai sistem sosial yang terdiri dari individu-individu yang saling berinteraksi. Barnard menekankan pentingnya komunikasi dan kerjasama dalam mencapai tujuan organisasi.

Konsep Kunci: Fungsi eksekutif dan pentingnya keputusan kolektif dalam organisasi.

**5. Teori Perilaku Organisasi**

Fokus: Menganalisis perilaku individu

dan kelompok dalam konteks organisasi. Teori ini menekankan bahwa perilaku manusia dipengaruhi oleh lingkungan sosial dan budaya di mana mereka berada.

Konsep Kunci: Dinamika kelompok, komunikasi, dan pengaruh budaya terhadap perilaku organisasi.

**3. Teori Organisasi Modern**

Karakteristik Utama:

Pendekatan Sistem Terbuka: Teori modern melihat organisasi sebagai sistem yang saling bergantung dengan lingkungan eksternal. Organisasi harus dapat beradaptasi dengan perubahan lingkungan untuk bertahan

Multidisipliner: Menggabungkan berbagai disiplin ilmu untuk memahami kompleksitas organisasi. Ini mencakup analisis sistem, pengendalian informasi, dan penggunaan teknologi modern.

Fokus pada Adaptasi dan Responsivitas: Organisasi modern harus responsif terhadap perubahan eksternal dan mampu menyesuaikan struktur serta prosesnya untuk mencapai tujuan yang lebih baik

Teori organisasi modern mencakup berbagai aliran yang lebih kompleks dan adaptif dibandingkan dengan teori klasik dan neoklasik. Berikut adalah beberapa aliran utama dalam teori organisasi modern:

**1. Teori Sistem Terbuka**

Deskripsi: Organisasi dipandang sebagai sistem yang terbuka, berinteraksi dengan lingkungan eksternal. Teori ini menekankan bahwa organisasi harus beradaptasi dengan perubahan lingkungan untuk bertahan dan berkembang.

Tokoh Utama: Daniel Katz dan Robert Kahn.

Fokus: Memahami interaksi antara organisasi dan lingkungan serta bagaimana faktor eksternal mempengaruhi struktur dan fungsi organisasi.

**2. Teori Kontingensi**

Deskripsi: Menyatakan bahwa tidak ada satu cara terbaik untuk mengatur organisasi; pendekatan yang efektif tergantung pada situasi tertentu. Ini berarti bahwa struktur organisasi harus disesuaikan dengan karakteristik lingkungan dan situasi yang dihadapi.

Tokoh Utama: Joan Woodward, James D. Thompson.

Fokus: Mengidentifikasi faktor-faktor kontingensi yang mempengaruhi desain organisasi, seperti ukuran, teknologi, dan kompleksitas lingkungan.

**3. Teori Diferensiasi dan Integrasi**

Deskripsi: Menekankan pentingnya diferensiasi (spesialisasi) dalam organisasi serta integrasi (koordinasi) antar bagian yang berbeda untuk mencapai tujuan bersama.

Tokoh Utama: Jay W. Lorsch dan Paul R. Lawrence.

Fokus: Menganalisis bagaimana organisasi dapat mencapai keseimbangan antara spesialisasi dan koordinasi untuk meningkatkan efektivitas.

**4. Teori Jaringan**

Deskripsi: Menggambarkan organisasi sebagai jaringan dari berbagai entitas yang saling berhubungan, baik formal maupun informal. Ini mencakup kolaborasi antar organisasi untuk mencapai tujuan bersama.

Fokus: Memahami dinamika hubungan antar individu dan kelompok dalam konteks jaringan yang lebih luas.

**5. Teori Organisasi Berbasis Pengetahuan**

Deskripsi: Menekankan pentingnya pengetahuan sebagai aset utama dalam organisasi modern. Organisasi harus mampu mengelola pengetahuan untuk meningkatkan inovasi dan daya saing.

Fokus: Strategi pengelolaan pengetahuan, pembelajaran organisasi, dan inovasi.

**6. Teori Perilaku Organisasi**

Deskripsi: Menganalisis perilaku individu dan kelompok dalam konteks organisasi, dengan fokus pada motivasi, kepuasan kerja, dan dinamika kelompok.

Fokus: Memahami bagaimana faktor-faktor psikologis mempengaruhi kinerja individu dalam organisasi.

Aliran-aliran dalam teori organisasi modern menggambarkan pemahaman yang lebih dinamis dan kompleks tentang bagaimana organisasi berfungsi dalam lingkungan yang terus berubah. Dengan mengintegrasikan berbagai disiplin ilmu dan pendekatan, teori ini membantu manajer memahami tantangan kontemporer dan merespons kebutuhan serta harapan karyawan secara lebih efektif.

Selain pendekatan struktural, teori organisasi juga mengkaji aspek budaya organisasi. Budaya organisasi mencakup nilai-nilai, norma, keyakinan, dan praktik yang ada di dalam organisasi. Elemen-elemen ini membentuk identitas organisasi dan mempengaruhi cara anggotanya

berinteraksi serta membuat keputusan. Teori ini sering menyoroti pentingnya budaya sebagai kekuatan yang dapat menggerakkan anggota organisasi menuju tujuan bersama atau, sebaliknya, menjadi penghambat ketika ada ketidakcocokan nilai dan tujuan. Perspektif ini menekankan bahwa organisasi bukan hanya struktur fisik, tetapi juga memiliki dimensi simbolis dan emosional yang mempengaruhi motivasi, komitmen, dan kepuasan kerja.

Secara keseluruhan, teori organisasi menawarkan wawasan yang kaya tentang dinamika yang ada di dalam organisasi. Dengan pendekatan multidimensional — mencakup struktur, budaya, dan adaptasi lingkungan — teori ini memberikan kerangka yang memungkinkan organisasi untuk tidak hanya fokus pada pencapaian tujuan, tetapi juga pada kesejahteraan anggotanya dan keberlanjutan di tengah perubahan lingkungan yang cepat.

## B. Pengertian Budaya Organisasi

Budaya Organisasi dapat didefinisikan sebagai seperangkat nilai, keyakinan, norma, dan perilaku yang menjadi panduan bagi anggota organisasi dalam bertindak dan membuat keputusan. Budaya ini mencakup hal-hal yang dianggap penting oleh organisasi, pola interaksi antaranggota, dan cara-cara formal maupun informal dalam mencapai tujuan bersama. Schein salah satu ahli terkemuka di bidang budaya organisasi, menyebut budaya organisasi sebagai "pola asumsi dasar yang dipelajari dan diajarkan kepada anggota baru sebagai cara yang benar untuk memahami, berpikir, dan merasakan masalah-masalah yang dihadapi organisasi." Ini menunjukkan bahwa budaya organisasi adalah suatu sistem yang mencakup norma-

norma yang diterima bersama yang memengaruhi perilaku setiap anggota.

Dalam perspektif modern, budaya organisasi dipandang sebagai elemen strategis yang dapat memberikan keunggulan kompetitif, terutama karena budaya yang kuat dapat meningkatkan kohesi, motivasi, dan komitmen anggota organisasi. Menurut penelitian oleh Cameron dan Quinn dalam buku *Diagnosing and Changing Organizational Culture*, budaya yang kuat dapat memengaruhi efektivitas organisasi melalui keselarasan tujuan, penciptaan lingkungan kerja yang positif, serta dukungan terhadap inovasi. Dalam konteks ini, budaya organisasi mencakup berbagai dimensi, seperti orientasi hasil, stabilitas, inovasi, dan kolaborasi.

Penelitian lainnya, seperti yang diterbitkan oleh Chatman dan O'Reilly dalam *Administrative Science Quarterly*, menekankan bahwa budaya organisasi yang efektif adalah budaya yang mampu beradaptasi dengan perubahan lingkungan eksternal sambil tetap memelihara identitas inti organisasi. Dengan kata lain, budaya yang adaptif memungkinkan organisasi untuk berkembang dan tetap relevan di tengah perubahan yang cepat.

Secara keseluruhan, budaya organisasi bukan hanya cerminan nilai-nilai atau norma formal, tetapi juga bagaimana nilai-nilai tersebut diterapkan dalam praktik. Riset dalam *Journal of Organizational Behavior* oleh Denison menyoroti bahwa budaya organisasi yang selaras dengan misi dan tujuan jangka panjang memiliki peran penting dalam meningkatkan kinerja organisasi secara berkelanjutan.

Cameron dan Quinn dalam buku mereka, yang juga banyak dirujuk dalam

artikel jurnal seperti *Journal of Business Research*, memperkenalkan model *Competing Values Framework (CVF)* untuk mengukur budaya organisasi. CVF membagi budaya organisasi menjadi empat tipe utama:

**1. Budaya klan (berorientasi pada kolaborasi dan keterlibatan),**

Budaya klan adalah budaya yang berorientasi pada kolaborasi dan memiliki fokus yang kuat pada orang. Organisasi dengan tipe budaya ini mirip dengan keluarga yang mendukung dan memperhatikan kesejahteraan anggotanya. Karyawan sering merasa terlibat secara emosional dan mendapat dukungan dari organisasi, serta diberikan kesempatan untuk berkembang secara pribadi dan profesional. Budaya klan sangat menekankan nilai-nilai seperti kepercayaan, loyalitas, dan kerja tim

**2. Budaya adhokrasi (berfokus pada inovasi dan adaptasi),**

Budaya adhokrasi menekankan inovasi, fleksibilitas, dan adaptasi terhadap perubahan. Organisasi dengan budaya ini berorientasi pada risiko, eksperimen, dan inisiatif baru untuk mendukung inovasi berkelanjutan. Budaya adhokrasi cocok untuk lingkungan bisnis yang dinamis dan cepat berubah, seperti sektor teknologi. Organisasi ini mendukung kreativitas dan mendorong karyawan untuk berpikir "out of the box."

**3. Budaya pasar (berorientasi pada hasil dan kompetisi)**

Budaya pasar berfokus pada hasil, persaingan, dan pencapaian tujuan. Organisasi dengan budaya ini sangat

mementingkan produktivitas, efisiensi, dan posisi kompetitif di pasar. Budaya pasar mendorong orientasi pada pelanggan, profitabilitas, dan pencapaian target. Karyawan dihargai berdasarkan kinerja dan pencapaian mereka dalam memenuhi tujuan organisasi. Budaya ini biasanya ditemukan di perusahaan yang berorientasi pada keuntungan atau perusahaan dengan persaingan ketat.

**4. Budaya hierarki (berfokus pada kontrol dan efisiensi).**

Budaya hierarki menekankan stabilitas, kontrol, dan efisiensi melalui prosedur yang jelas dan aturan formal. Organisasi dengan budaya ini cenderung memiliki struktur yang kaku, dengan hierarki yang jelas dan peran yang didefinisikan secara rinci. Kepatuhan terhadap aturan dan prosedur adalah nilai utama dalam budaya hierarki, yang membantu memastikan konsistensi dan standar kualitas yang tinggi. Budaya ini cocok untuk industri yang sangat diatur atau di mana kesalahan harus diminimalkan, seperti sektor manufaktur atau kesehatan.

**C. Analisis & Dampak Terhadap Praktik Manajemen**

Teori organisasi dan budaya organisasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap manajemen, terutama dalam hal pengambilan keputusan, struktur, pengembangan sumber daya manusia, dan efektivitas organisasi. Berikut adalah analisis tentang berbagai teori organisasi dan budaya organisasi dalam kaitannya dengan manajemen:

**1. Teori Klasik (Classical Theory)**

Teori ini mencakup gagasan dari tokoh-tokoh seperti Frederick Taylor dengan "Scientific Management" dan Max Weber dengan "Bureaucratic Theory." Fokusnya adalah pada efisiensi, pembagian kerja, dan kontrol yang ketat.

Pengaruh Terhadap Manajemen: Pendekatan ini membantu dalam menciptakan struktur yang efisien dan teratur dalam organisasi, sangat cocok untuk organisasi dengan tugas yang stabil dan bisa diukur. Namun, teori klasik kurang memperhatikan aspek manusiawi, sehingga dalam budaya yang fleksibel atau inovatif, teori ini bisa menjadi penghambat kreativitas dan keterlibatan karyawan.

Contoh Pengaruh pada Budaya: Budaya hierarki biasanya sejalan dengan teori klasik karena keduanya menekankan kontrol dan prosedur.

**2. Teori Hubungan Manusiawi (Human Relations Theory)**

Teori ini diperkenalkan oleh Elton Mayo dalam studi Hawthorne, teori ini menekankan pentingnya aspek psikologis dan sosial dalam organisasi. Kesejahteraan dan motivasi karyawan dianggap penting untuk meningkatkan produktivitas.

Pengaruh Terhadap Manajemen: Mendorong manajemen untuk memperhatikan kebutuhan psikologis karyawan, seperti kebutuhan akan dukungan, penghargaan, dan partisipasi dalam pengambilan keputusan. Ini meningkatkan motivasi dan produktivitas melalui komunikasi terbuka dan dukungan sosial.

Contoh Pengaruh pada Budaya: Teori ini mendukung budaya clan, di mana hubungan personal, dukungan tim, dan kolaborasi lebih diutamakan.

**3. Teori Sistem (Systems Theory)**

Teori: Menekankan organisasi sebagai sistem terbuka yang saling bergantung, dengan input, proses, output, dan umpan balik. Organisasi dianggap sebagai bagian dari lingkungan yang lebih besar dan berinteraksi dengan elemen eksternal.

Pengaruh Terhadap Manajemen: Manajemen harus memperhatikan interkoneksi antara departemen dan juga bagaimana organisasi berinteraksi dengan lingkungan eksternal. Pendekatan ini memungkinkan adaptasi cepat terhadap perubahan dan mendukung kolaborasi lintas fungsi.

Contoh Pengaruh pada Budaya: Teori ini lebih cocok untuk budaya kolaboratif atau budaya pembelajaran, karena keduanya menekankan komunikasi dan adaptasi berkelanjutan dalam menghadapi perubahan eksternal.

**4. Teori Kontingensi (Contingency Theory)**

Teori: Tidak ada satu pendekatan yang berlaku untuk semua organisasi; teori ini menyatakan bahwa efektivitas organisasi tergantung pada kesesuaian antara struktur organisasi, lingkungan, dan tugas.

Pengaruh Terhadap Manajemen: Teori ini menuntut manajemen untuk fleksibel dan mampu menyesuaikan strategi serta struktur sesuai dengan kondisi internal dan eksternal. Pendekatan ini membuat manajemen

lebih adaptif dan responsif.

Contoh Pengaruh pada Budaya: Budaya adhocracy yang fleksibel sering kali didukung oleh pendekatan kontingensi, karena keduanya mendorong adaptasi yang cepat dan inovasi.

#### 5. Teori Institusional (Institutional Theory)

Teori: Menyatakan bahwa organisasi cenderung meniru atau mengambil kebijakan dan praktik dari organisasi lain dalam industri yang sama untuk mencapai legitimasi.

Pengaruh Terhadap Manajemen: Menekankan pentingnya reputasi dan persepsi publik, sehingga manajemen sering kali mengikuti standar atau praktik umum untuk menjaga legitimasi, meskipun mungkin tidak sepenuhnya efisien atau cocok dengan budaya internal.

Contoh Pengaruh pada Budaya: Budaya market sangat cocok dengan pendekatan ini karena keduanya mendorong organisasi untuk kompetitif dan mempertahankan citra positif di pasar.

#### 6. Teori Perilaku (Behavioral Theory)

Teori: Fokus pada perilaku individu dalam organisasi dan bagaimana perilaku tersebut dipengaruhi oleh struktur, proses, dan budaya organisasi. Pengaruh Terhadap Manajemen: Manajemen perlu mempertimbangkan bagaimana kebijakan, kepemimpinan, dan lingkungan kerja mempengaruhi motivasi serta perilaku karyawan. Teori ini berpengaruh dalam pengembangan sistem reward dan evaluasi kinerja berbasis perilaku.

Contoh Pengaruh pada Budaya: Budaya kinerja tinggi sering menggunakan pendekatan perilaku, dengan fokus pada perilaku individu dan hasil yang diperoleh.

#### 7. Teori Budaya Organisasi (Organizational Culture Theory)

Teori: Budaya organisasi merupakan sistem nilai, norma, dan keyakinan yang mempengaruhi cara karyawan berperilaku. Dikembangkan oleh Edgar Schein dan lainnya, teori ini menekankan bagaimana budaya yang kuat dapat meningkatkan loyalitas, efisiensi, dan efektivitas.

Pengaruh Terhadap Manajemen: Manajemen perlu menyelaraskan kebijakan, strategi, dan praktik dengan nilai-nilai budaya organisasi agar berjalan efektif. Budaya yang selaras membantu mengurangi konflik dan memperkuat identitas organisasi.

Contoh Pengaruh pada Budaya: Teori ini mendukung semua jenis budaya organisasi, tergantung pada fokus yang dimiliki organisasi, apakah itu kolaborasi, kontrol, inovasi, atau hasil. Berdasarkan berbagai teori organisasi, dapat dilihat bahwa pemilihan teori atau pendekatan manajemen yang tepat sangat bergantung pada budaya organisasi yang dimiliki. Misalnya, organisasi yang bergerak di industri teknologi mungkin mengadopsi budaya inovatif (dhocracy) dengan pendekatan teori sistem atau kontingensi untuk mendukung kreativitas dan adaptasi. Di sisi lain, perusahaan dengan proses yang stabil seperti di pemerintahan mungkin mengadopsi teori klasik dan budaya hierarki.

Pemahaman mendalam tentang teori organisasi dan budaya yang cocok akan membantu manajemen dalam membangun struktur, menentukan kepemimpinan, serta menyusun strategi yang sejalan dengan visi dan tujuan organisasi. Hal ini pada akhirnya berkontribusi pada tercapainya kinerja yang optimal dan keberlanjutan organisasi.

## KESIMPULAN DAN SARAN

### A. Kesimpulan

Berdasarkan berbagai teori organisasi, dapat dilihat bahwa pemilihan teori atau pendekatan manajemen yang tepat sangat bergantung pada budaya organisasi yang dimiliki. Misalnya, organisasi yang bergerak di industri teknologi mungkin mengadopsi budaya inovatif (adhocracy) dengan pendekatan teori sistem atau kontingensi untuk mendukung kreativitas dan adaptasi. Di sisi lain, perusahaan dengan proses yang stabil seperti di pemerintahan mungkin mengadopsi teori klasik dan budaya hierarki.

Pemahaman mendalam tentang teori organisasi dan budaya yang cocok akan membantu manajemen dalam membangun struktur, menentukan kepemimpinan, serta menyusun strategi yang sejalan dengan visi dan tujuan organisasi. Hal ini pada akhirnya berkontribusi pada tercapainya kinerja yang optimal dan keberlanjutan organisasi.

### B. Saran

Penulis berharap makalah ini dapat memberikan manfaat bagi mahasiswa UIN Raden Intan Lampung, khususnya mahasiswa S3 Manajemen Pendidikan Islam. Kami menyadari bahwa dalam penulisan makalah ini masih banyak kekurangan dan kesalahan. Maka kami menerima kritik dan saran yang bersifat membangun untuk menyempurnakan makalah ini. Kami berharap semoga makalah ini dapat bermanfaat dan berguna bagi kami serta pembaca pada umumnya.

## DAFTAR PUSTAKA

- Andrew D. Brown and Ken Starkey. 1994. The Effect of Organizational Culture on Communication and Information. *Journal of Management Studies* 31 no 6 (November 1994): 807-28 Bin Nahadi.
2007. Penguatan Sense of Corporation di BUMN. *Bisnis Indonesia*, 16 Maret 2007.
- Dusan Baran, 2006. Creating of optimal organizational culture. Presumption of long term organization prosperity .*Vadyba /Management*. 2006 m. Nr. 3-4 (12- 13). Cambal, Milos
- Daniel R. Denison. 1990. *Corporate Culture and Organizational Effectiveness* (New York Wiley, 1990), 11-15