

OPTIMALISASI STRUKTUR ORGANISASI DALAM BISNIS HERAVA UNTUK MENGATASI HAMBATAN PADA SDM YANG TERBATAS

Desta Sarfania¹⁾; Siti Julfa²⁾; Sahna Khalisa³⁾; Isna Siskawati⁴⁾

^{1,2,3,4)}Islamic Communication and Broadcasting Study Program, Faculty of Da'wah and Communication Sciences, UIN
Syarif Hidayatullah Jakarta, Indonesia

Email: ¹⁾ desta.sarfania24@mhs.uinjkt.ac.id; ²⁾ sitijulfa.fitriyah24@mhsuinjkt.ac.id;
³⁾ sahna.khalisa24@mhs.uinjkt.ac.id; ⁴⁾ isna.siskawati@uinjkt.ac.id;

ARTICLE HISTORY

Received [20 November 2025]

Revised [25 Desember 2025]

Accepted [29 Januari 2026]

KEYWORDS

Optimalisasi Struktur
Organisasi, Struktur Organisasi,
Komunikasi Organisasi

This is an open access
article under the [CC-BY-SA](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/)
license



ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengoptimalkan struktur organisasi pada bisnis Herava, sebuah merek minuman herbal yang didirikan oleh mahasiswa generasi Z, guna mengatasi kendala keterbatasan sumber daya manusia dalam tim. Fokus penelitian meliputi perbaikan struktur organisasi, penetapan deskripsi tugas, dan penyempurnaan rantai komando agar koordinasi dan efisiensi kerja tim meningkat. Pendekatan deskriptif kualitatif digunakan dengan pengumpulan data melalui observasi, wawancara, dan diskusi kelompok secara partisipatif. Hal ini menunjukkan bahwa dengan struktur yang lebih terorganisir dan pembagian tugas yang jelas, kinerja tim dapat meningkat meski jumlah SDM terbatas. Temuan ini memberikan wawasan berharga bagi UMKM berbasis inovasi, khususnya yang dikelola oleh mahasiswa, dalam memaksimalkan pengelolaan sumber daya untuk mendukung perkembangan bisnis yang berkelanjutan.

ABSTRACT

This study aims to optimize the organizational structure of Herava, a herbal beverage brand founded by Generation Z students, in order to overcome the constraints of limited human resources within the team. The research focuses on improving the organizational structure, defining job descriptions, and refining the chain of command to enhance team coordination and work efficiency. A qualitative descriptive approach was used, with data collected through observation, interviews, and participatory group discussions. The results show that with a more organized structure and clear division of tasks, team performance can improve even with limited human resources. These findings provide valuable insights for innovation-based MSMEs, especially those managed by students, in maximizing resource management to support sustainable business development.

PENDAHULUAN

Latar Belakang Masalah

Pengorganisasian bukan hanya masalah penetapan struktur organisasi kemudian mengisi setiap kotak struktur dengan job description dan kemudian mencari orang yang sesuai dengan job descriptionnya (staffing). Tetapi lebih dari itu pengorganisasian adalah proses manajerial yang berkelanjutan. Peninjauan kembali struktur organisasi, job description, dan staffing nya juga merupakan rangkaian kegiatan pengorganisasian. (Wahjono, 2022).

Dalam konteks bisnis minuman herbal, terdapat tantangan tersendiri terkait persepsi masyarakat terhadap produk ini. Minuman herbal merupakan salah satu olahan minuman yang berasal dari bahan alami yang banyak memiliki manfaat bagi tubuh. Minuman herbal mempunyai keunikan, namun seringkali pemikiran bahwa itu “jamu” menjadikan tidak semua masyarakat untuk langsung mencoba. Kesan kuno dan pahit menjadi penghalang pembeli untuk mengkonsumsi. Ditambah lagi para produsen pembuat minuman herbal mengemas produksi minuman mereka dengan seadanya dan tidak menarik. (Intan, et al, 2019)

Dalam setiap organisasi, pasti ada hambatan yang akan dihadapi dalam mewujudkan organisasi yang sesuai dengan tujuan, salah satunya keterbatasan pada Sumber Daya Manusia (SDM) yang ada di dalamnya. Keberadaan manajemen sumber daya manusia dalam suatu organisasi bertujuan untuk meningkatkan kontribusi karyawan atau anggota terhadap organisasi dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Putri, Maharani, dan Nisrina (2022) Hal 287.

Adapun yang memegang kunci dalam optimalisasi kinerja anggota yaitu desain organisasi yang ada di dalamnya. Goold dan Campbell mengusulkan lima prinsip desain organisasi yang terdiri dari prinsip spesialisasi, koordinasi, pengetahuan dan kompetensi, kontrol dan komitmen, serta inovasi dan adopsi (Goold & Campbell, 2002).

Pada bisnis Herava tentunya kerangka dan desain organisasi menjadi komponen penting dalam mengidentifikasi peran, tanggung jawab dan alur kerja serta berfokus pada berbagai elemen yang dirancang demi mencapai tujuan bersama, salah satu faktor dalam desain organisasi yang memengaruhi kinerja anggota yakni strategi organisasi, lingkungan organisasi, lingkungan organisasi, serta ukuran dan siklus hidup organisasi (Lestari, 2024).

Di tengah meningkatnya tren gaya hidup sehat pasca pandemi COVID-19, minuman herbal mulai mendapat perhatian lebih besar sebagai alternatif minuman yang tidak hanya menyegarkan tetapi juga memiliki nilai kesehatan. Survei menunjukkan masyarakat Indonesia lebih sering mengonsumsi minuman herbal dan air putih selama pandemi dibanding minuman ringan berpemanis, sebagai bentuk adaptasi terhadap kesadaran kesehatan (Hardinsyah, 2022).

Penelitian lain menemukan bahwa persepsi konsumen memainkan peran penting dalam keputusan pembelian produk herbal, terutama terkait citra tradisional dan rasa yang dianggap kurang modern (Dewati & Saputro, 2021, hlm. 45). Hal ini menegaskan urgensi untuk mengeksplorasi bagaimana strategi organisasi, khususnya desain dan pengelolaan sumber daya manusia, dapat berkontribusi dalam memperbaiki persepsi dan meningkatkan daya tarik produk herbal di pasar.

Meskipun ada studi yang menyoroti aspek perencanaan SDM dan motivasi kerja pada industri jamu tradisional, fokus tersebut belum sepenuhnya menyinggung desain organisasi secara komprehensif, yang mencakup koordinasi, inovasi, serta pengembangan kompetensi (Libriyana, Kuswinarno, & Afifah, 2023, hlm. 112). Padahal, rancangan organisasi yang efektif berperan penting dalam mendorong inovasi produk, kemasan, dan pemasaran, sehingga produk herbal tidak lagi dilihat sekadar sebagai “jamu” yang pahit, tetapi sebagai bagian dari gaya hidup modern dan sehat. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk memahami bagaimana desain organisasi dapat dioptimalkan dalam bisnis minuman herbal seperti Herava, mengevaluasi faktor-faktor yang paling mempengaruhi kinerja anggota organisasi, serta memberikan rekomendasi praktis untuk meningkatkan daya saing di tengah tantangan persepsi pasar.

LANDASAN TEORI

Pengertian Organisasi

Organisasi merupakan himpunan individu yang secara sadar atau tidak sadar dipersatukan dalam suatu kerangka kerja sama formal dengan tujuan mencapai sasaran tertentu (Solichin, et al, 2024). Beberapa ahli memberikan definisi organisasi, di antaranya:

1. Gaus Supardi (2008:4) menyatakan bahwa organisasi adalah susunan hubungan antarindividu yang memungkinkan tercapainya tujuan bersama melalui pembagian tugas dan tanggung jawab.
2. Malinowski Cahyani (2009:2) mendefinisikan organisasi sebagai kelompok orang yang bekerja sama dalam tugas tertentu, berada dalam suatu lingkungan, menggunakan sarana teknologi, serta menaati aturan.
3. Siagian Sofyandi (2010:3) menjelaskan organisasi sebagai persekutuan dua orang atau lebih yang bekerja bersama secara formal untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan, di mana terdapat peran atasan dan bawahan.

Dari berbagai definisi tersebut, dapat diidentifikasi unsur-unsur utama organisasi, yaitu:

1. Adanya sekumpulan orang
2. Sebagai wadah aktivitas
3. Memiliki struktur yang jelas
4. Mempunyai tujuan bersama

Dengan demikian, organisasi dapat dirumuskan sebagai suatu wadah yang terdiri atas sekelompok orang yang terikat dalam hubungan formal serta tersusun secara sistematis untuk mewujudkan tujuan bersama secara efektif.

Pengertian Struktur Organisasi

Struktur organisasi adalah hierarki yang menunjukkan susunan komponen dalam perusahaan, dimana setiap individu yang menjadi bagian dari organisasi memiliki posisi, fungsi, dan peran yang jelas. Secara umum, struktur organisasi merupakan sistem yang menggambarkan pembagian tugas dan tanggung jawab berdasarkan jabatan dan unit kerja masing-masing (Solichin, et al, 2024). Menurut Robbins dan Judge dalam Prayogo Kusumaryoko (2021), struktur organisasi didefinisikan sebagai mekanisme formal pembagian, pengelompokan, dan pengoordinasian tugas pekerjaan.

Keberadaan struktur organisasi menjadi aspek penting dalam mendukung efektivitas dan efisiensi pencapaian tujuan organisasi. Simanjuntak et al, (2021) menjelaskan bahwa struktur organisasi merupakan pola hubungan dan susunan unit-unit kerja dalam organisasi yang menegaskan pembagian kerja serta integrasi berbagai fungsi untuk mencapai tujuan bersama. Fachruddin (2019) juga menegaskan bahwa struktur organisasi memiliki peran strategis dalam mengatur keterhubungan antar unit kerja sehingga tercipta kerja sama yang optimal.

Pengertian Komunikasi Organisasi

Komunikasi adalah aspek dasar dalam kehidupan organisasi karena seluruh aktivitas organisasi tidak dapat dipisahkan dari proses penyampaian dan penerimaan informasi. Robbins (2006) menegaskan bahwa setiap individu dalam organisasi menghabiskan waktunya untuk berkomunikasi. Rivai dan Mulyadi (2013) mendefinisikan komunikasi sebagai proses penyampaian informasi dari seseorang kepada orang

lain yang dapat dilakukan secara langsung maupun tidak langsung. Sopiah (2018) menambahkan bahwa komunikasi dapat dilaksanakan melalui berbagai cara dan media, baik secara lisan, tulisan, maupun dengan bantuan teknologi komunikasi seperti telepon atau media digital lainnya.

Berdasarkan penjelasan diatas, komunikasi organisasi dapat didefinisikan sebagai suatu proses penyampaian, penerimaan, serta pertukaran informasi di dalam lingkungan organisasi yang berlangsung melalui berbagai saluran komunikasi, baik formal maupun informal, dengan tujuan mendukung pencapaian efektivitas dan efisiensi organisasi. Efektivitas komunikasi dalam organisasi sangat ditentukan oleh kejelasan pesan, saluran yang digunakan, serta hubungan antara atasan dengan bawahan maupun antar sesama anggota (Nainggolan, et al, 2021).

Fungsi dan Peran Struktur Organisasi

Menurut Solichin, et al (2024), terdapat empat fungsi dan peran struktur organisasi, yaitu:

1. Meningkatkan Efektivitas Komunikasi
Informasi yang lancar merupakan prasyarat bagi kesuksesan organisasi, sehingga struktur harus dirancang dengan jalur komunikasi yang teratur. Misalnya, departemen perencanaan dan analisis keuangan dapat melapor kepada Kepala Pejabat Keuangan sekaligus Wakil Presiden Senior Pemasaran karena kedua manajemen puncak tersebut membutuhkan informasi yang sama.
2. Menegaskan Hubungan Pelaporan
Keberadaan struktur organisasi memungkinkan terciptanya hubungan pelaporan yang jelas, sehingga setiap anggota memahami tugas serta pihak yang menjadi penanggung jawabnya. Hal ini mencegah tumpang tindih kewajiban dan potensi kelalaian dalam penyelesaian pekerjaan.
3. Mendukung Pertumbuhan dan Ekspansi Perusahaan
Struktur organisasi yang tepat memungkinkan perusahaan mengoptimalkan sumber daya, termasuk potensi manajerial. Dengan struktur yang jelas, perusahaan dapat menempatkan individu yang sesuai pada posisi yang tepat, sekaligus mengidentifikasi kelemahan tim manajemen.
4. Meningkatkan Efisiensi Penyelesaian Tugas
Struktur organisasi yang dirancang secara sistematis mempermudah koordinasi dalam penyelesaian proyek maupun program kerja. Dengan adanya pembagian tanggung jawab yang jelas, manajer proyek dapat mengidentifikasi sumber daya manusia yang tersedia secara lebih akurat.

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Metode penelitian berasal dari kata “metode” yang berarti cara tepat dalam melakukan sesuatu, dan “logos” yang berarti ilmu pengetahuan. Dengan demikian, metodologi adalah cara melakukan sesuatu secara hati-hati dan terorganisir untuk mencapai tujuan. Sedangkan penelitian merupakan aktivitas untuk mencari, mencatat, merumuskan, serta menganalisis informasi hingga menyusun laporan. Penelitian juga dapat diartikan sebagai proses ilmiah dalam memperoleh data dengan tujuan tertentu, yang mana proses ini didasarkan pada prinsip keilmuan yang rasional, sistematis, dan empiris.

Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian yang bertujuan untuk mengetahui solusi organisasi agar dapat mengatasi hambatan terkait SDM yang ada di dalamnya dan memanfaatkannya

dengan sebagaimana mestinya sehingga berdampak positif dalam meningkatkan kinerja serta produktivitas anggota.

Pendekatan Penelitian

Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan penelitian kualitatif, yakni suatu pendekatan untuk mengeksplorasi dan memahami makna individu atau kelompok yang terkait dengan masalah sosial (Creswell, 2013) yang dapat digunakan untuk menginterpretasi, mengeksplorasi, sikap atau perilaku manusia (George et al., 2012). Penelitian ini memperhatikan pendapat secara individu dan dituntut untuk mampu menerjemahkan kompleksitas melalui data informan dari wawancara dan observasi bisnis.

Fokus Penelitian

Fokus penelitian merupakan gambaran utama dari objek yang diamati agar observasi dan analisis hasil penelitian dapat lebih terarah. Fokus penelitian juga berguna untuk membatasi ruang lingkup penelitian agar tidak terjebak pada banyaknya data yang diperoleh di lapangan. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan membatasi studi kualitatif dengan memilih studi yang relevan dan mengesampingkan yang tidak sesuai (Moleong, 2010). Dengan demikian, fokus penelitian ini meliputi:

1. Peran anggota bisnis Herava sebagai modul atau aset berharga bisnis melalui struktur organisasi yang efisien.
2. Setiap organisasi, baik berskala besar, menengah, maupun kecil secara global, wewenang, tanggung jawab, koordinasi, pelaporan, serta berbagai aspek lain dalam kegiatan organisasi. Sebagaimana dikemukakan oleh Totanan (2004), suatu perusahaan akan menunjukkan kinerja yang berbeda jika dikelola oleh individu yang berbeda, yang berarti sumber daya manusia yang berbeda dalam mengelola aset perusahaan yang sama akan menghasilkan nilai tambah yang berbeda.

Wawancara

Menurut Kerlinger (1992) wawancara adalah peran situasi tatap muka interpersonal di mana satu orang (interviewer), bertanya kepada satu orang yang diwawancarai, beberapa pertanyaan yang dibuat untuk mendapatkan jawaban yang berhubungan dengan masalah penelitian. (Fadhallah, 2021)

Dalam konteks penelitian ini, penulis melakukan wawancara dengan pihak internal Herava guna memahami struktur organisasi yang saat ini diterapkan serta strategi yang digunakan dalam menghadapi tantangan keterbatasan sumber daya manusia. Narasumber yang dipilih adalah salah satu co-founder Herava sekaligus penanggung jawab operasional bisnis dan seorang anggota tim. Wawancara ini bertujuan untuk memperoleh informasi mendalam terkait strategi pengelolaan sumber daya manusia, pembagian peran dalam tim, serta pendekatan yang diterapkan dalam mengoptimalkan struktur organisasi di tengah keterbatasan personel. Metode wawancara ini diharapkan dapat memberikan gambaran komprehensif mengenai dinamika internal organisasi serta solusi yang dijalankan untuk mengatasi hambatan yang muncul pada tim dengan sumber daya terbatas.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Penelitian ini mengacu pada wawancara mendalam dengan pihak internal Herava, yaitu Firman Fatur Rahman sebagai *co-founder* sekaligus penanggung jawab operasional, dan Diana serta Adi sebagai anggota tim. Tujuan utama dilakukannya wawancara adalah untuk menggali pemahaman tentang struktur organisasi yang diterapkan serta strategi pengelolaan SDM dalam menghadapi keterbatasan personil.

1. Pemahaman Struktur Organisasi Saat Ini

Berdasarkan hasil wawancara, Firman menjelaskan bahwa Herava menerapkan struktur organisasi yang sederhana namun fungsional, dengan pembagian tugas berdasarkan keahlian masing-masing anggota. Struktur ini memberikan fleksibilitas agar anggota dapat saling mendukung saat terjadi beban kerja berlebih.

“Anggota Herava berasal dari beberapa fakultas dan kami memilih SDM berdasarkan keahlian spesifik yang dibutuhkan, seperti desain grafis, pengeditan video, riset produk, dan lain-lain.” Utas Firman - Co Founder Herava.

Peran anggota bisnis Herava sebagai aset bisnis tercermin pada bagaimana mereka menjalankan tupoksi yang spesifik dalam organisasi. Meski mengalami keterbatasan jumlah SDM, adanya pembagian tugas dan wewenang yang jelas membantu memfokuskan tiap anggota pada fungsi utamanya. Sebagaimana dijelaskan Totanan (2004), kinerja suatu organisasi sangat dipengaruhi oleh bagaimana sumber daya manusia mengelola aset perusahaan. Di Herava, hal ini terlihat bahwa penataan struktur yang efisien memungkinkan kejelasan cakupan kerja setiap individu, yang pada gilirannya menghasilkan nilai tambah berkelanjutan meskipun dalam kondisi SDM terbatas.

“Meskipun jumlah tim riset sangat terbatas, saya tidak merasakan kesulitan berarti dalam menjalankan tugas riset menu. Hal ini karena Bang Noval banyak membantu saya terutama dalam proses finalisasi menu.” Ucap Diana selaku Tim Riset Herava.

Dengan demikian, struktur organisasi yang efisien di Herava tidak hanya membagi tugas secara jelas, tetapi juga memberikan ruang bagi anggota untuk berkontribusi secara maksimal sesuai kapasitas mereka. Hal ini menegaskan bahwa anggota bisnis sebagai aset utama memerlukan payung organisasi yang baik agar peran dan tanggung jawabnya terkoordinasi dengan baik, sehingga nilai tambah bisnis dapat terus tumbuh secara konsisten.

2. Tantangan Keterbatasan SDM

Pada hasil wawancara, informan menyampaikan bahwa keterbatasan sumber daya manusia tidak dirasakan secara menyeluruh oleh seluruh anggota tim Herava, melainkan dialami oleh beberapa individu dalam konteks tugas spesifik. Hal ini menunjukkan bahwa kendala SDM bersifat situasional dan tidak menjadi hambatan utama bagi kinerja keseluruhan bisnis. Beberapa anggota dinamis dalam mengatur beban kerja sehingga mampu beradaptasi dengan kebutuhan organisasi.

“Saya pribadi tidak merasa kekurangan SDM. Tantangan yang saya alami lebih terkait bagaimana menjaga konsistensi pembuatan konten yang menarik bagi audiens, bukan pada jumlah anggota tim.” Ujar Adi - Tim Sosial Media Herava.

Menurut Dessler (2017), keterbatasan SDM dalam sebuah organisasi lebih berkaitan dengan bagaimana sumber daya manusia tersebut dikelola dan dialokasikan daripada jumlah absolutnya. Pengelolaan yang baik, termasuk distribusi tugas yang tepat dan kemampuan adaptasi anggota tim, dapat meminimalkan dampak keterbatasan SDM. Robbins dan Judge (2019) juga menekankan bahwa struktur organisasi yang fleksibel dan kepemimpinan yang efektif dapat membantu mengurangi tekanan akibat keterbatasan personel dengan memaksimalkan potensi setiap individu dalam tim.

Dengan demikian, tantangan yang dialami Herava lebih condong pada kebutuhan pengelolaan peran dan tugas yang adaptif untuk menjaga efisiensi kerja, bukan karena kekurangan SDM secara signifikan. Hal ini sejalan dengan pandangan Noe et al. (2016) bahwa faktor kunci dalam menghadapi keterbatasan SDM adalah perencanaan strategis dan peningkatan kapabilitas anggotanya secara berlanjut.

3. Strategi Pengelolaan SDM dan Optimalisasi Struktur

Dalam konteks startup seperti Herava, pengelolaan sumber daya manusia yang efektif dan suatu struktur organisasi adaptif merupakan kunci utama untuk mengatasi keterbatasan personil guna menjaga kelangsungan bisnis. Studi terbaru menunjukkan bahwa banyak startup Indonesia menghadapi tantangan serupa, seperti keterbatasan anggaran, tingginya turnover, dan kekurangan talenta terampil (Warunayama, 2025). Tetapi dengan strategi manajemen SDM yang tepat, tantangan tersebut dapat diperkecil dan bisnis tetap berkembang.

"Dalam hal pengembangan struktur organisasi, kami juga menekankan pentingnya memperkuat ikatan tim. Kami melakukan berbagai kegiatan, seperti pertemuan informal maupun acara makan bersama, untuk meningkatkan keakraban antar anggota." Cetus Firman.

Salah satu strategi utama pengelolaan SDM yang dapat dilakukan oleh Herava adalah pelatihan silang (*cross training*), yang memberi kemampuan kepada anggota tim untuk memahami dan menjalankan tugas lintas fungsi. Hal ini meningkatkan fleksibilitas organisasi dan mengurangi dampak keterbatasan SDM pada area tertentu (MA Jaya, 2023). Secara keseluruhan, perencanaan SDM yang adaptif, pemanfaatan teknologi, dan struktur organisasi yang responsif menjadi strategi kunci yang terbukti efektif bagi startup untuk mengatasi keterbatasan personel sekaligus mempertahankan produktivitas dan inovasi (Warunayama, 2025; MA Jaya, 2023).

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Optimalisasi struktur organisasi bisnis Herava mampu mengatasi keterbatasan sumber daya manusia. Dengan struktur organisasi yang simpel tetapi fungsional, memberi fleksibilitas kepada anggota tim untuk saling mendukung dan menjalankan tugas sesuai dengan keahlian masing-masing. Pembagian tugas dan adanya deskripsi pekerjaan yang jelas menjadi landasan kokoh dalam peningkatan efektifitas dan efisiensi kerja tim. Dalam konteks Herava, kendala keterbatasan SDM dirasa lebih pada situasional dan tidaklah signifikan secara menyeluruh karena sudah dikelola dengan strategi pengelolaan SDM secara adaptif seperti pelatihan silang, pemanfaatan teknologi komunikasi digital, dan pembagian tugas secara dinamis. Sejalan dengan pendapat ahli bahwa keberadaan pengelolaan SDM yang baik dan struktur organisasi fleksibel dapat memaksimalkan potensi tenaga kerja meski kuantitas terbatas. Keakraban dan komunikasi antar anggota tim diperkuat melalui kegiatan nonformal guna menjaga semangat dan motivasi bekerja secara kolektif. Temuan ini memberikan wawasan penting bagi pengelolaan organisasi bisnis mikro, kecil, dan menengah (UMKM) berbasis inovasi yang dijalankan oleh generasi muda khususnya dalam menghadapi tantangan persepsi pasar dan keterbatasan personal.

Saran

1. Herava disarankan untuk terus melakukan evaluasi dan penyempurnaan struktur organisasi secara berkala agar tetap responsif terhadap perubahan kebutuhan bisnis dan kondisi sumber daya yang tersedia.
2. Pengembangan pelatihan silang perlu ditingkatkan untuk memperluas keterampilan anggota tim, sehingga organisasi dapat lebih fleksibel dalam penugasan dan membantu pengurangan beban individu.
3. Pemanfaatan teknologi komunikasi digital harus dikembangkan lebih optimal untuk mempercepat koordinasi dan mempermudah monitoring pekerjaan secara real-time, terutama dalam situasi kerja jarak jauh atau hybrid.
4. Management di Herava hendaknya terus memperkuat budaya kerja yang kolaboratif dan komunikasi terbuka, baik melalui kegiatan formal maupun nonformal, guna menjaga semangat kerja dan kohesi tim yang tinggi.
5. Diperlukan penelitian lanjutan yang mengkaji pengaruh faktor eksternal, seperti persepsi konsumen dan dinamika pasar, terhadap efektivitas struktur organisasi dan pengelolaan SDM di bisnis minuman herbal, agar strategi pengembangan bisnis menjadi lebih komprehensif.

DAFTAR PUSTAKA

- Creswell, J.W. (2013). *Qualitative Inquiry and Research Design: Choosing Among Five Approaches* (3rd ed.). SAGE Publications.
- Dessler, R., & Saputro, B. (2021). Persepsi konsumen terhadap produk herbal tradisional dan modern.
- Fachruddin. (2019). Peran strategis struktur organisasi dalam kerja sama antar unit.
- Fadhallah, R.A. (2021). *Wawancara*. Unj Press.
- Goold, M., & Campbell, A. (2002). *Five principles of organization design*.
- Hardinsyah. (2022). Survei kebiasaan konsumsi minuman herbal pasca pandemi COVID-19.
- Intan, et al., (2019). Persepsi masyarakat terhadap minuman herbal dari bahan alami.
- Kerlinger, F. N. (1992). *Foundations of Behavioral Research* (3rd ed.). Holt, Rinehart and Winston.
- Lestari, D. (2024). Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja anggota organisasi dalam bisnis.
- Libriyana, Kuswinarno, & Afifah. (2023). *Perencanaan SDM dan motivasi kerja pada industri jamu tradisional*.
- Moleong, L. J. (2010). *Metodologi Penelitian Kualitatif (Revisi)*. Remaja Rosdakarya.
- Nainggolan, N. T., Mawati, A. T., Gandasari, D., Ardiana, D.P. Y., Purba, B., Kato, I., Silalahi, M., Purba, S., Rahayu, P. P., Damayanti, W. K., Firdaus, E., & Simarmata, M. M. T. (2021). *Komunikasi Organisasi: Teori, Inovasi dan Etika*. Medan: Yayasan Kita Menulis.
- Noe, R. A., Hollenbeck, J. R., Genhart, B., & Wright, P. M. (2016). *Human Resource Management: Gaining a Competitive Advantage* (9th ed.). McGraw-Hill Education.
- Prayogo Kusumaryoko. (2021). Struktur organisasi sebagai mekanisme formal pembagian tugas.
- Putri, Maharani, & Nlsrina. (2022). Manajemen sumber daya manusia dalam organisasi.
- Rivai, V., & Mulyadi, M. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Robbins, S.P. (2006). *Organizational Behavior (Thirteenth Edition)*. Pearson Education.
- Siagian, S. (2010). Organisasi sebagai persekutuan formal untuk mencapai tujuan tertentu.
- Simanjuntak, et al. (2021). Pola hubungan dan susunan unit dalam organisasi.
- Solichin, S., Faridah, F., & Azuwandri, A. (2024). Analisis Rancangan Struktur Organisasi Pada Peran Divisi Human Capital Dalam Meningkatkan Produktivitas Perusahaan PT. Metropolitan Multi Sarana Tbk, Prioritas Bengkulu. *Jurnal Stia Bengkulu: Committee To Administration For Education Quality*, 10(1), 75-84.