

BAB V

PENUTUP

Pada bab ini, kesimpulan terkait hasil dari seluruh rangkaian penelitian akan dipaparkan. Kesimpulan ini akan menjawab seluruh permasalahan-permasalahan dalam penelitian. Selain pemaparan hasil, bab ini juga melampirkan saran secara metodologis dan praktis bagi para pembaca penelitian. Saran metodologis bagi masyarakat, bagi para peneliti, tenaga kependidikan, serta para ilmuwan yang memiliki cakupan penelitian serupa. Saran praktis ditujukan kepada tenaga kependidikan dan organisasi.

5.1 Kesimpulan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara *organizational justice* dengan *readiness for change* pada tenaga kependidikan di UIN X dibuktikan dengan hasil analisis korelasi *spearman* ($r = 0,537$) yang artinya tergolong tingkat hubungan sedang dan ($p = 0,000$). Semakin tinggi *organizational justice* maka semakin tinggi pula *readiness for change* pada tenaga kependidikan di Universitas Islam Negeri X. Berdasarkan analisis deskriptif, pada kategorisasi *organizational justice* dan *readiness for change* tergolong tinggi. Selain itu, terdapat perbedaan yang signifikan pada *organizational justice* di UIN X berdasarkan demografis yaitu usia, latar belakang pendidikan dan masa kerja. Sedangkan *readiness for change* di UIN X memiliki perbedaan yang signifikan berdasarkan usia, latar belakang pendidikan, masa kerja dan posisi jabatan.

5.2 Saran

Saran yang diberikan terbagi menjadi dua kategori yaitu secara metodologis dan praktis. Metodologis merupakan saran yang berfokus pada cakupan penelitian dan pengembangan ilmu serta saran praktis merupakan saran yang berfokus pada praktik dalam kehidupan nyata.

5.2.1 Saran Metodologis

Berdasarkan hasil penelitian, peneliti memberikan beberapa saran metodologis sebagai berikut:

1. Peneliti selanjutnya disarankan dapat meneliti dengan menyandingkan *readiness for change* dengan variabel lain khususnya yang menyangkut nilai keislaman seperti kepemimpinan islam, religiusitas dan budaya organisasi islam karena, dalam penelitian dilokasi UIN X ditemukan bahwa nilai keislaman tersebut begitu erat dalam keseharian di UIN X.
2. Berdasarkan hasil uji *mean* per dimensi pada *readiness for change*, dimensi *change efficacy* memiliki nilai *mean* yang lebih rendah dibandingkan dimensi lainnya. Oleh karena itu, faktor internal yang mempengaruhi tenaga kependidikan seperti *self efficacy* perlu diperhatikan dan diteliti lebih lanjut.
3. Peneliti selanjutnya diharapkan memperkaya sampel *readiness for change* dan *organizational justice* untuk meningkatkan variasi jawaban sampel sehingga membantu menghindari ketidaknormalan data.

5.2.2 Saran Praktis

1. Bagi Tenaga Kependidikan

Penelitian ini menunjukkan bahwa tenaga kependidikan memiliki persepsi *organizational justice* dan *readiness for change* yang tinggi. Hal ini sangat baik dan harus dipertahankan oleh tenaga kependidikan. Upaya yang dapat dilakukan dalam mempertahankannya dapat dengan meningkatkan sikap proaktif. Sikap yang dimaksud dapat berupa inisiatif tenaga kependidikan dalam meningkatkan komunikasi dengan organisasi serta mengembangkan diri melalui pelatihan yang disediakan. Pelatihan yang disarankan untuk menghadapi *readiness for change* dari IAIN X menjadi UIN X salah satunya adalah pelatihan badan layanan umum sebagai bagian dari strategi pengembangan tenaga kependidikan.

2. Bagi Organisasi

Organisasi diharapkan dapat memperhatikan berbagai aspek *organizational justice* dan *readiness for change* bagi para tenaga kependidikan. Selanjutnya, Organisasi disarankan memfasilitasi pelatihan penggunaan badan layanan umum *integrated online system* yang merata agar meningkatkan *readiness for change* pada tenaga kependidikan. Dengan adanya hal diatas akan membawa pengaruh positif yang sejalan dengan tujuan organisasi.