

## STRUKTUR, BUDAYA, DAN KEPEMIMPINAN: SEBUAH TINJAUAN TEORI ORGANISASI MODERN

Citra Anisa Tika Putri<sup>1</sup>, Eka<sup>2</sup>, Wulandari Febrianti<sup>3</sup>, Meisa Maulina Putri<sup>4</sup>  
<sup>1,2,3,4</sup>Manajemen / Universitas Pelita Bangsa, Cikarang Selatan 17530

Email: [citraanisa@pelitabangsa.ac.id](mailto:citraanisa@pelitabangsa.ac.id)<sup>1</sup>, [birueka18@gmail.com](mailto:birueka18@gmail.com)<sup>2</sup>,  
[wulandarifebrianti1234@gmail.com](mailto:wulandarifebrianti1234@gmail.com)<sup>3</sup>, [meisamaulina1@gmail.com](mailto:meisamaulina1@gmail.com)<sup>4</sup>

### ABSTRAK

Penelitian ini membahas hubungan antara struktur organisasi, budaya organisasi, dan kepemimpinan dalam konteks teori organisasi modern. Struktur organisasi yang adaptif dapat meningkatkan efisiensi dan efektivitas dalam pengelolaan organisasi, sementara budaya organisasi yang kuat berperan dalam membentuk identitas, loyalitas, dan produktivitas karyawan. Kepemimpinan yang efektif, khususnya kepemimpinan transformasional, mampu menginspirasi dan memotivasi karyawan, serta menciptakan lingkungan kerja yang kondusif untuk pertumbuhan dan inovasi. Studi ini menggunakan metode kajian pustaka dengan pendekatan deskriptif untuk menganalisis keterkaitan ketiga elemen tersebut. Hasil penelitian menunjukkan bahwa sinergi antara struktur, budaya, dan kepemimpinan sangat penting dalam menghadapi tantangan organisasi modern, memungkinkan organisasi untuk beradaptasi terhadap perubahan lingkungan yang dinamis dan tetap kompetitif.  
**Kata Kunci :** Struktur Organisasi, Budaya Organisasi, Kepemimpinan.

### ABSTRACT

*This study discusses the relationship between organizational structure, organizational culture, and leadership in the context of modern organizational theory. Adaptive organizational structure can improve efficiency and effectiveness in managing an organization, while strong organizational culture plays a role in shaping employee identity, loyalty, and productivity. Effective leadership, especially transformational leadership, can inspire and motivate employees, and create a work environment that is conducive to growth and innovation. This study uses a literature review method with a descriptive approach to analyze the relationship between the three elements. The results of the study indicate that the synergy between structure, culture, and leadership is very important in facing the challenges of modern organizations, allowing organizations to adapt to dynamic environmental changes and remain competitive.*  
**Keywords:** Organizational Structure, Organizational Culture, Leadership.

### Article history

Received: Juni 2025  
Reviewed: Juni 2025  
Published: Juni 2025

Plagiarism checker no 667  
Doi : prefix doi :  
10.8734/musytari.v1i2.359  
**Copyright :** author  
**Publish by :** musytari



This work is licensed under a [creative commons attribution-noncommercial 4.0 international license](https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/)

## PENDAHULUAN

Dalam dunia organisasi modern yang penuh dengan tantangan dan peluang, dinamika antara struktur organisasi, budaya, dan kepemimpinan menjadi fokus utama yang tidak bisa diabaikan. Ketiga elemen ini tidak hanya saling memengaruhi, tetapi juga menjadi penentu utama dalam menentukan keberhasilan sebuah organisasi dalam mencapai tujuannya. Masing-masing elemen membawa peran yang unik namun saling melengkapi dalam menciptakan fondasi yang kokoh untuk pengelolaan organisasi.

Struktur organisasi, misalnya, mencerminkan kerangka kerja formal yang mendasari pembagian tugas, hierarki, dan jalur komunikasi di dalam organisasi. Struktur ini memberikan arahan yang jelas bagi individu dan kelompok dalam menjalankan tanggung jawab mereka. Namun, dalam konteks organisasi modern, struktur yang terlalu kaku dapat menjadi penghalang bagi inovasi dan adaptasi. Oleh karena itu, struktur yang fleksibel dan adaptif semakin menjadi kebutuhan dalam menghadapi dinamika lingkungan bisnis yang berubah cepat.

Sementara itu, budaya organisasi memainkan peran yang sangat penting dalam membentuk identitas dan perilaku kolektif anggotanya. Budaya ini melibatkan nilai-nilai inti, norma, dan tradisi yang dianut oleh organisasi, yang menciptakan iklim kerja yang unik dan berpengaruh pada tingkat kepuasan kerja, produktivitas, hingga loyalitas karyawan. Budaya yang positif dan inklusif mampu mendorong inovasi, kolaborasi, dan keberlanjutan organisasi dalam jangka panjang.

Di sisi lain, kepemimpinan merupakan elemen strategis yang berperan sebagai pemandu dan penggerak suatu organisasi. Pemimpin yang efektif tidak hanya mampu memandu tim menuju pencapaian tujuan, tetapi juga berperan penting dalam membentuk dan memperkuat budaya organisasi serta memastikan bahwa struktur organisasi mendukung efisiensi dan efektivitas. Dalam konteks modern, kepemimpinan menuntut keterampilan yang lebih kompleks, termasuk kecerdasan emosional, kemampuan beradaptasi, dan visi strategis yang jelas.

Teori-teori organisasi modern menekankan pentingnya pendekatan yang holistik dalam mengintegrasikan struktur, budaya, dan kepemimpinan. Ketiganya harus dilihat sebagai komponen yang saling berinteraksi dan mendukung satu sama lain dalam menciptakan organisasi yang tangguh dan berdaya saing. Dengan tantangan global seperti perubahan teknologi, dinamika pasar, dan pergeseran sosial, organisasi dituntut untuk terus beradaptasi dan berkembang dengan cara yang inovatif dan berkelanjutan.

Penelitian ini bertujuan untuk menyajikan tinjauan mendalam terhadap teori-teori yang relevan terkait struktur, budaya, dan kepemimpinan dalam organisasi modern. Dengan menggabungkan berbagai perspektif teoretis dan temuan empiris, diharapkan tinjauan ini dapat memberikan wawasan baru bagi akademisi dan praktisi dalam memahami serta mengelola kompleksitas organisasi modern. Fokusnya adalah pada bagaimana keterkaitan ketiga elemen ini dapat menciptakan sinergi yang optimal untuk menghadapi tantangan dan memanfaatkan peluang dalam lingkungan bisnis yang terus berubah.

## **METODE PENELITIAN**

Penelitian ini menggunakan kajian pustaka dengan menelaah berbagai sumber. Pengumpulan data pada penelitian ini dilakukan melalui kepastakaan yaitu jenis metode penelitian yang dilakukan dengan cara mengumpulkan pustaka, jurnal, website. Membahas secara khusus mengenai topic *Struktur Budaya, dan Kepemimpinan : Sebuah Tinjauan Teori Organisasi Modern* dengan menggunakan teknis analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif, yaitu metode penelitian yang digunakan untuk menggambarkan masalah yang terjadi pada masa sekarang atau yang sedang berlangsung, bertujuan untuk mendeskripsikan apa yang terjadi sebagaimana mestinya pada saat penelitian.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

### **Definisi Teori Organisasi Modern**

Organisasi pada dasarnya digunakan sebagai tempat atau wadah di mana orang-orang berkumpul, bekerja sama secara rasional dan sistematis, terencana, terorganisasi, terpimpin dan terkendali, dalam memanfaatkan sumber daya (uang, material, mesin, metode, lingkungan), sarana prasarana, data, dan lain sebagainya yang digunakan secara efisien. Organisasi berasal dari kata *Organon* dalam bahasa Yunani yang berarti alat. Definisi organisasi

telah banyak dikemukakan oleh para ahli baik dari dalam maupun luar negeri. Beberapa diantaranya sebagai berikut :

- Stoner mengatakan bahwa organisasi adalah suatu pola hubungan hhubungan yang melalui mana orang orang di bawah pengarahan atasan mengejar tujuan bersama.
- James D.Mooney mengemukakan bahwa organisasi adalah bentuk setiap perserikatan manusia untuk mencapai tujuan bersama.
- Chester.I.Bernard dalam bukunya "*The Exsecutive Function*" berpendapat bahwa organisasi merupakan suatu sistem aktivitas kerja sama yang dilakukan oleh dua orang atau lebih.
- Malayu S.P Hasibuan, mengatakan organisasi ialah suatu sistem perserikatan formal, berstruktur dan terkoordinasi dari sekelompok yang bekerja sama dalam mencapai tujuan tertentu. Organiasi hanya merupakan alat dan wadah saja.
- Pradjudi Armosudiro, mengatakan organisasi adalah struktur pembagian kerja dan struktur tata hubungan kerja antara sekelompok orang pemegang posisi yang bekerja sama secara tertentu untuk bersama sama mencapai tujuan tertentu.

## STRUKTUR ORGANISASI

Struktur organisasi adalah kerangka atau susunan formal yang menggambarkan bagaimana peran, tanggung jawab, dan wewenang dibagi, dikoordinasikan, dan dikendalikan dalam suatu organisasi. Struktur ini mencerminkan bagaimana organisasi diatur, siapa yang bertanggung jawab kepada siapa, serta bagaimana bagian dan fungsi berinteraksi satu sama lain. Dalam struktur organisasi, terdapat pembagian hierarki, departemen, unit, atau divisi yang memiliki fungsi spesifik dan bekerja sama untuk mencapai tujuan organisasi. Struktur organisasi merupakan topik yang telah lama menjadi fokus daam dunia manajemen dan organisasi. Berbagai teori dikembangkan untuk memahami dan mengoptimalkan pengelolaan organisasi dalam mencapai tujuan secara efisien. Struktur organisasi terdiri dari berbagai yang berperan penting dalam menentukan bagaimana sebuah organisasi beroperasi dan mencapai tujuannya. Ada beberapa kompenen utama dalam struktur organisasi meliputi unit dan departemen, hierarki, dan rantai komando, sentralisasi dan desntralisasi, serta formalitas dan standarisasi.

### 1. Unit dan Departemen

Pembagian organisasi menjadi unit atau departemen adalah cara untuk mengorganisasikan fungsi fungsi utama dalam organisasi. Setiap unit atau departemen biasanya memiliki tugas dan tanggung jawab yang spesifik, baik berdasarkan fungsi (seperti pemasaran, produksi, keuangan) maupun produk atau wilayah. Pembagian ini memungkinkan organisasi untuk lebih fokus pada tugas tugas tertentu, meningkatkan efisiensi dan spesialisasi di dalamnya. Misalnya dalam organisasi yang memiliki struktur fungsional, departemen pemasaran akan bertanggung jawab untuk semua kegiatan yang berkaitan dengan pemasaran, sedangkan departemen produksi fokus pada pengelolaan dan kontrol produksi. Keuntungan dari pembagian uni dan departemen adalah terciptanya spesialisasi, dimana setiap anggota tim dapat mengembangkan keahlian mereka dalam bidang tertentu. Namun, ha ini juga dapat menimbulkan tantangan dalam hal koordinasi antar departemen, terutama jika masing masing memiliki tujuan atau prioritas yang berbeda.

### 2. Hierarki dan Rantai Komando

Hierarki dan rantai komando adalah pengaturan jenjang atau tingkatan dalam organisasi yang menunjukkan hubungan antar tingkat dalam struktur organisasi. Hierarki menggambarkan posisi setiap individu atau unit dalam organisasi, dari tingkat manajemen puncak hingga staf pelaksana. Rantai komando berperan sebagai jalur instruksi dan komunikasi di dalam organisasi, menentukan kepada siapa seseorang melapor dan dari siapa menerima arahan.

Rantai komando memastikan bahwa perintah dan keputusan mengalir dari manajemen puncak ke tingkat yang lebih rendah, sedangkan informasi atau laporan kinerja mengalir dari bawah ke atas. Struktur hierarki yang jelas membantu mempermudah koordinasi, mengurangi kebingungan, dan memastikan bahwa setiap individu mengetahui tugas dan tanggung jawab mereka dalam organisasi. Namun, struktur hierarki yang terlalu panjang dapat menyebabkan birokrasi, memperlambat pengambilan keputusan, dan mengurangi fleksibilitas.

Hierarki dan rantai komando biasanya lebih cocok untuk organisasi dengan struktur birokratis atau organisasi besar yang membutuhkan pengendalian yang ketat. Di sisi lain, organisasi yang lebih kecil atau yang beroperasi dalam lingkungan dinamis cenderung memiliki hierarki yang lebih datar untuk meningkatkan fleksibilitas dan respon cepat terhadap perubahan.

### 3. Sentralisasi dan Desentralisasi

Sentralisasi dan desentralisasi merujuk pada pembagian kekuasaan dan pengambilan keputusan dalam organisasi. Dalam struktur yang sentralisasi, sebagian besar keputusan dibuat di tingkat manajemen pusat, dan unit-unit di bawahnya melaksanakan instruksi sesuai dengan arahan dari pusat. Struktur sentralisasi memberikan kendali yang kuat kepada manajemen puncak dan memudahkan penerapan kebijakan yang seragam di seluruh organisasi.

Sebaliknya, dalam struktur desentralisasi, pengambilan keputusan disebar ke unit-unit atau divisi yang lebih kecil di dalam organisasi. Unit-unit ini diberi kebebasan untuk membuat keputusan yang sesuai dengan kondisi lokal atau spesifik mereka, dengan tetap mengacu pada tujuan besar organisasi. Struktur desentralisasi memungkinkan unit-unit untuk beradaptasi dengan cepat terhadap perubahan lingkungan atau kebutuhan pasar, karena mereka memiliki otonomi dalam pengambilan keputusan.

Kedua pendekatan ini memiliki kelebihan dan kekurangan. Sentralisasi memberikan kontrol yang lebih baik atas keseluruhan organisasi, tetapi dapat mengurangi kecepatan respon dan fleksibilitas. Desentralisasi, di sisi lain, meningkatkan adaptabilitas dan memberikan kemandirian kepada unit-unit, tetapi berpotensi menyebabkan ketidakkonsistenan dalam pelaksanaan kebijakan. Organisasi biasanya memilih struktur sentralisasi atau desentralisasi tergantung pada skala, kompleksitas, dan lingkungan operasionalnya.

### 4. Formalitas dan Standarisasi

Formalisasi dan standarisasi mengacu pada tingkat aturan, prosedur, serta norma yang diterapkan di dalam organisasi. Formalisasi menunjukkan sejauh mana pekerjaan diatur oleh prosedur yang telah ditetapkan dan standar. Dalam organisasi yang menerapkan tingkat formalitas yang tinggi, peraturan dan kebijakan sangat krusial dan biasanya tercatat secara resmi. Proses kerja juga diatur secara seragam, sehingga setiap orang atau bagian mengikuti cara yang sama untuk mencegah kesalahan dan memastikan konsistensi.

Manfaat dari adanya formalitas dan standarisasi adalah terciptanya sistematika dan efektivitas dalam penyelesaian tugas. Ini sangat esensial bagi organisasi besar atau yang beroperasi di sektor dengan tingkat regulasi yang ketat, di mana kepatuhan terhadap standar menjadi keharusan. Formalitas menjamin bahwa setiap anggota organisasi memiliki petunjuk yang jelas tentang cara menjalankan tugas, sehingga meminimalkan ketidakpastian dan kebingungan.

Namun, terlalu banyak formalitas bisa mengurangi kemampuan organisasi untuk merespons situasi yang khusus atau memerlukan inovasi. Dalam konteks yang terus berubah dengan cepat, organisasi yang terlalu terikat oleh aturan bisa kesulitan untuk beradaptasi dengan perubahan. Oleh sebab itu, banyak organisasi mulai menurunkan

tingkat formalitas dan memberi lebih banyak kebebasan kepada karyawan untuk berinovasi dan beradaptasi.

Elemen-elemen dalam struktur organisasi, seperti unit dan departemen, tingkat hierarki dan jalur komando, sentralisasi dan desentralisasi, serta tingkat formalitas dan standardisasi, merupakan fondasi dari cara sebuah organisasi dioperasikan. Setiap elemen memainkan peran krusial dalam mengatur proses kerja, menjaga efisiensi, dan mendukung pencapaian tujuan organisasi. Pemahaman yang mendalam tentang elemen-elemen ini membantu organisasi dalam menentukan struktur yang sesuai, baik untuk meningkatkan pengawasan maupun untuk meningkatkan fleksibilitas. Dengan cara ini, organisasi dapat menyesuaikan diri dengan lingkungan mereka dan tetap bersaing dalam mencapai keberhasilan jangka panjang.

## **Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan**

Kepemimpinan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan, baik secara langsung maupun melalui faktor faktor lain seperti motivasi kerja dan kepuasan kerja. Berikut adalah beberapa poin penting terkait pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan :

### **a) Kepemimpinan Transformasional**

Kepemimpinan transformasional sering kali dikaitkan dengan peningkatan kinerja karyawan. Pemimpin yang transformasional mampu :

- Memberikan visi yang jelas
- Menginspirasi karyawan untuk mencapai tujuan organisasi
- Mendorong inovasi dan kreativitas

### **b) Kepemimpinan dan Kepuasan Kerja**

Kepemimpinan yang efektif dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Kepuasan kerja ini, pada gilirannya, berdampak positif pada kinerja karyawan. Sebagai contoh, penelitian di PT PLN (Persero) menunjukkan bahwa kepemimpinan yang baik meningkatkan kepuasan kerja, yang kemudian berdampak pada kinerja karyawan.

### **c) Motivasi Kerja**

Motivasi kerja sering kali menjadi penghubung antara gaya kepemimpinan dan kinerja karyawan. Pemimpin yang mampu memberikan motivasi kerja yang kuat dapat membantu karyawan mencapai potensi maksimal mereka

### **d) Konteks Organisasi**

Pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan juga dipengaruhi oleh konteks organisasi, seperti budaya kerja, struktur organisasi, dan hubungan antar karyawan.

## **Budaya Organisasi**

Budaya organisasi berkaitan dengan bagaimana pegawai mempersepsikan karakteristik dari budaya suatu organisasi, bukannya dengan apa mereka menyukai budaya itu atau tidak. Artinya, budaya itu merupakan suatu istilah deskriptif. Budaya organisasi merupakan suatu persepsi bersama yang dianut oleh semua anggota organisasi. Luthans dalam Asri Laksmi (2011:6) menyatakan “Budaya organisasi merupakan norma norma dan nilai nilai yang mengarahkan perilaku anggota organisasi.

Menurut Sutrisno (2010 : 72) : Budaya organisasi adalah sebagai perangkat sistem nilai-nilai (values), atau norma-norma (beliefs), asumsi-asumsi (assumptions), atau norma-norma yang telah lama berlaku, disepakati dan diikuti oleh para anggota suatu organisasi sebagai pedoman perilaku dan pemecahan masalah-masalah organisasinya.

Budaya organisasi memiliki peran yang sangat strategis untuk mendorong dan meningkatkan efektivitas kinerja organisasi, khususnya kinerja pegawai baik dalam jangka pendek maupun jangka panjang. Peran budaya organisasi adalah sebagai alat untuk menentukan arah organisasi, mengarahkan apa yang boleh dan tidak boleh dilakukan, bagaimana mengalokasikan sumber daya organisasional dan juga sebagai alat untuk menghadapi masalah dan peluang dari

lingkungan organisasi. Menurut Kreitner dan Kinicki (2013:83) budaya organisasi mempunyai empat fungsi yaitu :

- Memberikan identitas kepada pegawainya
- Memudahkan komitmen kolektif
- Mempromosikan stabilitas sistem sosial
- Membentuk perilaku dengan membantu manajer merasakan keberadaannya.

Menurut Andreas Lako (2006 : 31) fungsi budaya organisasi untuk :

- Memberikan sense of identity kepada anggota organisasi untuk memahami visi, misi dan menjadi bagian integral dari organisasi.
- Menghasilkan dan meningkatkan komitmen terhadap misi organisasi.
- Memberikan arah dan memperkuat standard perilaku untuk mengendalikan perilaku organisasi agar melaksanakan tugas dan tanggungjawab mereka secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan dan sasaran organisasi yang telah disepakati bersama.
- Membantu dalam mendesain kembali sistem pengendalian manajemen.
- Membantu manajemen dalam penyusunan skema sistem kompensasi manajemen untuk eksekutif dan pegawai.
- Sebagai sumber daya kompetitif perusahaan apabila dikelola dengan baik.

Menurut Kreitner dan Kinicki (2013:86) bahwa secara umum terdapat tiga jenis budaya organisasi yaitu :

## 1) Budaya Konstruktif

Budaya konstruktif adalah budaya dimana para pegawai didorong untuk berinteraksi dengan orang lain dan mengerjakan tugas dan proyeknya dengan cara yang akan membantu mereka dalam memuaskan kebutuhannya untuk tumbuh dan berkembang. Tipe budaya ini mendukung keyakinan normatif yang berhubungan dengan pencapaian tujuan aktualisasi diri, penghargaan yang manusiawi dan persatuan.

## 2) Budaya Pasif Defensif

Budaya pasif defensif bercirikan keyakinan yang memungkinkan bahwa pegawai berinteraksi dengan pegawai lain dengan cara yang tidak mengancam keamanan kerja sendiri.

## 3) Budaya Agresif Defensif

Budaya agresif defensif mendorong pegawainya untuk mengerjakan tugas dengan kerja keras untuk melindungi keamanan kerja dan status mereka. Tipe budaya ini lebih bercirikan keyakinan normatif yang mencerminkan oposisi, kekuasaan, kompetitif dan perfeksionis.

## Kepemimpinan Dalam Organisasi

Kepemimpinan bukanlah tentang hirarki atau sebutan jua status melainkan hal tersebut memiliki pengaruh dan menguasai untuk berubah. Kepemimpinan bukanlah sekadar membual hak atau pertempuran atau bahkan untuk megakumulasi kekayaan, melainkan untuk menghubungkan dan melibatkan sejumlah orang pada tingkatan tingkatan yang sesuai. Fred Luthan (1998:273) mengemukakan ada 4 teori mengenai kepemimpinan yaitu :

### • *Trait Theories of Leadership*

Teori ini berawal dari pendapat bahwa kepemimpinan adalah suatu yang dibawa sejak lahir dan kepemimpinan tidak dapat diciptakan. Teori *Great Man* menyatakan bahwa seseorang dilahirkan dengan membawa atau tidak membawa sifat kepemimpinan. Meskipun teori *The Great Man* ini membawa pendekatan sikap dalam kepemimpinan, dibawah pengaruh sekolah psikologi perilaku, peneliti mendapatkan fakta bahwa sikap kepemimpinan tidak seluruhnya bawaan lahir, tapi juga dapat diperoleh melalui pembelajaran dan pengalaman

- *Group and Exchange Theories of Leadership*  
Teori kepemimpinan kelompok didasarkan pada pendekatan psikologi sosial. Disamping itu, teori pertukaran klasik adalah pendekatan yang utama untuk teori ini. Dalam hal ini ada pertukaran positif antara pemimpin dan pengikut.
- *Contingency Theory Leadership*  
Para penganut psikologi sosial mulai menjadikan penelitian, mengenai aspek situasional yang membeikan pengaruh pada peran dan posisi kepemimpinan, skill, perilaku, kinerja dan kepuasan follower. Hal ini juga diperkenalkan oleh Fiedler yang dikrnal dengan model "*Fielcer Contingency Model of Leadership Effectiveness*". Model ini mengkaji tentang kaitan antara gaya kepemimpinan dan kondisi yang terjadi. Kondisi kondisi yang dijelaskan Fiedler mencakup dua dimensi yang pertama yaitu kaitan pimpinan anggota adalah variabel pertama yang utama dalam menentukan kondisi. dan yang ke dua yaitu tingkatan struktur tugas ialah faktor yang menentukan kondisi posisi kekuatan pemimpin.
- *Path Goal Leadership Theory*  
Teori ini merupakan dervasi dari teori kerangka kerja harapan motivasi. Analisis ini digunakan untuk mengetahui dampak kepemimpinan pada kinerja. Pada intinya path goal theory berusaha menggambarkan dampak perilaku pemimpin pada motivasi.

## Dinamika Perubahan Organisasi

Dinamika perubahan organisasi adalah proses yang melibatkan transformasi dalam struktur, budaya, atau strategi organisasi untuk menyesuaikan diri dengan perubahan lingkungan internal maupun eksternal. Ada 2 faktor utama pemicu perubahan organisasi yaitu faktor internal dan faktor eksternal

- Faktor Internal  
Perubahan teknologi, globalisasi, regulasi pemerintah, dan perubahan pasar,
- Faktor Eksternal  
Pergantian kepemimpinan, perubahan budaya organisasi, atau kebutuhan untuk meningkatkan efisiensi operasional

Terdapat jenis jenis perubahan yaitu perubahan bertahap dan perubahan transformasional

- Perubahan Bertahap (*Incremental Change*)  
Perubahan kecil yang terjadi secara sistematis dan berkelanjutan.
- Perubahan Transformasional (*Transformational Change*)  
Perubahan besar yang mengubah struktur atau budaya organisasi secara signifikan.

## KESIMPULAN

Kesimpulan dari penelitian ini menyoroti bahwa struktur organisasi, budaya, dan kepemimpinan merupakan elemen kunci dalam membangun organisasi yang sukses dan adaptif terhadap perubahan. Struktur organisasi yang fleksibel dan tidak kaku memungkinkan inovasi dan adaptasi terhadap dinamika bisnis yang cepat. Budaya organisasi yang kuat dan positif menciptakan identitas, meningkatkan kepuasan kerja, serta mendorong produktivitas dan loyalitas karyawan. Sementara itu, kepemimpinan yang efektif menjadi faktor penentu dalam membentuk budaya organisasi dan mengarahkan struktur organisasi agar berjalan dengan efisien.

Kepemimpinan transformasional terbukti memiliki dampak positif terhadap kinerja karyawan dengan memberikan visi yang jelas, inspirasi, serta dorongan untuk inovasi. Selain itu, dinamika perubahan organisasi, baik yang bersifat bertahap maupun transformasional, perlu dikelola dengan strategi yang tepat agar organisasi tetap kompetitif dan berdaya saing. Dengan memahami hubungan antara struktur, budaya, dan kepemimpinan, organisasi dapat

menciptakan sinergi optimal untuk mencapai tujuan jangka panjang serta menghadapi tantangan dan peluang di lingkungan bisnis yang terus berkembang.

## DAFTAR PUSTAKA

- Amaliyah Mutiara, C. (2023). PERUBAHAN ORGANISASI DALAM MANAJEMEN. *Jurnal Ilmiah Multidisiplin*, 800 - 805.
- Ambarwati, A. (2018). *PERILAKU DAN TEORI ORGANISASI*. Malang: Tim MNC Publishing.
- Indah Prastika Dewi, D. (2021). PERAN MANAJEMEN PERUBAHAN TERHADAP KEMAJUAN ORGANISASI. *Jurnal Ilmiah Improvement*, 18 - 28.
- Irka Mulianty, A. (2024). STRUKTUR DAN ANATOMI ORGANISASI. *Jurnal Studi Multidisipliner*, 727 - 740.
- Kreitner, R. d. (2013). *PERILAKU ORGANISASI*. Jakarta: Erly Suandy, Edisi Pertama.
- Lako, A. (2006). *KEPEMIMPINAN DAN KINERJA ORGANISASI, ISU, TEORI DAN SOLUSI*. Yogyakarta: Amara Books.
- Luthans, F. (2006). *PERILAKU ORGANISASI*. Yogyakarta: Edisi Sepuluh.
- Muis, M. R. (2018). PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN. *Jurnal Ekonomi dan Ekonomi Syariah*, 9 - 25.
- Rina Marlioni, D. (2024). BUDAYA ORGANISASI DAN DINAMIKA ORGANISASI. *Jurnal Pelita Nusantara*, 518 - 523.
- Suherman, U. D. (2019). PENTINGNYA KEPEMIMPINAN DALAM ORGANISASI. *Jurnal Ilmu Akuntansi dan Bisnis Syariah*.
- Susanto, H. (2021). PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN. *Jurnal Ekonomi Efektif*, 159 - 169.