

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian, hasil uji hipotesis *Kruskall Wallis* = 0,000 lebih kecil dari batas kritis 0,05. Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa terdapat perbedaan tingkat kesiapan untuk berubah karyawan ditinjau dari usia. Hasil uji *Mann Whitney U* menunjukkan mean rank rerata peringkat yang berbeda antar tingkat usia. Pada tingkat usia dengan kode 0 = 40,26 , tingkat usia dengan kode 1 = 115,00 , tingkat usia dengan kode 2 = 221,39 dan tingkat usia dengan kode 3 = 186,72. Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa perbedaan kesiapan berubah dari empat kelompok tersebut adalah signifikan. Selain itu, kesiapan untuk berubah yang paling rendah terdapat pada kelompok tingkat usia dengan kode 0 dan kesiapan untuk berubah yang paling tinggi terdapat pada kelompok tingkat usia dengan kode statistik 2.

5.2 Saran

Saran yang diberikan dari penelitian ini berdasarkan pada hasil pembahasan sebagai berikut :

1. Bagi Perusahaan

- a. Bagi manajemen perusahaan adalah secara *continue* dan berkesinambungan memberikan pelatihan inovasi terutama bagi karyawan dengan kelompok usia dewasa awal yakni usia 17-33 tahun. Pelatihan inovasi tidak hanya bermuara pada peningkatan produksi

pabrik karena rata-rata usia pabrik sudah melebihi nilai ekonomisnya sehingga pelatihan inovasi juga diperlukan untuk mengurangi keborosan bahan baku, meminimalkan limbah dan meningkatkan *safety*.

- b. Manajemen perusahaan perlu memberikan bimbingan terhadap penerapan SAP secara berkesinambungan, terutama pada kelompok karyawan dengan usia dewasa awal 17-22 tahun dan kelompok usia dewasa tengah 45-56 tahun yang memang kesulitan dalam beradaptasi dengan sistem yang baru. Hal ini perlu dilakukan agar tidak terjadi saling melempar tanggung jawab terhadap *job load* masing-masing.
 - c. Manajemen perusahaan juga perlu untuk memberlakukan SAP dengan benar dan jujur, agar karyawan merasa yakin bahwa manajemen memberikan dukungan penuh terhadap perubahan di perusahaan utamanya terkait dengan transparansi pengadaan barang dan biaya keuangan lainnya. Termasuk *mou* yang memberatkan keuangan perusahaan harus diselesaikan dengan baik.
2. Bagi karyawan

Manfaat bagi karyawan yaitu dapat memperbaiki skill dan melakukan sinergi dengan karyawan unit lain yang terlibat langsung dalam proses perubahan, sehingga perubahan berjalan dengan lebih baik sesuai tujuan perusahaan.

3. Bagi Peneliti Selanjutnya

- a. Bagi peneliti selanjutnya yang ingin melakukan penelitian lebih lanjut mengenai kesiapan untuk berubah, diharapkan untuk menambah

referensi teori dengan proses assesmen yang lebih merata kepada populasi yang jumlahnya besar sehingga mendapatkan data yang lebih akurat.

- b. Peneliti selanjutnya yang tertarik untuk meneliti kesiapan untuk berubah agar mempertimbangkan faktor-faktor lain yang masih belum dibatasi dalam penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Armenakis, A.A. & Harris, S.G. (2009). Reflections : Our journey in organizational change research and practice. *Journal of Change Management*, 9 (2), 127-142.
- Azwar. (2015). *Reliabilitas dan Validitas*. Edisi 4. Yogyakarta : Pustaka Pelajar.
- Bouckenooghe, D., Devos, G., & Broeck, H. D. (2009). Organizational Change Questionnaire-Climate of Change, Process, and Readiness: Development of a New Instrument. *The Journal of Psychology*, 143 (6), 559.
- Dariyo, A. (2004). *Psikologi Perkembangan Dewasa Muda*. Jakarta: Grasindo
- Diona, M. *Kajian Komprehensif Mengenai Kesiapan Karyawan untuk Berubah: Perhatian Pada Persepsi Karyawan Terhadap Konteks Organisasi dan Proses Perubahan*.
- Hanpacern, C., Morgan, G.A., & Griego, O.V. (1998). An extention of the theory of margin: A framework for asesing readiness for change. *Human Resources Department Quarterly*, 9 (4), 343.
- Holt, D.T., Armenakis, A.A., Feild, H.S & Harris, S.G. (2007). Readiness for organizational change: The systematic development of a scale. *The Journal of Applied Behavioral Science*, 43 (2), 232-255.
- Jones, L., Watson, B., Hobman, E., Bordia, P., Gallois, C., & Callan, V. J. (2007). Employee Perceptions of Organizational Change: Impact of hierarchical level. *Leadership & Organization Development Journal*, 29 (4), 294-316.
- Levinson, D. (1986). *A Conception of Adult Development*. *American Psychologist*, 41.
- Margono. (2010). *Metodologi Penelitian Pendidikan*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Petrokimia. *Profil Perusahaan*. 2018.
- Santrock, J.W. (2002). *Life-Span Development: Perkembangan Masa Hidup* (edisi kelima). (Penerj. Achmad Chusairi, Juda Damanik; Ed. Herman Sinaga, Yati Sumiharti). Jakarta: Erlangga.
- Sugiyono, (2008). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung Alfabeta.

- Robbins, S.P. & Judge. (2017). *Perilaku Organisasi*. Edisi keenam Belas. Salemba Empat: Jakarta.
- Wahyuni, S. (2013). *Pengaruh Job Insecurity dan Job Involvement Terhadap Kesiapan Berubah Karyawan pada Perusahaan Telekomunikasi*. Disertasi tidak diterbitkan. Sumatera Utara: Pmp USU.
- Weiner, B. (2009). *A Theory of Organizational Readiness for Change*. Department of Health Policy and Management, Gillings School of Global Public Health, University of North Carolina Chapel Hill, Chapel Hill, North Carolina, USA.
- Zulkarnain. (2014). Peranan Komitmen Organisasi dan Employee Engagement Terhadap Kesiapan Karyawan untuk Berubah. *Jurnal Psikologi*, (online), 41 (1), 14-33, (<https://jurnal.ugm.ac.id/jpsi/article/view/6955>) diakses 25 Juni 2018.

Data Usia Karyawan, Populasi dan Sample

USIA	KODE STATISTIK	POPULASI	SAMPLE
17-22 Tahun	0	199	58
23-28 Tahun	1	302	87
29-33 Tahun	2	111	31
34-45 Tahun	3	5	2
46-56 Tahun	4	331	96
TOTAL		948	274

LEMBAR PERSETUJUAN

Saya mahasiswa Fakultas Psikologi Universitas Muhammadiyah Gresik sedang melakukan penelitian untuk skripsi. Sehubungan dengan hal tersebut, saya mohon kesediaan Saudara/i untuk menjadi responden dalam penelitian yang saya lakukan dengan mengisi angket/kuisisioner sesuai dengan keadaan yang saudara/i rasakan selama ini. Data yang saudara/i berikan akan dijamin kerahasiaannya dan hanya digunakan untuk kepentingan penelitian.

IDENTITAS RESPONDEN

Nama (Bisa inisial) : _____
 Jenis Kelamin : _____
 Umur : _____
 Unit Kerja : _____

Menyatakan bahwa:

1. Saya bersedia menjadi responden penelitian yang dilakukan Mahasiswa Fakultas Psikologi Universitas Muhammadiyah Gresik.
2. Data yang saya berikan sesuai dengan keadaan saya sebenarnya.

Demikian saya sampaikan, atas kerjasama dan kesediaannya menjadi responden saya ucapkan terima kasih.

Gresik, 19 Juni 2018

Hormat saya,

Responden

(Agung Puji Astono)

(.....)

PETUNJUK PENGISIAN

1. Baca dan pahami pernyataan berikut, dan isilah jawaban jangan sampai ada yang terlewatkan
2. Pilihlah jawaban yang sesuai dengan kondisi anda dengan memberi tanda **checklist** (√) pada salah satu kolom jawaban yang tersedia.
3. Setiap responden dapat memiliki jawaban yang berbeda, tidak ada yang salah. Karena itu jawablah sesuai dengan keadaan pada diri anda yang sebenarnya.

KETERANGAN :

Alternatif jawaban :

SS : Sangat Sesuai

S : Sesuai

CS : Cukup Sesuai

KS : Kurang Sesuai

TS : Tidak Sesuai

KESIAPAN UNTUK BERUBAH

NO	PERNYATAAN	ALTERNATIF JAWABAN				
		SS	S	CS	KS	TS
1.	Saya yakin perubahan sistem ke SAP (System Application and Product in data Processing) adalah kebijakan yang tepat bagi Perusahaan					
2.	Saya yakin perubahan sistem ke SAP (System Application and Product in data Processing) tidak akan berdampak pada keuangan Perusahaan					
3.	Saya mampu menjalankan program SAP di Area kerja yang menjadi tanggung jawab saya dengan baik.					
4.	Saya merasa program sosialisasi sistem SAP hanya pemborosan keuangan yang dilakukan Manajemen					

--	--	--	--	--	--	--

NO	PERNYATAAN	SS	S	CS	KS	TS
5.	Saya merasa perbaikan media KM (Knowledge Management) sangat membantu saya dalam memahami pekerjaan					
6.	Saya yakin perubahan sistem ke SAP (System Application and Product in data Processing) bukanlah kebijakan yang tepat bagi Perusahaan					
7.	Saya yakin perubahan sistem ke SAP (System Application and Product in data Processing) akan meningkatkan keuntungan Perusahaan					
8.	Saya kurang berkompeten menjalankan program SAP di Area kerja yang menjadi tanggung jawab saya					
9.	Saya yakin program sosialisasi sistem SAP adalah bentuk komitmen Manajemen dalam pelaksanaan perubahan					
10.	Saya merasa pemberian fasilitas sarana dan prasarana untuk share knowledge oleh Manajemen tidak terlalu penting					
11.	Saya yakin perbaikan KM (Knowledge Management) sebagai media transfer knowledge adalah kebijakan yang tepat bagi Perusahaan					
12.	Saya yakin perbaikan KM (Knowledge Management) tidak berdampak signifikan terhadap keberlangsungan Perusahaan					
13.	Saya mampu mengakses media KM (Knowledge Management) untuk mencari informasi yang diperlukan					
14.	Saya merasa sosialisasi Program Inovasi oleh pihak Manajemen hanya sebatas rutinitas dan sia-sia					
15.	Saya senang proses produksi menjadi lebih efektif dan efisien dengan adanya inovasi					

16.	Saya yakin perbaikan KM (Knowledge Management) sebagai media transfer knowledge bukanlah kebijakan yang tepat bagi Perusahaan					
17.	Saya yakin perbaikan KM (Knowledge Management) dapat mempercepat proses transfer knowledge demi keberlangsungan Perusahaan					
18.	Saya merasa kesulitan untuk mengakses media KM (Knowledge Management)					

NO	PERNYATAAN	SS	S	CS	KS	TS
19.	Saya senang Manajemen memberikan reward bagi peserta Inovasi yang terpilih					
20.	Saya yakin program Konvensi Inovasi malah membebani keuangan Perusahaan					
21.	Saya mampu melakukan inovasi di Area kerja yang menjadi tanggung jawab saya					
22.	Saya merasa Konvensi Inovasi hanya Program tahunan manajemen dengan target yang tidak jelas					
23.	Saya bangga dengan diberikannya fasilitas sarana dan prasarana untuk share knowledge oleh Manajemen					
24.	Saya merasa pemberian reward bagi peserta Inovasi sangat kecil dan tak layak					
25.	Saya yakin perubahan sistem SAP akan berlangsung lancar dengan ditunjuknya Fasilitator tiap bagian oleh Manajemen					
26.	Saya merasa implementasi inovasi hanya membebani keuangan Perusahaan					
27.	Saya bangga Konvensi Inovasi secara konsisten dilakukan bahkan ditingkatkan oleh Manajemen					
28.	Saya yakin program Konvensi Inovasi bukanlah kebijakan yang tepat bagi Perusahaan					
29.	Saya yakin program Konvensi Inovasi akan menghasilkan penghematan keuangan Perusahaan					
30.	Saya merasa perubahan sistem SAP akan banyak kendala meski Manajemen menunjuk Fasilitator di tiap Bagian					

31.	Saya bangga dengan diadakannya sosialisasi Program Inovasi oleh pihak Manajemen					
32.	Saya merasa perbaikan media KM (Knowledge Management) tidak berhubungan dengan Pekerjaan saya					
33.	Saya mampu menyusun laporan Inovasi dan mempresentasi-kannya					
34.	Saya merasa kesulitan untuk menemukan inovasi di Area kerja yang menjadi tanggung jawab saya					
35.	Saya yakin program Konvensi Inovasi adalah kebijakan yang tepat bagi Perusahaan					
36.	Saya kurang berkompeten dalam menyusun laporan Inovasi dan mempresentasikan-nya					

~Terima kasih~

Hasil Uji Reliabilitas

Cronbach's Alpha	N of Items
.979	36

Uji Normalitas

Tests of Normality							
		Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	VAR00002	Statistic	Df	Sig.	Statistic	Df	Sig.
VAR00001	0	.227	58	.000	.796	58	.000
	1	.343	87	.000	.636	87	.000
	2	.346	31	.000	.638	31	.000
	3	.405	96	.000	.544	96	.000
a. Lilliefors Significance Correction							

Uji Homogenitas

Test of Homogeneity of Variance					
		Levene Statistic	df1	df2	Sig.
VAR00001	Based on Mean	11.455	1	269	.001
	Based on Median	3.416	1	269	.066
	Based on Median and with adjusted df	3.416	1	261.224	.066
	Based on trimmed mean	15.992	1	269	.000

Hasil Uji Kruskal Wallis

Test Statistics ^{a,b}	
	VAR00001
Chi-Square	171.663
Df	3
Asymp. Sig.	.000
a. Kruskal Wallis Test	
b. Grouping Variable: VAR00002	

Uji Mann Whitney U

Ranks			
	VAR00002	N	Mean Rank
VAR00001	0	58	40.26
	1	87	115.00
	2	31	221.39
	3	96	186.72
	Total	272	

