

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

V.1 Simpulan

Hasil analisis data pada bab sebelumnya dan pengujian hipotesis dalam penelitian ini telah dilakukan oleh penulis, didapatkan hasil penelitian terkait pengaruh *Organizational Justice*, *Leader Member Exchange*, dan *Self Efficacy* secara parsial dan simultan terhadap *Readiness for Change*. Berikut ini kesimpulan dari penelitian yang sudah dilakukan:

1. *Organizational Justice* memiliki pengaruh positif terhadap *Readiness for Change*.
2. *Leader Member Exchange* memiliki pengaruh positif terhadap *Readiness for Change*.
3. *Self Efficacy* memiliki pengaruh positif terhadap *Readiness for Change*.
4. *Organizational Justice*, *Leader Member Exchange*, dan *Self Efficacy* secara simultan berpengaruh positif terhadap *Readiness for Change*

V.2 Saran

Berdasarkan pembahasan terkait hasil analisis pengaruh *Organizational Justice*, *Leader Member Exchange*, dan *Self Efficacy* secara parsial dan simultan terhadap *Readiness for Change*, didapatkan beberapa saran untuk organisasi dalam meningkatkan kesiapan karyawan untuk berubah dalam melakukan pekerjaannya dan peneliti untuk dijadikan referensi. Berikut adalah saran yang diberikan dari penulis untuk organisasi dan peneliti.

1. Perusahaan perlu lebih memperhatikan kebijakan dan peraturan perusahaan, dimana hal ini dapat diterapkan dengan melakukan pembaruan dan penyesuaian lingkungan kerja yang mendukung. Adanya keadilan organisasi akan membuat karyawan memiliki kesiapan berubah atas pekerjaannya.

2. Perusahaan sebaiknya meningkatkan hubungan atasan dan bawahan para karyawan dengan cara pendekatan melalui acara internal di dalam dan di luar kantor. Selain itu, kompetensi para atasan juga perlu ditingkatkan agar tidak terjadi keraguan ketika membawahi banyak karyawan, dimana hal ini dapat dilakukan dengan melakukan pemberian pelatihan kepemimpinan kepada para atasan agar mereka dapat memimpin bawahan dengan lebih baik dan lebih dipercaya.
3. Diperlukan peningkatan kepercayaan diri dan keyakinan kemampuan para karyawan, dimana hal ini dapat dilakukan dengan mengembangkan rasa dukungan dari para atasan dan lebih peduli terhadap para karyawan. Hubungan yang tercipta dengan dukungan dari para atasan akan memberikan rasa tidak takut ketika menghadapi masalah dalam pekerjaan. Adanya efikasi diri yang baik dari para karyawan akan memberikan mereka kesiapan dalam perubahan dan akan meningkatkan produktivitas perusahaan yang akan meningkatkan kesiapan perubahan bagi organisasi.
4. Bagi para pembaca khususnya yang akan melakukan penelitian terkait *Readiness for Change*, dapat menambahkan variabel lain yang dapat dijadikan sebagai faktor pada *Readiness for Change* dalam penelitian selanjutnya. Beberapa variabel lain yang dapat digunakan meliputi *Perceived Organizational Support*, *Organizational Climate*, dan variabel lainnya yang tidak dipakai untuk penelitian ini.