

RESTRUKTURISASI ORGANISASI SEBAGAI PREDIKTOR TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PERUSAHAAN X

Yen Chorina¹⁾, Sutarto Wijono²⁾

^{1,2}Prodi Psikologi, Fakultas Psikologi, Universitas Kristen Satya Wacana

Correspondence author: Y.Chorina, yenchorina016@gmail.com, Salatiga, Indonesia

Abstract

This study aims to identify the impact of organizational restructuring on employee performance. Employee performance is a crucial aspect of an organization that directly contributes to achieving goals and success. As a process of redesigning bureaucratic structures, organizational restructuring can affect employee performance through changes in the structure, managerial system, and organizational policies. The research method used is a literature review, which analyzes secondary data from relevant journal articles. The results of the analysis of several studies indicate that organizational restructuring can have a positive impact on employee performance. However, the effectiveness of restructuring in improving employee performance is highly dependent on other factors such as job satisfaction, organizational commitment, and work motivation. On the other hand, the results found that organizational restructuring has a weak effect on employee performance. Therefore, organizational restructuring can improve employee performance, but its success depends on managing internal factors such as job satisfaction, organizational commitment, and work motivation. A holistic approach in human resource management is essential to ensure that organizational restructuring provides an optimal positive impact on employee performance.

Keywords: organizational restructuring, employee performance, job satisfaction

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi dampak restrukturisasi organisasi terhadap kinerja karyawan. Kinerja karyawan merupakan aspek krusial dalam organisasi, yang secara langsung berkontribusi pada pencapaian tujuan dan keberhasilan organisasi. Restrukturisasi organisasi, sebagai proses mendesain ulang struktur birokrasi, dapat memengaruhi kinerja karyawan melalui perubahan dalam struktur, sistem manajerial, dan kebijakan organisasi. Metode penelitian yang digunakan adalah *literature review*, dengan menganalisis data sekunder dari artikel jurnal yang relevan. Hasil analisis dari beberapa penelitian menunjukkan bahwa restrukturisasi organisasi dapat memiliki dampak positif terhadap kinerja karyawan. Namun, efektivitas restrukturisasi dalam meningkatkan kinerja karyawan sangat bergantung pada faktor-faktor lain seperti kepuasan kerja, komitmen organisasi, dan motivasi kerja. Sebaliknya hasil menemukan bahwa restrukturisasi organisasi memiliki pengaruh yang lemah terhadap kinerja karyawan. Oleh karena itu restrukturisasi organisasi dapat meningkatkan kinerja karyawan, tetapi keberhasilannya sangat bergantung pada bagaimana organisasi mengelola faktor-faktor internal seperti

kepuasan kerja, komitmen organisasi, dan motivasi kerja. Pendekatan holistik dalam manajemen sumber daya manusia sangat penting untuk memastikan restrukturisasi organisasi memberikan dampak positif yang optimal terhadap kinerja karyawan.

Kata Kunci: restrukturisasi organisasi, kinerja karyawan, kepuasan, motivasi

A. PENDAHULUAN

Organisasi melakukan perubahan atau membenahan biasanya bertujuan untuk meningkatkan atau memaksimalkan kinerja organisasi atau perusahaan (Laila & Mardi, 2022). Kinerja karyawan menjadi salah satu aspek penting dalam setiap organisasi, karena kinerja yang optimal dapat berkontribusi langsung terhadap pencapaian tujuan dan keberhasilan organisasi. Sebaliknya, kinerja yang buruk dapat menghambat proses bisnis dan mengurangi daya saing organisasi (Pusparani, 2021). Dalam konteks ini, pengelolaan dan peningkatan kinerja karyawan menjadi hal yang krusial, baik dalam sektor publik maupun privat. Dengan meningkatnya tuntutan pasar dan perubahan cepat dalam dunia bisnis, organisasi dituntut untuk lebih adaptif dan efisien dalam mengelola sumber daya manusia, salah satunya melalui pengelolaan kinerja karyawan (Vu et al., 2019).

Penelitian tentang kinerja karyawan penting dilakukan untuk memahami faktor-faktor yang memengaruhi produktivitas dan efektivitas kerja karyawan (Adiwijaya, 2023). Dengan mengetahui faktor-faktor tersebut, organisasi dapat merancang strategi yang lebih baik untuk meningkatkan kinerja individu dan tim (Vu et al., 2019). Selain itu, penelitian ini juga dapat memberikan wawasan tentang hubungan antara lingkungan kerja, manajemen, dan kinerja karyawan, serta bagaimana cara-cara tertentu dapat mempengaruhi hasil kerja yang diinginkan oleh organisasi (Rennie et al., 2024).

Kinerja karyawan memiliki dampak yang sangat signifikan terhadap keseluruhan kinerja organisasi (Indrawaty et al., 2024).

Karyawan yang memiliki kinerja tinggi tidak hanya berkontribusi terhadap pencapaian target dan peningkatan produktivitas, tetapi juga berperan dalam meningkatkan kepuasan pelanggan dan memperkuat budaya organisasi yang positif (Indrawaty et al., 2024). Sebaliknya, karyawan yang menunjukkan kinerja rendah dapat menyebabkan penurunan kualitas layanan, produktivitas yang rendah, dan bahkan berisiko terhadap reputasi organisasi di pasar (Pusparani, 2021). Ada berbagai faktor yang dapat memengaruhi kinerja karyawan, baik faktor internal seperti motivasi, keterampilan, dan lingkungan kerja, maupun faktor eksternal seperti perubahan kebijakan organisasi atau persaingan industri (Muzaki et al., 2023). Salah satu faktor penting yang sering diabaikan adalah restrukturisasi organisasi (Cahyani & Kriswibowo, 2022). Restrukturisasi ini dapat melibatkan perubahan dalam struktur organisasi, sistem manajerial, atau kebijakan yang secara langsung dapat mempengaruhi peran dan tanggung jawab karyawan dalam organisasi (Cahyani & Kriswibowo, 2022). Pengaruhnya terhadap kinerja karyawan seringkali menjadi fokus utama bagi organisasi yang ingin meningkatkan efisiensi dan efektivitas kerja (Nastiti et al., 2025). Restrukturisasi organisasi adalah proses mendesain ulang atau mengatur kembali tatanan birokrasi yang ada. Hal ini mencakup perubahan dalam struktur organisasi untuk meningkatkan efisiensi dan efektivitas (Andriyani et al., 2024). Penelitian mengenai restrukturisasi organisasi menjadi penting untuk memahami bagaimana perubahan dalam struktur dan kebijakan organisasi dapat

mempengaruhi kinerja karyawan secara langsung maupun tidak langsung (Nastiti et al., 2025). Penelitian ini dapat memberikan gambaran yang jelas tentang dampak perubahan tersebut terhadap motivasi, hubungan antar tim, serta ketegangan atau kebingungannya dalam beradaptasi dengan perubahan tersebut (Al-Awar, 2019). Dengan hasil penelitian yang komprehensif, organisasi dapat mengambil langkah-langkah strategis untuk meminimalisir potensi negatif dari restrukturisasi, seperti penurunan moral atau konflik internal (Nastiti et al., 2025).

Restrukturisasi organisasi dapat mempengaruhi kinerja karyawan dalam berbagai cara. Beberapa penelitian menunjukkan bahwa restrukturisasi yang dilakukan dengan baik dan terencana dapat meningkatkan efisiensi dan memotivasi karyawan untuk bekerja lebih produktif (Lindawati & Susila, 2022). Namun, jika restrukturisasi dilakukan tanpa memperhatikan kebutuhan dan kesiapan karyawan, dapat menyebabkan stres, kebingungan, bahkan penurunan kinerja yang signifikan (Nastiti et al., 2025). Oleh karena itu, penting untuk meneliti secara mendalam bagaimana restrukturisasi mempengaruhi dinamika kinerja karyawan, agar organisasi dapat merencanakan dan melaksanakan perubahan yang lebih efektif dan efisien (Muharyono & Wibowo, 2023). Oleh sebab itu restrukturisasi organisasi dapat meningkatkan kinerja karyawan melalui peningkatan efisiensi dan efektivitas, sementara studi lain menunjukkan bahwa restrukturisasi berpengaruh lemah terhadap kepuasan kerja, kepercayaan, dan keamanan kerja karyawan (Cahyani & Kriswibowo, 2022).

Berbagai gejolak dalam organisasi yang mampu untuk meningkatkan namun juga menurunkan kinerja oleh karena itu penelitian ini bertujuan untuk melakukan tinjauan literatur tentang restrukturisasi organisasi sebagai prediktor terhadap kinerja karyawan dalam organisasi.

B. METODE PENELITIAN

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah literatur review. Literatur review adalah metode yang digunakan untuk menjawab pertanyaan penelitian, memeriksa validasi dan memberikan gambaran umum tentang masalah penelitian, selain itu literatur review dapat digunakan untuk membuat agenda penelitian, mengidentifikasi kesenjangan dalam penelitian metode ini bervariasi dan tergantung pada tinjauan pustaka yang digunakan (Snyder, 2019). Oleh karena itu dalam penelitian ini mengumpulkan penelitian sebelumnya dan menganalisis beberapa makna dari tulisan terkait restrukturisasi organisasi sebagai prediktor terhadap kinerja karyawan.

Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data sekunder yang diperoleh dari hasil penelitian yang dilakukan oleh peneliti sebelumnya. Adapun sumber data yang digunakan diperoleh dari artikel jurnal yang sesuai dengan topik.

C. HASIL DAN PEMBAHASAN

Jurnal Utama: "*The Effect of Organisational Restructuring and Work Motivation on Employee Performance Moderated by Workforce Agility at the Regional Secretariat of NTB Province*" yang diteliti oleh Andriyani et al (2024) Jurnal ini fokus utamanya adalah pengaruh *restrukturisasi* organisasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan serta peran moderasi dari ketangkasan tenaga kerja di Sekretariat Daerah Provinsi Nusa Tenggara Barat (NTB). Dengan menggunakan metode kuantitatif, penelitian ini melibatkan 81 responden yang merupakan pegawai di Sekretariat Daerah NTB. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *restrukturisasi* organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa restrukturisasi organisasi yang dilakukan oleh Sekretariat Daerah NTB berdampak positif pada

peningkatan kinerja karyawan. Karyawan atau responden merasa bahwa tugas yang diberikan setelah *restrukturisasi* sesuai dengan kompetensi mereka, yang berkontribusi pada peningkatan produktivitas. Penelitian ini mengkonfirmasi bahwa *restrukturisasi* organisasi dapat meningkatkan kinerja karyawan, yang sejalan dengan temuan dari penelitian sebelumnya. Namun, hasil lain yang menunjukkan bahwa *agility* tenaga kerja tidak memoderasi hubungan antara motivasi kerja dan kinerja karyawan memberikan wawasan baru, menunjukkan bahwa faktor lain mungkin lebih berpengaruh dalam konteks ini. Penelitian ini menyimpulkan bahwa *restrukturisasi* organisasi memiliki dampak positif terhadap kinerja karyawan di Sekretariat Daerah NTB.

Penelitian perbandingan yang menyerupai dilakukan oleh Mayesta et al (2022) dengan judul pengaruh *restrukturisasi* dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan di BPS Provinsi Kepulauan Bangka Belitung. Jurnal ini menganalisis pengaruh *restrukturisasi* organisasi dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan di Badan Pusat Statistik (BPS) Provinsi Kepulauan Bangka Belitung. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *restrukturisasi* organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Kinerja pegawai dipengaruhi oleh *restrukturisasi* organisasi. Hasil menunjukkan bahwa nilai koefisien determinasi adalah 56,3%, yang menunjukkan pengaruh yang signifikan dari kedua variabel terhadap kinerja pegawai. Oleh karena itu *restrukturisasi* yang dilakukan di BPS Provinsi bertujuan untuk meningkatkan efisiensi dan efektifitas kerja. Adapun dimensi yang mendukung seperti alur kerja, kompleksitas tugas, dan kontrol formal menunjukkan bahwa setelah *restrukturisasi* pegawai mengalami peningkatan kinerja.

Sejalan dengan beberapa penelitian, penelitian lain yang dilakukan oleh Muchlisa

et al (2024) dengan judul *restrukturisasi* organisasi terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja di kantor dinas pekerjaan umum dan penataan ruang pemerintah Kabupaten Selayar, menunjukkan bahwa *restrukturisasi* organisasi merupakan bagian dari perubahan organisasi yang dikenal sebagai “*The Four’s Transformation*”, konsep ini muncul dari organisasi yang berkembang pada tahun 1960-an dan berfokus pada persiapan serta perancangan ulang berbagai sumber daya organisasi untuk mencapai kinerja kompetitif yang tinggi dalam lingkungan yang terus berubah. Adapun dimensi yang sorot dalam penelitian ini adalah struktural, manusia dan teknologi. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif dengan desain survey, analisis data dengan statistik deskriptif dan inferensial (PLS-SE). Hasil penelitian pun menunjukkan bahwa terdapat pengaruh signifikan *restrukturisasi* organisasi terhadap kinerja karyawan di Kantor Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Selayar. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa hubungan tidak langsung antara *restrukturisasi* organisasi dan kinerja karyawan melalui kepuasan kerja lebih baik dibandingkan dengan pengaruh langsung.

Penelitian lain terkait dengan Pengaruh *Restrukturisasi* Organisasi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Universitas Pembangunan Nasional (UPN) Veteran Jawa Timur yang diteliti oleh (Cahyani & Kriswibowo, 2022). Hasil penelitian menekankan bahwa *restrukturisasi* organisasi memiliki pengaruh yang lemah namun signifikan terhadap kinerja pegawai dengan $p = 0,09$ dan koefisien jalur 0,21. Hal ini menunjukkan bahwa meskipun ada pengaruh namun tidak cukup kuat. Sebaliknya motivasi kerja yang sangat kuat berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Meskipun *restrukturisasi* organisasi memiliki pengaruh yang signifikan lemah terhadap kinerja karyawan, hasil penelitian menunjukkan bahwa

penataan struktur organisasi yang lebih baik dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Secara keseluruhan, dari penelitian ini menunjukkan bahwa *restrukturisasi* organisasi dapat meningkatkan kinerja karyawan, tetapi efektivitasnya sangat bergantung pada faktor-faktor lain seperti kepuasan kerja, komitmen organisasi, dan motivasi kerja. Untuk mencapai kinerja yang optimal, organisasi perlu memperhatikan tidak hanya proses restrukturisasi, tetapi juga bagaimana cara meningkatkan kepuasan dan komitmen karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa pendekatan holistik dalam manajemen sumber daya manusia sangat penting untuk keberhasilan restrukturisasi organisasi. Selain itu peningkatan kinerja sebagai pengaruh restrukturisasi juga tergantung pada dimensi-dimensi yang dilakukan.

D. PENUTUP

Penelitian ini mengungkapkan bahwa restrukturisasi organisasi yang dilakukan secara efektif dapat memberikan dampak positif yang signifikan terhadap produktivitas karyawan, hal ini dilakukan dengan menyesuaikan tugas dengan kompetensi mereka. Selain itu mengidentifikasi faktor-faktor yang juga berpengaruh menjadi sangat penting. Dari sisi lain ditegaskan bahwa meskipun restrukturisasi memiliki dampak positif, keberhasilannya bergantung pada faktor-faktor yang lain seperti kepuasan kerja, motivasi, dan komitmen organisasi. Sehingga dalam manajemen sumber daya manusia harus menerapkan pendekatan yang holistik untuk mencapai kinerja yang optimal setelah melakukan restrukturisasi.

E. DAFTAR PUSTAKA

Adiwijaya, E. P. (2023). Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja Karyawan Pada KPKNL Kota Pekalongan. *SAINS : Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 16(1), 55–72.

<https://doi.org/10.35448/jmb.v16i1.22716>

Al-Awar, K. (2019). Role of Organizational Change in Developing Team Performance and Support Positive Work Environment. *International Journal of Business and Management*, 14(6), 113–129.

<https://doi.org/10.5539/ijbm.v14n6p113>

Andriyani, A., Suryatni, M., & Sakti, D. P. B. (2024). The Effect of Organisational Restructuring and Work Motivation on Employee Performance Moderated by Workforce Agility at the regional Secretariat of NTB Province. *International Journal Of Multicultural and Multireligious Understanding*, 11(1), 622–632. <https://doi.org/10.18415/ijmmu.v11i1.5509>

Cahyani, A. P. S., & Kriswibowo, A. (2022). Influence of Organizational Restructuring and Work Motivation on Employee Performance at The National Development University (UPN) “Veteran” East Java. *DiA : Jurnal Administrasi Publik*, 20(01), 110–120. <https://doi.org/10.30996/dia.v20i01.6340>

Indrawaty, M., Padhil, L., & Mukti, R. W. (2024). Faktor-Faktor yang Memengaruhi Kinerja SDM dan Kinerja Organisasi : Sebuah Tinjauan Literatur. *Diversity: Jurnal Ilmiah Pascasarjana*, 4(2), 119–129. <https://doi.org/10.32832/djip-uika.v14i2.17263>

Lailla, N., & Mardi. (2022). Pengaruh Perubahan Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Procedia of Social Sciences and Humanities*, 3, 404–410. <https://doi.org/10.21070/pssh.v3i.145>

Lindawati, N. P., & Susila, B. P. E. (2022). Restrukturisasi Organisasi Sebagai Upaya Peningkatan Efektivitas Kerja Karyawan AK. Mapindo. *JAMAS : Journal of Applied Management and Accounting Science*, 4(1), 46–59.

- <https://jamas.triatmamulya.ac.id/index.php/AMAS/article/view/70>
- Mayesta, L., Bida, O., & Darmanto, D. (2022). The Effect of Restructuring and Organizational Commitment on Employee Performance in BPS-Statistics of Kepulauan Bangka Belitung Province. *Kolaborasi : Jurnal Administrasi Publik*, 8(3), 259–270. <https://doi.org/10.26618/kjap.v8i3.8614>
- Muchlisa, N., Hendarso, Y., & Nadjib, A. (2024). The Effect of Organizational Restructuring On Employee Performance Through Job Satisfaction At The PUTR Office In Selayar Regency. *Publisia: Jurnal Ilmu Administrasi Publik*, 8(1), 114–125. <https://doi.org/10.26905/pjiap.v8i1.9384>
- Muharyono, S., & Wibowo, N. M. (2023). Pengaruh Restrukturisasi Organisasi dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Mediasi Kepuasan Kerja Pada Aparatur Sipil Negara Fungsional di Lingkungan Balai Besar Guru Penggerak Propinsi Jawa Timur. *MAP: Jurnal Manajemen Dan Administrasi Publik*, 6(3), 294–307. <https://doi.org/10.37504/map.v6i3.569>
- Muzaki, F. I., Sari, W. U., Putri, I. K., Arianto, R. S., & Putra, R. S. (2023). Factors Affecting Performance Employees: Motivation, Leadership, Environment Work, Organizational Culture, and Achievement Work. *Greenomika : Jurnal Ilmiah Ekonomi*, 5(1), 52–60. <https://doi.org/10.55732/unu.gnk.2022.05.1.5>
- Nastiti, N., Wolor, C. W., & Utari, E. D. (2025). Analisis Dampak Restrukturisasi Organisasi pada PT X. *Maslahah : Jurnal Manajemen Dan Ekonomi Syariah*, 3(3), 40–51. <https://doi.org/10.59059/maslahah.v3i3.2383>
- Pusparani, M. (2021). Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai (Suatu Kajian Studi Literatur Manajemen Sumber Daya Manusia). *JIMT : Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*, 2(4), 534–543. <https://doi.org/10.31933/jimt.v2i4.466>
- Rennie, R., Sundari, S., & Pakpahan, M. (2024). Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan Pada PT. Heulang. *PPIMAN : Pusat Publikasi Ilmu Manajemen*, 2(1), 253–263. <https://doi.org/10.59603/ppiman.v2i1.309>
- Snyder, H. (2019). Literature review as a research methodology: An overview and guidelines. *Journal of Business Research*, 104, 333–339. <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2019.07.039>
- Vu, T. A., Plimmer, G., Berman, E., & Sabharwal, M. (2019). Managing employee performance in transition economies: A study of Vietnamese public organizations. *Public Administration and Development*, 39(2), 89–103. <https://doi.org/10.1002/pad.1850>