



---

## ***Learning agility* pada Karyawan Swasta di Yogyakarta : Ditinjau dari *Work engagement***

**Kiki Fatmawati<sup>1</sup>, Alimatus Sahrah<sup>2</sup>**

<sup>1,2</sup>Universitas Mercu Buana Yogyakarta

[190810281@student.mercubuana-yogya.ac.id](mailto:190810281@student.mercubuana-yogya.ac.id)

---

### **Abstrak**

*Work engagement* dan *learning agility* merupakan suatu hal penting yang harus dimiliki oleh seorang karyawan, sebab individu dengan tingkat *work engagement* yang rendah akan cenderung melakukan *resign* terhadap pekerjaannya. Selain itu, rendahnya *work engagement* juga akan berdampak pada tingkat produktivitas dan menjadi pusat masalah pada organisasi. Oleh sebabnya penelitian ini bertujuan dari penelitian untuk mengetahui apakah ada hubungan antara *learning agility* dengan *work engagement* pada karyawan swasta di Yogyakarta. Subjek penelitian ini 151 karyawan swasta di Yogyakarta berusia 20-35 tahun. Metode pengumpulan data pada penelitian ini menggunakan skala *work engagement The Utrecht Work engagement Scale* (UWES) oleh Bakker dan Leitter (2010) yang diadaptasi oleh (Aryanti, Sari, & Widiyana, 2020) dan skala *learning agility* (Selvia Wardhani dkk., 2022). Metode analisis data diperoleh menggunakan metode analisis korelasi *product moment* dari Karl Pearson dengan bantuan komputasi Jamovi. Hasil penelitian menunjukkan nilai koefisien korelasi ( $r_{xy}$ ) sebesar 0,229 ( $p \leq 0,01$ ) maka dapat disimpulkan ada hubungan positif yang signifikan antara *learning agility* dengan *work engagement* pada karyawan swasta di Yogyakarta. Nilai koefisien determinasi  $R^2$  sebesar 0,0523, hal tersebut menunjukkan bahwa variabel *learning agility* memberikan sumbangan efektif sebesar 5,2% terhadap variabel *work engagement* dan sisanya 94,8% dipengaruhi faktor lain seperti *job demands*, dan *job resources*.

**Kata kunci:** karyawan, *learning agility*, *work engagement*

### **Abstract**

*Work engagement and learning agility are important things that an employee must have, because individuals with low levels of work engagement will tend to resign from their jobs. Apart from that, low work engagement will also have an impact on productivity levels and become the center of problems in the organization. Therefore, the aim of this research is to find out whether there is a relationship between learning agility and work engagement in private employees in Yogyakarta. The subjects of this research were 151 private employees in Yogyakarta aged 20-35 years. The data collection method in this research uses the work engagement scale The Utrecht Work engagement Scale (UWES) by Bakker and Leitter (2010) which was adapted by (Aryanti, Sari, & Widiyana, 2020) and the learning agility scale (Selvia Wardhani et al., 2022). The data analysis method was obtained using the product moment correlation analysis method from Karl Pearson with the help of Jamovi computing. The research results show a correlation coefficient ( $r_{xy}$ ) value of 0.229 ( $p \leq 0.01$ ), so it can be concluded that there is a significant positive relationship between learning agility and work engagement in private employees in Yogyakarta. The coefficient of determination  $R^2$  is 0.0523, this shows that the learning agility variable makes an effective contribution of 5.2% to the work engagement variable and the remaining 94.8% is influenced by other factors such as job demands and job resources*

**Keyword :** employee, *learning agility*, *work engagement*



## PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan faktor berharga dalam sebuah organisasi untuk mendukung tujuan organisasi. Sumber daya manusia merupakan aset yang sangat berharga dibandingkan sumber daya lainnya seperti mesin, uang, material, metode dan pasar (Sumual, 2017). Berdasarkan pengalaman sebenarnya pengembangan sumber daya manusia dapat secara efektif meningkatkan produktivitas kerja, etika, potensi yang ada dalam organisasi, rencana pengembangan sumber daya manusia tidak hanya terkait punya gelar atau jabatan, tapi juga menambah wawasan, cara berpikir, keterampilan dan sikap kerjasama menghadapi lingkungan (Marayasa, Sugiarti, & Septiowati, 2023).

Menurut Badan Pusat Statistik Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta jumlah angkatan kerja karyawan di Yogyakarta pada Agustus 2023 sebesar 2,23 juta orang dengan tingkat partisipasi angkatan kerja sebesar 74,8%. Hal ini meningkat sebanyak 1,48% dibandingkan dengan Agustus 2022. Karyawan swasta di Yogyakarta banyak yang memutuskan untuk resign karena beban kerja yang meningkat tidak sebanding dengan kompensasi dan kurangnya jaminan kerja yang dilakukan oleh perusahaan (Batjo, 2022).

Menurut survei yang dilakukan oleh negara-negara Asia Tenggara, Indonesia menempati peringkat terendah dalam hal keterlibatan karyawan. Hasilnya, ditemukan bahwa hanya 8% karyawan Indonesia yang terlibat dalam pekerjaan (Crabtree, 2013). Bakker dan Leitter (2010) menemukan bahwa organisasi modern saat ini mengharapkan karyawannya menjadi antusias, berinisiatif di tempat kerja, menunjukkan energi, dan berjuang untuk kualitas serta kinerja yang unggul. Dengan hal tersebut karyawan yang terlibat dalam pekerjaan mereka menunjukkan tingkat kreativitas yang tinggi, kinerja yang baik, berperilaku sebagai anggota perusahaan yang baik dan berkontribusi pada kepuasan pelanggan (Breevaart et al, 2014).

*Work engagement* merupakan kondisi individu dengan motivasi kerja yang positif dan energik serta keinginan tulus karyawan untuk berkontribusi pada keberhasilan peran dan organisasi kerja mereka (S. L. Albrecht & Corporation, 2010). Menurut Schaufeli dan Bakker (2004) mengemukakan bahwa keterikatan kerja adalah keadaan kerja yang positif yang ditandai dengan semangat, dedikasi, dan penerimaan. Menurut Schaufeli & Bakker (2004) *work engagement* memiliki tiga aspek yaitu *vigor*, *dedication*, dan *absorption*.

Hal tersebut didukung dengan hasil wawancara yang dilakukan pada tanggal 20 Februari 2023 kepada 10 karyawan dengan kriteria karyawan yang sudah bekerja kurang lebih setahun di beberapa perusahaan swasta di Yogyakarta. Karyawan tersebut menyelesaikan target dengan penuh tekanan dan karyawan terkadang menjadi malas untuk menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu. Selain itu juga karyawan sering terlambat masuk bekerja karena tidak adanya semangat dalam menjalankan pekerjaan di setiap harinya.

Berdasarkan hasil wawancara yang telah dilakukan 9 dari 10 karyawan mengalami permasalahan pada *work engagement*. Hal ini dapat dilihat dari aspek *work engagement* menurut (Schaufeli & Bakker, 2004) yaitu semangat (*vigor*), komitmen (*dedication*), dan penerimaan (*absorption*). Berdasarkan hasil wawancara pada aspek *vigor* karyawan berusaha dalam



menyelesaikan target setiap harinya namun karyawan merasa penuh tekanan, malas dengan tuntutan pekerjaan. Pada aspek *dedication*, karyawan merasa bosan dan jenuh dengan aktifitas yang sama di setiap harinya serta ingin cepat pulang. Ditunjukkan dengan sikap karyawan yang sering terlambat masuk dan tidak adanya semangat di sepanjang hari. Pada aspek *absorption*, karyawan kurang fokus dan berkonsentrasi karena merasa bosan dan lelah dengan banyaknya pekerjaan yang dilakukan, karyawan kurang istirahat ditunjukkan dengan ekspresi lesu, kebingungan, dan mengantuk.

Dengan hal tersebut, merupakan fenomena karyawan terindikasi memiliki *work engagement* yang rendah sehingga memungkinkan karyawan untuk melakukan *resign*. Aspek *work engagement* yang dikemukakan oleh Schaufeli dan Bakker (2004) yang pertama aspek *vigor* merupakan adanya kemauan untuk mengerahkan semua usahanya dalam menyelesaikan masalah dan ketekunan dalam menghadapi kesulitan kerja. Pada aspek *dedication* menyukai tantangan pada pekerjaannya. Pada aspek *absorption* merasa semangat dan termotivasi saat melakukan pekerjaannya.

Aktouf (1992) mengatakan bahwa *work engagement* seharusnya dimiliki oleh setiap karyawan, karena ketika komitmen dan motivasi kerja hilang, karyawan menjadi tidak *engaged* sehingga akan menjadi pusat masalah. Keterikatan kerja pada karyawan memiliki efek positif pada organisasi, seperti pendapat yang diusulkan oleh Schaufeli & Bakker (2004) bahwa keterikatan kerja memiliki efek positif pada kinerja organisasi, seperti peningkatan produktivitas kerja dan penurunan intensi *turnover*. Hal tersebut sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Hanaysha (2016) bahwa *work engagement* berpengaruh positif signifikan terhadap produktivitas karyawan. Oleh karena itu, organisasi harus memberikan penekanan yang cukup pada keterlibatan kerja dan sering mengevaluasi kemajuan karyawan mereka untuk memastikan kesejahteraan organisasi. Dengan penekanan tersebut diyakini bahwa karyawan akan lebih terlibat dalam pekerjaannya dan memiliki inspirasi yang lebih tinggi untuk menjadi produktif. Mengacu pada pendapat tersebut, itulah sebabnya setiap organisasi membutuhkan karyawan untuk merasa *engaged* pada pekerjaan mereka. Oleh karena itu, sangat penting bagi organisasi untuk mengetahui faktor apa yang meningkatkan *work engagement* karyawan pada pekerjaan mereka.

Menurut Breevaart et al., (2014) menyatakan bahwa *work engagement* dipengaruhi oleh beberapa faktor, antara lain job demands, job resources dan personal resources. Menurut Miles (2013) mengungkapkan Salah satu yang factor mempengaruhi *work engagement* dalam dunia bisnis dan kemajuan teknologi adalah *learning agility*. De Meuse, Dai, dan Hallenbeck, (2010) turut memberikan pendapat bahwa keterampilan bisnis yang paling unggul di pada masa sekarang adalah kelincahan belajar atau *learning agility* yang akan menjadi penentu suksesnya kepemimpinan. hal tersebut sejalan dengan penelitian Saputra dkk. (2018) menemukan bahwa terdapat pengaruh antara *learning agility* dengan *work engagement* dimana semakin tinggi *learning agility* atau ketangkasan belajar maka akan semakin tinggi pula *work engagement* seorang pekerja. Saputra dkk (2021) juga menemukan bahwa *learning agility* mampu meningkatkan keterikatan kerja seseorang.

*Learning agility* yang diungkapkan oleh Gravett & Caldwell (2016) adalah kemauan dan kemampuan individu untuk terlibat dalam pembelajaran aktif, beradaptasi dengan peluang kerja yang dipelajari dari pengalaman, dan menerapkan pembelajaran untuk bekerja



dengan sukses dalam situasi dan kondisi baru. Adapun penjelasan lain kelincahan belajar didefinisikan sebagai tekad dan kemampuan untuk belajar dari pengalaman sebelumnya untuk diimplementasikan melalui tantangan tambahan sebagai peran bertanggung jawab berikutnya (Meuse, 2017).

Seiring dengan berkembangnya kelincahan belajar karyawan, keterlibatan kerja akan meningkat. Akan ada hubungan fisik, kognitif dan emosional dengan pekerjaan (Kahn, 1990). *Work engagement* pada karyawan memiliki dampak yang positif terhadap organisasi, seperti oleh pendapat yang dikemukakan oleh Schaufeli & Bakker (2004) bahwa kerja memiliki efek positif pada kinerja organisasi, seperti peningkatan produktivitas kerja dan penurunan intensi turnover Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Saputra & Bramantoro (2018) dengan memelihara budaya belajar dalam suatu organisasi, karyawan akan menjadi lebih gesit dalam belajar tentang diri sendiri, orang lain, dan gagasan.

Dengan mengembangkan budaya belajar dalam praktik bisnis sehari-hari, seorang karyawan akan dihadapkan pada keragaman, berbagai sumber, dan berbagai pandangan (*mental agility*), gigih dan filosofis tentang apa yang akan berubah (*change agility*), memiliki keinginan untuk memperbaiki dari apa yang telah dilakukan yang mempengaruhi perspektifnya sebagai hasilnya (*result agility*), dan akan lebih bersedia membantu orang untuk mengembangkan pemikiran mereka untuk mengeksplorasi hal-hal baru (*people agility*). Ketika karyawan memiliki *learning agility* yang lebih tinggi, mereka cenderung memiliki *work engaged* yang lebih kuat dalam pekerjaan mereka. Keterlibatan datang bersamaan dengan perasaan penting dan antusias. Selanjutnya, karyawan terinspirasi, termotivasi, dan bangga (*dedication*). Semakin tinggi kelincahan belajar karyawan, semakin tinggi tingkat ketahanan dan energi, kemauan untuk menginvestasikan waktu, tenaga dalam pekerjaannya, tidak mudah lelah, dan ketekunan dalam menghadapi kesulitan (semangat).

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, dapat disimpulkan bahwa *learning agility* merupakan salah satu cara untuk meningkatkan *work engagement*, sehingga peneliti merumuskan permasalahan dalam penelitian ini adalah apakah terdapat hubungan antara *learning agility* dengan *work engagement* pada karyawan.

## METODE

Penelitian ini merupakan jenis penelitian kuantitatif dengan menggunakan skala sebagai metode pengumpulan data. Teknik pengambilan sampel menggunakan teknik *purposive sampling* dan diperoleh subjek sebanyak 151 karyawan swasta. Metode pengumpulan data menggunakan skala likert. Menurut Sugiyono (2017) skala likert dapat digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi individu atau sekelompok orang dengan fenomena sosial. Pada penelitian ini, terdapat dua skala yang akan digunakan untuk mengukur variabel-variabel penelitian, pertama untuk mengukur *work engagement* yaitu *The Utrecht Work engagement Scale* (UWES) oleh Bakker dan Leitter (2010) yang diadaptasi oleh (Aryanti, Sari, & Widiana, 2020) dengan nilai reliabilitas sebesar dengan nilai reliabilitas sebesar 0,93. Selanjutnya untuk mengukur *learning agility*, peneliti menggunakan skala yang diadaptasi (Selvia Wardhani dkk., 2022) dengan nilai reliabilitas 0,84. Metode Analisis pada penelitian ini menggunakan analisis *product moment* untuk menguji hubungan antara dua variabel. Analisis ini digunakan untuk menguji hipotesis yang diajukan yaitu terdapat hubungan positif



dan signifikan antara *learning agility* dengan *work engagement* pada karyawan swasta di Yogyakarta. Keseluruhan data dianalisis menggunakan program analisis data Jamovi.

### HASIL

Analisis deskriptif dalam penelitian ini menunjukkan hasil data empirik *work engagement* skor minimum sebesar 16, skor maksimal 64, dengan rata-rata (*mean*) 58.2, jarak (*range*) 48 dan standar deviasi 6.85. Sedangkan hasil data empirik *learning agility* skor minimum 18, skor maksimal 72, dengan rata-rata (*mean*) yaitu 68.4, jarak (*range*) yaitu 54 dan standar deviasi 5.91.

Hasil kategorisasi skala *work engagement* berdasarkan data lapangan dari subjek menunjukkan bahwa subjek yang berada dalam kategori tinggi berada pada presentase 94% dengan jumlah subjek sebanyak 142, subjek yang berada pada kategori sedang berada pada presentase 6% dengan jumlah subjek sebanyak 9, dan subjek yang berada dalam kategori rendah berada pada presentase 0%. Sedangkan, hasil kategorisasi skala *learning agility* menunjukkan bahwa subjek yang berada dalam kategori tinggi berada pada presentase 99,3% dengan jumlah subjek sebanyak 150, subjek yang berada pada kategori sedang tidak ditemukan. Dan subjek yang berada dalam kategori rendah berada pada presentase 0,7% dengan jumlah subjek sebanyak 1. Hasil kategorisasi skala *work engagement* dan skala *learning agility* disajikan pada tabel 1.

**Tabel 1. Kategorisasi Skor *work engagement* dan *learning agility***

| Variabel                | Pedoman | Skor             | F   | %     |
|-------------------------|---------|------------------|-----|-------|
| <i>Work engagement</i>  | Tinggi  | $X > 48$         | 142 | 94%   |
|                         | Sedang  | $32 \leq X < 48$ | 9   | 6%    |
|                         | Rendah  | $X < 32$         | -   | -     |
| <i>Learning agility</i> | Tinggi  | $X > 54$         | 150 | 99,3% |
|                         | Sedang  | $36 \leq X < 54$ | 0   | -     |
|                         | Rendah  | $X < 36$         | 1   | 0,7%  |

Uji normalitas yang dianalisis dengan *one-sample* Shapiro Wilk. Pedoman yang digunakan dalam penelitian ini adalah apabila  $p > 0,050$  maka sebaran data normal dan apabila  $p < 0,050$  maka sebaran data tidak normal. Hasil uji Shapiro-Wilk untuk variabel *work engagement* memperoleh diperoleh  $p = 0,089$  ( $p > 0,050$ ), hal tersebut menunjukkan bahwa sebaran data *work engagement* mengikuti sebaran data normal. Sedangkan variabel *learning agility* memperoleh  $p = < ,001$  ( $p > 0,050$ ). Hal tersebut menunjukkan sebaran data variabel *learning agility* tidak terdistribusi normal karena taraf signifikansi  $p > 0,050$  yang artinya tidak sesuai dengan pedoman uji normalitas. Uji normalitas dapat dilihat pada tabel 2. Selain itu, uji linieritas yang diperoleh dari hasil penelitian diketahui nilai  $F = 8.22$  dengan  $p = 0.005$  ( $p < 0,050$ ) maka hubungan antara *work engagement* dan *learning agility* merupakan hubungan yang linier. Berdasarkan dari hasil uji normalitas dan uji linearitas, maka penelitian ini dapat dilanjutkan ke analisis berikutnya menggunakan uji parametrik dikarenakan data terdistribusi normal dan terdapat hubungan yang linear.

**Tabel 2. Hasil Uji Normalitas *Work engagement* dan *Learning agility***

| Variabel | Shapiro-Wilk |
|----------|--------------|
|----------|--------------|



---

|                         | <i>p</i> |
|-------------------------|----------|
| <i>Work engagement</i>  | 0.089    |
| <i>Learning agility</i> | <.001    |

---

Analisis uji korelasi pada penelitian ini menggunakan teknik korelasi *product moment* dari *Pearson Correlation* diperoleh koefisien korelasi ( $r_{xy}$ ) = 0.229 ( $p \leq 0.01$ ). Maka dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan antara variabel *work engagement* dengan *learning agility*, sehingga hipotesis yang diajukan dalam penelitian diterima. Selain itu, nilai koefisien determinan ( $R^2$ ) yaitu sebesar 0.0523, maka hal tersebut dapat diartikan bahwa variabel *learning agility* memberikan sumbangan efektifitas sebesar 5,2% terhadap *work engagement* pada karyawan swasta di Yogyakarta.

### DISKUSI

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara *learning agility* dengan *work engagement* karyawan swasta di Yogyakarta. Hasil analisis product momen menunjukkan bahwa koefisien korelasi ( $r_{xy}$ ) = 0,229 ( $p \leq 0,01$ ) dan ( $p < 0,001$ ). Nilai koefisien korelasi ( $r_{xy}$ ) = 0,229 menunjukkan adanya korelasi positif yang signifikan antara *learning agility* dengan *work engagement* pada karyawan swasta di Yogyakarta. Dapat disimpulkan bahwa hipotesis dalam penelitian ini diterima yaitu terdapat hubungan yang positif antara *learning agility* dengan *work engagement* pada karyawan swasta di Yogyakarta. Semakin tinggi *learning agility* maka semakin tinggi *work engagement* pada karyawan swasta di Yogyakarta, sebaliknya semakin rendah *learning agility* maka semakin rendah *work engagement* pada karyawan swasta di Yogyakarta. Dengan demikian hipotesis dalam penelitian ini diterima.

Sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Muchtadin, (2023) mengemukakan bahwa terdapat hubungan yang positif antara *learning agility* dengan *work engagement* pada ojek online Grab di DKI Jakarta. Dijelaskan bahwa jika seorang pekerja mempelajari hal baru dan mengimplementasikan pada sesuatu yang baru maka akan engaged dengan pekerjaannya. Jika *learning agility* dimanfaatkan dengan semaksimal mungkin, maka akan mengurangi resiko pekerja melakukan resign.

Hasil analisis data yang dilakukan oleh peneliti menunjukkan hasil ( $r_{xy}$ ) = 0,229 dengan koefisien determinasi  $R^2$  sebesar 0,0523. Artinya variabel *learning agility* memberikan kontribusi sebesar 5,2% terhadap variabel *work engagement*. Hal ini menunjukkan bahwa variabel *learning agility* memberikan sumbangan terhadap variabel *work engagement*. Serta dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini sebesar 94,8%. Selain itu, berdasarkan data empirik 151 subjek penelitian, pada variabel *work engagement* diketahui bahwa 94% responden (142 orang) berada dalam kategori tinggi, sedangkan 6% responden (9 orang) berada dalam kategori sedang. Dan tidak ada responden dalam kategori rendah. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden memiliki tingkat *work engagement* berada dalam kategori tinggi. Sementara, hasil data empirik pada variabel *learning agility* diketahui bahwa 99,3% responden (150 orang) berada dalam kategori tinggi, sedangkan dalam variabel *learning agility* tidak ditemukan responden kategori sedang. Dan dalam 0,7%



responden ( 1 orang ) dalam kategori rendah. Hal tersebut menunjukkan bahwa responden memiliki tingkat *learning agility* yang tinggi. Ketika karyawan memiliki kelincahan belajar yang lebih tinggi, mereka cenderung memiliki keterlibatan yang lebih kuat dalam pekerjaan mereka.

Hal ini sejalan dengan penelitian Saputra dkk. (2018) menemukan bahwa terdapat pengaruh antara *learning agility* dengan *work engagement* yang akan berdampak pada hasil kinerja karyawan. Semakin tinggi *learning agility* seorang karyawan maka semakin tinggi tingkat ketahanan, energi, kemauan untuk menginvestasikan waktu dan tenaga, tidak mudah merasa lelah, serta tekun dalam menghadapi kesulitan pekerjaan. Saputra dkk (2021) juga menemukan bahwa *learning agility* mampu meningkatkan keterikatan kerja seseorang. Menurut Gravett dan Caldwell (2016) ada 4 aspek pada *learning agility* yaitu people agility, result agility, mental agility, dan change agility.

Aspek pertama People agility berdasarkan penelitian Noach dkk., (2023) kemampuan individu dalam beradaptasi, kemauan menghadapi hal yang tidak diketahui dalam hal mengerjakan tugas baru, dan kemampuan belajar dari orang lain untuk tumbuh dan berkembang. Hal ini dibuktikan dengan hasil penelitian yang menunjukkan bahwa karyawan swasta di Yogyakarta senang ketika bekerja dengan orang lain untuk menyelesaikan masalah ditunjukkan dengan mencari orang baru untuk belajar suatu hal yang baru. Ketika karyawan berkenalan dengan banyak orang untuk menyelesaikan pekerjaan, maka secara efektif dan efisien serta senang belajar dengan orang lain untuk mendapatkan informasi yang baru untuk pengalamannya. Berjalan dengan hal tersebut menjadikan karyawan menyukai pekerjaannya dan merasa engaged dengan pekerjaannya.

Aspek kedua result agility individu yang mendapatkan hasil dalam kondisi sulit, menginspirasi orang lain untuk menunjukkan dirinya, dan membangun kepercayaan pada orang lain (Gravett & Caldwell, 2016). Berdasarkan hasil penelitian, peneliti menemukan bahwa karyawan swasta saat bekerja dapat berpikir secara logis, menggali lebih dalam cara dan gigih untuk menyelesaikan masalah pekerjaannya sehingga memunculkan rasa percaya dirinya meningkat. Hal ini sejalan dengan hasil penelitian Theresia dan Saraswati (2023) bahwa result agility karyawan mempunyai hasil yang paling tinggi. Karyawan mampu membangun kepercayaan orang lain kepada dirinya dan dapat berkontribusi motivasi kerja terhadap lingkungan kerja.

Aspek ketiga mental agility individu yang memikirkan masalah dari sudut pandang baru, nyaman dengan kompleksitas, ambiguitas, dan dapat menjelaskan pemikirannya kepada orang lain (Gravett & Caldwell, 2016). Hal ini dapat dibuktikan dengan hasil penelitian ini yang menunjukkan bahwa karyawan optimis dalam pekerjaan mereka, saat karyawan dihadapkan masalah yang baru akan berusaha untuk mendapatkan cara-cara yang baru. Ketika karyawan terlibat penuh dengan kemampuan belajar, maka akan terlibat penuh dengan pekerjaannya yang membuatnya bisa memiliki *work engagement* yang tinggi. Penelitian yang dilakukan oleh Saputra, Kuncoro dan Sasmoko (2021) karyawan yang akan mempunyai pola pikir yang positif dan puas dengan pekerjaan yang ditandai dengan dedikasi, daya serap, dan semangat melakukan pekerjaan.



Aspek keempat *change agility* yaitu memiliki hasrat terhadap ide, suka bereksperimen, dan terlibat dalam aktivitas pengembangan keterampilan (Gravett & Caldwell, 2016). Hal ini dapat dibuktikan dengan hasil penelitian menunjukkan bahwa karyawan swasta di Yogyakarta lebih mengutamakan hasil pada perubahan untuk memecahkan masalah pada pekerjaannya. Sejalan dengan itu karyawan juga sangat terbuka untuk memberikan feedback kepada orang lain. Karyawan merasa nyaman pada pengembangan yang dilakukan sehingga membuat karyawan sangat *engaged* dengan pekerjaannya. *Engaged* bukan hanya niat dalam bekerja, namun sejauh mana karyawan dapat menempatkan dirinya pada pekerjaannya (S. Albrecht, 2010).

Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan yaitu terdapat hubungan positif yang signifikan antara *learning agility* dengan *work engagement*. Hal tersebut menunjukkan bahwa individu yang memiliki *learning agility* yang tinggi maka individu memiliki *work engagement* yang tinggi dan sebaliknya, apabila individu memiliki *learning agility* yang rendah maka individu tersebut memiliki *work engagement* yang rendah pada karyawan swasta di Yogyakarta

### 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 keterikatan yang kuat pada pekerjaan sehingga tidak mudah untuk berpindah ke organisasi lain (*resign*).

Bagi subjek penelitian diharapkan bagi karyawan swasta di Yogyakarta agar menanamkan nilai-nilai dari *work engagement* pada dirinya agar tidak mudah untuk meninggalkan organisasi yang sekarang. Selalu percaya pada proses dan berusaha untuk selalu berkembang diri agar sesuai dengan tujuan. Bagi peneliti yang ingin melanjutkan penelitian *work engagement*, faktor *learning agility* hanya menyumbang 45,2% dan sisanya faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini sebesar 54,8%. Bagi peneliti yang ingin melanjutkan penelitian tentang *work engagement*, diharapkan untuk mengkaji faktor lain yang belum diteliti sebelumnya.

### DAFTAR PUSTAKA

- Aktouf, O. (1992). Management and Theories of Organizations in the 1990s: Toward a Critical Radical Humanism? *The Academy of Management Review*, 17(3), 407. <https://doi.org/10.2307/258717..>
- Aryanti, R. D., Sari, E. Y. D., & Widiana, H. S. (2020). Aplikasi Model Rasch pada Skala *Work engagement* (Utrecht *Work engagement* Scale) . *Psikologi Integratif* , 8, 61–77.
- Bakker, A. B., & Leitter, M. P. (2010). *Work engagement: A handbook of essential theory and research* (Pertama). London.



- Breevaart, K., Bakker, A., Hetland, J., Demerouti, E., Olsen, O. K., & Espevik, R. (2014). Daily transactional and transformational leadership and daily employee engagement. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 87(1), 138–157. <https://doi.org/10.1111/joop.12041>.
- Crabtree, S. (2013, October 8). Worldwide, 13% of employees are engaged at work low workplace engagement offers opportunities to improve business outcomes. *Gallup*.
- De Meuse, K. P. (2017). *Learning agility*: Its evolution as a psychological construct and its empirical relationship to leader success. *Consulting Psychology Journal: Practice and Research*, 69(4), 267–295. <https://doi.org/10.1037/cpb0000100>
- Gani, I., & Amalia, S. (2018). *Aplikasi Statistik untuk Penelitian Bidang Ekonomi dan Sosial Edisi Revisi* (Revisi; P. Christian, Ed.). Yogyakarta: ANDI.
- Gravett, L. S., & Caldwell, S. A. (2016). *Learning agility*. New York: Palgrave Macmillan US. <https://doi.org/10.1057/978-1-137-59965-0>
- Hadi, S. (2017). *Metodologi riset*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Hanaysha, J. (2016). Improving employee productivity through *work engagement*: Evidence from higher education sector. *Management Science Letters*, 61–70. <https://doi.org/10.5267/j.msl.2015.11.006>
- Kahn, W. A. (1990). PSYCHOLOGICAL CONDITIONS OF PERSONAL ENGAGEMENT AND DISENGAGEMENT AT WORK. *Academy of Management Journal*, 33(4), 692–724. <https://doi.org/10.2307/256287>.
- Lombardo, M. M., & Eichinger, R. W. (2000). High potentials as high learners. *Human Resource Management*, 39(4), 321–329. [https://doi.org/10.1002/1099-050X\(200024\)39:4<321::AID-HRM4>3.0.CO;2-1](https://doi.org/10.1002/1099-050X(200024)39:4<321::AID-HRM4>3.0.CO;2-1).
- Marayasa, I. N., Sugiarti, E., & Septiowati, R. (2023). Pengembangan sumber daya manusia menghadapi tantangan perubahan dan meraih kesuksesan bersama (Wahyudi, Ed.). PT Dewangga Energi Internasional.
- Muchtadin. (2023). Pengaruh *learning agility* dan kepuasan kerja terhadap *work engagement* pengemudi ojek online grab. 1, 172–181.
- Saputra, N., & Bramantoro Abdinagoro, S. (2018). The Mediating Role of *Learning agility* on the Relationship between *Work engagement* and Learning Culture Competence of PMO Leader View project Family Resilience View project. In *Article in Pertanika Journal of Social Science and Humanities*. Retrieved from <https://www.researchgate.net/publication/327039886>.
- Saputra, N., Kuncoro, E. A., & Sasmoko. (2021). Pengaruh learningcultureterhadap*learning agility*: apakah berdampak langsungataukah tidak? 6, 53–61.
- 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>.
- 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>.



Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.

Sumual, T. E. M. (2017). *MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA (Edisi Revisi)* (revisi; Lia, Ed.). Jawa Timur: CV. R.A.De.Rozarie.