

## BAB V

### KESIMPULAN DAN SARAN

#### A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil dan pembahasan dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang positif dan sangat signifikan antara hubungan antara *learning agility* dengan *work engagement* pada karyawan swasta di Yogyakarta. Semakin tinggi *learning agility*, maka semakin tinggi juga *work engagement* karyawan. Sebaliknya semakin rendah *learning agility*, maka semakin rendah juga *work engagement* karyawan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa karyawan swasta di Yogyakarta yang menerapkan *learning agility* dengan *work engagement* akan cenderung memiliki pengembangan diri dalam penyelesaian masalah pada pekerjaannya. Kemudian menjadikan karyawan tersebut memiliki *engaged* yang kuat pada pekerjaan sehingga tidak mudah untuk berpindah ke organisasi lain (*resign*).

#### A. Saran

##### 1. Bagi subjek penelitian

Diharapkan bagi karyawan swasta di Yogyakarta dengan tingkat *learning agility* dan *work engagement* yang tinggi agar tetap mempertahankan *learning agility* dan *work engagement* pada tingkat yang tinggi dalam kondisi apapun. Sementara bagi karyawan swasta yang memiliki tingkat *learning agility* dan *work engagement* pada kategori sedang dan rendah diharapkan dapat melakukan upaya peningkatan *learning agility* dan *work engagement*, seperti meningkatkan *people agility* (memahami nilai dari perspektif yang berbeda), *result agility* (memiliki karakteristik yang akan memberikan hasil terbaik dalam

situasi yang menantang), *mental agility* (lebih tertarik untuk membantu orang lain berpikir dan bereksperimen dengan hal baru), dan *change agility* (memiliki hasrat terhadap ide serta melibatkan diri dalam aktivitas pengembangan keterampilan) agar karyawan lebih termotivasi, bersemangat serta dapat berkomitmen untuk tidak mudah meninggalkan organisasi atau pekerjaan yang sedang dijalankan (*resign*) serta meningkatkan *work engagement*.

## **2. Bagi peneliti selanjutnya**

Bagi peneliti selanjutnya disarankan untuk menggali lagi mengenai *learning agility* dengan *work engagement* dikarenakan masih kurangnya penelitian mengenai pengaruh *learning agility* terhadap *work engagement*. Selain itu, diharapkan juga peneliti untuk menggali faktor-faktor lain dari *work engagement* dikarenakan masih banyak faktor yang mempengaruhi *work engagement* selain dari *learning agility*. Kemudian, diharapkan menguji *learning agility* dengan *work engagement* secara longitudinal, atau pada jumlah sampel yang lebih besar. Hal ini akan menghasilkan analisis psikometrik dan diskusi yang lebih akurat untuk melihat bagaimana dinamika *learning agility* dan *work engagement* dapat terbentuk pada individu khususnya karyawan swasta.