

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dipaparkan pada setiap bab sebelumnya, yang memberikan bukti empiris mengenai pengaruh efikasi diri, gaya kepemimpinan transformasional, dan persepsi dukungan organisasi terhadap kesiapan untuk berubah diantara 54 responden yang merupakan karyawan Bank BTN Kantor Cabang Padang, dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Efikasi diri berpengaruh positif terhadap kesiapan untuk berubah pada karyawan Bank BTN Kantor Cabang Padang.
2. Gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh positif terhadap kesiapan untuk berubah pada karyawan Bank BTN Kantor Cabang Padang.
3. Persepsi dukungan organisasi berpengaruh positif terhadap kesiapan untuk berubah pada karyawan Bank BTN Kantor Cabang Padang.

5.2 Implikasi Penelitian

Dari hasil pengujian hipotesis, maka peneliti menarik beberapa implikasi penting yaitu:

1. Penelitian ini menunjukkan bahwa efikasi diri karyawan berpengaruh positif terhadap kesiapan untuk berubah. Karyawan dengan efikasi diri tinggi umumnya dipengaruhi oleh karyawan yang memiliki pengalaman lebih banyak, pendidikan lebih tinggi, faktor usia, dan gender (Laily & Wahyuni, 2018:33). Oleh karena itu, penting bagi perusahaan untuk mengadakan

pelatihan yang fokus pada peningkatan efikasi diri karyawan yang dapat meningkatkan kepercayaan diri karyawan dalam menghadapi perubahan. Pelatihan ini dapat mencakup keterampilan manajemen diri, pengembangan keterampilan interpersonal, dan teknik pengelolaan stres yang mempertimbangkan perbedaan individu guna meningkatkan kesiapan perubahan secara menyeluruh.

2. Gaya kepemimpinan transformasional terbukti dapat meningkatkan kesiapan karyawan untuk berubah. Gaya kepemimpinan transformasional dipengaruhi oleh karakteristik pemimpin, karakteristik bawahan, faktor organisasi, dan tekanan lingkungan eksternal (Suriagiri, 2020:34). Pemimpin yang mampu menyesuaikan gaya kepemimpinannya dengan kondisi internal dan eksternal perusahaan dapat lebih efektif membangun kepercayaan, motivasi, dan komitmen karyawan dalam menghadapi perubahan. Oleh karena itu, perusahaan perlu mengembangkan kepemimpinan transformasional yang adaptif melalui pelatihan kepemimpinan dan budaya kerja yang mendukung inovasi, agar mampu mendorong kesiapan karyawan dalam merespons perubahan secara positif.
3. Persepsi dukungan organisasi yang tinggi terbukti dapat meningkatkan kesiapan karyawan untuk berubah. Persepsi dukungan organisasi dipengaruhi oleh keadilan organisasi, dukungan dari atasan, penghargaan organisasi, dan kondisi pekerjaan (Rhoades & Eisenberger, 2002). Oleh karena itu, penting bagi perusahaan untuk menciptakan lingkungan kerja

yang adil dan mendukung, di mana karyawan merasa dihargai dan didukung sehingga mereka siap menghadapi perubahan.

5.3 Keterbatasan Dan Saran Untuk Peneliti Selanjutnya

Peneliti menyadari bahwa masih terdapat sejumlah keterbatasan dan kekurangan dalam penelitian ini. Berikut adalah beberapa keterbatasan serta saran untuk penelitian berikutnya:

1. Penelitian ini memiliki keterbatasan karena karakteristik responden yang tidak merata, di mana mayoritas berpendidikan S1, berjenis kelamin perempuan, dan sudah menikah. Ketimpangan distribusi ini dapat memengaruhi generalisasi temuan karena persepsi, sikap, dan kesiapan terhadap perubahan dapat berbeda berdasarkan tingkat pendidikan, jenis kelamin, dan status pernikahan. Oleh karena itu, hasil penelitian ini mungkin belum sepenuhnya merepresentasikan populasi karyawan secara keseluruhan dengan latar belakang yang lebih beragam.
2. Variasi masa kerja responden cukup luas yaitu dari minimal 1 tahun hingga maksimal 38 tahun dengan rata-rata 8,17 tahun. Rentang masa kerja yang besar ini dapat menimbulkan perbedaan persepsi dan pengalaman kerja yang signifikan antar responden yang berpotensi mempengaruhi konsistensi data. Selain itu, rata-rata masa kerja yang relatif pendek dapat menyebabkan hasil penelitian lebih merefleksikan pandangan karyawan dengan pengalaman kerja menengah ke bawah, sehingga membatasi generalisasi temuan terhadap karyawan dengan masa kerja yang lebih panjang.

3. Berdasarkan hasil uji validitas terdapat enam item pernyataan yang tidak valid. Ketidaksesuaian tersebut dapat mempengaruhi keakuratan pengukuran variabel, sehingga berpotensi menurunkan kualitas data dan ketepatan interpretasi hasil penelitian. Hal ini juga dapat membatasi kemampuan instrumen dalam merepresentasikan konstruk secara utuh, sehingga perlu dilakukan perbaikan atau pengembangan instrumen pada penelitian selanjutnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Aditianto, P., & Amir, M. T. (2022). Pengaruh Faktor Kepemimpinan Transformasional Terhadap Perilaku Kerja Inovatif Melalui Kesiapan Untuk Berubah Sebagai Mediator. *Jurnal Ilmiah Akuntansi Dan Keuangan*, 4(8), 3318–3326. <https://doi.org/https://doi.org/10.32670/fairvalue.v4i8.1381>
- Aini, H., Umaroh, S. K., Sari, M., & Sulistyani, N. W. (2020). Pengaruh Persepsi Dukungan Organisasi Terhadap Kesiapan Untuk Berubah Pada Karyawan PT. Anugerah Bara Kaltim Kabupaten Kutai Kartanegara. *Jurnal Motivasi*, 7(1), 1–11.
- Alami, A. C., & Budiani, M. S. (2024). Hubungan antara Self Efficacy dengan Readiness to Change pada Karyawan PT. X. *Character Jurnal Penelitian Psikologi*, 11(02), 1333–1345. <https://doi.org/10.26740/cjpp.v11n2.p1333-1345>
- Ancok, D. (2012). *Psikologi Kepemimpinan & Inovasi*. Penerbit Erlangga.
- Armenakis, A. A., Harris, S. G., & Mossholder, K. W. (1993). Creating Readiness For Organizational Change. *Human Relations*, 46(6), 681–703.
- Asbari, M., Novitasari, D., Gazali, Silitonga, N., & Pebrina, E. T. (2020). Analisis Kesiapan untuk Berubah di Masa Pandemi Covid-19: Studi Pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ekonomi & Manajemen Universitas Bina Sarana Informatika*, 18(2), 147–159. <https://doi.org/10.31294/jp.v17i2>
- Dachlan, U. (2014). *Panduan Lengkap Structural Equatio Modeling Tingkat Dasar*. Lentera Ilmu.
- Dewi, R. V. K., Pujiati, H., Affandi, A., Sunarsi, D., & Asrini. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Suatu Pengantar*. CV Insan Cendekia Mandiri.
- Dharma, S. (2022). *Analisis Statistik Terapan Dalam Penelitian Sosial Dengan Stata*. In Media.
- Erlina, L. (2020). *Efikasi Diri Dalam Meningkatkan Kemampuan Monilisasi Pasien*. Politeknik Kesehatan Kemenkes Bandung.
- Fradipta, D., & Mulyana, O. P. (2021). Hubungan Persepsi Dukungan Organisasi Dengan Kesiapan Untuk Berubah Pada Guru. *Jurnal Penelitian Psikologi*, 8(2), 60–70. <https://doi.org/https://doi.org/10.26740/cjpp.v8i2.40455>
- Ghozali, I., & Kusumadewi, K. A. (2013). *Teknik Penyusunan Skala Likert (Summated Scales) Dalam Penelitian Akuntansi dan Bisnis*. Fatawa Publishing.
- Hair, J. F., Black. W. C, Babin, B. J., & Anderson, R. . E. (2010). *Multivariate Data Analysis (7th ed.)*. New Jersey: Pearson Prantice Hall.
- Hasibuan, M. S. P. (2003). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Bumi Aksara.

- Hermawan, S., Maulana, R., Adinda, K., Maulana, M. T., & Fauzan, R. R. (2020). *Perluakah Rotasi Dan Promosi Jabatan?* UMSIDA PRESS.
- Herminingsih, A., & Rahayu, L. D. (2024). *Manajemen Kesiapan Organisasi Untuk Berubah* (A. N. Fariha, Ed.). CV Bintang Semesta Media.
- Holt, D. T., Armenakis, A. A., Feild, H. S., & Harris, S. G. (2007). Readiness for organizational change: The systematic development of a scale. *Journal of Applied Behavioral Science*, 43(2), 232–255. <https://doi.org/10.1177/0021886306295295>
- Husna, R., Nofriadi, R., Khalil, I., Razaq, A.-L., Cokes Putra, S., & Buana, G. (2023). Pengaruh Transformational Leadership Terhadap Readiness For Change: Dimediasi Oleh Organizational Trust. *Jurnal Manajemen Kompeten*, 6(Desember), 1–13.
- Kurniawan, A. W., & Puspitaningtyas, Z. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Pandiva Buku.
- Kusworo. (2019). *Manajemen Konflik & Perubahan dalam Organisasi*. Alqaprint Jatinangor.
- Laily, N., & Wahyuni, D. U. (2018). *Efikasi Diri dan Perilaku Inovasi*. Indomedia Pustaka. www.indomediapustaka.com
- Mas'ud, F. (2004). *Survai Diagnosis Organisasional Konsep & Aplikasi*. Badan Penerbit UNDIP.
- Meria, L., & Tamzil, F. (2021). Pengaruh Efikasi Diri Terhadap Kesiapan Untuk Berubah Dan Kinerja Karyawan. *Pengaruh Efikasi Diri Terhadap Kesiapan Untuk Berubah Dan Kinerja Karyawan Forum Ilmiah*, 18(2), 279–290. <https://ejurnal.esaunggul.ac.id/index.php/Formil/article/view/4336>
- Mursalim, A. H., Tsabitah, A. H., & Widiasih, P. A. (2023). Pengaruh persepsi dukungan organisasi terhadap kesiapan untuk berubah pada karyawan. *Journal of Indonesian Psychological Science (JIPS)*, 3(1), 340–351. <https://doi.org/10.18860/jips.v3i1.20458>
- Northouse, P. G. (2013). *Kepemimpinan* (6th ed.). PT Indeks .
- Nurhaliza, M. W., & Mulyana, O. P. (2022). Hubungan antara Efikasi Diri dengan Kesiapan Untuk Berubah pada Karyawan PT X. *Jurnal Penelitian Psikologi*, 9(4), 12–22. <https://doi.org/https://doi.org/10.26740/cjpp.v9i4.46612>
- Pratama, R. H., & Khotimah, A. K. (2024). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kesiapan untuk Berubah di Mediasi Motivasi Kerja dan Komitmen Organisasional pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil di Indonesia. *Multidisciplinary Journal of Education , Economic and Culture*, 2(2), 71–85. <https://doi.org/10.61231/mjyec.v2i2.271>
- Rhoades, L., & Eisenberger, R. (2002). Perceived organizational support: A review of the literature. *Journal of Applied Psychology*, 87(4), 698–714. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.87.4.698>

- Rizky, R., Pujiastuti, R., & Setiawan, H. (2022). Keterlibatan Karyawan Sebagai Variabel Pemediasi Pengaruh Persepsi Dukungan Organisasi Terhadap Kesiapan Untuk Berubah (Survei Pada Kantor Pos Pusat Purwokerto). *Majalah Manajemen Ilmiah Dan Bisnis (MIMB)*, 19(1), 47–57. <https://doi.org/https://doi.org/10.55303/mimb.v19i1.137>
- Setyaji, A., Ihsania, C., Permatasari, D., Sari, E. K., Septiana, H. S., Ibrohim, M., Aji Pratomo, N., Hidayanti, N., Anggraeni, S., Sopyandana, Y., Melyani Putri, Y., Yuliani, S., & Sri Wahyuni, N. (2022). *Perubahan Dan Pengembangan Organisasi* (Mukhtadi, Ed.). Widina Bhakti Persada Bandung. www.penerbitwidina.com
- Sugiyono. (2015). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, & RnD*. Alfabeta.
- Sunarto, & Suparji. (2020). *Monograf Perceived Organizational Support dan Organizational Commitment dalam Model Kinerja SDIDTK* (H. S. W. Nugroho, Ed.). Prodi Kebidanan Magetan Poltekkes Kemenkes Surabaya. <https://www.researchgate.net/publication/342586758>
- Suri, F. (2020). Pengaruh Persepsi Dukungan Organisasi Terhadap Kesiapan Untuk Berubah Karyawan. *Jurnal Islamika Granada*, 1(1), 43–50.
- Suriagiri. (2020). *Kepemimpinan Transformasional*. CV. Radja Publika.
- Tampubolon, M. P. (2020). *Change Management: Manajemen Perubahan; Individu, Tim Kerja, Organisasi*. Penerbit Mitra Wacana Media.
- Tjiptadi, D. D., & Sari, E. D. R. (2021). *Kepemimpinan Fundamental Teori*. Yayasan Kita Menulis.
- Tomasoa, V. A. (2023). *Pengaruh Kompetensi, Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk. Cabang Ambon*. 17(2), 107–124.
- Vanny, C., Jufri, A., Nurjannah, K., & Yulianty, P. D. (2022). Kesiapan Untuk Berubah Self-Efficacy Dan Komitmen Organisasi. *Jurnal MANOVA*, 5(2), 1–15.
- Widodo, A. P., Budiyanto, & Suhermin. (2023). *Pengaruh Perceived Organizational Support, Psychological Empowerment dan Structural Empowerment Terhadap Employee Engagement dan Job Performance*. CV Kreator Cerdas Indonesia.
- Wijaya, C. (2017). *Perilaku Organisasi* (N. S. Chaniago, Ed.). Lembaga Peduli Pengembangan Pendidikan Indonesia (LPPPI).