

BAB V

KESIMPULAN DAN IMPLIKASI

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan pada hasil penelitian, analisis, serta pembahasan maka dapat disimpulkan bahwa:

1. Keterlibatan karyawan berpengaruh positif terhadap kesiapan untuk berubah.
2. Komunikasi dialogis berpengaruh positif terhadap kesiapan untuk berubah.
3. Efikasi diri berpengaruh positif terhadap kesiapan untuk berubah.
4. Keterlibatan karyawan berpengaruh positif terhadap kesiapan untuk berubah yang dimoderasi oleh *perceived organizational support*.
5. Komunikasi dialogis berpengaruh positif terhadap kesiapan untuk berubah yang dimoderasi oleh *perceived organizational support*.
6. Efikasi diri berpengaruh positif terhadap kesiapan untuk berubah yang dimoderasi oleh *perceived organizational support*.

5.2 Implikasi

Perubahan dalam suatu organisasi merupakan hal yang tidak dapat dihindarkan. Oleh karena itu penting bagi pihak manajemen dalam suatu organisasi untuk memperhatikan kesiapan untuk berubah pada karyawan agar perubahan yang terjadi dapat berjalan dengan lancar tanpa adanya suatu

resistensi yang menghambat perubahan. Beberapa hal yang dapat diperhatikan oleh pihak manajemen dalam suatu organisasi ketika melakukan suatu perubahan agar berjalan sesuai dengan tujuan perubahan tersebut antara lain faktor kesiapan untuk berubah karyawan. Kesiapan untuk berubah ini dapat diketahui dengan melakukan analisis pada beberapa faktor antara lain keterlibatan karyawan yaitu seberapa besar karyawan terlibat dalam kegiatan perubahan dalam organisasi, komunikasi dialogis yaitu bagaimana komunikasi yang dilakukan dalam suatu organisasi dapat memiliki pemahaman yang sama dan diterima dengan baik sehingga karyawan paham akan arah perubahan tersebut dan mengapa perubahan dilakukan. Selain itu faktor yang dapat dianalisis yaitu efikasi diri terkait dengan pengetahuan yang dimiliki oleh karyawan untuk melakukan perubahan tersebut, serta *perceived organizational support* dimana dukungan dari organisasi dalam membantu menyelesaikan suatu perubahan yang terjadi juga perlu dianalisis agar perubahan yang berjalan tidak menghadapi tantangan resistensi dari para karyawan.

Implikasi pada penelitian ini mengarah pada variabel dengan tingkat signifikansi tertinggi yaitu komunikasi dialogis. Manajemen perusahaan perlu untuk mempertahankan dan meningkatkan pola komunikasi dialogis yang dilakukan dalam organisasi. Implikasi lebih lanjut atas variabel komunikasi dialogis mengarah pada aspek tertinggi yang mendapatkan respon dari subjek penelitian terkait dengan aspek mutualitas dimana subjek merasakan terdapat peningkatan orientasi kolaboratif selama proses

pembelajaran bersama sehingga perusahaan dapat mempertahankan serta meningkatkan aspek tersebut.

Implikasi dari penelitian ini secara lebih lanjut mengarah pada sejumlah variabel yang memiliki nilai rendah seperti pada keterlibatan karyawan, efikasi diri, dan *perceived organizational support*. Pihak manajemen diharapkan mampu untuk meningkatkan keterlibatan karyawan dengan mengadopsi praktik manajemen partisipatif yang melibatkan karyawan dalam pengambilan keputusan dan perencanaan perubahan. Penelitian ini juga menyarankan agar pemimpin dan manajer mendukung keterlibatan karyawan dengan melibatkan dalam pengambilan keputusan dan mendengarkan masukan. Para karyawan diharapkan untuk dapat terlibat aktif dalam mengambil inisiatif dan berpartisipasi dalam proses perubahan organisasi. Karyawan perlu untuk menyampaikan ide, saran, dan keprihatinan yang dirasakan kepada pihak manajemen.

Implikasi terkait efikasi diri dapat mengarah pada pihak manajemen yang diharapkan mampu memberikan dorongan dan mendukung pengembangan efikasi diri karyawan melalui pelatihan, pengembangan keterampilan, dan penugasan yang menantang. Rekomendasi bagi pemimpin dan manajer dalam hal ini pun dapat berupa pemberian pelatihan dan pengembangan karyawan untuk meningkatkan efikasi diri dalam menghadapi perubahan. Efikasi diri yang dikaji dalam penelitian ini juga dapat memberikan rekomendasi agar para karyawan dapat meningkatkan efikasi diri dengan mencari peluang pengembangan diri dan beradaptasi

dengan perubahan. Hal ini dapat dilakukan dengan mengambil langkah-langkah kecil untuk mengatasi tantangan perubahan dan memperluas keterampilan

Perceived organizational support sebaiknya diperhatikan lebih lanjut oleh pihak manajemen serta memberikan upaya untuk meningkatkan *perceived organizational support* melalui pemberian dukungan emosional dan sosial kepada karyawan selama proses perubahan, serta mengakui kontribusi mereka secara terbuka. Bagi para pemimpin dan manajer untuk lebih memperhatikan dan memberikan respon terhadap kebutuhan dan keprihatinan karyawan selama perubahan, serta berikan dukungan yang diperlukan. Bagian terakhir yang terkait dengan *perceived organizational support*. diharapkan agar para karyawan dapat mencari dukungan dari rekan kerja, atasan, atau mentor selama proses perubahan. Para karyawan harus mampu menggunakan sumber daya yang ada untuk memperkuat *perceived organizational support*.