



Evaluasi Struktur Organisasi Berbasis Ergonomi Makro: Studi Persepsi Karyawan Pada Industri Pupuk

Imaduddin Bahtiar Efendi¹, Rahmadina Sabrina Putri², Iqbal Tafaqur Rahman³, Muhammad Ardhi Wijaya⁴

^{1,2,3,4} Teknik Industri, Fakultas Teknik, Universitas Islam Majapahit

¹imaduddin@unim.ac.id, ²rsabrinap@gmail.com, ³itrahman.2022@unim.ac.id, ⁴ardiansyahwijayaa9@gmail.com

Abstrak

Struktur organisasi merupakan elemen penting dalam mendukung efektivitas sistem kerja karena berperan dalam mengatur pembagian tugas, hubungan kewenangan, koordinasi, dan mekanisme komunikasi dalam organisasi. Struktur organisasi yang kurang efektif dapat menyebabkan ketidakjelasan peran, hambatan koordinasi, serta rendahnya efisiensi operasional. Penelitian ini bertujuan untuk mengevaluasi efektivitas struktur organisasi Pada industri pupuk berdasarkan persepsi karyawan dalam perspektif ergonomi makro. Pendekatan ergonomi makro digunakan untuk memahami organisasi sebagai suatu sistem sosioteknik yang melibatkan keterkaitan antara manusia, struktur, teknologi, tugas, dan lingkungan kerja. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif deskriptif dengan teknik pengumpulan data melalui kuesioner tertutup menggunakan skala Likert lima tingkat. Sampel penelitian menggunakan teknik sampling jenuh dengan jumlah responden sebanyak 42 karyawan. Data dianalisis menggunakan statistik deskriptif melalui nilai rata-rata, standar deviasi, serta pengujian validitas dan reliabilitas instrumen. Hasil penelitian menunjukkan bahwa seluruh item pernyataan dinyatakan valid dengan nilai signifikansi $<0,05$ dan instrumen memiliki tingkat reliabilitas yang baik dengan nilai Cronbach's Alpha sebesar 0,733. Persepsi karyawan terhadap struktur organisasi memperoleh nilai rata-rata sebesar 4,45 yang termasuk kategori sangat baik. Hasil wawancara menunjukkan bahwa struktur organisasi telah mendukung koordinasi, pengambilan keputusan, dan pencapaian target kerja, meskipun masih terdapat peluang perbaikan pada aspek fleksibilitas dan komunikasi antar departemen. Penelitian ini menyimpulkan bahwa struktur organisasi pada industri pupuk telah berjalan efektif dalam mendukung sistem kerja, namun diperlukan penguatan fleksibilitas organisasi untuk meningkatkan kemampuan adaptasi terhadap kondisi operasional yang dinamis.

Kata Kunci: Struktur Organisasi, Ergonomi Makro, Persepsi Karyawan, Efektivitas Organisasi, Sistem Kerja

1. Pendahuluan

Perubahan lingkungan bisnis yang semakin kompetitif menuntut perusahaan memiliki struktur organisasi yang efektif, adaptif, dan mampu mendukung pencapaian tujuan organisasi. Perusahaan sebagai organisasi bisnis tidak hanya berorientasi pada laba, tetapi juga membutuhkan sistem kerja yang terencana, terkoordinasi, dan teratur dalam mengelola sumber daya yang dimiliki (Zahra et al., 2023). Struktur organisasi menjadi elemen penting karena mengatur pembagian tugas, hubungan kewenangan, jalur komunikasi, koordinasi antarbagian, serta mekanisme pelaporan dalam aktivitas perusahaan (Caesar et al., 2021).

Struktur organisasi yang jelas dapat meningkatkan efektivitas kerja, mempercepat pengambilan keputusan, memperkuat koordinasi, serta mengurangi tumpang tindih peran. Struktur organisasi yang tidak diterapkan secara konsisten dapat menimbulkan ketidakjelasan tugas, ketidakseimbangan beban kerja, lambatnya komunikasi lintas divisi, dan rendahnya efisiensi operasional (Munajah et al., 2025). Penyusunan struktur organisasi juga perlu memperhatikan efisiensi, efektivitas, pembagian tugas, rentang kendali, dan fleksibilitas agar mampu mendukung pelaksanaan fungsi organisasi secara optimal (Juru & Gorda, 2021). Penguatan struktur organisasi terbukti dapat memperjelas arah kerja, memperkuat koordinasi, dan meningkatkan efektivitas kelompok dalam mencapai tujuan bersama (Nugraha et al., 2024).

Struktur organisasi memiliki hubungan erat dengan kinerja anggota organisasi. Struktur organisasi yang baik dapat memberikan arah kerja yang lebih jelas sehingga tugas dan tanggung jawab anggota organisasi dapat dilaksanakan secara lebih efektif (Yari, 2022). Dalam konteks perusahaan, struktur organisasi juga berperan dalam mendorong kinerja pegawai karena berkaitan dengan pembagian kerja, mekanisme kontrol, kolaborasi, dan koordinasi tugas (Juniarti, 2009). Oleh karena itu, struktur organisasi perlu dipahami sebagai sistem yang memengaruhi cara kerja, pola hubungan, dan efektivitas pencapaian tujuan organisasi.

Dalam perkembangan organisasi modern, struktur organisasi tidak lagi dapat dipahami hanya sebagai bagan formal. Struktur organisasi perlu dirancang secara fleksibel, kolaboratif, dan adaptif agar mampu merespons perubahan lingkungan kerja serta mengurangi hambatan koordinasi internal (Sagita et al., 2025). Efektivitas struktur organisasi juga dipengaruhi oleh sinergi dengan kepemimpinan, karena kepemimpinan berperan dalam memperkuat koordinasi, pembagian tugas, dan pengelolaan sumber daya organisasi (Andriani & Musdar, 2025).

Evaluasi struktur organisasi menjadi semakin penting apabila dikaji melalui perspektif ergonomi makro. Ergonomi makro memandang organisasi sebagai sistem sosioteknik yang terdiri atas manusia, teknologi, tugas, metode, lingkungan, struktur, serta proses kerja yang saling berhubungan. Sistem kerja yang baik perlu dirancang dengan memperhatikan keterkaitan manusia, material, mesin, alat, metode kerja, lingkungan kerja, dan kondisi di sekitar pekerja (Putra et al., 2023). Ergonomi juga menekankan pentingnya interaksi manusia dengan lingkungan dan alat kerja agar aktivitas dapat berlangsung secara aman, nyaman, dan efisien (Efendi, Sulistiarini, et al., 2025).

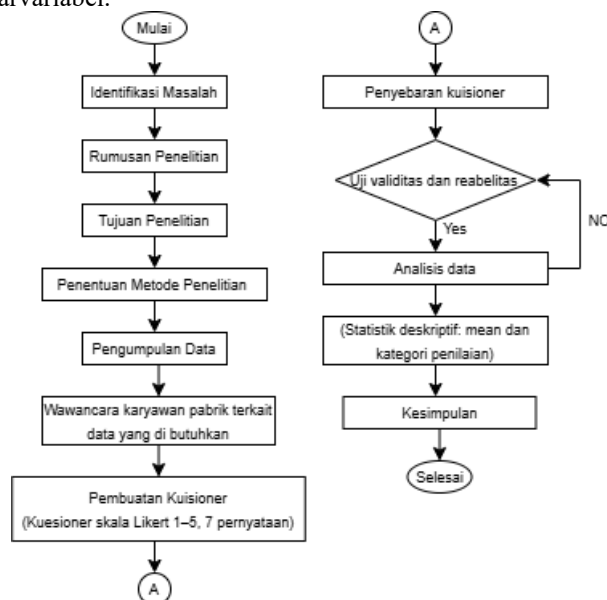
Perspektif karyawan menjadi aspek penting dalam evaluasi struktur organisasi karena karyawan merupakan pihak yang mengalami langsung penerapan struktur dalam aktivitas kerja sehari-hari. Karyawan sebagai pemangku kepentingan internal memiliki peran penting dalam memahami, menilai, dan mendukung kebijakan organisasi berdasarkan pengalaman kerja mereka (Sulistiarini et al., 2026). Selain itu, tekanan kerja, beban mental, jam kerja panjang, dan kurangnya dukungan organisasi dapat memengaruhi keseimbangan kerja serta efektivitas peran karyawan dalam organisasi (Efendi, Agustina, et al., 2025).

Struktur organisasi juga berkaitan dengan kemampuan perusahaan dalam membangun pembelajaran, inovasi, koordinasi, dan daya saing. Organisasi yang mampu belajar dan berinovasi cenderung lebih siap menghadapi perubahan lingkungan bisnis serta meningkatkan kinerja organisasi (Hamzali & Arwin, 2022). Kreativitas dan inovasi organisasi membutuhkan dukungan budaya kerja, kepemimpinan, kolaborasi, serta mekanisme evaluasi yang sesuai dengan kebutuhan organisasi (Suci et al., 2024). Koordinasi yang baik dalam sistem organisasi juga dapat mendukung keunggulan kompetitif dan kinerja melalui keterpaduan proses kerja serta kolaborasi antarpihak (Adiba et al., 2021).

Penelitian ini diarahkan untuk mengevaluasi sejauh mana struktur organisasi PT. AAA telah mendukung efektivitas sistem kerja dalam perspektif ergonomi makro. Fokus evaluasi mencakup kejelasan pembagian tugas, jalur wewenang, komunikasi, koordinasi, rentang kendali, fleksibilitas struktur, keseimbangan beban kerja, serta dukungan organisasi terhadap karyawan. Secara akademik, penelitian ini diharapkan dapat memperkaya kajian manajemen organisasi dan ergonomi makro. Secara praktis, hasil penelitian ini dapat menjadi masukan bagi PT. AAA dalam merancang struktur organisasi yang lebih efektif, adaptif, manusiawi, dan selaras dengan kebutuhan kerja karyawan.

2. Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif deskriptif, yang bertujuan untuk mengevaluasi struktur organisasi berdasarkan persepsi karyawan. Pendekatan ini dipilih karena penelitian difokuskan pada penggambaran kondisi aktual struktur organisasi sebagaimana dipersepsikan oleh karyawan, tanpa menguji hubungan sebab-akibat antarvariabel.



Gambar 1. Diagram Alir Penelitian

Penelitian dilaksanakan di sebuah perusahaan manufaktur pupuk yang melayani pasar ekspor. Populasi penelitian mencakup seluruh karyawan. Mengingat jumlah populasi dapat dijangkau secara keseluruhan, teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah sampling jenuh, sehingga seluruh karyawan dijadikan sebagai responden penelitian.

Tabel 1. Tabel Responden (Total Karyawan Pabrik)

Unit Kerja	Jumlah (Orang)
Produksi (3 Line)	18
Screening	5
Gudang	3
Crusher	2
Bongkar Muat	4
Office	4
Laboratorium & MTC	2
Satpam	4
Total	42

Data penelitian diperoleh melalui kuesioner tertutup sebagai instrumen utama pengumpulan data. Kuesioner disusun menggunakan skala Likert lima tingkat, dengan rentang penilaian dari 1 (sangat tidak setuju) hingga 5 (sangat setuju). Instrumen penelitian terdiri dari tujuh pernyataan yang merepresentasikan indikator struktur organisasi, yaitu pemahaman karyawan terhadap posisi dan peran kerja, kejelasan hubungan kerja antara atasan dan bawahan, peran struktur organisasi dalam mempercepat pengambilan keputusan, tidak terjadinya tumpang tindih pekerjaan antarbagian, kejelasan arahan kerja dari atasan, kemudahan kerja sama antar departemen, serta dukungan struktur organisasi terhadap pencapaian target kerja.

Bahan utama dalam penelitian ini berupa data primer yang diperoleh langsung dari responden melalui pengisian kuesioner. Peralatan utama yang digunakan meliputi instrumen kuesioner dan perangkat lunak pengolah data statistik untuk membantu proses pengolahan dan analisis data. Perangkat penunjang lain yang bersifat administratif tidak dijabarkan secara rinci dalam penelitian ini.

Tabel 2. Tabel Kuisioner

No	Pertanyaan	1	2	3	4	5
1	Saya memahami posisi dan peran saya dalam struktur organisasi perusahaan.	☐	☐	☐	☐	☐
2	Hubungan kerja antara atasan dan bawahan berjalan dengan jelas dan terkoordinasi.	☐	☐	☐	☐	☐
3	Struktur organisasi membantu mempercepat pengambilan keputusan dalam pekerjaan.	☐	☐	☐	☐	☐
4	Tidak terjadi tumpang tindih pekerjaan antar bagian dalam kegiatan operasional.	☐	☐	☐	☐	☐
5	Arahan kerja dari atasan disampaikan secara jelas sesuai dengan struktur organisasi.	☐	☐	☐	☐	☐
6	Struktur organisasi memudahkan kerja sama antar departemen dalam menyelesaikan tugas.	☐	☐	☐	☐	☐
7	Dengan struktur organisasi yang ada, saya dapat mencapai target kerja dengan lebih baik.	☐	☐	☐	☐	☐

Data yang telah terkumpul dianalisis menggunakan statistik deskriptif, dengan mengacu pada nilai rata-rata (mean), standar deviasi, serta kategori penilaian untuk menggambarkan kondisi struktur organisasi berdasarkan persepsi karyawan. Sebelum dilakukan analisis deskriptif, instrumen penelitian diuji melalui uji validitas dan uji reliabilitas guna memastikan bahwa kuesioner yang digunakan layak dan konsisten dalam mengukur struktur organisasi. Hasil analisis disajikan dalam bentuk tabel dan uraian naratif untuk memberikan gambaran

3. Hasil dan Pembahasan

3.1. Uji Validitas instrumen

Uji validitas dilakukan dengan korelasi Pearson antara skor setiap item pernyataan dengan skor total variabel. Berdasarkan output korelasi, seluruh item pernyataan (P1–P7) memiliki nilai signifikansi $< 0,05$, sehingga dinyatakan valid. Contohnya, item P1 memiliki korelasi sebesar 0,660 dengan nilai signifikansi 0,000, sedangkan item P7 memiliki korelasi sebesar 0,637 dengan nilai signifikansi 0,000

Hasil uji validitas menunjukkan bahwa seluruh item pernyataan memiliki nilai koefisien korelasi Pearson yang signifikan pada taraf 5% ($p < 0,05$), sehingga seluruh item dinyatakan valid dan layak digunakan sebagai instrumen penelitian.

Tabel 3. Tabel uji validitas

Item	r Hitung (Item–Total)	Sig. (p-value)	Keterangan
------	-----------------------	----------------	------------

DOI: <https://doi.org/10.69693/ijmst.v4i2.12259>

Lisensi: Creative Commons Attribution 4.0 International (CC BY 4.0)

P1	0,66	0	Valid
P2	0,593	0	Valid
P3	0,622	0	Valid
P4	0,628	0	Valid
P5	0,652	0	Valid
P6	0,594	0	Valid
P7	0,637	0	Valid

3.2. Uji Reabilitas instrumen

Hasil uji reliabilitas menunjukkan nilai Cronbach's Alpha sebesar 0,733, yang berarti bahwa instrumen penelitian memiliki tingkat reliabilitas yang baik karena melebihi batas minimal 0,70.

Tabel 4. Uji Realibilitas

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
0,733	0,743	

3.2. Distribusi Jawaban Responden

Tabel menunjukkan bahwa sebagian besar responden memberikan penilaian positif terhadap struktur organisasi. Pada seluruh item pernyataan, jawaban Setuju dan Sangat Setuju mendominasi, dengan persentase tertinggi terdapat pada item P7, yaitu sebesar 64,3% responden menyatakan *sangat setuju* bahwa struktur organisasi membantu mereka mencapai target kerja. Temuan ini mengindikasikan bahwa struktur organisasi dipersepsikan telah berjalan dengan sangat baik dalam mendukung pelaksanaan tugas karyawan.

Tabel 5. Distribusi Jawaban

Item	Tidak Setuju (%)	Cukup Setuju (%)	Setuju (%)	Sangat Setuju (%)
P1	–	2,4	45,2	52,4
P2	4,8	7,1	54,8	33,3
P3	2,4	4,8	47,6	47,6
P4	–	9,5	33,3	57,1
P5	2,4	11,9	28,6	57,1
P6	–	11,9	35,7	52,4
P7	–	7,1	26,2	64,3

3.3. Statistik Deskriptif Struktur Organisasi

Hasil Skor minimum dan maksimum menunjukkan bahwa seluruh item pernyataan diisi oleh 42 responden dengan nilai minimum berada pada rentang skor 2 hingga 3 dan nilai maksimum seluruh item mencapai skor 5. Tidak terdapat responden yang memberikan nilai sangat rendah (skor 1), sehingga dapat disimpulkan bahwa persepsi karyawan terhadap struktur organisasi cenderung positif, dengan sebagian besar responden minimal menyatakan cukup setuju hingga sangat setuju terhadap seluruh pernyataan.

Tabel 6. Nilai maksimum dan minimum statistic deskriptif

	N	Minimum	Maximum
P1	42	3,00	5,00
P2	42	2,00	5,00
P3	42	2,00	5,00
P4	42	3,00	5,00
P5	42	2,00	5,00
P6	42	3,00	5,00
P7	42	3,00	5,00

Ketika nilai mean lebih tinggi dibandingkan standar deviasi seperti pada tabel artinya sebaran datanya kecil, dapat dilihat dari nilai minimum dan maksimum dengan rata-rata yang tidak jauh berbeda seperti dapat dilihat pada tabel nilai maksimum dan minimum. Dengan kata lain, persepsi karyawan terhadap struktur organisasi tidak hanya positif, tetapi juga relatif seragam, sehingga dapat disimpulkan bahwa penilaian responden cenderung konsisten dan tidak menunjukkan perbedaan pendapat yang ekstrem.

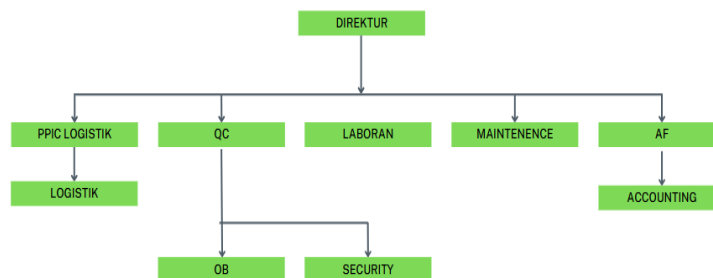
Tabel 7. Rata – rata mean

	Mean	Std. Deviation
P1	4,5000	0,55216
P2	4,3810	0,82499
P3	4,3810	0,69677
P4	4,4762	0,67130
P5	4,4048	0,79815
P6	4,4048	0,70051
P7	4,5714	0,63025
Total	31,1190	
Rata-Rata (Mean)	4,445	

Hasil analisis statistik deskriptif menunjukkan bahwa nilai rata-rata persepsi karyawan terhadap struktur organisasi sebesar 4,45, yang berada pada kategori *sangat baik*. Item dengan nilai rata-rata tertinggi adalah P7 (mean = 4,57), sedangkan nilai terendah terdapat pada P2 dan P3 (mean = 4,38). Hal ini menunjukkan bahwa secara umum karyawan menilai struktur organisasi telah berjalan dengan sangat baik.

3.4. Wawancara Antar Departemen

Untuk memperoleh pemahaman yang lebih mendalam mengenai dinamika struktur organisasi dan bagaimana koordinasi antar departemen dijalankan, penulis melakukan wawancara dengan beberapa kepala departemen di perusahaan industri pupuk tersebut. Wawancara ini bertujuan untuk menggali persepsi mengenai efektivitas koordinasi antar departemen dan bagaimana struktur organisasi memengaruhi kinerja dan pengambilan keputusan di lapangan.



Gambar 1. Struktur Organisasi

a. Direktur

menyatakan bahwa tantangan utama dalam koordinasi antar departemen adalah hambatan komunikasi yang terjadi antara bagian produksi dan bagian logistik. Meskipun demikian, struktur organisasi yang ada mempermudah pengambilan keputusan, karena setiap departemen tahu peran dan tanggung jawab mereka masing-masing. Struktur ini juga mendukung pencapaian target kerja secara umum, meskipun ada sedikit hambatan dalam komunikasi antar bagian yang mempengaruhi kelancaran operasional.

b. PPIC Logistik

mengungkapkan bahwa koordinasi antar departemen, terutama dengan produksi dan gudang, berjalan cukup lancar. Meski demikian, kadang ada kendala terkait ketepatan waktu pengiriman bahan baku yang dapat mempengaruhi proses produksi. Struktur organisasi yang jelas mempermudah pengambilan keputusan, tetapi fleksibilitas dalam menghadapi situasi mendesak dapat diperbaiki agar koordinasi lebih efektif.

c. Logistik

mencatat bahwa struktur organisasi memungkinkan kerja sama yang baik antar departemen, terutama dalam pengaturan pengiriman dan penerimaan barang. Namun, mereka merasa bahwa terkadang ada kesulitan dalam berkoordinasi dengan bagian lain seperti produksi ketika ada masalah mendesak. Meskipun demikian, struktur organisasi memudahkan pencapaian target kerja, terutama dalam hal ketepatan waktu pengiriman.

- d. QC (Quality Control) menyatakan bahwa meskipun tidak ada tantangan besar dalam koordinasi antar departemen, hambatan kecil kadang muncul terkait pengawasan kualitas produk yang harus berkoordinasi dengan produksi dan logistik. Struktur organisasi membantu pengambilan keputusan yang cepat, khususnya dalam hal pengendalian kualitas, dan sangat mendukung pencapaian target kerja yang berkaitan dengan kualitas produk.
- e. Laboran mengungkapkan bahwa struktur organisasi mendukung kerjasama antara bagian laboratorium dan departemen produksi. Meskipun tidak ada masalah besar, fleksibilitas dalam struktur organisasi bisa ditingkatkan, terutama ketika ada kebutuhan mendesak untuk pengujian produk. Struktur yang jelas memungkinkan mereka mencapai target kerja di bagian laboratorium dengan efisien.
- f. Maintenance menilai bahwa struktur organisasi sangat membantu dalam koordinasi pemeliharaan peralatan dengan bagian produksi. Namun, terkadang mereka mengalami kesulitan ketika ada perbaikan mendesak yang membutuhkan koordinasi cepat dengan departemen lain. Secara umum, struktur organisasi mendukung pencapaian target kerja di bagian pemeliharaan, tetapi perlu ada perbaikan dalam hal fleksibilitas dan respon cepat.
- g. AF (Administrative and Financial) mengungkapkan bahwa koordinasi antar departemen dalam hal administrasi dan keuangan berjalan cukup baik. Namun, mereka merasa bahwa fleksibilitas dalam pengambilan keputusan perlu diperbaiki, terutama dalam situasi yang membutuhkan respon cepat. Struktur organisasi memudahkan pencapaian target kerja, meskipun ada sedikit hambatan terkait alur administratif yang memerlukan koordinasi lebih lanjut.
- h. Accounting mengungkapkan bahwa struktur organisasi mempermudah koordinasi antar departemen terkait dengan keuangan dan pencatatan transaksi. Meskipun demikian, ada beberapa kendala kecil terkait dengan koordinasi waktu dan proses verifikasi antara departemen lain, yang terkadang mempengaruhi efisiensi operasional. Struktur yang jelas mendukung pencapaian target kerja dalam hal pencatatan dan pengelolaan keuangan.
- i. OB (Office Boy) mencatat bahwa koordinasi dengan departemen lain cukup lancar, terutama dalam hal pemeliharaan kebersihan dan kenyamanan ruang kantor. Meskipun mereka tidak terlibat dalam proses pengambilan keputusan utama, struktur organisasi memudahkan mereka untuk berkoordinasi dengan departemen lain, dan membantu memastikan operasional kantor berjalan dengan baik, mendukung kenyamanan kerja seluruh karyawan.
- j. Security menyatakan bahwa struktur organisasi sangat mendukung koordinasi antar departemen dalam hal menjaga keamanan fasilitas dan aset perusahaan. Meskipun demikian, mereka merasa perlu ada penyesuaian dalam hal pengambilan keputusan cepat ketika situasi darurat terjadi. Secara keseluruhan, struktur organisasi sudah sangat mendukung pencapaian target keamanan dan keselamatan di perusahaan.

Secara keseluruhan wawancara menunjukkan bahwa meskipun struktur organisasi sudah cukup baik dalam mendukung koordinasi antar departemen dan pengambilan keputusan, masih terdapat area yang bisa ditingkatkan, terutama dalam hal fleksibilitas dan komunikasi antar departemen untuk menghadapi situasi mendesak

3. Kesimpulan

Hasil dari penelitian yang telah dilakukan dapat disimpulkan bahwa struktur organisasi telah mendukung efektivitas sistem kerja berdasarkan persepsi karyawan. Hasil evaluasi menunjukkan bahwa tingkat penerimaan karyawan terhadap struktur organisasi berada pada kategori sangat baik dengan nilai rata-rata sebesar 4,45 dari skala 5. Seluruh indikator penelitian menunjukkan hasil yang positif, meliputi pemahaman terhadap posisi dan peran kerja, kejelasan hubungan kerja, dukungan terhadap pengambilan keputusan, koordinasi antar departemen, serta kemampuan struktur organisasi dalam mendukung pencapaian target kerja. Instrumen penelitian yang digunakan juga telah memenuhi kriteria pengujian dengan seluruh item pernyataan dinyatakan valid dan memiliki tingkat konsistensi yang baik. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa struktur organisasi yang diterapkan telah mampu memberikan kejelasan sistem kerja dan mendukung aktivitas operasional perusahaan. Implikasi dari penelitian ini dapat digunakan sebagai dasar evaluasi bagi industri pupuk dalam mempertahankan efektivitas struktur organisasi sekaligus meningkatkan aspek fleksibilitas dan koordinasi internal agar lebih responsif terhadap kebutuhan operasional. Penelitian selanjutnya dapat mengembangkan kajian dengan menambahkan variabel lain seperti budaya organisasi, kepemimpinan, beban kerja, atau kinerja karyawan untuk memperoleh gambaran yang lebih komprehensif mengenai efektivitas sistem organisasi.

Reference

- Adiba, E. M., Suaibah, L., & Ramadhan, F. (2021). PENGARUH PRAKTIK MANAJEMEN RANTAI PASOK TERHADAP KEUNGGULAN KOMPETITIF DAN KINERJA AGROINDUSTRI OBAT TRADISIONAL DAN REMPAH LOKAL MADURA. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 9(4), 1529–1536.
- Andriani, T., & Musdar. (2025). Struktur Organisasi dan Model Kepemimpinan di Madrasah: Analisis Manajemen Pendidikan di MTsN 1 Takengon. *AHDĀF: Jurnal Pendidikan Agama Islam*, 3(1), 49–62. <https://doi.org/10.47766/ahdf.v3i1.5315>
- Caesar, M. R., Basyar, A., Fathurohman, A. R., Chafshof, A. S., & Tasyali, D. (2021). Analisis peran struktur organisasi dalam kualitas pelayanan publik di desa gudang kecamatan tanjungsari kabupaten sumedang oleh. *Jurnal ilmiah "Neo Politea" FISIP Universitas Al-Ghifari*, 2(1), 12–22.
- Efendi, I. B., Agustina, S., Kusumawati, E. C., Firdaus, A., & Sulistiarini, E. B. (2025). Fgd on Time Management and Dual Roles of Managerial Career Women in Nip Mojokerto Area. *IJCDE (Indonesian Journal of Community Diversity and Engagement)*, 6(1), 12–20.
- Efendi, I. B., Sulistiarini, E. B., Kusumawati, E. C., Kurniawan, R. A., Ilham, C., & Azzahra, S. N. (2025). Strategi Edukasi Ergonomi bagi Lansia Menuju Hidup Mandiri. *Journal of Research Applications in Community Service*, 4(3), 119–130. <https://journal.unugiri.ac.id/index.php/JaRCOMS/article/view/5242>
- Hamzali, S., & Arwin. (2022). Pengaruh Pembelajaran Organisasi dan Inovasi Organisasi terhadap Kinerja Organisasi. *Turnover Intention Yang Dipengaruhi Oleh Job Insecurity Dan Job Motivation*, 9(1), 241–249.
- Juniarti, A. T. (2009). Pengaruh Struktur Organisasi dan Kepemimpinan pada Kinerja Pegawai PT Bumitama Gunajaya Agro. *Trikonomika*, 8(2), 90–95.
- Juru, N. A., & Gorda, E. S. (2021). Analisis Struktur Organisasi Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Buleleng. *Perspektif*, 10(1), 239–247. <https://doi.org/10.31289/perspektif.v10i1.4641>
- Munajah, B. S., Wolor, C. W., & Utari, E. D. (2025). Analisis Struktur Organisasi Pada PT X. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Akuntansi*, 2, 20–25.
- Nugraha, A. P., Septiani, N., Salsabil, S. M., Robiah, S., Kristiani, S., & Otvenri, S. (2024). STRATEGI PENGUATAN STRUKTUR ORGANISASI DAN PENETAPAN TUJUAN UNTUK MENINGKATKAN EFEKTIVITAS KELOMPOK NELAYAN Andika. *J-PIS*, 3(2), 82–104.
- Putra, R. P., Ramadhani, M. A. R., Meo, R. N. K. J., Marisa, F., Bagas, A., Wahyudi, M. I. S., Nurdiansyah, F., & Siswanto, D. (2023). *Inovasi Teknologi Dalam Mendukung Pencapaian Sustainable Development Goals (SDGs)*.
- Sagita, A. D., Damayanti, A., Andini, Sapjan, H. A. F., & Wijaya, M. H. (2025). Optimalisasi Struktur Organisasi Industri Kreatif Melalui Teori Organisasi Modern: Implementasi Dalam Program Pengabdian Masyarakat. *Akademik Pengabdian Masyarakat*, 3(4), 103–114. <https://doi.org/10.61722/japm.v3i4.5280>
- Suci, Y. R., Dharsono, W. W., Efendi, I. B., Sulistiawati, I. B., Suswanto, B., Gita, R. S. D., Nampira, A. A., Rasjid, E., Sulistiarini, E. B., & Chatra, A. (2024). *Kreatifitas dan Inovasi*.
- Sulistiarini, E. B., Efendi, I. B., Faidah, U. N., & Pah, C. A. B. (2026). Pemaknaan Karyawan terhadap Corporate Social Responsibility dan Sustainable Development pada Perusahaan Manufaktur dan Jasa. *JAPTI : Jurnal Aplikasi Ilmu Teknik Industri*, 7, 18–31.
- Yari, F. R. (2022). Pengaruh Struktur Organisasi, Pemberdayaan dan Motivasi Berprestasi Terhadap Kinerja Guru SMA Swasta Se Kecamatan Siantar Barat. *Jurnal Manajemen Pendidikan Dasar, Menengah Dan Tinggi [JMP-DMT]*, 3(1), 1–8. <https://doi.org/10.30596/jmp-dmt.v3i1.9059>
- Zahra, Z. A., Pinapiona, Argi, Y., & Alvan, N. F. (2023). Literature Review: Peran Tujuan Perusahaan, Struktur Organisasi Perusahaan, Pertumbuhan Perusahaan Sebagai Organisasi Bisnis. *Jurnal Pijar*, 1(2), 266–274.
