

Komponen Pembentukan Struktur Organisasi dan Pengaruhnya Terhadap Perilaku Karyawan

Rizki Lala Amelia

Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah, Jakarta

Rizkilala14@gmail.com

Suparto

Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah, Jakarta

suparto@uinjkt.ac.id

ABSTRACT

Organizational structure plays a crucial role in regulating the division of labor, coordination, authority flow, and decision-making mechanisms within an organization. Structural components such as job specialization, departmentalization, chain of command, span of control, centralization–decentralization, and formalization have been shown to influence employee behavior, including motivation, discipline, compliance with procedures, and commitment to tasks. This study aims to analyze the components involved in organizational structure formation and their influence on employee performance and behavior within public service organizations. The research method employed is a literature review, examining theories, concepts, and findings from previous studies related to organizational structure and work behavior. The results indicate that organizational structures characterized by high levels of centralization, strict formalization and standard operating procedures, as well as complex differentiation among units, significantly affect both employee performance and behavior. These effects are reflected in increased caution, a tendency toward highly procedural work practices, and the potential emergence of interdepartmental tension due to differing work priorities. Nevertheless, effective oversight and audit mechanisms demonstrate that such organizational structures are still capable of maintaining institutional accountability. This study concludes that the effectiveness of an organizational structure is largely determined by the balance between bureaucratic control and operational flexibility in fostering productive, collaborative, and public service–oriented employee behavior.

Keywords: Organizational Structure, Employee Performance, Employee Behavior

ABSTRAK

Struktur organisasi berperan penting dalam mengatur pembagian kerja, koordinasi, alur wewenang, serta mekanisme pengambilan keputusan dalam suatu lembaga. Komponen-komponen struktural seperti pembagian kerja, departementalisasi, rantai komando, rentang kendali, sentralisasi–desentralisasi, dan formalisasi terbukti memengaruhi perilaku karyawan, termasuk motivasi, kedisiplinan, kepatuhan terhadap prosedur, serta komitmen terhadap tugas. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis komponen pembentukan struktur organisasi serta pengaruhnya terhadap kinerja dan perilaku karyawan pada lembaga pengelola layanan publik. Metode penelitian yang digunakan adalah studi kepustakaan dengan menelaah teori, konsep, serta hasil penelitian terdahulu yang berkaitan dengan struktur organisasi dan perilaku kerja. Hasil kajian menunjukkan bahwa struktur organisasi yang ditandai oleh tingkat sentralisasi tinggi, formalisasi dan standar operasional prosedur yang ketat, serta diferensiasi bidang yang kompleks dapat berdampak signifikan terhadap kinerja dan perilaku karyawan. Dampak tersebut antara lain tercermin dalam meningkatnya kehati-hatian, kecenderungan bekerja secara prosedural, serta potensi munculnya ketegangan antarunit kerja akibat perbedaan prioritas. Meskipun demikian, sistem pengawasan dan audit yang berjalan efektif menunjukkan bahwa struktur organisasi tersebut tetap mampu menjaga akuntabilitas lembaga. Penelitian ini menyimpulkan bahwa efektivitas struktur organisasi sangat ditentukan oleh keseimbangan antara kontrol birokratis dan fleksibilitas operasional guna mendorong perilaku karyawan yang produktif, kolaboratif, dan berorientasi pada pelayanan publik.

Kata kunci: Struktur Organisasi, Kinerja Karyawan, Perilaku Karyawan

PENDAHULUAN

Struktur organisasi merupakan salah satu komponen penting dalam manajemen modern yang menentukan arah, pola kerja, serta perilaku anggota organisasi dalam mencapai tujuan bersama. Struktur organisasi berfungsi sebagai kerangka formal yang mengatur hubungan wewenang, tanggung jawab, dan komunikasi antarunit kerja, sehingga setiap individu memahami posisi dan perannya dalam organisasi. Struktur yang baik akan menciptakan sistem kerja yang efisien dan efektif, sedangkan struktur yang tidak tepat dapat menimbulkan tumpang tindih tugas, konflik peran, dan menurunkan motivasi kerja karyawan (Siagian, 2018)

Dalam konteks organisasi di Indonesia, pembentukan struktur tidak hanya didasarkan pada pertimbangan rasional seperti pembagian kerja dan koordinasi, tetapi juga dipengaruhi oleh faktor budaya, nilai-nilai sosial, dan gaya kepemimpinan lokal. Dalam organisasi di Indonesia, aspek kolektivitas dan hierarki cenderung lebih menonjol dibandingkan dengan organisasi Barat, sehingga pengambilan keputusan sering kali bersifat top-down dan mempertimbangkan hubungan sosial antarpegawai. Hal ini menunjukkan bahwa dimensi budaya organisasi berperan penting dalam membentuk perilaku karyawan, termasuk dalam hal kepatuhan, loyalitas, dan keterlibatan kerja (Handoko, 2019)

Struktur organisasi yang efektif harus disusun dengan memperhatikan prinsip-prinsip dasar seperti pembagian kerja, kesatuan perintah, rentang kendali, dan desentralisasi. Komponen-komponen tersebut saling terkait dan memengaruhi perilaku karyawan dalam melaksanakan tugasnya. Misalnya, tingkat sentralisasi yang tinggi dapat menghambat kreativitas dan inisiatif individu, sementara desentralisasi memberikan ruang bagi partisipasi dan inovasi karyawan (Hasibuan, 2017). Selain faktor struktural, hubungan antarindividu dan komunikasi organisasi juga menjadi penentu utama perilaku karyawan. Komunikasi yang terbuka dan aliran informasi yang jelas dalam struktur organisasi akan meningkatkan rasa memiliki dan tanggung jawab bersama di antara karyawan. Di sisi lain, struktur yang terlalu birokratis dapat menciptakan jarak sosial dan memperlambat respon terhadap perubahan lingkungan kerja (Terry dan Rue, 2016)

Struktur organisasi berpengaruh signifikan terhadap perilaku kerja karyawan, terutama dalam hal disiplin, komitmen, dan produktivitas. Struktur yang transparan dan berbasis kompetensi dapat menciptakan lingkungan kerja yang kondusif bagi peningkatan kinerja, sedangkan struktur yang tidak adaptif sering kali menimbulkan ketidakpuasan dan perilaku kontraproduktif (Sutrisno, 2020)

Berdasarkan uraian tersebut, dapat disimpulkan bahwa komponen pembentukan struktur organisasi tidak hanya bersifat teknis atau administratif, tetapi juga memiliki dimensi sosial dan

psikologis yang kompleks. Struktur yang baik harus mampu menyeimbangkan kebutuhan organisasi dengan kesejahteraan dan motivasi karyawan. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis secara mendalam bagaimana komponen pembentukan struktur organisasi memengaruhi perilaku karyawan, dengan menitikberatkan pada konteks organisasi di Indonesia yang kaya akan nilai budaya dan dinamika sosial.

METODE

Metode penelitian yang digunakan ialah metode kualitatif dengan pendekatan studi kepustakaan (library research). Pendekatan ini dilakukan melalui penelaahan, pemahaman, serta analisis terhadap berbagai sumber literatur yang relevan dengan tema penelitian. Studi kepustakaan menjadi dasar utama dalam penelitian ini karena memberikan kesempatan bagi peneliti untuk menelusuri teori, konsep, dan temuan penelitian terdahulu yang berkaitan dengan isu yang dikaji. Sumber literatur yang digunakan mencakup buku ilmiah, jurnal akademik, artikel, laporan penelitian, dan dokumen kredibel lainnya (Mestika Zed, 2014).

Melalui metode ini, peneliti dapat menyusun kerangka teori yang utuh serta melakukan analisis kritis terhadap berbagai pemikiran para ahli. Pendekatan ini juga membantu mencegah terjadinya duplikasi penelitian sekaligus memperkuat orisinalitas kajian melalui penyusunan argumen yang logis dan sistematis berdasarkan referensi yang sah. Dengan demikian, metode studi kepustakaan dipilih karena sesuai untuk menjawab rumusan masalah yang bersifat teoretis dan konseptual, serta memungkinkan peneliti melakukan refleksi mendalam terhadap objek penelitian melalui kajian literatur yang komprehensif (John W. Creswell, 2014).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Komponen Pembentukan Organisasi

Struktur organisasi merupakan kerangka formal yang menggambarkan bagaimana tugas dibagi, dikoordinasikan, dan diawasi guna mencapai tujuan organisasi. Pembentukannya tidak berdiri sendiri, melainkan dipengaruhi oleh sejumlah komponen yang saling terintegrasi dan bekerja secara simultan (Robbins & Judge, 2017). Salah satu komponen utama adalah pembagian kerja, yakni proses pemecahan aktivitas organisasi ke dalam tugas-tugas yang lebih kecil agar pekerjaan dapat dilakukan secara lebih fokus dan efisien. Pembagian kerja yang jelas terbukti mampu meningkatkan kinerja pegawai karena meminimalkan tumpang tindih peran dan tanggung jawab, sebagaimana ditunjukkan dalam berbagai penelitian di Indonesia (Widodo, 2018).

Selain pembagian kerja, struktur organisasi juga dibentuk melalui departementalisasi, yaitu pengelompokan pekerjaan ke dalam unit-unit tertentu berdasarkan fungsi, produk, wilayah, maupun proses (Daft, 2016). Dalam konteks organisasi publik di Indonesia, departementalisasi

berperan penting dalam meningkatkan koordinasi antarbagi-an serta memperjelas akuntabilitas kinerja (Siregar & Tanjung, 2020). Komponen berikutnya adalah rantai komando yang menentukan garis otoritas dari pimpinan tertinggi hingga pegawai pada level terbawah. Prinsip kesatuan perintah atau *unity of command* menegaskan bahwa setiap bawahan seharusnya hanya menerima instruksi dari satu atasan langsung agar tidak terjadi kebingungan dalam pelaksanaan tugas.

Struktur organisasi juga dipengaruhi oleh rentang kendali, yaitu jumlah bawahan yang dapat diawasi secara efektif oleh seorang pimpinan. Rentang kendali yang tepat memungkinkan supervisi berjalan lebih optimal dan komunikasi menjadi lebih efektif, terutama pada organisasi berskala menengah seperti lembaga daerah, sebagaimana ditemukan dalam penelitian di Indonesia (Fauziah & Lestari, 2021). Di samping itu, aspek sentralisasi dan desentralisasi turut menentukan pola pengambilan keputusan dalam organisasi. Sentralisasi menempatkan keputusan pada tingkat pimpinan puncak, sedangkan desentralisasi memberikan pelimpahan wewenang kepada unit atau individu di tingkat bawah. Studi empiris menunjukkan bahwa penerapan desentralisasi dapat meningkatkan kecepatan dan kualitas pelayanan publik di Indonesia (Wardhana, 2021).

Komponen lain yang tidak kalah penting adalah formalisasi, yakni sejauh mana aturan, prosedur, dan standar operasional prosedur mengatur cara pekerjaan dilaksanakan. Tingkat formalisasi yang tinggi cenderung membatasi ruang improvisasi, tetapi di sisi lain memberikan kepastian dan konsistensi dalam pelaksanaan tugas. Untuk memastikan seluruh bagian organisasi bergerak selaras, diperlukan mekanisme koordinasi yang berfungsi menyinkronkan aktivitas berbagai unit agar tujuan organisasi dapat dicapai secara terpadu (Gulick & Urwick, 1937). Koordinasi ini kemudian diperkuat melalui mekanisme integrasi, yaitu upaya menyatukan unit-unit yang berbeda agar tidak bekerja secara terpisah atau terfragmentasi. Dalam lembaga sosial di Indonesia, integrasi terbukti mendorong peningkatan inovasi serta kolaborasi internal (Aulia & Putra, 2021).

Di luar aspek struktural formal, budaya organisasi juga memainkan peran penting dalam pembentukan struktur. Budaya organisasi mencakup sistem nilai, keyakinan, dan norma yang menjadi pedoman perilaku anggota organisasi dan memengaruhi cara mereka berinteraksi serta mengambil keputusan (Schein, 2010). Selanjutnya, perkembangan teknologi dan sistem informasi turut membentuk kebutuhan struktur organisasi. Penerapan teknologi, khususnya otomatisasi, cenderung mendorong terciptanya struktur yang lebih ramping, fleksibel, dan responsif terhadap perubahan. Terakhir, ukuran dan kompleksitas organisasi juga menentukan bentuk struktur yang dibutuhkan. Semakin besar jumlah pegawai dan semakin beragam tugas yang diemban, semakin

tinggi pula tingkat kompleksitas struktur, yang pada gilirannya memengaruhi pola departementalisasi dan tingkat formalisasi dalam organisasi.

Pengaruh Komponen Pembentukan Struktur Organisasi terhadap Karyawan

Struktur organisasi merupakan fondasi penting yang mengatur bagaimana tugas dibagi, dikoordinasikan, dan diawasi dalam sebuah organisasi. Komponen-komponen pembentuk struktur organisasi, seperti spesialisasi kerja, departementalisasi, rantai komando, rentang kendali, tingkat sentralisasi dan desentralisasi, serta formalisasi, memiliki pengaruh langsung terhadap perilaku dan kinerja karyawan. Penyusunan struktur organisasi yang tepat pada umumnya mampu menciptakan alur kerja yang lebih efisien, meningkatkan motivasi kerja, serta memperbaiki kualitas output yang dihasilkan oleh karyawan.

Pembagian kerja atau spesialisasi kerja merujuk pada pemecahan tugas organisasi ke dalam bagian-bagian yang lebih kecil dan dikerjakan oleh individu sesuai dengan keahlian masing-masing. Penerapan spesialisasi secara proporsional dapat meningkatkan kecepatan, ketepatan, dan efisiensi kerja karena karyawan dapat lebih fokus pada tugas tertentu. Namun demikian, spesialisasi yang terlalu sempit juga berpotensi menimbulkan kejenuhan, membatasi kreativitas, serta menurunkan motivasi kerja. Oleh karena itu, organisasi perlu mengelola tingkat spesialisasi secara seimbang agar produktivitas tetap terjaga tanpa mengorbankan fleksibilitas kerja (Sedarmayanti, 2017).

Selain pembagian kerja, departementalisasi menjadi mekanisme penting dalam mengoordinasikan aktivitas organisasi. Melalui pengelompokan pekerjaan berdasarkan fungsi, produk, wilayah, atau pelanggan, departementalisasi membantu memperjelas tanggung jawab setiap unit kerja. Struktur departemen yang efektif dapat meningkatkan sinergi antarkaryawan dan mengoptimalkan pemanfaatan sumber daya organisasi. Namun, apabila diterapkan secara terlalu kaku, departementalisasi justru dapat melemahkan komunikasi lintas bagian dan memperlambat proses penyelesaian pekerjaan (Jones, 2013).

Aspek lain yang berpengaruh besar terhadap efektivitas organisasi adalah rantai komando dan rentang kendali. Rantai komando menentukan garis otoritas yang menjelaskan kepada siapa karyawan bertanggung jawab, sehingga dapat meminimalkan konflik peran dan memperlancar alur instruksi. Sementara itu, rentang kendali menunjukkan jumlah bawahan yang dapat diawasi secara efektif oleh seorang manajer. Rentang kendali yang terlalu luas berisiko menurunkan kualitas supervisi, sedangkan rentang yang terlalu sempit dapat menghambat pemberdayaan dan pengembangan bawahan. Oleh sebab itu, kedua aspek ini perlu disesuaikan dengan karakteristik dan kebutuhan organisasi agar fungsi pembinaan dan pengawasan dapat berjalan secara optimal (Daft, 2016).

Struktur organisasi juga sangat dipengaruhi oleh tingkat sentralisasi dan desentralisasi dalam pengambilan keputusan. Sentralisasi memberikan kendali yang kuat di tangan manajemen puncak dan dapat menciptakan keteraturan organisasi, tetapi sering kali mengurangi kecepatan respons terhadap perubahan. Sebaliknya, desentralisasi memberikan kewenangan kepada unit atau individu di tingkat bawah untuk mengambil keputusan, sehingga dapat meningkatkan motivasi, rasa tanggung jawab, dan keterlibatan karyawan. Penentuan tingkat sentralisasi yang tepat perlu mempertimbangkan kompleksitas pekerjaan, ukuran organisasi, serta budaya kerja yang berkembang (Gibson & Ivancevich, 2012).

Di samping itu, formalisasi berfungsi sebagai pedoman perilaku kerja melalui penetapan aturan, prosedur, dan standar kerja secara tertulis. Tingkat formalisasi yang memadai dapat meningkatkan konsistensi kerja dan mengurangi ambiguitas peran di antara karyawan. Namun, formalisasi yang berlebihan berpotensi membuat organisasi menjadi kaku dan membatasi ruang kreativitas serta inovasi. Oleh karena itu, organisasi dituntut untuk menyeimbangkan antara penerapan aturan formal dan pemberian fleksibilitas agar karyawan tetap mampu beradaptasi dan berinovasi (Hasibuan, 2019).

Secara keseluruhan, komponen pembentuk struktur organisasi memiliki peran strategis dalam memengaruhi kinerja karyawan. Struktur yang dirancang dan diterapkan secara efektif mampu menciptakan lingkungan kerja yang lebih terarah, meningkatkan motivasi, mengoptimalkan pengawasan, serta memperkuat koordinasi antarkaryawan. Dengan demikian, organisasi perlu melakukan peninjauan dan penyesuaian struktur secara berkala guna memastikan keselarasan antara desain struktur, kebutuhan operasional, dan dinamika lingkungan kerja yang terus berkembang.

Hubungan Teoritis antara Komponen Struktur Organisasi, Perilaku Karyawan, dan Kinerja Lembaga

Struktur organisasi merupakan elemen utama dalam manajemen yang mengatur bagaimana suatu lembaga berfungsi secara sistematis untuk mencapai tujuannya. Menurut Siagian (2018), struktur organisasi merepresentasikan kerangka formal hubungan kerja antarindividu dan unit kerja yang menentukan arah koordinasi serta aliran komunikasi di dalam organisasi. Dalam konteks ini, struktur organisasi tidak hanya berfungsi sebagai wadah administratif, tetapi juga sebagai mekanisme sosial yang secara nyata membentuk perilaku karyawan dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya.

Struktur organisasi yang dirancang secara matang memungkinkan terciptanya sinergi antarbagian, memperjelas pembagian tanggung jawab, serta meminimalkan potensi konflik peran. Melalui pembagian kerja yang proporsional, karyawan dapat bekerja lebih fokus sesuai dengan

kompetensi yang dimiliki, sehingga berkontribusi pada peningkatan efisiensi dan efektivitas lembaga. Namun demikian, struktur yang terlalu birokratis dan kaku justru dapat menurunkan fleksibilitas individu, yang pada akhirnya berdampak negatif terhadap perilaku kerja karyawan dan kinerja organisasi secara keseluruhan (Hasibuan, 2019).

Komponen struktur organisasi seperti pembagian kerja, departementalisasi, rantai komando, rentang kendali, tingkat sentralisasi dan desentralisasi, serta formalisasi memiliki hubungan langsung dengan perilaku karyawan. Thoha (2017) menegaskan bahwa perilaku kerja individu tidak muncul secara spontan, melainkan dibentuk oleh struktur formal yang mengatur pola interaksi sosial dan alur tanggung jawab dalam organisasi. Dalam organisasi yang menerapkan desentralisasi tinggi, misalnya, karyawan cenderung menunjukkan perilaku yang lebih mandiri, kreatif, dan bertanggung jawab karena memperoleh ruang untuk berpartisipasi dalam pengambilan keputusan.

Struktur organisasi yang jelas juga memperkuat budaya disiplin dan akuntabilitas, sebab setiap posisi memiliki batas kewenangan dan tanggung jawab yang tegas. Dalam kerangka ini, perilaku karyawan tidak semata-mata ditentukan oleh karakter individu, melainkan juga oleh sistem struktural yang mengatur pola kerja mereka (Rivai & Sagala, 2019). Struktur yang disusun dengan prinsip kejelasan peran dan koordinasi yang efektif terbukti mampu meningkatkan keterlibatan karyawan sekaligus menurunkan tingkat konflik interpersonal (Wirawan, 2019). Pada saat yang sama, struktur organisasi berfungsi sebagai sarana pengendalian perilaku melalui sistem formal seperti prosedur kerja dan standar operasional. Namun, apabila kontrol dilakukan secara berlebihan, hal ini berpotensi mengurangi otonomi dan kreativitas karyawan, sehingga keseimbangan antara formalisasi dan fleksibilitas perlu dijaga secara cermat (Sofyandi, 2018).

Perilaku karyawan pada dasarnya merupakan refleksi dari sikap, persepsi, dan nilai-nilai yang terinternalisasi dalam konteks pekerjaan. Perilaku kerja yang positif, seperti kedisiplinan, komitmen, dan tanggung jawab, cenderung muncul ketika karyawan merasa dihargai dan diberi kesempatan untuk berpartisipasi aktif dalam organisasi. Dengan demikian, struktur organisasi yang mampu memberikan kejelasan peran sekaligus ruang kontribusi akan mendorong munculnya perilaku proaktif yang berdampak langsung pada peningkatan kinerja lembaga (Sutrisno, 2020).

Mangkunegara (2017) menegaskan bahwa kinerja lembaga sangat dipengaruhi oleh perilaku individu dan kelompok yang berada di dalamnya. Perilaku karyawan yang positif akan menghasilkan produktivitas yang tinggi, efisiensi kerja, serta hubungan kerja yang harmonis. Sebaliknya, perilaku negatif, seperti resistensi terhadap perubahan atau rendahnya motivasi, dapat menurunkan efektivitas organisasi secara signifikan. Selain itu, perilaku karyawan juga dipengaruhi oleh iklim

organisasi yang terbentuk dari interaksi antara struktur, kepemimpinan, dan budaya kerja. Iklim organisasi yang positif, yang ditopang oleh struktur yang jelas dan adil, akan memperkuat komitmen karyawan terhadap lembaga.

Secara teoritis, hubungan antara struktur organisasi, perilaku karyawan, dan kinerja lembaga bersifat saling memengaruhi dan membentuk suatu sistem yang dinamis. Efektivitas struktur organisasi menjadi faktor determinan dalam membentuk perilaku kerja yang produktif. Struktur yang efektif akan melahirkan pola perilaku yang adaptif, yang pada gilirannya meningkatkan kinerja lembaga baik secara individual maupun kolektif (Prawirosentono, 2019). Siagian (2018) memperkuat pandangan ini dengan menyatakan bahwa struktur organisasi dan perilaku karyawan memiliki hubungan kausal terhadap kinerja organisasi. Struktur yang baik menjadi prasyarat terciptanya perilaku kerja yang profesional, sementara perilaku kerja yang positif akan memperkuat efektivitas struktur tersebut. Interaksi ini membentuk suatu siklus produktivitas di mana struktur, perilaku, dan kinerja saling memperkuat.

Keberhasilan organisasi dalam meningkatkan kinerja lembaga pada akhirnya sangat ditentukan oleh kemampuan manajer dalam menyesuaikan struktur formal dengan dinamika perilaku manusia. Ketidaksesuaian antara keduanya dapat memunculkan disfungsi organisasi, seperti lemahnya koordinasi, komunikasi yang tidak efektif, serta penurunan produktivitas kerja (Winardi, 2018). Dari perspektif teori sistem, struktur organisasi dipahami sebagai subsistem yang berinteraksi dengan perilaku karyawan dan lingkungan kerja untuk membentuk sistem organisasi yang utuh. Sementara itu, teori perilaku organisasi menegaskan bahwa perilaku individu merupakan hasil interaksi antara faktor struktural dan faktor psikologis (Thoha, 2017).

Dengan demikian, hubungan antara struktur organisasi, perilaku karyawan, dan kinerja lembaga bersifat simultan dan saling terkait. Struktur organisasi membentuk perilaku karyawan, perilaku karyawan memediasi pengaruh struktur terhadap kinerja, dan kinerja lembaga menjadi indikator keberhasilan keselarasan antara keduanya. Apabila keseimbangan antara struktur formal dan aspek manusiawi dapat dipertahankan, lembaga akan memiliki fondasi yang kuat untuk mencapai efektivitas organisasi dan keunggulan kompetitif secara berkelanjutan (Prawirosentono, 2019).

KESIMPULAN

Struktur organisasi merupakan elemen fundamental yang menentukan bagaimana suatu lembaga berfungsi, berkoordinasi, dan mencapai tujuan secara efektif. Pembentukan struktur organisasi tidak hanya berkaitan dengan aspek teknis dan administratif, tetapi juga melibatkan faktor manusia, budaya, serta perkembangan teknologi yang saling berinteraksi. Komponen pembentuk

struktur, seperti pembagian kerja, departementalisasi, rantai komando, rentang kendali, tingkat sentralisasi dan desentralisasi, formalisasi, serta mekanisme koordinasi dan integrasi, menjadi landasan dalam menciptakan sistem kerja yang efisien, terarah, dan responsif terhadap dinamika lingkungan organisasi.

Struktur organisasi yang dirancang secara tepat mampu membentuk perilaku karyawan yang positif dan produktif. Kejelasan peran, pembagian tanggung jawab, serta koordinasi yang efektif mendorong karyawan untuk bekerja secara disiplin, kreatif, dan bertanggung jawab, sehingga berdampak langsung pada peningkatan kinerja lembaga. Secara teoritis, struktur organisasi, perilaku karyawan, dan kinerja lembaga memiliki hubungan timbal balik yang saling memperkuat. Oleh karena itu, organisasi perlu melakukan evaluasi dan penyesuaian struktur secara berkelanjutan agar tetap selaras dengan dinamika perilaku manusia, perkembangan teknologi, serta tuntutan kinerja dan daya saing lembaga di masa depan.

REFERENSI

- Adriano, Farhan Febrian dan Aditya Wardhana. 2021. “Pengaruh Kualitas Pelayanan terhadap Tingkat Kepuasan Pelanggan Pengguna Eco Racing pada Perusahaan PT. Bandung Eco Sinergi Teknologi (BEST)”. *EProceeding of Management*. 8(6), 8682-8689.
- Afnisya'id, M. D., & Aulia, P. (2021). Pengaruh Work-life balance Terhadap Turnover intention Karyawan Kantor Pusat Perum Bulog Jakarta the Effect of Work-life balance on Employee Turnover intention. *E-Proceeding of Management*, 8(5), 6548–6553.
- Creswell, J. W. (2014). *Penelitian kualitatif dan desain riset*. Pustaka Pelajar.
- Daft, R. L., & Marcic, D. (2016). *Understanding Management* (edisi ke-10). Cengage Learning.
- Fauziah, M. (2021). *Pendidikan dan Psikologi Perkembangan: Implementasi Prinsip-Prinsip Psikologi Dalam Pembelajaran*. Jawa Tengah: Tahta Media Group
- Gibson, J. L., Ivancevich, J. M., & Donnelly, J. H. (2012). *Organisasi: Perilaku, Struktur, Proses*. (Terjemahan) Edisi Delapan. Jakarta: Binarupa Aksara.
- Gulick, L., & Urwick, L. (Eds.). (1937). *Papers on the science of administration*. Institute of Public Administration, Columbia University.
- Handoko, T. H. (2019). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Hasibuan, M. S. P. (2017). *Manajemen: Dasar, Pengertian, dan Masalah*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Jones, G. R. (2013). *Design , and Change global edition*. In Pearson Education Limited: Vol. Seventh Ed.
- Mangkunegara, A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.

- Prawirosentono, S. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Kebijakan Kinerja Karyawan*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Rivai, V., & Sagala, E. J. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Schein, Edgar H., (2010), "Organizational Culture and Leadership", Jossey Bass, San Francisco.
- Sedarmayanti. (2017). *Manajemen dan Reformasi Birokrasi*. Bandung: Refika Aditama.
- Siagian, S. P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sofyandi, H. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Unpad Press.
- Sutrisno, E. (2020). *Budaya Organisasi dan Struktur dalam Meningkatkan Kinerja*. Yogyakarta: Kencana.
- Sutrisno, E. (2020). *Budaya Organisasi dan Struktur dalam Meningkatkan Kinerja*. Yogyakarta: Kencana.
- Terry, G. R., & Rue, L. W. (2016). *Dasar-Dasar Manajemen*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Thoha, M. (2017). *Perilaku Organisasi: Konsep Dasar dan Aplikasinya*. Jakarta: RajaGrafindo Persada.
- Winardi, J. (2018). *Teori Organisasi dan Pengorganisasian*. Bandung: Mandar Maju.
- Wirawan. (2019). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Zed, M. (2014). *Metode penelitian kepustakaan*. Yayasan Obor Indonesia..