

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

5.1 Simpulan

Berdasarkan hasil analisis PLS-SEM yang telah dijelaskan pada Bab sebelumnya, penelitian ini menghasilkan sejumlah kesimpulan penting terkait pengaruh *Learning Agility* dan *Work Environment* terhadap *Employee Performance* dengan *Digital Competence* sebagai variabel mediasi.

Pertama, penelitian ini membuktikan bahwa *Learning Agility* merupakan faktor paling dominan dalam meningkatkan kinerja pegawai, baik secara langsung maupun melalui peningkatan kompetensi digital. JF PPBJ yang memiliki kelincahan belajar yang tinggi terbukti lebih mampu beradaptasi dengan perubahan, mempelajari teknologi baru, serta menyelesaikan tugas secara efektif. Hal ini menunjukkan bahwa kemampuan belajar cepat merupakan fondasi penting dalam meningkatkan performa individu, khususnya pada lingkungan kerja yang dinamis dan terdigitalisasi.

Kedua, *Learning Agility* juga terbukti memiliki pengaruh signifikan terhadap *Digital Competence*. Hal ini mengindikasikan bahwa semakin tinggi kemampuan adaptasi dan pembelajaran JF PPBJ, semakin mudah mereka menguasai aplikasi digital, sistem informasi, dan perangkat teknologi yang diperlukan dalam pekerjaan. Keberhasilan digitalisasi organisasi sangat bergantung pada *agility* JF PPBJ.

Ketiga, penelitian menemukan bahwa *Work Environment* berpengaruh signifikan terhadap *Employee Performance* maupun *Digital Competence*. Lingkungan kerja yang kondusif baik dari sisi fasilitas, dukungan pimpinan, budaya kerja, maupun hubungan interpersonal berperan penting dalam membentuk perilaku dan kemampuan digital JF PPBJ dimana JF PPBJ yang bekerja pada lingkungan yang mendukung menunjukkan tingkat kinerja yang lebih tinggi dibandingkan mereka yang berada pada lingkungan kerja kurang memadai.

Keempat, penelitian ini membuktikan secara empiris bahwa *Digital Competence* berperan sebagai variabel mediasi signifikan. Baik pengaruh *Learning Agility* maupun *Work Environment* terhadap *Employee Performance* menjadi lebih

kuat ketika kompetensi digital meningkat. Artinya, kompetensi digital berfungsi sebagai jembatan penting dalam mewujudkan performa JF PPBJ yang optimal di era transformasi digital.

Secara keseluruhan, penelitian ini menegaskan bahwa dalam era digital, kinerja pegawai tidak dapat hanya diukur dari faktor psikologis atau lingkungan kerja saja, tetapi sangat dipengaruhi oleh kemampuan individu dalam menguasai teknologi dan memanfaatkan sistem digital untuk menjalankan tugas secara efektif. Temuan ini sangat relevan bagi pengelolaan SDM modern, termasuk pada instansi pemerintah seperti UKPBJ, yang menuntut JF PPBJ untuk bekerja cepat, akurat, dan berbasis sistem digital.

5.2 Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini telah dilaksanakan dengan mengikuti prosedur yang telah ditetapkan. Namun, penelitian ini tentu belum sepenuhnya sempurna. Penelitian ini memiliki beberapa keterbatasan yang dapat diperhatikan dalam pengembangan studi selanjutnya:

1. Keterbatasan Sampel

Penelitian hanya melibatkan responden pada lingkup UKPBJ/organisasi tertentu, sehingga generalisasi terhadap populasi yang lebih luas, termasuk instansi pemerintah berskala besar, perlu dilakukan dengan hati-hati.

2. Keterbatasan Variabel

Model penelitian berfokus pada tiga variabel prediktor utama *Learning Agility*, *Work Environment*, dan *Digital Competence*. Variabel lain yang juga memengaruhi *Employee Performance* seperti kepemimpinan, motivasi, beban kerja, atau budaya organisasi belum dimasukkan dalam penelitian ini.

3. Data *Self-Report*

Data dikumpulkan melalui kuesioner berbasis persepsi, sehingga potensi *bias responden* tidak dapat dihindari. Penilaian performa pegawai yang menggunakan metode objektif atau penilaian atasan mungkin memberikan hasil yang lebih komprehensif.

4. Keterbatasan Desain Penelitian

Penelitian menggunakan pendekatan *cross-sectional*, sehingga tidak mampu menggambarkan perubahan perilaku pegawai secara longitudinal atau jangka panjang.

5.3 Saran

Berdasarkan temuan penelitian dan keterbatasan yang ada, beberapa rekomendasi dapat diberikan sebagai berikut:

1. Saran Praktis bagi Organisasi

Berdasarkan hasil penelitian, organisasi disarankan untuk mengintegrasikan aspek *learning agility* ke dalam kebijakan pengembangan sumber daya manusia. Hal ini dapat dilakukan melalui penyelenggaraan pelatihan berbasis *adaptive learning*, program mentoring, serta rotasi pekerjaan yang dirancang untuk meningkatkan kemampuan JF PPBJ dalam belajar secara cepat, beradaptasi terhadap perubahan, dan menghadapi tantangan kerja yang dinamis. Upaya tersebut diharapkan mampu memperkuat kompetensi individu dalam merespons transformasi digital organisasi.

Selain itu, organisasi perlu meningkatkan kualitas lingkungan kerja, baik dari aspek fisik maupun sosial. Penyediaan fasilitas teknologi yang memadai, ruang kerja yang ergonomis, sistem komunikasi yang terbuka antara pimpinan dan JF PPBJ, serta penguatan budaya kerja kolaboratif merupakan faktor penting yang dapat mendukung peningkatan kompetensi digital dan kinerja JF PPBJ secara berkelanjutan.

Penguatan kompetensi digital juga perlu dilakukan melalui program pelatihan yang terstruktur dan berkelanjutan, termasuk pemanfaatan modul pembelajaran daring serta dukungan infrastruktur teknologi yang memadai. Dengan demikian, pegawai memiliki kesempatan yang lebih luas untuk mengembangkan keterampilan digital yang relevan dengan tuntutan pekerjaan.

Lebih lanjut, organisasi disarankan untuk melakukan pemetaan kebutuhan kompetensi digital JF PPBJ secara berkala melalui mekanisme asesmen internal, sebagai dasar perancangan program pengembangan SDM yang lebih terarah. Hasil pemetaan tersebut dapat digunakan oleh pimpinan unit kerja untuk

merancang intervensi pengembangan yang disesuaikan dengan kebutuhan aktual pegawai, sehingga peningkatan *learning agility* dan kompetensi digital dapat berdampak langsung pada peningkatan performa kerja di unit pengadaan barang/jasa pemerintah.

Khusus bagi instansi pemerintah seperti UKPBJ, diperlukan penguatan pelatihan teknis secara intensif terkait sistem pengadaan elektronik, manajemen risiko pengadaan, serta teknologi pendukung lainnya. Peningkatan kompetensi digital dalam aspek tersebut diharapkan dapat meningkatkan efektivitas pelaksanaan tugas PPBJ serta mendukung tata kelola pengadaan yang lebih transparan dan akuntabel.

2. Saran untuk Penelitian Selanjutnya

Penelitian selanjutnya disarankan untuk memperluas populasi dan sampel penelitian dengan melibatkan instansi pemerintah maupun organisasi swasta yang memiliki tingkat dan karakteristik digitalisasi yang berbeda. Perluasan cakupan tersebut diharapkan dapat meningkatkan generalisasi temuan serta memberikan gambaran yang lebih komprehensif mengenai pengaruh *learning agility* dan *digital competence* terhadap *Employee Performance* pada berbagai konteks organisasi.

Selain itu, penelitian mendatang dapat mempertimbangkan penambahan variabel lain yang relevan, seperti *digital leadership*, *job satisfaction*, *workload*, maupun *organizational culture*, guna memperkaya model konseptual dan memberikan pemahaman yang lebih mendalam mengenai faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan di era digital. Integrasi variabel-variabel tersebut juga dapat memperkuat landasan teoritis dalam kerangka *Motivation Theory* maupun *Job Demands–Resources Theory*.

Dari sisi metodologi, penelitian selanjutnya disarankan untuk menggunakan pendekatan triangulasi data, misalnya dengan menggabungkan penilaian atasan, observasi langsung terhadap pekerjaan, serta pemanfaatan data dari sistem digital organisasi. Pendekatan ini dapat meningkatkan validitas dan objektivitas pengukuran kinerja karyawan.

Penelitian longitudinal juga direkomendasikan untuk mengamati perkembangan *learning agility*, *digital competence*, dan *Employee Performance* secara

berkelanjutan dalam periode waktu tertentu. Pendekatan ini memungkinkan peneliti memahami dinamika perubahan kompetensi dan kinerja sebagai respons terhadap transformasi digital organisasi.

Selain itu, penerapan pendekatan *mixed-method* dapat dipertimbangkan untuk menggali wawasan yang lebih mendalam mengenai mekanisme dan faktor kontekstual yang memengaruhi kinerja karyawan di era digital, sehingga hasil penelitian tidak hanya bersifat kuantitatif tetapi juga memiliki kedalaman analisis kualitatif.