

BAB V

KESIMPULAN & SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil dari pembahasan thesis kali ini dengan topik Komitmen Normatif dan *Self-Efficacy*, Pengaruhnya terhadap *Readiness for Change* pada Karyawan di PT Perkebunan X di Bandung pada bab sebelumnya, Penulis menarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Gambaran tentang *Readiness for Change* pada karyawan di PT Perkebunan X sudah bagus, selanjutnya itu gambaran tentang variabel Komitmen Normatif pada karyawan di PT Perkebunan X juga sudah bagus, dan yang terakhir yaitu gambaran *Self-Efficacy* pada karyawan instansi tersebut sangat bagus.
2. Komitmen Normatif mampu menjadi salah satu prediktor terhadap *Readiness for Change* dari karyawan-karyawan yang berada di PT Perkebunan X di Bandung. Hal ini dapat diartikan sebagaimana semakin tingginya komitmen normatif seseorang maka semakin tinggi juga kesiapan seseorang karyawan di PT Perkebunan X untuk berubah.
3. Tingkat *Self-Efficacy* seseorang mampu menjadi salah satu variabel penentu besar kecilnya *Readiness for Change* pada karyawan di PT Perkebunan X. Adapun hasil dari penelitian ini menunjukkan semakin seseorang memiliki *Self-Efficacy* yang baik, maka semakin baik juga kesiapan pada individu tersebut untuk berubah.
4. Komitmen Normatif dan juga *Self-Efficacy* secara bersamaan menjadi variabel prediktor yang menentukan *Readiness for Change* karyawan di PT Perkebunan X. Adapun kedua variabel tersebut menunjukkan kemampuan penentu yang moderat, atau dapat dikatakan bahwa apabila seseorang memiliki Komitmen Normatif dan *Self-Efficacy* yang tinggi maka individu tersebut cenderung akan menunjukkan kesiapan untuk berubah yang juga tinggi.

5.2 Saran

Dari hasil penelitian ini, Penulis mencoba untuk memberikan saran baik secara teoritis maupun praktis kepada pembaca. Adapun saran tersebut diuraikan sebagai berikut:

5.2.1 Saran untuk Peneliti Selanjutnya

Hasil dari penelitian menunjukkan adanya pengaruh yang signifikan dengan arah positif dalam Komitmen Normatif dan *Self-Efficacy* terhadap *Readiness for Change* sebesar 58.9%. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat 41.1% dari variabel *Readiness for Change* yang dipengaruhi oleh variabel eksogen lainnya dimana tidak diteliti dalam penelitian ini, sehingga masih bisa memberikan ruang terbuka yang cukup luas untuk dapat mengeksplorasi lebih dalam tentang apa saja antecedent maupun variabel-variabel lain yang memberikan pengaruh terhadap *Readiness for Change* atau kesiapan untuk berubah khususnya dalam *setting* perusahaan yang bergerak di industri agribisnis.

5.2.2 Saran untuk Perusahaan

1. Berdasarkan hasil analisis deskriptif terhadap variabel *Readiness for Change*, secara garis besar didapatkan beberapa item yang secara rata-rata rendah seperti terkait dengan penyesuaian tugas, peranan dari atasan, dan keyakinan bahwa apabila perubahan diterapkan maka tidak mengancam karirnya. Hal ini dapat diminimalisir oleh instansi dengan banyak melakukan pendekatan personal dari pimpinan atau manajerial kepada karyawan dibawahnya (*top-down*) untuk dapat mensosialisasikan program-program ataupun hal-hal lain yang berkaitan dengan proses transformasi dan *merger* perusahaan yang sedang berjalan sehingga mengurangi ketakutan dan juga kecemasan dari karyawan. Selain itu dengan pendekatan *top-down* diatas juga mampu meningkatkan kepercayaan karyawan terhadap atasannya khususnya dalam hal *awareness* terhadap kesejahteraan karyawan.

2. Pimpinan di masing-masing Unit maupun Bagian juga disarankan untuk dapat melihat kinerja serta memberikan *feedback* berkala kepada masing-masing karyawannya dan berperan menjadi *coach*. Hal ini dilakukan untuk terus meningkatkan dan memonitoring perilaku kerja karyawan yang telah disesuaikan dengan cara-cara dan sistem kerja baru yang ada karena proses transformasi perusahaan.
3. Berdasarkan hasil dari penelitian ini, komitmen normatif dari masing-masing karyawan sudah menunjukkan skor tinggi, artinya karyawan di PT Perkebunan X sudah menunjukkan perilaku loyal yang cukup baik terhadap instansi. Yang dapat dilakukan pihak manajemen untuk terus menjaga loyalitas karyawan seperti dengan membuat dan menjalankan program-program peningkatan *employee engagement*, program insentif yang lebih tepat guna dan tepat sasaran, serta hal-hal lain yang bertujuan untuk terus memupuk *employee awareness* karyawan dalam instansi, sehingga memunculkan rasa “memiliki” oleh karyawan dan juga turut andil dalam menjadi bagian penting dalam roda transformasi instansi.