

BAB V

SIMPULAN DAN REKOMENDASI

A. Simpulan

Berdasarkan hasil dari penelitian yang telah dilakukan dan pembahasan yang tercantum pada bab sebelumnya, dapat ditarik kesimpulan bahwa:

1. Persepsi karyawan terhadap transformasi organisasi yang terjadi pada tubuh Telkom adalah cenderung seimbang antara sangat positif, positif, netral, negatif, dan sangat negatif. Sehingga dapat dikatakan bahwa persepsi karyawan DIVA terhadap transformasi organisasi yang terjadi pada tubuh Telkom adalah tersebar.
2. Motivasi kerja karyawan yang tergambar pada penelitian kali ini cenderung seimbang antara sangat tinggi, tinggi, netral, rendah, dan sangat rendah. Sehingga dapat dikatakan bahwa motivasi kerja karyawan DIVA terhadap adalah tersebar.
3. Nilai koefisien korelasi yang tergambar dari hasil korelasi antara persepsi terhadap transformasi organisasi dengan motivasi kerja karyawan DIVA area Bandung PT. Telekomunikasi Indonesia Tbk. tergolong tinggi.
4. Terdapat hubungan yang signifikan positif antara persepsi terhadap transformasi organisasi dengan motivasi kerja, yang bermakna bahwa bila persepsi karyawan terhadap transformasi organisasi semakin positif maka motivasi kerja yang dimiliki oleh karyawan tersebut semakin tinggi. Sebaliknya jika persepsi karyawan terhadap transformasi organisasi semakin negatif maka motivasi kerja karyawan akan semakin rendah.

B. Rekomendasi

Perubahan atau transformasi merupakan sesuatu yang sangat wajar dan pasti terjadi pada sebuah organisasi. Transformasi organisasi menimbulkan persepsi yang berbeda-beda pada karyawan yang berkecimpung di dalam organisasi tersebut. Perbedaan persepsi ini menimbulkan sikap yang berbeda dan menumbuhkan motivasi yang berbeda pula, dan akhirnya tampilan kerja yang di tunjukkan oleh karyawan juga berbeda-beda pula. Untuk meminimalkan terjadinya kesalahan persepsi yang berdampak pada penurunan motivasi kerja, dibutuhkan berbagai perencanaan dan kerja sama yang matang antara para karyawan dan pihak manajemen itu sendiri.

Adapun saran yang peneliti berikan adalah sebagai berikut :

1. Bagi Pihak Manajemen

Pada pihak manajemen alangkah lebih baik memberikan penyuluhan mengenai transformasi organisasi se jelas-jelasnya kepada para karyawan.

Penjelasan dapat dilakukan pada manajer pada masing-masing bagian namun yang terbaik adalah memberi penyuluhan langsung pada karyawan.

Penyuluhan tersebut dapat berupa alasan, tujuan, perbedaan organisasi sebelum dan setelah transformasi, keuntungan bagi perusahaan serta bagi karyawan itu sendiri, dan tindakan apa yang dapat dilakukan guna mendukung transformasi tersebut.

2. Bagi Karyawan

Pada pihak karyawan sendiri, alangkah lebih baik untuk dapat beradaptasi dengan segala kemungkinan terjadinya perubahan dalam tubuh

perusahaan. Keikutsertaan secara aktif dalam pelatihan-pelatihan maupun seminar-seminar yang diadakan juga mampu mendukung pengenalan dan pemahaman serta keefektifan tugas dan tanggung jawab yang baru.

3. Bagi Peneliti Selanjutnya

Penelitian kali ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan positif dengan nilai yang tinggi pada hubungan antara persepsi karyawan terhadap transformasi organisasi dengan motivasi kerja karyawan. Rekomendasi yang dapat diberikan bagi peneliti selanjutnya adalah dengan melakukan penelitian yang lebih kompleks dan lebih komprehensif, yaitu:

- a. Melakukan penelitian dengan jumlah sampel yang lebih banyak.
- b. Melakukan penelitian dengan sampel dari kelompok yang berbeda, dapat dilakukan pada tiap dimensi atau bagian dari suatu perusahaan.
- c. Melakukan penelitian dengan sampel yang berbeda, diantaranya dapat dilakukan pada sampel yang belum merasakan transformasi.
- d. Melakukan penelitian dengan pendekatan yang berbeda, misalnya dengan pendekatan kualitatif.