**HUBUNGAN ANTARA *WORKFORCE AGILITY* DENGAN *WORK ENGAGEMENT* PADA KARYAWAN *START UP* DI YOGYAKARTA**

 ***THE RELATIONSHIP BETWEEN WORKFORCE AGILITY WITH WORK ENGAGEMENT IN START UP EMPLOYEES IN YOGYAKARTA***

**Keisa Devrianti Mentang1, Prof. Dr. Alimatus Sahrah, M.Si., M.M., Psikolog2**

Fakultas Psikologi, Universitas Mercu Buana Yogyakarta

18081382@student.mercubuana-yogya.ac.id

082190216814

**Abstrak**

Penilitian ini betujuan untuk mengetahui Hubungan Antara *Workforce Agility* dengan *Work Engagement* Pada Karyawan *Start Up* di Yogyakarta. Hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah adanya hubungan positif antara *workforce agility* dengan *work engagement* pada karyawan start up di Yogyakarta. Subjek penelitian ini adalah 101 karyawan yang bekerja di perusahan start up. Metode pengumpulan data pada penelitian ini adalah menggunakan skala *workforce agility*  dan *work engagement.* Teknik analisis data yang digunakan adalah korelasi *product moment.* Berdasarkan hasil analisis data diperoleh koefisien korelasi (rxy) sebesar r = 0.891 dan p = 0.001. Hal tersebut menunjukkan bahwa adanya hububungan positif antara *workforce agility* dengan *work engagement* pada karyawan *Start Up* di Yogyakarta, sehingga hipotesis diterima. Diterimanya hipotesis dalam penelitian ini diperoleh koefisien determinasi (R2) sebesar 0.793 menunjukkan bahwa variabel *workforce agility* pada karyawan *Start Up* di Yogyakarta memiliki konstribusi sebesar 79,3% terhadap *work engagement* dan sisanya 20,7% dapat dipengaruhi oleh faktor lain.

**Kata Kunci** : *Workforce agility, Work engagement*

***ABSTRACT***

*This research aims to determine the relationship between Workforce Agility and Work Engagement in Start Up Employees in Yogyakarta. The hypothesis proposed in this research is that there is a positive relationship between workforce agility and work engagement in start-up employees in Yogyakarta. The subjects of this research were 101 employees who worked in start-up companies. The data collection method in this research is to use the workforce agility and work engagement scales. The data analysis technique used is product moment correlation. Based on the results of data analysis, the correlation coefficient* (*rxy) was r = 0.891 and p = 0.001. This shows that there is a positive relationship between workforce agility and work engagement among Start Up employees in Yogyakarta, so the hypothesis is accepted. Acceptance of the hypothesis in this research obtained a coefficient of determination (R2) of 0.793, indicating that the workforce agility variable in Start Up employees in Yogyakarta has a contribution of 79.3% to work engagement and the remaining 20.7% can be influenced by other factors.*

**Keywords**: *Workforce agility, Work engagement*

**PENDAHULUAN**

*Start up* merupakan perusahaan rintisan yang dibangun untuk dapat menemukan model bisnis yang tepat agar dapat bertahan dengan ketidakpastian yang ekstrem (Ries, 2018). Sependapat dengan Afdi & Purwanggono (2018), *start up* merupakan suatu organisasi yang dirancang untuk menemukan model bisnis yang tepat agar dapat menghasilkan pertumbuhan yang cepat.

Perusahaan rintisan (*start up*) kian berkembang di Indonesia, yang merupakan negara dengan jumlah perusahaan rintisan kelima besar dunia yakni mencapai 2.203 *start up* (investor.id, 2020). Hal ini juga sejalan dengan Menteri Perencanaan Pembangunan Nasional yang optimis pada pertumbuhan ekonomi pada 2030 bisa tembus 6-7% jika potensi industri digital 4.0 dimanfaatkan secara optimal (CNN Indonesia). Potensi bisnis digital di Indonesia memang sangat menjanjikan, didukung dengan kebijakan pemerintah yang mencanangkan program 1000 *Startup* digital hingga tahun 2020. Kementerian Komunikasi dan Informatika (KOMINFO) menginisiasi Gerakan Nasional 1000 *Startup* Digital tahun depan dengan target valuasi bisnis mencapai US$ 10 Milyar atau sekitar Rp. 142 Triliun.

Menteri Riset, Teknologi dan Pendidikan Tinggi (Menristekdikti) mengatakan *startup* di Indonesia tumbuh sangat pesat dalam kurun waktu 4-5 tahun terakhir. Kemenristekdikti membina lebih kurang 1307 startup dari berbagai bidang fokus. Jumlah tersebut terus meningkat dari tahun 2015 lalu yang hanya memiliki 52 startup saja. Hingga saat ini jumlah startup di Indonesia berada di peringkat pertama di ASEAN (IDN Times). Indonesia juga patut berbangga karena memiliki 4 unicorn atau istilah yang digunakan pada industri perusahaan teknologi untuk mendefinisikan perusahaan privat yang memiliki nilai valuasi lebih dari US$ 1 milyar- dari 8 unicorn di Asia Tenggara yaitu Gojek, Tokopedia, Traveloka, dan Bukalapak yang mana keempat perusahaan startup itu tergolong masih muda dengan umur perusahaan di bawah 10 tahun (CNN Indonesia).

Berdasarkan data dari kominfo.go.id (2019), jumlah *start up* di Yogyakarta mencapai 54 perusahaan *start up.* Diperkuat oleh data dari databooks.katadata.com (2021), perusahaan *start up* di Yogyakarta mencapai 85 *start up*. Perusahaan rintisan atau *start up* ini rata-rata berbentuk perseroan terbatas (PT) dengan persentase mencapai 51,39% dan tentunya pemerintah mengharapkan adanya peningkatan dari tahun ke tahun. Menurut startupblink.com (2023), tidak hanya mengalami peningkatan jumlah ataupun presentase, Yogyakarta masuk dalam 4 kota terbaik se Indonesia, 20 se Asia Tenggara dan masuk dalam 931 peringkat dunia untuk ekosistem di *start up.*

Perusahaan-perusahaan *start up* memang dituntut untuk selalu mengembangkan model bisnis yang layak seputar produk/jasa, layanan, proses ataupun platform yang inovatif. Satu hal yang dapat disebut sebagai atribut yang penting dalam sebuah startup adalah kemampuannya untuk bertumbuh. Itu semua agar perusahaan startup tidak menjadi perusahaan yang hanya lahir, berkembang 1-2 tahun dan kemudian mati karena terdisrupsi oleh perusahaan baru maupun perusahaan lama yang selalu berinovasi dan mampu menciptakan produktivitas yang tinggi.

Adapun salah satu ciri dari perusahaan *start up* yang sukses merupakan perusahaan dengan karyawan yang memiliki kinerja yang baik dengan produktivitas yang tinggi. Bakker (2017) juga menjelaskan bahwa karyawan yang lebih produktif dalam kehidupannya serta memiliki keinginan kerja yang lebih tinggi salah satunya dikarenakan memiliki *work engagement* yang tinggi. Hal ini pula diperkuat oleh penelitian dari Santoso, Khodijah, Reynaldi & Saraswati (2023) bahwa ketika karyawan terikat, secara otomatis mereka akan meningkatkan kinerjanya selaras dengan tujuan dan hasil yang ingin dicapai oleh perusahaan. Agar karyawan memiliki kinerja yang baik serta produktivitas yang tinggi diperlukan *work engagement.* Karyawan yang memiliki *work engagement* akan merasa terikat dengan pekerjaannya, akan lebih mudah untuk mencapai tujuan dan memberikan dampak keberhasilan bagi perusahaan.

Schaufeli & Bakker (2001) menyatakan bahwa *work engagement* merupakan kondisi pikiran yang positif, penuh, dan terhubung dengan pekerjaan yang ditandai dengan *vigour, dedication* dan *absorption*. *Vigour* ditandai dengan kemampuan akan tingginya ketahanan mental saat bekerja, kemauan untuk berupaya terhadap pekerjaan yang dilakukan, serta gigih dalam menghadapi kesulitan. *Dedication* mengacu pada keterlibatan kuat individu terhadap pekerjaannya, dan mengalami perasaan signifikan, antusiasme, inspirasi, kebanggaan, serta tantangan. *Absorption* ditandai dengan konsentrasi sepenuhnya dan rasa senang pada pekerjaan, sehingga waktu terasa cepat berlalu ketika bekerja dan individu kesulitan untuk melepaskan diri dari pekerjaan.

Soares & Mosquera (2019) menyatakan bahwa *work engagement* memiliki dampak positif pada kinerja, loyalitas-kepuasan pelanggan, profitabilitas, dan produktivitas. Bakker (2017) juga menambahkan bahwa *work engagement* tidak hanya bermanfaat untuk individu, tetapi juga menciptakan keunggulan kompetitif bagi organisasi atau perusahaan, sehingga dapat disimpulkan *work engagement* diperlukan bagi seorang atau individu dalam melakukan pekerjaannya.

Perusahaan membutuhkan karyawan yang *engaged* dengan pekerjaannya karena karyawan akan bekerja lebih efektif dibanding karyawan yang kurang *engaged*. Karyawan yang *engaged* lebih baik dibanding yang kurang *engaged,* sehingga hasil kerja yang diberikan juga lebih baik dan dapat memberi dampak yang positif bagi perusahaannya (Robertson-Smith & Markwick, 2009). Hal ini pula diperkuat oleh penelitian Gallup (2017) yang dilakukan kepada karyawan di 155 negara. Karyawan yang diteliti dari masing-masing negara berjumlah 1.000 orang dengan rentang usia 23-65 tahun. Hasil penelitian menunjukan bahwa tingkat *work engagement* karyawan masih sangat rendah. Laporan tersebut menunjukkan bahwa 85% karyawan seluruh dunia merasa tidak *engaged* dengan pekerjaannya dan di Asia Tenggara hanya 19% karyawan yang *engaged* dengan pekerjaannya. Survei yang sama menunjukkan 76% karyawan di Indonesia merasa *tidak engaged* dengan pekerjaannya. Negara Indonesia juga menjadi negara dengan persentase karyawan tidak *engaged* paling tinggi dibanding dengan negara lainnya di Asia Tenggara.

Berdasarkan hasil wawancara yang yang telah dilakukan oleh peneliti pada tanggal 15 Oktober 2023 di Kafe Sunset, , pada karyawan *start up* di Yogyakarta enam dari sepuluh subjek tidak ada semangat dalam berangkat bekerja dan dua diantaranya tidak masalah berangkat terlambat. Satu subjek kurang antusias dalam bekerja karena pernah mendapatkan peringatan dari atasan (*vigor).* Tiga diantaranya banyak menunda dan menggampangkan pekerjaan atau tidak memprioritaskan pekerjaan, sehingga dampaknya adalah pekerjaan yang dilakukan seringkali terbengkalai dan tidak tuntas hal ini menunjukkan adanya tingkat (*dedication*) yang rendah pada subjek. Beberapa subjek juga menunjukkan bahwa saat bekerja seringkali tidak bisa fokus, terlalu banyak berpikir kemana-mana dan kurang intensif dalam melakukan pekerjaannya, kondisi ini juga menunjukkan ternyata subjek memiliki tingkat penghayatan (*absorption)* yang rendah*.* Sehingga berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan kepada sepuluh subjek, dapat disimpulkan bahwa secara umum karyawan *start up* itu cenderung memiliki tingkat *work engagement* yang lebih rendah, hal ini ditandai dengan rendahnya tiga aspek *work engagement* pada sepuluh subjek tersebut. Pentingnya *work engagement* yang tinggi yang dimiliki karyawan ialah dapat berdampak bagi perusahaan salah satunya tercapainya kesuksesan perusahaan baik secara produktivitas dan kualitas perusahaan itu sendiri (Kular et al.,2008). Sedangkan dampak negative dari rendahnya tingkat *work engagement* karyawan bagi perusahaan adalah dapat menurunkan performansi organisasi secara menyeluruh (Sungkit & Meiyanto, 2015) sehingga tingkat turnover akan tinggi yang berdampak pada kerugian (Wicaksono, 2020). Banyak karyawan yang mengalami kurangnya *work engagement*, terlebih di perusahaan *start up,* sedangkan *work engagement* itu penting untuk dirasaakan oleh setiap karyawan.

Adapun faktor-faktor yang dapat menyebabkan adanya *work engagement* terbagi ke dalam tiga faktor yakni *job demands, job resources,* dan *personal resources* (Schaufeli, 2008). *Job demands* merupakan usaha yang dilakukan secara terus menerus demi mencapai permintaan hasil dari pekerjaan yang meliputi beban kerja, jam kerja dan tuntutan kerja. *Job resources* merupakan berupa sumber daya yang dapat membantu pegawai mencapai tujuannya dalam pekerjaan seperti dukungan dari rekan kerja, kesempatan untuk mengembangkan diri, dan hubungan dengan atasan. Adapun faktor yang terakhir adalah *personal resources. Personal resource* merupakan faktor yang umumnya dihubungkan karakter individu yang mengontrol dan memberikan dampak pada lingkungan sesuai dengan keinginan dan kemampuannya. Adanya faktor *job resource* mampu menumbuhkan keinginan karyawan untuk mendedikasikan upaya serta kemampuannya (*engaged*) sehingga dapat menyelesaikan pekerjaan dan menunjukkan kinerja yang baik (Schaufeli & Bakker, 2004).

Dalam hal ini untuk mencapai *engaged* sebagai mana faktor *job resource* diatas maka perlua adanya presepsi karyawan tentang dukungan. Hal ini diperkuat oleh Fletcher (2015) menyampaikan bahwa organisasi harus fokus pada persepsi karyawan tentang dukungan yang diterima dari organisasi untuk dapat meningkatkan keterikatan kerja karyawan. Bentuk kepedulian dan dukungan dari perusahaan yang dapat menyebabkan karyawan membalas dengan tingkat keterikatan yang lebih tinggi adalah pengaturan kerja yang fleksibel. Untuk mencapai *work engagement* pada karyawan maka diperlukan adanya *workforce agility.*

*Agility* sendiri memiliki pengaruh serius terhadap sifat atau karakter tenaga kerja dimana di perusahaan yang *agile*, pekerjaan akan menjadi lebih kompleks. *Agility* membutuhkan kemampuan untuk bisa merespon perubahan dengan cepat dan tepat, hal ini dapat menyebabkan dibutuhkannya pekerja yang dapat bertahan dari ketidakpastian di tempat kerja (Parker, 2003). Diperkuat oleh (Himmetoğlu, B., & Bayrak, C, 2023), *workforce agility* merupakan kemampuan karyawan yang befokus pada *future orientation, growth mindset, adaptivity, competence,* dan *resilience* di tempat kerja.

**METODE**

Metode yang dilakukan dalam penelitian ini menggunakan metode skala. Skala yang digunakan dalam metode ini adalah Skala Likert, yaitu skala yang dalam menjawab pernyataan-pernyataan subjek diminta untuk menyatakan kesesuaian atau ketidaksesuaian terhadap isi pernyataan (Azwar, 2015). Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan metode skala, yang terdiri dari Skala *Work Engagement* berdasarkan aspek-aspek menurut Schaufeli & Bakker (2004) aspek-aspek tersebut meliputi Semangat (*Vigor*), Dedikasi (*Dedication*), dan Penghayatan (*Absorption*). Skala *Workforce Agility* yang disusun oleh Himmetoğlu & Bayrak (2023) mengatakan bahwa terdapat empat aspek yaitu *Future Orientation*, *Growth Mindset, Adaptativity, Competence,* dan *Resilience.*

Skala *Workforce Agility* terdiri dari 32 aitem dengan indeks daya beda bergerak dari rentang 0.493-0.789 dengan koefisien reliabilitas alpha sebesar 0.965. Dengan demikian skala *Workforce Agility* merupakan pengukuran yang reliabil. Skala *Work Engagement* terdiri dari 9 aitem dengan indeks daya beda bergerak dari 0.641-0.738 dengan koefisien reliabilitas alpha sebesar 0.903. Dengan demikian skala *Work Engagement* merupakan pengukuran yang reliabil. Berdasarkan data tentang reliabilitas alpha uji daya beda dari skala *Work Engagement* dan *Workforce Agility* dapat disimpulkan bahwa skala *Work Engagement* dan *Workforce Agility* tersebut valid dan reliabil sehingga layak digunakan dalam penelitian.

**HASIL DAN PEMBAHASAN**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui ada hubungan antara *workforce agility* dan *work engagement* pada karyawan *start up* di Yogyakarta. Berdasarkan analisis korelasi *product moment* dengan hasil pengujian seperti. Hasil pengujian sebagai berikut:

**Tabel 1. Tabel Nilai Rasio *Skewness* dan *Kurtosis.***

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
|   | **Skewness** | **Kurtosis** |
|   | **Skewness** |  | **Std. Error of Skewness** | **Kurtosis** |  | **Std. Error of Kurtosis** |
| *Work Engagement* | -0,414 |  | 0,240 | -0,902 |   | 0,476 |
| Rasio |   | -1,72 |   |   | -1,89 |   |
| *Workforce Agility* | -0,628 |   | 0,240 | -0,529 |   | 0,476 |
| Rasio |   | -2,61 |   |   | -1,11 |  |

Berdasarkan tabel di atas diketahui bahwa nilai z *skewness* dan z *kurtosis* pada variabel *work engagement* adalah -1,72 dan -1,89 berada dalam rentang ± 1,96 pada z *skewness* dan berada dalam rentang ± 1,96 pada z *kurtosis*. Hasil uji normalitas pada variabel *workforce agility* nilai z *skewness* dan z *kurtosis* adalah -2,61 dan -1,11 tidak berada dalam rentang ± 1,96 pada z *skewness* dan berada dalam rentang ± 1,96 pada z *kurtosis*. Menurut Hadi (2015) normal atau tidaknya data dalam penelitian tidak berpengaruh pada hasil akhir, Lebih lanjut, ketika subjek dalam jumlah besar atau jumlah subjek N ≥ 30 maka data dikatakan distribusi normal. Berdasarkan penjelasan di atas, maka variabel *workforce agility* dan *work engagement* ke langkah berikutnya yaitu menguji uji linearitas dan uji hipotesis.

**Tabel 2. Hasil Uji Linearitas *Workforce Agility* dengan *Work Engagement***

| ANOVA |
| --- |
| Model |  | Sum of Squares | Df | Mean Square | F | p |
| H₁ |  | Regression |  | 27495.249 |  | 1 |  | 27495.249 |  | 379.485 |  | < .001 |  |
|  |  | Residual |  | 7172.949 |  | 99 |  | 72.454 |  |  |  |  |  |
|  |  | Total |  | 34668.198 |  | 100 |  |  |  |  |  |  |  |
|  |

Berdasarkan tabel 2 diketahui hasil uji linearitas untuk variabel *Workforce Agility* dengan *Work Engagement* diperoleh nilai F = 379.485 dengan signifikansi p =0,001. Hal ini berarti bahwa hubungan antara *workforce agility* dengan *work engagement* merupakan hubungan yang linear. Dengan demikian, hubungan keduanya memenuhi asumsi linearitas dan dapat dilanjutkan ke pengujian lainnya.

Menurut Hadi (2016) teknik korelasi (pearson correlation) digunakan untuk menetapkan hubungan antara dua variabel yaitu variabel independen dengan variabel dependen, jika diperoleh korelasi yang signifikan berarti ada hubungan antara variabel satu dengan variabel yang lain. Pedoman untuk uji korelasi adalah apabila p = < 0,050 berarti ada korelasi dan apabila p ≥ 0.050 berarti tidak ada korelasi.

| **Tabel.3 Hasil Uji Product Moment** |
| --- |
| Model | R | R² | Adjusted R² | RMSE |
| H₀ |  | 0.000 |  | 0.000 |  | 0.000 |  | 18.619 |  |
| H₁ |  | 0.891 |  | 0.793 |  | 0.791 |  | 8.512 |  |
|  |

Dari hasil analisis product moment (*pearson correlation*) diperoleh koefisien korelasi (rxy) = 0.891 dengan p = 0.001 (p < 0,05) yang berarti ada hubungan positif antara *workforce agility* dengan *work engagement* pada karyawan *start up* di Yogyakarta. Hal tersebut menunjukan bahwa hipotesis dalam penelitian ini diterima.

Besarnya nilai R = 0,891 yang artinya antara variabel *workforce agility* dengan variabel *work engagement* memang terdapat korelasi, besar kecilnya korelasi dinyatakan dalam angka korelasi yang disebut dengan koefisien korelasi. Koefisien korelasi dari 0,000 sampai +1,000 menunjukan korelasi yang positif, sebaliknya koefisien korelasi dari 0,000 sampai -1,000 menunjukan korelasi yang negatif. Hal tersebut menunjukkan hubungan antar variabel merupakan hubungan yang positif dan menunjukkan hubungan satu arah. Dengan kata lain setiap peningkatan nilai *workforce agility*  maka akan diikuti oleh peningkatan *work engagement*. Sebaliknya, setiap penurunan nilai *workforce agility* akan diikuti oleh penurunan nilai *work engagement* (Hadi, 2016). Selain itu, hasil analisis data tersebut juga menunjukkan nilai koefisien determinasi (R2) sebesar 0.793 yang menunjukkan bahwa variabel *workforce agility* menunjukkan kontribusi 79,3% terhadap *work engagement* dan sisanya 20,7% dipengaruhi oleh faktor lain yaitu *personal resources, job resources* yang meliputi sumber daya psikologis, lingkungan fisik, sosial dan organisasi, serta tuntutan pekerjaan.

Hasil penelitian menunjukkan adanya hubungan positif yang signifikan antara *workforce agility* dengan *work engagement* dengan nilai korelasi (rxy) sebesar r = 0.891 dan p = 0.001. Hal tersebut sesuai dengan hipotesis yang diajukan peneliti bahwa semakin tinggi *workforce agility* maka akan semakin tinggi *work engagement* pada karyawan *Start Up* di Yogyakarta. Sebaliknya semakin rendah *workforce agility* maka semakin rendah *work engagement* yang dimiliki karyawan *Start Up* di Yogyakarta. *Workforce Agility* merupakan suatu variabel yang memiliki sumbangan positif terhadap *work engagement*.

*Workforce agility* juga mampu didefinisikan sebagai keterampilan yang terlatih dan fleksibel dalam kaitan upaya untuk mencari keunggulan kompetitif yang membentuk sifat *agile* pada tiap individu, hal tersebut dapat digunakan sebagai peluang dan kemajuan yang dapat menjadi aset dalam dunia yang kompetitif (Muduli, 2013). *Agility* sendiri memiliki pengaruh serius terhadap sifat atau karakter tenaga kerja dimana di perusahaan yang *agile*, pekerjaan akan menjadi lebih kompleks. Karena *agility* membutuhkan kemampuan untuk bisa merespon perubahan dengan cepat dan tepat, hal ini dapat menyebabkan dibutuhkannya pekerja yang dapat bertahan dari ketidakpastian di tempat kerja (Parker, 2003).

Sherehiy (2007) menjelaskan bahwa *agility* merupakan pendekatan baru dalam manajemen dan manufaktur, yang sangat berbeda dari pendekatan *planned mass production* yang didefinisikan sebagai pendekatan menggunakan sistem produksi massal yang efisien. *Agility* sendiri memiliki pengaruh serius terhadap sifat atau karakter tenaga kerja dimana di perusahaan yang *agile*, pekerjaan akan menjadi lebih kompleks. *Agility* membutuhkan kemampuan untuk bisa merespon perubahan dengan cepat dan tepat, hal ini dapat menyebabkan dibutuhkannya pekerja yang dapat bertahan dari ketidakpastian di tempat kerja (Parker, 2003). Diperkuat oleh (Himmetoğlu, & Bayrak, 2023), *workforce agility* merupakan kemampuan karyawan yang befokus pada *future orientation, growth mindset, adaptivity, competence,* dan *resilience* di tempat kerja.

 Diterimanya hipotesis dalam penelitian ini diperoleh koefisien determinasi (R2) sebesar 0.793 menunjukkan bahwa variabel *workforce agility* pada karyawan *Start Up* di Yogyakarta memiliki konstribusi sebesar 79,3% terhadap *work engagement* dan sisanya 20,7% dapat dipengaruhi oleh faktor lain . Sedangkan hasil kategorisasi *work engagement* yaitu *work engagement* bisa diketahui bahwa 3% responden 3 orang berada dalam kategori tinggi, dan untuk kategori sedang terdapat 98 orang (97%) dan 0 orang (0%) yang termasuk kategori rendah diketahui 0%. *Workforce agility* bisa diketahui bahwa 54,4% responden 55 orang berada dalam kategori tinggi, dan untuk kategori sedang terdapat 32 orang (31,6%) dan 14 orang (13,8%) yang termasuk kategori rendah.

 Pentingnya *work engagement* yang tinggi yang dimiliki karyawan ialah dapat berdampak bagi perusahaan salah satunya tercapainya kesuksesan perusahaan baik secara produktivitas dan kualitas perusahaan itu sendiri (Kular et al.,2008). Sedangkan dampak negative dari rendahnya tingkat *work engagement* karyawan bagi perusahaan adalah dapat menurunkan performansi organisasi secara menyeluruh (Sungkit & Meiyanto, 2015) sehingga tingkat turnover akan tinggi yang berdampak pada kerugian (Wicaksono, 2020).

*Workforce agility* merupakan kemampuan individu dalam melakukan pekerjaan yang berfokus pada *future orientation*, *growth mindset, adaptivity, competence* & *resilience* (Himmetoğlu & Bayrak, 2023). *Workforce agility* pula dapat didefinisikan sebagai kelincahan tenaga kerja dapat dipandang sebagai perilaku proaktif, adaptif dan generatif tenaga kerja (Affandi, 2019).

Pada aspek *Future orientation* Himmetoğlu & Bayrak (2023) dijelaskan Fokus terhadap tujuan yang dilakukan dalam melakukan pekerjaan yang mana mampu memperkirakan dan mengembangkan perubahan yang berdampak baik untuk perusahaan. Selain itu, karyawan juga mampu mencapai arah ke depan yang diharapkan dapat menuju kea rah yang lebih baik. Karyawan yang memiliki orientasi masa depan yang kuat cenderung lebih memiliki *work engagement* yang tinggi dalam pekerjaan mereka karena mereka memiliki visi yang jelas tentang arah yang diharapkan dan berkontribusi pada perbaikan organisasi (Susanto et al., 2016)

Pada aspek *Growth mindset* merupakan karyawan memiliki pola pikir yang berkembang yang mana dapat membuat, mengembangkan, mengevaluasi dan memperbaharui pekerjaan atau tugas yang dilakukan. Karyawan juga memiliki pola pemikiran yang positif, mampu menciptakan pemikiran yang luas dan pemikiran yang matang. Karyawan dengan pola pikir yang berkembang cenderung memiliki *work engagement* yang tinggi. Mereka memiliki kemampuan untuk membuat, mengembangkan, mengevaluasi, dan memperbaharui pekerjaan atau tugas yang dilakukan (Saptarini & Mustika, 2023).

Pada aspek *Adaptivity* yaitu karyawan memiliki peran berbeda dalam lingkungan organisasi, mudah bertransisi dari satu peran ke peran lainnya, dan bekerja secara kolaboratif dengan peran lain dan tim. Hal ini diharapkan agar mampu terciptanya suasana kerja yang nyaman dan memudahkan kinerja satu sama lain. Kemampuan karyawan beradaptasi dengan peran berbeda, bertransisi antar peran, dan berkolaborasi dapat meningkatkan *work engagement* karena menciptakan suasana kerja yang nyaman, mendukung, dan mempermudah kerjasama untuk mencapai tujuan bersama (Shafa et al., 2022).

Pada *Competence* merupakan kemampuan yang mencakup sikap, pengetahuan, keilmuan, dan keterampilan sesuai dengan standar perusahaan, yang mana pengetahuan yang dimiliki sesuai dengan tanggung jawab pekerjaan, mampu memahami tugas pekerjaan dengan baik dan menjalankan sesuai dengan peraturan di perusahaan. Kemampuan karyawan yang sesuai dengan standar perusahaan, termasuk sikap, pengetahuan, keilmuan, dan keterampilan, berkontribusi positif pada *work engagement*. Karyawan yang merasa kompeten dalam menjalankan tugas, memahami pekerjaan, dan mematuhi peraturan perusahaan cenderung lebih terlibat dalam pekerjaan mereka (Luturmas et al., 2022).

Pada aspek *Resilience* Himmetoğlu & Bayrak (2023) yang terakhir dijelaskan bahwa ciri kepribadian yang membantu bertahan melawan kondisi yang tidak pasti dan perubahan lingkungan serta mengurangi stress. Karakter dari individu ini adalah mampu untuk menghadapi segala permasalahan yang terjadi dan mampu mengembalikan situasi menjadi lebih baik. Individu yang mempunyai resiliensi yang bagus akan menganggap segala yang terjadi di lingkungan kerjanya sebagai kekuatan, melakukan pengabdian pada pekerjaannya dan selalu berkonsetrasi tinggi dalam melaksanakan tugasnya. Karyawan yang mampu menghadapi tantangan dan mengembalikan situasi menjadi lebih baik cenderung memiliki tingkat work engagement yang tinggi (Damayanti & Handoko, 2018).

**KESIMPULAN**

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan maka dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan positif antara *workforce agility* dengan *work engagement* pada karyawan di perusahaan *Start Up.* Hal tersebut dapat dilihat dari koefisien korelasi antara *workforce agility* dengan *work engagement* pada karyawan di perusahaan *Start Up*  di Yogyakarta korelasi (rxy) sebesar r = 0.891 dan p = 0.001. Hal tersebut menunjukkan bahwa semakin tinggi *workforce agility* maka akan semakin tinggi *work engagement* pada karyawan *Start Up* di Yogyakarta. Sebaliknya semakin rendah *workforce agility* maka semakin rendah *work engagement* yang dimiliki karyawan *Start Up* di Yogyakarta. *Workforce Agility* merupakan suatu variabel yang memiliki sumbangan positif terhadap *work engagement.*

**DAFTAR PUSTAKA**

Affandi, A. S. (2019). The Effect of Employee Engagement and Job satisfaction on Organizational Citizenship Behavior (OCB). 212-229.

Damayanti, T. M., & Handoko, H. (2018). Pengaruh resiliensi terhadap work engagement pada masinis yang bertugas di statsiun tugu Yogyakarta. *Jurnal Perkeretaapian Indonesia, II (2)*, 87–94.

Hadi, S. (2016). *Metodologi Riset.* Yogyakarta: Pustaka Belajar.

HIMMETOGLU, B. (2023). Development of Workforce Agility Scale for Academic Staff: Validity and Reliability Studies. *HAYEF: Journal of Education*, 74-84.[

Luturmas, Y., Wirjawan, T. W., & Arta, D. N. C. (2022). Pengaruh Kompetensi Dan Reward Terhadap Employee Engagement Melalui Perceived Organizational Di Raffana Kids Store. *Jurnal Administrasi dan Manajemen*, *12*(4), 368–374.

Muduli, A. (2013). Workforce Agility: A Review of Literature workforce agility: A review of literature. Journal of Management Reasearch, 8(3), 55–65. https://www.researchgate.net/publication/268632467\_Workforce\_Agility\_A\_Review\_of\_Literature'\_The\_IUP\_Journal\_of\_Management\_Research\_Vol\_XII\_No\_3\_ 2013

Parker, S. K. (2003). *Longitudinal effects of lean production on employee outcomes and the mediating role of work characteristics.* American: Journal of Applied Psychology, 88(4), 620–634.

Shafa, D. A., Sutrisna, A., & Barlian, B. (2022). Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Kemampuan Adaptasi terhadap Employee Engagement. *Jurnal Akuntansi, Keuangan, Dan Manajemen*, *3*(4), 307–322.

Sherehiy, B. K. (2007). *A review of enterprise agility: Concepts, frameworks, and attributes.* USA: International Journal of Industrial Ergonomics.

Saptarini, N. I., & Mustika, M. D. (2023). Workforce Agility And Adaptive Performance In Government Institution: The Mediating Role Of Work Engagement. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, *25*(1), 55–62.

Susanto, F., Suryamarchia, G., & Widjaja, D. C. (2016). Faktor-faktor yang mempengaruhi employee engagement di hotel Ibis Style di Surabaya. *Jurnal Hospitality dan Manajemen Jasa*, *4*(2), 552–566.