

Analisis Dampak Restrukturisasi Organisasi pada PT X

Nia Nastiti^{1*}, Christian Wiradendi Wolor², Eka Dewi Utari³

¹⁻³Universitas Negeri Jakarta, Indonesia

Alamat: Universitas Negeri Jakarta, Kampus A, Jl. Rawamangun Muka, RT 11/RW 14,
Rawamangun, Jakarta Timur, 13220

*Korespondensi penulis: nastitinia22@email.com

Abstract. *This study aims to analyze the organizational restructuring process at PT X and its impact on operational efficiency. This research also identifies post-restructuring barriers and formulates solutions that can be implemented. By using qualitative methods through interviews, observations, and documentation, the results showed that restructuring had a positive impact on operational cost efficiency, accelerated decision-making, and workflow efficiency. However, obstacles such as increased workload, adaptation difficulties, and technical constraints emerged. To overcome them, the company is advised to provide counseling services, transition training, and regular workload evaluations to maintain productivity and support the success of restructuring in the long run.*

Keywords: *Obstacles, Operational Efficiency, Organizational Restructuring, Solutions.*

Abstrak. Penelitian ini bertujuan menganalisis proses restrukturisasi organisasi di PT X serta dampaknya terhadap efisiensi operasional. Penelitian ini juga mengidentifikasi hambatan pasca restrukturisasi dan merumuskan solusi yang dapat diterapkan. Menggunakan metode kualitatif melalui wawancara, observasi, dan dokumentasi, hasil penelitian menunjukkan restrukturisasi berdampak positif terhadap efisiensi biaya operasional, percepatan pengambilan keputusan, dan efisiensi alur kerja. Namun, muncul hambatan seperti peningkatan beban kerja, kesulitan adaptasi, dan kendala teknis. Untuk mengatasinya, disarankan perusahaan menyediakan layanan konseling, pelatihan transisi, dan evaluasi beban kerja berkala guna menjaga produktivitas serta mendukung keberhasilan restrukturisasi jangka panjang.

Kata Kunci: Efisiensi Operasional, Hambatan, Restrukturisasi Organisasi, Solusi.

1. LATAR BELAKANG

Dalam dunia bisnis yang kompetitif saat ini, efisiensi operasional menjadi hal utama bagi keberlanjutan dan daya saing perusahaan. Efisiensi operasional mengacu pada optimalisasi proses bisnis dan sumber daya untuk mengurangi biaya operasional tanpa mengorbankan produktivitas. Salah satu tantangan dalam mencapai efisiensi adalah besarnya biaya operasional untuk karyawan, sehingga perusahaan dapat melakukan strategi pengelolaan sumber daya manusia yang efektif seperti restrukturisasi organisasi guna mengurangi tenaga kerja yang tidak terlalu berpengaruh terhadap pencapaian tujuan organisasi. Menurut Hakim dan Sudaryo (2024) restrukturisasi organisasi merupakan penyesuaian bentuk organisasi terhadap keadaan perusahaan saat ini, hal ini dilakukan guna meningkatkan kinerja perusahaan. PT X merupakan sebuah perusahaan Penanaman Modal Asing (PMA) yang bergerak dalam pembuatan suku cadang dan aksesoris kendaraan bermotor yang melakukan restrukturisasi

organisasi dikarenakan besarnya biaya yang dikeluarkan untuk expatriate atau tenaga kerja asing. Selain itu terdapat beberapa departemen yang dipimpin oleh tenaga kerja asing tersebut memiliki output yang hampir serupa seperti departemen purchasing dan departemen production planning yang menyebabkan redundansi dalam struktur organisasi dan menghambat efisiensi operasional.

Proses restrukturisasi pada PT X sudah berjalan cukup baik yaitu dengan melakukan penyederhanaan struktur organisasi, menggabungkan beberapa departemen yang memiliki kesamaan output menjadi satu departemen besar serta mengurangi beberapa posisi manajerial expatriate. Namun, berdasarkan observasi yang dilakukan oleh peneliti, ditemukan bahwa terdapat beberapa karyawan di PT X yang mengalami peningkatan beban kerja akibat perubahan struktur organisasi yang diterapkan. Peningkatan ini disebabkan oleh pengurangan jumlah tenaga kerja, serta adanya tuntutan untuk mencapai target yang lebih tinggi dalam waktu yang lebih singkat. Akibatnya, beberapa karyawan merasa terbebani, mengalami stres kerja, dan mengalami penurunan keseimbangan antara kehidupan kerja dan pribadi. Jika kondisi ini tidak segera diatasi, dapat berpotensi menurunkan produktivitas dan motivasi kerja karyawan, yang pada akhirnya berdampak pada kinerja perusahaan secara keseluruhan. Hal ini didukung dengan wawancara singkat yang dilakukan oleh peneliti dengan salah satu karyawan PT X, terungkap bahwa masih terdapat hambatan dalam menjalankan tugas sehari-hari yang muncul setelah dilakukannya proses restrukturisasi organisasi. Karyawan tersebut menjelaskan bahwa beban pekerjaannya meningkat, sementara waktu yang tersedia untuk menyelesaikan tugas menjadi lebih terbatas akibat loading time yang berkurang.

Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Lindawati & Susila (2022) yang berjudul “Restrukturisasi Organisasi Sebagai Upaya Peningkatan Efektifitas Kerja Karyawan Ak. Mapindo”. Penelitian ini mengkaji restrukturisasi organisasi di Akademi Komunitas Manajemen Perhotelan Indonesia (AK. MAPINDO) untuk meningkatkan efektivitas kerja karyawan. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah kualitatif, dengan teknik pengumpulan data yaitu observasi, wawancara, dokumentasi, dan studi kepustakaan. Selanjutnya penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Ikhwan et al. (2020) yang berjudul “Pengaruh Restrukturisasi Organisasi Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara Pada Dinas Pendidikan Kabupaten Kerinci”. Penelitian ini mengkaji bagaimana pengaruh restrukturisasi organisasi berpengaruh terhadap kinerja aparatur sipil negara yang dilakukan di Dinas Pendidikan Kabupaten Kerinci. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif. Penelitian ini memiliki kebaruan dibandingkan kedua penelitian terdahulu tersebut yang terletak pada fokus analisis yaitu efisiensi operasional setelah dilakukannya restrukturisasi

organisasi. Selain itu, penelitian ini juga menganalisis hambatan yang muncul setelah dilakukannya restrukturisasi organisasi, seperti peningkatan beban kerja, penyesuaian terhadap peran baru, serta perlunya waktu dan pelatihan tambahan agar karyawan dapat beradaptasi dengan struktur organisasi yang baru.

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan, maka tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis lebih dalam mengenai dampak yang ditimbulkan setelah perusahaan melakukan restrukturisasi organisasi serta mengidentifikasi hambatan yang muncul serta memberikan solusi untuk mengatasi hambatan yang ada agar proses restrukturisasi organisasi di PT X dapat berjalan secara optimal.

2. KAJIAN TEORITIS

Pengertian Restrukturisasi

Restrukturisasi merupakan tindakan mereorganisasi struktur hukum, struktur kepemilikan, struktur operasional, atau struktur lainnya dari suatu perusahaan agar dapat lebih menguntungkan dan lebih sesuai dengan kebutuhan (Hardjoeno, 2024). Mukhammad (2014) berpendapat bahwa restrukturisasi adalah pengurangan ukuran perusahaan seperti jumlah karyawan, jumlah divisi dan tingkat hierarki dalam struktur organisasi perusahaan. Restrukturisasi erat kaitannya dengan teori manajemen perubahan seperti yang dikemukakan oleh Kotter yang menekankan pentingnya melakukan perubahan dalam organisasi secara bertahap melalui delapan langkah penting (Widodo et al. 2024). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa restrukturisasi merupakan proses penataan ulang organisasi, yang mencakup perubahan struktur, kepemilikan, dan operasional untuk meningkatkan efisiensi dan profitabilitas. Proses ini juga menyesuaikan rancangan organisasi dan nilai-nilai agar selaras dengan tujuan perusahaan, termasuk pengurangan karyawan, divisi, dan hierarki guna meningkatkan kinerja jangka panjang.

Pengertian Restrukturisasi Organisasi

Menurut Suryono (2011) restrukturisasi organisasi merupakan suatu tindakan untuk meningkatkan efisiensi dan produktivitas organisasi. Lindawati & Susila (2022) mengungkapkan bahwa restrukturisasi organisasi merupakan proses penataan kembali struktur organisasi dengan tujuan menciptakan kinerja yang lebih optimal dibandingkan sebelumnya. Hal ini sejalan dengan pendapat Muharyono (2023) yang menyatakan bahwa restrukturisasi organisasi adalah proses mengubah atau menyusun kembali struktur organisasi agar dapat memenuhi kebutuhan dalam organisasi. Hakim dan Sudaryo (2024) mengatakan bahwa tujuan

dari dilakukannya restrukturisasi organisasi dapat dilihat dari dua sisi, merupakan internal dan eksternal. Adapun tujuan internal nya antara lain meningkatkan gross margin, meningkatkan komunikasi internal, memperbaiki arus kas, memperbaiki proses desain yang memadai, dan menekan biaya upah. Sedangkan tujuan dari sisi eksternalnya adalah mempertemukan kebutuhan pelanggan, menerapkan strategi untuk mengantisipasi perubahan pasar dan meningkatkan pangsa pasar. Dapat disimpulkan bahwa restrukturisasi organisasi merupakan proses penataan kembali struktur organisasi yang bertujuan untuk meningkatkan efisiensi, produktivitas, dan kinerja perusahaan agar lebih optimal dibandingkan sebelumnya.

Bentuk-Bentuk Restrukturisasi Organisasi

Menurut Bernardin dan Russel (1998) terdapat delapan cara yang dapat dilakukan dalam melakukan restrukturisasi organisasi antara lain, downsizing, merupakan proses penyederhanakan struktur organisasi dengan cara mengurangi jumlah posisi atau jabatan, delayering merupakan pengurangan lapisan manajemen dalam sebuah organisasi, decentralizing merupakan pembagian wewenang dan tanggung jawab kepada tingkat organisasi yang lebih rendah, reorganization merupakan penataan ulang struktur organisasi berdasarkan fungsi-fungsi kerja, cost reduction strategy merupakan pengoptimalan kinerja pada sumber daya yang lebih sedikit namun tetap efektif dalam menyelesaikan pekerjaan yang sama, IT inovation merupakan penyesuaian pekerjaan terhadap adanya perkembangan teknologi, competency measurement merupakan pengaturan struktur organisasi berdasarkan tingkat kompetensi yang dimiliki oleh karyawan, performance related pay, merupakan sistem pengaturan organisasi yang berkaitan dengan pemberian bonus atau insentif berdasarkan hasil kerja pegawai.

Pengertian Efisiensi Operasional

Darmawan et al. (2023) mengungkapkan bahwa efisiensi operasional adalah kemampuan suatu organisasi dalam melakukan seluruh tugas dengan sangat efisien, mengoptimalkan penggunaan sumber daya serta mencapai hasil yang diharapkan dalam waktu yang lebih singkat. Efisiensi operasional merupakan kemampuan sebuah perusahaan dalam melakukan kegiatan operasional dengan cara yang sangat efisien dan efektif sehingga perusahaan dapat mencapai hasil yang sama bahkan lebih baik dengan biaya yang lebih rendah dan waktu yang lebih cepat dibandingkan pesaing. Efisiensi operasional menjadi faktor penentu dalam industri yang sangat kompetitif (Saragih, 2024).

Dampak Restrukturisasi Organisasi

Menurut Firdaus et al. (2024) restrukturisasi organisasi memiliki dampak positif merupakan meningkatnya kinerja karyawan. Aditya & Merthayasa (2023) menuturkan dengan melakukan restrukturisasi organisasi, perusahaan dapat mengurangi biaya operasional melalui upaya identifikasi serta penghapusan komponen yang tidak efisien dalam proses bisnis. Fathurrahman (2024) juga mengatakan bahwa dengan melakukan restrukturisasi organisasi dapat menciptakan lingkungan kerja yang lebih mendukung terciptanya inovasi serta produk dan layanan baru, selain itu restrukturisasi juga mendorong organisasi menjadi lebih responsif terhadap dinamika pasar dan memastikan kepatuhan terhadap standar tata kelola perusahaan yang baik. Namun disisi lain, restrukturisasi organisasi juga dapat menimbulkan dampak negatif yang tidak dapat dibiarkan begitu saja. Christiana et al. (2023) mengungkapkan bahwa restrukturisasi membuat karyawan harus menjalankan fungsi-fungsi pekerjaan yang berbeda dari yang sebelumnya bahkan karyawan dituntut untuk multitasking karena adanya penggabungan tugas. Hal ini bukan hanya sekedar menambah beban kerja tetapi juga membuat karyawan tertekan. Selain itu mereka juga harus beradaptasi dengan perubahan yang terjadi dan harus tetap produktif dan profesional dalam bekerja.

Hambatan dalam Restrukturisasi Organisasi

Firdaus et al. (2024) mengungkapkan bahwa salah satu hambatan yang terjadi dari internal organisasi adalah resistensi terhadap perubahan. Hal ini merupakan reaksi alamiah dari setiap individu yang merasa posisi, kenyamanan, serta kepentingannya terganggu akibat adanya perubahan struktural dan prosedur kerja baru. Karyawan yang merasa tidak nyaman atau tidak siap dengan kondisi tersebut pasti akan melakukan penolakan baik secara langsung maupun tidak langsung, sehingga akan menghambat proses restrukturisasi organisasi.

Penelitian Terdahulu

Penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa restrukturisasi organisasi dapat memberikan dampak positif terhadap peningkatan kinerja pegawai dan efektivitas organisasi. Penelitian Ikhwan et al. (2020) berjudul “Pengaruh Restrukturisasi Organisasi Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara Pada Dinas Pendidikan Kabupaten Kerinci” menunjukkan bahwa restrukturisasi memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Penelitian Angelica (2020) berjudul “Pengaruh Restrukturisasi Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai PT. PLN (Persero) Wilayah Sulselrabar” juga menunjukkan bahwa restrukturisasi organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Sementara itu, penelitian Wahyudi et al. (2024)

berjudul “Redesain Dan Restrukturisasi Organisasi; Upaya Perbaikan Kinerja Organisasi” menunjukkan bahwa melalui pendekatan partisipatif dan kolaboratif, restrukturisasi mampu meningkatkan partisipasi anggota, memperjelas tugas, dan memperbaiki komunikasi organisasi. Di sisi lain, penelitian Arunachalam (2021) berjudul “The Interplay of Psychological Contract Breach, Stress and Job Outcomes During Organizational Restructuring” menekankan pentingnya pengelolaan persepsi dan kepercayaan karyawan selama perubahan organisasi untuk mengurangi dampak negatif dan meningkatkan kepuasan serta keterlibatan kerja secara keseluruhan.

3. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode kualitatif dengan pendekatan studi kasus, yang bertujuan untuk memberikan gambaran mendalam mengenai dampak dari restrukturisasi organisasi di PT X. Creswell mengatakan bahwa penelitian kualitatif adalah metode yang digunakan untuk memahami permasalahan yang berkaitan dengan manusia atau lingkungan sosial dengan tujuan membentuk gambaran yang utuh, kemudian hasilnya akan disampaikan secara naratif dengan mengandalkan data yang lengkap dan sumber yang kredibel (Roosinda, 2021). Sumber data dalam penelitian ini dibedakan menjadi dua merupakan data primer dan data sekunder. Menurut Sulung & Muspawi (2024) data primer adalah sumber informasi utama yang dikumpulkan oleh peneliti secara langsung, dapat berupa hasil observasi, wawancara dan pengumpulan data melalui kuesioner. Sedangkan data sekunder adalah sumber informasi yang diperoleh secara tidak langsung, seperti buku, jurnal akademis, artikel dan lain sebagainya. Dalam penelitian ini, peneliti memilih 4 orang informan yang sudah sesuai dengan kriteria purposive sampling. Keempat orang ini dipilih karena mereka punya pengalaman langsung dengan proses restrukturisasi di PT X, sehingga informasi yang mereka berikan sangat dibutuhkan untuk mendukung hasil penelitian. Data dikumpulkan melalui observasi, wawancara dan dokumentasi. Teori yang mendasari peneliti memilih 4 partisipan ini disajikan dalam tabel berikut:

Tabel 1. Qualitative Sample Size

Pendekatan studi	Rule of Thumb
Studi kasus/biografi	Satu kasus atau satu orang
Fenomenologi	Rekrut 10 orang, jika saturasi diperoleh sebelum itu, anda bisa mewawancarai kurang dari 10
Grounded teori/etnografi/action research	Rekrut 20-30 orang, umumnya ini bisa mencapai saturasi.

Sumber: Pande Januraga (2021)

Untuk memastikan data yang telah dikumpulkan valid, dapat dipercaya serta dapat dipertanggungjawabkan peneliti menggunakan metode triangulasi, merupakan sumber dan teknik. Alfansyur & Mariyani (2020) berpendapat bahwa triangulasi adalah upaya untuk mengecek keabsahan data atau informasi dengan melihatnya dari sudut pandang yang berbeda. Tujuan dari teknik ini adalah untuk meminimalkan makna ganda yang dapat muncul selama proses pengumpulan data, sehingga hasil penelitian menjadi lebih akurat dan dapat dipercaya.

Peneliti memperoleh data dalam penelitian ini dari 4 informan yang memiliki keterlibatan secara langsung dalam proses restrukturisasi organisasi, seperti staff, pihak HRD, dan kepala departemen. Hal ini bertujuan agar peneliti memperoleh data dari berbagai perspektif yang berbeda tetapi masih saling melengkapi. Dalam penelitian ini teknik triangulasi dilakukan dengan mengumpulkan data melalui observasi, wawancara dan dokumentasi yang sesuai dengan informasi yang dibutuhkan.

Penelitian ini menggunakan teknik analisis data model interaktif oleh Miles dan Huberman. Dalam pendekatan ini, analisis dilakukan melalui 4 tahapan utama yang saling berhubungan, merupakan pengumpulan data (*data collection*), reduksi data (*data reduction*), penyajian data (*data display*), dan penarikan kesimpulan atau verifikasi (*conclusion drawing/verification*).

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Proses Restrukturisasi Organisasi pada PT X dan Dampaknya terhadap Efisiensi Operasional

Penelitian ini menunjukkan bahwa restrukturisasi di PT X dilakukan dengan menggabungkan beberapa departemen yang memiliki output serupa, memangkas posisi manajerial expatriate, serta menyederhanakan jalur pelaporan untuk mempercepat proses pengambilan keputusan. Contohnya, departemen Purchasing dan Production Planning yang sebelumnya terpisah kini digabung karena keduanya berfokus pada pengelolaan bahan baku. Selain itu, posisi manajerial expatriate dialihkan ke tenaga kerja lokal untuk menekan biaya dan memberikan peluang promosi. Penyederhanaan jalur pelaporan juga mempercepat proses pengambilan keputusan. Hal ini sesuai dengan pendapat Idrus & Isyanto (2024) bahwa restrukturisasi mempercepat pengambilan keputusan dan pembagian tugas yang lebih jelas. Kemudian berdasarkan hasil wawancara, partisipan juga menyatakan bahwa restrukturisasi ini memberikan dampak positif terhadap efisiensi operasional perusahaan. Partisipan menyatakan bahwa setelah restrukturisasi organisasi ini dilakukan, perusahaan mampu mengurangi biaya gaji dan tunjangan untuk expatriate. Meskipun demikian, partisipan juga menyatakan bahwa

efisiensi yang dicapai masih harus diimbangi dengan dukungan yang memadai, khususnya dalam hal pengelolaan dan penyesuaian beban kerja karyawan yang meningkat. Hal ini sejalan dengan pendapat Aditya & Merthayasa (2023) yang mengemukakan bahwa dengan melakukan restrukturisasi organisasi, perusahaan dapat mengurangi biaya operasional melalui upaya identifikasi serta penghapusan komponen yang tidak efisien dalam proses bisnis.

Hambatan yang Muncul Pasca Restrukturisasi Organisasi

Berdasarkan hasil wawancara, hambatan utama yang dirasakan oleh karyawan PT X adalah penambahan beban kerja akibat penggabungan beberapa departemen dan pengurangan posisi, kesulitan beradaptasi dengan prosedur kerja yang baru yang belum sepenuhnya dipahami oleh seluruh karyawan serta kendala teknis dan operasional yang belum berjalan secara optimal. Kondisi ini jika dibiarkan akan berpotensi mengalami penurunan motivasi dan produktivitas serta meningkatkan tekanan kerja bagi karyawan. Seperti yang dijelaskan oleh Suprihartini et al. (2023) yang mengungkapkan bahwa jika beban kerja yang diberikan terlalu berat dan fisik karyawan tidak mendukung, karyawan akan kesulitan dalam bekerja bahkan bisa berdampak buruk pada kesehatan. Selain itu juga beban kerja yang terlalu berat akan membuat karyawan cenderung kewalahan dalam melaksanakan tugasnya sehingga semakin berat beban kerjanya maka performa karyawan tersebut akan menurun (Batubara & Abadi 2022). Kondisi ini jelas akan menjadi hambatan yang akan mengganggu kelancaran proses adaptasi dan pada akhirnya menurunkan produktivitas serta motivasi kerja. Oleh karena itu, manajemen harus memberi dukungan penuh kepada karyawannya yang sedang menghadapi perubahan. Hal ini sangat penting karena dukungan yang diberikan dapat mempertahankan kinerja yang mereka berikan kepada perusahaan. (Putri et al. 2023).

Solusi untuk Mengatasi Hambatan yang Muncul Pasca Restrukturisasi Organisasi

Berdasarkan hasil wawancara, perusahaan telah mengambil langkah awal dalam mengatasi hambatan yang muncul setelah restrukturisasi organisasi seperti dalam bentuk konseling dan pelaksanaan pelatihan di beberapa departemen untuk membantu karyawan dalam menghadapi perubahan. Konseling ini berperan dalam membantu karyawan beradaptasi, mengurangi stres kerja, dan menjaga keseimbangan psikologis (Batubara et al. 2022). Namun, dalam pelaksanaannya masih terbatas pada tingkat middle management, sedangkan karyawan di tingkat operasional yang justru paling terdampak masih belum mendapatkan perhatian yang maksimal. Hal ini jika dibiarkan maka akan membuat para karyawan operator merasa tertekan, apalagi tidak ada tempat untuk berkonsultasi mengenai masalah penambahan beban kerja yang

dialaminya. Dalam hal ini organisasi harus memperluas cakupan layanan konseling agar seluruh lapisan karyawan mendapatkan dukungan yang sama.

Selain itu solusi lain yang harus dilakukan oleh organisasi adalah dengan melakukan pelatihan dan pengembangan keterampilan. Pelatihan ini bukan hanya sekedar pengenalan sistem baru atau prosedur baru, tetapi juga harus dibuat untuk membangun kemampuan manajemen stress karyawan, karena dengan pelatihan manajemen stress memberikan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap penurunan tingkat stress kerja karyawan (Herlena, 2023).

Selain itu solusi berupa pendampingan langsung atau mentoring juga dibutuhkan untuk mengatasi hambatan yang ada, terutama bagi karyawan di posisi staff dan operator yang paling terdampak. Pendampingan ini dapat berupa bimbingan intensif dari atasan langsung atau staff senior yang lebih berpengalaman agar karyawan yang mengalami penambahan dan perubahan tugas menjadi lebih cepat beradaptasi. Menurut Jalal & Anshori (2023) program mentoring adalah metode yang sangat efektif dalam memberikan arahan serta dukungan kepada karyawan, sehingga mereka mampu mengoptimalkan potensi diri dan meningkatkan keterampilan yang sesuai dengan tuntutan pekerjaan. Wulansari & Fauzi (2023) juga menegaskan bahwa dengan coaching dan mentoring dapat memberikan dampak positif terhadap peningkatan kinerja karyawan, program coaching dan mentoring ini diharapkan dapat dilaksanakan secara berkesinambungan dan saling melengkapi. Sehingga dengan menerapkan beberapa solusi yang telah disebutkan PT X mampu meminimalisir hambatan yang timbul akibat restrukturisasi organisasi serta menjaga keseimbangan antara pencapaian organisasi dengan kesejahteraan karyawannya.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa restrukturisasi organisasi di PT X membawa dampak positif terhadap efisiensi operasional perusahaan, seperti penurunan biaya melalui pengurangan tenaga kerja asing, percepatan pengambilan keputusan akibat penyederhanaan struktur pelaporan, serta peningkatan efisiensi alur kerja melalui penggabungan departemen yang memiliki output serupa. Namun, proses restrukturisasi organisasi ini juga menimbulkan beberapa hambatan, seperti peningkatan beban kerja, kesulitan adaptasi terhadap sistem baru, dan kendala teknis dalam pelaksanaan operasional sehari-hari. Solusi yang diterapkan oleh PT X untuk mengatasi hambatan yang ada antara lain penyediaan layanan konseling bagi karyawan yang mengalami stress kerja dan kesulitan beradaptasi. Namun, implementasinya belum mencakup karyawan di tingkat operasional yang justru paling terdampak oleh restrukturisasi. Oleh karena itu disarankan agar PT X memperluas

cakupan layanan konseling hingga seluruh lapisan karyawan, serta melengkapi upaya tersebut dengan program pelatihan manajemen stres dan pengembangan keterampilan. Selain itu, pendampingan langsung melalui mentoring dan coaching juga menjadi solusi penting yang dapat diterapkan agar karyawan, khususnya di posisi staf dan operator, mendapatkan arahan, dukungan, serta dapat lebih cepat beradaptasi dengan perubahan beban kerja. Dengan demikian, diharapkan PT X mampu meminimalkan hambatan yang muncul dan menjaga keseimbangan antara pencapaian organisasi dengan kesejahteraan karyawannya.

DAFTAR REFERENSI

- Aditya, O., & Merthayasa, A. (2023). Upaya peningkatan daya saing bisnis perusahaan melalui manajemen perubahan. *Syntax Idea*, 5(7), 893–901. <https://doi.org/10.46799/syntax-idea.v5i7.2525>
- Alfansyur, A., & Mariyani, M. (2020). Seni mengelola data: Penerapan triangulasi teknik, sumber dan waktu pada penelitian pendidikan sosial. *Historis: Jurnal Kajian, Penelitian dan Pengembangan Pendidikan Sejarah*, 5(2), 146–150. <https://doi.org/10.31764/historis.v5i2.3432>
- Angelica, I. (2020). *Pengaruh restrukturisasi organisasi terhadap kinerja pegawai PT. PLN (Persero) Wilayah Sulselrabar* [Skripsi, Universitas Hasanuddin]. Universitas Hasanuddin Repository. https://repository.unhas.ac.id/id/eprint/1194/2/E21116309_skripsi_%20%201-2.pdf
- Arunachalam, T. (2021). The interplay of psychological contract breach, stress and job outcomes during organizational restructuring. *Industrial and Commercial Training*, 53(1), 15–28. <https://doi.org/10.1108/ICT-03-2020-0026>
- Batubara, G. S., & Abadi, F. (2022). Pengaruh beban kerja dan dukungan rekan kerja terhadap kinerja karyawan dengan stres kerja sebagai variabel intervening. *Sibatik Journal: Jurnal Ilmiah Bidang Sosial, Ekonomi, Budaya, Teknologi, dan Pendidikan*, 1(11), 2483–2496. <https://doi.org/10.54443/sibatik.v1i11.385>
- Batubara, Y. A., Farhanah, J., Hasanahti, M., & Apriani, A. (2022). Pentingnya layanan bimbingan konseling bagi peserta didik. *Al-Mursyid: Jurnal Ikatan Alumni Bimbingan dan Konseling Islam (IKABKI)*, 4(1).
- Christiana, Y., Suyasa, P. T. Y., & Tumanggor, R. O. (2023). Pentingkah efikasi diri dalam mempertahankan keterikatan kerja saat terjadi restrukturisasi? *Jurnal Psikologi Teori dan Terapan*, 14(1), 105–113. <https://doi.org/10.26740/jptt.v14n1.p105-113>
- Darmawan, G., Sari, A. P., Hudzaifa, A. M., Samsi, H. L. P., & Avicenna, M. Y. (2023). *Efisiensi operasional dengan Promodel: Panduan teori antrian*. Kaizen Media Publishing.
- Fathurrahman, R. (2024). Analisis perbandingan struktural dan karakteristik badan usaha milik negara Indonesia dengan Malaysia. *Jurnal Hukum & Pembangunan*, 54(3), 479–498.

- Firdaus, F., Nur, M., Haeril, H., & Hidayatullah, A. (2024). Transformasi organisasi: Membangun budaya inovasi untuk kesuksesan reformasi birokrasi di Kabupaten Bima. *Jurnal Syntax Imperatif: Jurnal Ilmu Sosial dan Pendidikan*, 4(6), 844–853. <https://doi.org/10.21143/jhp.vol54.no3.1615>
- Hakim, D., & Sudaryo, Y. (2024). *Corporate restructuring*. Penerbit Andi.
- Hardjoeno, R. (2024). *Strategi perencanaan korporasi: Tantangan transformasi digital setelah pandemi*. Penerbit Andi.
- Herlena, B. (2023). *Efektivitas pelatihan manajemen stres pada karyawan* [Skripsi, UIN Sunan Kalijaga]. <https://digilib.uin-suka.ac.id/id/eprint/55516/contents>
- Idrus, I., & Isyanto, N. (2024). Meningkatkan transparansi dan efisiensi Yayasan Diniyyah Putri melalui penerapan aplikasi sistem administrasi keuangan dan restrukturisasi organisasi. *Khidmat: Jurnal Pengabdian Masyarakat*, 2(2), 123–134.
- Ikhwan, S. (2020). Pengaruh restrukturisasi organisasi terhadap kinerja aparatur sipil negara pada Dinas Pendidikan Kabupaten Kerinci. *Jurnal Administrasi Nusantara Maha*, 2(9), 10–16.
- Jalal, A., & Anshori, M. I. (2023). The company's mentoring program in supporting staff development. *Journal of Business, Finance, and Economics (JBFE)*, 4(2), 311–323. <https://doi.org/10.32585/jbfe.v4i2.4745>
- Lindawati, N. P., & Susila, B. P. E. (2022). Restrukturisasi organisasi sebagai upaya peningkatan efektifitas kerja karyawan Ak. Mapindo. *Journal of Applied Management and Accounting Science*, 4(1), 46–59. <https://jamas.triatmamulya.ac.id/index.php/AMAS/article/view/70>
- Muharyono, S., & Wibowo, N. M. (2023). Pengaruh restrukturisasi organisasi dan pengembangan karir terhadap kinerja pegawai dengan mediasi kepuasan kerja pada aparatur sipil negara fungsional di lingkungan Balai Besar Guru Penggerak Provinsi Jawa Timur. *MAP (Jurnal Manajemen dan Administrasi Publik)*, 6(3), 294–307. <https://doi.org/10.37504/map.v6i3.569>
- Mukhammad, M. H. (2014). *Manajemen strategik dalam pengembangan daya saing organisasi*. PT Elex Media Komputindo.
- Putri, S. A., Syaridwan, A., Ningrum, D. A., Hadita, H., Putri, I. A., Jumawan, J., Putri, N. M., & Vansuri, R. (2023). Pengaruh perubahan organisasi terhadap kinerja karyawan. *Sentri: Jurnal Riset Ilmiah*, 2(12), 5136–5141. <https://doi.org/10.55681/sentri.v2i12.1898>
- Roosinda, F. W., Lestari, N. S., Utama, A. G. S., Anisah, H. U., Siahaan, A. L. S., Islamiati, S. H. D., ... & Fasa, M. I. (2021). *Metode penelitian kualitatif*. Zahir Publishing.
- Saragih, D. R. U. (2024). *Manajemen strategik dan keberlanjutan bisnis*. Mega Press Nusantara.
- Sulung, U., & Muspawi, M. (2024). Memahami sumber data penelitian: Primer, sekunder, dan tersier. *Edu Research*, 5(3), 110–116. <https://doi.org/10.47827/jer.v5i3.238>

- Suprihartini, Y., Suliantoro, S., Wahyudiyono, W., Taryana, T., & Zega, Y. (2023). Analisis hubungan lingkungan kerja, beban kerja dan kinerja karyawan. *Jurnal Ilmiah Edunomika*, 8(1). <https://doi.org/10.29040/jie.v8i1.10746>
- Suryono, A. (2011). *Manajemen sumberdaya manusia: Etika dan standar profesional sektor publik*. Universitas Brawijaya Press.
- Wahyudi, M. A. T., Rosyadi, M. S. U., Zakaria, N., Alwy, M. Z. U., & Musfiroh, A. (2024). Redesain dan restrukturisasi organisasi: Upaya perbaikan kinerja organisasi. *Jurnal Pengabdian Masyarakat Manage*, 5(2), 77–86. <https://doi.org/10.32528/manage.v5i2.1944>
- Widodo, Z. D., Santosa, S., Novianti, R., Lusiana, H., Sudirman, A., Silaen, N. R., ... & Sirine, H. (2024). *Manajemen perubahan*. Penerbit Widina.
- Wulansari, F., & Fauzi, A. (2023). Pengaruh coaching dan mentoring terhadap kinerja pegawai. *Jurnal Akuntansi dan Manajemen Bisnis*, 3(1), 121–126. <https://doi.org/10.56127/jaman.v3i1.670>