

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Skor yang diperoleh menunjukkan tinggi rendahnya *learning agility*, semakin tinggi total skor *learning agility* menunjukkan semakin tingginya *learning agility* pada subjek. Sebaliknya semakin rendah total skor *learning agility* menunjukkan semakin rendahnya *learning agility* pada subjek. Berdasarkan kategorisasi yang dilakukan menunjukkan bahwa subjek yang dalam kategori tinggi sebanyak 18 subjek (60%). Terdapat 12 subjek (40%) memiliki kategorisasi sedang dan tidak ada subjek yang berada pada kategorisasi rendah. Penelitian ini juga mendeskripsikan bagaimana kategorisasi tingkat *learning agility* berdasarkan usia dan lama bekerja seorang karyawan.

Kategorisasi tingkat *learning agility* berdasarkan usia menunjukkan bahwa tingkat *learning agility* berdasarkan usia subjek yang termasuk dalam kategori tinggi adalah subjek dengan usia 22 tahun hingga 25 tahun, 27 tahun hingga 31 tahun dan 33 tahun. Sedangkan yang termasuk dalam kategori sedang adalah subjek dengan usia 23 tahun, 24 tahun, dan 26 tahun.

Kategorisasi tingkat *learning agility* berdasarkan lama bekerja menunjukkan bahwa tingkat *learning agility* berdasarkan lama bekerja subjek yang termasuk dalam kategori tinggi adalah subjek dengan lama bekerja 4 bulan, 8 bulan, 9 bulan, 10 bulan, 12 bulan, 20 bulan, 23 bulan, dan 24 bulan. Sedangkan yang termasuk dalam

kategori sedang adalah subjek dengan lama bekerja 5 bulan, 6 bulan, 7 bulan, 13 bulan, 16 bulan, 19 bulan, dan 30 bulan

Berdasarkan hasil tersebut maka dapat disimpulkan bahwa tingkat *learning agility* pada karyawan generasi milenial Kamico Space Jakarta di masa pandemi COVID-19 berada pada kategori tinggi, dalam hal ini ada perbedaan tingkat *learning agility* berdasarkan usia dan lama bekerja namun tidak signifikan.

B. Saran

Adapun saran yang dapat diberikan berdasarkan hasil penelitian ini yaitu sebagai berikut:

1. Bagi Instansi

Bagi perusahaan, penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai pengetahuan dalam mempertahankan dan meningkatkan tingkat *learning agility* karyawan di perusahaan, sehingga dapat terbentuk kepemimpinan yang *agile* di masa depan guna menghadapi perubahan, kolaborasi antar generasi dalam proses kerja, menjalankan peran, berbagai pengetahuan dan informasi dalam memenuhi tuntutan perusahaan akan Sumber Daya Manusia yang *agile*.

2. Bagi Subjek

Bagi karyawan Kamico Space Jakarta, penelitian ini dapat dijadikan sebagai pengetahuan dalam mempertahankan dan meningkatkan tingkat *learning agility*. Sehingga dalam bekerja dapat tercipta Sumber Daya Manusia yang *agile*. Bagi karyawan yang memiliki tingkat *learning agility* yang tinggi diharapkan dapat mempertahankannya agar tetap menjadi individu yang *agile* di masa pandemi COVID-19, sedangkan untuk karyawan yang memiliki tingkat *learning agility* sedang diharapkan bisa lebih meningkatkan lagi *learning agility*nya agar menjadi karyawan yang lebih *agile* dikemudian hari.

3. Bagi Peneliti Selanjutnya

Bagi peneliti selanjutnya diharapkan dapat melakukan penelitian ulang dengan alat ukur yang sama dan melihat dari keterbatasan penelitian dalam jumlah

sampel, disarankan penelitian selanjutnya menambah jumlah responden lebih banyak. Selain itu, kelemahan lainnya adalah alat ukur dari *learning agility* yang digunakan dalam penelitian ini masih perlu dikembangkan di penelitian-penelitian selanjutnya agar diketahui konsistensi reliabilitasnya.