



Intervensi Pembagian Kerja untuk Pengembangan Kelompok Kerja dengan Diagnosis Model Open-System

Bahrul Ulumsyah¹, Muhammad Nur syuhada²

^{1,2}Universitas Ahmad Dahlan

Bahrul.4488@gmail.com

Abstract

Employees in the company are expected to work well individually or in groups. work done to be done in groups can work together and collaborate well and can solve obstacles that occur in groups well. Group development is used to provide support in order to achieving organizational goals. This includes efforts to understand and develop working groups. The development of working group is carried out in order to ensure the groups worl optimally and efficiently, so that later it is hoped that the working group will be able to support the company's targets. This studys uses a group-level Open System as an effort to understand and carry out group development. The object of this study is part of the Human Capital Division at PT BM, namely the Organizational Development Unit with all group members and the team's environmental conditions. The data collection method used is interviews with all team members, observation made on the team work environment, and document studies based on group performance profiles. 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 that this research is expected to help the development of group performance optimally.

Keywords: intervention, division of work, working group, diagnosis, open-system model

Abstrak

Karyawan di dalam perusahaan diharapkan dapat bekerja baik secara individual, maupun secara kelompok. Pekerjaan yang dituntut untuk dilakukan secara kelompok membuat karyawan dapat bekerja sama dan berkolaborasi dengan baik, dan dapat menyelesaikan rintangan yang terjadi di dalam kelompok dengan baik. Pengembangan kelompok digunakan untuk memberikan dukungan agar memperoleh pencapaian tujuan organisasi. Hal demikian meliputi upaya memahami dan mengembangkan kelompok kerja. Pengembangan kelompok kerja dilakukan guna untuk memastikan kelompok bekerja dengan optimal dan efisien, agar nantinya diharapkan kelompok kerja mampu menunjang kinerja perusahaan 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 seluruh anggota kelompok serta kondisi lingkungan tim. Metode pengumpulan data yang digunakan ialah wawancara kepada seluruh anggota tim, observasi dilakukan terhadap lingkungan kerja tim, dan studi dokumen berdasarkan 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 kolompok 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.

Kata kunci: intervensi, pembagian kerja, kelompok kerja, diagnosis, model open-System

Psyche 165 Journal is licensed under a Creative Commons 4.0 International License.



1. Pendahuluan

Sebuah organisasi pasti terdapat kelompok kerja di dalamnya, pada umumnya kelompok terdiri atas orang-orang dengan jumlah relative kecil, yang bersama-sama mengerjakan tugas yang sama, baik secara tatap muka atau secara maya melalui komunikasi elektronik [1]. Kelompok kerja merupakan kelompok yang terdiri dari dua atau bahkan lebih dan saling mempengaruhi, saling bergantung, yang dating secara bersama-sama dengan tujuan yang sama dan mencapai sasaran

tertentu yang ingin dicapai. Kelompok kerja membutuhkan interaksi, saling mempengaruhi, agar tujuan bersama dapat tercapai dan terlaksana dengan baik. Kelompok memiliki karakteristik, yaitu merupakan kumpulan yang beranggotakan lebih dari satu orang (berarti adanya karakteristik yang berbeda dari setiap orang), adanya interaksi di antara kumpulan orang tersebut, dan adanya tujuan bersama yang ingin dicapai. Kelompok kerja dapat didefinisikan sebagai kelompok yang disusun oleh organisasi dengan tujuan untuk menjalankan berbagai pekerjaan yang terkait

dengan pencapaian tujuan organisasi. Ditinjau berdasarkan pandangan organisasi industri, sebuah kelompok kerja dapat melaksanakan fungsinya sedemikian rupa, sehingga sasaran perusahaan dapat dicapai dan misi perusahaan dapat diwujudkan. Sebaliknya sebuah kelompok dinilai kurang baik dalam melaksanakan tugas dan pekerjaannya, maka akan diusahakan perbaikan [2].

Kelompok kerja tersebut bekerja sama menjalankan tugas dan fungsinya untuk mencapai efektifitas guna meningkatkan performa organisasi. salah satu organisasi yang menjalankan proses bisnisnya ialah PT BM Persero. Perusahaan memiliki beberapa divisi yang membawahi departemen. Masing-masing divisi memiliki beberapa departemen atau unit dibawahnya. Salah satunya ialah departemen Pengembangan Organisasi.

Pengembangan organisasi merupakan unit yang berfungsi mengelola SDM di PT BM Perser, adapun beberapa program kerja unit pengembangan organisasi yaitu mulai dari rekrutmen seleksi, pembuatan SK, jobdesk, Work Load Analysis, Hard kompetensi, Mutasi Karyawan, dan Rotasi karyawan. 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 diimbangi 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 [3].

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 konteks perusahaan. Dalam penelitian ini metode asesmen diagnosa

kelompok yang diterapkan ialah Open-System model. Metode ini membantu memahami dinamika kinerja kelompok dalam perusahaan dengan memperhatikan interaksi antar komponen didalam kelompok, serta keterkaitannya dengan lingkungan perusahaan secara keseluruhan [4].

Kelompok didefinisikan sebagai himpunan atau kesatuan-kesatuan dari manusia yang hidup bersama, memiliki hubungan timbal balik, dan memiliki kesadaran untuk saling tolong-menolong. Kemudian kelompok kerja menonjol disemua tipe dan ukuran organisasi [5]. Sebuah kelompok memiliki ciri atau karakteristik sebagai unsur pembangunnya, yaitu dipengaruhi beberapa hal yang membentuk prilaku anggota kelompok [6], diantaranya ialah peran (*role*), merupakan sebagai rangkaian pola perilaku yang dikaitkan dengan seorang menempati sebuah posisi tertentu dalam sebuah unit, norma, yaitu standar yang dapat diterima atas prilaku yang dianut oleh anggota kelompok, status, sebuah posisi atau pengkat yang didefinisikan secara social yang diberikan kepada anggota kelompok oleh orang lain. Komponen kelompok yang efektif dibagi 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* [6].

Model Open-Sistem merupakan seperangkat konsep dan hubungan organisasi, sistem dipandang sebagai kesatuan yang terdiri dari sub-sistem [7]. 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 (*alignment*) 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 komprehensif 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.

Intervensi ialah upaya menetapkan cara sesuai untuk diaplikasikan dalam perencanaan yang ingin lebih di perbaiki atas dasar masalah yang dapat muncul pada setiap rangkaian diagnosis umpan balik [7]. Pelaksanaan intervensi dilakukan dengan mengelompokkan prosesnya menjadi tiga tahapan yakni perencanaan mencakup bagaimana intervensi akan dilakukan dan pertimbangan apa saja yang harus dikaji sebelum melakukan intervensi, pelaksanaan yakni proses eksekusi rencana intervensi yang disesuaikan dengan metode yang telah dipilih dan sesuai dengan kebutuhan kelompok. Kemudian dilakukan evaluasi untuk melihat efektifitas intervensi dalam mengatasi permasalahan yang dihadapi serta sebagai bentuk tolak ukur dan dasar pengambilan keputusan mengenai harapan intervensi kedepannya [1].

Pembagian tugas ialah hasil analisis pekerjaan dalam rangkaian kegiatan yang kemudian mengolah informasi mengenai pekerjaan [8]. Salah satu metode analisis beban kerja yang berbasis waktu dengan mengurang waktu menuntaskan pekerjaan dan di konversikan dalam indeks nilai FTE [9]. Terdapat lima langkah dalam melakukan analisis beban kerja dengan metode FTE, yaitu menetapkan waktu unit kerja beserta kategorisasi tenaganya, menetapkan waktu beban kerja yang tersedia selama satu tahun, menyusun standar kelonggaran (*alloance*), menetapkan standar beban kerja yang menjadi dasar volume beban kerja yang tentunya dirasakan oleh karyawan menuntaskan pekerjaannya, menghitung kebutuhan tenaga kepada per-unit kerja. Kemudian untuk melakukan peninjauan beban kerja terdapat 3 tahapan, yaitu mengidentifikasi beban kerja, forum diskusi pembagian kerja, dan evaluasi

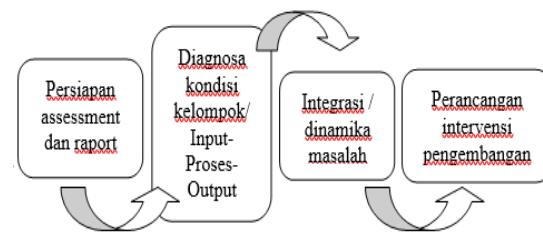
2. Metode Penelitian

Model Open System dalam studi ini menggunakan pendekatan kualitatif. Hal demikian dilakukan berdasarkan latar alamiah dengan mendeskripsikan temuan fenomena dilapangan [10]. Instrumen yang diterapkan dalam mengidentifikasi kelompok kerja melalui Model *Open System*, yaitu wawancara, merupakan metode pengumpulan data dengan memberikan pertanyaan langsung pada responden guna memperoleh tujuan tertentu [11], untuk pelaksanaan wawancara dilakukan dengan seluruh anggota Unit Pengembangan Organisasi. Observasi, observasi, ialah pengamatan yang dilakukan dengan cara langsung ke lokasi untuk mengamati segala perilaku dan aktivitas yang ingin diteliti [12], untuk pelaksanaan observasi

diterapkan dengan mengamati interaksi dan suasana kerja di lingkungan perusahaan posisi unit Pengembangan Organisasi. Studi dokumen ialah melakukan penelusuran data historis objek penelitian serta melihat sejauh mana proses yang berjalan telah terdokumentasi dengan baik [13]. 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 mengkategorisasi temuan lapangan dengan komponen tim yang sesuai dengan model open-system. Kesimpulan dan rancangan intervensi terhadap kelompok kerja diterapkan sesuai alur berpikir yang di analisi dengan model open-system. Berikut ini ialah alur proses yang disajikan dalam Gambar 1.

Gambar 1. Alur asessmen model open-system terhadap unit pengembangan 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 menurut [14]. Open-sistem merupakan seperangkat konsep dan hubungan organisasi, sistem dipandang sebagai kesatuan yang terdiri dari subsistem. Sistem ini berfungsi untuk mengintegrasikan komponen – komponen tersebut ke dalam satu unit yang sangat berfungsi.

Prinsip utama dari open system 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.

Ada dua jenis input yang dikelola oleh suatu kelompok dalam organisasi yakni desain organisasi dan lingkungan organisasi. Desain organisasi terdiri atas komponen-komponen desain yang menggambarkan organisasi yang lebih besar dimana kelompok melekat seperti teknologi, struktur, proses manajemen, dan sistem sumber daya manusia. Teknologi dapat menentukan karakteristik tugas kelompok, sistem struktural dan menetapkan tingkat koordinasi yang diperlukan antar kelompok. Lingkungan organisasi merupakan kondisi dan situasi organisasi yang memiliki pengaruh terhadap proses kerja dari kelompok.

Selanjutnya unsur proses yang dikelompokkan kedalam desain komponen adalah cara kelompok berproses dengan menggunakan komponen-komponen didalamnya untuk menghasilkan output kelompok yang melibatkan aspek-aspek yang terdiri dari goal clarity (kejelasan tujuan), kejelasan tujuan melibatkan seberapa baik kelompok dalam memahami tujuannya. Task Structure (Struktur tugas) berkaitan dengan bagaimana pekerjaan kelompok dirancang. *Group Composition* (komposisi kelompok) menyangkut keanggotaan kelompok. *Team Functioning* (fungsi kelompok) merupakan unsur fundamen yang mendasari kehidupan kelompok. Norma kelompok (*Group Norms*) 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 diciptakan 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 efektivitas kinerja kelompok dan kepuasan kerja anggota kelompok. Efektivitas kelompok sebagai pencapaian tujuan yang menjadi prioritas bersama yang dapat diperoleh dengan kegiatan yang terkoordinasi dari anggota kelompok menurut [14]. Kelompok dikatakan

efektif dilihat dari dua dimensi, yaitu *performance team* dan juga *quality of work life*. Kepuasan kerja anggota kelompok menurut Hasibuan menyangkut sikap umum seorang individu terhadap pekerjaannya, seorang dengan tingkat kepuasan kerja tinggi menunjukkan sikap yang positif dan menjadi lebih produktif terhadap pekerjaannya itu, sebaliknya jika karyawan tidak memperoleh kepuasan kerja tidak semata akan mencapai kematangan psikologis dan dampaknya akan menjadi frustasi, cepat lelah, bosan, emosinya tidak stabil, sering absen dan melakukan kesibukan yang tidak ada hubungannya dengan pekerjaan [15].

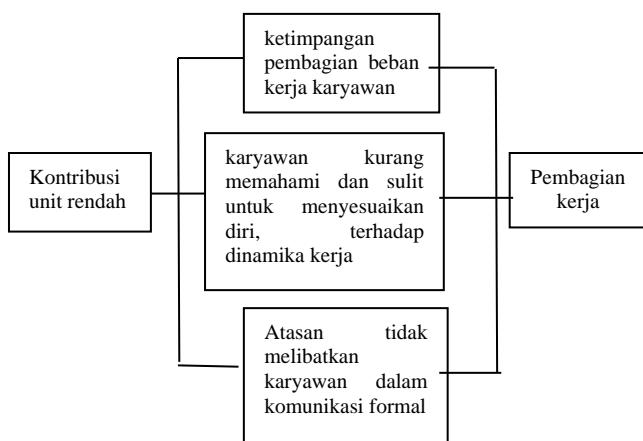
3. Hasil dan Pembahasan

Berdasarkan hasil asesmen dengan model *open-system* dalam mengidentifikasi kondisi dan dinamika masalah yang terjadi pada kelompok kerja yang dilampirkan dalam sub bagian.

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%. Adanya target kerja kelompok yang terjadi dilihat dari 3 aspek komponen desain yang dapat muncul gambaran masalah yaitu; Pertama, adanya ketimpangan pembagian beban kerja karyawan yang tidak sesuai porsinya, maka beban kerja yang diimbangi 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.

Akibat yang dapat muncul dari komponen desain ialah kontribusi kinerja unit pengembangan organisasi rendah, hal demikian terjadi terkait proses penuntasan kerja kelompok. Sehingga mengakibatkan ketidak tercapaian target unit pengembangan organisasi yang telah ditetapkan berdasarkan jobdesk kelompok. Apabila target tidak dapat dicapai maka tentu saja berdampak tidak baik bagi perusahaan dan kelompok kerja tersebut, demikian sebaliknya ketika tujuan, dan target bisa dicapai dengan baik, hal tersebut membawa efek positif untuk perusahaan dan kelompok kerja tersebut. Artinya unit pengembangan organisasi belum mampu menunjukkan performansi kinerja kelompok yang efektif yang di jelaskan pada Gambar 2.

Gambar 2. Fokus permasalahan



Arah intervensi dalam *human resource management* yang disarankan ialah perancangan dalam bentuk rancangan pembuatan pembagian kerja. Hal demikian diharapkan agar nantinya membantu untuk meningkatkan efektifitas kinerja kelompok yang lebih bersinergi ada orientasi kerja unit pengembangan organisasi yang ditunjukkan pada Tabel 1.

Tabel 1. Rancangan intervensi pembagian kerja

Aspek	Pihak yang terlibat	Indikator Keberhasilan
Mengidentifikasi Beban Kerja	Seluruh karyawan unit pengembangan organisasi	Gambaran beban kerja
Identifikasi Beban Kerja	Tim Project	Beban kerja
Identifikasi Tujuan dan Rincian Tugas	Seluruh karyawan unit pengembangan organisasi	Pembagian rincian kerja dan strategi perusahaan
Pembagian tugas dan beban kerja	Seluruh karyawan unit pengembangan organisasi	Tugas dan tanggung jawab
Pembuatan system koordinasi	Seluruh karyawan unit pengembangan organisasi	Penyelesaian tugas
Evaluasi	Seluruh karyawan unit pengembangan organisasi	Pencapaian kinerja

Pada tabel 1 di atas terlihat mengenai identifikasi beban kerja, tujuan, dan rincian kerja, pembuatan sistem koordinasi, dan juga evaluasi yang dilakukan di dalam kelompok kerja untuk melihat seperti apa gambaran beban kerja yang terdapat pada seluruh karyawan di unit pengembangan organisasi. Hal tersebut juga digunakan untuk melihat seperti apa beban kerja yang terjadi, dan dapat dilihat ketika perusahaan memberikan rincian mengenai unit kerja,

serta melihat bagaimana strategi yang dilakukan oleh perusahaan. Pada tabel juga terlihat dalam unit pengembangan organisasi juga ada tugas dan tanggung jawab yang diberikan pada setiap karyawan, gunanya melihat sebagaimana tanggung jawab setiap karyawan dalam menyelesaikan tugas yang diberikan, apakah karyawan mengerjakan dengan sungguh-sungguh atau hanya menyelesaikan dengan cepat tanpa melihat hasil dari apa yang dikerjakan oleh karyawan tersebut.

Karyawan juga diharapkan dapat menyelesaikan tugas dengan baik, tepat waktu dan sesuai dengan apa yang ingin dicapai. Perusahaan mengharapkan karyawannya dapat menjalankan, dan melaksanakan pekerjaannya, serta dapat mencapai apa yang ingin dicapai oleh perusahaan tanpa melihat tujuan perseorangan, dan melakukan untuk kepentingan bersama, khususnya mencapai tujuan, visi dan misi perusahaan.

Kesimpulan

Berdasarkan diagnosa yang telah dilakukan, maka intervensi yang diberikan kepada kelompok kerja atau unit pengembangan organisasi ialah rancangan intervensi pembagian kerja agar dilaksanakan oleh perusahaan.

Daftar Rujukan

- [1] A. Maxwell, J. (2008). Designing a Qualitative Study. 2, 214-253. [Https://doi.org/10.4135/9781483348858.n7](https://doi.org/10.4135/9781483348858.n7).
- [2] 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). [Https://doi.org/10.35790/jkp.v7i1.22876](https://doi.org/10.35790/jkp.v7i1.22876).
- [3] Firman, F.-. (2018). Penelitian Kualitatif dan Kuantitatif. [Https://doi.org/10.31227/osf.io/4nq5e](https://doi.org/10.31227/osf.io/4nq5e).
- [4] Pulungan, D. D. S., Jumari, J., & Muhyat, I. (2022). Perkembangan Organisasi Penyelenggara Lembaga Pendidikan Islam Yayasan Al-Ma'ruf di Daerah Minoritas Muslim. *JIE (Journal of Islamic Education)*, 7(1), 68. [Https://doi.org/10.52615/jie.v7i1.250](https://doi.org/10.52615/jie.v7i1.250).
- [5] Yusanto, Y. (2020). Ragam Pendekatan Penelitian Kualitatif. *JURNAL OF SCIENTIFIC COMMUNICATION (JSC)*, 1(1). [Https://doi.org/10.31506/jsc.v1i1.7764](https://doi.org/10.31506/jsc.v1i1.7764).
- [6] Mehta, A., & Mehta, N. (2017). Knowledge Integration and Team Effectiveness: A Team Goal Orientation Approach. *Decision Sciences*, 49(3), 445-486. [Https://doi.org/10.1111/deci.12280](https://doi.org/10.1111/deci.12280).
- [7] Kral, P., & Kralova, V. (2016). Approaches to changing organizational structure: The Effect of Drivers and Communication. [Https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2016.04.099](https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2016.04.099).
- [8] Hutasuhut, F. S. (2021). Penerapan Sistem Informasi Manajemen untuk Meningkatkan Kinerja Suatu Perusahaan. [Https://doi.org/10.31219/osf.io/p8ug7](https://doi.org/10.31219/osf.io/p8ug7).
- [9] Panjaitan, R. (2020). Metodologi Penelitian. [Https://doi.org/10.31220/osf.io/uk47t](https://doi.org/10.31220/osf.io/uk47t).
- [10] Sumartik, S. (2019). Buku Ajar Perilaku Organisasi. [Https://doi.org/10.21070/2019/978-602-5914-62-1](https://doi.org/10.21070/2019/978-602-5914-62-1).
- [11] Kurniati, M. A. (2021). Resumé Buku Sosiologi Suatu Pengantar. [Https://doi.org/10.31219/osf.io/2q49r](https://doi.org/10.31219/osf.io/2q49r).

- [12] Kudussamah, K. (2020). Dasar-Dasar Perilaku Individual Dalam Perilaku Organisasi Di Era Digital. *Jurnal Literasiologi*, 4(1). <Https://doi.org:10.47783/literasiologi.v4i1.128>.
- [13] Haslindah, A., Jamaluddin, & Kasman, G. S. (2018). Analisis Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja Pada PT. PLN (Persero) Sektor Pembangkit Tello Kota Makassar. <Https://doi.org:10.31227/osf.io/kymj9>.
- [14] A General Introduction. (2017). Organisational Culture: Organisational Change?, 11–22. <Https://doi.org:10.4324/9781315186917-7>.
- [15] Organisational Learning and the Development of Organisational Capabilities. (n.d.). Organisational Transformation in the Russian Oil Industry. <Https://doi.org:10.4337/9781848444959.00018>.