Menurut Al-Shurafat dan Abdul Halim (2018), Sebagian besar studi menegaskan bahwa interaksi yang signifikan kuat ada di antara budaya organisasi dan komitmen organisasi tetapi dalam beberapa asosiasi lemah.

Dari penjelasan diatas dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi tidak mempunyai peran dalam memediasi pengaruh keterlibatan kerja terhadap kesiapan untuk berubah.

BAB V

PENUTUP

5.1. Kesimpulan

Penelitian ini membuktikan secara empiris pengaruh variabel keterlibatan kerja, budaya organisasi dan komitmen organisasi terhadap kesiapan untuk berubah dengan jumlah responden sebanyak 60 orang ASN dilingkup Kantor Satpol PP Kota Solok. Setelah melalui tahapan analisis dan pengujian hipotesis didapat kesimpulan yang dirangkum sebagai berikut:

1. Keterlibatan kerja berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi. Sehingga hipotesis 1 dalam penelitian ini diterima.
2. Budaya organisasi tidak berpengaruh terhadap komitmen organisasi. Sehingga hipotesis 2 dalam penelitian ini ditolak.
3. Keterlibatan kerja berpengaruh positif terhadap kesiapan untuk berubah. Sehingga hipotesis 3 dalam penelitian ini diterima.

4. Budaya Organisasi berpengaruh positif terhadap kesiapan untuk berubah. Sehingga hipotesis 4 dalam penelitian ini diterima.
5. Komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap kesiapan untuk berubah. Sehingga hipotesis 5 dalam penelitian ini diterima.
6. Komitmen organisasi tidak memediasi pengaruh keterlibatan kerja terhadap kesiapan untuk berubah. Sehingga hipotesis 6 dalam penelitian ini ditolak.
7. Komitmen organisasi tidak memediasi pengaruh budaya organisasi terhadap kesiapan untuk berubah. Sehingga hipotesis 7 dalam penelitian ini ditolak.

5.2. Implikasi Penelitian

5.2.1. Implikasi Praktis

Implikasi praktis pada penelitian ini ditujukan kepada:

1. Pemerintah daerah Kota Solok selaku pembuat kebijakan, agar dimasa yang akan datang hasil penelitian ini dapat menjadi pedoman dan masukan dalam mengambil kebijakan serta menetapkan keputusan-keputusan agar dapat meningkatkan kesiapan untuk berubah pegawai dalam menerapkan kebijakan yang baru .

2. Kantor Satpol PP Kota Solok yang menjalankan kebijakan, agar memperhatikan keterlibatan kerja, budaya organisasi serta

komitmen organisasi pegawai yang masih rendah terhadap kesiapan untuk berubah. Pada penelitian ditemukan tingkat kesiapan untuk berubah pegawai masih rendah dan masih jauh dari katagori tinggi bahkan sangat tinggi, hal ini dapat dilihat dari TCR variabel kesiapan untuk berubah sebesar 66,43% dimana termasuk dalam kategori sedang. Untuk meningkatkan kesiapan untuk berubah pegawai Kantor Satpol PP Kota Solok dimasa yang akan datang, maka perlu diperhatikan komitmen organisasi pegawai. Karna komitmen organisasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kesiapan untuk berubah, namun pada hasil penelitian diketahui bahwa komitmen organisasi masih berada pada kategori rendah.

Cara untuk meningkatkan komitmen organisasi pada masa yang akan datang adalah dengan meningkatkan item pertanyaan yang nilai TCR nya masih rendah seperti dengan memberikan pelatihan- pelatihan kepada pegawai sehingga mereka enggan untuk meninggalkan organisasi.

Kemudian untuk meningkatkan komitmen organisasi pada pegawai Kantor Satpol PP Kota Solok, perlu meningkatkan keterlibatan kerja pegawai. Karna pada hasil penelitian keterlibatan kerja berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi. Namun pada hasil penelitian, keterlibatan kerja masih dalam kategori rendah, sehingga untuk meningkatkan keterlibatan kerja perlu meningkatkan 3 item pertanyaan yang tergolong masih

sangat rendah yaitu mengubah cara pandang pegawai dalam mengukur kinerja, lebih mengutamakan pekerjaan, menanamkan rasa tanggung jawab terhadap pekerjaan.

5.3. Keterbatasan dan Saran Penelitian

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

1. Penelitian ini dilakukan pada Kantor Satpol PP Kota Solok, jadi hasil penelitian ini belum tentu berlaku sama pada Kantor Satpol PP Kabupaten/ Kota lainnya dilingkungan Pemerintah Provinsi Sumatera Barat dan organisasi perangkat daerah lainnya dilingkungan Pemerintah Kota Solok. Oleh sebab itu, disarankan untuk mereplikasi penelitian ini pada organisasi perangkat daerah di Sumatera Barat.
2. Jumlah responden dalam penelitian tergolong kecil (60 responden) sehingga dapat mempengaruhi ketepatan hasil yang diperoleh, sehingga disarankan untuk meneliti responden lebih dari 60 orang dalam rangka mendapatkan hasil penelitian yang lebih baik.
3. Penelitian ini hanya meneliti keterlibatan kerja, budaya organisasi dan komitmen organisasi sebagai variabel penentu kesiapan untuk berubah, sehingga disarankan pada penelitian berikutnya menambahkan variabel, kepemimpinan etis, kepuasan kerja sebagai variabel penentu kesiapan untuk berubah.