

Pengaruh Struktur Organisasi terhadap Efektivitas Kinerja Karyawan

The Effect of Organizational Structure on Employee Performance Effectiveness

Melati Septiani

Program Studi Psikologi, Universitas Negeri Surabaya

Email: melatiseptiani.23357@mhs.unesa.ac.id

Abstrak

Struktur organisasi merupakan faktor penting dalam pengelolaan perusahaan yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji hubungan antara struktur organisasi dan kinerja karyawan, serta bagaimana berbagai dimensi struktur organisasi seperti sentralisasi, pembagian tugas, dan komunikasi memengaruhi kinerja di berbagai sektor. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh struktur organisasi terhadap kinerja karyawan dengan fokus pada peran dimensi struktur seperti sentralisasi dan komunikasi internal. Penelitian ini menggunakan pendekatan studi literatur dengan menganalisis artikel-artikel yang relevan dari berbagai sumber ilmiah terindeks Sinta dan Scopus. Seleksi artikel dilakukan berdasarkan relevansi topik dan kredibilitas publikasi. Analisis dilakukan dengan memetakan temuan-temuan utama dari penelitian terkait dan melakukan sintesis untuk mendapatkan gambaran komprehensif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa struktur organisasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Struktur yang jelas dan efektif dapat meningkatkan produktivitas dan efisiensi kerja. Namun, tingkat pengaruhnya bervariasi tergantung pada sektor dan faktor kontekstual lainnya. Dimensi seperti sentralisasi dan komunikasi internal memiliki peran penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Penelitian ini menegaskan pentingnya desain struktur organisasi yang tepat dalam mendukung kinerja karyawan. Temuan ini dapat menjadi dasar rekomendasi bagi organisasi dalam merancang struktur yang optimal, dengan memperhatikan konteks dan budaya organisasi untuk mencapai hasil yang maksimal.

Kata kunci : Struktur Organisasi; Kinerja Karyawan

Abstract

Organizational structure is an important factor in corporate management that can influence employee performance. This study aims to examine the relationship between organizational structure and employee performance, as well as how various dimensions of organizational structure, such as centralization, division of tasks, and communication, affect performance in various sectors. This study aims to analyze the influence of organizational structure on employee performance, focusing on the role of structural dimensions such as centralization and internal communication. The study employs a literature review approach, analyzing relevant articles from various indexed scientific sources such as Sinta and Scopus. Article selection was based on topic relevance and publication credibility. The analysis was conducted by mapping the main findings from related studies and synthesizing them to obtain a comprehensive overview. The research findings indicate that organizational structure has a significant influence on employee performance. A clear and effective structure can enhance productivity and work efficiency. However, the extent of its influence varies depending on the sector and other contextual factors. Dimensions such as centralization and internal communication play a

crucial role in improving employee performance. This study emphasizes the importance of designing an appropriate organizational structure to support employee performance. These findings can serve as a basis for recommendations to organizations in designing an optimal structure, taking into account the context and culture of the organization to achieve maximum results.

Keywords : *Organizational Structure; Employee Performance*

Article History	
<p>Submitted : 18-06-2025</p> <p>Final Revised : 21-07-2025</p> <p>Accepted : 23-07-2025</p>	 <p><i>This is an open access article under the CC-BY-SA license</i></p> <p><i>Copyright © 2022 by Author, Published by Universitas Negeri Surabaya</i></p>

Struktur organisasi merupakan elemen fundamental dalam pengelolaan suatu perusahaan yang secara langsung mempengaruhi kinerja karyawan. Dalam organisasi, struktur ini merujuk pada cara pengelompokan tugas dan tanggung jawab, serta pembagian otoritas dan jalur komunikasi antara anggota organisasi (Daft, 2010). Struktur organisasi yang jelas dan efektif dapat menciptakan sinergi di antara berbagai fungsi dalam perusahaan, memfasilitasi koordinasi yang lebih baik, serta meningkatkan efisiensi operasional. Di sisi lain, struktur yang tidak jelas atau kacau dapat menyebabkan kebingungan dalam pembagian tugas, menghambat komunikasi, dan menurunkan semangat serta motivasi karyawan (Finlay et al., 1995).

Penelitian sebelumnya menunjukkan adanya hubungan yang signifikan antara struktur organisasi dan kinerja karyawan. Misalnya, dalam organisasi dengan struktur yang terdesentralisasi, di mana pengambilan keputusan dilakukan oleh manajer di berbagai tingkat, sering kali karyawan merasa memiliki kontrol lebih besar terhadap pekerjaan mereka dan dapat berinovasi dengan lebih leluasa. Hal ini mengarah pada peningkatan motivasi dan kinerja kerja (Nassou & Bennani, 2023). Sebaliknya, dalam organisasi dengan struktur yang sangat sentralisasi, di mana keputusan utama diambil oleh pihak manajemen atas, karyawan cenderung merasa terbatas dalam pengambilan keputusan dan kurang bersemangat dalam bekerja (King, 1983).

Selain itu, pembagian tugas yang jelas dan sesuai dengan kemampuan masing-masing anggota tim juga menjadi faktor penting dalam mendukung kinerja organisasi. Struktur organisasi yang membagi tugas dengan jelas dan merata akan membantu karyawan untuk lebih fokus dan memahami peran mereka, yang pada gilirannya meningkatkan efisiensi dan produktivitas kerja (Almasradi et al., 2024). Penelitian oleh Musheke & Phiri (2021) juga menunjukkan bahwa struktur yang mendukung komunikasi terbuka dan transparan antara berbagai level organisasi akan mempercepat proses pengambilan keputusan dan meningkatkan kinerja secara keseluruhan.

Meskipun banyak penelitian yang mengungkapkan pentingnya struktur organisasi dalam kinerja karyawan, masih banyak celah yang belum dieksplorasi, seperti bagaimana jenis-jenis struktur organisasi yang berbeda dapat mempengaruhi kinerja dalam konteks budaya organisasi yang beragam. Oleh karena itu, artikel ini bertujuan untuk mengkaji lebih dalam bagaimana struktur organisasi berhubungan dengan kinerja karyawan dengan memanfaatkan pendekatan studi literatur dan mengidentifikasi temuan-temuan yang relevan dari penelitian yang ada.

Metode

Proses pengumpulan data dalam penelitian ini dimulai dengan pencarian literatur yang relevan dari berbagai sumber ilmiah yang kredibel, dengan menggunakan kata kunci yang spesifik seperti “struktur organisasi” dan “kinerja karyawan”. Kata kunci ini dipilih karena mereka mencakup konsep-konsep utama yang terkait langsung dengan pengaruh struktur organisasi terhadap kinerja karyawan. Untuk memastikan bahwa literatur yang digunakan benar-benar relevan dan berkualitas, setiap artikel yang ditemukan akan diseleksi dengan ketat berdasarkan kriteria tertentu. Kriteria seleksi tersebut meliputi relevansi dengan topik yang diteliti, kualitas metodologi yang digunakan, serta kredibilitas jurnal atau publikasi tempat artikel diterbitkan. Artikel-artikel yang dipilih akan berasal dari jurnal terindeks Sinta dan Scopus, yang memastikan bahwa sumber yang digunakan memiliki standar akademik yang tinggi dan dapat dipercaya.

Setelah literatur terkumpul, langkah selanjutnya adalah proses analisis yang mendalam terhadap setiap artikel yang dipilih. Proses ini tidak hanya melibatkan pembacaan teks secara umum, tetapi juga peninjauan dan pemetaan temuan-temuan utama dalam setiap penelitian yang relevan. Tujuan dari analisis ini adalah untuk mengidentifikasi aspek-aspek penting yang dibahas oleh masing-masing penelitian, khususnya yang berfokus pada hubungan antara struktur organisasi dan kinerja karyawan. Dalam hal ini, artikel-artikel yang dianalisis akan dibedakan berdasarkan apakah mereka lebih menekankan pada dampak dari struktur sentralisasi atau desentralisasi terhadap kinerja karyawan. Hal ini penting karena kedua jenis struktur tersebut memiliki pengaruh yang berbeda terhadap bagaimana karyawan berinteraksi dengan atasan, sejauh mana mereka terlibat dalam pengambilan keputusan, serta bagaimana mereka memandang peran mereka dalam organisasi.

Selanjutnya, setelah data terkumpul dan dianalisis, langkah berikutnya adalah tahap sintesis, di mana temuan-temuan utama yang ditemukan dalam berbagai penelitian akan disatukan dan dibandingkan. Dalam proses sintesis ini, peneliti akan mencari kesamaan dan perbedaan dalam temuan-temuan yang ada, sehingga dapat dilihat pola-pola umum yang terbentuk, serta perbedaan yang mungkin muncul di berbagai konteks atau jenis organisasi. Misalnya, penelitian yang mengkaji struktur organisasi di sektor manufaktur mungkin menemukan hasil yang berbeda dengan penelitian yang dilakukan di sektor jasa. Dengan membandingkan hasil-hasil dari berbagai sumber, sintesis ini akan memberikan wawasan yang lebih luas tentang bagaimana struktur organisasi dapat mempengaruhi kinerja karyawan secara keseluruhan.

Hasil sintesis ini sangat penting karena diharapkan dapat memberikan gambaran yang lebih komprehensif mengenai pengaruh struktur organisasi terhadap kinerja karyawan. Selain itu, tahap sintesis juga memungkinkan peneliti untuk mengidentifikasi faktor-faktor lain yang mungkin turut mempengaruhi hubungan ini, seperti budaya organisasi, sistem komunikasi internal, dan gaya kepemimpinan. Dengan demikian, sintesis ini tidak hanya memberikan gambaran tentang hubungan dasar antara struktur organisasi dan kinerja karyawan, tetapi juga menawarkan perspektif lebih luas mengenai dinamika yang terjadi dalam organisasi.

Proses ini diharapkan dapat mengungkapkan kesimpulan yang lebih dalam dan berbasis bukti tentang bagaimana berbagai elemen dalam struktur organisasi—seperti pembagian tugas, pengambilan keputusan, dan komunikasi—berinteraksi satu sama lain dan mempengaruhi kinerja individu dalam organisasi. Temuan-temuan dari sintesis ini akan memberikan dasar yang kuat untuk merancang rekomendasi bagi organisasi dalam mengatur struktur mereka untuk mendukung peningkatan kinerja karyawan. Selain itu, penelitian ini juga diharapkan

dapat mengisi celah-celah pengetahuan yang ada dalam literatur saat ini, serta membuka ruang bagi penelitian lebih lanjut di masa depan.

Hasil

Tabel 1. Hasil Review Jurnal

No.	Penulis	Jurnal (Akreditasi)	Judul Penelitian	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
1.	Ratnasari, S., Fitri D., Zulkifli Z., Nasrul H. & Supardi S. (2020)	Jurnal Benefita	Analisis Manajemen Perubahan, Kepemimpinan Transformasional, Struktur Organisasi, Budaya Organisasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	Kuantitatif dengan pendekatan eksplanatori	Struktur organisasi berpengaruh dalam meningkatkan kinerja karyawan
2.	Siagian, E. & Sihombing, D. S. (2022)	Jurnal Manajemen dan Akuntansi Medan	Pengaruh Struktur Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Direksi PT. Perkebunan Nusantara III Medan	Kuantitatif	Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dalam struktur organisasi terhadap kinerja karyawan
3.	Lubis, H. P., Sajar, S., Wachyuni, M. S., Maghfiroh, A. E., Tarigan, M. C. & Azril, M. (2024)	Jurnal Nuansa: Publikasi Ilmu Manajemen dan Ekonomi Syariah	Pengaruh Struktur Organisasi Terhadap Kinerja Di Area Peternakan Kawasan Living Lab Glugur Rimbun	Kualitatif deskriptif	Struktur organisasi memiliki pengaruh besar terhadap kinerja karyawan
4.	Ismadinah, S., Firdaus, M. A. & Marlina, A. (2020)	Jurnal Ilmu Manajemen	Pengaruh Analisis Pekerjaan Dan Struktur Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan	Kuantitatif	Struktur organisasi memiliki pengaruh yang sedang dan positif terhadap kinerja karyawan
5.	Kaunang, F. M., Mananeke, L.	Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen,	Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi	Kuantitatif dengan pendekatan	Terdapat pengaruh antara struktur organisasi

	& Baramuli, D. N. (2017)	Bisnis dan Akuntansi	Dan Struktur Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Putra Karangetang	asosiatif kausal	terhadap kinerja karyawan
6.	Kusumawati, L. (2015)	Journal of Management and Entrepreneurs hip	Pengaruh Struktur Organisasi, Kepemimpinan Dan Kemampuan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan Rumah Sakit Ibu Dan Anak Anugerah Bunda Khatulistiwa Pontianak	Kuantitatif kausal	Struktur organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
7.	Dewi, H. P (2021)	Jurnal Informatika	Pengaruh Struktur Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Yayasan Pendidikan Islam Miftahussalam Medan	Kuantitatif	Struktur organisasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai Yayasan Pendidikan Islam Miftahussalam Medan
8.	Ulfidah & Sunaryo, H. (2020)	Jurnal Riset Manajemen	Pengaruh gaya kepemimpinan, Komunikasi dan Struktur Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Puskesmas Geger Kab. Bangkalan Madura	Kuantitatif	Struktur organisasi tidak memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan
9.	Wattimury, A., Mundung, B. & Keintjem, M. (2022)	Jurnal Manajemen dan Bisnis	Pengaruh Struktur Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Kantor PT PLN UPDK Minahasa	Kuantitatif	Struktur organisasi berpengaruh positif dan cukup signifikan terhadap kinerja karyawan

10.	Taufik, Y. (2017)	Jurnal Administrasi Bisnis	Pengaruh Struktur Organisasi, Lingkungan Kerja, dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus di Politeknik Lp3i Bandung)	Sensus yang bersifat deskriptif analitis	Terdapat pengaruh antara struktur organisasi dengan kinerja karyawan
11.	Lankas A., Naikun D. & Kulet J. (2022)	International Journal of Research and Innovation in Social Science (IJRISS)	Effects of Organizational Structure Centralization on Employee Performance in Narok County Government	Deskriptif kuantitatif	Terdapat hubungan positif dan signifikan antara struktur organisasi dengan kinerja pegawai
12.	Nene, S. W. & Pillay, A. S. (2019)	Journal Financial Risk and Management Reviews	An Investigation of the Impact of Organisational Structure on Organisational Performance	kuantitatif dengan desain korelasional deskriptif	Tidak terdapat hubungan antara struktur organisasi dengan kinerja karyawan
13.	Fitria H., Mukhtar, M. & Akbar, M. (2017)	International Journal of Human Capital Management	The Effect of Organizational Structure and Leadership Style on Teacher Performance in Private Secondary School	Kuantitatif dengan analisis jalur (path analysis)	Terdapat pengaruh positif langsung struktur organisasi terhadap kinerja karyawan
14.	Nosike, C., Okoye, N. & Ofodigbueokwo, H. (Research Journal of Management Practice	Effect of Organizational Structure on Employee Performance of Commercial Banks in Nigeria	Desain penelitian survei dengan teknik purposive sampling	Struktur organisasi memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan
15.	Nahm, A., Vonderembse, M. Koufteros, X. (2003)	Journal of Operations Management	The Impact of Organizational Structure on Time-Based Manufacturing and Plant Performance	Kuantitatif	Struktur organisasi memiliki pengaruh langsung, signifikan, dan positif terhadap kinerja karyawan
16.	Tavitiyaman, P., Zhang, H.	International Journal of	The Effect of Competitive	Desain penelitian	Terdapat hubungan

	& Qu, H. (2012)	Contemporary Hospitality Management	Strategies and Organizational Structure on Hotel Performance	kausal dan deskriptif	antara struktur organisasi dengan kinerja karyawan
17.	Stine, M., Thompson, T. & Cusella, L. (1995)	International Journal of Listening	The Impact of Organizational Structure and Supervisory Listening Indicators on Subordinate Support, Trust, Intrinsic Motivation, and Performance	kuantitatif dengan pendekatan kausal dan korelasional	Terdapat pengaruh antara struktur organisasi dengan kinerja karyawan
18.	Csaszar, F (2012)	Strategic Management Journal	Organizational Structure as a Determinant of Performance: Evidence from Mutual Funds	Kuantitatif empiris	Struktur organisasi memiliki pengaruh yang relevan terhadap kinerja karyawan
19.	Indirasari, A., Taufiqurrahman, M., Nurkhasanah & Pohan, N. (2025)	East Asian Journal of Multidisciplinary Research	The Relationship between Organizational Structure and Work Culture on Employee Performance at KPP Pratama Medan Belawan	Kualitatif	Terdapat pengaruh antara struktur organisasi dengan kinerja karyawan
20.	Shabbir, M. (2017)	American Research Journal of Business and Management	Organizational Structure and Employee's Performance: A Study of Brewing Firms in Nigeria	Kuantitatif	Terdapat hubungan positif yang signifikan antara dimensi struktur organisasi dan kinerja karyawan

Pembahasan

Hasil analisis dari berbagai penelitian menunjukkan bahwa struktur organisasi memainkan peran penting dalam memengaruhi kinerja karyawan di berbagai sektor. Dalam kebanyakan kasus, struktur organisasi yang dirancang dengan baik dapat memperjelas tugas, tanggung jawab, dan alur komunikasi sehingga karyawan mampu bekerja secara lebih efektif dan efisien. Struktur organisasi dianggap sebagai kerangka kerja yang mengatur hubungan antarindividu dalam organisasi untuk

mencapai tujuan bersama. Oleh karena itu, banyak penelitian mengaitkan struktur organisasi dengan peningkatan produktivitas dan kinerja.

Sebagian besar penelitian yang dianalisis menyimpulkan bahwa struktur organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Ratnasari et al. (2020) menyatakan bahwa struktur organisasi yang baik dapat meningkatkan kinerja karyawan dengan memastikan bahwa setiap individu memahami peran mereka dalam sistem. Hal ini juga didukung oleh penelitian Kusumawati (2015), yang menemukan bahwa struktur organisasi berkontribusi pada efisiensi operasional di rumah sakit, terutama dalam mengelola koordinasi antarbagian. Studi serupa oleh Siagian & Sihombing (2022) di sektor perkebunan menunjukkan bahwa struktur organisasi memberikan dampak positif terhadap produktivitas karyawan, terutama dalam mendukung pelaksanaan tugas sehari-hari.

Namun, hasil penelitian juga menunjukkan adanya variasi dalam tingkat signifikansi pengaruh struktur organisasi terhadap kinerja. Beberapa penelitian melaporkan bahwa pengaruh struktur organisasi terhadap kinerja karyawan bersifat sedang. Sebagai contoh, Ismadinah et al. (2020) menyebutkan bahwa struktur organisasi memiliki pengaruh yang cukup tetapi tidak dominan terhadap kinerja karyawan. Di sisi lain, Lubis et al. (2024) mencatat pengaruh yang sangat besar dari struktur organisasi terhadap kinerja karyawan di area peternakan, menunjukkan bahwa peran struktur organisasi mungkin lebih menonjol dalam konteks tertentu.

Tidak semua penelitian mendukung kesimpulan bahwa struktur organisasi selalu memiliki pengaruh positif. Penelitian yang dilakukan oleh (Ulfidah & Sunaryo, 2020) menunjukkan bahwa dalam konteks Puskesmas Geger di Kabupaten Bangkalan, struktur organisasi tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil ini menandakan bahwa efektivitas struktur organisasi dapat berbeda tergantung pada konteks kerja, seperti sektor, budaya organisasi, atau tingkat kematangan manajemen. Hasil yang serupa juga ditemukan oleh (Nene & Pillay, 2019), yang menunjukkan bahwa struktur organisasi tidak selalu berhubungan langsung dengan kinerja, terutama ketika variabel lain seperti gaya kepemimpinan atau komunikasi memainkan peran yang lebih dominan.

Dimensi dalam struktur organisasi juga menjadi fokus dalam beberapa penelitian. Lankas et al. (2022) misalnya, menyoroti bahwa sentralisasi sebagai salah satu dimensi struktur organisasi memiliki pengaruh positif terhadap kinerja pegawai di lingkungan pemerintahan daerah. Penelitian ini menekankan pentingnya pengambilan keputusan yang terpusat dalam menjaga stabilitas operasional. Selain itu, (Stine et al., 1995) mencatat bahwa supervisi yang baik dalam struktur organisasi dapat menciptakan rasa percaya dan motivasi intrinsik, yang pada akhirnya meningkatkan kinerja karyawan. Penelitian ini menyoroti bahwa dimensi tertentu dari struktur organisasi, seperti formalitas dan kompleksitas, memainkan peran penting dalam membentuk hubungan kerja yang produktif.

Hasil penelitian ini juga mencakup berbagai sektor dan konteks organisasi, seperti perusahaan swasta, rumah sakit, institusi pendidikan, dan pemerintahan. Misalnya, penelitian Dewi (2021) di yayasan pendidikan Islam menunjukkan bahwa struktur organisasi berkontribusi pada peningkatan efisiensi dalam proses pengajaran. Hal ini mencerminkan pentingnya struktur organisasi yang fleksibel dan adaptif dalam mendukung kinerja di sektor yang berbeda.

Kesimpulan

Berdasarkan analisis berbagai penelitian, struktur organisasi memiliki peran yang signifikan dalam meningkatkan kinerja karyawan di berbagai sektor. Struktur organisasi yang dirancang dengan baik dapat memperjelas tugas, tanggung jawab, dan alur komunikasi, sehingga mendukung efisiensi dan efektivitas kerja. Mayoritas penelitian menunjukkan bahwa struktur organisasi memberikan dampak positif terhadap kinerja, meskipun tingkat pengaruhnya dapat bervariasi tergantung pada sektor, budaya organisasi, serta faktor lain seperti kepemimpinan dan komunikasi.

Dalam beberapa kasus, struktur organisasi memberikan pengaruh yang sangat signifikan, seperti di sektor kesehatan dan pendidikan. Namun, terdapat pula penelitian yang menunjukkan bahwa pengaruh struktur organisasi tidak selalu dominan atau signifikan, terutama dalam konteks tertentu dengan variabel eksternal yang lebih berperan. Selain itu, dimensi dalam struktur organisasi, seperti sentralisasi, formalitas, dan supervisi, juga

berkontribusi dalam membentuk hubungan kerja yang produktif dan mendukung motivasi intrinsik karyawan.

Secara keseluruhan, hasil literatur ini menegaskan pentingnya struktur organisasi sebagai elemen kunci yang dapat mendukung kinerja karyawan secara optimal, dengan tetap mempertimbangkan konteks dan dinamika organisasi yang ada.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, organisasi disarankan untuk rutin mengevaluasi dan menyesuaikan struktur kerjanya supaya pembagian tugas, tanggung jawab, dan alur komunikasi lebih jelas dan efektif, sehingga bisa membantu meningkatkan kinerja karyawan. Pengaturan apakah keputusan diambil secara terpusat atau dibagi ke berbagai bagian juga perlu disesuaikan dengan kebutuhan organisasi dan kemampuan karyawan. Selain itu, penting bagi pimpinan untuk membangun komunikasi yang terbuka dan mengikuti pelatihan agar mampu mengelola struktur organisasi dengan baik. Perlu dikembangkan pula pemahaman yang lebih luas tentang bagaimana struktur organisasi berhubungan dengan hal-hal lain, seperti budaya kerja dan gaya kepemimpinan, karena semuanya saling memengaruhi.

Disarankan untuk melakukan penelitian longitudinal di berbagai jenis organisasi agar memperoleh hasil yang lebih beragam dan mendalam terkait pengaruh struktur organisasi terhadap kinerja karyawan. Penelitian selanjutnya juga diharapkan menggunakan pendekatan mixed methods, yaitu menggabungkan analisis kuantitatif dan kualitatif, guna mendapatkan pemahaman yang lebih komprehensif. Selain itu, perlu dikaji pula faktor-faktor lain, seperti motivasi dan kepuasan kerja, yang berpotensi menjadi variabel mediasi atau moderasi dalam hubungan antara struktur organisasi dan kinerja karyawan.

Daftar Pustaka

- Almasradi, R. B., Alabsy, N. M., & Brika, S. K. (2024). Exploring the impact of organizational behavior on employee performance in Saudi universities. *International Journal of ADVANCED AND APPLIED SCIENCES*, 11(6), 44–52. <https://doi.org/10.21833/ijaas.2024.06.005>
- Csaszar, F. A. (2012). Organizational Structure as a Determinant of Performance: Evidence from Mutual Funds. *Strategic Management Journal*, 33(6), 611–632. <https://doi.org/10.1002/smj.1969>
- Daft, R. L. (2010). *Organization Theory and Design*. South-Western Cengage Learning.
- Dewi, H. P. (2021). Pengaruh Struktur Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Yayasan Pendidikan Islam Miftahussalam Medan. *Jurnal Informatika*.
- Finlay, W., Martin, J. K., Roman, P. M., & Blum, T. C. (1995). Organizational Structure and Job Satisfaction. *Administration & Society*, 27(3), 427–450. <https://doi.org/10.1177/009539979502700306>
- Fitria, H., Mukhtar, M., & Akbar, M. (2017). The Effect of Organizational Structure and Leadership Style on Teacher Performance in Private Secondary School. *International Journal of Human Capital Management*, 1(2), 101–112.
- Indirasari, A., Taufiqurrahman, M. A., Nurkhasanah, N., Pohan, N. K., Afrianda, M. R., & Yusrita, Y. (2025). The Relationship between Organizational Structure and Work Culture on Employee Performance at KPP Pratama Medan Belawan. *East Asian Journal of Multidisciplinary Research*, 4(3). <https://doi.org/10.55927/eajmr.v4i3.77>

- Ismadinah, S., Firdaus, M. A., & Marlina, A. (2020). Pengaruh Analisis Pekerjaan dan Struktur Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Manager: Jurnal Ilmu Manajemen*, 3(3), 395. <https://doi.org/10.32832/manager.v3i3.3894>
- Kaunang, F. M., Mananeke, L., & Baramuli, D. N. (2017). Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi Dan Struktur Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Putra Karangetang. *Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 5(2), 1910–1920.
- King, J. L. (1983). Centralized versus decentralized computing: organizational considerations and management options. *ACM Computing Surveys*, 15(4), 319–349. <https://doi.org/10.1145/289.290>
- Kusumawati, L. (2015). Pengaruh Struktur Organisasi, Kepemimpinan Dan Kemampuan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan Rumah Sakit Ibu Dan Anak Anugerah Bunda Khatulistiwa Pontianak. *Journal of Management and Entrepreneurship*.
- Lankas, A., Naikun, D., & Kulet, J. (2022). Effects of Organizational Structure Centralization on Employee Performance in Narok County Government. *International Journal of Research and Innovation in Social Science (IJRISS)*, 6(11), 682–689.
- Lubis, H. P., Sajar, S., Wachyuni, M. S., Maghfiroh, A. E., Tarigan, M. C., & Azril, M. (2024). Pengaruh Struktur Organisasi Terhadap Kinerja di Area Peternakan Kawasan Living Lab Glugur Rimbun. *Jurnal Nuansa : Publikasi Ilmu Manajemen Dan Ekonomi Syariah*, 2(1), 285–290. <https://doi.org/10.61132/nuansa.v2i1.794>
- Musheke, M. M., & Phiri, J. (2021). The Effects of Effective Communication on Organizational Performance Based on the Systems Theory. *Open Journal of Business and Management*, 09(02), 659–671. <https://doi.org/10.4236/ojbm.2021.92034>
- Nahm, A. Y., Vonderembse, M. A., & Koufteros, X. A. (2003). The Impact of Organizational Structure on Time-Based Manufacturing and Plant Performance. *Journal of Operations Management*, 21(3), 281–306. [https://doi.org/10.1016/S0272-6963\(02\)00107-9](https://doi.org/10.1016/S0272-6963(02)00107-9)
- Nassou, Y., & Bennani, Z. (2023). Decentralized Organizational Structure and its Impact on Managerial Performance in Moroccan SMEs. *European Journal of Theoretical and Applied Sciences*, 1(6), 930–938. [https://doi.org/10.59324/ejtas.2023.1\(6\).89](https://doi.org/10.59324/ejtas.2023.1(6).89)
- Nene, S. W., & Pillay, A. S. (2019). An Investigation of the Impact of Organisational Structure on Organisational Performance. *Financial Risk and Management Reviews*, 5(1), 10–24. <https://doi.org/10.18488/journal.89.2019.51.10.24>
- Nosike, C. J., Okoye, N. J., & Ofodigbueokwo, H. E. (2021). Effect of Organizational Structure on Employee Performance of Commercial Banks in Nigeria. *Research Journal of Management Practice*, 1(7), 32–41.
- Ratnasari, S. L., Fitri, D., Zulkifli, Z., Nasrul, H. W., & Supardi, S. (2020). Analisis Manajemen Perubahan, Kepemimpinan Transformasional, Struktur Organisasi, Budaya Organisasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Benefita*, 5(2), 225. <https://doi.org/10.22216/jbe.v5i2.5303>

- Shabbir, M. S. (2017). Organizational Structure and Employee's Performance: A Study of Brewing Firms in Nigeria. *American Research Journal of Business and Management*, 3(1).
- Siagian, M. V. S. E., & Sihombing, D. S. (2022). Pengaruh Struktur Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Direksi PT. Perkebunan Nusantara III Medan. *Jurnal Manajemen Dan Akuntansi Medan*, 4(1), 146–153. <https://doi.org/10.47709/jumansi.v4i1.2813>
- Stine, M., Thompson, T., & Cusella, L. (1995). The Impact of Organizational Structure and Supervisory Listening Indicators on Subordinate Support, Trust, Intrinsic Motivation, and Performance. *International Journal of Listening*, 9(1), 84–105. <https://doi.org/10.1080/10904018.1995.10499143>
- Taufik, Y. (2017). Pengaruh Struktur Organisasi, Lingkungan Kerja, dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus di Politeknik Lp3i Bandung). *Jurnal Administrasi Bisnis*.
- Tavitiyaman, P., Zhang, H. Q., & Qu, H. (2012). The Effect of Competitive Strategies and Organizational Structure on Hotel Performance. *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, 24(1).
- Ulfidah, & Sunaryo, H. (2020). Pengaruh gaya kepemimpinan, Komunikasi dan Struktur Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Puskesmas Geger Kab. Bangkalan Madura. *Jurnal Riset Manajemen*, 09(09), 75–85.
- Wattimury, A., Mundung, B., & Keintjem, M. (2022). Pengaruh Struktur Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Kantor PT PLN UPDK Minahasa. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 7(4).