

BAB V KESIMPULAN DAN REKOMENDASI

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan negatif yang signifikan antara *workforce agility* dan *job hopping intention* pada karyawan yang bekerja di Jakarta. Namun, hubungan antara kedua variabel cenderung lemah, sehingga hubungan tersebut tidak cukup kuat untuk dijadikan dasar dalam menarik kesimpulan yang bersifat prediktif atau kausal.

5.2 Rekomendasi

Terdapat beberapa saran dan rekomendasi yang dapat dipertimbangkan oleh berbagai pihak, sebagai berikut:

A. Bagi Karyawan

Berdasarkan temuan, resiliensi merupakan dimensi dengan skor terendah dalam *workforce agility*, karyawan disarankan untuk meningkatkan ketahanan diri melalui pengelolaan stres, membangun dukungan sosial, serta mengembangkan pola pikir yang adaptif terhadap perubahan. Upaya ini dapat membantu karyawan lebih siap menghadapi tantangan, menjaga stabilitas emosional, dan tetap produktif meskipun berada dalam situasi kerja yang tidak pasti.

B. Bagi Perusahaan/Organisasi

Perusahaan perlu memahami bahwa karyawan dengan *workforce agility* tinggi bisa saja memiliki kecenderungan untuk mencari tantangan baru di luar organisasi sebagai bentuk aktualisasi diri. Oleh karena itu, penting bagi perusahaan untuk menyediakan ruang pengembangan dan tantangan internal yang cukup agar potensi dan energi karyawan tersebut tetap tersalurkan dalam organisasi. Pemberian proyek strategis, pelibatan dalam pengambilan keputusan, atau kesempatan rotasi kerja dapat menjadi strategi retensi yang relevan.

C. Bagi Peneliti Selanjutnya

- 1) Disarankan untuk mempertimbangkan variabel lain yang berpotensi lebih kuat memengaruhi *job hopping intention*, seperti kepuasan kerja, komitmen organisasi, atau kondisi pasar kerja, guna memperoleh gambaran yang lebih komprehensif.
- 2) Disarankan untuk menjaring responden lebih merata pada tiap karakteristik demografinya.
- 3) Disarankan dapat membandingkan, menambah, atau memfokuskan penelitian pada perusahaan atau demografis tertentu.
- 4) Disarankan untuk menjaring informasi lama waktu bekerja responden secara spesifik untuk mengetahui apakah lama bekerja dapat memengaruhi tingkat *workforce agility* dan *job hopping intention*.
- 5) Disarankan untuk menggunakan sampel dengan rentang usia yang lebih homogen agar dapat memperoleh gambaran yang lebih mendalam.