

PERUBAHAN ORGANISASI, PERKEMBANGAN ORGANISASI DAN HUBUNGAN ANTAR MANUSIA TERHADAP KINERJA KARYAWAN (STUDI PADA KPP PRATAMA BANDUNG BOJONAGARA)

Cucu Cahyati¹, Isniar Budiarti²

Cucucahyati605@gmail.com, Isniar_budiarti@yahoo.com

UNIVERSITAS KOMPUTER INDONESIA

ABSTRACT

This study aims to determine how the effect of Organizational Change, Organizational Development and Human Relations on employee performance at KPP Pratama Bandung Bojonagara. This research uses descriptive and verification methods. The population in Bandung Bojonagara KPP is 85 people and the sampling used in this study is overall, which means that this study uses a saturated sample or census method. Data were collected using questionnaire distribution and measured on an ordinal scale. Data analysis using the Multiple Linear Regression equation

Acquisition of research on respondents' responses about Organizational Change, Organizational Development and Human Relations has a positive and significant effect on Employee Performance at KPP Pratama Bandung Bojonagara.

Keywords: Organizational Change, Organizational Development, Human Relations, Employee Performance.

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana pengaruh Perubahan Organisasi, Pengembangan organisasi dan Hubungan Antar Manusia terhadap kinerja karyawan pada KPP Pratama Bandung Bojonagara. penelitian ini menggunakan metode deskriptif dan verivikatif. Populasi yang ada pada KPP Pratama Bandung Bojonagara yaitu berjumlah 85 orang dan penarikan sampel yang digunakan penelitian ini yaitu secara keseluruhan yang artinya, penelitian ini menggunakan sampel jenuh atau metode sensus. Data dikumpulkan menggunakan penyebaran kuisioner dan diukur dengan skala ordinal. Data analisis yang dengan menggunakan persamaan Regresi Linier Berganda

Perolehan dari penelitian mengenai tanggapan responden tentang Perubahan Organisasi, Pengembangan Organisasi dan Hubungan Antar Manusia berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada KPP Pratama Bandung Bojonagara.

Kata Kunci: Perubahan Organisasi, Pengembangan Organisasi, Hubungan Antar Manusia, Kinerja Karyawan.

PENDAHULUAN

Latar Belakang Penelitian

Dalam menghadapi tantangan persaingan global baik dalam maupun luar negeri, pemerintah telah mengantisipasi dengan menyelenggarakan otonomi daerah yang diwujudkan dengan pengaturan, pembagian dan pemanfaatan sumber daya nasional demi terwujudnya tujuan pembangunan nasional yakni mewujudkan suatu masyarakat yang adil dan makmur yang merata baik materiil atau spiritual. Demi mewujudkan tujuan tersebut, dibutuhkan dana yang besar sehingga pemerintah terus menggali dana dari berbagai sektor yang salah satu diantaranya yaitu dari sektor perpajakan.

Pengelolaan sumber daya manusia menjadi bagian yang strategis dan menentukan. Organisasi dan pegawai merupakan satu kesatuan yang memiliki hubungan dan harus seimbang. Artinya pada satu sisi, pegawai harus dikelola dalam kerangka alur kepentingan organisasi, di sisi lain kegiatan organisasi harus dapat memperhatikan kepentingan dan kebutuhan yang diharapkan pegawai.

Perubahan suatu organisasi memerlukan apa yang disebut dengan Perpetual Transition Management, yaitu suatu kerangka kerja manajemen transisi yang akan memberikan sejumlah pemahaman penting tentang apa yang memicu adanya perubahan-perubahan di dalam organisasi dan bagaimana organisasi tersebut bereaksi terhadapnya.

Kinerja menjadi cerminan kemampuan dan keterampilannya dalam pekerjaan tertentu yang akan berdampak pada *reward* dari perusahaan. Kesuksesan seseorang dalam melaksanakan tugas, hasil kerja yang dapat di capai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing atau tentang bagaimana seseorang diharapkan dapat berfungsi dan berperilaku sesuai dengan tugas yang telah dibebankan kepadanya serta kuantitas, kualitas dan waktu yang digunakan dalam menjalankan tugas. (Sutrisno, 2016).

KAJIAN PUSTAKA

Perubahan Organisasi

Robbins (2006:217) dalam Rahardian (2013,18) menyatakan, bahwa perubahan organisasi adalah tindakan beralihnya sesuatu organisasi dari kondisi yang berlaku kini menuju ke kondisi masa yang akan datang menurut yang di inginkan guna meningkatkan efektivitasnya. Robbin dan Conter (2012:4)

mengemukakan bahwa Perubahan organisasional yakni setiap perubahan yang terkait dengan orang, struktur atau teknologi

Pengembangan Organisasi.

Udai (2005:265) dalam Farlan (2016,1059) menyatakan pengembangan organisasi adalah suatu usaha yang direncanakan, yaitu dimulai oleh para ahli proses untuk membantu sebuah organisasi mengembangkan ketrampilan diagnostiknya, kemampuan penguasaannya, strategi hubungannya dalam bentuk sistem- sistem sementara atau setengah tetap, dan persamaan budaya.

Hubungan Antar Manusia

Effendy (2009:50) dalam Syardiansah, at all (2018:111) menyatakan *human relation* merupakan komunikasi persuasif yang dilakukan oleh seseorang kepada orang lain secara tatap muka dalam situasi kerja dan dalam organisasi dengan tujuan untuk meningkatkan semangat dalam bekerja dan bekerjasama agar dapat mencapai hasil yang memuaskan.

Kinerja Karyawan

Menurut Notoatmodjo (2003:23) dalam Herianus Peoni (2014:10) mendefinisikan bahwa: “kinerja karyawan adalah ukuran dalam suatu organisasi sampai sejauh mana karyawan terhadap pekerjaannya serta sampai seberapa besar penghargaan yang diberikan perusahaan dalam rangka pengembangan sumber daya manusia”.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini memakai metode deskriptif dan verifikatif dengan pendekatan kuantitatif. Terdiri dari analisis regresi linier berganda, koefisiensi determinasi dan pengujian hipotesis baik secara parsial (uji t) dan juga secara simultan (uji f). Dengan menggunakan penelitian deskriptif untuk mendeskripsikan mengenai Perubahan, Perkembangan Organisasi, Hubungan Antar Manusia dan Kinerja Karyawan pada KPP Pratama Bandung Bojonagara. Dan dalam penelitian ini, metode verifikatif yang digunakan untuk menguji variabel Perubahan, Perkembangan Organisasi dan Hubungan Antar Manusia Terhadap Kinerja Karyawan

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode survey yaitu penelitian yang mengambil sampel dari populasi dan menggunakan kuisisioner dan wawancara sebagai alat pengumpulan data.



Gambar 3.1
Desain Penelitian

PEMBAHASAN DAN HASIL

Analisis Deskriptif

Perubahan Organisasi

total skor dengan persentase pada variabel Perubahan Organisasi didapatkan hasil sebesar 64.2%, hasil skor tersebut berada pada kategori cukup, karena KPP Pratama Bandung Bojonagara terjadi perubahan dalam organisasi penyebab perubahan yang berasal dari dalam organisasi seperti Penggantian perlengkapan lama dengan perlengkapan baru yang lebih modern menyebabkan perubahan dalam berbagai hal, misalnya: prosedur kerja, kualitas dan kuantitas tenaga kerja, jenis bahan baku, jenis output yang dihasilkan, system penggajian yang diberlakukan yang memungkinkan jumlah bagian-bagian yang ada dikurangi atau hubungan pola kerja diubah karena adanya perlengkapan baru. Dengan persentase terendah adalah Teknologi yaitu sebesar 63.9% berada pada kategori cukup, karena masih kurangnya pemanahan teknologi untuk menunjang kinerja pegawai dalam melaksanakan tugas yang diberikan pimpinan. Hal ini terbukti sesuai dengan kondisi dilapangan bahwa karyawan masih perlu menyesuaikan dengan kondisi setiap perubahan organisasi.

Sebagaimana menurut Isnar (2018:55) menyatakan bahwa “suatu organisasi mampu menyusun strategi dan kebijakan yang ampuh untuk mengatasi setiap perubahan yang terjadi”. Dengan demikian dapat diambil kesimpulan bahwa KPP Pratama Bandung Bojonagara ada Perubahan Organisasi cukup baik, karena dalam perubahan organisasi dapat menghasilkan keuntungan bagi pegawai maupun KPP Pratama Bandung Bojonagara itu sendiri karena dapat meningkat kinerja pegawai sehingga dapat tercapainya tujuan dari organisasi tersebut.

Pengembangan Organisasi

total skor dengan persentase pada variabel Pengembangan Organisasi didapatkan hasil sebesar 65.8%, hasil skor tersebut berada pada kategori cukup karena organisasi harus mampu mengarahkan pegawai agar dapat beradaptasi dengan baik dan bahkan agar mampu memanfaatkan dampak positif dari berbagai pembaruan tersebut dengan pengembangan diri dan pengembangan organisasi. Proses mengarahkan orang-orang yang ada dalam organisasi dalam mengembangkan diri menghadapi perubahan. Dengan persentase terendah adalah Tantangan Ilmu yaitu sebesar 63.6% berada pada kategori cukup. Hal ini terbukti sesuai dengan kondisi dilapangan bahwa Pengembangan Organisasi yang dirasakan oleh Pegawai masih kurang sesuai dengan kondisi perusahaan.

Sebagaimana menurut Isnar (2018:59) menyatakan bahwa “SDM memiliki kontribusi dalam menentukan masa depan organisasi melalui orientasi fungsional bukan lagi pada pengawasan, pengarahan dan pengendalian saja (*command*) tetapi sudah pada pengembangan, kreativitas, fleksibilitas dan manajemen proaktif (*coordination*). Dengan demikian dapat diambil kesimpulan bahwa KPP Pratama Bandung Bojonagara terjadi Pengembangan Organisasi cukup, karena dalam mencapai tujuan organisasi harus mengembangkan dari

segi pengetahuan pegawai maupun peralatan yang di gunakan pegawai untuk menunjang kinerja pegawai agar lebih baik lagi.

Hubungan Antar Manusia

total skor dengan persentase pada variabel Hubungan Antar Manusia didapatkan hasil sebesar 65.9%, hasil skor tersebut berada pada kategori cukup karena Hubungan Antar Manusia merupakan jembatan penghubung yang menghubungkan antara atasan dan bawahan, bawahan dengan atasan dan bawahan dengan bawahan. Untuk menciptakan kepuasan dalam bekerja sehingga meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Dengan persentase terendah adalah Komunikasi dan keadilan yaitu dengan hasil yang sama sebesar 65.6% berada pada kategori cukup. Hal ini terbukti sesuai dengan kondisi dilapangan bahwa Hubungan Antar Manusia Pegawai masih cukup baik diperusahaan ini dan harus selalu ditingkatkan.

Sebagaimana menurut Siagian (2012: 110), “inti keberhasilan manajemen adalah kepemimpinan, sedangkan inti kepemimpinan adalah hubungan antar manusia, baik buruknya manajemen tergantung pada baik buruknya kepemimpinan, sedangkan kepemimpinan tersebut tergantung baik buruknya hubungan antar manusia yang diterapkan di instansi, hubungan antar manusia yang dimaksudkan disini adalah hubungan yang baik yang dilakukan antara pegawai dengan sesama pegawai dan pegawai dengan atasan dalam instansi tersebut”. Dengan demikian dapat diambil kesimpulan bahwa KPP Pratama Bandung Bojonagara memiliki Hubungan Antar Manusia cukup baik karena dalam hubungan antara pimpinan dan pegawai atau pun sesama pegawai memegang peranan penting dalam hubungan internal karena dapat memecahkan berbagai masalah yang menyangkut faktor manusia dalam organisasi. Benturan psikologis dan konflik antara kepentingan pribadi dengan kepentingan organisasi, bukan hanya pimpinan dengan pegawai. Tetapi juga pegawai dengan pegawai yang berpotensi mengganggu kelancaran organisasi dalam mencapai tujuan.

Kinerja Karyawan

total skor dengan persentase pada variabel Kinerja Karyawan didapatkan hasil sebesar 65.3%, hasil skor tersebut berada pada kategori cukup, karena pegawai dapat meningkatkan keterampilan dan dan kemampuannya dalam melaksanakan tugas yang diberikan oleh pimpinan. Dengan persentase terendah adalah ketepatan waktu yaitu sebesar 62.9% berada pada kategori cukup. Hal ini terbukti sesuai dengan kondisi dilapangan bahwa Kinerja Karyawan masih cukup perlu ditingkatkan. Dengan demikian dapat diambil kesimpulan bahwa KPP Pratama Bandung Bojonagara memiliki Kinerja Karyawan cukup. Sebagaimana menurut Rivai dan Basri (2012:14) menyatakan bahwa “kinerja merupakan hasil yang telah dicapai dari yang telah dilakukan, dikerjakan seseorang dalam melaksanakan kerja atau tugas. Kinerja adalah hasil dari seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama”. Kinerja yang sering disebut dengan performance juga disebut result (Cash and Fischer, 1987 dalam Sudjono) yang berarti apa yang telah dihasilkan

oleh individu karyawan. Istilah lain adalah human output yang dapat diukur dari *productivity, absence, turnover, citizenship dan satisfaction (Robbins, 2003: 27)*. "Performance is defined as the record of outcomes produced on a specified job function or activity during a specified time period". (Bernadin dan Russel, 1998: 239). Dalam jurnal Isniar (2013:136).

Analisis Regresi Linier Berganda

Berdasarkan output diperoleh nilai (a) konstanta sebesar -1.519 sementara untuk bX_1 sebesar 0.257, bX_2 sebesar 0.196 dan bX_3 sebesar 0.487, dengan demikian maka dapat dibentuk persamaan regresi linier berganda sebagai berikut

Nilai a, b_1 , dan b_2 dalam persamaan di atas dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

$$Y = -1.519 + 0.257X_1 + 0.196X_2 + 0.487X_3 + \epsilon$$

Dari persamaan linier berganda diatas dapat dilihat besarnya konstanta adalah -1.519 artinya jika Perubahan Organisasi dan Pengembangan Organisasi bernilai 0, maka Kinerja Karyawan akan tetap bernilai -1.519.

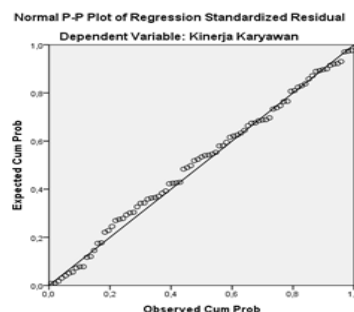
Koefisien Regresi Variabel Perubahan Organisasi sebesar 0.257 yang bernilai positif yang artinya untuk setiap penambahan Perubahan Organisasi sebesar satu satuan maka akan meningkatkan Kinerja Karyawan sebesar 0.257.

Koefisien Regresi Variabel Pengembangan Organisasi sebesar 0.196 yang bernilai negatif yang artinya untuk setiap penambahan Pengembangan Organisasi sebesar satu satuan maka Kinerja Karyawan akan menurun sebesar 0.196.

UJI ASUMSI KLASIK

Uji Normalitas

didapatkan hasil Sig sebesar 0.965, hasil $0.965 > 0.05$ maka dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal selanjutnya dengan menggunakan grafik *normal probability plot* didapatkan hasil sebagai berikut:



Gambar 4.7]

Grafik Normal Probability Plot

Berdasarkan grafik *normal probability plot*, dapat diketahui bahwa data berdistribusi normal karena data atau titik-titik tersebar di sekitar garis diagonal dan penyebarannya mengikuti garis diagonal.

Uji Multikolinieritas

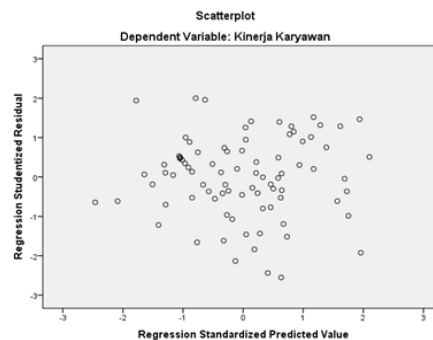
Tabel 4.44
Uji Multikolinieritas
Coefficients^a

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Perubahan Organisasi	,897	1,115
	Pengembangan Organisasi	,595	1,679
	Hubungan Antar Manusia	,571	1,752

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

dapat dilihat bahwa Perubahan Organisasi dan Pengembangan Organisasi menunjukkan nilai tolerance > 0,10 dan nilai VIF < 10, Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa variabel independen yang digunakan dalam model regresi penelitian ini adalah terbebas dari multikolinieritas atau dapat dipercaya dan obyektif.

Uji Heteroskedastitas



Gambar 4.8
Scatterplot Hasil Uji Heteroskedastitas

terlihat titik-titik menyebar secara acak serta tersebar baik diatas maupun dibawah angka 0 dan sumbu Y, hal ini dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi, sehingga model regresi layak untuk digunakan dalam melakukan pengujian.

Analisis Korelasi

Dari pengujian yang dilakukan diperoleh hasil sebagai berikut :

1. Hubungan antara Perubahan Organisasi beserta Kinerja Karyawan sebesar 0.489 dan termasuk memiliki tingkat korelasi sedang. Kearah bertanda positif yang menunjukkan bahwa hubungan yang terjadi antara keduanya adalah searah.
2. Hubungan anantara Pengembangan Organisasi dengan Kinerja Karyawan sebesar 0.644 dan termasuk memiliki tingkat korelasi yang cukup tinggi. Nilai korelasi tersebut bertanda positif yang menunjukkan bahwa hubungan yang terjadi antara keduanya adalah searah.
3. Hubungan antara Hubungan Antar Manusia dengan Kinerja Karyawan sebesar 0.831 dan dan termasuk memiliki tingkat korelasi yang cukup tinggi. Nilai korelasi tersebut bertanda positif yang menunjukkan bahwa hubungan yang terjadi antara keduanya adalah searah.

4. Hubungan antara Perubahan Organisasi, Pengembangan Organisasi dan Hubungan Antar Manusia terhadap Kinerja Karyawan berdasarkan pengujian besarnya korelasi multiple: $R = 0.875$ sehingga memiliki tingkat korelasi tinggi atau hubungan yang sangat kuat.

Analisis Koefisiensi Determinasi

Hasil koefisien determinasi sebesar 0.766 atau 76.6% hasil tersebut merupakan besarnya kontribusi dari Perubahan Organisasi, Pengembangan Organisasi dan Hubungan Antar Manusia terhadap Kinerja Karyawan sedangkan sisanya sebesar 23.4% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak ada dalam penelitian ini contohnya adalah kompetensi, prestasi kerja dan lain sebagainya.

PENGUJIAN HIPOTESIS

Uji Hipotesis Parsial (Uji T)

Tabel 4.50
Koefisien Determinasi Parsial
Coefficients^a

Model	Standardized Coefficients	Correlations			
		Beta	Zero-order	Partial	Part
1 (Constant)					
Perubahan Organisasi	.243	.488	.430	.230	
Pengembangan Organisasi	.178	.644	.644	.137	
Hubungan Antar Manusia	.641	.831	.831	.484	

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berikut disajikan hasil pengaruh secara parsial antara variabel bebas terhadap variabel terikat dengan rumus beta x zero order:

1. Perubahan Organisasi = $0.243 \times 0.488 = 0.119$ atau 11.9% (X1)
2. Pengembangan Organisasi (X2) = $0.178 \times 0.644 = 0.115$ atau 11.5%
3. Hubungan Antar Manusia (X3) = $0.641 \times 0.831 = 0.532$ atau 53.2%

Dari hasil perhitungan di atas, dapat diketahui bahwa variabel yang paling dominan terhadap Kinerja Karyawan adalah Hubungan Antar Manusia sebesar 53.2, sementara pengaruh terendah adalah Pengembangan Organisasi sebesar 11.5%.

Uji Hipotesis Simultan (Uji F)

Tabel 4.51
Tabel Uji F (Simultan)

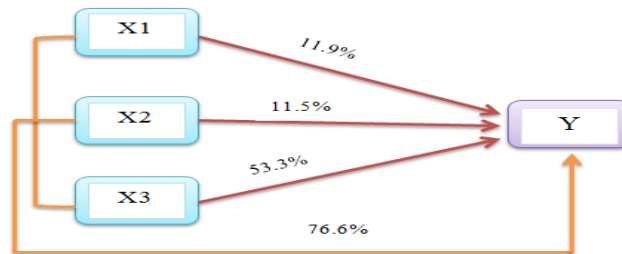
ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	825,684	3	275,228	88,434	,000 ^b
	Residual	252,091	81	3,112		
	Total	1077,775	84			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Hubungan Antar Manusia, Perubahan Organisasi, Pengembangan Organisasi

Didapatkan nilai f_{hitung} sebesar 88.434, menggunakan taraf signifikan sebesar 5%, maka dari tabel distribusi F didapat nilai f_{tabel} untuk $df_1 = k - 1 = 4 - 1 = 3$ dan untuk $df_2 = n - k = 85 - 4 = 81$ sehingga didapat $f_{tabel}(3 ; 81)$ sebesar 2.72 dikarenakan $f_{hitung} > f_{tabel}$ ($88.434 > 2.72$) dan $sig(0.000 < 0.05)$ maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, sehingga dapat disimpulkan bahwa secara simultan terdapat pengaruh yang positif antara Perubahan Organisasi, Pengembangan Organisasi dan Hubungan Antar Manusia terhadap Kinerja Karyawan pada KPP Pratama Bandung Bojonagara.



Gambar 4.13
Hasil Uji Analisis

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan penulis perihal Perubahan Organisasi, Pengembangan Organisasi dan Hubungan Antar Manusia terhadap Kinerja Karyawan pada KPP Pratama Bandung Bojonagara, maka kesimpulannya sebagai berikut:

1. Perubahan Organisasi yang didalamnya diukur melalui 4 indikator, yaitu: Pegawai, Teknologi, Penataan fisik, Pegawai. Indikator pegawai memperoleh persentase tertinggi yaitu indikator penataan fisik dengan kategori cukup, karena pegawai cukup nyaman dengan penataan pada ruangan.
2. 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 tertinggi dengan kategori cukup. Secara keseluruhan Pengembangan Organisasi yang ada pada KPP Pratama Bandung Bojonagara sudah berjalan dengan baik.
3. 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. Secara keseluruhan Hubungan Antar Manusia yang ada pada KPP Pratama Bandung Bojonagara sudah berjalan dengan baik dan masih perlu diterapkan
4. 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. tingkat Kinerja Karyawan perlu di tingkatkan oleh pegawai pada KPP Pratama Bandung Bojonagara.

5. Hasil penelitian parsial menunjukkan bahwa Perubahan Organisasi, Pengembangan Organisasi dan Hubungan Antar Manusia terhadap Kinerja Karyawan KPP Pratama Bandung Bojonagara berikut hasilnya:
 - a. Perubahan Organisasi dengan Kinerja Karyawan memiliki tingkat korelasi sedang. Hal ini berarti semakin penerapan Perubahan Organisasi mampu diterapkan di perusahaan ini maka akan ada hubungan yang sedang pada Kinerja Karyawan.
 - b. Pengembangan Organisasi dengan Kinerja Karyawan memiliki tingkat korelasi yang cukup tinggi. Hal ini berarti semakin Pengembangan Organisasi semakin di terapkan pada perusahaan akan memiliki hubungan yang cukup tinggi pada Kinerja Karyawan.
 - c. Hubungan Antar Manusia dengan Kinerja Karyawan memiliki tingkat korelasi tinggi. Hal ini berarti semakin Hubungan Antar Manusia dalam perusahaan diterapkan akan memiliki hubungan yang tinggi pada Kinerja Karyawan.
6. Hasil penelitian secara simultan antara Perubahan Organisasi, Pengembangan Organisasi dan Hubungan Antar Manusia dengan Kinerja Karyawan memiliki tingkat korelasi tinggi. Hal ini berarti semakin Perubahan Organisasi, Pengembangan Organisasi dan Hubungan Antar Manusia semakin diterapkan di perusahaan akan memiliki hubungan yang tinggi pada Kinerja Karyawan.

Saran

1. 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.
2. 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.
3. 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.

4. 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.

DAFTAR PUSTAKA

- Anne Wanjiku Karanja. *Organizational Change and Employee Performance: A Case on the Postal Corporation of Kenya*. European Journal of Business and Management www.iiste.org ISSN 2222-1905 (Paper) ISSN 2222-2839 (Online) Vol.7, No.11, 2015
- Debrike Shiskia Mudeng, Altje Tumbel, Rita Taroreh. *Pengaruh Perubahan Organisasi Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kpknl Manado*. ISSN 2303-1174 D.S.Mudeng.,A.Tumbel.,R.Taroreh.,Pengaruh Perubahan, Jurnal EMBA Vol.5 No.2 September 2017, Hal.2859-2867
- Dhian Rosalina, Devi Apiska. *Dampak Kualitas Hubungan Antar Manusia (Human Relation) Terhadap Kinerja Sumber Daya Manusia Organisasi*. p-ISSN : 2301-7775 e-ISSN : 2579-8014 NIAGAWAN Vol 7 No 2 Juli 2018
- Dwiranni F. Lumunon, Farlane S. Rumokoy, Johan Tumiwa. *The Influence Of Change Management And Organizational Culture To Employee Performance Study At Sam Ratulangi University Rectorate*. ISSN 2303-1174 D.F.Lumunon.,F.S.Rumokoy.,J.Tumiwa.,The Influence of Change, Jurnal EMBA Vol.5 No.3 September 2017, Hal.3995-4004
- Eka Cahyani Putri Susanti, Mochammad Al Musadieq, Ika Ruhana. *Pengaruh Human Relation (Hubungan Antar Manusia) Dan Kondisi Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Dinas Pekerjaan Umum Cipta Karya Kabupaten Lamongan)*. Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)|Vol. 17 No. 2 Desember 2014| administrasibisnis.studentjournal.ub.ac.id
- Ferlan Agustinus Poluakan. *Pengaruh Perubahan Dan Pengembangan Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Sinar Galesong Prima Manado*. ISSN 2303-1174 C. Salindoho. Pengaruh DAU dan DAK, Jurnal EMBA Vol.4 No.3 September 2016, Hal. 1057 – 1067
- Gammahendra, F., Hamid, D., & Riza, M. F. (2014). Pengaruh Struktur Organisasi terhadap Efektivitas Organisasi. Jurnal Administrasi Bisnis (JAB), 7(2), 1–10.
- Irwan Raharja. *Pengembangan Organisasi Dalam Upaya Peningkatan Kinerja Pegawai BAPPEDA Tingkat 1 Jawa Tengah*.,JURNAL ADMINISTRASI KANTOR Vol.4, No.2, Desember 2016, 418 - 446 P-ISSN: 2337-6694 E-ISSN: 2527-9769; 418 – 446 Strategi 18 JURNAL
- Isnari Budiarti, Deden Abdul wahab, Sriwidodo Soedarso. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia Berbasis Global*. Yogyakarta: Pustaka Fahima.
- Isnari Budiarti. *ANALISIS KOMPETENSI PENGARUHNYA TERHADAP KINERJA KARYAWAN Pada PT. Pos Indonesia (Persero) Bandung*, Jurnal Ilmu Politik dan Komunikasi (JIPSI) ISSN : 2086-1109

- Kristin L. Cullen, Bryan D. Edwards, Wm. Camron Casper & Kevin R. Gue. *Employees' Adaptability and Perceptions of Change-Related Uncertainty: Implications for Perceived Organizational Support, Job Satisfaction, and Performance*. Journal of Business and Psychology ISSN 0889-3268 Volume 29 Number 2 J Bus Psychol (2014) 29:269-280 DOI 10.1007/s10869-013-9312-y
- Lukman Hakim, Eko Sugiyanto. *Manajemen Perubahan Organisasi Sebagai Upaya Peningkatan Kinerja Perusahaan Di Industri Batik Laweyan Surakarta*. ISSN: 1410-4571, E-ISSN: 2541-2604 Volume 3, Nomor 2, Desember 2018: 49-63, BENEFIT Jurnal Manajemen dan Bisnis.
- Rivai, V, Basri, A.F.M. 2012. *Performance Appraisal*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada..
- Sugiono. 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sunaryo. *Pengaruh Perubahan Organisasi, Budaya Organisasi Dan Perilaku Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Sisirau Medan*. Jurnal Ilmiah Manajemen & Bisnis Vol. 18 No. 1, 2017, 101-114, Copyright© 2017 Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara. This is an open access article under the CC-BY-SA licence (<https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/>).
- Syardiansyah, Dhian Rosalina, Devi Apiska. *Analisi Hubungan Antar Manusia Terhadap Kinerja Karyawan*. Jurnal Sistem Informasi ISSN P : 2598-599X; E: 2599-0330 Vol.2.No.1 2018.
- Umi Narimawati. 2008. *Teknik-Teknik Analisis Multivariate Untuk Riset Ekonomi*. Graha Ilmu. Yogyakarta.
- Umi Narimawati. 2008. *Metodologi Penelitian Kualitatif dan Kuantitatif, Teori dan Aplikasi*. Bandung: Agung Media.
- Umi Narimawati. 2010. *Penulisan Karya Ilmiah*. Bandung: Genesis.
- Widodo. *UPAYA PENINGKATAN KINERJA INOVATIF BERBASIS POLA KERJA CERDAS DALAM KONTEK TEKNOLOGI INFORMASI*. Jurnal Vol.13 | No.2 | 2014, Received: 04 Maret 2014, Resubmit : 13 Mei 2014, Revision: 23 Juni 2014, Accepted: 25 Juni 2014 Print ISSN: 1412-1700; Online ISSN: 2089-7928. DOI: <http://dx.doi.org/> Copyright©2014. Published by Unit Research and Knowledge, School of Business and Management - Institut Teknologi Bandung (SBM-ITB)
- Widya Exsa Marita. *PENGARUH STRUKTUR ORGANISASI DAN UKURAN PERUSAHAAN TERHADAP PENERAPAN BUSINESS ENTITY CONCEPT*. AKRUAL 7 (1) (2015): 18-40 e-ISSN: 2502-6380 AKRUAL Jurnal Akuntansi <http://journal.unesa.ac.id/php.index/aj>
- Zeeshan Ahmed Khosa, Zia Ur Rehman, Ali Asad, Muhammad Amjad Bilal, Niaz Hussain. *The Impact of Organizational Change on the Employee's Performance in the Banking Sector of Pakistan*. IOSR Journal of Business and Management (IOSR-JBM) e-ISSN: 2278-487X, p-ISSN: 2319-7668. Volume 17, Issue 3.Ver. II (Mar. 2015), PP 54-61 DOI: 10.9790/487X-17325461 www.iosrjournals.org