

BAB V

PENUTUP

A. Simpulan

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan maka hasil penelitian dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Hasil deskripsi kesiapan untuk berubah (Y), efikasi diri (X1), dan komitmen organisasi (X2) dapat disimpulkan sebagai berikut:
 - a. Deskripsi variabel kesiapan untuk berubah (Y) pada karyawan Universitas Islam 45 Bekasi didominasi oleh karyawan yang berada pada kategori sedang sebanyak 63 orang (73%). Hasil uji beda menunjukkan bahwa terdapat perbedaan tingkat kesiapan untuk berubah berdasarkan jenis pekerjaan. Namun, tidak terdapat perbedaan tingkat kesiapan untuk berubah berdasarkan jenis kelamin, usia, masa kerja, dan jabatan.
 - b. Deskripsi variabel efikasi diri (X1) didominasi oleh karyawan yang berada pada kategori sedang sebanyak 62 orang (72%). Hasil uji beda menunjukkan bahwa tidak terdapat perbedaan tingkat efikasi diri berdasarkan jenis kelamin, usia, masa kerja, jenis pekerjaan, maupun jabatan.
 - c. Deskripsi variabel komitmen organisasi (X2) didominasi oleh karyawan yang berada pada kategori sedang sebanyak 64 orang (74%). Hasil uji beda menunjukkan bahwa terdapat perbedaan tingkat komitmen organisasi berdasarkan jenis kelamin dan masa kerja. Namun, tidak terdapat perbedaan tingkat komitmen organisasi berdasarkan usia, jenis pekerjaan, dan jabatan.
2. Terdapat hubungan positif yang kuat dan signifikan antara efikasi diri dengan kesiapan untuk berubah pada karyawan Universitas Islam 45 Bekasi dengan nilai koefisien korelasi sebesar $r = 0,523$ dan $p < 0,001$.

3. Terdapat hubungan positif yang kuat dan signifikan antara komitmen organisasi dengan kesiapan untuk berubah pada karyawan Universitas Islam 45 Bekasi dengan nilai koefisien korelasi sebesar $r = 0,514$ dan $p < 0,001$.
4. Terdapat pengaruh yang signifikan antara efikasi diri dan komitmen organisasi dengan kesiapan untuk berubah pada karyawan Universitas Islam 45 Bekasi sebesar 54,9% ($R^2 = 0,549$) dengan nilai $F = 50,594$ dan $p < 0,000$.

B. Saran

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, berikut beberapa saran yang dapat diberikan oleh peneliti:

1. Bagi karyawan

Disarankan agar karyawan dapat menggunakan temuan penelitian ini untuk merefleksikan keyakinan dengan kemampuan diri serta komitmen dengan organisasi, dengan cara aktif mencatat keberhasilan adaptasi yang telah dilalui sebagai sumber kepercayaan diri. Karyawan juga diharapkan membangun komitmen yang didasari keyakinan dengan arah dan tujuan institusi sehingga mendorong sikap yang lebih adaptif dan positif dalam menghadapi perubahan.

2. Bagi manajer SDM Universitas

Disarankan agar Manajer SDM dapat menjadikan penelitian ini sebagai salah satu referensi dalam merancang program peningkatan efikasi diri karyawan, seperti pelatihan keterampilan adaptif dan *coaching* individual, serta program penguatan komitmen organisasi yang diprioritaskan bagi karyawan dengan masa kerja lebih pendek melalui mentoring

bersama karyawan senior. Kelompok Tenaga Pendukung dan *Security* juga perlu mendapat perhatian khusus mengingat kesiapan untuk berubah pada kelompok tersebut lebih rendah dibandingkan kelompok lainnya.

3. Bagi Instansi

Disarankan agar instansi dapat menjadikan penelitian ini sebagai dasar perumusan kebijakan internal yang mendukung proses transisi kelembagaan melalui komunikasi perubahan yang transparan, program pembinaan bagi karyawan yang perannya tergantikan akibat perubahan, serta pelibatan kelompok Tenaga Kependidikan sebagai fasilitator sebaya dalam sosialisasi perubahan kepada unit kerja lainnya.

4. Bagi penelitian selanjutnya

Disarankan agar peneliti selanjutnya dapat menggunakan penelitian ini sebagai rujukan empiris sekaligus mengeksplorasi variabel lain yang belum diteliti, seperti kepemimpinan transformasional, *perceived organizational support*, modal psikologis, maupun *workplace well-being*, sehingga diperoleh pemahaman yang lebih komprehensif mengenai faktor-faktor yang memengaruhi kesiapan untuk berubah.

Peneliti selanjutnya juga disarankan memperluas cakupan penelitian pada institusi lain yang sedang menjalani transformasi organisasi. Apabila penelitian direplikasi pada institusi yang didominasi oleh karyawan dengan jabatan fungsional, pengelompokan responden dapat disesuaikan berdasarkan karakteristik jabatan, seperti kelompok fungsional, struktural, serta fungsional yang merangkap jabatan struktural. Pengelompokan tersebut diharapkan mampu memberikan gambaran yang lebih representatif mengenai dinamika kesiapan untuk berubah pada setiap kelompok jabatan.