

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan penelitian yang dilakukan pada karyawan Perum Bulog Sub-Divre I Bandung yang bertempat di Jl. Cipamokolan No.1 Bandung untuk mengetahui pengaruh sikap karyawan tentang perubahan organisasi terhadap produktivitas kerja karyawan, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Karyawan bersikap menerima perubahan organisasi yang ada di Perum Bulog Sub-Divre I Bandung ada pada kondisi menerima perubahan yang terjadi. Hal ini dapat tercermin dari sebagian besar karyawan yang menilai tinggi peraturan dan penerapan prosedur kerja, serta sebagian besar karyawan menilai dengan adanya perubahan organisasi menimbulkan pengharapan untuk mendapatkan kesejahteraan yang lebih baik.
2. Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa gambaran produktivitas karyawan Perum Bulog Sub-Divre I Bandung berada pada kategori tinggi.. Secara umum karyawan merasa selalu bersikap positif terhadap pekerjaannya, dapat berperan sebagai rekan kerja yang baik serta memiliki kemampuan *interpersonal* yang sangat baik.
3. Sikap karyawan tentang perubahan organisasi berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan dengan korelasi positif. Artinya semakin kuat dan diterima perubahan organisasi maka akan semakin tinggi produktivitas kerja karyawan.

5.2 Saran-saran

Berdasarkan kesimpulan diatas, maka penulis mencoba mengemukakan beberapa saran yang dapat bermanfaat bagi perusahaan yaitu sebagai berikut:

1. Secara umum masih terdapat karyawan yang merasa sistem imbalan yang ada belum mampu meningkatkan motivasinya untuk lebih giat dalam bekerja. Hal ini berarti perlu perubahan kembali sistem imbalan yang diterapkan oleh perusahaan. Salah satunya dengan menerapkan sistem imbalan berbentuk (asuransi kesehatan, asuransi jiwa, asuransi kecelakaan, jaminan sosial bagi pekerja, misalnya jaminan pensiun, kompensasi ketika tidak bekerja seperti liburan, cuti, waktu istirahat, pelatihan, bantuan pendidikan/ beasiswa untuk pendidikan, layanan keuangan, seperti koperasi simpan pinjam dan layanan masyarakat, seperti perawatan anak).
2. Dalam rangka meningkatkan mutu karyawan maka akan sangat diperlukan pendidikan dan pelatihan (diklat) yang lebih fokus dan berkelanjutan. Diklat yang lebih intens diharapkan mampu mencetak sumber daya manusia yang lebih kompeten serta mampu meningkatkan kualitas karyawan dalam mempelajari hal baru untuk menerapkannya dalam pekerjaan, membuat perencanaan kerja, mengelola waktu dengan baik, meningkatkan kesadaran dan kepedulian terhadap masalah pemborosan dan inefisiensi penggunaan sumber-sumber daya, dalam upaya pencapaian produktivitas kerja melalui peningkatan kreativitas, imajinasi dan inovatif dalam bekerja serta efektivitas dan efisiensi demi pencapaian unjuk kerja yang maksimal.

3. Untuk lebih meningkatkan produktivitas kerja karyawan Perum Bulog Sub-Divisi I Bandung sebaiknya melihat berbagai faktor lain yang dapat mempengaruhi dan meningkatkan produktivitas seperti tingkat motivasi kerja karyawan, tingkat pendidikan, usia produktif, efisiensi organisasi, kebijakan organisasi, kepemimpinan, kondisi sosial, komunikasi dan lain sebagainya.

