

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Ditinjau melalui hasil yang didapat dari penelitian yang dilakukan terhadap karyawan di PT. Telkom Indonesia Witel Jambi, maka didapatkan kesimpulan yaitu:

1. Gambaran *psychological capital* pada karyawan di PT. Telkom Indonesia Witel Jambi menunjukkan bahwa klasifikasi *psychological capital* berada pada kategori tinggi sebanyak 50 responden atau 39,4% dari total sampel penelitian sebanyak 127 responden. Mayoritas karyawan memiliki sumber daya psikologis positif yang baik sebagai modal penting bagi karyawan dalam menghadapi tantangan, mencapai tujuan, dan beradaptasi dengan perubahan organisasi.
2. Gambaran *readiness for change* pada karyawan di PT. Telkom Indonesia Witel Jambi menunjukkan bahwa klasifikasi *readiness for change* berada pada kategori sedang sebanyak 39 responden atau 30,7% dari total sampel penelitian sebanyak 127 responden. Sebagian karyawan memiliki tingkat kesiapan dan motivasi yang cukup baik untuk menerima dan mendukung perubahan organisasi.
3. Terdapat korelasi kuat positif antara *Psychological capital* dengan *readiness for change* karyawan PT. Telkom Indonesia Witel Jambi dengan *pearson correlation* sebesar 0,622 dan nilai sig. (2-tailed) < 0,001 yang menunjukkan bahwa terdapat hubungan signifikan antara variabel *psychological capital* dengan *readiness for change*. Hal tersebut membuktikan bahwa semakin tinggi nilai variabel *Psychological capital*, maka semakin tinggi *readiness for change* pada karyawan di PT. Telkom Indonesia Witel Jambi.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, peneliti menyarankan kepada beberapa pihak, yakni:

1. Pemimpin PT. Telkom Indonesia Witel Jambi

Pihak perusahaan dapat menyelenggarakan intervensi untuk karyawan terkait penanaman nilai *hope*, *optimism*, *resilience*, serta *self efficacy* dalam menghadapi perubahan organisasi. Perusahaan dapat mengadakan program *rolling unit* maupun *jobdesc* untuk melatih karyawan dalam menghadapi tantangan yang nyata. Selain itu, perusahaan dapat meningkatkan komunikasi agar lebih efektif terkait perubahan organisasi, meningkatkan program pembinaan serta *training* karyawan, sehingga karyawan dapat memberikan kinerja yang optimal dan berkualitas.

2. Karyawan PT. Telkom Indonesia Witel Jambi

Karyawan harus memiliki kesadaran akan pentingnya perubahan bagi organisasi dan karyawan itu sendiri. Diperlukan adanya keinginan dari karyawan untuk mengikuti perubahan yang pasti terjadi selama proses perubahan tersebut bermanfaat bagi karyawan dan organisasi, sehingga melahirkan keinginan karyawan untuk dapat meningkatkan *hope*, *optimism*, *resilience*, serta *self efficacy* terkait pekerjaan yang dilakukan terutama pada saat perubahan organisasi diimplementasikan.

3. Peneliti Selanjutnya

Peneliti selanjutnya direkomendasikan untuk mengikutsertakan variabel lain untuk penelitian yang akan menggunakan variabel *psychological capital* dan *readiness for change*. Selain itu, peneliti selanjutnya dapat melakukan penelitian menggunakan variabel yang sama namun menambahkan pengkategorian karakteristik yang lebih spesifik seperti generasi berdasarkan tahun kelahiran, status karyawan, dan lain sebagainya. Peneliti berikutnya dapat pula melakukan penelitian yang sama namun membandingkan antara instansi pemerintahan dengan perusahaan BUMN atau perusahaan swasta.