

BAB V

PENUTUP

A. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian diperoleh hasil kesimpulan sebagai berikut:

1. Perubahan organisasi di Divisi Munisi PT. Pindad (Persero) Turen Malang. Sebanyak 9 karyawan (11,25%) mempersepsikan perubahan organisasi yang tinggi jadi apabila terjadi perubahan organisasi karyawan tersebut panic dengan keadaan tersebut, 61 karyawan (76,25%) mempersepsikan perubahan organisasi yang sedang terjadi biasa saja, apabila terjadi perubahan organisasi para karyawan tersebut tidak merasakan panik dan bingung. Mereka merasakan biasa saja dengan keadaan yang sedang terjadi. dan 10 karyawan (12,5%) mempersepsikan perubahan organisasi yang rendah jadi para karyawan ini merasa terganggu dan tidak nyaman dengan keadaan perubahan tersebut. Prosentase tertinggi terletak pada perubahan organisasi dengan kategori sedang.
2. Stress kerja di Divisi Munisi PT. Pindad (Persero) Turen Malang. sebanyak 2 (2,5%) karyawan mengalami stress kerja tinggi, 16 (20%) karyawan mengalami stress kerja yang sedang, 53 (66,25%) karyawan mengalami stress kerja yang rendah mereka tidak merasakan stress yang

dapat mengganggu pekerjaannya, dan 9 (11,25%) karyawan mengalami stress kerja yang lemah, karyan ini tidak merasakan stress samasekali dalam menjalankan pekerjaannya. Prosentase tertinggi terletak pada stress kerja dengan kategori sedang.

3. Besar korelasi yang didapatkan adalah -0.430. Nilai ini lebih dari r tabel dengan $n=80$ yang sebesar 0.220. Signifikansi hasil korelasi yang didapatkan adalah sebesar 0.000. $r \text{ hitung} > r \text{ tabel}$ dan signifikansi $< \alpha 0.05$ maka terbukti terdapat korelasi yang disignifikan antara perubahan organisasi dengan stress kerja. Tanda koefisien korelasi yang negatif menunjukkan bahwa hubungan yang terbentuk adalah hubungan yang berlawanan arah di mana semakin baik perubahan organisasi maka stress kerja akan semakin rendah. Besar hubungan yang terbentuk adalah -0.430 dan menurut Ridwan, korelasi sebesar 0.4 – 0.599 adalah korelasi yang cukup kuat.

B. SARAN

Agar tujuan perusahaan secara umum dan pengolahan Divisi Munisi PT Pindad (Persero) Turen Malang tercapai dan meraih prestasi khususnya kinerja karyawan yang bisa dibanggakan maka perlu adanya masukan yang membangun bagi semua pihak yaitu:

1. Pihak personalia sebagai pihak yang secara langsung bertanggung jawab terhadap manajemen sumber daya manusia dan kepegawaian dalam

kegiatan manajemen perusahaan, diharapkan dapat terus mampu meningkatkan motivasi berprestasi yang diharapkan akan mampu juga terus meningkatkan perubahan organisasi yang lebih baik secara kontinyu. Peningkatan kualitas SDM melalui penilaian kerja karyawan agar tercapai optimalisasi hasil kerja secara riil. Dan hal ini dibuktikan dari data yang ada diatas bahwa karyawan yang merasakan dampak perubahan organisasi berjumlah 61 karyawan.

2. Penanganan terhadap stress kerja sangat penting, para agen perubahan yang ada di Divisi Munisi PT. Pindad (Persero) Turen Malang telah melakukan yang terbaik unuk mewujudkan perubahan yang baik dan dapat diterima oleh para karyawan yang bekerja di Divisi Munisi PT. Pindad (Persero) Turen Malang. Para agen perubahan juga melibatkan karyawan sehingga mereka tidak merasakan ada hal yang berubah secara signifikan padahal perubahan yang sedang terjadi di Divisi Munisi PT. Pindad (Persero) Turen Malang sudah mencapai perubahan yang tinggi.
3. Bagi peneliti selanjutnya, diharapkan dapat menyempurnakan penelitian ini sebelumnya atau menjadikan pertimbangan dalam penelitian dengan tema secara variatif dengan variabel yang lebih rinci dan inovatif dengan variabel yang lebih spesifik dari tokoh-tokoh dalam mengembangkan ilmu pengetahuan berbasis kajian-kajian psikologi.