

BAB V

SIMPULAN, IMPLIKASI MANAJERIAL DAN SARAN

V.1 Simpulan

Hasil hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini secara rinci disimpulkan sebagai berikut :

- a. Pengujian hipotesis pertama membuktikan bahwa secara simultan terdapat pengaruh yang signifikan antara kepuasan kerja, kecerdasan emosional, dan komitmen organisasi terhadap kesiapan untuk berubah dalam rangka reformasi birokrasi di Lembaga Sandi Negara.
- b. Pengujian hipotesis kedua membuktikan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara kepuasan kerja terhadap kesiapan untuk berubah dalam rangka reformasi birokrasi di Lembaga Sandi Negara.
- c. Pengujian hipotesis ketiga membuktikan bahwa terdapat pengaruh yang kuat dan signifikan antara kecerdasan emosional terhadap kesiapan untuk berubah dalam rangka reformasi birokrasi di Lembaga Sandi Negara.
- d. Pengujian hipotesis keempat membuktikan bahwa terdapat pengaruh yang kuat dan signifikan antara komitmen organisasi terhadap kesiapan untuk berubah dalam rangka reformasi birokrasi di Lembaga Sandi Negara.

V.2 Implikasi Manajerial

Berdasarkan kesimpulan yang sudah diuraikan di atas maka beberapa implikasi praktis yang diajukan adalah :

- a. Meningkatkan kepuasan kerja
Pimpinan di Lembaga Sandi Negara dapat mengembangkan dan mengimplementasikan berbagai jenis program/kegiatan yang dirancang untuk membuat pekerjaan menjadi lebih menarik, sehingga dapat meningkatkan kepuasan kerja dari pegawai. Beberapa cara yang dapat dilakukan antara lain atasan memberikan tugas yang menarik kepada bawahan, pemberian kesempatan mengembangkan

kompetensi pegawai, membina hubungan yang baik antara atasan dengan bawahan, sehingga bawahan akan merasa bahwa dirinya merupakan bagian yang penting dari organisasi dan meningkatkan komitmen pegawai bukan sekedar loyal terhadap atasan tetapi loyal terhadap visi, misi dan tujuan organisasi.

b. Meningkatkan kecerdasan emosional

Seluruh pegawai Lembaga Sandi Negara perlu meningkatkan kemampuan untuk mengenal dan mengendalikan diri sendiri, yaitu kemampuan untuk mengenali perasaan dan mengapa kita merasakannya seperti itu dan pengaruhnya terhadap orang lain. Selain itu diperlukan kemampuan untuk mengendalikan emosi sehingga kelemahan diri tersebut diubah menjadi kekuatan besar yang dapat digunakan untuk menghadapi segala tantangan dan hambatan, serta kemampuan untuk bersikap realistis dalam memecahkan berbagai masalah yang muncul.

c. Meningkatkan komitmen organisasi:

Memberikan motivasi kepada pegawai, sehingga komitmen yang dimiliki oleh pegawai tidak hanya bersifat normatif atau berkelanjutan, tetapi juga komitmen afektif. Selain itu dapat dilakukan dengan memberikan stimulasi agar pegawai menjadi lebih peka terhadap lingkungan kerjanya, dengan pemberian penghargaan terhadap pegawai yang dinilai berprestasi dan dengan menciptakan suasana kerja yang kondusif dan penuh kekeluargaan.

V.3 Saran

V.3.1 Saran Teoritikal

Beberapa hal penting yang berkaitan dengan implikasi teoritis yang dihasilkan dari penelitian ini dijelaskan sebagai berikut :

- a. Model penelitian yang dikembangkan dalam penelitian ini terbukti memperkuat konsep-konsep teoritis dan memberikan dukungan empiris terhadap penelitian terdahulu.

- b. Penelitian ini diharapkan berguna bagi pengembangan ilmu lebih lanjut sehubungan dengan temuan hasil penelitian, baik dalam bentuk penelitian selanjutnya, maupun bagi pengembangan ilmu terutama Manajemen Sumber Daya Manusia.

V.3.2 Saran Praktikal

Berdasarkan implikasi manajerial yang sudah diuraikan di atas, maka beberapa saran praktikal yang dapat disampaikan antara lain :

- a. Bagi pegawai Lembaga Sandi Negara hendaknya selalu meningkatkan kesiapan untuk berubah, kecerdasan emosional, dan komitmen organisasi yang telah dimiliki untuk mendukung keberhasilan pelaksanaan reformasi birokrasi. Hal yang dapat dilakukan antara lain dengan senantiasa meningkatkan kompetensi diri, meng-*update* informasi yang terkait dengan reformasi birokrasi, meningkatkan kinerja serta disiplin diri.
- b. Bagi institusi Lembaga Sandi Negara diharapkan senantiasa meningkatkan kesiapan pegawai untuk berubah dengan memperhatikan aspek-aspek kepuasan kerja pegawai, yaitu pemberian tugas yang menarik, pemberian kesempatan peningkatan karir pegawai dan kesempatan belajar seluas-luasnya, serta membina hubungan yang baik antara pegawai dengan atasan maupun rekan kerja. Kepuasan terhadap aspek-aspek tersebut dapat dilakukan dengan mengadakan program kebersamaan bagi pegawai untuk meningkatkan hubungan interpersonal antara atasan dan bawahan (*outbond, gathering*), meningkatkan pemberian program beasiswa maupun diklat kepada pegawai, memberikan *reward* kepada pegawai yang berprestasi serta menempatkan *a right man in the right place*. Selain itu, kecerdasan emosional dan komitmen organisasi sebagai faktor-faktor yang mempengaruhi kesiapan untuk berubah juga perlu diperhatikan oleh pimpinan Lembaga Sandi Negara. Faktor-faktor tersebut dapat ditingkatkan melalui pemberian motivasi oleh atasan/motivator, penyediaan jasa konseling oleh psikolog bagi

- pegawai yang membutuhkan, menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, serta pemberian sosialisasi dan pelatihan tentang budaya kerja.
- c. Bagi peneliti selanjutnya diharapkan meneliti variabel-variabel lain yang memiliki pengaruh terhadap kesiapan untuk berubah sehingga dapat diperoleh gambaran yang lebih komprehensif.

