

BAB V

SIMPULAN

5.1 Simpulan

Penelitian ini membahas pengaruh variabel komunikasi, partisipasi dan komitmen afektif pada resistensi perubahan. Hasil penelitian ini sebagai berikut.

1. Hipotesis 1, komunikasi berpengaruh secara negatif pada resistensi perubahan terbukti terdukung. Ketika Margaria Group menerapkan dan mengimplementasikan komunikasi di setiap lini baik secara kelembagaan maupun individu terkait rencana perubahan dan dilakukan di waktu yang tepat, maka informasi dan pemahaman tentang perubahan akan diterima oleh karyawan. Oleh sebab itu, upaya ini akan mengecilkkan terjadinya kesalahpahaman yang menyebabkan resistensi perubahan pada karyawan.
2. Hipotesis 2, partisipasi berpengaruh secara negatif pada resistensi perubahan terbukti terdukung. Hal ini menandakan bahwa jika karyawan semakin memiliki peran dalam perencanaan, proses dan memiliki kontribusi sebagai pengambil keputusan pada proses perubahan, maka karyawan tidak akan menolak perubahan yang akan dilakukan dan siap menerima perubahan yang akan datang.
3. Hipotesis 3, komitmen afektif berpengaruh negatif pada resistensi perubahan terbukti terdukung. Hal ini mengartikan bahwa komitmen afektif mampu mengubah cara pandang individu dengan organisasinya pada sebuah perubahan. Terlebih jika semakin tinggi komitmen afektif yang dimiliki karyawan maka semakin kecil pula risiko terjadinya resistensi.

5.2 Implikasi Penelitian

Berdasarkan pembahasan dan simpulan yang didapatkan dalam penelitian ini, terdapat implikasi baik secara teoretis maupun praktis.

5.2.1 Implikasi Teoretis

Penelitian ini memfokuskan pada cara perusahaan agar dapat menangani dan meminimalisasi terjadinya resistensi perubahan. Oleh karena itu, penelitian ini memberikan pemahaman dan informasi bahwa melalui variabel komunikasi, partisipasi, dan komitmen afektif yang diimplementasikan dengan baik dalam perusahaan dapat membantu perusahaan untuk menangani fenomena resistensi perubahan.

5.2.2 Implikasi Praktis

1. PT Margaria Group perlu melakukan penerapan komunikasi secara kelembagaan dan individual lebih baik lagi, terutama dalam konteks rencana perubahan hingga hasil yang diharapkan. Dengan komunikasi, perusahaan mampu memberitahu dan membagikan informasi tentang perusahaan itu sendiri dan tantangan yang akan dihadapi sehingga mampu memberikan wawasan dan kesadaran bahwa perubahan perlu dilakukan pada waktunya.
2. Memberikan ruang lebih banyak pada karyawan di semua level pekerjaan untuk ikut berperan dalam proses perubahan baik melalui pemberian saran dan umpan balik maupun sebagai bagian dari pelaku perubahan itu sendiri.
3. Membuka kesempatan bagi setiap karyawan dalam program perencanaan, tidak sebatas divisi tertentu. Melainkan membuka kesempatan dari semua divisi.

4. Perusahaan menyediakan seminar maupun pelatihan yang relevan untuk menangani resistensi secara berkelanjutan dan untuk menghadapi program perubahan.
5. Perusahaan konsisten mengadakan kegiatan *family-gathering* untuk menghangatkan suasana dan sebagai sarana untuk membuka komunikasi yang lebih baik.
6. Menyetarakan seluruh peran karyawan dengan memberikan kebebasan dalam berpendapat ataupun saran/masukan untuk perusahaan serta tidak adanya intimidasi pada level karyawan tertentu.

5.3 Keterbatasan Penelitian

Beberapa keterbatasan yang dihadapi peneliti selama melaksanakan penelitian ini adalah sebagai berikut.

1. Penggunaan kuesioner yang *self administered survey* selain memiliki keunggulan juga memiliki kelemahan. Data responden merupakan jawaban yang dilaporkan sendiri sehingga ada kemungkinan bahwa jawaban tersebut berpotensi bias dan tidak mencerminkan kondisi nyata.
2. Kurangnya keleluasaan dalam menggali informasi karena lokasi penelitian merupakan perusahaan perusahaan keluarga dan tidak *go-public*.
3. Penyebaran sampel tidak merata ke seluruh unit bisnis perusahaan, sehingga tidak sepenuhnya mencerminkan kondisi perusahaan sesungguhnya.

5.4 Saran

Berdasarkan penelitian ini, terdapat beberapa saran yang dapat diterapkan yaitu sebagai berikut.

1. Perusahaan harus meningkatkan intensitas komunikasi perubahan lebih maksimal dan konsisten secara terus menerus.
2. Partisipasi karyawan di semua level lebih ditingkatkan dalam perencanaan hingga implementasi perubahan.
3. Perusahaan rutin melakukan seminar maupun pelatihan pada anggota organisasi untuk menyetarakan pemahaman dan pengetahuan tentang perubahan.
4. Perusahaan perlu memberikan edukasi dan dukungan kepada seluruh karyawan untuk menghadapi perubahan.