

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Penelitian ini memberikan bukti empiris tentang Kuantitas Perubahan Organisasi dan Kepemimpinan Narsis Terhadap Sinisma Karyawan Pada Perubahan Yang Di Moderasi Dengan Agen Perubahan Strategi. Dan pada penelitian ini menggunakan sampel sebanyak 121 responden yang merupakan karyawan pada 3 (tiga) Puskesmas Non Rawatan yang berada di Kabupaten Pesisir Selatan. Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan dari penelitian ini, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa:

1. Kuantitas Perubahan Organisasi **berpengaruh negatif dan signifikan** terhadap variabel Sinisma Karyawan Pada Perubahan.
2. Agen Perubahan Strategik **berpengaruh positif tapi tidak signifikan** terhadap variabel Sinisma Karyawan Pada Perubahan.
3. Kepemimpinan Narsis berpengaruh **positif dan signifikan** terhadap Sinisma Karyawan Pada Perubahan.
4. Agen Perubahan Strategik berperan sebagai variable moderating pada Kuantitas Perubahan Organisasi terhadap Sinisme Karyawan Pada Perubahan, **tidak memoderasi** terhadap Sinisma Karyawan Pada Perubahan.

5.2 Implikasi Hasil Penelitian

5.2.1 Teoritis

1. Dari hasil penelitian dapat di lihat bahwa kuantitas perubahan organisasi di 3 (tiga) Puskesmas non rawatan di Kabupaten Pesisir Selatan sangat rendah, hal ini menunjukkan bahwa karyawan yang berada di Puskesmas tersebut tidak mau / tidak mendukung dengan adanya perubahan. Untuk hal ini adapun upaya yang di lakukan oleh seorang pemimpin adalah dengan mengelola sinisma karyawan pada perubahan dengan manajemen stress (Stress management), sehingga seorang pemimpin mampu mengelola karyawan untuk mengatasi gangguan atau kekacauan mental dan emosinya yang muncul akibat tekanan dari dalam maupun dari luar yang terkait dengan pekerjaan dan lingkungannya.
2. Selain dari itu hasil penelitian yang saya lakukan ini menunjukkan adanya pengaruh kepemimpinan narsis terhadap sinisma karyawan pada perubahan, dimana pada tiga Puskesmas non rawatan yang ada di Kabupaten Pesisir Selatan ternyata dengan kepemimpinan narsis atau kecenderungan menilai diri secara berlebihan, suka menjadi pusat perhatian, dan membela diri jika dikritik, sedangkan hubungan antar individu identik dengan perasaan *entitlement*, memanfaatkan orang lain dan kurang memiliki empati menunjang terhadap sinisma karyawan pada perubahan. Dari 40 item pernyataan pada variable kepemimpinan narsis nilai meannya 3.0711 dengan nilai TCR 61.42 %,

dan hasil penelitian ini agar dapat di mamfaat oleh pemimpin Puskesmas agar para karyawan puskesmas yang mengarah ke narsis agar di arahkan ke kegiatan yang bersifat bermamfaat dan bisa menyalurkan bakat / keterampilan dari karyawan tersebut.

5.2.2 Praktis

Kabupaten Pesisir Selatan khususnya 3 (tiga) Puskesmas Non Rawatan yaitu Puskesmas Barung Barung Balantai, Puskesmas Pasar Baru dan Puskesmas Asam Kumbang dapat mempergunakan hasil penelitian ini untuk memperbaiki kekurangan yang ada dalam management Puskesmas dan mencari solusi untuk karyawan, sehingga dapat membentuk suasana yang kondusif dan selalu sehat psikologis, sehingga pelayanan yang di berikan kepada masyarakat dapat di lakukan sebaik mungkin.

5.3 Keterbatasan dan saran

Meskipun dalam penelitian ini peneliti sudah berusaha merancang dan mengembangkan penelitian ini sedemikian rupa, namun masih terdapat beberapa keterbatasan dalam penelitian ini yang mana masih perlu direvisi kembali seperti :

1. Kabupaten Pesisir Selatan memiliki 20 Puskesmas, di mana Puskesmas yang non rawatan ada sekitar 8 buah, pada penelitian saya hanya mengambil 3 (tiga) puskesmas saja, masih ada 5 (lima) Puskesmas lagi yang tidak di jadikan sampel, sehingga hasil penelitian ini tidak menyeluruh untuk seluruh satuan instansi.
2. Model penelitian yang saya lakukan hanya menguji pengaruh variable / konstruk secara linear, sehingga masih memungkinkan untuk

melakukan penelitian dengan menguji hubungan antar variabel dan menggambarkan pengaruh secara keseluruhan.

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, ada beberapa saran yang dapat di pertimbangkan untuk penelitian selanjutnya yaitu :

1. Disarankan pada 3 (tiga) Puskesmas Non Rawatan yang berada di Kabupaten Pesisir Selatan untuk menurunkan tingkat sinisma karyawannya terhadap perubahan yang ada.
2. Di sarankan pada 3 (tiga) Puskesmas Non Rawatan yang ada di Kabupaten Pesisir Selatan agar meningkatkan kepercayaannya terhadap manajemen dalam menjalankan organisasi untuk menekan munculnya sikap sinis terhadap perubahan.
3. Pada penelitian selanjutnya diharapkan dapat melakukan penelitian pada seluruh Puskesmas non rawatan yang ada di Kabupaten Pesisir Selatan, sehingga hasil penelitian lebih menyeluruh
4. Penelitian yang akan datang dapat mengaplikasikan model penelitian ini dan mengujikannya secara empiris pada Puskesmas yang ada di seluruh Kabupaten Pesisir Selatan.
5. Penelitian yang akan datang dapat mempertimbangkan atau menambahkan variabel-variabel lain yang secara teoritis dapat mempengaruhi variabel Sinisma karyawan pada perubahan.