

Peran struktur organisasi dalam mendorong inovasi Kerja di perusahaan swasta di Indonesia

Dede Ahmad Sobari *¹

¹Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi Dan Bisnis, Universitas Pelita Bangsa, Indonesia

*e-mail: ddahmadsobari16@gmail.com¹

Abstrak

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk memahami bagaimana struktur organisasi di perusahaan swasta Indonesia dapat mendorong inovasi di tempat kerja. Tujuan khususnya adalah untuk mengidentifikasi faktor-faktor yang berkontribusi terhadap inovasi, menilai dampak dari faktor-faktor tersebut terhadap kebiasaan kerja inovatif karyawan, dan mengembangkan rekomendasi untuk menciptakan struktur organisasi yang inovatif. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif, penelitian ini menyoroti pentingnya struktur organisasi yang fleksibel, wewenang, dan komunikasi antar departemen dalam menciptakan lingkungan kerja yang mendorong inovasi. Hasil penelitian, struktur organisasi yang terbuka untuk kolaborasi dan eksperimen dapat membantu ide-ide baru muncul dan mempercepat implementasinya. Sebaliknya, struktur yang kaku dan birokratis secara konsisten menghambat kreativitas dan partisipasi karyawan. Selain struktur, keberhasilan inovasi juga sangat dipengaruhi oleh kepemimpinan, kebiasaan kerja, dan sistem penghargaan untuk kontribusi inovatif. Oleh karena itu, desain struktur organisasi harus sejalan dengan strategi bisnis dan kondisi bisnis internal dan eksternal. Diharapkan informasi ini dapat membantu para manajer dan eksekutif perusahaan dalam menciptakan organisasi yang inovatif dan fleksibel yang dapat mencapai daya saing secara tepat waktu.

Kata kunci : *mendorong motivasi Kerja, struktur organisasi*

Abstract

The purpose of this study is to understand how organizational structures in Indonesian private companies can encourage innovation in the workplace. Specifically, it aims to identify factors that contribute to innovation, assess the impact of these factors on employees' innovative work habits, and develop recommendations for creating innovative organizational structures. This study uses a qualitative approach, highlighting the importance of flexible organizational structures, empowerment, and interdepartmental communication in creating a work environment that encourages innovation. The results of the study show that organizational structures that are open to collaboration and experimentation can help new ideas emerge and accelerate their implementation. Conversely, rigid and bureaucratic structures consistently hinder employee creativity and participation. In addition to structure, the success of innovation is also greatly influenced by leadership, work habits, and reward systems for innovative contributions. Therefore, organizational structure design must align with business strategies and internal and external business conditions. It is hoped that this information can assist managers and company executives in creating innovative and flexible organizations that can achieve competitiveness in a timely manner.

Keywords: *promoting work motivation, organizational structure*

PENDAHULUAN

Dalam lingkungan bisnis yang semakin dinamis dan global, inovasi merupakan salah satu faktor terpenting yang mempengaruhi kesuksesan dan pertumbuhan perusahaan. Di era globalisasi dan kompetisi yang semakin ketat, inovasi menjadi kunci bagi organisasi untuk tetap relevan dan kompetitif. Inovasi diartikan sebagai konversi pengetahuan menjadi produk, proses, dan layanan baru, serta penggunaan tindakan yang baru (Siagian & Ikatrinasari, 2019). Perusahaan-perusahaan swasta di Indonesia diharapkan untuk terus berinovasi dalam rangka meningkatkan kepuasan pelanggan, efisiensi operasional, dan kegiatan operasional sehari-hari. (Yumhi, 2021) menganggap inovasi sebagai upaya dari perusahaan melalui penggunaan teknologi dan informasi untuk mengembangkan, memproduksi dan memasarkan produk yang baru untuk industry. Inovasi dapat diimplementasikan dalam berbagai dimensi dan studi ini menapsirkan dua bentuk utama dari inovasi yaitu inovasi produk dan inovasi proses (Agni & Jannah, 2022). Namun, kemampuan untuk berinovasi tidak terbatas pada individu atau individu

yang kreatif; hal ini juga tergantung pada bagaimana struktur organisasi bisnis dikembangkan dan dioperasikan. Struktur organisasi yang dirancang dengan baik dapat menyediakan lingkungan yang mendorong kolaborasi, keputusan yang cepat, dan responsif terhadap perubahan pasar.

Struktur organisasi sebuah organisasi menentukan tugas, hierarki, sistem komunikasi, dan mekanisme kontrol. Jenis struktur yang berbeda, seperti struktur fungsional, matriks, atau desentralisasi, memiliki efek yang berbeda pada proses inovasi. Bahwa organisasi adalah struktur tata pembagian kerja dan struktur tata hubungan kerja atau sekelompok orang pemegang posisi yang bekerja sama secara tertentu untuk bersama-sama mencapai suatu tujuan tertentu (Muljawan, 2019). Menurut (Juru, 2020) struktur organisasi adalah suatu gambar yang menggambarkan tipe organisasi, pendepartemenan organisasi kedudukan, dan jenis wewenang pejabat, bidang dan hubungan pekerjaan, garis perintah dan tanggung jawab, rentang kendali dan sistem pimpinan organisasi. Di satu sisi, struktur yang terus berkembang dapat membantu memperkuat ide dan mengurangi kelincuhan organisasi. Dalam kasus lain, struktur yang fleksibel dan mudah beradaptasi dapat menjadi katalisator untuk pengembangan dan implementasi ide-ide baru. Oleh karena itu, penting untuk memahami hubungan antara desain struktur organisasi dan efisiensi kerja yang inovatif.

Di Indonesia, bisnis swasta memiliki banyak tantangan, seperti peraturan yang rumit, perbedaan budaya organisasi, dan variasi sensitivitas manajerial. Organisasi dan perusahaan harus merespons perubahan ini melalui strategi yang sesuai untuk membangun keunggulan kompetitif. Setiap perusahaan harus memiliki keunggulan kompetitif agar dapat bertahan dan berhasil dalam lingkungan bisnis yang kompetitif. Sementara Mangkuprawira menyatakan bahwa keunggulan kompetitif merupakan kemampuan perusahaan untuk merumuskan strategi yang dapat menghasilkan keuntungan melalui optimalisasi pengembalian investasi yang dilakukan (Al Hakim et al., 2024). Dalam konteks ini, struktur organisasi menjadi semakin penting karena dapat mengindikasikan seberapa baik perusahaan dapat beradaptasi dan berinovasi dengan cara yang berarti. Tidak banyak bisnis yang terlibat dalam transformasi digital atau peluncuran produk baru karena struktur internal mereka tidak mendukung proses inovasi yang dimaksud. Hal ini mengindikasikan perlunya struktur organisasi yang sejalan dengan strategi bisnis yang inovatif.

METODE

Metode penelitian kualitatif adalah teknik yang digunakan untuk memahami fenomena secara komprehensif dengan menggunakan sudut pandang subjektif individu atau kelompok. Penelitian dari (Fadli, 2021) bahwa penelitian kualitatif memiliki ragam pendekatannya tersendiri, sehingga para peneliti dapat memilih dari ragam tersebut untuk menyesuaikan objek yang akan ditelitinya. Penelitian ini berfokus pada interaksi sosial, pengalaman, dan makna yang tidak dapat dijelaskan dengan statistik atau angka. Tujuan utama dari penelitian ini adalah untuk memahami konteks sosial dan dinamika yang mempengaruhi perilaku subjek, bukan untuk mengurangi hubungan antarvariabel yang signifikan. Dengan demikian, diharapkan temuan penelitian ini akan memberikan pemahaman yang holistik dan kontekstual mengenai topik yang sedang diteliti.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Temuan penelitian ini menunjukkan bahwa struktur organisasi yang fleksibel dan mudah beradaptasi semakin mempengaruhi munculnya praktik kerja baru di perusahaan-perusahaan swasta di Indonesia. Pengertian struktur organisasi adalah pola formal mengelompokkan orang dan pekerjaan, pola formal aktivitas dan hubungan antara berbagai sub unit organisasi yang sering digambarkan melalui bagan organisasi (Nurlia, 2019). (Ardhiyansyah et al., 2023), Menyelidiki Pengaruh Struktur Organisasi (Sentralisasi, Formalisasi, Ukuran, Dan Kompleksitas Vertikal) Dan Persepsi Keadilan. Semuanya berawal dari teori kontingensi, yang menyatakan bahwa struktur organisasi yang paling efektif didasarkan pada lingkungan dan kebutuhan spesifik organisasi. Ketika mempertimbangkan jumlah karyawan yang bekerja di perusahaan swasta, dikatakan bahwa format data (struktur datar) memberikan lebih banyak ruang bagi karyawan untuk mengekspresikan ide-ide mereka dan mempercepat proses pengembangan rencana.

Hubungan antar departemen dan kolaborasi yang kuat juga memainkan peran penting dalam mendorong inovasi. Struktur organisasi yang memfasilitasi komunikasi lintas memungkinkan pertukaran informasi dan ide dari berbagai sumber, yang mendukung proses inovasi. Struktur organisasi tidak hanya menggambarkan tugas-tugas organisasi dan pembagian kerja manajemen, tetapi juga hubungan organisasi internal dan eksternal, maka dari itu struktur organisasi haruslah dibuat secara jelas dan runut agar dapat dipahami oleh semua komponen agar terwujud kerja sama yang efektif dan efisien (Zahra et al., 2023). Beberapa perusahaan yang diteliti telah menerapkan tim fungsional atau gugus tugas, yang efektif dalam menghasilkan solusi kreatif untuk proyek-proyek yang bersangkutan. Perusahaan dapat mempercepat proses pengembangan dan implementasi ide-ide baru dengan membangun kesepakatan struktural antara para pihak.

Namun, perlu dicatat bahwa tidak semua perubahan struktur organisasi menghasilkan inovasi yang signifikan. Dalam beberapa kasus, restrukturisasi hanya dilakukan sebagai formalitas tanpa mempengaruhi operasional organisasi sehari-hari yang mendorong inovasi. Pentingnya inovasi organisasi adalah untuk memungkinkan organisasi beradaptasi dengan perubahan lingkungan eksternal, menciptakan diferensiasi kompetitif, menciptakan gairah kerja, memudahkan aktivitas, meningkatkan efisiensi serta pencapaian dan mencapai keunggulan bisnis jangka panjang. Inovasi dapat terjadi dalam berbagai bidang, termasuk produk, layanan, proses operasional, model bisnis, pemasaran, dan manajemen sumber daya manusia (Sari et al., 2023). Beberapa contoh inovasi organisasi meliputi :

1. Pengembangan produk baru atau peningkatan produk yang sudah ada.
2. Penerapan teknologi baru untuk meningkatkan efisiensi atau menciptakan pengalaman pelanggan yang lebih baik.
3. Pembentukan kemitraan strategis atau aliansi baru untuk memperluas jangkauan pasar atau akses ke sumber daya.
4. Penerapan praktik manajemen baru, seperti manajemen kinerja yang berbasis pada tujuan atau pendekatan manajemen lean.
5. Pengembangan model bisnis baru, seperti model berlangganan atau berbagi ekonomi.

Dengan demikian, inovasi organisasi adalah proses yang penting dalam menciptakan nilai tambah, memperkuat daya saing, dan memastikan keberlanjutan organisasi di tengah-tengah perubahan yang terus menerus dalam lingkungan bisnis dan sosial. Karena lingkungan manajerial yang kecil dan adanya ketakutan akan kegagalan, karyawan di perusahaan-perusahaan tersebut bersedia untuk mengambil risiko atau membuat rencana baru. Hal ini menunjukkan bahwa struktur organisasi saja tidak cukup; harus ada praktik kerja yang mendorong eksperimen dan sistem evaluasi yang mengakui kontribusi inovatif. Keberhasilan suatu organisasi dapat diprediksi dari keberhasilannya dalam meningkatkan dan menjaga komitmen karyawan. Komitmen tingkat tinggi berkontribusi pada sikap dan perilaku positif dalam organisasi (Samhudi et al., 2024)

Oleh karena itu, Dalam organisasi perusahaan, terdapat berbagai bentuk struktur organisasi yang biasa diterapkan sesuai dengan kebutuhan masing-masing perusahaan, antara lain: 1). Bentuk-U, bentuk struktur organisasi ini biasanya diterapkan pada perusahaan kecil hingga menengah, di mana kepala eksekutif mengkoordinasikan langsung aktivitas dari berbagai departemen; 2). Bentuk-M, bentuk struktur organisasi ini cocok diterapkan pada perusahaan menengah hingga besar untuk mengurangi panjang arus informasi; 3). Organisasi datar, dalam bentuk struktur organisasi ini karena perkembangan teknologi memungkinkan manajer senior berinteraksi langsung dengan mereka yang lebih rendah tanpa melalui manajer tengah; 4). Perusahaan induk, di mana suatu perusahaan memiliki kepentingan dengan perusahaan lain atau perusahaan anak. Ketika perusahaan tumbuh, mereka cenderung berubah dari struktur berbentuk U menjadi struktur berbentuk M. Namun dalam beberapa tahun terakhir, dengan perkembangan teknologi informasi banyak perusahaan telah mengadopsi organisasi datar kembali ke bentuk U (Rahayu et al., 2022). Struktur organisasi menjadi salah satu faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi. Selanjutnya, struktur organisasi juga dipengaruhi oleh tiga faktor, yakni: 1). Teknologi; 2). Lingkungan; dan 3). Strategi organisasi. Di mana jika ketiganya

diterapkan dengan baik maka akan berdampak positif bagi struktur perusahaan (Nurrohmah & Ali, 2020).

Struktur organisasi memiliki pengaruh yang kuat terhadap keberhasilan bisnis. Seiring pertumbuhan perusahaan, begitu pula struktur organisasinya perlu berkembang mengingat kompleksitas bisnis yang terus meningkat. Struktur organisasi memiliki peran penting dalam mendorong inovasi, tetapi efektivitasnya sangat dipengaruhi oleh kepemimpinan, komunikasi internal, dan budaya kerja. Pentingnya inovasi dalam menghadapi persaingan global dan perkembangan teknologi yang pesat menuntut organisasi untuk menciptakan lingkungan kerja yang mendukung inovasi (Suryadharna et al., 2023). Untuk mendorong inovasi di tempat kerja secara menyeluruh, perusahaan swasta Indonesia tidak hanya harus memiliki struktur organisasi yang kuat, tetapi juga harus menyediakan lingkungan kerja yang dinamis, kolaboratif, dan berfokus pada pembelajaran. Teori pengembangan organisasi oleh (Nugroho, 2024) menunjukkan bahwa budaya adalah salah satu elemen kunci yang harus diubah atau diperkuat untuk menciptakan lingkungan yang mendukung inovasi.

Menurut penelitian yang dilakukan oleh (Rahman & Astria, 2024), budaya organisasi yang mendorong inovasi ditandai oleh fleksibilitas, keterbukaan, dan dukungan terhadap pengambilan risiko. Di Indonesia, perhatian terhadap inovasi dalam organisasi semakin meningkat seiring dengan tuntutan pasar yang kompetitif dan perubahan teknologi yang cepat (Suryadarma & Faqih, 2024). Oleh karena itu, penting untuk mengeksplorasi bagaimana struktur organisasi dapat mendukung inovasi kerja dan mengidentifikasi faktor-faktor kunci yang mempengaruhi hubungan ini. Schein berpendapat bahwa nilai-nilai dan asumsi dasar yang mendukung eksperimen dan pembelajaran adalah kunci untuk mendorong inovasi di dalam organisasi. Pernyataan informal menunjukkan bahwa ketika otoritas didistribusikan secara adil, kepuasan karyawan dan semangat inovatif meningkat secara signifikan.

KESIMPULAN

Struktur organisasi memainkan peran krusial dalam mendorong inovasi di perusahaan swasta Indonesia. Penelitian ini menunjukkan bahwa struktur yang fleksibel, kolaboratif, dan adaptif dapat menciptakan lingkungan kerja yang mendukung munculnya ide-ide baru dan mempercepat implementasinya. Sebaliknya, struktur birokratis dan kaku secara konsisten menghambat kreativitas dan partisipasi karyawan. Selain struktur organisasi, inovasi juga sangat dipengaruhi oleh sejumlah faktor, termasuk komunikasi antar departemen, komitmen karyawan, budaya kerja, dan kepemimpinan. Kesuksesan inovasi tidak hanya bergantung pada desain struktural, tetapi juga pada praktik kerja yang mendorong eksperimen dan pembelajaran interdisipliner. Perusahaan swasta Indonesia harus membangun struktur organisasi yang selaras dengan strategi bisnis dan kondisi internal maupun eksternal. Hal ini perlu diatasi dengan membangun organisasi yang mendorong inovasi agar bisnis dapat berkembang di lingkungan bisnis yang terus berubah.

DAFTAR PUSTAKA

- Agni, R. D., & Jannah, E. M. (2022). Pengaruh Kepemimpinan Yang Melayani Terhadap Perilaku Inovasi Kerja Pegawai Pada Sektor Publik Dengan Aliran Di Tempat Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Among Makarti*, 15(2).
- Al Hakim, Y. R., Sagita, D. S., & Irfan, M. (2024). Eksplorasi Peran Kepemimpinan Transformasional dalam Mendorong Inovasi Organisasi. *Jurnal Syntax Admiration*, 5(5), 1630–1637.
- Ardhiyansyah, A., Sulistyowati, N. W., Hidayati, N., & Handayani, E. (2023). Inovasi berkelanjutan: pendekatan kolaboratif untuk mengatasi tantangan sosial-ekonomi di provinsi jawa barat. *Jurnal Pengabdian West Science*, 2(06), 460–467.
- Fadli, M. R. (2021). Memahami desain metode penelitian kualitatif. *Humanika, Kajian Ilmiah Mata Kuliah Umum*, 21(1), 33–54.
- Juru, N. A. (2020). Analisis Struktur Organisasi Terhadap Kinerja Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Buleleng. *Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi (MEA)*, 4(2), 408–421.

- Muljawan, A. (2019). Struktur Organisasi Perguruan Tinggi yang Sehat dan Efisien. *Jurnal Tahdzibi: Manajemen Pendidikan Islam*, 4(2), 67–76.
- Nugroho, R. (2024). Budaya Organisasi Yang Mendorong Inovasi Kerja. *Jurnal Cahaya Mandalika ISSN 2721-4796 (Online)*, 5(2), 882–893.
- Nurlia, N. (2019). Pengaruh Struktur Organisasi terhadap Pengukuran Kualitas Pelayanan. *Meraja Journal*, 2(2), 51–66.
- Rahayu, P., Tambunan, V. Y., Agutina, M., Anastasya, W., Japin, D., & Melinda, D. (2022). Penerapan sistem ERP (enterprise resource planning) warehouse management dalam meningkatkan kinerja perusahaan. *Eqien-Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 10(2), 241–245.
- Rahman, M. A., & Astria, K. (2024). Studi literatur kebijakan ekonomi hijau dalam mendorong inovasi berkelanjutan. *Ekonomi bisnis*, 30(2), 63–72.
- Samhudi, S., Basuki, B., & Widyanti, R. (2024). Dampak Struktur Organisasi Terhadap Komitmen Organisasi: Perbandingan Antara Sektor Publik Dan Swasta. *Al-KALAM: Jurnal Komunikasi, Bisnis Dan Manajemen*, 11(1), 175–189.
- Sari, R. Y., Al Qadri, H., & Nellitawati, N. (2023). Peran sumber daya manusia dalam mendorong inovasi organisasi. *Academy of Social Science and Global Citizenship Journal*, 3(2), 59–67.
- Suryadarma, F. R., & Faqih, M. (2024). Regulasi Fintech Di Indonesia: Mendorong Inovasi Dan Melindungi Konsumen Dalam Ekosistem Digital. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Perbankan Syariah (JIMPA)*, 4(1), 117–126.
- Suryadharma, M., Asthiti, A. N. Q., Putro, A. N. S., Rukmana, A. Y., & Mesra, R. (2023). Strategi kolaboratif dalam mendorong inovasi bisnis di industri kreatif: kajian kualitatif pada perusahaan desain grafis. *Sanskara Manajemen Dan Bisnis*, 1(03), 172–181.
- Yumhi, Y. (2021). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Perilaku Kerja Inovasi Kerja Terhadap Kinerja Tugas Di Lpmp Provinsi Banten. *The Asia Pacific Journal of Management Studies*, 8(3).
- Zahra, Z. A., Yudistira, A., & Alvan, N. F. (2023). Literature Review: Peran Tujuan Perusahaan, Struktur Organisasi Perusahaan, Dan Hukum Bisnis Dalam Aktivitas Perusahaan Sebagai Organisasi Bisnis. *Jurnal Pijar*, 1(2), 266–274.