

BAB 5

KESIMPULAN

5.1. Pembahasan Hasil

Rumusan masalah dalam penelitian ini yaitu terdapat peranan yang antara komitmen organisasi terhadap kesiapan untuk berubah pada karyawan PT. Inoac Polytechno Indonesia. Hasilnya sesuai dengan hipotesa yang dikemukakan peneliti bahwa dari hasil uji regresi linear berganda menyatakan bahwa terdapat peranan komitmen organisasi terhadap kesiapan untuk berubah pada karyawan.

Sejalan penelitian Pramadani (2012) yang mengungkapkan bahwa komitmen organisasi dapat mempengaruhi kesiapan untuk berubah. Karyawan yang memiliki komitmen organisasi akan mengerahkan usaha lebih dalam proyek perubahan guna membangun sikap positif terhadap perubahan (Setianto, 2019).

Rumusan masalah yang selanjutnya adalah terdapat peranan *employee engagement* terhadap kesiapan untuk berubah pada karyawan PT. Inoac Polytechno Indonesia. Hasilnya sesuai dengan hipotesa yang dikemukakan peneliti bahwa dari hasil uji regresi linear berganda menyatakan bahwa terdapat antara *employee engagement* terhadap kesiapan untuk berubah pada karyawan.

Sesuai penelitian Simbolon (2017) yang menyatakan terdapat pengaruh positif yang diberikan oleh *employee engagement* karyawan terhadap kesiapan karyawan dalam menghadapi perubahan organisasi. Megani (2012) dalam penelitiannya menyatakan terdapat hubungan positif yang signifikan antara *employee engagement* dan kesiapan karyawan untuk berubah.

Rumusan masalah yang terakhir adalah terdapat peranan komitmen organisasi dan *employee engagement* terhadap kesiapan untuk berubah pada

karyawan PT. Inoac Polytechno Indonesia. Hasilnya sesuai dengan hipotesa yang dikemukakan peneliti bahwa dari hasil uji regresi linear berganda menyatakan bahwa terdapat peranan komitmen organisasi dan *employee engagement* terhadap kesiapan untuk berubah pada karyawan. Nilai *R square*, menunjukkan komitmen organisasi dan *employee engagement* berperan sebesar 51,3% terhadap kesiapan untuk berubah, dan 48,7% lainnya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak masuk dalam penelitian.

Sejalan dengan penelitian Hadiyani (2014) bahwa komitmen organisasi dan *employee engagement* memiliki hubungan positif dan signifikan dengan kesiapan karyawan untuk berubah. Dimana variabel komitmen organisasi memberikan sumbangan lebih besar terhadap kesiapan untuk berubah dibandingkan variabel *employee engagement*.

Menurut Robert dan Jackson (2011) komitmen organisasi adalah karyawan yakin dan menerima tujuan organisasional, serta berkeinginan untuk tinggal bersama organisasi tersebut. Responden dalam penelitian ini yang memiliki komitmen organisasi dengan kategori tinggi sebesar 50,9%, kategori sedang sebesar 48,2%, dan kategori rendah sebesar 0,9%. Responden dengan komitmen organisasi tinggi memiliki keyakinan dan menerima tujuan perusahaan, serta berkeinginan untuk tinggal bersama perusahaan. Responden dengan komitmen organisasi sedang bisa dikatakan ragu-ragu dalam mengikuti tujuan perusahaan, dan responden dengan komitmen organisasi rendah berarti responden menolak tujuan perusahaan.

Menurut Cook (dalam Kartono, 2017) *employee engagement* adalah sikap positif karyawan tentang organisasi, perasaannya pada organisasi, dan proaktif dalam kaitannya untuk mencapai tujuan organisasi. Responden dalam penelitian ini

yang memiliki *employee engagement* dengan kategori tinggi sebesar 77,2%, kategori sedang sebesar 21,9%, dan kategori rendah sebesar 0,9%. Responden dengan *employee engagement* tinggi memiliki sikap positif tentang organisasi dan proaktif dalam kaitannya mencapai tujuan organisasi. Responden dengan *employee engagement* sedang bisa dikatakan ragu-ragu dan tidak sepenuhnya mendukung tujuan organisasi, dan responden dengan *employee engagement* rendah berarti memiliki sikap negatif tentang organisasi dan tidak proaktif dalam kaitannya mencapai tujuan organisasi.

Mennurut Holt (dalam Hadiyani, 2014) menyatakan kesiapan individu untuk berubah sebagai sikap komperhensif yang secara simultan dipengaruhi oleh isi (apa yang berubah), proses (bagaimana perubahan diimplementasikan), konteks (lingkungan dimana perubahan terjadi), dan individu (karakteristik individu yang diminta untuk berubah) yang terlibat di dalam suatu perubahan dalam organisasi. Responden dalam penelitian ini yang memiliki kesiapan untuk berubah dengan kategori tinggi sebesar 79,8%, kategori sedang sebesar 18,4%, dan kategori rendah sebesar 1,8%. Responden dengan kesiapan untuk berubah tinggi memiliki sikap komperhensif yang simultan dengan perubahan yang terjadi dalam organisasi dan bersedia terlibat dalam perubahan. Responden dengan kesiapan untuk berubah sedang memiliki sikap cukup komperhensif yang simultan dengan perubahan yang terjadi dalam organisasi dan bersedia terlibat dalam perubahan. Responden dengan kesiapan untuk berubah rendah tidak memiliki sikap komperhensif yang simultan dengan perubahan yang terjadi dalam organisasi dan bersedia terlibat dalam perubahan.

5.2. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan yang telah diuraikan pada bab sebelumnya, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

- a. Terdapat peranan yang signifikan antara komitmen organisasi terhadap kesiapan untuk berubah pada karyawan PT. Inoac Polytechno Indonesia. Artinya komitmen organisasi berperan terhadap kesiapan karyawan untuk berubah, dengan demikian hipotesis alternatif 1 (H_{a1}) diterima.
- b. Terdapat peranan yang signifikan antara *employee engagement* terhadap kesiapan untuk berubah pada karyawan PT. Inoac Polytechno Indonesia. Artinya *employee engagement* berperan terhadap kesiapan karyawan untuk berubah, dengan demikian hipotesis alternatif 2 (H_{a2}) diterima.
- c. Terdapat peranan yang signifikan antara komitmen organisasi dan *employee engagement* terhadap kesiapan untuk berubah pada karyawan PT. Inoac Polytechno Indonesia, dengan demikian hipotesis alternatif 3 (H_{a3}) diterima.

5.3. Saran

1. Bagi Karyawan

Karyawan dapat lebih siap dalam menghadapi apapun perubahan yang terjadi dalam perusahaan selama bisa meningkatkan komitmen organisasi dan *engagement* mereka demi menjaga persaingan dengan kompetitor. Untuk menunjang hal tersebut karyawan diharapkan siap dengan program-program yang menjadi kebijakan manajemen perusahaan.

2. Bagi Perusahaan

Penelitian ini menemukan bahwa masih terdapat karyawan yang berada pada kategori kesiapan untuk berubah rendah, sehingga perusahaan diharapkan dapat melakukan strategi yang dapat meningkatkan kesiapan untuk berubah pada karyawan dengan menganalisa dan memberikan pelatihan-pelatihan yang sesuai dengan kebutuhan ataupun kekurangan karyawan. Hal tersebut dilakukan untuk mendapatkan *feedback* mengenai dukungan atau penolakan karyawan terkait perubahan yang direncanakan, yang pada akhirnya dapat berguna sebagai gambaran untuk melakukan intervensi yang tepat agar karyawan lebih siap untuk berubah.

3. Bagi Penelitian Selanjutnya

Bagi penelitian selanjutnya, diharapkan untuk dapat lebih mengembangkan penelitian sejenis, baik dari segi tema, metode, maupun alat ukur yang digunakan, sehingga diharapkan dapat mengetahui lebih banyak faktor yang berperan kesiapan karyawan untuk berubah. Seperti yang telah diketahui bahwa peranan komitmen organisasi dan *employee engagement* terhadap kesiapan untuk berubah sebesar 58,48% sehingga masih ada sekitar 41,52% faktor lain yang mempengaruhi kesiapan karyawan untuk berubah seperti stres kerja, motivasi kerja, gaya kepemimpinan, dan lain-lain. Selain itu peneliti selanjutnya diharapkan untuk lebih memperhatikan penyusunan skala, terlebih penggunaan kata dalam aitem agar lebih mudah dipahami oleh responden penelitian.