

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Kemajuan teknologi digital yang berkelanjutan membuat kegiatan ekonomi dan sosial kontemporer mengalami perubahan (Asikin & Fadilah, 2024). Di era digital yang terus berkembang, Startup menjadi salah satu wujud dari inovasi dan pertumbuhan ekonomi (Safira, 2024). Dalam menjalankan perusahaan Startup, Munawar, Ependi, dan Wildan (2023) mengungkapkan bahwa karyawan menjadi sumber daya penggerak dalam proses pelayanan, oleh karena itu diharapkan karyawan dituntut untuk dapat bekerja dengan sebaik mungkin.

Menurut Ries (2011), Startup adalah perusahaan yang baru berdiri dan berfokus pada pengembangan produk atau layanan inovatif, sering kali berbasis teknologi. Startup biasanya berada dalam tahap awal pengembangan bisnis dengan model bisnis yang belum sepenuhnya terdefinisi. Perusahaan Startup memiliki beberapa karakter, antara lain usia perusahaan kurang dari 5-7 tahun, berfokus pada pengembangan produk atau layanan baru, dirancang untuk bertumbuh dengan cepat, sering kali belum mapan atau sedang diuji dan pendanaan bergantung pada pendanaan eksternal seperti angel investor atau venture capital (Marmer, Lasse, Dogrultan & Ron Berman, 2011). Perusahaan Startup menjadi pilihan yang diminati, khususnya ada generasi Z sebanyak 45%

dibandingkan pekerjaan lainnya seperti industri kreatif, lembaga pemerintahan, F&B, dan driver online (Akbar, 2024).

Menurut Zemke, Raines, dan Filipczak (1999), generasi Z adalah individu yang lahir antara tahun 1995 hingga 2010. Generasi Z memiliki beberapa karakter, yaitu memiliki pemahaman teknologi serta tujuan yang tinggi, mayoritas sudah masuk dunia kerja atau masih berada di jenjang perguruan tinggi, lebih berani mengambil risiko, kurang mandiri dan lebih membutuhkan dukungan, memiliki keinginan terhubung secara sosial dengan menghabiskan sebagian besar hidup mereka untuk berkomunikasi secara digital, kurang dalam keterampilan sosial seperti mendengarkan dan berpartisipasi dengan dalam percakapan dan menangani konflik dan pemecahan masalah, dan lebih suka bekerja sendiri (Kyrousi, Tzoumaka & Leivadi, 2022). Dalam hal ini generasi Z memiliki karakteristik yang mirip dengan karakter perusahaan startup yang identik dengan kelekatan terhadap teknologi (Phalevi & Handoko, 2023). Meskipun demikian, generasi Z sering kali menghadapi tantangan dalam pekerjaannya karena harus beradaptasi dengan teknologi baru, budaya kerja yang inklusif, dan tuntutan untuk berinovasi dengan cepat. Menguatkan pernyataan sebelumnya, Safira (2024) menjelaskan bahwa perusahaan Startup juga memiliki tantangan internal seperti struktur organisasi yang fleksibel dan dinamis, perubahan yang cepat, serta tekanan untuk segera mencapai pertumbuhan dapat menciptakan lingkungan kerja yang penuh tantangan. Oleh karena itu, diperlukan kemampuan untuk beradaptasi terhadap hal baru yang disebut dengan *Learning Agility* (Muslimah, 2022).

Menurut Mitchinson dan Morris (2014), *Learning Agility* adalah suatu kemampuan individu untuk berkembang, bertumbuh, dan memanfaatkan strategi baru sebagai bekal untuk menghadapi masalah yang semakin kompleks dalam organisasi. Hallenbeck (2016) juga menjelaskan bahwa *Learning Agility* merupakan kemampuan seseorang tentang cara belajar dari pengalaman dan membuat komitmen melalui pelajaran baru untuk penerapan selanjutnya.

Lombardo dan Eichinger (2000) menyatakan bahwa *Learning Agility* terbagi dalam empat dimensi; pertama, *People Agility* dilihat dari sejauh mana seseorang mengenali dirinya dengan baik, belajar dari pengalaman, memperlakukan orang lain dengan baik, serta tenang dan resilien dalam mengalami tekanan perubahan; kedua, *Change Agility* dilihat dari sejauh mana seseorang memiliki rasa ingin tahu, mempunyai semangat untuk memunculkan ide-ide, menyukai eksperimen, serta terlibat dalam kegiatan untuk mengembangkan keterampilan; ketiga, *Result Agility* dilihat dari sejauh mana seseorang mendapatkan hasil saat berada dibawah tekanan, mendorong orang lain untuk memberikan kinerja terbaik, serta menunjukkan jenis kehadiran yang menumbuhkan kepercayaan pada orang lain; dan keempat, *Mental Agility* dilihat dari cara seseorang dapat berpikir untuk pemecahan masalah dari sudut pandang baru, serta nyaman dengan kompleksitas, ambiguitas, dan menjelaskan pikiran kepada orang lain.

Brecheisen, Khoury, Nink, Semykoz, M. (2018) menyatakan bahwa lebih dari 50% karyawan di Amerika memiliki *learning agility* yang rendah. Penelitian yang dilakukan oleh Surya dan Yuniasanti (2023) menunjukkan

bahwa 40% karyawan generasi milenial di Jakarta berada pada kategori *learning agility* sedang. Hal ini juga diperkuat melalui analisa yang dilakukan oleh Muslimah (2022), karyawan memiliki *learning agility* yang rendah melalui beberapa hal, seperti karyawan tidak bisa mengikuti percepatan perusahaan, dan perbedaan tingkat motivasi karyawan dalam hal kemauan untuk belajar dan mengembangkan diri. Hal ini bisa menimbulkan kerugian bagi perusahaan karena tidak tercapainya visi misi perusahaan, maupun karyawan karena karyawan tidak memiliki kesempatan untuk mengembangkan diri yang bisa berakibat pada jenjang karirnya.

Dalam memperoleh gambaran yang lebih akurat terkait *Learning Agility*, peneliti melakukan wawancara pada tanggal; 10-12 Oktober 2024 secara *online* kepada 10 karyawan generasi Z yang bekerja di perusahaan Startup. Pada aspek *people agility*, karyawan terkadang sulit untuk merasa tenang saat dalam tekanan maupun perubahan. Pada aspek *change agility*, karyawan hanya memberikan ide ketika diperlukan dan kurang minat dalam mencoba hal baru karena sudah berada di zona nyaman. Pada aspek *result agility*, karyawan lebih berfokus untuk menyelesaikan tugas sesuai yang diberikan. Dan pada aspek *mental agility*, karyawan terkadang kesulitan untuk menemukan solusi atas permasalahan dalam pekerjaannya.

Karyawan membutuhkan *learning agility* untuk mendapatkan keuntungan dari pengalaman kerja yang beragam. Karena melalui pemahaman yang lebih baik tentang perilaku *learning agility*, individu dapat mengeluarkan potensi pada kepemimpinannya sendiri (Wardhani, Sulastiana, & Ashriyana, 2022).

Muslimah (2022) juga menyatakan bahwa karyawan dengan *learning agility* yang tinggi akan menunjukkan keinginan belajar pada berbagai situasi sehingga karyawan mampu beradaptasi dengan perubahan situasi.

Menurut De Meuse, Dai dan Hallenbeck (2017), *learning agility* dipengaruhi oleh dua faktor, yaitu faktor perbedaan individu dan faktor lingkungan. Faktor perbedaan individu meliputi pengalaman masa lalu, *self-awareness*, dan kemampuan individu dalam menangani hal yang sifatnya rumit atau disebut dengan efikasi diri. Faktor lingkungan meliputi budaya organisasi dan pemenuhan diri, karakteristik pengalaman terdahulu dan budaya belajar.

Bandura (1997) menyatakan bahwa efikasi diri adalah keyakinan atau kepercayaan diri individu terhadap kemampuannya dalam memobilisasi, motivasi, serta melakukan suatu perilaku tertentu dalam menyelesaikan suatu tugas dengan sukses meskipun dalam keadaan sulit. Kreitner dan Kinicki (2003) juga mengatakan bahwa efikasi diri merupakan keyakinan individu terhadap kemampuannya untuk berhasil dalam menuntaskan tugas tertentu.

Menurut Bandura (1997) terdapat 3 aspek efikasi diri, yaitu: tingkat (*level*) yang mengarah pada derajat kualitas pekerjaan individu apakah merasa mampu untuk melakukannya, keluasan (*generality*) yang menyangkut domain tugas perilaku dimana individu merasa yakin akan kemampuannya, dan kekuatan (*strength*) yang menyangkut tingkat kekuatan dari kepercayaan individu mengenai kemampuannya dalam mewujudkan tugas tertentu.

Karyawan yang memiliki efikasi diri yang tinggi akan mempermudah karyawan dalam melakukan pekerjaannya terutama pekerjaan yang cukup sulit.

Penelitian yang dilakukan oleh Khildani, Suhermin dan Lestariningsih (2021) pada karyawan PT Bank Pan Indonesia Tbk cabang Tanjung Perak Surabaya menyatakan bahwa efikasi diri memiliki hubungan yang signifikan dengan *learning agility* karena efikasi diri yang tinggi memberikan percaya diri dalam mengendalikan kejadian, menghadapi tantangan baru, serta beradaptasi dengan perubahan, sehingga meningkatkan *learning agility* pada karyawan. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Syarqi dan Widiana (2024) pada CPNS di Provinsi Nusa Tenggara Barat yang menunjukkan bahwa efikasi diri berperan positif dan signifikan terhadap *learning agility* melalui peningkatan keyakinan seseorang terhadap kemampuan sehingga dapat menyelesaikan pekerjaan dan bertahan di berbagai situasi, serta dapat melewati hambatan yang ada.

Hasil penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa belum ada penelitian yang dilakukan pada karyawan generasi Z pada perusahaan start up. Maka rumusan masalah yang diangkat untuk penelitian ini adalah: “Apakah ada hubungan antara efikasi diri dengan *Learning Agility* pada karyawan generasi Z Perusahaan Startup?”

B. Tujuan dan Manfaat

1. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah untuk mencari tahu hubungan antara efikasi diri dengan *learning agility* pada karyawan generasi Z di Perusahaan Startup.

2. Manfaat Penelitian

A. Manfaat Teoritis

Secara teoritis, penelitian ini diharapkan dapat menambah referensi di bidang Psikologi Industri & Organisasi, khususnya permasalahan yang berhubungan dengan efikasi diri dan *learning agility*.

B. Manfaat Praktis

1.) Bagi Perusahaan

Penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan masukan untuk memecahkan masalah yang berkaitan dengan efikasi diri dan *learning agility*.

2.) Bagi Karyawan

Penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi karyawan dalam meningkatkan perilaku *learning agility*.