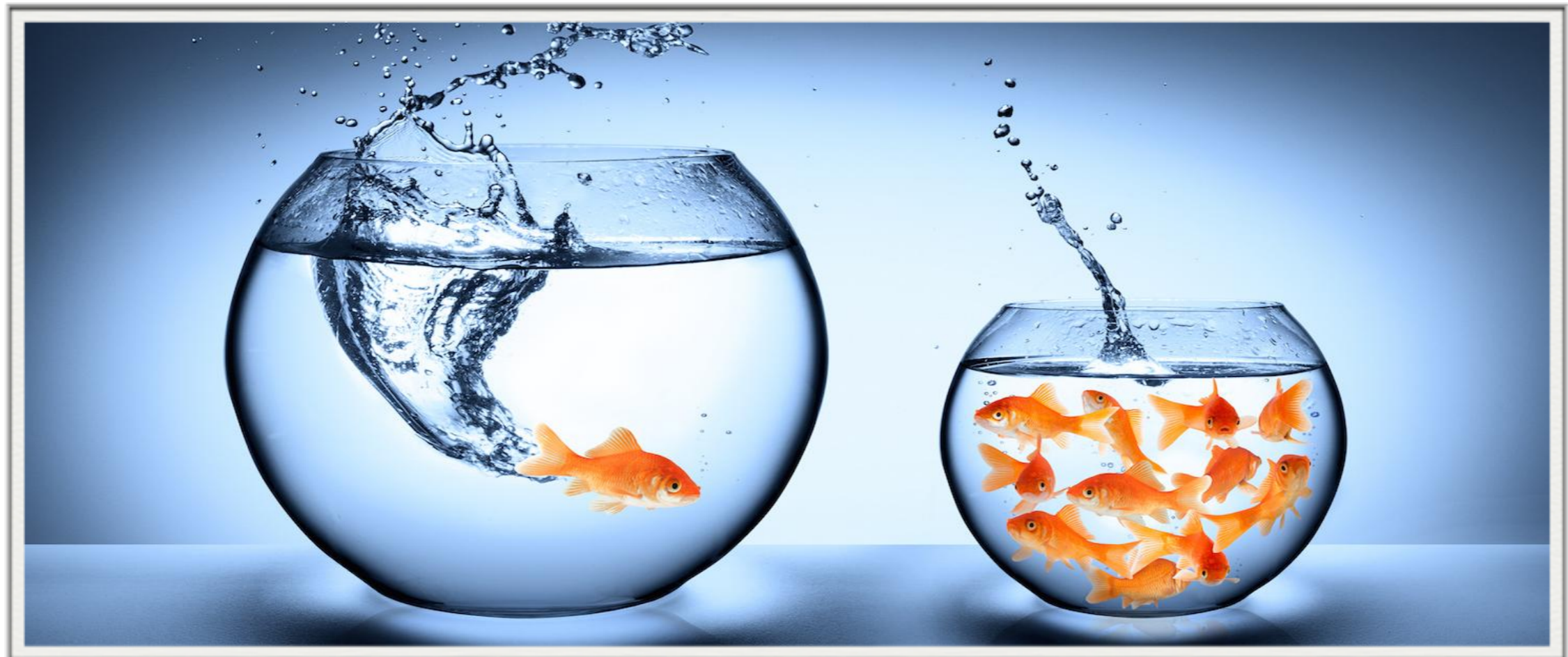

PERUMUSAN STRATEGI BERDASARKAN PENGARUH RESTRUKTURISASI TERHADAP KINERJA DAN PRODUKTIVITAS



NENI OPIN WIJAYA - 2514205004

PEMBIMBING :

Dr. Ir. BAMBANG SYAIRUDIN, MT

Dr. Ir. I KETUT GUNARTA, MT



OUTLINE PRESENTASI

Pendahuluan

Latar Belakang Penelitian
Permasalahan & Tujuan Penelitian
Literature Review & Gap Penelitian

Metodologi Penelitian

Urutan pengerjaan penelitian yang diajukan

Analisa & Pembahasan

Pengolahan data
Interpretasi Hasil
Analisa Hasil

Pengembangan Model

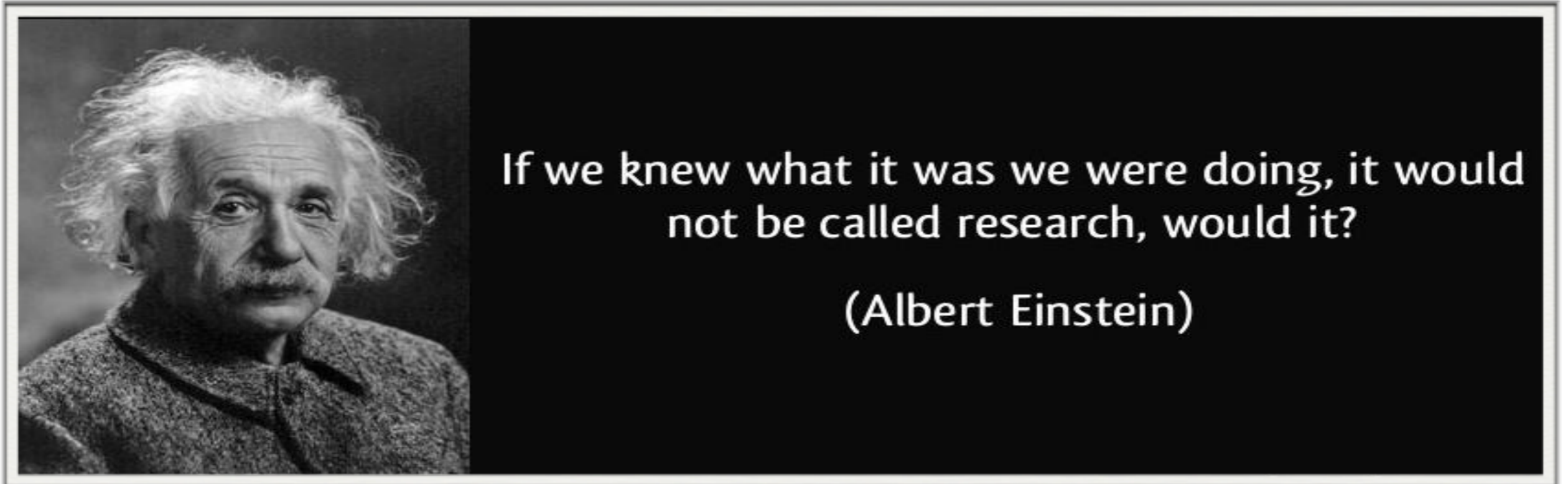
Model awal penelitian dan pengembangan yang dilakukan

Kesimpulan

Jawaban dari Tujuan

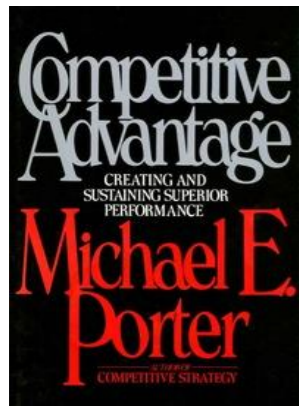


PENDAHULUAN



NENI OPIN WIJAYA - 2514205004

LATAR BELAKANG PENELITIAN



The 12 Pillars of Competitiveness



Institutions



Infrastructure



Macroeconomic environment



Health and primary education



Higher education and training



Goods market efficiency



Labour market efficiency



Financial market development



Technological readiness



Market size



Business sophistication



Innovation



Inovasi

Kinerja

UU no 19 th 2003 pasal 1 ayat 11

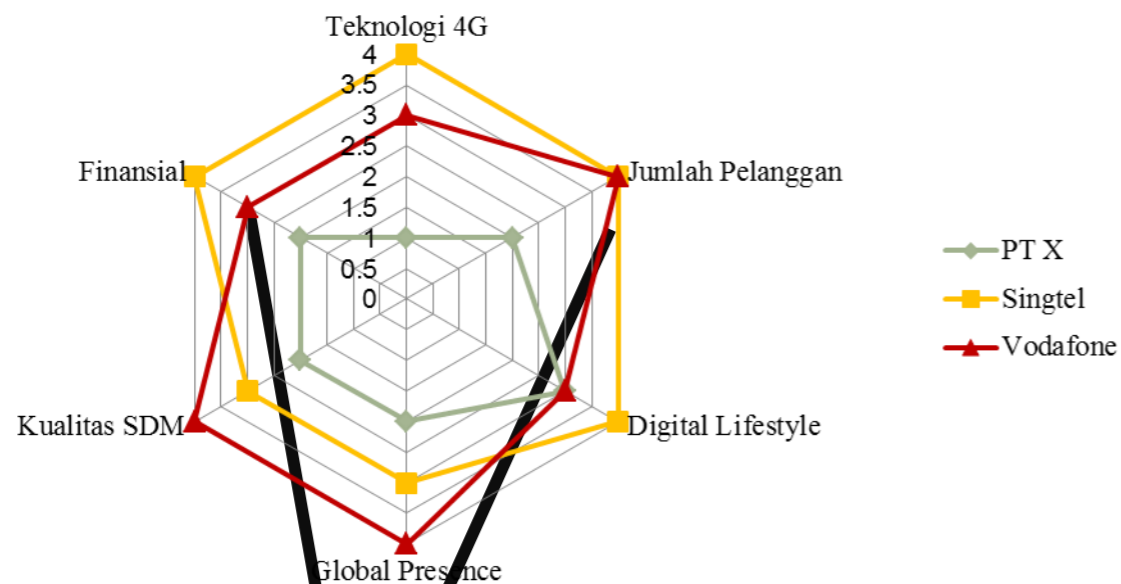
“ Restrukturisasi adalah upaya yang dilakukan dalam rangka penyehatan perusahaan yang merupakan salah satu **langkah strategis** untuk **memperbaiki kondisi internal perusahaan** guna **memperbaiki kinerja dan meningkatkan nilai perusahaan.**”

Produktivitas

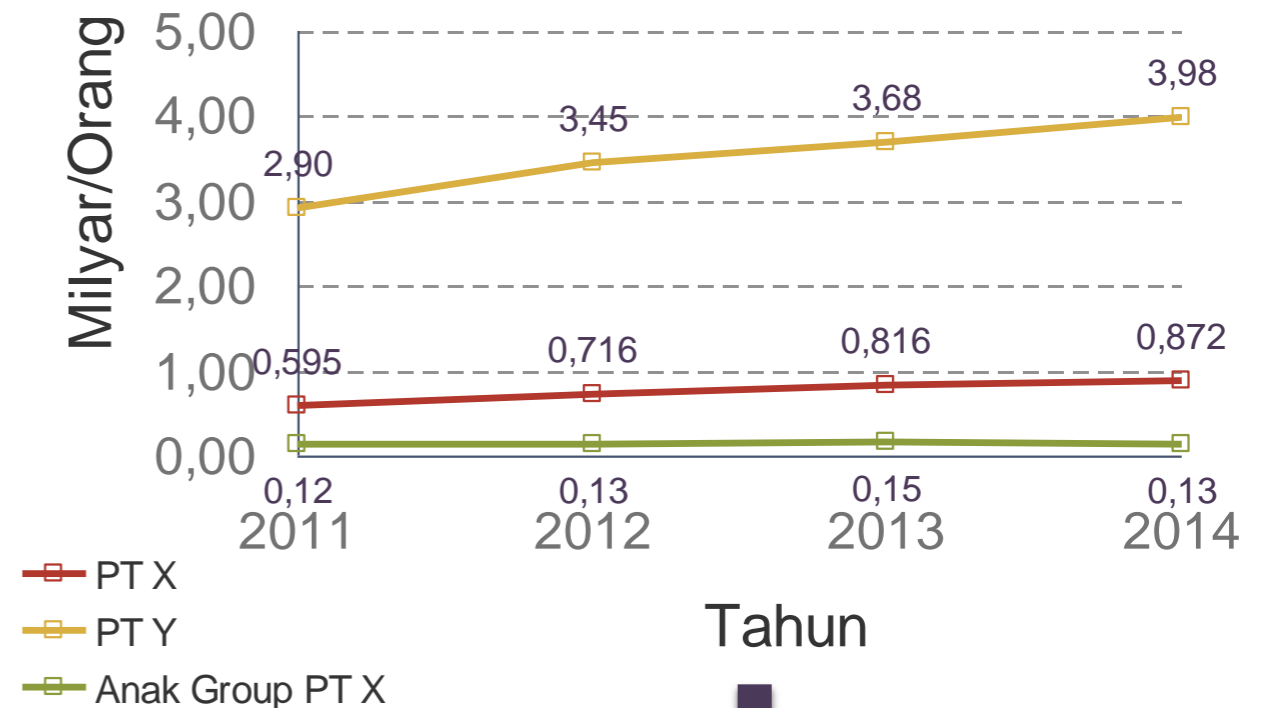
“Kinerja erat kaitannya dengan produktivitas (Sedarmayanti, 1995).”

Keunggulan Bersaing

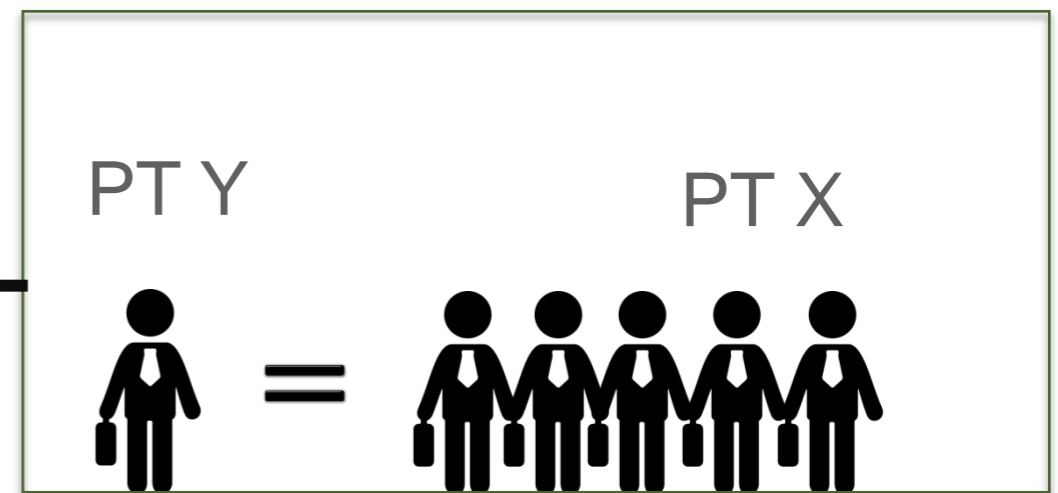
Regional Competitiveness



Produktivitas Karyawan Berdasarkan Profit



1. Masih kalah bersaing dibanding dengan perusahaan sejenis di negara lain
2. Produktivitas tidak lebih baik dari anak perusahaan

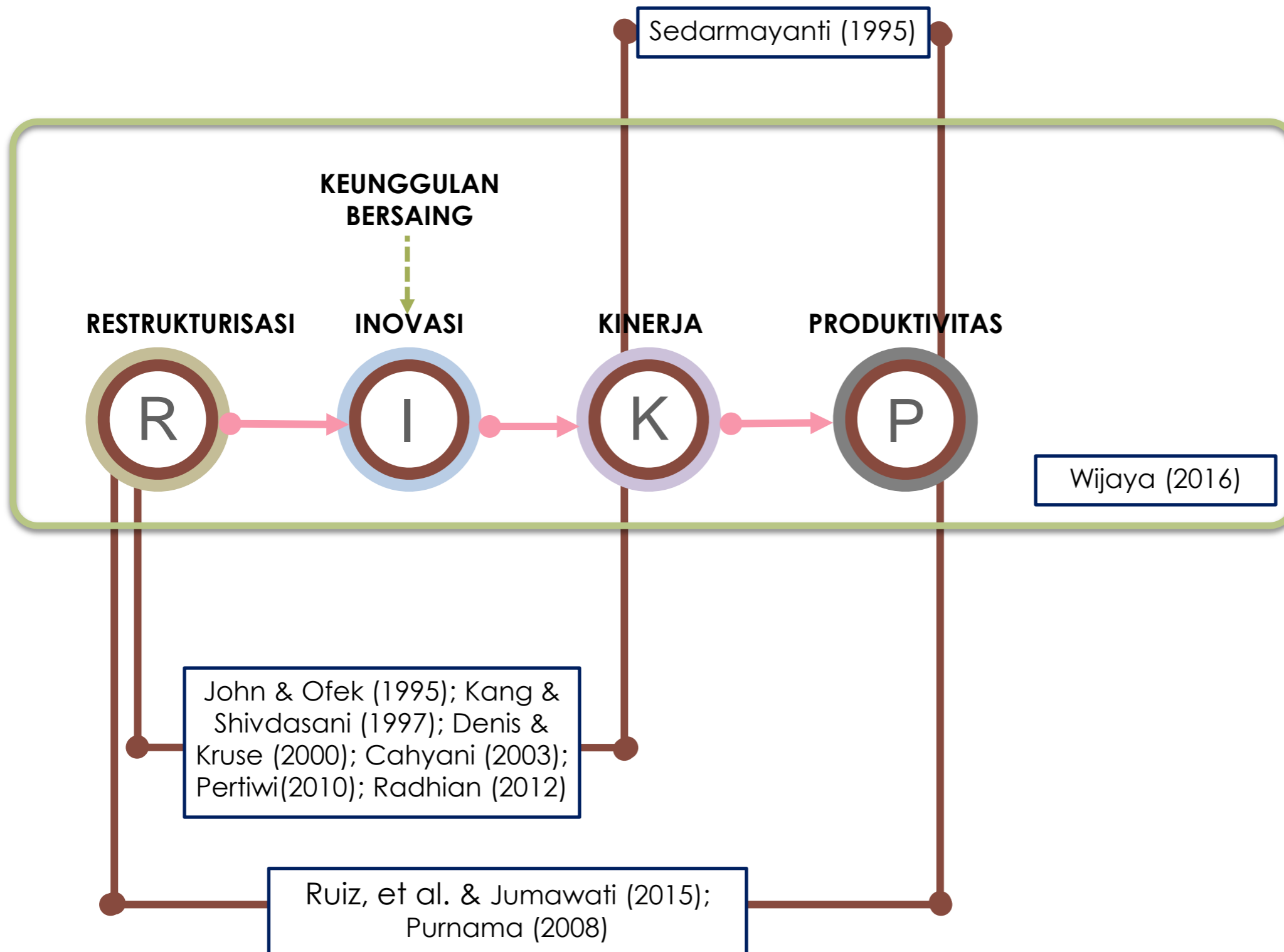


PERUMUSAN MASALAH DAN TUJUAN

1. Bagaimana pengaruh restrukturisasi organisasi terhadap kinerja dan produktivitas karyawan pada perusahaan telekomunikasi PT X dilihat dari sisi keunggulan bersaing?
2. Indikator restrukturisasi apa saja yang memiliki pengaruh paling dominan terhadap kinerja dan produktivitas karyawan pada perusahaan telekomunikasi PT X?
3. Bentuk strategi apa yang tepat untuk direkomendasikan dalam mendukung keunggulan bersaing PT X berdasarkan pengaruh restrukturisasi terhadap kinerja dan produktivitas karyawan?

-
1. Menganalisis pengaruh restrukturisasi organisasi terhadap kinerja dan produktivitas karyawan pada perusahaan telekomunikasi PT X dilihat dari sisi keunggulan bersaing.
 2. Mengetahui indikator restrukturisasi yang memiliki pengaruh paling dominan terhadap kinerja dan produktivitas karyawan pada perusahaan telekomunikasi PT X.
 3. Merumuskan strategi yang tepat untuk direkomendasikan dalam mendukung keunggulan bersaing PT X berdasarkan pengaruh restrukturisasi terhadap kinerja dan produktivitas karyawan.

GAP PENELITIAN :



METODOLOGI PENELITIAN

NENI OPIN WIJAYA - 2514205004

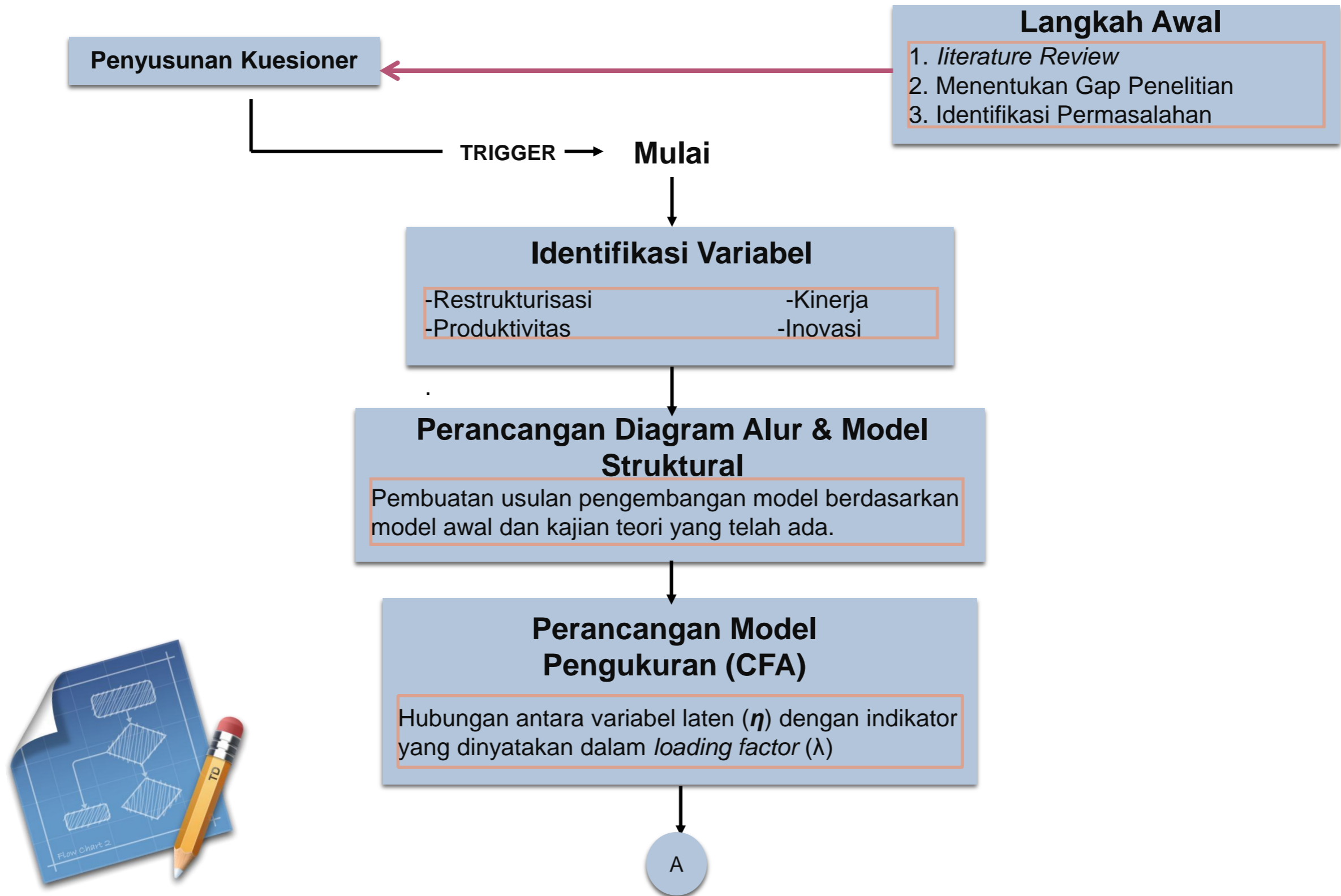


**THE BEST RESEARCH
YOU CAN DO IS TO
TALK TO PEOPLE**

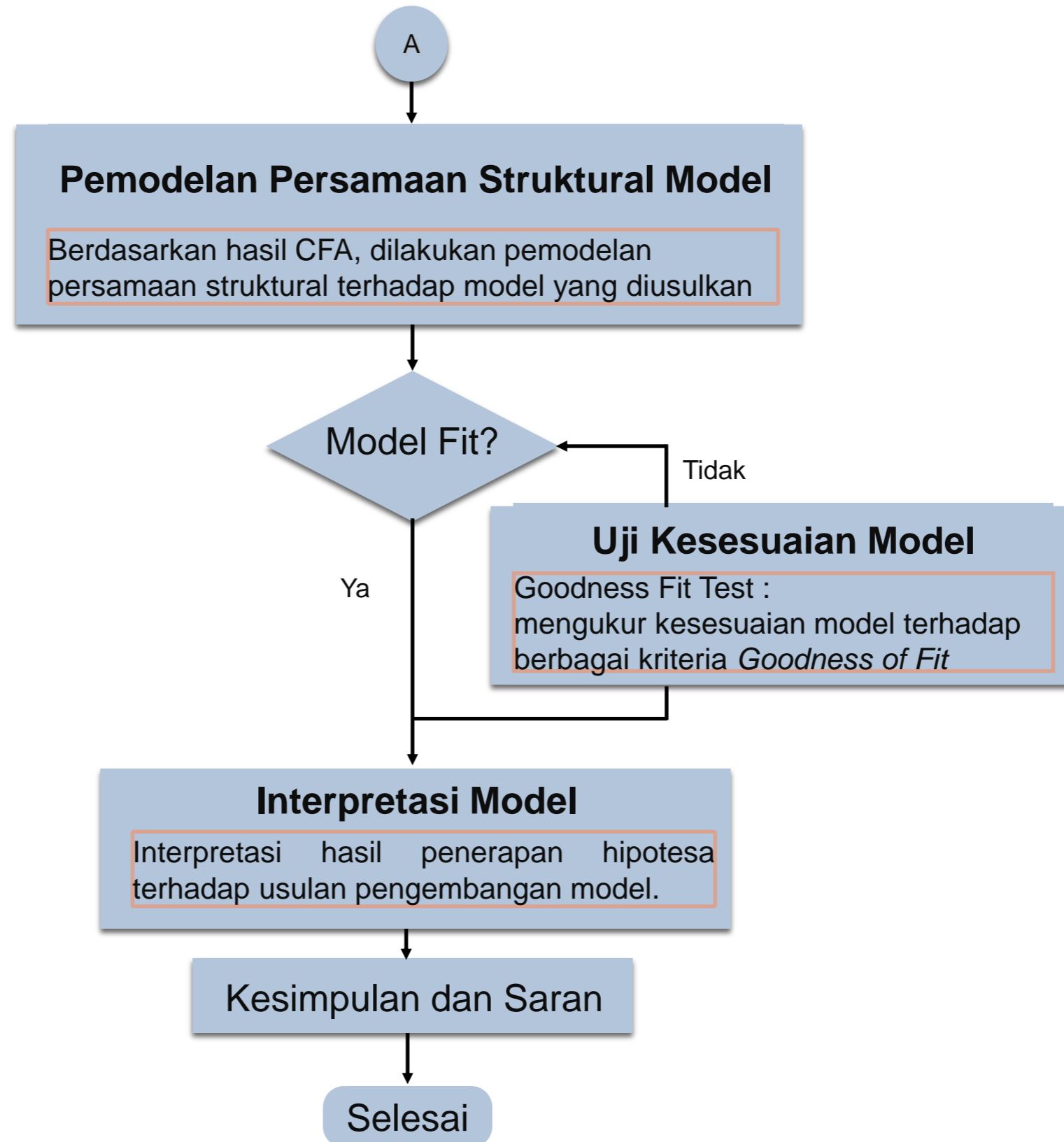
TERRY PRATCHETT

PICTUREQUOTES.COM

FLOWCHART PENELITIAN



FLOWCHART PENELITIAN



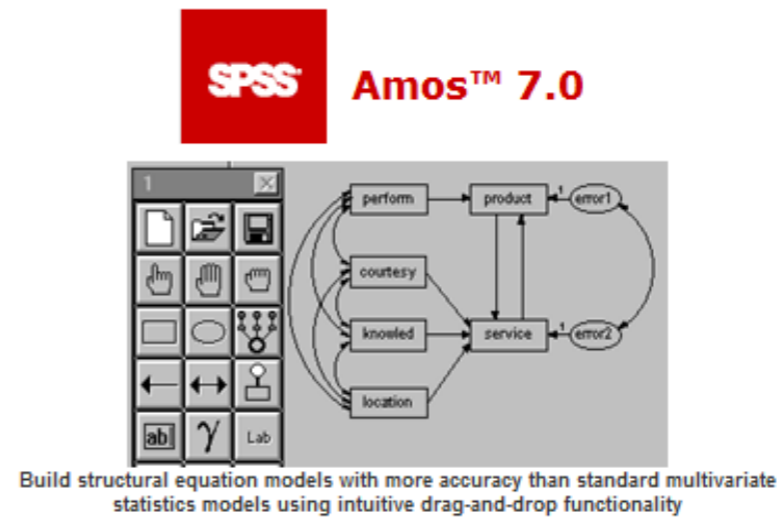
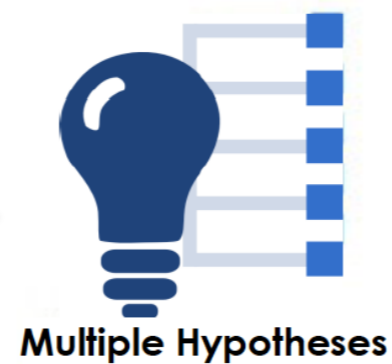
KONSEP PENELITIAN

Input

Indikator Variabel



Process

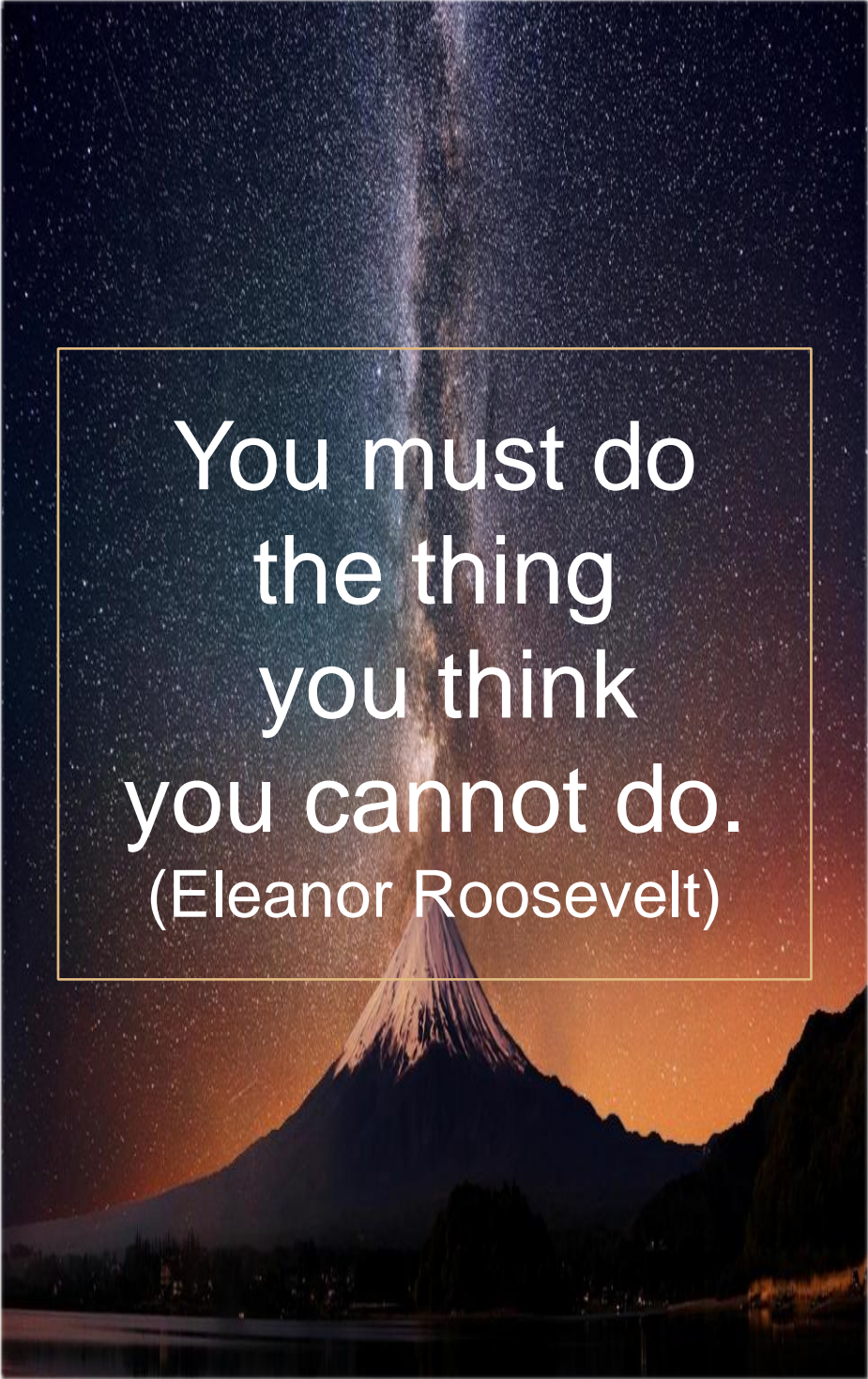


Output

1. Pengaruh?
2. Indikator dominan?
3. Strategi?

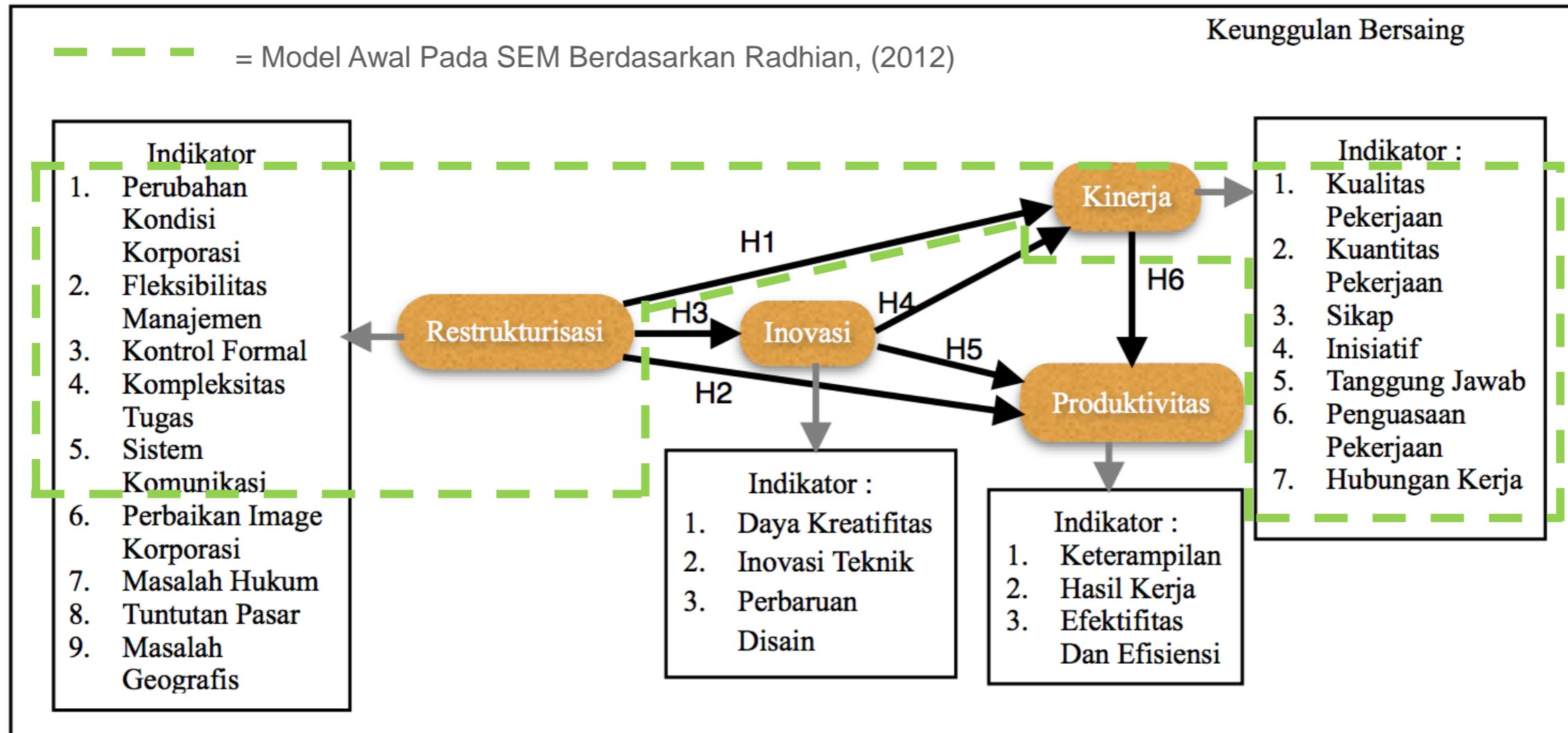
PENGEMBANGAN MODEL

NENI OPIN WIJAYA - 2514205004



You must do
the thing
you think
you cannot do.
(Eleanor Roosevelt)

PENGEMBANGAN MODEL



Hipotesis yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

H1 = Restrukturisasi memiliki pengaruh langsung terhadap kinerja

H2 = Restrukturisasi memiliki pengaruh langsung terhadap produktivitas

H3 = Restrukturisasi memiliki pengaruh langsung terhadap inovasi

H4 = Restrukturisasi memiliki pengaruh terhadap kinerja dengan adanya inovasi

H5 = Restrukturisasi memiliki pengaruh terhadap produktivitas dengan adanya inovasi

H6 = Kinerja berpengaruh kepada produktivitas

VARIABEL DAN INDIKATOR VARIABEL

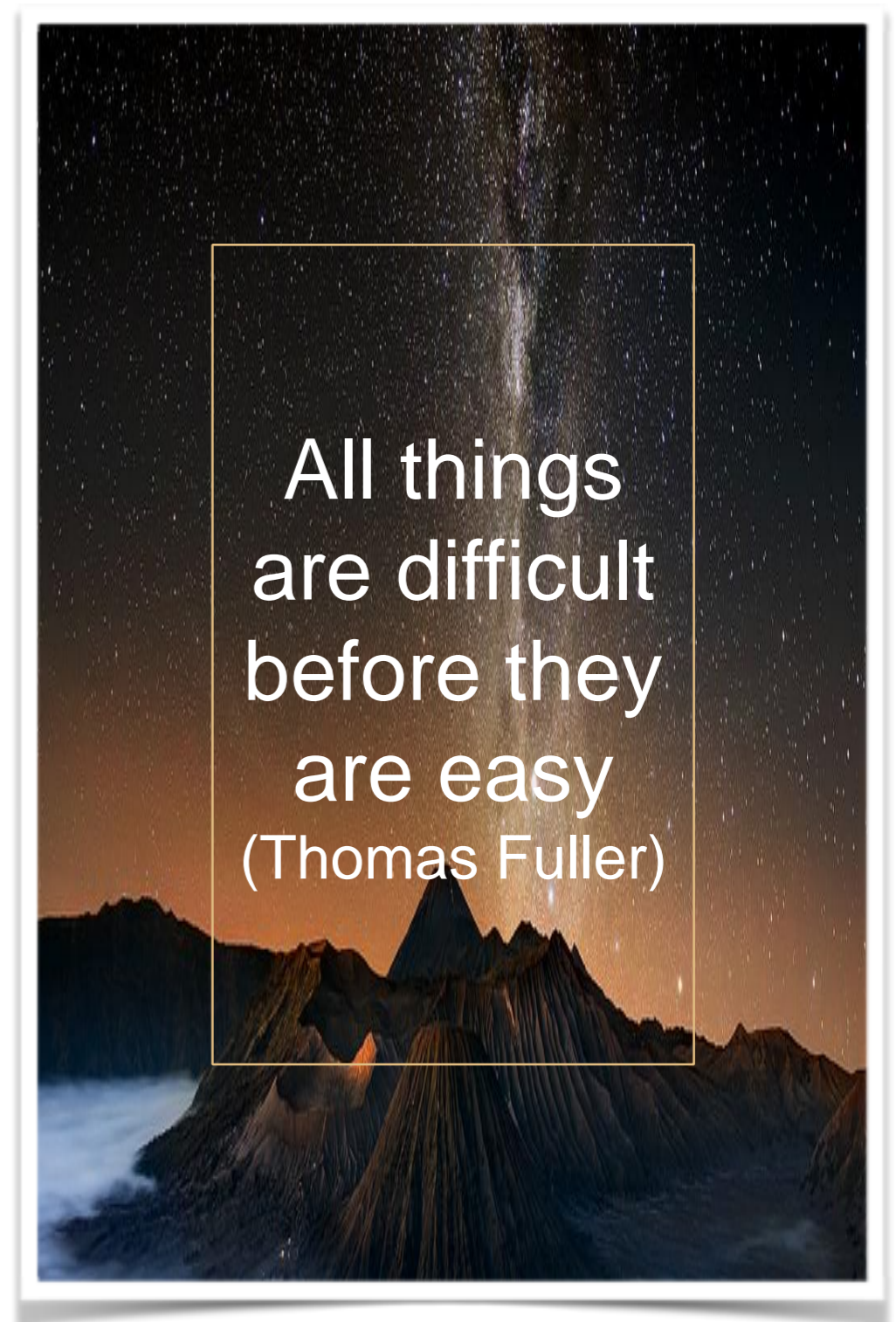
Variabel	Indikator	Sumber
Restrukturisasi (X1)	Perubahan Kondisi Korporasi (X1,1)	Radhian (2012), dan Djohanputro (2004)
	Fleksibilitas Manajemen (X1,2)	Radhian (2012), dan Djohanputro (2004)
	Kontrol Formal (X1,3)	Radhian (2012), dan Djohanputro (2004)
	Kompleksitas Tugas (X1,4)	Radhian (2012), dan Djohanputro (2004)
	Sistem Komunikasi (X1,5)	Radhian (2012), dan Djohanputro (2004)
	Masalah Hukum/Desentralisasi (X1,6)	Djohanputro (2004)
	Tuntutan Pasar (X1,7)	Djohanputro (2004)
	Perbaikan Image Korporasi (X1,8)	Djohanputro (2004)
	Masalah Geografis (X1,9)	Djohanputro (2004)
Kinerja (Y1)	Kualitas Pekerjaan (Y1,1)	Radhian (2012), dan Pertiwi (2010)
	Kuantitas Pekerjaan (Y1,2)	Radhian (2012), dan Pertiwi (2010)
	Sikap (Y1,3)	Radhian (2012), dan Pertiwi (2010)
	Inisiatif (Y1,4)	Radhian (2012), Pertiwi (2010), & Sedarmayanti (1995)
	Tanggung Jawab (Y1,5)	Radhian (2012), dan Pertiwi (2010)
	Penguasaan Pekerjaan (Y1,6)	Radhian (2012), Pertiwi (2010), & Sedarmayanti (1995)
	Hubungan Kerja (Y1,7)	Radhian (2012), dan Pertiwi (2010)

VARIABEL DAN INDIKATOR VARIABEL

Variabel	Indikator	Sumber
Produktivitas (Y2)	Keterampilan (Y2,1)	Jumawati (2015), Purnama (2008)
	Hasil Kerja (Y2,2)	Jumawati (2015), Purnama (2008)
	Efektifitas dan Efisiensi (Y2,3)	Jumawati (2015), Purnama (2008)
Inovasi (Z1)	Daya Kreatifitas (Z1,1)	Supranoto (2009)
	Inovasi Teknis (Z1,2)	Supranoto (2009)
	Perubahan Disain (Z1,3)	Supranoto (2009)

ANALISA DAN PEMBAHASAN

NENI OPIN WIJAYA - 2514205004

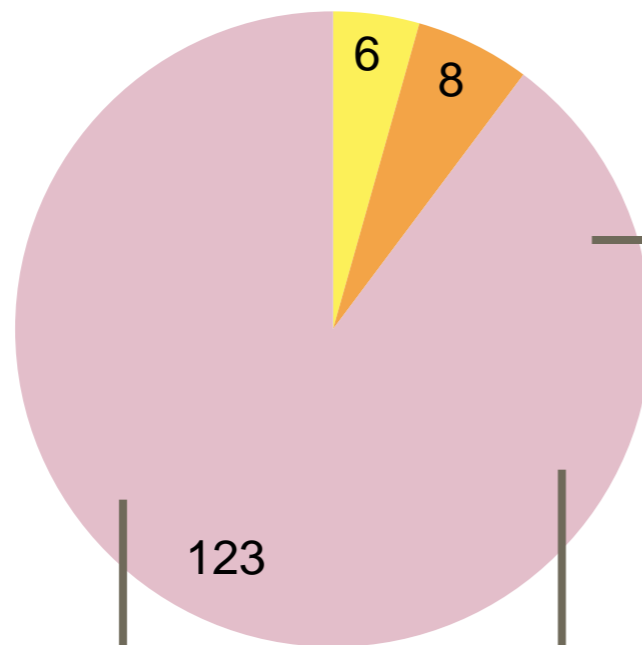


PENGUMPULAN DATA

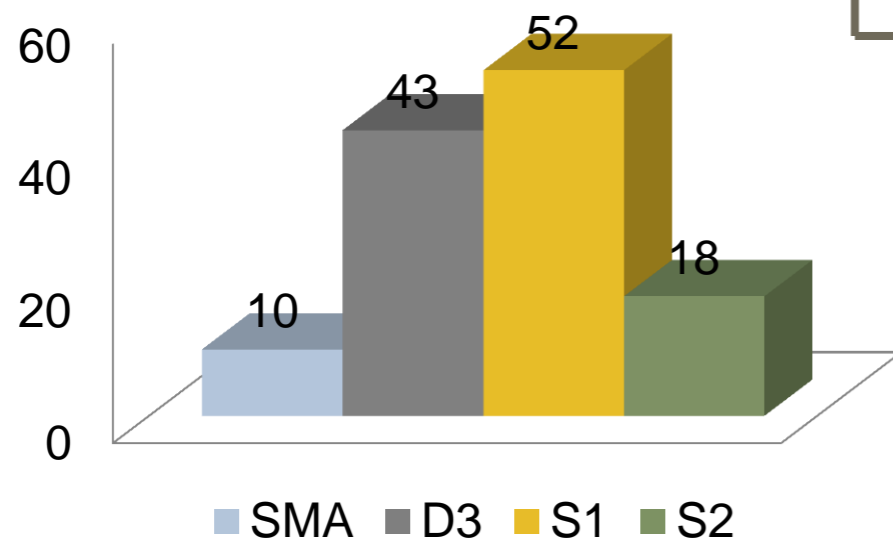
Analisis Demografis Responden

Jumlah Kuesioner

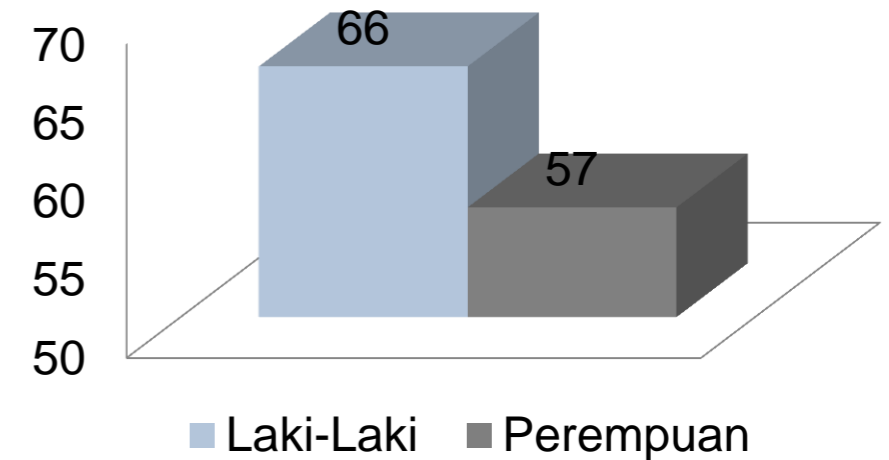
- Tidak Diisi/Rusak
- Hilang/Tidak Dikembalikan
- Layak



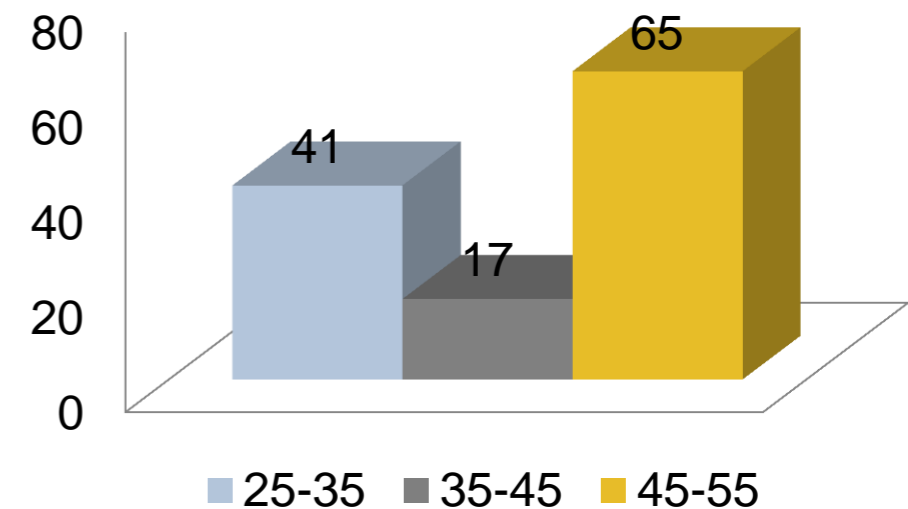
Tingkat Pendidikan



Jenis Kelamin



Usia



PENGUJIAN DATA

1. Validitas

>> Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Menghilangkan item pertanyaan :

1. FM1
2. FM2
3. FM3
4. TJ2
5. PEE3

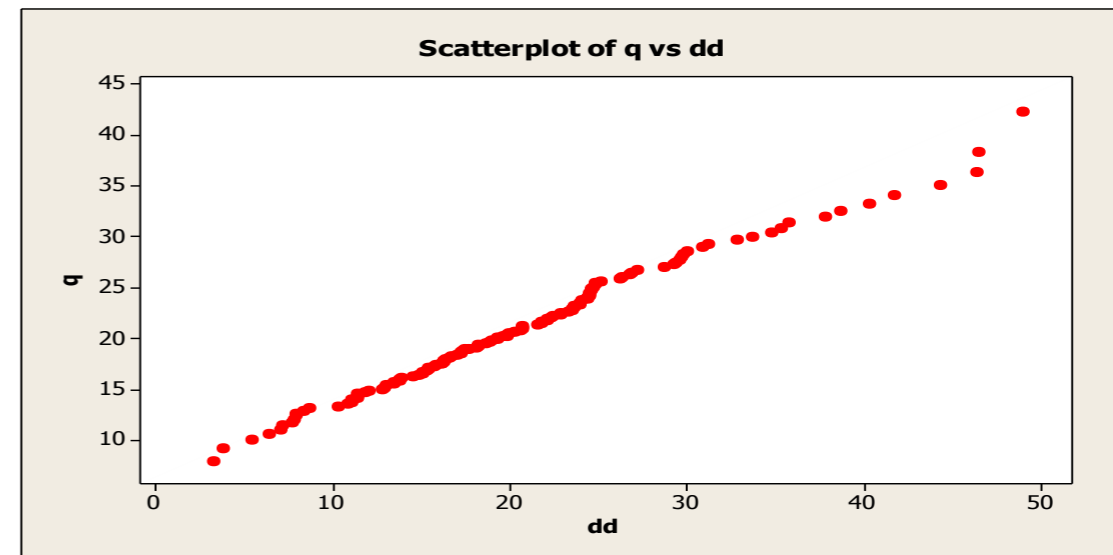
2. Reliabilitas

Nilai Alpha Cronbach	Tingkat Keandalan
0.0 - 0.20	Kurang Andal
>0.20 – 0.40	Agak Andal
>0.40 – 0.60	Cukup Andal
>0.60 – 0.80	Andal
>0.80 – 1.00	Sangat Andal

Reliability Statistics	Nilai Alpha Cronbach	Keterangan
Restrukturisasi	0.913	Sangat Andal
Kinerja	0.967	Sangat Andal
Produktivitas	0.857	Sangat Andal
Inovasi	0.841	Sangat Andal

3. Normalitas

t-value : 0.512195 > 0,50



4. Missing Data



0%

5. Korelasi

KMO and Bartlett's Test		
Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.	.884	
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square	8267.724
	df	1891
	Sig.	.000

PENGUJIAN *STRUCTURAL EQUATION MODELLING*

Confirmatory Factor Analysis (CFA) Konstruk Restrukturisasi

Indikator	Mean	Std. Dev.	Factor Loading	CR
RSK	(2) 4.1870	(3) 1.05335	(2) 0.88	0.879
RPKK	(2) 3.7805	(4) 0.8324	(3) 0.91	0.914
RPIK	(1) 3.7317	(2) 1.04216	(3) 0.87	0.882
RKF	(3) 3.9187	(4) 0.92617	(2) 0.88	0.899
RMG	(1,2) 3.7236	(1) 0.88058	(1) 0.85	0.868
RKP	(2) 3.6829	(1) 0.92983	(2) 0.82	0.713
RTP	(1) 3.8049	(2) 0.85008	(2) 0.86	0.887

PENGUJIAN *STRUCTURAL EQUATION MODELLING*

Confirmatory Factor Analysis (CFA) Konstruk Kinerja

Indikator	Mean	Std. Dev.	Factor Loading	CR
KS	(1) 4.1382	(2) 0.85243	(1) 0.88	0.924
KUALP	(2) 3.8455	(4) 0.89477	(4) 0.86	0.928
KHK	(1) 4.1870	(2) 0.90543	(3) 0.91	0.947
KI	(2) 3.9593	(2) 0.81380	(2) 0.86	0.934
KTJ	(1) 4.1382	(1) 0.86200	(1) 0.90	0.934
KUANP	(1) 3.9106	(1) 0.85898	(3) 0.81	0.860
KPP	(2) 3.9756	(3) 0.90167	(1,2) 0.92	0.929

PENGUJIAN *STRUCTURAL EQUATION MODELLING*

Confirmatory Factor Analysis (CFA) Konstruk Produktivitas

Indikator	Mean	Std. Dev.	Factor Loading	CR
PK	(3) 4.2033	(3) 0.99143	(1,2) 0.82	0.890
PEE	(2) 4.1301	(1) 0.51150	(2) 0.66	0.795
PHK	(2,3) 4.0244	(1) 0.93434	(2,3) 0.90	0.909

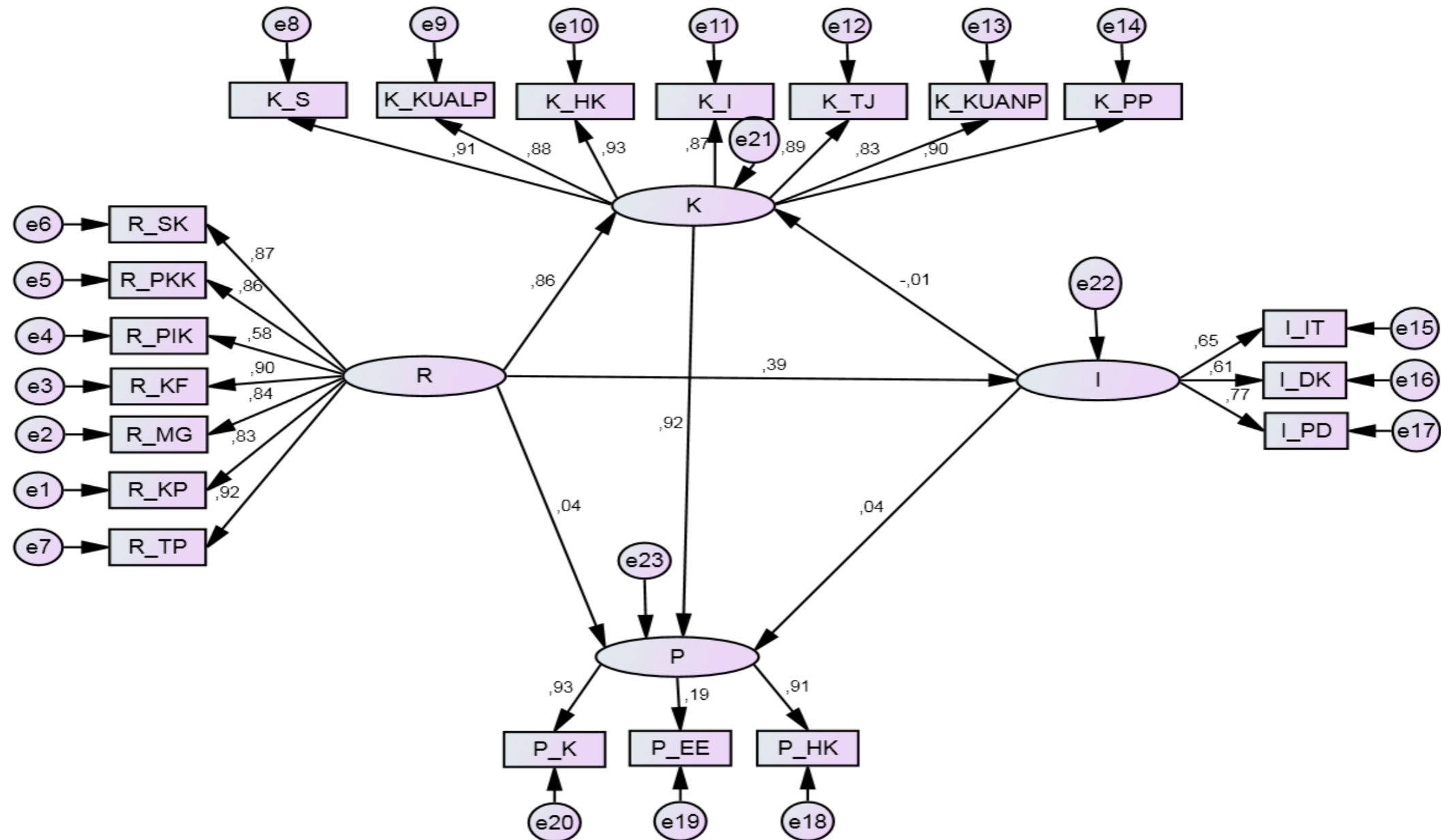
PENGUJIAN *STRUCTURAL EQUATION MODELLING*

Confirmatory Factor Analysis (CFA) Konstruk Inovasi

Indikator	Mean	Std. Dev.	Factor Loading	CR
IIT	(2) 4.1138	(3) 0.73388	(2,3) 0.85	0.911
IDK	(1) 4.1626	(3) 0.69537	(2) 0.86	0.854
IPD	(1,2) 4.1138	(3) 0.73388	(3) 0.88	0.777

PENGUJIAN *STRUCTURAL EQUATION MODELLING*

FULL SEM



Chi-square	Df	CMIN/DF	NFI	RFI	TLI	CFI
449,863	164	2,743	0,835	0,809	0,870	0,888

Standardized Loading Factor Model Struktural

Konstruk	Indikator	Loading Factor
Restrukturisasi (R)	SK	0,87
	PKK	0,86
	PIK	0,58
	KF	0,90
	MG	0,84
	KP	0,83
	TP	0,92
Kinerja (K)	S	0,91
	KUALP	0,88
	HK	0,93
	I	0,87
	TJ	0,89
	KUANP	0,83
	PP	0,90
Produktivitas (P)	K	0,93
	EE	0,19
	PHK	0,91
Inovasi (I)	IT	0,65
	DK	0,61
	PD	0,77




Standar Kerja









Construct Reliability (CR) Model Full SEM

Konstruk	(Σ Standardized Loading) ²	(Σ Measurement Error)	Reliabilitas Konstruk (CR)
Restrukturisasi (R)	33.64	0.9	0.9739
Kinerja (K)	38.5641	1.34	0.96642
Produktivitas (P)	4.1209	0.45	0.90155
Inovasi (I)	4.1209	0.71	0.85302



“Ferdinand (2000) dalam Prajogo (2012) menjelaskan bahwa batas minimum yang digunakan untuk menilai tingkat reliabilitas yang diterima adalah sebesar 0,70.”

Pengujian Hipotesis Pengembangan Model

Hipotesa	Pernyataan	Estimates (λ)	P value	Keputusan
H1	Restrukturisasi memiliki hubungan dengan Kinerja	0,86	$P < 0.01$	Signifikan 
H2	Restrukturisasi memiliki hubungan dengan Produktivitas	0.04	$P > 0.45$	Tidak Signifikan 
H3	Restrukturisasi memiliki hubungan dengan Inovasi	0,39	$P < 0.01$	Signifikan 
H4	Inovasi memiliki hubungan dengan Kinerja	-0,01	$P > 0.45$	Tidak Signifikan 
H5	Inovasi memiliki hubungan dengan Produktivitas	0,04	$P > 0.45$	Tidak Signifikan 
H6	Kinerja memiliki hubungan dengan Produktivitas	0,92	$P < 0.01$	Signifikan 

Hubungan Restrukturisasi dengan Kinerja

Manfaat restrukturisasi dalam peningkatan kinerja karyawan pada perusahaan :



Hubungan Restrukturisasi dengan Produktivitas

Restrukturisasi tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan pada PT X karena :

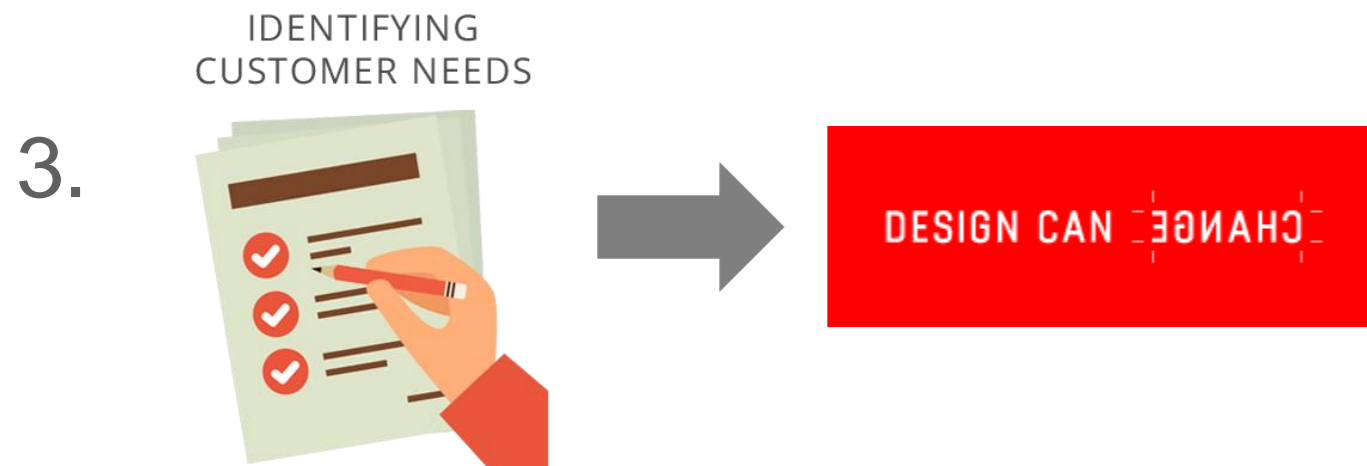
1. Restrukturisasi organisasi/manajemen yang dilakukan belum dapat meningkatkan keterampilan karyawan dalam menguasai beberapa pekerjaan yang berbeda bidang.
2. Belum terciptanya efektifitas dan efisiensi produktivitas terutama dalam hal meminimalisir kesalahan pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan, disebabkan oleh standar kerja yang kurang jelas.

Rekomendasi yang dapat dilakukan untuk meningkatkan produktivitas karyawan :

1. Melakukan penugasan *rolling department* kepada karyawan secara berkala pada beberapa periode di awal karir.
2. Memberikan pelatihan.
3. Mengadakan sesi *sharing knowledge*.
4. Memperjelas standar kerja untuk setiap jenis pekerjaan.

Hubungan Restrukturisasi dengan Inovasi

Manfaat dilaksanakannya restrukturisasi untuk mendukung keunggulan bersaing perusahaan :



Hubungan Inovasi dengan Kinerja Karyawan

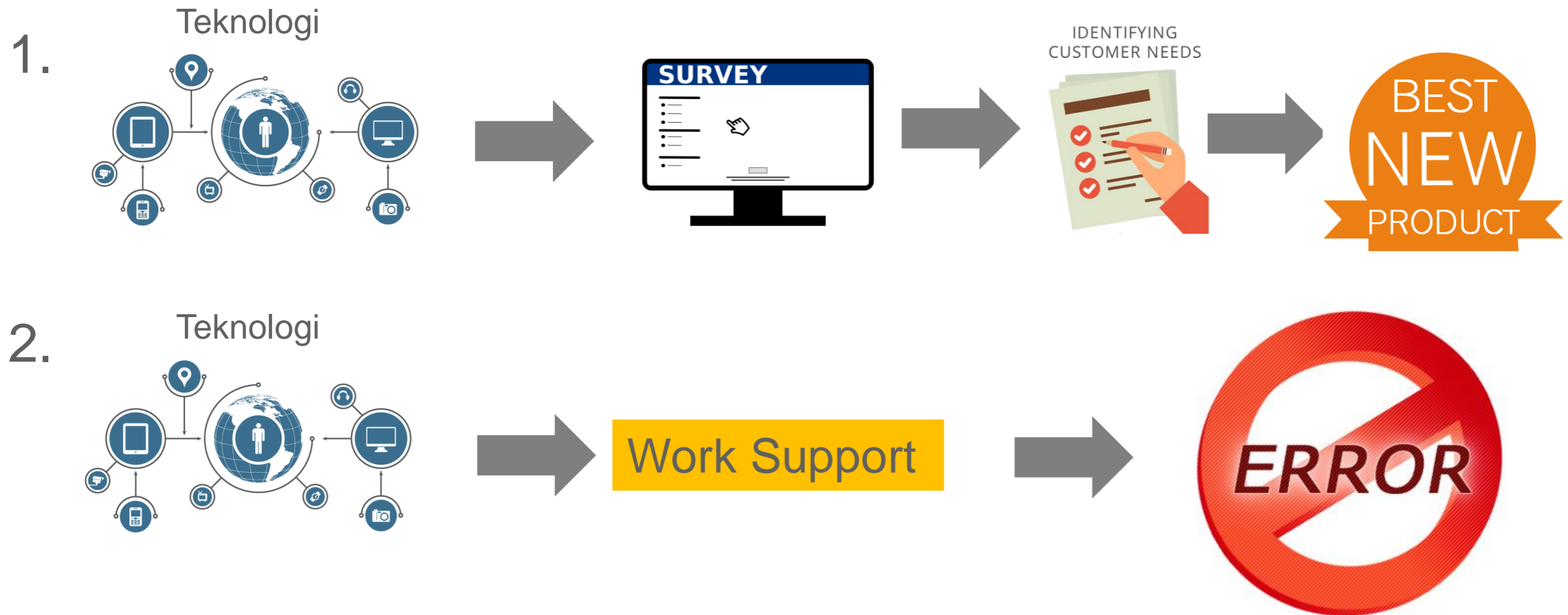
Berdasarkan pada hasil penelitian, maka hal-hal menyangkut inovasi yang berpotensi meningkatkan kinerja karyawan yaitu

1. Pemanfaatan sarana teknologi untuk memperbaiki kualitas dan penyelesaian pekerjaan agar sesuai dengan standar kerja dan standar minimum jumlah pekerjaan yang dapat dilakukan.
2. Inovasi teknis dengan pemanfaatan teknologi seperti :
 - email,
 - chat,
 - *teleconference*,
 - teknologi *v-sat*, dlsb.

Berguna untuk mempermudah koordinasi karyawan untuk menyelesaikan suatu masalah dalam pekerjaan.

Hubungan Inovasi dengan Produktivitas Karyawan

Berdasarkan pada hasil penelitian ini, maka hal-hal yang berpotensi untuk meningkatkan produktivitas yaitu diantaranya :



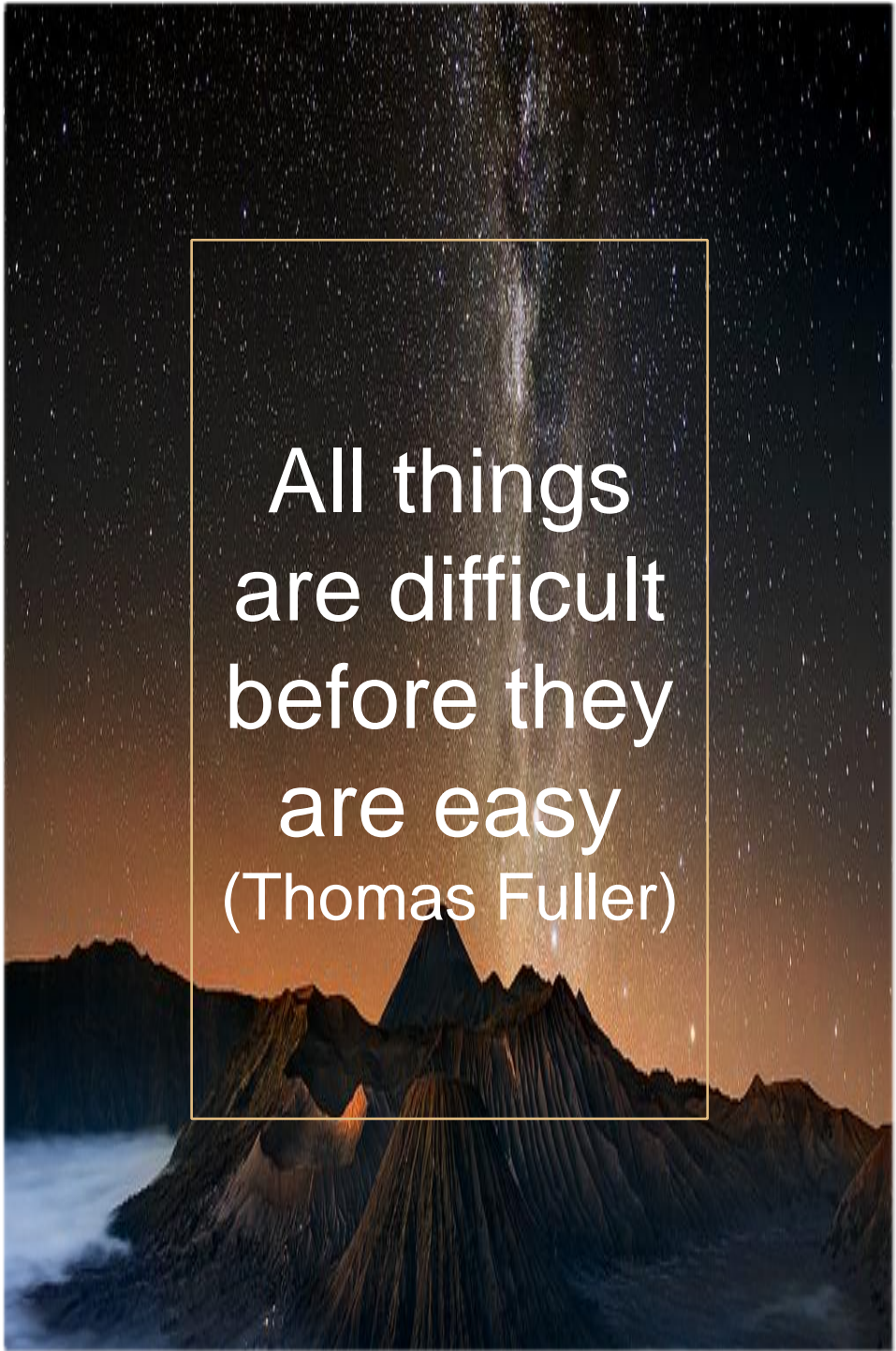
Hubungan Kinerja dengan Produktivitas Karyawan

Manfaat restrukturisasi dalam peningkatan kinerja karyawan pada perusahaan :






KESIMPULAN

NENI OPIN WIJAYA - 2514205004



All things
are difficult
before they
are easy
(Thomas Fuller)

KESIMPULAN

1. a. Restrukturisasi  Kinerja Karyawan
0,86
- b. Restrukturisasi  Produktivitas Karyawan
0,04
- c. Restrukturisasi  Inovasi
0,39

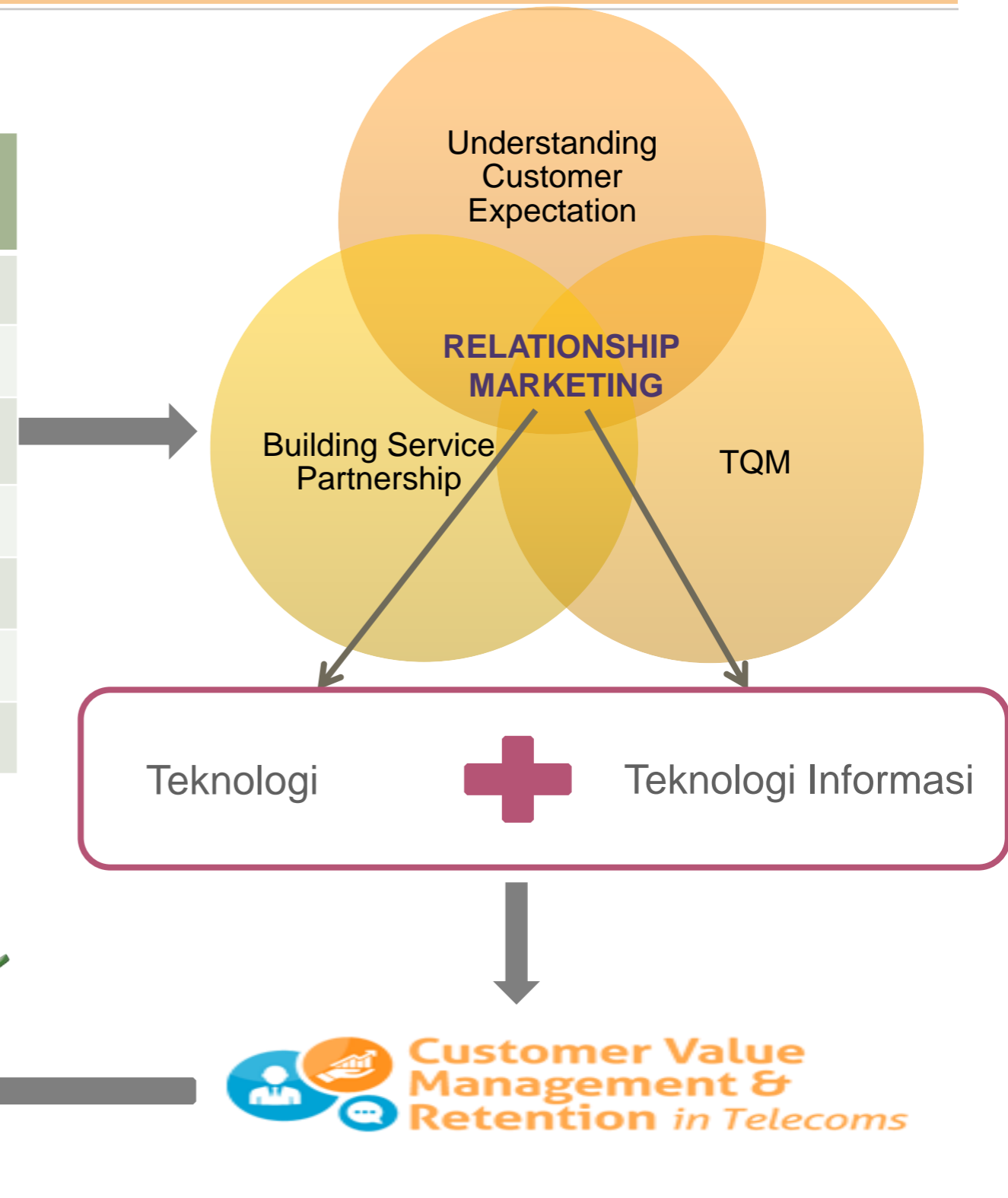
KESIMPULAN

2. a. Tuntutan Pasar		0,92
b. Kontrol Formal		0,90
c. Sistem Komunikasi		0,87
c. Kinerja Karyawan		0,86

KESIMPULAN

3.

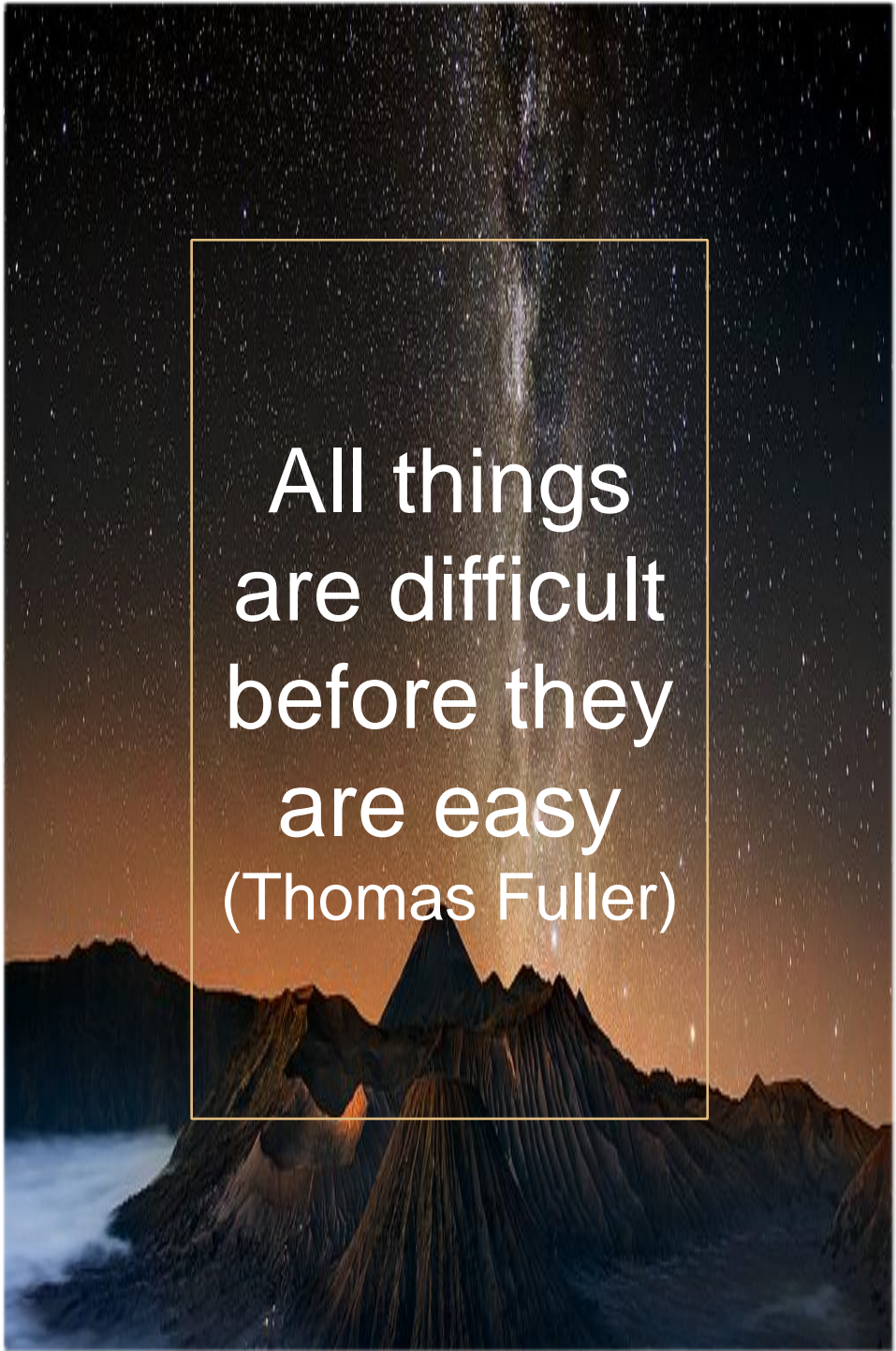
Konstruk	Indikator	Loading Factor
Restrukturisasi (R)	SK	0,87
	PKK	0,86
	PIK	0,58
	KF	0,90
	MG	0,84
	KP	0,83
	TP	0,92



“Keegan, Duncan, dan Moriarty (1995) relationship marketing adalah pendekatan pemasaran pada pelanggannya yang meningkatkan pertumbuhan jangka panjang perusahaan dan kepuasan maksimum pelanggan.”

DAFTAR PUSTAKA

NENI OPIN WIJAYA - 2514205004



All things
are difficult
before they
are easy
(Thomas Fuller)

DAFTAR PUSTAKA

- Adiwinata I. (2014). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan CV. Intaf Lumajang. AGORA Vol. 2, No. 1 (2014), <http://studentjournal.petra.ac.id/index.php/manajemen-bisnis/article/view/1410> .
- Adler, H. (2011). Restrukturisasi Perusahaan : Merger, Akuisisi dan Konsolidasi, Serta Pembiayaannya. STIEP Press, Jakarta.
- Asmarani, D. (2006). Analisis Pengaruh Perencanaan Strategi Terhadap Kinerja Perusahaan Dalam Upaya Menciptakan Keunggulan Bersaing. Tesis. Program Studi Magister Manajemen Program Pasca Sarjana Universitas Diponegoro, Semarang.
- Bramantyo, D. (2004). Restrukturisasi Berbasis Nilai Strategi Menuju Keunggulan Bersaing. PPM, Jakarta.
- Budiasih, Y. (2012). Struktur Organisasi, Desain Kerja, Budaya Organisasi Dan Pengaruhnya Terhadap Produktivitas Karyawan. Jurnal Liquidity Vol. 1, No. 2, Juli-Desember (2012), hlm.99-105.
- Cahayani, A. (2003). Dasar-dasar Organisasi dan Manajemen. PT. Grasindo, Jakarta.
- Chemmanur, Thomas J., Krishnan, K., & Nandy, Debarshi K. (2011). The effects of corporate spin-offs on productivity. *Journal of Corporate Finance Volume 27*, (August 2014), *Pages 72–98*.
- Cokroaminoto. (2007). Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja individu: respon untuk Zaenul, Diakses pada 13 April 2016, Diambil dari URL: <http://cokroaminoto.wordpress.com/2007/06/12/faktor-faktor-yang-mempengaruhi-kinerja-individu-respon-untuk-zaenul/#comment-93> .
- David, F. (2006). Manajemen Strategis edisi 10. Salemba Empat, Jakarta.
- Drumea C., & Mirela Baba C. (2015). Competitiveness through innovation for the Romanian Economy. Allocations correlated with outputs. Patent Applications and their effect on competitiveness. *Procedia Economics and Finance 32* (2015) 1541 – 1549.
- Ferdinand, A., (2000), "Manajemen Pemasaran Sebuah Pendekatan Stratejik", Program Magister Manajemen Universitas Diponegoro, Semarang.
2002. Structural Equation Modeling dalam Penelitian Manajemen, edisi kedua, BP Undip, Semarang.
- Ghozali, I. (2011). *Structural Equation Modeling Metode Alternatif dengan Partial Least Square (PLS)*. Universitas Diponegoro, Semarang.

DAFTAR PUSTAKA

- Han, Jin. K, Namwoon K., & Rajendra K. Srivastava, (1998). Market Orientation and Organizational Performance: Is Innovation a Missing Link?. *Journal of Marketing*, p.42-45.
- Hurley, Robert H., G. Tomas M. Hult. (1998). Innovation, Market Orientation and Organizational Learning: An Integration and Empirical Examination. *Journal of Marketing*, p.42-54.
- Mangkunegara, Anwar P., (2005). Evaluasi Kinerja Manajemen Sumber Daya Manusia. Refika Aditama, Bandung.
- Moeljono, D. (2006). Budaya Korporat Dan Keunggulan Korporasi. PT. Elex Media Komputindo, Jakarta.
- Nuraini, (2014). Hubungan Motivasi Kerja Dengan Kinerja Karyawan Pada Pt. Pertamina Retail Di Bright Surabaya. Diakses pada 22 Maret 2016, dari URL : <http://digilib.uinsby.ac.id/352/> .
- Nurlaila, (2010). Manajemen Sumber Daya Manusia. Penerbit LepKhair.
- Prakoso, B. (2005). Pengaruh Orientasi Pasar, Inovasi Dan Orientasi Pembelajaran Terhadap Kinerja Perusahaan Untuk Mencapai Keunggulan Bersaing (Studi Empiris Pada Industri Manufaktur Di Semarang). *Jurnal Studi Manajemen dan Organisasi (JSMO)*, Volume 2 (Nomor 1). pp. 35-57. ISSN 1693-8283.
- Purnama. (2008). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Bagian Produksi CV. Epsilon Bandung. *Strategic Journal* Vol 7, No 14 (2008)
- Rangkuti, F. (2009). Analisis SWOT Teknik Membedah Kasus Bisnis. Edisi Keenam Belas, PT. Gramedia Pustaka Utama, Jakarta.
- Rivai, Vethzal & Basri. (2005). Performance Appraisal: Sistem Yang Tepat Untuk Menilai Kinerja Karyawan dan Meningkatkan Daya Saing Perusahaan. PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Ruiz, J., & Coduras, A. (2015). Can Company Restructuring Create A Healthier Work Environment, Promote Corporate Entrepreneurship, And Improve Productivity?. *Journal of Business Research* 68 (2015) 1466-1467.
- Sedarmayanti. (2001). Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja. Mandar Maju, Bandung.

DAFTAR PUSTAKA

- Shariatmadari, M., Sarfaraz, Amir H., Hedayat, P., & Vadoudi, K. (2013). Using SWOT analysis and SEM to prioritize strategies in Foreign exchange market in Iran. *9th International Strategic Management Conference Procedia-Social and Behavioral Sciences* 99 (2013) 886 – 892.
- Undang-Undang Peraturan Pemerintah No. 40 tahun 2007, Diakses Pada 19 Februari 2016, Diambil dari : <http://www.dpr.go.id/jdih/pp/year/2007>
- Yawson, A. (2009). Interaction effects of restructuring decisions on operating profit following performance shocks. *Journal of Economics and Business* 61 (2009) 216–237.
- Yuniarsih, T., & Suwatno. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia : Teori, Aplikasi, dan Isu Penelitian*. Alfabeta, Bandung.

A photograph of a person's hands holding a large, ornate golden trophy cup. The cup is the central focus, with its two handles held by the person's hands. The background is a soft, hazy gradient of yellow and green, suggesting a bright, outdoor setting. The text is overlaid on the image in a bold, black, monospace-style font.

**It always seems
impossible until it's done**
(Nelson Mandela)

TERIMAKASIH