

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. KESIMPULAN

Dengan demikian, penelitian ini menyimpulkan bahwa adanya hubungan yang signifikan dan positif antara persepsi dukungan organisasi dengan *readiness for change* pada responden penelitian. Hal ini diperkuat oleh nilai signifikansi sebesar 0,00 ($p < 0,05$) dalam uji hipotesis, yang menunjukkan bahwa hipotesis alternatif (H_a) diterima dan hipotesis nol (H_0) ditolak.

B. SARAN

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan yang telah diperoleh, peneliti memberikan beberapa saran sebagai berikut:

1. Bagi Organisasi

Bagi organisasi temuan penelitian ini menunjukkan bagi organisasi pada umumnya bahwa untuk mempertahankan semangat *readiness for change* pada karyawan, organisasi harus memulai dengan menyediakan dukungan untuk kepentingan organisasi dan karyawan. Dukungan yang diberikan memiliki dampak pada kesiapan karyawan baru dalam menghadapi perubahan, yang menjadi kekuatan bagi organisasi untuk mencapainya. Ini dapat dicapai dengan mengulang pertimbangan terhadap aspek-aspek keadilan sosial dan penerapan birokrasi kepada karyawan. Selain itu, pemimpin organisasi dapat mempererat hubungan dengan karyawan melalui pendampingan dan penilaian yang tidak

memihak. Terakhir, organisasi dapat meningkatkan pengakuan yang diberikan kepada karyawan atas prestasi mereka, seperti kesempatan untuk naik jabatan dan imbalan insentif. Semua upaya ini dapat memberikan dorongan positif bagi karyawan dalam menghadapi perubahan dan berkontribusi pada keberhasilan organisasi.

2. Bagi karyawan baru

- a) Bagi karyawan baru agar dapat mengikuti aturan yang telah ditetapkan perusahaan dengan baik agar tercipta keselarasan antara karyawan baru dan organisasi sehingga dapat mewujudkan tujuan bersama.
- b) Agar dapat menggali kembali potensi yang ada di dalam diri dan mengembakanya lebih baik serta perlunya rasa percaya terhadap kebijakan perusahaan untuk menciptakan rasa dukungan organisasi yang baik dan juga aman sehingga meningkatkan mampu meningkatkan *readiness for change* dengan baik.

3. Bagi Peneliti selanjutnya

Untuk peneliti selanjutnya, disarankan untuk melakukan eksplorasi lebih lanjut terhadap faktor-faktor lain yang dapat memengaruhi kesiapan untuk berubah. Hal ini dapat dilakukan dengan melihat aspek-aspek lain yang terkait dengan *readiness for change*, serta melibatkan faktor internal dan eksternal individu. Agar hasil penelitian dapat lebih umum digunakan pada berbagai organisasi atau sektor, disarankan untuk menggunakan sampel yang lebih besar. Seperti halnya penelitian ini, terdapat beberapa keterbatasan yang perlu diperhatikan.