

## **BAB V**

### **PENUTUP**

#### **A. Simpulan**

Berdasarkan hasil analisis data serta pembahasan yang telah dilakukan, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan penelitian sebagai berikut:

1. Hasil deskripsi variabel kesiapan untuk berubah (Y), dukungan organisasi yang dirasakan (X1), dan modal psikologis (X2) dapat disimpulkan sebagai berikut:
  - a. Deskripsi variabel kesiapan untuk berubah (Y) pada karyawan Universitas Islam 45 Bekasi didominasi oleh subjek yang berada pada kategori sedang.
  - b. Deskripsi variabel dukungan organisasi yang dirasakan (X1) pada karyawan Universitas Islam 45 Bekasi didominasi oleh subjek yang berada pada kategori sedang.
  - c. Deskripsi variabel modal psikologis (X2) pada karyawan Universitas Islam 45 Bekasi didominasi oleh subjek yang berada pada kategori sedang.
2. Terdapat hubungan positif yang cukup kuat dan signifikan antara dukungan organisasi yang dirasakan dengan kesiapan untuk berubah pada karyawan Universitas Islam 45 Bekasi.
3. Terdapat hubungan positif yang cukup kuat dan signifikan antara modal psikologis dengan kesiapan untuk berubah pada karyawan Universitas Islam 45 Bekasi.
4. Terdapat pengaruh yang signifikan antara dukungan organisasi yang dirasakan dan modal psikologis terhadap kesiapan untuk berubah pada karyawan Universitas Islam 45 Bekasi.

## B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, maka saran yang dapat diberikan adalah sebagai berikut:

### 1. Bagi Pihak Universitas

Pihak universitas diharapkan dapat meningkatkan kesiapan karyawan dalam menghadapi perubahan organisasi melalui penyelenggaraan program sosialisasi, pelatihan, dan pendampingan yang dilakukan secara berkala selama proses transformasi organisasi berlangsung. Selain itu, universitas juga diharapkan dapat memperkuat dukungan organisasi kepada karyawan, seperti pemberian informasi yang jelas terkait perubahan, keterlibatan karyawan dalam proses perubahan, serta pemberian apresiasi terhadap kontribusi karyawan agar kesiapan untuk berubah dapat meningkat.

### 2. Bagi Karyawan

Karyawan diharapkan dapat terus mengembangkan modal psikologis yang dimiliki, seperti rasa optimis, harapan, efikasi diri, dan resiliensi dalam menghadapi perubahan organisasi. Karyawan juga diharapkan lebih aktif dalam mengikuti kegiatan sosialisasi maupun pelatihan terkait perubahan agar mampu menyesuaikan diri dengan tuntutan dan kebijakan organisasi yang baru.

### 3. Bagi Peneliti Selanjutnya

Peneliti selanjutnya diharapkan dapat mengembangkan penelitian dengan menambahkan variabel lain yang berpotensi memengaruhi kesiapan untuk berubah, seperti kepemimpinan transformasional, budaya organisasi, kepuasan kerja, atau stres kerja. Selain itu, peneliti selanjutnya juga disarankan untuk memperluas subjek penelitian pada institusi atau organisasi lain agar hasil penelitian dapat memiliki cakupan generalisasi yang lebih luas.