

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil uji hipotesis dengan menggunakan teknik analisis korelasi *product moment (pearson correlation)*, dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan positif yang signifikan antara *psychological capital* terhadap kesiapan individu untuk berubah pada karyawan milenial di PT. Mandiri Jogja Internasional dengan besaran kontribusi variabel *psychological capital* sebesar 31,9 %. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi *psychological capital* pada karyawan maka, semakin tinggi juga kesiapan individu untuk berubah pada karyawan begitu juga sebaliknya, semakin rendah *psychological capital* pada karyawan maka, semakin rendah juga kesiapan individu untuk berubah pada karyawan. Kesiapan individu untuk berubah pada karyawan milenial bidang operasional pabrik di PT. Mandiri Jogja International termasuk dalam kategori tinggi dan *psychological capital* dalam kategori sedang sehingga dapat diharapkan untuk tetap meningkatkan *psychological capital* agar karyawan lebih siap dalam menghadapi perubahan di perusahaan. Pada penelitian ini telah menjawab rumusan masalah dan juga telah membuktikan hipotesis yang dibuat pada penelitian ini.

B. Saran

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan dan hasil penelitian yang diperoleh, maka dapat disarankan :

1. Bagi instansi terkait

Hasil penelitian ini menunjukkan adanya hubungan antara *psychological capital* terhadap kesiapan individu untuk berubah pada karyawan milenial di PT. Mandiri Jogja Internasional sehingga dapat disimpulkan bahwa pentingnya kesiapan individu untuk berubah untuk mensukseskan perubahan-perubahan yang terus dilakukan perusahaan dari waktu ke waktu. Pada hasil kategorisasi mengatakan bahwa tingkat kesiapan individu untuk berubah pada karyawan dalam tingkatan kategori tinggi namun untuk *psychological capital* dalam kategori sedang, yang artinya bahwa tingkat kesiapan untuk berubah sudah baik pada diri karyawan namun perlu meningkatkan *psychological capital* untuk mempertahankan kesiapan untuk berubah pada karyawan. Mengingat suatu perubahan pasti terjadi di perusahaan maka perlu untuk diperhatikan tingkat kesiapan individu untuk berubah pada karyawan sehingga adanya pelatihan (diklat), sosialisasi, serta hal-hal yang menunjang *psychological capital* pada karyawan perlu dilakukan agar para karyawan lebih siap menghadapi perubahan serta mampu berpartisipasi dalam mendukung implementasi strategi perubahan yang akan dilakukan oleh perusahaan sehingga karyawan tidak resisten dalam memandang suatu perubahan.

2. Bagi subjek

Berdasarkan kategorisasi yang telah dianalisis mengatakan bahwa tingkat kesiapan individu untuk berubah berada pada tingkatan tinggi, hal tersebut merupakan kondisi yang baik dan harus tetap dipertahankan dengan meningkatkan *psychological capital* dalam diri individu. Mengingat bahwa tingkat kesiapan individu untuk berubah merupakan hal penting bagi perubahan yang akan diterapkan di perusahaan maka, perlu untuk meningkatkan *psychological capital* dengan yakin dan percaya diri untuk mampu mengarahkan dirinya menyelesaikan tugas-tugas demi keberhasilan dalam melaksanakan pekerjaan, memandang positif hal-hal yang akan dilakukan ataupun pada waktu yang akan datang, memiliki suatu perencanaan yang harus diambil dalam menyelesaikan suatu pekerjaan agar berhasil saat melakukannya, dan yang terakhir dapat bangkit kembali saat mengalami kegagalan yang sedang dialami.

3. Bagi peneliti selanjutnya

Peneliti selanjutnya diharapkan untuk memperhatikan dan mengkaji variabel-variabel eksternal diluar dalam diri individu yang berkaitan dengan kesiapan untuk berubah. Dalam proses pengambilan data khusus diharapkan peneliti selanjutnya mampu menggali lebih dalam terhadap emosi dan perilaku yang muncul dalam diri subjek. Terakhir, bagi peneliti selanjutnya diharapkan mampu menjawab permasalahan yang lebih *up to date* kesiapan individu untuk berubah seiring dengan perkembangan jaman.