

BAB V

PENUTUP

A. Simpulan

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan mengenai pengaruh *Transformational Leadership* dan *Perceived Organizational Support* terhadap *Readiness for Change* melalui *Organizational Commitment* pada karyawan PERUMDAM Tirta Dharma Purabaya Kabupaten Madiun, maka dapat diambil beberapa simpulan yang menjawab rumusan masalah sebagai berikut:

1. *Transformational Leadership* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational Commitment* pada karyawan PERUMDAM Tirta Dharma Purabaya Kabupaten Madiun. Hasil penelitian menunjukkan bahwa semakin baik penerapan kepemimpinan transformasional yang ditunjukkan melalui kemampuan pemimpin dalam memberikan inspirasi, motivasi, perhatian individual, dan stimulasi intelektual, maka semakin tinggi pula komitmen karyawan terhadap organisasi. Kepemimpinan transformasional mampu menumbuhkan keterikatan emosional, rasa tanggung jawab, serta keinginan karyawan untuk tetap menjadi bagian dari organisasi.
2. *Perceived Organizational Support* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational Commitment* pada karyawan PERUMDAM Tirta Dharma Purabaya Kabupaten Madiun. Temuan ini menunjukkan bahwa semakin tinggi dukungan organisasi yang dirasakan karyawan, baik

melalui perlakuan yang adil, dukungan atasan, maupun penghargaan dan kondisi kerja yang baik, maka semakin tinggi pula komitmen karyawan terhadap organisasi. Dukungan yang diberikan organisasi mampu meningkatkan rasa dihargai dan mendorong loyalitas karyawan.

3. *Transformational Leadership* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Readiness for Change* pada karyawan PERUMDAM Tirta Dharma Kabupaten Madiun. Hasil penelitian mengindikasikan bahwa kepemimpinan transformasional mampu meningkatkan kesiapan karyawan dalam menghadapi transformasi digital. Pemimpin yang mampu mengomunikasikan visi perubahan, memberikan motivasi, serta membimbing karyawan selama proses perubahan akan meningkatkan keyakinan dan kesiapan karyawan dalam menerima perubahan organisasi.
4. *Perceived Organizational Support* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Readiness for Change* pada karyawan PERUMDAM Tirta Dharma Purabaya Kabupaten Madiun. Temuan ini menunjukkan bahwa semakin besar dukungan organisasi yang dirasakan karyawan, maka semakin tinggi pula kesiapan mereka dalam menghadapi perubahan. Dukungan organisasi mampu menciptakan rasa aman, meningkatkan kepercayaan diri, serta memperkuat keyakinan bahwa perubahan akan memberikan manfaat bagi karyawan maupun organisasi.
5. *Organizational Commitment* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Readiness for Change* pada karyawan PERUMDAM Tirta Dharma Purabaya Kabupaten Madiun. Hasil penelitian menunjukkan bahwa

karyawan yang memiliki komitmen tinggi terhadap organisasi akan lebih siap menerima, mendukung, dan berpartisipasi dalam setiap perubahan yang dilakukan organisasi. Komitmen organisasi menjadi salah satu faktor penting yang mendorong keberhasilan implementasi transformasi digital.

6. *Organizational Commitment* mampu memediasi secara positif dan signifikan pengaruh *Transformational Leadership* terhadap *Readiness for Change* pada karyawan PERUMDAM Tirta Dharma Purabaya Kabupaten Madiun. Hal ini menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional tidak hanya meningkatkan kesiapan karyawan untuk berubah secara langsung, tetapi juga melalui peningkatan komitmen organisasi. Semakin baik kepemimpinan transformasional yang diterapkan, semakin tinggi komitmen karyawan terhadap organisasi sehingga kesiapan mereka dalam menghadapi perubahan juga semakin meningkat.
7. *Organizational Commitment* mampu memediasi secara positif dan signifikan pengaruh *Perceived Organizational Support* terhadap *Readiness for Change* pada karyawan PERUMDAM Tirta Dharma Purabaya Kabupaten Madiun. Temuan ini menunjukkan bahwa dukungan organisasi yang dirasakan karyawan mampu meningkatkan komitmen mereka terhadap organisasi, yang pada akhirnya memperkuat kesiapan dalam menghadapi transformasi digital. Dengan demikian, *Organizational Commitment* berperan sebagai mekanisme penting yang menjembatani pengaruh dukungan organisasi terhadap *Readiness for Change*.

B. Implikasi dan Saran

1. Implikasi

Hasil penelitian ini memberikan implikasi bagi pengembangan kajian manajemen sumber daya manusia, khususnya terkait faktor-faktor yang memengaruhi *Readiness for Change* dalam menghadapi transformasi digital. Penelitian ini menunjukkan bahwa *Transformational Leadership*, *Perceived Organizational Support*, dan *Organizational Commitment* memiliki peran penting dalam meningkatkan kesiapan karyawan terhadap perubahan organisasi. Selain itu, hasil penelitian memperkuat bahwa *Organizational Commitment* berperan sebagai variabel mediasi yang menghubungkan pengaruh kepemimpinan transformasional dan dukungan organisasi terhadap kesiapan karyawan dalam menghadapi perubahan. Secara praktis, penelitian ini memberikan masukan bagi PERUMDAM Tirta Dharma Purabaya Kabupaten Madiun untuk terus memperkuat peran pemimpin, meningkatkan dukungan organisasi, serta membangun komitmen karyawan agar proses transformasi digital dapat berjalan secara efektif. Dukungan yang diberikan organisasi dan kepemimpinan yang tepat dapat membantu karyawan lebih siap menerima dan beradaptasi terhadap perubahan yang terjadi.

2. Keterbatasan Penelitian

a. Sampel

Penelitian ini hanya melibatkan 63 karyawan tetap sebagai responden, sehingga jumlah sampel yang relatif kecil ini berpotensi membatasi generalisasi hasil penelitian secara lebih luas.

b. Konteksa tau Tempat Penelitian

Penelitian ini hanya dilakukan pada satu perusahaan, yaitu PERUMDAM Tirta Dharma Purabaya, Kabupaten Madiun, sehingga hasil penelitian belum tentu dapat digeneralisasi pada BUMD Air Minum lain atau organisasi dengan karakteristik dan budaya kerja yang berbeda.

c. Variabel

Penelitian ini hanya menggunakan *Transformational Leadership* dan *Perceived Organizational Support* sebagai variabel independen serta *Organizational Commitment* sebagai variabel mediasi terhadap *Readiness for Change*, sehingga masih ada kemungkinan variabel lain yang turut berpengaruh namun belum dimasukkan dalam model, seperti *Trust in Leadership* atau *Job Satisfaction*.

3. Saran

- a. Bagi PERUMDAM Tirta Dharma Purabaya Kabupaten Madiun, diharapkan dapat terus meningkatkan penerapan *Transformational Leadership* dengan memperkuat peran pemimpin dalam memberikan

arahan, motivasi, komunikasi yang efektif, serta membangun keyakinan karyawan terhadap pentingnya transformasi digital.

- b. Bagi karyawan PERUMDAM Tirta Dharma Purabaya Kabupaten Madiun, diharapkan dapat meningkatkan kesiapan dalam menghadapi perubahan dengan bersikap terbuka terhadap perkembangan teknologi, aktif mengikuti pelatihan atau pengembangan kompetensi digital, serta berpartisipasi dalam proses transformasi digital yang dilakukan oleh organisasi.
- c. Bagi peneliti selanjutnya, disarankan untuk mengembangkan penelitian dengan menambahkan variabel lain yang berpotensi memengaruhi *Readiness for Change*, memperluas objek penelitian, serta menggunakan jumlah responden yang lebih besar agar memperoleh hasil penelitian yang lebih komprehensif.