

Pengaruh budaya perusahaan, gaya manajemen, dan pengembangan tim terhadap kinerja karyawan: studi kasus di PT. Semen Gresik dan PT. Semen Kupang

Deskripsi Dokumen: <http://lib.ui.ac.id/bo/uiibo/detail.jsp?id=96390&lokasi=lokal>

Abstrak

Dinamika kehidupan bisnis masa kini dipicu oleh tiga faktor (baca: 3P); 1) pelanggan, yang tuntutan kebutuhannya semakin kompleks; 2) persaingan yang gejolakannya makin ketat dan meluas secara mendunia; 3) perubahan lingkungan bisnis yang serba cepat menimbulkan ketidakpastian dan sulit diprediksi. Berbagai tantangan itu dapat dikategorikan atas dua segi; 1) Tantangan eksternal - berkenaan dengan tuntutan lingkungan bisnis yang memicu perusahaan meningkatkan daya adaptasi eksternal agar dapat bertahan hidup dan daya inovasi agar selalu relevan dan unggul; 2) Tantangan internal - berkenaan dengan kemampuan memanajemen integrasi internal yang kohesif dan tangguh serta terciptanya suasana kerja yang kondusif bagi manajer dan karyawan meningkatkan daya kompetisi dan kinerjanya (baik kinerja karyawan maupun kinerja perusahaan). Kinerja perusahaan merupakan sinergi kinerja seluruh karyawan dan seluruh tim/unit-unit usahanya. Kinerja karyawan merupakan hasil karya seseorang sehubungan dengan posisinya dalam organisasi. Kerja manusia/karyawan meliputi kerja fisik dan kerja pikir (daya kreativitas). Ada berbagai faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, baik sisi lunak - budaya perusahaan, gaya manajemen dan pengembangan tim, maupun sisi keras - strategi, struktur, sistem, teknologi, imbalan-penghargaan dan sebagainya.

Tujuan penelitian ini untuk mengkaji apakah terdapat hubungan kausal antara budaya perusahaan (X1), gaya manajemen (X2) dan pengembangan tim (X3) dengan kinerja karyawan (Y), serta mengapa karyawan cenderung berperilaku sesuai budaya perusahaan, gaya manajemen dan pengembangan tim. Kinerja karyawan merupakan unsur penting dalam pencapaian tujuan perusahaan.

Studi ini terkategori tipe penelitian eksplanatif yang mengkaji hubungan variabel prediktor (X1, X2, X3) dengan variabel respon (Y). Subyek penelitian adalah karyawan perusahaan (PT.Semen Gresik dan PT.Semen Kupang). Teknik pengambilan sampel acak terstratifikasi non-proporsional (dengan kuota tertentu). Populasi dikategori atas: 1) manajer puncak dan manajer madya; 2) Manajer bawah; 3) penyelia/pengawas (kepala reguler); 4) pelaksana. Dari setiap perusahaan diambil 125 sampel sehingga totalnya 250 sampel yang diamati dan dikaji. Teknik pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian berbentuk kuesioner terstruktur untuk budaya perusahaan, gaya manajemen, pengembangan tim dan kinerja karyawan; sedangkan kuesioner terbuka digunakan untuk menjangkau data tentang alasan yang mendasari mengapa karyawan perusahaan berperilaku sesuai budaya perusahaan, gaya manajemen dan pengembangan tim. Teknik analisis data diawali dengan analisis korelasi, analisis faktor dan kemudian dilanjutkan dengan analisis jalur.

Temuan penelitian ini adalah: 1) Budaya perusahaan mempunyai hubungan positif yang signifikan dengan gaya manajemen, baik pada jenjang terpadu maupun pada perusahaan PT.Semen Gresik dan PT.Semen Kupang. Ini berarti variasi gaya manajemen dapat dijelaskan oleh variasi budaya perusahaan. 2) Budaya perusahaan mempunyai hubungan positif yang signifikan dengan pengembangan tim, baik pada jenjang terpadu maupun pada PT. Semen Gresik dan PT. Semen Kupang. Ini berarti variasi pengembangan tim

dapat dijelaskan oleh variasi budaya perusahaan. 3) Gaya manajemen mempunyai hubungan positif yang signifikan dengan pengembangan tim, baik pada jenjang terpadu maupun pada PT. Semen Gresik dan PT. Semen Kupang. Ini berarti variasi pengembangan tim dapat dijelaskan oleh variasi gaya manajemen. 4) Budaya perusahaan mempunyai hubungan positif dengan kinerja karyawan baik pada jenjang terpadu maupun pada PT. Semen Gresik dan PT. Semen Kupang; tetapi dari segi signifikansi ternyata hubungan tersebut non-signifikan. 5) Gaya manajemen mempunyai hubungan positif yang signifikan dengan kinerja karyawan, baik pada jenjang terpadu maupun pada PT. Semen Kupang (sedangkan pada PT. Semen Gresik hubungan positif itu ternyata non-signifikan). Ini berarti variasi kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variasi gaya manajemen. 6) Pengembangan tim mempunyai hubungan positif dengan kinerja karyawan pada jenjang terpadu (sedangkan pada PT. Semen Gresik dan PT. Semen Kupang ternyata hubungan positif itu non-signifikan). Ini berarti variasi kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variasi pengembangan tim.

Penelitian ini membuktikan hubungan kausal dan non-kausal sebagai berikut; 1) Budaya perusahaan (X1) merupakan penyebab gaya manajemen (X2); 2) Budaya perusahaan (X1) merupakan penyebab pengembangan tim (X3); 3) Gaya manajemen (X2) merupakan penyebab pengembangan tim (X3); 4) Budaya perusahaan (X1) bukan merupakan penyebab (secara langsung) kinerja karyawan (Y); 5) Gaya manajemen (X2) merupakan penyebab kinerja karyawan (kecuali semen Gresik); 6) Pengembangan tim (X3) merupakan penyebab kinerja karyawan (Y) (kecuali pada semen Gresik dan semen Kupang). Selain itu penelitian ini menemukan alasan yang mendasari pola perilaku karyawan sesuai budaya perusahaan karena budaya perusahaan merupakan pedoman sikap dan perilaku warga bekerja untuk mencapai tujuan perusahaan. Alasan yang mendasari perilaku karyawan sesuai gaya manajemen karena dipahami gaya manajemen yang efektif menciptakan suasana kerja yang nyaman (baca; kondusif) yang memungkinkan semua warga berpartisipasi dalam seluruh proses pencapaian tujuan perusahaan. Alasan yang mendasari perilaku karyawan sesuai pengembangan tim agar dapat menghasilkan kuantitas dan kualitas kerja sesuai target.

Berikut faktor-faktor yang dikenali mempengaruhi kinerja karyawan menunjuk pada; 1) Pekerjaan yang sesuai dengan kemampuan karyawan; 2) Pembinaan kelompok kerja yang kompak; 3) Gaya manajemen partisipatif; 4) Budaya perusahaan, dan 5) Pendapatan gaji yang memadai.