

ANALISIS MODEL ORGANISASI DALAM MENINGKATKAN EFEKTIVITAS KINERJA LEMBAGA

Dayang Astri Rahma Syafitri¹

Sekolah Tinggi Ilmu Tarbiyah Darul Ulum (STITDAR) Kubu Raya¹

¹dayastrirahmasyafitri5918@gmail.com

ABSTRACT

Organizations are social systems designed to achieve specific goals through structured cooperation, division of labor, and authority. In modern management, organizations are increasingly required to be adaptive and responsive to dynamic environmental changes, making the selection of an appropriate organizational model essential for improving institutional performance. This study aims to analyze organizational models in enhancing institutional effectiveness, examine the influence of different models on performance, and identify the most suitable model for organizational needs. The research employs a qualitative approach with a descriptive-analytical method, using secondary data collected through a literature review of recent scholarly sources within the last ten years. Data were analyzed through systematic processes of reduction, categorization, comparison, and synthesis to identify patterns and relationships between organizational models and performance effectiveness. The findings reveal that hierarchical organizational models provide stability, clear structure, and strong control, making them effective in stable environments. Flexible organizational models enhance adaptability, innovation, and responsiveness, making them suitable for dynamic environments. The study also identifies a trade-off between stability and flexibility, indicating that no single model is universally superior. As a key contribution, this research proposes a hybrid organizational model that integrates hierarchical stability with flexible adaptability. This model is found to be the most effective approach for improving institutional performance in modern contexts, as it balances control and innovation while responding to complex organizational challenges.

Keywords: *organizational model, hierarchical, flexible, hybrid, performance.*

ABSTRAK

Organisasi merupakan sistem sosial yang dibentuk untuk mencapai tujuan tertentu melalui kerja sama yang terstruktur. Dalam perkembangan manajemen modern, organisasi dituntut untuk mampu beradaptasi dengan perubahan lingkungan yang dinamis, sehingga pemilihan model organisasi menjadi faktor penting dalam meningkatkan efektivitas kinerja lembaga. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis model organisasi dalam meningkatkan efektivitas kinerja lembaga, mengkaji pengaruh berbagai model organisasi terhadap kinerja, serta mengidentifikasi model yang paling sesuai dengan kebutuhan organisasi. Penelitian

ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode deskriptif analitis melalui studi kepustakaan terhadap berbagai sumber ilmiah dalam sepuluh tahun terakhir. Data dianalisis melalui tahapan reduksi, pengelompokan, perbandingan, dan sintesis untuk menemukan pola hubungan antara model organisasi dan efektivitas kinerja. Hasil penelitian menunjukkan bahwa model organisasi hierarkis efektif dalam menciptakan stabilitas, kejelasan struktur, dan kontrol organisasi, sedangkan model organisasi fleksibel unggul dalam meningkatkan adaptabilitas, inovasi, dan kecepatan respons terhadap perubahan. Penelitian ini juga menemukan adanya *trade-off* antara stabilitas dan fleksibilitas, sehingga tidak terdapat model yang bersifat universal. Kontribusi utama penelitian ini adalah pengembangan model organisasi hibrida yang mengintegrasikan keunggulan kedua model, sehingga mampu meningkatkan efektivitas kinerja lembaga secara optimal dan berkelanjutan.

Kata Kunci: model organisasi, hierarkis, fleksibel, hibrida, kinerja.

PENDAHULUAN

Organisasi merupakan suatu sistem sosial yang dibentuk untuk mencapai tujuan tertentu melalui kerja sama antarindividu dengan pembagian tugas, wewenang, dan tanggung jawab yang terstruktur. Dalam perkembangan ilmu manajemen modern, organisasi tidak lagi dipahami sebagai struktur yang statis, tetapi sebagai sistem yang dinamis dan adaptif terhadap perubahan lingkungan (Wibowo 2016). Pandangan ini menunjukkan bahwa organisasi harus mampu menyesuaikan diri dengan perkembangan zaman, sehingga diperlukan model organisasi yang tepat untuk mendukung efektivitas kinerja lembaga.

Permasalahan yang sering terjadi dalam organisasi berkaitan dengan ketidaksesuaian antara model organisasi yang diterapkan dengan tuntutan lingkungan. Banyak organisasi masih mempertahankan model hierarkis yang kaku sehingga kurang responsif terhadap perubahan. Kondisi ini berdampak pada lambatnya pengambilan keputusan dan rendahnya efektivitas kinerja. Penelitian oleh Khairi (2022) menunjukkan bahwa penyederhanaan struktur organisasi birokrasi dapat meningkatkan efisiensi dan responsivitas lembaga. Temuan ini mengindikasikan bahwa model organisasi memiliki peran strategis dalam menentukan keberhasilan organisasi. Analisis terhadap pendapat tersebut menunjukkan bahwa organisasi yang mampu menyesuaikan modelnya dengan kebutuhan lingkungan akan memiliki kinerja yang lebih optimal.

Model organisasi secara konseptual merupakan kerangka yang mengatur hubungan kerja, alur komunikasi, serta distribusi wewenang dalam organisasi. Martini, Tahir, and Khairi (2019) menyatakan bahwa penerapan model organisasi yang tepat dapat meningkatkan koordinasi dan efektivitas kerja dalam lembaga. Pernyataan ini menunjukkan bahwa model organisasi tidak hanya berfungsi sebagai struktur formal, tetapi juga sebagai mekanisme yang memengaruhi proses kerja secara keseluruhan. Analisis terhadap pendapat tersebut menunjukkan bahwa kesalahan dalam

menentukan model organisasi dapat berdampak pada ketidakefisienan kerja dan rendahnya pencapaian tujuan organisasi.

Perkembangan lingkungan global dan teknologi mendorong munculnya berbagai model organisasi yang lebih fleksibel dan adaptif. Rahayu et al. (2024) menjelaskan bahwa organisasi modern cenderung mengarah pada model yang berbasis kolaborasi dan fleksibilitas untuk meningkatkan kinerja. Pandangan ini menunjukkan bahwa organisasi dituntut untuk mampu berinovasi dalam mengelola struktur dan hubungan kerja. Analisis terhadap pendapat tersebut menunjukkan bahwa fleksibilitas menjadi faktor penting dalam meningkatkan daya saing organisasi, terutama dalam menghadapi perubahan yang cepat dan kompleks.

Penelitian terdahulu menunjukkan bahwa model organisasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap efektivitas kinerja lembaga. Mubarok and Mukrodi (2024) menemukan bahwa struktur organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai karena mampu memperjelas koordinasi dan tanggung jawab. Temuan ini menunjukkan bahwa kejelasan struktur merupakan faktor penting dalam meningkatkan produktivitas kerja. Analisis terhadap temuan tersebut menunjukkan bahwa efektivitas organisasi tidak hanya ditentukan oleh individu, tetapi juga oleh sistem yang mengatur kerja individu tersebut.

Perbedaan pandangan mengenai model organisasi yang paling efektif masih menjadi perdebatan dalam kajian manajemen. Sebagian penelitian menekankan keunggulan model organisasi fleksibel karena adaptif terhadap perubahan, sedangkan penelitian lain menunjukkan bahwa model hierarkis tetap diperlukan untuk menjaga stabilitas organisasi (Khairi 2022). Perbedaan ini menunjukkan adanya kesenjangan penelitian yang perlu dikaji lebih lanjut. Analisis terhadap kondisi tersebut mengarah pada asumsi bahwa tidak ada model organisasi yang bersifat universal, melainkan efektivitasnya bergantung pada kesesuaian dengan karakteristik organisasi.

Penelitian ini mengambil posisi bahwa kombinasi model organisasi, yaitu model hibrida yang mengintegrasikan struktur hierarkis dan fleksibel, lebih efektif dalam meningkatkan kinerja lembaga. Pendekatan ini dianggap mampu mengakomodasi kebutuhan akan stabilitas sekaligus fleksibilitas dalam organisasi modern.

Berdasarkan uraian tersebut, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis model organisasi dalam meningkatkan efektivitas kinerja lembaga, mengkaji pengaruh berbagai model organisasi terhadap kinerja, serta mengidentifikasi model organisasi yang paling sesuai dengan karakteristik dan kebutuhan organisasi. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi teoritis dalam pengembangan ilmu manajemen organisasi serta menjadi referensi praktis bagi lembaga dalam merancang model organisasi yang efektif dan adaptif.

METODE

Metode penelitian yang digunakan dalam kajian ini adalah pendekatan kualitatif dengan jenis penelitian deskriptif analitis. Pendekatan ini dipilih untuk memperoleh pemahaman yang mendalam mengenai model organisasi dan kaitannya dengan efektivitas kinerja lembaga berdasarkan kajian literatur ilmiah terkini (10 tahun terakhir). Penelitian ini menggunakan data sekunder yang diperoleh melalui studi kepustakaan (*library research*), meliputi buku, jurnal ilmiah nasional terindeks, serta artikel penelitian yang relevan dengan topik penelitian. Teknik pengumpulan data dilakukan dengan menelusuri berbagai sumber akademik melalui database seperti Google Scholar dan portal jurnal ilmiah, kemudian dilakukan seleksi berdasarkan kredibilitas, relevansi, dan kemutakhiran sumber agar data yang digunakan valid dan dapat dipertanggungjawabkan.

Analisis data dalam penelitian ini dilakukan menggunakan teknik analisis kualitatif deskriptif yang meliputi tahapan reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan. Data yang telah dikumpulkan dikaji secara sistematis dengan cara mengelompokkan, membandingkan, dan mensintesis berbagai konsep serta temuan penelitian terkait model organisasi. Proses analisis dilakukan secara kritis untuk mengidentifikasi pola hubungan antara model organisasi dan efektivitas kinerja lembaga serta menemukan kesenjangan (*research gap*) dalam penelitian sebelumnya. Hasil analisis kemudian diinterpretasikan dengan mengacu pada teori yang relevan sehingga menghasilkan pemahaman yang komprehensif serta kesimpulan yang sesuai dengan tujuan penelitian.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa model organisasi memiliki peran yang signifikan dalam menentukan efektivitas kinerja lembaga. Temuan diperoleh melalui analisis berbagai literatur ilmiah terkini yang mengkaji hubungan antara struktur organisasi, pola kerja, serta capaian kinerja. Hasil yang disajikan merupakan hasil sintesis dari berbagai penelitian yang kemudian diklasifikasikan ke dalam beberapa kategori utama sesuai dengan fokus penelitian, yaitu model organisasi hierarkis, model organisasi fleksibel, serta model organisasi hibrida. Klasifikasi ini digunakan untuk menjawab rumusan masalah mengenai bagaimana model organisasi memengaruhi efektivitas kinerja lembaga secara komprehensif.

Model Organisasi Hierarkis dalam Efektivitas Kinerja Lembaga

Model organisasi hierarkis merupakan bentuk struktur organisasi yang disusun secara berjenjang (*top-down*) dengan pembagian wewenang, tugas, dan tanggung jawab yang jelas pada setiap tingkatan jabatan. Dalam model ini, terdapat garis komando yang tegas dari pimpinan tertinggi hingga ke tingkat operasional, sehingga setiap anggota organisasi bekerja berdasarkan instruksi dan koordinasi yang telah ditetapkan. Khairi (2022) menjelaskan bahwa struktur organisasi birokratis yang tersusun secara hierarkis bertujuan untuk menciptakan keteraturan, kejelasan peran, serta efektivitas dalam pelaksanaan tugas. Pernyataan ini menunjukkan bahwa model

hierarkis berfungsi sebagai sistem pengendalian organisasi. Analisis terhadap pendapat tersebut menunjukkan bahwa struktur yang berjenjang mampu meminimalkan ambiguitas peran dan meningkatkan akuntabilitas kerja.

Implementasi model organisasi hierarkis dalam lembaga dilakukan melalui pembagian unit kerja berdasarkan fungsi, penetapan rantai komando (*chain of command*), serta penyusunan prosedur kerja yang terstandar. Setiap pegawai memiliki atasan langsung yang bertanggung jawab dalam memberikan instruksi, melakukan pengawasan, dan mengevaluasi kinerja. Martini, Tahir, and Khairi (2019) menyatakan bahwa penerapan struktur organisasi yang jelas dapat meningkatkan koordinasi antarunit kerja dalam organisasi perangkat daerah. Hal ini menunjukkan bahwa implementasi model hierarkis mendukung terciptanya sistem kerja yang terorganisir. Analisis terhadap temuan ini menunjukkan bahwa pembagian kerja yang sistematis memungkinkan organisasi bekerja lebih efisien karena setiap bagian memiliki fungsi yang spesifik.

Sistem komando yang jelas dalam model organisasi hierarkis merujuk pada adanya alur instruksi yang terstruktur dari pimpinan kepada bawahan melalui jalur formal yang telah ditentukan. Dalam sistem ini, setiap keputusan diambil oleh pimpinan pada tingkat tertentu dan diteruskan ke bawah untuk dilaksanakan sesuai dengan tanggung jawab masing-masing. Wibowo (2016) menjelaskan bahwa kejelasan sistem komando akan mempermudah koordinasi dan menghindari konflik dalam organisasi. Pernyataan ini menunjukkan bahwa sistem komando merupakan elemen penting dalam menjaga stabilitas organisasi. Analisis terhadap pendapat tersebut menunjukkan bahwa kejelasan alur komando dapat meningkatkan efektivitas komunikasi serta memastikan bahwa setiap kebijakan dijalankan secara konsisten.

Model organisasi hierarkis sangat erat kaitannya dengan konsep birokrasi. Birokrasi merupakan sistem organisasi yang menekankan pada aturan formal, prosedur yang baku, serta pembagian kerja yang jelas dalam mencapai tujuan organisasi. Khairi (2022) menyatakan bahwa birokrasi bertujuan untuk menciptakan efisiensi, keteraturan, dan kontrol dalam organisasi, khususnya dalam sektor publik. Pernyataan ini menunjukkan bahwa birokrasi menjadi fondasi dalam penerapan model hierarkis. Analisis terhadap pendapat tersebut menunjukkan bahwa birokrasi dapat meningkatkan efektivitas kerja apabila diterapkan secara proporsional, namun dapat menjadi hambatan apabila terlalu kaku dan tidak adaptif terhadap perubahan.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa model organisasi hierarkis memberikan kontribusi positif terhadap efektivitas kinerja lembaga, terutama dalam hal stabilitas, kepastian kerja, dan pengendalian organisasi. Kejelasan struktur dan sistem komando memungkinkan organisasi berjalan secara terarah dan terkoordinasi. Mubarok and Mukrodi (2024) menemukan bahwa struktur organisasi yang jelas berpengaruh signifikan terhadap peningkatan kinerja pegawai karena memperjelas tugas dan tanggung jawab. Temuan ini menunjukkan bahwa model hierarkis mampu meningkatkan produktivitas kerja. Analisis terhadap temuan tersebut menunjukkan bahwa kejelasan sistem kerja merupakan faktor utama dalam mendukung efektivitas kinerja lembaga.

Model organisasi hierarkis juga memiliki keterbatasan, terutama dalam hal fleksibilitas dan kecepatan pengambilan keputusan. Struktur yang berjenjang menyebabkan proses birokrasi menjadi lebih panjang, sehingga organisasi cenderung lambat dalam merespons perubahan lingkungan. Rahayu et al. (2024) menjelaskan bahwa organisasi yang terlalu kaku dalam struktur akan mengalami kesulitan dalam beradaptasi dengan perubahan. Pernyataan ini menunjukkan bahwa model hierarkis kurang efektif dalam lingkungan yang dinamis. Analisis terhadap pendapat tersebut menunjukkan bahwa efektivitas model hierarkis sangat bergantung pada kemampuan organisasi dalam menyeimbangkan antara kontrol dan fleksibilitas.

Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa model organisasi hierarkis efektif dalam menciptakan stabilitas, kejelasan struktur, dan sistem kerja yang terorganisir, namun memiliki keterbatasan dalam hal adaptabilitas. Oleh karena itu, penerapan model ini harus disesuaikan dengan kebutuhan dan karakteristik organisasi agar dapat memberikan kontribusi optimal terhadap efektivitas kinerja lembaga.

Model Organisasi Fleksibel dalam Meningkatkan Kinerja Lembaga

Model organisasi fleksibel merupakan bentuk struktur organisasi yang bersifat adaptif, dinamis, dan tidak terlalu bergantung pada hierarki yang kaku. Struktur ini umumnya ditandai dengan jumlah tingkatan manajerial yang lebih sedikit (*flat structure*), desentralisasi pengambilan keputusan, serta penekanan pada kerja tim dan kolaborasi. Dalam model ini, organisasi berusaha merespons perubahan lingkungan secara cepat dengan memberikan ruang gerak yang lebih luas kepada anggota organisasi. Rahmat and Saputra (2023) menyatakan bahwa organisasi fleksibel mampu meningkatkan kinerja karena memiliki kemampuan adaptasi yang tinggi terhadap perubahan teknologi dan lingkungan kerja. Pernyataan ini menunjukkan bahwa fleksibilitas menjadi keunggulan utama dalam organisasi modern. Analisis terhadap pendapat tersebut menunjukkan bahwa model fleksibel memungkinkan organisasi untuk lebih responsif dan inovatif dalam menghadapi tantangan yang kompleks.

Implementasi model organisasi fleksibel dalam lembaga dilakukan melalui pembentukan tim kerja lintas fungsi (*cross-functional teams*), pemberian otonomi kepada unit kerja, serta penerapan sistem kerja berbasis proyek. Dalam praktiknya, organisasi tidak lagi bergantung pada satu jalur komando, tetapi mendorong partisipasi aktif anggota dalam pengambilan keputusan. Fauzi and Anwar (2021) menyatakan bahwa desain organisasi yang fleksibel dapat meningkatkan efektivitas kinerja melalui peningkatan kolaborasi dan komunikasi antarindividu. Pernyataan ini menunjukkan bahwa keberhasilan organisasi fleksibel sangat bergantung pada interaksi antaranggota. Analisis terhadap pendapat tersebut menunjukkan bahwa fleksibilitas organisasi tidak berarti tanpa struktur, melainkan adanya pengaturan kerja yang lebih terbuka dan kolaboratif.

Salah satu karakteristik utama dalam model organisasi fleksibel adalah sistem komunikasi yang terbuka dan *multidirectional* (multi-arah). Komunikasi tidak hanya berlangsung secara vertikal, tetapi juga horizontal dan diagonal, sehingga mempercepat pertukaran informasi dan pengambilan keputusan. Hidayat and Rahman (2019) menyatakan bahwa komunikasi organisasi yang efektif akan meningkatkan koordinasi kerja dan kinerja tim. Pernyataan ini menunjukkan bahwa komunikasi

menjadi faktor kunci dalam keberhasilan organisasi fleksibel. Analisis terhadap pendapat tersebut menunjukkan bahwa keterbukaan komunikasi memungkinkan penyelesaian masalah secara lebih cepat dan meningkatkan kualitas keputusan yang diambil.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa model organisasi fleksibel berkontribusi dalam meningkatkan inovasi dan kreativitas kerja. Struktur yang tidak kaku memberikan kebebasan bagi anggota organisasi untuk mengembangkan ide serta berpartisipasi dalam proses organisasi. Putri and Kurniawan (2023) menyatakan bahwa struktur organisasi yang adaptif mampu meningkatkan kinerja pegawai melalui pemberdayaan individu dan peningkatan tanggung jawab kerja. Pernyataan ini menunjukkan bahwa fleksibilitas dapat mendorong motivasi kerja. Analisis terhadap pendapat tersebut menunjukkan bahwa model fleksibel memberikan dampak positif terhadap kinerja karena meningkatkan keterlibatan anggota organisasi dalam mencapai tujuan bersama.

Model organisasi fleksibel juga memiliki keterbatasan, terutama dalam aspek pengendalian dan kejelasan peran. Struktur yang terlalu longgar dapat menimbulkan kebingungan dalam pembagian tugas serta potensi konflik peran. Nugraha and Lestari (2018) menyatakan bahwa kurangnya kejelasan struktur dalam organisasi dapat menurunkan efektivitas kerja karena lemahnya pengawasan dan koordinasi. Pernyataan ini menunjukkan bahwa fleksibilitas tanpa pengaturan yang jelas dapat menimbulkan disorganisasi. Analisis terhadap pendapat tersebut menunjukkan bahwa model fleksibel tetap memerlukan kerangka kerja yang terarah agar dapat berjalan secara efektif.

Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa model organisasi fleksibel memiliki keunggulan dalam meningkatkan adaptabilitas, inovasi, serta kecepatan respons organisasi terhadap perubahan lingkungan. Model ini sangat relevan diterapkan pada organisasi yang bergerak dalam lingkungan dinamis dan kompetitif. Keterbatasan model ini terletak pada potensi lemahnya kontrol dan ketidakjelasan struktur, sehingga memerlukan sistem manajemen yang kuat untuk menjaga keseimbangan antara fleksibilitas dan keteraturan. Dengan demikian, efektivitas model organisasi fleksibel sangat bergantung pada kemampuan organisasi dalam mengelola kebebasan kerja secara terarah dan bertanggung jawab.

Perbandingan Model Organisasi terhadap Efektivitas Kinerja Lembaga

Hasil penelitian menunjukkan bahwa model organisasi hierarkis dan fleksibel memiliki karakteristik, keunggulan, serta keterbatasan yang berbeda dalam memengaruhi efektivitas kinerja lembaga. Perbandingan kedua model ini menjadi penting untuk menjawab rumusan masalah terkait model organisasi yang paling sesuai dalam meningkatkan kinerja. Temuan menunjukkan bahwa tidak terdapat satu model yang secara universal lebih unggul, melainkan efektivitasnya sangat bergantung pada konteks organisasi.

Tabel 1. Perbandingan Model Organisasi terhadap Efektivitas Kinerja

Aspek	Model Hierarkis	Model Fleksibel
Struktur	Berjenjang dan formal (tersusun dari tingkat atas ke bawah dengan pembagian jabatan yang jelas)	Datar dan dinamis (memiliki sedikit jenjang dan hubungan kerja lebih luwes)
Pengambilan Keputusan	Terpusat (keputusan berada pada pimpinan atau tingkat atas)	Desentralistik (keputusan melibatkan berbagai anggota atau unit kerja)
Sistem Komando	Jelas dan terstruktur (perintah mengalir dari atasan ke bawahan melalui jalur resmi)	Terbuka dan partisipatif (perintah dan ide dapat berasal dari berbagai arah)
Komunikasi	Vertikal (komunikasi dari atas ke bawah atau sebaliknya)	Multiarah (komunikasi dapat terjadi secara horizontal, vertikal, dan diagonal)
Keunggulan	Stabilitas tinggi (organisasi berjalan teratur dan terkendali), kontrol kuat (pengawasan jelas), kepastian kerja (tugas terdefinisi dengan baik)	Adaptif (mudah menyesuaikan perubahan), inovatif (mendorong ide baru), respons cepat (pengambilan keputusan lebih cepat)
Kelemahan	Kaku (kurang fleksibel), lambat (proses panjang), birokratis (banyak prosedur formal)	Kurang kontrol (pengawasan lebih lemah), potensi ambiguitas (ketidakjelasan peran)
Kesesuaian	Lingkungan stabil (perubahan rendah dan terstrukturu)	Lingkungan dinamis (perubahan cepat dan kompleks)

Hasil pada Tabel 1 menunjukkan bahwa model organisasi hierarkis unggul dalam aspek stabilitas, kontrol, serta kejelasan sistem kerja. Struktur yang terorganisir dengan baik memungkinkan organisasi berjalan secara terarah dan minim konflik

peran. Sari and Nugroho (2021) menyatakan bahwa struktur organisasi yang jelas berpengaruh positif terhadap efektivitas kerja pegawai karena meningkatkan kepastian tugas dan tanggung jawab. Pernyataan ini menunjukkan bahwa model hierarkis sangat efektif dalam kondisi organisasi yang membutuhkan ketertiban dan pengendalian yang tinggi. Analisis terhadap pendapat tersebut menunjukkan bahwa keunggulan utama model hierarkis terletak pada kemampuannya dalam menciptakan keteraturan kerja yang sistematis.

Di sisi lain, model organisasi fleksibel unggul dalam aspek adaptabilitas dan inovasi. Struktur yang lebih terbuka memungkinkan organisasi merespons perubahan dengan cepat serta mendorong partisipasi aktif anggota organisasi. Rahmat and Saputra (2023) menyatakan bahwa organisasi fleksibel memiliki keunggulan dalam menghadapi perubahan lingkungan karena mampu beradaptasi secara cepat. Pernyataan ini menunjukkan bahwa fleksibilitas menjadi faktor penting dalam meningkatkan daya saing organisasi. Analisis terhadap pendapat tersebut menunjukkan bahwa model fleksibel lebih efektif diterapkan pada organisasi yang berada dalam lingkungan yang dinamis dan penuh ketidakpastian.

Perbandingan kedua model ini menunjukkan adanya *trade-off* antara stabilitas dan fleksibilitas. Model hierarkis memberikan kepastian dan kontrol, namun kurang adaptif terhadap perubahan. Sebaliknya, model fleksibel memberikan kebebasan dan kecepatan, namun berpotensi menimbulkan ketidakjelasan struktur. Santoso (2018) menyatakan bahwa efektivitas organisasi sangat dipengaruhi oleh kesesuaian antara struktur organisasi dan lingkungan kerja. Pernyataan ini menunjukkan bahwa tidak ada model organisasi yang bersifat mutlak terbaik. Analisis terhadap pendapat tersebut menunjukkan bahwa pemilihan model organisasi harus mempertimbangkan faktor internal dan eksternal organisasi secara menyeluruh.

Temuan penelitian ini menunjukkan bahwa organisasi yang mampu menyesuaikan model organisasinya dengan kebutuhan dan kondisi lingkungan cenderung memiliki kinerja yang lebih baik. Dalam praktiknya, banyak organisasi mulai mengadopsi pendekatan kombinasi antara model hierarkis dan fleksibel. Pendekatan ini memungkinkan organisasi mempertahankan stabilitas sekaligus meningkatkan adaptabilitas. Analisis terhadap temuan ini menunjukkan bahwa integrasi kedua model organisasi menjadi strategi yang lebih efektif dalam meningkatkan kinerja lembaga.

Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa model organisasi hierarkis dan fleksibel memiliki peran masing-masing dalam meningkatkan efektivitas kinerja. Model hierarkis lebih cocok untuk organisasi yang membutuhkan stabilitas dan kontrol tinggi, sedangkan model fleksibel lebih sesuai untuk organisasi yang menghadapi perubahan lingkungan yang cepat. Dengan demikian, efektivitas model organisasi sangat bergantung pada kesesuaian dengan karakteristik dan kebutuhan organisasi.

Model Organisasi Hibrida sebagai Sintesis dan Kontribusi Penelitian

Model organisasi hibrida merupakan bentuk integrasi antara model organisasi hierarkis dan fleksibel yang dirancang untuk menggabungkan keunggulan keduanya, yaitu stabilitas struktur dan kemampuan adaptasi. Model ini tidak lagi memposisikan kedua pendekatan sebagai pilihan yang saling bertentangan, tetapi sebagai elemen yang dapat dikombinasikan sesuai kebutuhan organisasi. Rahmat and Saputra (2023) menyatakan bahwa organisasi modern cenderung mengadopsi struktur yang adaptif dengan tetap mempertahankan kontrol tertentu untuk menjaga efektivitas kinerja. Pernyataan ini menunjukkan bahwa organisasi tidak lagi menggunakan satu model secara murni. Analisis terhadap pendapat tersebut menunjukkan bahwa pendekatan hibrida menjadi solusi dalam menghadapi kompleksitas lingkungan organisasi saat ini.

Implementasi model organisasi hibrida dalam lembaga dilakukan dengan menggabungkan struktur formal yang jelas pada level tertentu dengan fleksibilitas pada level operasional. Pada tingkat strategis, organisasi tetap menggunakan sistem hierarkis untuk menjaga arah kebijakan dan kontrol manajerial. Pada tingkat operasional, organisasi memberikan ruang fleksibilitas melalui pembentukan tim kerja, kolaborasi lintas fungsi, serta desentralisasi pengambilan keputusan. Sari and Nugroho (2021) menyatakan bahwa struktur organisasi yang tepat dapat meningkatkan efektivitas kerja melalui keseimbangan antara koordinasi dan fleksibilitas. Pernyataan ini menunjukkan bahwa keseimbangan menjadi kunci utama dalam organisasi. Analisis terhadap pendapat tersebut menunjukkan bahwa model hibrida mampu mengurangi kelemahan masing-masing model dengan cara mengintegrasikan keunggulannya.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa model organisasi hibrida memberikan kontribusi yang lebih optimal terhadap efektivitas kinerja lembaga dibandingkan penggunaan model tunggal. Model ini mampu menciptakan stabilitas dalam pengelolaan organisasi sekaligus meningkatkan kemampuan adaptasi terhadap perubahan lingkungan. Fauzi and Anwar (2021) menyatakan bahwa desain organisasi yang adaptif dan terintegrasi dapat meningkatkan kinerja melalui peningkatan koordinasi dan efisiensi kerja. Pernyataan ini menunjukkan bahwa integrasi model organisasi memiliki dampak positif terhadap kinerja. Analisis terhadap temuan tersebut menunjukkan bahwa organisasi yang menerapkan model hibrida cenderung lebih responsif tanpa kehilangan arah dan kontrol.

Sintesis teori dalam penelitian ini menunjukkan adanya pergeseran paradigma dari pendekatan organisasi yang bersifat dikotomis (hierarkis vs fleksibel) menuju pendekatan integratif. Teori organisasi klasik yang menekankan struktur formal kini dilengkapi dengan teori organisasi modern yang menekankan fleksibilitas dan adaptasi. Santoso (2018) menyatakan bahwa efektivitas organisasi ditentukan oleh kemampuan dalam menyesuaikan struktur dengan dinamika lingkungan. Pernyataan ini menunjukkan bahwa organisasi harus bersifat dinamis dalam menentukan model

yang digunakan. Analisis terhadap pendapat tersebut menunjukkan bahwa model organisasi tidak lagi bersifat statis, melainkan harus dikembangkan secara kontekstual.

Kontribusi penelitian ini terletak pada penguatan konsep organisasi adaptif melalui pendekatan model hibrida. Penelitian ini tidak hanya mengonfirmasi teori sebelumnya mengenai pentingnya struktur dan fleksibilitas, tetapi juga menawarkan pemahaman baru bahwa kedua aspek tersebut dapat diintegrasikan untuk meningkatkan efektivitas kinerja. Selain itu, penelitian ini memberikan kontribusi praktis bagi lembaga dalam merancang struktur organisasi yang lebih efektif dengan mempertimbangkan keseimbangan antara stabilitas dan fleksibilitas.

Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa model organisasi hibrida merupakan pendekatan yang paling relevan dalam meningkatkan efektivitas kinerja lembaga di era modern. Model ini mampu mengatasi keterbatasan model hierarkis dan fleksibel secara simultan, sehingga memberikan solusi yang lebih komprehensif dalam menghadapi tantangan organisasi yang kompleks dan dinamis.

SIMPULAN

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis model organisasi dalam meningkatkan efektivitas kinerja lembaga, mengkaji pengaruh berbagai model organisasi terhadap kinerja, serta mengidentifikasi model yang paling sesuai dengan kebutuhan organisasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa model organisasi hierarkis memiliki keunggulan dalam menciptakan stabilitas, kejelasan struktur, serta sistem komando yang terorganisir dengan baik, sehingga efektif diterapkan pada lingkungan yang relatif stabil dan membutuhkan kontrol tinggi. Model organisasi fleksibel menunjukkan keunggulan dalam meningkatkan adaptabilitas, inovasi, serta kecepatan respons terhadap perubahan lingkungan melalui struktur yang lebih terbuka dan partisipatif. Perbandingan kedua model menunjukkan adanya *trade-off* antara stabilitas dan fleksibilitas, sehingga tidak terdapat satu model yang secara universal paling unggul. Efektivitas model organisasi sangat bergantung pada kesesuaian dengan karakteristik, kebutuhan, serta dinamika lingkungan organisasi.

Berdasarkan temuan tersebut, penelitian ini menghasilkan pemikiran baru bahwa model organisasi hibrida merupakan pendekatan yang paling relevan dalam meningkatkan efektivitas kinerja lembaga di era modern. Model ini mengintegrasikan kekuatan struktur hierarkis dalam menjaga stabilitas dan kontrol dengan fleksibilitas organisasi dalam merespons perubahan dan mendorong inovasi. Penerapan model hibrida memungkinkan organisasi mencapai keseimbangan antara keteraturan dan adaptabilitas, sehingga mampu meningkatkan kinerja secara optimal dan berkelanjutan. Temuan ini memperkuat pentingnya pendekatan integratif dalam teori organisasi serta memberikan kontribusi praktis bagi lembaga dalam merancang struktur organisasi yang tidak hanya efektif, tetapi juga responsif terhadap tantangan lingkungan yang semakin kompleks.

DAFTAR RUJUKAN

- Fauzi, Muhammad, and R. Anwar, 'Pengaruh Desain Organisasi terhadap Kinerja Karyawan', *Jurnal Administrasi Bisnis*, 17.2 (2021), pp. 145–154
- Hidayat, T., and A. Rahman, 'Pengaruh Komunikasi Organisasi terhadap Kinerja Pegawai', *Jurnal Ilmu Administrasi*, 16.1 (2019), pp. 1–10
- Khairi, H., 'Penyederhanaan Struktur Organisasi Birokrasi di Indonesia', *Jurnal Transformasi Administrasi*, 14.1 (2022), pp. 12–31, doi:10.33701/jtp.v14i1.2349
- Martini, A., I. Tahir, and H. Khairi, 'Aplikasi Model Organisasi pada Struktur Organisasi Perangkat Daerah', *Sosiohumaniora*, 21.2 (2019), pp. 200–209
- Mubarak, A. S., and Mukrodi, 'Analisis Struktur Organisasi terhadap Kinerja Pegawai', *Jurnal Pemimpin Bisnis Inovatif*, 3.1 (2024), doi:10.61132/jpbi.v3i1.1204
- Nugraha, F., and S. Lestari, 'Pengaruh Birokrasi terhadap Kinerja Organisasi', *Jurnal Administrasi Publik*, 14.2 (2018), pp. 101–110
- Putri, A. R., and B. Kurniawan, 'Pengaruh Struktur Organisasi terhadap Kinerja Pegawai Sektor Publik', *Jurnal Administrasi Publik*, 19.1 (2023), pp. 33–44
- Rahayu, P. S., S. R. Sitohang, Ermita, and F. Wildanah, 'Strategi Pengembangan Organisasi dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai', *Jurnal Administrasi dan Kebijakan Publik*, 5.1 (2024), pp. 1–12
- Rahmat, A., and D. Saputra, 'Organisasi Fleksibel dan Kinerja di Era Digital', *Jurnal Manajemen dan Organisasi*, 14.2 (2023), pp. 98–110
- Santoso, B., 'Efektivitas Organisasi dalam Perspektif Manajemen Modern', *Jurnal Manajemen Indonesia*, 18.2 (2018), pp. 89–102
- Sari, D. M., and H. Nugroho, 'Pengaruh Struktur Organisasi terhadap Efektivitas Kerja Pegawai', *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 5.2 (2021), pp. 115–126
- Wibowo, *Manajemen Kinerja* (Jakarta: Rajawali Pers, 2016)