

BAB V PENUTUP

5.1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan dari penelitian ini, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa:

1. Intensitas perubahan organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel komitmen afektif pada perubahan, hipotesis ditolak.
2. Intensitas perubahan organisasi berpengaruh positif tapi tidak signifikan terhadap komitmen normatif pada perubahan, hipotesis ditolak.
3. Intensitas perubahan organisasi berpengaruh positif dan signifikan pada komitmen kontinu pada perubahan. Hipotesis diterima.
4. Variabel keadilan prosedural berpengaruh negatif terhadap komitmen afektif pada perubahan, namun hubungan ini tidak bermakna secara statistik, hipotesis ditolak.
5. Variabel keadilan prosedural berpengaruh negatif terhadap variabel komitmen normatif pada perubahan namun tidak berpengaruh secara statistik. Hipotesis ditolak.
6. Variabel keadilan procedural berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel komitmen Kontinu pada perubahan. Hipotesis diterima.
7. Keadilan prosedural sebagai variabel moderasi hubungan antara intensitas perubahan organisasi dengan komitmen afektif berpengaruh positif dan signifikan.

8. Keadilan prosedural sebagai moderator hubungan antara intensitas perubahan organisasi dengan komitmen normatif berpengaruh negatif dan tidak bermakna secara statistik.
9. Keadilan prosedural sebagai moderator hubungan antara intensitas perubahan organisasi dengan komitmen Kontinu pada perubahan berpengaruh positif namun tidak bermakna secara statistik.

5.2. Implikasi

a. Praktis

DPMN Kab. Agam dapat menggunakan hasil penelitian ini untuk memperbaiki kekurangan yang ada dalam manajemen dan mengembangkan kelebihan yang sudah ada, terutama penyelenggaraan pemerintahan untuk membentuk sebuah komitmen pada perubahan didalam organisasi, sehingga segala bentuk perubahan yang dilakukan didalam organisasi dapat terlaksana dengan baik.

b. Teoritis

Hasil penelitian ini menjelaskan bahwa intensitas perubahan organisasi signifikan dengan komitmen pada perubahan terutama komitmen kontinu pada perubahan organisasi. Hal ini menunjukkan bahwa intensitas perubahan yang tinggi akan meningkatkan komitmen kontinu pegawai, salah satu indikator paling dominan dari komitmen kontinu pada perubahan adalah pilihan untuk tidak menolak sebuah perubahan. sehingga, dapat disimpulkan bahwa walaupun intensitas perubahan organisasi tinggi baik dari segi waktu pelaksanaan perubahan

ataupun tingkat keparahan yang ditimbulkan dalam sebuah organisasi tidak akan menyebabkan penolakan pegawai didalam organisasi.

5.3. Keterbatasan dan Saran Penelitian

a. Keterbatasan

Dalam penelitian tesis ini, terdapat beberapa keterbatasan yang membatasi penelitian ini, antara lain:

- Kurang pemahaman dari responden terhadap pertanyaan-pertanyaan dalam kuisisioner tentang intensitas perubahan organisasi, keadilan procedural dan komitmen organisasi pada perubahan, serta sikap kepedulian dan keseriusan dalam menjawab semua pertanyaan-pertanyaan yang ada.
- Selain itu dengan hanya menggunakan responden sebanyak 40 orang, dirasakan sangat sedikit untuk memberikan gambaran yang baik tentang penelitian komitmen organisasi pada perubahan yang merupakan isu baru dikalangan pegawai di Kabupaten Agam.

b. Saran

1. Dari hasil penelitian perlu dilakukan penelitian lanjutan dengan lebih membahas secara mendalam mengenai indikator masing masing variabel, terutama intensitas perubahan organisasi dan komitmen organisasi pada perubahan.
2. Berdasarkan hasil penelitian komitmen afektif pada perubahan organisasi DPMN Kab. Agam perlu ditingkatkan dalam upaya mencapai tujuan organisasi dengan cara lebih melibatkan diri

kedalam organisasi dan meningkatkan rasa keberadaan individu yang kuat didalam organisasi.

3. Hasil penelitian memperlihatkan bahwa tingkat komitmen normatif pada perubahan organisasi DPMN cukup baik, ini merupakan hal yang perlu dipertahankan serta ditingkatkan demi menujung tercapainya tujuan organisasi.
4. Komitmen Kontinu pada perubahan organisasi DPMN Kab. Agam berdasarkan tingkat capaian responden berada pada angka 73,8%, dapat dijelaskan bahwa komitmen kontinu pegawai DPMN Kab. Agam berada pada kondisi yang cukup baik dalam mendukung perubahan yang dilakukan organisasi. Hal ini merupakan hal yang baik bagi organisasi yang perlu dipertahankan dan ditingkatkan.
5. Pada penelitian ini diketahui bahwa tingkat keadilan prosedural berdasarkan tingkat capaian responden sebesar 73,8% hal ini berarti DPMN Kab. Agam sudah memberikan keadilan yang merata bagi seluruh pegawai sehingga dapat meningkatkan Komitmen pegawai dalam menjalankan atau melaksanakan perubahan didalam organisasi dalam mencapai tujuan yang sudah ditetapkan.
6. Berdasarkan hasil penelitian dengan melihat tingkat capaian responden dapat diketahui bahwa intensitas perubahan organisasi berada pada angka 74,7%, dapat disimpulkan bahwa perubahan cukup sering terjadi pada DPMN Kab. Agam. Hal ini perlu diperhatikan karena intensitas perubahan yang tinggi baik dari segi waktu dan tingkat keparahan sangat berdampak bagi pegawai

terutama dalam melaksanakan perubahan didalam organisasi. Untuk itu dalam melaksanakan perubahan didalam organisasi harus mempertimbangkan kondisi, kemampuan dan beban kerja pegawai agar pegawai tetap berkomitmen dalam melaksanakan tugas dan fungsi dalam organisasi terutama dalam menjalankan sebuah perubahan didalam organisasi.