

## **BAB V**

### **KESIMPULAN DAN SARAN**

Bab ini menyajikan uraian kesimpulan yang didapatkan berdasarkan temuan dan pembahasan hasil penelitian yang telah dilakukan dan implikasi yang didapat dari penelitian serta rekomendasi bagi berbagai pihak yang terkait dalam penelitian ini serta peneliti selanjutnya.

#### **A. Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan mengenai pengaruh komitmen organisasi terhadap kesiapan untuk berubah pada karyawan Geoff Max Footwear.co di Kota Bandung yang diperoleh dari pengolahan data, pembahasan, serta pengujian hipotesis yang dilakukan melalui teknik analisis data regresi sederhana pada 140 responden, dapat disimpulkan bahwa:

1. Diketahui bahwa nilai signifikansi Komitmen Organisasi sebesar 0,000 dimana nilai tersebut lebih kecil dari 0,05 ( $<0,05$ ). Nilai tersebut berarti bahwa Komitmen Organisasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kesiapan untuk berubah.
2. R-square yaitu sebesar 0,390. Hal ini menunjukkan bahwa nilai kontribusi komitmen organisasi terhadap aspek kesiapan untuk berubah pada karyawan Geoff Max Footwear.co di Kota Bandung adalah sebesar 39%.
3. Diketahui bahwa nilai signifikansi Komitmen Afektif sebesar 0,000 dimana nilai tersebut lebih kecil dari 0,05 ( $<0,05$ ). Nilai tersebut berarti bahwa Komitmen Afektif memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kesiapan untuk berubah.
4. Diketahui bahwa nilai signifikansi Komitmen Berkelanjutan sebesar 0,000 dimana nilai tersebut lebih kecil dari 0,05 ( $<0,05$ ). Nilai tersebut berarti bahwa Komitmen Berkelanjutan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kesiapan untuk berubah.
5. Diketahui bahwa nilai signifikansi Komitmen Normatif sebesar 0,000 dimana nilai tersebut lebih besar dari 0,05 ( $<0,05$ ). Nilai tersebut berarti bahwa Komitmen Normatif memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kesiapan untuk berubah.

6. Dari semua aspek demografis yang diuji kepada responden, hanya aspek usia, pendidikan terakhir dan lama bekerja di perusahaan yang memiliki nilai signifikan terhadap variabel komitmen organisasi. Sedangkan dari semua aspek demografis yang diuji kepada responden, tidak ada yang memiliki nilai signifikan terhadap variabel kesiapan untuk berubah.

## **B. Implikasi**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi gambaran bagaimana keadaan komitmen organisasi memengaruhi kesiapan untuk berubah pada karyawan Geoff Max Footwear.co di Kota Bandung. Serta memberikan kontribusi untuk memperkaya hasil penelitian dalam bidang psikologi terutama psikologi industri dan organisasi mengenai variabel komitmen organisasi dan kesiapan untuk berubah.

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan referensi untuk pemahaman serta peningkatan komitmen organisasi dan kesiapan karyawan dalam menghadapi perubahan yang khususnya bagi perusahaan dalam bidang yang serupa terutama di Kota Bandung.

## **C. Rekomendasi**

Berdasarkan hasil penelitian adapun saran/rekomendasi untuk beberapa pihak yang terkait dalam penelitian ini, yaitu sebagai berikut:

1. Perusahaan dalam Bidang Sejenis
  - a. Berdasarkan hasil penelitian maka perlu untuk memerhatikan komitmen organisasi karyawan sebagai salah satu variabel yang dapat memengaruhi kesiapan untuk berubah, dimana proses bisnis akan selalu dinamis dan mengalami perubahan di berbagai aspek, apalagi jika perusahaan memiliki keinginan dan pergerakan untuk terus berkembang maupun menghadapi berbagai kondisi yang berpengaruh terhadap keberlangsungan perusahaan.
  - b. Komitmen organisasi karyawan dapat ditingkatkan dengan menumbuhkan rasa memiliki dan rasa tanggung jawab terhadap perusahaan dengan menciptakan lingkungan perusahaan yang nyaman dan dinamis. Dimana setiap orang di dalamnya dapat berprogres dengan baik dan dapat meningkatkan potensi-potensi yang dimiliki dalam

perusahaan sehingga keinginan untuk bertahan dalam organisasi meningkat.

- c. Setiap karyawan perlu menerima, memahami dan melaksanakan tugas pokok dan fungsi mereka dalam perusahaan dengan penuh rasa tanggung jawab, sehingga karyawan dapat menghadapi dan menjalankan perubahan yang ada dan seharusnya terjadi/dilakukan oleh perusahaan.
- d. Mempersiapkan karyawan dalam aspek membuka wawasan, jangan mudah menyerah, dan selalu berusaha untuk belajar dengan meningkatkan intensitas keikutsertaan dalam berbagai macam pelatihan khususnya berkaitan dengan kemampuan diri.

## 2. Peneliti Selanjutnya

- a. Peneliti yang ingin meneliti tentang kesiapan untuk berubah dapat menggunakan variabel lain selain komitmen organisasi, hal ini dikarenakan variabel yang memiliki kontribusi terhadap kesiapan untuk berubah tidak hanya komitmen organisasi saja.
- b. Bagi peneliti selanjutnya yang tertarik pada topik komitmen organisasi dan kesiapan untuk berubah dapat mempertimbangkan beberapa hal seperti merubah, menambah, atau membandingkan beberapa objek penelitian yang berbeda misalnya intitusi pemerintahan, kesehatan, atau pendidikan.

Faishal Ali Fazzari, 2021

*PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KESIAPAN UNTUK BERUBAH PADA KARYAWAN GEOFF MAX  
FOOTWEAR.CO DI KOTA BANDUNG*

Universitas Pendidikan Indonesia | [repository.upi.edu](http://repository.upi.edu) | [perpustakaan.upi.edu](http://perpustakaan.upi.edu)