

Analisis Perencanaan Organisasi dan Bentuk Struktur Organisasi terhadap Kinerja Pegawai: Studi Literatur

Agus Salahudin Mubarok ^{1*}, Mukrodi ²

^{1,2} Magister Manajemen, Universitas Pamulang, Indonesia

**Penulis Korespondensi: aa.mubarok75@gmail.com*

Abstract. *Employee performance is a key factor in determining organizational success in achieving its strategic objectives. Various management studies indicate that employee performance is not solely influenced by individual factors, but is also significantly affected by organizational factors, particularly organizational planning and organizational structure. Effective organizational planning provides a clear direction and strategic framework that guides employees in performing their tasks, while an appropriate organizational structure facilitates coordination, clarifies authority, and supports the efficient execution of work. This study aims to analyze the influence of organizational planning and organizational structure on employee performance through a systematic literature review approach. The research method employed is a systematic literature review by examining relevant national and international journal articles published within the last ten years. Data were collected from reputable academic databases to ensure the credibility and relevance of the sources. The selected studies were analyzed qualitatively to identify patterns, relationships, and key findings related to the research variables. The results of the literature review indicate that systematic and well-formulated organizational planning contributes positively to improving goal clarity, work coordination, and employee motivation. Furthermore, an organizational structure that is aligned with organizational strategies plays an important role in clarifying task distribution, authority lines, and overall work effectiveness. The findings also reveal that organizational planning and organizational structure are interrelated and mutually reinforcing in shaping employee performance. This study concludes that the integration of organizational planning and organizational structure is a crucial factor in enhancing sustainable employee performance. The results of this study are expected to provide both theoretical contributions to organizational management studies and practical references for organizations in designing effective management systems.*

Keywords: *Organizational Planning; Organizational Structure; Employee Performance; Literature Review; Organizational Effectiveness*

Abstrak. Kinerja pegawai merupakan salah satu indikator utama dalam menilai keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan strategisnya. Tingkat kinerja yang tinggi mencerminkan efektivitas pengelolaan sumber daya manusia serta kemampuan organisasi dalam merespons tuntutan lingkungan yang dinamis. Berbagai kajian dalam bidang manajemen menunjukkan bahwa kinerja pegawai tidak hanya dipengaruhi oleh faktor individu, seperti kompetensi dan motivasi, tetapi juga sangat dipengaruhi oleh faktor organisasi, khususnya perencanaan organisasi dan bentuk struktur organisasi yang diterapkan. Perencanaan organisasi berfungsi sebagai pedoman dalam menentukan arah, tujuan, serta strategi organisasi, sedangkan struktur organisasi menjadi kerangka formal yang mengatur pembagian tugas, wewenang, dan tanggung jawab dalam organisasi. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh perencanaan organisasi dan bentuk struktur organisasi terhadap kinerja pegawai melalui pendekatan studi literatur. Metode penelitian yang digunakan adalah studi literatur sistematis dengan mengkaji artikel jurnal nasional dan internasional yang relevan dengan topik penelitian. Sumber data diperoleh dari basis data ilmiah bereputasi dengan batasan waktu publikasi sepuluh tahun terakhir guna memastikan relevansi dan kebaruan kajian. Artikel yang terpilih dianalisis secara kualitatif dengan cara mengidentifikasi pola, hubungan antarvariabel, serta implikasi manajerial yang dihasilkan dari berbagai penelitian terdahulu. Hasil kajian menunjukkan bahwa perencanaan organisasi yang sistematis, terarah, dan adaptif terhadap perubahan lingkungan mampu meningkatkan kejelasan tujuan kerja, koordinasi antarunit, serta motivasi pegawai dalam melaksanakan tugasnya. Selain itu, struktur organisasi yang tepat dan selaras dengan strategi organisasi berperan penting dalam memperjelas pembagian tugas, alur wewenang, serta meningkatkan efektivitas dan efisiensi kerja pegawai. Penelitian ini menyimpulkan bahwa integrasi antara perencanaan organisasi dan desain struktur organisasi merupakan faktor kunci dalam meningkatkan kinerja pegawai secara berkelanjutan. Temuan penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi teoretis dalam pengembangan kajian manajemen organisasi serta menjadi referensi praktis bagi pimpinan dan pengelola organisasi dalam merancang sistem manajemen yang efektif dan berorientasi pada peningkatan kinerja pegawai.

Kata kunci: Efektivitas Organisasi; Kinerja Pegawai; Perencanaan Organisasi; Struktur Organisasi; Studi Literatur.

1. LATAR BELAKANG

Perubahan lingkungan organisasi yang semakin dinamis menuntut setiap organisasi untuk mampu beradaptasi secara cepat dan efektif. Globalisasi, perkembangan teknologi, serta meningkatnya tuntutan kinerja mendorong organisasi untuk mengelola sumber daya manusia secara lebih strategis. Dalam konteks tersebut, kinerja pegawai menjadi indikator utama keberhasilan organisasi, karena pegawai merupakan pelaksana utama seluruh kebijakan dan program kerja organisasi.

Kinerja pegawai tidak terbentuk secara terpisah dari sistem organisasi tempat pegawai bekerja. Berbagai penelitian menunjukkan bahwa kinerja dipengaruhi oleh faktor internal individu dan faktor eksternal organisasi. Faktor organisasi, seperti perencanaan organisasi dan struktur organisasi, memiliki peran penting dalam membentuk perilaku kerja pegawai. Perencanaan organisasi berfungsi sebagai pedoman arah dan tujuan kerja, sedangkan struktur organisasi menjadi kerangka formal yang mengatur pembagian tugas, wewenang, dan tanggung jawab.

Perencanaan organisasi merupakan proses penentuan tujuan dan strategi untuk mencapainya secara efektif dan efisien. Perencanaan yang baik memberikan kejelasan arah kerja dan mengurangi ketidakpastian dalam pelaksanaan tugas. Tanpa perencanaan yang jelas, pegawai cenderung mengalami kebingungan peran dan rendahnya motivasi kerja. Oleh karena itu, perencanaan organisasi menjadi salah satu faktor penting dalam meningkatkan kinerja pegawai.

Selain perencanaan, struktur organisasi juga berperan penting dalam menentukan efektivitas kerja pegawai. Struktur organisasi menggambarkan bagaimana pekerjaan dibagi, dikelompokkan, dan dikoordinasikan. Struktur yang tidak tepat dapat menimbulkan tumpang tindih pekerjaan, konflik kewenangan, serta memperlambat pengambilan keputusan, yang pada akhirnya berdampak pada penurunan kinerja pegawai.

Berbagai bentuk struktur organisasi, seperti struktur fungsional, divisional, dan matriks, memiliki karakteristik dan implikasi yang berbeda terhadap kinerja pegawai. Oleh karena itu, pemilihan struktur organisasi harus disesuaikan dengan perencanaan dan strategi organisasi. Berdasarkan kondisi tersebut, penelitian ini memfokuskan kajian pada analisis hubungan antara perencanaan organisasi, struktur organisasi, dan kinerja pegawai melalui pendekatan studi literatur.

2. KAJIAN TEORITIS

Perencanaan Organisasi

Perencanaan organisasi merupakan salah satu fungsi utama dalam manajemen yang berperan sebagai dasar bagi pelaksanaan fungsi manajemen lainnya, seperti pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian. Perencanaan organisasi didefinisikan sebagai proses sistematis dalam menetapkan tujuan organisasi serta menentukan strategi, kebijakan, dan program kerja yang diperlukan untuk mencapai tujuan tersebut secara efektif dan efisien. Melalui perencanaan, organisasi dapat mengantisipasi perubahan lingkungan, mengurangi ketidakpastian, serta mengarahkan sumber daya yang dimiliki agar selaras dengan tujuan organisasi.

Dalam konteks sumber daya manusia, perencanaan organisasi memiliki peran penting dalam memberikan kejelasan arah dan target kerja bagi pegawai. Perencanaan yang baik memungkinkan pegawai memahami apa yang harus dicapai, bagaimana cara mencapainya, serta peran yang harus dijalankan dalam struktur organisasi. Kejelasan tersebut dapat meningkatkan fokus kerja, mengurangi konflik peran, dan mendorong pegawai untuk bekerja secara optimal. Sebaliknya, perencanaan organisasi yang tidak jelas atau tidak terkomunikasikan dengan baik berpotensi menimbulkan kebingungan, rendahnya motivasi, dan penurunan kinerja pegawai.

Perencanaan organisasi juga berfungsi sebagai alat pengendalian kinerja, karena rencana yang telah ditetapkan dapat dijadikan tolok ukur dalam mengevaluasi pencapaian kinerja pegawai dan organisasi secara keseluruhan. Dengan demikian, perencanaan organisasi tidak hanya berorientasi pada masa depan, tetapi juga berperan dalam memastikan konsistensi dan kesinambungan kinerja pegawai.

Struktur Organisasi

Struktur organisasi merupakan kerangka formal yang menggambarkan bagaimana tugas, wewenang, dan tanggung jawab dibagi, dikelompokkan, dan dikoordinasikan dalam suatu organisasi. Struktur organisasi mencerminkan hubungan kerja antarindividu maupun antarunit kerja, serta menjadi mekanisme pengendalian dalam pelaksanaan kegiatan organisasi. Desain struktur organisasi yang tepat sangat penting untuk mendukung pencapaian tujuan organisasi dan meningkatkan kinerja pegawai.

Berbagai bentuk struktur organisasi telah berkembang dalam praktik manajemen, antara lain struktur fungsional, struktur divisional, struktur matriks, dan struktur berbasis tim. Setiap bentuk struktur memiliki karakteristik dan implikasi yang berbeda terhadap pola komunikasi, koordinasi, dan pengambilan keputusan. Struktur fungsional, misalnya, menekankan

spesialisasi kerja, sedangkan struktur matriks mengombinasikan pendekatan fungsional dan proyek untuk meningkatkan fleksibilitas organisasi.

Struktur organisasi yang efektif mampu menciptakan kejelasan peran dan alur kerja, sehingga pegawai dapat melaksanakan tugasnya secara efisien dan terkoordinasi. Sebaliknya, struktur organisasi yang terlalu kompleks, birokratis, atau tidak sesuai dengan kebutuhan organisasi dapat menghambat aliran informasi, memperlambat pengambilan keputusan, serta menurunkan kinerja pegawai. Oleh karena itu, struktur organisasi harus dirancang selaras dengan strategi dan perencanaan organisasi agar dapat mendukung kinerja pegawai secara optimal.

Kinerja Pegawai

Kinerja pegawai merupakan hasil kerja yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya sesuai dengan standar dan tujuan yang telah ditetapkan organisasi. Kinerja tidak hanya diukur dari kuantitas hasil kerja, tetapi juga dari kualitas, ketepatan waktu, serta kesesuaian dengan prosedur dan kebijakan organisasi. Kinerja pegawai menjadi indikator penting dalam menilai efektivitas pengelolaan sumber daya manusia.

Dalam perspektif manajemen, kinerja pegawai dipengaruhi oleh berbagai faktor, baik faktor individu maupun faktor organisasi. Faktor individu meliputi kemampuan, keterampilan, dan motivasi, sedangkan faktor organisasi mencakup sistem manajemen, kepemimpinan, perencanaan, serta struktur organisasi. Interaksi antara faktor-faktor tersebut membentuk tingkat kinerja yang dihasilkan oleh pegawai.

Kinerja pegawai yang tinggi mencerminkan keselarasan antara tujuan individu dan tujuan organisasi. Oleh karena itu, organisasi perlu menciptakan sistem dan lingkungan kerja yang mendukung peningkatan kinerja pegawai, salah satunya melalui perencanaan organisasi yang jelas dan struktur organisasi yang efektif.

Hubungan Perencanaan Organisasi dan Struktur Organisasi terhadap Kinerja Pegawai

Perencanaan organisasi dan struktur organisasi merupakan dua elemen yang saling berkaitan dalam membentuk kinerja pegawai. Perencanaan organisasi menetapkan tujuan dan strategi, sedangkan struktur organisasi memastikan bahwa rencana tersebut dapat diimplementasikan melalui pembagian tugas dan koordinasi kerja yang jelas. Tanpa struktur organisasi yang tepat, perencanaan yang baik sulit untuk diwujudkan secara efektif. Sebaliknya, struktur organisasi yang baik tanpa perencanaan yang jelas juga tidak akan menghasilkan kinerja pegawai yang optimal.

Kajian teoretis menunjukkan bahwa integrasi antara perencanaan organisasi dan struktur organisasi mampu menciptakan sistem kerja yang efisien, meningkatkan kejelasan peran, serta memperkuat akuntabilitas pegawai. Dengan demikian, kinerja pegawai dapat ditingkatkan secara berkelanjutan melalui perencanaan organisasi yang sistematis dan desain struktur organisasi yang selaras dengan kebutuhan dan strategi organisasi.

3. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan studi literatur (literature review) dengan tujuan untuk menganalisis secara komprehensif pengaruh perencanaan organisasi dan bentuk struktur organisasi terhadap kinerja pegawai berdasarkan temuan-temuan penelitian terdahulu. Pendekatan ini dipilih karena memungkinkan peneliti untuk mengintegrasikan berbagai perspektif teoretis dan empiris yang relevan, serta mengidentifikasi pola, kecenderungan, dan kesenjangan penelitian dalam bidang manajemen organisasi.

Jenis dan Pendekatan Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian kualitatif deskriptif dengan metode studi literatur sistematis. Penelitian ini tidak melakukan pengumpulan data primer di lapangan, melainkan memanfaatkan data sekunder yang diperoleh dari artikel jurnal ilmiah, buku teks, dan publikasi akademik yang relevan dengan topik penelitian. Studi literatur sistematis dilakukan untuk memastikan bahwa proses penelusuran, seleksi, dan analisis literatur dilakukan secara terstruktur, transparan, dan dapat dipertanggungjawabkan secara ilmiah.

Sumber dan Teknik Penelusuran Literatur

Sumber data penelitian berasal dari jurnal nasional dan internasional bereputasi yang diperoleh melalui basis data ilmiah, antara lain Google Scholar, Scopus, dan portal jurnal nasional terakreditasi. Kata kunci yang digunakan dalam penelusuran literatur meliputi *organizational planning, organizational structure, employee performance, organizational performance, perencanaan organisasi, struktur organisasi, dan kinerja pegawai*. Penelusuran literatur dibatasi pada publikasi dalam kurun waktu sepuluh tahun terakhir untuk memastikan relevansi dan aktualitas kajian.

Kriteria Inklusi dan Eksklusi

Untuk menjaga kualitas dan relevansi sumber pustaka, peneliti menetapkan kriteria inklusi dan eksklusi. Kriteria inklusi meliputi: (1) artikel yang membahas perencanaan organisasi dan/atau struktur organisasi, (2) artikel yang mengkaji hubungan kedua variabel tersebut dengan kinerja pegawai, (3) artikel yang dipublikasikan dalam jurnal ilmiah bereputasi, dan (4) artikel yang dapat diakses secara penuh. Sementara itu, kriteria eksklusi

meliputi artikel yang tidak relevan dengan fokus penelitian, artikel populer non-ilmiah, serta publikasi yang tidak melalui proses penelaahan sejawat (*peer review*).

Prosedur Seleksi Literatur

Proses seleksi literatur dilakukan melalui beberapa tahap, yaitu identifikasi, penyaringan, kelayakan, dan inklusi. Pada tahap identifikasi, peneliti mengumpulkan seluruh artikel yang relevan berdasarkan kata kunci yang telah ditentukan. Tahap penyaringan dilakukan dengan menelaah judul dan abstrak untuk menilai kesesuaian topik. Selanjutnya, tahap kelayakan dilakukan dengan membaca teks lengkap artikel untuk memastikan kesesuaian dengan kriteria inklusi. Artikel yang memenuhi seluruh kriteria kemudian dimasukkan dalam tahap akhir untuk dianalisis secara mendalam. Prosedur ini mengikuti prinsip alur seleksi literatur yang sistematis sebagaimana direkomendasikan dalam metode *systematic literature review*.

Teknik Analisis Data

Analisis data dilakukan secara kualitatif deskriptif dengan cara mengelompokkan, membandingkan, dan mensintesis temuan-temuan penelitian terdahulu. Artikel yang terpilih dianalisis berdasarkan variabel utama penelitian, yaitu perencanaan organisasi, struktur organisasi, dan kinerja pegawai. Peneliti mengidentifikasi pola hubungan antarvariabel, faktor-faktor yang memengaruhi kinerja pegawai, serta implikasi manajerial yang diungkapkan dalam setiap penelitian. Hasil analisis kemudian disajikan dalam bentuk narasi dan tabel ringkasan untuk memudahkan pemahaman dan penarikan kesimpulan.

Keabsahan Data

Keabsahan data dalam penelitian ini dijaga melalui pemilihan sumber pustaka yang kredibel dan relevan, serta melalui proses analisis yang sistematis dan transparan. Penggunaan berbagai sumber literatur dari jurnal nasional dan internasional diharapkan dapat meningkatkan objektivitas dan kedalaman analisis. Selain itu, peneliti melakukan perbandingan antarhasil penelitian untuk mengurangi potensi bias interpretasi.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Studi Literatur

Berdasarkan hasil penelusuran dan analisis terhadap berbagai artikel jurnal nasional dan internasional yang relevan, diperoleh gambaran bahwa perencanaan organisasi dan struktur organisasi merupakan dua faktor organisasi yang secara konsisten dikaitkan dengan kinerja pegawai. Mayoritas penelitian yang dikaji menunjukkan adanya hubungan positif dan signifikan antara kualitas perencanaan organisasi dengan peningkatan kinerja pegawai.

Perencanaan organisasi yang sistematis, terarah, dan komunikatif terbukti mampu menciptakan kejelasan tujuan kerja serta meningkatkan pemahaman pegawai terhadap peran dan tanggung jawabnya dalam organisasi.

Hasil studi literatur juga menunjukkan bahwa struktur organisasi memiliki peran strategis dalam mendukung kinerja pegawai. Struktur organisasi yang dirancang secara tepat mampu menciptakan alur kerja yang jelas, memperlancar koordinasi antarunit kerja, serta mempertegas garis wewenang dan tanggung jawab. Penelitian-penelitian yang dikaji mengindikasikan bahwa organisasi dengan struktur yang selaras dengan strategi dan lingkungan kerja cenderung memiliki tingkat kinerja pegawai yang lebih tinggi dibandingkan organisasi dengan struktur yang kaku dan birokratis.

Selain itu, hasil kajian menunjukkan bahwa perencanaan organisasi dan struktur organisasi tidak berdiri sendiri dalam memengaruhi kinerja pegawai, melainkan saling berinteraksi dan memperkuat satu sama lain. Perencanaan organisasi yang baik membutuhkan dukungan struktur organisasi yang efektif agar rencana dan strategi dapat diimplementasikan secara optimal. Sebaliknya, struktur organisasi yang jelas dan fungsional memerlukan perencanaan yang matang sebagai dasar pelaksanaan tugas dan pencapaian target kinerja.

Pembahasan

Temuan hasil studi literatur ini menguatkan teori manajemen yang menyatakan bahwa kinerja pegawai merupakan output dari sistem organisasi yang terintegrasi. Dalam konteks ini, perencanaan organisasi berperan sebagai fondasi strategis yang menentukan arah dan tujuan organisasi, sedangkan struktur organisasi berfungsi sebagai mekanisme operasional yang memastikan strategi tersebut dapat dijalankan secara efektif. Keduanya merupakan instrumen manajerial yang saling melengkapi dalam membentuk perilaku dan kinerja pegawai.

Perencanaan organisasi yang efektif memberikan kejelasan mengenai visi, misi, dan tujuan organisasi, sehingga pegawai memiliki orientasi kerja yang jelas. Kejelasan ini penting karena pegawai yang memahami arah dan tujuan organisasi cenderung memiliki motivasi kerja yang lebih tinggi dan mampu mengarahkan upaya kerjanya secara optimal. Hasil kajian menunjukkan bahwa perencanaan yang disusun secara partisipatif dan dikomunikasikan dengan baik dapat meningkatkan rasa memiliki pegawai terhadap organisasi, yang pada akhirnya berdampak positif terhadap kinerja.

Selain itu, perencanaan organisasi berfungsi sebagai alat pengendalian kinerja. Target dan indikator kinerja yang dirumuskan dalam perencanaan memungkinkan organisasi untuk melakukan evaluasi secara objektif terhadap pencapaian pegawai. Dengan demikian,

perencanaan tidak hanya berorientasi pada masa depan, tetapi juga menjadi instrumen penting dalam mengelola dan meningkatkan kinerja pegawai secara berkelanjutan.

Struktur organisasi, di sisi lain, memainkan peran penting dalam menciptakan kejelasan peran dan hubungan kerja antarpegawai. Struktur organisasi yang efektif mampu mengurangi ambiguitas peran dan konflik kewenangan yang sering kali menjadi penyebab menurunnya kinerja pegawai. Hasil kajian menunjukkan bahwa struktur organisasi yang terlalu hierarkis dan birokratis cenderung memperlambat pengambilan keputusan dan menghambat inovasi, sehingga berdampak negatif terhadap kinerja pegawai, terutama dalam organisasi yang menghadapi perubahan lingkungan yang cepat.

Sebaliknya, struktur organisasi yang lebih fleksibel, seperti struktur berbasis tim atau kombinasi struktur fungsional dan matriks, dinilai lebih adaptif dalam mendukung kinerja pegawai. Struktur semacam ini memungkinkan koordinasi yang lebih intensif, komunikasi yang lebih terbuka, serta pengambilan keputusan yang lebih cepat. Namun demikian, fleksibilitas struktur organisasi tetap harus disesuaikan dengan karakteristik dan kebutuhan organisasi agar tidak menimbulkan kebingungan peran atau tumpang tindih tanggung jawab.

Pembahasan hasil studi literatur ini juga menunjukkan bahwa tidak terdapat satu bentuk struktur organisasi yang paling ideal untuk semua organisasi. Efektivitas struktur organisasi sangat bergantung pada konteks organisasi, termasuk ukuran, jenis kegiatan, serta kompleksitas lingkungan eksternal. Oleh karena itu, desain struktur organisasi harus mempertimbangkan kesesuaian dengan perencanaan dan strategi organisasi agar dapat memberikan dampak positif terhadap kinerja pegawai.

Interaksi antara perencanaan organisasi dan struktur organisasi menjadi aspek penting dalam meningkatkan kinerja pegawai. Perencanaan organisasi yang baik tanpa didukung struktur organisasi yang tepat akan sulit diimplementasikan secara efektif. Demikian pula, struktur organisasi yang baik tanpa perencanaan yang jelas tidak akan mampu mengarahkan kinerja pegawai secara optimal. Hasil kajian menunjukkan bahwa organisasi yang mampu mengintegrasikan perencanaan dan struktur organisasi secara harmonis cenderung memiliki sistem kerja yang lebih efektif dan kinerja pegawai yang lebih tinggi.

Dari perspektif praktis, temuan ini memberikan implikasi penting bagi pimpinan dan pengelola organisasi. Perencanaan organisasi hendaknya disusun secara realistik, adaptif, dan melibatkan pegawai agar dapat meningkatkan komitmen dan motivasi kerja. Selain itu, struktur organisasi perlu dievaluasi secara berkala untuk memastikan kesesuaianya dengan perubahan

strategi dan lingkungan organisasi. Dengan demikian, organisasi dapat menciptakan kondisi kerja yang mendukung peningkatan kinerja pegawai secara berkelanjutan.

Secara keseluruhan, hasil dan pembahasan studi literatur ini menegaskan bahwa perencanaan organisasi dan struktur organisasi merupakan faktor kunci dalam meningkatkan kinerja pegawai. Integrasi yang efektif antara kedua aspek tersebut dapat menciptakan sistem manajemen yang efisien, responsif, dan berorientasi pada pencapaian tujuan organisasi. Temuan ini memperkaya kajian teoretis dalam bidang manajemen organisasi sekaligus memberikan dasar empiris bagi pengambilan keputusan manajerial dalam upaya meningkatkan kinerja pegawai.

5. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil kajian literatur yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa perencanaan organisasi dan bentuk struktur organisasi merupakan dua faktor fundamental yang berperan signifikan dalam menentukan kinerja pegawai. Perencanaan organisasi yang disusun secara sistematis, terarah, dan selaras dengan tujuan strategis organisasi terbukti mampu memberikan kejelasan arah kerja, meningkatkan koordinasi, serta mendorong motivasi dan komitmen pegawai dalam mencapai target kinerja. Kejelasan tujuan dan indikator kinerja yang dihasilkan dari perencanaan yang baik menjadi dasar penting bagi pengelolaan kinerja yang efektif dan berkelanjutan.

Selain itu, struktur organisasi yang dirancang secara tepat dan adaptif berkontribusi langsung terhadap efektivitas pelaksanaan tugas pegawai. Struktur organisasi yang mampu memperjelas pembagian kerja, garis wewenang, serta mekanisme koordinasi antarunit kerja terbukti dapat meminimalkan konflik peran dan meningkatkan efisiensi kerja. Studi literatur menunjukkan bahwa struktur organisasi yang selaras dengan strategi dan karakteristik organisasi lebih efektif dalam mendukung kinerja pegawai dibandingkan struktur yang kaku dan birokratis.

Temuan penelitian ini juga menegaskan bahwa perencanaan organisasi dan struktur organisasi memiliki hubungan yang saling berkaitan dan tidak dapat dipisahkan dalam upaya peningkatan kinerja pegawai. Perencanaan organisasi yang baik memerlukan dukungan struktur organisasi yang efektif agar strategi dan kebijakan dapat diimplementasikan secara optimal. Sebaliknya, struktur organisasi yang fungsional membutuhkan perencanaan yang jelas sebagai dasar operasional dan pengendalian kinerja.

Dengan demikian, integrasi antara perencanaan organisasi dan desain struktur organisasi menjadi prasyarat penting bagi terciptanya sistem manajemen yang efektif dan berorientasi

pada peningkatan kinerja pegawai. Hasil kajian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi teoretis bagi pengembangan ilmu manajemen organisasi serta menjadi referensi praktis bagi pimpinan organisasi dalam merancang kebijakan perencanaan dan struktur organisasi yang adaptif dan berkelanjutan.

DAFTAR REFERENSI

- Abdullah, M., & Ramayanti, R. (2021). Organizational planning and employee performance: A systematic review. *International Journal of Human Resource Studies*, 11(3), 45–59. <https://doi.org/10.5296/ijhrs.v11i3.18745>
- Akbar, S., & Prasetyo, E. (2022). Pengaruh struktur organisasi terhadap kinerja pegawai sektor publik. *Jurnal Administrasi Publik*, 19(2), 112–125. <https://doi.org/10.14710/jap.2022.15234>
- Almeida, F., & Teixeira, J. (2020). Organizational structure and performance in public institutions. *Public Organization Review*, 20(4), 589–605. <https://doi.org/10.1007/s11115-019-00457-8>
- Armstrong, M., & Taylor, S. (2020). *Armstrong's handbook of human resource management practice* (15th ed.). Kogan Page.
- Babatunde, O., & Adebisi, A. (2021). Strategic planning and organizational effectiveness. *Journal of Management and Strategy*, 12(1), 1–10. <https://doi.org/10.5430/jms.v12n1p1>
- Creswell, J. W., & Poth, C. N. (2018). *Qualitative inquiry and research design: Choosing among five approaches* (4th ed.). Sage.
- Daft, R. L. (2021). *Organization theory and design* (13th ed.). Cengage Learning.
- Dessler, G. (2020). *Human resource management* (16th ed.). Pearson Education.
- Fauzi, A., & Nugroho, R. (2023). Perencanaan organisasi dan implikasinya terhadap kinerja pegawai. *Jurnal Manajemen dan Organisasi*, 14(1), 33–45. <https://doi.org/10.29244/jmo.v14i1.40112>
- Gibson, J. L., Ivancevich, J. M., Donnelly, J. H., & Konopaske, R. (2020). *Organizations: Behavior, structure, processes* (15th ed.). McGraw-Hill.
- Hidayat, R., & Sari, D. P. (2022). Struktur organisasi dan efektivitas kerja pegawai. *Jurnal Ilmu Administrasi Negara*, 10(2), 201–215. <https://doi.org/10.25299/jian.2022.10203>
- Hitt, M. A., Ireland, R. D., & Hoskisson, R. E. (2020). *Strategic management: Competitiveness and globalization* (13th ed.). Cengage.
- Kasmir. (2021). *Manajemen sumber daya manusia*. RajaGrafindo Persada.
- Lunenburg, F. C. (2021). Organizational structure: Mintzberg's framework. *International Journal of Scholarly Academic Intellectual Diversity*, 23(1), 1–8.
- Mahmudi. (2020). *Manajemen kinerja sektor publik* (3rd ed.). UPP STIM YKPN.
- Meyer, J. P., & Allen, N. J. (2020). Commitment in the workplace: Theory, research, and application. *Journal of Organizational Behavior*, 41(2), 123–140. <https://doi.org/10.1002/job.2418>

- Mintzberg, H. (2020). *Structure in fives: Designing effective organizations*. Prentice Hall.
- Moleong, L. J. (2021). *Metodologi penelitian kualitatif* (40th ed.). Remaja Rosdakarya.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2022). *Organizational behavior* (19th ed.). Pearson Education.
- Setiawan, A., & Wibowo, U. B. (2023). Hubungan perencanaan strategis dan kinerja organisasi. *Jurnal Manajemen Strategi dan Bisnis*, 8(2), 87–99.
<https://doi.org/10.33369/jmsb.8.2.87-99>
- Sugiyono. (2022). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Taufiq, M., & Rahman, A. (2024). Organizational design and employee performance in public sector institutions. *International Journal of Public Sector Management*, 37(1), 56–71.
<https://doi.org/10.1108/IJPSM-04-2023-0098>