

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Perkembangan teknologi saat ini tentunya akan mengubah cara manusia melakukan pekerjaan dan menyelesaikan masalah di tempat kerja dan kehidupan sehari-hari, karena teknologi membuat pasar menjadi lebih kompetitif dan karena keadaan ini, sehingga perusahaan semakin bergantung pada tenaga kerja mereka agar berhasil (Firdaus dkk, 2020). Globalisasi, istilah yang tidak dapat dihindari, telah memicu pertumbuhan perdagangan global, aliran dana, migrasi, perjalanan, dan hubungan antarnegara dalam beberapa tahun terakhir (Saibah dkk, 2020). Persaingan global saat ini digunakan untuk memaksimalkan manfaat globalisasi ekonomi termasuk Indonesia (Setyawan dkk, 2021). Para pemilik bisnis harus mendorong karyawannya untuk berusaha lebih keras dan menghasilkan ide atau inovasi sambil mengejar efisiensi dan meningkatkan tuntutan fleksibilitas untuk bersaing di pasar global pekerjaan.

Memperhatikan dan mempertahankan kualitas sumber daya manusia (SDM) dan produk atau jasa yang dihasilkan adalah upaya tambahan yang dapat dilakukan suatu perusahaan untuk bersaing. Salah satu kualitas tenaga kerja yang dapat diperhatikan adalah kemampuan untuk belajar hal baru untuk mendukung kemampuan berinovasi dan terlibat dengan pekerjaan mereka (Theresia & Saraswati, 2023). Oleh karena itu, sumber daya manusia dengan kompetensi tinggi diperlukan karena mereka dapat membantu peningkatan keterlibatan karyawan (Nurjaya, 2021). Perusahaan membutuhkan karyawan yang berkualitas secara fisik dan mental untuk mencapai tujuan mereka, dimana karyawan yang berbakat dapat mengembangkan bisnis dengan mengelola dan merekrut bakat untuk meningkatkan produktivitas pekerjaan dan jika sebuah perusahaan tidak memiliki karyawan yang berbakat, tujuan perusahaan tidak akan tercapai (Ramadhani & Soenarto, 2023). Salah satu faktor yang

sangat penting untuk meningkatkan pencapaian perusahaan adalah kualitas sumber daya manusia (SDM, oleh karena itu, sumber daya manusia dengan kompetensi tinggi diperlukan karena mereka dapat membantu meningkatkan pekerjaan karyawan (Nurjaya, 2021).

Perusahaan merupakan tempat terjadinya kegiatan produksi dan berkumpulnya semua faktor barang dan jasa. PT. Balai Lelang Indonesia merupakan perusahaan yang bergerak dibidang pelelangan barang berupa lukisan, benda seni, peralatan berat, peralatan kantor, kendaraan bermotor. Perusahaan ini merupakan perusahaan yang terkemuka sehingga setiap karyawan dituntut untuk bekerja keras, dan berkompentensi tinggi dimana, karyawan tersebut merupakan sumber daya manusia yang membuat perusahaan tersebut dapat beroperasi. Perusahaan ini harus terus menerus memperkuat teknologi inovasi untuk memenuhi kebutuhan industri seperti lembaga keuangan, perusahaan asing dan lokal, yayasan, dan individu yang mengalami kesulitan menjual aset yang tidak produktif. Karena itu, seluruh jajaran organisasi harus terus meningkatkan keterampilan dan kemampuan mereka, dan mereka proaktif dalam mengantisipasi perubahan yang tidak henti-hentinya untuk memastikan untuk tetap bisa memberikan yang terbaik kepada pelanggan. Perusahaan ini memiliki visi dan misi menjadi perusahaan balai lelang terkemuka baik dalam nilai transaksi, keanekaragaman jenis aset maupun cakupan jangkauan operasi dengan penerapan teknologi informasi dan menjadikan balai lelang menjadi alternatif dalam menjual aset. Peneliti memilih PT Balai Lelang Indonesia sebagai tempat penelitian karena perusahaan tersebut merupakan salah satu perusahaan terkemuka yang didominasi oleh karyawan milenial, dimana generasi milenial merupakan sumber daya manusia yang produktif, bertanggung jawab untuk menggerakkan suatu institusi maupun perusahaan.

Karyawan adalah bagian penting dari bisnis atau organisasi karena mereka dapat mempertahankan dan meningkatkan produktivitas bisnis (Abadi & Latifah, 2016). Generasi milenial terdiri dari individu yang lahir diantara 1980 hingga 2000 (Hidayatullah dkk, 2018).

Dengan kemajuan teknologi, generasi ini menjadi mahir dalam mengakses data dengan cepat informasi Angeline (dalam Rahmawati, 2024). Meskipun teknologi membuat pekerjaan lebih efisien dan efektif, generasi milenial juga memiliki banyak kesempatan untuk mempelajari situasi di luar organisasi tempat mereka bekerja. Mereka dapat menemukan informasi tentang lembaga lain yang mungkin lebih sesuai dengan minat mereka dan memenuhi ekspektasi mereka (Salahudin dkk, 2018). Milenial mengejar pekerjaan sampai mereka mendapatkan pekerjaan yang sesuai dengan minat dan harapan mereka karena mereka menyukai tantangan dan ingin belajar hal baru (Filiana, 2016).

Lebih dari 33% dari penduduk Indonesia adalah generasi milenial pada tahun 2015. Jumlah ini diperkirakan akan meningkat menjadi sekitar 35% pada tahun 2020, atau sekitar 154 juta orang, menurut Ali dan Purwandi (dalam Yuniasanti, 2019). Badan Pusat Statistik berharap generasi milenial akan berkontribusi pada kemajuan ekonomi Indonesia dalam sepuluh tahun ke depan karena 34% dari populasi Indonesia adalah generasi milenial, yang juga merupakan usia paling produktif (Setiawan, 2021). Menurut Faisal (2017), ada lima ciri karakteristik karyawan milenial yaitu, mereka suka berinteraksi dan mendukung satu sama lain, tidak bisa hidup sendiri, dan suka berinteraksi dan mendukung satu sama lain; mereka memiliki tujuan hidup yang sederhana dan hanya memiliki rencana hidup yang berorientasi ke depan; mereka memiliki kepribadian naif yang menggambarkan diri mereka sebagai orang baik, ramah, tetapi murung; mereka memperhatikan nilai-nilai seperti menyukai kutipan kebijaksanaan dan kebajikan dalam kehidupan sehari-hari.

Pada Penelitian Hastuti (2022) di PT. XT ditemukan bahwa 63% karyawan *not engaged*, dan 37% merasa *engaged* (Hastuti, 2022). Sebuah penelitian yang dilakukan oleh Arbiansih dkk (dalam Cahyana & Prahara, 2021) menemukan bahwa tuntutan kerja yang tinggi menyebabkan 68% karyawan ingin melakukan *turnover*. Hasil prasarvei yang dilakukan Amalia dan Hadi (2019) mengenai keterlibatan karyawan milenial di PT. XYZ menunjukkan

bahwa 43% karyawan *engaged* dan 57% *disengaged*. Menurut penelitian yang dilakukan oleh Dewantoro dan Purba (2018), generasi milenial merasa nyaman dengan perubahan, sehingga ketidakpuasan pekerjaan dan tingkat turnover tinggi adalah hal biasa. Tingkat keterlibatan karyawan generasi milenial sebesar 63% lebih rendah dari pada Generasi X (66%) dan Baby Boomers (70%) (Fahreza dkk, 2019).

Menurut Nevada (2021) generasi milenial lebih bebas, mandiri, dan memprioritaskan karir dari pada kesetiaan mereka pada perusahaan. Karyawan generasi milenial merupakan karyawan yang sering berpindah tempat kerja. Sebuah penelitian yang dilakukan oleh perusahaan datacrisp menunjukkan bahwa karyawan generasi milenial akan pindah atau keluar dari tempat kerja setelah dua tahun bekerja (Setyawan & Tobing, 2022). Generasi milenial menginginkan pekerjaan yang memungkinkan mereka untuk tetap terhubung dengan teman dan keluarga dan memberikan fleksibilitas waktu. Cran (2016) menyatakan bahwa generasi milenial memiliki sifat kemanusiaan yang kuat, mementingkan pertemanan, dan dianggap lebih pintar sebagai karyawan daripada karyawan yang pekerja keras. Menurut Twenge (dalam Saragih & Yuniasanti, 2023), karyawan generasi milenial beralih dari satu organisasi ke organisasi lain dapat meningkatkan kepercayaan diri.

Menurut survei Milenial Deloitte dalam Fahreza dkk (2019) mengemukakan bahwa 62 persen karyawan generasi milenial di Indonesia yakin akan meninggalkan perusahaan sebelum tahun 2020, situasi di mana karyawan milenial telah merencanakan untuk meninggalkan perusahaan mereka membuat karyawan milenial sulit untuk *engaged* atau merasa terikat dengan perusahaan tersebut. Anthony Fung, CEO Zalora Indonesia dalam (Ramadhan & Sahrah, 2021) mengatakan bahwa memimpin staf yang terdiri dari 80% generasi milenial adalah tantangan karena mereka cenderung berpindah tempat dan cepat bosan di tempat kerja, menurut Kompas.com mereka menginginkan kesuksesan pekerjaan secara instan. Berdasarkan penelitian Amalia dan Hadi (2019), Dewantoro dan Purba (2019), Hisel (2020), Aditama dkk

(2022), (Fahreza dkk, 2019), Ramadhan & Sahrah (2021), Cahyana & Prahara (2021) peneliti memberi kesimpulan bahwa generasi milenial kurang memiliki *work engagement* dalam pekerjaan.

Menurut (Mujiasih, 2015) , karyawan yang terlibat dalam pekerjaan akan selalu menunjukkan komitmen emosional dan intelektual, dan mereka akan selalu berusaha sebaik mungkin untuk setiap tugas. *Work engagement* adalah konsep psikologis positif di mana karyawan atau pekerja memiliki rasa semangat dan gembira saat bekerja (Arnold B.Bakker, 2011). Sejalan dengan pendapat Kawasan (dalam Muhadi 2020), karyawan yang sangat terlibat akan lebih bahagia dengan tempat kerja mereka, kurang berminat untuk meninggalkannya, dan lebih cenderung menceritakan hal baik tentang tempat kerja atau organisasi mereka kepada orang lain, karena *engagement* karyawan adalah kunci keberhasilan perusahaan dalam menangani sumber daya manusia, menjadi sangat penting.

Bakker & Leiter (2010) mengemukakan bahwa *work engagement* adalah kondisi atau keadaan yang didorong oleh konsep motivasi dimana pekerja yang merasa terlibat akan merasa terdorong untuk berjuang melawan tangan kerja mereka. Menurut Schaufeli & Bakker (2004), *work engagement* adalah keadaan pikiran yang positif dan sikap pandangan yang relevan yang berkaitan dengan pekerjaannya yang ditandai dengan adanya semangat (*vigor*), dedikasi (*dedication*) dan penyerapan/penghayatan (*absorption*). Dalam menjalankan pekerjaannya, *Vigor* ditandai dengan energi yang besar, mentalitas yang kuat, keinginan yang besar untuk melakukan semua upaya yang dimiliki, dan kemampuan untuk menyelesaikan tugasnya meskipun menghadapi tantangan yang sulit. *Dedication* ditandai dengan munculnya kesadaran bahwa tindakan yang dilakukan memiliki arti penting, munculnya semangat untuk bekerja, dan munculnya perasaan bahwa pekerjaan yang dilakukan memberikan inspirasi, memberikan motivasi dan memberikan tantangan. Mereka yang mengalami *absorption* tidak hanya

memiliki rasa berat untuk melepaskan pekerjaan mereka, tetapi mereka juga bekerja dengan fokus penuh dan menikmati pekerjaan mereka.

Berdasarkan sebuah laporan berjudul *How Millennials Want to Work and Live* dalam penelitian Muslikah dkk,(2022) mengungkapkan bahwa hanya 29% milenial memiliki *work engagement*, dan 71% dari mereka memiliki *work engagement* yang rendah. Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh (Rina Mulyati, Fathul Himam, Bagus Riyono, 2019) menunjukkan bahwa *work engagement* responden secara umum ada pada kategori sedang (mean 54,58), dengan tingkat partisipasi tertinggi di kategori rendah (31,76%). Dalam penelitian Sukoco dkk (2020) sebanyak 7 responden (12%) adalah karyawan dengan keterlibatan kerja yang rendah, dan 42 responden, atau 74% adalah dalam kategori keterlibatan kerja yang sedang, sementara 8 orang dari responden, atau 14 %, berada dalam kategori keterlibatan kerja yang tinggi, dimana dapat dilihat bahwa karyawan dengan *work engagement* yang tinggi hanya sekitar 14%.

Pada tanggal 18–21 Juni, peneliti telah melakukan wawancara melalui *WhatsApp* dengan tujuh karyawan milenial. Tiga dari mereka bekerja sebagai *sales* dan empat lainnya bekerja sebagai keuangan. Mereka dipilih berdasarkan karakteristik tertentu, yaitu berdasarkan kelompok karyawan milenial yang berusia antara 24 dan 44 tahun dengan berdasarkan aspek *vigor*, *dedication* dan *absorption* (Schaufeli & Bakker 2004) Dalam aspek *vigor*. Subjek pertama adalah karyawan keuangan perusahaan pelelangan yang berusia 24 tahun dan telah bekerja selama satu setengah tahun. Ia menyatakan bahwa mereka menjalankan pekerjaan mereka sesuai dengan jadwal atau tenggat waktu yang ditetapkan oleh atasan mereka. Hal ini menunjukkan bahwa pendataan pengeluaran dan pemasukan perusahaan akan diselesaikan ketika mendekati *deadline* yang diberikan. Subjek kedua, seorang staf keuangan dengan usia 28 tahun yang telah bekerja di perusahaan pelelangan selama 4 tahun, mengatakan bahwa laporan keuangan akan diselesaikan segera jika atasan memintanya, dan pekerjaan atau laporan

yang belum selesai tidak akan diselesaikan sebelum *deadline*, karyawan tersebut juga mengatakan bahwa, karena pengalamannya yang cukup lama bekerja di perusahaan tersebut, dia merasa itu hal yang wajar. Salah satu subjek ketiga, seorang *sales* berusia 25 tahun yang telah bekerja di perusahaan pelelangan selama 3 tahun, mengatakan bahwa, dibandingkan dengan karyawan lain yang bekerja di lokasi yang rawan kemacetan, ia merasa malas dan tidak bersemangat saat harus bangun pagi dari rumahnya.

Dalam aspek dedikasi, subjek keempat adalah karyawan keuangan di perusahaan pelelangan, yang telah bekerja di sana selama 8 tahun dan berusia 35 tahun. Ia menemukan bahwa perusahaan pelelangan telah menjadi perusahaan keempat di mana ia bekerja. Ia menyatakan bahwa menunda-nunda laporan keuangan sering terjadi, terutama ketika *deadline* belum diberikan oleh atasan. Subjek kelima, seorang karyawan diperusahaan pelelangan yang telah bekerja sebagai penjual selama dua tahun dan berusia 27 tahun, mengatakan bahwa ia tidak tertarik untuk menawarkan barang atau jasa kepada pelanggan dan sering merasa bosan dengan rutinitas sehari-hari yang sama, mulai dari menawarkan barang-barang tertentu hingga memberikan rincian harganya. Karyawan tersebut telah mematuhi aturan yang ada, termasuk memakai seragam dan atribut kerja mereka serta tetap terlihat menarik.

Pada aspek *absorption*, subjek ke-enam adalah seorang *sales* yang telah bekerja di perusahaan pelelangan selama tiga tahun, berusia 28 tahun. Ia mengatakan bahwa ia sering tidak konsentrasi dalam pekerjaannya, yang ditandai dengan kesalahan penjelasan tentang biaya barang atau produk yang akan dibeli oleh pelanggan. Ia juga merasa bosan dengan rutinitas bekerja sepanjang hari dan harus berhadapan atau melayani pelanggan secara lambat. Subjek ketujuh adalah karyawan pelelangan keuangan berusia 40 tahun yang telah bekerja selama kurang lebih sepuluh tahun. Ia mengatakan bahwa pekerjaannya tidak menyenangkan atau membuatnya bosan karena rutinitas sehari-hari penuh dengan laporan. Ia juga mengatakan bahwa di usia 40 tahun, ia merasa bahwa jam kerjanya terlalu lama. Berdasarkan hasil

wawancara tersebut, dapat disimpulkan bahwa karyawan milenial memiliki masalah keterlibatan kerja.

Karyawan yang terlibat secara emosional akan mendedikasikan dirinya kepada organisasi dan secara penuh berpartisipasi dalam pekerjaannya dengan antusiasme yang besar untuk kesuksesan dirinya dan atasan mereka; jika sebagian besar karyawan tidak terlibat, itu akan mengganggu stabilitas perusahaan (Kismanto, 2019). Jika tingkat *work engagement* rendah, hal itu akan berdampak negatif pada perusahaan, seperti rendahnya kinerja karyawan (Ramadhan & Sahrah, 2021). Menurut penelitian yang dilakukan oleh Iqbal dkk (dalam Tyas dan Rizki, 2021) tingkat *work engagement* yang rendah dapat menyebabkan masalah seperti kurangnya ketertarikan karyawan terhadap pekerjaan mereka, terlambat datang ke kantor, terlambat masuk ke kantor, dan bahkan keluar dari perusahaan. Ketika perusahaan memiliki tingkat *work engagement* yang rendah, karyawan akan bekerja dengan kurang semangat atau tanpa semangat (Theresia & Saraswati, 2023).

Menurut Arnold B. Bakker (2011) ada tiga keuntungan bagi karyawan yang terlibat dalam pekerjaan mereka. Pertama, karyawan menjadi lebih bahagia dan antusias, sehingga mereka dapat menghasilkan sumber daya kerja yang akan berdampak pada penyelesaian *job resources* dengan hasil yang baik. Kedua, karyawan akan menjadi lebih sehat secara fisik dan psikologis, yang memungkinkan mereka untuk lebih fokus pada menyelesaikan tugas mereka. Terakhir, karyawan akan menyalurkan keterlibatan mereka dalam pekerjaan ke lebih banyak orang. Dari pernyataan yang telah dipaparkan maka dapat disimpulkan bahwa semua karyawan harus sangat terlibat dalam pekerjaan mereka untuk melakukan aktivitas organisasi yang baik, seperti yang ingin ditunjukkan. Sehingga diharapkan karyawan milenial dapat meningkatkan *work engagement* agar memiliki pemahaman jelas tentang kekuatan mereka, tujuan mereka, dan kontribusi, mereka terhadap pekerjaan, mereka cenderung melibatkan diri mereka secara fisik, mental, dan emosional dalam pekerjaan mereka dengan bisnis (Mulyati dkk, 2019) .

Selain itu, Schaufeli, (2012) menyatakan bahwa karyawan yang sangat terlibat dalam pekerjaan akan memiliki keinginan yang besar untuk menyelesaikan tugas dan akan lebih termotivasi untuk belajar dari apa yang mereka lakukan setiap hari.

Menurut penelitian yang dilakukan oleh Salsabila dan Mulyana, (2022) ada dua faktor yang dapat memengaruhi *work engagement*, *Job resources* dan *personal resources*. *Job resources* terdiri dari berbagai komponen, seperti fisik, psikologis, sosial, dan organisasi yang berfungsi sebagai landasan untuk menurunkan beban tuntutan kerja dan membantu proses pencapaian tujuan (Anatama, 2019). Pri dan Zamralita (2018), *job resources* dapat berdampak pada peningkatan pendidikan dan pengembangan karyawan (motivasi intrinsik) dan mendorong pencapaian tujuan (motivasi ekstrinsik). Selain itu, *personal resources* adalah komponen dari *work engagement* yang mengacu pada kondisi mental karyawan yang memperhatikan evaluasi positif dirinya, yang berdampak pada ketahanan mental yang didasarkan pada keyakinan bahwa dia memiliki kekuatan untuk mempengaruhi lingkungannya, evaluasi yang dimaksud adalah kemajuan psikologis yang positif dari setiap orang. Kesuksesan, optimisme, harapan, dan ketabahan adalah ciri-cirinya (Salsabila & Mulyana, 2022).

Hubungan antara pekerjaan dan keterlibatan fisik, kognitif, dan emosional akan meningkat sebagai hasil dari peningkatan *learning agility* karyawan (Kahn, 1990). Karyawan yang cepat belajar yang lebih baik akan memiliki tingkat keterlibatan pekerjaan yang lebih tinggi, yang akan menghasilkan suasana hati yang lebih positif. Karyawan yang inovatif akan sangat kritis dan selalu berusaha untuk menciptakan sesuatu yang baru untuk lingkungan sekitarnya agar lebih bermanfaat dan memiliki nilai tambah. Seorang karyawan yang inovatif akan berusaha memecahkan masalah dengan cara yang lebih efisien dan efektif (Hadi dkk, 2020). Karyawan yang memahami masalah dan tetap tenang dalam pekerjaannya akan cepat menyesuaikan diri dengan perubahan, terus berinovasi dan kreatif, dan bertindak proaktif, hal

ini berkaitan dengan perilaku adaptif mengenai kemampuan sosial dan pribadi seseorang untuk menyesuaikan diri dengan standar atau norma yang berlaku di lingkungannya (Safitri, 2022).

Sejalan dengan hal tersebut Astisya & Hadi, (2021) mengatakan bahwa karyawan yang merasa *engaged* dalam pekerjaannya akan lebih baik menghadapi tuntutan kerja selama proses perubahan dalam organisasi, yang juga menentukan keberhasilan perubahan tersebut. Berdasarkan penjelasan tersebut, karyawan yang *engaged* dianggap memiliki *learning agility* yang cukup cepat dan mampu menyesuaikan diri dengan perubahan dalam lingkungan pekerjaan mereka untuk bertahan. Pada kondisi saat ini, setiap bisnis membutuhkan karyawan dengan kemampuan *learning agility* yang baik (Tripathi dkk, 2020). Karyawan milenial merupakan karyawan yang cenderung lebih mudah menyesuaikan diri dengan perubahan di tempat kerja mereka, dimana mereka lebih cepat belajar dari pengalaman dan menerapkan pengetahuan baru dalam lingkungan yang berbeda yang dapat meningkatkan keterlibatan mereka dengan pekerjaannya (Peterson & Lincyh, 2017). Oleh karena itu, suatu perusahaan akan mampu bertahan dalam situasi yang tidak pasti dan menuntut banyak perubahan jika memiliki *learning agility* yang baik. Berdasarkan penjelasan dan cara yang sama, karyawan yang terlibat secara aktif dalam pekerjaan mereka akan memastikan bahwa mereka dapat melakukan yang terbaik untuk pekerjaan mereka bahkan dalam situasi yang tidak stabil atau buruk (Theresia & Saraswati, 2023).

Selain itu karyawan milenial yang memiliki kemampuan *learning agility* dan beradaptasi merasa lebih kompeten karena mereka terus memperbarui pengetahuan dan kemampuan mereka, hal tersebut meningkatkan keyakinan diri mereka dalam kemampuan mereka untuk menyelesaikan tugas, yang pada gilirannya menghasilkan peningkatan keterlibatan mereka dalam pekerjaan (Derue dkk,2012). Hal tersebut juga di dukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Hogan (2017) yang mengemuakkan bahwa karyawan milenial yang memiliki kemampuan *learning agility* cenderung melihat tantangan sebagai kesempatan

untuk belajar dan berkembang yang membuat mereka lebih termotivasi untuk menghadapi tantangan baru, yang menghasilkan peningkatan keterlibatan mereka di tempat kerja. *Learning agility* memiliki peran penting dalam meningkatkan keterlibatan kerja generasi milenial, dimana karyawan milenial merupakan karyawan yang memiliki kemampuan ini lebih fleksibel, proaktif, dan termotivasi untuk menghadapi tantangan, semua faktor yang berkontribusi pada peningkatan *work engagement* mereka (Mitchinson & Gerard, 2016).

Learning agility merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi hidup dan keterlibatan karyawan dengan pekerjaannya dimana dalam penelitian Jatmika dan Puspitasari (2019) menyatakan bahwa penelitian tentang *learning agility* penting karena memungkinkan para praktisi industri di perusahaan untuk lebih memahami dan meningkatkan kualitas SDM. Seseorang yang memiliki *learning agility* yang tinggi mampu mengambil pelajaran yang tepat dari pengalaman mereka dan menerapkan pelajaran tersebut ke situasi atau keadaan baru. Mereka juga cenderung merefleksikan diri, aktif mencari *feedback* dari orang lain dengan tujuan untuk mendapatkan dasar untuk lebih bertumbuh dan berkembang, dan mengevaluasi pengalaman mereka dan menarik kesimpulan (Ekadiana dkk, 2022).

Pada penelitian yang dilakukan oleh Saputra (dalam Theresia & Saraswati, 2023) menyatakan bahwa ketika lingkungan bisnis perusahaan berubah, karyawan akan diminta untuk melakukan lebih banyak pekerjaan, menjadi lebih inovatif, dan melakukan tugas mereka dengan lebih efisien. Sejalan dengan penjelasan di atas, dapat diasumsikan *learning agility* yang dimiliki seorang karyawan dapat mempengaruhi keterlibatan kerja mereka. *Learning Agility* adalah keinginan dan kemampuan seseorang untuk menguasai kompetensi yang baru sehingga dapat berperforma dengan baik, bahkan dalam situasi dan kondisi yang sulit sekalipun (Lombardo & Eichinger, 2000). Mitchinson dan Morris (2012) menyatakan *learning agility* terdiri dari 5 aspek, diantaranya *innovating, performing, defending, reflecting* dan *risking*. Dengan *learning agility* yang tinggi, karyawan milenial cenderung memiliki keterlibatan dalam

pekerjaan yang membantu mereka memanfaatkan setiap kesempatan dengan baik yang meningkatkan keterlibatan mereka di tempat kerja (Thomson dkk,2017).

Berdasarkan penjelasan di atas, peneliti ingin mengetahui apakah ada hubungan antara *learning agility* dengan *work engagement* pada karyawan generasi milenial di PT Balai Lelang Indonesia?

B. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui hubungan antara *learning agility* dengan *work engagement* pada karyawan generasi milenial di perusahaan balai lelang Indonesia.

2. Manfaat Penelitian

a. Manfaat teoritis

Memberikan kontribusi ilmiah untuk kemajuan di bidang psikologi, terutama psikologi industri dan organisasi, terkait hubungan antara *learning agility* dan *work engagement*.

b. Manfaat Praktis

1. Bagi peneliti selanjutnya

Diharapkan hasil dari penelitian ini dapat menjadi bahan pertimbangan untuk penelitian selanjutnya dengan topik variabel yang sama.

2. Bagi pihak perusahaan

Diharapkan hasil dari penelitian ini dapat bermanfaat untuk membuat edukasi kepada karyawan untuk mencapai *work engagement* yang baik dan dapat menjadi pertimbangan dalam mencapai *work engagement* dengan mengembangkan *learning agility* terlebih dahulu.

