



Work Engagement: Peran Learning Agility pada Karyawan

Sowanya Ardi Prahara¹, Patmawati Taibe², Arbiansyah Pramudaswara³, Noviar Rahmad Rizki Zulghan⁴

^{1,3,4} Fakultas Psikologi, Universitas Mercu Buana, Yogyakarta, Indonesia

² Fakultas Psikologi, Universitas Bosowa, Makasar, Indonesia

Article Info

Received:

24 April 2025

Accepted:

31 Mei 2025

Published:

31 Mei 2025

Abstract. Work engagement is one of the key factors that influence employee performance and productivity in an organization. A high level of work engagement reflects an individual's motivation, dedication, and commitment to the tasks they undertake. In this context, learning agility—an individual's ability to learn from experience and adapt quickly to change—plays an important role in supporting work engagement. This study aims to explore the relationship between learning agility and work engagement among employees. A total of 240 employees aged 19–27 years with a minimum of one year of work experience participated in the study. Convenient sampling was used to select research subjects. The Work Engagement Scale was used to measure the work engagement variable, and the Learning Agility Scale was used to measure the learning agility variable. Research data were analyzed using Spearman-rank analysis and the Mann-Whitney U Test. The results indicate that learning agility has a positive relationship with work engagement among employees. Additional analysis results showed that work engagement was higher among male employees than female employees, higher among employees with a high school education than those with a college education, and higher among employees with two years of service than those with one year of service. The findings of this study can serve as a reference for companies in creating a work environment that supports learning, innovation, and challenge management to enhance work engagement among employees.

Keywords: Employee, Learning agility, Work

Abstrak. *Work engagement* merupakan salah satu faktor kunci yang memengaruhi kinerja dan produktivitas karyawan dalam organisasi. Tingkat keterlibatan kerja yang tinggi mencerminkan motivasi, dedikasi, dan komitmen individu terhadap tugas-tugas yang diemban. Dalam konteks ini, *learning agility*—kemampuan individu untuk belajar dari pengalaman dan beradaptasi dengan cepat terhadap perubahan—berperan penting dalam mendukung keterlibatan kerja. Penelitian ini bertujuan untuk mengeksplorasi hubungan antara *learning agility* dan *work engagement* pada karyawan. Sebanyak 240 karyawan berusia 19 – 27 tahun dengan minimal kerja selama 1 tahun menjadi partisipan penelitian. Convenient sampling digunakan untuk memilih subjek penelitian. Skala Work Engagement digunakan untuk mengukur variabel *work engagement* dan Skala *Learning Agility* digunakan untuk mengukur variabel *learning agility*. Data penelitian dianalisis menggunakan analisis Spearman-rank dan Mann-Whitney U Test. Adapun Hasil menunjukkan *learning agility* memiliki hubungan positif dengan *work engagement* pada karyawan. Hasil analisis tambahan menunjukkan bahwa *work engagement* lebih tinggi pada karyawan laki-laki dibanding perempuan, lebih tinggi pada karyawan berpendidikan SMA dibandingkan dengan yang berpendidikan kuliah, serta lebih tinggi pada karyawan dengan masa kerja dua tahun dibandingkan dengan yang baru bekerja satu tahun. Hasil penelitian ini dapat menjadi acuan perusahaan dalam menciptakan lingkungan kerja yang mendukung pembelajaran, inovasi, dan pengelolaan tantangan agar dapat meningkatkan *work engagement* pada karyawan.

Kata kunci: Karyawan, Learning agility, Work

Copyright © 2024 The Author(s). Published by Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau, Indonesia.

This is an Open Access article under the CC BY 4.0 license

* Corresponding author: Sowanya Ardi Prahara

E-mail: zahroh@umm.ac.id

Pendahuluan

Work engagement merupakan salah satu indikator penting yang mencerminkan kualitas hubungan antara perusahaan dan tenaga kerjanya. Fenomena ini tidak hanya mempengaruhi kinerja individu, tetapi juga

berdampak pada keberhasilan organisasi secara keseluruhan. Berdasarkan survei Gallup pada tahun 2022, tingkat keterlibatan karyawan di Amerika Serikat mengalami penurunan yang signifikan dalam beberapa tahun terakhir, dengan hanya 32% karyawan yang terlibat aktif pada awal tahun 2022 (Harter, 2022). Hal ini juga didukung dengan hasil survey yang dilakukan oleh Dale Carnegie pada tahun 2022 yang menunjukkan bahwa persentase karyawan yang terlibat mencapai 36% pada tahun 2020, angka tersebut turun menjadi 34% pada tahun 2021 dan kini berada di 32% (Verburg, 2023). Pola serupa juga tercermin dalam riset Dale Carnegie Indonesia (2017) yang melibatkan 1.200 responden, Dale Carnegie melaporkan bahwa sebanyak 9% karyawan milenial termasuk dalam kategori *disengaged* (tidak terlibat secara aktif) dengan perusahaan. Selain itu, sebanyak 66% tenaga kerja milenial tercatat hanya menunjukkan tingkat keterlibatan parsial (*partially engaged*). Temuan ini menjadi perhatian yang signifikan, karena kelompok tersebut berpotensi berpindah ke status *disengaged* apabila organisasi tidak segera menerapkan langkah-langkah antisipatif yang efektif. Menurunnya tingkat engagement ini menunjukkan adanya tantangan serius yang perlu diatasi, baik oleh perusahaan maupun pemangku kebijakan, guna menciptakan lingkungan kerja yang lebih produktif dan mendukung kesejahteraan karyawan.

Schaufeli dan Bakker (2004) mendefinisikan *work engagement* sebagai keterlibatan karyawan dalam melakukan pekerjaan dengan menunjukkan aktivitas kerja yang penuh energik, dedikasi, dan fokus yang baik untuk menjalankan tugas-tugas yang dapat memberikan hasil optimal. Seharusnya seseorang memiliki *work engagement* dalam dirinya (Tress, 2017). Hal ini karena seseorang yang *engaged* akan bersemangat melakukan pekerjaan, fokus saat bekerja walaupun sedang dihadapkan permasalahan, dan bersungguh-sungguh mencapai target dengan hasil berkualitas. Senada dengan Qin (2020) hadirnya *work engagement* dapat membuat seseorang bekerja dengan antusias yang besar, adanya rasa senang saat bekerja, dan menganggap pekerjaan merupakan kebanggaan yang harus dilakukan dengan maksimal. Bowles dan Cooper (2012) juga mengatakan apabila karyawan memiliki *work engagement* akan membuatnya lebih antusias untuk terlibat dalam pekerjaan, termotivasi melakukan pekerjaan secara efektif, dan mampu menghasilkan performa yang memuaskan. Namun menurut Simbula dan Guglielmi (2013) apabila karyawan mengalami *disengaged*, maka akan berdampak pada upaya terbaik hasil kerja karyawan yang semakin menurun, cepat lelah dalam bekerja, dan sulit menunjukkan performa optimal untuk mensukseskan organisasinya.

Berdasarkan uraian di atas *work engagement* sangat penting keberadaannya pada karyawan. Oleh karena peneliti perlu memahami lebih lanjut faktor-faktor yang mempengaruhi *work engagement*. Menurut Holbeche (2022) salah satu faktor yang mempengaruhi *work engagement* adalah *learning agility*. Bielawska, dkk. (2022) menyatakan bahwa *learning agility* merupakan keinginan seseorang untuk mempelajari suatu hal dengan cepat, dengan kemampuan dan pengalaman yang dimiliki membuat seseorang lebih *engage* pada pekerjaannya dan melakukan pekerjaan dengan lebih dedikasi dan antusias. Hal ini diperkuat oleh hasil penelitian sebelumnya bahwa *learning ability* berhubungan dengan *work engagement* pada karyawan (Orlando, 2020; Saputra & Bramantoro, 2018; Muchtadin, 2023).

Learning agility adalah kemauan seseorang untuk belajar menangkap hal-hal baru dan lebih jauh mempelajarinya untuk meningkatkan ketrampilan, sehingga mampu menerapkan pembelajaran yang didapatkan untuk menghadapi berbagai situasi baru yang berubah-ubah (Gravett & Caldwell, 2016). Lebih lanjut dijelaskan oleh Gravett dan Caldwell (2016) bahwa, aspek-aspek *learning agility* terdiri dari *people agility*, *result agility*, *mental agility* dan *change agility*.

Learning agility dapat direpresentasikan sebagai kemauan seseorang untuk belajar dan cepat menyerap hal-hal yang dipelajarinya (Jo & Hong, 2022). Seseorang yang mempunyai *learning agility* akan lebih mampu beradaptasi dengan lingkup maupun tugas baru, selain itu bersedia mengembangkan ketrampilan untuk keperluan diri dan Perusahaan (Miley, 2020). Oleh karenanya, seseorang yang mau belajar berkaitan dengan kecakapan diri dapat meningkatkan *work engagement* (Gill, 2007). Dijelaskan lebih lanjut bahwa hal inilah yang menyebabkan seseorang akan lebih menunjukkan dedikasi dirinya dengan berperforma lebih baik, dan lebih fokus bekerja dalam bekerja. Senada dengan hasil penelitian Baudewijns, dkk. (2015) yang menunjukkan bahwa seseorang yang memiliki *work engagement* tinggi akan lebih menunjukkan antusias saat diberikan tugas-tugas, tidak mudah merasa lelah saat dihadapkan dengan tugas tambahan, dan berusaha untuk bekerja

melebihi target yang ditentukan. In dan Sesilia (2018) juga menunjukkan pada hasil penelitiannya bahwa *learning agility* dapat mempengaruhi berbagai variabel, salah satunya adalah *work engagement*.

Kajian mengenai *work engagement* dan *learning agility* telah dilakukan oleh beberapa peneliti sebelumnya dengan konteks yang beragam. Muchtadin (2023) meneliti pengaruh *learning agility* dan kepuasan kerja terhadap *work engagement* pada pengemudi ojek online Grab dalam konteks pekerjaan berbasis layanan konsumen, sementara Saputra dan Abdinagoro (2018) menyoroti peran mediasi *learning agility* dalam hubungan antara *work engagement* dan budaya belajar pada sektor-sektor tertentu seperti ICT, manufaktur, media, konstruksi, perbankan, dan jasa. Orlando (2020) hanya memeriksa hubungan korelasi antara *learning agility* dan *work engagement* tanpa mendalami konteks atau deskripsi tugas spesifik. Penelitian ini berbeda dari penelitian-penelitian sebelumnya karena mengkaji secara langsung pengaruh *learning agility* terhadap *work engagement* pada karyawan secara umum tanpa membatasi pada profesi atau sektor tertentu, sehingga diharapkan dapat memberikan pemahaman yang lebih komprehensif dan aplikatif bagi organisasi yang memiliki keberagaman tenaga kerja lintas sektor. Oleh karenanya, tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui hubungan antara *learning agility* dengan *work engagement* pada karyawan di Yogyakarta.

Metode

Partisipan

Penelitian dilaksanakan di Yogyakarta dengan Subjek penelitian adalah karyawan, yaitu individu yang bekerja secara formal di suatu organisasi (perusahaan, lembaga pemerintah, atau institusi lainnya) dan menerima kompensasi berupa gaji atau upah. Partisipan direkrut menggunakan *non-probability sampling* (Gravetter & Forzano, 2018), di mana tidak semua anggota populasi memiliki peluang yang sama untuk menjadi sampel. Teknik yang digunakan adalah *convenience sampling*, yaitu pengambilan sampel berdasarkan kesediaan partisipan saat pengumpulan data. Hal ini di karenakan jumlah karyawan di Yogyakarta tidak diketahui secara pasti untuk dipilih secara acak. Subjek penelitian berjumlah 240 karyawan laki-laki dan Perempuan dengan minimal bekerja 1 tahun.

Prosedur

Penelitian dilakukan dengan menggunakan metode survey. Peneliti menyebarkan link survey google form di group-group Whatsapp kerja dan juga membagikannya di sosial media. Penelitian ini mengungkap dua variabel yaitu *learning agility* dan *work engagement*.

Learning agility diukur menggunakan Skala *Learning Agility* yang disusun oleh Muchtadin (2023), berdasarkan aspek-aspek dari Gravett dan Caldwell (2016) yaitu *people agility*, *result agility*, *mental agility*, *change agility*. Skala *Learning Agility* disusun menggunakan skala Likert dengan 4 alternatif jawaban, yaitu : Sangat Sesuai (SS), Sesuai (S), Tidak Sesuai (TS), dan Sangat Tidak Sesuai (STS). Skala ini terdiri dari 18 aitem dengan daya diskriminasi aitem 0,636 sampai 0,752 dan alpha sebesar 0,952. Selanjutnya Skala *Work Engagement* menggunakan skala yang disusun oleh Susilo dan Prahara (2019) yang didasarkan dari aspek-aspek *work engagement* milik Schaufeli dkk. (2002) yaitu aspek *vigor*, *dedication*, *absorption*. Skala *Work Engagement* juga disusun menggunakan skala Likert dengan 4 alternatif jawaban, yaitu: Sangat Sesuai (SS), Sesuai (S), Tidak Sesuai (TS), dan Sangat Tidak Sesuai (STS), yang terdiri dari 15 aitem dengan diskriminasi aitem dari 0,304 sampai 0,635 dan alpha sebesar 0,884.

Teknik analisis

Data yang diperoleh dalam penelitian ini akan diolah dengan Teknik Spearman-*rank* yang dikembangkan oleh Charles Spearman dan Mann-Whitney U Test.

Hasil

Data penelitian dari Skala *Work Engagement* dan Skala *Learning agility* akan dikumpulkan untuk memperoleh skor empirik dan skor hipotetik. Deskripsi skor data dari kedua variabel tersebut dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 1.

Deskripsi data penelitian

Variabel	N	Data hipotetik				Data empirik			
		Rerata	Skor		SD	Rerata	Skor		SD
			Min.	Maks.			Min.	Maks.	
<i>Work engagement</i>	40	7,5	15	60	7,5	36,30	16	60	12,059
<i>Learning agility</i>	40	7,5	18	72	9	44,06	19	71	14,833

Berdasarkan hasil uji normalitas variabel *work engagement* diperoleh $KS-Z = 0,157$ dengan $p = 0,000$ dan variabel *learning agility* diperoleh $KS-Z = 0,125$ dengan $p = 0,000$. data tersebut menunjukkan bahwa skor variabel *learning agility* dan *work engagement* tidak normal. Data yang dikatakan "tidak normal" berarti distribusi skor variabel (dalam hal ini *learning agility* dan *work engagement*) tidak mengikuti bentuk distribusi normal (*bell-shaped curve*) yang simetris. Distribusi yang tidak normal mengindikasikan perlunya analisis statistik nonparametrik agar interpretasi hasil menjadi lebih valid (Ghasemi & Zahediasl, 2012; Field, 2013). Hasil uji linieritas menunjukkan ada hubungan yang linier antara *learning agility* dengan *work engagement*.

Hasil analisis *Spearman's rank* pada penelitian ini diperoleh korelasi (r_{xy}) hipotesis = 0,728 dengan signifikansi $p = 0,000$ ($p < 0,050$). Hal ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan antara variabel *learning agility* dengan *work engagement*.

Analisis kategorisasi

Tabel 2.

Kategorisasi skala learning agility da skala work engagement

Kategori	Pedoman	WE	Persentase	LA	Persentase
Tinggi	$X > \mu + 1. \sigma$	62	26%	64	27%
Sedang	$(\mu - 1. \sigma) < X \leq (\mu + 1\sigma)$	75	32%	78	32%
Rendah	$X \leq \mu - 1. \sigma$	103	42%	98	41%
		240	100%	240	100%

Analisis tambahan

Selanjutnya peneliti melakukan analisis tambahan dengan menggunakan data demografi dari subjek penelitian, di antaranya jenis kelamin, tingkat pendidikan, usia dan lama bekerja.

Tabel 3.

Hasil analisis perbedaan rerata work engagement berdasarkan jenis kelamin

Jenis Kelamin	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean	P
Laki-laki	101	38,51	13,271	1,320	0,001
Perempuan	139	34,70	10,865	0,922	

Analisis yang pertama adalah jenis kelamin. Berdasarkan hasil analisis Mann-Whitney U Test menunjukkan adanya perbedaan yang signifikan tingkat *work engagement* antara laki-laki dan Perempuan. Kemudian jika di lihat berdasarkan nilai rerata (mean) menunjukkan laki-laki memiliki *work engagement* lebih tinggi dari pada perempuan.

Tabel 3.

Hasil analisis perbedaan rerata work engagement berdasarkan tingkat pendidikan

Tingkat pendidikan	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean	P
SMA	105	36,90	11,579	1,130	0,224
Kuliah	135	35,84	12,442	1,071	

Pada analisis demografi berdasarkan tingkat pendidikan, menunjukkan tidak ada perbedaan tingkat *work engagement*. Namun, apabila, dilihat berdasarkan nilai rerata (mean) menunjukkan tingkat pendidikan SMA memiliki tingkat *work engagement* yang lebih tinggi dibandingkan dengan subjek dengan tingkat pendidikan Kuliah.

Tabel 4.

Hasil analisis perbedaan rerata work engagement berdasarkan lama kerja

Lama bekerja	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean	P
1 tahun	168	32,94	11,303	0,883	0,124
2 tahun	76	43,57	10,371	1,190	

Berdasarkan hasil analisis menunjukkan tidak ada perbedaan tingkat *work engagement* berdasarkan lama bekerja. Namun, apabila di lihat berdasarkan *Mean*, menunjukkan karyawan yang sudah bekerja selama 2 tahun memiliki *work engagement* lebih tinggi dari pada yang bekerja 1 tahun.

Pembahasan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara *learning agility* dengan *work engagement* pada karyawan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif yang signifikan antara *learning agility* dengan *work engagement*. Artinya, semakin kuat tingkat hubungan antara variabel bebas dengan terikat menandakan bahwa variabel bebas mampu memberikan pengaruh yang besar terhadap tingkat hubungannya dengan variabel terikat, sehingga akan menghasilkan sumbangan efektif yang lebih besar (Hadi, 2015).

Hasil penelitian ini senada dengan hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Orlando., 2020; Muchtadin., 2023; Saputra & Abdinagoro., 2020) bahwa seberapa besar *work engagement* pada diri seseorang dapat terjadi karena pengaruh dari faktor *learning agility*, ketika seseorang yang mampu belajar dengan mudah dalam memahami hal-hal yang bisa menunjang kehidupan kerjanya maka seseorang akan merasakan semangat dalam dirinya, gigih dalam melaksanakan tugasnya sehingga akan lebih terlihat untuk mensukseskan perusahaan. Penelitian yang dilakukan Saputra dan Abdinagoro (2018) memperlihatkan bahwa *learning agility* dapat menjadi faktor penentu untuk mempengaruhi *work engagement*, maka hadirnya *learning agility* bisa membuat seseorang semakin *engaged* terhadap pekerjaannya. Sebaliknya, rendahnya *learning agility* menjadikan seseorang tidak mau mengenal hal baru dan sulit beradaptasi dengan tugas baru sehingga dapat menimbulkan *disengaged* dengan tidak peduli terhadap kesejahteraan perusahaan. Penelitian yang dilakukan Muchtadin (2023) juga menunjukkan menunjukkan bahwa *learning agility* dapat memberikan sumbangan efektif kepada *work engagement* sebesar 39,1%, yang artinya bahwa ketika seseorang mempunyai keinginan untuk belajar terhadap tugas-tugas secara spesifik akan menunjukkan *engaged* dalam melakukan tugas-tugasnya dan sebaliknya ketika *learning agility* rendah maka seseorang tidak mau mengembangkan keterampilan lebih jauh untuk menunjang karier yang dapat menurunkan tingkat engagement dengan kurangnya keterlibatan dalam mensukseskan organisasi karena tidak mau lebih jauh lagi dalam meningkatkan kemampuan diri.

Learning agility merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi *work engagement* dalam diri seseorang menurut Göker (2021) *leaning agility* mampu memberikan kontribusi yang besar terhadap *work engagement* karena kesediaan seseorang untuk mengembangkan potensi diri menjadikannya rela melakukan berbagai strategi agar bisa melakukan tugas-tugas secara cepat dan efisien. Imperatori (2017) menyatakan

bahwa kesediaan seseorang dalam membuat strategi dalam pengerjaan tugas akan membuatnya *engaged* karena berkeinginan untuk memahami pekerjaan dengan terikat penuh untuk menyelesaikan tugas secara maksimal. Seseorang yang *engaged* akan bersemangat, tidak mudah lelah, dan tidak mudah mengeluh jika diberikan berbagai tugas yang rumit namun hasilnya tetap maksimal (Hakanen, dkk, 2019). Orlando (2020) dan Noach (2023) berpendapat bahwa *learning agility* dapat menjadikan seseorang kuat secara mental (optimis) dan mempunyai analisa yang baik untuk dapat beradaptasi terhadap tugas hingga pada akhirnya seseorang akan berada di tahap *engaged* dengan dedikasi yang besar terhadap pekerjaan, senang terhadap aktivitas kerjanya, dan memberikan usaha melebihi target yang ditetapkan perusahaan.

Pentingnya *learning agility* menurut Hoff dan Burke (2017) yaitu seseorang yang terbuka terhadap perubahan dan informasi baru menjadikannya mau belajar dengan metode yang sesuai kebutuhan tugas hingga dapat menyelesaikan tugas-tugas dengan cepat namun tetap mempunyai kualitas yang baik. Dampak yang terjadi ketika seseorang mempunyai *learning agility* rendah yaitu seseorang tidak mau mempelajari hal-hal baru dikehidupannya, sulit beradaptasi pada tugas, dan kurang cermat terhadap masalah yang dihadapi (Miley, 2020). Penelitian yang dilakukan Baudewijns, dkk. (2015) menyatakan bahwa seseorang yang tidak mau terbuka pada pengembangan ketrampilan diri dengan menjadikan informasi sebagai sumber pengetahuan maka akan mempunyai dampak negatif kepada *work engagement* karena seseorang tidak memiliki keinginan kuat untuk terlibat bagi keberhasilan perusahaan, maka seseorang akan bekerja hanya sesuai deskripsi tanpa menunjukkan antusias untuk memeriksa kualitas hasil kerja. Selanjutnya, menurut Hallenbeck (2016) dampak positif *learning agility* yaitu dapat membuat seseorang bersedia mencari informasi seputar pekerjaan agar bisa meningkatkan ketrampilannya dan mempunyai mental yang baik untuk dapat menghadapi perubahan tugas yang dinamis. Senada dengan penelitian yang dilakukan Göker (2021) menyatakan bahwa seseorang yang mempunyai keinginan untuk belajar lebih dalam terhadap tugas-tugas akan memberikan dampak yang positif terhadap *work engagement* karena telah melakukan upaya untuk lebih terikat dalam melakukan tugas-tugas, ingin mengenal lebih jauh terhadap perusahaan, dan bersungguh-sungguh mencapai kesuksesan organisasi.

Dari data yang didapatkan juga hasil kategorisasi Skala *Work Engagement* menunjukkan bahwa subjek yang berada dalam katagori tinggi sebesar 26%, sedang 32%, dan rendah 42%. Selanjutnya, Skala *Learning Agility* menunjukkan subjek dalam katagori tinggi 27%, sedang 32%, dan rendah 41%. Data tersebut menunjukkan hasil bahwa sebagian besar subjek berada dalam kategori *learning agility* dan *work engagement* yang rendah, maka menurut Gagne (2014) ketika karyawan tidak mau terbuka dan belajar mengembangkan keterampilannya maka akan sulit meningkatkan *work engagement*nya dengan menunjukkan dedikasi yang rendah saat melakukan tugas-tugas. Selanjutnya, kategorisasi *learning agility* subjek yang rendah. Hal ini menunjukkan bahwa seseorang tidak bersedia mencari informasi seputar pekerjaan, tidak mampu beradaptasi secara cepat saat diberikan tugas yang baru, dan masih menggunakan metode lama untuk menyelesaikan pekerjaan yang membuat hasil kerja kurang optimal (Bielawska, Gil, dan Lis, 2022).

Penelitian ini juga melakukan analisis tambahan dalam penelitian ini berupa data demografi dengan t-test. Pada analisis data demografi yang pertama berdasarkan jenis kelamin menunjukkan adanya perbedaan *work engagement* antara laki-laki dan perempuan, di mana laki-laki memiliki tingkat *work engagement* yang lebih tinggi dibandingkan dengan perempuan. Hal ini dikarenakan laki-laki memiliki posisi yang krusial sebagai pencari nafkah utama dalam keluarga, sedangkan perempuan tidak (Paradise, 2008). Selain itu, laki-laki dalam menjalankan pekerjaannya lebih banyak menggunakan logika dibandingkan dengan afeksinya, maka laki-laki lebih mampu untuk mengesampingkan urusan perasaan ketika terjadi permasalahan saat bekerja dengan tetap fokus serta semangat untuk melaksanakan pekerjaan, dibandingkan dengan perempuan,

Kemudian analisis demografi yang kedua berdasarkan Tingkat Pendidikan menunjukkan tidak ada perbedaan signifikan antara Tingkat Pendidikan SMA dengan kuliah, di peroleh nilai signifikan $p= 0,224$ (>0.05) yang menunjukkan bahwa tidak terdapat perbedaan signifikan. Kemudian jika di lihat berdasarkan nilai rerata (*mean*) menunjukkan skor rata - rata tingkat pendidikan SMA ($M= 36,90$, $SD = 11,579$) dan skor rata - rata tingkat pendidikan kuliah ($M = 35,84$, $SD = 12,442$). Oleh karena itu, bahwa Tingkat Pendidikan SMA sedikit lebih tinggi dibanding dengan kuliah dengan nilai 36,90 (105 subjek) dengan 35,84 (135 subjek). Akan tetapi, walaupun tingkat SMA lebih tinggi dari pada jenjang pendidikan kuliah namun dalam penelitian

ini memperoleh hasil yang tidak signifikan, maka tidak ada perbedaan antara kedua tingkat pendidikan tersebut. Artinya, *work engagement* dalam bentuk kedua pendidikan tersebut sama saja atau tidak bisa dibedakan melalui tingkat pendidikan.

Hasil analisis demografi yang keempat berdasarkan lama bekerja di peroleh nilai signifikan $p= 0,124$ (>0.05) yang menunjukkan bahwa tidak ada perbedaan signifikan tingkat *work engagement*. Jika di lihat berdasarkan *mean*, menunjukkan skor rata – rata untuk lama bekerja 1 tahun sebesar 32,94 sedangkan yang bekerja selama 2 tahun memperoleh mean 43,57. Oleh karena itu, dalam penelitian ini tidak bisa dilihat perbedaan antara masa kerja karyawan karena tidak terdapat perbedaan yang signifikan. Artinya, karyawan yang mempunyai rentang masa kerja rata-rata 1 sampai 2 tahun sama-sama mempunyai tingkat *work engagement* yang sama.

Pada penelitian yang dilakukan, peneliti menyadari adanya beberapa hambatan atau kekurangan dalam penelitian seperti penyebaran alat ukur yang dilakukan secara *online*, sehingga peneliti tidak bisa secara langsung mengawasi situasi yang terjadi pada saat pengisian data dan situasi subjek itu sendiri. Meskipun penggunaan sistem *online* dalam penyebaran alat ukur memiliki beberapa kelemahan, seperti keterbatasan dalam memverifikasi kondisi pengisian secara langsung (Nayak & Narayan, 2019) dan potensi bias akibat pengisian berulang atau pengisian pernyataan secara asal (Supraktiknya, 2014). Guna mengantisipasi kelemahan penyebaran kuesioner secara *online* di atas, peneliti menerapkan beberapa langkah mitigasi. Pertama, peneliti menekankan kejujuran pengisian melalui petunjuk yang jelas di awal kuesioner untuk meningkatkan validitas jawaban (Dillman et al., 2014). Kedua, peneliti menggunakan sistem validasi teknis, seperti kontrol satu akun per pengisian (*one response per IP*) untuk meminimalisir pengisian ganda (Evans & Mathur, 2005). Ketiga peneliti memastikan bahwa instrumen yang digunakan sudah tervalidasi, jelas, dan bebas dari bahasa hiperbolis agar memudahkan pemahaman responden (Hewson, dkk., 2016). Selain itu, peneliti juga mencantumkan kriteria inklusi secara spesifik serta menyediakan pernyataan kerahasiaan yang menekankan perlindungan identitas subjek pada instruksi, sehingga responden merasa aman dan nyaman saat memberikan jawaban. Dengan demikian, kendala metode daring dapat diminimalkan tanpa mengurangi validitas hasil penelitian.

Selain itu, Penelitian ini menggunakan teknik *convenience sampling*, di mana jumlah subjek penelitian tidak diketahui secara pasti sehingga tidak dapat dipilih secara acak. Sehingga, teknik ini memiliki keterbatasan dalam hal generalisasi temuan, karena pemilihan sampel tidak dilakukan secara acak atau proporsional. Akibatnya, hasil penelitian ini kemungkinan besar tidak dapat mewakili seluruh populasi karyawan di Yogyakarta secara menyeluruh. Dengan demikian, hasil penelitian ini lebih bersifat deskriptif atau eksploratif, dan temuan tidak dapat digeneralisasikan ke seluruh populasi secara mutlak (Etikan et al., 2016).

Harapan dari penelitian ini dapat dikembangkan oleh peneliti selanjutnya dengan menggunakan faktor lain menurut Holbeche (2022) seperti *goal setting, compensation and benefit, company practices*, kegigihan mencapai tujuan, otonomi, kepuasan kerja, dan kepemimpinan yang berkualitas untuk memberikan sumbangan lebih kepada ilmu psikologi. Selain itu, diharapkan juga bisa meneliti di tempat lainnya seperti industri ritel, industri manufaktur, industri kimia dan sebagainya. selain itu, bisa juga meneliti dari berbagai industri agar penelitian bisa di generalisasikan lebih luas lagi. subjek dalam penelitian juga bisa ditambahkan lebih banyak lagi dan metode pengumpulan data maupun analisis lainnya seperti analisis variabel mediator maupun moderator serta metode lainnya yang disesuaikan dengan konteks penelitian bisa dilakukan untuk kedepannya.

Kesimpulan

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif antara *learning agility* dengan *work engagement* pada karyawan di Yogyakarta. Berdasarkan analisis tambahan yang dilakukan pada data demografi menunjukkan bahwa jenis kelamin laki-laki memiliki *work engagement* yang lebih tinggi dari pada Perempuan, analisis demografi dari Tingkat Pendidikan diperoleh bahwa Tingkat Pendidikan SMA lebih tinggi dari Tingkat Pendidikan kuliah. Kemudian, analisis demografi berdasarkan usia, usia 25-27 tahun lebih tinggi dari pada usia 19-24 tahun, analisis demografi berdasarkan lama bekerja, diperoleh bahwa lama bekerja selama 2 tahun lebih tinggi dibandingkan dengan yang bekerja selama 1 tahun.

Penelitian selanjutnya diharapkan dapat menggunakan variabel lain seperti *goal setting*, *compensation and benefit*, praktik organisasi, kegigihan, otonomi, kepuasan kerja, dan kepemimpinan yang berkualitas untuk memperkaya pemahaman mengenai work engagement. Selain itu, penelitian dapat dilakukan di sektor lain, seperti industri ritel, manufaktur, dan kimia, dengan subjek yang lebih beragam dan jumlah yang lebih besar agar hasilnya lebih dapat digeneralisasikan. Penelitian juga disarankan untuk mempertimbangkan penggunaan metode sampling probabilistik, serta analisis lanjutan seperti variabel mediator dan moderator yang sesuai dengan konteks penelitian, guna memberikan kontribusi yang lebih komprehensif bagi perkembangan ilmu psikologi kerja.

Daftar Pustaka

- Bakker, A.B., Schaufeli, W.B., Leiter, M.P., & Taris, T.W. (2010). Work engagement: an emerging concept in occupational psychology. *Work and Stress Journal*, 22(3), 187–200
- Baudewijns, C., Gerards, R., & Grip, A. (2015). *New ways of working and work engagement*. Netherlands: The Netherlands Maastricht University.
- Bielawska, A, Z., Gil A.U., & Lis, A.M. (2022). *Quantitative research in economics and management sciences*. Poland: Cognitione Foundation for the Dissemination of Knowledge and Science.
- Bowles, B., & Cooper, C.L. (2012). *The high engagement work culture: Balancing me and we*. London: Palgrave Macmillan.
- Burke, W.W. (2017). *Organization change: theory and practice*. US: SAGE Publications.
- Dale Carnegie Indonesia. (2017). Hanya 25 persen millenials yang setia kepada perusahaan. Diakses 24 Maret 2024 dari https://www.dalecarnegie.id/sumberd_aya/media/media-coverage/hanya-25-persen-millennials-yang-setia-kepadaperusahaan/
- Dillman, D. A., Smyth, J. D., & Christian, L. M. (2014). *Internet, Phone, Mail, and Mixed-Mode Surveys: The Tailored Design Method*. Wiley.
- Etikan, I., Musa, S. A., & Alkassim, R. S. (2016). Comparison of convenience sampling and purposive sampling. *American Journal of Theoretical and Applied Statistics*, 5(1), 1-4.
- Evans, J. R., & Mathur, A. (2005). The value of online surveys. *Internet Research*, 15(2), 195–219.
- Field, A. (2013). *Discovering Statistics Using IBM SPSS Statistics* (4th ed.). Sage Publications.
- Gagne, M. (2014). *The oxford handbook of work engagement, motivation, and self-determination theory*. UK: Oxford University Press
- Ghasemi, A., & Zahediasl, S. (2012). Normality tests for statistical analysis: A guide for non-statisticians. *International Journal of Endocrinology and Metabolism*, 10(2), 486–489.
- Gill, D.S. (2007). *Employee selection and work engagement: Do recruitment and selection practices influence work engagement*. US: Kansas State University.
- Göker, S.D. (2021). *A closer look at organizational culture in action*. UK: IntechOpen
- Gravett, L. S., & Caldwell, S. A. (2016). *Learning agility: the impact on recruitment and retention. In learning agility: the impact on recruitment and retention*. New York: Springer Nature.
- Hadi, S. (2015). *Metodologi riset*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Hakanen, J.J., Ropponen, A., Schaufeli, W.B., & Witte, H.D. (2019). Who is engaged at work. *JOEM*, 61(5), 373-381.
- Hewson, C., Vogel, C., & Laurent, D. (2016). *Internet research methods (2nd Edition)*. Sage Publications Inc.
- Hoff, D.F., & Burke, W.W. (2017). *Learning agility*. US: Hogan Assessments

- Holbeche, L. (2022). *Aligning human resources and business strategy*. New York: Routledge.
- Harter, J. (2022). *Disengagement persists among U.S. employees*. Diakses tanggal 24 Oktober 2024 dari <https://www.gallup.com/workplace/391922/employee-engagement-slump-continues.aspx>
- In, J.H., & Sesilia, S. (2018). The effect of learning agility on organizational citizenship behavior: Focused on the mediating effects of work engagement. *Journal of Lifelong Education and HRD*, 14(1):139-173
- Jo, Y., & Hong, A.J. (2022). *Impact of agile learning on innovative behavior: a moderated mediation model of employee engagement and perceived organizational support*. Diakses tanggal 24 September 2023 dari <https://www.frontiersin.org/articles/10.3389/fpsyg.2022.900830/full>
- Miley, M. (2020). *How does learning agility affect a sales workforce in an it multinational*. Ireland: Dublin City University.
- Muchtadin. (2023). Pengaruh learning agility dan kepuasan kerja terhadap work engagement pengemudi ojek online grab. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 1(2), 172 – 181.
- Nayak, J. K., & Narayan, K. A. (2019). Strengths and weaknesses of online surveys. *Journal of Humanities and Social Science*, 24(5), 31–38.
- Noach, R.M., Batilmurik, R.W., Bowakh, B.A.W., & Suy, O.M.J. (2023). The role of organizational support in moderating the influence of learning agility on employee performance. *The International Journal of Social Sciences World*, 5(1), 21-28.
- Orlando, B. (2020). *Strategy and behaviors in the digital econom*. UK: IntechOpen
- Saputra, N., Abdinagoro, S.B., & Kuncoro, E.A. (2018). The mediating role of learning agility on the relationship between work engagement and learning culture. *Social Sciences & Humanities*, 26 (1), 117 – 130.
- Simbula, S., & Guglielmi, D. (2013). I am engaged, i feel good, and i go the extramile: Relationships between work engagement and consequences. *Jurnal of Work Organizational Psychology*, 2(29), 117-125
- Schaufeli, W., & Bakker, A. (2004). *Uwes, utrecht work engagement scale preliminary manual version 1.1*. Netherland: Occupational Health Psychology Unit Utrecht University.
- Supraktiknya, A. (2014). *Teknik Penyusunan Instrumen Penelitian dan Validitasnya*. Pustaka Pelajar.
- Qin, Y. (2020). *Globalizing IR theory: Critical engagement*. US: Taylor & Francis.
- Tress, A. (2017). *The effect of empowering leadership on work engagement in an organizational change environment: an investigation of the mediating roles of self-efficacy and self-esteem*. US: Anchor Academic Publishing.
- Verburg, S. (2023). *True leaders engage employees*. Diakses 20 April 2024 <https://ocdalecarnegie.com/true-leaders-engage-employees/>