



LITERATURE REVIEW DETERMINASI STRUKTUR ORGANISASI: TEKNOLOGI, LINGKUNGAN DAN STRATEGI ORGANISASI

Mela Julia¹, Alifah Jiddal Masyrurroh²

¹Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Bhayangkara Jakarta Raya, melajulia74@gmail.com

²Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Bhayangkara Jakarta Raya, alifah18jiddal@gmail.com

Koresponding Penulis: Mela Julia¹

Abstrak: Pengembangan Organisasi merupakan sebuah pendekatan sistematis serta terencana guna meningkatkan efektivitas organisasi dan membantu untuk memecahkan masalah. Beberapa yang termasuk Manajemen Perubahan ialah Individu, Tim Kerja, Organisasi kerja sama/kooperasi, desentralisasi yang berlebihan dan kurang cepatnya komunikasi yang mempengaruhi dalam efisiensi pengoperasian pada semua tingkatan. Perubahan strategis organisasi ialah sebuah pengaruh baru terhadap evolusi pengembangan organisasi. Struktur organisasi dan teknologi, strategi organisasi dan sosial lingkungan semakin kompleks mendorong perubahan organisasi semakin meningkat. Suatu organisasi akan mengalami sebuah perkembangan jika organisasi tersebut dapat dinyatakan berhasil saat berkembang ke arah yang positif, sehingga karyawan yang bergabung dalam organisasi tersebut dapat mencapai tujuannya. Perkembangan struktur organisasi membutuhkan penyesuaian sistem dalam organisasi tersebut agar dapat mengikuti seiring terjadinya perubahan waktu. Perkembangan suatu organisasi juga dapat dijadikan skala bagi organisasi tersebut, apakah organisasi tersebut tetap aktif dan mengayomi karyawan dalam organisasi tersebut juga dalam menghadapi perkembangan jaman. Tujuan penulisan artikel ini guna membangun hipotesis pengaruh antar variabel untuk digunakan pada riset selanjutnya.

Kata Kunci: Struktur Organisasi, Teknologi, Lingkungan, Strategi Organisasi.

PENDAHULUAN

Seiring dengan berjalannya waktu ke waktu perubahan akan selalu terjadi baik itu disadari atau tidak. Begitu pula sama halnya dengan organisasi. Organisasi dapat bertahan dan melancarkan pengembangan jika dalam suatu organisasi tersebut terdapat suatu perubahan. Setiap terjadinya perubahan lingkungan harus selalu diteliti terlebih dahulu keefektifannya karena akan berdampak pada sejauh mana organisasi tersebut dapat menyesuaikan diri dengan perubahan.

Berdasarkan atas segala perubahan yang dilakukan adalah untuk menuju pada peningkatan efektifitas organisasi yang memiliki tujuan untuk memperjuangkan rehabilitasi keahlian organisasi dalam menyesuaikan diri untuk perubahan lingkungan serta perubahan

perilaku pada anggota. Perubahan organisasi dilaksanakan oleh struktur organisasi yang melibatkan strategi dan sistem Teknologi, pengaturan fisik dan sumber daya manusia.

Menurut (Sobrin, 2005) terdapat dua faktor yang mendorong terjadinya perubahan, yaitu *faktor ekstern* seperti perubahan Teknologi serta semakin terkombinasinya ekonomi. Dan *faktor intern* organisasi juga terkandung dua hal yaitu: perubahan structural dan perubahan kultural.

Setiap adanya perubahan tidak dapat memilih salah satu aspek structural atau kultural yang harus diubah, akan tetapi kedua aspek tersebut harus dikelola dengan baik secara bersamaan dengan tujuan untuk mendapatkan perubahan hasil yang optimal dan efektif. Dari pengertian tersebut, dapat diartikan bahwa aspek eksternal dan aspek internal, perubahan structural maupun perubahan kultural sangat berpengaruh terhadap struktur organisasi. Pada artikel yang akan dibahas yaitu faktor pengaruh perkembangan struktur organisasi yaitu teknologi, lingkungan, dan strategi organisasi.

Artikel ini menganalisis pengaruh Teknologi, Lingkungan dan Strategi Organisasi terhadap Struktur Organisasi, suatu studi literatur Manajemen Sumberdaya Manusia (MSDM).

Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang, maka dapat di rumuskan permasalahan yang akan dibahas guna membangun hipotesis untuk riset selanjutnya yaitu:

1. Apakah teknologi berpengaruh terhadap struktur organisasi ?
2. Apakah lingkungan berpengaruh terhadap struktur organisasi ?
3. Apakah strategi organisasi berpengaruh terhadap struktur organisasi ?

KAJIAN PUSTAKA

Struktur Organisasi

Struktur organisasi menentukan pekerjaan tugas dibagi, dikelompokkan dan di koordinasi secara formal (Nurruli, 2019). Struktur organisasi merupakan sebuah otoritas formal pekerjaan dalam suatu organisasi. Struktur ini, dapat ditunjukkan secara visual dalam struktur organisasi, juga melayani banyak tujuan (Coulter, 2016). Menurut (Susanto, 2013) menyatakan bahwa Struktur organisasi merupakan suatu rancangan yang menyeluruh untuk perencanaan, pelaksanaan dan pengamatan aktivitas yang dilaksanakan oleh pihak manajemen. Kemudian disampaikan juga oleh (Moorhead, 2014) yang menyatakan bahwa Struktur organisasi merupakan sistem tugas, pelaporan, dan hubungan kekuasaan yang dimana seluruh organisasi menjalankannya.

Struktur organisasi mendeskripsikan sebuah kerangka dan susunan hubungan antara fungsi, bagian atau posisi, yang menentukan tingkatan organisasi serta struktur menjadi tempat untuk pelaksanaan otoritas, tanggung jawab dan sistem pelaporan terhadap atasan yang memberikan kestabilan secara terus menerus yang dapat memungkinkan organisasi tetap hidup serta pengkoordinasian hubungan dengan lingkungan.

Secara teori banyak faktor yang mempengaruhi struktur organisasi, menurut (Robbins dan Coulter, 2007) terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi pembuatan struktur organisasi, yaitu sebagai berikut:

a) Pembagian Pekerjaan (Division of Work)

Pembagian pekerjaan merupakan sebuah rangkaian tingkat dimana tugas dalam organisasi dibagi menjadi pekerjaan yang berbeda. Melaksanakan tugas membutuhkan beberapa tindakan, perlu diadakan penentuan untuk menentukan pembagian tugas setiap orang, pembagian pekerjaan dengan dikhususkan dapat memungkinkan karyawan akan mempelajari keterampilan dan menjadikannya cakap dalam bidang pekerjaan tertentu.

b) Departementalisasi

Departementalisasi adalah suatu aktivitas pengelompokan pekerjaan para pakar yang merupakan konsekuensi dari pembagian kerja. Bisa juga dikatakan sebagai suatu cara organisasi mengatur kegiatan yang telah dibedakan secara horizontal. Departementalisasi merupakan dasar yang dilakukan guna menggolongkan pekerjaan yang dijadikan satu kelompok. Setiap organisasi terdiri dari beberapa departemen. Asas departementalisasi adalah menggolongkan kegiatan yang serupa dan berhubungan erat dalam suatu unit kerja.

c) Hierarki

Hierarki adalah kekuasaan yang tidak akan terputus serta membentang dari tingkatan atas organisasi sampai tingkatan paling bawah dan menjelaskan hubungan si pelapor kepada si penerima laporan. Pada hierarki terdapat wewenang dalam melaksanakan tugas, maksudnya sebagai pemberian otoritas atau kekuasaan formal dan tanggung jawab untuk menjalankan kegiatan tertentu. Pendelegasian atasan kepada bawahan diperlukan guna organisasi dapat berjalan secara detail karena tidak ada atasan yang bisa mengamati setiap tugas organisasi.

d) Koordinasi

Koordinasi merupakan proses untuk menghubungkan suatu aktivitas dari departemen yang terpisah guna melaksanakan sasaran organisasi secara efektif. Koordinasi adalah prosedur konsolidasi terhadap tujuan dan kegiatan pada satuan-satuan yang terpisah (departemen) guna suatu organisasi mencapai tujuan organisasi secara efisien. Terdapat dua jenis koordinasi, yaitu:

- Koordinasi Horizontal. Koordinasi yang dilaksanakan antar departemen yang mempunyai *activity level of authority* yang dalam mencapai tujuan perusahaan secara keseluruhan.
- Koordinasi Vertikal. Koordinasi yang merupakan aktivitas asosiasi, pengarahan, kesatuan kerja yang berada dibawah wewenang dan tanggung jawabnya.

e) Rentang Manajemen (Span of Control)

Rentang manajemen merupakan jumlah karyawan yang dapat diatur oleh pimpinan secara efisien dan efektif. Rentang manajemen yang tidak sesuai bisa menghalangi produktivitas, efisiensi, dan dapat memperbesar biaya. Untuk mendapatkan rentang yang sesuai harus meninjau faktor yang berkaitan dengan situasi, bawahan, dan manajer.

f) Kesatuan Perintah (Unity of Command)

Kesatuan perintah dilakukan berdasarkan pendekatan *one step down*. Artinya, seorang manajer memberikan perintah atau tugas kepada bawahannya untuk meneruskan ke tingkat yang lebih bawah lagi apabila hal itu diperlukan. Untuk mencegah ketidakjelasan bukan hanya dalam pemberian perintah, akan tetapi dalam pertanggung jawaban. Dampak positif pelaksanaan prinsip dapat dinilai dari adanya kepastian perintah yang diterima oleh seseorang, serta yang berhubungan langsung dengan pembinaan perilaku para bawahan yang bersangkutan.

Struktur organisasi sudah banyak diteliti oleh peneliti sebelumnya diantaranya: (Marin Idarraga, D.A. & Hurtado González, J.M, 2021), (Justin M. Stritch, Nicole Darnall & Lily Hsueh, 2021), (Alexander Kroll & Leisha DeHart-Davis, 2021), (Rachmawati, 2016), (Susilowati, 2016), (Warita, 2016) dan (NA. Tripambudi & A. Adityawarman, 2014), (Harini et al., 2020), (Elmi et al., 2016).

Teknologi

Teknologi merupakan suatu program atau desain untuk alat bantu sebagai tindakan yang dapat mengurangi ketidakpastian dalam sebuah hubungan sebab akibat dalam mencapai suatu hal yang diinginkan (Roger, 1983). Kemudian teknologi dapat didefinisikan sebagai totalitas metode yang secara materiel mengarah dan memiliki ciri efisiensi dalam setiap kegiatan manusia (Ellul, 1967). Teknologi diketahui dari jutaan tahun yang lalu disebabkan adanya keinginan untuk hidup yang lebih nyaman dan juga lebih sejahtera. Pada peradaban sebelumnya sudah terdapat teknologi, meski istilah “teknologi” belum digunakan. Istilah “teknologi” berasal dari “techne” atau cara dan “logos” atau pengetahuan (Alisyahbana, 1980).

Teknologi merupakan sebuah kombinasi dari keahlian, pengetahuan, peralatan, mesin dan komputer yang digunakan untuk mendesain, memproduksi, dan mendistribusikan barang dan jasa. Semakin canggih teknologi yang digunakan maka semakin dibutuhkan struktur organisasi yang fleksibel guna meningkatkan kemampuan manajer untuk memberikan respon terhadap situasi yang tidak dapat diperkirakan sebelumnya dan memberikan kebebasan untuk mencari solusi baru atas masalah atau persoalan yang sedang terjadi.

Pada dasarnya manfaat teknologi guna mempermudah serta mempercepat segala aktivitas diberbagai bidang kehidupan. Mengacu pada pengertian teknologi, beberapa manfaat teknologi diantaranya, meliputi:

- Bidang Komunikasi dan Informasi
Manfaat teknologi dibidang informasi dan komunikasi ialah proses yang mudah, cepat, serta murah. Jika dilihat dari tahun sebelumnya kita dapat berkomunikasi jarak jauh dengan menggunakan surat dan telepon rumah. Saat ini kita sudah dapat melakukannya dengan menggunakan smartphone, aplikasi chatting, serta email.
- Bidang Ekonomi dan Bisnis
Manfaat dari teknologi di bidang ekonomi seperti adanya mesin ATM (Automated Teller Machine) serta internet Banking yang memudahkan dalam proses transaksi pembayaran. Teknologi di bidang bisnis dapat memudahkan proses delivery dengan adanya segala jenis layanan ekspedisi yang memanfaatkan teknologi internet dan aplikasi mobile agar dapat mempercepat pengiriman barang.
- Bidang Pendidikan
Teknologi juga dapat memberikan banyak manfaat serta kemudahan di bidang pendidikan. Salah satunya adalah adanya pembelajaran e-learning system. Dengan sistem pembelajaran terbaru ini, peserta didik tidak harus datang ke lokasi sekolah cukup dengan membuka website atau aplikasi serta mengakses materi belajar dengan secara online.
- Bidang Transportasi
Teknologi sudah memberikan banyak manfaat dan kemudahan di bidang transportasi, baik itu barang atau manusia. Dengan adanya berbagai jenis alat transportasi, seperti misalnya; mobil, sepeda motor, pesawat, serta kapal laut, itu membuat proses perjalanan manusia itu menjadi lebih mudah serta cepat.
- Bidang Medis
Manfaat teknologi juga sangat dirasakan di bidang medis seperti adanya penemuan berbagai metode, obat-obatan, peralatan, serta mesin terbaru dapat membantu dokter serta perawat melakukan pekerjaan mereka.

Teknologi sudah banyak diteliti oleh peneliti sebelumnya, diantaranya: (A.A. Shodiq & K. Ghozali, 2012), (Nasution, 2014), (Nugraha, 2014), (Indrayani, 2012), (Yulanda, 2021), (T. Riebe, MA. Kaufhold & C. Reuter, 2021) dan (Younus, 2021),

Lingkungan

Lingkungan adalah benda dan kondisi serta manusia beserta kegiatannya. Hal ini berada dalam suatu ruang pada tempat manusia tinggal. Semua elemen tersebut dapat mempengaruhi kelangsungan dan ketentraman hidup manusia. Serta seluruh makhluk lain yang hidup (Darsono, 1995). Lingkungan didefinisikan segala yang berada disekitar manusia. Lingkungan juga dapat berpengaruh terhadap perkembangan hidup manusia. Tanpa adanya lingkungan, kemungkinan ekosistem dan perubahan cuaca tidak berjalan baik. Hal itu terjadi karena terdapat banyak unsur yang saling membentuk lingkungan, sehingga lingkungan menjadi tempat yang lebih kompleks.

Lingkungan organisasi merupakan yang memberikan energi pembagian dan penerimaan organisasi yang berada disekitar organisasi dan dapat berpengaruh terhadap kelangsungan organisasi (Hick dan Gullet, 2013). Lingkungan organisasi merupakan lembaga atau kekuatan diluar organisasi yang dapat berpengaruh terhadap kinerja organisasi (Robbins P. , 2006). Organisasi berada dilingkungan yang menjadi aspek pendukung maupun penghambat bagi organisasi. Kegiatan organisasi dapat merubah lingkungan dan lingkungan juga dapat mendorong perubahan pada organisasi.

Organisasi yang bergerak di lingkungan tidak dapat menghindari bahwa selain kegiatan yang dijalankannya, organisasi tersebut terlibat dengan lingkungan disekitar lokasi. Itu sebabnya, organisasi perlu memahami lingkungan tentang apa saja yang berhubungan langsung maupun tidak langsung dengan kegiatan tersebut.

Faktor yang mempengaruhi lingkungan adalah keberlangsungan organisasi yang dipengaruhi kemampuan organisasi dalam mengarahkan pengaruh lingkungan. Terdapat dua macam lingkungan dalam organisasi yaitu lingkungan eksternal dan lingkungan internal.

a) Faktor Eksternal

Lingkungan eksternal adalah budaya atau kekuatan luar yang berpengaruh terhadap kinerja organisasi. Menurut (Sopiah, 2008) faktor lingkungan eksternal memiliki pengaruh besar terhadap suatu kemajuan atau kegagalan sebuah organisasi dalam mengusahakan untuk melaksanakan tujuan.

Lingkungan eksternal terbagi menjadi dua yaitu lingkungan mikro dan lingkungan makro. Lingkungan *eksternal mikro* yaitu lingkungan yang memiliki pengaruh langsung terhadap aktivitas manajemen seperti penyedia, kompetitor, langganan, lembaga perbankan dan bukan bank dan lain sebagainya. Sedangkan lingkungan *eksternal makro* yaitu lingkungan yang memiliki pengaruh tidak langsung, seperti kondisioanal ekonomi, perubahan teknologi, politik, social dan lain sebagainya.

b) Faktor Internal

Lingkungan internal merupakan tempat manajer bekerja meliputi kebiasaan perusahaan, teknologi produksi, struktur organisasi serta fasilitas fisik.

Lingkungan internal perusahaan adalah kekuatan yang terdapat pada organisasi serta mempunyai sifat yang dapat dikendalikan oleh manajemen. Lingkungan internal mencakup; pekerja/karyawan, dewan komisaris, dan pemegang saham.

Lingkungan sudah banyak diteliti oleh peneliti sebelumnya, diantaranya: (Lin, 2021), (CD. Ahrens & R. Henson, 2021), (Namasudra, 2021), (Konur, 2021), (S. Tjahjono & M. Eko, 2013), (I. Hariati & YW. Rihatiningtyas, 2015), (Mardjiono, 2009) dan (Suaib, 2020), (Purba et al., 2017), and (Sardjijo & Ali, 2017).

Strategi Organisasi

Strategi berasal dari bahasa Yunani yaitu Strat gos yang mempunyai arti komandan perang pada jaman tersebut, pengertian strategi saat ini ialah sebuah perencanaan jangka panjang dengan disertakan tindakan-tindakan yang ditunjuk untuk mencapai tujuan tertentu yang umumnya adalah keberhasilan. Menurut (Lynch & Wibisono, 2006) mengatakan bahwa Strategi merupakan pola atau rencana yang menggabungkan tujuan utama atau kebijakan perusahaan dengan rangkaian tindakan dalam pernyataan yang saling mengikat. Strategi merupakan penafsir serta analisis terhadap kemampuan internal atau kapabilitas organisasi, yang selanjutnya diartikan kedalam struktur organisasi.

Menurut (Robbins, 2009) mengatakan bahwa “Pengertian strategi pada kapasitas organisasi merupakan penetapan berbagai tujuan dan sasaran dalam jangka panjang yang bersifat fundamental bagi sebuah organisasi, lalu dilanjutkan menggunakan penentuan rencana kegiatan dan pembagian sumber daya yang dibutuhkan guna mencapai berbagai target atau tujuan tersebut”. Strategi dirangkai dan dilaksanakan untuk mencapai berbagai tujuan yang sudah ditetapkan, sekaligus mempertahankan serta memperluas kegiatan organisasi pada bidang baru dalam rangka mengimbangi lingkungan (seperti perubahan permintaan, perubahan sumber persediaan, perubahan kondisi ekonomi, perkembangan teknologi, dan kegiatan para pesaing).

Lingkungan organisasi atau perusahaan, mempunyai strategi kontribusi yang sangat penting untuk pencapaian tujuan, sebab strategi memberikan arah perbuatan, serta cara yang harus dilakukan agar tujuan yang diinginkan tercapai. Menurut (Grant, 1999) strategi mempunyai tiga peranan dalam mengisi tujuan manajemen, yaitu:

- Strategi menjadi pendukung pengambilan keputusan Strategi menjadi suatu bagian untuk mencapai tujuan. Strategi merupakan bentuk atau tema yang memberikan kesatuan kolerasi antara keputusan yang diambil oleh individu atau organisasi.
- Strategi menjadi sarana komunikasi serta salah satu bagian penting dari sarana koordinasi dan komunikasi artinya strategi sebagai yang memberikan kesamaan arah bagi perusahaan.
- Strategi sebagai sasaran, Konsep strategi ini digabungkan dengan misi serta visi untuk menentukan dimana perusahaan berada dalam masa yang akan datang.

Strategi Organisasi sudah banyak diteliti oleh peneliti sebelumnya, diantaranya: (Mahfud, 2021), (Rahadi, 2021), (Y. Febrianti & L. Listyaningsih, 2021), (A. Nafisaputri & S. Perbawasari, 2021), (Fadhli, 2021), (Wiyono, 2021), (S. Ticoalu, J. Ruru & V. Londa, 2021) dan (L. Wuryanti & R. Angriani, 2021)

Tabel 1 : Penelitian Terdahulu

No	Author (tahun)	Hasil riset terdahulu	Persamaan dari artikel ini	Perbedaan dengan artikel ini
1.	Gochua&Orwa (2015)	Faktor yang mempengaruhi eektivitas struktur organisasi	Mengenai teknologi yang mempermudah dalam strukturisasi organisasi	Teknik analisis yang dilakukan adalah analisis regresi berganda
2.	Sedarmayanti (2015)	Faktor internal dan eksternal dalam Organisasi serta Pendanaan terhadap Mutu Perguruan Tinggi	Memiliki aspek Lingkungan yang sama (Fisik dan Non Fisik)	Evaluasi pelaksanaan tugas sesuai Struktur Organisasi terhadap Mutu Perguruan Tinggi
3.	Sedarmayanti (2015)	Pengaruh Struktur Organisasi, Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan	Membahas mengenai Lingkungan yang baik untuk mendapatkan hasil kinerja yang efektif dan efisien	Motivasi memiliki pengaruh terhadap Kinerja Kerja Karyawan dalam Lingkungan Kerja
4.	Lindsay (1995)	Pengembangan Organisasi	Membahas Pengembangan Organisasi	Pembagian tugas sesuai dengan organisasi

5.	Lindsay (1995)	Evaluasi pelaksanaan tugas sesuai struktur	Mengenai tingkat evaluasi	Pelaksanaan tugas sesuai dengan struktur
6.	Ramadiani & Auliana R (2019)	Jurnal Ilmiah Teknologi Sistem Informasi	Membahas mengenai teknologi yang membantu dan mempermudah dalam struktur organisasi	Perbedaan metode penelitian yang digunakan (Multi Attribute Utility Theory)

METODE PENULISAN

Metode penulisan artikel ilmiah ini adalah dengan metode kualitatif dan kajian pustaka (Library Research). Mengkaji teori dan hubungan atau pengaruh antar variabel dari buku-buku dan jurnal baik secara *off line* di perpustakaan dan secara *online* yang bersumber dari Mendeley, Scholar Google dan media online lainnya.

Dalam penelitian kualitatif, kajian pustaka harus digunakan secara konsisten dengan asumsi-asumsi metodologis. Artinya harus digunakan secara induktif sehingga tidak mengarahkan pertanyaan-pertanyaan yang diajukan oleh peneliti. Salah satu alasan utama untuk melakukan penelitian kualitatif yaitu bahwa penelitian tersebut bersifat eksploratif, (Ali & Limakrisna, 2013).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Artikel ini menganalisis dan membahas tentang variabel-variabel Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) meliputi: Teknologi, Lingkungan dan Strategi Organisasi. Dimana Teknologi, Lingkungan dan Strategi Organisasi berpengaruh terhadap Struktur Organisasi, Riset dan artikel terdahulu dan relevan dengan artikel ini di antaranya adalah:

Pengaruh Teknologi terhadap Struktur Organisasi

Menurut para ahli pengertian teknologi terhadap struktur organisasi ialah teknologi yang merupakan salah satu komponen yang dapat mempengaruhi struktur dan fungsi suatu organisasi (Pugh, 1996). Kemampuan dari teknologi telah mengubah suatu organisasi yang tidak lagi dibatasi oleh batas horisontal, vertikal atau batas dari luar yang dilaksanakan oleh struktur yang telah ditentukan sebelumnya, oleh Jack Welch membentuk organisasi yang dikenal dengan organisasi tanpa batas (Robbins & Coulter, 1999).

Teknologi informasi suatu perusahaan dipengaruhi oleh beberapa faktor, salah satunya karakteristik pengguna teknologi informasi. Perbedaan karakter pengguna teknologi informasi dapat mempengaruhi aspek-aspek perilaku (Morgan & Syam, 1999). Perilaku ini dinilai oleh tanggapan pengguna terhadap teknologi informasi secara teoritis yang dideskripsikan para ahli pengembang teknologi informasi menjadi pengguna serta pengaruhnya terhadap penggunaan teknologi informasi, sehingga dari aspek keperilakuan pengguna turut mempengaruhi persepsi dan sikap dalam menerima serta menguasai teknologi informasi (Davis & Jogiyanto, 2007). Untuk memperoleh hasil kinerja yang efisien dan efektif, organisasi diwajibkan dapat berinteraksi dengan teknologi informasi yang ada dan juga memanfaatkan teknologi informasi untuk membantu mencapai tujuan.

Hubungan antara Teknologi Informasi dan Organisasi semakin tidak dapat dipisahkan, saling terkait menuju perubahan organisasi yang bersifat adaptif, tanggap, memiliki fleksibilitas yang tinggi, dan organisasi masa depan adalah organisasi yang bersifat organis. Pemanfaatan teknologi informasi yang kategoris serta didukung oleh kompetensi anggota yang menjalankannya dapat meningkatkan kinerja perusahaan atau kinerja individu yang saling

terkait. Dampak dari teknologi informasi adalah terhadap individual pemakai dan meningkatkan kinerja perusahaan.

Teknologi informasi mempunyai pengaruh yang besar terhadap kapasitas kerja. Penguasaan teknologi informasi mempunyai nilai yang positif terhadap kinerja sehingga semakin tinggi penguasaan teknologi informasi maka akan semakin meningkatkan performa yang berkualitas. Disimpulkan bahwa penguasaan teknologi informasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap performa yang berkualitas dan efektif.

Variabel teknologi terhadap struktur organisasi sudah banyak diteliti oleh peneliti sebelumnya diantaranya: (D. Ariyadi & IP. Astuti, 2021), (RC Annisyah, A Budiono, 2021) dan (A. Mawarni & D. Dharminto, 2021).

Pengaruh lingkungan terhadap Struktur Organisasi

Lingkungan merupakan pelaksana serta merupakan kekuatan yang dapat berpengaruh terhadap kemampuan agar aktivitas berjalan dengan baik. Menurut beberapa para ahli mengatakan lingkungan organisasi adalah suatu jaringan kompleks mengenai perubahan kekuatan yang mempengaruhi cara organisasi tersebut beroperasi (Jones, 1998). Menurut (Jones, 1998) lingkungan organisasi adalah seperangkat kekuatan berada di sekitar organisasi memiliki potensi mempengaruhi cara organisasi tersebut beroperasi dan akses untuk mendapatkan sumber daya langka. Organisasi merupakan sistem sosial yang memiliki metode kerja sistematis yang dibuat oleh manusia serta yang beranggotakan sekelompok manusia dalam rangka untuk mencapai satu tujuan (Sembiring, 2012).

Manusia memerlukan organisasi dalam rangka interaksinya dengan sesama manusia atau dengan lingkungan. Hampir semua pada kehidupan tidak lepas dari organisasi, baik yang sifatnya formal maupun informal. Semua organisasi baik yang formal maupun informal, digabungkan dan dipertahankan kesatuannya oleh kelompok orang yang melihat bahwa manfaat untuk bekerja sama ke arah tujuan yang sama. Menurut (Stoner, 1995) mengatakan bahwa elemen yang sangat mendasar dalam organisasi apapun merupakan sasaran (goals) atau tujuan. Semua organisasi juga memiliki beberapa program atau metode untuk mencapai sasaran, yaitu rencana, karena tanpa rencana yang harus dikerjakan, kemungkinan besar tidak akan ada organisasi yang bertindak efektif.

Kondisi dan situasi lingkungan kerja yang teratur dapat tercipta apabila adanya penyusunan dalam suatu organisasi dengan baik dan benar. Menurut (Sarwoto, 2011) mengatakan bahwa suasana kerja yang baik dihasilkan oleh organisasi yang tersusun secara baik, suasana kerja yang kurang baik disebabkan oleh organisasi yang tidak tersusun dengan baik.

Iklim organisasi Menurut (Wirawan, 2008) ialah tanggapan anggota organisasi secara personal atau kelompok yang berhubungan dengan organisasi mengenai apa yang ada atau apa yang terjadi dilingkungan internal organisasi secara kontinuitas, mempengaruhi perilaku organisasi serta kinerja anggota organisasi yang kemudian menentukan kinerja organisasi.

Lingkungan kerja yang kondusif dapat berpengaruh langsung terhadap pegawai dalam meningkatkan kinerja pegawai. Lingkungan kerja disimpulkan baik apabila dapat melaksanakan aktivitas secara optimal serta nyaman. Berdasarkan hal tersebut dapat disimpulkan jika lingkungan kerja ditingkatkan maka kinerja pegawai dapat meningkat. Lingkungan mencakup banyak aspek, baik secara fisik maupun non-fisik yang pada nantinya diharapkan menghasilkan *output* kinerja yang maksimal dan efektif.

Variabel Lingkungan terhadap struktur organisasi sudah banyak diteliti oleh peneliti sebelumnya diantaranya:

(N. Harianja, N. Hasibuan & W. Patriansyah, 2021), (E. Alfiah & Y. Yunita, 2021), (Jayanti, 2021) dan (Fitriyani, 2021)

Pengaruh Strategi Organisasi terhadap Struktur Organisasi

Menurut beberapa para ahli strategi merupakan penggunaan untuk pertempuran agar dapat memenangkan peperangan "the use of engagements for the object of war", selanjutnya beliau menambahkan politik atau policy merupakan yang terjadi setelah terjadinya perang (War is a mere continuation of politics by other means / Der Krieg ist eine bloße Fortsetzung der Politik mit anderen Mitteln) (Clausewitz, 1780). Awalnya strategi merupakan sebuah kata yang digunakan pada militer ketika sedang berperang, akan tetapi dengan seiring berkembangnya jaman, maka istilah strategi sudah masuk ke dalam setiap aspek kehidupan, baik itu ekonomi, pendidikan maupun olahraga.

Strategi merupakan program yang digabungkan untuk menyemukkan antara keistimewaan strategis perusahaan dengan tantangan lingkungan, dibuat untuk menetapkan tujuan utama perusahaan dapat tercapai melalui penerapan yang tepat oleh organisasi (Glueck dan Jauch, 1989). Pengertian Umum Strategi adalah proses penetapan rencana para pemimpin yang berfokus pada tujuan jangka panjang organisasi, serta rangkaian suatu cara atau upaya agar tujuan tersebut bisa tercapai.

Aspek struktur organisasi sangat mempengaruhi terhadap segi spesifik dari efisiensi suatu organisasi, contohnya pekerja menjadi lebih terkait pada organisasi dan merasa lebih puas apabila memiliki kemungkinan mendapatkan tanggungjawab yang lebih besar, dan apabila tugas memungkinkan keterlibatan yang lebih besar dan mengandung lebih banyak variasi akan tetapi ketentuan dan peraturan ditentukan sekecil mungkin, apabila organisasi atau kelompok kerja tidak terlalu besar (Steers, 1998). Secara tidak langsung mendefinisikan mengenai deskripsi struktur organisasi dinilai dari perilaku sumber daya manusia yang dapat berpengaruh pada efektivitas organisasi.

Menyusun struktur organisasi pemimpin juga mampu menentukan harapan tentang apa yang akan dijalankan individu dan kelompok tersebut untuk mencapai sasaran pada sebuah organisasi (Ivancevich, 2007). Struktur organisasi merupakan media untuk membantu organisasi mencapai tujuannya, efektivitas organisasi dapat diartikan sejauh mana sebuah organisasi dalam melaksanakan sasarnya.

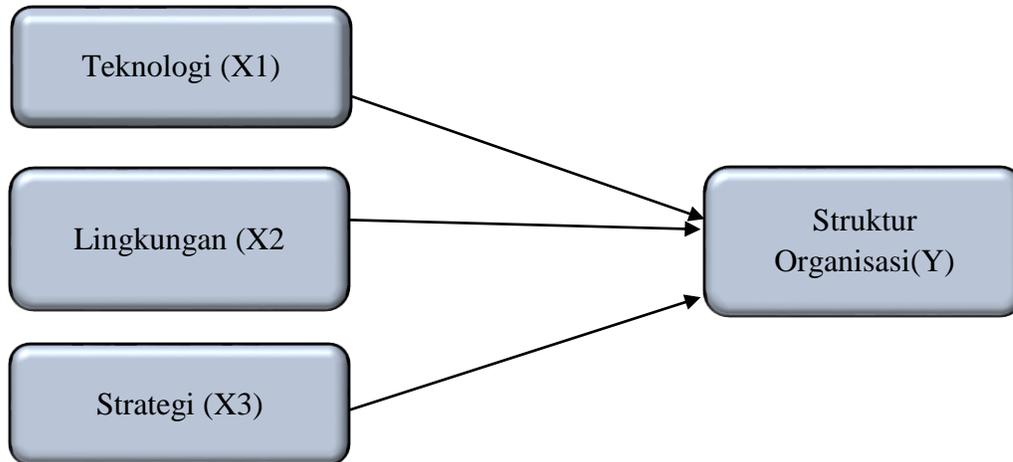
Strategi dirancang dan dilaksanakan untuk mencapai berbagai tujuan yang sudah ditetapkan serta mempertahankan dan memperluas kegiatan organisasi pada bidang baru dalam rangka merespons lingkungan (misalnya perubahan permintaan, perubahan sumber pasokan, perubahan kondisi ekonomi, perkembangan teknologi, dan aktivitas para pesaing). Alasan penting mengapa perubahan dalam strategi diperlukan bahkan diharuskan perubahan pada struktur organisasi, yaitu: Struktur biasanya mendeskripsikan tentang bagaimana kebijakan akan disusun dan Struktur biasanya menjelaskan tentang bagaimana sumber daya akan dibagikan.

Maju mundurnya suatu organisasi tergantung pada ketaatan seluruh unsur yang ada secara sadar bersinergi untuk mencapai tujuan yang diharapkan. Maka dari itu, diperlukan suatu pemahaman yang mendalam mengenai teori dan strategi organisasi agar organisasi tersebut dapat berkembang dengan lebih optimal. Rancangan strategi merupakan sebuah proses rangkaian aktivitas yang ditujukan untuk membangun visi dan misi organisasi.

Variabel Strategi Organisasi terhadap Struktur Organisasi telah banyak diteliti oleh peneliti sebelumnya, diantaranya: (MH. Samiaji, I. Hidayat & S. Najah, 2021), (MI. Effendi & T. Kusmantini, 2021) dan (S. Suprpto, R. Rifdan & HA. Gani, 2021).

Conceptual Framework

Berdasarkan rumusan masalah, kajian teori, penelitian terdahulu yang relevan dan pembahasan pengaruh antar variabel, maka di perolah rerangka berfikir artikel ini seperti di bawah ini.



Gambar 1: Conceptual Framework

Berdasarkan gambar conceptual framework di atas, maka: Teknologi (X1), Lingkungan (X2) dan Strategi (X3) berpengaruh terhadap Struktur Organisasi.

Selain dari tiga variabel exogen ini yang mempengaruhi Struktur Organisasi(Y), masih banyak variabel lain yang mempengaruhinya diantaranya adalah:

- a) Kompetensi: (Ansori & Ali, 2017), and (Ridwan et al., 2020).
- b) Kreativitas: (Desfiandi et al., 2017), (Yacob et al., 2020), (Richardo et al., 2020), (Christina Catur Widayati et al., 2020), (Prayetno & Ali, 2020b), (C.C. Widayati et al., 2020).
- c) Budaya: (Purba et al., 2017), (Brata et al., 2017), (Harini et al., 2020), (Elmi et al., 2016).
- d) Pengetahuan:(Desfiandi et al., 2017), (Prayetno & Ali, 2020a), (Mukhtar et al., 2016), (Brata, Husani, Hapzi, Baruna Hadi Shilvana AliBrata, Husani, Hapzi, 2017), and (Toto Handiman & Ali, 2019)

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan rumusan artikel dan pembahasan dapat dirumuskan hipotesis untuk riset selanjutnya:

- 1) Teknologi berpengaruh terhadap struktur organisasi. Apabila teknologi diterapkan perusahaan tepat guna dan dapat meningkatkan efesiensi kerja maka akan berdampak positif bagi struktur organisasi.
- 2) Lingkungan berpengaruh terhadap struktur organisasi. Apabila lingkungan yang kondusif diterapkan perusahaan dapat meningkatkan kinerja kerja pegawai maka akan berdampak positif bagi struktur organisasi.
- 3) Strategi organisasi berpengaruh terhadap struktur organisasi. Apabila strategi organisasi ditetapkan perusahaan dengan baik dan dapat membantu organisasi dalam mencapai efektivitas dan tujuan maka akan berdampak positif bagi struktur organisasi.

Saran

Berdasarkan Kesimpulan maka saran pada artikel ini adalah masih banyak factor lain yang dapat mempengaruhi Struktur Organisasi, selain dari Teknologi, Lingkungan dan Strategi Organisasi pada semua tipe dan level organisasi atau perusahaan, oleh karena itu masih di perlukan kajian yang lebih lanjut untuk mencari faktor-faktor lain apa saja yang dapat mempengaruhi Struktur Organisasi selain yang variabel yang di teliti pada arikel ini. Faktor lain tersebut seperti Skala Organisasi, Kemampuan Kepmimpinan dan Budaya Organisasi.

DAFTAR RUJUKAN

- Ansori, A., & Ali, H. (2017). Analisis Pengaruh Kompetensi Dan Promosi Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Sekretariat Daerah Kabupaten Bungo. *Jurnal Ilmiah Universitas Batanghari Jambi*. <https://doi.org/10.33087/jiubj.v15i1.198>
- A.F Stoner, J. d. (1996). *Manajemen Jilid I*. (Alexander, Penerj.) Jakarta: PT Prahallindo.
- Ali, H. L. (2013). *Metode Penelitian Petunjuk Praktis untuk Memecahkan*. Jakarta: Universitas Terbuka.
- Brata, Husani, Hapzi, Baruna Hadi Shilvana AliBrata, Husani, Hapzi, B. H. S. A. (2017). Saudi Journal of Business and Management Studies CoBrata, Husani, Hapzi, Baruna Hadi Shilvana AliBrata, Husani, Hapzi, B. H. S. A. (2017). Saudi Journal of Business and Management Studies Competitive Intelligence and Knowledge Management: An Analysis of t. *Saudi Journal of Business and Management Studies*. <https://doi.org/10.21276/sjbms>
- Brata, B. H., Husani, S., & Ali, H. (2017). a Comparative Study on Development Off Small and Medium Enterprises (Smes) in Japan and Malaysia. *Saudi Journal of Business and Management Studies*. <https://doi.org/10.21276/sjbms>
- Desfiandi, A., Fionita, I., & Ali, H. (2017). Implementation of the information systems and the creative economy for the competitive advantages on tourism in the province of Lampung. *International Journal of Economic Research*.
- Elmi, F., Setyadi, A., Regiana, L., & Ali, H. (2016). Effect of leadership style, organizational culture and emotional intelligence to learning organization: On the Human Resources Development Agency of Law and Human Rights, Ministry of Law and Human Rights. *International Journal of Economic Research*.
- Harini, S., Hamidah, Luddin, M. R., & Ali, H. (2020). Analysis supply chain management factors of lecturer's turnover phenomenon. *International Journal of Supply Chain Management*.
- Handayani, R., Runtuwene, R. F., & Sambul, S. A. (2018). Pengaruh Penguasaan Teknologi Informasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Telkom Indonesia Cabang Manado. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 6(2).
- Harmon, & Lestary, L. (2017, Agustus). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Riset Bisnis & Investasi*, 3(2).
- Hasibuan, M. (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Bumi Aksa.
- Hasibuan, M. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Handoko, T.Hani. (2011). *Manajemen dan Lingkungan Eksternal*. Jakarta: Citra Karsa.
- Kuncoro, E. A. (2007, September). ANALISIS PENGARUH LINGKUNGAN TERHADAP MODAL INTELEKTUAL ORGANISASI. *Journal The WINNERS*, 8(2), 165-183.

- Kusumawardhani, D. (2021, Februari). *Pengembangan Organisasi: Pengertian, Tujuan, dan Proses*. Diambil kembali dari Memahami Pengertian dan Pengembangan Organisasi: <https://id.hrnote.asia/orgdevelopment/pengembangan-organisasi-210204/>
- Muhammad, Arni. (2011) *Komunikasi Organisasi*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Muhyadi. (2012). *Dinamika Organisasi Konsep dan Aplikasinya dalam Interaksi Sosial*. Yogyakarta : Penerbit Ombak.
- Mustari, M. (2011). *Nilai Karakter*. Yogyakarta: LaksBang PRESSindo.
- Manahan P. 2020. CHANGE MANAGEMENT Manajemen Perubahan; Individu, Tim Kerja, Organisasi. Jakarta
- Mukhtar, Risnita, Saifillah, M. S., & Ali, H. (2016). Effect of knowledge management and work commitment to employees satisfaction services (Study on teacher Madrasah Aliyah Country Jambi Province). *International Journal of Economic Research*.
- Mc Leod, Raymond.,(1998). "Management Information Systems", Seventh Edition, Prentice-Hall., Inc.,
- Nitisemito, A. S. (2006). *Manajemen Personalia Edisi kedua*. Indonesia: Ghalia.
- Prayetno, S., & Ali, H. (2020a). Entrepreneurial supply chain management competence: Predictors of work motivation advocate. *International Journal of Supply Chain Management*.
- Prayetno, S., & Ali, H. (2020b). The influence of work motivation, entrepreneurship knowledge and advocate independence on advocate performance. *International Journal of Innovation, Creativity and Change*.
- Purba, C. B., Arzio, & Ali, H. (2017). The influence of compensation, working environment and organization culture on working productivity of BPJS (workers social security agency) employment staff in Rawamangun Branch. *Man in India*.
- Purwanto, M., & Lindrawati. (2018). FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI DESAIN SISTEM PENGENDALIAN MANAJEMEN (Studi Empiris Pada Perusahaan Berstandar Nasional Indonesia). *Seminar Nasional Ilmu Terapan (SNITER)*.
- Putra, S. W. (2015, Februari). PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI, BUDAYA ORGANISASI, GAYA KEPEMIMPINAN DAN LINGKUNGAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA INDUSTRI KECIL. *MODERNISASI*, 11(1).
- Richardo, Hussin, M., Bin Norman, M. H., & Ali, H. (2020). A student loyalty model: Promotion, products, and registration decision analysis-Case study of griya english fun learning at the tutoring institute in wonosobo central Java. *International Journal of Innovation, Creativity and Change*.
- Ridwan, M., Mulyani, S. R., & Ali, H. (2020). Building behavior and performance citizenship: Perceived organizational support and competence (case study at SPMI private university in west Sumatra). *International Journal of Psychosocial Rehabilitation*. <https://doi.org/10.37200/IJPR/V24I6/PR260195>
- Robbins, Stephen P terjemahan Benyamin Molan. (2006). *Perilaku Organisasi*. Jakarta : Indeks Kelompok Gramedia.
- Sardjijo, S., & Ali, H. (2017). Integrating Character Building into Mathematics and Science Courses in Elementary School. *International Journal of Environmental and Science Education*. <https://doi.org/10.1007/s10648-016-9383-1>
- Sagala, Syaiful. (2013) *Memahami Organisasi Pendidikan. Budaya dan Reiventing Organisasi Pendidikan*. Bandung : Alfabeta.

- Sembiring, Masana. (2012). *Budaya dan Kinerja Organisasi Perspektif Organisasi Pemerintah*. Bandung : Fokusmedia.
- Sutarto. (1991). *Dasar-dasar kepemimpinan administrasi*. Yogyakarta: Gajah Mada University Press.
- Suprihanto, J. (2018). *Penelitian Kinerja dan Pengembangan Karyawan*. Yogyakarta: BPF.
- Toto Handiman, U., & Ali, H. (2019). The Influence of Brand Knowledge and Brand Relationship On Purchase Decision Through Brand Attachment. In *International Journal of Business Marketing and Management (IJBMM)*.
- Tomatada, D. Y. (1997). *Kepemimpinan yang Dinamis*. Malang: Gandumas.
- Triastuti, D. A. (2018, Mei). PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, KOMPETENSI DAN IKLIM ORGANISASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI. *journal of managementReview*, 2(2), 203-208.
- Widayati, C.C., Ali, H., Permana, D., & Nugroho, A. (2020). The role of destination image on visiting decisions through word of mouth in urban tourism in Yogyakarta. *International Journal of Innovation, Creativity and Change*, 12(3).
- Widayati, Christina Catur, Ali, H., Permana, D., & Nugroho, A. (2020). The role of destination image on visiting decisions through word of mouth in urban tourism in Yogyakarta. *International Journal of Innovation, Creativity and Change*.
- Yacob, S., Sucherly, Sari, D., Mulyana, A., & Ali, H. (2020). An Optimising strategy for minimarket modern retail business performance in Indonesia. *International Journal of Innovation, Creativity and Change*.