

ABSTRAK

Cepatnya perubahan yang terjadi pada dunia kerja mengakibatkan semakin beragamnya fenomena yang terjadi. Hal ini ditandai dengan semakin cepatnya revolusi industry yang terjadi. Generasi milenial merupakan generasi terbanyak saat ini dan menjadi asset bagi kemajuan perusahaan. Tantangan perusahaan saat ini adalah untuk menciptakan Sumber Daya Manusia yang memiliki *learning agility*, yaitu kemampuan seorang individu dalam mengekstrasi pengalaman sebelumnya serta mampu beradaptasi menghadapi hal yang tidak diketahui dalam mengerjakan tugas-tugas baru dan pengembangan kompetensi, kapasitas, dan kepercayaan diri untuk belajar dalam mengubah konteks untuk kesuksesan yang berkelanjutan. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk melihat *learning agility* dengan analisis karyawan generasi milenial pada Kamico Space Jakarta di masa pandemi COVID-19. Subjek penelitian adalah 30 karyawan generasi milenial pada Kamico Space Jakarta. Teknik sampling yang digunakan adalah *purposive sampling*. Metode penelitian yang digunakan adalah metode penelitian kuantitatif deskriptif. Pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan skala yang disusun berdasarkan 5 aspek *learning agility* yang terdiri dari *innovating, performing, reflecting, risking, dan defending*. Teknik analisa data deskriptif menggunakan perbandingan mean hipotetik dan mean empiric serta uji perbedaan dengan *one-way ANOVA*. Hasil penelitian menunjukkan *learning agility* karyawan generasi milenial pada Kamico Space Jakarta berada pada kategori tinggi. Skor rata-rata karyawan dengan rentang usia 27 tahun dan periode lama bekerja 4 bulan dan 23 bulan merupakan skor paling tinggi. Uji perbedaan ditemukan bahwa tidak ada perbedaan yang signifikan *learning agility* berdasarkan usia dan lama bekerja. Melalui penelitian ini diharapkan dapat memberikan wawasan dan ilmu pengetahuan mengenai tingkatan *learning agility*.

Kata Kunci: *generasi milenial, karyawan, learning Agility*

ABSTRACT

The rapid changes that occur in the world of work have resulted in increasingly religious phenomena that occur. This is marked by the rapid pace of the industrial revolution. The millennial generation is the largest generation now and is an asset for the company's progress. The company's current challenge is to create Human Resources who have learning agility, namely the ability of an individual to extract previous experience and be able to adapt to the unknown in doing new tasks and develop competence, capacity, and confidence to learn to change. context for continued success. The purpose of this research is to look at learning agility by analyzing millennial generation employees at Kamico Space Jakarta during the COVID-19 pandemic. The research subjects were 30 millennial generation employees at Kamico Space Jakarta. The sampling technique used was purposive sampling. The research method used is descriptive quantitative research method. Data collection in this study was carried out using a scale based on 5 aspects of learning agility consisting of innovating, performing, reflecting, risking, and defending. Descriptive data analysis technique used a comparison of the hypothetical mean and the empirical mean and the difference test with one-way ANOVA. The results of the study show that the learning agility of millennial generation employees at Kamico Space Jakarta is in the high category. The average score of employees with an age range of 27 years and a long working period of 4 months and 23 months is the highest score. The difference test found that there was no significant difference in learning agility based on age and length of work. Through this research is expected it can provide insight and knowledge about the level of learning agility.

Keywords: *Employees, learning agility, millennial generation*