

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

Pada bab ini, peneliti akan memaparkan kesimpulan mengenai hasil penelitian yang telah dilakukan, dan memberikan saran praktis sesuai dengan hasil penelitian tersebut.

5.1. Kesimpulan

Dari pembahasan *resistance to change* pada karyawan *Retail and Property* di Bandung didapatkan kesimpulan sebagai berikut :

- 1) Berdasarkan hasil pengolahan data didapatkan bahwa 51% memiliki *resistance to change* yang tinggi dan 49% dengan *resistance to change* yang rendah sehingga dapat diartikan bahwa karyawan *retail and property* sebagian besar memiliki *resistance to change* yang rendah.
- 2) *Resistance to change* yang tinggi diperlihatkan melalui *routine seeking* yang 88% diantaranya tinggi, 96% diantaranya dengan *emotional reaction* tinggi, 76% diantaranya dengan *short-term focus* tinggi dan 92% diantaranya dengan *cognitive rigidity* yang juga tinggi.
- 3) *Resistance to change* yang rendah ditunjukkan melalui 79,17% diantaranya memiliki *routine seeking* rendah, 58,33% diantara mereka dengan *emotional reaction* rendah, 70,83% diantaranya memiliki *short-term focus* rendah dan 58,33% diantaranya dengan *cognitive rigidity* yang juga rendah.

4) Pada karyawan dengan *resistance to change* rendah didapatkan hasil 41,67% diantaranya memiliki *emotional reaction* rendah, 29,17 dari mereka dengan *short-term focus* tinggi dan 58,33% diantaranya memiliki *cognitive rigidity* yang tinggi. Hal tersebut menggambarkan karyawan dengan *resistance to change* rendah memperlihatkan banyaknya reaksi negative terhadap perubahan, lebih banyak berorientasi terhadap jangka pendek terhadap perubahan dan kekakuan berpikir pada karyawan.

5.2. Saran

Berdasarkan kesimpulan yang telah diperoleh melalui penelitian mengenai *resistance to change* para karyawan direktorat *retail and property*, serta menyadari banyaknya kekurangan dalam penelitian ini, maka peneliti mengajukan beberapa saran sebagai berikut :

5.2.1. Saran Teoritis

RTC merupakan teori baru yang masih terus dikembangkan oleh pembuatnya Shaul Oreg, sehingga masih banyak sekali peluang untuk membahas konstruk RTC. Berikut ini beberapa saran teoritis yang diberikan peneliti :

1. Penelitian dapat dilakukan pada responden perusahaan BUMN lain seperti PLN, dan Telkom. Penelitian pada perusahaan BUMN lain perlu dilakukan karena perusahaan-perusahaan tersebut juga melakukan perubahan / restrukturisasi, sehingga perlu diketahui *RTC* sebagai bahan evaluasi atas perubahan yang terjadi.

2. Teori *resistance to change* ini dapat diteliti dengan metodologi korelasi dengan variabel lain misalnya dengan kepuasan kerja, *leadership*, motivasi kerja dan komitmen kerja.

5.2.2. Saran Praktis

1. Hasil penelitian ini dapat menjadi masukan bagi PT “X” terutama SDM untuk mengetahui gambaran RTC pada karyawan direktorat *retail and property* yang merupakan contoh kecil dari keseluruhan perubahan yang dilakukan organisasi
2. Karyawan dengan RTC tinggi (51%) disarankan untuk lebih meningkatkan pemberian sosialisasi mengenai perubahan yang terjadi terutama keuntungan-keuntungan yang diperoleh dengan adanya perubahan
3. Menempatkan *change agent* yang telah diberikan *training* terlebih dahulu pada posisi-posisi strategis sehingga membantu proses sosialisasi mengenai perubahan itu sendiri
4. *Training* juga bisa dilakukan dalam usaha mempersiapkan karyawan memiliki *skill* tertentu agar dapat menjalankan perubahan yang diharapkan perusahaan hingga tujuan utama perusahaan tercapai.
5. Perusahaan juga bisa melakukan penelitian lanjutan yang mencakup perusahaan secara luas, sehingga gambaran jelas RTC mengenai perusahaan lebih terperinci dan terasa manfaatnya bagi perusahaan.