

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh *Corporate Culture* dan *Employee Wellbeing* terhadap *Employee Readiness*, serta menguji efek moderasi antara *Employee Wellbeing* dan *Corporate Culture* terhadap *Employee Readiness* dalam konteks lingkungan kerja. Berdasarkan hasil analisis data terhadap 250 responden, diperoleh beberapa kesimpulan

1. *Corporate Culture* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Employee Readiness*, dengan nilai koefisien sebesar 0.122 ($t = 2.148$, $p = 0.032$). Artinya, semakin kuat budaya perusahaan, maka semakin tinggi kesiapan karyawan dalam menghadapi perubahan. Namun, ukuran efeknya tergolong kecil ($f^2 = 0.015$), sehingga pengaruhnya tidak dominan.
2. *Employee Wellbeing* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *Employee Readiness*, dengan koefisien sebesar 0.242 ($t = 3.457$, $p = 0.001$). Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi kesejahteraan fisik dan mental karyawan, maka semakin siap pula mereka dalam menerima perubahan dan tantangan di tempat kerja.
3. Terdapat efek moderasi negatif yang signifikan antara *Employee Wellbeing* dan *Corporate Culture* terhadap *Employee Readiness*, dengan koefisien -0.165 ($t = 4.290$, $p = 0.000$). Ini berarti bahwa pengaruh positif budaya perusahaan terhadap kesiapan karyawan menurun jika tingkat kesejahteraan karyawan sudah tinggi.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian ini, beberapa saran yang dapat diberikan untuk memberikan masukan pada perusahaan antara lain:

1. Bagi manajemen perusahaan, penting untuk terus memperkuat budaya kerja yang kolaboratif dan komunikatif melalui pelatihan kepemimpinan, penyusunan prosedur kerja yang jelas, serta penguatan nilai-nilai kerja positif agar kesiapan karyawan dalam menghadapi perubahan dapat ditingkatkan.
2. Perusahaan juga disarankan untuk memprioritaskan program-program peningkatan kesejahteraan karyawan, seperti fasilitas kesehatan, dukungan keseimbangan kerja-

kehidupan dan pengembangan karier, mengingat *Wellbeing* terbukti memiliki pengaruh langsung yang signifikan terhadap kesiapan kerja.

3. Pengelolaan perubahan organisasi, perlu dilakukan pendekatan yang lebih adaptif dan personal. Manajemen sebaiknya tidak hanya mengandalkan satu pendekatan, seperti budaya organisasi saja, tetapi juga memperhatikan konteks kesejahteraan karyawan. Dengan begitu, resistensi terhadap perubahan dapat diminimalisir.
4. Penelitian selanjutnya, disarankan untuk menambahkan variabel moderasi seperti *employee engagement*, *organizational commitment*, atau *trust in leadership* agar pemahaman hubungan antar konstruk menjadi lebih komprehensif. Penelitian juga bisa diperluas pada sektor atau jenis organisasi yang berbeda guna menguji konsistensi model.