

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Setelah menganalisis data penelitian mengenai “Pengaruh perubahan organisasi dan budaya organisasi terhadap kinerja pada karyawan PT X”, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Deskripsi perubahan organisasi, budaya organisasi dan kinerja karyawan PT X adalah:
 - a. Perubahan organisasi PT X tergolong tidak efektif dalam tercapainya tujuan organisasi. Dalam penelitian ini, perubahan organisasi dilihat dari karyawan yang tidak memerlukan keterampilan baru dalam mengerjakan tugas-tugasnya. Karyawan merasa cukup dengan keterampilan yang telah mereka miliki sekarang. Adanya metode baru juga terbukti tidak mampu membuat karyawan menjadi lebih mudah dalam menjalankan kerjanya. Mekanisme koordinasi yang terdapat di perusahaan berjalan buruk sehingga alur koordinasi antar karyawan menjadi tidak baik.
 - b. Budaya organisasi PT X tergolong tidak mendukung tercapainya tujuan organisasi. Hal ini dilihat dari keengganan karyawan untuk melakukan analisis dalam melaksanakan

pekerjaannya. Karyawan PT X juga terbukti enggan untuk bekerjasama dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan. Karyawan cenderung untuk bekerja secara individu disbanding tim. Target kerja yang tidak tercapai juga menjadi faktor lemahnya budaya organisasi PT X.

- c. Kinerja karyawan pada PT X tergolong rendah, karena rata-rata penilaian karyawan dari total 129 karyawan PT X, berada di angka 5,994 yang artinya berada pada kategori penilaian kinerja kurang baik (dibawah 6). Hal ini disebabkan oleh kerjasama yang buruk antar karyawan, gagalnya karyawan tersebut dalam mencapai target kerja yang telah menjadi tanggung jawabnya, hadirnya karyawan yang tidak disiplin dan sering tidak tepat waktu.
2. Perubahan organisasi memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan PT X. Dimana pengaruh tersebut bersifat positif dan signifikan, artinya semakin efektif perubahan organisasi yang dilakukan oleh perusahaan maka kinerja karyawannya akan semakin tinggi.
3. Budaya organisasi memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan PT X. Dimana pengaruh tersebut bersifat positif dan signifikan, artinya semakin budaya organisasi mampu mendukung tercapainya tujuan organisasi maka kinerja karyawannya akan semakin tinggi.
4. Model penelitian perubahan organisasi dan budaya organisasi dapat memprediksi kinerja karyawan PT X.

5.2 Saran

Berdasarkan temuan dan analisis serta pembahasan yang telah dilakukan, berikut dikemukakan beberapa saran yang dianggap relevan:

5.2.1 Saran-Saran Untuk PT X

Berdasarkan uraian tentang kesimpulan di atas, peneliti dapat mengungkapkan beberapa saran antara lain sebagai berikut:

1. Perusahaan dituntut untuk mampu memaksimalkan potensi yang dimiliki oleh karyawan dalam rangka menjalankan pekerjaannya. Hal yang perlu dilakukan adalah dengan melakukan pemetaan potensi oleh atasan agar atasan mampu melihat potensi dari setiap karyawan yang ada. Dalam hal ini adalah kemampuan seorang karyawan dalam mengerjakan tugas-tugasnya. Pengadaan alat-alat baru seperti *treadmill* terbukti tidak mampu meningkatkan kinerja karyawan, dalam hal ini karyawan lebih membutuhkan komputer dengan spesifikasi yang lebih baik agar mampu mengelola pekerjaan dengan lebih maksimal, hal ini dikarenakan komputer merupakan salah satu komponen utama dalam proses kerja yang dijalankan karyawan. Perusahaan diharapkan lebih memperhatikan dan mensosialisasikan pengaturan koordinasi antar karyawan sehingga mampu memberikan alur koordinasi yang jelas antar karyawan. Hal ini bisa dilakukan dengan cara mengumpulkan karyawan, lalu memberikan penjelasan yang cukup mengenai alur koordinasi, dan bisa juga dilakukan dengan

mencetak lalu menempel alur koordinasi di tempat-tempat yang dilalui oleh karyawan.

2. Diharapkan perusahaan mampu memberikan pemahaman yang cukup kepada karyawan mengenai pentingnya analisis dalam bekerja. Sehingga setiap pekerjaan mampu dikerjakan dengan cermat oleh karyawan dan mampu mencapai target perusahaan. Hal ini dapat dilakukan dengan memberikan pelatihan bagi karyawan mengenai pentingnya analisis dalam bekerja. Perusahaan juga dapat melakukan kegiatan-kegiatan *gathering* dan semacamnya untuk memperkuat ikatan antar karyawan sehingga karyawan mau untuk bekerjasama dan mengesampingkan kepentingan individu. Pimpinan perusahaan juga perlu untuk melakukan evaluasi rutin terhadap hasil kerja yang dikerjakan oleh karyawan sehingga pimpinan dapat langsung mengamati apa yang menjadi faktor akibat gagalnya tujuan organisasi tercapai.
3. Perusahaan diharapkan mampu bertindak tegas kepada karyawan yang sering absen dan datang terlambat dengan memberikan sanksi yang tegas seperti surat teguran, atau potong gaji. Pimpinan perusahaan juga perlu untuk memberikan evaluasi berkala terhadap hasil kerja karyawan, serta menciptakan suasana kerja yang positif dan nyaman bagi karyawan sehingga kerjasama antar karyawan dapat terbentuk.