

## BAB V

### KESIMPULAN DAN SARAN

Pada bab berikut ini peneliti akan memaparkan kesimpulan terkait dengan hasil analisa yang telah dilakukan pada bab sebelumnya beserta saran praktis yang sesuai dengan hasil penelitian yang telah dilakukan.

#### 5.1 Kesimpulan

Dari pembahasan yang telah dipaparkan pada bab sebelumnya mengenai tipe budaya organisasi pada *agent of change* PT. “X” Kota Bandung, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Tipe budaya yang dirasakan saat ini berkembang dan dominan di PT. “X” Kota Bandung adalah *Hierarchy culture*.
2. Selain adanya *hierarchy culture* sebagai budaya utama yang mendominasi perusahaan, terdapat pula budaya lain yaitu *clan culture*.
3. Budaya yang berkembang antar aspek adalah *clan culture* yang berkembang pada 4 aspek *dominant characteristic, organizational leadership, management of employees, dan organizational glue*.
4. *Hierarchy culture* berkembang di dua aspek lain yaitu aspek *strategic of emphases dan criteria of success*.

## 5.2 Saran

### 5.2.1 Saran Teoritis

1. Bagi peneliti selanjutnya, yang ingin melakukan penelitian dengan variabel budaya organisasi dapat melakukan *backtranslate* terlebih dahulu untuk dapat menyesuaikan alat ukur dengan responden.
2. Bagi penelitian selanjutnya dapat mengikut sertakan faktor-faktor yang mempengaruhi untuk dapat menjaring lebih banyak data.

### 5.2.2 Saran Praktis

Hasil penelitian ini dapat menjadi masukan untuk PT. "X" Kota Bandung sehubungan dengan tipe budaya yang berkembang saat ini yaitu tipe budaya *hierarchy* Sehingga perusahaan dapat menjalankan strategi guna mengubah budaya organisasi sesuai dengan yang diinginkan perusahaan. Strategi perubahan yang bisa dilakukan adalah dengan melakukan perubahan visi dan misi perusahaan sesuai dengan budaya organisasi yang diinginkan, selanjutnya melakukan kampanye dengan selalu mengingatkan karyawan terkait dengan budaya baru yang sedang diterapkan. Selain itu, persepsi budaya yang dihayati oleh *agent of change* perlu diubah terlebih dahulu, karena penelitian ini dilakukan pada *agent of change* dan didapatkan hasil bahwa *agent of change* menghayati budaya yang berada di perusahaan masih budaya internal, oleh karena itu *agent of change* yang terdiri dari kepala bagian dan kepala seksi perlu mendapatkan pelatihan seperti pelatihan kepemimpinan disesuaikan dengan budaya yang diinginkan.