

BAB V

KESIMPULAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan memberikan bukti empiris mengenai pengaruh hubungan variabel-variabel yang diteliti dengan jumlah sampel sebanyak 92 orang karyawan di RSUD Dr. Muhammad Zein Painan. Dari hasil penelitian ini dapat disimpulkan bahwa :

1. Kepemimpinan Otentik berpengaruh signifikan terhadap *Championing Behavior*
2. Kepemimpinan Otentik tidak berpengaruh signifikan terhadap komitmen pada perubahan organisasi.
3. Sinisme pada perubahan berpengaruh positif terhadap komitmen pada perubahan organisasi.
4. Komitmen pada perubahan organisasi berpengaruh signifikan terhadap *Championing Behavior*.
5. Sinisme tidak signifikan sebagai variabel moderasi antara kepemimpinan otentik terhadap komitmen pada perubahan organisasi.
6. Komitmen pada perubahan organisasi tidak signifikan sebagai variabel memediasi hubungan antara Kepemimpinan otentik dan *Championing Behavior*.

5.2 Implikasi Praktis

Analisis deskriptif mengungkapkan bahwa *Championing Behavior* atau Prilaku Karyawan yang ikut memperjuangkan Inovasi di RSUD Dr. Muhammad Zein Painan termasuk kedalam kategori “Cukup Baik”, yang telah dibuktikan melalui perolehan skor rata-rata variabel *Championing Behavior* 3,92 dengan nilai TCR 78,4 %. dan apabila manajemen ingin meningkatkan kedalam kategori “Baik” bahkan “Sangat Baik”. Berdasarkan penelitian secara empiris maka Variabel *Championing Behavior* dapat dipengaruhi oleh variabel kepemimpinan otentik sehingga pimpinan memperhatikan, Pimpinan bisa Menggambarkan dengan akurat bagaimana orang lain melihat kemampuannya, Pimpinan bisa Mengakui kesalahannya apabila terdapat kesalahan, Pimpinan Mendengarkan dengan cermat terhadap pandangan yang berbeda sebelum sampai kepada kesimpulan, Pimpinan Menerima pendapat yang mendukung bakat, motivasi dan nilai penting yang dimiliki karyawan, Pimpinan Ketika membuat keputusan berdasarkan standar tinggi dan beretika, Serta Pimpinan menunjukkan dia mengerti bagaimana tindakan khusus berdampak pada lainnya.

Variabel *Championing Behavior* dan juga dapat dipengaruhi oleh variabel komitmen pada perubahan sehingga pimpinan memperhatikan, Karyawan tidak punya pilihan selain untuk pergi bersama dengan perubahan, Karyawan merasa tekanan untuk pergi bersama dengan perubahan ini, Karyawan memiliki terlalu banyak yang dipertaruhkan untuk menolak perubahan ini, Ini akan berisiko untuk berbicara menentang perubahan ini, Menolak perubahan ini bukanlah pilihan yang layak bagi karyawan, Serta Karyawan tidak merasa kewajiban untuk mendukung perubahan ini.

Variabel komitmen pada perubahan masih dipengaruhi oleh sinisme pada perubahan karyawan di RSUD Dr. Muhammad Zein Painan, karena tingkat sinisme pada perubahan masih tergolong “sedang” secara empiris dan apabila manajemen ingin menurunkan tingkat sinisme pada perubahan ke dalam kategori rendah, maka harus meyakinkan karyawan bahwa Sebagian besar program untuk memecahkan masalah di sekitar sini akan berbuat banyak untuk kemajuan organisasi, Upaya untuk membuat hal-hal yang lebih baik di sekitar sini akan menghasilkan hasil yang baik, Saran tentang cara untuk memecahkan masalah akan menghasilkan banyak perubahan yang nyata dan Rencana untuk perbaikan di masa depan akan banyak berarti untuk kemajuan organisasi ini.

5.3 Keterbatasan dan Saran Penelitian

Sebagaimana kebanyakan penelitian lainnya, penelitian ini tentunya juga tidak terlepas dari keterbatasan diantaranya :

1. Penelitian ini dilakukan hanya pada RSUD Dr. Muhammad Zein Painan. Dengan demikian hasil dari penelitian ini tidak dapat berlaku sama dengan rumah sakit lainnya. Maka disarankan untuk penelitian selanjutnya dilakukan kepada RSUD tipe C Se-Sumatera Barat dan Rumah Sakit Swasta yang ada di Sumatera Barat.
2. Jumlah responden dalam penelitian ini masih tergolong kecil sehingga dapat mempengaruhi ketepatan dari hasil penelitian yang di peroleh. Maka disarankan untuk penelitian selanjutnya untuk meneliti seluruh karyawan yang PNS dan Non PNS yang ada di RSUD Dr. Muhammad Zein Painan.
3. Penelitian ini hanya menggunakan variabel *Championing Behavior*, Kepemimpinan Otentik, Komitmen Pada Perubahan dan Sinisme pada

Perubahan Dengan demikian variabel-variabel lain yang berpotensi mempengaruhi *Championing Behavior*, terabaikan seperti variabel eksternal (budaya, demografis, status sosial, kelompok, dan keluarga) dan variabel internal (kepribadian, emosi dll).