

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan, peneliti dapat menarik kesimpulan bahwa terdapat hubungan positif yang signifikan antara *Employee Engagement* dengan *Workforce Agility* pada karyawan perusahaan di Morowali, sehingga hipotesis yang diajukan diterima. Temuan ini menunjukkan bahwa semakin tinggi *Employee Engagement* yang dimiliki karyawan, maka akan semakin tinggi pula tingkat *Workforce Agility* mereka. Sebaliknya, semakin rendah *Employee Engagement* karyawan, maka semakin rendah pula tingkat *Workforce Agility* pada karyawan perusahaan di Morowali.

A. Saran

Peneliti menyadari bahwa penelitian ini masih jauh dari sempurna jika dilihat dari kesimpulan yang disajikan. Oleh karena itu, penelitian ini memberikan rekomendasi sebagai berikut :

1. Bagi karyawan

Diharapkan karyawan perusahaan di Morowali dapat terus meningkatkan keterlibatan diri dalam pekerjaan secara kognitif, emosional, maupun perilaku. Upaya tersebut dapat dilakukan melalui partisipasi aktif dalam kegiatan organisasi, kesediaan untuk terus belajar dan mengembangkan keterampilan baru, serta membangun sikap proaktif dan ketahanan diri dalam menghadapi tekanan dan perubahan lingkungan kerja. Peningkatan *Employee Engagement* tersebut

diharapkan dapat mendorong terbentuknya *Workforce Agility* yang lebih optimal sehingga karyawan mampu berkontribusi secara maksimal bagi perusahaan.

2. Bagi perusahaan

Pihak manajemen perusahaan di Kawasan Industri Morowali hendaknya merancang dan mengimplementasikan program-program yang secara khusus bertujuan meningkatkan *Employee Engagement* karyawan, seperti program pengembangan kompetensi, pemberian apresiasi atas kontribusi karyawan, serta pelibatan karyawan dalam proses pengambilan keputusan organisasi. Selain itu, perusahaan di sarankan untuk menyediakan pelatihan yang mendukung kemampuan adaptasi dan kelincahan kerja karyawan, mengingat *Employee Engagement* terbukti memiliki hubungan yang kuat dengan *Workforce Agility* dan berkontribusi sebesar 40,8% terhadap pembentukan *Workforce Agility* karyawan.

3. Bagi penelitian selanjutnya.

Untuk penelitian selanjutnya, disarankan untuk mempertimbangkan variabel-variabel lain yang turut memengaruhi *Workforce Agility*, seperti kepemimpinan adaptif, budaya organisasi, *perceived organizational support*, dan komitmen organisasional, baik sebagai variabel independent tambahan maupun sebagai variabel moderator atau mediator. Selain itu, disarankan agar penelitian selanjutnya menggunakan desain penelitian longitudinal serta memperluas cakupan subjek ke berbagai sektor industri lainnya, sehingga hasil penelitian dapat digeneralisasikan terhadap populasi karyawan industri secara lebih luas di Indonesia.