Islamic Management: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam, VOL: 09/No: 01 P-ISSN: 2252-8970
DOI: 10.30868/im.v9i01.9521 E-ISSN: 2581-1754

Date Received	**:**	**December 2025**
Date Revised	**:**	**January 2026**
Date Accepted	**:**	**January 2026**
Date Published	**:**	**January 2026**

TEORI ORGANISASI NEOKLASIK: PENGEMBANGAN MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM

Efa Nurazizah
Universitas PTIQ Jakarta, Indonesia (nurazizahefa87@gmail.com)

Kata Kunci:
Teori Organisasi, Neoklasik, Manajemen

ABSTRACT
Studi ini menjelaskan tentang teori organisasi neoklasik yang hadir atas jawaban dari teori organisasi klasik. Pada awalnya penemuan ini bukanlah hal yang disengaja karena pada proses penelitiannya seluruh aspek dan unsur percobaan menggunakan teori klasik, namun ternyata hasilnya menunjukan hal yang berbanding terbalik. Hal-hal sosio Psikologis yang semuala tidak dianggap penting pada teori klasik, ternyata justru menjadi penentu utama kualitas dan produktifitas sebuah organisasi. Meski demikian teori neoklasik juga masih meninggalkan jejak kegagalan diantaranya menbuat hubungan antara manajer dan anggota menjadi lebih fleksibel hingga berdampak ada kurangnya wibawa dan memberi ruang untuk menghilangkan Batasan antara atasan dan bawahan. Seiring berkembangnya ilmu pengetahuan dan teknologi, manajemen selaku ilmu terapan sudah seyogyanya terus melakukan evaluasi dan observasi sesuai kebutuhan dan tuntutan zaman. Dengan demikian kemungkinan pengembangan dan perubahan teori pasti terjadi hingga sebuah organisasi bermutasi menjadi bentuk ideal sesuai kebutuhan zaman.

Keywords:
Keyword 1; Organizational Theory, Neoclassical, Management

ABSTRACTS
This article explains about neoclassical organizational theory emerged as a response to classical organizational theory. Initially, this discovery was unintentional, as all aspects and elements of the experiment used classical theory in the research process. However, the results showed the opposite. Socio-psychological factors, often overlooked in classical theory, turned out to be key determinants of an organization's quality and productivity. However, neoclassical theory also left a trail of failures, including making the relationship between managers and employees more flexible, resulting in a lack of authority and allowing for the elimination of superior-subordinate boundaries. As science and technology advance, management, as an applied science, should continually evaluate and observe according to the needs and demands of the times. Therefore, the possibility of theoretical development and change is inevitable until an organization mutates into an ideal form suited to the needs of the times.

A. PENDAHULUAN

Organisasi merupakan konsep suatu wadah manajerial untuk bisa melaksanakan dan menghasilkan kinerja agar tercapi target yang diinginkan. Manusia dikatakan *zoon politicon* yakni makhluk yang hidup berkelompok. Organisasi-organisasi didesain oleh manusia untuk menyelesaikan keterbatasan-keterbatasan yang melekat pada dirinya(Winardi, 2021) Perkembangan Teori Organisasi dimulai pada tahun 1919 oleh Fredrick Taylor, dalam karyanya *" Principle of Scienctific Management"*. Yang membahas mengenai Manajemen Ilmiyah yang terdiri dari Metode, Seleksi, Kerjasama dan Pembagian Tanggung Jawab.(Mahyuddin et al., 2021) Teori ini dikenal dengan sebutan Teori Klasik, yakni teori Organisasi yang memandang manusia layaknya mesin dengan system pembeagian kerja, wewenang, komando yang mementingkan nilai ekonomis semata. Teori ini terus dikembangkan karena beberpa perubahan penting dalam organisasi yaitu Efisiensi, Kecanggihan dan komplektifitas. Tokoh yang cukup popular dalam pengembangan teori ini diantaranya Henri Fayol (1916), Max Weber(1919) dan Ralph C. Davis (1959).(Mangiring, 2021) Dalam perkembangannya, teori Organisasi Klasik dianggap tidak memanusiakan manusia, karena menyamakan manusia dengan mesin yang tidak akan berubah. Namun pada prakteknya perilaku manusia dapat berbeda pada organisasi yang berbeda. Sehingga muncul aliran neoklasik.

Teori Organisasi Neoklasik muncul sebagai respon dari keterbatasan teori Organisasi Klasik. Teori ini menempatkan aspek manusia sebagai elemen central dalam organisasi dengan menyoroti pentingnya hubungan interpersonal, komunikasi dan kepuasan kerja.(Utami et al., 2024) Teori Organisasi Neoklasik berasal dari gabungan antara ilmu psikologi dan sosiologi.(Ambarwati, 2018) Teori ini memiliki asumsi pekerjaan dilakukan di bawah system tertutup namun tetap menekankan pentingnya hubungan informal dan motivasi-motivasi non ekonomis yang dijalankan dalam sebuah organisasi.(Mangiring, 2021) Dari studi tersebut tampak bahwa Teori Organisasi mengalami perkembangan sejalan dengan perkembanga ilmu pengetahuan dan teknologi. Oleh karenanya tidak menutup kemungkinan bahwa Teori Neoklasik akan ditinggalkan dan muncul teori baru yang sesuai dengan perkembangan zaman.

Tulisan ini didasarkan pada argumen bahwa Teori Organisasi terus berevolusi dan mengalami perkembangan. Evolusi merupakan perubahan yang sangat cepat didalam perkembangan organisasi.(Aisyah et al., 2024) Didalam evolusi mencakup inovasi-inovasi baru untuk diaplikasikan. Terdapat dua dimensi besar didalam evolusi organisasi. Dimensi pertama mencerminkan bahwa organisasi adalah system tertutup dan terbuk. Dimensi kedua berhubungan dengan hasil akhir dari struktur organisasi, struktur ini di bagi ke dalam perspektif rasional dan perspektis social.(Mangiring, 2021) Organisasi hendaknya memenuhi setiap kebutuhan manusia. Kebutuhan itu misalnya kebutuhan emosional, spiritual, intelektual, ekonomi, politik, psikologis, sosiologis, kulturan dan sebagainya.(Winardi, 2021) Dengan demikian, prinsip dasar teori organisasi yang mengedepankan nilai nilai psikologis dan sosiologis dalam hal ini teori organisasi neoklasik, semestinya mampu menjadi system yang dapat mempengaruhi motivasi anggota organisasi sehingga berdampak positif terhadap produktifitas efektifitas dan efisinsinya.

Tulisan bertujuan secara khusus menunjukkan bahwa prinsip prinsip teori organisasi Neoklasik mengedepankan hubungan informal dengan pendekatan psikologis dan sosiologis antara atasan dan bawahan. Teori organisasi neoklasik dikenal

juga dengan sebutan pendekatan perilaku *(behavioral approach)* . Tokoh central teori ini adalah Elton Mayo dan rekan-rekannya yang mengungkapkan bahwa produktivitas tenaga kerja tidak hanya dipengaruhi oleh kondisi fisik pekerjaan, melainkan juga oleh factor social, hubungan antar individu, dan perhatian manajemen terhadap kesejahteraan karyawan.(Aryani, 2025) Selain mengidentifikasi teori organisasi neoklasik sebagai jawaban dari pertentangan-pertentangan terhadap teori organisasi klasik, tulisan ini juga menunjukkan bahwa berdasarkan teori evolusi organisasi maka teori neoklasik juga memiliki kelemahan dibalik kelebihan-kelebihannya.(Mahyuddin et al., 2021) Pengimplementasian teori teori organisasi ini hendaknya sejalan dengan nilai-nilai alQuran serta Hadits. Implementasi dengan mengintegrasikan nilai nilai islam didalamnya dapat menciptakan lingkungan yang lebih inklusif dan manusiawi. Dengan kata lain, tulisan ini menyajikan data dan fakta bahwa teori organisasi neoklasik memandang teori organisasi sebagai system social yang dinamis dimana hubungan antar individu dan kelomok memiliki pengaruh signifikan terhadap kualitas kerja organisasi.

B. METODE

Metodologi yang digunakan adalah penelitian kepustakaan (*Library Research).*(Zed, 2008) Penelitian yang pengumpulan datanya dilakukan dengan menghimpun data dari berbagai literatur. Literatur yang dipakai tidak terbatas pada buku-buku. Penekanan Penelitian Kepustakaan adalah ingin menemukan berbagai teori, hukum, dalil, prinsip, pendapat, gagasan dan lain-lain yang dapat dipakai untuk menganalisisdan memecahkan masalah yang diteliti. Selain itu untuk tafsir penulis menggunakan metode tafsir tahlili dan maudhu'i.(Yahya et al., 2022) Pendekatan ini dilakukan cara mengkaji ilmu tafsir hadits yang berkaitan dengan teori manajemen, pengumpulan data pustaka seperti buku-buku, artikel-artikel dalam journal lalu menganalisisnya.

C. HASIL DAN PEMBAHASAN

1. TEORI ORGANISASI PERSPEKTIF ALQURAN HADITS

Teori Organisasi Adalah hal yang sangat penting dalam Manajemen dan Sosiologi. Teori organisasi berperan besar dalam memahami dan mengelola struktur, proses dan hubungan yang ada dalam organisasi. Seiring berjalannya waktu teori organisasi mengalami perubahan yang sangat signifikan dipengaruhi oleh berbagai factor eksternal seperti perubahan sisoal, ekonomi dan kemajuan teknologi. Setidaknya ada 5 teori organisasi yang berkembang, yaitu teori klasik yang khas dengan efisiensi dan struktur, teori neoklasik yang focus pada aspek manusia, teori kontingensi yang dikenal dengan fleksibilitas dan penyesuaiannya, teori ssitem terbuka yang berkaitan dengan system lingkungan , teori post modern dan digitaisasi yang beradaptasi pada era baru.(Nurifa et al., 2025) Dengan demikian teori organisasi terus berkembang dan beradaptasi sesuai dengan kebutuhan manusia

Organisasi adalah perserikatan manusia untuk mencapai tujuan bersama. Sedangkan Pengorganisasian adalah proses pembagian kerja kedalam kelompok kelompok kecil sesuai dengan kemampuan masing-masing kelompok demi tercapainya tujuan bersama.(Syukran et al., 2022) Pengorganisasian dalam prosesnya dilakukan pembagian tugas, wewenang, dan tanggung jawab secara terperinci berdasarkan bagian dan bidang masing-masing sehingga terintegrasikan hubungan-hubungan

kerja yang sinergis, koperatif, harmonis, dan seirama dalam mencapai tujuan yang telah disepakati. Selain itu ada 3 hal penting yang menentukan keberhasilan sebuah organisasi, yaitu kekayaan intelektual, sistem informasi dan sumberdaya manuisa yang unggul.(Suryani, 2022) Dari sini bisa disimpulkan bahwa dalam berorganisasi dibutuhkan koordinasi, komunikasi dan pembagian tugas serta peran sesuai dengan kapasitasnya untuk mencapai tujuan tertentu dengan perintah yang terarah.

Ayat Al- Quran yang sejalan dengan hal ini yaitu Quran Surah Ali Imrom, 3: 104
,

وَاعْتَصِمُوْا بِحَبْلِ اللّٰهِ جَمِيْعًا وَّلَا تَفَرَّقُوْاۚ وَاذْكُرُوْا نِعْمَتَ اللّٰهِ عَلَيْكُمْ اِذْ كُنْتُمْ اَعْدَاۤءً فَاَلَّفَ بَيْنَ قُلُوْبِكُمْ فَاَصْبَحْتُمْ بِنِعْمَتِهٖٓ اِخْوَانًاۚ وَكُنْتُمْ عَلٰى شَفَا حُفْرَةٍ مِّنَ النَّارِ فَاَنْقَذَكُمْ مِّنْهَاۗ كَذٰلِكَ يُبَيِّنُ اللّٰهُ لَكُمْ اٰيٰتِهٖ لَعَلَّكُمْ تَهْتَدُوْنَ ﴿١٠٣﴾

Artinya: *"Berpegangteguhlah kamu semuanya pada tali (agama) Allah, janganlah bercerai berai, dan ingatlah nikmat Allah kepadamu ketika kamu dahulu bermusuhan, lalu Allah mempersatukan hatimu sehingga dengan karunia-Nya kamu menjadi bersaudara. (Ingatlah pula ketika itu) kamu berada di tepi jurang neraka, lalu Allah menyelamatkan kamu dari sana. Demikianlah Allah menerangkan ayat-ayat-Nya kepadamu agar kamu mendapat petunjuk."(QS. Ali-Imran: 103)*

Dalam Tafsir Ibnu Katsir "Dan berpegang teguhlah kalian semuanya kepada tali (agama) Allah dan janganlah kamu bercerai-berai". Ada yang berpendapat 'kepada tali Allah" berarti kepada janji Allah SWT sebagaimana yang difirmankan-Nya pada ayat setelahnya: "Mereka diliputi kehinaan dimana saja mereka berada, kecuali jika mereka berpegang kepada tali (Agama) Allah dan tali (perjanjian) dengan manusia"(QS. Ali-Imran: 112) yakni dengan perjanjian dan perlindungan.(Fahri Sahrul Ramadhan & Ahmad Saeful Hidayat, 2024) Ada yang berpendapat "Kepada tali Allah itu maksudnya adalah kepada Al-Qur'an, sebagaimana disebutkan dalam hadistyang diriwayatkan dari al-Harits al-A'war, dari Ali sebagai hadist Marfu tentang sifat Al-Qur'an: "Al-Qur'an itu adalah tali Allah yang paling kuat dan jalan-Nya yang lurus".(Fahri Sahrul Ramadhan & Ahmad Saeful Hidayat, 2024) menurut Hadratussyekh Muhammad Hasyim Asy'ari, persatuan dan kesatuan merupakan sebab bagi tercapainya maksud.(Fata & Najib, 2014) Dalam kehidupan berbangsa dan bernegara, persatuan dan kesatuan menemukan urgensinya yaitu tercapainya banyak tujuan pembangunan dan pembangunan masyarakat. Dari sini dapat kita pahami bahwa sebuah organisasi dengan persatuan dan kesatuan yang kokoh akan membawa pada tercapainya tujuan bersama. Ayat ayat diatas juga menjelaskan tentang pentingnya melakukan kegiatan bersama-sama demi efektivitas dan efisiensiensinya. Dari sini bisa kita pahami bahwa islam juga mempraktikan pengorganisasian dalam menjalakan ajarannya demi kemaslahatan dan perkembangan umat.

Ajaran islam memberikan tanggungjawab moral bagi para pemelulknya untuk senantiasa menerapkan nilai-nilai keislaman dalam segala hal termasuk dalam berorganisasi. Muhammad Natsir dalam artikelnya mengatakan, setidaknya ada 5 hal yang harus dimiliki oleh setiap muslim dalam landasannya bekerja. Pertama, meyakini bahwa dirinya adalah *Khalifah* yang harus mampu bertanggung jawab atas apa yang ia kerjakan. Kedua, meyakini bahwa bekerja adalah ibadah sehingga segala sesuatu yang ia kerjakan juga bernilai di mata Allah. Ketiga, meyakini asas manfaat dan maslahat dari

apa yang ia kerjakan sehingga menambah semangat. Keempat, bekerja dengan mengoptimalkan kemampuan akal. Kelima, harus selalu mempertimabngkan kehalalan, kejujuran, amanah dan keadilan.(Yasir et al., 2022) Dari penjabaran diatas dapat dikatakan bahwa islam sudah menrapkan pengorganisasian dalam kehidupan manusia. Oleh kareni itu hendaknya dalam berorganisasi harus dilandasi dengan nilai-nilai keislaman.

2. TEORI ORGANISASI NEOKLASIK

Pembahasan ini berfokus pada teori organisasi neoklasik, kemunculan, dampak yang dihasilkan serta kelebihan dan kekurangan teori ini. Teori Organisasi Neoklasik muncul dari serangkaian percobaan yang dilakukan oleh Elton Mayo dan kelompoknya antara tahun 1927 hingga 1932 pada pabrik Hawthorne milik perusahaan elektronik Western Elektric Company di Amerika.(Nabiyeva, 2023) Rangkayan percobaan yang dilakukan oleh Elton Mayo ini pada dasarnya menggunakan prinsip-prinsip Organisasi yang digagas Taylor yakni teori organisasi klasik. Namun ternyata hasil percobaan ini bertolak belakang dengan prinsip taylor tersebut. Salah satu percobaan dilakukan untuk mempelajari pengaruh kondisi fisik tempat bekerja terhadap prestasi bekerja. Dalam percobaannya Mayo mengelompokan beberapa Wanita dan menempatkan mereka pada ruang yang berbeda. Hasi percobaan ini menunjukan hasil pekerja meningkat.(Nabiyeva, 2023) Dari apa yang dilakukan oleh Elton Mayo ini mengajarkan kita untuk terus melakukan penelitian dan percobaan untuk mengembangkan sebuah teori baru yang relevan.

Setelah melakukan percobaan pertama, Mayo melanjutkan dengan tiga percobaan selanjutnya untuk meyakinkan temuannya itu. Pengujian yang kedua disebut dengan *The Relay Assembly Test Room Study* atau pengujian ruang perakitan relai yang memiliki hasil yang cukup kontroversial dimana gaji yang didapatkan pekerja tidak berpengaruh pada produktivitas.(Winardi, 2021) Pengujian yang ketiga adalah *Interviewing Program* atau program wawancara. Mayo mewawancara para pekerja dan ia menemukan bahwa para pekerja merasa kesulitan, kelelahan hingga berdampak psikologis berupa pemikiran-pemikran melankolis (disebut juga dengan istilah Lamunan Pesimistik). Dari studi ini kemudian Mayo beberi waktu istirahat singkat dan hasilnya memberikan dampak positif terhadap produktivitas. Pengujian yang keempat adalah *Bank Wiring Room* atau ruang depan bank. Pada penelitian ini para pekerja telah membentuk kelompok informal yang berfungsi untuk melindungi para pekerja dari serangan internal rekan kerja juga dari manajer yang berusaha berlaku semena-mena.(Winardi, 2021) Secara tidak sengaja percobaan ini menunjukan bahwa selain pengaruh kondisi fisik ruangan, juga ada factor lain yang mempengaruhi prestasi pekerja, yaitu ikatan social. Ikatan social mempengaruhi prestasi pekerja karena mereka dipisahkan menjadi kelompok kecil dan ditempatkan pada sebuah ruangan kerja khusus. Ikatan social yang terjadi kemudian berkembang menjadi solidaritas kelompok sehingga semua pekerja berusaha bekerja dengan prestasi yang baik agar tidak mengecewakan atau mempermalukan kelompoknya. Bermula dari inilah kemudan Studi Hawthrone menjadi pendekatan yang digunakan berbagai Lembaga dalam meneliti dan menilai prestasi pekerja.

Elton Mayo juga merumuskan bahwa ada empat kunci penentu perilaku kerja, yaitu rancang ulang pekerjaan, perubahan Panjang hari kerja dan waktu dalam

seminggu, pengenalan waktu istirahat dan upah individu dan kelompok.Faizal Reza, 'DAMPAK PENDIDIKAN TERHADAP PERTUMBUHAN PROVINSI DI INDONESIA:

PENDEKATAN NEOKLASIK DAN NEW GROWTH THEORY', Https://Etd.Repository.Ugm.Ac.Id/Penelitian/Detail/58553, 2012 <https://doi.org/etd.repository.ugm.ac.id>. Bermula dari inilah kemudan Studi Hawthrone menjadi pendekatan yang digunakan berbagai Lembaga dalam meneliti dan menilai prestasi pekerja. Karena hal ini lah teori organisasi neoklasik juga disebut dengan *Human Relation* (hubungan yang bertumpu pada hubungan antar manusia).(Yuliana, 2020) Dari hasil pengujian dapat kita simpulkan bahwa pendekatan *human relation* efektif diterapkan kerena mementingkan aspek psikologis dan sosiologis yang perhatiannya bertumpu pada aspek hubungan anter manusia dalam organisasi. Perasaan dihargai, diperhatikan dan didengar suaranya berdampak signifikan terhadap peningkatan produktifitas.

Studi studi yang relevan mengenai *Human Relation* dengan apa yang diungkapkan Elton Mayo mengenai efektivitas teori ini terhadap peningkatan produktivitas dan kualitas pekerja diantaranya, Olivia Putri Andini dalam Jurnalnya yang berjudul "Peran Human Relation dalam Menciptakan Lingkungan Kerja yang Harmonis dan Produktif" mengatakan bahwa *Human Relation* mengacu pada hubungan interpersonal yang melibatkan komunikasi, empati dan interaksi positif antar individu dan lingkungan pekerja.(Olivia Putri Andini et al., 2024) Kemudian Loureine P. Sumual dalam jurnalnya ""The Hawthorne Study: Tinjauan Relevansi pada Hubungan Industri dan Manusia Serta Implementasi di Era Digitalisasi" mengatakan bahwa Para peneliti dalam studi Hawthorne yang dilakukan selama delapan tahun menemukan banyak sisi dari para pekerja yang tidak pernah terungkap sebelumnya.(Sumual, 2023) Penelitian ini sangat digemari karena untuk pertama kalinya sisi manusia dalam manajemen diambil sebagai bahan kajian untuk memperkiraan perilaku pekerja. Lebih lanjut lagi ia juga mengutip Carter dan Luise (2010) yang berpendapat bahwa dalam suatu organisasi perusahaan, aset yang terpenting ada dua, yaitu: SDM dan lainnya, sehingga sangat penting bagi suatu organisasi untuk dapat memahami cara kerja dan perilaku para pekerjanya ditempat kerja untuk dapat meningkatkan produktivitas. Antonius Dieben Robinson Manurung dalam bukunya "*Psikologi Industri dan Organisasi"* mengatakan bahwa temuan Elton Mayo ini membuktikan hasil eksperimen adanya motivasi awal dan menyimpulkan bahwa factor-faktor psikologis dan social memainkan peranan penting dan lebih besar terhadap produktivitas daripada unsur-unsur fisik.(Manurung, 2022) Dari sini dapat kita pahami bahwa dengan memberi perhatian lebih terhadap para pekerja ternyata berdampak signifikan terhadan produktifitas pekerjaan.

3. KELEBIHAN DAN KEKURANGAN TEORI NEOKLASIK

Kelebihan teori ini adalah mengedepankan aspek psikologis yakni memanusiakan manusia. Dengan mengedepankan aspek ini membuat hubungan lebih cair antara atasan dan bawahan. Hubungan interpersonal yang baik dapat meningkatkann kinerja karyawan dan produktivitas organisasi.(Utami et al., 2024) Jika hubungan interpersonal sudah terjalin, tentu akan tercipta komunikasi dua arah. Komunikasi yang efektif mampu meningkatkan lingkungan kerja yang inklusif dan transparan.(Utami et al., 2024) Bukan hanya itu, penghargaan terhadap kinerja

karyawan juga bisa memotivasi karyawan agar lebih meningkatkan performa mereka. Teori neoklasik berusaha menyeimbangkan antara struktur formal (teori klasik) dengan struksur sosial. (Utami et al., 2024) dengan demikian hadirnya teori neoklasik ini seperti pembaharu dalam dunia organisasi, aspek sosial dan psikologis yang selama ini diabaikan ternyata mampu menjadi penentu efektifitas dan produktifitas dalam organisasi.

Namun dibalik kelebihan-kelebihan tersebut teori ini juga memiliki kelemahan yang dianggap cukup krusial. Tidak adanya batas antara atasan dan bawahan membuat berkurangnya wibawa hingga berdampak pada menurunnya disiplin serta efisiensi oprasional.(Ambarwati, 2018) Oleh karena itu sudah sangat ideal jika teori organisasi terus bergerak secara dinamis sejalan dengan perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi sesuai kebutuhan manusia.

D. KESIMPULAN

Berdasarkan hal tersebut penulis menyimpulkan bahwa Teori Neoklasik banyak digunakan disektor Kesehatan dan non-profit yang pada pelaksanaannya bersentuhan langsung dengan manusia. Meski demikian teori ini tidak dijadikan satu-satunya pendekatan yang digunakan dalam sektor tersebut khususnya di era modern seperti sekarang ini. Era modern menuntut efektivitas dan fleksibilitas, oleh karennya pendekatan dilakukan melalui pendekatan multidimensional. Memadukan seluruh teori organisasi berdasarkan konteks lingkungan dan permasalahan yang dihadapi. Teori organisasi neoklasik mengajarkan kepada kita pentingnya pendekatan sosiologi dan Psikologi dalam menjalin hungan antar sesama apalagi dalam sebuah wadah organisasi demi tercapainya tujuan Bersama secara efektif.

REFERENCES

Aisyah, V. N., Sanjaya, F. P., Usman, I., & Alamsyah, A. I. S. (2024). Evolusi Studi Tentang Risk Management dan Organisasi: Analisis Bibliometrik. *Dialektika : Jurnal Ekonomi Dan Ilmu Sosial*, *9*, 13–24. https://doi.org/10.36636/dialektika.v9i1.3492

Ambarwati, A. (2018). *Perilaku dan Teori Organisasi*. MNC Publishing.

Aryani, P. (2025). *Analisis Konseptual Evolusi Teori Organisasi Klasik hingga Modern Sebuah Studi Pustaka*. *2*. https://doi.org/10.61722/jrme.v2i4.5446

Fahri Sahrul Ramadhan, & Ahmad Saeful Hidayat. (2024). TAFSIR AYAT-AYAT AL-QUR'AN TENTANG FUNGSI MANAJEMEN PENDIDIKAN (Studi Tafsir Maudhu'i dalam QS. Al-Hasyr : 18, QS. Ali-Imran : 103, QS. Al-Kahfi : 2, dan QS. Al-Infhithar : 10-12). *INOVATIF: Jurnal Penelitian Pendidikan, Agama, Dan Kebudayaan*, *10*, 86–107. https://doi.org/10.55148/inovatif.v10i1.788

Fata, A. K., & Najib, M. A. (2014). KONTEKSTUALISASI PEMIKIRAN KH. HASYIM ASY'ARI TENTANG PERSATUAN UMAT ISLAM. *MIQOT: Jurnal Ilmu-Ilmu Keislaman*, *38*. https://doi.org/10.30821/miqot.v38i2.65

Mahyuddin, M., Kurniullah, A. Z., Hasibuan, A., Rahayu, P. P., Purba, B., Sipayung, P. D., Hastuti, P., Irdawati, I., Sudarso, A., Silalahi, M., Sugiarto, M., Tanjung, R., Simarmata, M. M., Gandasari, D., & Butarbutar, M. (2021). Teori Organisasi. In *https://repository.stiesultanagung.ac.id/id/eprint/524/*. https://doi.org/kitamenulis.id

Mangiring, H. (2021). *Teori Oerganisasi dan Manajemen*. Yayasan Kita Menulis.

Manurung, A. D. R. (2022). Psikologi Industri dan Organisasi. In *https://www.google.co.id/books/edition/Psikologi_Industri_dan_Organisasi_Rajawa/67N5EQAAQBAJ?hl=en&gbpv=1&dq=psikologi+industri+dan+organisasi+antonius+dieben+manurung&pg=PR4&printsec=frontcover*. https://doi.org/google.co.id

Nabiyeva, I. (2023). Organizational Citizenship Behavior and Employee Engagement. *SSRN Electronic Journal*. https://doi.org/10.2139/ssrn.4570776

Nurifa, S., Gusti, S. P., & Supena, S. T. (2025). *Studi Teori Organisasi Konsep dan Arahannya*. *17*. https://doi.org/10.2324/xmk4v123

Olivia Putri Andini, Sefia Darmayanti, Indah Fitria Sari, & April Laksana. (2024). Peran Human Relation dalam Menciptakan Lingkungan Kerja yang Harmonis dan Produktif. *Konsensus : Jurnal Ilmu Pertahanan, Hukum Dan Ilmu Komunikasi*, *1*, 140–148. https://doi.org/10.62383/konsensus.v1i6.476

Reza, F. (2012). DAMPAK PENDIDIKAN TERHADAP PERTUMBUHANEKONOMI PROVINSI DI INDONESIA:PENDEKATAN NEOKLASIK DAN NEW GROWTH THEORY. In *https://etd.repository.ugm.ac.id/penelitian/detail/58553*. https://doi.org/etd.repository.ugm.ac.id

Sumual, L. P. (2023). *THE HAWTHORNE STUDY: TINJAUAN RELEVANSI PADA HUBUNGAN INDUSTRI DAN MANUSIA SERTA IMPLEMENTASI DI ERA DIGITALISASI*. Https://Feb.Unikadelasalle.Ac.Id/Ejournal/Index.Php/Innovative/Article/View/29. https://doi.org/feb.unikadelasalle.ac.id

Suryani, N. K. (2022). KEPUASAN KERJA: PENGARUHNYA DALAM ORGANISASI. *Jurnal Imagine*, *2*, 71–77. https://doi.org/10.35886/imagine.v2i2.491

Syukran, M., Agustang, A., Idkhan, A. M., & Rifdan, R. (2022). KONSEP ORGANISASI DAN PENGORGANISASIAN DALAM PERWUJUDAN KEPENTINGAN MANUSIA. *Publik: Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, Administrasi Dan Pelayanan Publik*, *9*, 95–103. https://doi.org/10.37606/publik.v9i1.277

Utami, D. T., Muskitta, F. M., Fardiyani, F., Purwadhi, & Widjaja, Y. R. (2024). *Implementasi Teori Organisasi dalam Pengelolaan Klinik Utama*. *9*(5).

Winardi. (2021). *Teori Organisasi & Pengorganisasian*. Grafindo Persada.

Yahya, A., Yusuf, K. M., & Alwizar, A. (2022). Metode Tafsir (al-Tafsir al-Tahlili, al-Ijmali, al-Muqaran dan al-Mawdu'i). *PALAPA*, *10*, 1–13. https://doi.org/10.36088/palapa.v10i1.1629

Yasir, M., Maulida, N., & Jasmi. (2022). Pengaruh Nilai-nilai Islam terhadap Budaya Organisasi. *Langgas: Jurnal Studi Pembangunan*, *1*, 26–30. https://doi.org/10.32734/ljsp.v1i1.8164

Yuliana, Y. (2020). Penerapan Human Relation Dalam Pelayanan Publik di Kantor Desa Siddo Kecamatan Soppeng Riaja Kabupaten Barru. In *https://repository.iainpare.ac.id/id/eprint/4411/*. https://doi.org/repository.iainpare.ac.id

Zed, M. (2008). *Metode Penelitian Kepustakaan*. Yayasan Obor Indonesia.