

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti melalui observasi, wawancara dan dokumentasi dan berdasarkan hasil pembahasan yang telah dijelaskan di bab sebelumnya, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Resistensi pegawai dalam meningkatkan disiplin kerja di Kantor Camat Mazo bukanlah bentuk penolakan total, melainkan respons alami terhadap perubahan yang mengusik kenyamanan rutinitas lama. Faktor utama yang melatar belakangnya adalah kebiasaan kerja yang telah mengakar, rasa tidak nyaman terhadap perubahan, kurangnya komunikasi internal, serta lemahnya keteladanan dari pimpinan. Meskipun demikian, resistensi ini bukan hambatan permanen, melainkan tantangan yang bisa diatasi melalui pendekatan komunikasi yang terbuka, keteladanan dari atasan, dan keterlibatan pegawai dalam proses perubahan. Perubahan perilaku kerja, seperti peningkatan kedisiplinan, membutuhkan waktu dan proses adaptasi yang konsisten serta menyeluruh
2. Faktor-faktor yang menyebabkan resistensi pegawai dalam meningkatkan disiplin kerja di Kantor Camat Mazo Kabupaten Nias Selatan yaitu kekhawatiran ekonomi, kurangnya motivasi, serta pembagian tugas yang tidak jelas, dan faktor eksternal seperti lemahnya sistem pengawasan dan fasilitas yang belum memadai. Meski pimpinan melihat perubahan sebagai peluang peningkatan kinerja, perbedaan sudut pandang antarpihak menunjukkan bahwa resistensi lebih bersifat adaptif daripada menolak sepenuhnya. Oleh karena itu, keberhasilan peningkatan disiplin sangat bergantung pada pendekatan yang komunikatif, realistis, dan memperhatikan kondisi riil pegawai

5.2 Saran

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh peneliti di Kantor Camat Mazo Kabupaten Nias Selatan, maka saran yang dapat dikemukakan oleh peneliti adalah sebagai berikut:

1. Keberhasilan perubahan budaya kerja di Kantor Camat Mazo sangat bergantung pada gabungan beberapa faktor penting. Pertama, aturan harus ditegakkan secara konsisten agar pegawai terbiasa disiplin dan bertanggung jawab. Aturan yang adil akan memberikan kejelasan dalam bekerja. Kedua, pemimpin yang inspiratif sangat dibutuhkan. Pemimpin yang bisa memberi contoh, terbuka dalam komunikasi, dan mendorong perubahan akan memotivasi pegawai untuk ikut berkembang. Ketiga, lingkungan kerja yang nyaman dan mendukung juga penting. Jika suasana kerja menyenangkan, hubungan antarpegawai baik, dan kesejahteraan diperhatikan, maka pegawai akan lebih semangat dan produktif. Dengan menggabungkan ketegasan aturan, kepemimpinan yang baik, dan suasana kerja yang positif, perubahan budaya kerja bisa dilakukan secara bertahap. Tidak cukup hanya mengandalkan aturan, tapi juga perlu pendekatan yang menyentuh sisi emosional pegawai. Jika ketiganya berjalan bersamaan, budaya kerja yang lebih disiplin dan profesional bisa terwujud di Kantor Camat Mazo.
2. Disarankan agar pimpinan kantor menerapkan strategi perubahan yang partisipatif dengan mengadakan forum diskusi rutin antara pimpinan, sekretaris, dan pegawai guna membangun pemahaman bersama, menggali aspirasi, serta menyusun kebijakan yang adil dan dapat diterima semua pihak. Pendekatan ini tidak hanya meningkatkan keterlibatan pegawai, tetapi juga memperkuat komitmen mereka terhadap disiplin kerja.