

**ANALISIS BEBAN DAN EFEKTIVITAS KERJA PEGAWAI PASCA
PERUBAHAN STRUKTUR ORGANISASI PADA PT. ASKRINDO
CABANG LAMPUNG**

TUGAS AKHIR

Oleh

**ELISA AMANDA
NPM 2306061020**



**PROGRAM STUDI D III ADMINISTRASI PERKANTORAN
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK
UNIVERSITAS LAMPUNG
BANDAR LAMPUNG**

2026

**ANALISIS BEBAN DAN EFEKTIVITAS KERJA PEGAWAI PASCA
PERUBAHAN STRUKTUR ORGANISASI PADA PT. ASKRINDO
CABANG LAMPUNG**

Oleh

ELISA AMANDA

Tugas Akhir

**Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Mencapai Gelar
AHLI MADYA (A.Md)**

Pada

**Jurusan Administrasi Perkantoran
Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik Universitas Lampung**



**PROGRAM STUDI D III ADMINISTRASI PERKANTORAN
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK
UNIVERSITAS LAMPUNG
BANDAR LAMPUNG**

2026

ABSTRAK

ANALISIS BEBAN DAN EFEKTIVITAS KERJA PEGAWAI PASCA PERUBAHAN STRUKTUR ORGANISASI PADA PT. ASKRINDO CABANG LAMPUNG

Oleh

Elisa Amanda

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui kondisi beban kerja dan efektivitas kerja pegawai pasca perubahan struktur organisasi di PT Askrindo Cabang Lampung. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan deskriptif. Teknik pengumpulan data dilakukan dengan penyebaran kuesioner kepada 27 pegawai PT Askrindo Cabang Lampung dengan menggunakan teknik sampling jenuh. Hasil penelitian menunjukkan bahwa beban kerja berada pada kategori tinggi, yang menunjukkan adanya peningkatan jumlah pekerjaan, target kerja, dan tingkat kesulitan pekerjaan setelah adanya perubahan struktur organisasi. Namun demikian, efektivitas kerja pegawai tetap berada pada kategori tinggi karena pegawai masih mampu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu dan mencapai target kerja, dan bekerja sama dengan baik. Berdasarkan hasil yang didapat, dapat disimpulkan bahwa pegawai PT Askrindo Cabang Lampung masih dapat mempertahankan efektivitas kerja meskipun terjadi peningkatan beban kerja setelah perubahan struktur organisasi.

Kata Kunci: Perubahan Struktur Organisasi, Beban Kerja Dan Efektivitas Kerja

ABSTRACT**ANALYSIS OF EMPLOYEES' LOADS AND WORK EFFECTIVENESS
POST ORGANIZATIONAL STRUCTURE CHANGES AT PT. ASKRINDO
LAMPUNG BRANCH****By****Elisa Amanda**

This research aims to determine the workload conditions and work effectiveness of employees after changes to the organizational structure at PT Askrindo Lampung Branch. This research uses quantitative methods with a descriptive approach. The data collection technique was carried out by distributing questionnaires to 27 employees of PT Askrindo Lampung Branch using a saturated sampling technique. The research results show that the workload is in the high category, which indicates an increase in the number of jobs, work targets, and the level of job difficulty after changes in the organizational structure. However, employee work effectiveness remains in the high category because employees are still able to complete work on time and achieve work targets, and work well together. Based on the results obtained, it can be concluded that employees of PT Askrindo Lampung Branch can still maintain work effectiveness even though there is an increase in workload after changes to the organizational structure.

Keywords: *Changes in Organizational Structure, Workload and Work Effectiveness*

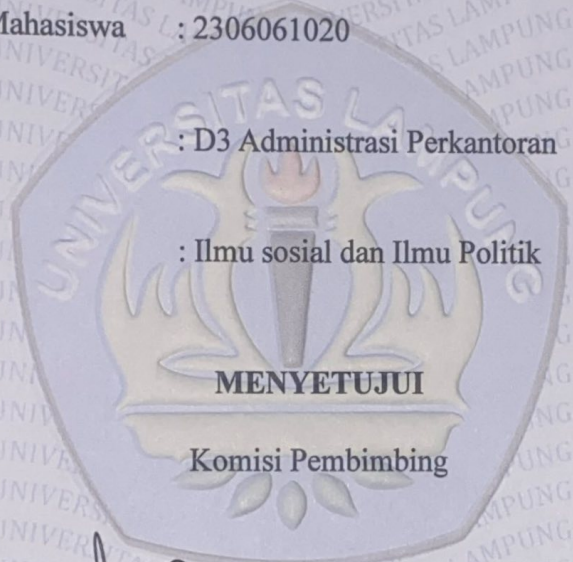
Judul Tugas Akhir : **ANALISIS BEBAN DAN EFEKTIVITAS
KERJA PEGAWAI PASCA PERUBAHAN
STRUKTUR ORGANISASI PADA PT.
ASKRINDO CABANG LAMPUNG**

Nama Mahasiswa : **Elisa Amanda**

Nomor Pokok Mahasiswa : **2306061020**

Program Studi : **D3 Administrasi Perkantoran**

Fakultas : **Ilmu sosial dan Ilmu Politik**



MENYETUJUI

Komisi Pembimbing

Prasetya Nugeraha
Prasetya Nugeraha, S.A.B., M.Si.

NIP. 198907182019121001

Ketua Program Studi Diploma III Administrasi Perkantoran

Medya Destalia
Medya Destalia.S.A.B., M.AB.

NIP. 198512152008122002

MENGESAHKAN

1. Tim penguji

Ketua : **Prasetya Nugeraha, S.A.B., M.Si.**

Penguji Utama : **Suprihatin Ali, S.Sos., M.Sc.**

2. Dekan Fakultas Ilmu sosial dan Ilmu Politik



Prof.Dr. Anna Gustina Zainal, S.Sos., M.Si.

NIP. 197608212000032001

Tanggal Lulus Ujian Tugas Akhir : 09 Juni 2026

PERNYATAAN ORISINALITAS

Dengan ini menyatakan bahwa:

Nama Mahasiswa : Elisa Amanda
Nomor Pokok Mahasiswa : 2306061020
Program Studi : Diploma III Administrasi Perkntoran
Fakultas : Ilmu Sosial dan Ilmu Politik

Dengan ini menyatakan bahwa Tugas Akhir yang berjudul “Analisis Beban dan Efektivitas Kerja Pegawai Pasca Perubahan Struktur Organisasi Pada PT Askrindo Cabang Lampung” adalah benar hasil karya sendiri, bukan dibuatkan orang lain dan tanpa bantuan pihak lain kecuali arahan pembimbing.

Pernyataan ini dibuat dengan sesungguhnya dan tidak dalam tekanan dari pihak manapun. Apabila di kemudian hari terdapat pihak-pihak yang merasa keberatan maka saya akan bertanggung jawab dan menerima sanksi yang sesuai dengan norma ynag berlaku di Perguruan Tinggi.

Bandar Lampung, 05 Juni 2026

Yang Membuat Pernyataan



Elisa Amanda

NPM. 2306061020

RIWAYAT HIDUP



Penulis bernama Elisa Amanda, lahir di Bandar Lampung, pada tanggal 28 Mei 2004. Penulis adalah anak ke-4 dari 6 bersaudara dari pasangan Bapak Wasio dan Ibu Amah. Penulis memiliki 2 saudara Perempuan dan 3 saudara laki-laki yaitu Siti Rukmana Trisna Asih, Edo Dwi Saputra, Helen Rosalinda, Farel Saputra dan Radita Ramadhan Saputa.

Penulis menempuh pendidikan di SD N 1 Sumber Agung di selesaikan pada tahun 2017. Pendidikan selanjutnya di SMP 14 Bandar Lampung yang di selesaikan pada tahun 2020, lalu pada tahun 2023 penulis menyelesaikan pendidikan tingkat menengah atas di SMK N 8 Bandar Lampung. Pada tahun 2023 penulis terdaftar sebagai mahasiswa Jurusan Administrasi Perkantoran, fakultas ilmu sosial dan ilmu politik, universitas lampung.

Selama menempuh perkuliahan di universitas lampung penulis merupakan anggota himpunan mahasiswa jurusan administrasi perkantoran bidang bendahara umum.

Selain itu, penulis juga memiliki pengalaman magang di PT Askrindo Cabang Lampung selama 6 Bulan, yaitu pada bulan Agustus hingga Desember 2025. Selama kegiatan magang, penulis ditempatkan pada bagian keuangan dan turut membantu dalam pengelolaan dokumen, pengarsipan, serta mendukung kegiatan operasional kantor. Melalui pengalaman tersebut, penulis memperoleh pemahaman mengenai sistem kerja organisasi, khususnya terkait perubahan struktur organisasi, pembagian tugas, serta beban kerja pegawai.

MOTTO

“Jangan pernah merasa tertinggal setiap orang punya proses dan rezeki-Nya masing-masing”

(Q.S Maryam:4)

“Jangan terlalu banyak ah tapi ah tapi, bagaimana mau sukses kalo kebanyakan ah tapi”

(Sivia 2026)

“Setiap ada kesulitan pasti ada kemudahan”

(22:46)

PERSEMBAHAN

Bismillahirrahmanirrahim

Alhamdulillahirobbilalamin segala puji dan Syukur bagi Allah SWT yang telah memberikan rahmat serta hidayah-Nya sehingga Tugas Akhir ini dapat diselesaikan.

Dengan penuh ketulusan, penulis mempersembahkan karya tulis kecil ini untuk pahlawan yang senantiasa mendoakan, memotivasi, memberikan semangat serta selalu ada dan menyertai setiap Langkah selama hidup.

Buku Amah

Dan

Ayahku Wasio

Serta Alamamater Tercinta:

Universitas Lampung

SANWACANA

Puji syukur kehadirat Allah SWT yang telah memberikan rahmat serta hidayahNya kepada kita semua, sehingga penulis dapat menyelesaikan Tugas Akhir dengan judul “Analisis Beban dan Efektivitas Kerja Pegawai Pasca Perubahan Struktur Organisasi Pada PT Askrindo Cabang Lampung. Selanjutnya penulis mengucapkan terimakasih sebesar-besarnya kepada :

1. Ibu Anna Gustina, S.Sos., M.Si. Selaku Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Lampung.
2. Ibu Mediya Destina, S.A.B., M.A.B. Selaku Ketua Program Studi D3 Administrasi Perkantoran.
3. Bapak Prasetya Nugeraha, S.A.B., M.Si. Selaku dosen pembimbing yang telah meluangkan waktu untuk membimbing dan membantu penulis dalam penyusunan Tugas Akhir.
4. Seluruh Dosen D3 Administrasi Perkantoran yang telah memberikan ilmu selama penulis menjalani perkuliahan.
5. Kedua orang tua tercinta, Ayahanda Wasio dan Ibunda Amah, yang telah membesarkan, mendidik, dan membimbing penulis dengan penuh kasih sayang, serta tak henti-hentinya mendoakan dan memberikan dukungan kepada penulis. Segala pengorbanan dan ketulusan yang diberikan menjadi kekuatan terbesar bagi penulis dalam menyelesaikan Tugas Akhir ini.
6. Saudara Perempuan penulis Siti Rukmana Trisna Asih dan Helen Rosalinda yang selalu mendukung penulis dalam penyelesaian tugas akhir ini, dan terimakasih telah membiayain penulis selama masa kuliah
7. Saudara laki-laki penulis Edo Dwi Saputra, Farel Saputra Dan Raditia Ramadahan Saputra yang senantiasa memberikan doa, semangat, dan dukungan kepada penulis dengan penuh ketulusan. Kehadiran dan

perhatian kalian menjadi sumber kekuatan bagi penulis dalam setiap proses hingga terselesaikannya Tugas Akhir ini.

8. Teruntuk Ivan Tri fajar Kurnianto, terima kasih atas segala hal yang telah diberikan kepada penulis, baik dalam bentuk doa, motivasi, perhatian, maupun dukungan materi. Trimakasih karena selalu ada di setiap proses, dalam suka maupun duka, dan menjadi salah satu alasan penulis tetap kuat untuk terus melangkah.
9. Penulis juga mengucapkan terima kasih kepada diri sendiri yang telah berjuang, bertahan, dan tidak menyerah dalam menghadapi berbagai tantangan selama proses penyusunan Tugas Akhir ini hingga dapat terselesaikan dengan baik.
10. Ibu Veronicha Rahmahwati dan Bapak Moh Akbar pegawai divisi keuangan yang telah memberikan ilmu kepada penulis.
11. Keluarga besar PT. Asuransi Kredit Indonesia Branch Lampung yang telah bersedia memberikan ilmu dan informasi yang penulis butuhkan.
12. Teman-teman terdekat penulis Tiana, Fiya, Ernita, Ridho, Nia, Alin, Lia yang selalu mengajak penulis mengerjakan Tugas akhir, selalu memberikan semangat kepada penulis dan selalu menghibur penulis.
13. Teman-teman Angkatan 2023 Administrasi perkantoran.
14. Amamater tercinta

Penulis juga menyadari bahwa dalam penulisan Tugas Akhir ini masih jauh dari sempurna. Oleh karena itu, penulis mengharapkan kritik dan saran yang membangun dari berbagai pihak. Akhir kata, penulis berharap semoga Tugas Akhir ini bermanfaat bagi penulis dan pembaca pada umumnya.

Bandar Lampung, 2026

Penulis

Elisa Amanda

NPM. 2306061020

DAFTAR ISI

	Halaman
ABSTRAK	ii
MENGESAHKAN	v
PERNYATAAN ORISINALITAS.....	vi
RIWAYAT HIDUP.....	vii
MOTTO	viii
PERSEMBAHAN.....	ix
SANWACANA.....	x
DAFTAR ISI.....	xii
DAFTAR TABEL	i
DAFTAR GAMBAR	ii
DAFTAR LAMPIRAN	iii
I. PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	7
1.3 Tujuan Penelitian.....	7
1.4 Manfaat Penelitian.....	7
II. TINJAUAN PUSTAKA	6
2.1 Struktur Organisasi.....	6
2.1.1 Pengertian Struktur Organisasi	6
2.1.2 Jenis Struktur Organisasi.....	7

2.2	Manajemen Sumber Daya Manusia	8
2.2.1	Definisi Manajemen Sumber Daya Manusia	8
2.2.2	Fungsi Operasional Manajemen SDM.....	9
2.2.3	Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia	10
2.3	Perubahan Stuktur Organisasi	10
2.3.1	Definisi Perubahan Struktur Organisasi.....	10
2.3.2	Tujuan Perubahan Struktur Organisasi.....	12
2.3.3	Faktor Pendorong Perubahan Struktur Organisasi	12
2.3.4	Indikator Perubahan Struktur Organisasi	12
2.4	Beban kerja.....	13
2.4.1	Definisi Beban Kerja.....	13
2.4.2	Faktor -Faktor Beban Kerja	14
2.4.3	Dampak Beban Kerja	14
2.4.4	Indikator	15
2.5	Efektivitas kerja.....	15
2.5.1	Definisi Efektivitas Kerja.....	15
2.5.2	Faktor -Faktor Efektivitas Kerja	16
2.5.3	Indikator Efektivitas Kerja.....	17
2.6	Penelitian Terdahulu	17
2.7	Kerangka Pemikiran	20
2.8	Hipotesis	21
III.	METODE PENELITIAN	22
3.1	Jenis Penelitian	22
3.2	Populasi Dan Sampel Penelitian.....	22
3.3	Variabel Penelitian.....	23
3.4	Definisi Kopseptual Dan Operasional	23

3.4.1	Definisi Konseptual.....	23
3.4.2	Definisi Operasional.....	24
3.5	Teknik Pengumpulan Data	24
3.6	Teknik Analisis Data.....	24
3.7	Skala Pengukuran Dan Rumus Analisis Data.....	25
3.7.1	Skala Pengukuran.....	25
3.7.2	Rumus Nilai Rata-Rata (Mean).....	25
3.7.3	Kategori Penilaian	25
3.7.4	Konversi Nilai Indeks Penilaian.....	26
IV.	HASIL DAN PEMBAHASAN	27
4.1	Gambaran Umum Lokasi/ Objek Penelitian.....	27
4.1.1	Sejarah PT. Askrimdo (Persero)	27
4.1.2	Lokasi Penelitian.....	28
4.1.3	Visi dan Misi Perusahaan	28
4.1.4	Logo Perusahaan	29
4.1.5	Makna Logo	29
4.1.6	Makna Warna	30
4.1.7	Produk-Produk Asuransi PT. Askrimdo	30
4.1.8	Struktur Organisasi Instiusi.....	31
4.1.9	Struktur Organisasi Bidang.....	31
4.2	Hasil Penelitian.....	33
4.2.1	Pengumpulan Data	33
4.3	Uji Instrumen Penelitian.....	37
4.3.1	Uji Validitas.....	38
4.3.2	Uji Reliabilitas	39
4.4	Distribusi Jawaban Responden.....	40

4.5	Perhitungan Indeks Variabel Beban Kerja (X)	41
4.6	Perhitungan Indeks Variabel Efektivitas Kerja (Y)	43
4.7	Pembahasan	45
4.7.1	Kondisi Beban Kerja Pegawai PT Askrindo Cabang Lampung Pasca Perubahan Struktur Organisasi.....	46
4.7.2	Kondisi Efektivitas Kerja Pegawai PT Askrindo Cabang Lampung Pasca Perubahan Struktur Organisasi.....	48
V.	KESIMPULAN DAN SARAN.....	51
5.1	KESIMPULAN	51
5.2	SARAN	52
	DAFTAR PUSTAKA.....	54

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Hasil Wawancara Pra-Riset Mengenai kondisi kerja pegawai sebelum dan sesudah perubahan struktur organisasi 1	3
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu	17
Tabel 3.1 Definisi Operasional Variabel	24
Tabel 3.2 Skala Likert	25
Tabel 3.3 Kategori Penilaian	26
Tabel 3.4 Konversi Nilai Indeks Penelitian.....	26
Tabel 4.1 Respondden Berdasarkan Unit Kerja	36
Tabel 4.2 Hasil Uji Validitas	38
Tabel 4.3 Hasil Uji Reliabilitas	39
Tabel 4.4 Distribusi Jawaban Responden	41
Tabel 4.5 Perhitungan Indeks Variabel Beban Kerja	41
Tabel 4.6 Perhitungan Indeks Variabel Efektivitas kerja	43

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Paradigma Penelitian.....	21
Gambar 4.1 Gambar PT. Askrindo Cabang Lampung	28
Gambar 4.2 Logo PT. Asuransi Kredit Indonesia	29
Gambar 4.3 Struktur Organisasi PT Askrindo	31
Gambar 4.4 Struktur Organisasi Kantor Cabang Lampung	31
Gambar 4.5 Presentase Responden Berdasar Usia Pegawai	34
Gambar 4.6 Presentase Responden Berdasar Jenis Kelamin	35
Gambar 4.7 Presentase Responden Berdasar Lama Bekerja	35

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Kuesioner Penelitiann	58
Lampiran 2 Jawaban Responden	60
Lampiran 3. Hasil Output SPSS	62
Lampiran 4 Dokumen Penelitian	66
Lampiran 5 Bukti penyebaran Kuesioner	67
Lampiran 6 Jumlah Responden	68
Lampiran 7 foto bersama pegawai PT Askrindo	69
Lampiran 8 foto saat wawancara	70

I. PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Perekonomian daerah merupakan salah satu indikator penting dalam menilai keberhasilan pembangunan suatu wilayah. Pertumbuhan ekonomi yang stabil mencerminkan adanya peningkatan aktivitas produksi, distribusi dan konsumsi masyarakat. Provinsi Lampung sebagai salah satu wilayah di pulau Sumatra menunjukkan perkembangan ekonomi yang positif. Berdasarkan data Badan Pusat Statistik (BPS), perekonomian Provinsi Lampung pada tahun 2025 tumbuh sebesar 5,28%, meningkat dibandingkan tahun 2024 yang sebesar 4,57%. Pertumbuhan tersebut didorong oleh berbagai sektor, seperti penyediaan akomodasi dan makan minum, transportasi dan pergudangan, serta industri pengolahan. Selain itu, sektor pertanian, kehutanan, dan perikanan masih menjadi sektor dominan dalam struktur perekonomian Lampung.

Meskipun menunjukkan perkembangan yang positif, dalam jangka pendek masih terjadi fluktuasi ekonomi. Pada triwulan IV tahun 2025, perekonomian Lampung mengalami kontraksi sebesar 3,05% (quarter-to-quarter/q-to-q) yang disebabkan oleh penurunan produksi pada sektor pertanian. Kondisi ini menunjukkan bahwa stabilitas ekonomi daerah masih menghadapi tantangan. Hal tersebut mengindikasikan bahwa pencapaian pertumbuhan ekonomi tidak terlepas dari peran organisasi, baik sektor publik maupun swasta, dalam mengelola sumber daya secara efektif. Oleh karena itu, kinerja organisasi menjadi faktor penting dalam mendukung stabilitas dan pertumbuhan ekonomi daerah.

Perekonomian yang terus berkembang menuntut setiap organisasi harus mampu beradaptasi terhadap perubahan yang terjadi. salah satunya dengan restrukturisasi organisasi. Perubahan struktur organisasi mencakup penataan kembali pembagian tugas, wewenang, dan tanggung jawab sesuai dengan kebutuhan organisasi. Menurut Torang (2012) dalam (Puspita & Widyarini, 2018) perubahan struktur organisasi dapat di orientasikan pada perubahan struktur maupun tujuan (*goal*) organisasi. Pendapat lainya oleh Gibson (2005) dalam (Puspita & Widyarini, 2018) yang menyatakan bahwa perubahan organisasi merupakan usaha yang direncana oleh manajemen untuk meningkatkan kinerja individu, kelompok, dan organisasi melalui perubahan struktur, perilaku, serta proses kerja. Berdasarkan pendapat para ahli tersebut, dapat disimpulkan bahwa perubahan struktur organisasi merupakan aspek yang krusial dari strategi organisasi untuk meningkatkan kinerja dan efisiensi kerja pegawai. Dengan penyesuaian struktur yang sesuai diharapkan organisasi dapat beradaptasi dengan perubahan lingkungan dan meningkatkan produktivitas kerja secara optimal.

Sejalan dengan perubahan struktur organisasi tersebut, beban kerja pegawai menjadi salah satu aspek penting yang turut mengalami penyesuaian. Menurut (Dhania, 2010) dalam (Paramitadewi Ferrania Kadek, 2017) beban kerja merupakan sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus di selesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu. sedangkan (Suwatno, 2013) dalam (Asnora, 2020)beban kerja merupakan sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan secara sistematis dengan menggunakan teknik analisis jabatan, teknik analisis beban kerja, atau teknik manajemen lainnya dalam jangka waktu tertentu untuk mendapatkan informasi tentang efisiensi dan efektifitas kerja suatu unit organisasi.

Selanjutnya, beban kerja memiliki keterkaitan yang erat dengan efektivitas kerja pegawai. Menurut (Kamarudin, 2022) dalam (BORMASA, 2022) bahwa efektivitas adalah suatu keadaan yang menunjukkan tingkat keberhasilan

kegiatan manajemen dalam pencapaian tujuan yang telah ditetapkan dulu. Menurut Maulana & Rachman (2016) dalam (Erawati et al., 2017) bahwa Efektivitas diartikan sebagai kemampuan suatu unit yang mencapai tujuan yang diinginkan.

Hasil penelitian (Yosua Hulu et al., 2025) menunjukkan bahwa perubahan struktur organisasi memiliki korelasi sebesar 0.937 dengan kontribusi sebesar 87,8% terhadap kinerja pegawai. Namun demikian, sebagian besar penelitian terdahulu cenderung berfokus pada hubungan perubahan struktur organisasi dengan kinerja dan kepuasan kerja secara umum, serta masih terbatas yang mengkaji secara spesifik keterkaitannya dengan beban kerja dan efektivitas kerja pegawai dalam kondisi keterbatasan sumber daya manusia.

Salah satu organisasi yang mengalami dinamika perubahan struktur organisasi adalah PT Askrindo Cabang Lampung. Berdasarkan hasil wawancara pra-riset dengan karyawan pada tanggal 16 Maret 2026 di PT Askrindo, ditemukan bahwa perubahan dalam struktur organisasi perusahaan tersebut tidak memiliki waktu yang tetap, melainkan mengikuti kebijakan dari manajemen pusat serta adanya pergeseran kepemimpinan direksi. Setiap kali terjadi pergantian pimpinan, hal itu dapat memunculkan perubahan pada struktur organisasi yang sesuai dengan kebijakan yang berlaku.

Tabel 1.1 Hasil Wawancara Pra-Riset Mengenai kondisi kerja pegawai sebelum dan sesudah perubahan struktur organisasi 1

Sebelum Adanya Perubahan Struktur Organisasi	Setelah Adanya Perubahan Struktur Organisasi
Menurut hasil wawancara dengan Ibu A.E selaku Technical Head menyatakan bahwa sebelum dilakukan perubahan pada struktur organisasi, pembagian pekerjaan pegawai masih mengikuti tugas dan tanggung jawab yang telah	Setelah adanya perubahan dalam struktur organisasi, adanya penambahan jumlah pekerjaan karena adanya pengurangan SDM. Kondisi ini menyebabkan jumlah pekerjaan yang harus diselesaikan pegawai semakin meningkat,

<p>ditentukan. Beban kerja yang dialokasikan kepada pegawai juga masih sejalan dengan pekerjaan yang diberikan kepada para pegawai. Meskipun jumlah pegawai belum sepenuhnya ideal, kondisi tersebut masih dapat disukung oleh sumber daya manusia yang tersedia sehingga pekerjaan dapat berjalan dengan baik</p>	<p>sementara jumlah pegawai yang ada semakin berkurang, sehingga beban kerja menjadi lebih tinggi. Meskipun demikian, pegawai tidak mengalami kendala yang signifikan untuk beradaptasi dengan sistem kerja yang baru, hanya memerlukan waktu untuk beradaptasi. Selain itu, frekuensi lembur (overtime) menjadi semakin sering untuk menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang ditentukan. Di sisi lain, terjadinya perubahan struktur ini memberikan dampak positif, yakni proses birokrasi menjadi lebih cepat, karena satu bagian membidangi beberapa pekerjaan sekaligus, sehingga proses kerja dapat dioptimalkan.</p>
<p>Menurut M.A staf senior divisi keuangan, sebelum adanya perubahan dalam struktur organisasi, divisi keuangan memiliki tiga orang pegawai, yaitu satu kepala bagian, dua staf. Kondisi tersebut mendukung kelancaran dalam melakukan tugas karena komunikasi antar pegawai berlangsung dengan efektif. pegawai Juga tidak menghadapi kesulitan untuk beradaptasi terhadap pekerjaan karena para pegawai dapat berdiskusi secara langsung. Selain itu, proses</p>	<p>Menurut M.A staf senior divisi keuangan, setelah adanya perubahan ini jumlah pegawai di divisi keuangan dan umum menjadi berkurang yang menyisakan 2 pegawai yaitu satu pegawai associate (fungsional) dan satu staf. Salah satu pegawai bertugas di kantor pusat, sementara pegawai yang lain di kantor cabang. Kondisi ini mengakibatkan komunikasi dan koordinasi menjadi kurang efisien sehingga sering terjadi miskomunikasi. Selain itu, beban</p>

<p>dilakukan dengan lebih mudah dan cepat sehingga target pekerjaan dapat tercapai secara optimal.</p>	<p>kerja pegawai yang berda di kantor cabang meingkat karena harus menagani lebih banyak tugas. Proses kerja, terutama dalam hal pembayaran, menjadi lebih lama dari pada sebelumnya karena pengelolaanya terpusat di kantor pusat.</p>
<p>Menurut D.W, Selaku kepala perwakilan. Sebelum adanya penyesuaian pada struktur organisasi, proses pengambilan Keputusan berlangsung terlalu Panjang karena melewati berbagai tahapan. Selain itu, jumlah beban kerja yang ditanhhung karyawan tergolong tinggi sehingga beban kerja yang dirsakan juga cukup besar. Jumlah pegawai yang tidak seimbang dengan jumlah pekerjaan yang harus di selesaikan tepat waktu. Di sisi lain, proses koordinasi dan komuikasi kerja masih belum terarah secara optimal sehingga terkdang menghambat kelancaran pelaksanaan pekerjaan</p>	<p>Menurut D.W, Selaku kepala perwakilan. Dalam peroses pengambilan keputusan menjadi lebih efisien, memungkinkan alur kerja yang lebih cepat. Jumlah tugas yang diterima oleh pegawai menjadi lebih terarah dan sesuai tanggung jawab yang diberikan. Selain itu D.W juga menyatakan bahwa meskipun kerja menjadi lebih terarah, jumlah pegawai yang tersedia masih belum sepenuhnya sebandig dengan volume pekerjaan yang hasrus di selesaikan.</p>

Sumber : *hasil wawancara Pra-Riset dengan Informan PT Askrindo Cabang Lampung 2026*

Berdasarkan Tabel 1.1, dapat diketahui bahwa perubahan struktur organisasi di PT Askrindo Cabang Lampung menimbulkan perubahan pada pembagian tugas, jumlah pegawai, pola koordinasi, dan beban kerja pegawai. Sebagian

narasumber mengungkapkan bahwa pengurangan SDM berdampak pada peningkatan beban kerja dan meperlambat proses penyelesaian tugas, terutama di bagian keuangan. Di sisi lain, perubahan ini di nilai mampu mempercepat pengambilan keputusan dan membuat pembagian pekerjaan menjadi lebih terarah. Temuan awal ini menunjukkan bahwa perubahan struktur organisasi dapat mempengaruhi beban kerja dan efektivitas kerja pegawai sehingga penelitian ini perlu di teliti lebih lanjut melalui pendekatan kuantitatif.

Perubahan pada struktur organisasi yang berlangsung sejak bulan Agustus menunjukkan adanya perubahan yang signifikan, terutama di bagian keuangan. Pada struktur sebelumnya, terdapat jabatan kepala bidang (kabag) keuangan, tetapi setelah terjadinya perubahan, jabatan tersebut dihapus dan diterapkan sistem yang terpusat. Dalam sistem baru ini, hanya ada satu petugas keuangan di kantor cabang Lampung, sementara satu pegawai lainnya bekerja di kantor pusat Jakarta meskipun tetap menangani urusan cabang.

Berdasarkan pengamatan penulis selama enam bulan magang di PT Askrindo Cabang Lampung, terlihat bahwa pergeseran dalam struktur organisasi yang diiringi dengan penyesuaian sistem kerja yang baru berdampak pada lingkungan kerja para pegawai. Para pegawai harus menyesuaikan diri dengan metode kerja dan distribusi tugas yang baru, yang berpotensi menyebabkan peningkatan beban kerja. Di samping itu, jumlah pegawai yang terbatas, terutama di divisi keuangan, mengakibatkan kesulitan dalam pelaksanaan tugas baik dari sisi distribusi maupun koordinasi.

Keterbatasan sumber daya manusia tersebut juga berdampak pada proses komunikasi, seperti miskomunikasi, antara pegawai di kantor cabang dan kantor pusat. Akibatnya, penyelesaian tugas di beberapa divisi mengalami kendala koordinasi dan membutuhkan waktu yang lebih lama dibandingkan sebelumnya. Kondisi tersebut menunjukkan adanya perubahan dalam efektivitas kerja pegawai pasca perubahan struktur organisasi. Situasi ini mencerminkan bahwa perubahan dalam struktur organisasi yang tidak

didukung oleh kesiapan sumber daya manusia dan sistem koordinasi yang baik dapat menimbulkan masalah dalam pelaksanaan tugas.

Berdasarkan hasil wawancara pra-riset dan pengamatan selama kegiatan magang yang dilaksanakan pada bulan Agustus sampai dengan Desember 2025 di PT Askrindo Cabang Lampung, penulis memperoleh gambaran awal mengenai adanya perubahan struktur organisasi yang berdampak pada peningkatan beban kerja serta penurunan efektivitas kerja pegawai. Namun demikian, temuan tersebut bersifat sementara dan belum didukung oleh data kuantitatif yang terukur.

Oleh karena itu, diperlukan penelitian lebih lanjut dengan menggunakan pendekatan kuantitatif untuk memperoleh data yang objektif dan dapat dianalisis secara statistik. Dengan demikian, penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul: **“Analisis Beban dan Efektivitas Kerja Pegawai Pasca Perubahan Struktur Organisasi Pada PT Askrindo Cabang Lampung.”**

1.2 Rumusan Masalah

1. Bagaimana kondisi beban kerja pegawai pasca perubahan struktur organisasi pada PT Askrindo Cabang Lampung?
2. Bagaimana kondisi efektivitas kerja pegawai pasca perubahan struktur organisasi pada PT Askrindo Cabang Lampung?

1.3 Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui kondisi beban kerja pegawai pada PT Askrindo Cabang Lampung pasca perubahan struktur organisasi.
2. Untuk mengetahui kondisi efektivitas kerja pegawai pada PT Askrindo Cabang Lampung pasca perubahan struktur organisasi

1.4 Manfaat Penelitian

1. Manfaat Praktis

Penelitian ini diharapkan dapat membantu PT Askrindo Cabang Lampung dalam mengetahui kondisi beban kerja dan efektivitas kerja pegawai serta

sebagai bahan evaluasi dalam pengambilan keputusan terkait pengelolaan Sumber Daya Manusia.

2. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi dalam pengembangan ilmu manajemen sumber daya manusia, khususnya terkait beban kerja dan efektivitas kerja pegawai.

II. TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Struktur Organisasi

2.1.1 Pengertian Struktur Organisasi

Struktur organisasi merupakan kerangka yang menggambarkan pembagian tugas, wewenang dan tanggung jawab dalam suatu organisasi. Struktur organisasi berfungsi sebagai panduan dalam mengatur hubungan kerja antar orang atau antar bagian dalam organisasi agar tujuan organisasi bisa tercapai secara efektif dan efisien.

Menurut Susanto (2013) dalam (Julia & Masyruroh, 2022) menyatakan bahwa struktur organisasi merupakan suatu rancangan yang menyeluruh untuk perencanaan, pelaksanaan dan pengamatan aktivitas yang dilaksanakan oleh pihak manajemen. Menurut Moorhead (2014) dalam (Julia & Masyruroh, 2022) struktur organisasi merupakan sistem tugas, pelaporan, dan hubungan kekuasaan yang dimana seluruh organisasi menjalankannya. Kemudian di sampaikan juga oleh (Muljawan, 2019) struktur organisasi adalah sebagai suatu kerangka yang mewujudkan pola tetap dari hubungan-hubungan diantara bidang-bidang kerja, maupun orang-orang yang menunjukkan kedudukan, wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam suatu sistem kerja sama.

Berdasarkan beberapa pandangan tersebut, bisa disimpulkan bahwa struktur organisasi merupakan sebuah sistem atau kerangka yang dibuat dengan tujuan tertentu untuk mengatur pembagian tugas, hak, dan tanggung jawab dalam suatu organisasi struktur organisasi juga mencerminkan interaksi kerja antara individu dan antar unit kerja yang

saling berhubungan dalam usaha mencapai sasaran organisasi secara efisien dan efektif.

Dengan adanya struktur organisasi yang jelas, setiap anggota organisasi dapat memahami peran dan fungsi masing-masing sehingga bisa mengurangi terjadinya tumpang tindih pekerjaan atau konflik dalam kewenangan. Selain itu, struktur organisasi juga mempermudah proses koordinasi, komunikasi, dan pengawasan oleh manajemen.

Struktur organisasi yang efektif harus disesuaikan dengan kebutuhan dan kondisi organisasi, seperti ukuran, tipe kegiatan, serta lingkungan yang dihadapi. Maka dari itu, organisasi perlu melakukan penyesuaian atau perubahan struktur secara rutin agar tetap relevan dan mampu mendukung pencapaian tujuan organisasi dengan optimal.

2.1.2 Jenis Struktur Organisasi

Menurut (Setiyawati et al., 2023) jenis-jenis struktur organisasi terdiri dari beberapa bentuk, yaitu sebagai berikut:

1. Struktur Organisasi Fungsional

Merupakan struktur yang membagi pekerjaan berdasarkan fungsi manajemen, seperti keuangan, pemasaran, sumber daya manusia, dan produksi. Karyawan dengan keterampilan yang sama dikelompokkan dalam satu unit kerja, sehingga struktur ini cocok untuk organisasi dengan jenis produk atau jasa yang terbatas.

2. Struktur Organisasi Lini

Merupakan struktur yang sederhana dengan alur wewenang yang mengalir secara langsung dari atasan ke bawahan. Setiap bawahan bertanggung jawab langsung kepada pimpinan, sehingga memudahkan pengawasan

3. Struktur Organisasi Divisional

Struktur organisasi divisional mengelompokkan kegiatan berdasarkan produk, layanan, pasar, atau wilayah geografis. Struktur ini umumnya

digunakan oleh organisasi bersekala menengah hingga besar karena memiliki kompleksitas yang lebih tinggi.

4. Struktur Organisasi Staf

Struktur organisasi staf memiliki unit staf yang bertugas membantu pimpinan melalui pemberian saran dan masukan. Staf tidak memiliki wewenang langsung terhadap bawahan.

5. Struktur Organisasi Lini Dan Staf

Struktur ini meruakan kombinasi antara struktur lini dan staf, di mana pimpinan memiliki wewenang langsung kepada bawahan, namun dibantu oleh staf dalam memberikan pertimbangan dan informasi.

6. Struktur Organisasi Matriks

Struktur organisasi matriks merupakan gabungan anantara struktur fungsional dan divisional. Dalam sturktir ini, karyawan memiliki dua jalur pelaporan, yaitu kepada pimpinan fungsional dan pimpinan proyek

7. Struktur Organisasi Komite

Struktur organisasi komite adalah struktur yang pengambilan keputusan dan pelaksanaan tugasnya dilakukan secara kolektif oleh sekelompok orang dalam bentuk komite atau dewan.

8. Struktur Organisasi Tim Kerja

Struktur organisasi tim kerja merupakan struktur yang bersifat sementara dan dibentuk untuk menangani suatu proyek tertentu dengan melibatkab anggota yang meiliki keahlian khusus.

2.2 Manajemen Sumber Daya Manusia

2.2.1 Definisi Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia adalaah suatu cara untuk mmengatur tenaga kerja mencakup perencanaan, pengaturan, pelaksanaan, dan pengendalian demi mencapai tujuan organisasi dengan cara yang efektif dan efisien. Menurut Aulias et al., 2022 sumber daya manusia (SDM) merupakan asset paling penting bagi organisasi karena SDM merupakan penggerak utama aktivitas organisasi, baik sebagaai operator. Robbins, Coulter, Cenzo (2019) memberikan pengertian manajemen sumber daya manusia sebagai bagian dari fungsi organisasi terkait dengan kegiatan

pengelolaan karyawan, pemberian pelatihan dan pengembangan, pemberian motivasi dan pemeliharaan karyawan. Pendapat lainnya menurut Mathis dan Jackson (2019) sumber daya manusia sebagai desain sistem manajemen dalam memberdayakan talenta karyawan secara efektif dan efisien guna pencapaian tujuan organisasi.

Berdasarkan beberapa pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa sumber daya manusia (SDM) memegang peranan yang sangat penting bagi keberlangsungan dan keberhasilan suatu organisasi. SDM tidak hanya berfungsi sebagai pelaksana tugas, tetapi juga sebagai penggerak utama yang menetapkan arah serta pencapaian tujuan organisasi. Tanpa adanya SDM yang terampil dan berkualitas, aktivitas organisasi tidak akan berjalan dengan efektif.

Manajemen sumber daya manusia juga merupakan hal yang krusial dalam mengoptimalkan potensi karyawan. Proses seperti perekrutan, pelatihan, pengembangan, motivasi, hingga pemeliharaan karyawan harus dilaksanakan dengan terencana dan berkesinambungan. Tujuannya agar karyawan dapat bekerja dengan sepenuh hati dan memiliki kinerja yang maksimal.

Selain itu, pengelolaan SDM yang baik akan membantu organisasi dalam menciptakan keunggulan bersaing. Dengan memanfaatkan bakat karyawan secara optimal, organisasi mampu meningkatkan produktivitas, inovasi, dan mutu layanan. Oleh karena itu, SDM tidak hanya dipandang sebagai tenaga kerja semata, tetapi juga sebagai aset berharga yang perlu dikelola dan dikembangkan secara profesional untuk mencapai tujuan organisasi secara berkelanjutan.

2.2.2 Fungsi Operasional Manajemen SDM

Menurut (Ansory, A. F., & Indrasari, 2018) fungsi manajemen SDM hampir sama dengan fungsi manajemen umum, yaitu:

1. Fungsi manajerial
 - a. Perencanaan (*planning*)

- b. Pengorganisasian (*organizing*)
 - c. Pengarahan (*directing*)
 - d. Pengendalian (*controlling*)
2. Fungsi operasional
- a. Pengadaan tenaga kerja (SDM)
 - b. Pengembangan
 - c. Kompensasi
 - d. Pengintegrasian
 - e. Pemeliharaan
 - f. Pemutusan hubungan kerja

2.2.3 Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut (Ansory, A. F., & Indrasari, 2018) tujuan-tujuan MSDM terdiri dari empat tujuan inti, yaitu:

1. Tujuan organisasi
Ditujukan untuk dapat mengenali keberadaan manajemen sumber daya manusia dalam memberikan kontribusi pada pencapaian efektivitas organisasi.
2. Tujuan fungsioanal
Ditujukan untuk mempertahankan kontribusi departemen pada tingkat yang sesuai dengan kebutuhan organisasi.
3. Tujuan social
Ditujukan secara etis dan sosial merespon terhadap kebutuhan-kebutuhan dan tantangan-tantangan masyarakat melalui tindakan meminimalisir dampak negatif terhadap organisasi
4. Tujuan personal
Ditunjukan untuk membantu karyawan dalam pencapaian tujuanya, minimal tujuan-tujuan yang dapat mempertinggi kontribusi individual terhadap organisasi.

2.3 Perubahan Stuktur Organisasi

2.3.1 Definisi Perubahan Struktur Organisasi

Perubahan struktur organisasi merupakan proses penataan kembali tugas, hak, dan tanggung jawab di dalam sebuah organisasi atau perusahaan

dengan tujuan untuk meningkatkan kemampuan dan efisiensi kerja. Perubahan ini bisa meliputi penganturan ulang divisi, pengurangan tingkat struktur organisasi, modifikasi fungsi kerja, serta pembentukan unit kerja yang baru.

Menurut Torang dalam (Puspita & Widyarini, 2018) perubahan organisasi dapat diorientasikan pada perubahan struktur atau tujuan (*goal*) organisasi. Hal ini menunjukkan bahwa perubahan tidak hanya terjadi pada aspek formal organisasi tetapi juga pada arah dan sasaran yang ingin dicapai. Sejalan dengan pendapat tersebut, Gibson dalam (Puspita & Widyarini, 2018) menyatakan bahwa perubahan organisasi adalah usaha yang direncanakan oleh manajemen untuk menghasilkan keseluruhan individu, kelompok, dan organisasi, dengan mengubah struktur, perilaku, dan proses kerja. Berdasarkan pendapat para ahli tersebut, dapat disimpulkan bahwa perubahan struktur organisasi merupakan aspek yang krusial dari strategi organisasi untuk meningkatkan kinerja dan efisiensi kerja pegawai.

Perubahan pada struktur organisasi tidak hanya tertuju pada hal-hal resmi seperti penugasan dan hak, namun juga memengaruhi cara berkomunikasi. Koordinasi, serta interaksi antar karyawan. Melalui perubahan ini, organisasi diharapkan dapat beradaptasi dengan lebih baik terhadap perubahan lingkungan yang terus berlangsung, baik dalam aspek teknologi, kompetisi, ataupun permintaan pasar. Selain itu, perubahan struktur organisasi sering dilakukan untuk meningkatkan kinerja dan efisiensi operasional. Struktur yang terlalu rumit bisa menghambat pengambilan keputusan, sementara struktur yang lebih sederhana dapat mempercepat proses kerja dan meningkatkan reaksi organisasi. Dengan demikian, organisasi perlu melakukan peninjauan secara rutin terhadap struktur yang diterapkan.

Perubahan struktur organisasi sangat berhubungan dengan performa karyawan. Kejelasan dalam pembagian tugas dan tanggung jawab dapat membantu karyawan untuk bekerja dengan lebih fokus dan produktif. Namun, perubahan ini juga bisa mendatangkan tantangan seperti beban

kerja yang berlebihan, stres kerja. Oleh karena itu, perencanaan dan komunikasi yang efektif sangat penting agar perubahan dapat dilaksanakan dengan baik. Namun demikian, penelitian ini lebih memfokuskan pada analisis beban kerja dan keterkaitannya dengan efektivitas kerja pegawai.

2.3.2 Tujuan Perubahan Struktur Organisasi

Tujuan utama dari perubahan struktur organisasi adalah untuk meningkatkan daya guna dan efektivitas dalam mencapai sasaran organisasi. Penyesuaian ini dilakukan agar organisasi dapat beradaptasi dengan perubahan lingkungan yang selalu berubah. Menurut Stephen P. Robbins dalam (Dinana & Subiyantoro, 2021) mengungkapkan tujuan perubahan organisasi yang terencana terdapat dua macam, yakni :

1. Sebagai Upaya organisasi dalam memperbaiki kemampuan organisasi dalam penyesuaian organisasi terhadap perubahan yang dinamis.
2. Sebagai Upaya dalam proses perubahan perilaku karyawan atau anggota organisasi.

Dengan adanya perubahan struktur organisasi, diharapkan organisasi bisa beroperasi dengan lebih efisien serta mampu bersaing di lingkungan yang terus berkembang.

2.3.3 Faktor Pendorong Perubahan Struktur Organisasi

Menurut Arbono Lasmahadi (2005) dalam (Dinana & Subiyantoro, 2021) menjelaskan bahwa ada dua energi yang menjadi pendorong adanya keinginan untuk melaksanakan perubahan di dalam suatu organisasi, yakni:

- a. Faktor eksternal : (1) karakteristik demografis, (2) perkembangan teknologi, (3) perubahan yang terjadi di pasar, (4) tekanan sosial dan politik.
- b. Faktor internal : (1) masalah sumber daya manusia (kebutuhan yang tidak terpenuhi, kepuasan kinerja yang tak tercapai, produktifitas, motivasi kerja), (2) perilaku, dan (3) Keputusan manajemen.

2.3.4 Indikator Perubahan Struktur Organisasi

Indikator perubahan struktur organisasi dapat dilihat dari perubahan pada dimensi struktur organisasi. Menurut Robbins (1994) dalam (Maimunah, 2017) struktur organisasi memiliki tiga variable utama yaitu kompleksitas,

formalisasi, dan sentralisasi. Oleh karena itu, indikator perubahan struktur organisasi meliputi :

1. Kompleksitas : pembagian tugas atau penyesuaian jabatan
2. Formalitas : Tanggung Jawab kerja
3. Sentralisasi : kejelasan wewenang

2.4 Beban kerja

2.4.1 Definisi Beban Kerja

Menurut Dhania dalam (Paramitadewi Ferrania Kadek, 2017) pengertian beban kerja adalah sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu. Sedangkan beban kerja merupakan sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan secara sistematis dengan menggunakan teknik analisis jabatan, teknik analisis beban kerja, atau teknik manajemen lainnya dalam jangka waktu tertentu untuk mendapatkan informasi tentang efisiensi dan efektifitas kerja suatu unit organisasi. Jadi dapat disimpulkan bahwa beban kerja adalah ukuran pekerjaan yang merupakan kumpulan aktivitas individu atau kelompok dalam menyelesaikan tugas-tugas suatu pekerjaan yang terbatas dalam waktu tertentu.

Berdasarkan kedua pandangan tersebut, terlihat bahwa keduanya sejalan dalam mengartikan beban kerja sebagai sekumpulan tugas yang perlu diselesaikan dalam waktu yang telah ditentukan. Namun, ada perbedaan dalam tujuannya, dimana Dhania lebih menekankan pada banyaknya pekerjaan, sementara suwatno lebih mengutamakan pendekatan yang terstruktur dan tujuan untuk mengevaluasi efisiensi dan efektivitas dari pekerjaan. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa beban kerja merupakan rangkaian aktivitas atau tugas yang perlu diselesaikan oleh individu atau kelompok di dalam suatu organisasi dalam rentang waktu tertentu, yang dapat dianalisis secara terstruktur untuk mengukur Tingkat efisiensi dan efektivitas kerja.

2.4.2 Faktor -Faktor Beban Kerja

(Achyana, 2016) menyatakan bahwa beban kerja dipengaruhi faktor-faktor sebagai berikut:

1. Faktor eksternal yaitu beban kerja yang berasal dari luar tubuh pekerja, seperti
 - a. Tugas-tugas yang dilakukan yang bersifat fisik seperti satasiun kerja, tata ruang kerja, kondisi kerja, sikap kerja, sedangkan tugas-tugas yang bersifat mental seperti kompleksitas pekerjaan, Tingkat kesulitan pekerjaan, pelatihan atau Pendidikan yang diperoleh, tanggung jawab pekerjaan.
 - b. Organisasi kerja seperti masa waktu kerja, waktu istirahat, kerja bergilir, kerja malam, sistem pengupahan, model struktur organisasi, pelimpahan tugas dan wewenang.
 - c. Lingkungan kerja adalah lingkungan fisik, lingkungan kimiawii, lingkungan kerja biologis, dan lingkungan kerj pisiskologis. Ketiga aspekini disebut *wring stressor*.

2. Faktor internal

Faktor internal adalah faktor yang berassal dari dalam tubuh akibat dari reaksi beban kerja eksternal. Reaksi tubuh disebut strain, berat ringanya strain dapat dinilai baik secara objektif maupun subjektif. Faktor internal meliputi faktor somatis (jenis kelamin, umur, ukuran tubuh, status gizi, kondisi kesehatan), faktor psikis (motivasi, presepsi, kepercayaan, keinginan dan kepuasan)

2.4.3 Dampak Beban Kerja

Menurut (Achyana, 2016) beban kerja yang tidak sesuai dengan kemampuan tenaga kerja dapat meimbulkan dampak negatif bagi pegawai. dampak negatif tersebut adalah:

1. Kualitas kerja menurun beban kerja yang terlalu berat tidak dimbangi dengan kemapuan tenaga kerja, berlebihan beban kerja akan mengakibatkan menurunnya kualitas kerja dikarenakan kelelahan fisik dan turunya konsentrasi, pengawasan diri, akurasi kerja sehingga hasil kerja semua dengan standar.

2. Keluhan pelanggan timbul karena hasil kerja yaitu karena pelayanan yang diterima tidak sesuai dengan harapan. Seperti harus menunggu lama, hasil layanan tidak memuaskan.
3. Kenaikan tingkat absensi beban kerja yang terlalu banyak bisa juga mengakibatkan pegawai terlalu Lelah atau sakit. Hal ini akan berakibat buruk bagi kelancaran kerja organisasi karena tingkat absensi terlalu tinggi, sehingga dapat mempengaruhi terhadap kinerja organisasi secara keseluruhan

2.4.4 Indikator

Menurut Pabundu (2014: 2120128) dalam (Huda & Shony Azar, 2021) untuk mengukur beban kerja yaitu:

1. Jumlah pegawai yang cukup
2. Target
3. Setandar kerja
4. Semangat kerja
5. Kualitas kerja

2.5 Efektivitas kerja

2.5.1 Definisi Efektivitas Kerja

Efektivitas kerja karyawan merupakan awal mula dari keberhasilan organisasi karena efektivitas individu akan menghasilkan efektivitas tingkat kelompok, efektivitas kelompok ini bergerak dalam suatu organisasi yang mempunyai suatu tujuan bersama atau bisa dikatakan tingkat efektivitas organisasi. Menurut (Kamarudin, 2022) dalam (BORMASA, 2022) bahwa efektivitas adalah suatu keadaan yang menunjukkan tingkat keberhasilan kegiatan manajemen dalam pencapaian tujuan yang telah ditetapkan dulu. Menurut Maulana & Rachman (2016) dalam (Erawati et al., 2017) bahwa “Efektivitas diartikan sebagai kemampuan suatu unit yang mencapai tujuan yang diinginkan”. Dari pendapat di atas menunjukkan bahwa dalam memahami pengertian efektivitas ini orang berbeda-beda dalam pemahamannya sesuai dengan kerangka acuan yang dipakai masing-masing.

Berdasarkan perbedaan pandangan tersebut, dapat dipahami bahwa efektivitas kerja tidak hanya berfokus pada pencapaian tujuan semata, tetapi juga mencakup bagaimana proses dalam mencapai tujuan tersebut dilakukan secara tepat dan sesuai dengan kondisi organisasi. Setiap organisasi memiliki standar dan ukuran efektivitas yang berbeda-beda, tergantung pada tujuan, lingkungan, serta sumber daya yang dimiliki.

Dalam praktiknya, efektivitas kerja sangat dipengaruhi oleh peran sumber daya manusia sebagai pelaksana utama kegiatan organisasi. Pegawai yang mampu bekerja secara optimal, memiliki tanggung jawab, serta mampu beradaptasi dengan perubahan akan lebih mudah mencapai target yang telah ditetapkan. Oleh karena itu, efektivitas kerja juga berkaitan erat dengan kualitas kinerja individu dalam organisasi.

Selain itu, efektivitas kerja dapat dilihat dari beberapa aspek, seperti ketepatan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan, kesesuaian hasil kerja dengan target yang ditentukan, serta kemampuan dalam bekerja sama dengan rekan kerja. Apabila aspek-aspek tersebut dapat terpenuhi dengan baik, maka dapat dikatakan bahwa tingkat efektivitas kerja dalam organisasi tersebut sudah berjalan dengan optimal.

Dengan demikian, efektivitas kerja menjadi salah satu faktor penting dalam menentukan keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan, baik dalam jangka pendek maupun jangka Panjang.

2.5.2 Faktor -Faktor Efektivitas Kerja

Menurut (Puspitasari1 & Wiwin Hendriani, 2019) faktor-faktor yang mempengaruhi efektivitas kerja antara lain:

1. Kepercayaan (*trust*)

Kepercayaan antar anggota organisasi dapat meningkatkan kerja sama dan efektivitas kerja.

2. *Knowledge sharing* (berbagi pengetahuan)

Proses berbagi informasi dan pengetahuan antar karyawan dapat meningkatkan kualitas kerja.

3. Komunikasi

Komunikasi yang baik akan memperlancar pelaksanaan tugas dan mengurangi kesalahan kerja.

4. Kohensivitas kelompok

Tingkat kekompakan tim berpengaruh terhadap keberhasilan dalam mencapai tujuan kerja

5. Kepemimpinan

Peran pemimpin sangat penting dalam mengarahkan dan memotivasi karyawan.

6. Komitmen

Komitmen karyawan terhadap organisasi dapat meningkatkan tanggung jawab dan fektivitas kerja.

2.5.3 Indikator Efektivitas Kerja

Indikator untuk mengukur efektivitas kerja (Misnawati, 2016) dalam (Ni Wayan Indah Safitri Rahayuni, I Nengah Sudja, 2022) yaitu:

1. Efektivitas dalam melakukan kerja sama.
2. Efektivitas dalam pemanfaatan waktu.
3. Efektivitas dalam penggunaan sarana dan prasarana.
4. Efektivitas dalam kemampuan adaptasi kerja.
5. Efektifitas berdasarkan SOP.

2.6 Penelitian Terdahulu

Berikut ini beberapa penelitian yang relevan dapat dilihat secara lebih ringkas dalam satu tabel berikut :

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

No	Nama	Judul	Metode Penelitiann	Hasil Penelitian
1	(Julia & Masyruroh, 2022)	Literature review determinasi	Studi Literatur (Manajemen	Membangun hipotetsis bahwa teknologi,

No	Nama	Judul	Metode Penelitiann	Hasil Penelitian
		Struktur Organisasi: Teknologi, Lingkungan dan Strategi Organisasi	Sumber Daya Manusia	lingkungan, dan strategi organisasi berpengaruh terhadap struktur organisasi untuk riset selanjutnya.
2	(Purnomo Sasongko Bungkus et al., 2022)	Pengaruh perubahan organisais terhadap kinerja pegawai dengan komitmen organisasi sebagai variable intervening	Kuantitatif; analisis Regresi Linier	Perubahan organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap komitmen organisasi dan kinerja pegawai. Komitmen afektif juga berpengaruh positif pada kinerja.
3	(Sultan Maulana Hafiz, 2025)	Reskrukturisasi organisasi dalam perspektif manajemen perubahan	deskriptif kualitatif	Restrukturisasi berdampak signifikan pada peningkatan kinerja dan efisiensi, terutama jika didukung kepemimpinan transformasional dan model perubahan sistematis.
4	(Erawati et al., 2017)	Efektivitas kinerja	Deskriptif kuantitatif	Kinerja pegawai tergolong efektif

No	Nama	Judul	Metode Penelitiann	Hasil Penelitian
		pegawai pada kantor kecamatan pallagga kabupaten Gowa		berdasarkan empat aspek: hasil kerja (78,81%), atribut & Kompetensi (80,55%), serta komperatif (81,01%)
5	(Achyana, 2016)	Faktor-faktor yang mempengaruhi beban kerja Room Attendant di Grand Jatra Hotel Pekanbaru	Deskriptif Kuantitatif	Beban kerja dipengaruhi oleh faktor internal dan eksternal, di mana faktor eksternal memberikan pengaruh yang paling signifikan.

Berdasarkan tabel dari penelitian sebelumnya, dapat disimpulkan bahwa perubahan struktur organisasi, beban kerja, serta faktor -faktor dalam lingkungan kerja merupakan aspek penting dalam mendukung efektivitas kerja pegawai.

Penelitian terdahulu umumnya membahas perubahan struktur organisasi dan beban kerja dengan berbagai pendekatan, baik kuantitatif maupun kualitatif, dan menunjukkan adanya perbedaan kondisi di setiap organisasi. Namun demikian, banyak penelitian terdahulu lebih fokus pada analisis pengaruh antar variabel, sedangkan penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif \deskriptif yang bertujuan untuk menggambarkan kondisi beban kerja dan efektivitas kerja pegawai pasca perubahan struktur organisasi.

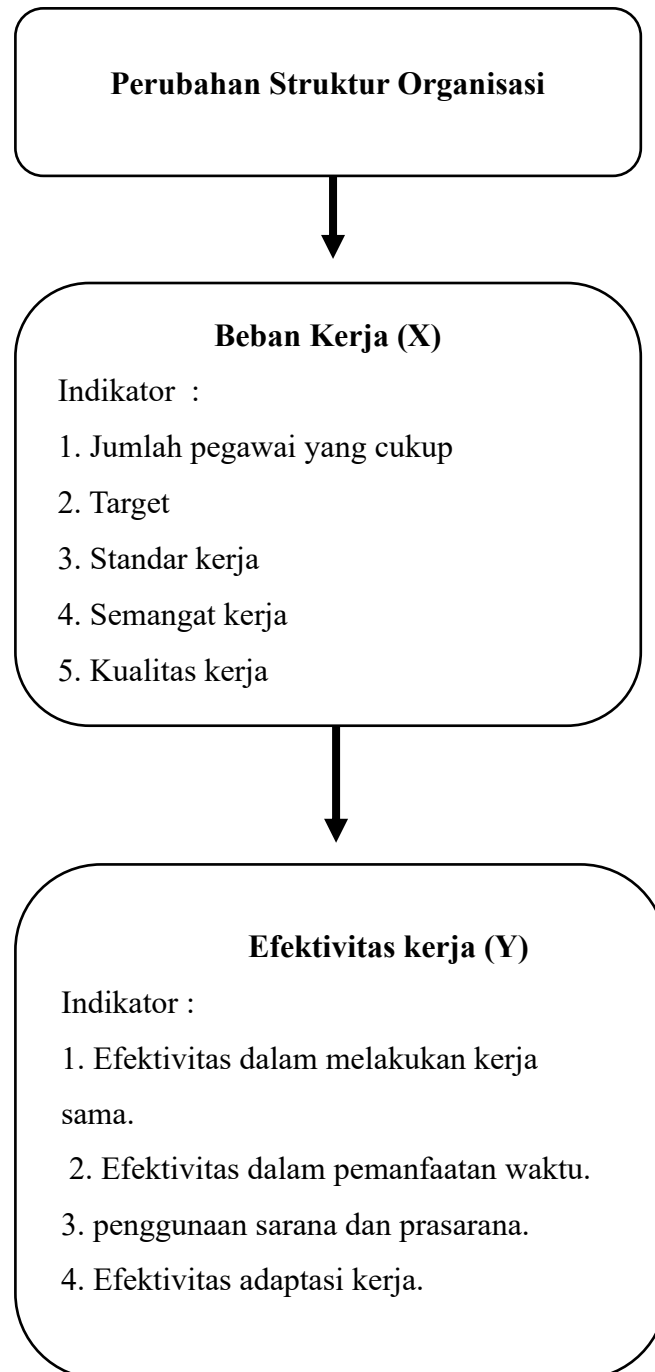
Dengan demikian, penelitian ini diharapkan dapat memberikan pemahaman yang lebih mendalam mengenai kondisi nyata yang terjadi di PT Askrindo Cabang Lampung.

2.7 Kerangka Pemikiran

Perubahan dalam susunan organisasi adalah langkah strategis yang diambil oleh perusahaan untuk mengatur ulang distribusi tugas, wewenang, dan tanggung jawab agar sesuai dengan kebutuhan organisasi. Proses ini tidak hanya memengaruhi cara kerja, tetapi juga memiliki dampak pada keadaan pegawai.

Dalam perubahan struktur organisasi, penyesuaian tugas sering kali diperlukan yang dapat berpengaruh pada beban kerja pegawai. Pegawai diharuskan untuk beradaptasi dengan sistem kerja yang baru, yang dalam beberapa situasi bisa menambah kompleksitas pekerjaan. Beban kerja yang dialami pegawai berkaitan dengan efektivitas kerja, terutama dalam mencapai target, memenuhi tenggat waktu, dan kualitas hasil kerja. Efektivitas kerja mencerminkan seberapa baik pegawai dapat menyelesaikan tugas sesuai dengan standar yang telah ditetapkan oleh organisasi.

Dengan demikian, beban kerja dan efektivitas kerja merupakan aspek yang saling berkaitan dalam pelaksanaan aktivitas organisasi. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk menggambarkan kondisi beban kerja serta efektivitas kerja pegawai Pada PT Askrindo Cabang Lampung pasca terjadinya perubahan struktur organisasi.



Gambar 2.1 Paradigma Penelitian

2.8 Hipotesis

Berdasarkan kerangka pemikiran di atas, maka hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. *H1*: Diduga beban kerja pegawai berada pada kategori tinggi
2. *H2*: Diduga efektivitas kerja pegawai berada pada kategori cukup efektif

III. METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif dengan pendekatan deskriptif. Sebagaimana dikemukakan oleh Sugiyono (2018) dalam (Yosua Hulu et al., 2025) yaitu “Data kuantitatif merupakan metode penelitian yang berlandaskan data konkret, data penelitian berupa angka-angka yang akan diukur menggunakan statistik sebagai alat uji penghitung, berkaitan dengan masalah yang diteliti untuk menghasilkan suatu kesimpulan”.

Pendekatan deskriptif digunakan untuk memberikan gambaran secara sistematis mengenai kondisi variabel yang diteliti, yaitu beban kerja dan efektivitas kerja pegawai pada PT Askrindo Cabang Lampung. Melalui pendekatan ini, peneliti mencoba untuk menggambarkan keadaan yang sebenarnya berdasarkan data yang diperoleh di lapangan tanpa melakukan pengujian hubungan antar variabel.

Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk memahami dan menggambarkan kondisi beban kerja serta efektivitas kerja pegawai dengan cara yang objektif dan terukur.

3.2 Populasi Dan Sampel Penelitian

Populasi dalam penelitian ini mencakup semua staf PT Askrindo Cabang Lampung, yang terdiri dari karyawan organik dan non organik, dengan total sebanyak 27 responden. Karena jumlah populasi relatif kecil, maka teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah sampling jenuh (census), yaitu teknik penentuan sampel dengan menggunakan seluruh anggota populasi sebagai sampel untuk penelitian.

3.3 Variabel Penelitian

Variabel dalam penelitian merupakan segala sesuatu yang menjadi objek pengamatan dalam suatu penelitian. Variabel yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari :

1. Variabel Independen (X)

Variabel independen dalam penelitian ini adalah Beban kerja. Beban kerja merupakan sejumlah tugas atau pekerjaan yang harus di selesaikan pegawai dalam jangka waktu yang telah di tentukan.

2. Variabel Dependen (Y)

Variabel dependen dalam penelitian ini adalah Efektivitas kerja. Efektivitas kerja merupakan Tingkat keberhasilan pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan tujuan yang telah di tetapkan.

Meskipun demikian, penelitian ini menggunakan pendekatan deskriptif yang bertujuan unntuk menggambarkan kondisi masing-masing variabel tanpa melakukan pengujian hubungan atau peparuh antar variabel.

3.4 Definisi Kopseptual Dan Operasional

3.4.1 Definisi Konseptual

Definisi konseptual adalah suatu penjelasan yang menggambarkan arti dari setiap variabel yang digunakan dalam studi berdasarkan teori yang berkitan.

1. Beban Kerja Pegawai(X)

Beban kerja merupakan sejumlah tugas atau pekerjaan yang harus diselesaikan oleh pegawai dalam jangka waktu terentu sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan.

2. Efektivitas kerja pegawai(Y)

Efektivitas merupakan Tingkat pencapaian pegawai dalam menyelesaikan tugass sesuai dengan target, wakgu dan kriteria yang ditentukan oleh organisasi.

3.4.2 Definisi Operasional

Definisi oprasinal merupakan penjabaran variable penelitian ke dalam indikator yang dapat di ukur.

Tabel 3.1 Definisi Operasional Variabel

No.	Variabel	Indikator	Skala
1	Beban kerja Pegawai (X)	Jumlah pekerjaan Target kerja Standar kerja Tingkat kesulitan pekerjaan	Likert
2	Efektivitas kerja pegawai (Y)	Kecepatan waktu Pencapain target Kualitass kerja Kerja sama	Likert

Sumber data diolah (2026)

3.5 Teknik Pengumpulan Data

1. Kuesioner

Kuesioner digunakan untuk memperoleh data mengenai perubahan struktur organisasi, beban kerja dan efektivitas kerja pegawai. Kueisioner tersebut disebarkan kepada semua pegawai PT.Askrindo cabang lampung Menggunakan Googel Form.

2. Observasi

Pengamatan dilakukan selama periode magang di PT Askrindo Cabang Lampung untuk mendapatkan pemahaman mengenai situasi di tempat kerja pegawai.

3.6 Teknik Analisis Data

Teknik pengolahan data yang diterapkan dalam studi ini ialah analisis kuantitatif deskriptif, yang menjelaskan keadaan variable penelitian berdasarkan informasi yang didapat melalui kuesioner.

Berikut ini tahapan analisis data yang dilakukan dalam penelitian ini:

1. Mengumpulkan informasi dari penyebaran kuesioner

2. Memberikan skor pada setiap respon jawaban menggunakan skala Likert
3. Menghitung akumulasi nilai dan rata-rata (mean)
4. Mengelompokkan hasil-hasil ke dalam kategori tertentu
5. Menyajikan informasi dalam format tabel dan penjelasan deskriptif
6. Menyimpulkan berdasarkan hasil analisis yang telah dilakukan

3.7 Skala Pengukuran Dan Rumus Analisis Data

3.7.1 Skala Pengukuran

Pada penelitian ini menggunakan skala Likert 4 poin dengan ketentuan sebagai berikut :

Tabel 3.2 Skala Likert

Skor	Keterangan
4	Sangat Setuju (SS)
3	Setuju (S)
2	Tidak Setuju (TS)
1	Sangat Tidak Setuju (STS)

3.7.2 Rumus Nilai Rata-Rata (Mean)

Rumus yang di gunakan untuk menghitung nilai rata-rata digunakan rumus:

$$\bar{X} = \frac{\sum X}{N}$$

Keterangan:

- \bar{X} = nilai rata-rata
- $\sum X$ = jumlah skor
- N = jumlah responden

3.7.3 Kategori Penilaian

Untuk menentukan kategori penilaian digunakan rumurs interval:

$$I = \frac{(\text{Skor Tertinggi} - \text{Skor Terendah})}{(\text{Jumlah Kategori})}$$

Maka diperoleh

$$I = \frac{4-1}{4} = 0,75$$

Adapun kategori penilaian responden sebagai berikut:

Tabel 3.3 Kategori Penilaian

Interval Nilai	Kategori
1,00 – 1,75	Sangat Rendah
1,76 – 2,50	Rendah
2,51 – 3,25	Sedang
3,26 – 4,00	Tinggi

3.7.4 Konversi Nilai Indeks Penilaian

Untuk mempermudah interpretasi hasil penelitian, nilai rata-rata (Mean) responden di konversikan ke dalam bentuk indeks yang memiliki rentang 25-100. Konversi indeks dilakukan dengan menggunakan skala Likert yang terdiri dari 4 poin dalam penelitian ini. Kategori konversi nilai indeks penilaian dapat di lihat pada tabel berikut :

Tabel 3.4 Konversi Nilai Indeks Penelitian

Nilai Persepsi	Nilai Interval (NI)	Nilai Indeks	Kategori Penilaian	Keterangan
1	1,00 – 1,75	25,00- 43,75	D	Sangat Rendah
2	1,76 – 2,50	44,00-62,50	C	Rendah
3	2,51 – 3,25	62,75-81,25	B	Sedang
4	3,26 – 4,00	81,50- 100	A	Tinggi

Sumber: Data Diolah Peneliti (2026)

V. KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian mengenai beban kerja dan efektivitas kerja pegawai PT Askrindo Cabang Lampung pasca perubahan struktur organisasi yang dilakukan melalui penyebaran kuesioner kepada 27 responden, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Hasil penelitian menunjukkan bahwa beban kerja pegawai PT Askrindo Cabang Lampung berada pada ketogori tinggi dengan nilai indeks mencapai 2,88. Beban kerja yang tinggi terlihat dari adanya peningkatan jumlah pekerjaan, target kerja yang lebih tinggi, keterbatasan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan, serta meningkatnya tingkat kesulitan pekerjaan yang di sebabkan adanya perubahan struktur organisasi. Hal ini menunjukkan bahwa perubahan struktur organisasi memberikan konsekuensi terhadap pembagian tugas dan tanggung jawab pegawai sehingga pegawai dituntut untuk mampu bekerja lebih optimal dalam menyelesaikan pekerjaan. Selain itu, penelitian ini juga mengungkapkan bahwa sebagian pegawai merasa beban kerja yang cukup berat dalam pelaksanaan pekerjaan sehari-hari. Namun demikian, pegawai tetap berusaha berusaha beradaptasi dengan sistem kerja yang baru diterapkan oleh PT Askrindo Cabang Lampung.
2. Hasil penelitian ini juga menunjukkan bahwa efektivitas kerja pegawai PT Askrindo Cabang Lampung berada pada ketogori tinggi dengan nilai indeks sebesar 3,30. Hal ini menunjukkan bahwa meskipun pegawai menghadapi beban kerja yang cukup tinggi, pegawai tetaap menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang ditetapkan, mencapai target yang telah ditentukan perusahaan, mempertahankan kualitas kerja, bekerja sama dengan rekan kerja secara efektif. serta mampu beradaptasi

dengan perubahan sistem kerja yang terjadi di PT Askrindo Cabang Lampung. Tingginya efektivitas kerja pegawai menunjukkan bahwa pegawai memiliki kemampuan kerja sama dan penyesuaian diri yang baik dalam menghadapi perubahan struktur organisasi. Dengan demikian, pelaksanaan pekerjaan di PT Askrindo Cabang Lampung tetap dapat berjalan dengan baik dan tujuan perusahaan masih dapat tercapai secara efektif.

5.2 SARAN

Bedasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, peneliti memberikan beberapa saran yang diharapkan bisa menjadi pertimbangan untuk PT Askrindo Cabang Lampung. Peneliti menyarankan agar perusahaan mengevaluasi pembagian tugas dan beban kerja pegawai agar pekerjaan dapat terbagi secara seimbang.

1. Perusahaan juga diharapkan untuk memperhatikan kebutuhan sumber daya manusia, terutama pada bagian yang mengalami peningkatan pekerjaan setelah perubahan struktur organisasi. Dengan adanya penyesuaian jumlah pegawai dan sistem kerja yang lebih baik, diharapkan efektivitas kerja pegawai dapat terus dipertahankan dan ditingkatkan.
2. Bagi peneliti selanjutnya, diharapkan penelitian ini dapat dijadikan sebagai referensi untuk melakukan penelitian yang lebih luas mengenai perubahan struktur organisasi, beban kerja, efektivitas kerja pegawai dengan menggunakan metode penelitian atau variabel yang berbeda sehingga dapat memberikan hasil penelitian atau variabel yang berbeda sehingga dapat memberikan hasil penelitian yang mendalam.

DAFTAR PUSTAKA

- Ansory, A. F., & Indrasari, M. (2018). (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia. In *Indomedia Pustaka*.
[https://repo.unsrat.ac.id/4583/1/Buku MSDM.pdf](https://repo.unsrat.ac.id/4583/1/Buku_MSDM.pdf)
- Asnora, F. H. (2020). PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, BEBAN KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA CV. AKADEMI MANDIRI MEDAN. *Jurnal Ecobisma*, 2(7).
<https://doi.org/https://doi.org/10.36987/ecobi.v7i2.1551>
- BORMASA, M. F. (2022). *KEPEMIMPINAN dan EFEKTIVITAS KERJA* (Vol. 2). 10.31219/osf.io/63jsn
- Bungkus sasongko purnomo dan pardomuan Robinson Sihobing. (2022). *View of Pengaruh Perubahan Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening.pdf*. <http://jurnal.umb.ac.id/index.php/JMPKP>
- Dinana, A., & Subiyantoro. (2021). *Peran Pengasuh dalam Manajemen Perubahan pada Lingkungan Organisasi Pondok Pesantren Tegalsari di Masa Pandemi Covid-19*. 9(2), 56–66.
<http://digilib.uin-suka.ac.id/id/eprint/55412>
- Erawati, I., Darwis, M., & Nasrullah, M. (2017). Efektivitas Kinerja Pegawai pada Kantor Kecamatan Pallangga Kabupaten Gowa. *Jurnal Office*, 3(1), 13.
<https://doi.org/10.26858/jo.v3i1.3450>
- Huda, M., & Shony Azar, Moh. A. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja, Stres Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Forisa Nusapersada Lamongan. *HUMANIS: Jurnal Ilmu-Ilmu Sosial Dan Humaniora*, 13(2), 160–172.
<https://doi.org/10.52166/humanis.v13i2.2480>
- Julia, M., & Masyurroh, A. J. (2022). LITERATURE REVIEW DETERMINASI STRUKTUR ORGANISASI: TEKNOLOGI, LINGKUNGAN DAN STRATEGI ORGANISASI. *Journal*

- Articel*, 1(April), 1–274.
<https://doi.org/https://doi.org/10.31933/jemsi.v3i4>
- Maimunah. (2017). Struktur Organisasi Diklat Online Dan Pengembangannya. *Maimunah*, 53(9), 21–25.
<http://www.elsevier.com/locate/scp>
- Muljawan, A. (2019). Fungsi struktur organisasi. *Struktur Organisasi Perguruan Tinggi Yang Sehat Dan Efisien, Volume 4*(2503–5126), 67–76. <https://doi.org/10.24853/tahdzibi.4.2.67-76>
- Ni Wayan Indah Safitri Rahayuni, I Nengah Sudja, N. M. D. (2022). PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN EFEKTIVITAS KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. TELKOM AKSES DI PLAZA TEUKU UMAR DENPASAR. *Jurnal Emas*, 3. <https://doi.org/https://doi.org/10.30388/emas.v3i5.4131>
- Paramitadewi Ferrania Kadek. (2017). *PENGARUH BEBAN KERJA DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI SEKRETARIAT PEMERINTAH DAERAH KABUPATEN TABANAN*. 6, 3370–3397.
<https://www.neliti.com/publications/255108/pengaruh-beban-kerja-dan-kompensasi-terhadap-kinerja-pegawai-sekretariat-pemerin>
- Puspita, V., & Widyarini, M. M. N. (2018). ANALISIS RANCANGAN STRUKTUR ORGANISASI DEPARTEMEN ORGANIZATIONAL DEVELOPMENT PADA DIVISI HUMAN CAPITAL DI PT. X. *Jurnal Ilmiah Psikologi*, 11(1), 109.
<https://doi.org/https://doi.org/10.35760/PSI.2018.V11I1.2078>
- Puspitasari1, K., & Wiwin Hendriani. (2019). Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Efektivitas Kerja. *Kartika Puspitasari*, 4. <https://doi.org/https://doi.org/10.22373/psikoislamedia.v4i2.5347>
- Setiyawati, N., Wharman, W. S., Syadiah, L., & Wiyani, S. (2023). Struktur Organisasi Dan Implementasinya Pada Organisasi

Koperasi Mahasiswa. *Article MOB*, 1–12.
<http://dx.doi.org/10.31219/osf.io/b6ahf>

Sultan Maulana Hafiz, et al. (2025). *View of Restrukturisasi Organisasi dalam Perspektif Manajemen Perubahan.pdf*.
<https://jptam.org/index.php/jptam/article/view/30038/19833>

Yosua Hulu, Eliagus Telaumbanua, Meiman Hidayat Waruwu, & Fatosola Hulu. (2025). Pengaruh Transformasi Struktural Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Badan Pusat Statistik Kabupaten Nias. *YUME : Journal of Management*, 8(1), 1416–1428.
<https://journal.stieamkop.ac.id/index.php/yume/article/download/8304/5437>