

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

5.1. Simpulan

Berdasarkan hasil pengolahan data 68 responden yang merupakan karyawan PT. “X” Cicalengka, maka dapat disimpulkan bahwa:

- a. Lebih dari setengah populasi karyawan PT. X memiliki tingkat *readiness for change* yang tinggi atau dapat dikatakan siap untuk menghadapi perubahan.
- b. Unit kerja admin merupakan kelompok unit kerja yang memiliki tingkat *readiness for change* paling tinggi atau dapat dikatakan paling siap untuk menghadapi perubahan.
- c. Kelompok masa kerja kurang dari 1 tahun merupakan kelompok masa kerja yang memiliki tingkat *readiness for change* paling tinggi atau dapat dikatakan paling siap untuk menghadapi perubahan.
- d. Kelompok usia dewasa tengah merupakan kelompok usia yang memiliki tingkat *readiness for change* paling tinggi atau dapat dikatakan paling siap untuk menghadapi perubahan.

5.2. Saran

5.2.1. Saran Teoretis

- a. Bagi peneliti selanjutnya, disarankan untuk mengolah lebih lanjut variabel demografi sehingga didapatkan hasil yang lebih tajam mengenai keterkaitan antara variabel demografi dengan *readiness for change*.
- b. Bagi peneliti selanjutnya, disarankan untuk mengolah karakteristik individual untuk melihat keterkaitannya dengan *readiness for change*.

5.2.2. Saran Praktis

Hasil dari penelitian ini dapat digunakan oleh:

- a. Pihak PT. X sebagai informasi untuk membuat program sosialisasi bagi unit kerja yang memiliki tingkat kesiapan berubah paling rendah, dalam kasus ini adalah unit kerja produksi.
- b. Pihak PT. X untuk menjadikan unit kerja yang memiliki tingkat kesiapan berubah paling tinggi sebagai agen perubahan untuk mendorong karyawan di unit kerja lain untuk meningkatkan kesiapan berubah, dalam kasus ini adalah unit kerja admin.
- c. Pihak PT. X untuk menjadikan kelompok usia yang memiliki tingkat kesiapan berubah paling tinggi sebagai agen perubahan untuk mendorong karyawan pada kelompok usia lain untuk meningkatkan kesiapan berubah, dalam kasus ini kelompok usia dewasa tengah.

