



## Pengaruh Perubahan Struktur Organisasi , Budaya dan Kinerja Pekerja terhadap Strategi Perusahaan

Guntur Mulyanagara<sup>1</sup>, Hapzi Ali<sup>2</sup>

<sup>1</sup>Mahasiswa Fakultas Ekonomi, Universitas Terbuka, email: [gurnagara@gmail.com](mailto:gurnagara@gmail.com)

<sup>2</sup>Dosen Fakultas Ekonomi, Universitas Bhayangkara Jakarta, email: [hapzi.ali@gmail.com](mailto:hapzi.ali@gmail.com)

Corresponding Author: Guntur Mulyanagara<sup>1</sup>

**Abstract:** *The effect of Changes in Organizational Structure, Culture and Worker Performance on Company Strategy is a scientific research paper within the framework of human resources. The purpose of this article is to develop a hypothesis about the influence between factors that will be used in future research. Object to research in online libraries and other online academic media. Research methods with research libraries come from open access e-books and e-journals. Description of qualitative analysis. Results of the article: 1) Organizational structure affects company strategy; 2) Culture affects company strategy; and 3) Employee performance influences company strategy.*

**Keyword:** *Company Strategy, Organizational Structure, Culture, Worker Performance.*

**Abstrak:** Pengaruh Perubahan Struktur Organisasi, Budaya dan Kinerja Pekerja terhadap Strategi Perusahaan merupakan artikel ilmiah kajian pustaka. Tujuan artikel ini menyusun hipotesis pengaruh masing-masing faktor yang digunakan pada riset berikutnya. Objek riset berasal dari pusataka dan media online. Metode riset dengan melakukan riset kajian pustaka bersumber dari e-book dan jurnal dengan akses yang terbuka. Analisis deskriptif kualitatif. Hasil artikel ini: 1) Pengaruh struktur organisasi terhadap strategi perusahaan; 2) Pengaruh dari budaya terhadap strategi perusahaan; dan 3) Pengaruh kinerja pekerja terhadap strategi perusahaan.

**Kata Kunci:** Strategi Perusahaan, Struktur Organisasi, Budaya, Kinerja Pekerja.

### PENDAHULUAN

#### Latar Belakang Masalah.

Tranformasi bisnis dalam sebuah perusahaan merupakan salah satu cara dalam menyikapi lingkungan bisnis yang cepat berubah. Perusahaan migas nasional harus bisa

beradaptasi dengan lingkungan bisnis migas dunia yang inovatif dan lebih adaptif dalam pengelolannya. Selama ini perusahaan migas nasional tertinggal dari kompetitornya baik di level nasional sendiri ataupun secara *world class*. Dalam pengelolannya perusahaan tidak melaksanakan operasionalnya secara lebih efektif dan efisien.

Perusahaan dalam perjalanannya melakukan beberapa kali perubahan organisasi di bawahnya dan tata kelola nilai perusahaan untuk menyikapi perubahan kondisi bisnis. Hal ini dilakukan agar perusahaan bisa tetap bertahan dengan menyesuaikan kondisi bisnis yang terjadi di masa itu. Oleh karena itu dibutuhkan strategi perusahaan yang didukung oleh organisasi dan perangkatnya secara efektif dan pengelolannya yang sesuai dengan *business plan* dalam perusahaan. Strategi perusahaan merupakan suatu rencana atau aksi yang dilakukan perusahaan untuk menjalankan bisnis dan operasionalnya baik dalam rentang waktu yang pendek ataupun jangka yang panjang.

Strategi perusahaan memegang peranan penting dalam keberlangsungan perusahaan. Strategi perusahaan yang baik terbangun dari hubungan dan kerjasama yang dilakukan oleh departemen yang berada dalam struktur organisasi di bawahnya. Departemen penunjang masing-masing memiliki tugas yang berbeda tetapi tujuan yang sama untuk kemajuan perusahaan. Bisa dikatakan bahwa bentuk struktur organisasi yang baik akan menunjang terhadap rencana dan strategi perusahaan.

Strategi perusahaan yang baik juga membutuhkan tata kelola nilai perusahaan untuk mengawal para pekerjanya dalam menjalankan perusahaan secara *operational excellent* dan *good corporate governance*. Tanpa nilai perusahaan yang dilaksanakan oleh pekerjanya realisasi strategi perusahaan bisa melenceng jauh dari target yang diusulkan. Sehingga dengan indikator tersebut kinerja pekerja bisa lebih terarah dalam melaksanakan strategi perusahaan.

Berdasarkan landasan tersebut, penulisan artikel dimaksudkan untuk menyusun hipotesis penelitian berikutnya, khususnya untuk membangun: 1) Pengaruh struktur organisasi pada strategi perusahaan; 2) Pengaruh budaya terhadap strategi perusahaan; 3) Dampak kinerja terhadap strategi perusahaan.

## **METODE**

Metode penulisan yang disajikan adalah deskripsi kualitatif dan penelitian kepustakaan. Para peneliti mengumpulkan data dari *Google Scholar*, *Mendeley*, dan aplikasi akademik online lainnya sebagai referensi bibliografi. Dalam penelitian kualitatif, pustaka hendaknya disajikan tanpa perubahan dengan asumsi metodologis agar tidak menimbulkan pertanyaan di kalangan pembaca. Artinya sebaiknya berbentuk induktif sehingga tidak mengarah pada pertanyaan yang diajukan peneliti. Alasan penelitian dilakukan secara kualitatif adalah karena bersifat eksploratif (Ali, H. dan Limakrisna, 2013).

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

### **Hasil**

Berdasarkan pemaparan di atas, berikut adalah hasil artikel:

#### **Strategi Perusahaan**

Strategi adalah suatu proses pengorganisasian, pengaturan dan pengendalian berbagai sumber daya bisnis dengan berbagai metode untuk mencapai tujuan dengan hasil yang efektif dan efisien yang diperlukan untuk masa kini dan masa depan (Kartika dkk, 2023). Strategi perusahaan juga merupakan langkah awal yang harus dipersiapkan oleh suatu perusahaan secara komprehensif dengan kerangka yang dibangun untuk mengelola operasional bisnisnya (Mahdi, 2023).

Strategi didefinisikan sebagai komitmen manajemen dalam menjalankan dan memperluas operasi bisnisnya, memperbanyak *customer*, kompetitif, *operational excellent*, mencapai target finansial dan pasar sesuai tujuan yang telah ditentukan

(Thompson, 2008 ). Aspek, indikator, rangkuman atau faktor yang mempengaruhi strategi perusahaan adalah lingkungan, tujuan, implementasi dan evaluasi (Gesah, R. dan Prabowo, M., 2019).

Strategi Perusahaan ini sudah menjadi penelitian sebelumnya, oleh: (Krupskyi & O. Kuzmyt, 2020), (Indah, 2020), (Xi Cheng, 2023) dan (Ellita, 2023).

### **Struktur Organisasi**

Struktur organisasi adalah suatu sistem kerjaberupa rangkaian tugas, sistem pelaporan dan komunikasi yang menghubungkan secara bersama pekerjaan individual dan kelompok (Imam, 2022). Struktur organisasi adalah suatu desain yang dibuat oleh para pemimpin organisasi sehingga mereka dapat menentukan harapan tentang apa yang akan dilakukan individu dan kelompok untuk mencapai tujuan organisasi (Cevich, 2007).

Menurut Stoner (1992), struktur organisasi merupakan hubungan antar fungsi, divisi dan jabatan dalam suatu organisasi. Struktur organisasi menentukan bagaimana tugas dan pekerjaan secara formal dibagi, digabungkan, dan dikoordinasikan.

Dimensi, indikator, rangkuman atau faktor yang mempengaruhi struktur organisasi adalah lingkungan, teknologi, strategi, operasi dan budaya (Sunandar, 2012). Struktur Organisasi ini sudah menjadi penelitian sebelumnya, oleh: (Nahak, 2023), (Rachmawati, 2016), dan (Ajibolade, 2010).

### **Budaya**

Budaya didefinisikan sebagai kumpulan nilai, kepercayaan dan *behaviour* pembentuk identitas dan kepribadian, membentuk perilaku pekerja dan bertindak sebagai kekuatan pemersatu, yang secara implisit memberikan makna dan arah tujuan (Schein , 2010). Budaya perusahaan harus dipertahankan bersamaan dengan mengkaji prinsip seperti identitas, lingkungan atau budaya. Budaya perusahaan adalah kesadaran yang tidak tampak, internal dan non-formal dari suatu organisasi yang memandu perilaku individu dan terbentuk dari perilaku (Hatch dan Schultz, 2004).

Triguno seperti yang dikutip (Widuri, 2007) percaya bahwa “budaya organisasi adalah kombinasi nilai, keyakinan, dan norma yang ditetapkan sebagai pola perilaku dalam suatu organisasi”. Dari berbagai definisi budaya organisasi yang telah dikemukakan, kita dapat menyimpulkan bahwa budaya perusahaan adalah suatu sistem nilai yang diyakini dan dipelajari oleh setiap anggota perusahaan, diterapkan dan dikembangkan, berfungsi sebagai suatu sistem yang kohesif dan dapat digunakan sebagai standar perilaku dalam perusahaan untuk mencapai tujuan perusahaan yang telah ditetapkan.

Pada saat yang sama, menurut Stephen P. Robbins yang dikutip oleh (Widuri, 2007), budaya organisasi akan mempengaruhi kinerja dari masukan organisasi, termasuk inovasi dan pengembangan risiko, dengan fokus pada perhatian terhadap detail, orientasi hasil, orientasi orang, orientasi tim, dinamisme dan stabilitas kemudian dianggap sebagai budaya organisasi yang akan menjadi kekuatan kuat atau lemah yang berdampak pada tingkat kinerja dan kepuasan karyawan.

Kepuasan kerja berupaya mengukur respons efektif terhadap lingkungan kerja. Kepuasan kerja berhubungan dengan bagaimana perasaan pegawai, seperti praktik imbalan yang diberikan oleh organisasi. Dimensi, indikator, sintesis atau faktor yang berpengaruh pada Budaya adalah lingkungan kerja, performa pekerja dan kinerja pekerja (Panjaitan, 2021). Budaya ini sudah menjadi penelitian sebelumnya, oleh: (Ledimo, 2023), (Serhii, 2023) dan (Prasetyo, 2020).

## Kinerja Pekerja

Menurut Robbins yang dikutip oleh (Zulfitri, 2016), kinerja pekerja adalah adalah fungsi dari interaksi antara kemampuan dan motivasi; yaitu  $kinerja = F(A \times M)$ . Jika ada yang tidak memadai, kinerja itu akan dipengaruhi secara negatif. Dengan demikian, efisiensi kerja seorang pekerja juga merupakan gabungan antara kemampuan, usaha dan kesempatan yang dinilai dari hasil kerjanya berupa kedisiplinan, kemandirian dan efisiensi yang efektif.

Menurut Moh As'ad yang dikutip oleh (Yamit, 2005), disimpulkan bahwa kinerja yang dicapai seseorang dalam bidang pekerjaannya memenuhi kriteria yang berlaku pada pekerjaan yang bersangkutan. Tingkat keberhasilan seseorang dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan disebut tingkat kinerja.

Menurut Jackson, aspek, indikator, rangkuman atau faktor yang mempengaruhi kinerja pekerja sebagaimana dikutip dalam (Harmoko, 2019) adalah kemampuan pribadi, motivasi, dukungan yang diterima, keberadaan pekerjaan yang dilakukan dan hubungan kerja.

Banyak peneliti yang sebelumnya telah mempelajari kinerja para pekerja tersebut, antara lain (Yamit, 2005), (Sulistio, 2022), dan (Ernawati, 2020).

## Hasil Review Artikel Relevan

Mengulas artikel yang sesuai sebagai landasan dalam penentuan hipotesis penelitian serta menafsirkan penelitian sebelumnya, membuat desain penelitian untuk diteliti bentuk persamaan ataupun perbedaannya dari penelitian lain terkait dengan penelitian sebelumnya, seperti terlihat pada Tabel 1 di bawah.

**Tabel 1: Hasil Penelitian Relevan**

No	Author (Tahun)	Hasil Riset Terdahulu	Persamaan Dengan Artikel Ini	Perbedaan Dengan Artikel Ini	H
1	(Budiasih, Y., 2012)	Struktur organisasi dan budaya berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pekerja	Struktur organisasi dan budaya berpengaruh terhadap Kinerja Pekerja	Objek penelitian hanya kinerja pekerja diluar Strategi Perusahaan dan desain kerja turut berpengaruh terhadap Kinerja Pekerja	H1
2	(Makgalo, P., & Ledimo, O., 2023)	Pengaruh budaya terhadap kinerja	Pengaruh budaya terhadap kinerja	Tidak ada pembahasan pengaruh struktur organisasi terhadap Strategi Perusahaan	H2
3	(Olena, A., & Serhii, A., 2023)	Budaya berpengaruh terhadap Kinerja Pekerja	Budaya berpengaruh terhadap Kinerja Pekerja	Tidak ada pembahasan pengaruh struktur organisasi terhadap Strategi Perusahaan	H2
4	Nahak, M., & Ellitan, L., (2023)	Struktur Organisasi dan Budaya berpengaruh terhadap Strategi Perusahaan	Struktur Organisasi dan Budaya berpengaruh terhadap Strategi Perusahaan	Tidak membahas pengaruh terhadap kinerja pekerja	H3
5	Krupskyi,	Budaya berpengaruh terhadap	Budaya berpengaruh	Pembahasan Strategi	H4

	O., & Kuzmytska, Y., (2020)	terhadap Strategi Perusahaan	terhadap terhadap Strategi Perusahaan	Perusahaan untuk bertahan dengan pengaruh budaya	
6	Cheng, X., (2023)	Budaya berpengaruh terhadap terhadap Strategi Perusahaan	Budaya berpengaruh terhadap terhadap Strategi Perusahaan	Tidak membahas kinerja pekerja yang berpengaruh terhadap Strategi Perusahaan	H4
7	Savic, B et al., (2023)	Budaya berpengaruh terhadap terhadap Strategi Perusahaan	Budaya berpengaruh terhadap terhadap Strategi Perusahaan	Tidak membahas struktur & kinerja perusahaan	H4
8	Irnawati, J., & Prasetyo, J. H., (2020)	Budaya dan Kinerja Pekerja berpengaruh terhadap terhadap Strategi Perusahaan	Budaya dan Kinerja Pekerja berpengaruh terhadap terhadap Strategi Perusahaan	Pembahasan struktur organisasi dipengaruhi oleh kepemimpinan	H5

## Pembahasan

Berdasarkan kajian teoritis, pembahasan tinjauan pustaka ini meliputi tinjauan artikel yang sesuai, analisis pengaruh masing-masing variabel, dan menghasilkan konsep pemikiran untuk rencana penelitian:

### Pengaruh Struktur Organisasi terhadap Strategi Perusahaan.

Struktur organisasi merupakan suatu sistem hubungan antar jabatan manajemen dalam suatu organisasi yang merupakan hasil refleksi dan kesadaran akan pentingnya perencanaan dalam menentukan wewenang, tanggung jawab dan keahlian dari anggota organisasi. Kenyataannya, mencapai tujuan bisnis tidaklah mudah karena perlu ada rumusan yang tersurat dan tersirat. Strategi merupakan tujuan untuk memaksimalkan alokasi sumber daya yang terbatas untuk mencapai tujuan perusahaan.

Membangun strategi yang baik tidak akan ada artinya jika implementasinya tidak dibarengi dengan struktur manajemen organisasi yang dirancang dengan baik. Perumusan strategi dirancang untuk memastikan bahwa perusahaan telah melaksanakan rencananya secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuannya. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa struktur organisasi merupakan alat untuk mendukung implementasi strategi bisnis dan pengelolaan struktur organisasi harus konsisten dengan strategi organisasi dan beradaptasi dengan perubahan lingkungan bisnis.

Prinsip-prinsip Struktur organisasi menurut Firmansyah & Mahardhika (2018) dapat dibagi menjadi 7 bagian sebagai berikut: 1) Rumusan yang jelas: artinya tujuan dibentuknya struktur organisasi harus jelas, sehingga yang pertama kali ditekankan adalah apakah tujuan struktur organisasi tersebut sesuai dengan strategi perusahaan pada saat itu atau tidak. Tujuannya adalah adalah sesuatu yang ingin dicapai atau dipertahankan dalam bentuk materi atau non materi dengan melakukan satu atau lebih kegiatan; 2) Pembagian kerja: berarti telah ditetapkan pembagian kerja serta struktur organisasi, hubungan dan wewenang masing-masing unit organisasi; 3) Delegasi: artinya pemimpin sanggup untuk menerima tanggung jawab dan juga pendelegasian kekuasaan pada bawahan; 4) Ruang lingkup wewenang: pemimpin menugaskan sejumlah bawahan agar dapat juga memimpin, membimbing, dan mengawasi secara efektif dan efisien; 5) Tingkat pengawasan: ini mencakup fasilitasi komunikasi untuk menjaga motivasi anggota; 6) Kesatuan perintah dan tanggung jawab: bawahan hanya melimpahkan tanggung jawab kepada atasannya; 7) Koordinasi: berarti usaha mengarahkan kegiatan dalam struktur organisasi yang seketat mungkin untuk mencapai tujuan.

Struktur organisasi berpengaruh terhadap strategi perusahaan, jika struktur organisasi dipersepsikan dengan baik maka Strategi Perusahaan akan dipersepsikan baik pula begitu juga sebaliknya. Apabila perusahaan mampu menerapkan prinsip-prinsip di dalam struktur organisasinya maka akan berpengaruh terhadap strategi perusahaan yang dijalankan yang meliputi: 1) Lingkungan: dimana rumusan yang jelas dari struktur organisasi bisa membantu tujuan dari strategi perusahaan sesuai kondisi lingkungan perusahaan saat itu; 2) Misi dan tujuan: adanya pembagian kerja yang jelas membantu pelaksanaan misi dan tujuan perusahaan;

3) perumusan dan penerapan strategi artinya: adanya delegasi kekuasaan dan koordinasi untuk menentukan strategi yang akan digunakan; dan 4) evaluasi atau pengendalian strategi: dimana pengawasan dan tanggung jawab sangat berpengaruh terhadap evaluasi yang dilakukan.

Struktur organisasi adalah model operasi formal dari hubungan antara unit organisasi yang berbeda. Hal ini menunjukkan bahwa struktur organisasi berpengaruh terhadap efektivitas strategi perusahaan. Struktur Organisasi berpengaruh terhadap Strategi Perusahaan, banyak peneliti yang sebelumnya telah mempelajari struktur organisasi tersebut, seperti: (Ellitan, 2023), (Prabowo, 2019), dan (Ratnasari, 2013).

### **Pengaruh Budaya terhadap Strategi Perusahaan.**

Budaya perusahaan merupakan mekanisme dan konsep peraturan yang tidak kasat mata yang menyatukan individu-individu dalam suatu struktur sosial dan dapat digunakan oleh para pemimpin perusahaan untuk mendukung perubahan strategis dan berdampak pada karyawan serta kinerja organisasi menurut (Agusinta, et al. , 2017), yang mengutip Hofstetter. Tantangan yang dihadapi tim manajemen perusahaan adalah berusaha menciptakan budaya perusahaan yang selaras dengan kinerja dan rasa integritas yang kuat. Untuk menciptakan kinerja dan integritas yang tinggi, budaya perusahaan mengharuskan tim manajemen untuk menciptakan cara berpikir bersama yang juga mendorong tindakan bersama, sehingga manajer dan karyawan, ketika mereka memimpin, siap untuk mau dan mampu menghormati individu dan budaya yang berbeda.

Prinsip utama budaya perusahaan (Pralambang, 2011) terbagi menjadi 8 inti yaitu: 1) Prinsip tujuan: berarti anggota memahami tujuan perusahaan; 2) Prinsip konsensus: perusahaan memberikan kesempatan kepada anggota untuk berpartisipasi dalam proses pengambilan keputusan; 3) Prinsip keunggulan: perusahaan mempromosikan sikap unggul di antara anggotanya; 4) Asas solidaritas: berarti pergaulan yang adil; 5) Prinsip sukses: perusahaan mendukung pencapaian anggotanya; 6) Prinsip empiris: penggunaan bukti empiris dalam pengambilan keputusan; 7) Asas familiar: berarti mengungkapkan kondisi sosial dan hubungan antar anggota; 8) Prinsip integritas: berarti sejauh mana organisasi bersedia bekerja dengan sungguh-sungguh, jujur, dapat dipercaya, dengan prinsip dan keyakinan.

Budaya mempengaruhi strategi perusahaan. Jika budaya dipersepsikan dengan baik, maka strategi perusahaan juga akan baik dan sebaliknya. Hal ini dapat dijelaskan karena menurut McShane dan Glinow (2010), struktur organisasi mengacu pada pembagian kerja atau pola koordinasi, komunikasi, proses kerja, dan wewenang formal saja yang mengarahkan kegiatan organisasi. Dengan demikian, struktur organisasi mencerminkan budaya organisasi dan hubungan kekuasaan. Hal ini menunjukkan bahwa sistem dan budaya perusahaan berpengaruh terhadap strategi perusahaan.

Jika budaya perusahaan menerapkan konsep tujuan, prestasi, dan integritas, maka budaya perusahaan akan mempengaruhi strategi perusahaan, antara lain: 1) Komitmen: dimana perusahaan akan mendukung seluruh aktivitas anggota untuk mencapai tujuan

perusahaan; 2) Ketekunan : artinya perusahaan akan mendukung anggota yang menunjukkan integritas tinggi untuk mencapai prestasi.

Budaya berperan dalam strategi perusahaan, banyak peneliti yang sebelumnya telah mempelajari budaya perusahaan tersebut, seperti:(Agusinta, 2017), (Widuri, 2007) dan (Sunandar, 2012).

### **Pengaruh Kinerja Pekerja terhadap Strategi Perusahaan.**

Kinerja Pekerja adalah sebuah standar atau kriteria pencapaian yang dilakukan oleh seseorang pada suatu bidang keahliannya yang dinilai oleh lingkungan tempatnya bekerja berdasarkan hasil kerja yang dicapainya. Prinsip-prinsip Kinerja Pekerja yaitu: 1) target: artinya penetapan target kerja dilakukan di awal sebagai strategi kerja perusahaan; 2) pengendalian: terdapat standar khusus suatu perusahaan dalam penilaian terhadap anggotanya;

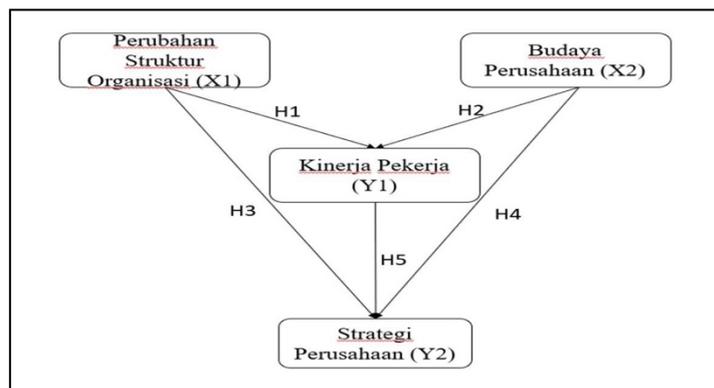
3) pengukuran: sebagai sarana pemetaan sumber daya manusia; 4) kehadiran: artinya bentuk tanggung jawab anggota dalam pemenuhan kewajibannya dalam perusahaan.

Kinerja berpengaruh terhadap strategi perusahaan, jika kinerja karyawan dinilai baik maka strategi perusahaan pun demikian, begitu pula sebaliknya. Hal ini dapat dijelaskan bahwa suatu perusahaan dapat bertahan dalam mencapai tujuannya, maka perusahaan harus melakukan perubahan dalam proses kegiatannya atau perbaikan program yang diatur oleh fungsi *strategic planning* perusahaan atau fungsi yang diberi wewenang di perusahaan tersebut. Perusahaan harus mengatur sistem pengelolaan di bidang sumber daya manusia, transformasi perusahaan selalu melibatkan input kinerja pekerja sebagai bahan usulan perubahan. Kinerja merupakan alat penting untuk mempengaruhi strategi perusahaan. Pemantauan kinerja karyawan harus dikelola sedemikian rupa sehingga mendukung strategi perusahaan untuk mencapai tujuan.

Dapat dijelaskan bahwa kinerja karyawan mempengaruhi strategi perusahaan. Suatu perusahaan yang dalam penerapannya dilandasi prinsip-prinsip kinerja pekerja, akan berpengaruh terhadap strategi perusahaan, yaitu: 1) kualitas kerja: artinya apa yang dihasilkan oleh pekerja bisa dikendalikan untuk mendukung strategi perusahaan; 2) kuantitas: dimana jumlah dan apa yang dihasilkan pekerja mendukung target perusahaan; 3) ketepatan waktu: strategi perusahaan dipengaruhi oleh efisiensi waktu termasuk kehadiran pekerjanya; 4) efektifitas: dimana hasil kerja untuk mendukung target perusahaan bisa dipetakan secara kompetensi sumber daya manusianya melalui pengukuran atau monitoring yang rutin. Kinerja Pekerja berperan terhadap Strategi Perusahaan, banyak peneliti yang sebelumnya telah mempelajari kinerja para pekerja tersebut, seperti: (Melyana, 2022), (Fajr, 2020), dan (Jauhari, 2006).

### **Kerangka Konseptual Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah, pembahasan dan penelitian relevan, maka di peroleh rerangka konseptual artikel ini seperti gambar 1 di bawah ini.



**Gambar 1: Rerangka Konseptual**

Berdasarkan rerangka konseptual di atas, maka: Struktur Organisasi, Budaya, dan Kinerja Pekerja mempengaruhi Strategi Perusahaan. Selain dari tiga factor exogen yang mempengaruhi Strategi Perusahaan, masih banyak variabel lain, diantaranya adalah:

- 1) Desain Organisasi: (Arifin, 2022) , (Budiasih, 2012), (Nizar, 2017)
- 2) Motivasi: (Ciptono, 2005), (Fajr, 2020), dan (Melyana, 2022)
- 3) Lingkungan Kerja: (Ajibolade et al., 2010), Chairunnisa, 2013), dan (Panjaitan, 2021)

## KESIMPULAN

Berdasarkan tujuan, hasil dan pembahasan, maka kesimpulan artikel ini adalah untuk memberikan hipotesis bagi penelitian selanjutnya yaitu: 1) Pengaruh struktur organisasi terhadap strategi perusahaan; 2) Pengaruh budaya terhadap strategi perusahaan; 3) Pengaruh kinerja pekerja berpengaruh terhadap strategi perusahaan.

## REFERENSI

- Agusinta, L et al., (2017) Budaya Perusahaan Dan Kinerja Karyawan Transportasi Udara
- Ajibolade et al., (2010) Management Accounting Systems, Perceived Environmental Uncertainty and Companies Performance in Nigeria. International Journal of Academic Research.
- Arifin, M. I., (2021) Desain Dan Struktur Organisasi, Pengantar Manajemen Program Studi Perbankan Syariah UIN Alauddin Makassar.
- Budiasih, Y., (2012) Struktur Organisasi, Desain Kerja, Budaya Organisasi Dan Pengaruhnya Terhadap Produktivitas Karyawan
- Chairunnisa, C., (2013) Kepemimpinan, Sistem Dan Struktur Organisasi, Lingkungan Fisik, Dan Keefektifan Organisasi Sekolah.
- Cheng, X., (2023) The Influence of Organizational Culture on Corporate Strategy: The Case of Disney.
- Ciptono, A., & Yamit, Z., (2005) Pengaruh Motif Berprestasi, Motif Berafiliasi Dan Motif Kekuasaan Terhadap Kinerja Pekerja Pada Kantor Bri Unit Cabang Sleman.
- Fajr, M. A., & Dianty, M. A., (2020) Pengaruh Motivasi Ekstrinsik Dan Intrinsik Terhadap Kinerja Pekerja Proyek Konstruksi.
- Firmansyah, M. A., & Mahardhika, B. W., (2018) Pengantar Manajemen
- Gesah, R., & Prabowo, M. (2019) Manajemen Strategi, Rumah Jurnal STIE Amkop Makassar Hatch, M. J., & Schultz, M., (2004) Organizational Identity: A Reader. Oxford: Oxford University Press.

- Indrawan, M.R., (2018) Usulan Strategi Perusahaan Untuk Meningkatkan Penjualan Buku Pendamping Smp Kurikulum 2013 (Studi Kasus : Cv. Hasan Pratama)
- Irnawati, J., & Prasetyo, J, H., (2020) The Influence Over the Transformational of Leadership Style, the Organizational Culture, and Employee Empowerment towards Achievement of Organizational Strategies in one the Central Government Organization
- Jauhari, M. R., (2006) Pengaruh Budaya Perusahaan Terhadap Kinerja Perusahaan Studi Kasus Di Margaria Group
- Krupskiy, O., & Kuzmytska, Y., (2020) Organizational Culture And Business Strategy: Connection And Role For A Company Survival
- Makgalo, P., & Ledimo, O., (2023) Impact of Organisational Culture and Employee Commitment on Knowledge Workers in an Insurance Company
- Mcshane & Glinow., (2010) Organizational behavior: Emerging knowledge and practice forthe real world
- Melyana, T. S., & Sulistio, H., (2022) Kinerja Pekerja Konstruksi Yang Dipengaruhi Kemampuan, Motivasi Dan Disiplin Kerja Di Jabodetabek
- Mustiningsih et al., (2012) Manajemen Pendidikan Volume 23, Nomor 5, Maret 2012
- Nahak, M., & Ellitan, L., (2023) The role of strategic leadership, organizational commitment, organizational culture, and consensus strategy on the achievements of development strategy plans in Government Agencies in Timor Leste
- Nizar, N. I., (2017). Analisis Model Bisnis Dan Strategi Perusahaan Start Up E-Commerce (Studi Kasus Pada Gerobakonline.Com), J. Mandiri., Vol. 1, No. 1, Juni 2017 (99 - 113)
- Novliadi, F., (2007) Intensi Turnover karyawan Ditinjau Dari Budaya Perusahaan Dan Kepuasan Kerja
- Olena, A., & Serhii., A., (2023) Impact Of The Change Of Generations Of Personnel On An Organizational Culture Of A Company
- Panjaitan, M., & Siregar, S., (2021) Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Budaya Perusahaan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Taman Simalem Resort
- Pralambang, K., (2011) Budaya Organisasi, E-Journal Universitas Atmajaya Yogyakarta
- Ratnasari, R., (2013) Corporate Social Responsibility, Tanggungjawab Sosial Atau Strategi Perusahaan ?, Jurnal Mahasiswa Universitas Negeri Surabaya
- Savic, B et al., (2023) The Impact Of Organizational Culture On Financial Performance of The Company
- Schein, E. H., (2010). Organisasi, Budaya dan Kepemimpinan, San Francisco Stoner et al., (1992), Manajemen, Edisi Bahasa Indonesia, Prenhallindo, Jakarta.
- Sunandar, A., (2012) Keterhubungan Struktur Dan Budaya Organisasi, Manajemen Pendidikan Volume 23, Nomor 6
- Sunarto & Lubis, R., (2017) Hubungan Antara Budaya Perusahaan Dan Komitmen Organisasi Dengan Organizational Citizenship Behavior (Ocb) Pada LPP TVRI Sumatera Utara
- Syahputra, M. Q, & Ali, H., (2021) (Determinasi Manajemen Proyek: Analisis Sistem Informasi, Strategi Perusahaan dan Kompetensi (Literature Review Manajemen Proyek)
- Thompson et al., (2010) Crafting & Executing Strategy, The Quest for Competitive Advantage, New York
- Tjoe, T. F, & Sarjono, H., (2010) Strategi Bisnis Pada PT. CTL Dengan Pendekatan Metode TOWs, Binus Business Review Vol.1 No.2 November 2010

- Wahjono, S. I., (2022) Struktur Organisasi, Bahan Ajar Perilaku Organisasi 2, Universitas Muhammadiyah Surabaya
- Widuri, R., & Paramita, A., (2007) Analisis Hubungan Peranan Budaya Perusahaan Terhadap Penerapan Good Corporate Governance Pada PT Aneka Tambang Tbk
- Zulfitri.,(2016) Pengaruh Kebutuhan Berprestasi, Berafiliasi, Kekuasaan, dan Kemampuan Terhadap Kinerja Pekerja Pada BRI Cabang Pekanbaru Tuanku Tambusai