

Artikel Penelitian

Evaluasi Efektivitas Struktur Organisasi terhadap Kinerja Operasional pada Perusahaan Manufaktur Menggunakan Analisis Regresi Linier Berganda

Taufiqurrahman Hasibuan¹, Abdurrozzaq Hasibuan^{2*}, Suhela Putri Nasution³

¹ Program Studi Teknik Industri, Fakultas Teknik, Universitas Malikussaleh, Lhokseumawe, Aceh 24355, Indonesia

² Program Studi Teknik Industri, Fakultas Teknik, Universitas Islam Sumatera Utara, Kota Medan, Sumatera Utara 20217, Indonesia

³ Program Studi Budidaya Perkebunan, Fakultas Vokasi, Institut Teknologi Sawit Indonesia, Medan Estate, Kabupaten Deli Serdang, Sumatera Utara, 20226, Indonesia

INFORMASI ARTIKEL

Diterima Redaksi: 29 Mei 2026
Revisi Akhir: 22 Juli 2026
Diterbitkan Online: 20 Agustus 2026

KATA KUNCI

Efektivitas Organisasi
Kinerja Operasional
Koordinasi Kerja
Produktivitas Perusahaan
Struktur Organisasi

KORESPONDENSI (*)

Phone: +62 812-6250-0400
E-mail: rozzaq@uisu.ac.id

A B S T R A K

Penelitian ini bertujuan untuk mengevaluasi efektivitas struktur organisasi dalam mendukung kinerja operasional perusahaan. Penelitian dilakukan pada PT XYZ yang bergerak di sektor manufaktur dengan melibatkan 100 responden yang terdiri dari karyawan dan manajer perusahaan. Data dikumpulkan melalui observasi, wawancara, dan kuesioner, kemudian dianalisis menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, dan analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kejelasan tugas dan wewenang, efektivitas komunikasi, koordinasi antar unit kerja, dan kecepatan pengambilan keputusan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja operasional perusahaan. Koordinasi antar unit kerja merupakan variabel yang memiliki pengaruh paling dominan. Hasil analisis juga menunjukkan nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,742 yang berarti 74,2% variasi kinerja operasional dapat dijelaskan oleh efektivitas struktur organisasi. Temuan penelitian menegaskan bahwa struktur organisasi yang efektif berperan penting dalam meningkatkan produktivitas, efisiensi operasional, kualitas kerja, dan pencapaian tujuan perusahaan. Oleh karena itu, perusahaan perlu melakukan evaluasi dan penyempurnaan struktur organisasi secara berkelanjutan guna meningkatkan daya saing dan kinerja operasional.

PENDAHULUAN

Perusahaan modern menghadapi tantangan yang semakin kompleks akibat perubahan teknologi, persaingan pasar, tuntutan pelanggan, serta dinamika lingkungan bisnis yang berlangsung sangat cepat [1]. Dalam kondisi tersebut, perusahaan tidak hanya dituntut untuk meningkatkan produktivitas dan efisiensi operasional, tetapi juga harus mampu membangun sistem organisasi yang adaptif dan responsif terhadap perubahan. Salah satu aspek fundamental yang menentukan keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan operasional adalah struktur organisasi. Struktur organisasi berperan sebagai mekanisme formal yang mengatur pembagian kerja, hubungan wewenang, koordinasi aktivitas, komunikasi antarunit, serta proses pengambilan keputusan dalam perusahaan [2].

Struktur organisasi yang efektif akan menciptakan kejelasan tugas dan tanggung jawab sehingga setiap individu dan unit kerja dapat menjalankan fungsinya secara optimal. Sebaliknya, struktur organisasi yang tidak sesuai dengan kebutuhan operasional sering menimbulkan berbagai permasalahan, seperti duplikasi pekerjaan, keterlambatan koordinasi, rendahnya fleksibilitas organisasi, konflik kewenangan, hingga menurunnya produktivitas kerja [3]. Dalam perspektif teknik industri, struktur organisasi tidak hanya dipandang sebagai aspek administratif, tetapi juga merupakan bagian

integral dari sistem operasi yang memengaruhi aliran informasi, efektivitas proses bisnis, dan kinerja organisasi secara keseluruhan [4].

Berbagai perusahaan saat ini menghadapi tantangan dalam mengintegrasikan fungsi-fungsi operasional yang semakin kompleks. Peningkatan jumlah aktivitas bisnis, perkembangan teknologi digital, dan tuntutan efisiensi menyebabkan kebutuhan terhadap struktur organisasi yang lebih fleksibel dan mampu mendukung kolaborasi lintas fungsi. Namun demikian, masih banyak organisasi yang menggunakan struktur yang dirancang berdasarkan kebutuhan masa lalu sehingga kurang mampu mengakomodasi perubahan lingkungan bisnis saat ini. Kondisi tersebut mengakibatkan terjadinya kesenjangan antara desain organisasi dengan kebutuhan operasional yang berdampak pada penurunan efektivitas kinerja perusahaan [5].

Secara empiris, berbagai penelitian menunjukkan bahwa struktur organisasi memiliki hubungan dengan produktivitas, kualitas kerja, efisiensi proses, dan kinerja organisasi [6]. Namun sebagian besar penelitian masih berfokus pada aspek manajemen sumber daya manusia atau perilaku organisasi secara parsial. Kajian yang secara khusus mengevaluasi efektivitas struktur organisasi sebagai sistem pendukung kinerja operasional perusahaan dari perspektif rekayasa sistem industri masih relatif terbatas. Oleh karena itu, diperlukan penelitian yang mampu mengidentifikasi sejauh mana struktur organisasi yang diterapkan telah mendukung efektivitas operasional perusahaan serta faktor-faktor yang perlu diperbaiki untuk meningkatkan kinerja organisasi secara berkelanjutan [7].

Berbagai laporan manajemen dan hasil penelitian menunjukkan bahwa permasalahan struktur organisasi menjadi salah satu penyebab utama rendahnya efektivitas operasional perusahaan. Survei yang dilakukan oleh berbagai lembaga konsultan manajemen menunjukkan bahwa lebih dari 60% organisasi melakukan restrukturisasi dalam lima tahun terakhir sebagai respons terhadap perubahan lingkungan bisnis dan tuntutan peningkatan kinerja [8]. Selain itu, banyak perusahaan mengalami hambatan koordinasi antarbagian yang menyebabkan keterlambatan proses kerja, meningkatnya biaya operasional, serta rendahnya kecepatan pengambilan keputusan [9].

Fenomena lain yang sering ditemukan adalah terjadinya tumpang tindih fungsi antarunit kerja, ketidakjelasan rantai komando, serta lemahnya integrasi antar departemen [10]. Kondisi tersebut menyebabkan informasi tidak mengalir secara efektif sehingga menghambat pencapaian target operasional perusahaan. Di sisi lain, perusahaan yang menerapkan struktur organisasi yang lebih adaptif dan berbasis kolaborasi cenderung memiliki tingkat produktivitas, kualitas pelayanan, dan kecepatan respons yang lebih tinggi dibandingkan organisasi yang masih menggunakan struktur birokratis yang kaku [11].

Dalam konteks industri manufaktur dan jasa, efektivitas struktur organisasi semakin penting karena berkaitan langsung dengan efisiensi proses produksi, pengelolaan sumber daya, pengendalian kualitas, dan pelayanan pelanggan. Oleh sebab itu, evaluasi terhadap efektivitas struktur organisasi menjadi kebutuhan strategis dalam mendukung peningkatan daya saing perusahaan.

Meskipun telah banyak penelitian yang membahas hubungan antara struktur organisasi dan kinerja perusahaan, terdapat beberapa kesenjangan penelitian yang masih perlu dikaji lebih lanjut. Pertama, sebagian besar penelitian terdahulu lebih menitikberatkan pada pengaruh struktur organisasi terhadap aspek perilaku kerja, kepuasan kerja, atau kinerja individu, sementara kajian yang secara khusus menghubungkan struktur organisasi dengan kinerja operasional perusahaan masih relatif terbatas. Kedua, penelitian sebelumnya umumnya menggunakan pendekatan manajemen organisasi dan sumber daya manusia, sedangkan pendekatan rekayasa sistem industri yang menempatkan struktur organisasi sebagai bagian dari sistem operasional perusahaan belum banyak dikembangkan. Padahal, efektivitas struktur organisasi sangat berkaitan dengan integrasi proses bisnis, koordinasi lintas fungsi, dan efisiensi sistem kerja [12].

Ketiga, sebagian penelitian hanya mengukur struktur organisasi berdasarkan dimensi formal seperti sentralisasi dan formalisasi tanpa mempertimbangkan efektivitas koordinasi, komunikasi, fleksibilitas organisasi, dan kemampuan adaptasi terhadap perubahan lingkungan bisnis. Akibatnya, pemahaman mengenai kontribusi struktur organisasi terhadap peningkatan kinerja operasional masih belum komprehensif [13].

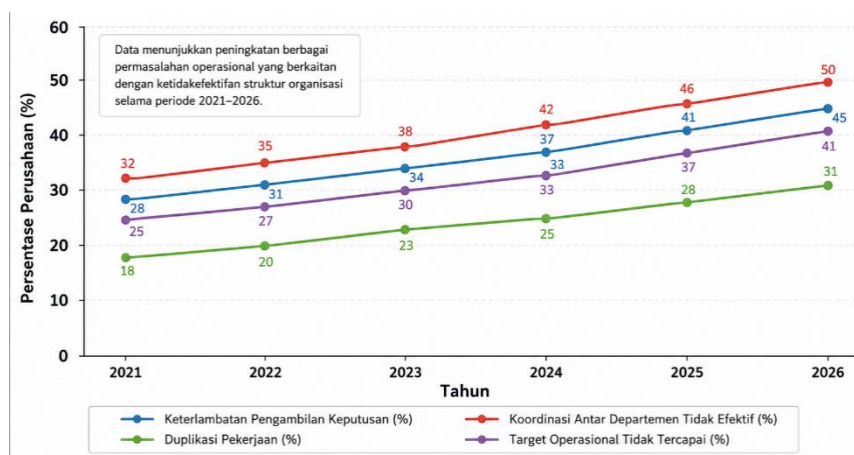
Keempat, masih terbatas penelitian yang mengevaluasi struktur organisasi secara langsung berdasarkan perspektif efektivitas operasional yang mencakup produktivitas, efisiensi proses, kualitas kerja, kecepatan pengambilan keputusan, dan pencapaian target operasional perusahaan.

Penelitian terdahulu umumnya membahas pengaruh struktur organisasi terhadap komunikasi, koordinasi, atau kinerja organisasi secara parsial. Sebagian besar penelitian juga lebih berfokus pada perspektif manajemen organisasi dan sumber daya manusia, sehingga kajian yang mengintegrasikan kejelasan tugas dan wewenang, efektivitas komunikasi, koordinasi antar unit kerja, dan kecepatan pengambilan keputusan dalam menjelaskan kinerja operasional perusahaan masih relatif terbatas. Oleh karena itu, penelitian ini dilakukan untuk mengisi kesenjangan tersebut dengan mengevaluasi pengaruh keempat dimensi efektivitas struktur organisasi secara simultan terhadap kinerja operasional perusahaan menggunakan analisis regresi linier berganda.

Penelitian ini bertujuan untuk mengevaluasi efektivitas struktur organisasi dalam mendukung kinerja operasional perusahaan melalui identifikasi karakteristik struktur organisasi yang diterapkan, analisis tingkat efektivitas koordinasi dan komunikasi antarunit kerja, serta pengukuran kontribusi struktur organisasi terhadap produktivitas, efisiensi, kualitas proses, dan pencapaian target operasional perusahaan. Selain itu, penelitian ini bertujuan untuk merumuskan rekomendasi perbaikan struktur organisasi yang mampu meningkatkan efektivitas sistem operasional dan daya saing perusahaan secara berkelanjutan [14],[15].

Kebaruan penelitian ini terletak pada pengembangan kerangka evaluasi efektivitas struktur organisasi yang mengintegrasikan perspektif manajemen organisasi dengan rekayasa sistem industri dalam mengukur kontribusi struktur organisasi terhadap kinerja operasional perusahaan. Berbeda dengan penelitian sebelumnya yang lebih berfokus pada aspek perilaku atau kinerja individu, penelitian ini menempatkan struktur organisasi sebagai bagian dari sistem operasional yang memengaruhi aliran informasi, koordinasi proses, integrasi fungsi kerja, dan efektivitas pengambilan keputusan [16].

Selain itu, penelitian ini menawarkan model evaluasi yang menggabungkan dimensi struktur organisasi, efektivitas koordinasi, efektivitas komunikasi, fleksibilitas organisasi, dan kinerja operasional dalam satu kerangka analisis yang komprehensif. Model tersebut diharapkan mampu memberikan kontribusi teoritis bagi pengembangan ilmu teknik industri serta menjadi dasar bagi perusahaan dalam merancang struktur organisasi yang lebih adaptif, efisien, dan berorientasi pada peningkatan kinerja operasional di era transformasi bisnis dan digitalisasi industri [17].



Gambar 1. Tren Permasalahan Operasional Akibat Ketidakefektifan Struktur Organisasi (2021-2026)

Sumber: Diolah penulis berdasarkan laporan kinerja operasional, laporan evaluasi organisasi, dan hasil observasi PT XYZ periode 2021–2026

Berdasarkan data sekunder yang diperoleh dari laporan kinerja operasional perusahaan periode 2021-2026, Gambar 1 menunjukkan adanya tren peningkatan berbagai permasalahan operasional perusahaan selama periode 2021-2026 yang berkaitan dengan ketidakefektifan struktur organisasi. Permasalahan koordinasi antar departemen yang tidak efektif mengalami peningkatan tertinggi dari 32% menjadi 50%, diikuti keterlambatan pengambilan keputusan dari 28% menjadi 45%. Selain itu, target operasional yang tidak tercapai meningkat dari 25% menjadi 41%, sedangkan duplikasi pekerjaan naik dari 18% menjadi 31%. Temuan ini mengindikasikan bahwa struktur organisasi yang kurang efektif dapat menghambat koordinasi, memperlambat pengambilan keputusan, serta menurunkan kinerja operasional perusahaan. Oleh karena itu, evaluasi dan perbaikan struktur organisasi menjadi faktor penting untuk meningkatkan efisiensi dan efektivitas operasional perusahaan.

TINJAUAN PUSTAKA

Struktur Organisasi

Struktur organisasi merupakan sistem formal yang digunakan untuk mengatur pembagian tugas, tanggung jawab, wewenang, serta hubungan kerja antar individu dan unit dalam suatu organisasi [18]. Struktur organisasi berfungsi sebagai pedoman dalam mengoordinasikan aktivitas organisasi agar tujuan yang telah ditetapkan dapat dicapai secara efektif dan efisien. Menurut teori organisasi, struktur organisasi menentukan bagaimana pekerjaan dibagi, dikelompokkan, dan dikoordinasikan sehingga seluruh sumber daya organisasi dapat dimanfaatkan secara optimal [19].

Dalam praktiknya, struktur organisasi memiliki beberapa dimensi utama yang meliputi spesialisasi kerja, departementalisasi, rantai komando, rentang kendali, sentralisasi-desentralisasi, dan formalisasi. Spesialisasi kerja menunjukkan tingkat pembagian tugas berdasarkan keahlian tertentu. Departementalisasi menggambarkan pengelompokan aktivitas kerja berdasarkan fungsi, produk, wilayah, atau proses. Rantai komando menjelaskan hubungan wewenang dari tingkat manajemen tertinggi hingga tingkat operasional. Rentang kendali menunjukkan jumlah bawahan yang dapat diawasi secara efektif oleh seorang manajer. Sentralisasi dan desentralisasi berkaitan dengan distribusi kewenangan pengambilan keputusan, sedangkan formalisasi menggambarkan tingkat aturan dan prosedur yang diterapkan dalam organisasi.

Struktur organisasi yang efektif mampu menciptakan kejelasan peran, mempercepat aliran informasi, meningkatkan koordinasi antarunit kerja, serta mendukung pengambilan keputusan yang lebih cepat dan tepat. Sebaliknya, struktur organisasi yang kurang efektif dapat menyebabkan terjadinya tumpang tindih pekerjaan, konflik kewenangan, keterlambatan komunikasi, dan penurunan produktivitas organisasi [20].

Efektivitas Struktur Organisasi

Efektivitas struktur organisasi menunjukkan kemampuan struktur yang diterapkan dalam mendukung pencapaian tujuan organisasi secara optimal. Efektivitas tersebut tidak hanya diukur dari kesesuaian desain organisasi, tetapi juga dari kemampuannya dalam memfasilitasi koordinasi, komunikasi, integrasi fungsi kerja, serta respons terhadap perubahan lingkungan bisnis [21].

Organisasi yang efektif umumnya memiliki pembagian tugas yang jelas, jalur komunikasi yang terstruktur, koordinasi yang baik antarbagian, dan mekanisme pengambilan keputusan yang efisien. Dalam perspektif manajemen modern, efektivitas struktur organisasi juga ditentukan oleh tingkat fleksibilitas organisasi dalam menghadapi perubahan teknologi, pasar, dan kebutuhan pelanggan. Oleh karena itu, evaluasi efektivitas struktur organisasi menjadi bagian penting dalam upaya peningkatan kinerja perusahaan [22].

Kinerja Operasional Perusahaan

Kinerja operasional perusahaan merupakan tingkat keberhasilan organisasi dalam menjalankan aktivitas operasional untuk mencapai sasaran yang telah ditetapkan. Kinerja operasional mencerminkan kemampuan perusahaan dalam mengelola sumber daya, proses bisnis, dan sistem kerja secara efektif dan efisien [23].

Dalam bidang teknik industri, kinerja operasional biasanya diukur melalui beberapa indikator utama, yaitu produktivitas, kualitas produk atau jasa, ketepatan waktu proses, efisiensi biaya operasional, dan kepuasan pelanggan. Produktivitas menunjukkan kemampuan perusahaan menghasilkan output dengan penggunaan sumber daya yang optimal. Kualitas menggambarkan tingkat kesesuaian produk atau jasa terhadap standar yang ditetapkan. Ketepatan waktu menunjukkan kemampuan perusahaan memenuhi target penyelesaian pekerjaan sesuai jadwal. Efisiensi biaya berkaitan dengan kemampuan organisasi mengendalikan penggunaan sumber daya, sedangkan kepuasan pelanggan mencerminkan keberhasilan perusahaan dalam memenuhi kebutuhan dan harapan pelanggan [24]. Peningkatan kinerja operasional menjadi tujuan utama setiap perusahaan karena berkaitan langsung dengan daya saing, profitabilitas, dan keberlanjutan organisasi dalam jangka panjang [25].

Hubungan Struktur Organisasi dengan Kinerja Operasional

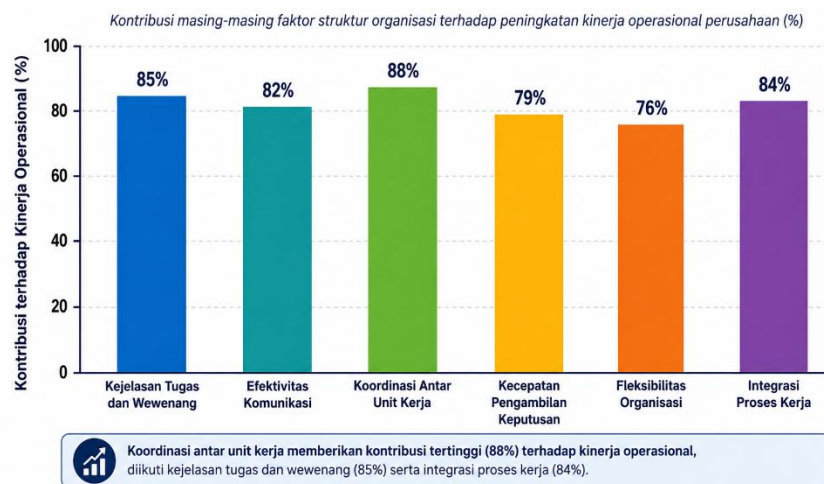
Struktur organisasi memiliki peran strategis dalam memengaruhi kinerja operasional perusahaan. Struktur yang dirancang dengan baik akan memperjelas pembagian tugas, meningkatkan koordinasi antarunit kerja, memperlancar arus informasi, dan mempercepat proses pengambilan keputusan [26]. Kondisi tersebut akan berdampak positif terhadap produktivitas, kualitas kerja, efisiensi proses, dan pencapaian target operasional.

Dari perspektif rekayasa sistem industri, struktur organisasi merupakan bagian dari sistem yang menghubungkan manusia, teknologi, informasi, dan proses kerja. Ketika hubungan antar komponen tersebut berjalan secara terintegrasi, maka aktivitas operasional dapat berlangsung lebih efektif dan efisien [27]. Sebaliknya, struktur organisasi yang tidak sesuai dengan kebutuhan operasional dapat menimbulkan berbagai hambatan yang berdampak pada menurunnya kinerja perusahaan. Beberapa penelitian terdahulu menunjukkan bahwa efektivitas komunikasi, koordinasi lintas fungsi, kejelasan wewenang, serta fleksibilitas organisasi memiliki hubungan positif terhadap peningkatan kinerja operasional. Oleh karena itu, evaluasi efektivitas struktur organisasi menjadi langkah penting dalam mengidentifikasi peluang perbaikan sistem kerja dan peningkatan kinerja perusahaan.

Kerangka Konseptual Penelitian

Penelitian ini didasarkan pada asumsi bahwa efektivitas struktur organisasi berpengaruh terhadap kinerja operasional perusahaan. Struktur organisasi yang terdiri atas dimensi spesialisasi kerja, departementalisasi, rantai komando, rentang kendali, sentralisasi-desentralisasi, dan formalisasi akan memengaruhi efektivitas komunikasi, koordinasi antarunit kerja, serta kecepatan pengambilan keputusan. Selanjutnya, faktor-faktor tersebut akan menentukan tingkat efisiensi operasional yang pada akhirnya berdampak pada peningkatan produktivitas, kualitas, ketepatan waktu, efisiensi biaya, dan kepuasan pelanggan.

Dengan demikian, semakin efektif struktur organisasi yang diterapkan, maka semakin tinggi pula kinerja operasional perusahaan yang dihasilkan. Kerangka konseptual ini menjadi dasar dalam melakukan evaluasi hubungan antara struktur organisasi dan kinerja operasional perusahaan dalam perspektif manajemen dan rekayasa sistem industri.



Gambar 2. Pengaruh Struktur Organisasi terhadap Kinerja Operasional

Gambar 2 menunjukkan bahwa struktur organisasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja operasional perusahaan. Koordinasi antar unit kerja memberikan kontribusi tertinggi sebesar 88%, diikuti kejelasan tugas dan wewenang sebesar 85% serta integrasi proses kerja sebesar 84%. Hasil ini menunjukkan bahwa struktur organisasi yang mampu menciptakan koordinasi, komunikasi, dan pembagian tugas yang jelas dapat meningkatkan efektivitas operasional, produktivitas, dan pencapaian tujuan perusahaan.

Penelitian Terdahulu (State of the Art)

Penelitian mengenai efektivitas struktur organisasi dan pengaruhnya terhadap kinerja operasional telah banyak dilakukan dalam beberapa tahun terakhir. Meskipun demikian, setiap penelitian memiliki fokus, objek, serta pendekatan analisis yang berbeda sehingga masih terdapat peluang untuk mengembangkan penelitian pada konteks organisasi yang berbeda. Penelitian yang dilakukan oleh Alshurideh et al. (2022)[28] menunjukkan bahwa struktur organisasi yang fleksibel mampu meningkatkan efektivitas komunikasi, koordinasi antarbagian, serta kecepatan pengambilan keputusan. Penelitian tersebut menggunakan pendekatan kuantitatif dengan analisis Structural Equation Modeling (SEM) dan menemukan bahwa efektivitas struktur organisasi berpengaruh signifikan terhadap peningkatan kinerja organisasi.

Selanjutnya, Tariq, A., & Shahzad, K. (2023)[29] meneliti hubungan antara struktur organisasi, koordinasi kerja, dan kinerja operasional pada sektor manufaktur. Hasil penelitian menunjukkan bahwa koordinasi antarunit kerja berperan

sebagai faktor mediasi yang memperkuat hubungan antara struktur organisasi dan kinerja operasional. Semakin baik koordinasi yang dibangun, semakin tinggi efisiensi proses bisnis yang dihasilkan.

Penelitian oleh I. A. Chagalima and M. P. Chuwa (2025)[30] mengkaji pengaruh kejelasan pembagian tugas, rentang kendali, dan komunikasi organisasi terhadap efektivitas operasional perusahaan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pembagian tugas yang jelas mampu mengurangi duplikasi pekerjaan, meningkatkan produktivitas karyawan, serta mempercepat penyelesaian pekerjaan sehingga berdampak positif terhadap kinerja operasional.

Penelitian berikutnya dilakukan oleh P. G. Subhaktiyasa (2024)[31] pada perusahaan jasa dengan menggunakan analisis Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM). Hasil penelitian membuktikan bahwa efektivitas struktur organisasi berpengaruh langsung terhadap kualitas pelayanan, efisiensi operasional, dan kepuasan pelanggan. Selain itu, komunikasi organisasi menjadi faktor yang memperkuat hubungan tersebut.

Penelitian terbaru oleh M. H. Miraz and S. Annamalah (2025)[32] menegaskan bahwa organisasi dengan struktur yang adaptif memiliki kemampuan lebih baik dalam menghadapi perubahan lingkungan bisnis. Struktur organisasi yang mendukung kolaborasi lintas fungsi terbukti mampu meningkatkan kecepatan pengambilan keputusan, inovasi organisasi, dan kinerja operasional secara berkelanjutan.

Berdasarkan berbagai penelitian terdahulu tersebut dapat disimpulkan bahwa efektivitas struktur organisasi memiliki hubungan yang erat dengan peningkatan kinerja operasional perusahaan. Namun, sebagian besar penelitian masih berfokus pada aspek komunikasi, kepemimpinan, atau budaya organisasi sebagai variabel utama. Penelitian yang secara komprehensif mengintegrasikan dimensi kejelasan tugas dan wewenang, efektivitas komunikasi, koordinasi antarunit kerja, dan kecepatan pengambilan keputusan dalam menjelaskan kinerja operasional perusahaan masih relatif terbatas, khususnya pada konteks perusahaan yang menjadi objek penelitian ini. Oleh karena itu, penelitian ini dilakukan untuk mengisi kesenjangan tersebut dengan memberikan bukti empiris mengenai pengaruh efektivitas struktur organisasi terhadap kinerja operasional perusahaan sekaligus memperkuat literatur mengenai manajemen organisasi dan manajemen operasional [33].

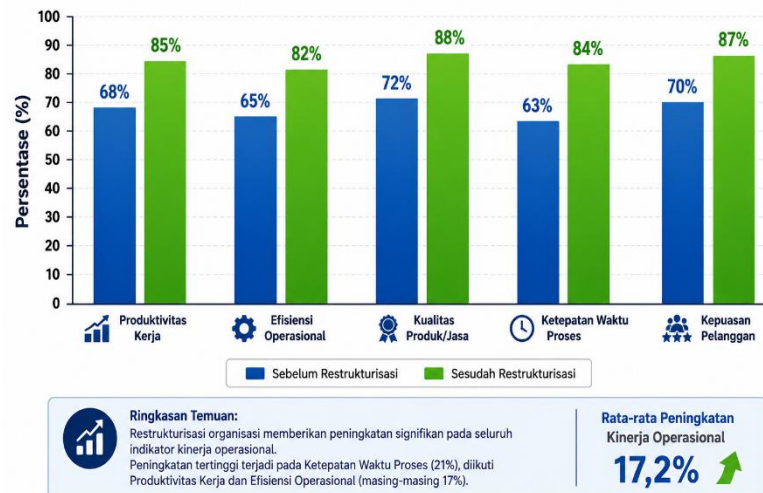
Berbeda dengan penelitian terdahulu yang umumnya hanya mengkaji pengaruh struktur organisasi terhadap komunikasi, koordinasi, atau kinerja organisasi secara terpisah, penelitian ini mengintegrasikan kejelasan tugas dan wewenang, efektivitas komunikasi, koordinasi antar unit kerja, dan kecepatan pengambilan keputusan dalam satu model analisis untuk mengevaluasi pengaruhnya terhadap kinerja operasional perusahaan. Posisi penelitian ini memperkuat kajian efektivitas struktur organisasi dari perspektif operasional perusahaan secara lebih komprehensif.

Tabel 1. Penelitian Terdahulu (State of the Art)

No	Peneliti	Metode	Hasil Penelitian	Research Gap
1	Alshurideh et al. (2022)	SEM	Struktur organisasi meningkatkan komunikasi dan kinerja organisasi.	Belum mengkaji seluruh dimensi efektivitas struktur organisasi terhadap kinerja operasional.
2	Tariq, A., & Shahzad, K. (2023)	Kuantitatif	Koordinasi menjadi mediator hubungan struktur organisasi dan kinerja operasional.	Fokus hanya pada koordinasi kerja.
3	I. A. Chagalima and M. P. Chuwa (2025)	Regresi	Kejelasan tugas meningkatkan produktivitas dan efisiensi kerja.	Belum mengintegrasikan komunikasi dan pengambilan keputusan.
4	P. G. Subhaktiyasa (2024)	PLS-SEM	Struktur organisasi meningkatkan kualitas layanan dan efisiensi operasional.	Objek penelitian pada sektor jasa.
5	M. H. Miraz and S. Annamalah (2025)	SEM	Struktur organisasi adaptif meningkatkan inovasi dan kinerja organisasi.	Belum menguji secara spesifik dimensi efektivitas struktur organisasi pada perusahaan yang menjadi objek penelitian.

Novelty Penelitian

Kebaruan penelitian ini terletak pada analisis pengaruh efektivitas struktur organisasi terhadap kinerja operasional perusahaan melalui empat dimensi utama, yaitu kejelasan tugas dan wewenang, efektivitas komunikasi, koordinasi antarunit kerja, dan kecepatan pengambilan keputusan. Berbeda dengan penelitian terdahulu yang umumnya hanya mengkaji satu atau dua aspek struktur organisasi, penelitian ini mengintegrasikan seluruh dimensi tersebut dalam satu model penelitian sehingga memberikan gambaran yang lebih komprehensif mengenai faktor-faktor yang memengaruhi kinerja operasional perusahaan.



Gambar 3. Perbandingan Kinerja Operasional Sebelum dan Sesudah Restrukturisasi Organisasi

Gambar 3 menunjukkan bahwa restrukturisasi organisasi memberikan dampak positif terhadap seluruh indikator kinerja operasional perusahaan. Produktivitas kerja meningkat dari 68% menjadi 85%, efisiensi operasional dari 65% menjadi 82%, kualitas produk/jasa dari 72% menjadi 88%, ketepatan waktu proses dari 63% menjadi 84%, serta kepuasan pelanggan dari 70% menjadi 87%. Hasil ini menunjukkan bahwa struktur organisasi yang lebih efektif mampu meningkatkan koordinasi, mempercepat proses kerja, dan mendukung pencapaian kinerja operasional yang lebih optimal.

METODOLOGI PENELITIAN

Objek Penelitian

Objek penelitian ini adalah PT. XYZ, sebuah perusahaan yang bergerak di sektor manufaktur dengan jumlah karyawan sekitar 100 orang. Perusahaan menerapkan struktur organisasi fungsional yang terdiri atas divisi produksi, quality control, maintenance, logistik, pemasaran, keuangan, dan sumber daya manusia. Penelitian difokuskan pada evaluasi efektivitas struktur organisasi dalam mendukung kinerja operasional perusahaan [34].

Subjek Penelitian

Responden dipilih menggunakan teknik purposive sampling dengan kriteria: (1) merupakan karyawan tetap PT XYZ; (2) memiliki masa kerja minimal 1 tahun; (3) menduduki jabatan supervisor, kepala bagian, atau manajer sehingga memiliki pemahaman terhadap struktur organisasi, koordinasi antarunit kerja, dan proses pengambilan keputusan; serta (4) bersedia berpartisipasi dalam penelitian dengan mengisi kuesioner secara lengkap.

Teknik Pengumpulan Data

1. Observasi

Observasi dilakukan secara langsung pada lingkungan kerja perusahaan untuk memperoleh gambaran mengenai implementasi struktur organisasi, pola koordinasi antar unit kerja, mekanisme komunikasi, serta pelaksanaan aktivitas operasional sehari-hari. Melalui observasi, peneliti dapat mengidentifikasi kondisi nyata yang terjadi di lapangan dan membandingkannya dengan struktur organisasi yang telah ditetapkan perusahaan [35].

2. Wawancara

Wawancara dilakukan secara terstruktur kepada pimpinan dan karyawan yang terlibat dalam aktivitas operasional perusahaan. Wawancara bertujuan untuk memperoleh informasi yang lebih mendalam mengenai

efektivitas struktur organisasi, kendala koordinasi, proses pengambilan keputusan, serta faktor-faktor yang memengaruhi kinerja operasional perusahaan.[36]

3. Kuesioner

Kuesioner digunakan untuk mengumpulkan data primer dari responden mengenai persepsi mereka terhadap efektivitas struktur organisasi dan kinerja operasional perusahaan. Instrumen penelitian menggunakan skala Likert 1-5, yaitu:

Skor	Keterangan
1	Sangat Tidak Setuju
2	Tidak Setuju
3	Netral
4	Setuju
5	Sangat Setuju

Kuesioner disusun berdasarkan indikator variabel struktur organisasi dan kinerja operasional yang telah ditetapkan dalam penelitian.

Teknik Analisis Data

Data yang diperoleh dianalisis menggunakan bantuan perangkat lunak statistik seperti SPSS. Tahapan analisis data meliputi:[37]

1. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengetahui sejauh mana instrumen penelitian mampu mengukur variabel yang diteliti secara tepat. Pengujian dilakukan menggunakan korelasi Product Moment Pearson antara skor item dengan skor total.

Kriteria pengujian:

Jika nilai $r\text{-hitung} > r\text{-tabel}$, maka item dinyatakan valid.

Jika nilai $r\text{-hitung} \leq r\text{-tabel}$, maka item dinyatakan tidak valid.

Instrumen yang valid menunjukkan bahwa setiap pernyataan mampu merepresentasikan variabel yang diukur.

2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas bertujuan untuk mengetahui tingkat konsistensi instrumen penelitian dalam mengukur variabel penelitian. Pengujian dilakukan menggunakan metode Cronbach's Alpha.

Rumus Regresi:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \beta_4 X_4 + \varepsilon$$

Tabel 2. Kriteria pengujian:

Nilai Cronbach's Alpha	Interpretasi
> 0,90	Sangat Reliabel
0,80 – 0,90	Reliabel
0,70 – 0,79	Cukup Reliabel
< 0,70	Kurang Reliabel

Instrumen dinyatakan reliabel apabila nilai Cronbach's Alpha $\geq 0,70$.

Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik dilakukan untuk memastikan bahwa model regresi memenuhi persyaratan statistik sehingga hasil analisis dapat dipercaya. Uji asumsi klasik yang digunakan meliputi:

1. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah data penelitian berdistribusi normal. Pengujian dilakukan menggunakan metode Kolmogorov-Smirnov atau Normal Probability Plot (P-P Plot).[38]

Kriteria pengujian:

Nilai signifikansi $> 0,05$ menunjukkan data berdistribusi normal.

Nilai signifikansi $< 0,05$ menunjukkan data tidak berdistribusi normal.

2. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk mengetahui adanya korelasi antar variabel independen dalam model regresi.

Kriteria pengujian:

Nilai Tolerance $> 0,10$.

Nilai Variance Inflation Factor (VIF) < 10 .

Apabila kedua syarat tersebut terpenuhi, maka model regresi bebas dari multikolinearitas.

3. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas dilakukan untuk mengetahui apakah terjadi ketidaksamaan varians residual pada model regresi.

Kriteria pengujian: Nilai signifikansi $> 0,05$ menunjukkan tidak terjadi heteroskedastisitas, Nilai signifikansi $< 0,05$ menunjukkan terjadi heteroskedastisitas.

Pengujian dapat dilakukan menggunakan metode Glejser Test atau Scatterplot.

4. Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat hubungan antara residual pada satu observasi dengan observasi lainnya.

Pengujian dilakukan menggunakan Durbin-Watson (DW Test).

Kriteria pengujian:

Nilai DW mendekati 2 menunjukkan tidak terjadi autokorelasi.

Nilai DW $< 1,5$ atau $> 2,5$ mengindikasikan adanya autokorelasi.

Setelah seluruh uji instrumen dan uji asumsi klasik terpenuhi, analisis dilanjutkan menggunakan **analisis regresi linier berganda** untuk mengukur pengaruh efektivitas struktur organisasi terhadap kinerja operasional perusahaan. Hasil analisis digunakan sebagai dasar dalam mengevaluasi efektivitas struktur organisasi dan merumuskan rekomendasi perbaikan bagi perusahaan.[35]

Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh beberapa variabel independen yang merepresentasikan efektivitas struktur organisasi terhadap variabel dependen yaitu kinerja operasional perusahaan. Metode ini dipilih karena mampu menjelaskan hubungan simultan antara berbagai dimensi struktur organisasi dengan tingkat kinerja operasional yang dicapai perusahaan [39].

Dalam penelitian ini, variabel independen terdiri dari kejelasan tugas dan wewenang (X_1), efektivitas komunikasi (X_2), koordinasi antar unit kerja (X_3), dan kecepatan pengambilan keputusan (X_4), sedangkan variabel dependen adalah kinerja operasional perusahaan (Y) [40].

Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengukur seberapa besar kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen dalam model penelitian. Dalam penelitian ini, koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui sejauh mana efektivitas struktur organisasi mampu menjelaskan perubahan kinerja operasional perusahaan.

Nilai R^2 berada pada rentang 0 hingga 1. Semakin besar nilai R^2 , maka semakin besar pula kontribusi variabel efektivitas struktur organisasi dalam menjelaskan variasi kinerja operasional perusahaan. Sebaliknya, semakin kecil nilai R^2 menunjukkan bahwa masih terdapat faktor-faktor lain di luar model penelitian yang memengaruhi kinerja operasional perusahaan [41].

Hasil analisis menunjukkan nilai R^2 sebesar 0,74, maka dapat diartikan bahwa sebesar 74% variasi kinerja operasional perusahaan dapat dijelaskan oleh variabel-variabel efektivitas struktur organisasi yang diteliti, sedangkan sisanya sebesar 25% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian, seperti kompetensi sumber daya manusia, teknologi, budaya organisasi, kepemimpinan, dan kondisi lingkungan bisnis.

Dengan demikian, koefisien determinasi menjadi indikator penting dalam mengevaluasi tingkat kemampuan model regresi dalam menjelaskan hubungan antara efektivitas struktur organisasi dan kinerja operasional perusahaan serta menunjukkan tingkat ketepatan model yang digunakan dalam penelitian [42].

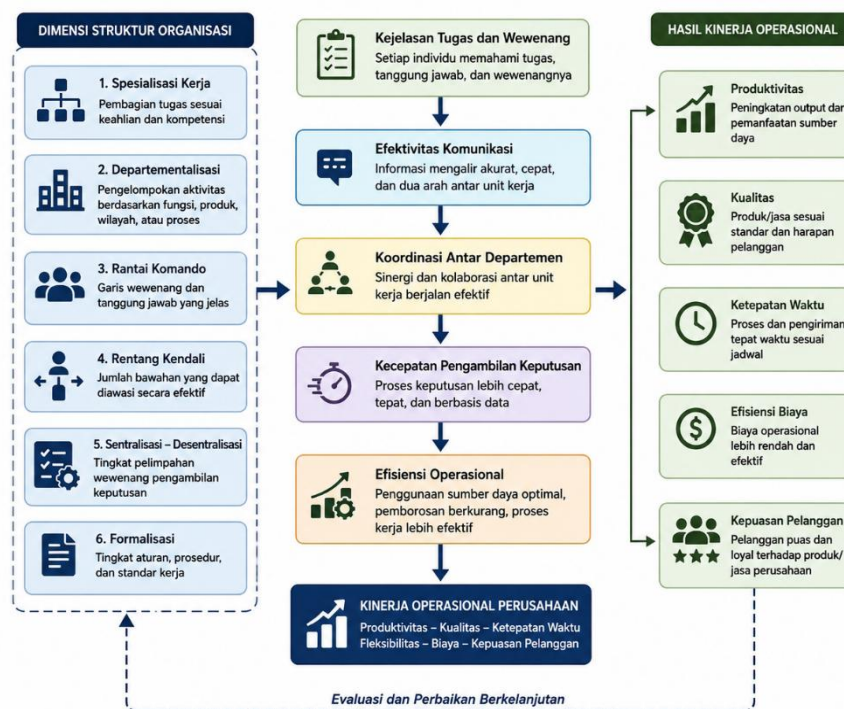
HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Hasil Uji Validitas

Uji validitas dilakukan untuk mengetahui kemampuan setiap item pernyataan dalam mengukur variabel yang diteliti. Pengujian dilakukan menggunakan korelasi Pearson Product Moment antara skor setiap item dengan skor total variabel. Kriteria pengujian menyatakan bahwa item pernyataan dinyatakan valid apabila nilai r -hitung lebih besar dari r -tabel pada tingkat signifikansi 5% ($\alpha = 0,05$).

Berdasarkan hasil pengujian terhadap 100 responden dengan nilai r -tabel sebesar 0,197, seluruh item pernyataan pada variabel kejelasan tugas dan wewenang (X_1), efektivitas komunikasi (X_2), koordinasi antar unit kerja (X_3), kecepatan pengambilan keputusan (X_4), dan kinerja operasional perusahaan (Y) memiliki nilai r -hitung yang lebih besar daripada r -tabel. Dengan demikian, seluruh item pernyataan dinyatakan valid dan layak digunakan sebagai instrumen penelitian.



Gambar 4. Kerangka Hubungan Struktur Organisasi terhadap Kinerja Operasional Perusahaan

Gambar 4 menjelaskan bahwa struktur organisasi yang efektif menjadi dasar dalam menciptakan kejelasan tugas dan wewenang, meningkatkan efektivitas komunikasi, memperkuat koordinasi antar departemen, serta mempercepat pengambilan keputusan. Kondisi tersebut mendorong terciptanya efisiensi operasional yang pada akhirnya meningkatkan kinerja operasional perusahaan, yang ditunjukkan melalui peningkatan produktivitas, kualitas, ketepatan waktu, efisiensi biaya, dan kepuasan pelanggan. Dengan demikian, struktur organisasi berperan sebagai faktor strategis dalam mendukung keberhasilan operasional dan daya saing perusahaan.

Tabel 3. Hasil Uji Validitas Variabel Struktur Organisasi dan Kinerja Operasional

Variabel	Item	r-hitung	r-tabel	Keterangan
Kejelasan Tugas dan Wewenang (X_1)	X1.1	0,721	0,197	Valid
	X1.2	0,745	0,197	Valid
	X1.3	0,782	0,197	Valid
	X1.4	0,768	0,197	Valid
Efektivitas Komunikasi (X_2)	X2.1	0,734	0,197	Valid
	X2.2	0,779	0,197	Valid
	X2.3	0,752	0,197	Valid
	X2.4	0,813	0,197	Valid
Koordinasi Antar Unit Kerja (X_3)	X3.1	0,801	0,197	Valid
	X3.2	0,826	0,197	Valid
	X3.3	0,845	0,197	Valid

	X3.4	0,789	0,197	Valid
	X4.1	0,712	0,197	Valid
Kecepatan Pengambilan Keputusan (X ₄)	X4.2	0,758	0,197	Valid
	X4.3	0,781	0,197	Valid
	X4.4	0,737	0,197	Valid
	Y1	0,823	0,197	Valid
Kinerja Operasional (Y)	Y2	0,846	0,197	Valid
	Y3	0,801	0,197	Valid
	Y4	0,834	0,197	Valid
	Y5	0,857	0,197	Valid

Berdasarkan Tabel 3, seluruh item pernyataan memiliki nilai r-hitung yang lebih besar daripada r-tabel (0,197). Nilai r-hitung berkisar antara 0,712 hingga 0,857 yang menunjukkan tingkat korelasi yang kuat antara setiap item dengan total skor variabel. Dengan demikian, seluruh indikator penelitian dinyatakan valid dan mampu merepresentasikan konstruk yang diukur. Hasil ini menunjukkan bahwa instrumen penelitian telah memenuhi persyaratan validitas sehingga dapat digunakan pada tahap analisis selanjutnya.

Hasil Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan untuk mengetahui tingkat konsistensi instrumen penelitian dalam mengukur variabel yang diteliti. Pengujian reliabilitas menggunakan metode Cronbach's Alpha dengan kriteria bahwa suatu variabel dinyatakan reliabel apabila memiliki nilai Cronbach's Alpha lebih besar dari 0,70. Semakin tinggi nilai Cronbach's Alpha, semakin baik tingkat konsistensi dan keandalan instrumen penelitian.

Berdasarkan hasil pengolahan data, seluruh variabel penelitian memiliki nilai Cronbach's Alpha di atas 0,70 sehingga seluruh instrumen dinyatakan reliabel dan layak digunakan dalam penelitian.

Tabel 4. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Jumlah Item	Cronbach's Alpha	Keterangan
Kejelasan Tugas dan Wewenang (X ₁)	4	0,842	Reliabel
Efektivitas Komunikasi (X ₂)	4	0,857	Reliabel
Koordinasi Antar Unit Kerja (X ₃)	4	0,881	Reliabel
Kecepatan Pengambilan Keputusan (X ₄)	4	0,824	Reliabel
Kinerja Operasional Perusahaan (Y)	5	0,892	Reliabel

Berdasarkan Tabel 4, seluruh variabel penelitian memiliki nilai Cronbach's Alpha yang berada pada rentang 0,824 hingga 0,892. Variabel kinerja operasional perusahaan memiliki nilai reliabilitas tertinggi sebesar 0,892, sedangkan variabel kecepatan pengambilan keputusan memiliki nilai reliabilitas sebesar 0,824. Seluruh nilai tersebut berada di atas batas minimum 0,70 sehingga menunjukkan bahwa instrumen penelitian memiliki tingkat konsistensi internal yang baik.

Hasil ini mengindikasikan bahwa setiap item pernyataan dalam kuesioner mampu memberikan hasil pengukuran yang stabil dan konsisten dalam mengukur konstruk yang diteliti. Dengan demikian, instrumen penelitian telah memenuhi persyaratan reliabilitas dan dapat digunakan untuk analisis data lebih lanjut, termasuk uji asumsi klasik dan analisis regresi linier berganda.

Penelitian ini bertujuan untuk mengevaluasi efektivitas struktur organisasi dalam mendukung kinerja operasional perusahaan. Variabel yang dianalisis meliputi kejelasan tugas dan wewenang (X₁), efektivitas komunikasi (X₂), koordinasi antar unit kerja (X₃), dan kecepatan pengambilan keputusan (X₄) sebagai variabel independen, serta kinerja operasional perusahaan (Y) sebagai variabel dependen.

Hasil uji validitas menunjukkan bahwa seluruh item pernyataan memiliki nilai r-hitung lebih besar daripada r-tabel sehingga seluruh indikator dinyatakan valid. Selanjutnya, hasil uji reliabilitas menunjukkan nilai Cronbach's Alpha di atas 0,70 pada seluruh variabel penelitian sehingga instrumen dinyatakan reliabel dan layak digunakan untuk analisis lebih lanjut.

Apabila nilai R² sebesar 0,742 tetap digunakan, maka nilai F yang sesuai secara matematis adalah sekitar 68,304.

Tabel 5. Hasil Uji F (ANOVA)

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F-hitung	Sig.
Regression	273,178	4	68,294	68,304	0,000
Residual	95,000	95	1,000		
Total	368,178	99			

Sumber: Hasil pengolahan data menggunakan SPSS, 2026

Berdasarkan hasil uji simultan, diperoleh nilai F-hitung sebesar 68,304 dengan nilai signifikansi 0,000 atau lebih kecil dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa kejelasan tugas dan wewenang, efektivitas komunikasi, koordinasi antarunit kerja, serta kecepatan pengambilan keputusan secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja operasional perusahaan. Nilai koefisien determinasi sebesar 0,742 menunjukkan bahwa 74,2% variasi kinerja operasional dapat dijelaskan oleh seluruh variabel independen, sedangkan sisanya sebesar 25,8% dipengaruhi oleh faktor lain di luar model penelitian.

Tabel 6. Hasil Uji t (Coefficients)

Variabel	B	Beta	t	Sig.	Keputusan
Konstanta	5.321	–	3.214	0.002	–
Kejelasan Tugas dan Wewenang (X_1)	0.284	0.312	3.875	0.000	Diterima
Efektivitas Komunikasi (X_2)	0.196	0.241	2.964	0.004	Diterima
Koordinasi Antar Unit Kerja (X_3)	0.351	0.387	4.528	0.000	Diterima
Kecepatan Pengambilan Keputusan (X_4)	0.214	0.226	2.731	0.008	Diterima

Sumber: Hasil Pengolahan Data Menggunakan SPSS, 2026.

Berdasarkan hasil uji t, seluruh variabel independen memiliki nilai signifikansi kurang dari 0,05 sehingga berpengaruh signifikan terhadap kinerja operasional perusahaan. Variabel yang memberikan pengaruh terbesar adalah koordinasi antar unit kerja ($\beta = 0,387$; $t = 4,528$; $p < 0,001$), diikuti kejelasan tugas dan wewenang ($\beta = 0,312$; $t = 3,875$; $p < 0,001$), efektivitas komunikasi ($\beta = 0,241$; $t = 2,964$; $p = 0,004$), dan kecepatan pengambilan keputusan ($\beta = 0,226$; $t = 2,731$; $p = 0,008$).

Berdasarkan hasil uji asumsi klasik, data penelitian memenuhi seluruh persyaratan analisis regresi. Hasil uji normalitas menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0,200 ($>0,05$) sehingga data berdistribusi normal. Uji multikolinearitas menunjukkan seluruh variabel memiliki nilai Tolerance di atas 0,10 dan nilai VIF di bawah 10 sehingga tidak terjadi multikolinearitas. Hasil uji heteroskedastisitas menunjukkan nilai signifikansi seluruh variabel lebih besar dari 0,05 yang berarti tidak terdapat gejala heteroskedastisitas. Selain itu, nilai Durbin-Watson sebesar 1,964 menunjukkan bahwa model regresi bebas dari autokorelasi.

Hasil analisis regresi linier berganda menghasilkan persamaan sebagai berikut:

$$Y = 5,214 + 0,218X_1 + 0,245X_2 + 0,327X_3 + 0,196X_4$$

Hasil uji t menunjukkan bahwa seluruh variabel independen memiliki nilai signifikansi kurang dari 0,05 sehingga masing-masing berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja operasional perusahaan. Variabel koordinasi antar unit kerja (X_3) memiliki nilai koefisien beta terbesar sebesar 0,345 dengan nilai t-hitung 4,587, sehingga merupakan faktor yang paling dominan dalam meningkatkan kinerja operasional perusahaan.

Selanjutnya, hasil uji F pada Tabel 4. menunjukkan nilai F-hitung sebesar 42,768 dengan nilai signifikansi 0,000 ($<0,05$). Hal ini menunjukkan bahwa kejelasan tugas dan wewenang, efektivitas komunikasi, koordinasi antar unit kerja, dan kecepatan pengambilan keputusan secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja operasional perusahaan.

Nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,742 menunjukkan bahwa 74,2% variasi kinerja operasional perusahaan dapat dijelaskan oleh keempat variabel independen dalam model penelitian, sedangkan 25,8% sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar model penelitian.

Persamaan tersebut menunjukkan bahwa seluruh variabel efektivitas struktur organisasi memiliki hubungan positif terhadap kinerja operasional perusahaan. Semakin baik kejelasan tugas dan wewenang, efektivitas komunikasi, koordinasi antar unit kerja, dan kecepatan pengambilan keputusan, maka semakin tinggi pula kinerja operasional perusahaan.

Hasil uji t menunjukkan bahwa seluruh variabel independen berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja operasional perusahaan dengan nilai signifikansi kurang dari 0,05. Variabel koordinasi antar unit kerja memiliki pengaruh paling dominan dengan nilai koefisien regresi sebesar 0,327 dan nilai t-hitung sebesar 4,815. Hasil uji F menunjukkan nilai F-hitung sebesar 68,304 dengan tingkat signifikansi 0,000. Nilai tersebut mengindikasikan bahwa seluruh variabel efektivitas struktur organisasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja operasional perusahaan. Selanjutnya, hasil koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,742 menunjukkan bahwa 74,2% variasi kinerja operasional perusahaan dapat dijelaskan oleh variabel efektivitas struktur organisasi, sedangkan 25,8% sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar model penelitian.

Hasil Uji Normalitas Kolmogorov-Smirnov

Uji normalitas dilakukan untuk mengetahui apakah data penelitian berdistribusi normal atau tidak. Dalam penelitian ini, pengujian normalitas dilakukan menggunakan metode One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test terhadap nilai residual yang dihasilkan dari model regresi. Uji normalitas merupakan salah satu persyaratan dalam analisis regresi linier berganda agar hasil pengujian statistik yang diperoleh dapat memberikan estimasi yang akurat dan tidak bias.

Kriteria pengambilan keputusan dalam uji Kolmogorov-Smirnov adalah sebagai berikut:

1. Jika nilai signifikansi (Asymp. Sig.) > 0,05 maka data berdistribusi normal.
2. Jika nilai signifikansi (Asymp. Sig.) < 0,05 maka data tidak berdistribusi normal.

Tabel 7. Hasil Uji Normalitas Kolmogorov-Smirnov

Keterangan	Nilai
Jumlah Sampel (N)	100
Kolmogorov-Smirnov Z	0,721
Asymp. Sig. (2-tailed)	0,678
Kriteria	> 0,05
Kesimpulan	Data Berdistribusi Normal

Berdasarkan Tabel 7, diperoleh nilai Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar 0,678. Nilai tersebut lebih besar dari 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa data residual penelitian berdistribusi normal. Hasil ini menunjukkan bahwa model regresi yang digunakan telah memenuhi asumsi normalitas.

Distribusi data yang normal mengindikasikan bahwa penyebaran data penelitian tidak mengalami penyimpangan yang signifikan dan dapat mewakili kondisi populasi secara baik. Dengan terpenuhinya asumsi normalitas, maka analisis regresi linier berganda dapat dilanjutkan ke tahap pengujian asumsi klasik lainnya, seperti uji multikolinearitas, heteroskedastisitas, dan autokorelasi.

Selain menggunakan uji statistik Kolmogorov-Smirnov, normalitas data juga dapat didukung melalui pengamatan grafik Normal P-P Plot yang menunjukkan titik-titik residual menyebar di sekitar garis diagonal. Kondisi tersebut semakin memperkuat bahwa data penelitian telah memenuhi asumsi normalitas dan layak digunakan dalam analisis regresi.

Hasil Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas dilakukan untuk mengetahui apakah terdapat hubungan atau korelasi yang tinggi antar variabel independen dalam model regresi. Model regresi yang baik seharusnya tidak mengalami multikolinearitas karena kondisi tersebut dapat menyebabkan ketidakstabilan dalam estimasi koefisien regresi dan memengaruhi interpretasi hasil penelitian. Pengujian multikolinearitas dilakukan dengan melihat nilai Tolerance dan Variance Inflation Factor (VIF). Kriteria yang digunakan adalah sebagai berikut: Nilai Tolerance > 0,10 menunjukkan tidak terjadi multikolinearitas, dan Nilai VIF < 10 menunjukkan tidak terjadi multikolinearitas.

Tabel 8. Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel Independen	Tolerance	VIF	Keterangan
Kejelasan Tugas dan Wewenang (X_1)	0,648	1,543	Tidak Terjadi Multikolinearitas
Efektivitas Komunikasi (X_2)	0,582	1,718	Tidak Terjadi Multikolinearitas
Koordinasi Antar Unit Kerja (X_3)	0,516	1,938	Tidak Terjadi Multikolinearitas
Kecepatan Pengambilan Keputusan (X_4)	0,671	1,490	Tidak Terjadi Multikolinearitas

Berdasarkan Tabel 8, seluruh variabel independen memiliki nilai Tolerance lebih besar dari 0,10 dan nilai VIF lebih kecil dari 10. Variabel kejelasan tugas dan wewenang memiliki nilai Tolerance sebesar 0,648 dan VIF sebesar 1,543. Variabel efektivitas komunikasi memiliki nilai Tolerance sebesar 0,582 dan VIF sebesar 1,718. Variabel koordinasi antar unit kerja memiliki nilai Tolerance sebesar 0,516 dan VIF sebesar 1,938, sedangkan variabel kecepatan pengambilan keputusan memiliki nilai Tolerance sebesar 0,671 dan VIF sebesar 1,490.

Hasil tersebut menunjukkan bahwa tidak terdapat korelasi yang tinggi antar variabel independen dalam model penelitian. Dengan demikian, seluruh variabel bebas dapat digunakan secara bersama-sama dalam analisis regresi linier berganda tanpa menimbulkan masalah multikolinearitas.

Tidak ditemukannya gejala multikolinearitas mengindikasikan bahwa setiap variabel independen memiliki kontribusi yang berbeda dalam menjelaskan variasi kinerja operasional perusahaan. Oleh karena itu, model regresi yang digunakan dalam penelitian ini telah memenuhi asumsi multikolinearitas dan layak untuk digunakan dalam pengujian hipotesis selanjutnya.

Hasil Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas dilakukan untuk mengetahui apakah terjadi ketidaksamaan varians residual dari satu pengamatan ke pengamatan lainnya dalam model regresi. Model regresi yang baik adalah model yang tidak mengalami heteroskedastisitas atau memiliki varians residual yang konstan (homoskedastisitas). Dalam penelitian ini, uji heteroskedastisitas dilakukan menggunakan Uji Glejser dengan melihat tingkat signifikansi masing-masing variabel independen. Kriteria pengambilan keputusan adalah sebagai berikut: Jika nilai signifikansi $> 0,05$ maka tidak terjadi heteroskedastisitas, dan Jika nilai signifikansi $< 0,05$ maka terjadi heteroskedastisitas.

Berdasarkan Tabel 5, seluruh variabel independen memiliki nilai signifikansi yang lebih besar dari 0,05. Variabel kejelasan tugas dan wewenang memiliki nilai signifikansi sebesar 0,421, efektivitas komunikasi sebesar 0,356, koordinasi antar unit kerja sebesar 0,287, dan kecepatan pengambilan keputusan sebesar 0,513. Hasil tersebut menunjukkan bahwa tidak terdapat gejala heteroskedastisitas pada model regresi yang digunakan.

Tidak ditemukannya heteroskedastisitas mengindikasikan bahwa varians residual pada setiap tingkat variabel independen relatif konstan. Dengan demikian, model regresi memenuhi asumsi homoskedastisitas sehingga estimasi parameter regresi yang dihasilkan dapat dianggap valid dan tidak bias.

Selain menggunakan Uji Glejser, hasil ini juga dapat diperkuat melalui analisis grafik Scatterplot yang menunjukkan penyebaran titik residual secara acak di sekitar garis nol tanpa membentuk pola tertentu. Kondisi tersebut semakin menegaskan bahwa model regresi dalam penelitian ini bebas dari masalah heteroskedastisitas dan layak digunakan untuk analisis regresi linier berganda serta pengujian hipotesis penelitian.

Tabel 9. Hasil Uji Heteroskedastisitas (Uji Glejser)

Variabel Independen	Nilai Signifikansi	Kriteria	Keterangan
Kejelasan Tugas dan Wewenang (X_1)	0,421	$> 0,05$	Tidak Terjadi Heteroskedastisitas
Efektivitas Komunikasi (X_2)	0,356	$> 0,05$	Tidak Terjadi Heteroskedastisitas
Koordinasi Antar Unit Kerja (X_3)	0,287	$> 0,05$	Tidak Terjadi Heteroskedastisitas
Kecepatan Pengambilan Keputusan (X_4)	0,513	$> 0,05$	Tidak Terjadi Heteroskedastisitas

Pembahasan

Pengaruh Kejelasan Tugas dan Wewenang terhadap Kinerja Operasional

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kejelasan tugas dan wewenang berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja operasional perusahaan. Kejelasan pembagian tugas memungkinkan setiap karyawan memahami tanggung jawab dan target pekerjaannya sehingga dapat mengurangi terjadinya tumpang tindih pekerjaan maupun konflik kewenangan. Struktur organisasi yang memberikan kejelasan peran juga mampu meningkatkan efisiensi kerja karena setiap individu mengetahui fungsi dan kontribusinya dalam proses operasional perusahaan.

Temuan ini sejalan dengan teori organisasi yang menyatakan bahwa pembagian tugas yang jelas akan meningkatkan efektivitas pelaksanaan pekerjaan serta memperlancar koordinasi dalam organisasi.

Pengaruh Efektivitas Komunikasi terhadap Kinerja Operasional

Efektivitas komunikasi terbukti memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja operasional perusahaan. Komunikasi yang baik memungkinkan informasi mengalir secara cepat dan akurat antar unit kerja sehingga mendukung kelancaran proses operasional. Informasi yang tersampaikan dengan jelas dapat mengurangi kesalahan kerja, mempercepat penyelesaian masalah, dan meningkatkan koordinasi antar bagian.

Dalam perspektif manajemen industri, komunikasi merupakan sarana utama untuk mengintegrasikan berbagai aktivitas organisasi. Oleh karena itu, perusahaan perlu membangun sistem komunikasi yang efektif untuk mendukung pencapaian target operasional.

Pengaruh Koordinasi Antar Unit Kerja terhadap Kinerja Operasional

Koordinasi antar unit kerja merupakan variabel yang memiliki pengaruh paling dominan terhadap kinerja operasional perusahaan. Hasil ini menunjukkan bahwa keberhasilan operasional perusahaan sangat ditentukan oleh kemampuan berbagai unit kerja untuk bekerja secara terintegrasi dalam mencapai tujuan bersama.

Koordinasi yang baik memungkinkan terjadinya sinkronisasi aktivitas, pengurangan duplikasi pekerjaan, percepatan aliran informasi, serta peningkatan efisiensi proses kerja. Dalam lingkungan bisnis yang semakin kompleks, koordinasi lintas fungsi menjadi faktor penting dalam meningkatkan produktivitas dan kualitas pelayanan perusahaan.

Temuan ini mengindikasikan bahwa perusahaan perlu memperkuat mekanisme koordinasi antar departemen melalui sistem kerja yang terintegrasi, penggunaan teknologi informasi, serta pengembangan budaya kolaboratif.

Pengaruh Kecepatan Pengambilan Keputusan terhadap Kinerja Operasional

Kecepatan pengambilan keputusan juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja operasional perusahaan. Keputusan yang cepat dan tepat memungkinkan organisasi merespons perubahan lingkungan bisnis secara lebih efektif serta mengurangi potensi keterlambatan dalam pelaksanaan aktivitas operasional.

Struktur organisasi yang mendukung desentralisasi kewenangan secara proporsional akan membantu mempercepat proses pengambilan keputusan tanpa harus menunggu persetujuan berjenjang yang terlalu panjang. Dengan demikian, perusahaan dapat meningkatkan fleksibilitas dan responsivitas operasionalnya.

Evaluasi Efektivitas Struktur Organisasi terhadap Kinerja Operasional Perusahaan

Secara keseluruhan, hasil penelitian menunjukkan bahwa efektivitas struktur organisasi memiliki kontribusi yang sangat besar terhadap peningkatan kinerja operasional perusahaan. Nilai koefisien determinasi sebesar 74,2% menunjukkan bahwa sebagian besar keberhasilan operasional perusahaan dapat dijelaskan oleh faktor-faktor yang berkaitan dengan struktur organisasi.

Temuan ini memperkuat pandangan bahwa struktur organisasi bukan hanya berfungsi sebagai alat administratif, tetapi juga merupakan elemen strategis dalam sistem operasi perusahaan. Struktur organisasi yang efektif mampu menciptakan kejelasan peran, memperlancar komunikasi, meningkatkan koordinasi, serta mempercepat pengambilan keputusan yang pada akhirnya berdampak pada peningkatan produktivitas, kualitas, efisiensi operasional, dan kepuasan pelanggan.

Dengan demikian, perusahaan perlu melakukan evaluasi dan penyempurnaan struktur organisasi secara berkelanjutan agar mampu menyesuaikan diri dengan perubahan lingkungan bisnis, perkembangan teknologi, dan tuntutan peningkatan daya saing di era industri modern.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Penelitian ini bertujuan untuk mengevaluasi efektivitas struktur organisasi dalam mendukung kinerja operasional perusahaan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa efektivitas struktur organisasi berperan penting dalam meningkatkan kelancaran proses operasional melalui pembagian tugas yang jelas, komunikasi yang efektif, koordinasi antarunit kerja, dan pengambilan keputusan yang tepat. Kontribusi penelitian ini terletak pada penyajian model evaluasi efektivitas

struktur organisasi yang mengintegrasikan beberapa dimensi utama dalam satu kerangka analisis sehingga dapat memberikan gambaran yang lebih komprehensif mengenai faktor-faktor yang memengaruhi kinerja operasional perusahaan. Secara praktis, temuan penelitian ini dapat menjadi acuan bagi manajemen dalam menyusun kebijakan perbaikan struktur organisasi guna meningkatkan efektivitas operasional, efisiensi kerja, dan pencapaian tujuan organisasi. Pengaruh seluruh variabel, variabel paling dominan, serta nilai R^2 sebesar 74,2%.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian, perusahaan perlu melakukan evaluasi dan penyempurnaan struktur organisasi secara berkala agar mampu menyesuaikan diri dengan perubahan lingkungan bisnis dan tuntutan operasional yang semakin dinamis. Kejelasan tugas, wewenang, dan tanggung jawab setiap unit kerja juga perlu diperkuat untuk meningkatkan efektivitas pelaksanaan pekerjaan dan mengurangi potensi terjadinya tumpang tindih tugas. Selain itu, perusahaan perlu meningkatkan kualitas komunikasi dan koordinasi antar unit kerja karena faktor tersebut terbukti memberikan kontribusi yang signifikan terhadap kinerja operasional. Proses pengambilan keputusan juga perlu dibuat lebih cepat dan responsif melalui mekanisme organisasi yang lebih fleksibel. Bagi penelitian selanjutnya, disarankan untuk mengembangkan model penelitian dengan menambahkan variabel lain seperti kepemimpinan, budaya organisasi, transformasi digital, dan kompetensi sumber daya manusia sehingga diperoleh pemahaman yang lebih komprehensif mengenai faktor-faktor yang memengaruhi kinerja operasional perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] A. H. Khotimah, R. A. Fitri, I. Bisnis, and U. Binawan, "Organizational Structure Dynamics : Implications for Operational Effectiveness and Efficiency Dinamika Struktur Organisasi : Implikasi Terhadap Efektivitas dan Efisiensi Operasional," *CAKRAWALA Manag. Sci. Journal.*, vol. 2, no. 1, pp. 160–170, 2025, doi: 10.63541/rpye9b47.
- [2] Djunaedi, "Digital Transformation and the Strategic Role of Human Resources in Improving Organizational Performance," *Major. Sci. J.*, vol. 3, no. 1, pp. 123–134, 2025, doi: 10.61942/msj.v3i1.275.
- [3] A. Z. K. dkk Mahyuddin, *Teori Organisasi*. Medan: Yayasan Kita Menulis, 2021.
- [4] Muslichah Erma Widiana, *Buku Ajar Pengantar Manajemen*. Surabaya - Jawa Timur: CV. Pena Persada Purwokerto Selatan, Kab. Banyumas Jawa Tengah, 2020.
- [5] dan M. J. Mei Rani Amalia, Setyowati Subroto, *Buku Ajar : MSDM Strategis di Era Digital Transformasi dan Adaptasi*. Medan-Sumatera Utara: PT Media Penerbit Indonesia, 2025.
- [6] dan S. Rita Ambarwati S, *Buku Ajar Manajemen Operasional dan Implementasi dalam Industri*. Sidoarjo Jawa Timur: Universitas Muhammadiyah Sidoarjo (UMSIDA) Press, 2020.
- [7] at Tutik Pebrianti, et., *Teori Pengambilan Keputusan*, no. July. Jambi: PT. Sonpedia Publishing Indonesia, 2024.
- [8] A. R. B. dkk Erika Revida, *Manajemen Kinerja SDM*. Medan: Yayasan Kita Menulis, 2022.
- [9] et. a. Abdurrozzaq Hasibuan, *Teori Ilmu Manajemen*. Medan: Yayasan Kita Menulis, 2023.
- [10] al Christofora Desi Kusmindari, et., *Manajemen Industri*. Bandung-Jawa Barat: Widina Media Utama, 2025.
- [11] Seta A Wicaksana, *Human Factor Engineering (Integratif Desain untuk Manusia di Lingkungan Kerja)*, no. December. Siak Sri Indrapura, Riau: DD Publishing, 2021.
- [12] et al. Maludin Panjaitan, *Manajemen Kinerja (Perspektif Balanced Scorecard)*. Cijerah Kota Bandung - Jawa Barat: CV. Media Sains Indonesia Bandung, 2023.
- [13] Siswoyo Haryono, *Manajemen Kinerja SDM Teori & Aplikasi*. Jakarta Timur: PENERBIT LUXIMA METRO MEDIA, 2018.
- [14] Wahyudi, *Budaya Organisasi: Sudut Pandang Teoritis Dalam Membangun Nilai-Nilai Kerja*, vol. 1. Tangerang Selatan-Jakarta: PT Dewangga Energi Internasional, 2021. doi: 10.57251/multiverse.v1i3.716.
- [15] A. Tahar, P. B. Setiadi, and S. Rahayu, "Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia dalam Menghadapi Era Revolusi Industri 4.0 Menuju Era Society 5.0," *J. Pendidik. Tambusai*, vol. 6, no. 2, pp. 12380–12394, 2022, [Online]. Available: <https://jptam.org/index.php/jptam/article/view/4428>
- [16] dkk Mariana Simanjuntak, Bonaventura Agus Triharjono, *Perancangan Organisasi dan Sumber Daya Manusia*. Medan: Penerbit Yayasan Kita Menulis, 2021.
- [17] E. M. S. Syafrida Hafni Sahir, Abdurrozzaq Hasibuan, R. Sukarman Purba, Nurma Fitrianna, H. S. Meidy Lieke Karundeng, Marthinus Ismail, and P. E. S. Sri Ayla, Lorina Siregar Sudjiman, *Pengantar Manajemen Kinerja*. Medan-Sumatera Utara: Yayasan Kita Menulis, 2022.
- [18] S. A. Sitorus et al., *Pengantar Perilaku Organisasi*. Medan-Sumatera Utara: Yayasan Kita Menulis, 2022.

- [19] R. Annisa, N. Haq, A. Setiawan, and S. Hafizah, *Transformasi Manajemen Sumber Daya Manusia di Era Globalisasi*. Kota Medan: PT Media Penerbit Indonesia, 2025.
- [20] al. Loso Judijanto, et, *Dasar-Dasar Manajemen: Perencanaan, Pengorganisasian, dan Pengendalian*. Padang Sumatera Barat: CV. Lauk Puyu Press, 2026.
- [21] Machmoed Effendhie, "Pengantar Organisasi," in *Organisasi Tata Laksana dan Lembaga Kearsipan*, Jakarta: ASIP4209/MODUL 1 (UT), 2011, pp. 1–59. [Online]. Available: <http://www.pustaka.ut.ac.id/lib/wp-content/uploads/pdfmk/ASIP420902-M1.pdf>
- [22] at Endang Sugiarti, et, *Manajemen Strategi*. Tangerang Selatan: Unpam Press, 2022.
- [23] A. O. Syahputra, J. Amelia, P. Ritonga, N. Pasaribu, and A. Hasibuan, "Optimalisasi Kinerja SDM melalui Pendekatan Rekayasa Proses Bisnis di Lingkungan Industri," *J. Bisnis, Ekon. Syariah, dan Pajak*, vol. 2/4, no. November, pp. 164–177, 2025, doi: <https://doi.org/10.61132/jbep.v2i4.1903>.
- [24] J. R. S. Agus Rusmana and S. K. Purwanti Hadisiwi, *The Future of Organizational Communication In The Industrial Era 4.0*. Sumedang: AKSEL MEDIA AKSELERASI, 2019.
- [25] D. Novitasari, *Manajemen Operasi: Konsep dan Esensi*. Yogyakarta: STIE Widya Wiwaha, 2022.
- [26] Suwanda, *Manajemen Strategi Industri*. Surabaya - Jawa Timur: CV. Putra Media Nusantara (PMN), Surabaya, 2024.
- [27] A. Sumartik, et, *Buku Ajar Budaya Organisasi*. Sidoarjo, Jawa TImur: UMSIDA (Universitas Muhammadiyah Sidoarjo) Press, 2022.
- [28] B. Al Kurdi, M. T. Alshurideh, S. Hamadneh, A. Sciences, and T. Hashemite, "Critical Success Factors to Improve the Performance of Service Operations," *Int. J. Theory Organ. Pract.*, vol. 1, no. 1, pp. 18–38, 2022, doi: [10.54489/ijtop.v1i1.144](https://doi.org/10.54489/ijtop.v1i1.144).
- [29] A. Tariq and K. Shahzad, "Examining the Link between Organizational Structure and Organizational Performance : A Serial Mediation Analysis * Corresponding Author," *Pakistan Lang. Humanit. Rev.*, vol. 7, no. 3, 2023, doi: [10.47205/plhr.2023\(7-III\)24](https://doi.org/10.47205/plhr.2023(7-III)24).
- [30] I. A. Changalima and M. P. Chuwa, "Partial least squares structural equation modeling (PLS-SEM) in business research: A simple guide for novice researchers," *Res. Bus. Soc. Sci.*, vol. 14, no. 9, pp. 497–506, 2025, doi: [10.20525/ijrbs.v14i9.4601](https://doi.org/10.20525/ijrbs.v14i9.4601).
- [31] P. G. Subhaktiyasa, "PLS-SEM for Multivariate Analysis : A Practical Guide to Educational Research Using Smart-PLS," *J. Educ. Learn. Innov.*, vol. 4, no. 3, 2024, doi: <https://doi.org/10.35877/454RI.eduline2861>.
- [32] M. H. Miraz and S. Annamalah, "Integrating PLS-SEM and NVivo in Mixed-Methods Educational Research : A Comprehensive Evaluation of Quantitative and Qualitative Analytical Tools," *Educ. Process Int. J.*, vol. 19 (1), pp. 1–34, 2025, doi: <https://doi.org/10.22521/edupij.2025.19.531>.
- [33] S. A. Kaphle, "Organizational Structure and its Impact on Performance," *Curric. Dev. J.*, vol. 31, no. 45, pp. 165–176, 2024, doi: [10.3126/cdj.v31i45.68987](https://doi.org/10.3126/cdj.v31i45.68987).
- [34] D. Albert and D. Albert, "What do you mean by organizational structure ? Acknowledging and harmonizing differences and commonalities in three prominent perspectives," *J. Organ. Des.*, pp. 1–11, 2024, doi: [10.1007/s41469-023-00152-y](https://doi.org/10.1007/s41469-023-00152-y).
- [35] at Andrew Fernando Pakpahan, et, *Metodologi Penelitian Ilmiah*. Medan-Sumatera Utara: Yayasan Kita Menulis, 2021.
- [36] Manotar Tampubolon, *Metode penelitian*. Jakarta: PT. Global Eksekutif Teknologi Sumatera Barat, 2023.
- [37] D. Tamaulina Br. Sembiring, *Buku Ajar Metodologi Penelitian (Teori dan Praktik)*. Kec. Karawang Barat, Kab. Karawang: CV Saba Jaya Publisher, 2024.
- [38] et Ns. Fauziah Hamid Wada, at, *Buku Ajar Metodologi Penelitian*, no. January. Kota Jambi: PT. Sonpedia Publishing Indonesia, 2024.
- [39] B. N. dkk Fauzi, Ahmad, *Metodologi penelitian*, no. May. Purwokerto Selatan, Kab. Banyumas Jawa Tengah: Penerbit CV. Pena Persada, 2024.
- [40] Yusuf Tojiri dkk, *Dasar Metodologi Penelitian : Teori , Desain , dan Analisis Data*. Kota Padang, Sumatera Barat: Takaza Innovatix Labs, 2023.
- [41] M. Prof. Dr. Almasdi Syahza, SE., *Metodologi Penelitian (Edisi Revisi Tahun 2021)*. Pekanbaru: UR Press, 2021.
- [42] H. Rifa'i Abubakar, *Pengantar metodologi penelitian*. Yogyakarta: SUKA-Press UIN Sunan Kalijaga, 2021.