



---

## **Analisis Konseptual Evolusi Teori Organisasi Klasik hingga Modern: Sebuah Studi Pustaka**

**Puput Aryani**

Universitas Pelita Bangsa

Jl. Inspeksi Kalimantan No.9, Cibatu, Cikarang Sel., Kabupaten Bekasi, Jawa Barat

*Puputaryani042@gmail.com*

**Abstrak.** *The study of organizational theory plays an essential role in understanding the dynamics of organizational management across different eras. This article discusses the evolution of organizational theory, beginning with classical theory, followed by neo-classical theory, and culminating in modern organizational theory along with its implications for contemporary management. Classical organizational theory emerged in the late 19th and early 20th centuries in response to the demands for work efficiency during the Industrial Revolution. Key figures such as Frederick W. Taylor, Henri Fayol, and Max Weber emphasized formal structures, clear hierarchies, and standardized work procedures. Over time, weaknesses in the classical approach—particularly its neglect of social and psychological aspects—led to the rise of neo-classical theory, which placed human factors at the center of organizational success through behavioral approaches. Thinkers like Elton Mayo, Chester I. Barnard, Douglas McGregor, and Chris Argyris enriched this theory by focusing on motivation, communication, and social relations in the workplace. By the mid-20th century, modern organizational theory emerged with an open systems perspective, positioning organizations as entities actively interacting with their external environments. This theory emphasizes flexibility, adaptability, technological integration, and highlights concepts such as contingency theory, learning organizations, and transformational leadership. Through this conceptual study, it is concluded that organizational theories have evolved adaptively in line with social, economic, and technological developments. This article is expected to serve as a conceptual reference for academics and practitioners in understanding organizational management in the digital and globalization era.*

**Keywords:** *Organizational Theory, Modern Management, Humanistic Approach*

**Abstrak.** Kajian tentang teori organisasi memiliki peran penting dalam memahami dinamika pengelolaan organisasi di berbagai era. Artikel ini membahas perkembangan teori organisasi mulai dari teori klasik, teori neo-klasik, hingga teori organisasi modern beserta implikasinya bagi manajemen kontemporer. Teori organisasi klasik hadir pada akhir abad ke-19 hingga awal abad ke-20 sebagai respons terhadap tuntutan efisiensi kerja di masa Revolusi Industri, dengan tokoh-tokoh penting seperti Frederick W. Taylor, Henri Fayol, dan Max Weber yang menekankan pentingnya struktur formal, hierarki otoritas, dan prosedur kerja standar. Seiring waktu, kelemahan teori klasik yang cenderung mengabaikan faktor sosial dan psikologis memunculkan teori organisasi neo-klasik, yang menempatkan manusia sebagai faktor sentral dalam keberhasilan organisasi melalui pendekatan perilaku. Tokoh-tokoh seperti Elton Mayo, Chester I. Barnard, Douglas McGregor, dan Chris Argyris memperkaya teori ini dengan penekanan pada motivasi, komunikasi, dan hubungan sosial dalam lingkungan kerja. Memasuki pertengahan abad ke-20, teori organisasi modern lahir dengan pendekatan sistem terbuka yang menempatkan organisasi dalam interaksi aktif dengan lingkungan eksternal. Teori ini menuntut fleksibilitas, adaptabilitas, dan integrasi teknologi serta menekankan konsep contingency theory, learning organization, dan kepemimpinan transformasional. Melalui kajian konseptual ini, dapat disimpulkan bahwa teori organisasi mengalami perkembangan adaptif sesuai dinamika sosial, ekonomi, dan teknologi di sekitarnya. Artikel ini diharapkan menjadi referensi konseptual bagi akademisi dan praktisi dalam memahami manajemen organisasi di era digital dan globalisasi.

**Kata Kunci:** *Teori Organisasi, Manajemen Modern, Pendekatan Humanistik.*

### **PENDAHULUAN**

Organisasi merupakan bagian integral dalam kehidupan manusia, baik dalam skala kecil maupun besar. Sejak awal peradaban, manusia telah membentuk berbagai jenis organisasi untuk mencapai tujuan bersama yang tidak dapat dicapai secara individual. Perkembangan masyarakat

dan kebutuhan kolektif melahirkan berbagai bentuk organisasi, mulai dari organisasi sosial, keagamaan, hingga institusi pemerintahan dan bisnis modern. Dalam proses ini, teori-teori organisasi hadir sebagai kerangka pemikiran yang memberikan pedoman tentang cara mengelola dan menata organisasi agar dapat berjalan efektif dan efisien sesuai dengan tuntutan zaman. Dengan demikian, perkembangan teori organisasi menjadi refleksi dari perubahan sosial, ekonomi, dan teknologi yang terjadi di masyarakat.

Sejarah perkembangan teori organisasi tidak dapat dipisahkan dari konteks sosial dan ekonomi pada masanya. Pada masa awal Revolusi Industri, organisasi mulai mengalami perubahan signifikan dalam hal manajemen dan tata kelola tenaga kerja. Situasi ini memunculkan teori organisasi klasik yang menekankan struktur formal, pembagian tugas, serta prinsip efisiensi kerja. Tokoh-tokoh seperti Frederick W. Taylor, Henri Fayol, dan Max Weber berperan penting dalam merumuskan konsep-konsep dasar yang hingga kini masih menjadi referensi dalam studi organisasi. Meskipun demikian, teori klasik cenderung mengabaikan aspek-aspek manusiawi dalam organisasi, seperti motivasi, komunikasi interpersonal, dan kepuasan kerja.

Kelemahan teori klasik dalam memahami dimensi sosial organisasi kemudian memicu lahirnya teori organisasi neo-klasik. Teori ini menempatkan manusia sebagai faktor sentral dalam keberhasilan organisasi. Pendekatan perilaku atau behavioral approach mulai diperkenalkan oleh para ilmuwan organisasi seperti Elton Mayo, Chester I. Barnard, dan Douglas McGregor. Hasil penelitian Hawthorne yang legendaris menjadi salah satu tonggak penting yang membuktikan bahwa produktivitas kerja dipengaruhi oleh faktor psikologis dan sosial. Sejak saat itu, perhatian terhadap hubungan antar individu, gaya kepemimpinan, serta kondisi lingkungan kerja menjadi fokus penting dalam teori organisasi.

Memasuki pertengahan abad ke-20, teori organisasi kembali mengalami perkembangan melalui lahirnya teori organisasi modern. Pendekatan modern mencoba menggabungkan keunggulan teori klasik dan neo-klasik, sekaligus mengakomodasi dinamika lingkungan yang semakin kompleks. Konsep sistem terbuka menjadi landasan utama dalam teori modern, di mana organisasi dipandang sebagai entitas yang senantiasa berinteraksi dengan lingkungan eksternal. Organisasi modern tidak hanya berfokus pada struktur internal, tetapi juga mempertimbangkan faktor lingkungan politik, ekonomi, sosial, dan teknologi. Hal ini membuat organisasi lebih adaptif dan responsif terhadap perubahan.

Kemajuan teknologi informasi, globalisasi, serta perubahan nilai sosial turut mendorong organisasi modern untuk terus bertransformasi. Organisasi tidak lagi diposisikan semata sebagai instrumen ekonomi, melainkan juga sebagai institusi sosial yang memiliki peran strategis dalam pembangunan masyarakat. Isu-isu seperti tanggung jawab sosial perusahaan (CSR), keberlanjutan lingkungan, dan manajemen pengetahuan menjadi bagian dari agenda organisasi modern. Di sisi lain, kepemimpinan partisipatif dan transformasional menjadi kunci utama dalam mengelola organisasi agar mampu bertahan di tengah ketidakpastian global.

Berdasarkan latar belakang tersebut, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis konsep dan perkembangan teori organisasi mulai dari teori klasik, neo-klasik, hingga teori modern melalui studi pustaka. Kajian ini diharapkan dapat memberikan gambaran komprehensif tentang evolusi teori organisasi, karakteristik masing-masing pendekatan, serta relevansinya dalam konteks organisasi kontemporer. Dengan demikian, penelitian ini dapat menjadi referensi ilmiah bagi akademisi dan praktisi dalam memahami dinamika teori organisasi yang terus berkembang.

## **METODE PENELITIAN**

### **1. Teori Organisasi Klasik dan Karakteristiknya**

Teori organisasi klasik lahir pada akhir abad ke-19 hingga awal abad ke-20 sebagai respons terhadap Revolusi Industri yang menuntut sistem kerja lebih terstruktur dan efisien. Pemikiran utama dari teori ini adalah bahwa organisasi dipandang sebagai sistem rasional yang bertujuan untuk mencapai efisiensi kerja melalui pembagian tugas, hierarki otoritas yang jelas, serta prosedur standar dalam pelaksanaan tugas. Tokoh penting dalam teori klasik antara lain Frederick W. Taylor dengan teori manajemen ilmiahnya (*scientific management*), Henri Fayol dengan prinsip-prinsip administrasi, dan Max Weber dengan konsep birokrasi rasional. Ketiga tokoh ini menekankan pentingnya struktur formal dan kontrol ketat terhadap pekerja demi memastikan produktivitas yang maksimal di lingkungan kerja industri pada masanya (Handoko, 2011).

Frederick W. Taylor mengembangkan prinsip manajemen ilmiah yang menekankan efisiensi operasional melalui analisis ilmiah terhadap tugas kerja. Taylor berargumen bahwa setiap pekerjaan dapat dipecah menjadi langkah-langkah sederhana yang dapat diukur dan disempurnakan demi mencapai produktivitas tinggi. Pendekatan Taylor mendapat dukungan luas di kalangan manajer pabrik pada awal abad ke-20 karena berhasil meningkatkan produktivitas tenaga kerja dalam konteks manufaktur. Sementara itu, Henri Fayol menyusun 14 prinsip administrasi yang berkaitan dengan pembagian kerja, otoritas, disiplin, dan kesatuan komando. Prinsip ini menawarkan panduan praktis bagi manajemen dalam mengatur organisasi secara sistematis dan efektif.

Max Weber memperkenalkan konsep birokrasi sebagai bentuk organisasi yang ideal dengan karakteristik hierarki otoritas yang ketat, sistem aturan formal, dan prosedur kerja yang terdokumentasi. Bagi Weber, birokrasi dapat menghindari praktik-praktik subjektif dan memastikan bahwa keputusan organisasi dibuat berdasarkan aturan rasional, bukan preferensi individu. Meskipun teori organisasi klasik memberikan kontribusi besar dalam membangun fondasi keilmuan organisasi, pendekatan ini mendapat kritik karena terlalu menekankan aspek mekanistik dan mengabaikan faktor manusiawi, seperti motivasi, komunikasi informal, serta dinamika hubungan antar individu dalam organisasi.

### **2. Perkembangan Teori Organisasi Neo-Klasik dan Pendekatan Manusiawi**

Seiring berjalannya waktu, berbagai kelemahan dalam teori organisasi klasik mulai teridentifikasi, khususnya terkait minimnya perhatian terhadap dimensi sosial dan psikologis dalam organisasi. Hal inilah yang kemudian memunculkan teori organisasi neo-klasik yang dikenal dengan sebutan pendekatan perilaku (*behavioral approach*). Salah satu tonggak penting lahirnya teori neo-klasik adalah hasil studi Hawthorne yang dilakukan oleh Elton Mayo dan rekan-rekannya. Studi ini menunjukkan bahwa produktivitas tenaga kerja tidak hanya dipengaruhi oleh kondisi fisik pekerjaan, melainkan juga oleh faktor sosial, hubungan antar individu, dan perhatian manajemen terhadap kesejahteraan karyawan (Siagian, 2012).

Teori neo-klasik memandang organisasi sebagai sistem sosial yang dinamis, di mana hubungan antar individu dan kelompok memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja organisasi. Fokus teori ini bergeser dari efisiensi semata ke upaya menciptakan suasana kerja yang kondusif melalui komunikasi terbuka, pemberian motivasi, dan pengembangan potensi individu. Para tokoh seperti Chester I. Barnard, Douglas McGregor, dan Chris Argyris memberikan kontribusi penting dalam memperkaya perspektif teori organisasi neo-klasik. Barnard menekankan

pentingnya kerjasama, komunikasi efektif, serta adanya nilai bersama sebagai dasar keberlangsungan organisasi.

Douglas McGregor dikenal melalui teori X dan teori Y, yang menjelaskan dua pandangan berbeda tentang sifat manusia dalam organisasi. Teori X mengasumsikan bahwa manusia pada dasarnya malas dan perlu diawasi ketat, sementara teori Y beranggapan bahwa manusia memiliki potensi untuk berkembang dan mampu bertanggung jawab apabila diberi kesempatan. Pandangan McGregor mendorong perubahan gaya kepemimpinan dari otoriter menjadi partisipatif. Chris Argyris turut menyoroti pentingnya pengembangan organisasi yang mampu mendorong individu untuk berperilaku dewasa, mandiri, dan kreatif dalam mencapai tujuan bersama. Teori neo-klasik memberikan perspektif baru tentang pentingnya aspek manusiawi dan hubungan sosial dalam organisasi.

### 3. Teori Organisasi Modern dan Implikasinya bagi Manajemen Kontemporer

Memasuki pertengahan abad ke-20, teori organisasi mengalami perkembangan signifikan dengan munculnya teori organisasi modern. Pendekatan ini lahir sebagai upaya untuk mengintegrasikan keunggulan teori klasik dan neo-klasik, sekaligus merespons dinamika lingkungan yang semakin kompleks dan tidak stabil. Teori organisasi modern mengedepankan konsep sistem terbuka, di mana organisasi dipandang sebagai suatu sistem yang berinteraksi secara aktif dengan lingkungan eksternalnya. Konsep ini menempatkan organisasi sebagai bagian dari lingkungan sosial, politik, ekonomi, dan teknologi yang saling memengaruhi (Gibson et al., 2012).

Salah satu karakteristik teori organisasi modern adalah fleksibilitas struktur dan adaptabilitas terhadap perubahan lingkungan. Organisasi modern dituntut untuk mampu merespon ketidakpastian dengan cepat melalui desentralisasi keputusan, tim kerja fleksibel, serta pemanfaatan teknologi informasi. Konsep contingency theory atau teori situasional menjadi kerangka penting dalam teori organisasi modern. Teori ini menekankan bahwa tidak ada satu struktur organisasi yang ideal untuk semua situasi. Sebaliknya, efektivitas organisasi bergantung pada kesesuaian antara strategi organisasi, lingkungan eksternal, dan karakteristik internal.

Teori organisasi modern juga memperhatikan isu-isu kontemporer seperti manajemen pengetahuan, inovasi organisasi, budaya organisasi, dan kepemimpinan transformasional. Kepemimpinan dalam organisasi modern tidak lagi berfokus pada otoritas formal semata, melainkan pada kemampuan menginspirasi, membangun visi, serta memberdayakan anggota organisasi. Selain itu, konsep learning organization menjadi gagasan sentral dalam manajemen modern, di mana organisasi perlu senantiasa belajar dan berinovasi untuk tetap bertahan dalam lingkungan yang terus berubah. Melalui teori ini, organisasi dipandang sebagai entitas dinamis yang terus berkembang dan berinteraksi aktif dengan lingkungan sosialnya.

Perkembangan teori organisasi modern juga dipengaruhi oleh kemajuan teknologi digital, globalisasi, dan perubahan nilai-nilai sosial. Organisasi di era modern dituntut untuk lebih responsif terhadap isu keberlanjutan lingkungan, tanggung jawab sosial perusahaan, serta pemberdayaan karyawan. Paradigma ini membuka ruang bagi konsep organisasi yang lebih partisipatif, egaliter, dan berbasis kolaborasi. Organisasi tidak lagi hanya dipandang sebagai instrumen ekonomi semata, tetapi juga sebagai institusi sosial yang memiliki peran strategis dalam membangun kesejahteraan masyarakat luas.

## HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Artikel ini merupakan studi pustaka yang menganalisis evolusi teori organisasi dari pendekatan klasik hingga modern, serta relevansinya dalam konteks organisasi masa kini. Pembahasan dibagi menjadi tiga periode utama yang menunjukkan transformasi paradigma dalam teori organisasi.

### 1. Dari Struktur Mekanis Menuju Hubungan Sosial

Teori organisasi klasik sangat relevan pada masa awal industrialisasi yang menekankan efisiensi dan kendali ketat. Namun, dalam praktiknya, organisasi menghadapi dinamika sosial yang tidak dapat diakomodasi oleh pendekatan mekanistik. Studi Hawthorne membuktikan bahwa aspek sosial memiliki pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas. Oleh karena itu, pendekatan neo-klasik hadir sebagai solusi atas kekakuan model klasik, dan menggeser fokus dari struktur ke individu dalam organisasi.

### 2. Relevansi Pendekatan Humanistik dalam Dunia Kerja Modern

Organisasi kontemporer dituntut untuk mengakomodasi keragaman tenaga kerja, nilai-nilai inklusivitas, dan kesejahteraan psikologis. Pendekatan neo-klasik yang menekankan komunikasi, motivasi, dan kerja sama menjadi sangat relevan. Hal ini juga tercermin dalam praktik kepemimpinan modern yang lebih partisipatif dan empatik. Transformasi ini mencerminkan pergeseran peran manajerial dari pengontrol menjadi fasilitator pertumbuhan dan pengembangan karyawan.

### 3. Integrasi Perspektif Sistemik dan Adaptif

Dalam era digital dan globalisasi, organisasi dihadapkan pada kompleksitas dan ketidakpastian yang tinggi. Teori organisasi modern menawarkan pendekatan yang lebih fleksibel dan adaptif melalui sistem terbuka dan teori kontingensi. Organisasi tidak hanya dituntut untuk efisien secara internal, tetapi juga responsif terhadap perubahan lingkungan. Dalam praktiknya, perusahaan global seperti Google dan Amazon menerapkan model organisasi belajar (*learning organization*) dan budaya inovatif yang mendukung keberlanjutan organisasi di tengah persaingan.

### 4. Implikasi Teoritis dan Praktis

Secara teoritis, evolusi teori organisasi menunjukkan pentingnya sintesis antara pendekatan struktural dan humanistik. Tidak ada teori tunggal yang sepenuhnya mencakup kompleksitas organisasi modern, melainkan kombinasi dari berbagai pendekatan. Praktisnya, manajer masa kini perlu memahami bahwa pengelolaan organisasi tidak hanya soal struktur dan prosedur, tetapi juga membangun budaya yang mendukung kolaborasi, inovasi, dan pembelajaran berkelanjutan..

## KESIMPULAN

Berdasarkan hasil kajian konseptual terhadap teori organisasi, dapat disimpulkan bahwa teori organisasi telah mengalami perkembangan signifikan dari masa ke masa. Teori organisasi klasik hadir sebagai respons terhadap kebutuhan efisiensi kerja di era Revolusi Industri. Pendekatan ini menekankan pentingnya pembagian kerja, hierarki otoritas, serta standar prosedur yang jelas dalam menjalankan organisasi. Tokoh-tokoh seperti Taylor, Fayol, dan Weber telah meletakkan fondasi awal bagi disiplin ilmu organisasi, meskipun pendekatan klasik ini dinilai terlalu mekanistik dan mengabaikan aspek sosial dalam organisasi.

Perkembangan berikutnya terjadi pada era teori organisasi neo-klasik yang menempatkan manusia sebagai faktor sentral dalam keberhasilan organisasi. Pendekatan perilaku yang dikembangkan oleh Elton Mayo, Chester Barnard, Douglas McGregor, dan Chris Argyris

menunjukkan bahwa produktivitas kerja tidak semata ditentukan oleh kondisi fisik, melainkan juga oleh motivasi, hubungan sosial, serta perhatian terhadap kesejahteraan karyawan. Konsep ini mengubah paradigma pengelolaan organisasi dari bersifat otoriter menjadi partisipatif, dengan memberikan ruang lebih besar bagi komunikasi, motivasi, dan kerjasama dalam lingkungan kerja.

Selanjutnya, teori organisasi modern muncul sebagai upaya integratif dari keunggulan teori klasik dan neo-klasik, dengan tambahan konsep sistem terbuka. Pendekatan modern menekankan pentingnya interaksi organisasi dengan lingkungan eksternal, fleksibilitas struktur, serta adaptasi terhadap perubahan lingkungan. Teori ini memperkenalkan konsep-konsep penting seperti contingency theory, learning organization, manajemen pengetahuan, dan kepemimpinan transformasional. Organisasi di era modern dituntut untuk mampu merespon perubahan sosial, ekonomi, dan teknologi secara cepat dan efektif.

Secara keseluruhan, evolusi teori organisasi menunjukkan bahwa pemikiran tentang organisasi bersifat dinamis dan adaptif terhadap konteks sosial yang melingkupinya. Dari teori klasik yang struktural, teori neo-klasik yang humanistik, hingga teori modern yang adaptif, masing-masing menawarkan perspektif yang berharga dalam memahami dinamika organisasi. Kajian ini diharapkan dapat menjadi rujukan bagi akademisi dan praktisi dalam mengembangkan praktik manajemen organisasi yang sesuai dengan tantangan di era digital dan globalisasi saat ini.

## **DAFTAR PUSTAKA**

- Gibson, J. L., Ivancevich, J. M., Donnelly, J. H., & Konopaske, R. (2012). *Organizations: Behavior, Structure, Processes* (14th ed.). New York: McGraw-Hill.
- Handoko, T. H. (2011). *Manajemen* (2nd ed.). Yogyakarta: BPF.
- Siagian, S. P. (2012). *Teori dan Praktik Administrasi*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Robbins, S. P., & Coulter, M. (2018). *Management* (13th ed.). Harlow: Pearson Education Limited.
- Adlini, M. N., Hanifa D., Dinda, S. Y., & Chotimah, O. (2022). Metode penelitian kualitatif studi pustaka: Analisis metode pengumpulan dan teknik studi pustaka. *Edumaspul: Jurnal Pendidikan*, 6(1), 975.