

PENGARUH PENGEMBANGAN ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. DIRGANTARA INDONESIA PERSERO

Wirasena Fadilla Fahiem¹; Alini Gilang²

Universitas Telkom, Bandung^{1,2}

Email : wirasena.fahiemmm@gmail.com

ABSTRAK

Objek dalam penelitian ini dilaksanakan di PT. Dirgantara Indonesia (Persero). Yang menjadi latar belakang untuk penelitian ini yakni untuk melihat fenomena proses pengembangan organisasi dan kinerja karyawan pada PT. Dirgantara Indonesia. Selanjutnya maksud dan tujuan dilakukannya penelitian ini adalah untuk mencari tahu besaran pengaruh pengembangan organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT.DI.

Pada penelitian ini digunakan metode kuantitatif dengan teknik analisis yang digunakan yaitu analisis deskriptif, analisis regresi linier sederhana, uji hipotesis secara parsial (uji T), dan koefisien determinasi (R^2) dan pengambilan sampel menggunakan metode teknik sampling yaitu *Probability Sampling*. dengan jenisnya yaitu *sampling incidental*. Jumlah responden dalam penelitian ini yaitu 100 responden.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Pengembangan Organisasi berada pada kategori baik yaitu sebesar 80,2% dan Kinerja Karyawan berada pada kategori baik yaitu sebesar 80,5%. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis terdapat pengaruh signifikan dan positif Pengembangan Organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Dirgantara Indonesia yaitu dengan koefisien determinasi sebesar 38,4%. Sehingga semakin tinggi Pengembangan Organisasi, maka semakin meningkat Kinerja Karyawan pada PT. Dirgantara Indonesia.

Kata Kunci: Manajemen Sumber Daya Manusia; Organisasi; Kinerja Karyawan

ABSTRACT

The object in this research was conducted at PT. Dirgantara Indonesia (Persero). The background for this research is to see the phenomenon of the process of organizational development and employee performance at PT. Dirgantara Indonesia. Furthermore, the intent and purpose of this research is to find out the magnitude of the influence of organizational development on employee performance at PT.DI.

In this research quantitative methods are used with analytical techniques used are descriptive analysis, simple linear regression analysis, partial hypothesis testing (T test), and the coefficient of determination (R^2) and sampling using a sampling technique method that is Probability Sampling. With its type is sampling incidental. The number of respondents in this study was 100 respondents.

The results of this research indicate that Organizational Development is in the good category that is equal to 80.2% and Employee Performance is in the good category that is equal to 80.5%. Based on the results of hypothesis testing there is a significant and positive effect on Organizational Development on the performance of employees at PT. Dirgantara Indonesia, with a coefficient of determination of 38.4%. So that the higher the Organization Development, the more Employee Performance at PT. Dirgantara Indonesia.

Keywords: Human Resource Management, Organization, Employee Performance

PENDAHULUAN

PT. Dirgantara Indonesia , atau juga biasanya dikenal sebagai PT.DI merupakan salah satu perusahaan *aerospace* di Asia dengan kompetensi utama yakni dalam desain dan pembuatan struktur pesawat, produksi pesawat, pengembangan pesawat, dan layanan pesawat untuk militer dan sipil dari pesawat ringan dan menengah. Saat ini persaingan antar perusahaan lebih kompetitif. Sehingga perusahaan-perusahaan dituntut untuk mencari strategi yang tepat dan berkerja secara efektif dan efisien dengan tujuan untuk mendapatkan keunggulan bersaing. Karena pada dasarnya keunggulan bersaing di suatu perusahaan bertujuan untuk membuat kelangsungan hidup dari suatu perusahaan dapat berjalan secara baik dan juga untuk meningkatkan kesejahteraan pemilik perusahaan dan seluruh karyawan.

Untuk mencapai keserasian hubungan antara karyawan yang terjadi dalam suatu organisasi maka dibutuhkannya adanya manajemen sumber daya manusia. Menurut Komariyah (2016:10) manajemen sumber daya manusia merupakan suatu proses untuk memotivasi dan mengelola serta dapat membangun SDM dalam menunjang sebuah aktivitas dalam organisasi baik secara efektif maupun efisien disesuaikan dalam sebuah tujuan organisasi.

Menurut Rivai & Basri dalam Bintoro & Daryanto (2017:106) kinerja adalah suatu tingkat dalam keberhasilan seorang dalam suatu organisasi tersebut dalam satu periode waktu tertentu yang dapat menyelesaikan dan melaksanakan tugas. Untuk meningkatkan kinerja dari perusahaan maka salah satu langkah yang diperlukan adalah adanya pengembangan dari sebuah organisasi. Menurut Werner dan DeSimone dalam Kaswan (2018:104) pengembangan organisasi ialah aplikasi pengetahuan ilmu perilaku yang meliputi keseluruhan sistem pengembangan, perbaikan/peningkatan, dan penguatan yang telah disusun terhadap strategi, struktur, dan proses yang membawa kepada keberhasilan sebuah organisasi.

Untuk mencari fenomena mengenai pengembangan organisasi di PT. Dirgantara Indonesia Persero penulis menyebarkan prakuesioner kepada 40 karyawan PT. Dirgantara Indonesia. Berikut merupakan tabel mengenai prakuesioner pengembangan organisasi: (Lihat Tabel 1)

Dari keenam pernyataan pra kuesioner mengenai pengembangan organisasi pada tabel 1.1 mendapat hasil presentase sebesar 72,8%. Hal tersebut dapat disimpulkan bahwa proses pengembangan organisasi pada PT. Dirgantara Indonesia belum berjalan dengan baik. Hal tersebut menjadi fenomena pengembangan organisasi pada penelitian ini. Untuk memperkuat fenomena kinerja karyawan pada PT.DI, penulis melakukan kegiatan penyebaran prakuesioner kepada 40 karyawan PT.DI dan penulis melakukan wawancara dengan *General Manager* Divisi Planning, Divisi Marketing, dan Divisi Human Resources PT. Dirgantara Indonesia dimana permasalahan pada pengembangan organisasi yang mengakibatkan kinerja karyawan perusahaan PT. Dirgantara Indonesia mengalami permasalahan. (Lihat Tabel 2)

Dari kesepuluh pernyataan mengenai pra kuesioner kinerja karyawan pada tabel 1.2 memperoleh hasil rata-rata presentase sebesar 74,6%. Dan dari hasil prakuesioner mengenai kinerja dari karyawan PT.DI tersebut dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan PT. Dirgantara Indonesia belum berjalan secara maksimal. Kemudian untuk memperkuat fenomena, dijabarkan dalam tabel 3. data kontrak dan penjualan PT.DI

selama 3 tahun terakhir serta juga pada tabel 4 data tingkat kesehatan perusahaan dibawah ini: (Lihat Tabel 3)

Dalam tabel 3. dijelaskan bahwa terdapat data presentase pencapaian kontrak dan data presentase pencapaian penjualan PT. Dirgantara Indonesia namun tidak terdapat target dari kedua aspek tersebut hal itu dikarenakan kebijakan dari perusahaan untuk tidak mengeluarkan besaran target kontrak dan penjualan namun hanya menyebutkan presentase pencapaian dari sisi kontrak dan penjualan perusahaan. Menurut tabel 3. diatas, digambarkan bahwa data kontrak dan penjualan dari PT.DI dalam tiga tahun terakhir mengalami penurunan. Bahkan capaian hasil kinerja kontrak dan penjualan perusahaan pada tahun 2018 mengalami angka terendah yakni sebesar \$124.902 dan \$227.776 dan juga presentasinya hanya 9% dan 50% dari target perusahaan dan pada 2019 sebesar \$130.827 dan \$259.690 sedangkan presentasinya hanya sebesar 16% dan 65% dari target yang ditetapkan perusahaan. Hal tersebut membuat target yang diberikan perusahaan terhadap realisasinya tidak dapat dicapai.

Pemberian predikat tingkat kesehatan perusahaan didasarkan kepada tingkat aspek keuangan, aspek admistrasi, dan aspek operasional suatu perusahaan. Selain itu, kinerja dari sebuah perusahaan dan juga tingkat efisiensi dan tingkat efektifitas sebuah perusahaan menjadi penilaian pemberian tingkat kesehatan perusahaan. Pemberian predikat untuk tingkat kesehatan perusahaan dibagi kedalam 3 kategori dan disimbolkan dengan huruf yakni A,B,dan C. Pemberian kategori tingkat kesehatan perusahaan tersebut berdasarkan penilaian dari internal PT. Dirgantara Indonesia.

Tingkat kesehatan perusahaan bisa dikatakan sehat terbagi menjadi 3 bagian yakni predikat AAA yaitu apabila nilai dari tingkat kesehatan perusahaan berada pada angka >95 , kemudian predikat AA apabila nilai dari tingkat kesehatan perusahaan $80 <$ dan <95 , kemudian yang terakhir predikat A apabila nilai tingkat kesehatan perusahaan berada pada angka $65 <$ dan <80 .

Selanjutnya terdapat tingkat yang menunjukkan kurang sehat yakni predikat BBB apabila nilai tingkat kesehatan perusahaan $50 <$ dan <65 , kemudian predikat BB apabila nilai tingkat kesehatan perusahaan $40 <$ dan <50 , dan juga terdapat predikat B apabila nilai tingkat kesehatan perusahaan berada pada $30 <$ dan <40 .

Dan yang terakhir terdapat tingkat tidak sehat yakni dibagi menjadi 3 yaitu predikat CCC apabila nilai tingkat kesehatan perusahaan berada pada nilai $20 <$ dan <30 , selanjutnya terdapat predikat CC apabila nilai tingkat kesehatan perusahaan sebesar $10 <$ dan <20 , dan yang paling terakhir terdapat predikat C apabila nilai tingkat kesehatan perusahaan <10 . (Lihat Tabel 4)

Menurut tabel 4. penilaian skor dan predikat tingkat kesehatan perusahaan PT. Dirgantara Indonesia selama tiga tahun terakhir mengalami adanya penurunan yang signifikan dimana PT.DI mendapatkan predikat BBB dan hal tersebut termasuk kategori perusahaan kurang sehat. Hal tersebut disebabkan oleh kinerja perusahaan yang menurun secara drastis selama 3 tahun terakhir. Hal tersebut yang membuat penulis tertarik mengangkat latar belakang permasalahan tersebut dalam penelitian ini.

Penelitian ini dilakukan dengan tujuan untuk sebagai berikut dibawah ini:

- a. Mengetahui dan menganalisis pengembangan organisasi pada PT.DI
- b. Mengetahui dan menganalisis kinerja karyawan pada PT.DI.
- c. Mengetahui dan menganalisis besaran dampak pengembangan organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT.DI.

Kontribusi atau manfaat secara teoritis dalam penelitian ini yakni untuk berguna menambah wawasan serta pemahaman mengenai konsep pengembangan organisasi dan kinerja karyawan perusahaan serta juga dapat berguna menjadi referensi penelitian bagi penelitian selanjutnya. Kemudian untuk kontribusi atau manfaat secara praktis dalam penelitian ini adalah dapat digunakan oleh perusahaan atau organisasi sebagai referensi apabila terdapat permasalahan dari pengembangan organisasi terhadap kinerja karyawannya. Sehingga diharapkan dengan dilakukannya penelitian ini dapat membantu perusahaan untuk meningkatkan kinerja karyawan dari aspek pengembangan organisasi perusahaan tersebut.

TINJAUAN PUSTAKA DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Komariyah (2016:10) manajemen sumber daya manusia merupakan suatu proses untuk memotivasi dan mengelola serta dapat membangun SDM dalam menunjang sebuah aktivitas dalam organisasi baik secara efektif dan efisien disesuaikan dalam sebuah tujuan organisasi.

Organisasi

Menurut Hasibuan (2013:24) organisasi adalah sebuah sistem yang bersifat formal, terstruktur, dan terkoordinasi dari sekelompok individu yang berkerjasama dalam mencapai tujuan bersama.

Kinerja

Menurut Rivai & Basri dalam Bintoro & Daryanto (2017:106), kinerja merupakan sebuah tingkat dalam keberhasilan individu dalam suatu organisasi tersebut dalam periode waktu tertentu yang dapat melaksanakan dan menyelesaikan tugasnya.

Pengembangan Organisasi

Menurut Werner & De Simone dalam Kaswan (2018:82), definisi dari pengembangan organisasi ialah pengaplikasian pengetahuan ilmu perilaku yang meliputi keseluruhan sistem pengembangan, perbaikan atau peningkatan, dan penguatan yang telah disusun terhadap strategi, struktur, dan proses yang membawa keberhasilan suatu organisasi.

Kinerja Karyawan

Mangkunegara dalam Potale & Uhing (2015:3), kinerja karyawan ialah sebuah pencapaian kerja baik secara kualitas maupun kuantitas yang telah dilakukan oleh individu karyawan ketika melakukan pekerjaannya sesuai tanggung jawab yang telah diberikan.

Kerangka Pemikiran

Berdasarkan pendahuluan, tinjauan pustaka, dan kerangka pemikiran maka dalam penelitian ini dirumuskan hipotesis yakni terdapat pengaruh signifikan variabel pengembangan organisasi dengan kinerja karyawan PT.DI. (Lihat Gambar 5)

METODE PENELITIAN

Penelitian yang dilakukan merupakan kategori penelitian deskriptif kausal dengan pendekatan kuantitatif. Deskriptif adalah metode yang berfungsi untuk mendeskripsikan atau memberi gambaran terhadap obyek yang diteliti melalui data sample atau populasi sebagaimana adanya, tanpa melakukan analisis dan membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum (Zulkarnaen, W., et.all. 2018:55). Kemudian

skala ukur yang dipakai yakni skala likert dengan lima pilihan jawaban. Menurut Sugiyono (2019:145) Populasi ialah keseluruhan wilayah yang terdiri atas objek atau subjek yang memiliki kualitas atau karakteristik tertentu yang digunakan untuk dipelajari setelah itu dapat ditarik sebuah kesimpulan.

Populasi yang terdapat dalam penelitian yang dilakukan berjumlah 4140 karyawan PT.DI dengan sampel yakni sebanyak 100 karyawan PT.DI. Teknik analisis yang dipakai dalam penelitian yang dilakukan yaitu deskriptif dengan hubungan kausal. Kemudian untuk teknik sampling peneliti menggunakan *Probability Sampling* yang mana jenisnya yakni *Simple Random Sampling*. Menurut Sugiyono (2019:149) *Simple Random Sampling* merupakan cara pengambilan sample dari sebuah populasi yang dilakukan secara acak tanpa melihat tingkatan yang ada dalam sebuah populasi tersebut. Dilakukannya teknik pengumpulan data pada penelitian ini yaitu secara langsung maupun teknik kepustakaan. Selanjutnya untuk teknik analisis data dalam penelitian ini yakni Analisis Deskriptif, *Method of Successive Interval (MSI)*, Regresi Linear Sederhana, Uji Normalitas, Uji Heteroskedastisitas, Uji Hipotesis, dan Koefisien Determinasi. Kemudian untuk uji validitas dalam penelitian ini menggunakan n sebesar 30 dan taraf signifikansi sebesar 0,05 dan uji reliabilitas sebesar 0,07.

HASIL DAN DISKUSI

Berikut ialah hasil uji validitas dan reliabilitas dari pengembangan organisasi dan kinerja karyawan dalam penelitian ini: (Lihat Tabel 5)

Dapat dilihat berdasarkan hasil uji validitas pada variabel pengembangan organisasi PT. Dirgantara Indonesia Bandung yang terdiri dari 6 item pernyataan dapat diperoleh hasil bahwa keseluruhan pernyataan besaran nilai signifikansi (*pvalue*) sebesar $<0,05$. Jadi hal tersebut dinyatakan bahwa keseluruhan pernyataan pada variabel x (pengembangan organisasi) adalah valid. Kemudian berikut merupakan hasil uji validitas variabel kinerja karyawan PT. Dirgantara Indonesia Bandung. (Lihat Gambar 6)

Berdasarkan hasil uji validitas pada variabel kinerja karyawan PT. Dirgantara Indonesia Bandung dimana terdiri dari 10 item pernyataan dapat diperoleh hasil bahwa semua item pernyataan memiliki hasil dengan nilai signifikan sebesar (*pvalue*) sebesar $<0,05$. Hal tersebut dinyatakan bahwa keseluruhan item pernyataan pada variabel y (kinerja karyawan) ialah valid. (Lihat Tabel 7)

Terlihat besaran nilai dari *cronbach's alpha* untuk variabel pengembangan organisasi sebesar ,722 sehingga $r \geq 0,70$. Hal tersebut dapat dikatakan Uji Reliabilitas variabel pengembangan organisasi adalah berkesimpulan reliabilitas tinggi. (Lihat Tabel 8)

Kemudian terlihat besaran nilai dari *cronbach's alpha* sebesar ,907 sehingga $r \geq 0,70$. Hal tersebut dapat dikatakan uji reliabilitas variabel kinerja karyawan PT.DI adalah berkesimpulan reliabilitas sempurna. Kemudian berikut merupakan analisis data berdasarkan hasil tanggapan responden yang disajikan. (Lihat Tabel 9)

Pada pernyataan 1 & 2 merupakan dimensi efisien. Selanjutnya pada pernyataan 3 & 4 merupakan dimensi efektivitas. Selanjutnya pada pernyataan 5 & 6 merupakan dimensi kesehatan organisasi. Sehingga dapat dilihat bahwa skor total untuk variabel Pengembangan Organisasi (X) adalah 2405 dengan presentase sebesar 80,2%. Dengan demikian menurut garis kontinum variabel Pengembangan Organisasi (X) berada pada kategori baik. (Lihat Gambar 2)

Dalam analisis data (Lihat Tabel 10) berdasarkan hasil tanggapan responden yang disajikan pada pernyataan 7&8 merupakan dimensi kualitas. Kemudian pada pernyataan 9&10 merupakan dimensi kuantitas. Selanjutnya pernyataan 11&12 merupakan dimensi ketepatan waktu. Kemudian pernyataan 13&14 merupakan dimensi efektifitas. Dan selanjutnya pada pernyataan 15&16 merupakan dimensi kemandirian. Sehingga dapat dilihat skor total untuk variabel Kinerja Karyawan (Y) adalah 4023 dengan presentase sebesar 80,5%. Dengan demikian menurut garis kontinum variabel Kinerja Karyawan (Y) berada pada kategori baik. (Lihat Gambar 2)

Selanjutnya berikut merupakan hasil penghitungan kenormalan data dengan metode *One Sample Kolmogrov Smirnov* serta grafik histogram. (Lihat Tabel 11)

Dalam hasil metode diatas apabila jika nilai dari *Asymp.Sig.* berada di atas batas *maximum error* yaitu 0,05 hal tersebut dapat mengindikasikan bahwa kurva normal. Selanjutnya berikut merupakan hasil hitung uji normalitas dengan menggunakan grafik histogram. (Lihat Grafik 1)

Berdasarkan hasil hitung uji normalitas berdasarkan grafik histogram diatas dapat terlihat adanya keseimbangan antara sisi kanan dan kiri pada grafik. Sehingga hal tersebut mengindikasikan bahwa data yang digunakan mengindikasikan normal. Dalam analisis regresi pengujian kenormalan data yakni variabel gangguan dimana memiliki sifat acak, sehingga dikatakan bahwa data diatas bisa digunakan dikarenakan variabel berdistribusi normal. Selanjutnya berikut merupakan hasil hitung uji heteroskedastisitas data dalam penelitian kali ini.

Berdasarkan tabel 12. hasil uji heteroskedastisitas metode spearman's output terdapat adanya korelasi yang tidak signifikan dikarenakan nilai signifikansi lebih dari 0,05. Oleh karena itu tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi. Selanjutnya berikut merupakan hasil hitung uji regresi linier sederhana.

Berikut merupakan hasil regresi dengan bantuan *software SPSS 23* (Lihat Tabel 13) dapat diperoleh regresi berikut ini:

$$Y = 1,301 + 0,590 X$$

1. Nilai pada konstanta a mempunyai arti yakni apabila pengembangan organisasi bernilai nol atau Kinerja Karyawan pada PT. Dirgantara Indonesia tidak mendapatkan pengaruh oleh pengembangan organisasi, sehingga rata-rata dari kinerja karyaawan sebesar 1,301.
2. Koefisien pada regresi b mempunyai arti apabila variabel pengembangan organisasi meningkat satu satuan, maka Kinerja karyawan PT.DI meningkat ,590. Koefisien regresi tersebut mengindikasikan nilai positif, sehingga pengembangan organisasi memberikan pengaruh yang positif kepada Kinerja Karyawan pada PT. Dirgantara Indonesia.

Selanjutnya untuk perhitungan uji hipotesis dapat dilihat mengacu pada tabel 13. Berdasarkan Tabel 13. nilai t hitung yakni 7,823. Karena nilai t hitung (7,823) dan nilai signifikansi ,000 (kurang dari ,05), maka H_0 ditolak. Artinya, ada pengaruh yang signifikan antara Pengembangan Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Dirgantara Indonesia.

Menurut tabel 14. menggambarkan besarnya pengaruh pengembangan organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT.DI. Berdasarkan tabel tersebut, hubungan antara kedua variabel penelitian bisa dihitung seperti berikut:

$$KD = R^2 \times 100\%$$

$$KD = (0,620)^2 \times 100\%$$

$$KD = 38,4\%$$

Koefisien determinasi dari hasil hitung yakni ,384 atau 38,4%. Hal tersebut menunjukkan Pengembangan Organisasi memberikan pengaruh sebesar 38,4% terhadap Kinerja Karyawan pada PT.DI.

Pembahasan

Pengembangan Organisasi (X)

Berdasarkan hasil analisis tanggapan responden mengenai pengembangan organisasi PT.DI dapat dilihat dari 6 item pernyataan bahwa pengembangan organisasi PT.DI berada pada kategori baik dengan total skor 2405 dengan presentase sebesar 80,2%. Dari 3 item dimensi pada pengembangan organisasi yakni efisien, efektifitas, dan kesehatan organisasi bahwa pada dimensi efektifitas memperoleh presentase tertinggi yakni sebesar 86,2%.

Sehingga mengindikasikan proses pengembangan pada PT.DI sanggup meningkatkan kreatifitas serta efektifitas kerja dari karyawan PT.DI dengan sangat baik. Sedangkan pada item dimensi kesehatan organisasi memperoleh presentase terendah yakni sebesar 76,8%. Hal ini mengindikasikan bahwa proses pengembangan organisasi dapat meningkatkan kesehatan organisasi dengan baik.

Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil analisis tanggapan responden mengenai kinerja karyawan PT.DI dari 10 item pernyataan dapat terlihat kinerja karyawan PT.DI Bandung berkategori baik dengan total skor sebesar 4023 dengan presentase sebesar 80,5%. Kemudian dapat dilihat dari lima dimensi kinerja karyawan yakni kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektifitas, dan kemandirian bahwa item mengenai dimensi kemandirian memperoleh presentase tertinggi yaitu sebesar 86,8%.

Hal tersebut dapat mengindikasikan bahwa karyawan PT.DI dapat menyelesaikan kinerjanya dengan sangat baik tanpa selalu kebergantungan dengan karyawan lain yang akan berpotensi menimbulkan terhambatnya kinerja karyawan. Kemudian item mengenai dimensi kuantitas mendapatkan presentase terendah yakni sebesar 75%. Hal ini mengindikasikan bahwa karyawan PT.DI dapat mengerjakan pekerjaan yang ditargetkan perusahaan dengan baik.

Pengaruh Pengembangan Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil perhitungan dengan menggunakan *software SPSS 23.0* menjelaskan bahwa pengembangan organisasi PT.DI berpengaruh signifikan kearah yang positif terhadap kinerja karyawan pada PT.DI dengan persamaan regresi $Y = 1,301 + 0,590 X$. Sehingga mengindikasikan ketika pengembangan organisasi meningkat, Kinerja Karyawan pada PT.DI meningkat.

Sehingga penelitian yang dilakukan sejalan dengan penelitian yang telah dilakukan sebelumnya oleh Ahmad Farid (2016) dimana menyatakan pengembangan organisasi memiliki pengaruh signifikan dan positif dengan Kinerja Personil Dinas Sejarah Angkatan Darat. Hasil penelitian yang sama juga dinyatakan oleh Ferlan Agustinus Poluakan (2016), yakni baik secara parsial ataupun simultan variabel Pengembangan dan Perubahan Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Sinar Galesong Prima.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian mengenai pengaruh pengembangan organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT.DI, maka diperoleh beberapa kesimpulan untuk menjawab pertanyaan pada penelitian ini. Kesimpulan yang didapat oleh peneliti adalah sebagai berikut :

1. Pengembangan Organisasi PT.DI Bandung sudah pada kategori baik dengan nilai skor presentase sebesar 80,2%
2. Kinerja Karyawan pada PT.DI Bandung sudah pada kategori baik dengan nilai skor presentase sebesar 80,5%
3. Berdasarkan pengujian hipotesis menggunakan bantuan *software SPSS* versi 23.0, dinyatakan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara Pengembangan Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT.DI Bandung yaitu sebesar 38,4%.

Kemudian setelah dilakukannya analisa, pembahasan, serta kesimpulan yang diperoleh, terdapat saran diberikan peneliti kepada pihak yang terkait pada penelitian ini yakni:

1. Berdasarkan analisis tanggapan responden pada variabel pengembangan organisasi, item kedua mengenai dimensi efisien memperoleh penilaian terendah. Oleh karena itu, disarankan kepada PT. Dirgantara Indonesia untuk memberikan pelatihan mengenai manajemen organisasi sehingga karyawan merasa lebih mudah dalam membuat tugas yang diberikan oleh perusahaan.
2. Berdasarkan analisis tanggapan responden pada variabel kinerja karyawan, item kedua mengenai dimensi kualitas memperoleh penilaian terendah. Oleh karena itu, disarankan kepada PT. Dirgantara Indonesia untuk dapat meningkatkan kualitas kerja perusahaan dengan memberikan training guna meningkatkan kualitas kerja karyawan.

REFERENSI

- Afif, L. S. 2019. Pengaruh Motivasi Kerja dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan pada Direktorat Sumber Daya Manusia dan Umum PT Pos Indonesia.
- Atmojo. 2017. Penilaian Kinerja Karyawan Dengan Menggunakan Metode Behaviorally Anchor Rating Scale dan Management by Objectives. *International Journal of Economics and Business*, Vol 9, No 1.
- Asumeng, M. 2015. Organization Development Models: A Critical Review and Implication for Creating Learning Organization. *European Journal of Training and Development Studies*, Vol 2 No 3 page 29-43.
- Awadh, I. M. 2015. Effects of Workplace Stress on Employee Performance in the County Governments in Kenya: A Case Study of Kilifi County Government. *International Journal of Scientific and Research Publication*, Volume 5, Issue 10.
- Gathungu, J. M. 2016. Organization Development Intervention on The General Managerial Skills of Commercial Bank Executive in Kenya East Africa. *European Scientific Journal*, Vol 1 ISSN 1857 - 7881.

Gomez, M. B. 2016. Organizational Development and Organizational Change in Rowan University. *European Scientific Journal*, Vol 12 No 22 ISSN 1857 - 7881.

Kaswan. 2019. *Perubahan dan Pengembangan Organisasi*. Bandung: Yrama Widya.

Poluakan, F. A. 2016. Pengaruh Perubahan dan Pengembangan Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sinar Galesong Prima Manado. *Jurnal Fakultas Ekonomi dan Bisnis*, Vol 4, No.3.

Riandy. 2016. Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Borneo Laboratorium Inspeksi dan Suveryor Service di Samarinda. *E journal Administrasi Bisnis*, Vol 4, No 4.

Sugiyono. 2019. *Metode Penelitian Pendidikan*. Bandung: Alfabeta.

Zulkarnaen, W., Fitriani, I. D., & Widia, R. (2018). The Influence of Work Motivation to Work Achievement of Employees in PT. Alva Karya Perkasa Bandung. *Jurnal Manajemen, Ekonomi dan Akuntansi*, 1(1), 42-62.

TABEL DAN GAMBAR

Tabel

NO	Pernyataan	Jumlah Responden					Skor Total	Skor Ideal	Presentase
		STS	TS	CS	S	SS			
1	Pengembangan organisasi membuat kinerja karyawan PT. Dirgantara indonesia menjadi efisien	0	8	9	12	11	146	200	73%
2	Pengembangan organisasi membuat tugas yang diberikan oleh perusahaan menjadi lebih mudah	0	7	9	13	11	148	200	74%
3	Pengembangan organisasi membuat kinerja perusahaan PT. Dirgantara Indonesia menjadi efektif	0	8	7	15	10	147	200	73,5%
4	Pengembangan Organisasi dapat memunculkan Kreatifitas kinerja karyawan pada PT. Dirgantara Indonesia	0	6	12	10	12	148	200	74%
5	Pengembangan organisasi dapat meningkatkan kesehatan organisasi perusahaan	0	5	15	12	8	143	200	71,5%

6	Pengembangan organisasi membuat hubungan antar karyawan PT. Dirgantara Indonesia menjadi baik	0	6	13	14	7	142	200	71%
Total							874	1200	72,8%

Tabel 1. Tabel Preliminary Data Pengembangan Organisasi Pada PT.DI

NO	Pernyataan	Jumlah Responden					Skor Total	Skor Ideal	Presentase
		STS	TS	CS	S	SS			
1	Kualitas Kinerja perusahaan PT. Dirgantara Indonesia dapat tercemrin dari Kualitas Kinerja karyawan	0	8	8	13	11	147	200	73,5%
2	Besaran Jumlah karyawan PT. Dirgantara Indonesia dapat mempengaruhi pencapaian target kinerja perusahaan.	0	9	10	9	12	144	200	72%
3	Pekerjaan yang diberikan PT. Dirgantara Indonesia sesuai dengan kemampuan karyawan	0	7	10	12	11	147	200	73,5%
4	Dengan adanya target perusahaan PT. Dirgantara Indonesia yang diberikan kepada karyawan maka karyawan dapat mencapai target yang diberikan	0	8	11	9	12	145	200	72,5%
5	Dalam Penyelesaian kinerja pada PT. Dirgantara Indonesia karyawan dapat menyelesaikan tugasnya tepat waktu.	0	7	8	13	12	150	200	75%
6	Karyawan PT. Dirgantara Indonesia Tidak menunda-nunda waktunya dalam penyelesaian kinerja yang diberikan oleh perusahaan.	0	8	10	12	10	144	200	72%
7	Target kinerja yang diberikan perusahaan PT. Dirgantara Indonesia dapat membuat kinerja karyawan menjadi efektif.	0	7	7	14	12	151	200	75,5%

8	Karyawan PT. Dirgantara Indonesia dapat menyelesaikan tugas yang diberikan perusahaan dengan cepat dan tepat dengan baik.	0	6	10	13	11	149	200	74,5%
9	Karyawan PT. Dirgantara Indonesia dapat selalu siap ditempatkan diposisi yang sudah ditentukan perusahaan.	0	9	12	9	10	140	200	70%
10	Karyawan PT. Dirgantara Indonesia dapat selalu menjaga nama baik perusahaan baik didalam perusahaan maupun diluar perusahaan.	0	0	7	11	22	175	200	87,5%
Total							1492	2000	74,6%

Tabel 2. Tabel Preliminary Data Kinerja Karyawan PT.DI

	2017	2018	2019
Skor	63,75	41,08	60,65
Predikat	BBB	BB	BBB

Tabel 3. Tabel Data Kontrak dan Penjualan PT.DI
Sumber: Divisi Planning PT. Dirgantara Indonesia, 2019

Dalam USD	2017	2018	2019
Kontrak	\$851.307	\$124.902	\$130.827
Presentase Pencapaian	129%	9%	16%
Penjualan	\$422.571	\$227.776	\$259.690
Presentase Pencapaian	106%	50%	65%

Tabel 4. Tabel Data Tingkat Kesehatan Perusahaan PT.DI
Sumber: Divisi Planning PT. Dirgantara Indonesia, 2019

Variabel	No. Item	R ^{hitung}	R ^{tabel}	Keterangan
	1.	,545	,361	Valid
	2.	,470	,361	Valid
	3.	,779	,361	Valid
	4.	,767	,361	Valid
	5.	,573	,361	Valid
	6.	,884	,361	Valid

Tabel 5. Tabel Hasil Uji Validitas Pengembangan Organisasi PT.DI

Variabel	No. Item	R ^{hitung}	R ^{tabel}	Keterangan
	7.	,794	,361	Valid
	8.	,888	,361	Valid
	9.	,902	,361	Valid
	10.	,882	,361	Valid
	11.	,549	,361	Valid
	12.	,654	,361	Valid
	13.	,683	,361	Valid
	14.	,551	,361	Valid
	15.	,738	,361	Valid
	16.	,800	,361	Valid

Tabel 6. Tabel Uji Validitas Kinerja Karyawan PT.DI

Cronbach's Alpha	N of Item	Kesimpulan
.722	6	Reliabilitas Tinggi

Tabel 7. Tabel Hasil Uji Reliabilitas Pengembangan Organisasi PT.DI

Cronbach's Alpha	N of Item	Kesimpulan
.907	10	Reliabilitas Sempurna

Tabel 8. Tabel Hasil Uji Reliabilitas Kinerja Karyawan PT.DI

Pernyataan	Presentase
Pernyataan 1	81,2%
Pernyataan 2	73,8%
Pernyataan 3	85,2%
Pernyataan 4	87,2%

Pernyataan 5	75,2%
Pernyataan 6	78,4%
Skor Total	2405
Total Presentase Variabel (X)	80,2%

Tabel 9. Tabel Hasil Tanggapan Responden Variabel Pengembangan Organisasi

Pernyataan	Presentase
Pernyataan 7	86,4%
Pernyataan 8	72,6%
Pernyataan 9	74,2%
Pernyataan 10	75,8%
Pernyataan 11	81,2%
Pernyataan 12	80,4%
Pernyataan 13	77,2%
Pernyataan 14	83,2%
Pernyataan 15	86,2%
Pernyataan 16	87,4%
Skor Total	4023
Total Presentase Variabel (Y)	80,5%

Tabel 10. Tabel Hasil Tanggapan Responden Variabel Kinerja Karyawan

ne Sample Kolmogrov Smirnov Test

		Unstandardize d Residual
N		100
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	,35155961
Most Extreme Differences	Absolute	,057
	Positive	,057
	Negative	-,051
Test Statistic		,057
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 ^{c,d}

Tabel 11. Tabel Hasil Normalitas

			Unstandardized Residual
Spearman's rho	Pengembangan Organisasi (X)	Correlation Coefficient	-,009
		Sig. (2-tailed)	,928
		N	100

Tabel 12. Tabel Heteroskedastisitas

	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	1,301	,191		1 7,823	(Constant)
Pengembangan Organisasi (X)	,590	,075	,620		Pengembangan Organisasi (X)

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Tabel 13. Tabel Regresi Linear Sederhana

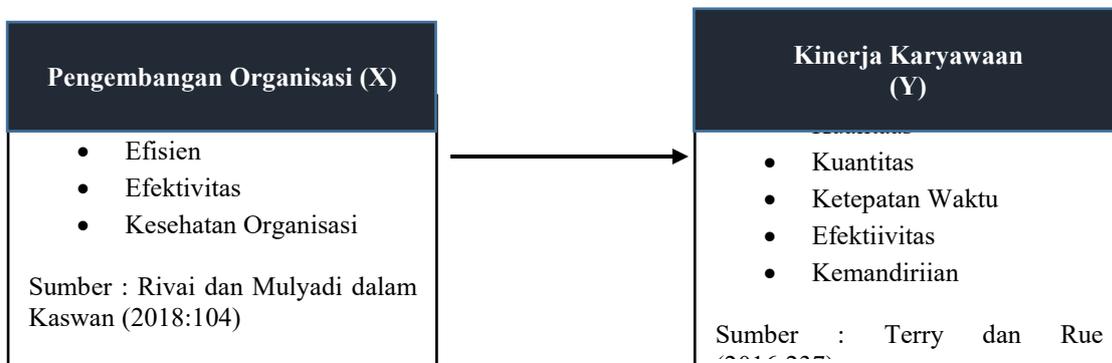
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,620 ^a	,384	,378	,35335

a. Predictors: (Constant), Pengembangan Organisasi

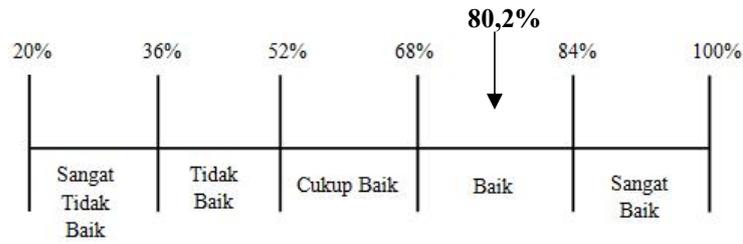
b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Tabel 14. Tabel Uji Koefisien Determinasi

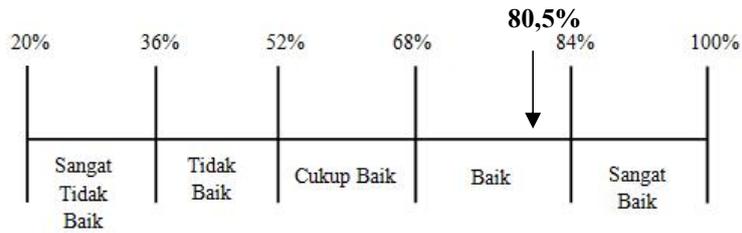
Gambar



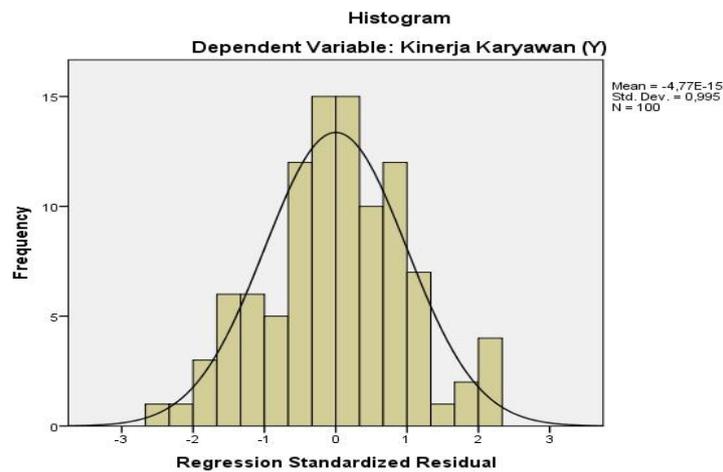
Gambar 1. Gambar Kerangka Pikiran Penelitian



Gambar 2. Garis Kontinum Variabel Pengembangan Organisasi



Gambar 3. Garis Kontinum Variabel Kinerja Karyawan



Grafik 1. Grafik Histogram Uji Normalitas