

ORGANIZATIONAL DEVELOPMENT

Kasus: Effect Of Emotional Intelligence On Organizational Development



Disusun oleh: Muhammad Fadillah Arsa
NIM. 2401212126
Kelas Profesional 18
Prodi S2 Manajemen Telkom University

Organizational Development adalah proses perubahan yang direncanakan dalam budaya organisasi melalui pemanfaatan teknologi ilmu perilaku, penelitian, dan teori.

▼

– Warner Burke

▲

Referensi: Cummings & Worley. (2009). Organization Development & Change. Mason: South-Western.

PENGERTIAN

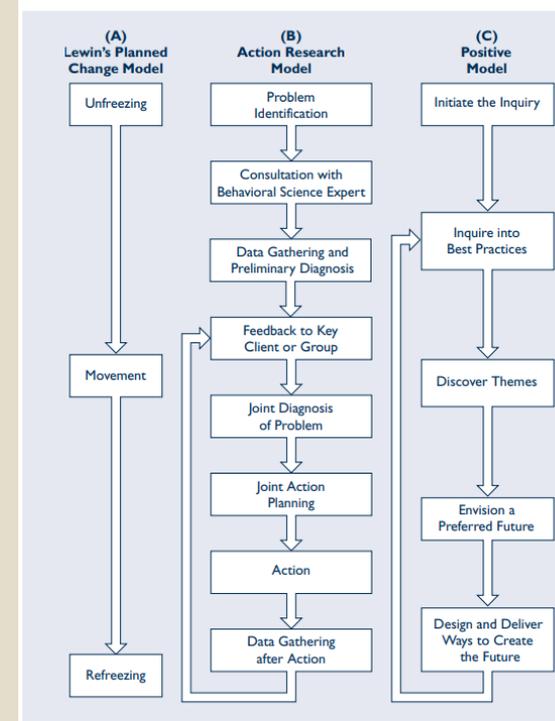
Organizational Development adalah upaya (1) direncanakan, (2) organisasi secara luas, dan (3) dikelola dari atas, untuk (4) meningkatkan efektivitas dan kesehatan organisasi melalui (5) intervensi yang direncanakan dalam “proses” organisasi dengan menggunakan ilmu perilaku pengetahuan.
(Richard Beckhard)

Referensi: Cummings & Worley. (2009). Organization Development & Change. Mason: South-Western.

BERKAITAN ERAT DENGAN PERUBAHAN

- Pengembangan Organisasi berkaitan erat dengan adanya perubahan.
- Berdasarkan teori Lewin, proses perubahan terjadi dalam tiga tahap:
 1. Unfreezing: melibatkan pengurangan kekuatan-kekuatan yang mempertahankan perilaku organisasi.
 2. Moving: Menggeser perilaku organisasi, departemen, atau individu ke tingkat yang baru.
 3. Refreezing: Menstabilkan organisasi pada keadaan keseimbangan baru.

Comparison of Planned Change Models



MANFAAT ORGANIZATIONAL DEVELOPMENT

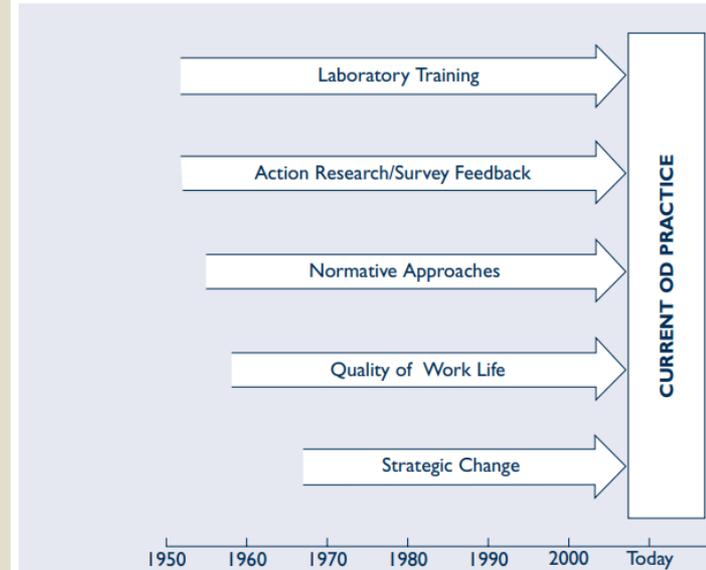
- ▶ Hubungan yang lebih efektif antara departemen, divisi dan kelompok kelompok kerja dalam organisasi.
- ▶ Hubungan pribadi yang lebih efektif antara manajer dan karyawan pada semua jenjang organisasi.
- ▶ Terhapusnya hambatan hambatan komunikasi antara pribadi dan kelompok.
- ▶ Berkembangnya iklim yang ditandai dengan saling percaya, dan keterbukaan yang dapat memotivasi serta menantang anggota organisasi untuk lebih berprestasi.

Referensi: Ika Rhana. PENGEMBANGAN ORGANISASI. docplayer.info

5 METODE ORGANIZATIONAL DEVELOPMENT (1)

1. Secara berkelompok peserta belajar dari interaksi mereka sendiri dan kelompok, proses perkembangan tentang isu-isu seperti hubungan interpersonal, pertumbuhan pribadi, kepemimpinan, dan dinamika kelompok.
2. Penelitian perlu dikaitkan erat dengan tindakan anggota organisasi untuk mengelola perubahan.
3. Normatif: Tindakan penelitian/survei-umpan balik perlu diikuti oleh keyakinan bahwa pendekatan hubungan manusia mewakili "satu cara terbaik" untuk mengelola organisasi.

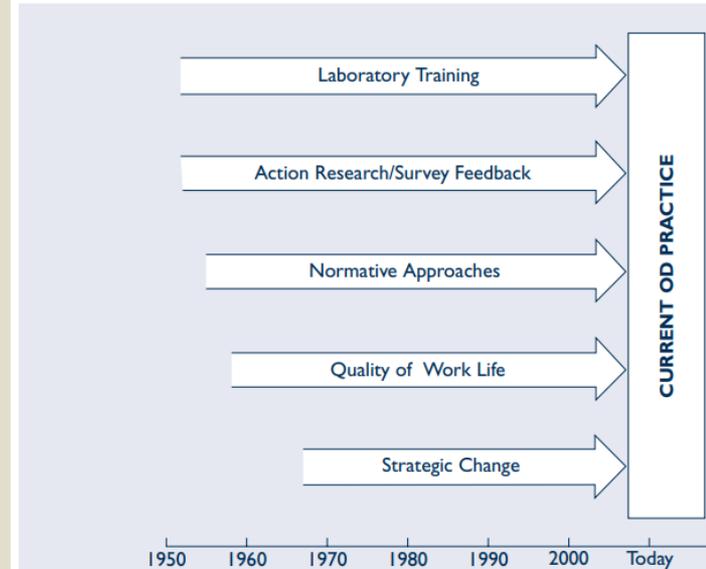
The Five Stems of OD Practice



5 METODE ORGANIZATIONAL DEVELOPMENT (2)

4. Program QWL: Memperluas desain kerja yang dapat mempengaruhi produktivitas dan kepuasan karyawan, seperti sistem penghargaan, alur kerja, gaya manajemen, dan lingkungan pekerjaan fisik.
5. Perubahan strategis yang melibatkan peningkatan keselarasan antara lingkungan organisasi, strategi, dan desain organisasi.

The Five Stems of OD Practice





▼

KASUS

▲

EFFECT OF EMOTIONAL
INTELLIGENCE ON ORGANIZATIONAL
DEVELOPMENT -EMPIRICAL
EVIDENCE FROM INDIA

Organizational Development
Disusun oleh Muhammad Fadlillah Arsa

2022

x x x x x x x

8

IDENTITAS JURNAL

- Judul Artikel Jurnal: EFFECT OF EMOTIONAL INTELLIGENCE ON ORGANIZATIONAL DEVELOPMENT - EMPIRICAL EVIDENCE FROM INDIA
- Penulis: A.V.R. PANDIAN, UBAH ADEM, dan ASCHALEW MULUGETA
- Nama Jurnal: Journal of Tianjin University Science and Technology
- Vol: 55
- Issue: May 2022

Organizational Development
Disusun oleh Muhammad Fadillah Arsa

2022

X
X
X
X
X
X
X
X

9

LATAR BELAKANG

- Artikel jurnal tersebut menganalisa pengaruh kecerdasan emosional terhadap pengembangan organisasi. Beberapa hal yang dianalisis meliputi hubungan antara usia, jenis kelamin, kualifikasi pendidikan dan pengalaman karyawan dan faktor Emotional Intelligence Quotient (EQ).
- Emosi mengacu pada tanggapan terorganisir, melintasi batas-batas banyak subsistem psikologis, termasuk fisiologis, kognitif, motivasi, dan pengalaman. (Salovey & Mayer, 1990).
- Kebutuhan emosional yang tidak terpenuhi merupakan penyebab utama dari banyak masalah di tempat kerja. Tingkat kecerdasan emosional **berdampak pada produktivitas dan perkembangan organisasi yang lebih baik.**

TUJUAN

Tujuan penelitian tersebut ialah untuk memastikan efek faktor EQ pada strategi Organizational Development yang meliputi:

- Untuk mempelajari pengaruh kecerdasan emosional karyawan terhadap pengembangan organisasi.
- Untuk memastikan hubungan antara variabel demografis dan faktor EQ.
- Untuk mengetahui hubungan antara faktor EQ dan strategi intervensi Organizational Development.

METODE PENELITIAN

Metode penelitian pada penelitian tersebut ialah menggunakan data primer dengan detail:

Desain Sampling:

- Ukuran sampel 150 responden dipilih dari total populasi 500 eksekutif manajemen menengah dan junior yang bekerja di sebuah perusahaan manufaktur di Chennai, India.
- Teknik pengambilan sampel acak sederhana .

Desain Penelitian:

- Menggunakan desain penelitian deskriptif.

Metode Pengumpulan Data:

- Data primer adalah dikumpulkan dari sampel responden melalui kuesioner terstruktur yang terdiri dari Skala Likert 5 poin.

Metode Analisis Data:

- Data yang terkumpul dianalisis menggunakan alat statistik seperti Analisis Persentase, Korelasi Ganda dan Analisis Faktor

PEMBAHASAN (1)

Hubungan antara variabel demografis dan faktor EQ

- Responden pria memiliki tingkat empati dan keterampilan sosial yang lebih tinggi dibandingkan responden wanita.
- Responden wanita memiliki tingkat kesadaran diri, regulasi diri dan motivasi yang lebih tinggi daripada responden pria.
- Responden dengan kualifikasi profesional memiliki tingkat EQ yang lebih tinggi.
- Responden yang memiliki pengalaman 16-20 tahun memiliki kemampuan untuk mengatasi kemajuan baru dalam teknologi dan perubahan organisasi.

PEMBAHASAN (2)

Hubungan antara faktor EQ dan strategi intervensi Organizational Development

- Faktor EQ seperti Empati, Pengaturan Diri dan Motivasi memiliki dampak yang signifikan terhadap keterampilan mendefinisikan masalah dan menemukan solusi.
- Tidak ada faktor EQ yang memiliki dampak signifikan terhadap Pengembangan Organisasi dengan menggunakan Teknik Team Building.
- Hanya Kesadaran Diri yang memiliki dampak signifikan terhadap kemampuan karyawan untuk menghadapi hal baru kemajuan teknologi.

KESIMPULAN

- Faktor EQ hanya memiliki pengaruh yang moderat berdampak pada Pengembangan Organisasi.
- Disarankan agar program pelatihan dapat diatur untuk meningkatkan pemecahan masalah, pengambilan keputusan, pembangunan tim dan keterampilan penyelesaian tugas dari karyawan guna meningkatkan kecerdasan emosional tenaga kerja sehingga meningkatkan produktifitas.
- Tidak semua faktor EQ selain kesadaran diri memiliki dampak yang signifikan terhadap kemampuan karyawan mengatasi kemajuan teknologi. Oleh karena itu, organisasi dapat memfasilitasi karyawan dengan memberikan mereka pelatihan kerja.



SUMBER JURNAL

https://www.researchgate.net/publication/360890133_EFFECT_OF_EMOTIONAL_INTELLIGENCE_ON_ORGANIZATIONAL_DEVELOPMENT_-_EMPIRICAL_EVIDENCE_FROM_INDIA

Organizational Development
Disusun oleh Muhammad Fadillah Arsa

2022

XXXXXXXXXX