



Peran Struktur Organisasi dalam Kunci Sukses Kinerja dan Efisiensi karyawan Koperasi Laboratorium Bisnis Politeknik Negeri Bandung

Ardi Galih Pangestu^{1*}, Puput Hilma Purnama²

^{1,2} Program Studi D4 Administrasi Bisnis, Jurusan Administrasi Niaga, Politeknik Negeri Bandung ardigalihpangestu@gmail.com, puputhilma21@gmail.com

Abstrak: Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh struktur organisasi terhadap efektivitas dan efisiensi kinerja karyawan di Koperasi Laboratorium Bisnis Politeknik Negeri Bandung (Labbis POLBAN). Melalui pendekatan kualitatif dengan teknik wawancara, data dikumpulkan dari seorang manajer koperasi untuk memperoleh wawasan mendalam tentang kondisi struktur organisasi dan kinerja karyawan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa struktur organisasi staff memudahkan komunikasi dan koordinasi antara staf dan kepala koperasi, serta adanya bagian-bagian jabatan yang jelas seperti kepala koperasi, sekretaris, dan manajer. Namun, tantangan seperti pekerjaan rangkap dan kurangnya fokus dari anggota yang juga bertanggung jawab sebagai pengajar menjadi kendala yang signifikan. Kekurangan staf menyebabkan beban kerja berlebihan dan mengganggu efektivitas kerja. Struktur organisasi saat ini dianggap cocok untuk jangkauan kecil koperasi, namun perlu penyesuaian dan penambahan divisi jika terjadi ekspansi untuk mendukung efisiensi pengelolaan dan komunikasi. Penelitian ini menyimpulkan bahwa meskipun struktur organisasi yang ada telah membantu, diperlukan perbaikan dalam pembagian tanggung jawab dan penambahan staf untuk meningkatkan efektivitas dan efisiensi kinerja karyawan. Dengan perbaikan ini, diharapkan koperasi dapat mencapai tujuan bisnisnya dengan lebih baik, meningkatkan produktivitas, kesejahteraan karyawan, serta memperkuat posisi pasar. Temuan ini menegaskan pentingnya pengelolaan struktur organisasi yang efektif dalam mencapai kesuksesan operasional dan strategis perusahaan.

Kata kunci: Struktur Organisasi, Efektivitas, Efisiensi, Labbis POLBAN

DOI:

<https://doi.org/10.47134/par.v1i3.2605>

*Correspondence: Ardi Galih Pangestu

Email: ardigalihpangestu@gmail.com

Received: 07-03-2024

Accepted: 14-04-2024

Published: 28-05-2024



Copyright: © 2024 by the authors. Submitted for open access publication under the terms and conditions of the Creative Commons Attribution (CC BY) license (<http://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>).

strengthen its market position. These findings underscore the importance of effective organizational structure management in achieving operational and strategic success for the organization.

Abstract: This study aims to analyze the impact of organizational structure on the effectiveness and efficiency of employee performance at the Business Laboratory Cooperative of the Bandung State Polytechnic (Labbis POLBAN). Using a qualitative approach and interview techniques, data was collected from a cooperative manager to gain deep insights into the organizational structure and employee performance. The findings indicate that the staff organizational structure facilitates communication and coordination between staff and the head of the cooperative, with clear roles such as the head of the cooperative, secretary, and manager. However, challenges such as dual roles and the lack of focus from members who also have teaching responsibilities present significant obstacles. The shortage of staff leads to excessive workloads and hampers work effectiveness. While the current organizational structure is deemed suitable for the cooperative's small scale, adjustments and additional divisions are necessary if expansion occurs to support management efficiency and communication. This study concludes that, although the existing organizational structure has been beneficial, improvements in task distribution and staff additions are required to enhance employee performance effectiveness and efficiency. With these improvements, the cooperative is expected to achieve its business goals more effectively, increase productivity, employee well-being, and

Keywords: Organizational structure, Effectiveness, Efficiency, Labbis POLBAN

Pendahuluan

Kemajuan zaman dan tingkat globalisasi menyebabkan setiap perusahaan semakin berkembang, hal ini mempengaruhi persaingan perusahaan dalam negeri, perusahaan swasta dan perusahaan asing (Vaio, 2021). Persaingan ini berdampak pada efisiensi sistem organisasi dan mempengaruhi kebutuhan operasional perusahaan khususnya di perkantoran. Dalam persaingan, efisiensi dan adaptasi sistem dunia usaha, faktor terpenting bagi perusahaan adalah sumber daya manusia. Manajemen sumber daya manusia adalah salah satu fungsi bisnis terpenting suatu perusahaan. Karena penerapan strategi dan teknologi memerlukan pengelolaan personel yang baik. Sumber daya manusia merupakan penggerak fungsional dalam organisasi perusahaan dimana sumber daya manusia bekerja sendiri atau berkelompok di bawah bimbingan manajemen untuk mencapai tujuan perusahaan. (Maruf, 2019) Organisasi dapat didefinisikan sebagai "kerjasama dari sekelompok orang yang membentuk sistem untuk mencapai suatu tujuan" (Chaniago, 2016). Oleh karena itu, struktur organisasi dirancang dengan baik agar organisasi dapat mencapai tujuan yang efektif.

Dalam lingkungan bisnis yang kompetitif saat ini, struktur organisasi merupakan salah satu faktor yang mencapai efisiensi dan efektivitas kinerja karyawan dalam suatu perusahaan. Struktur organisasi dapat memfasilitasi kerja yang efisien dan memperjelas hierarki dan hubungan antar departemen atau divisi. "Struktur organisasi adalah gambaran yang menggambarkan jenis organisasi, bagian organisasi, kedudukan pejabat dan jenis kewenangan, hubungan sektoral dan perburuhan, garis komando dan tanggung jawab, sistem pengendalian dan pengelolaan organisasi" (Hasibuan, 2022). Dengan struktur organisasi yang tepat, karyawan memahami dengan jelas peran dan tanggung jawabnya, sehingga memungkinkan karyawan bekerja lebih fokus dan produktif serta mendukung komunikasi yang efektif antar tim dan departemen. Pegawai yang mempunyai kinerja tinggi adalah pegawai yang mampu melaksanakan pekerjaannya sesuai dengan tugas yang diberikan kepadanya dan mampu mengatasi kesulitan-kesulitan yang dihadapi dalam pelaksanaan tugasnya (Acheampong, 2021).

Setiap perusahaan berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawannya, peningkatan kinerja karyawan mempengaruhi hasil kerja yang baik sehingga dapat mencapai tujuan yang ingin dicapai perusahaan (Hasibuan, 2022). Oleh karena itu jelas dari segi efektivitas organisasi, materi tercipta karena dipengaruhi oleh aspek struktur organisasi yang mempunyai persamaan dan keterkaitan dalam mencapai tujuan. Proses pencapaian tujuan yang baik berarti konsistensi dan fokus dalam upaya manajer yang menghubungkan visi dan misi dengan karyawannya, sehingga karyawan kembali dengan sangat koheren dan fokus dalam suatu sistem yang dirancang untuk bertahan hidup dalam organisasi (Dinçer, 2022).

Salah satu organisasi yang menggunakan struktur organisasi untuk mencapai tujuan serta visi dan misi tersebut adalah Laboratorium Bisnis (Labbis) yang berlokasi di Politeknik Negeri Bandung, tepatnya di Jurusan Administrasi Bisnis. Labbis yang dikelola langsung oleh Politeknik Negeri Bandung tentunya mempunyai struktur organisasi dan staf yang bertanggung jawab untuk mencapai tujuan atau visi dan misinya. Laboratoriumnya sendiri juga memiliki kantin yang diperuntukkan bagi mahasiswa untuk praktek mata kuliah Small Business Project 1 (SBP 1). Tentunya kantin yang dikelola oleh mahasiswa dan diawasi

langsung oleh pegawai Labbis ini baik dari segi organisasinya, seperti supervisor, penjual, kasir, masinis, dan lain-lain (Lu, 2020). Tujuan dari struktur organisasi ini adalah untuk mencapai secara pasti visi setiap mahasiswa yang menyelesaikan magang ini. Sementara struktur organisasi koperasi Labbis cukup teratur dalam pengelolaan kinerja pegawai, mengapa hal tersebut bisa terjadi? Struktur organisasi apa yang digunakan oleh koperasi ini sehingga kinerja pegawainya bisa dikatakan cukup baik, apakah memang ada kesalahan komunikasi dalam organisasi ini namun tidak terlihat secara langsung? Oleh karena itu penelitian ini dilakukan.

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menjelaskan status struktur organisasi ditinjau dari efisiensi dan efektivitas pegawai di laboratorium bisnis Universitas Ilmu Terapan Universitas Negeri Bandung (Walker, 2020). Tujuan penelitian ini juga untuk mengetahui dan menjelaskan pengaruh struktur organisasi perusahaan terhadap keefektifan dan efisiensi kinerja dalam perusahaan.

Tinjauan Teoritis

Struktur Organisasi

Struktur organisasi adalah kerangka atau pendekatan yang menggambarkan hubungan antara posisi atau jabatan, serta wewenang, yang mencerminkan tugas-tugas yang harus dilakukan untuk mencapai tujuan tertentu. Organisasi itu sendiri adalah kerja sama antara sekelompok orang yang membentuk sistem untuk mencapai tujuan tersebut. Tujuan dapat tercapai melalui koordinasi, yaitu kontak dan keselarasan antara anggota. Seiring berjalannya waktu, setiap tujuan dalam organisasi akan mengalami perubahan dan perbaikan sesuai dengan fungsi dan peran dari visi dan misi organisasi tersebut (Ananthan et al., 2019). Organisasi yang baik ditandai dengan adanya visi dan misi yang jelas serta skala hierarki yang terstruktur. anggota didalamnya memiliki rasa kesatuan dan pertanggungjawaban dari suatu tugas yang diberikan yang dimana akan membuat kuatnya keseimbangan yang terbentuk dan tercapainya suatu tujuan yang di inginkan

Pengertian Struktur Organisasi

Menurut (Wahjono, 2022) Struktur organisasi dapat diartikan sebagai sebuah sistem atau jaringan kerja yang mencakup tugas-tugas, sistem pelaporan, dan komunikasi yang menghubungkan pekerjaan individu dengan kelompok secara keseluruhan, Struktur organisasi perlu memungkinkan pengambilan keputusan yang efektif, respons yang sesuai terhadap lingkungan, dan penyelesaian konflik antar unit. Hubungan antara prinsip-prinsip dasar organisasi, koordinasi antara kegiatan, serta hubungan internal organisasi terkait pelaporan dan penerimaan laporan merupakan tanggung jawab dari struktur organisasi. Keberhasilan kinerja adalah salah satu aspek utama yang ingin dicapai, karena meskipun ada peluang, pertumbuhan organisasi akan terhambat jika tidak diimbangi oleh kinerja yang baik (Halisa, 2020).

Struktur organisasi dapat mencerminkan berbagai aktivitas yang terjadi dalam suatu organisasi, karena menggambarkan setiap posisi beserta tanggung jawabnya (Gammahendra, 2014). Selain itu, struktur organisasi menentukan siapa yang melakukan tugas tertentu dan siapa yang bekerja di setiap bagian. Struktur ini tidak hanya menjelaskan tugas-tugas dan pembagian kerja manajemen, tetapi juga menggambarkan hubungan

internal dan eksternal organisasi. Oleh karena itu, struktur organisasi harus dibuat dengan jelas dan teratur agar semua anggota dapat memahaminya, sehingga tercipta kerja sama yang efektif dan efisien (Christina Bagenda, 2022).

Struktur organisasi merupakan salah satu faktor yang memengaruhi komitmen organisasi (Ma'ruf, 2019). Struktur ini juga dipengaruhi oleh tiga faktor: teknologi, lingkungan, dan strategi organisasi. Jika ketiganya diterapkan dengan baik, struktur organisasi akan memperoleh dampak positif (Hulia, 2022). Struktur organisasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kesuksesan bisnis. Seiring pertumbuhan perusahaan, struktur organisasi juga perlu berkembang untuk mengakomodasi kompleksitas bisnis yang meningkat (Davidson, 2013).

Konsep struktur Organisasi

Organisasi diibaratkan sebagai sebuah bangunan yang dimana memiliki bagian-bagian tertentu dan berbeda-beda yang saling memperkuat satu sama lain dan membentuk suatu bangunan, begitu pula dengan suatu struktur organisasi yang di mana di dalamnya terdapat bagian-bagian masing-masing dan mempunyai tugas tersendiri namun membentuk suatu kesatuan demi tercapainya suatu tujuan yang diinginkan. Dan Struktur adalah cara dimana semua bagian organisasi terhubung satu sama lain. Menurut (Irawan, 2019) "Konsep struktur kekuasaan mencakup banyak komponen, seperti hierarki yang menentukan siapa yang bertanggung jawab dan memiliki otoritas dalam organisasi"

Dalam suatu struktur organisasi memiliki bagian dan unit-tingkatan yang berbeda, terdapat bagian yang berjalan secara formal atau berjalan sesuai dengan tingkatan yang dijalankan, ada pula bagian atau anggota yang terdapat dalam organisasi yang berjalan dengan baik dan berinteraksi saling berhubungan tanpa ada batas tingkatan satu sama lain. Struktur organisasi sering dianggap sebagai "kerangka organisasi yang memberikan landasan untuk berbagai fungsi organisasi." Mirip dengan anatomi makhluk hidup, struktur organisasi dapat dianggap sebagai kerangka kerja (Rachmawati, 2016). Fungsi dari struktur organisasi meliputi tugas-tugas yang dilakukan di dalam organisasi, seperti identitas pelaku dan seberapa dekat atau jauh individu-individu dalam organisasi terhadap pusat kekuasaan atau pengambilan keputusan, yang disebut inklusi. Umumnya, struktur organisasi digambarkan dalam bentuk diagram. (Ivacevich, 2011) juga mengemukakan pandangan serupa tentang elemen-elemen struktur organisasi, seperti pembagian kerja, pendelegasian wewenang, departementalisasi, dan jangkauan kontrol.

Merencanakan struktur Organisasi

Terdapat tiga prinsip dalam merencanakan suatu struktur organisasi:

1. Struktur organisasi menetapkan pola hubungan resmi dan aliran laporan di dalam organisasi, serta menentukan jumlah tingkatan dalam hierarki yang kemudian menetapkan rentang kendali manajerial (Pramudita et al., 2020).
2. Struktur organisasi menetapkan letak individu dalam kelompok unit kerja dan mengorganisir unit-unit tersebut di dalam seluruh organisasi.
3. Struktur organisasi mencakup perancangan sistem di mana semua unit saling berkoordinasi melalui hubungan yang efektif untuk memastikan tercapainya tujuan organisasi (Clarke & Scurry, 2020).

Struktur organisasi dapat dipengaruhi oleh tujuan, strategi, lingkungan, teknologi, ukuran organisasi, variabel-variabel ini adalah kunci untuk menunjukkan keseluruhan organisasi dan posisi diantara organisasi dan lingkungan.

Keefektifan Struktur Organisasi dalam Efisiensi kinerja karyawan

Keefektifan Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia, suatu keadaan yang berpengaruh disebut sebagai situasi. Struktur organisasi adalah kerangka kerja yang mengatur hubungan antara pekerjaan, sistem, proses operasi, orang, dan kelompok yang bekerja untuk mencapai tujuan. Kinerja adalah kemampuan kerja yang dapat dicapai, sementara efisiensi merujuk pada ketepatan dalam menjalankan suatu usaha atau pekerjaan tanpa membuang waktu, tenaga, dan biaya (Prins, 2020). Dengan demikian, pengaruh efektivitas struktur organisasi terhadap efisiensi kinerja karyawan adalah situasi yang berpengaruh atau keberhasilan dalam mengelola hubungan pekerjaan, proses operasi, dan mencapai tujuan tertentu dengan menggunakan kemampuan yang diperoleh dari pekerjaan karyawan tanpa membuang waktu, tenaga, dan biaya. Dalam konteks ini, apakah struktur organisasi dapat memengaruhi efektivitas dan efisiensi kinerja karyawan? (Mulyana, 2013) menyatakan bahwa komunikasi memiliki peran penting dalam interaksi sosial, di mana komunikasi adalah aktivitas manusia yang sederhana. Oleh karena itu, komunikasi dapat menjadi faktor penting dalam meningkatkan efektivitas dan efisiensi kinerja karyawan di dalam suatu organisasi.

Para pekerja cenderung lebih terikat pada organisasi dan merasa puas jika diberi kesempatan untuk mengemban tanggung jawab yang lebih besar, keterlibatan yang lebih aktif, dan tugas yang lebih bervariasi, serta jika aturan dan peraturan dibuat seminimal mungkin, dan jika organisasi serta kelompok kerja tidak terlalu besar (Shen, 2020). Hal ini secara tidak langsung menyoroti bagaimana struktur organisasi mempengaruhi perilaku sumber daya manusia dan efektivitas kinerja karyawan. Kinerja merupakan sarana untuk meningkatkan keberhasilan individu dalam menyelesaikan tugas sesuai dengan tujuan yang ditetapkan, berdasarkan keahlian, pengalaman, ketekunan, dan waktu yang diberikan. Keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuannya tergantung pada kinerja yang baik dari setiap anggota. Oleh karena itu, diperlukan seorang pengatur yang mampu membangun moral individu-individu dalam organisasi untuk mencapai tujuan organisasi yang diinginkan (M Hanani, 2018).

Sebagaimana dijelaskan dalam uraian struktur organisasi di atas, merancang struktur organisasi memungkinkan pemimpin organisasi menetapkan harapan-harapan tentang peran individu dan kelompok dalam mencapai tujuan organisasi (Ivancevich, 2007). Kemampuan suatu karyawan terhadap hal-hal yang dilakukan agar tercapainya suatu tujuan yang diinginkan sangat dipengaruhi oleh apa yang dilakukan oleh organisasi terhadap karyawannya, jika sebuah organisasi mempunyai kerangka kerja yang dimana terdapat dengan jelas pembagian tugasnya maka kinerja karyawan akan meningkat, karna jika sebuah organisasi tidak mempunyai suatu struktur yang jelas maka anggota yang terdapat didalamnya akan melakukan pekerjaan pekerjaan yang diluar bagiannya atau bekerja dengan bebrapa tugas atau *double job*, hal ini dikhawatirkan akan membuat anggota atau karyawan terbebani dengan pekerjaan yang banyak. Maka oleh karna itu

diperlukannya struktur organisasi agar jelas pembagian tugas tugasnya dan memisahkan tingkatan stiap anggota siapa yang melakukan apa.

Metode Penelitian

Dalam penelitian ini, kami memilih pendekatan kualitatif dengan menggunakan teknik wawancara sebagai metode utama pengumpulan data. Wawancara merupakan instrumen yang tepat untuk memperoleh wawasan mendalam dari narasumber tentang pengalaman, pandangan, dan persepsi mereka terhadap topik penelitian. Teknik wawancara memungkinkan kami untuk menjalin interaksi langsung dengan narasumber, yang memungkinkan kami untuk mengeksplorasi nuansa dan konteks yang mungkin tidak terungkap dalam metode pengumpulan data lainnya. Selain itu, wawancara memungkinkan fleksibilitas dalam penyesuaian pertanyaan dan penekanan berdasarkan tanggapan yang diberikan oleh narasumber, sehingga memungkinkan kami untuk mendalami topik secara lebih komprehensif. Dengan demikian, melalui teknik wawancara, kami berharap dapat menggali pemahaman yang kaya dan menyeluruh tentang topik penelitian yang kami teliti.

Penggunaan wawancara sebagai metode utama pengumpulan data, bisa di jadikan Satu-satunya alat untuk mengumpulkan data, metode tambahan ini juga dapat dipakai untuk melengkapi informasi yang tidak bisa diperoleh dengan cara lain (Nurharyoko et al., 2020)., pada penelitian ini diajukan beberapa pertanyaan kepada narasumber seorang staff manajer di koperasi laboratorim bisnis, pertanyaan yang diajukan harus sesuai dengan tujuan dan hal yang ingin diketahui kebenarannya.

Hasil dan Pembahasan

Dari wawancara dengan narasumber terkait evaluasi dampak struktur organisasi terhadap kinerja karyawan (Mathew, 2015). pada koperasi laboratorium bisnis, didapatkan informasi tentang keadaan sesungguhnya dan kondisi yang terjadi, pada beberapa pertanyaan yang diajukan terkait permasalahan penelitian, ditemukan informasi bahwa koperasi laboratorium memiliki jenis struktur organisasi staff, Struktur organisasi staff merupakan representasi visual dari hierarki dan hubungan antara berbagai unit atau departemen dalam sebuah organisasi. lewat penuturan narasumber menjelaskan bahwa struktur organisasi staff yang ada di koperasi laboratorium bisnis memudahkan komunikasi dan koordinasi staff dengan kepala koperasi, dan juga dijelaskan bahwa terdapat bagian bagian jabatan yang ada pada struktur organisasi ini seperti kepala koperasi, sekretaris, pembina, manajer koperasi dan staff pembantu operasional (Chiang, 2021).

Struktur organisasi yang digunakan dijelaskan sudah cocok dan layak digunakan dalam koperasi labbis ini karena lewat penuturan narasumber koperasi labbis memiliki segemn yang masih kecil jangkauannya namun apabila terjadi pengembangan diharapkan terjadi perubahan struktur organsasi untuk mendukung jalannya komunikasi dan kefesienan pengelolaan, seperti penambahan staff dan divisi lain.

Fokus dalam koperasi laboratorium bisnis ini ialah pada bisnis minimarket dan narasumber diminta sebagai koordinator atau manajer yang menjalankan dan mengkoordinasi hal hal yang terdapat pada koperasi seperti mengelola supplier, laporan

harian, laporan bulanan damapi dengan neraca dilakukan oleh manajer. Lalu terjadinya pekerjaan rangkap yang dilakukan karna bukan hanya mengelola minimarket pada koperasi labbis ini terdapat kantor bursa efek yang dimana bursa efek ini ialah sub bisnis yang dikelola dan dibawah naungan koperasi labbis karna menguntungkan hal ini juga ternyata dikelola juga oleh narasumber, hal ini menjadi suatu tantangan yang dihadapi oleh narasumber karna kekurangan staff.

Struktur organisasi yang diterapkan pada koperasi laboratorium bisnis kurang efektif dan efisien pada menyaluran informasi dan koordinasi dari kepala ke staff pembantu operasional karna perbedaan rasa tanggung jawab yang terjadi. Permasalahan yang terjadi pada staff pembantu operasional yang bekerja secara pasif dan pelimpahan pekerjaan banyak dilakukan oleh manajer (Gallardo-Gallardo et al., 2020). Diharapkan terdapat fokus jabatan pada hal ini dengan maksud tanpa adanya rangkap jabatan atau tanggung jawab lain diluar sebagai pengajar.

Kendala yang terjadi pada struktur organisasi yang sekarang lewat penuturan narasumber ialah pada individu atau anggota yang menjabat sebagai kepala, sekretaris dan lain lain memiliki tanggung jawab sebagai pengajar, hal ini menyebabkan terjadinya kurangnya fokus mengelola koperasi (Pellegrini, 2020).

Kesimpulan

Kesimpulan dari penelitian menyoroiti peran penting struktur organisasi dalam meningkatkan kinerja karyawan pada koperasi laboratorium bisnis. Temuan menunjukkan bahwa meskipun struktur organisasi staff memudahkan komunikasi, masih terdapat sejumlah masalah yang perlu diatasi. Salah satunya adalah pekerjaan rangkap yang dialami narasumber, yang bertanggung jawab atas beberapa bisnis dalam koperasi. Hal ini mengakibatkan beban kerja yang berlebihan dan dapat mengganggu efektivitasnya.

Terdapat juga perbedaan dalam rasa tanggung jawab antara staff, menyebabkan konflik dan kesulitan dalam menyalurkan informasi serta koordinasi. Oleh karena itu, diperlukan peningkatan fokus jabatan dan pembagian tanggung jawab yang lebih jelas dalam struktur organisasi. Selain itu, struktur organisasi juga perlu disesuaikan dengan pertumbuhan potensial koperasi agar tetap mendukung komunikasi dan pengelolaan yang efisien.

Masalah lainnya adalah kekurangan staff, yang memengaruhi kinerja individu dan menyebabkan peningkatan tingkat stres. Langkah-langkah untuk meningkatkan perekrutan dan retensi staff diperlukan agar kebutuhan tenaga kerja terpenuhi secara efektif. Dengan melakukan perbaikan ini, diharapkan koperasi dapat mencapai kinerja yang lebih baik dan mencapai tujuan bisnisnya dengan lebih efisien di masa depan. Ini akan membantu meningkatkan produktivitas dan kesejahteraan karyawan, serta memperkuat posisi koperasi dalam pasar. Kesimpulan ini menegaskan pentingnya pengelolaan yang efektif dalam mencapai kesuksesan bisnis, yang tidak hanya terkait dengan aspek operasional tetapi juga dengan faktor-faktor organisasional dan sumber daya manusia.

Daftar Pustaka

- Acheampong, N. A. A. (2021). Reward Preferences of The Youngest Generation: Attracting, Recruiting, and Retaining Generation Z into Public Sector Organizations. *Compensation & Benefits Review*, 53(2), 75–97.
- Ananthan, S. S., Manaf, H. A., Hidayati, M., & Dewi, D. S. K. (2019). The Development of Talent Management in Malaysian Public Sector: A Comprehensive Review. *Problems and Perspectives in Management*, 17(2), 242–253.
- Chaniago, H. (2016). *Manajemen Kantor Kontemporer*. Akbar Limas Perkasa.
- Chiang, C. F. (2021). How Empowering Leadership and a Cooperative Climate Influence Employees' Voice Behavior and Knowledge Sharing in the Hotel Industry. *Journal of Quality Assurance in Hospitality and Tourism*, 22(4), 476–495. <https://doi.org/10.1080/1528008X.2020.1802391>
- Christina Bagenda, S. (2022). Organisasi dan Struktur Organisasi. *Management Ideas: Teori Dan Penerapannya*, 99.
- Clarke, M., & Scurry, T. (2020). The Role of The Psychological Contract in Shaping Graduate Experiences: A Study of Public Sector Talent Management Programmes in The UK and Australia. *International Journal of Human Resource Management*, 31(8), 965–991.
- Davidson, L. (2013). *The Business Environment* (Sixth).
- Dinçer, H. (2022). Collaboration enhanced hybrid fuzzy decision-making approach to analyze the renewable energy investment projects. *Energy Reports*, 8, 377–389. <https://doi.org/10.1016/j.egy.2021.12.006>
- Gallardo-Gallardo, E., Thunnissen, M., & Scullion, H. (2020). Talent Management: Context Matters. *International Journal of Human Resource Management*, 31(4), 457–473.
- Gammahendra, F. (2014). Pengaruh Struktur Organisasi Terhadap. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 7(2).
- Halisa, N. (2020). Peran Manajemen Sumber Daya Manusia “Sistem Rekrutmen Seleksi, Kompetensi, dan Pelatihan” Terhadap Keunggulan Kompetitif: Literature Review. *ADI Bisnis Digital Interdisiplin Jurnal*, 14–22.
- Hasibuan, M. T. (2022). Strategi Meningkatkan Kinerja Karyawan Pada Regional 1 PT Pelabuhan Indonesia (Persero). *Strategi Meningkatkan Kinerja Karyawan Pada Regional 1 PT Pelabuhan Indonesia (Persero)*, 8996–9003.
- Hulia, M. (2022). Literature Review Determinasi Struktur Organisasi: Teknologi Dan Strategi Organisasi. *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi*, 383–395.
- Irawan, B. (2019). Organisasi Formal dan Informal: Tinjauan Konsep, Perbandingan, dan Studi Kasus. *Jurnal Administrative Reform*, 195–220.
- Ivancevich, J. M. (2011). *Organizational Behavior*. McGraw-Hill.
- Ivancevich, J. (2007). *Human Resource Management*. McGraw-Hill.
- Lu, W. (2020). Incentive Mechanism Based Cooperative Spectrum Sharing for OFDM Cognitive IoT Network. *IEEE Transactions on Network Science and Engineering*, 7(2), 662–672. <https://doi.org/10.1109/TNSE.2019.2917071>
- M Hanani, S. (2018). Pengaruh Komunikasi dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja pada Pengurus UAM Fakultas Ekonomi dan Bisnis. *E-Jurnal Riset Manajemen Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi Unisma*.

- Maruf, A. R. (2019). Faktor yang Mempengaruhi Komitmen Organisasi. *Prosiding Seminar Nasional Magister Psikologi Universitas Ahmad Dahlan*, 442–446.
- Mathew, A. (2015). Talent Management Practices in Select Organizations in India. *Global Business Review*, 16(1), 137–150.
- Mulyana, D. (2013). *Ilmu Komunikasi: Suatu Pengantar*. Remaja Rosdakarya.
- Nurharyoko, G., Pramudita, A., & Bambang, R. (2020). *Inovasi Birokrasi: Membuat Kerja Birokrat Lebih Bermakna*. Kepustakaan Populer Gramedia.
- Pellegrini, G. (2020). What are the conflicting tensions in an Italian cooperative and how do members manage them? Business goals', integrated management, and reduction of waste within a fruit and vegetables supply chain. *Sustainability (Switzerland)*, 12(7). <https://doi.org/10.3390/su12073050>
- Pramudita, A., Nurharyoko, G., & Bambang, R. (2020). Memperkuat Daya Dukung: IPTEK 4.0 dan SDM. In R. B. B. G. O. Nurharyoko & A. Pramudita (Eds.), *Inovasi Birokrasi: Membuat Kerja Birokrat Lebih Bermakna* (p. 219). Kepustakaan Populer Gramedia.
- Prins, P. De. (2020). Revitalizing social dialogue in the workplace: the impact of a cooperative industrial relations climate and sustainable HR practices on reducing employee harm. *International Journal of Human Resource Management*, 31(13), 1684–1704. <https://doi.org/10.1080/09585192.2017.1423098>
- Rachmawati, R. (2016). Struktur Organisasi, Pengendalian Intern Terhadap Kualitas Sistem Informasi Akuntansi Manajemen. *Jurnal Ilmiah Manajemen*, 70–82.
- Shen, X. (2020). Cooperative coevolution with an improved resource allocation for large-scale multi-objective software project scheduling. *Applied Soft Computing Journal*, 88. <https://doi.org/10.1016/j.asoc.2019.106059>
- Vaio, A. Di. (2021). Understanding knowledge hiding in business organizations: A bibliometric analysis of research trends, 1988–2020. *Journal of Business Research*, 134, 560–573. <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2021.05.040>
- Wahjono, S. (2022). Struktur Organisasi. *Jurnal Struktur Organisasi*, 1–3.
- Walker, T. C. (2020). Inclusive Talent Management in The Public Sector: Theory and Practice. *Transnational Corporations Review*, 12(2), 140–148.