

BAB V

PENUTUP

5.1 Bahasan

Penelitian yang berjudul “Gambaran Deskriptif Kuantitatif *Learning Agility* Pada Dosen Generasi X Di Universitas Katolik Widya Mandala Surabaya” menggunakan metode kuantitatif deskriptif. Hasil dari penelitian yang dilakukan peneliti menunjukkan bahwa mayoritas responden dosen generasi x Universitas Katolik Widya Mandala Surabaya memiliki *learning agility* positif dengan jumlah 30 responden (60%) berada pada kategori tinggi, dan 19 responden (38%) berada pada kategori sangat tinggi.

Learning Agility adalah kemampuan seseorang untuk belajar pengalaman baru, menyesuaikan diri dengan cepat, dan menerapkannya dalam sesuatu yang berbeda. Mencakup kemampuan individu untuk belajar dari kesalahan, beradaptasi, dan terbuka terhadap tantangan baru (Gravett & Caldwell, 2016). Sedangkan menurut Meyer (2016), *learning agility* diartikan sebagai pengembangan kompetensi, kapasitas, dan kepercayaan diri yang disengaja untuk belajar, beradaptasi, dan berinovasi dalam mengubah konteks untuk kesuksesan yang berkelanjutan.

Orang yang dikatakan memiliki *learning agility* yang baik adalah orang yang memiliki 4 dimensi dari *learning agility*, yaitu *Mental agility*, *people agility*, *change agility*, *results agility*. *Mental Agility*, Individu yang nyaman dengan kompleksitas, dan meneliti atau mencari tahu masalah dengan hati-hati. *People Agility*, seorang yang mengenali dirinya sendiri dengan baik, dan mampu untuk berbaur secara cepat dengan orang lain dan mampu mengatasi situasi yang sulit. *Change Agility*, Individu yang suka melakukan eksperimen dan dapat mengatasi ketidaknyamanan yang disebabkan oleh perubahan yang cepat. *Results Agility*, Individu yang memiliki banyak ide dan mampu memberikan hasil dalam situasi pertama dengan menginspirasi orang lain dan memberikan dampak yang signifikan. pembeda dari *results agility* ini adalah, orang yang memilikinya mampu untuk memberikan hasil terbaik meskipun didalam situasi yang baru dan

menantang, dan membangun kepercayaan diri orang lain dengan kehadirannya (Gravett & Caldwell, 2016).

Pada dimensi *mental agility*, mayoritas responden berada pada kategori sangat tinggi yaitu sebanyak 25 responden (50%), dan 21 responden (42%) berada pada kategori tinggi. Artinya responden cepat beradaptasi, berpikir kritis dan fleksibel, cepat belajar hal baru, dan memiliki rasa keingintahuan yang tinggi, selain itu juga responden nyaman dengan kompleksitas (Gravett & Caldwell 2016).

Dimensi *people agility* yaitu Individu yang mengenali dirinya sendiri dengan baik, dan mampu untuk berbaur dengan cepat dengan orang lain dan mampu mengatasi situasi yang sulit. Pada dimensi ini, mayoritas responden berada pada kategori tinggi sebanyak 30 responden (60%), dan 18 responden (36%) berada pada kategori sangat tinggi. Artinya responden mampu beradaptasi dalam hubungan sosial dengan orang lain, serta cepat menyesuaikan diri dalam berbagai kelompok atau tim kerja (Gravett & Caldwell 2016).

Dimensi ketiga yaitu *change agility*, individu dengan *change agility* yang baik adalah Individu yang suka bereksperimen dan dapat mengatasi ketidaknyamanan yang disebabkan oleh perubahan yang cepat. Mayoritas responden berada pada kategori tinggi dengan jumlah 23 responden (46%), dan 22 responden (44%) berada pada kategori sangat tinggi. Dapat disimpulkan bahwa responden memiliki *change agility* yang baik. Sejalan dengan Gravett dan Caldwell, Eichinger et al. (2010) juga menyebutkan orang yang memiliki *change agility* yang baik cenderung suka untuk bereksperimen, mencoba hal baru, dan mudah menerima hal baru. Hal ini mencerminkan antusiasme terhadap perubahan dan kenyamanan dalam menghadapi situasi yang belum pasti dan ambigu.

Pada dimensi terakhir yaitu *results agility*, mayoritas responden berada pada kategori tinggi sebanyak 32 responden (64%), dan 14 responden (28%) berada pada kategori sangat tinggi. Menurut Gravett & Caldwell (2016), hal ini menunjukkan bahwa responden memiliki banyak ide dan mampu memberikan hasil dalam situasi pertama dengan menginspirasi orang lain dan memberikan dampak yang signifikan. Orang yang memilikinya mampu untuk memberikan

hasil terbaik meskipun dalam situasi yang baru dan menantang, dan membangun kepercayaan diri orang lain dengan kehadirannya.

Peneliti juga melihat kategorisasi *learning agility* berdasarkan *gender*. Mayoritas responden adalah perempuan dengan jumlah 34 responden (32%), 22 diantaranya berada pada kategori tinggi dan 12 berada pada kategori sangat tinggi. Data tersebut menunjukkan bahwa dosen generasi x berjenis kelamin perempuan memiliki kemampuan beradaptasi, belajar dari pengalaman, dan juga menghadapi tantangan baru. Untuk responden laki-laki, terdapat total 16 responden. 7 diantaranya berada pada kategori sangat tinggi, 8 responden berada pada kategori tinggi, dan 1 responden berada pada kategori sedang. Tetapi menurut De Meuse, tidak ada pengaruh signifikan terhadap *learning agility* individu berdasarkan *gender*. Namun, ada perbedaan gaya mengajar antara laki-laki dan perempuan. Perbedaan tersebut biasanya dalam hal komunikasi, perempuan cenderung lebih mampu berkomunikasi dan mendengarkan secara asertif (Hasanuddin&Siregar 2024).

Pada kategorisasi *learning agility* berdasarkan fakultas, didapatkan hasil bahwa mayoritas responden berlatar belakang mengajar pada fakultas bisnis dengan 8 responden berada pada kategori sangat tinggi, dan 15 responden berada pada kategori tinggi. Pada fakultas psikologi, terdapat 4 responden berada pada kategori sangat tinggi, 11 responden berada pada kategori tinggi, dan 1 responden berada pada kategori sedang. FKIP terdapat 2 responden dengan kategori sangat tinggi, dan 2 responden dengan kategori tinggi. Pada fakultas teknik terdapat 1 responden berada pada kategori sangat tinggi dan 1 responden berada pada kategori tinggi. Pada fakultas farmasi terdapat 3 responden berada pada kategori sangat tinggi. Pada fakultas kedokteran terdapat 1 responden berada pada kategori sangat tinggi. Dan pada FTP terdapat 1 responden berada pada kategori tinggi. Menurut Lombardo & Eichinger (2000) meskipun mereka tidak secara langsung menjelaskan tentang *learning agility*, tetapi mereka menjelaskan bahwa pengalaman yang beragam dapat mempengaruhi *learning agility*. Dari sini bisa disimpulkan bahwa latar belakang pendidikan yang berbeda menjadi salah satu bentuk keberagaman.

Pada kategorisasi *learning agility* berdasarkan jabatan, didapatkan hasil bahwa mayoritas responden menjabat sebagai lektor dengan jumlah 20 responden. 6 diantaranya berada pada kategori sangat tinggi, 13 berada pada kategori tinggi, dan 1 responden berada pada kategori sedang. Pada jabatan lektor kepala terdapat 4 responden berada pada kategori sangat tinggi, dan 8 berada pada kategori tinggi. Pada jabatan asisten ahli terdapat 8 responden dengan kategori sangat tinggi dan 8 responden berada pada kategori tinggi. Dan yang tidak memiliki jabatan akademik terdapat 1 responden dengan kategori sangat tinggi dan 1 responden dengan kategori tinggi. Menurut Lombardo & Eichinger (2000), jabatan memang berpengaruh terhadap *learning agility* individu. Tetapi pada hasil data yang didapat, semua responden dalam berbagai jabatan memiliki kategori yang sama yaitu mayoritas dalam kategori tinggi.

Pada kategorisasi *learning agility* berdasarkan asal daerah, didapatkan hasil mayoritas responden berasal dari Surabaya dengan total 22 responden, 6 diantaranya berada pada kategori sangat tinggi, dan 16 sisanya berada pada kategori tinggi. Responden dengan asal daerah Yogyakarta terdapat 5 dengan kategori sangat tinggi, dan 1 dengan kategori tinggi. Bali terdapat 1 responden dengan kategori sangat tinggi. Cirebon dengan 1 responden dengan kategori sangat tinggi. Jawa Tengah dengan 1 responden berada pada kategori sangat tinggi dan 1 responden berada pada kategori tinggi. Jawa Timur dengan 2 responden berada pada kategori sangat tinggi dan 1 responden berada pada kategori tinggi. Kediri dengan 1 responden berada pada kategori sangat tinggi dan 1 responden berada pada kategori tinggi. Klaten dengan 1 responden dengan kategori tinggi. Lampung Tengah 1 responden dengan kategori tinggi. Madiun 1 responden dengan kategori tinggi. Magelang 1 responden dengan kategori tinggi. Makassar 1 responden dengan kategori tinggi. Malang 1 responden dengan kategori tinggi. Semarang 1 responden dengan kategori tinggi dan 1 responden dengan kategori sedang. Dan Sidoarjo dengan 2 responden berada pada kategori sangat tinggi, dan 3 responden berada pada kategori tinggi. Menurut Geert Hofstede seorang psikolog sosial asal belanda, menyampaikan bahwa asal daerah memang memiliki pengaruh secara tidak langsung kepada *learning agility*. Geert menyebutkan

bahwa hal seperti individualisme, *power distance*, dan *uncertainty avoidance* dapat mempengaruhi cara individu terhadap perubahan. Tetapi pada data yang didapatkan, mayoritas berada pada kategori tinggi dan sangat tinggi.

Data yang didapatkan menunjukkan bahwa dosen generasi x di Universitas Katolik Widya Mandala Surabaya memiliki learning agility yang baik. Hal ini dikarenakan Univeristas melakukan *workshop* atau pelatihan yang menunjang kinerjanya. Berikut adalah beberapa *workshop* yang dilakukan :

1. Pelatihan Sertifikasi SAP

Pada Juli 2022, Program Studi Teknik Industri UKWMS mengadakan pelatihan sertifikasi SAP yang bertujuan untuk meningkatkan kompetensi dosen dan mahasiswa dalam penggunaan perangkat lunak *enterprise resource planning* (ERP) yang banyak digunakan di industri.

2. Pelatihan dan Pendampingan UMKM

Melalui program Pengabdian Kepada Masyarakat (PKM), dosen UKWMS memberikan pelatihan kepada pelaku UMKM, seperti pelatihan desain, teknik fotografi dengan smartphone, penentuan harga, dan pemasaran melalui media sosial. Kegiatan ini tidak hanya meningkatkan kompetensi dosen dalam pengabdian masyarakat tetapi juga memberdayakan mitra UMKM.

3. Workshop Pembelajaran Berbasis Studi Kasus dan Proyek Industri

Program Studi Teknik Industri UKWMS pada Oktober 2022 menyelenggarakan workshop yang fokus pada pembelajaran berbasis studi kasus dan proyek industri. Kegiatan ini bertujuan meningkatkan kemampuan dosen dalam mengimplementasikan metode pembelajaran yang relevan dengan dunia industri.

Pada penelitian berjudul Gambaran Deskriptif Kuantitatif *Learning Agility* Pada Dosen Generasi X Di Universitas Katolik Widya Mandala Surabaya” memiliki keterbatasan, antara lain :

1. Penyebaran kuisisioner kurang efektif karena meskipun telah memberikan surat kepada setiap fakultas, tetapi untuk menjangkau

persebaran responden yang lebih merata masih kurang efektif karena peneliti tidak dapat memantau dan memastikan persebaran data di setiap fakultas merata.

5.2 Kesimpulan

Berdasarkan pada hasil penelitian yang dilakukan, dapat disimpulkan bahwa :

1. *Learning Agility* pada dosen generasi x Universitas Katolik Widya Mandala Surabaya masuk dalam kategori tinggi dengan persentase 60% dengan total responden sebanyak 50. Artinya dosen generasi x Universitas Katolik Widya Mandala Surabaya memiliki persepsi positif terhadap *learning agility*.
2. Terdapat 4 dimensi *learning agility* yaitu *mental agility* dengan mayoritas subjek masuk dalam kategori sangat tinggi sebanyak 25 responden (50%), *people agility* masuk dalam kategori tinggi sebanyak 30 responden (60%), *change agility* masuk dalam kategori tinggi dengan 23 responden (46%), dan *results agility* masuk dalam kategori tinggi dengan 32 responden (64%).
3. Penelitian ini juga menggambarkan data kategorisasi dari setiap demografi. Terdiri dari demografi jenis kelamin, fakultas, asal daerah, dan jabatan. Hasil menunjukkan bahwa mayoritas responden dari data demografi berada pada kategori tinggi.

5.3 Saran

1. Bagi Dosen Generasi X
Melalui hasil penelitian, peneliti menyadari bahwa dosen generasi x memiliki peran penting dalam menjaga kualitas Pendidikan, terutama ditengah arus perubahan yang begitu cepat. Maka saran bagi dosen generasi x adalah dengan terus mengikuti perkembangan ilmu dan teknologi, membangun kolaborasi antar generasi, dan menjaga fleksibilitas dalam proses pengajaran.
2. Bagi Universitas
Saran bagi Universitas adalah mempertahankan kinerja dosen generasi x dengan membuat training-training terkait perkembangan teknologi.

3. Bagi Penelitian Selanjutnya

Melalui penelitian ini, diharapkan peneliti selanjutnya dapat menggali lebih dalam tentang *learning agility* pada institusi pendidikan.

DAFTAR PUSTAKA

- Arnando, E., Jurusan, P., Sumber, M., Manusia, D., Ekonomi, F., & Bisnis, D. (2019a). *Produktivitas Kerja yang dilihat dari Faktor Usia dan Pengalaman Kerja*.
- Arnando, E., Jurusan, P., Sumber, M., Manusia, D., Ekonomi, F., & Bisnis, D. (2019b). *Produktivitas Kerja yang dilihat dari Faktor Us (Azwar, 1994)ia dan Pengalaman Kerja*.
- Atieq, M. Q., & Basid, R. A. (2023). Analisis perbandingan employee engagement generasi X dan Y pada dosen dan tenaga kependidikan di IAIN Syek
- Azwar, S. (1994). Seleksi Aitem Dalam Penyusunan Skala Psikologi. 29. h Nurjati Cirebon. *Jurnal Bina Manajemen, 11(2)*.
- Carroll, L., & Schrodt, P. (2023, April 24). *Why Gen X isn,t ready to leave the workforce*. BBC News.
- De Meuse, K. P., Dai, G., & Hallenbeck, G. S. (2010). Learning agility: A construct whose time has come. *Consulting Psychology Journal, 62(2)*, 119–130. <https://doi.org/10.1037/a0019988>
- Dwi. (2024, February 1). *Karakteristik Umum Generasi X di Tempat kerja*. BlogbyKlop.
- Giovanni Yusuf Reynaldi, A., & Irma Susanty, A. (2022a). *Studi Komparatif Kinerja Pegawai Generasi X Dan Generasi Y Pada Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Tegal Comparative Study Of Employee Performance Based On Generation X And Y At Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Tegal*.
- Giovanni Yusuf Reynaldi, A., & Irma Susanty, A. (2022b). *Studi Komparatif Kinerja Pegawai Generasi X Dan Generasi Y Pada Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Tegal Comparative Study Of Employee Performance Based On Generation X And Y At Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Tegal*.
- Gravett, L. S., & Caldwell, S. A. (2016). *LEARNING AGILITY LEARNING AGILITY THE IMPACT ON RECRUITMENT AND RETENTION LEARNING AGILITY LEARNING LEARNING LEARNING LEARNING AGILITY AGILITY AGILITY AGILITY THE IMPACT ON RECRUITMENT AND RETENTION*.
- Hannon, K. (2023, June 8). *Dude, Gen X is totally unprepared for retirement, survey finds*. Yahoo!Finance.
- Jatmika, D., & Puspitasari, K. (2019). LEARNING AGILITY PADA KARYAWAN GENERASI MILLENNIAL DI JAKARTA. *Jurnal Muara Ilmu Sosial, Humaniora, Dan Seni, 3(1)*, 187. <https://doi.org/10.24912/jmishumsen.v3i1.3446>

- Komalasari, S., Handoyo, S., & Herachwati, N. (2023a). Adaptasi Alat Ukur Team Learning Capability (TLC) pada Karyawan Generasi Z. *Jurnal Studia Insania, Agustus, 1*, 69–80. <https://doi.org/10.18592/jsi.v11i1.10309>
- Komalasari, S., Handoyo, S., & Herachwati, N. (2023b). Adaptasi Alat Ukur Team Learning Capability (TLC) pada Karyawan Generasi Z. *Jurnal Studia Insania, Agustus, 1*, 69–80. <https://doi.org/10.18592/jsi.v11i1.10309>
- Monica, V., & Mellita, D. (2023). *KESIAPAN GENERASI X DALAM MENGHADAPI LINGKUNGAN KERJA BERWAWASAN DIGITAL PADA RSUD SITI FATIMAH AZ-ZAHRA*. 7(3), 2023.
- Muhtar. (2023, May 22). *Mengenal 6 macam Generasi di Indonesia Sesuai Tahun Lahir, Kamu Termasuk yang Mana?* UICI.
- Park, Y., Lim, D. H., & Lee, J. Y. (2022). Internal Marketability, External Marketability, and Career Resilience: The Mediating Role of Learning Agility. *Sustainability (Switzerland)*, 14(24). <https://doi.org/10.3390/su142416447>
- Purwanti, A. (2022, December 23). *Milenial Lebih Matang Mempersiapkan Masa Pensiun*. Kompas.
- Selvia Wardhani, N., Sulastiana, M., & Ashriyana, R. (2022). Adaptasi Alat Ukur Learning Agility pada Karyawan untuk Meningkatkan Organizational Agility: Versi Bahasa Indonesia. *Psikologika: Jurnal Pemikiran Dan Penelitian Psikologi*, 27(2), 243–264. <https://doi.org/10.20885/psikologika.vol27.iss2.art4>
- Sosial, J. P., Nuriana, D., Rizkiyah, I., Efendi, L., Wibowo, H., & Raharjo, S. T. (2019). *GENERASI BABY BOOMERS (LANJUT USIA) DALAM MENGHADAPI ERA REVOLUSI INDUSTRI 4.0*.
- Tahar, A., Setiadi, P. B., Rahayu, S., Stie, M. M., & Surabaya, M. (2022). *Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia dalam Menghadapi Era Revolusi Industri 4.0 Menuju Era Society 5.0*.
- Tasya Salsabila, A., Bisnis dan Keuangan Nitro, I., Abdurahman Basalamah Makassar Jurusan Manajemen, J., & Bisnis dan Keuangan Nitro Makassar, I. (2023). *Halaman | 189 PENGARUH LEARNING AGILITY TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA OTORITAS JASA KEUANGAN REGIONAL 6 SULAWESI MALUKU DAN PAPUA*. <https://e-jurnal.nobel.ac.id/index.php/jbk>