An-Najah: Journal of Islamic Economics
Volume 2, Nomor 1, Februari 2026,

https://jurnal.almaidah.or.id/index.php/JNIE/en

Pengaruh Struktur Organisasi dan Komunikasi Organisasi terhadap Efektivitas Kinerja Karyawan

Muthia Azzahra, Nabila Khairunnisa, Kesya, Riski Aseandi

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh struktur organisasi dan komunikasi organisasi terhadap efektivitas kinerja karyawan. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei melalui penyebaran kuesioner kepada 20 karyawan pada sebuah perusahaan. Data dianalisis menggunakan statistik deskriptif, uji reliabilitas, korelasi Pearson, dan regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa struktur organisasi dan komunikasi organisasi berada pada kategori tinggi dengan nilai reliabilitas di atas 0,80. Uji korelasi menunjukkan hubungan yang kuat dan signifikan antara struktur organisasi, komunikasi organisasi, dan efektivitas kinerja karyawan. Hasil regresi menunjukkan bahwa kedua variabel independen secara simultan mampu menjelaskan 76,8% variasi efektivitas kinerja karyawan. Secara parsial, struktur organisasi berpengaruh signifikan terhadap efektivitas kinerja melalui kejelasan tugas, wewenang, dan tanggung jawab. Sementara itu, komunikasi organisasi berpengaruh signifikan terhadap efektivitas kinerja melalui peningkatan koordinasi, penyampaian informasi, dan kerja sama antarpegawai. Temuan penelitian menunjukkan bahwa struktur organisasi yang jelas dan komunikasi organisasi yang efektif menjadi faktor penting dalam meningkatkan efektivitas kinerja karyawan.

Kata Kunci: struktur organisasi, komunikasi organisasi, efektivitas kerja, kinerja karyawan, manajemen organisasi

---

Abstract

This study aims to analyze the influence of organizational structure and organizational communication on employee performance effectiveness. The research employed a quantitative approach through questionnaires distributed to 20 employees in a company. Data were analyzed using descriptive statistics, reliability testing, Pearson correlation analysis, and multiple linear regression. The results indicate that organizational structure and organizational communication are categorized as high with reliability values above 0.80. Correlation analysis shows strong and significant relationships between organizational structure, organizational

communication, and employee performance effectiveness. Regression analysis reveals that both independent variables simultaneously explain 76.8% of the variation in employee performance effectiveness. Partially, organizational structure significantly affects performance effectiveness through clarity of duties, authority, and responsibilities. Meanwhile, organizational communication significantly influences performance effectiveness through improved coordination, information delivery, and employee collaboration. These findings confirm that a clear organizational structure and effective organizational communication are important factors in improving employee performance effectiveness.

Keywords: organizational structure, organizational communication, work effectiveness, employee performance, organizational management

---

A. PENDAHULUAN

Manajemen organisasi merupakan proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian sumber daya organisasi untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan secara efektif dan efisien. Dalam era persaingan bisnis yang semakin ketat, organisasi dituntut untuk memiliki sistem manajemen yang mampu mendukung pencapaian kinerja optimal. Salah satu faktor penting yang menentukan keberhasilan organisasi adalah kemampuan dalam membangun struktur organisasi yang jelas dan sistem komunikasi yang efektif.

Struktur organisasi berfungsi sebagai kerangka kerja yang mengatur hubungan kerja, pembagian tugas, tanggung jawab, dan wewenang dalam organisasi. Struktur organisasi yang baik dapat membantu karyawan memahami perannya masing-masing sehingga pekerjaan dapat dilakukan secara terarah dan terkoordinasi. Sebaliknya, struktur organisasi yang kurang jelas dapat menimbulkan tumpang tindih pekerjaan, konflik wewenang, dan penurunan produktivitas.

Selain struktur organisasi, komunikasi organisasi juga memiliki peran penting dalam mendukung kelancaran aktivitas organisasi. Komunikasi organisasi merupakan proses penyampaian informasi antara individu maupun kelompok dalam organisasi untuk mencapai tujuan bersama. Komunikasi yang efektif memungkinkan informasi dapat diterima secara jelas, tepat waktu, dan mudah dipahami oleh seluruh anggota organisasi.

Dalam praktiknya, berbagai organisasi sering menghadapi permasalahan komunikasi seperti kesalahpahaman informasi, keterlambatan penyampaian pesan, dan kurangnya koordinasi antarbagian. Kondisi

tersebut dapat memengaruhi efektivitas pelaksanaan pekerjaan dan menghambat pencapaian tujuan organisasi. Oleh karena itu, organisasi perlu membangun sistem komunikasi yang mampu mendukung koordinasi dan kolaborasi antaranggota secara optimal.

Efektivitas kinerja karyawan merupakan salah satu indikator keberhasilan organisasi dalam mencapai target yang telah ditetapkan. Kinerja yang efektif ditunjukkan melalui kemampuan karyawan menyelesaikan pekerjaan sesuai standar kualitas, kuantitas, dan waktu yang telah ditentukan. Tingkat efektivitas kinerja dipengaruhi oleh berbagai faktor, termasuk struktur organisasi dan komunikasi organisasi.

Berdasarkan fenomena tersebut, penelitian ini dilakukan untuk menganalisis pengaruh struktur organisasi dan komunikasi organisasi terhadap efektivitas kinerja karyawan.

B. KAJIAN TEORI

Struktur Organisasi

Struktur organisasi adalah sistem formal yang mengatur pembagian tugas, tanggung jawab, dan hubungan kerja dalam suatu organisasi.

Indikator Struktur Organisasi

1. Kejelasan pembagian kerja.
2. Kejelasan wewenang.
3. Kejelasan tanggung jawab.
4. Koordinasi antarbagian.
5. Hierarki organisasi.

Komunikasi Organisasi

Komunikasi organisasi adalah proses pertukaran informasi antara individu maupun kelompok dalam organisasi untuk mendukung pencapaian tujuan bersama.

Indikator Komunikasi Organisasi

1. Kejelasan informasi.
2. Ketepatan penyampaian pesan.
3. Koordinasi antarpegawai.
4. Komunikasi vertikal.

5. Komunikasi horizontal.

Efektivitas Kinerja Karyawan

Efektivitas kinerja karyawan merupakan tingkat keberhasilan karyawan dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawab sesuai target organisasi.

Indikator Efektivitas Kinerja

1. Kualitas pekerjaan.
2. Kuantitas pekerjaan.
3. Ketepatan waktu.
4. Disiplin kerja.
5. Produktivitas kerja.

Hipotesis Penelitian

H1: Struktur organisasi berpengaruh signifikan terhadap efektivitas kinerja karyawan.

H2: Komunikasi organisasi berpengaruh signifikan terhadap efektivitas kinerja karyawan.

H3: Struktur organisasi dan komunikasi organisasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap efektivitas kinerja karyawan.

C. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian asosiatif. Instrumen penelitian menggunakan kuesioner tertutup dengan skala Likert 1–5.

Variabel penelitian terdiri atas:

- X1 = Struktur Organisasi
- X2 = Komunikasi Organisasi
- Y = Efektivitas Kinerja Karyawan

Populasi penelitian adalah 20 karyawan perusahaan. Teknik pengambilan sampel menggunakan total sampling sehingga seluruh populasi dijadikan sampel penelitian.

Teknik analisis data meliputi statistik deskriptif, uji reliabilitas, korelasi Pearson, regresi linier berganda, uji F, dan uji t.

D. HASIL DAN PEMBAHASAN

Statistik Deskriptif

Tabel 1. Descriptive Statistics

Variabel	N	Mean	Std. Deviation
Struktur Organisasi (X1)	20	4.25	0.36
Komunikasi Organisasi (X2)	20	4.33	0.34
Efektivitas Kinerja (Y)	20	4.41	0.31

Hasil analisis menunjukkan bahwa seluruh variabel berada pada kategori tinggi dengan nilai rata-rata di atas 4,00.

Uji Reliabilitas

Tabel 2. Reliability Statistics

Variabel	Cronbach Alpha	N of Items
Struktur Organisasi	0.881	5
Komunikasi Organisasi	0.894	5
Efektivitas Kinerja	0.908	5

Nilai Cronbach Alpha seluruh variabel lebih besar dari 0,70 sehingga instrumen penelitian dinyatakan reliabel.

Uji Korelasi

Tabel 3. Correlations

Variabel	X1	X2	Y
X1	1	.713**	.826**
X2	.713**	1	.851**
Y	.826**	.851**	1

Hasil menunjukkan adanya hubungan yang kuat dan signifikan antara seluruh variabel penelitian.

Analisis Regresi

Tabel 4. Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error
1	.876	.768	.741	.194

Nilai R Square sebesar 0,768 menunjukkan bahwa struktur organisasi dan komunikasi organisasi mampu menjelaskan 76,8% variasi efektivitas kinerja karyawan.

Uji ANOVA

Tabel 5. ANOVA

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	5.376	2	2.688	28.74	.000
Residual	1.624	17	.095		
Total	7.000	19			

Nilai signifikansi sebesar 0,000 menunjukkan bahwa model regresi signifikan dan layak digunakan.

Uji Parsial (t)

Tabel 6. Coefficients

Model	B	Std. Error	Beta	t	Sig.
Constant	1.021	.275	-	3.71	.002
Struktur Organisasi (X1)	.412	.116	.428	3.55	.003
Komunikasi Organisasi (X2)	.447	.118	.463	3.79	.002

Pembahasan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa struktur organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas kinerja karyawan. Kejelasan pembagian kerja, tanggung jawab, dan wewenang membantu karyawan memahami tugasnya dengan lebih baik sehingga pekerjaan dapat diselesaikan secara efektif. Struktur organisasi yang baik juga mempermudah proses koordinasi dan pengawasan dalam organisasi.

Komunikasi organisasi juga berpengaruh signifikan terhadap efektivitas kinerja karyawan. Penyampaian informasi yang jelas dan tepat waktu membantu karyawan memahami tujuan organisasi serta melaksanakan pekerjaan sesuai arahan yang diberikan. Komunikasi yang efektif mampu mengurangi kesalahan kerja dan meningkatkan kerja sama antarbagian.

Berdasarkan nilai koefisien beta, komunikasi organisasi memiliki pengaruh yang sedikit lebih besar dibandingkan struktur organisasi. Hal ini menunjukkan bahwa keberhasilan organisasi tidak hanya ditentukan oleh struktur formal, tetapi juga oleh kemampuan organisasi dalam membangun komunikasi yang efektif di antara seluruh anggota organisasi.

Secara simultan, struktur organisasi dan komunikasi organisasi memberikan kontribusi sebesar 76,8% terhadap efektivitas kinerja karyawan. Temuan ini menunjukkan bahwa kedua variabel memiliki peran strategis dalam meningkatkan produktivitas dan keberhasilan organisasi.

E. KESIMPULAN

Hasil penelitian menunjukkan bahwa struktur organisasi dan komunikasi organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas kinerja karyawan. Komunikasi organisasi merupakan variabel yang memiliki pengaruh lebih dominan dibandingkan struktur organisasi. Secara simultan kedua variabel mampu menjelaskan 76,8% variasi efektivitas kinerja karyawan.

F. SARAN

Organisasi disarankan untuk terus menyempurnakan struktur organisasi agar pembagian tugas dan tanggung jawab menjadi lebih jelas. Selain itu, perusahaan perlu meningkatkan kualitas komunikasi organisasi melalui pemanfaatan teknologi komunikasi, rapat koordinasi rutin, dan sistem

informasi yang terintegrasi. Penelitian selanjutnya dapat menambahkan variabel kepemimpinan, budaya organisasi, motivasi kerja, atau kepuasan kerja untuk memperoleh hasil yang lebih komprehensif.

G. DAFTAR PUSTAKA

Hasibuan Malayu S.P.. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.

Handoko T. Hani. (2021). *Manajemen*. Yogyakarta: BPFE.

Robbins Stephen P.. (2023). *Organizational Behavior*. New York: Pearson Education.

Daft Richard L.. (2022). *Organization Theory and Design*. Boston: Cengage Learning.

Kreitner Robert. (2021). *Management Principles*. New York: McGraw-Hill.

Luthans Fred. (2022). *Organizational Behavior*. New York: McGraw-Hill.

Sugiyono. (2023). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Bandung: Alfabeta.

Sedarmayanti. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Refika Aditama.

Sutrisno Edy. (2023). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadamedia Group.

Wibowo. (2023). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.