

BAB V

HASIL PEMBAHASAN DAN KESIMPULAN

5.1 Pembahasan Hasil Penelitian

Berdasarkan hasil uji regresi pada hipotesa pertama, menyatakan bahwa terdapat pengaruh antara iklim organisasi terhadap *readiness for change* pada PNS di Dinas Lingkungan Hidup dan Kebersihan Kabupaten Karawang. Hasil tersebut sesuai dengan pernyataan Riddell dan Roisland (2017) menyebutkan bahwa *readiness for change* dapat dipengaruhi oleh iklim organisasi. Selain itu terdapat penelitian lain yang dilakukan oleh Douglas, Muturi dan Ochieng (2015) menunjukkan bahwa iklim organisasi mempengaruhi *readiness for change* dengan hasil yang positif.

Hipotesa kedua didukung oleh hasil uji regresi, menyatakan bahwa terdapat pengaruh antara *job involvement* terhadap *readiness for change* pada PNS di Dinas Lingkungan Hidup dan Kebersihan Kabupaten Karawang. Handayani (2019) menyebutkan *job involvement* secara langsung berpengaruh pada *readiness for change*. Penelitian lain yang mendukung hasil tersebut dilakukan oleh Andriani dan Dahesihsari (2017) menyatakan bahwa *job involvement* memiliki peran dalam mendorong kesiapan mereka untuk berubah.

Berdasarkan hasil uji regresi linear berganda untuk hipotesa ketiga, menyatakan bahwa terdapat pengaruh antara iklim organisasi dan *job involvement* terhadap *readiness for change* pada PNS di Dinas Lingkungan Hidup dan Kebersihan Kabupaten Karawang. Berdasarkan hasil dalam uji koefisien determinasi, menunjukkan bahwa iklim organisasi dan *job involvement*

berkontribusi sebesar 64,4% terhadap *readiness for change* dan 35,6% lainnya dipengaruhi oleh variabel lain.

Selanjutnya dari hasil uji kategorisasi pada skala iklim organisasi, kategori cukup baik merupakan kategori paling banyak dengan jumlah responden yaitu 27 orang, lalu 9 orang terkategoriisasikan baik dan 7 orang terkategoriisasikan kurang baik. Manik dan Ginting (2019) menyebutkan semakin baik iklim organisasi maka *readiness for change* pegawai semakin bertambah. Hasil penelitiannya juga menyebutkan bahwa pemberian iklim organisasi berkontribusi terhadap *readiness for change*.

Dalam ketegorisasi ini responden dengan iklim organisasi baik dapat dikatakan pegawai tersebut siap untuk melaksanakan dan mensukseskan apa yang direncanakan organisasi dalam perubahan. Responden dengan iklim organisasi cukup berarti pegawai tersebut cukup baik dalam melaksanakan ataupun mensukseskan perubahan yang ada di dalam organisasi. Responden dengan iklim organisasi kurang baik merupakan pegawai yang kurang siap dalam melaksanakan dan mensukseskan sebuah perubahan. Maka berdasarkan hal tersebut dapat disimpulkan bahwa, PNS di Dinas Lingkungan Hidup dan Kebersihan Kabupaten Karawang cukup baik dalam melaksanakan ataupun mensukseskan organisasi dalam sebuah perubahan.

Pada skala *job involvement*, kategori sedang mendominasi dengan jumlah 29 orang, lalu disusul oleh kategori tinggi sebanyak 10 orang dan sisanya sebanyak 4 orang termasuk kategori rendah. Handayani (2019) menyatakan bahwa seseorang dengan *job involvement* tinggi, cenderung mempresentasikan pekerjaannya secara

luas dan secara langsung memberikan dampak pada lebih mudahnya menerima perubahan organisasi ke arah yang lebih baik. Dengan tingkat ini, kemungkinan besar untuk karyawan lebih menerima terhadap perubahan.

Maka responden yang berada di kategori tinggi berarti ia akan lebih mendukung pada tujuan dan nilai-nilai dari organisasi, serta akan lebih mencurahkan segala usahanya untuk kepentingan organisasi. Responden di kategori sedang bisa dikatakan cukup mendukung pada tujuan dan nilai-nilai dari organisasi terhadap perubahan. Lalu untuk kategori rendah, responden tidak mendukung pada tujuan dan nilai-nilai dari organisasi terhadap sebuah perubahan. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa PNS di Dinas Lingkungan Hidup dan Kebersihan Kabupaten Karawang cukup mendukung tujuan dan nilai-nilai dari organisasi dalam sebuah perubahan.

Hasil uji kategorisasi pada skala *readiness for change*, kategori cukup siap mendominasi dengan jumlah 29 orang, kemudian kategori sangat siap sebanyak 5 orang dan 9 orang termasuk kedalam kategori kurang siap. Purwoko (2017) menyebutkan sikap terhadap perubahan merupakan hal penting untuk menentukan keberhasilan implementasi program perubahan. Cuningham et. Al (dalam Douglas, Muturi & Ochieng, 2015) mengatakan jika individu siap melakukan sebuah perubahan, maka perubahan yang diterapkan oleh organisasi akan adanya keberhasilan. Namun jika individu kurang siap terhadap perubahan, maka perubahan itu tidak akan terjadi.

Berdasarkan hasil diatas, responden dengan *readiness for change* sangat siap, memiliki sikap komprehensif yang simultan terhadap perubahan di dalam

organisasi serta bersedia terlibat dalam perubahan tersebut. Responden dengan *readiness for change* cukup siap memiliki sikap cukup komprehensif yang simultan dengan perubahan di dalam organisasi serta bersedia terlibat dalam perubahan tersebut. Responden dengan *readiness* kurang siap, individu kurang memiliki sikap komprehensif yang simultan dengan perubahan yang terjadi dalam organisasi. Maka dapat disimpulkan bahwa PNS di Dinas Lingkungan Hidup dan Kebersihan Kabupaten Karawang memiliki sikap yang cukup komprehensif terhadap perubahan di dalam organisasi serta bersedia terlibat dalam perubahan tersebut.

5.2 Kesimpulan

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

1. Terdapat pengaruh yang signifikan antara iklim organisasi terhadap *readiness for change* pada Pegawai Negeri Sipil di Dinas Lingkungan Hidup dan Kebersihan Kabupaten Karawang. Artinya iklim organisasi berpengaruh terhadap *readiness for change*.
2. Terdapat pengaruh yang signifikan antara *job involvement* terhadap *readiness for change* pada Pegawai Negeri Sipil di Dinas Lingkungan Hidup dan Kebersihan Kabupaten Karawang. Artinya *job involvement* berpengaruh terhadap *readiness for change*.
3. Terdapat pengaruh yang signifikan antara iklim organisasi dan *job involvement* terhadap *readiness for change* pada Pegawai Negeri Sipil di Dinas Lingkungan Hidup dan Kebersihan Kabupaten Karawang. Artinya

iklim organisasi dan *job involvement* berpengaruh terhadap *readiness for change*.

5.3 Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, maka peneliti memberikan saran diantaranya :

1. Bagi Pegawai

Pegawai dapat lebih siap dalam menghadapi perubahan yang terjadi didalam organisasi utamanya dalam perubahan berbasis teknologi demi terpenuhinya tuntutan peningkatan efisiensi serta sarana pelayanan, keterbukaan informasi dan kemajuan teknologi. Untuk menunjang hal tersebut pegawai diharapkan siap dengan program-program yang menjadi kebijakan organisasi.

2. Bagi Organisasi

Penelitian ini menemukan bahwa terdapat pegawai yang berada pada kategori *readiness for change* tinggi, sedang dan rendah. Pada pegawai yang berada di kategori rendah, diharapkan organisasi dapat melakukan strategi dalam meningkatkan *readiness for change* dengan menganalisa dan memberikan pelatihan-pelatihan yang sesuai dengan kebutuhan ataupun kekurangan pegawai.

3. Bagi Peneliti 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 berpengaruh terhadap *readiness for change*. Seperti yang telah diketahui bahwa pengaruh iklim organisasi dan *job involvement* terhadap *readiness for change* sebesar 64,4% sedangkan 35,6% lainnya dipengaruhi oleh faktor lain. Maka dapat dilakukan penelitian lain yang dapat mempengaruhi *readiness for change* seperti komitmen organisasi, *employee engagement* atau variabel lainnya. Selain itu peneliti selanjutnya diharapkan untuk lebih memperhatikan penyusunan skala, terlebih penggunaan kata dalam aitem agar lebih mudah dipahami oleh responden penelitian.

