

BAB V

SIMPULAN DAN IMPLIKASI

A. Simpulan

Hasil dari studi ini mengungkapkan bagaimana dampak kepemimpinan transformasional, dimensi komitmen untuk berubah, dan tingkat keterlibatan karyawan terhadap kesiapan untuk menghadapi perubahan. Analisis ini didasarkan pada lima hipotesis yang diajukan, dimana tiga diantaranya terbukti memiliki pengaruh positif, sementara dua hipotesis lainnya tidak dapat diterima. Melalui proses analisis dan pengolahan data, peneliti mampu merumuskan simpulan yang signifikan dari penelitian ini, yaitu :

1. Kepemimpinan Transformasional berpengaruh positif terhadap Kesiapan untuk Berubah
2. Komitmen Afektif untuk Berubah berpengaruh positif terhadap Kesiapan untuk Berubah
3. Komitmen Kontinuans untuk Berubah tidak berpengaruh terhadap Kesiapan untuk Berubah
4. Komitmen Normatif untuk Berubah berpengaruh positif terhadap Kesiapan untuk Berubah
5. Keterlibatan Karyawan tidak berpengaruh terhadap Kesiapan untuk Berubah

B. Implikasi

Berdasarkan hasil penelitian diatas, dapat dikemukakan implikasi secara teoritis dan praktis sebagai berikut :

1. Kontribusi utama dari penelitian ini adalah merevisi pandangan terhadap dimensi komitmen untuk berubah dalam konteks kesiapan untuk menghadapi perubahan. Meskipun komitmen untuk berubah dianggap sebagai kekuatan pendorong yang berperan dalam mempengaruhi kesiapan untuk berubah (Herscovitch & Meyer, 2002), namun temuan dari penelitian ini menunjukkan bahwa salah satu dimensi komitmen untuk berubah, yaitu komitmen kontinuans untuk berubah, tidak memiliki pengaruh terhadap tingkat kesiapan untuk berubah. Hal ini menggambarkan bahwa indikator atau dimensi komitmen untuk berubah tetap dalam keadaan dinamis.
2. Implikasi praktis dari komitmen afektif terhadap perubahan adalah bahwa tingkat komitmen emosional individu terhadap perubahan akan berpengaruh pada kesiapan mereka untuk menerima dan menghadapi perubahan tersebut. Perusahaan dapat meningkatkan komunikasi dan dukungan terhadap karyawanannya selama proses perubahan, melibatkan karyawan dalam segala proses perubahan yang dapat membuat emosional karyawan lebih bersemangat dalam membantu proses perubahan itu, membangun ikatan karyawan yang baik, dan melakukan pendampingan selama proses perubahan tersebut. Dengan mempertimbangkan implikasi praktis di atas, organisasi dapat menciptakan lingkungan yang mendukung kesiapan untuk berubah dan membangun komitmen afektif yang positif

terhadap perubahan. Semakin tinggi komitmen afektif individu terhadap perubahan, semakin besar kemungkinan perubahan tersebut akan berhasil diimplementasikan dengan sukses.

3. Implikasi praktis dari kepemimpinan transformasional terhadap kesiapan untuk berubah adalah adanya peningkatan komunikasi yang efektif, partisipasi aktif karyawan dalam perencanaan dan pengambilan keputusan terkait perubahan, serta contoh positif dari pemimpin dalam menunjukkan komitmen dan sikap yang mendukung perubahan. Selain itu, pemimpin transformasional juga mampu memotivasi karyawan, mendorong inovasi, dan membantu mengatasi ketidakpastian dengan memberikan dukungan dan panduan yang diperlukan. Dengan cara ini, kepemimpinan transformasional menciptakan lingkungan yang mendukung, inspiratif, dan adaptif, yang pada akhirnya meningkatkan kesiapan individu dan organisasi dalam menghadapi dan berhasil mengimplementasikan perubahan dengan baik.
4. Implikasi praktis dari komitmen normatif terhadap kesiapan untuk berubah adalah bahwa ketika individu merasa terikat secara moral dan etis untuk mendukung perubahan organisasi, mereka akan lebih cenderung bersedia untuk beradaptasi dengan perubahan tersebut. Komitmen normatif mendorong karyawan untuk berfokus pada nilai-nilai organisasi dan tujuan bersama, sehingga mereka merasa bertanggung jawab untuk mendukung transformasi. Dalam konteks ini, organisasi dapat memperkuat komitmen normatif dengan menyediakan pelatihan etika, meningkatkan kesadaran akan nilai-nilai organisasi, dan menciptakan budaya inklusif yang

memperkuat rasa keterikatan dengan visi perubahan. Dengan memahami pentingnya komitmen moral terhadap perubahan, organisasi dapat meningkatkan kesiapan karyawan untuk berubah dengan lebih efektif dan memastikan keberhasilan dalam menghadapi tantangan transformasi.

C. Keterbatasan Penelitian dan Rekomendasi Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan gambaran tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kesiapan untuk berubah. Meskipun demikian penelitian ini masih memiliki beberapa keterbatasan, antara lain:

1. Keterbatasan sehubungan dengan generalisasi hasil penelitian. Penelitian sering kali dilakukan pada sampel tertentu atau di lingkungan organisasi tertentu, sehingga hasilnya mungkin tidak dapat langsung diterapkan pada situasi atau konteks yang berbeda.
2. Keterbatasan terkait dengan metode penelitian yang digunakan. Beberapa penelitian mungkin menggunakan metode observasional atau kuesioner yang dapat mengandung bias responden atau subjektivitas dalam mengukur variabel-variabel yang diteliti.
3. Masalah kausalitas juga menjadi keterbatasan, karena penelitian korologis tidak selalu bisa menyimpulkan hubungan sebab-akibat antara variabel-variabel yang diteliti. Selain itu, faktor-faktor eksternal seperti situasi ekonomi atau politik juga dapat mempengaruhi kesiapan untuk berubah, namun mungkin tidak selalu dapat diukur atau dikendalikan dalam penelitian.

4. Pengukuran subjektif dapat menyebabkan kesulitan dalam menangkap kompleksitas dan perubahan dalam sikap dan perilaku karyawan terhadap perubahan.

Dengan memahami keterbatasan-keterbatasan ini, penelitian lebih lanjut dalam bidang ini dapat lebih memperbaiki metodologi dan memperkuat kesimpulan serta implikasi praktisnya yang dapat direkomendasikan sebagai berikut:

1. Melakukan penelitian dengan pendekatan longitudinal untuk mengamati hubungan antara kepemimpinan transformasional, komitmen untuk berubah, dan keterlibatan karyawan dalam jangka waktu yang lebih panjang. Studi ini dapat membantu melihat bagaimana perubahan dalam kepemimpinan transformasional mempengaruhi komitmen dan keterlibatan karyawan secara bertahap.
2. Mempelajari pengaruh konteks organisasi atau industri terhadap hubungan antara kepemimpinan transformasional, komitmen untuk berubah, dan keterlibatan karyawan. Penelitian ini dapat memberikan wawasan tentang bagaimana faktor-faktor unik dari berbagai konteks mempengaruhi kesiapan untuk berubah dalam situasi yang berbeda.
3. Meneliti peran faktor-faktor individu seperti kepribadian, nilai-nilai, dan sikap terhadap perubahan dalam mempengaruhi hubungan antara kepemimpinan transformasional, komitmen untuk berubah, dan keterlibatan karyawan. Penelitian semacam ini dapat membantu

mengidentifikasi karakteristik karyawan yang lebih rentan atau lebih siap menghadapi perubahan.

4. Melakukan penelitian tentang bagaimana perubahan organisasi, baik itu perubahan struktural, budaya, atau kebijakan, mempengaruhi persepsi karyawan terhadap kepemimpinan transformasional, komitmen untuk berubah, dan keterlibatan mereka dalam menghadapi perubahan.

