

BAB V

PENUTUP

5.1. Kesimpulan

Penelitian ini memberikan bukti empiris mengenai pengaruh budaya organisasi terhadap sikap perubahan organisasi dengan komitmen organisasi sebagai variabel mediasi. Penelitian ini menggunakan sampel 74 responden, yang merupakan ASN Sekretariat Daerah Kabupaten Pasaman. Hasil penelitian menunjukkan bahwa :

1. Pengujian hipotesis yang dilakukan membuktikan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap sikap perubahan organisasi di Sekretariat Daerah Kabupaten Pasaman. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik budaya organisasi, maka semakin tinggi sikap perubahan dalam diri pegawai di Sekretariat Daerah Kabupaten Pasaman.
2. Pengujian hipotesis yang dilakukan membuktikan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi pada Sekretariat Daerah Kabupaten Pasaman. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik budaya organisasi yang dimiliki oleh pegawai, maka semakin tinggi komitmen organisasi dalam diri pegawai di Sekretariat Daerah Kabupaten Pasaman.
3. Pengujian hipotesis yang dilakukan membuktikan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap sikap perubahan organisasi pada Sekretariat Daerah Kabupaten Pasaman. Hal ini

menunjukkan bahwa semakin tinggi komitmen organisasi yang dirasakan oleh pegawai, maka semakin meningkatkan sikap perubahan organisasi.

4. Komitmen organisasi memediasi pengaruh budaya organisasi terhadap sikap perubahan organisasi. Bentuk ini menunjukkan bahwa komitmen organisasi bukan satu-satunya pemediasi hubungan budaya organisasi terhadap sikap perubahan organisasi namun terdapat faktor pemediasi lain. Hasil pengujian menunjukkan dukungan terhadap hipotesis bahwa budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap sikap perubahan organisasi. Komitmen organisasi berperan sebagai pemediasi parsial hubungan antara budaya organisasi dan sikap perubahan organisasi di Sekretariat Daerah Kabupaten Pasaman.

5.2. Implikasi Hasil Penelitian

Hasil penelitian ini menunjukkan adanya pengaruh budaya organisasi terhadap sikap perubahan organisasi dengan komitmen organisasi sebagai variabel mediasi. Hasil penelitian dapat digunakan oleh pimpinan di Sekretariat Daerah Kabupaten Pasaman untuk selalu memperhatikan budaya organisasi agar bisa dianut oleh semua ASN supaya meningkatkan komitmen organisasi dan mau melakukan dan bersikap positif terhadap perubahan organisasi.

Hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai implikasi praktis dan pedoman serta masukan bagi pimpinan Sekretariat Daerah Kabupaten Pasaman dimana yang menjadi fokus penelitian ini adalah sikap perubahan organisasi. Penelitian ini mengungkapkan bahwa sikap perubahan organisasi pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Pasaman masih tergolong ke dalam kategori sangat rendah dan masih jauh dari kategori tinggi dan sangat tinggi. Oleh karena itu,

dipandang perlu untuk melakukan berbagai upaya untuk meningkatkan sikap untuk menerima sikap perubahan organisasi dimasa yang akan datang. Salah satu cara untuk meningkatkan sikap perubahan adalah dengan mengadakan pelatihan-pelatihan bagi para Aparatur Sipil Negara di Sekretariat Daerah Kabupaten Padaman agar lebih mau menerima perubahan dalam dimasa yang akan datang.

Upaya peningkatan untuk bisa menerima sikap perubahan organisasi sebagaimana yang dijelaskan diatas dapat dilakukan dengan cara meningkatkan budaya organisasi dan komitmen organisasi. Hal ini dikarenakan hasil penelitian ini telah membuktikan secara empiris bahwa budaya organisasi dan komitmen organisasi merupakan variabel penting yang mempengaruhi sikap perubahan organisasi. Salah satu cara untuk meningkatkan budaya organisasi adalah dengan meningkatkan rasa kepemilikan dan meningkatkan loyalitas terhadap organisasi.

5.3. Keterbatasan Penelitian

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

1. Penelitian ini dilakukan hanya pada Sekretariat Daerah Kabupaten Pasaman. Dengan demikian hasil dari penelitian ini tidak dapat berlaku sama dengan Sekretariat Daerah Kabupaten lainnya.
2. Jumlah responden dalam penelitian ini masih tergolong kecil sehingga dapat mempengaruhi ketepatan dari hasil penelitian yang di peroleh. Oleh sebab itu peneliti mengharapkan untuk penelitian yang berikutnya agar lebih meningkatkan populasi dan sampel pada penelitiannya. Dengan demikian diupayakan agar sampel dan populasi penelitian berikutnya lebih mewakili organisasi atau satuan kerja perangkat daerah

yang ada di Kabupaten Pasaman, sehingga hasilnya lebih maksimal dan menggeneralisasi semua organisasi pemerintah yang ada.

3. Penelitian ini hanya menggunakan variabel budaya organisasi, komitmen organisasi dan sikap perubahan organisasi. Untuk penelitian yang akan datang agar dapat menggunakan variabel yang lain seperti motivasi kerja, gaya kepemimpinan, kepuasan kerja dan lain-lain.
4. Penelitian ini menggunakan program Smart PLS 3.0 sebagai alat statistik dalam analisis data dimana pada program ini mengabaikan normalitas data.
5. Teknik pengambilan sampel pada penelitian ini menggunakan kuesioner, dimana masing-masing responden masih memiliki pengertian dan pemahaman yang berbeda terhadap pernyataan pada angket yang diajukan. Teknik ini memiliki kelemahan dan keterbatasan sehingga sehingga nilai dari pengukuran ini mungkin cukup rendah dari apa yang diharapkan, sehingga peneliti berharap agar peneliti yang berikutnya dapat meneliti dengan menggunakan metode lain yang lebih baik, yang mampu memberikan hasil data yang lebih valid atau menggunakan standar evaluasi yang lebih baku yang mungkin dapat diambil dari lembaga-lembaga pemerintahan yang berwenang untuk itu.

5.4. Saran

Berdasarkan keterbatasan hasil penelitian yang telah dilakukan, ada beberapa saran yang dapat dipertimbangkan untuk penelitian selanjutnya, yaitu :

1. Penelitian berikutnya dapat mereplikasi model penelitian ini, dan kemudian mengujinya secara empiris pada Sekretariat Daerah Kabupaten lainnya.
2. Penelitian selanjutnya diharapkan dapat melakukan pengujian dengan model yang lebih dikembangkan, sehingga hasil penelitian dapat lebih memberi gambaran yang lebih baik.
3. Penelitian berikutnya sebaiknya mempertimbangkan jumlah sampel yang lebih besar dalam rangka memperoleh validitasi data dan hasil penelitian yang lebih baik.
4. Peneliti berikutnya dapat mempertimbangkan penggunaan program lainnya seperti program AMOS dan Lisrel sebagai bentuk program lain dari Structural Equation Modelling yang mempertimbangkan normalitas data.