

PENGARUH RESTRUKTURISASI ORGANISASI, BUDAYA ORGANISASI, DAN KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PERUSAHAAN MANUFACTURING

Oleh

Aji Tiyas Saputro 246110100022

Pembimbing

Dr. Vera Firdaus, S.Psi., MM

Progam Studi Magister Manajemen

Universitas Muhammadiyah Sidoarjo

2025

Latar Belakang

1. Perusahaan manufaktur menghadapi persaingan global dan perubahan lingkungan bisnis yang cepat.
2. Restrukturisasi organisasi menjadi kebutuhan mendesak untuk meningkatkan efisiensi dan daya saing. bukan hanya sebagai respons, tetapi strategi proaktif.
3. Budaya organisasi dan kepemimpinan berperan penting dalam mendukung transformasi organisasi.
4. Kepemimpinan berperan penting dalam menyukseskan transformasi organisasi dengan menjadikan perubahan sebagai peluang pengembangan

Penelitian sebelumnya

Penulis	Tujuan Penelitian	Hasil Penelitian
M. Aregawi and G. Vijaya	Menilai dampak restrukturisasi organisasi terhadap kepuasan karyawan di Ethiopia, Kementerian Perdamaian.	Restrukturisasi berdampak pada peningkatan kepuasan karyawan secara keseluruhan
S. Hajar Nur Safita and Anandha Budiantoro	Menilai pengaruh restrukturisasi organisasi terhadap kepuasan dan kinerja karyawan	Restrukturisasi organisasi tidak berpengaruh langsung terhadap kinerja
Vera F. Feri Bagus Saputra ¹), Hasan Ubaidillah ^{2*}),	Mengetahui pengaruh budaya organisasi, komunikasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan	Kinerja karyawan sangat dipengaruhi oleh budaya organisasi, komunikasi, dan lingkungan kerja secara bersama-sama atau simultan.

Penelitian sebelumnya

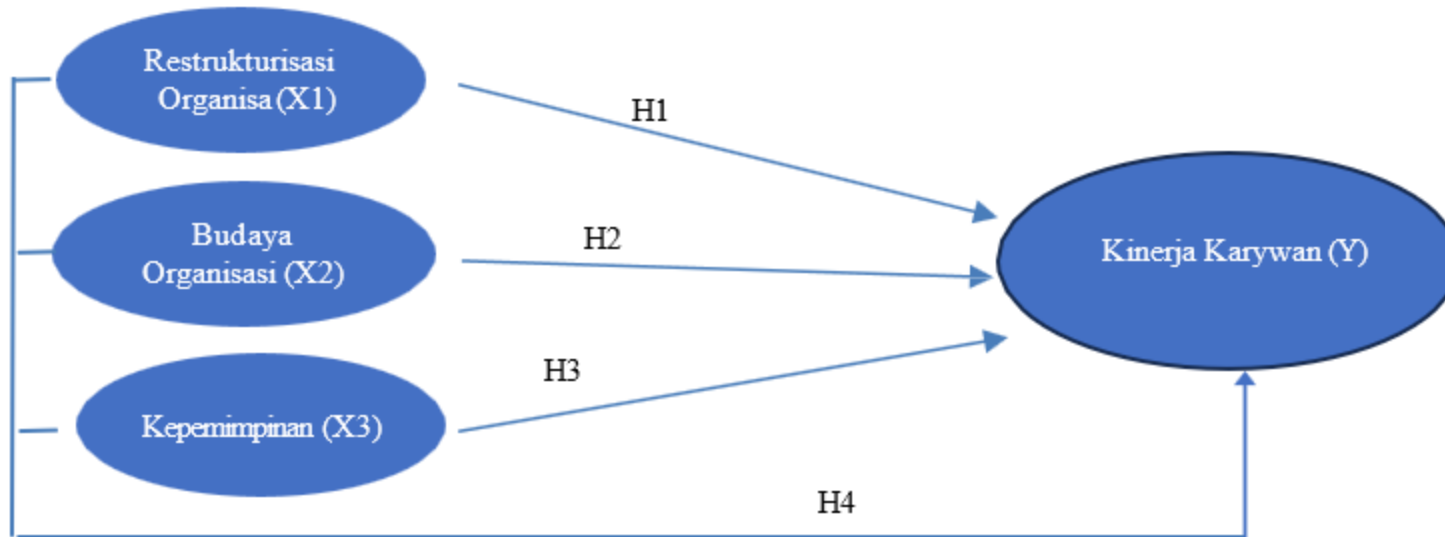
Penulis	Tujuan Penelitian	Hasil Penelitian
R. Ade, D. Firmansyah, V. Firdaus, and L. Indayani	Mengetahui pengaruh budaya organisasi, dan Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Karyawan	budaya organisasi, dan Kepemimpinan transformasional berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan

Reasearch Gap

1. Penelitian sebelumnya menggunakan 2 variable untuk mengetahui pengaruh kinerja karyawan
2. Penelitian mengenai restruktur organisasi biasanya dihubungkan dengan kepausan kerja
3. Menggunakan 3 variable: pengaruh restrukturisasi organisai, budaya organisasi dan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan di perusahaan manufacturing. dimana pada penelitian sebelumnya meneiliti tentang pengaruh restrukturisasi organisasi terhadap kinerja karyawan di dinas pekerjaan umum

Kerangka Konseptual

Kerangka Konseptual



Variabel Penelitian

X1: Restrukturisasi Organisasi (struktur, sentralisasi, pola informasi, keputusan antar departemen)

X2: Budaya Organisasi (inovasi, orientasi hasil, kerja tim, keagresifan, stabilitas)

X3: Kepemimpinan (motivasi inspirasi, pengaruh ideal, perhatian individu, stimulasi intelektual)

Y: Kinerja Karyawan (kuantitas, kualitas, ketepatan waktu, kehadiran, kerja sama)

Tujuan Penelitian

Mengetahui pengaruh restrukturisasi organisasi, budaya organisasi dan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan di perusahaan manufaktur.

Metode Penelitian

Jenis penelitian ini adalah penelitian deskriptif kuantitatif

Mengacu pada besarnya jumlah populasi sebanyak 4.509 karyawan di PT ABC, penelitian ini menggunakan teknik multistage cluster sampling dalam pengambilan sampel. Teknik ini melibatkan proses pemilihan sampel secara bertahap dengan membagi populasi ke dalam beberapa klaster, serta mempertimbangkan estimasi populasi dari dua atau lebih tahap secara berurutan. Tahap pertama adalah pemilihan Primary Sampling Unit berdasarkan wilayah geografis (area sampling design). Dari 12 unit kerja PT ABC yang tersebar di wilayah timur sampai wilayah barat Indonesia, dipilih tiga unit kerja PT ABC yang memiliki jumlah produksi tertinggi di setiap wilayah, yaitu Unit Sidoarjo yang mewakili wilayah timur, Unit Semarang yang mewakili wilayah tengah dan Unit Bogor yang mewakili wilayah Barat. Melalui pendekatan proportional sampling, diperoleh masing-masing 121 responden dari Unit Sidoarjo, 78 responden dari Unit Semarang, dan 101 responden dari Unit Bogor. Sehingga, total responden dalam penelitian ini berjumlah 300 orang.

Metode Penelitian

- Penelitian ini menggunakan satu jenis data yaitu data primer. Data primer didapatkan berdasarkan pengisian kuisioner oleh responden atau sampel. Analisis data dilakukan menggunakan perangkat lunak Smart Partial Least Square (SmartPLS). Metode yang digunakan mencakup pengujian validitas dan realibilitas data. Selain itu, pengujian hipotesis dilakukan melalui regresi linier berganda, uji t, dan uji f

Data Responden

1. Dari 12 Unit yang ada di PT. ABC, terbagi menjadi 3 region

Timur	Tengah	Barat
Sidoarjo	Semarang	Bogor
Maros	Sleman	Lampung Selatan
Tabanan	Magelang	Purwakarta
Tanah Laut	Pamalang	Deli Serdang

2. Sebaran responden

No	Unit	Jumlah Karyawan	Jumlah Responden
1	Sidoarjo	587	121
2	Semarang	233	78
3	Bogor	411	101

Variabel	Kategori	Frekuensi	Presentase
Jenis Kelamin	Laki-laki	235	78,3%
	Perempuan	65	21,7%
Usia	20-30 tahun	181	60,3%
	31-40 tahun	95	31,7%
	41-50 tahun	18	6,0%
	>50 tahun	6	2,0%
Lama Bekerja	<1 tahun	69	23,0%
	1-5 tahun	225	75,0%
	6-10 tahun	5	1,7%
	11-15 tahun	0	0,0%
	16-20 tahun	1	0,3%
Pendidikan	S2	2	0,7%
	S1	183	61,0%
	Diploma	17	5,7%
	SMA/SMK	98	32,7%
Status Pekerja	Karyawan Tetap	67	22,3%
	Karyawan Kontrak	233	77,7%

Nilai Koefisien Regresi dan Uji t

1. Restrukturisasi Organisasi (X1) → Kinerja Karyawan (Y)

• restrukturisasi organisasi berpengaruh positif & signifikan terhadap kinerja karyawan.

2. Budaya Organisasi (X2) → Kinerja Karyawan (Y)

• budaya organisasi berpengaruh positif & signifikan terhadap kinerja karyawan.

3. Kepemimpinan (X3) → Kinerja Karyawan (Y)

• kepemimpinan berpengaruh positif & signifikan terhadap kinerja karyawan.

Variabel	Koefisien Regresi	t Value	P value	Keterangan
Restrukturisasi Organisasi (X1) -> Kinerja	0,257	4,421	0,000	H1 diterima
Budaya Organisasi (X2) -> Kinerja Karyawan	0,294	5,944	0,000	H2 diterima
Kepemimpinan (X3) -> Kinerja Karyawan (Y)	0,386	6,927	0,000	H3 diterima

Kesimpulan

1. Kinerja karyawan pada PT. ABC ditentukan oleh restrukturisasi organisasi, karena perubahan struktur organisasi bisa memperbaiki hierarki serta mempermudah kerja karyawan dalam mencapai tujuan perusahaan yg sudah ditetapkan.
2. Budaya organisasi juga berperan dalam menaikkan kinerja karyawan, karena mampu menghasilkan karyawan dapat bekerja dengan lebih terperinci serta fokus dalam menjalankan tugas serta tanggung jawabnya.
3. kepemimpinan yang kuat dan kepemimpinan yang dapat dijadikan teladan bisa menumbuhkan rasa percaya terhadap pemimpin, sehingga tujuan perusahaan lebih praktis tercapai.

