

KONSEP DASAR ORGANISASI: SEBUAH TINJAUAN LITERATUR

Siti Choirunnisa¹, Adriyani Salmawati², Dewi Nurul Aini³, Raully Sijabat⁴

Universitas PGRI Semarang

Email: 26april23@gmail.com¹, andriyanimagersari12@gmail.com², dewinurulaini1122@gmail.com³,
raulysijabat@upgris.ac.id⁴

Abstrak – Organisasi merupakan entitas yang memainkan peranan penting dalam berbagai aspek kehidupan sosial dan ekonomi. Untuk memahami fungsi dan dinamikanya, pemahaman yang kuat tentang konsep dasar organisasi menjadi krusial. Tulisan ini merupakan sebuah tinjauan literatur yang bertujuan untuk menggali, menyajikan, dan menganalisis konsep-konsep inti yang membangun suatu organisasi. Melalui pemanfaatan karya tulis ilmiah, buku teks, dan sumber akademik terkini, artikel ini memfokuskan pada pemahaman tentang apa itu organisasi, karakteristik utamanya, komponen-komponen esensial (seperti struktur, kultur, dan manajemen), serta fungsi-fungsi dasar yang dijalankannya untuk mencapai tujuan bersama. Tinjauan ini menyoroti bagaimana konsep-konsep tersebut saling terkait dan memengaruhi kinerja serta kelangsungan organisasi. Hasil tinjauan menunjukkan bahwa pemahaman yang komprehensif tentang konsep dasar adalah landasan bagi praktisi dan akademisi untuk menganalisis, merancang, dan meningkatkan efektivitas organisasi dalam lingkungan yang terus berubah. Artikel ini diharapkan dapat menjadi rujukan awal yang berguna bagi pelajar, mahasiswa, dan profesional dalam memahami prinsip-prinsip fundamental ilmu organisasi.

Kata Kunci: Organisasi, Konsep Dasar, Struktur Organisasi, Fungsi Organisasi, Tinjauan Literatur.

PENDAHULUAN

Dalam konteks modern, organisasi hadir dalam beragam bentuk dan skala, dari perusahaan multinasional hingga lembaga sosial, pemerintahan, dan non-profit. Mereka merupakan wadah utama di mana aktivitas ekonomi, sosial, dan politik terstruktur untuk mencapai tujuan tertentu. Fenomena keorganisasian ini begitu memukau karena kemampuannya untuk mengumpulkan sumber daya, koordinasi tindakan individu, dan menciptakan kapasitas kolektif yang melebihi kemampuan individu secara bersamaan (Scott & Davis, 2015). Namun, di balik kemajuan dan kompleksitas yang seringkali terlihat, terdapat landasan teoretis dan konseptual yang mendasari eksistensi dan fungsi organisasi. Memahami konsep-konsep dasar ini tidak hanya menjadi kewajiban akademis, tetapi juga prasyarat bagi siapa pun yang ingin berinteraksi, bekerja, atau bahkan membangun suatu organisasi. Organisasi, dalam arti yang luas, dapat didefinisikan sebagai kelompok orang yang diatur secara formal untuk bekerja sama demi mencapai tujuan yang spesifik (Robbins et al., 2020). Namun, definisi ini sendiri menyembunyikan banyak detail penting tentang bagaimana organisasi sebenarnya berfungsi, struktur internalnya, hubungannya dengan lingkungannya, serta dinamika internal yang kompleks. Konsep dasar organisasi mencakup berbagai aspek inti seperti tujuan organisasi, struktur hierarki dan departamental, pembagian kerja, koordinasi, kultur organisasi, tata kelola, serta mekanisme adaptasi dan transformasi (Mintzberg, 1993; Kanter et al., 1992). Memahami interaksi antar konsep ini memungkinkan kita untuk melihat organisasi bukan sebagai entitas abstrak, melainkan sebagai sistem yang hidup, dinamis, dan berinteraksi secara kontinu dengan lingkungannya.

Namun, di tengah ketersediaan literatur yang kaya dan beragam mengenai organisasi, seringkali sulit untuk menemukan satu sumber yang secara komprehensif menyajikan gambaran keseluruhan tentang konsep-konsep dasar ini dalam satu kerangka. Banyak karya menekankan aspek spesifik seperti strategi, manajemen, atau perilaku organisasi tanpa selalu mengaitkannya kembali pada landasan konseptual yang paling fundamental. Di sisi lain, beberapa teori organisasi yang ada seringkali bersifat kompleks atau bahkan bertentangan, menciptakan kebingungan bagi pembaca awam atau pemula dalam bidang studi ini.

Adaptasi terhadap lingkungan yang semakin cepat dan kompleks juga menuntut pemahaman yang lebih matang tentang dasar-dasar organisasi. Tanpa pemahaman yang kuat tentang konsep-konsep dasar, upaya untuk merancang organisasi yang efektif, mengatasi tantangan manajerial, atau mengarahkan transformasi organisasi akan cenderung bersifat spekulatif dan kurang didasarkan pada prinsip-prinsip yang kokoh.

Mengingat latar belakang tersebut, tulisan ini bertujuan untuk menyajikan tinjauan literatur yang komprehensif mengenai konsep dasar organisasi. Melalui pendekatan tinjauan literatur, artikel ini akan mengumpulkan, menganalisis, dan mengintegrasikan pemahaman-pemahaman kunci yang berasal dari berbagai sumber akademik dan teoretis terkemuka. Fokus utama adalah untuk membangun pemahaman yang jelas dan solid tentang apa itu organisasi, komponen-komponen intinya, dan bagaimana mereka berfungsi sebagai dasar bagi analisis dan praktik manajerial serta organisasi. Diharapkan, melalui upaya ini, pembaca akan mendapatkan landasan teoretis yang kuat dan pandangan holistik mengenai konsep-konsep dasar organisasi, yang pada gilirannya dapat menjadi pondasi untuk pemahaman lebih lanjut atau aplikasi praktis dalam berbagai konteks organisasi.

METODOLOGI PENELITIAN

Metode penelitian yang digunakan dalam naskah ini adalah Tinjauan Literatur Sistematis (Systematic Literature Review). Pendekatan ini dipilih untuk secara komprehensif mengidentifikasi, mengevaluasi, dan mensintesis literatur yang relevan mengenai konsep dasar organisasi. Tinjauan ini bertujuan untuk menyajikan pemahaman yang mendalam dan terstruktur tentang definisi, elemen kunci, jenis, dan tujuan organisasi berdasarkan kontribusi

akademis yang telah ada.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Definisi Organisasi

1. Pengertian Menurut Para Ahli

- *Stephen P. Robbins & Mary Coulter (2018)*: "Organisasi adalah entitas sosial yang sengaja dibentuk dengan batasan yang relatif jelas, berfungsi secara berkelanjutan untuk mencapai tujuan tertentu." → Menekankan pada aspek kesengajaan pembentukan dan kelangsungan aktivitas.
- *Richard L. Daft (2021)*: "Organisasi adalah kumpulan sumber daya (manusia, fisik, finansial) yang diatur untuk mencapai suatu tujuan." → Fokus pada pengelolaan sumber daya dan efisiensi.
- *Edgar H. Schein (2017)*: "Organisasi merupakan hasil interaksi manusia yang menciptakan pola komunikasi, kekuasaan, dan tanggung jawab untuk menyelesaikan pekerjaan." → Menyoroti aspek sosial dan dinamika kelompok.

Organisasi adalah sekumpulan individu yang bekerja sama secara terstruktur dan terkoordinasi untuk mencapai tujuan bersama. Konsep ini sangat luas dan dapat diterapkan pada berbagai entitas, mulai dari kelompok kecil hingga institusi besar. Berikut adalah poin-poin penting dalam mendefinisikan organisasi:

- **Sekumpulan Individu**: Organisasi tidak akan ada tanpa orang-orang yang menjadi anggotanya. Interaksi dan kontribusi dari setiap individu adalah inti dari sebuah organisasi.
- **Kerja Sama**: Anggota organisasi harus berinteraksi dan bekerja sama. Kerja sama ini melibatkan pembagian tugas, pertukaran informasi, dan koordinasi upaya untuk menghindari tumpang tindih atau konflik.
- **Terstruktur dan Terkoordinasi**: Agar kerja sama berjalan efektif, organisasi membutuhkan struktur. Struktur ini bisa berupa hierarki, departemen, atau tim, yang menentukan siapa bertanggung jawab atas apa dan bagaimana aliran komunikasi serta otoritas berjalan. Koordinasi memastikan bahwa semua bagian bergerak selaras menuju tujuan yang sama.
- **Tujuan Bersama**: Ini adalah alasan utama dibentuknya sebuah organisasi. Tujuan bisa beragam, seperti mencari keuntungan, memberikan layanan publik, memajukan suatu tujuan sosial, atau bahkan hanya untuk bersenang-senang (seperti klub hobi). Tujuan ini menjadi panduan bagi semua aktivitas organisasi.

Singkatnya, organisasi adalah sistem sosial yang sengaja dibentuk untuk mencapai tujuan spesifik melalui upaya kolektif yang terkoordinasi.

Unsur-Unsur Organisasi

Organisasi tidak hanya sekadar kumpulan orang, tetapi sebuah sistem yang terdiri dari beberapa unsur fundamental yang saling terkait. Berikut penjelasan lengkapnya:

- 1) **Sekelompok Orang (Human Resources)** Organisasi harus memiliki minimal dua orang atau lebih yang berinteraksi dan bekerja sama. Individu membawa keterampilan, pengetahuan, dan kontribusi berbeda. Contoh: Direktur, manajer, karyawan, atau relawan.
- 2) **Tujuan Bersama (Common Goals)** Setiap organisasi didirikan untuk mencapai tujuan tertentu, baik jangka pendek maupun panjang. Jenis Tujuan: Profit: Mencapai keuntungan (contoh: perusahaan). Non-Profit: Pelayanan sosial (contoh: LSM, yayasan). Hibrid: Gabungan profit dan misi sosial (contoh: BUMN).
- 3) **Pembagian Tugas (Division of Work)** Setiap anggota memiliki peran dan tanggung jawab spesifik untuk menghindari tumpang tindih. Contoh: Struktur Fungsional:

Departemen pemasaran, keuangan, produksi. Struktur Proyek: Tim khusus untuk proyek tertentu.

- 4) Struktur dan Hierarki (*Organizational Structure*) Kerangka formal yang mengatur hubungan wewenang dan tanggung jawab. Bentuk Struktur: Vertikal (Piramida): CEO → Manajer → Staf. Horizontal (Flat): Minim hierarki (startup, kreatif). Matriks: Gabungan fungsional dan proyek.
- 5) Koordinasi (*Coordination*) Proses menyelaraskan berbagai bagian organisasi agar bekerja harmonis. Alat Koordinasi: Rapat rutin, SOP (Standar Operasional Prosedur), sistem komunikasi internal.
- 6) Sumber Daya (*Resources*) Aset yang diperlukan untuk operasional organisasi. Jenis Sumber Daya: Fisik: Gedung, peralatan, teknologi. Finansial: Modal, pendapatan, investasi. Non-Fisik: Pengetahuan (knowledge), merek (brand), budaya perusahaan.
- 7) Lingkungan (*Environment*) Faktor eksternal dan internal yang memengaruhi organisasi. Contoh: Eksternal: Pasar, regulasi pemerintah, teknologi. Internal: Budaya kerja, kepemimpinan, sistem reward. Hubungan Antar Unsur Unsur-unsur di atas tidak berdiri sendiri, tetapi saling terkait: Tanpa orang, organisasi tidak bisa berjalan. Tanpa tujuan, organisasi kehilangan arah. Tanpa struktur, terjadi chaos dalam pembagian tugas. Tanpa koordinasi, efisiensi menurun.

Jenis-Jenis Organisasi

Organisasi dapat diklasifikasikan berdasarkan tujuan, bentuk, struktur, hingga sifat hubungan kerja di dalamnya. Berikut penjabaran jenis-jenis organisasi menurut para ahli seperti *Koontz & Weihrich (2010)*, *Robbins & Judge (2011)*, dan *Siagian (2004)*:

- 1) Berdasarkan Tujuan: Profit (perusahaan), Non-Profit (LSM).
 - Organisasi Profit (*Profit Oriented Organization*) Organisasi ini bertujuan menghasilkan keuntungan (laba) bagi pemilik atau pemegang saham. Contoh: perusahaan dagang, perusahaan manufaktur, perusahaan jasa (bank, asuransi).
 - Organisasi Non-Profit (*Non-Profit Organization*) Organisasi ini tidak berorientasi pada keuntungan, melainkan pelayanan sosial, pendidikan, keagamaan, atau kemanusiaan. Contoh: yayasan pendidikan, LSM, rumah sakit pemerintah, lembaga amal.
- 2) Berdasarkan Struktur: Formal (birokrasi), Informal (jejaring sosial).
 - Organisasi Formal Organisasi ini dibentuk secara resmi dengan struktur, aturan, dan pembagian tugas yang jelas. Memiliki: visi-misi tertulis, bagan struktur, peraturan organisasi. Contoh: sekolah, perusahaan, instansi pemerintah.
 - Organisasi Informal Terbentuk secara alami dari hubungan sosial antarindividu, tanpa struktur resmi. Bersifat spontan, fleksibel, dan berdasarkan kedekatan pribadi. Contoh: kelompok diskusi teman, komunitas hobi, relasi pertemanan di kantor.
- 3) Berdasarkan Cakupan Wilayah
 - Organisasi Lokal Beroperasi di wilayah terbatas (desa/kota). Contoh: koperasi desa, lembaga adat.
 - Organisasi Nasional Skalanya mencakup satu negara. Contoh: kementerian, partai politik nasional, BUMN.
 - Organisasi Internasional Mempunyai anggota atau operasi di berbagai negara. Contoh: PBB, ASEAN, WHO, Unilever, Coca-Cola.
- 4) Berdasarkan Struktur Organisasi
 - Struktur Linier (Lurus) Hubungan kerja bersifat vertikal/hierarkis. Komando mengalir dari atas ke bawah. Sederhana, cocok untuk organisasi kecil. Contoh: toko keluarga, UKM.

- Struktur Fungsional Pembagian kerja berdasarkan fungsi keahlian (produksi, pemasaran, keuangan). Cocok untuk organisasi menengah–besar. Contoh: pabrik, kantor pusat perusahaan.
- Struktur Matriks Menggabungkan struktur fungsional dan proyek. Seseorang bisa punya dua atasan. Kompleks tapi fleksibel. Cocok untuk proyek lintas fungsi. Contoh: perusahaan multinasional, agensi proyek.

Jenis organisasi dapat ditentukan dari berbagai aspek, dan masing-masing jenis memiliki kelebihan dan kekurangan tergantung pada tujuan, ukuran, dan kompleksitas lingkungan. Pemilihan bentuk organisasi yang tepat sangat penting untuk efektivitas dan efisiensi manajerial.

Struktur dan Fungsi Organisasi

1) Struktur Organisasi. Pengertian Struktur Organisasi Struktur organisasi adalah kerangka formal yang menggambarkan bagaimana tugas-tugas dibagi, dikoordinasikan, dan diarahkan dalam suatu organisasi. Struktur ini menjelaskan siapa bertanggung jawab kepada siapa, bagaimana aliran wewenang, dan bagaimana kegiatan dikendalikan. Komponen Utama Struktur Organisasi:

- Pembagian Kerja (*Division of Labor*) Menentukan siapa mengerjakan apa.
- Departementalisasi (*Departmentalization*) Pengelompokan tugas ke dalam unit-unit seperti keuangan, pemasaran, operasional, dll.
- Rantai Komando (*Chain of Command*) Garis wewenang dari pimpinan puncak hingga staf terbawah.
- Rentang Kendali (*Span of Control*) Jumlah bawahan langsung yang diawasi oleh seorang manajer.
- Sentralisasi vs. Desentralisasi Tingkat pengambilan keputusan dipusatkan atau disebar ke unit bawah.
- Formalitas Struktur (*Formalization*) Sejauh mana aturan, prosedur, dan tanggung jawab terdokumentasi secara tertulis.

Fungsi Organisasi

Pengertian Fungsi Organisasi Fungsi organisasi adalah peran-peran utama yang dijalankan organisasi untuk mencapai tujuannya. Fungsi ini menjadi dasar dalam penyusunan struktur dan sistem kerja organisasi. Fungsi-Fungsi Umum Organisasi:

- Fungsi Perencanaan (*Planning*) Menentukan tujuan organisasi dan bagaimana mencapainya.
- Fungsi Pengorganisasian (*Organizing*) Menyusun struktur, menetapkan tugas, wewenang, dan tanggung jawab.
- Fungsi Pengarahan (*Leading*) Mengarahkan dan memotivasi anggota agar bekerja efektif.
- Fungsi Pengendalian (*Controlling*) Memastikan semua kegiatan sesuai rencana dan tujuan.
- Fungsi Koordinasi Menyatukan bagian-bagian yang berbeda agar bekerja harmonis.

Hubungan Struktur dan Fungsi

Struktur organisasi mendukung fungsi organisasi agar dapat berjalan efisien. Fungsi perencanaan dan pengorganisasian sangat bergantung pada struktur yang tepat. Struktur yang salah bisa menghambat fungsi koordinasi dan pengendalian. Struktur dan fungsi organisasi adalah dua sisi yang saling melengkapi. Struktur adalah fondasi formal, sementara fungsi adalah aktivitas nyata yang menggerakkan organisasi. Organisasi yang sukses adalah organisasi yang mampu menyesuaikan strukturnya agar mendukung pelaksanaan fungsi-fungsinya secara optimal.

KESIMPULAN

Organisasi adalah sistem dinamis yang memerlukan pemahaman mendalam tentang unsur, jenis, dan strukturnya. Studi ini merekomendasikan:

1. Penerapan struktur organisasi yang adaptif terhadap perubahan menjadi semakin krusial di era modern yang ditandai dengan disrupsi teknologi, perubahan pasar yang cepat, dan ketidakpastian global. Struktur adaptif berbeda dari model hierarkis tradisional yang kaku, karena dirancang untuk fleksibel, responsif, dan inovatif dalam menghadapi dinamika lingkungan. Penerapan struktur adaptif bukanlah sekadar perubahan bagan organisasi, melainkan transformasi budaya dan pola pikir. Langkah-langkah kuncinya meliputi:
 - a. Evaluasi Struktur Saat Ini: Identifikasi area-area di mana struktur yang ada menghambat kelincahan dan inovasi. Cari tahu di mana ada hambatan birokrasi atau pengambilan keputusan yang lambat.
 - b. Membangun Visi dan Komitmen Kepemimpinan: Perubahan ini harus didorong dari atas. Pemimpin perlu menjadi agen perubahan, mengkomunikasikan mengapa adaptasi penting, dan berkomitmen untuk mendukung perubahan.
 - c. Menggeser Pola Pikir ke Arah Agilitas: Mendorong budaya yang berorientasi pada hasil, eksperimen, belajar dari kegagalan, dan kolaborasi. Ini mungkin memerlukan pelatihan dan pengembangan pola pikir.
 - d. Desain Ulang Proses dan Alur Kerja: Sederhanakan prosedur, hilangkan birokrasi yang tidak perlu, dan adopsi metodologi tangkas (seperti Agile, Scrum) yang mempromosikan iterasi cepat dan umpan balik berkelanjutan.
 - e. Membentuk Tim Lintas Fungsi dan Memberikan Otonomi: Alih-alih departemen yang terisolasi, bentuk tim kecil yang mandiri dan berdaya untuk menangani proyek atau masalah tertentu. Beri mereka wewenang untuk mengambil keputusan yang relevan.
 - f. Investasi dalam Teknologi Kolaborasi: Sediakan alat yang memungkinkan komunikasi real-time, berbagi dokumen, dan manajemen proyek yang efisien di antara tim yang tersebar.
 - g. Fokus pada Pengembangan Kompetensi Karyawan: Dorong pembelajaran berkelanjutan dan pengembangan keterampilan baru (reskilling dan upskilling) agar karyawan dapat beradaptasi dengan peran dan tantangan yang berubah.
 - h. Membangun Mekanisme Umpan Balik dan Evaluasi Berkelanjutan: Secara teratur tinjau kinerja, proses, dan efektivitas struktur. Jangan takut untuk menyesuaikan atau mengubah struktur seiring berjalannya waktu.
2. Pelatihan SDM untuk meningkatkan kinerja organisasi. Pelatihan Sumber Daya Manusia (SDM) adalah investasi krusial bagi setiap organisasi yang ingin meningkatkan kinerja, produktivitas, dan daya saing. Pelatihan yang efektif tidak hanya mengisi kesenjangan keterampilan, tetapi juga memotivasi karyawan dan membangun budaya belajar berkelanjutan.

Berikut adalah beberapa contoh jenis pelatihan SDM yang dirancang untuk meningkatkan kinerja organisasi, disesuaikan dengan tujuan yang ingin dicapai:

- a. Pelatihan Keterampilan Teknis (Technical Skills Training) Tujuan: Meningkatkan kompetensi karyawan dalam mengoperasikan peralatan, perangkat lunak, atau prosedur spesifik yang relevan dan
- b. Pelatihan Keterampilan Lunak (Soft Skills Training) Tujuan: Mengembangkan kemampuan interpersonal dan manajerial yang esensial untuk kolaborasi, komunikasi, dan kepemimpinan yang efektif.
- c. Pelatihan Orientasi dan Onboarding Tujuan: Mempercepat adaptasi karyawan baru, memperkenalkan mereka pada budaya, nilai, dan prosedur organisasi, sehingga

- mereka dapat berkontribusi secara efektif lebih cepat.
- d. Pelatihan Kepatuhan dan Etika (Compliance & Ethics Training) Tujuan: Memastikan karyawan memahami dan mematuhi peraturan, kebijakan internal, serta standar etika yang berlaku, mengurangi risiko hukum dan reputasi
 - e. Pelatihan Pengembangan Karir dan Suksesi Tujuan: Mempersiapkan karyawan untuk peran yang lebih tinggi di masa depan dan memastikan keberlanjutan kepemimpinan dalam organisasi.
 - f. Pelatihan Inovasi dan Kreativitas Tujuan: Mendorong karyawan untuk berpikir di luar kebiasaan, menghasilkan ide-ide baru, dan berkontribusi pada pengembangan produk atau layanan organisasi.

Saran

Berdasarkan tinjauan literatur ini, ada beberapa saran yang dapat diajukan untuk penelitian dan praktik di masa mendatang:

1. Pengembangan Model Organisasi Adaptif: Mengingat dinamika lingkungan bisnis dan sosial yang semakin kompleks, penelitian selanjutnya dapat berfokus pada pengembangan model-model organisasi yang lebih adaptif dan agile. Bagaimana konsep dasar organisasi dapat diimplementasikan dalam struktur non-tradisional (misalnya, holacracy, teal organizations) untuk meningkatkan resiliensi dan inovasi.
2. Dampak Teknologi pada Elemen Dasar Organisasi: Tinjauan di masa depan dapat secara spesifik mengeksplorasi bagaimana teknologi disruptif (misalnya, kecerdasan buatan, blockchain, otomasi) mengubah setiap elemen dasar organisasi, mulai dari cara manusia berinteraksi, bagaimana struktur dibentuk, hingga mekanisme koordinasi.
3. Studi Kasus Lintas Budaya: Melakukan studi kasus komparatif tentang bagaimana konsep dasar organisasi diinterpretasikan dan diterapkan dalam konteks budaya yang berbeda. Hal ini akan memberikan wawasan tentang universalitas dan variabilitas prinsip-prinsip organisasi.
4. Implikasi Praktis untuk Pendidikan Manajemen: Materi tentang konsep dasar organisasi perlu terus diperbarui dalam kurikulum pendidikan manajemen. Saran praktis adalah mengintegrasikan studi kasus kontemporer dan diskusi tentang tantangan organisasi modern untuk membekali calon pemimpin dengan pemahaman yang relevan.
2. Peran Organisasi dalam Memecahkan Masalah Global: Meneliti bagaimana organisasi, terutama nirlaba dan multilateral, dapat lebih efektif dalam mengatasi tantangan global seperti perubahan iklim, kesenjangan sosial, dan krisis kesehatan, dengan memanfaatkan prinsip-prinsip organisasi yang kuat.

DAFTAR PUSTAKA

- Beugelsdijk, S., Kostova, T., & Roth, K. (2020). An overview of Hofstede-inspired country-level culture research in international business since 2006. *Journal of Organizational Effectiveness: People and Performance*, 7(1), 90–116. <https://doi.org/10.1108/JOEPP-02-2020-0010>
- Certo, S. C. (2006). *Modern management* (10th ed.). Prentice Hall.
- Daft, R. L. (2007). *Organizational theory and design* (9th ed.). South-Western College Pub.
- Handoko, T. H. (2011). *Manajemen* (2nd ed.). BPFY-Yogyakarta.
- Koontz, H., & Weihrich, H. (2010). *Essentials of management: An international perspective* (8th ed.). McGraw-Hill Education.
- Mulyasa, E. (2009). *Manajemen: Teori, praktik, dan riset pendidikan*. Remaja Rosdakarya.
- Rahayu, T. (2021). Struktur organisasi dan pengaruhnya terhadap kinerja pegawai. *Jurnal Manajemen dan Organisasi*, 12(1), 45–58. <https://doi.org/10.21009/jmo.121.05>
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2011). *Organizational behavior* (14th ed.). Pearson Education.
- Scott, W. R. (2003). *Organizations: Rational, natural, and open systems* (5th ed.). Pearson Education.
- Siagian, S. P. (2004). *Dasar-dasar ilmu organisasi*. Bumi Aksara.
- Wibowo, A. (2018). Analisis fungsi organisasi dalam peningkatan efektivitas kerja. *Jurnal Ilmiah*

