




Organizational Structure Dynamics: Implications for Operational Effectiveness and Efficiency

Dinamika Struktur Organisasi: Implikasi Terhadap Efektivitas dan Efisiensi Operasional

Ahmad Husnul Khotimah^{1*}, Rima Adistiawan Fitri²

^{1,2}Fakultas Ilmu Bisnis dan Sosial, Universitas Binawan, Jakarta, Indonesia

ARTICLE INFO	ABSTRACT
<p>Article history: Received: 15-01-2025 Revised: 20-01-2025 Accepted: 27-01-2025</p> <p>Keywords: Operational Effectiveness; Operational Efficiency; Organisational Structure.</p>	<p>The requirements of a dynamic business environment necessitate modification to organizational structure. Operational efficacy and efficiency are significantly influenced by the dynamics of organizational structure, which include centralisation, formalization, and flexibility. The factors that influence both aspects are analysed using a qualitative method that incorporates a literature review and library research approach. The findings indicate that the organizations responsiveness to change is enhanced by a flexible structure, and digital technology and adaptive leadership are critical in facilitating decision-making and coordination. The organizations success influences operational efficiency. The significance of meticulous planning and comprehensive implementation in the management of organizational structure dynamics is underscored in this study to achieve optimal performance.</p>
<p>This is an open access article under the CC BY-NC-SA license</p> 	<p>Corresponding Author: Ahmad Husnul Khotimah Fakultas Ilmu Bisnis dan Sosial, Universitas Binawan, Jakarta, Indonesia Email: ahmad.092111003@student.binawan.ac.id</p>

PENDAHULUAN

Struktur organisasi merupakan pondasi utama yang menentukan bagaimana suatu organisasi beroperasi, mengalokasikan sumber daya dan mencapai tujuan strategisnya. Struktur organisasi berfungsi sebagai kerangka formal yang tidak hanya menggambarkan hubungan antara individu dan departemen, tetapi juga memengaruhi distribusi tanggung jawab, pengambilan keputusan dan aliran informasi. Dalam konteks dinamika bisnis kontemporer sangat penting bahwa struktur organisasi

dirancang untuk memfasilitasi efektivitas dan efisiensi operasional yang merupakan komponen penting dari keberhasilan jangka panjang.

Organisasi menghadapi beragam tantangan eksternal dalam lingkungan bisnis yang dinamis termasuk kemajuan teknologi, globalisasi dan preferensi konsumen yang terus berkembang. Keadaan ini memerlukan struktur organisasi yang mampu menanggapi peluang dan ancaman dengan cepat, selain menjadi efisien dalam pemanfaatan sumber dayanya. Daya saing organisasi pada akhirnya berkurang dikarenakan birokrasi yang berlebihan, silo informasi dan hambatan dalam pengambilan keputusan yang sering kali menyebabkan kurangnya konsekuensi dari struktur yang tidak memadai.

Sebaliknya, struktur adaptif memungkinkan organisasi untuk lebih efektif beradaptasi dengan perubahan, meningkatkan koordinasi divisi dan mengoptimalkan proses operasional. Misalnya, banyak organisasi kontemporer telah menerapkan struktur organisasi matriks dan struktur berbasis proyek untuk meningkatkan kolaborasi dan kemampuan beradaptasi. Meskipun demikian, dinamika ini juga menimbulkan kendala tersendiri, termasuk potensi konflik dalam penugasan tanggung jawab dan kompleksitas manajemen kinerja.

Tujuan artikel ini adalah untuk mengkaji dinamika struktur organisasi dan dampaknya terhadap efektivitas dan efisiensi operasional. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan pemahaman yang komprehensif kepada praktisi dan akademisi tentang bagaimana desain struktur organisasi yang tepat dapat memfasilitasi kinerja operasional yang optimal dalam berbagai lingkungan bisnis melalui tinjauan literatur dan studi kasus.

Berdasarkan rumusan masalah diatas, terdapat beberapa tujuan penulisan yang menjadi fokus pembahasan yaitu Menganalisis pengaruh dinamika struktur organisasi terhadap efisiensi operasional organisasi. Mengidentifikasi faktor-faktor yang menentukan efektivitas operasional dalam berbagai jenis struktur organisasi.

Struktur Organisasi

Untuk mencapai tujuan secara efektif dan efisien, struktur organisasi merupakan kerangka formal yang dimaksudkan untuk mengatur dan mengoordinasikan kegiatan, termasuk pembagian tugas, wewenang, tanggung jawab dan arus komunikasi. Hubungan hierarki antara individu dan unit kerja yang menentukan siapa saja yang bertanggung jawab kepada siapa dan bagaimana proses kerja diatur disebut sebagai struktur organisasi. Setiap komponen struktur organisasi diberi fungsi khusus untuk menjamin keberhasilan operasional dan pencapaian tujuan strategis organisasi (Handoko, 2019).

Struktur organisasi terdiri dari dua (2) buah kata yang dapat diartikan masing-masing, yang Dimana terdiri dari kata "struktur" dan kata "organisasi". Struktur merupakan kerangka kerja dimana suatu organisasi menetapkan penugasan, pembagian sumber daya dan koordinasi departemen atau divisi. Sedangkan, organisasi itu sendiri adalah sekelompok orang yang bekerja sama dan dibentuk untuk mencapai tujuan bersama; kesatuan (susunan dan sebagainya) yang terdiri dari unsur-unsur (orang dan sebagainya) dalam suatu organisasi untuk mencapai tujuan tertentu. Dari pengertian kata struktur dan organisasi yang dijelaskan sebelumnya, dapat disimpulkan bahwa struktur organisasi adalah suatu metode dimana tugas dan tanggung jawab diberikan kepada individu, dimana individu-individu tersebut dikelompokkan kedalam satu departemen, divisi maupun kantor.

Wahjono (2022) menyatakan struktur organisasi merupakan suatu kegiatan pembagian, pengelompokan dan koordinasi tugas dan kewajiban formal. Pernyataan ini berkaitan dengan enam komponen penting termasuk formalisasi, departementalisasi, rantai komando, rentang kendali, sentralisasi/desentralisasi dan spesialisasi pekerjaan. Sistem atau jaringan tugas, pelaporan dan

sistem komunikasi yang menghubungkan pekerjaan individu dan kelompok disebut sebagai struktur organisasi.

Pada jurnal Julia & Masyruroh (2022) menjelaskan enam komponen menetapkan struktur organisasi adalah sebagai berikut:

- 1) Rentang Kendali adalah jumlah bawahan yang dapat diarahkan oleh seorang manajer secara efisien dan efektif.
- 2) Spesialisasi adalah tingkat dimana tugas-tugas dalam organisasi dibagi menjadi beberapa pekerjaan terpisah.
- 3) Departementalisasi adalah dasar yang digunakan untuk mengelompokkan pekerjaan bersama-sama.
- 4) Rantai Komando adalah garis wewenang yang tidak terputus yang membentang dari puncak organisasi ke unit terendah dan menjelaskan siapa yang bertanggung jawab kepada siapa.
- 5) Sentralisasi dan Desentralisasi mengacu pada tingkat dimana proses pengambilan keputusan organisasi menerangi satu area.
- 6) Formalisasi berkaitan dengan proses kerja organisasi.

Secara keseluruhan struktur organisasi merupakan komponen penting yang memengaruhi operasional, pengelolaan sumber daya dan pencapaian tujuan organisasi. Untuk menghadapi kendala internal dan eksternal, visi, misi dan kompleksitas organisasi harus diperhatikan saat memilih struktur yang tepat. Efektivitas, produktivitas dan keberlanjutan organisasi akan meningkat secara signifikan melalui struktur organisasi yang dirancang dengan baik (Dr. Edy Soetrisno, 2020).

Tujuan Struktur Organisasi

Tujuan struktur organisasi adalah menetapkan kerangka formal yang memungkinkan organisasi beroperasi secara efektif dan efisien guna mencapai tujuan organisasi. Salah satu tujuan utamanya adalah untuk menjamin anggota organisasi diberi tugas dan tanggung jawab yang jelas, untuk mencegah tugas yang tumpang tindih atau kebingungan dalam pelaksanaan pekerjaan. Struktur yang ditetapkan memungkinkan setiap individu atau tim untuk memahami tanggung jawab masing-masing. Selain itu, pembagian tugas yang ditetapkan dengan baik memungkinkan karyawan untuk mengoptimalkan kemampuan mereka sesuai dengan bidang keahliannya, sehingga meningkatkan produktivitas organisasi secara keseluruhan (Robbins & Judge, 2019).

Selain itu Hasibuan (2019) menjelaskan bahwa kemampuan organisasi untuk mencapai tujuan strategisnya secara efisien dan efektif sangat dipengaruhi oleh struktur organisasinya. Menciptakan pembagian kerja yang jelas diantara individu dan unit kerja merupakan salah satu tujuan utama dari struktur organisasi, untuk mengurangi tumpang tindih pekerjaan dan meningkatkan efisiensi pembagian ini menjamin bahwa setiap karyawan memahami tanggung jawab dan kewajibannya. Produktivitas organisasi dapat ditingkatkan dengan mengatur sumber daya manusia sesuai dengan kompetensi dan bidang keahliannya melalui struktur yang terdefiniskan dengan baik. Dengan demikian tujuan struktur organisasi mencakup efisiensi operasional, komunikasi yang efektif, koordinasi antar departemen, kewenangan yang jelas dan kemampuan beradaptasi terhadap perubahan. Struktur yang dirancang dengan baik tidak hanya memfasilitasi operasi harian organisasi, melainkan juga berfungsi sebagai pondasi penting bagi pertumbuhan dan keberlanjutan organisasi di masa depan (Sedarmayanti, 2020).

Tipe-tipe Struktur Organisasi

a) Struktur Organisasi Fungsional

Struktur organisasi ini membagi aktivitas organisasi berdasarkan fungsi utama, seperti pemasaran, keuangan, produksi dan sumber daya manusia. Setiap fungsi memiliki pemimpin atau kepala departemen yang bertanggung jawab atas tugasnya masing-masing. Kelebihannya, efisiensi tinggi karena spesialisasi, dan kekurangannya yaitu kurangnya koordinasi antar departemen. Struktur ini cocok untuk organisasi dengan skala kecil hingga menengah yang berorientasi pada efisiensi (Muljawan, 2019a; Rahman, 2021).

b) Struktur Organisasi Divisional

Struktur ini didasarkan pada produk, wilayah geografis atau jenis pelanggan. Setiap divisi memiliki otonomi tertentu dan bertanggung jawab atas profitabilitasnya. Kelebihannya, memungkinkan fleksibilitas dan respons yang cepat terhadap kebutuhan pasar dan kekurangannya yaitu potensi duplikasi sumber daya diberbagai divisi. Perusahaan besar dengan banyak lini produk sering menggunakan struktur ini untuk meningkatkan efektivitas operasionalnya (Faizal, 2023; Muljawan, 2019b).

c) Struktur Organisasi Matriks

Struktur matriks ini menggabungkan dua dimensi yaitu fungsional dan divisional. Karyawan memiliki dua atasan, satu dari sisi fungsi dan satu dari sisi proyek atau divisi. Kelebihannya meningkatkan koordinasi lintas fungsi dan mempercepat inovasi dan kekurangannya yaitu potensi konflik peran karena dua garis komando. Struktur matriks cocok untuk organisasi yang membutuhkan fleksibilitas tinggi dalam proyek besar (Faizal, 2023; Muljawan, 2019b; Yudianto dkk., 2024).

d) Struktur Organisasi Proyek

Struktur ini bersifat sementara dan digunakan untuk organisasi yang fokus pada pelaksanaan proyek tertentu. Setelah proyek selesai, tim dibubarkan. Kelebihannya, fokus penuh pada tujuan proyek dan kekurangannya yaitu tidak efisien untuk operasi jangka panjang. Struktur ini sangat umum di Perusahaan konstruksi dan IT (Ely Mulyati, 2024; Siswanto & Salim, 2019).

Efektivitas dan Efisiensi Operasional

Keberhasilan suatu organisasi sangat dipengaruhi oleh efektivitas dan efisiensi operasional, terutama dalam konteks perubahan struktur organisasi. Efisiensi operasional adalah kapasitas organisasi untuk mengoptimalkan pemanfaatan sumber daya, sehingga menghasilkan output setinggi mungkin dengan waktu dan biaya seminimal mungkin. Sebaliknya, efektivitas operasional berkaitan dengan keberhasilan pelaksanaan tujuan strategis organisasi sesuai dengan rencana yang ditetapkan. Dalam konteks perubahan struktur organisasi, efisiensi dikaitkan dengan pengurangan proses birokrasi, peningkatan arus informasi dan penyederhanaan tugas, sedangkan efektivitas dikaitkan dengan pencapaian hasil yang konsisten dengan visi dan misi organisasi (Gammahendra, 2014; Majid, 2022).

Perubahan struktur organisasi sering kali diterapkan sebagai respons terhadap kemajuan teknologi, dinamika pasar atau kebutuhan konsumen. Aspek-aspek berikut menunjukkan pengaruhnya terhadap efisiensi dan efektivitas operasional:

a) Kompleksitas struktur

Aliran informasi dapat diperlambat oleh struktur yang terlalu kompleks, yang dapat menghambat efisiensi operasional. Sebaliknya, proses pengambilan keputusan dapat dipercepat dan

kolaborasi lintas fungsi dapat ditingkatkan melalui restrukturisasi yang menyederhanakan hierarki organisasi. sederhananya struktur organisasi yang terlalu rumit dapat menghambat efisiensi dan efektivitas operasional (Safira Anindita & Gani, 2022).

b) Formalisasi

Tingkat formalisasi yang tepat, seperti dokumentasi prosedur yang baik dapat meningkatkan efisiensi tanpa menghambat kemampuan beradaptasi. Misalnya, dalam organisasi digital, formalisasi prosedur operasi standar meningkatkan control kualitas dan waktu penyelesaian tugas (Majid, 2022).

c) Sentralisasi vs Desentralisasi

Struktur organisasi yang terlalu tersentralisasi menimbulkan kecenderungan respons terhadap perubahan eksternal menjadi lambat yang memengaruhi efektivitas. Desentralisasi dalam pengambilan keputusan telah terbukti meningkatkan kemampuan perusahaan untuk beradaptasi dengan kebutuhan konsumen yang terus berkembang dalam penelitian tentang restrukturisasi organisasi di Indonesia selama pandemi COVID-19 (Majid, 2022).

Faktor-faktor Efektivitas dan Efisiensi Operasional

a) Kepemimpinan Visioner

Pemimpin sangat penting dalam mendorong penerapan restrukturisasi oleh semua anggota organisasi dan mengelola resistensi terhadap perubahan. Misalnya, restrukturisasi dapat lebih efektif ketika karyawan dilibatkan dalam proses pengambilan keputusan, seperti yang ditunjukkan oleh gaya kepemimpinan yang demokrasi (Majid, 2022).

b) Pemanfaatan Teknologi Informasi

Digitalisasi prosedur ketenagakerjaan membantu meningkatkan efisiensi operasional melalui pengurangan redundansi dan percepatan arus informasi. Penelitian menunjukkan bahwa penerapan teknologi dalam organisasi Indonesia dapat menghasilkan penurunan biaya operasional dan peningkatan fleksibilitas kerja (Safira Anindita & Gani, 2022).

c) Budaya Organisasi Adaptif

Budaya yang mendorong inovasi dan kolaborasi mempermudah transisi struktur organisasi. Restruktur organisasi yang sukses difasilitasi oleh nilai-nilai seperti kolaborasi dan keterbukaan terhadap perubahan, menurut sebuah studi organisasi berbasis teknologi (Gammahendra, 2014).

Tabel 1: Penelitian Terdahulu

No.	Author (tahun)	Hasil Riset Terdahulu	Persamaan Dengan Artikel Ini	Perbedaan Dengan Artikel Ini
1	(Gammahendra, 2014)	Struktur organisasi yang mencakup kompleksitas, formalisasi dan sentralisasi memengaruhi efektivitas organisasi sebesar 59,6%.	Sama-sama membahas pengaruh struktur organisasi terhadap efektivitas operasional.	Membahas dinamika perubahan struktur.

2	(Yulianti & Hermawan, 2015)	Desain struktur organisasi yang efektif dapat meningkatkan tujuan organisasi publik.	Keduanya menyoroti hubungan antara struktur organisasi dengan pencapaian tujuan organisasi.	Memiliki cakupan lebih luas.
3	(Sunarta, 2019)	Meneliti efisiensi organisasi dalam menghadapi dinamika lingkungan kerja.	Membahas efisiensi organisasi sebagai salah satu indikator kinerja.	Tidak secara spesifik membahas efektivitas dalam struktur organisasi.
4	(Notanubun dkk., 2019)	Restrukturisasi organisasi dan pengaruhnya terhadap kinerja karyawan dan efektivitas kepemimpinan.	Menghubungkan restrukturisasi dengan efektivitas organisasi.	Tidak menyoroti dinamika struktur dalam konteks fleksibilitas.
5	(Susilawati, 2020)	Restrukturisasi organisasi meningkatkan efektivitas kerja pegawai	Membahas restrukturisasi dan pengaruhnya terhadap efektivitas operasional.	Membahas efektivitas secara umum.
6	(Pangestu, 2023)	Penelitian menunjukkan bahwa restruktur organisasi PT Pertamina dilakukan untuk menghadapi dinamika global dan meningkatkan efisiensi operasional.	Sama-sama membahas perubahan struktur organisasi dan efisiensinya.	Focus pada studi kasus PT Pertamina, sedangkan artikel ini membahas secara umum.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif untuk menjawab rumusan masalah yang dijelaskan sebelumnya, yaitu (1) bagaimana dinamika struktur organisasi memengaruhi efisiensi operasional dalam sebuah organisasi dan (2) apa saja faktor-faktor yang memengaruhi efektivitas operasional dalam konteks perubahan organisasi. Kajian pustaka dan penelitian pustaka merupakan metodologi yang diterapkan dalam penelitian ini. Pendekatan kualitatif dipilih karena kemampuan untuk melakukan eksplorasi secara komprehensif terhadap dinamika struktur organisasi dan implikasinya terhadap efektivitas dan efisiensi operasional.

Dalam metode kajian pustaka guna menganalisis berbagai artikel, jurnal ilmiah dan publikasi akademis yang relevan. Pemilihan sumber-sumber berdasarkan kriteria relevansi terhadap judul artikel ini, kualitas publikasi, serta keterkaitannya dengan konsep-konsep utama seperti struktur organisasi, efektivitas, efisiensi, dan perubahan organisasi. Penelitian pustaka (library research) dilakukan untuk mengumpulkan data sekunder dari buku, jurnal artikel dan laporan penelitian melalui platform daring seperti google scholar dan repositori perpustakaan universitas melalui penelitian

pustaka. Proses analisis data deskriptif-kualitatif melibatkan identifikasi pola, tema dan hubungan antara variabel yang terkait dengan dinamika struktur organisasi. Selain itu, artikel ini menerapkan metodologi komparatif untuk mengevaluasi hasil penelitian sebelumnya guna menawarkan perspektif yang lebih komprehensif. Dengan metode tersebut, penelitian ini berupaya menentukan faktor-faktor yang mempengaruhi efektivitas dan efisiensi operasional, serta cara-cara dimana perubahan dalam struktur organisasi dapat mengoptimalkan kinerja organisasi

HASIL DAN PEMBAHASAN

Dinamika Struktur Organisasi dan Efisiensi Operasional

Temuan tinjauan pustaka menunjukkan bahwa efisiensi operasional ditingkatkan secara signifikan oleh perubahan struktur organisasi. (Gammahendra, 2014) menemukan bahwa efisiensi operasional secara langsung dipengaruhi oleh kompleksitas, formalisasi dan sentralisasi struktur organisasi. Organisasi dapat menghemat sumber daya dengan mengurangi proses yang berulang melalui formalisasi yang seimbang dan kompleksitas yang rendah. (Siregar dkk., 2021) juga menegaskan bahwa organisasi dengan struktur yang adaptif lebih efisien karena kemampuannya untuk segera menyesuaikan diri dengan perubahan lingkungan eksternal. Menurut mereka, organisasi yang mampu mendesain ulang operasi, mendistribusikan tanggung jawab dan memanfaatkan teknologi sebagai alat untuk mendukung efisiensi dinamika lingkungan internal dan eksternal lebih mungkin mempertahankan stabilitas operasional dalam menghadapi perubahan yang signifikan.

Faktor-faktor yang Mempengaruhi Efektivitas Operasional

Berbagai faktor penting memengaruhi efektivitas operasional dalam konteks perubahan struktur organisasi. (Mudhoffar & Frinaldi, 2024) melakukan penelitian yang mengidentifikasi tiga faktor penting: teknologi, komunikasi internal dan kepemimpinan. Kepemimpinan yang adaptif mampu mendorong penerapan struktur baru secara lebih efektif, sementara komunikasi internal yang terbuka membantu mengurangi resistensi terhadap perubahan. Sebaliknya, teknologi memfasilitasi efisiensi dan efektivitas operasional dengan mengotomatisasi proses dan menyediakan akses informasi yang penting lebih cepat. Menurut (Sholikhah dkk., t.t.) efektivitas operasional tidak hanya ditentukan oleh penyesuaian internal, tetapi juga oleh kapasitas organisasi untuk memahami dan memenuhi persyaratan eksternal. Misalnya, di sektor pendidikan perubahan struktural yang disertai dengan perkembangan sumber daya manusia telah terbukti meningkatkan koordinasi departemen dan memfasilitasi pencapaian tujuan strategis.

Hubungan Dinamika Struktur dengan Efektivitas dan Efisiensi

Dinamika struktur organisasi memiliki dampak yang kompleks terhadap efektivitas dan efisiensi operasional. Penelitian menunjukkan bahwa struktur yang terlalu kaku dapat menghambat inovasi dan respons terhadap perubahan, sedangkan struktur yang terlalu fleksibel berisiko menciptakan peran dan tanggung jawab yang tidak jelas (Fauzan, 2024). Karena itu, organisasi perlu menemukan keseimbangan antara kontrol manajerial dan pemberdayaan tim operasional. Misalnya (Sunyoto & MT, 2024) menyoroti bagaimana digitalisasi menjadi katalisasi penting dalam restrukturisasi organisasi untuk meningkatkan efisiensi kerja di era pascapandemi. Dengan memanfaatkan teknologi digital, organisasi dapat mengintegrasikan berbagai fungsi kerja secara lebih efektif, sekaligus meminimalkan biaya operasional.

Implikasi pada Efektivitas dan Efisiensi

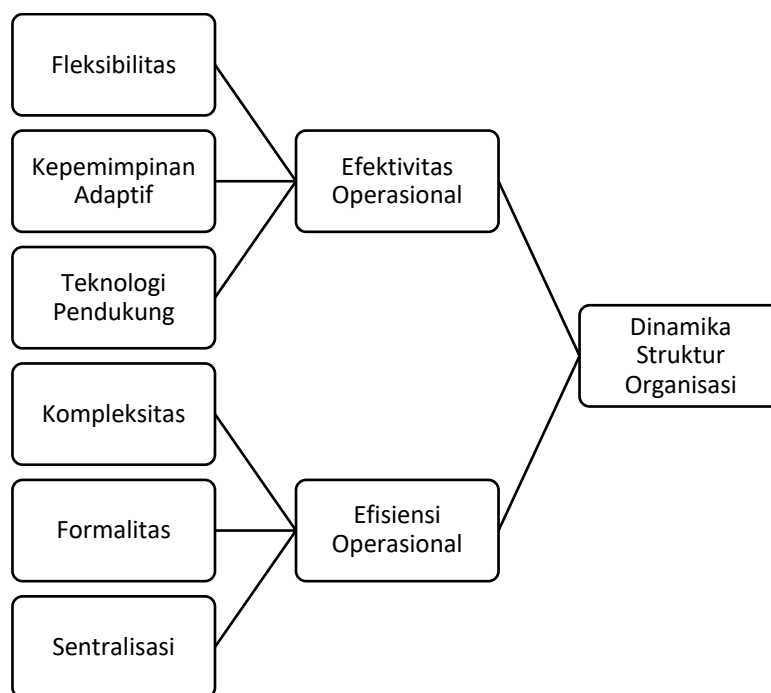
Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa desain perubahan dalam struktur organisasi harus mempertimbangkan faktor-faktor seperti budaya organisasi, kebutuhan pasar dan teknologi

pendukung (Mulyanagara & Ali, 2023; Prayoga, 2017). Organisasi yang berhasil menerapkan perubahan struktural biasanya memiliki pemimpin yang visioner, perencanaan yang efektif dan partisipasi semua komponen organisasi dalam proses perubahan (Hojali dkk., 2024; Ruky, 2022).

Conceptual Framework

Berdasarkan kajian pustaka dan penelitian pustaka hasil dari artikel yang relevan dapat dijelaskan bahwa struktur organisasi yang adaptif dan fleksibel cenderung memperbaiki efisiensi melalui pengurangan kompleksitas dan optimalisasi proses. Efektivitas operasional didukung oleh pemanfaatan teknologi dan kepemimpinan yang mendorong implementasi perubahan. Berikut merupakan rangka yang diperoleh dari artikel ini:

Figure 1: Conceptual Framework



SIMPULAN

Dapat disimpulkan bahwa perubahan struktur organisasi memainkan peran signifikan dalam menentukan keberhasilan operasional. Efisiensi operasional dapat ditingkatkan dengan merancang dinamika struktur organisasi secara strategis yang mencakup perubahan dalam kompleksitas, formalisasi dan sentralisasi. Struktur yang lebih adaptif dan fleksibel memungkinkan organisasi untuk merespons perubahan lingkungan lebih cepat, mengurangi biaya operasional dan membuat keputusan yang lebih tepat.

Disisi lain, efektivitas operasional dipengaruhi oleh berbagai faktor, seperti kepemimpinan yang adaptif, komunikasi internal yang efektif, budaya organisasi dan teknologi pendukung. Penyelarasan antara tujuan startegis dan persyaratan operasional harus diperhitungkan saat menerapkan perubahan dalam struktur organisasi. Untuk mencapai kinerja yang optimal, organisasi harus mencapai keseimbangan antara pemberdayaan tim operasional dan kontrol ketat para manajer.

Artikel ini juga menggarisbawahi tantangan yang dihadirkan oleh dinamika struktur organisasi, termasuk perlunya menyelaraskan struktur baru dengan budaya yang ada dan penolakan terhadap perubahan. Akibatnya, diperlukan strategi yang komprehensif, yang mencakup penerapan teknologi digital untuk memfasilitasi perubahan, keterlibatan aktif semua komponen organisasi dan perencanaan yang cermat.

Secara keseluruhan dapat disimpulkan bahwa dinamika struktur organisasi memiliki dampak signifikan terhadap efisiensi dan efektivitas operasional. Organisasi dapat meningkatkan kinerja dan memastikan keberlanjutannya dalam menghadapi tantangan kontemporer dengan memahami faktor-faktor yang mempengaruhi kedua aspek ini dan merancang serta menerapkan perubahan struktural.

DAFTAR PUSTAKA

- Edy Soetrisno, M. S. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana.
<https://books.google.co.id/books?id=OhZNDwAAQBAJ>
- Ely Mulyati, S. T. (2024). STRUKTUR ORGANISASI. *Manajemen Proyek*, 38.
- Faizal. (2023). STRUKTUR ORGANISASI. *Sosiologi Organisasi, Konsep dan Implikasi*, 135.
- Fauzan, H. (2024). *Sistem Pengendalian Manajemen*. Tangerang: INDOGO MEDIA.
- Gammahendra, F. (2014). Pengaruh Struktur Organisasi Terhadap Efektivitas Organisasi (Studi Pada Persepsi Pegawai Tetap Kantor Perwakilan Bank Indonesia Kediri). *Jurnal Administrasi Bisnis S1 Universitas Brawijaya*, 7(2).
- Handoko, T. H. (2019). *Manajemen*.
- Hasibuan, M. S. P. (2019). *Manajemen sumber daya manusia*.
- Hojali, L., Hayadi, B. H., & Yusuf, F. A. (2024). Analisis Faktor-Faktor Kunci Leverage Point dalam Merancang Rencana Implementasi Perubahan Organisasi yang Berhasil. *YUME: Journal of Management*, 7(1), 1083–1093.
- Julia, M., & Masyrurroh, A. J. (2022). Literature Review Determinasi Struktur Organisasi: Teknologi, Lingkungan Dan Strategi Organisasi. *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi*, 3(4), 383–395.
- Majid, A. N. (2022). Analisis Efektivitas Perubahan Organisasi Dengan Menggunakan Model 7s Mckinsey Di PT Kompas Gramedia Group of Retail And Publishing (Gorp). *Eqien-Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 9(2), 77–83.
- Mudhoffar, K., & Frinaldi, A. (2024). Transformasi Budaya Organisasi dalam Mendorong Perilaku Inovatif Pegawai Negeri Sipil: Studi Kasus di Sektor Publik Indonesia. *Future Academia : The Journal of Multidisciplinary Research on Scientific and Advanced*, 2(4), 611–619.
<https://doi.org/10.61579/future.v2i4.273>
- Muljawan, A. (2019a). Struktur Organisasi Perguruan Tinggi yang Sehat dan Efisien. *Jurnal Tahdzibi: Manajemen Pendidikan Islam*, 4(2), 67–76.
- Muljawan, A. (2019b). Struktur Organisasi Perguruan Tinggi yang Sehat dan Efisien. *Jurnal Tahdzibi: Manajemen Pendidikan Islam*, 4(2), 67–76.

- Mulyanagara, G., & Ali, H. (2023). Pengaruh Perubahan Struktur Organisasi, Budaya, dan Kinerja Pekerja terhadap Strategi Perusahaan. *Jurnal Ilmu Multidisplin*, 2(3), 282–291.
- Notanubun, Z., Ririhena, R. L., & Batlolona, J. R. (2019). The effect of organization restructuring on organization performance viewed from employee performance and leadership effectiveness at maluku provincial education office. *Journal of Education and Learning (EduLearn)*, 13(1), 118–124.
- Pangestu, R. A. (2023). Analysis of Dynamics and Restructuring of PT Pertamina (Persero). *JKMP (Jurnal Kebijakan dan Manajemen Publik)*, 11(2), 120–128. <https://doi.org/10.21070/jkmp.v11i2.1740>
- Pendidikan, J. E., Lubis, R., & Siregar, R. A. (2021). *Budaya Kerja yang Adaptif dan Fleksibel: Tinjauan Sistematis Literatur*. <https://jurnal.unimed.ac.id/2012/index.php/qe/index>
- Prayoga, J. (2017). Penerapan Teknologi Informasi Dalam Peningkatan Efektivitas, Efisiensi dan Produktivitas Perusahaan. *Warta Dharmawangsa*, 53.
- Rahman, N. (2021). Hasil penelitian atau pemikiran Pengaruh Return On Equity (ROE), Return On Assets (ROA) Dan Kepemilikan Institusional Terhadap Nilai Perusahaan Pada Perusahaan Manufaktur Sektor Industri Barang Konsumsi Yang Terdaftar Di Bursa Efek Indonesia (BEI) Periode 2015-2018. *Laporan Penelitian*, 1–67.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2019). *Organizational Behavior*. By Pearson Education. Inc., Upper Saddle River, New Jersey.
- Ruky, A. S. (2022). *Organizing for Results: Merancang Struktur Organisasi Sebuah Perusahaan untuk Hasil yang Efektif dan Efisien*. Penerbit Andi.
- Safira Anindita, N., & Gani, F. (2022). Perubahan Struktur Organisasi Dan Dampaknya Terhadap Layanan Dan Sumber Daya Manusia: Studi Kasus Di Pusat Data Dan Layanan Informasi Perum Lkbn Antara. Dalam *Jurnal Studi Manajemen Organisasi*. <http://ejournal.undip.ac.id/index.php/smo>
- Sedarmayanti, H. (2020). *Manajemen sumber daya manusia; reformasi birokrasi dan manajemen pegawai negeri sipil*. Reflika Aditama.
- Sholikhah, M., Imam, M., Sekolah, K., Agama, T., Darussalam, I., & Nganjuk, K. (t.t.). *Efektifitas Organisasi Dalam Meningkatkan Keberhasilan Tujuan Pendidikan*.
- Siswanto, A. B., & Salim, M. A. (2019). *Manajemen Proyek*. CV. Pilar Nusantara.
- Sunarta, S. (2019). Pentingnya kepuasan kerja. *Efisiensi: Kajian Ilmu Administrasi*, 16(2), 63–75.
- Sunyoto, S. T., & MT, D. S. (2024). *Buku Referensi Transformasi MSDM Tantangan dan Inovasi di Era Digital*. PT Media Penerbit Indonesia.
- Susilawati, S. (2020). Pengaruh Restrukturisasi Organisasi Terhadap Efektivitas Kerja di Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Bandung Barat. *Jurnal Pajak dan Bisnis (Journal of Tax and Business)*, 1(2), 92–100.
- Wahjono, S. I. (2022). *Struktur organisasi*. Bahan Ajar Perilaku Organisasi.

- Yudianto, P., Ratnasari, S. L., Hasibuan, S. S., Hamidi, H., Sutjahjo, G., Winarso, W., Nugrahani, F., Laila, S., Fajri, I., & Raihana, R. (2024). ANALISIS STRUKTUR ORGANISASI MATRIKS TERHADAP KEUNTUNGAN BISNIS. *JURNAL DIMENSI*, 13(2), 625–633.
- Yulianti, D., & Hermawan, D. (2015). *Spirit Publik Desain Struktur Organisasi Efektif Untuk Mencapai Tujuan Organisasi Publik (Studi Pada Pt. Perkebunan Nusantara Vii Lampung) Designing An Effective Organizational Structure To Achieve Public Organization Objective (Case Study In Pt. Ptpn Vii Lampung)*.