



ANALISIS STRUKTUR ORGANISASI PADA PT X

Balqis Shalah Munajah^{a*}, Christian Wiradendi Wolor^b, Eka Dewi Utari^c

^a Program Studi D-IV Administrasi Perkantoran Digital, balgiss1301@gmail.com, Universitas Negeri Jakarta, Daerah Khusus Ibukota Jakarta, Jakarta Timur

^b Program Studi D-IV Administrasi Perkantoran Digital, christianwiradendi@unj.ac.id, Universitas Negeri Jakarta, Daerah Khusus Ibukota Jakarta, Jakarta Timur

^c Program Studi D-IV Administrasi Perkantoran Digital, ekadewiutari@unj.ac.id, Universitas Negeri Jakarta, Daerah Khusus Ibukota Jakarta, Jakarta Timur

* Korespondensi

ABSTRACT

This study aims to analyze the organizational structure implemented at PT X. It focuses on understanding its role in supporting coordination and communication, identifying task distribution issues, and evaluating its effectiveness in achieving organizational goals. Using a descriptive qualitative method, the study highlights the importance of a well-structured organization in facilitating decision-making, enhancing work efficiency, and streamlining communication channels. Findings reveal that although PT X has a formal organizational structure, its practical implementation encounters challenges. These include unclear task assignments, overlapping roles, workload imbalance, and slow cross-division communication. A lack of periodic structural evaluations further reduces operational efficiency. To overcome these problems, PT X must refine task distribution, clarify reporting lines, and improve interdepartmental coordination. The study concludes that an effective organizational structure requires consistent, adaptive, and integrated implementation aligned with the dynamic needs of the organization..

Keywords: *Organizational Structure, Coordination, Communication.*

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis struktur organisasi yang diterapkan di PT X. Fokus kajian mencakup peran struktur organisasi dalam mendukung koordinasi dan komunikasi, mengidentifikasi kendala pembagian tugas, serta mengevaluasi efektivitasnya dalam pencapaian tujuan perusahaan. Metode yang digunakan adalah deskriptif dengan pendekatan kualitatif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa meskipun PT X telah memiliki struktur organisasi formal, penerapannya di lapangan masih menghadapi berbagai hambatan. Permasalahan tersebut meliputi pembagian tugas yang tidak jelas, tumpang tindih peran, ketidakseimbangan beban kerja, serta lambatnya komunikasi lintas divisi. Selain itu, tidak adanya evaluasi struktur secara berkala memperburuk efisiensi operasional. Untuk mengatasi hal ini, PT X perlu memperjelas pembagian tugas, jalur pelaporan, dan meningkatkan koordinasi antar bagian. Penelitian ini menyimpulkan bahwa struktur organisasi yang efektif memerlukan implementasi yang konsisten, adaptif, dan terintegrasi dengan kebutuhan dinamis organisasi.

Kata Kunci: Struktur Organisasi, Koordinasi, Komunikasi.

1. PENDAHULUAN

Di era persaingan bisnis yang kompetitif, keberhasilan perusahaan tidak hanya ditentukan oleh kualitas produk atau jasa, tetapi juga oleh efektivitas manajemen sumber daya manusia dan struktur organisasi. Struktur organisasi yang baik berfungsi sebagai sistem koordinasi kerja, distribusi tugas, serta jalur komunikasi yang jelas antar individu dan departemen.

Menurut Sukarman Purba et al. (2020), struktur organisasi merupakan jaringan kerja yang mengatur pembagian tugas dan komunikasi untuk menghubungkan pekerjaan individu dengan kelompok, sehingga mendukung tercapainya tujuan organisasi. Ketika struktur dirancang dengan tepat, maka produktivitas, profesionalisme, dan koordinasi akan meningkat secara signifikan (Caesar et al., 2021).

Akan tetapi implementasi struktur organisasi tidak selalu berjalan sesuai rencana. Hasil observasi dan pra-riset pada PT X, perusahaan makanan dan minuman di Indonesia, menunjukkan bahwa meskipun sebagian besar karyawan memahami struktur organisasi (65,2%), hanya 30,4% yang menilai strukturnya efektif. Selain itu, 60,9% menyatakan bahwa struktur organisasi belum mendukung kelancaran kerja mereka. Hambatan seperti ketidakseimbangan beban kerja, komunikasi antar divisi yang tidak efisien, serta ketidakjelasan wewenang dalam pengambilan keputusan menjadi faktor utama yang menghambat efektivitas operasional. Hal ini menunjukkan adanya kesenjangan antara pemahaman konseptual struktur dengan pelaksanaannya di lapangan.

Penelitian sebelumnya telah menegaskan pentingnya struktur organisasi terhadap kualitas sistem informasi dan kinerja karyawan (Imas & Arlis, 2021; Wulandari & Anwar, 2024). Namun, penelitian ini memberikan kebaruan dengan pendekatan kualitatif melalui observasi, wawancara, dan dokumentasi secara langsung pada PT X untuk menganalisis bagaimana struktur organisasi diterapkan dalam praktik sehari-hari. Penelitian ini bertujuan untuk mengisi celah antara desain formal struktur dan penerapannya dalam budaya kerja aktual, sehingga diharapkan dapat memberikan rekomendasi praktis dalam perbaikan sistem organisasi di perusahaan terkait.

Penulis harus memastikan bahwa tulisannya tidak mengandung unsur plagiasi. Artikel yang sudah terbit sebagai prosiding, tidak diterima untuk terbit di jurnal ini tanpa melalui proses lebih lanjut untuk melengkapi tulisan dan data hasil akhir penelitian.

2. TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Struktur Organisasi

Struktur organisasi adalah kerangka yang menetapkan proses manajerial, sistem, serta pola perilaku yang muncul dalam praktik penyelenggaraan organisasi dan manajemen. Sebagai alat bantu bagi manajemen, struktur organisasi berperan dalam mencapai tujuan organisasi. Struktur ini dapat memberikan dampak yang signifikan terhadap anggota organisasi, terutama dalam hal kepuasan dan kinerja karyawan. Secara umum, struktur organisasi menggambarkan bagaimana tugas dibagi, dikelompokkan, dan dikoordinasikan secara formal. Caesar et al., (2021). Menurut Nurhidayat et al. (2023), struktur organisasi merupakan sistem formal yang mendefinisikan bagaimana aktivitas pekerjaan dibagi, dikelompokkan, dan dikoordinasikan agar tujuan organisasi tercapai secara efektif.

2.2 Jenis – Jenis Struktur Organisasi

Menurut Putra & Lestari (2021), struktur organisasi terdiri dari beberapa jenis seperti:

- a. Struktur Fungsional, yang membagi pekerjaan berdasarkan fungsi-fungsi utama dalam organisasi.
- b. Struktur Divisional, yang didasarkan pada produk, wilayah, atau pelanggan.
- c. Struktur Matriks, yang menggabungkan dua bentuk struktur, biasanya fungsi dan proyek

Penelitian Putra & Lestari (2021) menunjukkan bahwa pemilihan jenis struktur yang tepat dapat meningkatkan efisiensi dan produktivitas organisasi.

2.3 Penerapan Struktur Organisasi

Penelitian oleh Rahmawati & Nugroho (2022) menemukan bahwa penerapan struktur organisasi yang tepat dapat meningkatkan efisiensi waktu dan kecepatan komunikasi di perusahaan ritel. Febriyanti & Suryana (2023) menunjukkan bahwa perusahaan manufaktur yang menerapkan struktur organisasi berbasis tim mampu meningkatkan produktivitas kerja. Siregar & Hidayat (2020) meneliti perusahaan jasa dan menemukan bahwa fleksibilitas struktur organisasi menjadi kunci dalam menghadapi dinamika pasar. Bahwa tujuan penerapan struktur organisasi adalah untuk meningkatkan efisiensi operasional, mempercepat komunikasi, meningkatkan produktivitas kerja, serta memberikan fleksibilitas dalam menghadapi perubahan dan dinamika pasar

2.4 Tujuan dan Manfaat Struktur Organisasi

Menurut Kurniawan & Pratiwi (2023), tujuan utama dari struktur organisasi adalah untuk membentuk alur kerja yang efisien dan memastikan setiap individu memiliki tanggung jawab yang jelas. Ardiani & Saputra

(2021) menambahkan bahwa struktur organisasi membantu menghindari tumpang tindih pekerjaan serta memperjelas rantai komando dalam perusahaan.

Berdasarkan berbagai pendapat dan hasil penelitian, struktur organisasi dapat dipahami sebagai sistem atau kerangka formal yang dirancang untuk mengatur pembagian tugas, koordinasi aktivitas, serta alur komunikasi di dalam organisasi guna mencapai tujuan secara efektif dan efisien. Struktur ini menentukan bagaimana pekerjaan dibagi, siapa bertanggung jawab atas apa, dan bagaimana hubungan antar individu serta unit kerja terjalin.

Bagian ini menguraikan teori-teori relevan yang mendasari topik penelitian dan memberikan ulasan tentang beberapa penelitian sebelumnya yang relevan dan memberikan acuan serta landasan bagi penelitian ini dilakukan. Jika ada hipotesis, bisa dinyatakan tidak tersurat dan tidak harus dalam kalimat tanya.

3 METODOLOGI PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif. Tujuannya untuk memahami secara mendalam bagaimana struktur organisasi di PT X diterapkan dan dampaknya terhadap koordinasi, komunikasi, dan pelaksanaan tugas. Desain ini merujuk pada penelitian oleh Wulandari & Anwar (2024) yang menggunakan metode kualitatif untuk mengeksplorasi hubungan antara struktur organisasi dan kinerja karyawan, serta membandingkannya dengan persepsi langsung dari karyawan melalui wawancara.

Penelitian ini menggunakan dua jenis sumber data, yaitu data primer dan data sekunder. Data primer merupakan data yang diperoleh langsung dari hasil wawancara dengan karyawan PT X yang terlibat langsung dalam struktur organisasi perusahaan. Teknik pengumpulan data primer dilakukan melalui wawancara mendalam guna mendapatkan pemahaman langsung mengenai pengalaman, pandangan, serta kendala yang dirasakan oleh karyawan dalam menjalani struktur organisasi di perusahaan.

Sementara itu, data sekunder dalam penelitian ini diperoleh dari dokumen internal perusahaan seperti struktur organisasi formal, pembagian tugas, dan SOP (Standard Operating Procedure), serta dari literatur akademik berupa jurnal, buku, dan laporan penelitian sebelumnya yang berkaitan dengan struktur organisasi.

4 HASIL DAN PEMBAHASAN

Tempat penelitian adalah lokasi yang peneliti gunakan untuk melakukan kegiatan penelitian dalam mengkaji suatu masalah. Adapun lokasi dalam penelitian ini dilakukan pada:

Nama Instansi : PT. X
Jenis Lembaga : Swasta
Alamat : Jl. Griya Alam No.47, Bogor, Jawa Barat, 16820
No. Telp : (021) 823321

Alasan peneliti memilih PT X sebagai lokasi penelitian didasarkan pada pertimbangan relevansi topik dengan kondisi aktual perusahaan, khususnya dalam hal penerapan struktur organisasi. Berdasarkan hasil studi pendahuluan, ditemukan indikasi adanya ketidakefisienan dalam pembagian tugas, koordinasi lintas bagian, serta alur komunikasi internal yang belum optimal. Fenomena tersebut menunjukkan adanya kebutuhan untuk dilakukan kajian lebih lanjut mengenai struktur organisasi yang diterapkan. Oleh karena itu, penelitian ini difokuskan untuk menganalisis bagaimana struktur organisasi di PT X dijalankan, serta sejauh mana struktur tersebut memengaruhi efektivitas kerja dan dinamika koordinasi antar unit dalam perusahaan.

Hal ini mengindikasikan adanya kelemahan dalam pengaturan alur koordinasi yang seharusnya dikelola dengan lebih sistematis. Struktur organisasi juga memiliki peran strategis dalam menciptakan iklim kerja yang kolaboratif. Ketika alur koordinasi dan komunikasi berjalan secara lancar, maka proses kerja antar divisi menjadi lebih terarah dan saling mendukung. Namun sebaliknya, jika struktur organisasi tidak diterapkan secara konsisten, maka akan timbul hambatan komunikasi yang menyebabkan munculnya kesenjangan informasi dan pengambilan keputusan yang tidak sinkron. Menurut penelitian oleh Nurhidayat dan Huda (2023), struktur organisasi yang tidak fleksibel dan kurang dipahami oleh karyawan dapat memperlambat proses kerja dan menghambat inovasi.

4.1 Struktur Organisasi Memengaruhi Efektivitas Koordinasi dan Komunikasi

Hasil observasi yang dilakukan di PT X menunjukkan bahwa meskipun secara formal perusahaan telah memiliki struktur organisasi yang cukup lengkap dan terdefinisi, namun dalam implementasinya masih ditemukan berbagai kendala yang berdampak pada efektivitas koordinasi dan komunikasi antar departemen. Beberapa bagian masih mengalami kesulitan dalam memahami alur pelaporan dan tanggung jawab masing-masing, sehingga menyebabkan keterlambatan dalam proses pengambilan keputusan maupun pelaksanaan tugas. Menurut Asmara et al. (2021), komunikasi yang efektif dalam organisasi hanya dapat tercapai apabila struktur organisasi memberikan kejelasan dalam jalur komunikasi, hierarki tanggung jawab, dan prosedur pelaporan yang efisien. Di PT X, hal ini belum sepenuhnya tercermin dalam pelaksanaan kerja sehari-hari. Dalam beberapa situasi, karyawan menyampaikan bahwa informasi penting tidak tersampaikan dengan baik karena tidak jelasnya siapa yang bertugas menyampaikan dan siapa yang menerima laporan.

Hal ini mengindikasikan adanya kelemahan dalam pengaturan alur koordinasi yang seharusnya dikelola dengan lebih sistematis. Struktur organisasi juga memiliki peran strategis dalam menciptakan iklim kerja yang kolaboratif. Ketika alur koordinasi dan komunikasi berjalan secara lancar, maka proses kerja antar divisi menjadi lebih terarah dan saling mendukung. Namun sebaliknya, jika struktur organisasi tidak diterapkan secara konsisten, maka akan timbul hambatan komunikasi yang menyebabkan munculnya kesenjangan informasi dan pengambilan keputusan yang tidak sinkron. Menurut penelitian oleh Nurhidayat dan Huda (2023), struktur organisasi yang tidak fleksibel dan kurang dipahami oleh karyawan dapat memperlambat proses kerja dan menghambat inovasi.

Temuan dari wawancara yang dilakukan dengan empat partisipan juga menguatkan adanya hambatan dalam komunikasi internal di PT X. Para partisipan menyebutkan bahwa belum adanya kejelasan dalam prosedur pelaporan dan tanggung jawab membuat beberapa tugas tumpang tindih atau tidak terselesaikan tepat waktu. Selain itu, kurangnya forum koordinasi rutin antar divisi menyebabkan banyak informasi yang terputus di tengah jalan. Hal ini tentu berdampak pada kelancaran operasional serta pencapaian target kerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Untuk itu, struktur organisasi harus dirancang dan dijalankan tidak hanya sebagai formalitas administratif, tetapi sebagai alat operasional yang hidup dan dinamis, menyesuaikan dengan kebutuhan kerja yang terus berkembang. Evaluasi terhadap alur koordinasi, kejelasan jabatan, dan mekanisme komunikasi harus dilakukan secara berkala. Selain itu, penting bagi manajemen untuk memberikan pemahaman yang merata kepada seluruh karyawan mengenai peran dan posisi masing-masing dalam struktur organisasi, agar tidak terjadi miskomunikasi atau ketidaksesuaian pelaksanaan tugas di lapangan. Dengan perbaikan yang berkelanjutan terhadap struktur organisasi, perusahaan dapat menciptakan lingkungan kerja yang lebih tertata, efisien, dan adaptif terhadap perubahan. Hal ini sejalan dengan pendapat Wulandari & Anwar (2024) bahwa struktur organisasi yang baik akan memperkuat kerja tim, mempercepat proses komunikasi lintas bagian, dan secara langsung mendorong pencapaian kinerja yang lebih optimal.

4.2 Kendala dalam Pembagian Tugas dan Tanggung Jawab yang Dihadapi Karyawan

Struktur organisasi yang ideal memiliki peran penting dalam mendistribusikan tugas dan tanggung jawab secara adil dan merata. Setiap individu di dalam organisasi seharusnya mendapatkan peran yang sesuai dengan kompetensinya. Namun dalam praktiknya, pelaksanaan struktur organisasi sering kali tidak berjalan sebagaimana mestinya. Berdasarkan hasil observasi dan wawancara di PT X, masih ditemukan berbagai kendala dalam pelaksanaan struktur tersebut. Salah satu tantangan utamanya adalah belum optimalnya pembagian tugas dan tanggung jawab antar bagian.

Kendala ini muncul dalam berbagai bentuk, seperti tumpang tindih pekerjaan antar bagian, ketidakseimbangan beban kerja. Hingga tidak jelasnya garis koordinasi dan pelimpahan wewenang. Menurut Kurniawan & Pratiwi (2023), struktur organisasi yang tidak dijalankan dengan konsisten dapat mengakibatkan kerancuan peran, konflik internal, dan hambatan dalam pencapaian tujuan bersama. Ketidajelasan peran juga berdampak pada turunnya efisiensi kerja, karena pegawai kerap mengalami kebingungan mengenai siapa yang bertanggung jawab atas suatu pekerjaan tertentu.

Hasil wawancara menunjukkan bahwa beberapa karyawan merasa sering kali diberi tanggung jawab yang seharusnya bukan menjadi wewenangnya, atau justru tidak memiliki panduan jelas mengenai batasan tugas mereka. Hal ini tidak hanya menurunkan motivasi kerja, tetapi juga memperlambat alur komunikasi dan koordinasi antar divisi. Sebagaimana dinyatakan oleh Nurhidayat & Huda (2023), struktur organisasi harus bersifat adaptif dan dijalankan secara dinamis untuk menyesuaikan dengan perubahan dalam operasional perusahaan, termasuk dalam distribusi peran dan tanggung jawab. Selain itu, ketidakseimbangan beban

kerja antar bagian juga menjadi persoalan serius. Ada divisi yang mengalami kelebihan beban kerja, sementara divisi lain cenderung longgar dalam aktivitas hariannya.

Ketimpangan ini menunjukkan belum adanya sistem rotasi kerja atau evaluasi periodik yang dapat memastikan bahwa setiap unit organisasi bekerja secara proporsional. Menurut Wulandari & Anwar (2024), evaluasi berkala terhadap struktur dan pembagian kerja penting dilakukan untuk menjaga keseimbangan produktivitas di seluruh bagian organisasi. Ketiadaan Standar Operasional Prosedur (SOP) yang mengatur dengan rinci pembagian tugas di setiap bagian turut menjadi penyebab terjadinya tumpang tindih pekerjaan. Beberapa pekerjaan penting tidak memiliki penanggung jawab yang jelas, sehingga penanganannya sering kali tertunda. Hal ini menunjukkan pentingnya penyusunan SOP dan sistem monitoring internal yang konsisten. Asari (2023) menyatakan bahwa organisasi yang menerapkan SOP secara sistematis akan memiliki struktur pelaksanaan kerja yang lebih tertata, akuntabel, dan mudah diawasi.

Berdasarkan temuan di lapangan, dapat disimpulkan bahwa pembagian tugas dan tanggung jawab di PT X masih menghadapi berbagai kendala. Masalah tersebut terutama disebabkan oleh lemahnya implementasi struktur organisasi yang telah dirancang. Struktur yang ada belum mampu membagi peran secara jelas kepada setiap bagian. Hal ini mengakibatkan terjadinya tumpang tindih pekerjaan dan kurangnya koordinasi antar divisi. Oleh karena itu, perusahaan perlu melakukan evaluasi menyeluruh terhadap sistem pembagian kerja yang berlaku. Penegasan batas peran serta penguatan koordinasi lintas divisi sangat diperlukan agar pelaksanaan kerja menjadi lebih efisien dan sesuai dengan tujuan organisasi.

4.3 Peran Struktur Organisasi dalam Mendukung Pencapaian Tujuan Perusahaan

Struktur organisasi memiliki peranan krusial dalam mengarahkan kegiatan operasional agar selaras dengan visi dan misi perusahaan. Dalam konteks manajemen strategis, struktur organisasi tidak hanya dilihat sebagai kerangka administratif, tetapi juga sebagai instrumen penting dalam mengarahkan sumber daya manusia untuk bekerja secara sinergis mencapai tujuan bersama. Menurut Robbins & Coulter (2020), struktur organisasi menentukan bagaimana pekerjaan dibagi, siapa melapor kepada siapa, dan bagaimana keputusan dikomunikasikan dalam sebuah organisasi. Oleh karena itu, kejelasan dalam struktur sangat dibutuhkan agar koordinasi berjalan lancar dan tujuan perusahaan dapat dicapai secara lebih efisien. Struktur organisasi yang tidak berjalan efektif akan menghambat kelancaran komunikasi, memperlambat pengambilan keputusan, dan berpotensi menimbulkan konflik internal antar bagian.

Hasil observasi dan wawancara di PT X menunjukkan bahwa struktur organisasi secara formal sudah terbentuk dengan baik dan mencakup seluruh divisi yang mendukung proses bisnis utama. Namun dalam pelaksanaannya, ditemukan bahwa beberapa bagian belum memahami secara menyeluruh fungsi dan peran mereka dalam mendukung target perusahaan. Hal ini mengakibatkan kurangnya inisiatif antar divisi dalam menyelesaikan pekerjaan yang bersifat lintas fungsi, serta terjadi kesenjangan informasi karena jalur pelaporan tidak berjalan sebagaimana mestinya. Menurut Mintzberg (1993), struktur organisasi yang terlalu birokratis atau tidak adaptif dapat menciptakan hambatan dalam proses koordinasi dan integrasi lintas unit kerja. Oleh karena itu, struktur organisasi bukan hanya perlu disusun, tetapi juga harus terus dievaluasi dan disesuaikan dengan dinamika kebutuhan perusahaan.

Peran struktur organisasi dalam pencapaian tujuan juga berkaitan erat dengan pengelolaan kinerja. Dengan struktur yang jelas, setiap karyawan memahami tanggung jawab serta ukuran keberhasilan kinerjanya. Hal ini memungkinkan pengawasan dan pengendalian yang lebih terarah terhadap aktivitas kerja yang mendukung strategi perusahaan. Menurut Caesar et al. (2021), struktur organisasi yang efektif akan mendorong terciptanya jalur komunikasi yang terbuka dan pengambilan keputusan yang cepat, yang sangat dibutuhkan dalam lingkungan kerja yang kompetitif. Di PT X, partisipan menyampaikan perlunya penguatan peran struktural, terutama dalam memberikan arahan strategis dan membangun budaya kerja berbasis kolaborasi. Ini menunjukkan bahwa pembenahan tidak hanya diperlukan di level teknis, tetapi juga dalam hal budaya organisasi dan pola kepemimpinan.

5 KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan, dapat disimpulkan bahwa struktur organisasi yang diterapkan di PT X berpengaruh terhadap efektivitas koordinasi, komunikasi, dan pencapaian tujuan perusahaan. Meski telah tersusun secara formal, masih terdapat kendala seperti ketidakjelasan tugas, tumpang tindih peran, dan ketidakseimbangan beban kerja yang menghambat operasional. Evaluasi yang tidak rutin membuat struktur menjadi kurang adaptif. Oleh karena itu, dibutuhkan perbaikan implementasi melalui penegasan peran, perbaikan alur pelaporan, dan penguatan koordinasi antar bagian.

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan, peneliti merekomendasikan agar manajemen PT X melakukan evaluasi menyeluruh terhadap struktur organisasi secara periodik, dengan mempertimbangkan kebutuhan kerja yang terus berkembang. Selain itu, diperlukan pelatihan internal mengenai struktur dan peran masing-masing bagian agar tidak terjadi mispersepsi antar karyawan. Perusahaan juga disarankan untuk membentuk forum komunikasi lintas divisi secara rutin sebagai upaya memperkuat koordinasi dan mempercepat pengambilan keputusan. Penelitian ini memiliki keterbatasan karena ruang lingkupnya hanya mencakup satu perusahaan dan tidak membandingkan dengan entitas lain, sehingga generalisasi hasil penelitian perlu dilakukan dengan hati-hati. Untuk penelitian selanjutnya, disarankan untuk meneliti pengaruh struktur organisasi terhadap aspek kinerja karyawan secara lebih spesifik atau mengembangkan pendekatan campuran (mixed methods) guna memperkaya temuan dan memperkuat validitas hasil.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] A. Ardiani and H. Saputra, "Pengaruh Struktur Organisasi terhadap Efektivitas Komunikasi Internal Perusahaan," *J. Ilmu Manaj. Terap.*, vol. 5, no. 2, pp. 101–112, 2021, doi: 10.31289/jimt.v5i2.4312.
- [2] D. C. Asmara, S. Madjir, and A. Basyith, "Analisis Pengembangan Organisasi Pelayanan Publik di Rumah Sakit Umum Daerah dengan Model Weisbord," *J. Ilmu Sos. Manajemen, Akunt. dan Bisnis*, vol. 5, no. 2, pp. 245–256, 2024, doi: 10.54066/jismab.v5i2.182.
- [3] M. R. Caesar, A. Basyar, A. R. Fathurohman, A. S. Chafshof, and D. Tasyali, "Analisis Peran Struktur Organisasi dalam Kualitas Pelayanan Publik di Desa Gudang Kecamatan Tanjungsari Kabupaten Sumedang," *Neo Politea*, vol. 2, no. 1, pp. 12–22, 2021.
- [4] A. Hakim and N. Rohmah, "Analisis Peran Struktur Organisasi terhadap Kejelasan Tugas Karyawan," *J. Ilmu Manaj.*, vol. 11, no. 2, pp. 112–124, 2023, doi: 10.32682/jim.v11i2.1427.
- [5] M. Kurniawan, A. and Pratiwi, "Struktur Organisasi dan Efektivitas Operasional: Studi pada Industri Manufaktur," *J. Adm. Bisnis*, vol. 10, no. 1, pp. 1–23, 2023, doi: 10.25077/jab.10.1.44-52.2023.
- [6] N. H. Murtafiah, P. I. Yulianti, and I. Nurjaman, "Konsep Dasar Struktur Organisasi," *J. Penelit. Progresif*, vol. 3, no. 1, pp. 1–8, 2024, doi: 10.54989/jpp.v3i1.273.
- [7] T. Nurhidayat, F. Rachman, and B. R. Putra, "Hubungan Struktur Organisasi terhadap Efisiensi Kerja Karyawan," *J. Manaj. dan Bisnis Indones.*, vol. 9, no. 2, pp. 66–74, 2023, doi: 10.32421/jmbi.v9i2.298.
- [8] G. A. M. Putri, S. P. Maharani, and G. Nisrina, "Literature View Pengorganisasian: SDM, Tujuan Organisasi dan Struktur Organisasi," *J. Ekon. Manaj. Sist. Inf.*, vol. 3, no. 3, pp. 286–299, 2022, doi: 10.33395/jemsi.v3i3.1171.
- [9] I. Rosmiati and A. D. Kuraesin, "Pengaruh Struktur Organisasi terhadap Kualitas Sistem Informasi Akuntansi pada PT. Kunci Inti Transindo Jakarta," *J. Ilm. Akunt. Kesatuan*, vol. 9, no. 2, pp. 389–398, 2021, doi: 10.35804/jiakes.v9i2.349.
- [10] S. Santoso and R. Mulyani, "Struktur Organisasi dan Implikasinya terhadap Budaya Kerja," *J. Sos. dan Hum.*, vol. 11, no. 1, pp. 58–67, 2020.
- [11] P. Sukarman, D. Santika, and A. Pradipta, "Struktur Organisasi dalam Manajemen Modern," *J. Ilmu Adm. Bisnis*, vol. 8, no. 1, pp. 21–29, 2020, doi: 10.31289/jiab.v8i1.256.
- [12] R. Susanti and R. Anindya, "Pengaruh Struktur Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan," *J. Ekon. dan Bisnis*, vol. 18, no. 3, pp. 203–211, 2021, doi: 10.31219/osf.io/sju6n.
- [13] N. Wulandari and A. Anwar, "Struktur Organisasi dan Pengaruhnya terhadap Motivasi Kerja di Perusahaan Teknologi," *J. Psikol. Ind. dan Organ.*, vol. 4, no. 1, pp. 92–104, 2024, doi: 10.53834/jpio.v4i1.902.
- [14] D. Wijayanti, "Efektivitas Struktur Organisasi dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan," *J. Manaj. dan Adm.*, vol. 3, no. 2, pp. 55–65, 2022, doi: 10.36050/jma.v3i2.180.
- [15] E. Yuliani and A. Pramesti, "Evaluasi Struktur Organisasi dan Implikasinya terhadap Performa Tim," *J. Inov. Manaj.*, vol. 2, no. 3, pp. 122–130, 2023, doi: 10.28989/jim.v2i3.411.
- [16] H. Zulfikar, *Desain Struktur Organisasi Modern*. Jakarta: Mitra Wacana Media, 2020.
- [17] R. J. Bator, A. D. Bryan, and P. W. Schultz, "Who Gives a Hoot?: Intercept Surveys of Litterers and Dispersers," *Environ. Behav.*, vol. 43, no. 3, pp. 295–315, 2011, doi: 10.1177/0013916509356884.