

Kaitan budaya perusahaan, Iklim Organisasi, kepemimpinan, rancangan pekerjaan, dengan keluaran perilaku di PT. Inti (Persero) Bandung

Mochamad Djaelani, author

Deskripsi Lengkap: <https://lib.ui.ac.id/detail?id=81652&lokasi=lokal>

Abstrak

ABSTRAK

Tesis ini berjudul Kaitan Budaya Perusahaan, Iklim Organisasi, Kepemimpinan, Rancangan Pekerjaan, dengan Keluaran Perilaku di PT. INTI (Persero). Rumusan masalah yang diajukan adalah: a. Sejauhmana Budaya Perusahaan dan Iklim Organisasi mempengaruhi Kepemimpinan ?, b. Sejauhmana Kepemimpinan mempengaruhi Rancangan Pekerjaan ?, dan c. Sejauhmana Rancangan Pekerjaan mempengaruhi Keluaran Perilaku /Behavioral Outcomes ?

Dari rumusan masalah ini, dibuat hipotesis sebagai berikut :

a. Model 1. $H_0 : \beta_1 = 0$; $H_a : \beta_1 \neq 0$

b. Model 2. $H_0 : \beta_{43} = 0$; $H_a : \beta_{43} \neq 0$

c. Model 3. $H_0 : \beta_{54} = 0$; $H_a : \beta_{54} \neq 0$

Dari hasil analisa dengan menggunakan Path Analysis pada taraf 5 % dapat diketahui bahwa : a. Pengaruh langsung Budaya Perusahaan dan Iklim Organisasi lebih besar daripada pengaruh tidak langsungnya, b. Kepemimpinan mempengaruhi secara nyata Rancangan Pekerjaan, dan c. Rancangan Pekerjaan merupakan salah satu variabel yang paling besar mempengaruhi variabel terikatnya (Keluaran Perilaku).

Jika dalam suatu organisasi terdapat masalah yang disebabkan oleh kurang baiknya dalam perancangan pekerjaan maka sudah dapat dipastikan bahwa organisasi tersebut berjalan tidak efisien.

Kegagalan dalam perancangan pekerjaan akan menyebabkan kegagalan dalam integrasi sasaran, ketidakberfungsian kelompok-kelompok kerja dan pada akhirnya adalah ketidakpuasan pegawai.

Untuk merancang suatu pekerjaan yang memadai tidak hanya diperlukan kemampuan konseptual dari para unsur pimpinan yang ada tetapi juga diperlukan seperangkat kebijakan yang dapat memberikan iklim yang kondusif yang dilandasi nilai-nilai bersama yang ada dalam perusahaan dan dilaksanakan secara konsisten.

Nilai wibawa seseorang ditentukan oleh kemampuan argumentasinya, karena itu penempatan seseorang pada posisi pimpinan salah satunya harus memperhatikan kemampuan ini, sehingga mampu mempengaruhi bawahannya maupun orang lain, mampu menjelaskan metoda-metoda baru yang lebih baik untuk dilaksanakan, mampu menyelesaikan persoalan-persoalan antar departemen dengan efektif.

Dalam membuat rancangan pekerjaan harus mengkaitkan dengan kebijakan imbalan dan karir secara jelas, sehingga rancangan pekerjaan dapat berfungsi sebagai salah satu sumber motivasi pegawai untuk bekerja lebih giat.