

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan penjelasan dari bab sebelumnya, serta pembahasan yang disertai dengan teori dan konsep yang mendukung mengenai penelitian ini yang berjudul Perubahan Organisasi, Pengembangan Organisasi dan Hubungan Antar Manusia terhadap Kinerja Karyawan pada Pegawai KPP Pratama Bandung Bojonagara, maka didapatkan kesimpulan sebagai berikut:

1. a). Perubahan Organisasi yang didalamnya diukur melalui 4 indikator, yaitu: Struktur, Teknologi, Penataan fisik, Pegawai. Indikator penataan fisik memperoleh persentase tertinggi dengan kategori cukup, karena pegawai cukup nyaman dengan penataan pada ruangan. Namun secara umum semua indikator masuk dalam kategori cukup. Hal ini mengindikasikan bahwa secara keseluruhan Perubahan Organisasi masih perlu di evaluasi kembali di KPP Pratama Bandung Bojonagara.

- b). Pengembangan Organisasi yang ada pada KPP Pratama Bandung Bojonagara terdiri dari 3 indikator yaitu tantangan kualitas, tantangan ilmu dan tantangan sosial. Indikator tantangan sosial memperoleh persentase terendah dengan kategori cukup. Secara keseluruhan Pengembangan Organisasi yang ada pada KPP Pratama Bandung Bojonagara sudah berjalan dengan baik. Tetapi masih perlu meningkatkan kualitas dari pegawai agar tujuan dari organisasi dapat tercapai.

- c). Hubungan Antar Manusia yang ada pada KPP Pratama Bandung Bojonagara terdiri dari 4 indikator yaitu komunikasi, kepercayaan, etika dan keadilan. Indikator komunikasi dan keadilan sama-sama memperoleh persentase terendah dengan kategori cukup. Namun secara umum semua indikator masuk dalam kategori cukup. Secara keseluruhan Hubungan Antar Manusia yang ada pada KPP Pratama Bandung Bojonagara sudah berjalan dengan baik dan masih perlu diterapkan karena masih kurangnya komunikasi antara atasan dan bawahan atau sesama pegawai.
- d). Secara keseluruhan variabel Kinerja Karyawan terdiri dari 5 indikator, yaitu kualitas, Kuantitas, ketepatan waktu, efektivitas biaya dan hubungan antar perseorangan. Indikator indikator ketepatan waktu memperoleh persentase terendah dengan kategori cukup. Namun secara umum semua indikator masuk dalam kategori cukup. Karena masih ada karyawan yang sering datang terlambat masuk kerja dan tidak menyelesaikan tugas melebihi batas waktu yang telah ditetapkan. Maka dari itu tingkat Kinerja Karyawan perlu di tingkatkan oleh pegawai pada KPP Pratama Bandung Bojonagara.
2. Penelitian ini menunjukkan adanya pengaruh secara parsial antara Perubahan Organisasi terhadap Kinerja Karyawan, didapatkan hasil korelasi sebesar 0.489 berdasarkan kriteria (0.41 – 0.60), korelasi Perubahan Organisasi dengan Kinerja Karyawan memiliki tingkat korelasi sedang. Nilai korelasi tersebut bertanda positif yang menunjukkan bahwa hubungan yang terjadi

antara keduanya adalah searah. Hal ini berarti semakin penerapan Perubahan Organisasi mampu diterapkan di perusahaan ini maka akan ada hubungan yang sedang pada Kinerja Karyawan.

3. Penelitian ini menunjukkan adanya pengaruh secara parsial antara Pengembangan Organisasi terhadap Kinerja Karyawan didapatkan hasil korelasi sebesar 0.644 berdasarkan kriteria korelasi (0.61 – 0.80) Pengembangan Organisasi dengan Kinerja Karyawan memiliki tingkat korelasi yang cukup tinggi. Nilai korelasi tersebut bertanda positif yang menunjukkan bahwa hubungan yang terjadi antara keduanya adalah searah. Hal ini berarti semakin Pengembangan Organisasi semakin di terapkan pada perusahaan akan memiliki hubungan yang cukup tinggi pada Kinerja Karyawan.
4. Penelitian ini menunjukkan adanya pengaruh secara parsial Hubungan Antar Manusia terhadap Kinerja Karyawan didapatkan hasil korelasi sebesar 0.831 berdasarkan kriteria korelasi (0.81 – 1.00) Hubungan Antar Manusia dengan Kinerja Karyawan memiliki tingkat korelasi tinggi. Nilai korelasi tersebut bertanda positif yang menunjukkan bahwa hubungan yang terjadi antara keduanya adalah searah. Hal ini berarti semakin Hubungan Antar Manusia dalam perusahaan diterapkan akan memiliki hubungan yang tinggi pada Kinerja Karyawan.
5. Penelitian ini menunjukkan adanya Simultan antara Perubahan Organisasi, Pengembangan Organisasi dan Hubungan Antar Manusia terhadap Kinerja Karyawan didapatkan hasil korelasi sebesar 0.875 berdasarkan kriteria (0.81 –

1.00), korelasi Perubahan Organisasi, Pengembangan Organisasi dan Hubungan Antar Manusia dengan Kinerja Karyawan memiliki tingkat korelasi tinggi. Nilai korelasi tersebut bertanda positif yang menunjukkan bahwa hubungan yang terjadi antara keduanya adalah searah. Hal ini berarti semakin Perubahan Organisasi, Pengembangan Organisasi dan Hubungan Antar Manusia semakin diterapkan di perusahaan akan memiliki hubungan yang tinggi pada Kinerja Karyawan.

5.2 Saran

Setelah penulis memberikan kesimpulan dari hasil penelitian tentang Perubahan Organisasi, Pengembangan Organisasi dan Hubungan Antar Manusia terhadap Kinerja Karyawan pada KPP Pratama Bandung Bojonagara maka penulis akan memberikan beberapa saran yang dapat digunakan oleh:

1. a) Perubahan Organisasi yang terjadi pada KPP Pratama Bandung Bojonagaran cukup baik, namun adapun hal yang disarankan adalah organisasi perlu evaluasi dalam perubahan dalam organisasi dan pegawai masih harus meningkatkan kemampuan untuk melaksanakan pekerjaan. Organisasi harus meningkatkan teknologi seperti komputer versi terbaru mengikuti jaman yang semakin canggih, printer dan lain-lain dengan kualitas yang baik untuk menunjang pekerjaan pegawai yang di dukung pegawai yg menguasai teknologi tersebut agar meningkatkan kinerja karyawan.

- b). Pengembangan Organisasi yang terjadi pada KPP Pratama Bandung Bojonagaran sudah berjalan dengan baik. Namun masih ada pegawai yang belum mengerti akan tugas yang diberikan oleh atasan dan jarang sekali pegawai mau membantu rekan kerjanya di harapkan organisasi mampu membimbing pegawai yang belum mengerti akan tugas nya agar mempertajam kompetensi yang dimiliki pegawai dan dengan sukarela untuk membantu rekan kerjanya dengan memberikan pelatihan maupun dengan diklat.
- c). Hubungan Antar Manusia yang ada pada KPP Pratama Bandung Bojonagara sudah berjalan dengan baik. Namun masih ada pegawai yang kurang dalam komunikasi antara pegawai dengan pimpinan maupun dengan sesama pegawai dan ada pegawai yang kurang memiliki rasa loyalitas pada organisasi, maka dari itu diharapkan para pegawai mau menerima segala ketentuan organisasi secara keseluruhan dalam mencapai tujuan organisasi dan juga organisasi diharapkan memberikan motivasi pada pegawai.
- d). Kinerja Karyawan yang masih berjalan cukup baik. Maka dari itu organisasi diharapkan mampu membimbing dan memberikan motivasi pada pegawai agar dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang di tentukan agar tidak terjadi penumpukan berkas.
2. Pengaruh antara Perubahan Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada KPP Pratama Bandung Bojonagara perlu menerapkan Perubahan

Organisasi yang akan meningkatkan kinerja karyawan. Pimpinan dalam upaya mencapai tujuan dari organisasi harus berani melakukan berbagai perubahan dalam organisasi.

3. Pengaruh Pengembangan Organisasi terhadap kinerja Karyawan pada KPP Pratama Bandung Bojonagara. Pimpinan seharusnya memberikan instruksi kepada orang-orang yang menghadapi mutasi atau promosi untuk dapat menyelesaikan pekerjaannya sesuai dengan standar operasional prosedur yang telah ditetapkan oleh pimpinan perusahaan.
4. Pengaruh Hubungan Antar Manusia terhadap kinerja Karyawan pada KPP Pratama Bandung Bojonagara Pimpinan sebaiknya dapat melihat perilaku kerja pegawainya. Pemantauan perilaku kerja pegawai akan baik untuk semuanya. Mengontrol perilaku kerja pegawai dapat memberikan dampak yang baik bagi kantor secara keseluruhan dan pegawai secara khusus.