

Pengaruh Perubahan Organisasi dan Pengembangan Organisasi terhadap Kinerja Karyawan

Evira Yuliana^{1*}, Ria Marginingsih, Tri Elsa Susilawati
Fakultas Ekonomi, Universitas Islam "45" Bekasi

ria.marginingsih@gmail.com

ABSTRACT

The purpose of this study is to study the motivation organizations change and organizational development on the performance of employees of PT Metindo Erasakti, the population in this study is a permanent company, PT Metindo Erasakti, which collected 130 people with a sample of 98 people. For data analysis using statistical tests and calculations using multiple regression with the Product Statistics Service and Solution 23 (SPSS) program.

The results of statistical research on the results of research organizations change and organizations development on the performance of employees of PT Metindo Erasakti, this is evidenced by the value of t arithmetic β_1 (4,754) with a significance level of $0.000 < \alpha = 0.05$ then H_0 is rejected and H_a is accepted, and the value of t arithmetic β_2 (3,093) with a significant level of $0,001 < \alpha = 0.05$ then H_0 is rejected and H_a is accepted.

The multiple regression equation is obtained with the positive regression coefficients β_1 and β_2 , which means that organizational change and organizational development variable increase the performance results will increase. For the coefficient of determination (KD) = 38,0% means organizational change and organizational development for the performance of employees together with ownership of 38,0% while the remaining 62,0% (100% - 38,0%) is needed by the lying factor.

Keywords : *Organization Change; Organizational Development; and Performance*

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh perubahan organisasi dan pengembangan organisasi terhadap kinerja karyawan PT Metindo Erasakti. Populasi pada penelitian ini adalah karyawan departemen welding plant 1 PT Metindo Erasakti yang berjumlah 130 orang dengan sampel sebanyak 98 orang. Untuk analisis data menggunakan uji statistik dan perhitungan menggunakan regresi berganda dengan program Statistical Product and Service Solutions 23 (SPSS).

Hasil uji penelitian statistik menunjukkan bahwa diperoleh perubahan organisasi dan pengembangan organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Metindo Erasakti hal ini dibuktikan dengan nilai t hitung β_1 (4,754) dengan tingkat signifikan $0,000 < \alpha = 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima, dan nilai t hitung β_2 (3,093) dengan tingkat signifikan $0,001 < \alpha = 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

Persamaan regresi berganda diperoleh dengan koefisien regresi β_1 dan β_2 positif, berarti yang artinya variabel perubahan organisasi dan pengembangan organisasi meningkat maka hasil kinerja akan meningkat. Untuk koefisien determinasi (KD) = 38,0% berarti perubahan organisasi dan pengembangan organisasi terhadap kinerja karyawan secara bersama-sama mempunyai pengaruh sebesar 38,0% sedangkan sisanya sebesar 62,0% (100% - 36,0%) dipengaruhi oleh faktor lain.

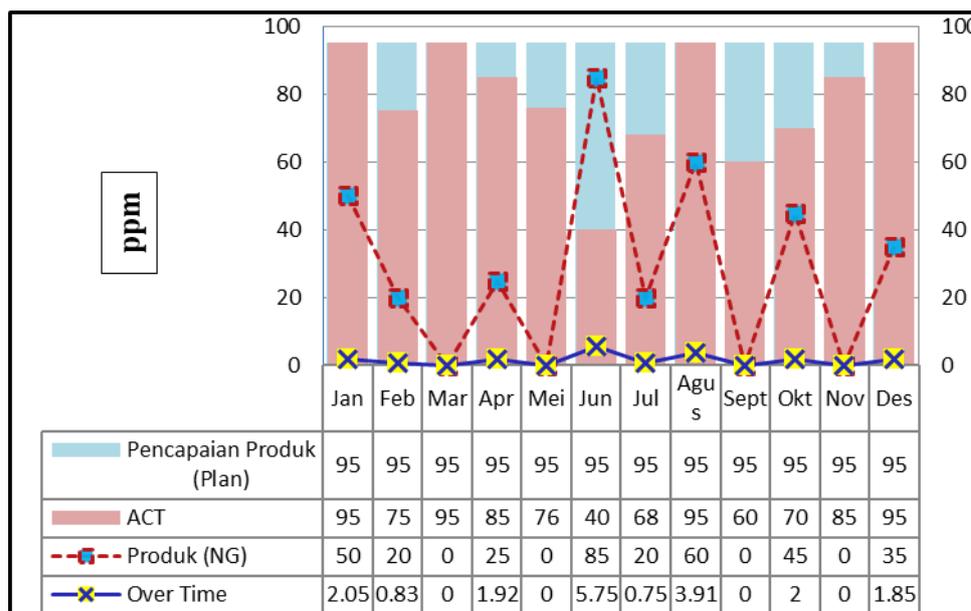
Kata Kunci : *Perubahan Organisasi; Pengembangan Organisasi; dan Kinerja*

PENDAHULUAN

Pemberdayaan SDM yang dimiliki organisasi perlu di arahkan untuk mencapai kinerja yang tinggi dan peningkatan kualitas produk yang di hasilkan harus di perhatikan. Tanpa adanya kualitas yang baik dalam peningkatan jumlah output yang ada maka produktivitas yang terjadi bisa dikatakan tidak tercapai, seperti yang diungkapkan Sedamaryati (2009) bahwa produktivitas kerja tidak semata-mata di tunjukan untuk mendapatkan hasil kerja yang banyak, melainkan kualitas kerja yang sangat penting di perhatikan.

Berdasarkan penelitian pada pemesanan produk *customer* PT Metindo Erasakti cukup tinggi sebesar 95 ppm dari 1-100 ppm, tetapi kenyataannya target produksi di PT Metindo Erasakti masih kurang maksimal hanya mencapai rata-rata sebesar 78,25 ppm yang terdaftar pada data Grafik 1.1, selain itu ditemukan banyak barang hasil produksi yang *not good* dan mengakibatkan banyak karyawan yang ditekan untuk *overtime*.

Grafik 1.1 Pencapaian Produksi dan Overtime Karyawan pada Produk Not Good PT Metindo Erasakti Bekasi



Sumber: PT Metindo Erasakti, 2018

Terlihat jumlah produk *not good*, pencapaian produk, dan *overtime* ditahun 2018 mengalami fluktuasi atau ketidak tepatan, namun pada bulan Juni angka pencapaian produk menurun sejumlah 40 ppm dari target 95 ppm, produk *not good* meningkat sejumlah 85 ppm dan angka *overtime* meningkat sejumlah 5,75 dibandingkan bulan sebelumnya maupun sesudahnya. Terlihat dari data tersebut, maka perlu dilakukan perubahan dan pengembangan dengan cara memperhatikan kinerja karyawan pada karyawan departemen *welding plant* 1 di PT Metindo Erasakti agar karyawan dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan baik dan menghasilkan produksi yang berkualitas. Pada umumnya perubahan lebih di tuntut pada sisi organisasional, karena organisasi dapat merubah tujuan, strategis, teknologi, proses-proses, dan orang.

Poluakan (2016) menyatakan bahwa suatu organisasi akan bertahan jika dapat melakukan perubahan, esensi dari suatu perubahan adalah adanya peningkatan kondisi yang lebih baik dari situasi sebelumnya. Pada PT Metindo Erasakti kondisi saat ini untuk mendeteksi produk *not good* menggunakan *inspection jig*, penggunaan mesin tersebut memang telah membantu aktivitas kinerja karyawan tetapi masih terjadinya produk *not good* yang sudah terkirim ke *customer* maka di perlukan untuk perubahan teknologi yaitu dengan mengoptimalkan teknologi atau mesin yang sudah ada untuk mendeteksi kualitas produk yang akan dikirim ke *customer*, seperti TPS (*Toyota Product System*) merupakan sensor otomatisasi pada mesin yang lebih lengkap sehingga dapat meminimalisir produk *not good* yang akan dikirim ke *customer* serta meningkatkan efisiensi kinerja dan produktivitas. Perusahaan menyadari bahwa untuk meningkatkan kualitas produk harus meningkatkan kualitas karyawan, saat ini kondisi produk *not good* meningkat maka dibutuhkan *improvement* yang banyak untuk meminimalisir tingkat kesalahan produk tetapi beberapa hal ada keterbatasan pada posisi karyawan yang dimana *foreman* melakukan tugas yaitu meningkatkan kapasitas produksi dengan menggunakan *improvement* yang seharusnya menjadi tanggung jawab dan wewenang *supervisor* hal ini dapat menghambat efektivitas perusahaan, maka perlu adanya perubahan struktur organisasi untuk menempatkan posisi yang sesuai dengan kompetensi tersebut agar tugas dan tanggung jawabnya sesuai dengan *job descriptionnya* dan aktivitas perusahaan dapat berjalan dengan efisien.

Farid (2016) mengemukakan mengenai pentingnya pengembangan organisasi yang merupakan memperbaiki proses perubahan yang berorientasi kepada pemecahan persoalan-persoalan organisasi, sehingga bisa beradaptasi pada perubahan yang dilakukan. Permasalahan pengembangan organisasi pada PT Metindo Erasakti saat ini kurangnya dukungan perusahaan terhadap ide-ide karyawan yaitu memberikan penghargaan kepada karyawan berprestasi tetapi perusahaan tidak melakukan hal tersebut dikarenakan belum adanya inovasi untuk lebih efisien yang bisa dilihat dari hasil pencapaian produk terdapat pada grafik 1.1, sehingga kreativitas karyawan pun menurun, maka perusahaan perlu melakukan pengembangan individu dengan melakukan *benchmark* ke perusahaan lain untuk kunjungan, mengukur dan membandingkan kinerjanya terhadap kegiatan dan aktivitas yang sejenis baik secara internal maupun eksternal, sehingga menjadi pembelajaran karyawan untuk berinovasi lagi dengan baik serta meningkatkan kualitas kinerja dan produk.

Selain permasalahan pada pengembangan individu di PT Metindo Erasakti mengalami permasalahan pada pengembangan kelompok yang saat ini kurangnya keharmonisan pada kelompok dikarenakan terjadinya senioritas, posisi jabatan dan keegoisan pada pribadi masing-masing. Kelompok ini memiliki kinerja buruk dan saling lempar tanggung jawab, sehingga waktu mereka habis untuk menjatuhkan satu sama lain, yang seharusnya kelompok dapat menyelesaikan permasalahan secara bersama-sama, maka perlu adanya pengembangan kelompok yaitu perusahaan mengadakan kegiatan-kegiatan di luar seperti *car free day*, *family gathering & outbound* sehingga dapat menjaga kekompakan dan kebersamaan karyawan saat terjadi permasalahan pada aktivitas bekerja.

TINJAUAN PUSTAKA

Perubahan Organisasi

Perubahan organisasi merupakan salah satu aspek penting yang mempengaruhi pencapaian tujuan organisasi. Beberapa faktor yang menyebabkan perubahan yaitu berasal dari internal maupun eksternal perusahaan. Tujuan dilaksanakannya perubahan adalah untuk meningkatkan efektifitas dan pencapaian perbaikan yang mendukung tercapainya perubahan lingkungan organisasi yang efektif. Menurut Winardi (2005) perubahan organisasi “adalah tindakan beralihnya sesuatu organisasi dari kondisi yang berlaku kini menuju ke kondisi masa yang akan datang menurut yang diinginkan guna meningkatkan efektifitasnya”.

Hubungan Perubahan Organisasi terhadap Kinerja

Poluakan (2016) menyatakan bahwa “perubahan organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan”. Menurut Sunaryo (2017) perubahan organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja, yaitu perubahan organisasi dengan kinerja adalah berhubungan positif dan signifikan. Hal ini mengindikasikan bahwa jika sebuah perusahaan melakukan sebuah perubahan pada bidang pekerjaan dan pelaksanaan tugas maka akan mempengaruhi kinerja karyawan, artinya adanya perubahan akan mempengaruhi kinerja karyawan secara positif. Menurut penelitian Hakim (2018); dan raharja (2016) peranan perubahan dalam sebuah organisasi akan memberikan banyak penerapan yang positif terhadap teknologi, sehingga dampaknya akan memberikan tercapainya efisiensi dan efektifitas kinerja karyawan.

Pengembangan Organisasi

Menurut pengembangan Gitosudarmo (2000) “organisasi merupakan suatu proses yang berkaitan dengan serangkaian perencanaan perubahan yang sistematis dilakukan secara terus menerus oleh organisasi, perubahan ini khususnya berkaitan dengan aktivitas organisasi dan membantunya dalam menanggapi perubahan dari faktor lingkungan yang telah ditetapkan”. Menurut Zainal (2017) “pengembangan organisasi yaitu aplikasi ilmu pengetahuan perilaku secara sistematis pada berbagai tingkatan seperti kelompok, intergroup, dan organisasi secara total untuk membuat perubahan kualitas kinerja yang menjadi lebih baik”.

Hubungan Pengembangan Organisasi terhadap Kinerja

Djestawana (2012) menyatakan pengembangan organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. “Pengembangan organisasi adalah aplikasi pendekatan kesisteman terhadap hubungan fungsional, struktural, teknikal dan personal dalam organisasi dengan waktu yang jangka panjang untuk dilakukan secara terus menerus agar kinerja karyawan dapat mencapai tujuan yang diharapkan”. Menurut Susanto (2011) “pengembangan organisasi merupakan proses peningkatan kualitas para pegawai untuk memecahkan persoalan organisasi secara lebih efektif dan efisien, dengan memperhatikan sistem nilai serta penerapan pada *training* yang ditentukan oleh masing-masing perusahaan.”

Menurut Sari (2018) pengembangan organisasi yaitu proses penerapan inovasi, praktek-praktek ilmu dalam perilaku individu ataupun kelompok untuk meraih tingkat kualitas kinerja yang lebih tinggi’. Menurut Shiskia (2017) “pengembangan organisasi sangat berpengaruh pada kinerja karyawan, yang menyatakan bahwa pengembangan organisasi dapat memecahkan masalah yang dialami oleh sekelompok karyawan, pada pelaksanaan tugas karyawan lebih mengurangi tingkat kesalahan pekerjaannya dan bisa lebih meningkatkan aktivitasnya”.

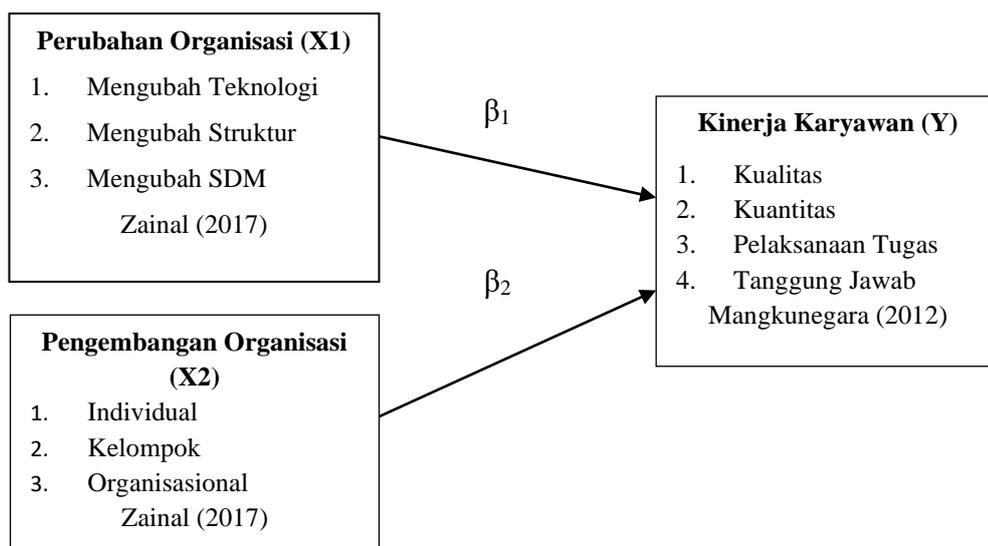
Kinerja

Menurut Osborn 1991 dalam Sinambela (2018) kinerja sebagai kualitas dan kuantitas dari pencapaian tugas-tugas, baik yang dilakukan individu, kelompok, maupun organisasi. Menurut Mangkunegara (2012) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Kerangka Pemikiran

Pola hubungan antara variabel dikaitkan dengan teori-teori yang telah dipaparkan sebelumnya oleh Winardi (2005) 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. Dalam perubahan organisasi berhubungan dengan struktur organisasi, teknologi, strategi dan SDMnya. Hasil penelitian yang telah dilakukan oleh Hakim (2018) menunjukkan bahwa “perubahan organisasi dengan kinerja adalah hubungan yang positif dan searah.” Hasil ini mengindikasikan bahwa perubahan teknologi memberikan efek terjadinya efisiensi dan efektivitas waktu serta tenaga yang digunakan, Para pekerja menjadi lebih mudah dan cepat menyelesaikan tugas yang dilakukan.” Terdapat pengaruh signifikan antara variabel perubahan organisasi (X_1) terhadap kinerja karyawan (Y). Kemudian variabel kedua pengembangan organisasi merupakan suatu proses yang berkaitan dengan serangkaian perencanaan perubahan yang sistematis dilakukan secara terus menerus oleh organisasi, perubahan ini khususnya berkaitan dengan aktivitas organisasi dan membantunya dalam menanggapi perubahan dari faktor lingkungan. Menurut, Gitosudarmo (2000) dengan pengembangan organisasi meningkat maka kinerja karyawan akan meningkat, hal ini kemudian akan meningkatkan kemampuan karyawan pada sisi kemampuan pengendalian, dukungan, semangat, ide baru dan prestasi kerjanya. Hasil penelitian yang dilakukan Sari (2018) menyatakan pengembangan organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Adanya pengaruh signifikan antara variabel pengembangan organisasi (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y). Berdasarkan uraian tersebut, kerangka pemikiran pada penelitian pengaruh perubahan organisasi dan pengembangan organisasi terhadap kinerja karyawan PT Metindo Erasakti secara diagramatis di gambarkan sebagai berikut:

Diagram 2.1 Diagram Alur Pikir Pengaruh Perubahan Organisasi dan Pengembangan Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT Metindo Erasakti



Keterangan:

β_1 : Koefisien regresi untuk variabel perubahan organisasi (X_1) terhadap kinerja karyawan (Y)

β_2 : Koefisien regresi untuk variabel pengembangan organisasi (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y)

METODE PENELITIAN

Metode penelitian yang digunakan adalah metode deskriptif. Metode deskriptif digunakan untuk menggambarkan persepsi karyawan tentang perubahan organisasi dan pengembangan organisasi terhadap kinerja karyawan. Populasi dalam penelitian ini adalah 130 karyawan departemen *welding plant 1*, karena jumlah populasi yang relatif banyak, maka peneliti mengambil seluruh elemen populasi untuk diteliti dengan menggunakan rumus slovin, maka sampel dalam penelitian ini sejumlah 98 karyawan departemen *welding plant 1* PT Metindo Erasakti. Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan regresi linier berganda dengan program SPSS 23.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil uji variabel penelitian, maka diperoleh data sebagai berikut:

Tabel 1 Hasil Uji Validitas

NO	VARIABEL	KETERANGAN
1	Perubahan Organisasi (X_1)	10 Pertanyaan - 9 vali - 1 tidak valid
2	Pengembangan Organisasi (X_2)	10 Pertanyaan - 9 vali - 1 tidak valid
3	Kinerja	Semua Pernyataan Valid

Sumber: Data Primer yang diolah Peneliti, 2019

Tabel di atas menunjukkan bahwa variabel perubahan organisasi (X_1) 9 item pernyataan valid, pengembangan organisasi (X_2) 9 item pernyataan valid dan kinerja (Y) 10 item pernyataan valid, dengan angka r hitungannya lebih besar dari r tabel sebesar 0,361 yang berarti ketiga variabel tersebut dinyatakan valid, sehingga butir pernyataan ketiga variabel tersebut dapat digunakan pada penelitian yang selanjutnya.

Hasil Uji Reliabilitas

NO	VARIABEL	CRONBACH'S ALPHA	R TABEL	KETERANGAN
1	Perubahan Organisasi	0,763	0,60	Reliabel
2	Pengembangan Organisasi	0,731	0,60	Reliabel
3	Kinerja	0,754	0,60	Reliabel

Sumber: Data Primer yang diolah Peneliti, 2019

Berdasarkan tabel di atas merupakan perubahan organisasi (X_1), pengembangan organisasi (X_2), dan kinerja (Y). Mempunyai nilai *Cronbach's Alpha* > 0,60. Hal ini berarti ketiga instrumen penelitian tersebut dapat diterima, baik, dan reliabel.

Tabel 2 Hasil Uji Statistik Deskriptif

	N	Mean	Std. Deviation
Perubahan Organisasi	98	36,61	2,892
Pengembangan Organisasi	98	36,62	2,678
Kinerja	98	47,93	3,775
Valid N (listwise)	98		

Sumber: Data Primer yang diolah Peneliti, 2019

Deskripsi hasil analisis deskriptif dari masing-masing variabel penelitian pada jumlah sampel yang digunakan dalam responden berjumlah 98 karyawan. Rata-rata (*mean*) skor jawaban variabel perubahan organisasi adalah 36,61 dengan standar deviasi 2,892 dari jumlah sampel sebanyak 98 responden. Rata-rata (*mean*) skor jawaban variabel pengembangan organisasi adalah 36,62 dengan standar deviasi 2,678 dari jumlah sampel sebanyak 98 responden. Rata-rata (*mean*) skor jawaban variabel kinerja adalah 47,93 dengan standar deviasi 3,775 dari jumlah variabel sebanyak 98 responden.

Table 3 Hasil Uji t

Model	Unstandardized coefficients		Standardized coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
Perubahan organisasi (x1)	,556	,117	,426	4,754	,000
pengembangan organisasi (x2)	,432	,126	,306	3,427	,001

Sumber: Hasil Pengolahan dengan SPSS 23, 2019

Nilai t hitung perubahan organisasi (X_1) diperoleh sebesar 4,754 dengan tingkat signifikansi 0,000. Nilai t dihitung akan dibandingkan dengan nilai t tabel dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel distribusi t dengan signifikansi 0,05 diperoleh nilai sebesar 1,661. Sehingga dapat disimpulkan nilai t hitung sebesar $4,754 > t$ tabel 1,661 dan signifikansi $0,000 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Maka dapat disimpulkan variabel perubahan organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Metindo Erasakti.

Nilai t hitung pengembangan organisasi (X_2) diperoleh sebesar 3,427 dengan tingkat signifikansi 0,01. Nilai t dihitung akan dibandingkan dengan nilai t tabel dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel distribusi t dengan signifikansi 0,05 diperoleh nilai sebesar 1,661. Sehingga dapat disimpulkan nilai t hitung sebesar $3,427 > t$ tabel 1,661 dan signifikansi $0,01 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Maka dapat disimpulkan variabel pengembangan organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Metindo Erasakti.

Tabel 4 Hasil Uji F (*anova*)

MODEL		SUM OF SQUARES	DF	MEAN SQUARE	F	SIG.
1	Regression	542,951	2	271,475	30,719	,000 ^b
	Residual	839,549	95	8,837		
	Total	1383,500	97			

Sumber: Hasil Pengolahan Dengan SPSS 23, 2019

Berdasarkan hasil uji pengaruh secara bersama-sama melalui uji F (*anova*) diperoleh nilai F-hitung sebesar 30,719 dengan nilai signifikan 0,000. Nilai F dihitung akan dibandingkan dengan nilai F tabel dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel distribusi F dengan signifikan 0,05 diperoleh nilai sebesar 3,09. Sehingga dapat disimpulkan nilai F hitung sebesar $30,719 > F$ tabel sebesar 3,09 dan signifikansi $0,000 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya perubahan organisasi dan pengembangan organisasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Metindo Erasakti.

Tabel 5 Hasil Analisis Regresi Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
	(Constant)	11,936	4,657		
Perubahan organisasi (x1)	,556	,117	,426	4,754	,000
pengembangan organisasi (x2)	,432	,126	,306	3,427	,001

Sumber: Hasil Pengolahan Dengan SPSS 23, 2019

Berdasarkan tabel 5, hasil pengujian fokus pada kolom *unstandardized coefficients* B diperoleh koefisien regresi tiap variabel independen, yaitu nilai konstanta (a) sebesar 11,936, koefisien variabel perubahan organisasi (β_1) sebesar 0,556 dan pengembangan organisasi (β_2) sebesar 0,432. Sehingga diperoleh model persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

$$Y = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2$$

$$Y = 11,936 + 0,556(X_1) + 0,432(X_2)$$

Tabel 6 Hasil Analisis Koefisien Determinasi (R^2)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,627 ^a	,393	,380	2,973

Sumber: Hasil Pengolahan dengan SPSS 23, 2019

Menurut Santoso (2013) bahwa untuk sebuah regresi dengan lebih dari dua variabel independen harus menggunakan adjusted R² sebagai koefisien determinasi. Adjusted R Square adalah nilai R Square yang telah disesuaikan, nilai ini selalu lebih kecil dari R Square. Nilai Adjusted R Square adalah 0,380 atau 38,0%. Ini berarti bahwa variabel independen mempengaruhi variabel dependen sebesar 38,0%, sedangkan sisanya, yaitu 62,0% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak disebutkan dalam penelitian.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil dari penelitian dan pembahasan mengenai pengaruh perubahan organisasi dan pengembangan organisasi terhadap kinerja karyawan PT Metindo Erasakti, sebagaimana telah diuraikan pada bab sebelumnya maka diperoleh simpulan dari penelitian yang dipaparkan di bawah ini.

Secara parsial variabel perubahan organisasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan yaitu ketika perubahan organisasi tinggi maka kinerjanya akan tinggi dan sebaliknya jika perubahan organisasi rendah maka kinerjanya juga akan rendah, yang menjelaskan bahwa pada saat adanya perubahan organisasi dalam perubahan teknologi dan perubahan struktur organisasi maka akan meningkatkan kinerja karyawan secara efektif dan efisien terhadap hasil kinerja karyawan.

Secara parsial variabel pengembangan organisasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan yaitu apabila pengembangan organisasi berjalan dengan baik maka kinerjanya akan baik dan sebaliknya jika pengembangan organisasi buruk maka kinerjanya juga akan buruk, maka dari itu menjelaskan bahwa pengembangan organisasi pada individu dan kelompok dapat meningkatkan kreatifitas karyawan dan menjaga keharmonisan dengan baik untuk mencapai tujuan perusahaan.

SARAN

Perubahan Organisasi pada PT Metindo Erasakti harus diperkuat strategi dan ditingkatkan lagi agar karyawan tetap produktif. Hal ini dibuktikan dari skor jawaban terendah yang terdapat pada indikator perubahan teknologi dengan pernyataan setelah adanya perubahan pada mesin robot, dapat meminimalisir produk *not good* dengan rata-rata skor sebesar 3,98. Maka disarankan pada perusahaan lebih mengoptimalkan mesin-mesin canggih untuk menghasilkan produk yang berkualitas dan dapat membantu kinerja karyawan dengan baik karena hal ini sangat berpengaruh terhadap tujuan organisasi sehingga akan berpengaruh terhadap kinerja yang akan dihasilkan oleh karyawan itu sendiri.

Pengembangan organisasi pada PT Metindo Erasakti harus ditingkatkan kekompakan pada karyawan. Hal ini dibuktikan dari skor jawaban terendah yang terdapat pada indikator kelompok dengan pernyataan saya memiliki teman kerja yang kompak dan saling bantu satu sama lain dengan rata-rata skor sebesar 3,86. Maka disarankan perusahaan mengadakan kegiatan-kegiatan di luar untuk karyawan seperti *car free day*, *family gathering & outbound* sehingga dapat menjaga kekompakan dan kebersamaan karyawan saat terjadi permasalahan pada aktivitas bekerja, karena hal ini akan menghambat pelaksanaan pekerjaan sehingga akan berpengaruh terhadap kinerja yang akan dihasilkan oleh para karyawan itu sendiri.

Kinerja karyawan PT Metindo Erasakti merasakan kurang optimal, karna tidak dapat meminimalisir tingkat kualitas produk yang di hasilkan. Hal ini dibuktikan karena skor terendah terletak pada indikator kualitas dengan pertanyaan saya dapat meminimalisasi tingkat kesalahan pada kualitas produk yang di hasilkan dengan rata-rata sebesar 3,82. Hal ini perusahaan dapat memberikan pelatihan, motivasi atau berupa *reward* kepada karyawan yang telah melakukan kinerja yang baik sehingga karyawan konsisten dengan produk yang dikerjakan dan dapat meningkatkan kinerjanya agar meminimalisir tingkat kesalahan pada kualitas produk yang dihasilkan.

DAFTAR PUSTAKA

Djestawana, I Gusti Gede. 2012. Pengaruh Pengembangan Organisasi, Kepemimpinan, Dan Jenjang Karir Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Pegawai Puskesmas. *Jurnal Kesehatan Masyarakat Nasional*. Vol . 6. No. 6, Juni

- Farid, Ahmad Endang. 2016. *Analisis Pengaruh Pengembangan Organisasi Terhadap Kinerja Personil Dinas Sejarah Angkatan Darat*. Dalam : <http://repository.unpas.ac.id/3267/>
- Gitosudarmo, Indriyo. 2000. *Perilaku Keorganisasian*. Edisi Pertama. Cetakan pertama. Yogyakarta : BPFE
- Hakim, Lukman.2018. Manajemen Perubahan Organisasi Sebagai Upaya Peningkatan Kinerja Perusahaan di Industri Batik Laweyan Surakarta. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*. Vol 3 No.2. Desember
- Mangkunegara, AA Prabu. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : PT Remaja Rosdakarya.
- Poluakan, Ferlan Agusti. 2016. “Pengaruh Perubahan dan Pengembangan Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT Sinar Galesong Prima Manado”. *Jurnal EMBA*. Vol. 4. No. 3 September. ISSN 2303-1174
- Raharja, Irwan.2017. Strategi Pengembangan Organisasi Dalam Upaya Peningkatan Kinerja Pegawai BAPPEDA Tingkat 1 Jawa Tengah. *Jurnal Administrasi Kantor*. Vol 4. No 2. Desember. E-ISSN: 2527979
- Sari, Ratna. 2018. Strategi Pengembangan Organisasi Madrasah Aliyah Kabupaten Demak. *Jurnal Manajemen*. Vol 1. No 2. Februari
- Sedamaryanti. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi dan Manajmen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung : PT Refika Aditama
- Sinambela. Lijian Poltak. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia: membangun tim kerja yang solid untuk meningkatkan kinerja*. Jakarta : Bumi Aksara
- Shiskia, Debrike. 2017. Pengaruh Perubahan Organisasi dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan KPKNL Manado. *Jurnal EMBA*. Vol 5. No 2. September. ISSN 2303-1174
- Sunaryo. 2017. Pengaruh Perubahan Organisasi, Budaya Organisasi, dan Perilaku Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sisirau Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen & Bisnis*. Vol. 18 . April. ISSN 1693-7619
- Susanto, Didit Purbo. 2011. Pengembangan Organisasi Pemerintah Kecamatan Hasil Pemekaran Dalam Pelaksanaan Otonomi Daerah di Kota Depok. *Jurnal Manajemen*. Vol.1 No, 1, Desember. ISSN : 1693-8012
- Winardi.J. 2005. *Manajemen Perubahan*. Cetakan kesatu. Jakarta : Kencana Prenada Media Group.
- Zainal, Rivai Veithzal. 2017. *Kepemimpinan Dan Perilaku Organisasi*. Edisi empat. Cetakan kedua belas. Jakarta : Rajawali Pers.