

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan penelitian ini, ditemukan bahwa *organizational learning culture* berpengaruh signifikan terhadap *learning agility* pada karyawan bidang teknologi di PT X. Namun, dengan besaran pengaruh yang ditunjukkan menghasilkan angka yang cukup kecil. Hal ini menunjukkan kemampuan variabel yang terbatas dalam menjelaskan pengaruh. Temuan lain dari penelitian ini adalah dimensi *result agility* menjadi dimensi *learning agility* yang tertinggi di antara dimensi lainnya, yang ditunjukkan dengan kemauan dan kemampuan karyawan dalam menghasilkan kinerja yang baik walaupun di tengah tekanan. Selain itu, karyawan juga merasa bahwa budaya belajar di PT X cukup tinggi –dimana ditandai dengan pandangan bahwa PT X selama ini memberikan kesempatan dan penghargaan terhadap pembelajaran yang dilakukan oleh karyawan.

5.2 Saran

5.2.1 Saran Teoretis

1. Dalam penelitian ini, peneliti hanya berfokus pada karyawan bidang teknologi yang bekerja di PT X –dimana PT X adalah agensi pemasaran digital. Oleh sebab itu, bagi peneliti yang ingin melakukan penelitian serupa, disarankan untuk melakukan penelitian di beberapa sektor usaha lainnya –seperti perusahaan produk, perusahaan layanan, rumah sakit, atau bahkan di lembaga sekolah, perguruan tinggi, kementerian, dan sebagainya.

2. Peneliti menemukan literatur yang menunjukkan adanya hubungan keberagaman karir dengan tingkat *learning agility*. Oleh sebab itu, peneliti selanjutnya disarankan untuk melakukan penelitian yang lebih spesifik tentang hubungan riwayat pekerjaan dengan skor *learning culture* pada karyawan di bidang teknologi. Selain itu, peneliti selanjutnya juga dapat melihat dinamika terkait variasi pekerjaan maupun masa kerja di pekerjaan lawas terhadap *learning agility* pada karyawan.

5.2.2 Saran Praktis

1. Bagi karyawan bidang teknologi, diharapkan agar secara mandiri tetap memanfaatkan fasilitas *learning and development* yang disediakan oleh perusahaan tempat bekerja dengan maksimal. Hal ini dapat dilakukan dengan secara aktif mencari program pelatihan atau kursus tambahan. Selain itu, karyawan secara aktif juga dapat memberikan saran dan pendapat kepada pihak manajemen jika dibutuhkan peningkatan fasilitas. Ini dapat mendukung karyawan untuk tetap mampu beradaptasi dengan perubahan cepat yang terjadi di tengah pekerjaan.
2. Bagi perusahaan, diharapkan agar tetap mempertahankan fasilitas dan kesempatan pembelajaran yang ada untuk karyawan, serta peningkatan sistem pembelajaran yang ada. Hal ini dapat dilakukan dengan menyediakan bahan-bahan pembelajaran bagi seluruh karyawan serta mengukur hasil pelatihan yang telah diikuti oleh karyawan. Perusahaan dapat melakukan *need analysis* terlebih dahulu terkait *skill* yang dibutuhkan oleh mayoritas karyawannya agar dapat difasilitasi dengan program-program

pengembangan. Kemudian, memberikan kesempatan bagi karyawan yang telah mengikuti pelatihan/kursus untuk dapat membagikan pengetahuannya kepada rekan kerja. Selain itu, perusahaan juga disarankan agar dapat memberikan apresiasi atau bahkan *reward* bagi karyawan yang mau mengembangkan diri dan dapat membuktikan hasilnya. Hal ini diperlukan untuk dapat tetap menyediakan ruang dan kesempatan yang dapat menunjang kelincahan belajar karyawan agar dapat tetap *up-to-date* terhadap perubahan.

