

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Penelitian ini membuktikan secara empiris pengaruh variabel kepercayaan pribadi, persepsi dukungan organisasi dan komitmen afektif terhadap *change success* dengan jumlah responden sebanyak 71 orang karyawan - karyawati dilingkup Bank Nagari Cabang Batusangkar . Setelah melalui tahapan analisis dan pengujian hipotesis didapat kesimpulan yang dirangkum sebagai berikut:

1. Kepercayaan pribadi tidak berpengaruh signifikan terhadap *change success* pada Bank Nagari Cabang Batusangkar.
2. Persepsi dukungan organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap *change success* pada Bank Nagari Cabang Batusangkar
3. Komitmen afektif berpengaruh signifikan terhadap *change success* pada Bank Nagari Cabang Batusangkar.
4. Kepercayaan pribadi berpengaruh signifikan terhadap komitmen afektif pada Bank Nagari Cabang Batusangkar.
5. Persepsi dukungan organisasi berpengaruh signifikan terhadap komitmen afektif pada Bank Nagari Cabang Batusangkar.
6. Kepercayaan pribadi berpengaruh secara tidak langsung terhadap *change success*, apabila komitmen afektif sebagai mediasinya pada Bank Nagari Cabang Batusangkar

7. Persepsi dukungan organisasi tidak berpengaruh secara tidak langsung terhadap *change success*, apabila komitmen afektif sebagai mediasinya pada Bank Nagari Cabang Batusangkar

5.2 Implikasi Penelitian

1. Implikasi Praktek Bank Nagari

Penelitian ini menemukan bahwa tingkat *change success* pada Bank Nagari Cabang Batusangkar masih dalam kategori sedang dan masih jauh dari katagori tinggi bahkan sangat tinggi, hal ini dapat dilihat dari TCR variabel *change success* sebesar 67,54%. Oleh karena itu diperlukan tindakan-tindakan yang cepat baik berupa kebijakan maupun penetapan strategi untuk meningkatkan *change success* pada Bank Nagari Cabang Batusangkar, karena *change success* sangat berpengaruh terhadap kelangsungan dunia perbankan.

Change success pada Bank Nagari Cabang Batusangkar yang tinggi dapat membantu Bank dalam mencapai tujuan jangka panjang. Beberapa hal yang didapat dari *change success* adalah sebagai berikut: (1) Meningkatkan kepercayaan karyawan-karyawati terhadap kebijakan pada Bank Nagari Cabang Batusangkar (2) Meningkatkan dukungan organisasi terhadap karyawan-karyawati pada Bank Nagari Cabang Batusangkar (3) Konsisten dalam berkomitmen terhadap kepercayaan maupun dukungan organisasi kepada karyawan-karyawati demi kemajuan Bank Nagari Cabang Batusangkar

Untuk meningkatkan *change success* karyawan - karyawati dapat dilakukan dengan cara meningkatkan komitmen afektif karyawan - karyawati. Dalam penelitian ini ditemukan bahwa komitmen afektif berpengaruh secara signifikan terhadap *change success*. Adapun langkah-langkah yang dapat diambil

Bank Nagari Cabang Batusangkar dalam rangka meningkatkan komitmen afektif karyawan - karyawan dengan cara sebagai berikut: (1) Membuat lingkungan kerja lebih seperti lingkungan kekeluargaan, (2) Memberikan kepercayaan yang lebih kepada karyawan - karyawan dalam mencari cara untuk menyelesaikan masalah organisasi, dan (3) Memberikan penghargaan kepada karyawan - karyawan yang sudah mengabdikan pada waktu yang sudah cukup lama.

Selain itu, untuk meningkatkan *change success* pada Bank Nagari Cabang Batusangkar perlu untuk meningkatkan komitmen afektif sebagai mediasi kepercayaan pribadi, karena dalam penelitian ini menemukan bahwa kepercayaan pribadi memiliki pengaruh tidak langsung terhadap *change success*.

Berdasarkan nilai rata rata skor dan TCR variabel *change success* kategori sedang di Bank Nagari Cabang Batusangkar. Oleh sebab itu untuk meningkatkan *change success* di Bank Nagari Cabang Batusangkar, manajemen harus melakukan sosialisasi sebelum melakukan perubahan, serta memberikan pelatihan dan pembinaan pada masing masing karyawan – karyawan agar siap menghadapi perubahan.

Bagi pimpinan diharapkan terus berusaha meningkatkan komitmen masing masing karyawan – karyawan pada Bank Nagari Cabang Batusangkar yang menjadi tempat mereka bekerja, hal tersebut sangat penting karena dari hasil analisis deskriptif diketahui komitmen afektif yang dimiliki sebagian besar karyawan – karyawan hanya berada pada kategori sedang. Upaya untuk mendorong meningkatnya komitmen karyawan – karyawan dilakukan dengan cara memberikan *reward* yang sesuai kepada masing masing karyawan –

karyawati, selain itu Bank Nagari Cabang Batusangkar juga harus memperhatikan kesejahteraan pegawai

5.3 Keterbatasan dan Saran Penelitian

Sebagaimana pada penelitian umumnya, penelitian ini memiliki keterbatasan-keterbatasan, diantaranya:

1. Penelitian ini dilakukan pada Bank Nagari Cabang Batusangkar, jadi hasil penelitian ini belum tentu berlaku sama pada Bank Nagari cabang lainnya. Oleh sebab itu, disarankan untuk penelitian ini untuk menguji secara empiris pada semua cabang Bank Nagari yang tersebar di Indonesia. Selain itu diteliti pada BUMN, perusahaan swasta maupun perusahaan asing
2. Jumlah responden dalam penelitian tergolong kecil (71 responden) sehingga dapat mempengaruhi ketepatan hasil yang diperoleh, sehingga disarankan untuk meneliti responden lebih dari 100 dalam rangka mendapatkan hasil penelitian yang lebih baik.
3. Penelitian ini hanya meneliti kepercayaan pribadi, persepsi dukungan organisasi dan komitmen afektif sebagai variabel penentu *change success*, sehingga disarankan pada penelitian berikutnya menambahkan variabel lainya, komunikasi, kepemimpinan, kepuasan kerja sebagai variabel penentu *change success*.
4. Penelitian ini hanya menguji ada atau tidak pengaruh kepercayaan pribadi dan persepsi dukungan organisasi terhadap *change success* sekaligus peran komitmen afektif sebagai mediasi, sehingga diharapkan peneliti selanjutnya mengkaji bentuk moderasi yang ditimbulkan oleh komitmen terhadap *change success*.