NETIZEN: JOURNAL OF SOCIETY AND BUSSINESS
Vol. 2 No. 12 November (2026), hal., 934-956
https://languar.net/index.php/NETIZEN
e-ISSN: 3032-4319

PERBANDINGAN *WEISBORD'S SIX-BOX MODEL* DAN *MCKINSEY 7S FRAMEWORK* DALAM MENDUKUNG PERUBAHAN ORGANISASI: *A SYSTEMATIC REVIEW*

Rihadatul 'Aisy Nur Jannah
Universitas Negeri Surabaya
rihadatulaisy.23467@mhs.unesa.ac.id

Sania Ahsana Nadia
Universitas Negeri Surabaya
saniaahsana.23466@mhs.unesa.ac.id

Azizah Fitri Novianti
Universitas Negeri Surabaya
azizahfitri.23468@mhs.unesa.ac.id

Lely Nur Azizah
Universitas Negeri Surabaya
lelyazizah@unesa.ac.id

Abstract

Organizational change requires a systematic understanding of internal conditions so that organizations can determine appropriate improvements. Weisbord's Six-Box Model and the McKinsey 7S Framework are two diagnostic models used to understand these conditions, yet both have different focuses. This study aims to analyze and compare the characteristics, diagnostic focus, implementation context, and the advantages and limitations of both models in supporting organizational change. This study employs the Systematic Literature Review (SLR) method following PRISMA 2020 guidelines. The search was conducted across five databases, namely Scopus, ScienceDirect, PubMed, SageJournals, and Taylor & Francis. A total of 16 empirical research articles meeting the inclusion criteria were analyzed through descriptive and analytical-thematic synthesis. The results show that both models have a similar function in identifying internal problems and determining aspects requiring improvement. However, Weisbord's Six-Box Model is more widely used to diagnose internal problems, whereas the McKinsey 7S Framework is more frequently used to analyze the alignment of organizational elements in change and transformation processes. Although the McKinsey 7S Framework dominates the reviewed studies, the available evidence is insufficient to conclude that it is more effective. Therefore, model selection should be adjusted to the diagnostic objectives and organizational needs.

Keywords: *Organizational Diagnosis, Organizational Change, Weisbord's Six-Box Model, McKinsey 7S Framework*

Abstrak

Perubahan organisasi menuntut pemahaman sistematis terhadap kondisi internal agar organisasi dapat menentukan langkah perbaikan yang sesuai. *Weisbord's Six-Box Model* dan *McKinsey 7S Framework* merupakan dua model diagnosis yang dapat digunakan untuk memahami kondisi tersebut, tetapi keduanya memiliki fokus penggunaan yang berbeda. Penelitian ini bertujuan menganalisis dan membandingkan karakteristik, fokus diagnosis, konteks penerapan, serta kelebihan dan keterbatasan kedua model dalam mendukung perubahan organisasi. Penelitian ini menggunakan metode *Systematic Literature Review* (SLR) dengan mengikuti pedoman PRISMA 2020. Penelusuran dilakukan melalui lima database, yaitu *Scopus, ScienceDirect, PubMed, SageJournals,* dan *Taylor & Francis.* Sebanyak 16 artikel penelitian empiris yang memenuhi kriteria inklusi dianalisis melalui sintesis deskriptif dan sintesis analitis-tematik. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kedua model memiliki fungsi serupa dalam mengidentifikasi permasalahan internal dan menentukan aspek yang memerlukan perbaikan. Namun, *Weisbord's Six-Box Model* lebih banyak digunakan untuk mendiagnosis masalah internal, sedangkan *McKinsey 7S Framework* lebih sering digunakan untuk menganalisis keselarasan unsur organisasi dalam proses perubahan dan transformasi. Meskipun *McKinsey 7S Framework* mendominasi studi yang ditinjau, bukti yang tersedia belum cukup untuk menyimpulkan bahwa model tersebut lebih efektif. Oleh karena itu, pemilihan model perlu disesuaikan dengan tujuan diagnosis dan kebutuhan organisasi.

Kata Kunci: Diagnosis Organisasi, Perubahan Organisasi, *Weisbord's Six-Box Model*, *McKinsey 7S Framework*

PENDAHULUAN

Transformasi digital yang semakin meluas membuat organisasi menghadapi perubahan yang berlangsung semakin cepat dan menuntut kemampuan adaptasi secara berkelanjutan. Hanelt et al. (2021) menunjukkan bahwa perkembangan teknologi digital mendorong organisasi menuju desain yang lebih fleksibel sehingga memungkinkan terjadinya adaptasi secara terus-menerus. Dalam konteks pasca-COVID, perubahan juga terjadi pada dinamika persaingan, sistem rantai pasok, dan ekspektasi pelanggan, sehingga organisasi membutuhkan mekanisme yang memungkinkan respons lebih cepat terhadap perubahan lingkungan (Christofi et al., 2024). Kondisi tersebut menunjukkan bahwa perubahan organisasi tidak hanya berkaitan dengan penerapan teknologi atau perubahan strategi, tetapi juga menuntut penyesuaian pada berbagai unsur internal yang menentukan bagaimana organisasi menjalankan aktivitasnya.

Kemampuan organisasi dalam mengelola dan merespons perubahan menjadi penting karena berkaitan dengan keberlangsungan kinerja, efektivitas, dan pencapaian tujuan organisasi dalam lingkungan yang terus berubah. Christofi et al.

(2024) menunjukkan bahwa kemampuan beradaptasi secara strategis membutuhkan pendekatan sistemik dan keselarasan pada berbagai fungsi organisasi, termasuk pengelolaan talenta, kemitraan strategis, *open innovation*, digitalisasi, dan keberlanjutan. Supriharyanti & Sukoco (2023) juga menunjukkan bahwa kemampuan perubahan organisasi juga berkaitan dengan berbagai faktor pada tingkat organisasi dan individu serta memiliki konsekuensi terhadap *organizational outcomes*. Temuan tersebut menunjukkan bahwa kemampuan organisasi dalam menghadapi perubahan tidak dapat dilepaskan dari kondisi dan keterkaitan berbagai unsur internal yang mendukung pelaksanaan perubahan.

Keterkaitan berbagai unsur tersebut juga menunjukkan bahwa perubahan organisasi tidak hanya berdampak pada organisasi sebagai suatu sistem, tetapi juga memengaruhi berbagai fungsi dan anggota organisasi yang terlibat dalam pelaksanaannya. Hanelt et al. (2021) menunjukkan bahwa transformasi digital dapat memengaruhi struktur organisasi, proses internal, gaya manajemen, model bisnis, hingga proses kerja. Perubahan pada aspek-aspek tersebut dapat memengaruhi cara kerja, koordinasi, serta pelaksanaan strategi dalam organisasi. Ketika organisasi menghadapi perubahan, berbagai unsur internal tidak dapat dipahami secara terpisah karena perubahan pada satu aspek dapat berkaitan dengan penyesuaian pada aspek lainnya. Keterkaitan berbagai unsur tersebut membuat perubahan organisasi perlu dipahami sebagai proses yang melibatkan sejumlah aspek internal secara bersamaan.

Pemahaman terhadap kondisi internal organisasi dapat dilakukan melalui diagnosis organisasi. Proses ini membantu organisasi memahami kondisi yang sedang dihadapi sebelum menentukan bentuk perubahan atau intervensi yang sesuai (Amorin, 2024). Diagnosis tidak hanya berfokus pada masalah yang terlihat, tetapi juga berupaya memahami kondisi yang mendasari munculnya masalah serta keterkaitan antarunsur dalam organisasi. Proses tersebut mencakup pengumpulan informasi, analisis kondisi organisasi, dan penarikan kesimpulan yang dapat menjadi dasar bagi perbaikan (Magfirah et al., 2024).

Pentingnya diagnosis organisasi semakin terlihat ketika perubahan dilakukan tanpa pemahaman mengenai kondisi organisasi. Tanpa adanya diagnosis, organisasi berisiko hanya berfokus pada masalah yang terlihat di permukaan saja, sementara faktor yang mendasarinya belum teridentifikasi. Kondisi tersebut dapat menyebabkan intervensi menjadi kurang tepat sasaran, penggunaan sumber daya kurang efektif, dan bahkan memunculkan resistensi terhadap perubahan (Arinanda et al., 2026). Oleh karena itu, diagnosis organisasi menjadi tahap awal yang membantu organisasi memahami apa yang sedang terjadi, bagian mana yang bermasalah, serta aspek apa yang perlu dikembangkan sebelum menentukan intervensi. Pemahaman tersebut dapat diperoleh melalui berbagai model diagnosis

yang menyediakan kerangka untuk melihat unsur-unsur organisasi secara sistematis.

Salah satu model yang dapat digunakan untuk mendiagnosis kondisi organisasi adalah *Weisbord's Six-Box Model*, yang menunjukkan bahwa model ini dapat digunakan untuk mengidentifikasi kondisi dan permasalahan pada berbagai unsur internal organisasi. Model ini mencakup enam aspek, yaitu *purpose, structure, relationships, rewards, leadership,* dan *helpful mechanisms* (Weisbord, 1976). Penerapannya dalam diagnosis organisasi menunjukkan adanya permasalahan, seperti tujuan yang belum realistis, struktur yang belum sepenuhnya sesuai dengan praktik, hubungan kerja yang kaku, mekanisme kerja yang belum optimal, serta kepemimpinan yang belum mampu menyelaraskan berbagai aspek organisasi (Wardhani et al., 2024). Pada konteks lain, hasil diagnosis menemukan adanya perbedaan kondisi antarunsur organisasi, dengan aspek *rewards*, *structure*, dan *relationships* menjadi beberapa area yang memperoleh perhatian lebih lanjut. Hasil diagnosis tersebut kemudian digunakan untuk merumuskan rekomendasi terkait beban kerja, komunikasi, dan sistem penghargaan (Utami et al., 2025).

Selain itu, *McKinsey 7S Framework* juga dapat digunakan untuk memahami kondisi internal organisasi dalam menghadapi perubahan. *McKinsey 7S Framework* mencakup tujuh unsur, yaitu *strategy*, *structure*, *systems*, *shared values*, *style*, *staff*, dan *skills*, yang menekankan keterkaitan dan keselarasan antarunsur dalam organisasi. Penerapannya dalam transformasi bisnis menunjukkan bahwa perubahan tidak hanya berkaitan dengan strategi, tetapi juga melibatkan struktur, sistem, nilai bersama, gaya kepemimpinan, staf, dan keterampilan (Subiyanto & Hatammimi, 2023). Penggunaan *McKinsey 7S* dalam evaluasi organisasi juga memperlihatkan bahwa ketujuh unsur tersebut dapat digunakan secara bersama untuk memahami kondisi dan keterkaitan berbagai aspek internal organisasi (Bounjerte et al., 2025). Perbedaan unsur yang menjadi perhatian dalam *Weisbord's Six-Box* dan *McKinsey 7S* menunjukkan bahwa kedua model dapat memberikan sudut pandang yang berbeda dalam memahami kondisi organisasi dan menentukan aspek yang perlu diperhatikan dalam perubahan.

Meskipun *Weisbord's Six-Box Model* dan *McKinsey 7S Framework* telah digunakan dalam berbagai konteks organisasi, kedua model memiliki fokus dan sudut pandang yang berbeda dalam memahami kondisi internal organisasi. Sasmoko et al. (2018) telah membahas kedua model secara bersamaan dalam konteks pendidikan tinggi di Indonesia, tetapi kajiannya diarahkan pada pengembangan model diagnosis pendidikan tinggi melalui integrasi kedua model dengan Standar Nasional Pendidikan Tinggi. Hal ini menunjukkan adanya ruang kajian untuk membandingkan karakteristik dan fokus *Weisbord's Six-Box Model* dan *McKinsey 7S Framework* dalam konteks perubahan organisasi. Selain itu, temuan mengenai penggunaan kedua model masih tersebar pada berbagai konteks dan

belum memberikan gambaran yang terintegrasi mengenai karakteristik, fokus diagnosis, konteks penerapan, kelebihan dan keterbatasan, serta kontribusinya terhadap perubahan organisasi.

Temuan yang tersebar pada berbagai konteks menunjukkan perlunya kajian yang memberikan gambaran lebih terintegrasi mengenai penggunaan *Weisbord's Six-Box Model* dan *McKinsey 7S Framework*. Sintesis penelitian terdahulu diperlukan untuk memahami pola penggunaan kedua model, termasuk fokus diagnosis, konteks penerapan, kelebihan dan keterbatasannya, serta kontribusinya terhadap perubahan organisasi. *Systematic Literature Review* (SLR) dapat digunakan untuk mengintegrasikan berbagai temuan tersebut sehingga karakteristik dan penggunaan kedua model dapat dipahami secara lebih menyeluruh. Pendekatan ini memungkinkan *evidence* yang tersebar dapat dipahami sebagai suatu pola yang lebih terstruktur dalam berbagai konteks perubahan organisasi.

Berdasarkan kebutuhan tersebut, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis dan membandingkan *Weisbord's Six-Box Model* dan *McKinsey 7S Framework* dalam konteks perubahan organisasi. Perbandingan difokuskan pada karakteristik dan fokus masing-masing model, konteks penerapan, kelebihan dan keterbatasan, serta kontribusinya dalam memahami kondisi internal dan mendukung proses perubahan. Berdasarkan tujuan tersebut, penelitian ini mengajukan pertanyaan mengenai bagaimana *Weisbord's Six-Box Model* dan *McKinsey 7S Framework* dibandingkan dalam perubahan organisasi, khususnya berdasarkan fokus dan karakteristik masing-masing model, konteks penerapannya, serta kelebihan dan keterbatasannya. Selain itu, penelitian ini juga menelaah bagaimana kedua model berkontribusi dalam membantu organisasi memahami kondisi internal dan mendukung proses perubahan. Hasil penelitian diharapkan dapat memberikan pemetaan yang lebih terstruktur mengenai penggunaan kedua model dan memperjelas karakteristik masing-masing model dalam berbagai konteks perubahan organisasi.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan *Systematic Literature Review* (SLR) untuk mengidentifikasi, mengevaluasi, dan mensintesis hasil penelitian terdahulu mengenai perbandingan *Weisbord's Six-Box Model* dan *McKinsey 7S Framework* dalam perubahan organisasi. Pendekatan ini dipilih karena penelitian berfokus pada pengkajian bukti ilmiah melalui proses pencarian, seleksi, dan sintesis literatur. Proses pelaporan mengikuti pedoman *Preferred Reporting Items for Systematic Reviews and Meta-Analyses* (PRISMA) 2020 untuk memastikan proses identifikasi, penyaringan, serta pemilihan artikel dilakukan secara transparan dan sistematis (Page et al., 2021).

Penelusuran literatur dilakukan melalui beberapa database, diantaranya *Scopus, ScienceDirect, PubMed, SageJournals,* dan *Taylor & Francis* pada 22 September 2026. Database tersebut dipilih karena menyediakan publikasi ilmiah terindeks yang relevan dengan bidang organisasi, manajemen, dan perubahan organisasi, sehingga dapat mendukung identifikasi studi yang sesuai dengan fokus *research question* (pertanyaan penelitian). Penggunaan beberapa database juga dilakukan untuk memperluas cakupan literatur dan mengurangi kemungkinan terlewatnya penelitian yang relevan mengenai penerapan kedua model diagnosis organisasi dalam konteks perubahan organisasi.

Strategi penelusuran dilakukan secara terpisah untuk masing-masing model agar studi yang hanya membahas *Weisbord's Six-Box Model* atau *McKinsey 7S Framework* tetap dapat diidentifikasi dan digunakan dalam proses perbandingan. Kata kunci dikombinasikan menggunakan operator Boolean *OR* untuk mengakomodasi variasi istilah yang merujuk pada konsep yang sama, sedangkan *AND* digunakan untuk menghubungkan model dengan konteks perubahan organisasi. *Search string* tersebut kemudian disesuaikan dengan sintaks dan fitur pencarian pada masing-masing database.

Tabel 1. *Search String*

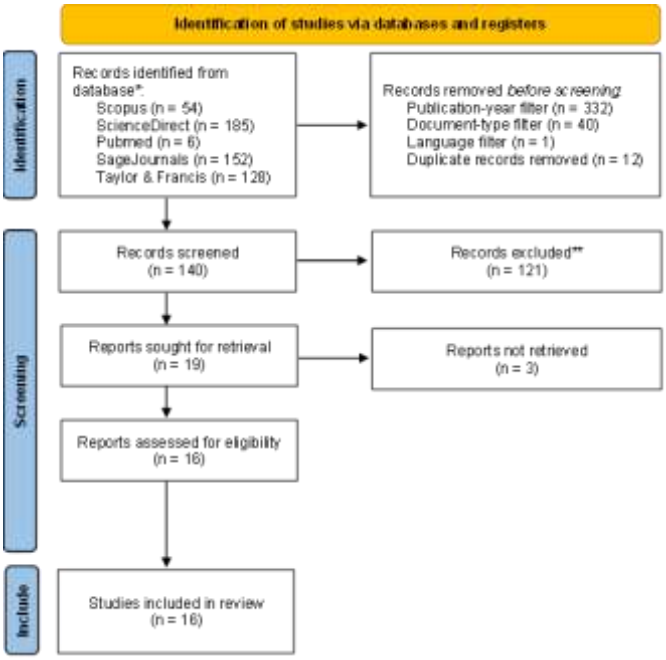
	Scopus + ScienceDirect + Pubmed + SageJournals + Taylor & Francis
Weisbord's Six-Box Model	*(Weisbord OR "Weisbord's Six-Box" OR "Weisbord Six-Box") AND ("Organizational change" OR "Change management" OR "Organizational transformation" OR "Organizational improvement" OR "Change readiness")*
McKinsey 7S Framework	*("McKinsey 7-S" OR "McKinsey 7S" OR "McKinsey 7-S Framework" OR "7-S Framework") AND ("Organizational change" OR "Change management" OR "Organizational transformation" OR "Organizational improvement" OR "Change readiness")*

Penelitian ini menetapkan kriteria inklusi dan eksklusi sebelum proses seleksi literatur untuk memastikan artikel yang dianalisis tetap relevan dengan fokus penelitian dan memiliki kualitas akademik yang sesuai.

Tabel 2. Kriteria Inklusi dan Ekslusi

Kriteria	Inklusi	Eksklusi
Tahun Publikasi	2016 - 2026	< 2016
Jenis Publikasi	Artikel jurnal ilmiah	Tesis, disertasi, buku, laporan, *working paper*, prosiding, artikel non-ilmiah
Desain Riset	Empiris (kualitatif, kuantitatif)	Non-Empiris (studi konseptual/teoretis, artikel opini/review non-sistematik, penelitian normatif, studi literatur tanpa sintesis data)
Fokus Penelitian	*Weisbord's Six-Box Model* dan/atau *McKinsey 7-S Framework* dalam konteks diagnosis yang mendukung perubahan organisasi	Tidak membahas salah satu model yang menjadi fokus penelitian, tidak memiliki keterkaitan dengan diagnosis yang mendukung perubahan organisasi
Ketersediaan Akses	*Full-text*	Tidak dapat diakses dalam bentuk *full-text*

Proses seleksi artikel dilakukan secara sistematis dengan mengikuti pedoman PRISMA 2020 untuk memastikan proses pemilihan literatur yang transparan dan konsisten. Tahapan seleksi dimulai dari mengidentifikasi artikel melalui 5 *database*, yaitu *Scopus, ScienceDirect, PubMed, SageJournals,* dan *Taylor & Francis* menghasilkan 525 artikel. Sebanyak 385 artikel kemudian dikeluarkan berdasarkan filter tahun publikasi, tipe dokumen, bahasa, dan duplikasi sehingga diperoleh 140 artikel untuk tahap *screening*. Artikel yang telah melewati tahap tersebut selanjutnya disaring berdasarkan judul dan abstrak untuk melihat kesesuaiannya dengan fokus penelitian mengenai *Weisbord's Six-Box Model* dan *McKinsey 7-S Framework* dalam diagnosis yang mendukung perubahan organisasi. Berdasarkan judul dan abstrak, sebanyak 121 artikel dikeluarkan karena tidak sesuai dengan fokus penelitian sehingga 19 artikel dilanjutkan ke tahap penelusuran *full-text*. Dari jumlah tersebut, 3 artikel tidak dapat diakses secara *full-text*, sedangkan 16 artikel dinilai berdasarkan kriteria inklusi dan eksklusi. Hasil penilaian menunjukkan bahwa 16 artikel memenuhi kriteria dan selanjutnya dianalisis dalam *systematic literature review*.



Gambar 1. Diagram PRISMA 2020

Setelah tahap *screening* dan penilaian *full-text*, selanjutnya dilakukan *quality appraisal* untuk memastikan kualitas metodologis dan kekuatan *evidence* dari setiap artikel yang telah memenuhi kriteria inklusi. Penilaian dilakukan menggunakan *Mixed Methods Appraisal Tool* (MMAT) yang disesuaikan dengan desain penelitian pada masing-masing artikel, baik kuantitatif, kualitatif, maupun *mixed-method*. Hasil penilaian digunakan untuk menggambarkan kualitas metodologis artikel dan menjadi pertimbangan dalam menilai kekuatan *evidence* yang digunakan dalam

sintesis. Seluruh artikel yang memenuhi kriteria inklusi kemudian digunakan dalam proses ekstraksi data dan analisis.

Tabel 3. Ekstraksi Data

Penulis dan Tahun	Populasi dan Konteks Penelitian	Desain Penelitian	Kerangka Analisis	Temuan Utama
Zhang et al. (2016)	180 responden di perusahaan minyak China	Kuantitatif	*Weisbord's Six-Box* Model dan GMM	Organisasi berada pada tahap pertumbuhan keempat, dengan hambatan pada keterlibatan kerja, kepemimpinan, dan pembagian tugas.
Awasthy & Sharma (2016)	12 responden survei dan 8 partisipan wawancara di India	*Mixed-methods; single case study*	*Weisbord's Six-Box*, GGM, McKinsey 7S, dan CVF	Pertumbuhan NGO terhambat oleh lemahnya kepemimpinan, komunikasi, kepercayaan, dan struktur organisasi sehingga diperlukan penguatan struktur dan kepemimpinan.
Cox et al. (2019)	33 partisipan wawancara dan 261 staf perpustakaan akademik	*Mixed-methods*	*McKinsey 7S*, GGM, *Weisbord's Six-Box*, dan CVF	McKinsey 7S perlu diperluas dengan mempertimbangkan layanan, pengguna, fasilitas, pemangku kepentingan, dan lingkungan eksternal.
Sokol et al. (2020)	Klinik keluarga di Boston, (±23.000 pasien)	Kualitatif	*McKinsey 7S* dan Lewin	Perubahan praktik kerja, sumber daya manusia, keterampilan, dan infrastruktur mendukung penerapan praktik klinis baru.
Paquibut & Al Naamany (2019)	Satu perguruan tinggi di Oman	Kualitatif; *case study*	Model Lewin dan *McKinsey 7S*	Integrasi kedua kerangka mendukung perubahan organisasi hingga tercapainya akreditasi.
Kukkamalla et al. (2021)	Organisasi BMW di Jerman	Kualitatif; *case study*	*McKinsey 7S Framework*	Transformasi digital BMW melalui *ConnectedDrive* melibatkan penyesuaian ketujuh unsur 7S.
Shpakov et al. (2022)	26 perusahaan konstruksi di Ukraina (151 observasi; 2007–2020)	Kuantitatif; *fuzzy logic*	*McKinsey 7S*	Produktivitas, biaya tenaga kerja, kapasitas manajemen, dan beban administratif berkaitan dengan kemampuan perusahaan menghadapi perubahan.
Badi & Nasaj (2024)	367 profesional konstruksi di Inggris	Kuantitatif; *positivist* dan *deductive*	*Extended McKinsey 7S*	*Systems, Staff, Third-Party Relationships,* dan *Regulatory Compliance* berhubungan signifikan dengan efektivitas keamanan siber.
Hardiyansyah & Aprini (2023)	60 karyawan perusahaan	Kuantitatif	*Weisbord's Six-Box Model*	Struktur organisasi menjadi prioritas perbaikan, disertai masalah tujuan, pembagian

	air minum, Indonesia			tugas, koordinasi, insentif, dan kepemimpinan.
Koefoed-Nielsen et al. (2024)	20 staf klinis dan manajemen dari dua departemen patologi di Denmark	Kualitatif	*McKinsey 7S Framework*	Implementasi mendukung kolaborasi dan fleksibilitas, tetapi terkendala beban kerja, komunikasi, pelatihan, dan sumber daya.
Jain & Kansal (2025)	96 staf organisasi R&D pemerintah di India	Kuantitatif; *descriptive survey research*	*McKinsey 7S Framework*	Kondisi organisasi secara umum dinilai baik, tetapi *Structure, Strategy, Shared Values,* dan *Staff* masih memerlukan perbaikan.
Grisanto et al. (2025)	15 pinforman dan 3 FGD (masing-masing 5 peserta), di Indonesia	Kualitatif	SSM dan *McKinsey 7S Framework*	Integrasi holding BUMN terkendala tata kelola, operasional, dan pengukuran kinerja sehingga strategi perlu disesuaikan dengan mandat holding.
Ishii et al. (2025)	30 tenaga kesehatan dari 5 rumah sakit, Jepang	Kualitatif; FGI	*McKinsey 7S Framework*	Ditemukan 39 item dalam 8 kategori transformasi, dengan perluasan 7S pada aspek sosial-politik dan kebijakan kesehatan.
Darusulistyo et al. (2026)	28 partisipan perusahaan migas multinasional di Indonesia	Kualitatif; *multimethod*	SSDM, CSH, CLD, BSC, & *McKinsey 7s Framework*	Transformasi *agile* terkendala strategi, kepemimpinan, budaya, dan tata kelola; dikembangkan kerangka sesuai kesiapan organisasi.
Kumah et al. (2025)	477 petugas kesehatan dari 4 rumah sakit di Ghana	Kuantitatif; *cross-sectional study*	*McKinsey 7s Framework*	Ditemukan kesenjangan dalam pengelolaan konflik, pembelajaran berkelanjutan, pembagian tanggung jawab, dan penghargaan.
Nguyen et al. (2025)	142 praktisi konstruksi di Vietnam	Kuantitatif; *cross-sectional survey*	*McKinsey 7s Framework*	Enam elemen 7S berhubungan positif dengan organizational *greenwashing*, sedangkan *Skills* tidak berhubungan signifikan.

Data diekstraksi secara sistematis menggunakan lembar ekstraksi yang disusun berdasarkan tujuan dan pertanyaan penelitian, meliputi penulis dan tahun publikasi, *objective/research question*, posisi studi terhadap pertanyaan *review*, model yang digunakan, metode dan desain penelitian, karakteristik sampel dan konteks organisasi, variabel atau dimensi yang dikaji, instrumen atau sumber data, serta temuan utama. Untuk mendukung perbandingan *Weisbord's Six-Box Model* dan *McKinsey 7S*, ekstraksi juga mencakup konteks penerapan model, mekanisme

perubahan, serta mediator, moderator, atau kondisi kontekstual apabila dilaporkan dalam studi.

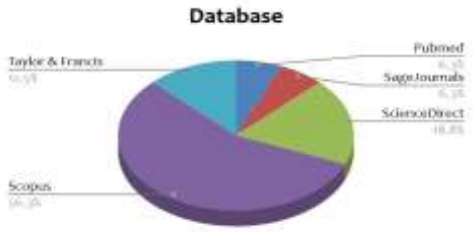
Pada penelitian ini, data yang telah diekstraksi kemudian dianalisis melalui *descriptive synthesis* dan *analytical synthesis*. *Descriptive synthesis* digunakan untuk memetakan karakteristik studi berdasarkan jumlah publikasi, tahun publikasi, negara dan sektor organisasi, metode dan desain penelitian, karakteristik sampel atau konteks, serta penggunaan masing-masing model. Sementara itu, *analytical synthesis* dilakukan secara naratif-tematik dengan membandingkan *convergence* dan *divergence*, mekanisme perubahan, konteks atau *boundary conditions*, kualitas dan kekuatan evidence, serta implikasi teoritis dari temuan studi terhadap penggunaan kedua model dalam perubahan organisasi.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Temuan

Distribusi Studi Berdasarkan Database

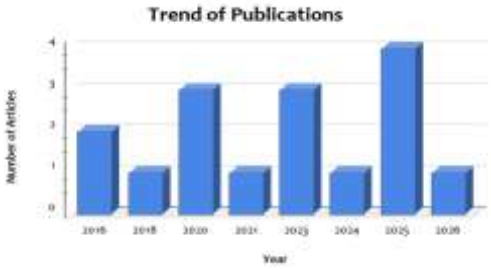
Sebanyak 16 studi literatur diperoleh dari lima database, yaitu *Scopus*, *ScienceDirect*, *PubMed*, *SageJournals*, dan *Taylor & Francis*. *Scopus* menjadi database dengan kontribusi artikel terbanyak, yaitu 9 artikel (56,3%). Selanjutnya, *ScienceDirect* dengan 3 artikel (18,8%), *Taylor & Francis* sebanyak 2 artikel (12,5%), serta *PubMed* dan *SageJournals* masing-masing 1 artikel (6,3%). Distribusi ini menunjukkan bahwa *Scopus* menjadi sumber utama literatur yang digunakan dalam kajian ini, sedangkan database lainnya melengkapi cakupan *evidence* dengan jumlah artikel yang lebih terbatas.



Gambar 2. Distribusi Studi Berdasarkan Database

Distribusi Studi Berdasarkan Tahun Publikasi

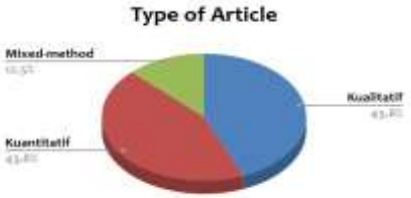
Berdasarkan tahun publikasi, studi yang termasuk dalam *systematic literature review* ini tersebar pada periode 2016–2026 dengan pola publikasi yang berfluktuasi. Publikasi tertinggi ditemukan pada tahun 2025, yaitu 4 artikel (25,00%), sedangkan pada tahun 2016 dan 2020 masing-masing terdapat 2 dan 3 artikel. Pada periode 2023–2026 terdapat 9 artikel (56,25%) dari keseluruhan studi, yang menunjukkan bahwa penelitian mengenai penggunaan *Weisbord's Six-Box Model* dan *McKinsey 7S Framework* dalam perubahan organisasi lebih banyak ditemukan pada tahun-tahun terakhir. Namun, pola tersebut tidak menunjukkan peningkatan yang linear karena jumlah publikasi masih berfluktuasi antar tahun.



Gambar 3. Distribusi Studi Berdasarkan Tahun Publikasi

Distribusi Studi Berdasarkan Jenis Metode Penelitian

Berdasarkan Gambar 3. Distribusi Artikel Berdasarkan Jenis Metode Penelitian, dari 16 artikel yang dianalisis terdapat 7 artikel (43,8%) yang menggunakan pendekatan kuantitatif dan 7 artikel (43,8%) yang menggunakan pendekatan kualitatif. Sementara itu, 2 artikel (12,5%) menggunakan *mixed-method*. Komposisi tersebut menunjukkan bahwa literatur yang dianalisis tidak didominasi oleh satu pendekatan penelitian tertentu karena pendekatan kuantitatif dan kualitatif ditemukan dalam jumlah yang sama. Penggunaan *mixed-method* masih relatif terbatas dibandingkan dengan kedua pendekatan tersebut.



Gambar 4. Distribusi Artikel Berdasarkan Jenis Metode Penelitian

Distribusi Studi Berdasarkan Negara dan Wilayah Geografis

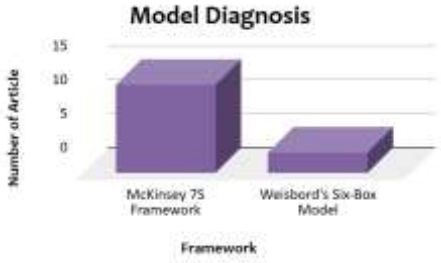
Secara geografis, 16 studi berasal dari 12 negara yang tersebar pada empat wilayah. Indonesia memiliki jumlah studi terbanyak, yaitu 3 artikel (18,75%), diikuti India dan Inggris dengan masing-masing 2 artikel (12,50%), sedangkan negara lainnya masing-masing menyumbang 1 artikel (6,25%). Berdasarkan wilayahnya, Asia menjadi kontributor terbesar dengan 9 artikel (56,25%), diikuti Eropa dengan 5 artikel (31,25%), sementara Afrika dan Amerika Utara masing-masing menyumbang 1 artikel (6,25%). Distribusi ini menunjukkan bahwa penelitian mengenai diagnosis organisasi menggunakan *Weisbord's Six-Box* dan *McKinsey 7S* telah diterapkan dalam konteks geografis yang beragam, meskipun *evidence base* lebih banyak berasal dari Asia.



Gambar 5. Distribusi Studi Berdasarkan Negara dan Wilayah Geografis

Distribusi Studi Berdasarkan Model Diagnosis

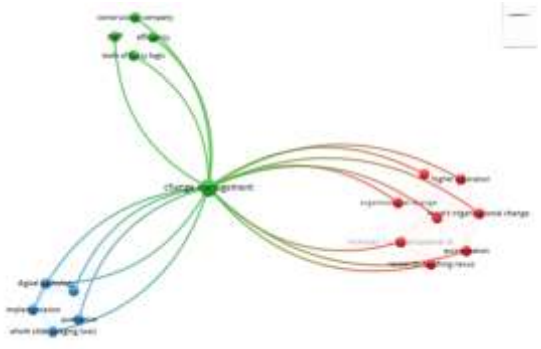
Berdasarkan model diagnosis yang digunakan, *McKinsey 7S Framework* menjadi model yang paling banyak digunakan, yaitu 13 artikel (81,25%). Sementara itu, *Weisbord's Six-Box Model* digunakan dalam 3 artikel (18,75%). Distribusi tersebut menunjukkan bahwa *McKinsey 7S Framework* lebih dominan digunakan dalam literatur yang dianalisis dibandingkan *Weisbord's Six-Box Model*. Perbedaan jumlah penggunaan kedua model memberikan gambaran bahwa *evidence* dalam *systematic literature review* ini lebih banyak merepresentasikan penerapan *McKinsey 7S Framework* dalam berbagai konteks perubahan organisasi.



Gambar 6. Distribusi Studi Berdasarkan Model Diagnosis

Distribusi *Keyword* dalam Literatur yang Dianalisis

Change management menjadi *keyword* yang paling dominan dan berkaitan dengan berbagai topik dalam kajian perubahan organisasi. Keyword tersebut berhubungan dengan *staff efficiency, implementation, higher education, accreditation,* dan beberapa topik lainnya. Keterkaitan ini menunjukkan bahwa perubahan organisasi dibahas dalam berbagai konteks, mulai dari efisiensi dan implementasi hingga perubahan pada institusi pendidikan. Selain itu, kemunculan *Lewin's organizational change* menunjukkan adanya perhatian terhadap pendekatan dan model dalam mengelola perubahan organisasi. Secara keseluruhan, *change management* menjadi tema yang menghubungkan berbagai pembahasan dalam literatur yang dianalisis.



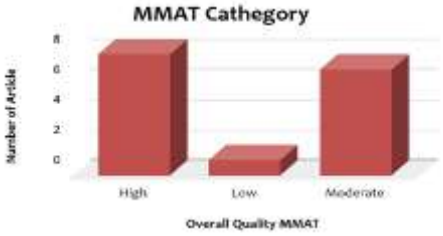
Gambar 7. Distribusi Keyword dalam Literatur yang Dianalisis

Distribusi Kualitas Metodologis Berdasarkan MMAT

Dalam penelitian ini, kualitas metodologis artikel diklasifikasikan berdasarkan pada penilaian MMAT versi 2018. Artikel dikategorikan *high* apabila memenuhi ≥80% kriteria metodologis, *moderate* apabila memenuhi 60–79%, dan *low* apabila <60%

dan didasarkan pada lima kriteria metodologis, dengan setiap kriteria dinilai menggunakan kategori *Yes*, *No*, atau *Can't tell*. Dua pertanyaan penyaringan MMAT mengenai kejelasan pertanyaan penelitian dan kesesuaian data dalam menjawab pertanyaan penelitian digunakan sebagai penilaian awal dan tidak dimasukkan dalam persentase kualitas metodologis.

Berdasarkan penilaian terhadap 16 artikel, diperoleh 8 artikel (50%) dalam kategori *high*, 7 artikel (43,75%) dalam kategori *moderate*, dan 1 artikel (6,25%) dalam kategori *low*. Distribusi tersebut menunjukkan bahwa sebagian besar artikel yang dianalisis memiliki kualitas metodologis yang relatif baik dengan sebagian besar artikel memenuhi kriteria metodologis pada tingkat *high* maupun *moderate*.



Gambar 8. Distribusi Kualitas Metodologis Berdasarkan *MMAT Cathegory*

Sintesis Tematik dan Analisis

Sintesis terhadap 16 studi dilakukan untuk mengidentifikasi pola kesamaan dan perbedaan penggunaan *Weisbord's Six-Box Model* dan *McKinsey 7S Framework*. Analisis mencakup fungsi diagnosis, orientasi penggunaan, pola perubahan organisasi, konteks penerapan, integrasi kerangka, serta kekuatan dan keterbatasan bukti yang tersedia.

Konvergensi Penggunaan Kedua Model

Kedua model menunjukkan kesamaan dalam memahami kondisi internal organisasi sebagai unsur-unsur yang saling berkaitan. Studi yang menggunakan *Weisbord's Six-Box* maupun *McKinsey 7S* sama-sama mengidentifikasi masalah atau ketidaksesuaian antarunsur yang membutuhkan perbaikan.



Gambar 9. Konvergensi Fungsi Diagnostik *Weisbord's Six-Box* dan *McKinsey 7S*

Gambar 9 menunjukkan bahwa kedua model sama-sama digunakan untuk memahami keterkaitan unsur internal, mengidentifikasi masalah atau *misalignment*,

serta menentukan area yang membutuhkan perbaikan atau *alignment*. Dengan demikian, kesamaan utama kedua model terletak pada fungsi diagnostiknya, meskipun unsur yang dianalisis dan konteks penggunaannya berbeda.

Perbedaan Orientasi Penggunaan Model

Di balik kesamaan tersebut, kedua model menunjukkan perbedaan dalam orientasi penggunaannya. Dalam tiga studi *Weisbord's Six-Box*, model lebih banyak digunakan untuk mengidentifikasi masalah internal dan menentukan kebutuhan perbaikan. Sementara itu, 13 studi *McKinsey 7S* memperlihatkan penggunaan yang lebih beragam, terutama dalam *strategic alignment, change management*, transformasi, implementasi, dan pengembangan organisasi.

Tabel 4. Perbedaan Orientasi Penggunaan *Weisbord's Six-Box* dan *McKinsey 7S*

Aspek	*Weisbord's Six-Box Model*	*McKinsey 7S Framework*
Orientasi Penggunaan	Diagnosis langsung kondisi internal	Diagnosis sekaligus *alignment* dalam proses perubahan
Konteks yang Menonjol	Pertumbuhan, diagnosis, dan intervensi organisasi	*Change management, transformation, strategic alignment, implementation*, OD, *integration*
Integrasi dengan Pendekatan Lain	Lebih terbatas dalam 16 studi	Lewin, SSM, SSDM, dan pengembangan 8-S ditemukan
Interpretasi	Memetakan masalah dan kebutuhan perbaikan	Memetakan keselarasan unsur dalam proses perubahan

Perbedaan penggunaan tersebut tidak dapat dijadikan dasar untuk menyatakan bahwa salah satu model lebih efektif secara universal. Kedua model tetap memiliki fungsi diagnostik yang beririsan dalam mengidentifikasi kondisi internal, ketidaksesuaian antarunsur, dan kebutuhan perubahan organisasi.

Pola Diagnosis dalam Mendukung Perubahan Organisasi

Beberapa studi menunjukkan bahwa hasil diagnosis tidak hanya digunakan untuk mengidentifikasi masalah, tetapi juga menjadi dasar dalam menentukan tindakan perbaikan. Penggunaan kedua model memperlihatkan pola yang serupa, yaitu menganalisis kondisi internal, mengidentifikasi masalah atau *misalignment*, menentukan aspek yang perlu disesuaikan, dan merencanakan tindakan perubahan.



Gambar 10. Alur Tematik Diagnosis hingga Tindakan Perubahan Organisasi

Pada *Weisbord's Six-Box Model*, diagnosis digunakan untuk menentukan kebutuhan perbaikan, seperti struktur, hubungan, penghargaan, komunikasi, dan

kepemimpinan. Sementara itu, pada *McKinsey 7S Framework*, hasil diagnosis lebih sering dikaitkan dengan penyelarasan strategi, sistem, struktur, dan unsur manusia dalam perubahan. Dengan demikian, kedua model sama-sama digunakan untuk menghubungkan pemetaan kondisi organisasi dengan penentuan tindakan perubahan, meskipun bentuk tindakan dan konteks penerapannya berbeda.

Konteks Penggunaan Model

Penggunaan kedua model ditemukan pada berbagai sektor organisasi dengan fokus diagnosis yang berbeda sesuai masalah yang dihadapi. Variasi konteks tersebut mencakup kesehatan, pendidikan, sektor publik, konstruksi, industri, dan organisasi non-pemerintah, sebagaimana dirangkum pada Tabel 5.

Tabel 5. Konteks Penggunaan Diagnosis

Konteks	Fokus Penggunaan Diagnosis
Healthcare	Perubahan praktik, digital pathology, EBP, efektivitas organisasi
Higher education	*Strategic alignment* dan perubahan organisasi
Public/SOE	Struktur, *governance*, integrasi, kinerja
Construction	*Adaptability*, *cybersecurity*, *greenwashing*
Industry/*Business*	Pertumbuhan, *business model innovation*, *agile transformation*
NGO	Pertumbuhan, struktur, hubungan, *rewards*, komunikasi

Perbedaan fokus tersebut menunjukkan bahwa model dipakai sesuai kebutuhan organisasi. Namun, sektor, negara, dan jenis organisasi belum dapat disebut sebagai moderator statistik karena tidak ditemukan pengujian mediator atau moderator secara eksplisit dalam 16 studi. Sehingga, perbedaan sektor dan jenis organisasi hanya dapat dipahami sebagai variasi konteks penerapan, bukan sebagai faktor yang terbukti memengaruhi hubungan antara diagnosis dan hasil perubahan organisasi.

Kekuatan dan Dukungan *Evidence*

Berdasarkan 16 studi yang ditinjau, temuan yang paling konsisten adalah penggunaan kedua model untuk memahami kondisi internal dan mengidentifikasi masalah organisasi. Sementara itu, hasil terkait tindakan perubahan masih beragam karena perbedaan metode, konteks, dan hasil yang diukur dalam setiap studi. Konsistensi temuan tersebut dirangkum pada Tabel 6.

Tabel 6. Kekuatan *Evidence* Berdasarkan Pola Temuan

Aspek *Evidence*	Pola yang Ditemukan	Kekuatan Interpretasi
Fungsi diagnostik	Konsisten ditemukan pada kedua model di berbagai konteks	Relatif konsisten
Identifikasi *misalignment*	Masalah antarunsur internal ditermukan berulang pada kedua studi	Relatif konsisten
Diagnosis → tindakan perubahan	Diagnosis digunakan sebagai dasar penentuan tindakan dan bentuknya beragam antarstudi	Sedang; bentuk *outcome* heterogen
Hubungan statistik	Hanya sebagian studi menguji signifikansi	Terbatas
Mediator/moderator	Tidak ditemukan pengujian eksplisit	Belum tersedia *evidence*

Secara keseluruhan, bukti yang tersedia lebih konsisten mendukung fungsi kedua model dalam mendiagnosis masalah organisasi dibandingkan dampaknya terhadap perubahan organisasi. Namun, temuan tersebut belum cukup untuk membuktikan bahwa penggunaan kedua model secara langsung meningkatkan efektivitas perubahan organisasi.

Pola Teoritis dan Integrasi *Framework*

Secara teoretis, kedua model memandang organisasi sebagai sistem yang terdiri atas unsur-unsur internal yang saling berkaitan. Dalam studi *Weisbord's Six-Box*, pendekatan ini lebih banyak digunakan untuk mengidentifikasi masalah dan kebutuhan perbaikan. Sementara itu, *McKinsey 7S* lebih sering digunakan untuk menelaah keselarasan unsur internal dalam proses perubahan. Beberapa studi juga mengintegrasikan atau mengembangkan kerangka 7S, sebagaimana dalam Tabel 7.

Tabel 7. Pola Teoretis dan Penggunaan Model Diagnosis Organisasi

Model	Pola Teoretis	Pola Penggunaan dalam Studi
Weisbord's Six-Box	Menilai beberapa unsur internal untuk menemukan masalah dan area yang perlu diperbaiki	Diagnosis kondisi internal, pertumbuhan organisasi, dan kebutuhan perbaikan
McKinsey 7S	Menekankan keselarasan antar tujuh unsur internal yang menjadi perhatian utama dalam perubahan	*Change management, transformation, strategic alignment, implementation, OD, integration*
Pengembangan/integrasi	Model dapat disesuaikan dengan kebutuhan konteks	*7S* dikombinasikan dengan *Lewin*, SSM, SSDM, dan dikembangkan menjadi 8-S

Integrasi *McKinsey 7S* dengan Lewin, SSM, dan SSDM ditemukan pada studi yang berbeda untuk mendukung manajemen perubahan, integrasi organisasi, dan transformasi *agile*. Selain itu, pengembangan menjadi 8-S ditemukan dalam konteks keperawatan. Temuan ini memperlihatkan variasi penerapan 7S sesuai kebutuhan penelitian, bukan satu rangkaian tahapan yang wajib diikuti atau bukti bahwa 7S lebih unggul dibandingkan *Weisbord's Six-Box*.

Kekuatan dan Keterbatasan Penggunaan Model

Kedua model menunjukkan kekuatan dan keterbatasan yang berbeda berdasarkan studi yang ditinjau. *Weisbord's Six-Box* lebih menonjol dalam identifikasi masalah internal, sedangkan *McKinsey 7S* lebih banyak digunakan untuk menilai keselarasan unsur organisasi dalam proses perubahan. Perbedaan tersebut dirangkum pada Tabel 8.

Tabel 8. Kekuatan dan Keterbatasan Berdasarkan *Evidence Base*

Model	Kekuatan yang terlihat	Keterbatasan bukti
Weisbord's Six-Box	Membantu mengidentifikasikan masalah internal dan menentukan area perbaikan secara sistematis	Hanya tiga studi; konteks penggunaan lebih terkonsentrasi pada diagnosis organisasi
McKinsey 7S	Membantu menilai keselarasan unsur internal dalam berbagai proses perubahan organisasi	Bentuk penggunaan, kombinasi *framework*, serta *outcome* sangat beragam sehingga sulit dibandingkan

	secara langsung

Tabel 8 menunjukkan kegunaan kedua model sesuai dengan fokus penerapannya. Namun, keterbatasan jumlah studi dan variasi hasil penelitian belum memungkinkan perbandingan efektivitas secara langsung.

Analisis/Diskusi

Persamaan dan Perbedaan Orientasi Diagnosis Kedua Model

Kebaruan penelitian ini terletak pada perbandingan penggunaan *Weisbord's Six-Box Model* dan *McKinsey 7S Framework* berdasarkan 16 studi empiris dari berbagai sektor. Penelitian ini tidak hanya membahas penggunaan kedua model, tetapi juga menyintesis perbedaan orientasi diagnosis, penerapannya dalam perubahan organisasi, serta keterbatasan bukti empiris yang tersedia. Hasil sintesis menunjukkan bahwa kedua model membantu organisasi mengidentifikasi permasalahan internal dan menentukan aspek yang perlu diperbaiki. Namun, *Weisbord's Six-Box Model* cenderung digunakan untuk memetakan masalah dan kebutuhan perbaikan, sedangkan *McKinsey 7S Framework* lebih sering digunakan untuk menilai keselarasan unsur organisasi selama perubahan.

Perbedaan tersebut terlihat pada Zhang et al. (2016) yang menggunakan *Weisbord's Six-Box Model* untuk mengidentifikasi hambatan internal pertumbuhan organisasi. Awasthy & Sharma (2016) juga menggunakan model tersebut untuk memahami kebutuhan pertumbuhan dan tantangan organisasi non-pemerintah. Sementara itu, Cox et al. (2019) menggunakan *McKinsey 7S Framework* untuk menganalisis keselarasan strategis pada perpustakaan akademik. Temuan ini menunjukkan bahwa kedua model dapat membantu memahami kondisi internal organisasi, tetapi fokus analisisnya menyesuaikan tujuan diagnosis dan konteks penerapannya.

Dari 16 studi yang ditinjau, 13 studi (81,25%) menggunakan *McKinsey 7S Framework*, sedangkan tiga studi (18,75%) menggunakan *Weisbord's Six-Box Model*. Jumlah tersebut menunjukkan bahwa *McKinsey 7S* lebih banyak digunakan dalam literatur yang dianalisis, tetapi tidak membuktikan bahwa model tersebut lebih efektif. Oleh karena itu, perbandingan kedua model perlu didasarkan pada fokus penggunaan dan bukti empiris, bukan hanya frekuensi penggunaannya.

Mekanisme Diagnosis dalam Mendukung Perubahan Organisasi

Hasil sintesis menunjukkan bahwa diagnosis organisasi dapat membantu memetakan kondisi internal, mengidentifikasi masalah, menentukan prioritas perbaikan, dan merumuskan tindakan perubahan. Hardiyansyah & Aprini (2023) misalnya, menemukan bahwa aspek reward memperoleh penilaian tertinggi pada Perusahaan Umum Daerah Air Minum Tirta Lematang Lahat, sedangkan struktur organisasi menjadi aspek yang paling membutuhkan perbaikan. Temuan ini menunjukkan bahwa permasalahan organisasi tidak selalu muncul secara merata

sehingga tindakan perbaikan perlu diarahkan pada aspek yang paling membutuhkan perhatian.

Dalam penerapan *McKinsey 7S Framework*, Kukkamalla et al. (2021) menunjukkan bahwa transformasi BMW menuju layanan digital *ConnectedDrive* melibatkan penyesuaian berbagai unsur organisasi. Jain & Kansal (2025) juga menemukan bahwa organisasi berbasis pengetahuan yang mereka teliti masih memerlukan perbaikan pada aspek struktur, strategi, nilai bersama, dan staf. Kedua studi tersebut menunjukkan bahwa perubahan organisasi tidak cukup dilakukan melalui perubahan strategi saja, tetapi juga perlu mempertimbangkan keterkaitan antarunsur internal.

Penggunaan kerangka diagnosis bersama pendekatan perubahan terlihat dalam penelitian Sokol et al. (2020) yang menggabungkan *McKinsey 7S Framework* dengan *Lewin's Three-Step Change Theory* untuk mendukung perubahan praktik peresepan opioid yang lebih aman. Paquibut & Al Naamany (2019) juga menggabungkan pendekatan tersebut dalam perubahan organisasi pendidikan tinggi di Oman untuk mendukung pemenuhan standar akreditasi terkait integrasi penelitian dan pengajaran. Kedua studi ini menunjukkan bahwa diagnosis dapat membantu mengarahkan perubahan pada tujuan yang lebih konkret. Namun, diagnosis tidak otomatis menjamin keberhasilan perubahan karena pelaksanaannya tetap membutuhkan sumber daya, keterlibatan pihak terkait, dan evaluasi.

Konteks Penerapan dan Perbedaan Temuan Empiris

Keragaman sektor menunjukkan bahwa penerapan kerangka diagnosis perlu disesuaikan dengan permasalahan organisasi. Koefoed-Nielsen et al. (2024) menemukan bahwa penerapan patologi digital di Denmark memberikan peluang peningkatan kolaborasi, tetapi juga menimbulkan tantangan terkait beban kerja dan pelatihan. Sementara itu, Ishii et al. (2025) menunjukkan bahwa transformasi praktik berbasis bukti pada tenaga keperawatan di Jepang perlu mempertimbangkan unsur organisasi dan kebijakan kesehatan. Temuan ini menegaskan pentingnya menyesuaikan diagnosis dengan kebutuhan tenaga kerja dan konteks organisasi.

Perbedaan hasil juga terlihat pada penerapan *McKinsey 7S Framework*. Badi & Nasaj (2024) menemukan bahwa hanya unsur *Systems* dan *Staff* yang berhubungan signifikan dengan efektivitas keamanan siber. Sebaliknya, Nguyen et al. (2025) menemukan hubungan positif antara enam unsur 7S *dan organizational greenwashing*, sedangkan *Skills* tidak signifikan. Perbedaan ini menunjukkan bahwa relevansi setiap unsur bergantung pada permasalahan yang diteliti.

Aspek sumber daya manusia juga penting dalam perubahan organisasi. Shpakov et al. (2022) mengkaji faktor adaptabilitas tenaga kerja pada perusahaan konstruksi di Ukraina, sedangkan Kumah et al. (2025) menemukan kesenjangan antara kondisi organisasi aktual dan ideal di rumah sakit publik Ghana. Pada perusahaan milik negara di Indonesia, Grisanto et al. (2025) mengidentifikasi

masalah tata kelola dan integrasi operasional, sementara Darusulistyo et al. (2026) menemukan tantangan transformasi agile, termasuk resistensi budaya dan lemahnya tata kelola. Temuan tersebut menunjukkan bahwa perubahan organisasi dipengaruhi oleh konteks, kapasitas tenaga kerja, dan keterkaitan antarunsur internal. Hasil ini sejalan dengan Hanelt et al. (2021) yang menjelaskan kompleksitas transformasi digital dan Stouten et al. (2018) yang menekankan pentingnya bukti ilmiah dalam pengelolaan perubahan. Perbedaan hasil antarstudi dapat berkaitan dengan metode, sektor, dan indikator yang digunakan. Oleh karena itu, bukti yang tersedia lebih mendukung perbandingan fungsi diagnosis kedua model daripada penentuan model yang paling efektif secara umum.

Kontribusi dan Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini memberikan kontribusi dengan menyajikan perbandingan *Weisbord's Six-Box Model* dan *McKinsey 7S Framework* berdasarkan 16 studi empiris dari berbagai sektor. Sintesis ini memperjelas bahwa kedua model memiliki orientasi diagnosis yang berbeda, tetapi sama-sama dapat digunakan untuk memahami kondisi internal organisasi dan menentukan kebutuhan perbaikan. Kebaruan penelitian ini terletak pada penggabungan temuan mengenai fokus diagnosis, konteks penerapan, dan keterbatasan bukti empiris dalam satu pembahasan komparatif. Dengan demikian, penelitian ini memberikan perspektif bahwa pemilihan model diagnosis tidak cukup didasarkan pada popularitasnya, tetapi perlu mempertimbangkan tujuan perubahan dan karakteristik permasalahan organisasi.

Penelitian ini juga menunjukkan bahwa penggunaan *McKinsey 7S Framework* yang lebih banyak ditemukan dalam studi yang ditinjau tidak serta-merta membuktikan keunggulan efektivitasnya. Perbedaan metode, sektor, dan indikator hasil pada penelitian terdahulu membuat efektivitas kedua model belum dapat dibandingkan secara langsung. Hal ini sejalan dengan Stouten et al. (2018) yang menekankan pentingnya mendasarkan praktik manajemen perubahan pada bukti penelitian ilmiah. Oleh karena itu, kontribusi penelitian ini lebih terletak pada pemetaan pola penggunaan dan fungsi diagnostik kedua model daripada penetapan salah satu model sebagai pilihan terbaik untuk semua organisasi.

Meskipun demikian, penelitian ini memiliki beberapa keterbatasan. Jumlah studi yang menggunakan *Weisbord's Six-Box Model* lebih sedikit dibandingkan dengan studi yang menggunakan *McKinsey 7S Framework*, sehingga perbandingan empiris kedua model belum seimbang. Selain itu, studi yang ditinjau memiliki konteks, metode, karakteristik responden, dan indikator hasil yang beragam. Beberapa penelitian juga menggabungkan kerangka diagnosis dengan pendekatan lain sehingga kontribusi masing-masing model terhadap hasil yang dilaporkan tidak selalu dapat dipisahkan. Dengan demikian, hasil penelitian ini perlu dipahami sebagai sintesis mengenai kecenderungan penggunaan dan kontribusi diagnostik

kedua model, bukan sebagai bukti bahwa salah satunya lebih efektif secara universal.

Implikasi Praktis dan Rekomendasi Penelitian Selanjutnya

Secara praktis, *Weisbord's Six-Box Model* dapat digunakan untuk memetakan masalah internal dan menentukan prioritas perbaikan, sedangkan *McKinsey 7S Framework* dapat membantu menilai keselarasan unsur organisasi selama perubahan. Kedua model juga dapat dipertimbangkan secara bersama apabila organisasi membutuhkan pemetaan masalah sekaligus analisis keselarasan internal. Pemilihannya tetap perlu disesuaikan dengan tujuan dan kondisi organisasi.

Hasil diagnosis perlu ditindaklanjuti melalui penetapan prioritas, pembagian tanggung jawab, penyediaan sumber daya, dan evaluasi berkala. Langkah ini membantu organisasi memastikan bahwa perubahan yang dilakukan sesuai dengan kebutuhan dan tujuan yang telah ditetapkan. Dengan demikian, diagnosis tidak berhenti pada identifikasi masalah, tetapi menjadi dasar bagi tindakan perbaikan yang terukur.

Penelitian selanjutnya diperlukan studi yang membandingkan kedua model dalam konteks organisasi yang sama dengan indikator hasil yang sebanding. Penelitian longitudinal juga diperlukan untuk mengetahui keterkaitan diagnosis dengan keberhasilan dan keberlanjutan perubahan. Selain itu, penerapan *Weisbord's Six-Box Model* pada lebih banyak sektor perlu dikaji agar bukti empiris mengenai kedua model menjadi lebih seimbang.

KESIMPULAN

Weisbord's Six-Box Model dan *McKinsey 7S Framework* memiliki fungsi yang saling melengkapi dalam mendukung diagnosis dan perubahan organisasi, tetapi menunjukkan penekanan penggunaan yang berbeda. *Weisbord's Six-Box Model* lebih berfokus pada identifikasi permasalahan internal dan kebutuhan perbaikan, sedangkan *McKinsey 7S Framework* lebih banyak digunakan untuk menganalisis keselarasan unsur-unsur organisasi dalam proses perubahan dan transformasi. Kedua model memiliki kesamaan dalam memandang keterkaitan antarunsur internal organisasi, tetapi berbeda dalam fokus diagnosis dan konteks penerapannya. Meskipun *McKinsey 7S Framework* lebih banyak digunakan dalam studi yang dikaji, dominasi tersebut belum membuktikan bahwa model ini lebih efektif daripada *Weisbord's Six-Box Model*. Perbedaan metode, konteks, dan hasil penelitian yang ditinjau juga belum memberikan dasar yang memadai untuk menyimpulkan keunggulan efektivitas salah satu model. Oleh karena itu, pemilihan model perlu mempertimbangkan tujuan diagnosis, karakteristik, serta kebutuhan organisasi.

Temuan ini berkontribusi terhadap pengembangan ilmu karena memperjelas perbedaan fokus dan penggunaan kedua model dalam diagnosis organisasi. Selain itu, penelitian ini menunjukkan perlunya penelitian empiris lebih lanjut untuk

menguji kontribusi kedua model terhadap hasil perubahan organisasi. Dalam praktiknya, organisasi dapat menggunakan kedua model untuk mengidentifikasi permasalahan, mengevaluasi keterkaitan antarunsur internal, dan menentukan prioritas perbaikan. Organisasi perlu menyesuaikan penggunaan model dengan kondisi, tujuan, dan tantangan yang dihadapi agar hasil diagnosis dapat ditindaklanjuti secara tepat. Dengan demikian, penerapan model diagnosis yang sesuai dapat mendukung pengambilan keputusan dan pelaksanaan perubahan organisasi secara lebih terarah dan berkelanjutan.

DAFTAR PUSTAKA

Amorin, R. B. (2024). Organizational diagnosis in State Universities and Colleges (SUCs): Academic deans' perspectives through the lens of weisbord's six-box model. *Journal of Humanities and Social Sciences Studies*, *6*(9), 129–143.

Arinanda, A. T., Layuk, S. R., Firdaus, A. S., Sari, A. N. P., & Hidayati, T. (2026). Organizational diagnosis in Indonesian manufacturing: A systematic review. *International Journal Of Humanities Education And Social Sciences (IJHESS)*, *5*(4), 2073–2080.

Awasthy, R., & Sharma, N. (2016). Understanding the growth needs and challenges of non-governmental Organisations. *Indian Journal of Social Work*, *77*(1).

Badi, S., & Nasaj, M. (2024). Cybersecurity effectiveness in UK construction firms: An extended McKinsey 7S model approach. *Engineering, Construction and Architectural Management*, *31*(11), 4482–4515. https://doi.org/10.1108/ECAM-12-2022-1131

Bounjerte, I., Khalidy, S., Mazouzy, I., El Turk, J., Haidar, I., Kettani, A., Saile, R., & Bennani, H. (2025). Evaluating organisational performance in healthcare: A mixed-method study using the McKinsey 7S framework. *BMJ Open Quality*, *14*(2), e003317. https://doi.org/10.1136/bmjoq-2025-003317

Christofi, K., Chourides, P., & Papageorgiou, G. (2024). Cultivating strategic agility – An empirical investigation into best practice. *Global Business and Organizational Excellence*, *43*(3), 89–105. https://doi.org/10.1002/joe.22241

Cox, A. M., Pinfield, S., & Rutter, S. (2019). Extending McKinsey's 7S model to understand strategic alignment in academic libraries. *Library Management*, *40*(5), 313–326. https://doi.org/10.1108/LM-06-2018-0052

Darusulistyo, S., Wibisono, D., Wandebori, H., & Novani, S. (2026). Leveraging Soft System Dynamic Methodology (SSDM) to develop an agile transformation framework in the oil and gas company operation. *Cogent Business & Management*, *13*(1). https://doi.org/10.1080/23311975.2026.2657141

Grisanto, R. G. S., Wiryono, S. K., & Sunitiyoso, Y. (2025). Key drivers for successful integration of Indonesian State-Owned Holding: a Soft Systems Methodology approach. *Cogent Business & Management*, *12*(1). https://doi.org/10.1080/23311975.2025.2483378

Hanelt, A., Bohnsack, R., Marz, D., & Antunes Marante, C. (2021). A systematic review of the literature on digital transformation: Insights and implications for

strategy and organizational change. *Journal of Management Studies*, *58*(5), 1159–1197. https://doi.org/10.1111/joms.12639

Hardiyansyah, & Aprini, N. (2023). Institutional development of the local water company tirta lematang lahat to improve service quality through diagnosis and intervention: Weisbord's Six-Box Model approach. *Journal of Educational and Social Research*, *13*(6), 294. https://doi.org/10.36941/jesr-2023-0165

Ishii, K., Takemura, Y., & Kitamura, A. (2025). Organizational transformation elements for evidence-based practice by hospital nursing staff: a qualitative study using 7-S framework. *BMC Nursing*, *24*(1), 625. https://doi.org/10.1186/s12912-025-03271-x

Jain, N., & Kansal, J. (2025). Application of McKinsey 7S Framework as a strategic tool for a knowledge-based organizational development. *IEEE Engineering Management Review*, *53*(2), 14–26. https://doi.org/10.1109/EMR.2023.3338966

Koefoed-Nielsen, H., Kidholm, K., Frederiksen, M. H., & Mikkelsen, M. L. N. (2024). Expectations and experiences among clinical staff regarding implementation of digital pathology: A qualitative study at two departments of pathology. *Journal of Imaging Informatics in Medicine*, *37*(5), 2500–2512. https://doi.org/10.1007/s10278-024-01087-w

Kukkamalla, P. K., Bikfalvi, A., & Arbussa, A. (2021). The new BMW: business model innovation transforms an automotive leader. *Journal of Business Strategy*, *42*(4), 268–277. https://doi.org/10.1108/JBS-02-2020-0021

Kumah, E., Boakye, D. S., Boateng, R., Baidoo, M. A., Osei Tutu, E., Ibrahim, O., Abakah, S., Kwabena Asante Osei, E., & Derrick Nyame, M. (2025). Perceptions of organizational effectiveness in public hospitals: Insights from frontline healthcare workers in Ghana. *SAGE Open Medicine*, *13*. https://doi.org/10.1177/20503121251365757

Magfirah, N., Nursilla, & Komalasari, S. (2024). Analysis of organizational development through the diagnostic process at LPP RRI Banjarmasin. *Journal of Social and Industrial Psychology*, *13*(2).

Nguyen, M. Van, Ha, K. D., Le, T. D., & Nguyen, K. Van. (2025). Appraising the influence of internal factors on organizational greenwashing through McKinsey 7S Framework. *International Journal of Construction Management*, *25*(16), 2041–2050. https://doi.org/10.1080/15623599.2025.2501404

Page, M. J., McKenzie, J. E., Bossuyt, P. M., Boutron, I., Hoffmann, T. C., Mulrow, C. D., Shamseer, L., Tetzlaff, J. M., Akl, E. A., Brennan, S. E., Chou, R., Glanville, J., Grimshaw, J. M., Hróbjartsson, A., Lalu, M. M., Li, T., Loder, E. W., Mayo-Wilson, E., McDonald, S., … Moher, D. (2021). The PRISMA 2020 statement: An updated guideline for reporting systematic reviews. *BMJ*, n71. https://doi.org/10.1136/bmj.n71

Paquibut, R., & Al Naamany, A. (2019). Managing organizational change to meet the research–teaching nexus standard. *International Journal of Educational Management*, *34*(4), 782–793. https://doi.org/10.1108/IJEM-07-2019-0225

Sasmoko, Indrianti, Y., Widhoyoko, A., & Wahab, R. (2018). Organizational diagnostic model in higher education: Literature review of organizational diagnostic model through Mckinsey 7s framework model, weisboard 6 boxes

model and national education standards in Indonesia. *International Journal of Engineering & Technology*, *7*(3.30), 293–296. https://doi.org/10.14419/ijet.v7i3.30.18264

Shpakov, A., Stetsenko, S., Shpakova, H., Sorokina, L., & Akselrod, R. (2022). Assessment of the influence of adaptability factors on the effectiveness of managing changes in enterprises by fuzzy logic. *Scientific Horizons*, *24*(10), 72–82. https://doi.org/10.48077/scihor.24(10).2021.72-82

Sokol, R., Schuman-Olivier, Z., Batalden, M., Sullivan, L., & Shaughnessy, A. F. (2020). A change management case study for safe opioid prescribing and opioid use disorder treatment. *The Journal of the American Board of Family Medicine*, *33*(1), 129–137. https://doi.org/10.3122/jabfm.2020.01.190223

Stouten, J., Rousseau, D. M., & De Cremer, D. (2018). Successful organizational change: Integrating the management practice and scholarly literatures. *Academy of Management Annals*, *12*(2), 752–788. https://doi.org/10.5465/annals.2016.0095

Subiyanto, R., & Hatammimi, J. (2023). Implementing integrated marketing solutions in business transformation using the McKinsey 7s framework. *International Journal of Research in Business and Social Science (2147- 4478)*, *12*(3), 68–77. https://doi.org/10.20525/ijrbs.v12i3.2425

Supriharyanti, E., & Sukoco, B. M. (2023). Organizational change capability: A systematic review and future research directions. *Management Research Review*, *46*(1), 46–81. https://doi.org/10.1108/MRR-01-2021-0039

Utami, E. W., Saleh, C., Setyowati, E., & Hermawan, H. (2025). Organizational diagnosis of RSUD Ngudi Waluyo: Weisbord's six-box model. *Proceedings of the 3rd International Conference on Public Administration and Governance, ICOPAG 2024, 30 October 2024, Malang, Indonesia*. https://doi.org/10.4108/eai.30-10-2024.2354828

Wardhani, N. S. P., Dirgantara, M. I., Maimunah, F., & Kadiyono, A. L. (2024). Weisbord's six box model: Diagnosis perubahan organisasi. *Jurnal Ilmiah Universitas Batanghari Jambi*, *24*(3), 2179–2183. https://doi.org/10.33087/jiubj.v24i3.5106

Weisbord, M. R. (1976). Organizational diagnosis: Six places to look for trouble with or without a theory. *Group & Organization Studies*, *1*(4), 430–447. https://doi.org/10.1177/105960117600100405

Zhang, J., Schmidt, K., & Li, H. (2016). An Integrated Diagnostic Framework to Manage Organization Sustainable Growth: An Empirical Case. *Sustainability*, *8*(4), 301. https://doi.org/10.3390/su8040301