**HUBUNGAN ANTARA *LEARNING AGILITY* DENGAN *WORK ENGAGEMENT* PADA KARYAWAN MILENIAL DI PT. XYZ**

***Septia Esra Butar Butar1, Reny Yuniasanti2***

*Email:* [*septiabtrbutar2@gmail.com*](mailto:septiabtrbutar2@gmail.com)***1****,* [*reny.yuniasanti@mercubuana-yogya.ac.id*](mailto:reny.yuniasanti@mercubuana-yogya.ac.id) *2*

*Fakultas Psikologi,Universitas Mercu Buana Yogyakarta*

**Abstrak**

*Work engagement* adalah suatu keadaan positif pada karyawan atau pekerja yang sedang bekerja yang melibatkan fisik, emosional sehingga mampu berkomitmen terhadap perusahaan yang ditandai dengan semangat, dedikasi dan penghayatan atau penyerapan yang tinggi. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara *learning agility* dengan *work engagement* pada karyawan milenial di PT.XYZ. Teknik sampling yang digunakan dalam penelitian ini adalah *purposive sampling*. Subjek penelitian ini berjumlah 63 responden yang merupakan karyawan milenial di PT. XYZ dengan karaktersitik karyawan milenial dengan usia 24-44 tahun dan sudah bekerja minimal selama 1 tahun. Metode pengumpulan data menggunakan skala *learning agility* dan skala *work engagement*. Adapun hasil hipotesis menggunakan uji korelasi *product moment*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa diperoleh nilai korelasi sebesar *(rxy)*=0,382) maka dapat dikatakan terdapat hubungan positif antara *learning agility* dengan *work engagement* pada karyawan milenial di PT.XYZ. Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis yang diajukan diterima.

**Kata Kunci**: *Learning Agility; Work Engagement*

***Abstract***

*Work engagement is a positive condition in employees or workers who are working which involves them physically and emotionally so they are able to commit to the company which is characterized by enthusiasm, dedication and high appreciation or absorption. This research aims to determine the relationship between learning agility and work engagement among millennial employees at PT.XYZ. The sampling technique used in this research was purposive sampling. The subjects of this research were 63 respondents who were millennial employees at PT. XYZ with characteristics of millennial employees aged 24-44 years and who have worked for at least 1 year. The data collection method uses the learning agility scale and work engagement scale. The hypothesis results use the product moment correlation test. The results of the research show that a correlation value of (rxy)=0.382) is obtained, so it can be said that there is a positive relationship between learning agility and work engagement among millennial employees at PT. XYZ. This shows that the proposed hypothesis is accepted.*

***Keywords:***  *Learning Agilty; Work Engagement*

**PENDAHULUAN**

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 et al., 2020). Persaingan global saat ini digunakan untuk memaksimalkan manfaat globalisasi ekonomi termasuk Indonesia (Setyawan et al., 2021).

Oleh karena itu, sumber daya manusia dengan kompetensi tinggi diperlukan karena mereka dapat membantu peningkatan kinerja pekerjaan 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).

Karyawan adalah bagian penting dari bisnis atau organisasi karena mereka dapat mempertahankan dan meningkatkan produktivitas bisnis (Abadi & Latifah, 2016). Pada tahun 2015 lebih dari 33% penduduk di Indonesia merupakan bagian dari generasi milenial, jumlah ini diprediksi akan menjadi sekitar 35% pada tahun 2020, kurang lebih 154 juta orang Ali & Purwandi (dalam Yuniasanti,2019). Populasi generasi milenial di Indonesia mencapai 34% berarti sepertiga penduduk Indonesia merupakan generasi milenial sedangkan usia generasi milenial merupakan usia paling produktif. Sehingga jangka waktu 10 tahun kedepan generasi milenial menjadi harapan untuk berkontribusi dalam kemajuan perekonomian Indonesia Badan Pusat Statistik (dalam Setiawan,2021).

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. Generasi milenial menginginkan pekerjaan yang memberikan fleksibilitas waktu sehingga mereka dapat tetap terhubung dengan teman dan keluarga. Generasi milenial dapat meningkatkan kepercayaan dirinya dengan beralih dari satu organisasi ke organisasi lainnya, menurut Twenge 2010 dalam (Saragih & Yuniasanti, 2023). Menurut penelitian Dewantoro dan Purba (2018), generasi milenial merasa nyaman dengan perubahan, sehingga ketidakpuasan pekerjaan dianggap normal dan tingkat *turnover* tinggi.

Menurut survei Milenial Deloitte dalam (Fahreza et al., 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.

Jika sebagian besar karyawan tidak *engaged*, itu mengganggu stabilitas perusahaan, 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, memberikan sesuatu yang lebih dari kontrak Markos dkk dalam (Kismanto, 2019). Memperhatikan dan mempertahankan kualitas sumber daya manusia (SDM) dan produk atau jasa yang dihasilkan adalah upaya tambahan yang dapat dilakukan suatu perusahaan untuk bersaing.

**KAJIAN PUSTAKA**

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 pegawai merasa bersemangat dan gembira saat bekerja (Arnold B.Bakker, 2011). *Engagement* karyawan menjadi sangat penting karena menjadi ciri utama keberhasilan perusahaan dalam menangani sumber daya manusia.

Menurut Schaufeli & Bakker (2004), *work engagement* adalah keadaan pikiran yang positif dan sikap pandangan yang relevan yang berkaitan dengan pekerjaanya yang ditandai dengan adanya semangat (*vigor),* dedikasi (*dedication*) dan penyerapan/penghayatan (*absorption)*. *Vigor* ditandai dengan energi yang besar, mentalitas yang kuat, kemauan besar untuk melakukan segala upaya yang dimiliki, dan keteguhan dalam menyelesaikan tugas-tugasnya meskipun menghadapi tantangan yang sulit. *Dedication* ditandai dengan munculnya rasa bahwa apa yang dilakukan memiliki arti penting, munculnya semangat untuk bekerja, dan munculnya perasaan bahwa pekerjaan yang dilakukan menginspirasi, membawa kebanggaan, dan penuh 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.

Menurut Sutardi dan Novitasari (2024) faktor-faktor yang mempengaruhi *work engagement* ada tiga yaitu *Psychological Empowerment, Resilience* dan *learning agility*. *Learning agility* merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi hidup dan kinerja seseorang 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. Learning agility pada karyawan merupakan salah satu faktor penting dalam mempengaruhi hidup seseorang, termaduk dalam konteks kerja.

*Learning Agility* adalah keinginan dan kemampuan seseorang untuk menguasai kompetensi yang baru sehingga dapat berperforma dengan baik, bahkan salam situasi dan kondisi yang sulit sekalipun (Lombardo & Eichinger, 2000). . 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 et al., 2022).

**METODE PENELITIAN**

Metode yang digunakan dalam pengumpulan data adalah dengan metode kuantitatif korelasional dengan menggunakan alat ukur berupa skala *likert.* Pada penelitian ini terdapat 2 skala yang akan digunakan peneliti untuk memgukur variabel-variabel penelitian, yaitu skala *work engagement* dan skala *learning agility*. Penelitian *work engagement* diukur menggunakan alat ukur *Ultrecht Work Engagement Scale (UWES)*. Peneliti menggunakan skala yang telah diadaptasi oleh I Gde Dhika Widarnandana pada tahun 2019 untuk mengukur work engagement. Skala pada penelitian ini disusun berdasarkan teori *work engagemet* yang dikemukakan oleh (Schaufeli & Bakker,2004). *Learning agility* disusun berdasarkan teori *learning agility* yang disusun oleh (Mitchinson & Morris,2012).

Penelitian ini menggunakan metode pengambilan sampel dengan *purposive sampling*. Menurut Hadi (2015) *purposive sampling* adalah pengambilan sampel yang dilakukan berdasarkan karakteristik yang sudah ditentutakan. Teknik ini dipilih agar peneliti mendapatkan sampel sesuai dengan karakteristik subjek yang dinginkan. Karakteristik subjek dalam penelitian ini yaitu karyawan milenial dengan rentang usia 24-44 tahun dengan minimal kerja selama 1 tahun dan merupakan karyawan di PT.XYZ.

Skala work engagement memiliki 19 aitem dan tidak ada aitem yang gugur. Daya beda yang diperoleh bergerak 0,308 sampai dengan 0,687. Sedangkan skala learning agility memiliki 44 aitem ketika uji coba, namun setelah uji coba dilakukan terdapat 1 aitem yang gugur. Daya beda aitem yang diperoleh bergerak dari 0,326 sampai dengan 0,721. Reliabilitas yang diperoleh adalah 0.947. Sehingga hanya

**HASIL DAN PEMBAHASAN**

Responden dalam penelitian ini merupakan berjumlah 63 karyawan milenial yang telah bekerja minimal 1 tahun. Berdasarkan data yang terkumpul dari proses penelitian diperoleh perhitungan skor empirik dan perhitungan skor hipotetik dari variabel *work engagement* dan *learning agility*. Kategorisasi berdasarkan dengan jenis kelamin laki-laki 39.7% (25 subjek) dan perempuan 60.3% (38 subjek), berdasarkan lama kerja 1-5 tahun memperoleh presentase 66.7% (42 subjek), 6-10 tahun memperoleh presentase 23.8% (15 subjek), 11-15 tahun memperoleh presentase 7.9% (5 subjek) dan 16-19 tahun memperoleh presentase 1.6% (1 subjek). Dari deskripsi diatas dapat disimpulkan bahwa subjek dalam penelitian ini adalah mayoritas subjek dengan usia 24-39 tahun dengan presentasi 95.2% (60 subjek) dengan jenis kelamin perempuan dan laki-laki, dengan lama kerja 1-5 tahun 66.7% (42 subjek).

Data hipotetik skor minimum adalah 1x19=19 dan skor maksimum 4x19=76, dengan rata-rata (76+19):2 =47.5, dan standar deviasi (76-19):6=9.5. Sedangkan hasil data empirik yaitu skor minimum 48, skor maksimal 76, dengan rata-rata *(mean)* 59.6, dengan standar deviasi 6. Berdasarkan analisis sakala *learning agility* diperoleh data hipotetik 1x43=43 dan skor maskimum 4x43=172, rata-rata 9172+43):2=107.5, dan standar deviasi (172-43):6=21.5. Sedangkan data empirik yaitu skor minimum 106, skor maksimal 163, dengan rata-rata *(mean)* 138.6 dengan standar deviasi 13.9.

Berdasarkan hasil kategorisasi skala *work engagement* menunjukan bahwa subjek yang berada dalam kategori tinggi berada pada presentase 65.1% dengan jumlah subjek sebanyak41, dalam kategori sedang berada pada presentase 34.9% dengan jumlah subjek sebanyak 22, dan tidak terdapat subjek yang berada pada kategorisasi rendah atau berada pada presentase 0%. Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas karyawan memiliki tingkat *work engagement* yang tinggi terhadap pekerjaan, sementara sebagian kecil karyawan berada pada kategori sedang.

Berdasarkan hasil kategorisasi skala *learning agility* menunjukan bahwa subjek yang berada dalam kategori tinggi berada pada presentase 77.8% dengan jumlah subjek sebanyak 49, dalam kategori sedang berada pada presentase 22.2% dengan jumlah subjek sebanyak 14, dan tidak terdapat subjek yang berada pada kategorisasi rendah atau berada pada presentase 0%. Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas karyawan memiliki tingkat *learning agility* yang tinggi terhadap pekerjaan, sementara sebagian kecil karyawan berada pada kategori sedang.

Dalam penelitian ini, uji normalitas menggunakan uji Kolmogrof-Smirnov dengann nilai signifikan P>0,050. Sebaliknya apabila nilai signifikansi dari uji Kolmogrof Smirnov p<0,050, maka sebaran data tidak terdistribusi normal. Hasil uji Kolmogrov Smirnov untuk variabel *work engagement* diperoleh *K-S Z* =0,084 dengan p=0,020 dan hasil uji normalitas *learning agaility* diperoleh *KS-Z=*0,213 dengan p=0,000. Data tersebut menunjukkan bahwa skor variabel *work engagement* dan variabel *learning agility* tidak terdistribusi normal.

Hadi (2015) mengatakan bahwa normal atau tidaknya suatu data penelitian, tidak berpengaruh terhadap hasil akhir. Hidayat (2013) juga mengatakan apabila jumlah data lebih dari 30 subjek (n>30), umumnya diasumsikan bahwa distribusi data tersebut mendekati distribusi normal. Hal ini sering disebut sebagai sampel besar.

Data disebut linear jika p<0,050 maka kedua variabel memiliki hubungan yang linear. Sebaliknya apabila nilai signifikan p 0,050, maka hubungan antara variabel bebas dan variabel tergantung tidak memiliki hubungan yang linear. Dari hasil uji linearitas diperoleh F=9,761 dengan signifikansi p=0,004 yang berarti hubungan antara *learning agility* dengan *work engagement* merupakan hubungan yang linear.

Berdasarkan hasil uji korelasi *product moment* ditemukan bahwa koefisien korelasi *(rxy)*=0,382 dengan perolehan p=0,002 yang berarti terdapat hubungan yang positif antara *work engagement* dengan *learning agility* pada karyawan milenial di PT. XYZ. Berdasarkan hasil uji korelasi *product moment* ditemukan bahwa koefisien korelasi *(rxy)*=0,382 dengan perolehan p=0,002 yang berarti terdapat hubungan yang positif antara *work engagement* dengan *learning agility* pada karyawan milenial di PT.XYZ. Hasil penelitian ini mengungkapkan bahwa variavel X (learning agility) dan variabel Y (work engagement) memiliki hubungan positif yang tidak signifikan.

*Work Engagement* merupakan sesuatu yang baik yang berkaitan dengan perilaku di tempat kerja. Ini mencakup hubungan antara pekerja atau karyawan dengan pekerjaan mereka, yang ditandai dengan rasa semangat *(vigor),* dedikasi *(dedication)*, dan penghayatan *(absorption)* dalam melakukan pekerjaan. Terdapat beberapa faktor mempengaruhi, *work engagement* salah satunya adalah *learning agility*

Meningkatkan *learning agility* dapat meningkatkan *work engagement* pada karyawan. Ketika *learning agility* tampak lebih baik, hal ini akan menyebabkan keadaan yang lebih penuh keterlibatan dalam pekerjaan, sehingga akan lebih positif. Karyawan yang memiliki *learning agility* yang lebih baik akan cenderung memiliki keterlibatan yang lebih besar dalam pekerjaan mereka, yang datang bersamaan dengan perasaan antusias. Karyawan yang memiliki *learning agility* menunjukkan orientasi belajar yang kuat, fokus pada tindakan, dan aktif dalam menyelesaikan masalah untuk mencapai tujuan mereka. Mereka juga ramah terhadap ide dan perspektif baru. Semua perusahaan membutuhkan karyawan yang memiliki kemampuan belajar yang fleksibel.

Ketika *learning agility* tampak lebih tinggi, hal ini akan membuat keadaan keterlibatan total dalam pekerjaan sehingga akan menjadi lebih positif dan ketika karyawan memiliki *learning agility* yang tinggi, maka mereka akan cenderung memiliki *work engagement* yang lebih kuat dalam pekerjaan mereka, *engagement* datang bersamaan dengan perasaan juga antusias (Saputra dkk,2018). Rasa puas pekerja akan meningkat ketika mereka terlibat dan merasa dihargai saat menyelesaikan masalah pekerjaan. Konsep diri sangat penting karena karyawan memiliki keyakinan kuat dalam diri mereka sendiri yang dapat mendorong mereka untuk melakukan pekerjaan terbaik mereka. Jika karyawan mampu berpikir bahwa mereka mampu bekerja dengan baik, mereka secara tidak langsung akan termotivasi untuk bekerja dengan baik dan mencapai tujuan perusahaan.

**PENUTUP**

Penelitian ini memiliki tujuan guna mengetahui hubungan antara *learning agility* dengan *work engagement* pada karyawan milenial di PT. XYZ. Berdasarkan hasil dan pembahasan terdapat hubungan positif antara *learning agility* dengan *work engagement* pada karyawan di PT. XYZ. Semakin tinggi *learning agility* yang dimiliki karyawan maka semakin tinggi pula *work engagement* pada karyawan. Begitupun sebaliknya semakin rendah *learning agility* yang dimiliki maka semakin rendah pula *work engagement* pada karyawan milenial di PT. XYZ. Berdasarkan temuan ini, maka dapat dikatakan bahwa hipotesis dalam penelitian ini diterima.

Berdasarkan kategorisasi skala *work engagement* pada karyawan milenial di PT. XTZ subjek memiliki *work engagement* yang cenderung tinggi. Pada kategorisasi skala *work engagement* karyawan PT. XYZ, subjek memiliki *learning agility* yang tinggi.

Berdasarkan pelaksanaan dan hasil dari penelitian yang telah dilakukan, saran yang dapat diberikan, sebagai berikut

1. Bagi Karyawan

Pada penelitian ini diperoleh tingat *work engagement* yang tinggi pada karyawan milenial di PT. XYZ. Diharapkan karyawan bisa meningkatkan maupun mempertahankan keterlibatan mereka terhadap perusahaan dan pekerjaan, selain itu perusahaan juga dapat memberikan penanganan terhadap permasalahan yang muncul.

1. Bagi peneliti selanjutnya

Berdasarkan hal tersebut, maka perlu dilakukannya penelitian lanjutan untuk melihat faktor yang mempunyai pengaruh lebih besar pada tingkatan *work engagement*, terutama bagi karyawan. Selain itu, peneliti selanjutnya disarankan untuk memastikan apakah responden benar-benar memberikan jawaban konsisten, yang mana hal tersebut dapat dilakukan dengan bertemu secara langsung dengan responden ataupun dapat melakukan wawancara melalui *offline* atau *online* yang akan memungkinkan adanya interaksi secara langsung kepada responden dan dapat menanyakan beberapa hal terkait kedua variabel yang berhubungan sesuai dengan pengalaman dari responden itu sendiri

**DAFTAR PUSTAKA**

Abadi, S., & Latifah, F. (2016). Decision Support System Penilaian Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Menggunakan metode simple additive weighting. *Jurnal TAM (Technology Acceptance Model*, *6*, 37–43. <https://jurnal.ftikomibn.ac.id/index.php/JurnalTam/article/view/59>

Bakker, A. B. (2011). An evidence-based model of work engagement. *Current Directions in Psychological Science*, *20*(4), 265–269. <https://doi.org/10.1177/0963721411414534>

Firdaus, A. I., Salim, C., & Saputra, N. (2020). Pengaruh digital engagement dan gamifikasi terhadap *work engagement* karyawan yang bekerja di Jakarta dan Tangerang. *Jurnal Akuntansi, Keuangan, Dan Manajemen*, *1*(4), 265–286. <https://doi.org/10.35912/jakman.v1i4.45>

Fahreza, S., Kartika, L., Sayekti, A., & Manajemen, D. (2019). Analisis Faktor Engagement Karyawan Generasi. *Jurnal Manajemen Indonesia*, *19*(1), 56–70.

Kismanto, B. (2019). Engagement Pegawai Generasi Millenial: Antara Gaya Komunikasi Pimpinan dan Iklim OrganisasiI. *Cendekia Niaga*, *3*(2), 37–50. <https://doi.org/10.52391/jcn.v3i2.482>

Mujiasih, E. (2015). Hubungan Antara Persepsi Dukungan Organisasi (Perceived Organizational Support) Dengan Keterikatan Karyawan. *Jurnal Psikologi Undip*, *14*(1), 40–51. <https://doi.org/10.14710/jpu.14.1.40-51>

Nevada, N. (2021). Pengaruh Person Organization Fit Dan Workplace Spirituality Terhadap Turnover Intention Dengan Affective Commitment Sebagai Variabel Intervening Dan Generasi Millennial Sebagai Moderasi(Studi Kasus Pt. Bank Tabungan Negara). *Business and Finance Journal*, *6*(1), 51–64. <https://doi.org/10.33086/bfj.v6i1.1980>

Nurjaya, N. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Hazara Cipta Pesona. *AKSELERASI: Jurnal Ilmiah Nasional*, *3*(1), 60–74. <https://doi.org/10.54783/jin.v3i1.361>

Ramadhani, S., & Soenarto, I. (2023). Penerapan Program Employee Engagement Untuk Meningkatkan Motivasi Kerja Karyawan Pada Pt Abc. *Jurnal Administrasi Bisnis Terapan*, *5*(2). <https://doi.org/10.7454/jabt.v5i2.1080>

Saragih, M. R. G., & Yuniasanti, R. (2023). Work Engagement dan Psychological Well-Being pada Karyawan Milenial. *Jurnal Intensi: Integrasi Riset Psikologi*, *1*(2), 57–67. <https://doi.org/>

Saputra, N., Abdinagoro, S. B., & Kuncoro, E. A. (2018). The mediating role of learning agility on the relationship between work engagement and learning culture. *Pertanika Journal of Social Sciences and Humanities*, *26*(T), 117–130.

Setyawan, N. F. B., & Tobing, R. A. (2022). Hubungan Antara Kepuasan Kerja Dengan Kebahagiaan Di Tempat Kerja Pada Karyawan Generasi Milenial. *PSIKOSAINS (Jurnal Penelitian Dan Pemikiran Psikologi)*, *17*(2), 145. <https://doi.org/10.30587/psikosains.v17i2.4593>

Surya, C. A. A., & Yuniasanti, R. (2023). Analisis Learning Agility Karyawan Milenial Di Masa Pandemi Covid-19. *Jurnal Psikologi Malahayati*, *5*(1), 22–33. <https://doi.org/10.33024/jpm.v5i1.7545>