

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan dari hasil dari uraian penelitian yang telah dilakukan yaitu melihat hubungan *workforce agility* dengan *employee performance* pada karyawan yang dihadapkan perubahan organisasi di PT. Telkom Indonesia Witel Jambi, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan di bawah ini.

1. Terdapat hubungan signifikan yang cukup kuat dan positif antara *workforce agility* dan *employee performance* pada karyawan yang dihadapkan perubahan organisasi di PT. Telkom Indonesia Witel Jambi yang menjadi sampel pada penelitian ini. Hal tersebut membuktikan bahwa semakin tinggi tingkat *workforce agility* maka semakin tinggi pula *employee performance*. Sebaliknya apabila tingkatan *workforce agility* semakin rendah, maka tingkatan *employee performance* semakin rendah pula.
2. Gambaran *workforce agility* karyawan PT. Telkom Indonesia Witel Jambi yang menjadi sampel penelitian berada pada dua klasifikasi yang memiliki jumlah responden penelitian yang hampir mirip pada klasifikasi sedang dengan jumlah 42 responden (37.6%) dan tinggi dengan jumlah 45 responden (36%) dari total 125 responden. Hal ini berarti bahwa mayoritas karyawan PT. Telkom Indonesia Witel Jambi cukup fleksibel dan mampu beradaptasi dengan perubahan yang terjadi di perusahaan. Bagi perusahaan tentunya ini merupakan potensi positif dalam adaptivitas serta fleksibilitas karyawan untuk mencapai agility yang lebih baik lagi.
3. Gambaran *employee performance* karyawan PT. Telkom Indonesia Witel Jambi yang menjadi sampel penelitian berada pada klasifikasi sedang dengan jumlah 54 responden (43.2%) dari total 125 responden. Hal ini berarti hampir setengah dari karyawan memiliki kinerja yang

memadai tapi belum mencapai tingkat tinggi. Bagi perusahaan tentunya hal ini merupakan peluang besar untuk peningkatan kinerja lebih lanjut.

4. Berdasarkan jenis kelamin, tidak terdapat perbedaan hubungan terkait *workforce agility* dan *employee performance* pada karyawan yang dihadapkan perubahan organisasi di PT. Telkom Indonesia Witel Jambi yang menjadi sampel penelitian. Berdasarkan usia, tidak terdapat perbedaan hubungan terkait *workforce agility*. Namun terdapat perbedaan hubungan yang signifikan terkait *employee performance* pada karyawan yang dihadapkan perubahan organisasi di PT. Telkom Indonesia Witel Jambi yang menjadi sampel penelitian.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian, analisis data, dan kesimpulan yang didapat dari penelitian ini, maka peneliti mengajukan saran-saran kepada beberapa pihak yaitu sebagai berikut.

1. Bagi PT. Telkom Indonesia Witel Jambi

Peneliti mengharapkan perusahaan harus mempertahankan serta meningkatkan tingkat *workforce agility* karyawan yang nantinya juga signifikan dengan tingkat *employee performance* karyawan. Terlebih lagi karena karyawan yang bekerja di PT. Telkom Indonesia Witel Jambi selalu dihadapkan dengan perubahan organisasi yang terjadi secara konstan. Selain itu perusahaan juga bisa mengoptimalkan internalisasi terkait budaya organisasi dengan maksimal kepada para karyawan. Kemudian, perusahaan ada baiknya membagikan job desk dan struktur organisasi dengan jelas kepada setiap karyawan. Selanjutnya, perusahaan juga dapat meningkatkan upaya terkait sarana dan prasarana mulai dari pelatihan hingga peningkatan motivasi yang memungkinkan untuk memaksimalkan kemampuan para karyawan baik organik maupun *outsourcing* secara merata.

2. Bagi Karyawan PT. Telkom Indonesia Witel Jambi

Peneliti berharap kepada para karyawan agar dapat mempertahankan serta meningkatkan *workforce agility* yang beriringan juga dengan *employee performance*. Ada baiknya juga para karyawan terbuka dan dimediasi dengan

Human Capital yang berkompeten sehingga dapat menjembatani dengan baik antara karyawan dan perusahaan.

3. Bagi Peneliti Selanjutnya

Peneliti berharap kepada peneliti selanjutnya untuk melakukan analisis yang berasal dari berbagai perspektif terkait *workforce agility* dan *employee performance*. Hal ini dikarenakan setelah ditelaah ditemukan bahwa sangat banyak faktor lain yang bisa mempengaruhi *workforce agility* yang masih belum diteliti lebih lanjut mulai dari faktor individu (kepribadian, *empowerment*), kelompok kerja (*teamwork, leadership*), dan organisasi (budaya dan struktur organisasi). Kemudian, dengan adanya temuan terkait uji beda pada *employee performance* berdasarkan usia, peneliti dapat meneliti lebih lanjut terkait hal tersebut secara luas atau dengan subjek penelitian yang lebih banyak lagi.