

resistensi perubahan organisasi Janoniene & Endriulaitiene (2014); Suhendra dkk,
(2014)

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah diuraikan sebelumnya, beberapa kesimpulan dapat disampaikan sebagai berikut :

1. Kecerdasan emosional pada Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Kerinci ditemukan tergolong kedalam kategori rendah. Sebagaimana kecerdasan emosional yang tinggi dapat meningkatkan komitmen organisasi. Terbukti bahwa kecerdasan emosional memiliki pengaruh positif terhadap komitmen organisasi dan pengaruh yang negatif terhadap resistensi perubahan organisasi.
2. Keadilan organisasi pada Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Kerinci ditemukan tergolong kedalam kategori sedang. Hal ini disebabkan karena keadilan organisasi yang tinggi dapat meningkatkan komitmen organisasi. Terbukti bahwa keadilan organisasi memiliki pengaruh positif terhadap komitmen organisasi dan pengaruh yang negatif terhadap resistensi perubahan organisasi.
3. Komitmen organisasi pegawai Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Kerinci masih tergolong kedalam kategori rendah. Berdasarkan tiga indikator pengukuran variabel komitmen organisasi diketahui semua indikator memiliki kategori rendah artinya harus mampu memperbaiki atau meningkatkan komitmen organisasi. Alasannya adalah komitmen organisasi yang tinggi akan dapat mampu meminimalkan resistensi perubahan organisasi.
4. Variabel komitmen organisasi terbukti berperan sebagai variabel intervening antara kecerdasan emosional, keadilan organisasi dan resistensi perubahan organisasi pada Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Kerinci. Untuk itu, peningkatan kecerdasan emosional dan keadilan organisasi akan memberi dampak positif terhadap peningkatan komitmen organisasi, dan selanjutnya akan meminimalkan resistensi perubahan organisasi

5.2. Implikasi

Dari hasil penelitian ini diharapkan kepada Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Kerinci dapat sekiranya :

1. Menerapkan sistim yang lebih baik untuk meningkatkan kecerdasan pegawai sehingga apabila adanya perubahan-perubahan yang muncul secara tiba-tiba baik perubahan peraturan organisasi maupun peraturan yang timbul dari interen dan ekstern dapat disesuaikan dengan cepat oleh masing-masing anggota organisasi, yang mana secara teoritis skor rata-rata variabel kecerdasan emosional adalah 3,1 dan TCR 61,96% hal ini dikategorikan rendah
2. Menerapkan teknologi yang berbasis IT dalam meningkatkan komitmen organisasi seperti e-Kinerja, e-absensi, e-Planning dan e-bugeting, dan hal ini dapat dilihat skor rata-rata variabel komitmen organisasi sebesar 3.027 dan TCR 60,54% hasil analisis deskriptif ini dapat diartikan komitmen organisasi termasuk kedalam kategori rendah
3. Tingkatkan keadilan yang adil kepada semua pegawai terutama tentang penghasilan atau tunjangan kinerja sehingga dapat memberi dampak yang positif dari segi sumber daya manusia yang berdaya guna berhasil guna sehingga resistensi dapat dihindarkan, dengan ini dilihat rata-rata variabel keadilan organisasi sebesar 3.78 dan TCR 76,50% tergolong dalam kategori adil dengan demikian hasil deskriptif keadilan organisasi cukup sedang.
4. Dapat menekan angka resistensi terhadap perubahan dengan cara memberikan pemahaman bahwa perubahan kedepan kearah yang positif baik untuk organisasi maupun baik untuk anggota organisasi itu sendiri, ini

terlihat skor rata-rata sebesar 3,374 dan TCR 67,57% hal ini dapat diartikan bahwa resistensi perubahan organisasi termasuk kedalam kategori rendah.

5.3. Keterbatasan Penulis

Beberapa keterbatasan dalam penulisan ini dapat dikemukakan sebagai berikut :

1. Penelitian ini dilakukan hanya pada Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Kerinci sehingga hasil penelitian ini tidak dapat berlaku sama pada Dinas Instansi lainnya.
2. Penelitian ini memberikan batasan penelitian hanya pada peranan kecerdasan emosional, keadilan organisasi terhadap resistensi perubahan organisasi dengan komitmen organisasi sebagai variabel intervening, sehingga variabel-variabel lain yang secara teoritis dapat mempengaruhi resistensi perubahan organisasi penulis anggap konstan atau tidak termasuk kedalam ruang lingkup penelitian ini.

5.4 Saran-saran

5.4.1. Saran kepada Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Kerinci

1. Dimasa yang akan datang Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Kerinci harus mampu meningkatkan kecerdasan emosional para pegawainya melalui pelatihan, workshop, ceramah agama dan Pengajian.
2. Dimasa yang akan datang Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Kerinci harus mampu meningkatkan keadilan organisasi dengan memberikan tugas sesuai dengan Job discription, latar belakang pendidikan, penghargaan, panishmen dan faktor kemampuan secara fisik serta dapat memberikan tambahan penghasilan kepada seluruh pegawai.

3. Dimasa yang akan datang Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Kerinci harus mampu memperbaiki atau meningkatkan komitmen organisasi. Dengan memberikan pelatihan loyalitas pegawai, Out Door dan mendisiplinkan waktu, Alasannya adalah komitmen organisasi yang tinggi akan dapat mampu meminimalkan resistensi terhadap perubahan organisasi.

5.4.2. Saran untuk peneliti yang akan datang.

1. Peneliti yang akan datang dapat memperluas objek penelitian dengan cara menggunakan beberapa instansi agar memperoleh hasil yang lebih baik.
2. Penelitian berikutnya dapat mengembangkan model penelitian ini dengan mempertimbangkan atau menambahkan variabel lain yang secara teori dapat mempengaruhi kecerdasan emosional seperti budaya organisasi, stress kerja dan lain-lain yang relevan.
3. Penelitian selanjutnya diharapkan dalam penyebaran kuisisioner penelitian dapat menjelaskan sedeti-detilnya maksud dan tujuan penelitian kepada narasumber sehingga tidak terjadi persepsi yang keliru sehingga tidak menimbulkan perpecahan anggota organisasi baik antara atasan dengan bawahan mapun antar sama-sama bawahan atau staf.