

Application Of The Seven-Box Organizational Diagnosis Model Prezition To Develop The Organization At PT. Manggala Site Muara Enim

Aplikasi Model Diagnosa Organisasi Seven-Box Preziosi Untuk Mengembangkan Organisasi Pada PT. Manggala Site Muara Enim

Marko Ipiyanto ¹⁾; Wahyu Wibowo ²⁾

¹⁾ Universitas Serebo Lahat

Email: ¹⁾ markoilpiyanto2020@gmail.com ; ²⁾ wahyuwibowo8@gmail.com

ARTICLE HISTORY

Received [25 November 2023]
Revised [29 December 2023]
Accepted [04 Januari 2024]

KEYWORDS

*Seven-Box Preziosi, Purpose,
Structure, Relationship,
Rewards, Leadership, Helpful
Mechanism, Attitude Toward
Change*

**This is an open access article
under the [CC-BY-SA](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/) license**



ABSTRAK

PT Manggala merupakan perusahaan penyedia jasa penambangan yang beroperasi di Sumatera Selatan dan Kalimantan Timur yang merupakan dua provinsi yang memiliki cadangan batubara terbesar di Indonesia. Banyak nya perusahaan penyedia jasa pertambangan membuat kompetisi sebagai penyedia jasa penambangan semakin ketat. Oleh karena itu Penulis mengangkat topik penelitian berjudul "Aplikasi Model Diagnosa Organisasi Seven-Box Preziosi Untuk Mengembangkan Organisasi PT Manggala Site Muara Enim". Aplikasi Model Diagnosa Organisasi Seven-Box Preziosi merupakan pengembangan Model Six-Box Weisbord (1976) dengan enam variabel yaitu Tujuan, Struktur Organisasi, Tata Hubungan, Penghargaan, Kepemimpinan dan Mekanisme Tata Kerja yang masing-masing dibagi menjadi sepuluh indikator penelitian. Kemudian ditambahkan dengan variabel ketujuh yang dikembangkan oleh Preziosi (1980) yaitu Perilaku Untuk Berubah yang dibagi menjadi lima indikator sehingga total indikator dalam penelitian ini sebanyak enam puluh lima. Hasil penelitian didapatkan rata-rata nilai capaian Variabel Tujuan sebesar 77%, Variabel Struktur Organisasi sebesar 72%, Variabel Tata Hubungan sebesar 77%, Variabel Penghargaan sebesar 65.7%, Variabel Kepemimpinan 74.7%, Variabel Mekanisme Tata Kerja sebesar 66.9%, dan Variabel Perilaku Untuk Berubah sebesar 74%. Kesemua nilai variabel perlu untuk ditingkatkan lagi oleh perusahaan agar bisa meningkatkan kinerja perusahaan dalam rangka menjaga nilai kompetitif perusahaan sebagai penyedia jasa penambangan terutama di Site Muara Enim.

ABSTRACT

PT Manggala is a mining service provider company operating in South Sumatra and East Kalimantan which are the two provinces that have the largest coal reserves in Indonesia. The large number of mining service provider companies has made competition as a mining service provider increasingly stringent. Therefore the author raises a research topic entitled "Application of the Seven- Box Preziosi Organizational Diagnostic Model to Develop the Organization of PT Manggala Site Muara Enim". The application of Preziosi's Seven-Box Organizational Diagnostic Model is a development of the Six-Box Weisbord Model (1976) with six variables namely Purpose, Structure, Relationship, Rewards, Leadership and Helpful Mechanism, each of which is divided into ten research indicators. Then added the seventh variable developed by Preziosi (1980), namely Attitude Toward Change which is divided into five indicators so that the total indicators in this study are sixty five. The results showed that the average achievement value of the Purpose Variable was 77%, Structure Variable was 72%, the Relationship Variable was 77%, the Reward Variable was 65.7%, the Leadership Variable was 74.7%, Helpful Mechanism Variable was 66.9%, and the Attitude Toward Change variable by 74%. All of the variable values need to be increased again by the company in order to improve the company's performance in order to maintain the company's competitive value as a provider of mining services, especially at the Muara Enim Site.

PENDAHULUAN

Pada era modern seperti sekarang ini, kebutuhan listrik sudah menjadi kebutuhan yang primer karena mempengaruhi hajat hidup dan gaya hidup mayoritas manusia di dunia. Listrik juga sangat mendukung revolusi industri

4.0 yang mengintegrasikan dunia online dengan banyak lini bisnis dan lini produksi yang ada. Tanpa listrik maka tidak akan ada fasilitas online yang memudahkan manusia dalam memenuhi kebutuhan hidup nya. Pemancar sinyal dari provider penyedia jasa komunikasi juga membutuhkan listrik untuk beroperasi. Jika sinyal tidak ada maka semua fasilitas online akan terhenti dan manusia akan kembali pada masa tradisional dimana listrik bukan lah suatu hal yang penting dan kehidupan seolah berjalan dengan lambat.

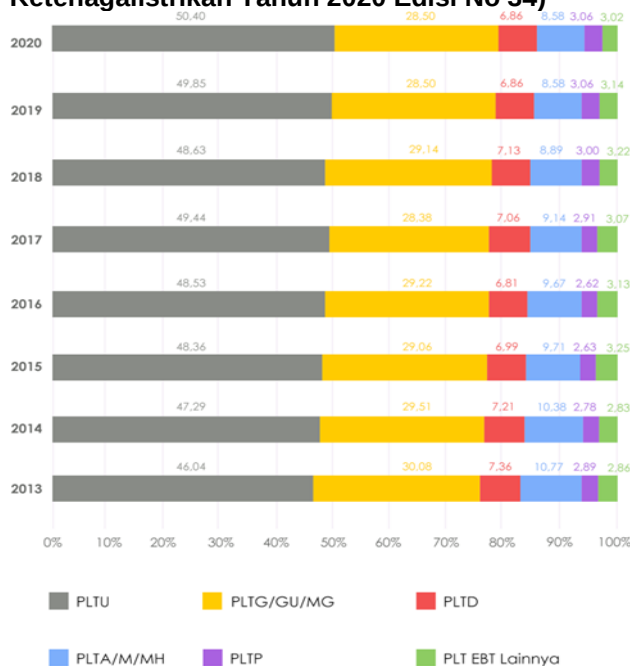
Listrik bisa dihasilkan dari beberapa alternatif pembangkit listrik baik dengan energi terbarukan maupun dengan energi tidak terbarukan menggunakan bahan bakar fosil. Pembangkit listrik dengan

energi yang terbarukan antara lain dengan tenaga air, panas bumi, biomassa, tenaga surya, tenaga angin, panas laut, ombak, pasang surut, energi nuklir, bahan bakar nabati. Sedangkan energi tidak terbarukan untuk pembangkit listrik berasal dari minyak bumi dan batubara.

Batubara merupakan sumberdaya alam yang tidak terbarukan yang umum digunakan sebagai bahan bakar fosil untuk pembangkit listrik tenaga uap (PLTU). Walaupun tidak terbarukan, cadangan batubara Indonesia per Juli tahun 2022 adalah sebesar 38.84 Miliar Ton (Kementrian ESDM, 2021). Sedangkan realisasi produksi batubara pada tahun 2022 di angka sebesar 687 juta ton pertahun.

Hal ini dapat dikatakan bahwa cadangan batubara Indonesia masih bisa digunakan dalam waktu yang cukup lama sembari mengembangkan semua potensi energi baru terbarukan yang dimiliki di Indonesia. Data menyebutkan bahwa ketergantungan terhadap penggunaan batubara sampai tahun 2020 masih sangat tinggi sebagai bahan bakar pembangkit listrik. Hal ini dapat dilihat pada Tabel 1.1.

Tabel 1 Persentase kapasitas terpasang nasional per jenis pembangkit (%) (sumber : Statistik Ketenagalistrikan Tahun 2020 Edisi No 34)



Namun tidak semua daerah di Indonesia bahkan di Dunia sekalipun yang memiliki potensi sumberdaya batubara. Berdasarkan Sumber Daya Batubara Indonesia per Provinsi Status 2020, Sumatera Selatan menempati urutan kedua yang memiliki cadangan batubara di Indonesia di bawah Kalimantan Timur yang berada pada posisi pertama yang memiliki cadangan batubara tertinggi di Indonesia. PT Manggala Usaha Manunggal yang merupakan anak usaha dari PT Titan Infra Energy merupakan perusahaan jasa pertambangan batubara yang beroperasi di Sumatera Selatan dan Kalimantan Timur, dua provinsi yang memiliki cadangan batubara terbesar di Indonesia.

LANDASAN TEORI

Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia mengandung arti pengakuan terhadap pentingnya peran manusia pada organisasi sebagai sumber daya yang vital dalam pencapaian tujuan-tujuan organisasi, pemanfaatan berbagai fungsi dan kegiatan personalia untuk menjamin bahwa mereka digunakan secara efektif dan efisien agar dapat bermanfaat bagi individu, organisasi dan masyarakat. Menurut Sedarmayanti (2018:6), mengemukakan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah penarikan, seleksi, pengembangan, pemeliharaan dan penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan individu atau organisasi.

Organisasi

Istilah organisasi memiliki dua arti umum. Pertama, mengacu pada suatu lembaga (institution) dan arti kedua mengacu pada proses pengorganisasian, sebagai satu di antara dari fungsi manajemen. Secara konsep, ada dua batasan yang perlu dikemukakan, yakni istilah organizing sebagai kata benda

dan organizing (pengorganisasian) sebagai kata kerja, menunjukkan pada rangkaian aktivitas yang harus dilakukan secara sistematis. Sedangkan dalam arti umum, organisasi adalah sebuah wadah untuk sekumpulan orang yang bekerja sama secara rasional serta sistematis yang dipimpin atau terkendali untuk mencapai tujuan tertentu memanfaatkan sumber daya yang ada di dalam organisasi tersebut.

Diagnosas Organisasi

Organisasi sesuai dengan namanya diambil dan diiklaskan dari istilah organ tubuh manusia. Organ tubuh manusia terdiri dari kepala, pundak, lutut, kaki dan lain-lain, layaknya seperti organ tubuh manusia. Nama lain organisasi adalah lembaga. Istilah lembaga diambil dari bakal tumbuhan yang terus tumbuh. Organisasi atau Lembaga, idealnya adalah sesuatu yang terus hidup dan tumbuh menjadi besar. Organisasi dalam artian dinamis, merujuk kepada aktivitas organisasi itu sendiri, sementara dalam artian statis, merujuk kepada organisasi sebagai sebuah struktur. Baik dalam artian statis ataupun dinamis, kondisi organisasi kadangkala bisa sehat, sakit, bahkan bisa menjadi mati. Sudah sangat banyak kondisi organisasi yang sudah sakit dan mati, demikian juga dengan kondisi organisasi yang sehat. Pada kondisi yang sakit, ada dua kemungkinan yang terjadi, bisa menjadi sehat kembali atau menjadi mati.

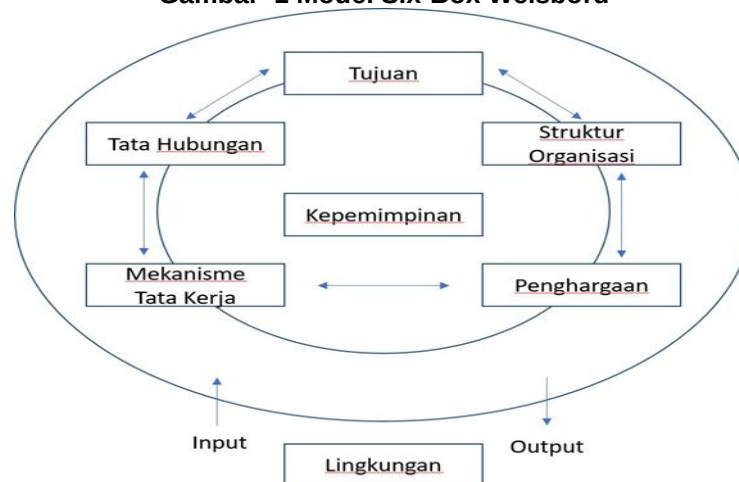
Model Diagnosas Organisasi

Mendiagnosa organisasi membutuhkan cara berpikir yang rasional dan objektif, bahkan kalau memungkinkan terbebas dari keterikatan emosional. Model diagnosa organisasi telah dikembangkan oleh berbagai ahli. Dari sekian banyak model yang ada, yang paling sering diangkat dalam penelitian adalah model Enam Kotak dari Weisbord.

1. Weisbord Organizational Diagnosis Scale

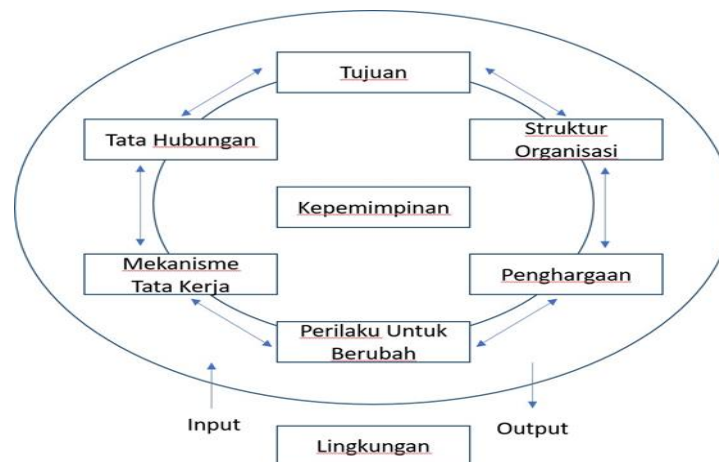
Kuisiomer pengembangan organisasi (ODQ) yang digunakan pada penelitian ini didasarkan pada Model Diganosa Organisas dari Weisbord (1976). Model diagnose organisasi Weisbord mengelompokan aktivitas yang variatif baik formal maupun informal ke dalam enam dimensi. Keenam dimensi ini adalah : Tujuan, Struktur Organisasi, Tata Hubungan, Penghargaan, Mekanisme Tata Kerja, dan Kepemimpinan. Model diagnose organisasi Weisbord mudah untuk dimengerti dan mudah dijelaskan yang merefleksikan aktivitas esensial dan variabel kunci di dalam organisasi. Model Weisbord dapat digambarkan seperti di bawah ini :

Gambar 1 Model Six-Box Weisbord



Preziosi's Organizational Diagnosis Questionnaire (ODQ)

Kuisiomer pengembangan organisasi Preziosi (1980) merupakan pengembangan dari kuisiomer pengembangan organisasi yang telah dibuat oleh Weisbord sebelumnya. Weisbord menggunakan enam dimensi dengan total tiga puluh pertanyaan, sedangkan Preziosi menggunakan dimensi dan pertanyaan yang sama seperti yang dibuat oleh Weisbord tapi ditambahkan satu dimensi "perilaku untuk berubah" sehingga total pertanyaan menjadi tiga puluh lima. Preziosi menganggap penting menilai seberapa tinggi tingkat perubahan dari suatu organisasi sehingga agen-agen perubahan bisa mengetahui sejauh mana usaha yang dibutuhkan untuk melakukan perubahan pada suatu organisasi.

Gambar 2 Model Seven-Box Preziosi

METODE PENELITIAN

Metode Analisis

Jenis penelitian ini termasuk penelitian deskriptif kuantitatif. Subject dalam penelitian ini PT Manggala Site Muara Enim. Data yang digunakan data primer dan data sekunder. Teknik pengumpulan data dilakukan dengan observasi, dan wawancara. Teknik analisis Teknik analisis yang dilakukan adalah dengan pendekatan “Model Preziosi” yang terdiri atas “tujuh kotak atau tujuh variabel” merupakan pengembangan dari Model Weisbord yang terdiri atas “enam kotak atau enam variabel”. Enam variabel awal disediakan 10 (sepuluh) pernyataan untuk kemudian dimintakan tanggapan dari para responden. Kemudian variable tambahan pada Model Preziosi terdapat 5 (lima) pernyataan yang akan dimintakan tanggapan dari para responden sehingga total pernyataan ada 65 pernyataan. Penilaian terhadap tanggapan responden dilakukan dengan 5 kategori yaitu; Pernyataan sangat setuju diberi skor 5, Pernyataan setuju diberi skor 4, Pernyataan ragu-ragu diberi skor 3, Pernyataan tidak setuju diberi skor 2, dan, Pernyataan sangat tidak setuju skor 1. Hasil skor untuk masing- masing kotak kemudian dijumlahkan dan dicari nilai rata - ratanya. Begitu juga skor untuk seluruh kotak setelah dijumlahkan dicari nilai rata-ratanya.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Gambaran Umum PT Manggala

Berdasarkan (PT Titan Infra Energy t.t) PT Manggala merupakan salah satu perusahaan yang bergerak di bidang usaha jasa pertambangan dan jasa pemindahan tanah Penutup. Sebagai kontraktor pertambangan yang mapan, PT Manggala menyediakan layanan kepada pemilik konsesi tambang dalam melaksanakan kegiatan penambangan yang tepat dan efektif

Karakteristik Responden

Penulis mencoba membagi karakteristik dari responden berdasarkan lima kategori untuk membantu penulis dalam melakukan analisa dan pembahasan pada Penelitian ini. Kelima kategori yang sudah dimasukan di dalam kuisisioner tersebut antara lain : Jenis Kelamin

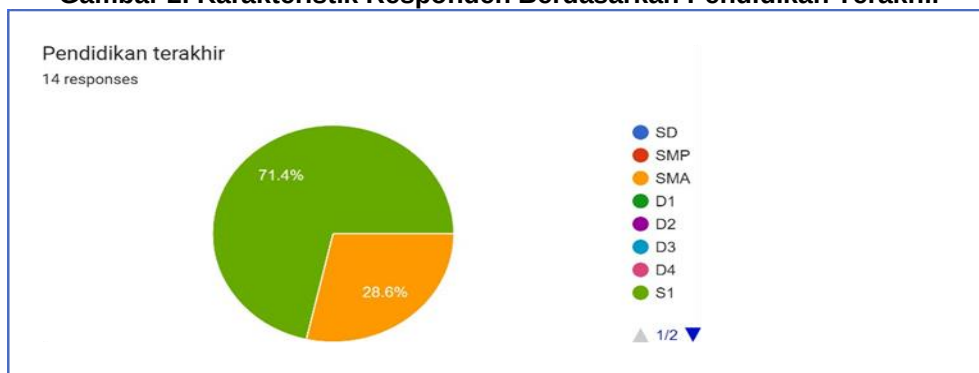
Rentang Usia

Kategori kedua adalah rentang usia. Berdasarkan Gambar 4.3, responden didominasi oleh usia muda pada rentang umur 17-25 tahun kemudian disusul oleh rentang usia 26-30 tahun lalu di urutan ketiga rentang usia 31-40 tahun. Hal ini bisa dikatakan bahwa pegawai PT Manggala merupakan usia lulusan sekolah atau universitas pada usia produktif. Pada urutan terakhir ada rentang usia 41-50 tahun merupakan kelompok pegawai senior pada PT Manggala.

Pendidikan Terakhir

Kategori berikutnya adalah Pendidikan terakhir yang dijelaskan pada Gambar 3. Sepuluh orang atau setara dengan 71.4% dari responden merupakan lulusan S.1 pada perguruan tinggi. Sedangkan sisanya sebanyak empat orang atau setara dengan 28.6% adalahn pegawai lulusan SMA.

Gambar 2. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir



Lama bekerja

Kategori berikutnya adalah lama bekerja di PT Manggala yang dapat dilihat pada Gambar 4.

Gambar 3. Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja

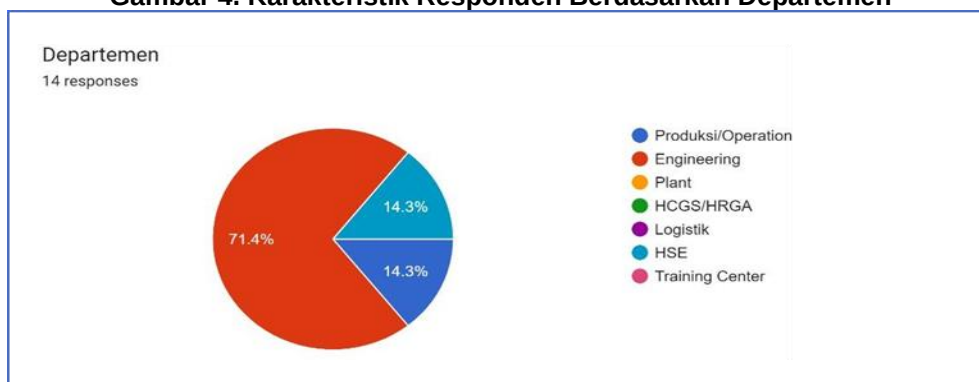


Dari Gambar 4 dapat dilihat bahwa 78.6% atau sebanyak 11 orang baru bekerja selama 1 tahun di PT Manggala sedangkan sisanya sebanyak 21.4% atau tiga orang sudah bekerja lebih dari 5 tahun di PT Manggala.

Departemen

Kategori berikutnya adalah Departemen posisi responden bekerja yang dapat dilihat pada Gambar 5. Mayoritas responden adalah team dari Departemen Engineering disusul posisi kedua dan ketiga dari Departemen HSE dan Produksi/Operation.

Gambar 4. Karakteristik Responden Berdasarkan Departemen



Pembahasan

Variabel Tujuan

Capaian persepsi responden sebesar 77% terhadap Variabel Tujuan pada PT Manggala Site Muara Enim menunjukkan bahwa ada hal yang perlu dievaluasi terkait bagaimana Organisasi / Perusahaan menyampaikan Tujuan Organisasi kepada pegawai sedemikian rupa agar tujuan yang telah dibuat diketahui dan didukung oleh seluruh elemen organisasi. Dari sepuluh indikator pada Variabel Tujuan, tiga diantaranya bisa mendapat nilai capaian di atas 80% dimana tujuh indikator sisanya mendapat nilai pencapaian di bawah 80%. Indikator yang mendapat nilai capaian tertinggi sebesar 82.9% adalah “Demi tercapainya tujuan Perusahaan secara optimal, pada setiap akhir tahun anggaran selalu diupayakan evaluasi terhadap program-program yang telah ditetapkan”. Kegiatan evaluasi seperti ini dianggap penting oleh responden yang telah dilakukan di dalam organisasi/perusahaan. Sedangkan indikator dengan nilai capaian terendah sebesar 70% adalah “Strategi pelaksanaan untuk target dan sasaran Perusahaan telah dirumuskan dengan jelas”. Tujuan perusahaan bisa ditetapkan menjadi visi dan misi yang kemudian dikembangkan lagi menjadi program kerja masing-masing departemen. Setiap pegawai perusahaan wajib mengetahui dan mendukung tujuan perusahaan dalam bentuk program kerja yang jelas dan terukur.

Variabel Struktur Organisasi

Capaian persepsi responden sebesar 72% terhadap Variabel Struktur Organisasi pada PT Manggala Site Muara Enim menunjukkan bahwa Struktur Organisasi yang ada sekarang masih perlu dikembangkan lagi untuk mengontrol pembagian tugas dan tanggungjawab antar pegawai. Capaian tertinggi pada indikator “Saya telah paham mengenai struktur organisasi Perusahaan dan kedudukan saya dalam struktur tersebut” menunjukkan bahwa responden sebagian besar paham posisi dan kedudukan mereka di dalam organisasi namun mereka menilai struktur organisasi yang ada masih perlu dikembangkan agar pendistribusian pekerjaan bisa seimbang tidak melebihi batas kemampuan pegawai.

struktur organisasi Perusahaan yang ada sesuai dengan tujuan dan sasaran yang hendak dicapai. Dua indikator lain yang mendapat nilai di bawah 70% yaitu 1) “Pendistribusian pekerjaan di dalam Perusahaan telah terlaksana dengan baik”, 2) “Struktur organisasi Perusahaan yang ada telah disempurnakan dengan baik”

Variabel Tata Hubungan

Capaian persepsi responden sebesar 77% terhadap Variabel Tata Hubungan pada PT Manggala Site Muara Enim menunjukkan bahwa tata hubungan yang berjalan di PT Manggala Site Muara Enim masih perlu ditingkatkan lagi. Tata hubungan bisa dikatakan sebagai kerja sama antar karyawan sangat diperlukan untuk dapat menyelesaikan banyak tugas atau kegiatan yang bertujuan langsung dalam mencapai target yang sudah ditetapkan oleh organisasi atau perusahaan. Indikator yang mendapat nilai capaian tertinggi sebesar 85.7% adalah “Dalam menyelesaikan tugas, saya selalu bekerja sama dengan rekan sejawat” menunjukkan bahwa kerjasama dalam kelompok kecil sudah berjalan dengan baik dalam PT Manggala Site Muara Enim. Hal ini perlu dijaga dan ditingkatkan lagi dalam menunjang kinerja perusahaan dimulai dari lini terdepan pada kelompok kerja terkecil.

Variabel Penghargaan

Capaian persepsi responden sebesar 65.7% terhadap Variabel Penghargaan pada PT Manggala Site Muara Enim merupakan nilai terkecil pada ketujuh variabel yang diteliti. Semua skor penilaian terisi bahkan cenderung rata tengah ke kiri mengindikasikan ketidakpuasan responden terhadap indikator-indikator yang ada pada variabel penghargaan. Jika harus melakukan fokus dalam perbaikan atau evaluasi, maka kami menyarankan PT Manggala Site Muara Enim bisa memulai dari variabel Penghargaan. Indikator yang mendapat nilai capaian tertinggi walau hanya sebesar 77.1% adalah “Seluruh staf mempunyai peluang yang sama dalam hal promosi dan pengembangan karir mereka”. Hal ini menunjukkan bahwa responden menyadari bahwa peluang untuk memperoleh jenjang karir masih terbuka bagi semua pegawai.

Variabel Kepemimpinan

Capaian persepsi responden sebesar 74.7% terhadap Variabel Kepemimpinan pada PT Manggala Site Muara Enim menunjukkan bahwa pola kepemimpinan perlu diperbaiki untuk meningkatkan efektifitas pengelolaan sumberdaya yang dimiliki oleh PT Manggala Site Muara Enim. Dengan kepemimpinan yang baik, sebuah perusahaan bisa berkembang pesat menjadi pemimpin pasar pada industri yang dijalani, begitu sebaliknya jika perusahaan dijalankan dengan pola kepemimpinan yang kurang apik bisa berdampak buruk pada kinerja perusahaan. Hal ini bisa disimpulkan bahwa setiap pekerja diharapkan bisa bekerja dengan baik walau dengan pengawasan/ supervisi yang minimum dari atasan. Dari nilai

capaian yang cukup tinggi, responden merasa cocok dengan pola kepemimpinan seperti ini. Saat pemimpin tidak bisa tegas terutama dalam memberikan reward and punishment maka akan berdampak pada timbulnya kecemburuan sosial dan berpotensi menghambat pola kerja yang sudah terbentuk.

Variabel Mekanisme Tata Kerja

Capaian persepsi responden sebesar 66.9% terhadap Variabel Mekanisme Tata Kerja pada PT Manggala Site Muara Enim merupakan nilai terendah kedua setelah variabel penghargaan. Nilai per indikator tidak ada yang melebihi 80% dan bahkan ada yang menyentuh angka di bawah 60%. Hal ini tentu bisa menjadi dasar perusahaan untuk fokus dalam evaluasi dan perbaikan untuk meningkatkan kinerja perusahaan. Indikator yang mendapat nilai capaian tertinggi sebesar 72.9% adalah "Program kerja yang ditetapkan diupayakan untuk dimengerti dan dipahami oleh seluruh staf" dan "Anggaran keuangan untuk kelancaran pelaksanaan kegiatan telah dikelola sesuai dengan perencanaan anggaran yang telah ditetapkan". Hal tersebut dapat disimpulkan bahwa responden merasa program kerja yang dibuat sulit untuk dimengerti. Apakah karena penetapan program kerja diluar kemampuan perusahaan atau pegawai yang ada atau penetapan target yang terlalu tinggi tidak diimbangi dengan pendukung yang memadai dalam hal ini dukungan finansial dalam operasional perusahaan.

Variabel Perilaku Untuk Berubah

Variabel Perilaku Untuk Berubah merupakan variabel tambahan yang ditambahkan oleh Preziosi untuk mengembangkan model diagnosa organisasi yang telah dikembangkan oleh Weisbord. Capaian persepsi responden terhadap Variabel Perilaku Untuk Berubah pada PT Manggala Site Muara Enim adalah sebesar 74%. Nilai ini bisa dibilang belum cukup tinggi untuk mendiagnosa sebuah perusahaan sudah dalam kondisi yang kondusif. Apalagi PT Manggala sebagai perusahaan penyedia jasa penambangan harus berkompetisi dengan perusahaan lain baik yang sudah memiliki nama besar maupun perusahaan baru yang sedang berkembang saat ini agar bisa bertahan bahkan berkembang lebih besar lagi.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian ini dapat disimpulkan yaitu :1) Variabel Tujuan pada PT Manggala Site Muara Enim menunjukkan bahwa ada hal yang perlu dievaluasi terkait bagaimana Organisasi / Perusahaan menyampaikan Tujuan Organisasi kepada pegawai sedemikian rupa agar tujuan yang telah dibuat diketahui dan didukung oleh seluruh elemen organisasi, 2) Variabel Struktur Organisasi pada PT Manggala Site Muara Enim menunjukkan bahwa Struktur Organisasi yang ada sekarang masih perlu dikembangkan lagi untuk mengontrol pembagian tugas dan tanggungjawab antar pegawai, 3) Variabel Tata Hubungan yang bisa dikatakan sebagai kerja sama antar karyawan pada PT Manggala Site Muara Enim sangat diperlukan untuk ditingkatkan agar dapat menyelesaikan banyak tugas atau kegiatan yang bertujuan langsung dalam mencapai target yang sudah ditetapkan oleh organisasi atau perusahaan, 4) Variabel Penghargaan pada PT Manggala Site Muara Enim merupakan nilai terkecil pada ketujuh variabel yang diteliti.

Variabel Kepemimpinan pada PT Manggala Site Muara Enim menunjukkan bahwa pola kepemimpinan perlu diperbaiki untuk meningkatkan efektifitas pengelolaan sumberdaya yang dimiliki oleh PT Manggala Site Muara Enim.

Saran

1. Perusahaan wajib membuat program sosialisasi dari Tujuan Perusahaan kepada semua elemen pegawai sampai pada struktur organisasi paling bawah agar semua pegawai memahami dan bisa mendukung apa yang menjadi Tujuan dari Perusahaan.
2. Perusahaan perlu mengembangkan sistem reward and punishment yang terukur untuk bisa meningkatkan motivasi kerja pegawai dan agar pegawai merasa mendapatkan penghargaan yang sesuai dengan kinerja yang diberikan.
3. Perusahaan perlu membuat program pengembangan pemimpin- pemimpin departemen bisa melalui studi banding dengan sesama PT Manggala pada site yang lebih baik dari sudut pandang penilaian Manajemen atau bisa juga dalam bentuk training manajerial agar skill kepemimpinan bisa ditingkatkan untuk mengelola tenaga kerja dan sumberdaya yang dimiliki lebih baik lagi.

DAFTAR PUSTAKA

- Adebayo, Olufunke Patricia Et al. 2021. An Organisational Diagnostic model for a Sustainable Organizational Performance. IOP Publishing. 4th International Conference on Science and Sustainable Development (ICSSD 2020)
- Bernard, 2017. The Functions of the Executive. Cambridge, MA: Harvard University Press
- Cadangan batubara. 2021. Biro Komunikasi, Layanan Informasi Publik, dan Kerja Sama. <https://www.esdm.go.id/id/media-center/arsip-berita/cadangan-batubara-masih-3884-miliar-ton-teknologi-bersih-pengelolaannya-terus-didorong>
- Daniel and Bedeian, 2019. The Evolution of Management Thought” Mengenai Prinsip Organisasi dari Henry Fayol
- Ernest, 2017. Organization, American Management Associations, New York
- Guntur B. Kerta Budi dikutip pada tahun, 2022. "Analisis Pengembangan Organisasi Dnas Pekerja Umum Pengairan Kabupaten Daerah Tingkat II Bandung Dalam Menunjang Pelaksanaan Otonomi Daerah".
- Gary Dessler, 2019. Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi kesepuluh). Jakarta Barat: PT Indeks
- Hardiyansyah, 2010. Analisis Pengembangan Organisasi Pendidikan Tinggi Swasta dengan model Weisbord. Jurnal Ilmu Administrasi Negara, Volume 10, Nomor 1, Januari 2010: 25 – 36.
- Hasibuan, 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: Bumi Aksara
- Ismiyanto, 2018. Metode Penelitian. Semarang : FBS UNNES.
- Janu Murdiyamoko & Citra Handayani, 2020. Advanced Learning Sociology 1 for Grade x Senior High School Social Sciences Programme.
- Lok. P., & Crawford, J. (1999). The Application Of Diagnostic Model And Surveys In Organizational Development. Journal Of Managerial Psychology, 15, 2
- Malyono Mowar, dikutip pada tahun, 2022. "Pengembangm Organisasi koperasi Unit Desa (Suatu Studi Kasus di Kabupaten Pandeglang)"
- Manggala Usaha Manunggal. <https://www.titaninfra.com/layanan-energi/>. PT Titan Infra Energy Group
- Nawawi, 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis Yang Kompetitif, Cetakan ke-7, Gadjah Mada University Press, Yogyakarta.
- Nitisemito, 2018. Manajemen Personalia. Sasmita Bros, Jakarta
- Sedarmayanti, 2018. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta : Refika Aditama Eresco.
- Siagian, 2018. Manajemen Sumber Daya Manusia, Bumi Aksara, Jakarta