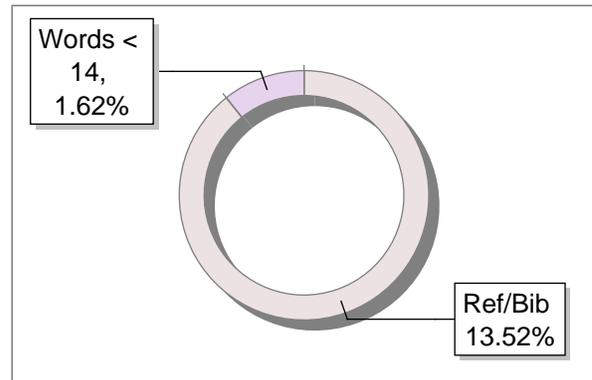
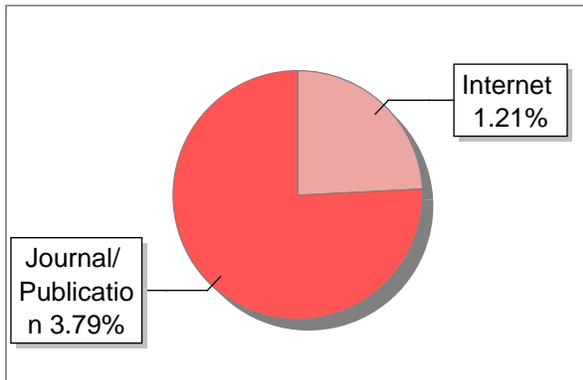


Submission Information

Author Name	Muhammad Nur Syuhada
Title	HASIL CEK_Muhammad Nur Syuhada
Paper/Submission ID	1528814
Submitted by	perpustakaan.similarity@uad.ac.id
Submission Date	2024-03-14 08:55:49
Total Pages	6
Document type	Article

Result Information

Similarity **5 %**



Exclude Information

Quotes	Excluded
References/Bibliography	Excluded
Sources: Less than 14 Words %	Not Excluded
Excluded Source	0 %
Excluded Phrases	Not Excluded

Database Selection

Language	Non-English
Student Papers	Yes
Journals & publishers	Yes
Internet or Web	Yes
Institution Repository	Yes

A Unique QR Code use to View/Download/Share Pdf File





DrillBit Similarity Report

5

SIMILARITY %

6

MATCHED SOURCES

A

GRADE

A-Satisfactory (0-10%)
B-Upgrade (11-40%)
C-Poor (41-60%)
D-Unacceptable (61-100%)

LOCATION	MATCHED DOMAIN	%	SOURCE TYPE
1	repository.radenintan.ac.id	2	Publication
2	eprints.ums.ac.id	1	Publication
3	sps.sav.sk	1	Internet Data
4	eprints.covenantuniversity.edu.ng	<1	Publication
5	journal.unair.ac.id	<1	Internet Data
6	adoc.pub	<1	Internet Data

Pengembangan Kelompok Kerja Menggunakan Model Open-System

Bahrul Ulumsyah^{1*} dan Muhammad Nur Syuhada²

^{1,2}Universitas Ahmad Dahlan, Indonesia

Journal of Economics and Management Sciences is licensed under a Creative Commons 4.0 International License.



ARTICLE HISTORY

Received: 11 September 23
Final Revision: 13 October 23
Accepted: 20 October 23
Online Publication: 31 December 23

KEYWORDS

Development, Team Work, Open-System Model, Organizational Development, Intervention

KATA KUNCI

Pengembangan, Kelompok Kerja, Model Open-System, Pengembangan Organisasi, Intervensi

CORRESPONDING AUTHOR

bahrul.4488@gmail.com

DOI

10.37034/jems.v6i1.36

ABSTRACT

Group development is needed to provide support for achieving organizational goals. This includes efforts to understand and develop working groups. The purpose of group development is to ensure that the team works consistently, so as to produce optimal performance to achieve company targets. This study uses a group-level Open System as an effort to understand and carry out group development. The subject of this study is part of the Human Capital Division at PT BM, namely the Organizational Development Unit with team members and environmental conditions. The data collection method used is interviews with all team members, team work environment observation, and document study of group performance profile. Data analysis is carried out by integrating findings that have been categorized based on the Open-System model qualitatively. The findings of this study indicate that the Open-System model is able to provide a structured description of the condition and performance of the Organizational Development Unit. The main problem condition obtained is that the group work target is not yet optimal. The intervention used to respond to the group assessment result is a measurable division of labor module, and become material for evaluating group performance on a small or large scale. So this research is expected to help the development of group performance optimally.

ABSTRAK

Pengembangan kelompok dibutuhkan guna memberikan dukungan pencapaian terhadap tujuan organisasi. Hal demikian meliputi upaya memahami dan mengembangkan kelompok kerja. Tujuan dilakukan pengembangan kelompok ialah memastikan tim agar bekerja konsisten, sehingga menghasilkan kinerja yang optimal untuk mencapai target perusahaan. Studi ini menggunakan Open-System level kelompok sebagai upaya memahami dan melakukan pengembangan kelompok. Objek studi ini ialah bagian dari Divisi Human Capital di PT BM, yaitu Unit Pengembangan Organisasi dengan anggota serta kondisi lingkungan tim. Metode pengumpulan data yang digunakan ialah wawancara kepada seluruh anggota tim, observasi lingkungan kerja tim, dan studi dokumen terhadap profil kinerja kelompok. Analisa data dilakukan dengan mengintegrasikan temuan yang telah dikategorikan berdasarkan model Open-System secara kualitatif. Temuan studi ini menunjukkan bahwa model Open-System mampu memberikan gambaran terstruktur mengenai kondisi dan kinerja unit Pengembangan Organisasi. Kondisi permasalahan utama yang diperoleh ialah target kerja kelompok yang belum optimal. Intervensi yang digunakan guna menanggapi hasil asesmen kelompok ialah modul pembagian kerja yang terukur, dan menjadi bahan evaluasi kinerja kelompok dalam skala kecil maupun skala besar. Sehingga penelitian ini diharapkan membantu pengembangan kinerja kelompok dengan optimal.

1. Pendahuluan

Sebuah organisasi pasti terdapat kelompok kerja di dalamnya [1]. Kelompok kerja terdiri atas orang-orang dengan jumlah relatif kecil [2]. Setiap orang secara bersama-sama mengerjakan tugas yang sama, baik secara tatap muka atau secara maya melalui komunikasi elektronik [3].

Kelompok kerja dalam organisasi industri dapat melaksanakan fungsinya sedemikian rupa, sehingga sasaran perusahaan dapat dicapai dan misi perusahaan dapat diwujudkan [4]. Sebuah kelompok dinilai kurang baik dalam melaksanakan tugas dan pekerjaannya,

maka akan diusahakan perbaikan [5]. Kelompok kerja tersebut bekerja sama menjalankan tugas dan fungsinya untuk mencapai efektifitas guna meningkatkan performa organisasi [6].

Salah satu organisasi yang menjalankan proses bisnisnya ialah PT BM Persero. Perusahaan ini memiliki beberapa divisi yang membawahi departemen. Setiap divisi memiliki beberapa departemen atau unit dibawahnya. Salah satu departemennya adalah departemen Pengembangan Organisasi.

Pengembangan organisasi merupakan unit yang berfungsi mengelola Sumber Daya Manusia (SDM) di PT BM Perser. Program kerja unit pengembangan organisasi dimulai dari rekrutmen seleksi, pembuatan Surat Keputusan (SK), Job Description (JD), Work Load Analysis (WLA), Hard Kompetensi (HK), Mutasi Karyawan (MK), dan Rotasi Karyawan (RK). Berdasarkan data realisasi kinerja unit pengembangan organisasi masih terdapat pencapaian kinerja yang masih belum optimal. Program kerja unit pengembangan organisasi diantaranya mengenai pelaksanaan review dan updating job description sesuai dengan kebutuhan perusahaan per-bulan september 2019 dengan realisasi 14 %. Kemudian rebiew dan penyempurnaan struktur organisasi sesuai kebutuhan dengan realisasinya berjumlah 50%. Dengan demikian yang menjadi perhatian utama terhadap kinerja unit Pengembangan Organisasi ialah mengenai kualitas kerja, dimana terdapat indikasi dari isu kinerja yang terjadi yakni diantara yang dapat muncul adanya ketimpangan pembagian beban kerja karyawan yang tidak sesuai porsinya, maka beban kerja yang diemban berpotensi hasil yang belum optimal. Berikutnya adanya karyawan yang kurang memahami dan sulit untuk menyesuaikan diri terhadap dinamika kerja unit pengembangan organisasi, disamping itu atasan belum melibatkan tim atau kelompok pada komunikasi yang bersifat evaluasi unit guna meningkatkan kohesivitas kerja kelompok. Serta adanya peran atasan belum efektif, selain itu pengembangan anggota kelompok belum optimal, sehingga kontribusi karyawan masih rendah.

Berdasarkan fenomena yang terjadi maka diperlukan penggalian data secara mendalam terhadap dinamika permasalahan kelompok unit pengembangan organisasi, sehingga nantinya akan dapat mendukung setiap langkah yang diterapkan oleh perusahaan. Oleh karena itu diperlukan tindakan assessment untuk mengatasi permasalahan yang ada secara mendalam yang didukung dengan analisis diagnose kelompok yang tepat dan diterapkan dalam kontels perusahaan.

Dalam penelitian ini metode asesmen diagnosa kelompok yang diterapkan ialah Open-System model [3]. Metode ini membantu memahami dinamika kinerja kelompok dalam perusahaan dengan memperhatikan interaksi antar komponen didalam kelompok, serta keterkaitannya dengan lingkungan perusahaan secara keseluruhan [7].

Kelompok sebagai himpunan atau kesatuan-kesatuan manusia yang hidup bersama, memiliki hubungan timbal balik, dan memiliki kesadaran untuk saling tolong-menolong [8]. Kemudian kelompok kerja menonjol disemua tipe dan ukuran organisasi. Kelompok kerja dapat bersifat relatif permanen dan menjalankan fungsi yang berkelanjutan atau mereka dapat bersifat temporer dan hanya ada untuk melaksanakan tugas tertentu atau membuat keputusan

tertentu. Komponen efektifitas kelompok dapat dibagi menjadi tiga kategori umum. Pertama, sumber daya dan pengaruh kontekstual yang mempengaruhi efektifitas kelompok. Kedua berhubungan dengan komposisi dari tersebut. Terakhir, proses yang terjadi dalam tim juga menjadi komponen penentu efektifitas kelompok, proses yang dimaksud ialah adanya kesamaan dan kejelasan tujuan, efikasi, konflik, serta adanya social loafing [9].

Model Open-System merupakan seperangkat konsep dan hubungan organisasi, sistem dipandang sebagai kesatuan yang terdiri dari sub-sistem [3]. Sistem ini berfungsi untuk mengintegrasikan komponen – komponen tersebut ke dalam satu unit yang sangat berfungsi. Prinsip utama dari Open-Sistem adalah organisasi berada dalam konteks lingkungan (Lebih luas) yang saling mempengaruhi satu sama lain karena adanya interaksi antara organisasi dengan lingkungan, organisasi bekerja dalam 3 ranah (Sub-system) yaitu: Organisasi, Kelompok (Departemen), Individu yang terorganisir sebagai satu kesatuan dalam menjalankan fungsinya kemudian perlu adanya kesesuaian (aligment) antara organisasi dengan lingkungan serta hubungan antara tiap sub-system.

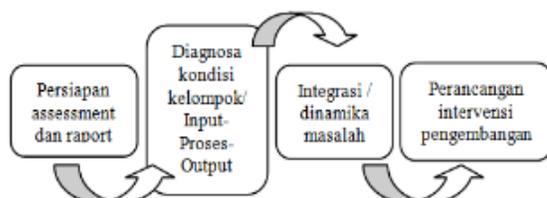
Fokus diagnosa pada perusahaan PT BM hanya ditujukan pada level kelompok untuk mengetahui kondisi performa dalam menunjang kinerja perusahaan dan gambaran yang komprehensif mengenai proses dan masalah yang terdapat dalam kelompok secara menyeluruh. Model Diagnosis Group Level mampu menunjukkan secara komperhensif hubungan tiap komponen dalam kelompok. Metode ini memperhatikan kesesuaian dengan input, komponen design, dan output. Kesesuaian dalam kelompok merupakan salah satu sub sistem dalam organisasi. Komponen input ialah sebagai suatu hal apa saja yang didapat kelompok dari lingkungan internal organisasi yang berperan dalam proses kelompok untuk menghasilkan output. Komponen design merupakan aspek pengembangan kelompok bekerja yang mencakup iklim kerja terbentuk. Output kelompok dipandang dari ukuran seberapa baik desain komponen didalam kelompok memberikan kontribusi pada efektifitas kelompok.

2. Metode Penelitian

Model Open-System dalam studi ini menggunakan pendekatan kualitatif [10]. Hal demikian dilakukan berdasarkan latar alamiah dengan mendeskripsikan temuan fenomena dilapangan. Intstrumen yang diterapkan dalam mengidentifikasi kelompok kerja melalui Model Open-System ini ialah wawancara, observasi, dan studi dokumen [11]. Untuk pelaksanaan wawancara dilakukan dengan seluruh anggota Unit Pengembangan Organisasi. Observasi diterapkan dengan mengamati interaksi dan suasana kerja di lingkungan perusahaan posisi unit Pengembangan Organisasi. Studi dokumen dilaksanakan lebih kepada

informasi yang bersifat soft maupun hard file dan catatan kinerja unit Pengembangan Organisasi.

Tahapan penelitian yang diterapkan dalam studi ini berdasarkan Model Open-System diawali dengan persiapan instrument pengumpulan data, asesmen kondisi tim dilapangan, mengintegrasikan semua temuan, hal demikian menghasilkan dinamika kelompok kerja. Kemudian permasalahan yang krusial diberikan intervensi guna merespon temuan tersebut. Proses munculnya intervensi diperoleh dari mencocokkan dan mengkategorisakan temuan lapangan dengan komponen tim yang sesuai dengan Model Open-System. Kesimpulan dan rancangan intervensi terhadap kelompok kerja diterapkan sesuai alur berpikir yang di analisis dengan Model Open-System. Berikut ini ialah alur proses yang disajikan dalam Gambar 1.



Gambar 1. Alur Asessmen Model Open-System terhadap Unit Pengemban Organisasi

Pada kedudukan maupun jabatan pada Unit Pengembangan Organisasi terdiri dari pegawai PKWT, Staff, Manager, dan Senior Manager. Dimana pada setiap jabatan memiliki tanggungjawab masing – masing untuk menunjang realisasi kinerja unit pengembangan organisasi, sesuai dengan pengalaman dan basic yang dimiliki oleh karyawan. Pendekatan diagnosis yang dilakukan pada pembahasan kasus ini adalah dengan metode diagnosis level kelompok berdasarkan Model Open-Sistem. Model Open-System merupakan seperangkat konsep dan hubungan organisasi, sistem dipandang sebagai kesatuan yang terdiri dari subsystem. Sistem ini berfungsi untuk mengintegrasikan komponen – komponen tersebut ke dalam satu unit yang sangat berfungsi.

Prinsip utama dari open-sistem adalah organisasi berada dalam konteks lingkungan (lebih luas) yang saling mempengaruhi satu sama lain karena adanya interaksi antara organisasi dengan lingkungan, organisasi berkerja dalam 3 ranah (subsystem) yaitu: organisasi, kelompok (departemen), individu yang terorganisir sebagai satu kesatuan dalam menjalankan fungsinya kemudian perlu adanya kesesuaian (aligment) antara organisasi dengan lingkungan serta hubungan antara tiap-tiap subsystem.

Jenis input yang dikelola oleh suatu kelompok dalam organisasi [12] yakni:

a. Desain Organisasi

Terdiri atas komponen-komponen desain yang menggambarkan organisasi yang lebih besar dimana kelompok melekat seperti teknologi, strktur, proses manajemen, dan sistem sumber daya manusia. Teknologi dapat menentukan karakteristik tugas kelompok, sistem struktural dan menetapkan tingkat koordinasi yang diperlukan antar kelompok.

b. Lingkungan Organisasi

Lingkungan organisasi merupakan kondisi dan situasi organisasi yang memiliki pengaruh terhadap proses kerja dari kelompok.

Unsur proses yang dikelompokkan kedalam desain komponen adalah cara kelompok berproses dengan menggunakan komponen-komponen didalamnya untuk menghasilkan output kelompok yang melibatkan aspek-aspek:

a. Goal Clarity (Kejelasan tujuan)

Kejelasan tujuan melibatkan seberapa baik kelompok dalam memahami tujuannya.

b. Task Structure (Struktur tugas)

Struktur tugas berkaitan dengan bagaimana pekerjaan kelompok dirancang.

c. Group Composition (komposisi kelompok)

Komposisi kelompok menyangkut keanggotaan kelompok.

d. Team Functioning (fungsi kelompok)

Merupakan unsur fundamen yang mendasari kehidupan kelompok.

e. Norma Kelompok (Group Normns)

Merupakan keyakinan anggota tentang bagaimana kelompok seharusnya menjalankan tugasnya dan tingkat kinerja yang dapat diterima.

Kelompok atau tim dalam memantau perkembangan dan kinerjanya perlu melihat bagaimana hasil yang di ciptakan dari kegiatan pengolahan input dan pengelolaan komponen yang ada didalam kelompok tersebut. Kerangka Open-System memberikan peran output dalam kelompok sebagai tolak ukur dan gambaran kesuksesan pengelolaan kelompok secara utuh. Apabila output yang dihasilkan buruk, rendah atau tidak sesuai dengan target organisasi maupun target kelompok, maka dapat dijadikan indikator masalah yang dapat ditelusuri dari proses yang ada dalam kelompok tersebut. Untuk mendiagnosis efektifitas terkait proses kelompok memberikan beberapa panduan dengan cara mempertimbangkan dua hal yakni kesesuaian desain kelompok dengan input dan kesesuaian antar komponen dalam desain kelompok.

Output kelompok dipandang dari ukuran seberapa baik desain komponen didalam kelompok memberikan kontribusi pada efektifitas kelompok. Output yang dapat dijadikan pertimbangan yakni efektifitas kinerja kelompok dan kepuasan kerja anggota kelompok, terdiri atas:

a. Efektivitas kelompok

Efektivitas kelompok sebagai pencapaian tujuan atau sasaran bersama dengan cara kegiatan terkoordinasi dari anggota kelompok [13].

b. Kepuasan kerja anggota kelompok

Kepuasan kerja menyangkut sikap umum seorang individu terhadap pekerjaannya, seorang dengan tingkat kepuasan kerja tinggi menunjukkan sikap yang positif dan menjadi lebih produktif terhadap pekerjaannya itu [14]. Karyawan tidak memperoleh kepuasan kerja tidak semata akan mencapai kematangan psikologis dan dampaknya akan menjadi frustrasi, cepat lelah, bosan, emosinya tidak stabil, sering absen dan melakukan kesibukan yang tidak ada hubungannya dengan pekerjaan.

3. Hasil dan Pembahasan

Berdasarkan hasil asesmen dengan Model Open-System dalam mengidentifikasi kondisi dan dinamika masalah yang terjadi pada kelompok kerja yang dilampirkan dalam sub bagian.

3.1. Input

Pencapaian target realisasi kinerja unit pengembangan organisasi yang belum optimal pada tahun 2019, diantaranya ialah mengenai target program kerja review dan penyempurnaan struktur organisasi bulan januari hingga desember pergerakannya 30% - 50%. Kemudian target review dan updating job description sesuai kebutuhan perusahaan di 2019 per-bulan januari hingga desember, rata-rata realisasi pergerakan kinerja per-bulannya 10%. Hal ini disebabkan karena dilihat sisi akibat pembagian kerja yang tidak sesuai, karena ada kesenjangan dibalik ke pembagian tugasnya, hal demikian terjadi karena karyawan yang dianggap mampu oleh atasannya sehingga diberi beban yang lebih banyak antara karyawan dalam unit pengembangan organisasi. Adanya kesenjangan kompetensi diantaranya anggota tim disini masalahnya ialah ialah tidak ada yang saling back-up untuk ikut turun tangan membantu satu sama lain. Akibatnya terdapat program yang masih belum terselesaikan dengan optimal.

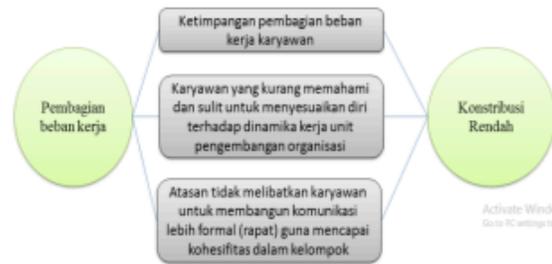
3.2. Komponen design

Kemudian disisi lain masih terdapat ada karyawan yang kurang paham dengan dinamika kerja unit pengembangan organisasi, serta adanya batasan yang berlaku pada karyawan sehingga tidak bisa saling back-up antar kelompok. Karena proses kerja yang terjadi

pada unit pengembangan organisasi hanya berdasarkan system melapor kepada atasan, terkadang atasan memberikan tugas kepada sifatnya incidental dan harus segera diselesaikan, sehingga menghambat penyelesaian tugas utama atau tupoksi yang telah diemban oleh karyawan. Hal ini membuat tim kesulitan untuk saling berkolaborasi karena sifatnya penugasannya incidental, selain itu norma kelompok unit pengembangan organisasi juga belum ada norma yang disepakati agar proses kerja kelompok menjadi lebih efektif dan optimal. Karena dengan tidak adanya norma, maka tidak ada sinergi antar kelompok, sehingga yang terjadi ialah terdapat ketimpangan pada beban kerjanya, hal ini menjadi salah satu faktor masalah pada kualitas sdm kurang optimal. Sehingga demi tercapainya program kerja, tidak jarang unit pengembangan organisasi menggunakan jasa vendor atau bekerjasama dengan unit lain, karena fasilitas unit pengembangan organisasi belum tercukupi sepenuhnya. Kemudian selain itu bentuk evaluasi kerja kelompok juga belum atau tidak dikomunikasikan bersama atau dibahas melalui dilaksanakannya rapat terkait progress unit pengembangan organisasi, baik hambatan yang dihadapi karyawan, maupun solusi yang disepakati guna membangun kinerja unit pengembangan organisasi yang efektif dan optimal. Sehingga perlu adanya komunikasi yang efektif antara atasan dan bawahan maupun sesama staff yang perlu dibangun agar terbentuknya kohesivitas unit pengembangan organisasi.

3.3. Output

Kemudian berdasarkan data dari wawancara dengan manager sdm, sebagai salah satu key person sdm perusahaan, menyatakan bahwa kualitas sdm PT BM sejauh ini belum sepenuhnya mendukung target perusahaan, sedangkan dalam hal ini yang berperan penting di perusahaan ialah sdm. Oleh karena itu perusahaan perlu berbenah untuk mengelola sdm lebih baik lagi kedepannya, diantaranya pada proses merekrut calon sdm, dalam hal ini perusahaan belum terdapat panduan baku mengenai aspek potensi yang digunakan dalam pelaksanaan asesmen. Aspek potensi di gunakan karena untuk melihat kemampuan dasar karyawan, sehingga sesuai dengan pemetaan pemenuhan disetiap divisi maupun unit di PT BM. Kemudian perusahaan belum adanya penilaian ulang dan reinternalisasi budaya perusahaan, sehingga didapati karyawan masih belum menerapkan sepenuhnya budaya perusahaan. Nilai yang terkandung dalam budaya memiliki fungsi sebagai pedoman kinerja karyawan yang efektif dan berkualitas jika tidak diterapkan dengan baik maka akan berdampak pada kinerja karyawan yang juga akan tidak efektif dan berkualitas. Berikut ini ialah prioritas permasalahan tersebut disajikan pada Gambar 2.



Gambar 2. Prioritas Permasalahan

Berdasarkan daftar permasalahan yang terjadi di unit Pengembangan Organisasi PT. BM, maka didapatkan 3 jenis permasalahan yang paling terlihat. Pertama, adanya ketimpangan pembagian beban kerja karyawan yang tidak sesuai porsi, maka beban kerja yang diemban berpotensi hasil yang belum optimal. Kedua, karyawan yang kurang memahami dan sulit untuk menyesuaikan diri terhadap dinamika kerja unit pengembangan organisasi, disamping itu atasan belum melibatkan tim atau kelompok pada komunikasi yang bersifat vakuasi unit kelompok guna meningkatkan kohesivitas kerja kelompok. Ketiga, peran atasan belum efektif selain itu pengembangan anggota kelompok belum optimal, sehingga kontribusi karyawan masih rendah.

Arah intervensi dalam human resource manajemen yang disarankan ialah perancangan dalam bentuk modul pembuatan pembagian beban kerja. Hal demikian diharapkan agar nantinya membantu untuk meningkatkan efektifitas kinerja kelompok yang lebih bersinergi pada orientasi kerja unit pengembangan organisasi.

Pembagian beban kerja ialah tekanan dari suatu tanggapan yang belum mampu menyesuaikan diri terhadap perbedaan individu atau proses psikologis, yakni berupa konsekuensi dari tindakan eksternal (situasi, peristiwa yang memiliki tuntutan psikologi maupun fisik) dari seseorang. Rancangan pelaksanaan intervensi peninjauan beban kerja, yaitu mengidentifikasi beban kerja, forum diskusi Pembagian Kerja, dan evaluasi peninjauan beban kerja.

Pelaksanaan intervensi dilakukan dengan mengelompokkan prosesnya menjadi tiga tahapan, yaitu:

- a. Perencanaan mencakup bagaimana intervensi akan dilakukan dan pertimbangan apa saja yang harus dikaji sebelum melakukan intervensi.
- b. Pelaksanaan yakni proses eksekusi rencana intervensi yang disesuaikan dengan metode yang telah dipilih dan sesuai dengan kebutuhan kelompok.

- c. Evaluasi untuk melihat efektifitas intervensi dalam mengatasi permasalahan yang dihadapi serta sebagai bentuk tolak ukur dan **dasar pengambilan keputusan** mengenai harapan intervensi kedepannya.

4. Kesimpulan

Model Open-System digunakan untuk memahami kondisi kelompok kerja secara komprehensif. Kinerja kelompok dinilai berpengaruh pada fungsi yang menjadi bagian di perusahaan. Aktivitas kelompok kerja dilihat dari proses rangkaian model open-system -system yang dimulai dari input sebagai bahan utama terkait proses kelompok bekerja, kemudian komponen desain yang menggambarkan kerja tim, terakhir output menggambarkan kinerja tim secara keseluruhan. Model open-system -system sebagai alat bantu untuk paham kepada dinamika permasalahan yang terjadi pada unit Pengembangan Organisasi secara terstruktur, hingga memperoleh intervensi yang sesuai dengan kebutuhan guna mengatasi permasalahan yang terjadi. Berdasarkan hasil asesmen yang menjadi dasar penegakkan intervensi, maka bentuk intervensi diusulkan oleh peneliti ialah rancangan modul pembagian beban kerja sebagai upaya membantu kelompok unit pengembangan organisasi bekerja optimal dan mencapai target perusahaan.

References

- [1] Wildanto, E., & Pratisti, W. D. (2016). *Social loafing pada anggota organisasi mahasiswa fakultas psikologi UMS* (Doctoral dissertation, Universitas Muhammadiyah Surakarta).
- [2] Muljawan, A. (2019). Struktur Organisasi Perguruan Tinggi yang Sehat dan Efisien. *Jurnal Tahdzibi: Manajemen Pendidikan Islam*, 4(2), 67-76. DOI: <https://doi.org/10.24853/tahdzibi.4.2.67-76>
- [3] Cummings, T. G., & Worley, C. G. (2014). *Organization development and change*. Cengage learning.
- [4] Ulumsyah, B., & Syuhada, M. N. (2022). Intervensi Pembagian Kerja untuk Pengembangan Kelompok Kerja dengan Diagnosis Model Open-System. *Psyche 165 Journal*, 15(2), 80-85. <https://doi.org/10.35134/jpsy165.v15i2.166>
- [5] Supardi, E. (2016). Pengembangan Karir Kontribusinya Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Geografi Gea*, 9(1). DOI: <https://doi.org/10.17509/gea.v9i1.1680>
- [6] Sholeh, M. (2016). Keefektifan Peran Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja Guru. *JDMP (Jurnal Dinamika Manajemen Pendidikan)*, 1(1), 41-54. DOI: <https://doi.org/10.26740/jdmp.v1n1.p41-54>
- [7] Efandi, S. (2021). Team Development Using Open-System Group Model. *Psyche 165 Journal*, 14(3), 317-322. DOI: <https://doi.org/10.35134/jpsy165.v14i3.128>
- [8] Soekanto, S. (1982). *Sosiologi: suatu pengantar*.
- [9] Robbins, S. P. (2003). *Perilaku organisasi*.
- [10] Risqi, M., & Perwira, L. T. (2021). Pengembangan Organisasi Menggunakan Open System Model. *Psyche 165 Journal*, 14(2) 201-206. DOI: <https://doi.org/10.35134/jpsy165.v14i2.71>
- [11] Hanifah, N. (2014). *Memahami penelitian tindakan kelas: teori dan aplikasinya*. Upi Press.

- [12] Mustapa, H. Z., & Psi, S. (2018). *Perilaku Organisasi Dalam Perspektif Manajemen Organisasi: Organizational Behavior in Organizational Management Perspectives (ID Sub)* (Vol. 1). Celebes Media Perkasa.
- [13] Irving, J. A., & Longbotham, G. J. (2007). Team effectiveness and six essential servant leadership themes: A regression model based on items in the organizational leadership assessment. *International Journal of Leadership Studies*, 2(2), 98-113.
- [14] Barahama, K. F., Katuuk, M., & Oroh, W. M. (2019). Hubungan beban kerja dengan kepuasan kerja perawat di ruangan perawatan dewasa rsu gmim pancaran kasih manado. *Jurnal Keperawatan*, 7(1). doi: 10.35790/jkp.v7i1.22876.