

## **BAB V**

### **SIMPULAN, IMPLIKASI MANAJERIAL DAN SARAN**

#### **V.1 Simpulan**

Berdasarkan hasil analisis yang sudah dijelaskan pada Bab IV, maka beberapa kesimpulan yang berhasil diperoleh antara lain :

- a. Pengujian hipotesis pertama membuktikan bahwa Pemberdayaan psikologis berpengaruh secara langsung, positif dan signifikan terhadap perubahan organisasi di Lembaga Sandi Negara.
- b. Pengujian hipotesis kedua membuktikan bahwa Budaya organisasi berpengaruh secara langsung, positif dan signifikan terhadap perubahan organisasi di Lembaga Sandi Negara.
- c. Pengujian hipotesis ketiga membuktikan bahwa Komitmen organisasi berpengaruh secara langsung, positif dan signifikan terhadap perubahan organisasi di Lembaga Sandi Negara.
- d. Pengujian hipotesis keempat membuktikan bahwa Pemberdayaan psikologis berpengaruh secara langsung, positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi di Lembaga Sandi Negara.
- e. Pengujian hipotesis kelima membuktikan bahwa Budaya organisasi berpengaruh secara langsung, positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi di Lembaga Sandi Negara.

#### **V.2 Implikasi Manajerial**

Berdasarkan hasil penelitian dari ketiga variabel yaitu pemberdayaan psikologis, budaya organisasi dan komitmen organisasi ternyata mempunyai hubungan yang positif dan signifikan dalam meningkatkan perubahan organisasi di Lembaga Sandi Negara. Implikasi manajerial dapat melalui peningkatan indikator per variabel yang masih rendah. Dengan demikian hasil penelitian ini telah menunjukkan bahwa variabel-variabel tersebut perlu lebih ditingkatkan lagi oleh pimpinan melalui indikator-indikator variabel yang dipandang masih lemah, diantaranya :

a. Meningkatkan pemberdayaan psikologis pegawai

Pemberdayaan psikologis terbukti mempunyai hubungan yang signifikan mampu menjelaskan variabel perubahan organisasi. Berdasarkan analisis deskriptif, indikator kompetensi dan penentuan diri memiliki indeks persepsi yang paling rendah dibandingkan indikator lainnya, sehingga pimpinan instansi harus dapat memberikan sarana dalam mengembangkan diri pegawai melalui pendidikan dan pelatihan. Sehingga pegawai dapat mengasah pengetahuan dan keterampilan mereka dalam bekerja. Dengan memiliki pengetahuan dan keterampilan yang mumpuni dalam bekerja, akan meningkatkan kepercayaan diri pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan mereka dengan baik. Selanjutnya pimpinan harus mampu memberikan keyakinan kepada pegawai untuk dapat mengatur dan melaksanakan tindakan-tindakan dalam rangka mencapai tujuan yang ditetapkan. Pimpinan juga harus memberikan kebebasan atau otonomi dan kendali kepada pegawai tentang bagaimana mereka mengerjakan pekerjaannya sendiri. Dengan adanya kebebasan dan kendali yang dimiliki pegawai, maka tanggung jawab terhadap tindakan yang diambil akan menjadi tanggung jawab pegawai. Sehingga pegawai merasa bahwa pekerjaan yang diberikan oleh mereka berpengaruh terhadap keberhasilan organisasi.

b. Memperkuat budaya organisasi

Budaya Organisasi terbukti mempunyai hubungan yang signifikan mampu menjelaskan variabel perubahan organisasi. Berdasarkan analisis deskriptif, indikator terpercaya dan jiwa korsa memiliki indeks persepsi yang paling rendah dibandingkan indikator lainnya. Dalam budaya organisasi Lemsaneg, terpercaya diartikan yaitu Lembaga Sandi Negara sangat mengutamakan kepercayaan user atas jaminan keamanan informasi milik pelanggan. Sehingga pimpinan dalam meningkatkan kepercayaan dapat melakukan pengembangan kompetensi pegawai dibidang jaminan informasi milik pelanggan, sehingga pegawai dapat mampu melindungi informasi milik pelanggan dari pihak-pihak yang tidak berkepentingan. Menanamkan kembali Etika Profesi Sandi pada diri pegawai dapat

membantu mereka memahami diri mereka bahwa mereka bekerja dalam lingkup pengamanan informasi yang erat kaitannya dengan kerahasiaan sehingga mereka dapat menjadi pribadi yang dapat dipercaya menjaga kepercayaan tersebut. Selain itu pimpinan instansi harus dapat menumbuhkan rasa kekompakan, semangat keutuhan dan persatuan kesatuan pegawai dalam bekerja melalui kegiatan-kegiatan yang melibatkan kebersamaan pegawai seperti acara keakraban pegawai dan pimpinan. Jiwa korsa yang baik akan menciptakan loyalitas, rasa memiliki organisasi dan tanggung jawab terhadap kemajuan organisasi.

c. Meningkatkan komitmen organisasi

Komitmen Organisasi terbukti mempunyai hubungan yang signifikan mampu menjelaskan variabel perubahan organisasi. Berdasarkan analisis deskriptif, indikator komitmen normatif memiliki indeks persepsi yang paling rendah dibandingkan indikator lainnya, sehingga pimpinan instansi harus dapat meningkatkan komitmen normatif pegawai dengan menanamkan nilai-nilai dan tujuan organisasi dimana pegawai bertahan di Lemsaneg untuk alasan-alasan moral atau etis. Komitmen ini menyebabkan seorang pegawai bertahan pada suatu pekerjaan karena mereka merasa wajib untuk melakukannya.

### V.3 Saran

Beberapa saran terkait dengan keterbatasan dan implikasi yang sudah dijelaskan pada bagian terdahulu antara lain :

- a. Kepada Pimpinan Sekretariat Utama Lemsaneg harus menyesuaikan diri terhadap perubahan lingkungan dan mengupayakan perubahan perilaku pegawai dengan memberdayakan pegawainya dengan baik, konsisten dalam menerapkan nilai-nilai budaya organisasi di Lembaga Sandi Negara, meningkatkan komitmen organisasi kepada setiap pegawai untuk melakukan perubahan organisasi Sekretariat Utama Lemsaneg yang lebih baik dan dapat beradaptasi terhadap perkembangan lingkungan.
- b. Kepada pegawai Sekretariat Utama Lemsaneg, sikap yang harus ditumbuhkan adalah terus menginternalisasi nilai – nilai organisasi yang ada secara sistematis serta konsisten melalui sikap dan perilaku yang

mengarah pada peningkatan profesionalitas, pelayanan prima, terpercaya, tanggung jawab, jiwa korsa, netral dan visioner, terinspirasi dengan visi dan misi organisasi dalam bekerja, memiliki komitmen yang tinggi terhadap organisasi, bekerja dengan optimal dan mencurahkan dedikasi bagi keberhasilan Lemsaneg serta menerapkan kembali etika profesi sandi. Proses internalisasi nilai-nilai organisasi dapat dilakukan dengan mengadakan sosialisasi nilai-nilai budaya organisasi kepada seluruh pegawai agar mereka mempunyai satu kepehaman dalam memahami setiap nilai budayanya.

- c. Penelitian ini hanya membahas pengaruh pemberdayaan psikologis, dan budaya organisasi terhadap komitmen organisasi serta implikasinya terhadap perubahan organisasi, untuk itu guna perkembangan ilmu maka perlu adanya penelitian lanjutan dengan variabel lainnya yang mempengaruhi komitmen organisasi dan perubahan organisasi.
- d. Perlu kajian yang lebih mendalam untuk mengetahui pemberdayaan psikologis yang harus dilakukan oleh Pimpinan terhadap pegawainya dengan menggunakan paradigma kualitatif agar mendapat analisis yang lebih mendalam.

