



DOI: <https://doi.org/10.38035/jsmd.v2i1>

Received: 04 April 2024, Revised: 12 April 2024, Publish: 20 April 2024

<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>

Pengaruh Struktur Organisasi, Budaya Organisasi dan Kinerja Karyawan Terhadap Strategi Perusahaan

Niyar Andina¹, Hapzi Ali²

¹Mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Bhayangkara Jakarta Raya, email:

andinaniyar24@gmail.com

²Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Bhayangkara Jakarta Raya, email:

hapzi.ali@gmail.com

Corresponding Niyar Andina¹

Abstrak: Dampak kinerja karyawan, budaya organisasi, dan struktur organisasi terhadap strategi bisnis diteliti dalam tinjauan literatur ilmiah dengan judul manajemen strategis. Tujuan artikel ini adalah untuk merumuskan hipotesis mengenai hubungan antar variabel, yang akan digunakan dalam penelitian mendatang. Artikel penelitian dapat diakses melalui platform online akademik seperti Mendeley, Google Scholar, dan perpustakaan digital. Perpustakaan penelitian memanfaatkan jurnal elektronik dan e-book akses terbuka sebagai sumber utama untuk teknik penelitian. Analisis kualitatif dengan kecenderungan deskriptif. Hasil artikel: Tiga faktor utama yang mempengaruhi strategi perusahaan adalah: 1) struktur organisasi; 2) budaya organisasi; dan 3) kinerja pegawai.

Keyword: Strategi perusahaan, Struktur organisasi, Budaya organisasi, Kinerja karyawan

Abstract: The impact of employee performance, organizational culture, and organizational structure on business strategy is researched in a review of scientific literature under the title strategic management. The objective of this article is to formulate hypotheses regarding the associations between variables, which will be utilized in forthcoming study. Research articles can be accessed through academic online platforms like Mendeley, Google Scholar, and digital libraries. Research libraries utilize electronic journals and open access e-books as primary resource for research technique. Qualitative analysis with descriptive tendency. Article results: The three main factors that influence company strategy are: 1) organizational structure; 2) organizational culture; and 3) employee performance.

Keyword: Company strategy, organizational structure, organizational culture, employee performance

PENDAHULUAN

Latar Belakang Masalah.

Strategi Perusahaan sangat berkaitan pada tata kelola internal organisasi. Organisasi dapat beroperasi secara efisien hanya jika terdapat nilai-nilai bersama di antara karyawannya. Keberlanjutan suatu perusahaan sangat dipengaruhi oleh strategi perusahaannya. Strategi perusahaan secara efektif dibangun berdasarkan hubungan antardepartemen dalam struktur organisasi. Setiap departemen pengiriman diberi tanggung jawab yang berbeda, meskipun mereka semua memiliki tujuan yang sama untuk memajukan perusahaan. Maka struktur organisasi, budaya dan kinerja yang baik akan mendukung strategi perusahaan.

Rencana bisnis dan operasi jangka pendek dan jangka panjang suatu perusahaan diuraikan dalam strategi perusahaannya. Penjelasan mengenai struktur organisasi suatu organisasi meliputi jenis, pembagian, peranan, bidang dan hubungan kerja, rantai komando, tanggung jawab, rentang kendali, dan struktur kepemimpinan. Berpikir, merasakan, dan bertindak dengan cara tertentu berdasarkan pola-pola yang ada baik seluruhnya di dalam perusahaan atau di area tertentu dikenal sebagai budaya organisasi. Kinerja pegawai diartikan sebagai kemampuan seseorang untuk berhasil melaksanakan tanggung jawabnya yang dinilai dari tingkat komitmen, persiapan, usaha, dan pencapaian totalnya.

Tujuan pembuatan makalah ini adalah untuk mengembangkan hipotesis penelitian lebih lanjut berdasarkan landasan tersebut, yaitu mengembangkan hal-hal sebagai berikut: 1) Dampak struktur organisasi terhadap strategi perusahaan; 2) Dampak budaya terhadap strategi perusahaan; 3) Bagaimana kinerja mempengaruhi strategi bisnis

METODE

Prosedur Tinjauan Pustaka Sistematis (SLR) dan Penelitian Perpustakaan digunakan untuk menulis artikel Tinjauan Pustaka. Pendekatan-pendekatan ini dinilai secara kualitatif dan dapat ditemukan di aplikasi akademik online seperti Mendeley dan Google Scholar.

Proses menemukan, mengevaluasi, dan menafsirkan semua data penelitian yang tersedia dengan tujuan menanggapi pertanyaan penelitian tertentu dikenal sebagai tinjauan literatur sistematis, atau SLR (Kitchenham et al., 2009).

Tinjauan literatur harus digunakan dengan konsisten melalui asumsi metodologis dalam analisis kualitatif. Motivasi utama penggunaan analisis kualitatif adalah sifat penelitian yang bersifat eksploratif (Ali, H., & Limakrisna, 2013).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Dari penjabaran latar belakang, tujuan dan metode, maka hasil artikel ini yakni:

Strategi perusahaan

Kata "strategis" diambil dari bahasa Yunani "strat gos", yang berarti "komandan perang" dalam konteks itu. Saat ini, strategi didefinisikan sebagai rencana panjang yang berupa langkah-langkah yang dimaksudkan untuk mencapai tujuan tertentu, yang sebagian besar berhasil (Julia & Jiddal Masyruroh, 2022). Strategi adalah alat yang sangat penting untuk melakukan aktivitas dengan cara yang berbeda untuk mencapai keunggulan bersaing (Budi, 2016).

Strategi bisnis adalah rencana manajerial dan tindakan yang menetapkan kinerja bisnis yang komprehensif dan terintegrasi dalam pencapaian jangka panjangnya. Dengan begitu, bisnis perlu terus menilai dan meningkatkan manajemen strategis mereka agar dapat mengungguli bisnis lain (Budi, 2016)

Indikator yang berpengaruh pada Strategi perusahaan adalah target, bersaing, evaluasi (Wono et al., 2023)

Strategi perusahaan ini telah dilakukan beberapa orang diantaranya (Setiawati, 2020), (Julia & Jiddal Masyruroh, 2022), dan (Wono et al., 2023)

Struktur organisasi

Istilah "struktur organisasi" mengacu pada kerangka formal yang membagi, mengelompokkan, dan mengoordinasikan tugas-tugas kerja. Ini juga dapat dipahami sebagai metode pemberian tugas dan tanggung jawab kepada individu, yang kemudian dikelompokkan ke dalam departemen, divisi, dan kantor (Saharudin et al., 2023).

Struktur organisasi suatu perusahaan dapat mengungkapkan jenis kegiatan yang dapat dilakukan di sana karena menampilkan departemen-departemen yang ada saat ini, nama dan jabatan masing-masing manajer, dan hubungan di antara departemen-departemen tersebut yang menunjukkan siapa yang bertanggung jawab atas apa (Gammahendra et al., 2014).

Indikator formalisasi, pembagian kerja, pengendalian, dan rantai komando digunakan dalam penelitian ini untuk mengukur struktur organisasi (Apriliani & Rachman, 2021).

Struktur organisasi ini telah dilakukan beberapa orang diantaranya (Wahjono, 2020), (Ridwan Caesar et al., 2021), dan (Sembiring & Sofiyan, 2021).

Budaya organisasi

Kebiasaan organisasi dan interaksi dengan struktur sistem formalnya untuk menciptakan standar perilaku dikenal sebagai budaya organisasinya. Budaya perusahaan yang kuat ditandai oleh para pekerja yang memiliki keyakinan dasar yang sama. Budaya organisasi akan semakin kuat dan berdampak lebih besar terhadap perilaku organisasi jika semakin banyak nilai-nilai utama yang dijunjung tinggi (Ekobalawati, 2020). Menyatakan bahwa budaya perusahaan adalah kerangka kerja bersama yang digunakan para anggota untuk membedakan perusahaan dari pesaing (Apriliani & Rachman, 2021).

Cara pekerja bertindak, menjelaskan pekerjaan mereka, dan berkolaborasi satu sama lain semuanya dapat dipengaruhi oleh budaya pemberi kerja. Setiap organisasi mempunyai harapan bahwa budaya organisasinya akan positif karena akan menentukan keberhasilan organisasi tersebut dalam pencapaian tujuan. Budaya organisasi yang baik akan mendorongnya menuju arah yang lebih positif. Sebaliknya budaya organisasi yang kurang baik akan membawa perusahaan ke arah yang kurang baik. (Lestari, 2013).

Indikator perhatian terhadap detail, orientasi hasil, orientasi orang, orientasi tim, dan stabilitas digunakan dalam penelitian ini sebagai indikator budaya organisasi (Apriliani & Rachman, 2021).

Budaya organisasi ini telah dilakukan beberapa orang diantaranya (Widuri & Paramita, 2007) dan (Arianty, 2014).

Kinerja karyawan

Keberhasilan suatu organisasi tidak dapat dipisahkan dari kontribusi yang diberikan oleh masing-masing anggota organisasi. Faktor kunci dalam mencapai keberhasilan organisasi adalah tenaga kerja. Kinerja individu, unit kerja, dan perusahaan secara keseluruhan semuanya dipengaruhi langsung oleh seorang pemimpin yang mengawasi kinerja bawahannya. Kinerja pekerja dapat diartikan sebagai jumlah dan kualitas hasil kerja (output) yang dihasilkan pegawai secara konsisten dalam menjalankan pekerjaannya berdasarkan ketentuan. Kinerja adalah hasil usaha yang dilakukan oleh individu atau kelompok dalam suatu organisasi, dengan memanfaatkan kemampuan dan tanggung jawabnya, untuk mencapai tujuan organisasi dengan cara yang sesuai secara moral, hukum, dan etika. Tujuan dari penilaian kinerja yang disebut juga dengan penilaian kinerja yakni menentukan apakah seorang pegawai telah mencapai target kerja yang telah diberikan kepadanya. Manajemen kinerja, suatu sistem manajemen yang bertugas mengevaluasi hasil kerja pegawai, bertugas menilai hasil kerja, kinerja organisasi, dan kinerja individu (Faizal et al., 2019). Karena sifat kerja yang sangat dinamis yang berubah-ubah, sumber daya manusia harus mengambil pendekatan proaktif untuk mengatasi

permasalahan yang ditimbulkan oleh pasar tenaga kerja yang makin bersaing. Dengan begitu, permintaan akan sumber daya manusia yang dapat dipercaya di berbagai domain dan fitur merupakan indikator bahwa kinerja harus dimaksimalkan (Yunus, 2019).

Kinerja adalah upaya terbaik yang bisa dilakukan pekerja atau sekelompok pekerja organisasi sehubungan dengan peran dan tugas khusus mereka untuk mencapai tujuan organisasi dengan cara yang bermoral, sah, dan tanpa kekerasan (Kurniawan Gultom, 2014). Mengklaim bahwa kinerja seorang karyawan ditentukan oleh seberapa baik mereka melaksanakan pekerjaannya, kinerja pada dasarnya adalah hasil kerja mereka selama periode waktu tertentu. Pengaruh budaya organisasi tidak lepas dari hasil yang diusahakan oleh karyawan, bagaimana keputusan diambil, siapa yang mengambil keputusan, bagaimana ketidakseimbangan dipublikasikan, siapa yang dipromosikan, bagaimana mereka diperlakukan, dan bagaimana bisnis bereaksi terhadap lingkungannya. Dampaknya, kinerja pegawai bisa meningkat. (Ariningsih, 2020)

Indikator yang mempengaruhi kinerja pegawai meliputi hubungan kerja, keterampilan pribadi, motivasi, dukungan, dan keberadaan pekerjaan yang telah diselesaikan (Faizal et al., 2019)

Kinerja karyawan ini telah dilakukan beberapa orang diantaranya (Harmoko & Wening, 2020), dan (Zulfitri, 2016).

Review Artikel Relevan

Meneliti literatur terkait untuk menetapkan hipotesis penelitian dengan menjelaskan temuan penelitian sebelumnya, menggambarkan persamaan dan perbedaan dengan desain penelitian, mengambil dari penelitian sebelumnya yang relevan seperti tabel pada Gambar 1.

Tabel 1: Hasil Penelitian Relevan

No	Author (Tahun)	Hasil Riset Terdahulu	Persamaan Dengan Artikel Ini	Perbedaan Dengan Artikel Ini	H
1	Apriliani & Rachman (2021)	Menentukan bagaimana budaya dan struktur perusahaan mempengaruhi keberhasilan sistem informasi akuntansi manajemen (MAIS).	Struktur organisasi dan budaya organisasi berpengaruh terhadap efektivitas perusahaan	Tidak membahas pengaruh kinerja karyawan	H1
2	Julia & Jiddal Masyuroh, (2022)	Menentukan bagaimana teknologi, lingkungan, dan struktur organisasi mempengaruhi strategi organisasi	Lingkungan dan struktur organisasi berpengaruh terhadap strategi organisasi	Tidak membahas pengaruh kinerja karyawan	H1
3	Ekobalawati (2020)	Menentukan bagaimana struktur dan budaya organisasi mempengaruhi inovasi perusahaan	Struktur dan budaya organisasi berpengaruh terhadap perusahaan	Tidak membahas pengaruh kinerja karyawan	H2
4	Faizal et al., (2019)	Pengaruh budaya, motivasi kerja dan kompetensi terhadap kinerja karyawan	Pengaruh Budaya organisasi dan kinerja karyawan terhadap strategi Perusahaan	Tidak membahas pengaruh struktur organisasi	H2

5	Gultom (2014)	Pengaruh budaya organisasi perusahaan dan motivasi terhadap kinerja karyawan	Pengaruh Budaya organisasi dan kinerja karyawan terhadap strategi Perusahaan	Tidak membahas pengaruh struktur organisasi	H3
6	Nurhayati & Darwansyah (2013)	Peran struktur organisasi dan sistem remunerasi dalam meningkatkan kinerja	Pengaruh Struktur dan kinerja karyawan terhadap strategi Perusahaan	Tidak membahas pengaruh budaya organisasi	H3
7	Oemar (2013)	Komitmen organisasi, kapasitas kerja, dan budaya organisasi berpengaruh terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB)	Pengaruh Budaya organisasi dan kemampuan kinerja terhadap strategi Perusahaan	Tidak membahas pengaruh struktur organisasi	H4
8	Lestari (2013)	Pengaruh pengendalian internal dan budaya organisasi terhadap penerapan prinsip tata kelola perusahaan yang sehat	Pengaruh budaya organisasi dan pengendalian terhadap strategi Perusahaan	Tidak membahas struktur dan kinerja	H4
9	(Gammahendra et al., 2014).	Pengaruh Struktur Organisasi terhadap Efektivitas Organisasi	Pengaruh Struktur Organisasi terhadap Efektivitas Organisasi	Tidak membahas budaya dan kinerja	H5
10	Yunus (2019)	Pengaruh struktur organisasi, rentang kendali dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai	Struktur organisasi dan budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja	Tidak membahas strategi perusahaan	H5

Artikel tinjauan pustaka ini menganalisis karya ilmiah yang relevan, mengeksplorasi hubungan antar variabel, dan merumuskan strategi kajian berdasarkan analisis teoritis.

Tujuan dari artikel tinjauan literatur ini adalah untuk menilai literatur yang relevan, menganalisis hubungan antara berbagai aspek, dan merancang strategi penelitian berdasarkan temuan:

Pengaruh Struktur organisasi terhadap Strategi perusahaan

Susunan fungsi dan jabatan yang menentukan tingkatan organisasi disebut dengan struktur organisasi. Struktur ini berfungsi sebagai kerangka pelaksanaan wewenang, tanggung jawab, dan sistem pelaporan kepada atasan, memberikan stabilitas berkelanjutan yang dapat membantu organisasi bertahan dan mengelola interaksinya dengan Perusahaan (Julia & Jiddal Masyuroh, 2022). Metode formal suatu organisasi untuk mengalokasikan tugas, tanggung jawab, dan wewenang untuk melaksanakan operasi operasional untuk mendukung tujuan organisasi disebut struktur organisasinya. Ini menghubungkan satu subunit atau divisi ke subunit atau divisi lainnya. Dengan demikian, jika manajemen memutuskan untuk mengubah strategi organisasi, struktur organisasi akan beradaptasi untuk mengakomodasi modifikasi tersebut (Apriliani & Rachman, 2021).

Dengan begitu, dapat ditegaskan bahwa struktur organisasi berfungsi sebagai mekanisme untuk memfasilitasi pelaksanaan rencana bisnis, dan administrasinya harus selaras dengan strategi organisasi dan memiliki kemampuan beradaptasi yang diperlukan untuk merespons perubahan dalam lingkungan bisnis eksternal. Oleh karena itu, setiap bisnis tentunya memiliki struktur organisasi yang memperjelas apa tugas, tanggung jawab, wewenang, dan saluran komunikasi setiap karyawan. Hal ini juga akan memudahkan mengalirnya ide-ide segar ke seluruh organisasi karena karyawan akan lebih mudah menyampaikan pemikirannya kepada supervisor dan anggota staf lainnya bila ada komunikasi yang jelas (Ariningsih, 2020).

Ada 5 faktor struktur organisasi yang mempengaruhi strategi Perusahaan, yaitu: 1. Pembagian kerja mengacu pada seberapa banyak pekerjaan yang dilakukan oleh orang-orang berbeda dalam suatu organisasi. 2. Departementalisasi berfungsi sebagai landasan untuk menggabungkan beberapa pekerjaan ke dalam satu kelompok. Masing-masing organisasi terbagi kedalam beberapa departemen, atau bagian kerja. 3. Hirarki menggambarkan hubungan antara reporter dan penerima berita. Ini adalah rantai komando yang tidak terputus yang membentang dari tingkat tertinggi dalam organisasi hingga tingkat terendah. 4. Koordinasi adalah praktik menggabungkan upaya dari banyak departemen untuk berhasil mencapai tujuan organisasi. 5. Jumlah pekerja dalam jajaran manajemen seorang pemimpin adalah jumlah pekerja yang dapat mereka awasi dengan sukses dan efisien (Nurhayati & Darwansyah, 2013).

Struktur organisasi berpengaruh terhadap Strategi perusahaan, hal ini selaras dengan: (Wahjono, 2022), (Ridwan Caesar et al., 2021), dan (Sembiring & Sofiyon, 2021).

Pengaruh Budaya organisasi terhadap Strategi perusahaan

Secara sederhana, budaya kerja merupakan interpretasi individu terhadap apa yang dimaksud dengan “bekerja”. Berikut contoh penerapan budaya kerja: a) pemahaman tentang apa saja yang diperlukan dalam pekerjaan; b) perangai terhadap pekerjaan atau tugas yang diselesaikan; c) perangai terhadap tempat kerja; d) perangai terhadap waktu; e) perangai terhadap peralatan yang berhubungan dengan pekerjaan; f) semangat kerja; Selain itu, g) Perangai saat bekerja atau menentukan pilihan (Faizal et al., 2019). Cara pekerja bertindak, menjelaskan pekerjaan mereka, dan berkolaborasi satu sama lain semuanya dapat dipengaruhi oleh budaya pemberi kerja. Budaya organisasi yang positif biasanya diperlukan dalam organisasi mana pun karena secara langsung mempengaruhi seberapa baik kinerja organisasi dalam mencapai tujuannya. Budaya positif suatu organisasi akan mendorongnya ke arah yang lebih positif. Di sisi lain, suatu organisasi akan menderita karena budaya organisasi yang buruk (Lestari, 2013)

Perilaku pegawai diarahkan oleh budaya organisasi dalam peningkatan keterampilan kerja, tanggungjawab, dan kepercayaan serta perilaku ekstra peran. Contoh perilaku ini antara lain: memberikan saran yang bermanfaat, menghindari masalah dengan partner kerja, menjaga fasilitas organisasi, mematuhi ketentuan-ketentuan, menoleransi suasana yang kurang baik, dan memanfaatkan waktu sebaik mungkin pada saat kerja (Oemar, 2013).

Beberapa aspek budaya organisasi diidentifikasi, antara lain: (a) Inisiatif individu, atau tingkat akuntabilitas, kebebasan, atau penentuan nasib sendiri yang dimiliki setiap anggota organisasi saat menyuarakan pemikirannya. Dalam hal gagasan untuk kemajuan dan perbaikan, kelompok atau pimpinan suatu organisasi harus mengapresiasi inisiatif individu tersebut. perusahaan atau organisasi; (b) Koordinasi Sejauh mana suatu organisasi atau bisnis dapat memotivasi anggota organisasi agar berfungsi bersama-sama merupakan integrasi yang sedang dibahas. Kesatuan unit-unit ini dapat meningkatkan kualitas dan volume pekerjaan yang dilakukan; (c) Pola Komunikasi Tingkat sejauh mana hierarki kekuasaan formal menghambat komunikasi dapat berbeda-beda, dan kadang-kadang dapat mempersulit karyawan untuk berkomunikasi satu sama lain atau dengan atasan mereka; (d) Penguasaan Peraturan atau standar yang berlaku dalam suatu perusahaan atau organisasi adalah contoh mekanisme

pengendalian yang dapat digunakan; (e) Arah: Arah adalah sejauh mana suatu bisnis atau organisasi mampu secara tepat menentukan hasil dan tujuan yang diharapkan. Visi, tujuan, dan sasaran organisasi semuanya mengungkapkan sasaran dan harapan ini dalam istilah yang sangat eksplisit (Habudin, 2020).

Budaya organisasi berperan terhadap Strategi perusahaan, hal ini selaras dengan: (Lestari, 2013), (Ratnasari et al., 2020), dan (Arianty, 2014).

Pengaruh Kinerja karyawan terhadap Strategi perusahaan

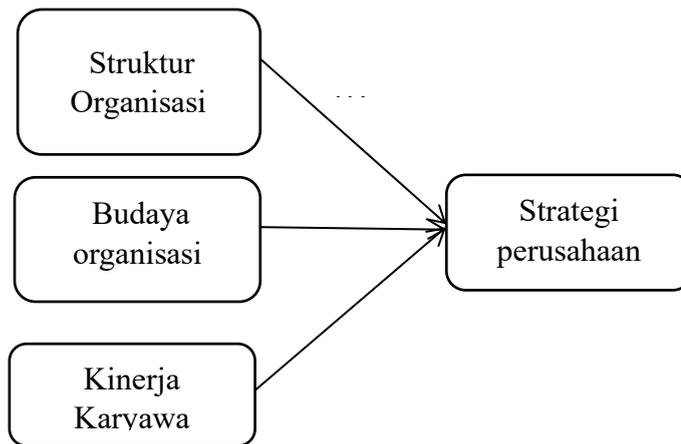
Istilah "kinerja pekerjaan" dan "kinerja aktual" mengacu pada pencapaian atau prestasi kerja aktual seseorang. Keberhasilan suatu organisasi tidak dapat dipisahkan dari kontribusi yang diberikan oleh masing-masing anggota organisasi. Faktor kunci dalam mencapai keberhasilan organisasi adalah tenaga kerja. Kinerja individu, unit kerja, dan organisasi semuanya dipengaruhi langsung oleh kemampuan seorang pemimpin dalam mengelola kinerja bawahannya. Kinerja pekerja dapat diartikan sebagai jumlah dan kualitas hasil kerja (output) yang dicapai pekerja secara rutin untuk melakukan pekerjaannya berdasarkan kewajiban yang diberikan. Kinerja adalah hasil upaya yang dilakukan oleh individu atau tim dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab yang ditetapkan, untuk mencapai tujuan organisasi dengan cara yang sah, etis, dan bermoral. Tujuan dari penilaian kinerja yang disebut juga dengan penilaian kinerja adalah untuk mengetahui apakah seorang pekerja telah mencapai target kerja yang telah diberikan kepadanya. Manajemen kinerja, suatu sistem manajemen yang bertugas mengevaluasi hasil kerja pegawai, bertugas menilai hasil kerja, kinerja organisasi, dan kinerja individu (Faizal et al., 2019).

Masuk akal jika kinerja pekerja mempengaruhi strategi bisnis. Suatu usaha yang pelaksanaannya didasarkan pada unsur-unsur berikut yang mempengaruhi kinerja pekerja: 1. Efisiensi dan Efektivitas digunakan untuk menentukan apakah suatu organisasi berkinerja baik atau buruk. Terlepas dari apakah sesuatu itu efisien atau efektif, hal itu dianggap memuaskan sebagai sarana untuk mencapai tujuan jika berhasil melakukannya. Hal ini menunjukkan bahwa suatu kelompok dikatakan efektif jika tujuannya dapat dicapai dengan cara yang sesuai dengan tuntutan yang diantisipasi 2. Kekuasaan dan akuntabilitas telah dilaksanakan dengan baik, tidak ada tugas yang terduplikasi, dalam organisasi yang baik. Untuk mencapai tujuan perusahaan, setiap karyawan sadar akan hak dan kewajibannya. 3. Ketertiban dan disiplin Disiplin sering kali menunjukkan sikap atau sikap hormat di antara anggota staf terhadap kebijakan dan prosedur perusahaan. Ketaatan terhadap aturan dan penghormatan terhadap kesepakatan yang dicapai antara pemberi kerja dan pekerja merupakan disiplin. 4. Inisiatif seseorang berkorelasi dengan kemampuan berpikir dan daya ciptanya, yang diwujudkan dalam bentuk rencana untuk mencapai tujuan perusahaan. Jika manajernya baik, setiap inisiatif harus mendapat perhatian atau jawaban positif. (Kurniawan Gultom, 2014)

Kinerja karyawan berperan terhadap Strategi perusahaan, hal ini selaras dengan: (Al Fajr & Al Dianty, 2020), (Zulfitri, 2016) dan (Jauhari, 2006).

Kerangka Konseptual Penelitian

Dari rumusan masalah, kajian terkait dan pembahasan, maka kerangka konseptualnya seperti gambar 1.



Gambar 1: Rerangka Konseptual

Berdasarkan kerangka konseptual di atas, kinerja karyawan, budaya organisasi, dan struktur organisasi semuanya berpengaruh bagistrategi bisnis. Masih banyak variabel lain di luar ketiga variabel eksogen yang mempengaruhi strategi perusahaan, seperti:

- 1) Inovasi : (Ekobalawati, 2020), dan (Wulantika, 2019),
- 2) Motivasi : (Ciptono & Yamit, 2005), dan (Al Fajr & Al Dianty, 2020),
- 3) Daya saing: (Faizal et al., 2019), (Ariningsih ,2007).

KESIMPULAN

Kesimpulan artikel ini didasarkan pada tujuan, temuan, dan pembahasannya. Buku ini menawarkan ide-ide penelitian untuk studi masa depan mengenai topik-topik berikut: 1) hubungan antara struktur organisasi dan strategi perusahaan; 2) dampak budaya terhadap strategi perusahaan; dan 3) hubungan kinerja karyawan dengan strategi perusahaan.

REFERENSI

- Al Fajr, M. A., & Al Dianty, M. (2020). Pengaruh Motivasi Ekstrinsik Dan Intrinsik Terhadap Kinerja Pekerja Proyek Konstruksi. *Widyakala: Journal of Pembangunan Jaya University*, 7(1), 13. <https://doi.org/10.36262/widyakala.v7i1.228>
- Apriliani, E., & Rachman, A. A. (n.d.). *MANAJEMEN (Studi Empiris Pada Koperasi Simpan Pinjam Di Kota Bandung)*.
- ARIANTY, N. (2014). *PENGARUH BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI*. 14(02), 144–150. <http://www.springer.com/series/15440%0Apapers://ae99785b-2213-416d-aa7e-3a12880cc9b9/Paper/p18311>
- Ariningsih, E. P. (2020). *Pengaruh Budaya Organisasi pada Kinerja Perusahaan Endah*.
- Budi. (2016). *ANALISIS MANAJEMEN STRATEGI PERUSAHAAN PADA PT. ADIRA FINANCE*. 1–23.
- Ciptono, A., & Yamit, Z. (2005). Pengaruh motif berprestasi, motif berafiliasi dan motif kekuasaan terhadap kinerja pekerja pada kantor bri unit cabang sleman. *Sinergi, Limited Ed*, 59–72.
- Faizal, R., Sulaeman, M., & Yulizar, I. (2019). Pengaruh Budaya, Motivasi Kerja Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan. *EBA Journal: Journal Economics, Bussines and Accounting*, 5(1), 11–21. <https://doi.org/10.32492/eba.v5i1.706>
- Gammahendra, F., Hamid, D., & Riza, M. F. (2014). Pengaruh Strukturu Organisasi terhadap Efektivitas Organisasi. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 7(2), 1–10.
- Habudin. (2020). Budaya Organisasi. *Jurnal Literasi Pendidikan Nusantara*, 1(1), 23–32.

- <http://jurnal.uinbanten.ac.id/index.php/jlpn>
- Julia, M., & Jiddal Masyrurroh, A. (2022). Literature Review Determinasi Struktur Organisasi: Teknologi, Lingkungan Dan Strategi Organisasi. *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi*, 3(4), 383–395. <https://doi.org/10.31933/jemsi.v3i4.895>
- Kurniawan Gultom, D. (2014). *PENGARUH BUDAYA ORGANISASI PERUSAHAAN DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. PERUSAHAAN GAS NEGARA (PERSERO) Tbk MEDAN* (Vol. 14, Issue 02).
- Lestari, M. I. (2013). Pengaruh Budaya Organisasi dan Pengendalian Intern terhadap Penerapan Prinsip-prinsip Good Corporate Governance. *Jurnal Akuntansi*, 1(3). <https://ejournal.unp.ac.id/students/index.php/akt/article/view/666>
- Nurhayati, T., & Darwansyah, A. (2013). Peran Struktur Organisasi Dan Sistem Remunerasi Dalam Meningkatkan Kinerja. *Ekobis*, 14(2), 4–5.
- Oemar, Y. (2013). Pengaruh Budaya Organisasi, Kemampuan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) Pegawai pada BAPPEDA Kota Pekanbaru. *Jurnal Aplikasi Manajemen*, 11(66), 65–76.
- 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>
- Ridwan Caesar, O. M., Basyar, A., Fathurohman, A. R., Chafshof, A. S., Tasyali, D., Administrasi, D., Fisip, N., Al-Ghifari Bandung, U., Uin,), Gunung, S., & Bandung, D. (2021). Jurnal Ilmiah “Neo Politea” FISIP Universitas Al-Ghifari ANALISIS PERAN STRUKTUR ORGANISASI DALAM KUALITAS PELAYANAN PUBLIK DI DESA GUDANG KECAMATAN TANJUNGSARI KABUPATEN SUMEDANG. *Jurnal Ilmiah “Neo Politea” FISIP Universitas Al-Ghifari*, 2(1), 12–22.
- Saharudin, Afriza, & Andriani, T. (2023). Struktur Organisasi Lembaga Pendidikan. *Struktur Organisasi Lembaga Pendidikan*, 7(1), 310–313. <https://www.jptam.org/index.php/jptam/article/view/5295>
- Sembiring, R., & Sofiyani, S. (2021). Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Budaya Kerja Organisasi Di Perusahaan. *Maker: Jurnal Manajemen*, 7(2), 208–213. <https://doi.org/10.37403/mjm.v7i2.396>
- WAHJONO, S. I. (2022). Struktur Organisasi. *Pemerintahan.Malangkota.Go.Id, April*. https://pemerintahan.malangkota.go.id/?page_id=10
- Wono, H. Y., Supriaddin, N., Amin, F., & ... (2023). Media Sosial, Literasi Digital, Dan Inovasi Bisnis Trikotomi Baru Dalam Manajemen Strategi. *Branding: Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis, October*, 77–86. <https://doi.org/10.15575/jb.v2i1>
- Wulantika, L. (2019). Knowledge Management Dalam Meningkatkan Kreasi dan Inovasi Perusahaan. *Majalah Ilmiah UNIKOM*, 10(2), 263–270.
- Yunus, R. (2019). Pengaruh Struktur Organisasi, Rentang Kendali Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Badan Penyelenggara Pelayanan Perizinan Terpadu Kota Kendari. *Ekonomi*, 53(9), 1689–1699. www.journal.uta45jakarta.ac.id
- Zulfitri. (2016). Pengaruh Kebutuhan Berprestasi, Berafiliasi, Kekuasaan, Dan Kemampuan Terhadap Kinerja Pekerja Pada Bri Cabang Pekanbaru Tuanku Tambusai. *Kurs*, 1(1), 111–124.