

## BAB V

### SIMPULAN, KETERBATASAN, DAN SARAN

#### 5.1 Simpulan

Kesimpulan dari penelitian ini bahwa karyawan PT. Kencana Graha Permai Kabupaten Ketapang memiliki *Work Engagement* atau keterlibatan kerja dengan kategori tinggi, *learning agility* atau kemampuan belajar dari pengalaman dengan kategori yang sangat tinggi, sedangkan *innovative behavior* atau perilaku inovatif memiliki nilai kategori sangat tinggi. Data yang diperoleh sebanyak 80 karyawan dengan masa kerja yang berbeda-beda, ada yang memiliki <5 tahun sebanyak (9) orang dengan persentase (12,9%), lama berkerja 5-10 tahun sebanyak (26) orang dengan persentase (37,1%), masa kerja >11 tahun sebanyak (35) orang dengan persentase (50,0%).

*Work Engagement* atau keterlibatan kerja dapat didefinisikan sebagai keadaan pikiran yang positif dan memuaskan serta sikap pandangan yang berkaitan dengan pekerjaannya (Bakker, et al., 2008) dalam Bakker dan Leiter (2010:1-2). Berdasarkan analisis memberikan hasil bahwa rata-rata keseluruhan, *work engagement* mendapatkan nilai rata-rata dengan kriteria tinggi yaitu sebesar 3,92. Terdapat dimensi dengan tanggapan nilai rata-rata tinggi sebesar 3,94 dalam dimensi *absorption* dan tanggapan rata-rata nilai terendah terdapat pada dimensi *vigor* dan *dedication* dengan nilai rata rata sama 3,91. Hal ini mengidentifikasi bahwa *work engagement* pada karyawan PT Kencana Graha Permai Kabupaten Ketapang berada dalam kategori tinggi dibuktikan dengan hasil bahwa dimensi *absorption* yang paling dominan kemudian di ikuti oleh dimensi *vigor* dan *dedication* karyawan.

*Learning Agility Learning agility* didefinisikan sebagai keinginan dan kemampuan untuk belajar dari pengalaman, dan menerapkan pembelajaran tersebut untuk melakukan dengan sukses di bawah kondisi baru (Lombardo & Eichinger, 2000). Berdasarkan analisis memberikan hasil bahwa rata-rata keseluruhan, *learning agility* mendapatkan nilai rata-rata dengan kriteria sangat tinggi yaitu sebesar 4,23. Pada dimensi *people agility* dan *change agility*

mendapatkan tanggapan nilai rata-rata sangat tinggi dari karyawan yaitu sebesar 4,26 dengan kriteria tinggi dan kriteria terendah adalah dimensi *mental agility* dengan nilai rata-rata tinggi sebesar 4,16. Hal ini mengidentifikasi bahwa *learning agility* pada karyawan PT Kencana Graha Permai Kabupaten Ketapang berada dalam kategori sangat tinggi dibuktikan dengan hasil bahwa dimensi *people agility* dan *change agility* yang paling dominan kemudian diikuti oleh dimensi *results agility* dan *mental agility* dimensi terendah.

Menurut Kleysen dan Street (2001) dalam Nardo dkk (2020: 9) *innovative behavior* didefinisikan sebagai keseluruhan tindakan individu yang mengarah pada pemunculan, pengenalan, dan penerapan dari sesuatu yang baru dan menguntungkan pada seluruh tingkat organisasi. Berdasarkan analisis memberikan hasil bahwa rata-rata keseluruhan, *innovative behavior* mendapatkan nilai rata-rata dengan kriteria sangat tinggi yaitu sebesar 4,30. Pernyataan pada dimensi pengalihan atas peluang dalam informasi mendapatkan tanggapan nilai rata-rata sangat tinggi dari karyawan yaitu sebesar 4,41 dengan kriteria sangat tinggi dan kriteria terendah adalah dimensi pengembangan ide-ide inovatif dengan nilai rata-rata tinggi sebesar 4,11. Hal ini mengidentifikasi bahwa *innovative behavior* pada karyawan PT Kencana Graha Permai Kabupaten Ketapang berada dalam kategori sangat tinggi dibuktikan dengan hasil bahwa dimensi dimensi pengalihan atas peluang dalam informasi yang paling dominan kemudian di ikuti oleh dimensi pengembangan ide-ide inovatif dimensi terendah.

## 5.2 Keterbatasan

Keterbatasan dalam penelitian ini bahwa penelitian ini adalah studi deskriptif mengenai *work engagement*, *innovative behavior* dan *learning agility* karyawan PT Kencana Graha Permai Kabupaten Ketapang. Setiap penelitian pastinya mempunyai keterbatasan yang berbeda-beda, begitu pula dengan penelitian ini. Keterbatasan dalam penelitian ini diharapkan dapat dijadikan bahan pertimbangan untuk penelitian selanjutnya. Adapun keterbatasan yang terdapat dalam penelitian ini antara lain :

1. Peneliti masih menyadari bahwa kurang melakukan penelitian secara mendalam dan mendetail karena belum menjelaskan variabel per aspek

2. Sesuai dengan tema yang diambil, maka pengukuran penelitian ini hanya dilakukan dengan berdasar dari hasil kuisisioner yang disebarakan oleh peneliti dimana hasil kuisisioner ini tergantung pada responden yang menjawab pertanyaan ini.

### **5.3 Saran**

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, terdapat beberapa saran sebagai berikut:

#### **5.3.1 Saran Akademis (Bagi Penelitian Selanjutnya)**

Berikut adalah saran akademis yang dapat berguna untuk penelitian selanjutnya :

- a. Bagi peneliti selanjutnya dalam pengambilan data primer tidak hanya dengan menggunakan kuisisioner, perlu adanya metode lain seperti wawancara kepada responden untuk mendapatkan data pelengkap atas data yang diperoleh dengan penyebaran kuisisioner.
- b. Bagi peneliti selanjutnya dapat mengembangkan penelitian ini pada uji hubungan *work engagement* dan *learning agility* dengan *innovative behavior*.

#### **5.3.2 Saran Praktik (Bagi pihak karyawan PT Kencana Graha Permai Kabupaten Ketapang)**

- a. *Work engagement* dapat dipertahankan, bahkan dapat ditingkatkan lagi terutama pada indikator *absorption* yang mendapatkan nilai rata-rata sebesar 3,94 (tinggi). Sedangkan tanggapan terendah pada karyawan yaitu pada pernyataan indikator *vigor* dan *dedication* yang seimbang dengan nilai rata-rata sebesar 3,91.
- b. *Learning agility* dapat dipertahankan dan bila memungkinkan dapat ditingkatkan lagi dengan memperhatikan keseluruhan aspek dari indikator *learning agility* terutama pada indikator *people agility* dan *change agility* yang mendapatkan nilai rata-rata sebesar 4,26 (sangat tinggi). Sedangkan tanggapan terendah pada karyawan yaitu pada pernyataan indikator *mental agility* dengan nilai rata-rata sebesar 4,16. Hal ini menunjukkan bahwa

karyawan memiliki kemampuan untuk mengatasi masalah yang ada dan karyawan dalam suatu organisasi bekerja dengan belajar dari pengalaman sebelumnya serta menerapkan ide-ide baru.

- c. *Innovative behavior* dapat dipertahankan, bahkan dapat diupayakan untuk ditingkatkan lagi dengan memperhatikan indikator penggalian atas peluang dalam informasi yang mendapatkan nilai rata-rata sebesar 4,41 (sangat tinggi). Sedangkan tanggapan terendah pada karyawan yaitu pada pernyataan indikator pengembangan ide-ide inovatif dengan nilai rata-rata sebesar 4,11. Hal ini berarti bahwa karyawan di PT Kencana Graha Permai Kabupaten Ketapang mampu mengembangkan ide-ide inovatif dan menerapkannya pada perusahaan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Ancok, D. (2012). *Psikologi kepemimpinan & inovasi*. Jakarta: Penerbit Erlangga.
- Anderson, N., Potocnik, K. and Zhou, J. (2014) Innovation and Creativity in Organizations: A State-of-the-Science Review, Prospective Commentary, and Guiding Framework. *Journal of Management*, 40(5), 1297-1333.  
<https://doi.org/10.1177/0149206314527128>
- Ariyani, N., & Hidayati, S. (2018). Influence of transformational leadership and work engagement on innovative behavior. *Etikonomi*, 17(2), 275-284.
- Bakker, A. B., Schaufeli, W. B., Leiter, M. P., & Taris, T. W. (2008). Work Engagement: An emerging concept in occupational health psychology. *Work & stress*, 22, 187-200.
- Bakker, A. B. (2011). An Evidence-Based Model of Work Engagement. *Current Directions in Psychological Science*, 20(4), 265–269.  
doi:10.1177/09637214111414534
- Bakker, A. B., & Leiter, M. P. (2010). *Work Engagement: A Handbook of Essential Theory and Research*. New York: Psychology Press.
- De Jong, J. P., & Den Hartog, D. N. (2007). How Leaders Influence Employees' Innovative Behaviour. *European Journal of Innovation Management*, 10, 41-64. <https://doi.org/10.1108/14601060710720546>
- De Meuse, K. P., Dai, G., & Hallenbeck, G. S. (2010). Learning agility: A construct whose time has come. *Consulting Psychology Journal: Practice and Research*, 62(2), 119.
- Eichinger R. W., Lombardo M. M., Capretta C. C. (2010). *FYI for Learning Agility*. Minneapolis: Lominger International.
- Farr, J. L., and Ford, C. M. (1990). "Individual innovation," in *Innovation and Creativity at Work: Psychological and Organizational Strategies*, eds M. A. West and J. L. Farr (UK, Chichester: Wiley), 63–80.
- Ghozali, Imam. (2017). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, Imam. 2018. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro: Semarang

- Kleysen, R.F. and Street, C.T. (2001). Toward a Multi-Dimensional Measure of Individual Innovative Behavior. *Journal of Intellectual Capital*, 2, 284-296. <https://doi.org/10.1108/EUM0000000005660>
- Lombardo, M. M., & Eichinger, R. W. (2000). High potentials as high learners. *Human Resource Management*, 39(4), 321-329.
- Milani, R., Setti, I., and Argentero, P. (2021). Learning agility and talent management: a systematic review and future prospects. *Consult. Psychol. J. Pract. Res.* 73, 349–371. doi: 10.1037/cpb0000209
- Mitchinson, Adam and Morris, Robert. (2014). “*Learning About Learning Agility By : Adam Mitchinson and Robert Morris.*” (January 2012).
- Nardo, R., Helia, S., dan Jaya, A. (2020). *Perilaku inovatif SDM Dalam Organisasi*. Bandung: CV. Media Sains Indonesia.
- Putri, Y., & Suharti, L. (2021). Learning agility and innovative behavior: the roles of learning goal orientation and learning organization. *International Journal of Economics, Business and Accounting Research (IJEBAR)*, 5(3), 2759-2770.
- Schaufeli, W. B., & Bakker, A. B. (2003). *Utrecht Work Engagement Scala: Preliminary Manual*. Department of Psychology, Utrecht University, Netherlands (Available from [www.schaufeli.com](http://www.schaufeli.com) ).
- Schaufeli, W. B., & Bakker, A. B. (2004). Job demands, job resources, and their relationship with burnout and engagement: A multi-sample study. *Journal of Organizational Behavior*, 25(3), 293–315. <https://doi.org/10.1002/job.248>
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan Kombinasi* (edisi ke-2). Bandung: Alfabeta.
- Tian, J., Peng, Y., and Zhou, X. (2020). The Effects of Abusive Supervision and Motivational Preference on Employees’ Innovative Behavior. *Sustainability* 12:8510. doi: 10.3390/su12208510
- Tims, M., Bakker, A. B., & Xanthopoulou, D. (2011). Do transformational leaders enhance their followers' daily work engagement?. *The leadership quarterly*, 22(1), 121-131
- Trisnawati, A. A., Sianto, K., Seansyah, L. A., & Saputra, N. (2021). Holistic Work Engagement pada Tenaga Kesehatan di Kota Jakarta Barat: Pengaruh Digital Quotient, Authentic Leadership, dan Perceived

Organizational Support selama Covid-19. *Jurnal Akuntansi, Keuangan, Dan Manajemen*, 2(4), 255-278.

Veght, G. S. Van der, & Janssen, O. (2003). Joint Impact of Interdependence and Group Diversity on Innovation. *Journal of Management*, 29, 729–751. <https://doi.org/10.1016/S0149-2063>

Vorina, A., Simonič, M., & Vlasova, M. (2017). An analysis of the relationship between job satisfaction and employee engagement. *Economic themes*, 55(2), 243-262.

Yadav, N., & Dixit, S. (2017). A conceptual model of learning agility and authentic leadership development: Moderating effects of learning goal orientation and organizational culture. *Journal of Human Values*, 23(1), 40-