

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah diuraikan pada bagian sebelumnya, maka dalam penelitian ini dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Tidak adanya perbedaan persepsi *inter-unit cooperation* antara *executive board* dan *member* di AIESEC Bandung.
2. Tidak adanya perbedaan persepsi *long term orientation* antara *executive board* dan *member* di AIESEC Bandung.
3. Tidak memiliki perbedaan persepsi *people orientation* antara *executive board* dan *member* di AIESEC Bandung.
4. Tidak memiliki perbedaan persepsi *bureaucratic orientation* antara *executive board* dan *member* di AIESEC Bandung.
5. Tidak memiliki perbedaan persepsi *performance-reward contingency* antara *executive board* dan *member* di AIESEC Bandung.
6. Tidak memiliki perbedaan persepsi *competitive orientation* antara *executive board* dan *member* di AIESEC Bandung.

Semua dimensi memiliki hasil tidak adanya perbedaan persepsi diantara *executive board* dan juga *member*, yang mana akan diuraikan tiap dimensi mengenai tidak adanya perbedaan persepsi tersebut, antara lain:

1. Dalam dimensi *inter-unit cooperation*, yang mana objek penelitian yang diteliti kali ini yaitu seluruh anggota yang aktif AIESEC Bandung dapat disimpulkan bahwa persepsi yang dimiliki antara *executive board* dan *member* mengenai kerjasama, komunikasi dan juga penyebaran informasi sama. Hal tersebut dapat dilihat dari lancarnya alur pemberian informasi sehingga tidak adanya kesalahan dalam pembagian tugas dan juga adanya saling tolong menolong didalam organisasi ini. Berbagai hal tersebut mendukung proses terciptanya kerjasama yang positif di dalam perusahaan. Dan juga membantunya dalam kelancaran komunikasi yang terjadi.
2. Dalam objek penelitian yang diteliti kali ini yaitu seluruh anggota yang aktif AIESEC Bandung dapat disimpulkan bahwa persepsi yang dimiliki antara *executive board* dan *member* mengenai peramalan untuk masa depan (*planning*) AIESEC yang dilakukan *executive board* sangat penting bagi majunya organisasi aiesec, perencanaan strategik yang dilakukan dalam tiap periode sangat mempengaruhi tujuan dan dalam pengambilan keputusan. Nilai-nilai *executive board* dalam masa depan sangat membangun AIESEC dalam pencapaian tujuan dan juga target yang ingin dicapai. Sistem dan proses untuk perencanaan jangka panjang adalah hal yang paling penting didalam organisasi. *Executive board* mencoba untuk merencanakan perubahan yang dapat meningkatkan kinerja di aiesec. Yang mana *members* selalu mendapatkan evaluasi dari setiap pekerjaan/hasil yang mereka kerjakan.

3. Dalam objek penelitian yang diteliti kali ini yaitu seluruh anggota yang aktif AIESEC Bandung dapat disimpulkan bahwa persepsi yang dimiliki antara *executive board* dan *member* di mana *members* sangat diperlakukan adil di organisasi ini. *Executive board* di organisasi ini memiliki *respect* pada setiap individu. Organisasi ini memiliki orang-orang yang berorientasi pada lingkungan. Organisasi ini membutuhkan pelatihan dan juga edukasi yang berkelanjutan untuk mendorong kemajuan organisasi. *Member* merasa tidak pernah dilibatkan dalam pengambilan keputusan yang dapat mempengaruhi organisasi. Keputusan yang penting tidak melibatkan *members* dalam organisasi ini.
4. Dalam objek penelitian yang diteliti kali ini yaitu seluruh anggota yang aktif AIESEC Bandung dapat disimpulkan bahwa persepsi yang dimiliki antara *executive board* dan *member* mengenai Organisasi ini sangat bergantung pada peraturan, kebijakan dan birokrasi. Organisasi ini sangat berorientasi pada aturan. Organisasi ini sangat birokrasi dan memiliki kertas kerja yang harus disertakan pada setiap keputusan penting. Di dalam organisasi ini setiap *members* memiliki tanggung jawab atas setiap pekerjaan yang harus mereka selesaikan.
5. Dalam objek penelitian yang diteliti kali ini yaitu seluruh anggota yang aktif AIESEC Bandung dapat disimpulkan bahwa persepsi yang dimiliki antara *executive board* dan *member* mengenai *members* di organisasi ini selalu mendapatkan penghargaan dari tiap hasil kinerja mereka. *Member* di organisasi ini mendapatkan penghargaan atas

setiap tindakan berani dalam menyelesaikan masalah atau dalam mengambil segala bentuk keuntungan dalam peluang yang dimiliki. Organisasi ini memberikan penghargaan kepada tiap fungsional yang telah bekerjasama dengan baik.

6. Dalam objek penelitian yang diteliti kali ini yaitu seluruh anggota yang aktif AIESEC Bandung dapat disimpulkan bahwa persepsi yang dimiliki antara *executive board* dan *member* mengenai organisasi ini mendorong adanya kompetisi yang ada pada tiap *member* dan banyaknya kompetisi di antara tiap fungsional.

Hal ini sejalan dengan penelitian yang pernah dilakukan oleh Anggraini (2011) mengenai Analisis perbedaan persepsi keadilan dan komitmen organisasi antara karyawan harian dan karyawan borongan (study pada PT. Guna Atmajaya Tulungagung). Yang mana hasilnya tidak ada perbedaan pada persepsi keadilan antara karyawan harian dan karyawan borongan.

5.2 Saran dan Keterbatasan Penelitian

Saran dan keterbatasan dalam penelitian ini antara lain:

1. Penelitian ini hanya meneliti satu dari sekian banyak kota dan negara yang memiliki AIESEC, sehingga hasil dari penelitian ini tidak dapat digeneralisasikan pada keseluruhan persepsi yang terjadi terhadap *executive board* dan *member* pada AIESEC. Diharapkan untuk penelitian selanjutnya dapat meneliti lebih dari satu kota karena AIESEC sendiri ada

di banyak kota di Indonesia, atau alangkah baiknya jika membandingkan AIESEC di Indonesia dan juga dengan Negara lainnya.

2. Jumlah populasi yang sedikit yaitu hanya 105 orang yang bergabung di AIESEC Bandung, sehingga belum dapat menggambarkan secara keseluruhan mengenai persepsi antar *executive board* dan *member* secara utuh dan menyeluruh. Diharapkan penelitian selanjutnya memperbanyak jumlah responden, agar hasil yang didapat dari penelitian lebih presisi dan akurat untuk mengetahui mengenai kondisi yang sesungguhnya dalam organisasi AIESEC.
3. Karena proses pengambilan data primer dalam penelitian ini menggunakan kuesioner, hal tersebut dapat menimbulkan adanya kemungkinan bahwa dalam melakukan pengisian kuesioner, responden melakukan pengisian jawaban secara sembarang. Diharapkan untuk penelitian selanjutnya dapat menggunakan proses yang lain seperti Uji Model SEM ataupun pengambilan data dengan menggunakan wawancara yang mendalam terhadap AIESEC.
4. Bagi pihak akademisi yang akan melakukan penelitian serupa dikemudian hari diharapkan dapat menambahkan variabel lain yang sekiranya dapat memengaruhi bagaimana persepsi yang ada di organisasi tersebut dengan budaya yang berbeda-beda, sehingga dapat membantu pihak organisasi juga untuk dapat mengatasi permasalahan lain yang akan muncul dan memengaruhi persepsi yang ada dilingkungan organisasi.