

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

5.1 Simpulan

Penelitian ini menggunakan metode regresi linear berganda dengan aplikasi IBM SPSS versi 29. Pada hasil penelitian dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut: Dari hasil penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti dengan judul “Pengaruh Iklim Organisasi, Proses Perubahan, dan Keterbukaan Perubahan terhadap kesiapan perubahan PT IAS Support Indonesia” dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

- 1) Berdasarkan profil responden:
 - a. Berdasarkan jenis kelamin, terdapat data sebanyak 300 responden, yang terdiri dari 87% responden berjenis kelamin laki-laki dan 13% berjenis kelamin perempuan.
 - b. Berdasarkan usia, terdapat data dari 300 responden yang di dalamnya 0% atau 1 responden berusia lebih dari 54 tahun, 3% berusia 45-54 tahun, 12% berusia 35-44 tahun, 73% berusia 25-34 tahun, dan 12% berusia dibawah 25 tahun. Berdasarkan grafik tersebut, mayoritas yang mengisi survey adalah berusia 25-34 tahun
 - c. Berdasarkan lama bekerja, Pada penelitian ini, hasil menunjukan sebanyak 38% atau 114 karyawan lama bekerja kurang dari satu tahun, sebanyak 23% atau 68 responden lama bekerja selama 1-3 tahun, sebanyak 12% atau 37 responden bekerja selama 4-6 tahun, sebanyak 23% atau 68 responden bekerja selama 7-10 tahun, dan sebanyak 4% atau 13 responden bekerja selama lebih dari 10 tahun.

Berdasarkan penempatan kerja, Pada penelitian ini, hasil menunjukan sebanyak 71% atau 66 responden memiliki penempatan lokasi kerja di kantor pusat, sebanyak 7% atau 22 responden memiliki penempatan lokasi kerja di kantor cabang, dan sebanyak 21% atau 212 responden memiliki penempatan lokasi kerja di operasional

2) Berdasarkan uji hipotesis, yaitu :

- a. H1: Iklim organisasi tidak berpengaruh terhadap kesiapan perubahan

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan t-hitung sebesar 2,257 lebih besar dari t-tabel sebesar 1,972. Nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05, maka H1 ditolak, dan iklim organisasi berpengaruh signifikan terhadap kesiapan perubahan.

- b. H2: Proses Perubahan berpengaruh dan signifikan terhadap kesiapan terhadap perubahan

Berdasarkan hasil penelitian, t-hitung sebesar -6,065 lebih besar dari t-tabel sebesar 1,972. Nilai signifikansi H2 dibawah 0,05. Sehingga H2 diterima, dan proses perubahan berpengaruh signifikan terhadap kesiapan perubahan

- c. H3: keterbukaan perubahan berpengaruh dan signifikan terhadap kesiapan perubahan.

Berdasarkan hasil penelitian, t-hitung sebesar 8,693 lebih besar dibandingkan dengan t-tabel 1,972. Nilai signifikansi H3 dibawah 0. Maka H3 diterima, dan keterbukaan memiliki pengaruh dan signifikan terhadap kesiapan perubahan.

- d. H4: Iklim organisasi, proses perubahan, dan keterbukaan dalam perubahan berpengaruh secara simultan terhadap kesiapan perubahan.

Berdasarkan hasil penelitian, Fhitung sebesar 175,141 lebih besar dari Ftabel sebesar 2,64 dan signifikansi dibawah 0,05 sehingga iklim organisasi, proses perubahan, dan keterbukaan dalam perubahan berpengaruh secara simultan terhadap kesiapan perubahan.

5.2 Saran

5.2.1 Saran untuk perusahaan

- a) Berdasarkan dari hasil penelitian, terdapat pengukuran variabel iklim organisasi dengan *mean* tertinggi yaitu “Manajemen menjalankan kebijakan secara konsisten”. Dari hal tersebut, perusahaan bisa mempertimbangkan untuk selalu melakukan kebijakan dan prosedur yang jelas dan konsisten di dalam organisasi. Dengan prosedur dan kebijakan yang konsisten, maka dapat menjadi acuan karyawan terkait merger dan perusahaan sehingga dapat meningkatkan kesiapan karyawan setelah merger.
- b) Berdasarkan dari hasil penelitian, terdapat pengukuran variabel proses perubahan dengan *mean* tertinggi yaitu “Manajemen memiliki visi positif tentang masa depan”. Dari hal tersebut, perusahaan bisa mempertimbangkan menciptakan visi dan mengkomunikasikan visi serta strategi itu penting kepada karyawan agar mereka merasa perubahan perlu dilakukan dan penting untuk dilakukan. Selain itu, perusahaan juga bisa melibatkan karyawan dalam perencanaan dan pelaksanaan merger di dalam perusahaan agar mengurangi resistensi dan ketidaksiapan dalam merger.
- c) Berdasarkan dari hasil penelitian, terdapat pengukuran variabel keterbukaan perubahan dengan *mean* tertinggi yaitu “Mempelajari hal-hal baru dan meningkatkan kemampuan itu penting”. Berdasarkan hal tersebut, perusahaan bisa mempertimbangkan untuk mendukung karyawan dalam mempelajari hal baru dan meningkatkan kemampuan. Hal tersebut penting agar dapat beradaptasi dalam pekerjaan dan suasana dalam perusahaan yang baru. Perusahaan bisa mengadakan pelatihan agar meningkatkan kemampuan dan keterampilan yang dibutuhkan karyawan dalam merger.
- d) Berdasarkan dari hasil penelitian, terdapat pengukuran dengan *mean* tertinggi yaitu “Merger adalah kesempatan untuk memulai sesuatu yang lebih baik”. Berdasarkan hal tersebut, perusahaan dapat

mempertimbangkan dalam memanfaatkan momen merger sebagai kesempatan untuk memperbaiki dan meningkatkan proses yang ada. Manajemen perlu mengkomunikasikan bahwa merger bukan hanya perubahan struktural tetapi juga memberikan peluang untuk menciptakan inovasi dan meningkatkan kinerja organisasi. Dengan mengedepankan sikap positif terhadap merger, perusahaan dapat membantu karyawan melihat perubahan sebagai langkah positif menuju masa depan yang lebih baik. Selain itu, perusahaan dapat mengadakan sesi diskusi atau forum untuk mendengarkan masukan dari karyawan tentang bagaimana mereka melihat peluang yang ada dalam merger yang dilaksanakan.

5.2.2 Saran untuk peneliti

1. Peneliti memberikan saran kepada peneliti lain untuk meneliti objek yang berbeda agar setiap perusahaan melaksanakan *change management* yang berbeda dengan perusahaan dan industri lainnya sehingga menjadi pembaruan penelitian *change management* di Indonesia.
2. Peneliti menyarankan peneliti selanjutnya pendekatan longitudinal yaitu dilakukan dalam waktu tertentu untuk mengetahui pengaruh variabel independent terhadap dependen. Misalnya diukur di tahap awal, pertengahan, dan akhir perubahan.
3. Peneliti menyarankan kepada peneliti selanjutnya untuk menambahkan aspek lainnya memperluas analisis faktor-faktor yang berpengaruh terhadap kesiapan perubahan. Misalnya, mempertimbangkan aspek kepemimpinan, budaya organisasi, dan dukungan manajemen dapat memberikan perspektif yang lebih holistik tentang kesiapan perubahan.