Ringkasan

1. Pendahuluan

Menghadapi perubahan yang sangat cepat, perusahaan harus mempunyai ketahanan (*resilience*) untuk mengantisipasi, mempersiapkan, memproses, merespon dan beradaptasi dengan perubahan yang meningkat dan gangguan mendadak untuk bertahan hidup dan bertumbuh dengan berkesinambungan. Agar perusahaan dapat bertahan lama (*going concern*), pimpinan harus memberdayakan berbagai potensi Sumber Daya Manusia secara optimal dalam mencapai kinerja yang terbaik dengan demikian akan meningkatkan kemampulabaan yang lebih baik dibandingkan organisasi lainnya.

Kinerja merupakan suatu hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh individu dalam menjalankan tugas pokok dan fungsi (tupoksi) sesuai tanggung jawabnya, dimana dalam hal ini terdapat hubungan yang tidak terpisahkan antara kinerja individu dengan kinerja korporasi. Biasanya kinerja seseorang baik oleh karena dia mempunyai keahlian (*skill*) yang tinggi dan sesuai dengan bidangya, bersedia karena diberi remunerasi sesuai persyaratan dan ketentuan peraturan pemerintah yang berlaku, mempunyai ekspektasi masa depan yang lebih baik.

Dalam proses mendapatkan Kinerja yang lebih baik diperlukan manajemen perubahan yaitu suatu proses dimana organisasi tersebut berpindah dari keadaannya yang sekarang berubah menuju ke masa depan yang diinginkan untuk meningkatkan efektifitas organisasinya dengan tujuan untuk mencari cara baru atau memperbaiki dalam menggunakan sumber daya dan kemampuan organisasi dalam menciptakan nilai dan meningkatkan hasil yang diinginkan, dan manajemen perubahan tersebut dibudayakan menjadi Nilai-nilai penuntun kepercayaan akan suatu hal dan kebiasaan yang dimiliki

bersama dalam organisasi, yang berinteraksi dengan struktur formal guna menghasilkan berbagai norma perilaku yang membedakan organisasinya dari organisasi lainnya melalui kepemimpinan transformasional yaitu suatu proses untuk mencapai tujuan kolektif melalui penyatuan motif-motif yang saling menguntungkan yang dimiliki pemimpin dan bawahan dalam rangka mencapai perubahan yang diinginkan: (1) Mereka mengidentifikasi dirinya sebagai alat perubahan, (2) Mereka berani, (3) Mereka mempercayai orang lain, (4) Mereka motor penggerak nilai, (5) Mereka pembelajar sepanjang masa, (6) Mereka memiliki kemampuan menghadapi kompleksitas, ambiguitas, dan ketidakpastian, (7) Mereka visioner.

Pencapaian kinerja karyawan yang optimal dipengaruhi oleh pemimpin yang memiliki jiwa kepemimpinan yang dengan ikhlas memperlakukan bawahan sebagai pribadi dibandingkan hanya sebagai alat untuk menyokong misi dan visi serta nilai-nilai perusahaan.

Ruang lingkup penelitian dibatasi hanya pada masalah-masalah yang berdasarkan penelitian awal diduga paling berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada PT. Adhya Tirta Batam, yaitu Manajemen Perubahan, Budaya Organisasi, Kepemimpinan Transformasional dan Kinerja Karyawan.

Masalah-masalah yang menjadi fokus penelitian adalah sebagai berikut: (1) Apakah ada pengaruh langsung antara manajemen perubahan dengan kinerja karyawan? (2) Apakah ada pengaruh langsung antara budaya organisasi dengan kinerja karyawan? (3) Apakah ada pengaruh langsung antara kepemimpinan transformasional dengan kinerja karyawan? (4) Apakah ada pengaruh langsung antara manajemen perubahan dengan budaya organisasi? (5) Apakah ada pengaruh langsung antara manajemen perubahan dengan kepemimpinan transformasional? (6) Apakah ada pengaruh langsung antara budaya organisasi dengan kepemimpinan transformasional? (7) Apakah ada pengaruh tidak langsung manajemen perubahan dengan kinerja karyawan melalui kepemimpinan

transformasional? (8) Apakah ada pengaruh tidak langsung budaya organisasi dengan kinerja karyawan melalui kepemimpinan transformasional?

2. Metode Penelitian

Populasi penelitian adalah karyawan PT. Adhya Tirta Batam yang berjumlah 560 orang. Dalam penelitian ini sampel diambil dari populasi dengan menggunakan teknik pengambilan sampel secara acak sederhana (*simple random sampling*) berdasarkan probabilitas yang memiliki karakteristik penting, sehingga dapat merinci setiap elemen dari populasi kemungkinan yang dapat masuk ke dalam sampel. Jumlah sampel dalam penelitian ini diperoleh dengan menggunakan rumus Slovin. Jumlah sampel dalam penelitian sebanyak 233 orang, dikarenakan sebanyak 30 orang telah digunakan sebagai uji coba instrument penelitian maka diperoleh angka sampel penelitian sebesar 203 orang.

Penelitian ini menggunakan metode survei *(survey research),* yaitu penelitian yang bertujuan untuk mengetahui dan menentukan kedudukan sesaat variabel *(status quo variable)* berdasarkan data yang ada pada saat itu, dan hubungan antara variabel-variabel yang diteliti.

Pendekatan penelitian dengan metode kuantitatif ini digunakan untuk menganalisis pengaruh beberapa variabel bebas (*independent variable*) yang digunakan terhadap variabel terikat (*dependent variable*). Adapun variabel-variabel penelitian yang digunakan adalah Manajemen Perubahan (X_1), Budaya Organisasi (X_2), Kepemimpinan Transformasional (X_3), dan Kinerja Karyawan (Y).

3. Hasil Penelitian

Hasil analisis data dan kalkulasi statistik menunjukkan bahwa (1) Terdapat pengaruh positif langsung Manajemen Perubahan terhadap Kinerja Karyawan, dalam hal ini dapat diartikan bahwa terobosan manajemen untuk menerapkan Manajemen Perubahan dalam penerapan yang sesuai mengindikasikan terjadinya peningkatan Kinerja Karyawan. (2) Terdapat pengaruh positif langsung Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan, dalam hal ini dapat diartikan bahwa Penerapan Budaya Organisasi baru menyebabkan terjadinya peningkatan Kinerja Karyawan. (3) Terdapat pengaruh positif langsung Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Karyawan, dalam hal ini dapat diartikan bahwa penerapan Kepemimpinan Transformasional pimpinan perusahaan di PT Adhya Tirta Batam menyebabkan terjadinya peningkatan Kinerja Karyawan. (4) Terdapat pengaruh langsung positif Manajemen Perubahan terhadap Kepemimpinan Transformasional, menggerakkan koalisi penuntun yang diperlukan dan membangun suatu komposisi yang kuat dari sebuah tim yang dapat menyebabkan perubahan. (5) Terdapat pengaruh positif langsung Budaya Organisasi terhadap Kepemimpinan Transformasional, penerapan Budaya Organisasi yang baru tidak terlepas dari hubungan dengan Kepemimpinan Transformasional. (6) Terdapat pengaruh langsung positif Perubahan Manajemen terhadap Budaya Orgasasi, penerapan Perubahan Manajemen berlanjut menjadi Budaya Organisasi. (7) Terdapat Pengaruh positif tidak langsung Manajemen Perubahan terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepemimpinan Transformasional. (8) Terdapat pengaruh positif tidak langsung Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepemimpinan Transformasional.

Berdasarkan hasil diatas dapat dibuat kesimpulan bahwa model teoritis yang diajukan dapat digunakan untuk memberikan kontribusi terhadap pemahaman yang lebih mendalam pada hal-hal yang dapat mempengaruhi peningkatan kinerja pegawai di lingkungan PT. Adhya Tirta Batam. Variabel variabel yang terdapat dalam model konseptual tersebut menunjukkan bahwa pola hubungan positif yang kuat sehingga semua hipotesis yang diajukan dalam penelitian dapat diterima dengan hasil yang baik.