

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian serta pembahasan yang telah dipaparkan sebelumnya, maka dapat disimpulkan bahwa :

1. Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kesiapan Untuk Berubah.
2. Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Komitmen Pada Perubahan.
3. Kesiapan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Komitmen Pada Perubahan.
4. Kesiapan Untuk Berubah memediasi secara parsial Kepemimpinan dan Komitmen Pada Perubahan.

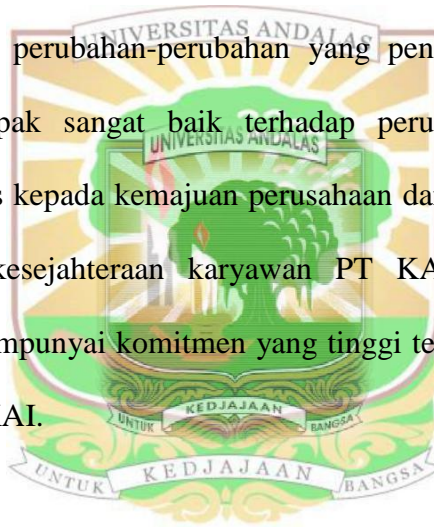


5.2 Implikasi Penelitian

Berdasarkan hasil penelitian serta pembahasan yang telah dipaparkan sebelumnya, maka dapat disimpulkan implikasi penelitiannya sebagai berikut:

1. Pemimpin harus lebih suportif dan mendengarkan pendapat yang dikemukakan oleh karyawan. Dukungan yang diberikan terhadap keputusan karyawan merupakan hal yang penting karena dengan itu karyawan lebih merasa dihargai. Selain itu pemimpin harus lebih berani bereksperimen secara cerdas dan berani meskipun ada resiko gagal.

2. Dalam mempersiapkan karyawan terhadap perubahan yang terjadi pada PT KAI, pimpinan pada PT KAI telah sukses dalam memperkenalkan perubahan sehingga karyawan siap ketika perubahan terjadi. Namun yang perlu diperhatikan oleh PT KAI adalah perlu adanya sosialisasi tambahan agar karyawan benar-benar siap terhadap perubahan.
3. Dari segi komitmen karyawan terhadap perubahan, pimpinan-pimpinan tetap melakukan perubahan-perubahan yang penting karena perubahan tersebut berdampak sangat baik terhadap perusahaan. Dampak baik tersebut berimbas kepada kemajuan perusahaan dan secara tidak langsung mempengaruhi kesejahteraan karyawan PT KAI sehingga karyawan merasa harus mempunyai komitmen yang tinggi terhadap perubahan yang terjadi pada PT KAI.



5.3 Keterbatasan Penelitian

Dalam penelitian ini penulis tidak terlepas dari kekurangan dan masih terdapat keterbatasan – keterbatasan, antara lain:

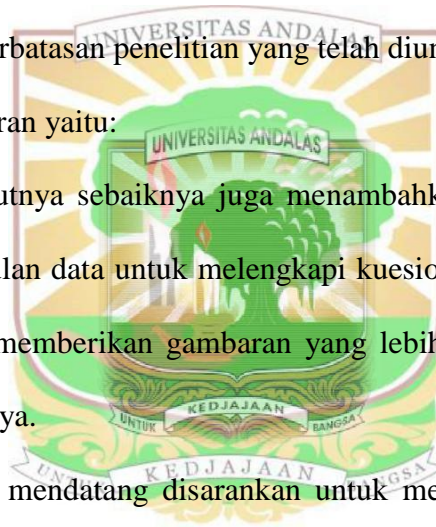
1. Peneliti hanya menggunakan karyawan sebagai responden dari instansi atau lembaga tanpa melakukan perbandingan dengan instansi atau lembaga lain.
2. Menggunakan kesiapan untuk berubah sebagai variabel mediasi dan kepemimpinan sebagai variabel independen.
3. Metode penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dalam pengumpulan data.

4. Keterbatasan waktu sehingga masih kurangnya kesempatan peneliti untuk meneliti lebih lanjut dan lebih seksama perusahaan atau instansi yang bersangkutan sehingga dalam menentukan indikator dalam penelitian ini hampir sama dengan penelitian terdahulu.

5.4 Saran Bagi Peneliti Selanjutnya

Berdasarkan keterbatasan penelitian yang telah diungkapkan, maka penulis mengajukan beberapa saran yaitu:

1. Penelitian selanjutnya sebaiknya juga menambahkan wawancara sebagai teknik pengumpulan data untuk melengkapi kuesioner sehingga data yang diperoleh dapat memberikan gambaran yang lebih jelas tentang keadaan yang sesungguhnya.
2. Peneliti di masa mendatang disarankan untuk memperluas lingkup riset dengan menambahkan beberapa variabel lain yang mempengaruhi komitmen karyawan terhadap perubahan (misalnya variabel motivasi, kepuasan kerja dan lainnya) dan memperluas pembahasan serta bisa membuat perbandingan antara perusahaan swasta maupun pemerintahan.
3. Dalam perubahan, hal yang paling penting diperhatikan bagaimana pengelolaan perubahan tersebut sehingga agen perubahan (pemimpin, karyawan dan lainnya) bisa “berbaur” dengan perubahan dan perubahan bisa sukses diterapkan.
4. Dengan memperhatikan hasil dari penelitian, guna memperbaiki kekurangan dalam penelitian ini maka penelitian selanjutnya sebaiknya



menggunakan jumlah sampel lebih banyak, menggunakan data yang terbaru dan memperluas objek penelitian agar penelitian memberikan hasil yang lebih relevan dan lebih akurat.

