

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Perusahaan merupakan organisasi yang memiliki tujuan tertentu dalam menjalankan usahanya. Salah satu faktor yang paling penting yang dibutuhkan oleh sebuah perusahaan yaitu sumber daya manusia yang bisa menentukan berkembang atau mundurnya perusahaan tersebut. Semakin berkualitas sumber daya manusia yang dimiliki oleh suatu perusahaan, maka akan memberikan dampak yang baik kepada perusahaan, namun semakin rendah sumber daya maka akan berdampak buruk bagi perusahaan Mathis dan Jackson (dalam Simamora 2022).

Menurut Hamali (dalam simamora 2020) sumber daya manusia merupakan salah satu sumber daya yang terdapat dalam organisasi, meliputi semua orang yang melakukan aktivitas. Adapun menurut Susan (2019), sumber daya yang terdapat dalam suatu organisasi bisa dikelompokkan atas dua macam, yakni sumber daya manusia (*human resource*) dan sumber daya non manusia (*non- human resource*). Kelompok sumber daya non manusia ini mencakup modal, mesin, teknologi, bahan-bahan (*material*) dan lain-lain.

Salah satu peran yang sangat penting pada sumber daya manusia adalah semua potensi yang dimiliki manusia dapat digunakan sebagai usaha untuk meraih sebuah keberhasilan dalam mencapai tujuan dari perusahaan, baik itu pribadi maupun didalam organisasi atau perusahaan. Selain itu sumber daya

manusia merupakan faktor yang paling menentukan keberhasilan dalam perusahaan, dengan meningkatkan efektivitas dan efisiensi serta meningkatkan kinerja karyawan sehingga bisa membuat perusahaan unggul dalam bersaing (Jufrizen & Hadi, 2019).

Menurut Ahmmad (dalam Basaria, dkk 2024), tidak hanya pemasaran yang menjadi faktor utama, perhatian perusahaan kepada karyawan juga menjadi landasan utama untuk berkembangnya karyawan serta bisa menghasilkan sumber daya yang berkualitas demi keberlangsungan perusahaan kedepannya. Ketika karyawan merasa ada keterikatan antara individu dengan perusahaan maka akan munculnya komitmen pekerjaan dalam diri karyawan. Komitmen inilah yang disebut dengan *work engagement*.

Menurut Schaufeli dan Bakker, (dalam Pri & Zambralita 2019) *work engagement* didefinisikan sebagai kondisi karyawan yang positif dan memuaskan terkait pekerjaan dengan semangat, dedikasi, dan penghayatan yang dimiliki karyawan. *Work engagement* dikatakan penting karena karyawan dalam suatu perusahaan atau organisasi harus memiliki keterlibatan yang penuh dan semangat tinggi dalam menjalankan pekerjaannya untuk mendorong tumbuhnya semangat kerja dalam perusahaan tempat karyawan tersebut bekerja.

Soares dan Mosquera (dalam mttaqin dkk, 2019) menjelaskan bahwa *work engagement* dalam pekerjaan dikonsepsikan sebagai anggota organisasi yang melaksanakan peran kerjanya, bekerja dan mengekspresikan dirinya

secara fisik, kognitif dan emosional selama bekerja. Sementara itu Herman (dalam Asan & Hulislan, 2020) melihat *work engagement* sebagai derajat kemauan untuk menyatukan diri dengan pekerjaan, menginvestasikan waktu, kemampuan dan energinya untuk pekerjaan dan menganggap pekerjaan sebagai bagian dari kehidupannya.

Lockwood (dalam Asan & Hulislan, 2020) menjelaskan bahwa *work engagement* sebagai suatu keadaan dimana seseorang mampu berkomitmen dengan organisasi baik secara emosional maupun secara intelektual. *Work engagement* merupakan sikap dan perilaku karyawan dalam bekerja dengan mengekspresikan dirinya secara total baik secara fisik, kognitif, afektif dan emosional. Adieb (dalam Asan & Hulislan, 2020) berpendapat, karyawan yang memiliki *work engagement* akan selalu menunjukkan komitmen dalam bentuk emosional dan juga intelektual serta selalu memberikan usaha yang terbaik pada setiap pekerjaan yang dilakukannya.

Bekker dan Leiter (dalam Jatmika & Puspitasari, 2019) mengungkapkan bahwa *work engagement* mempunyai tiga aspek yaitu adanya kekuatan atau energy (*vigor*), dedikasi atau perasaan bangga terhadap pekerjaan (*dedication*), komitmen dan sulit melepaskan diri dari pekerjaan (*absorption*). Karyawan yang memiliki *work engagement* akan mencintai pekerjaan mereka, mereka tidak akan menyerah dan terus menyelesaikan pekerjaan mereka walaupun menghadapi banyak kesulitan. Sejalan dengan hal ini, Bakker (dalam Jatmika & Puspitasari, 2019) menyatakan bahwa karyawan yang memiliki *work*

engagement akan cenderung produktif, mempunyai keinginan bekerja yang lebih tinggi, lebih peka dan mudah beradaptasi terhadap hal-hal baru. Bakker dan Leiter (dalam Aliyyah & Idham, 2020) juga menegaskan dengan adanya *work engagement* karyawan akan lebih memiliki perasaan bahagia dan lebih menikmati pekerjaan tanpa adanya tekanan ataupun paksaan.

Bakker (dalam Saimar dkk, 2022) menjelaskan bahwa karyawan yang memiliki *work engagement* yang tinggi memiliki tiga keuntungan. Pertama, karyawan menjadi lebih senang dan antusias, sehingga bisa menghasilkan *job resources* yang akan berdampak pada penyelesaian task performance dengan hasil yang lebih baik. Kedua, karyawan akan lebih sehat baik secara fisik maupun psikologis, sehingga karyawan bisa bekerja lebih fokus dalam menyelesaikan pekerjaannya. Ketiga, karyawan akan menyalurkan *work engagement* kepada karyawan yang lain, sehingga hubungan interpersonal dapat terjalin dengan baik dan kinerja kelompok menjadi lebih baik.

Banyak faktor yang mempengaruhi *work engagement* salah satunya yaitu *learning agility*. Saraswati & Theresia (2023), mengatakan bahwa karyawan yang memiliki *engagement* dengan pekerjaannya, memiliki sifat *agile* dan dapat dikatakan mampu belajar (*learning agility*) secara cepat, dan menyesuaikan diri dengan perubahan lingkungan pekerjaannya untuk bertahan pada situasi yang terjadi.

Dalam persaingan nasional bahkan dunia, dibutuhkan karyawan yang bisa beradaptasi dengan hal-hal baru pada perusahaan untuk mencapai suatu

tujuan. Dalam hal persaingan global membutuhkan karyawan yang mempunyai kemampuan mengambil pelajaran dari yang pernah dialami sebelumnya untuk diimplementasikan melalui tantangan tambahan dan peran tanggung jawab berikutnya. Kemampuan ini dikenal dengan istilah *learning agility* (Megawati & Salsabila, 2023).

Learning Agility merupakan kemampuan seorang karyawan untuk belajar dari pengalaman yang pernah dilaluinya yang kemudian memiliki kemauan untuk menerapkan pengalaman tersebut agar dapat mengerjakan sesuatu yang baru dengan maksimal dan berhasil (Megawati & Salsabila, 2023). *Learning agility* juga didefinisikan sebagai keterlibatan dalam perilaku belajar untuk meningkatkan kapasitas mengadaptasi ulang aktivitas dengan cepat untuk memenuhi tuntutan yang berubah di lingkungan tugas (Novryanto & Effendi 2024).

Saat seorang individu menaiki tangga organisasi, sebagian besar penugasan pekerjaan adalah hal yang baru dan menantang. Akibatnya, individu perlu memiliki beberapa atribut untuk mendapatkan keuntungan dari pengalaman kerja yang beragam. *Learning agility* mewakili penggabungan atribut tersebut. Belajar adalah sebuah proses sepanjang hidup yang tidak pernah selesai. Mempelajari perubahan, berarti memahami bentuk perilaku dan interaksi manusia dengan lingkungan, individu ketika meningkatkan kesempatan belajar dan kemungkinan pembelajaran akan terjadi (Puspita 2023).

Jatmika dan Puspitasari (2019) berpendapat bahwa *learning agility* ini sangat penting, agar para praktisi industri pada suatu perusahaan lebih memahami *learning agility* pada setiap karyawannya dan dapat mengembangkan kualitas SDM yang dimiliki. Seseorang dengan tingkat *learning agility* yang tinggi mampu untuk mengambil pelajaran yang tepat dari pengalaman mereka dan menerapkan pelajaran tersebut pada situasi atau keadaan yang baru, mereka juga akan cenderung merefleksikan diri, aktif mencari *feedback* dari orang lain dengan tujuan untuk dasar lebih bertumbuh dan berkembang, dan mengevaluasi pengalaman yang dimiliki dan menarik suatu kesimpulan (Puspita, 2023).

Learning agility diartikan sebagai kemauan dan kemampuan untuk belajar dari pengalaman, dan kemudian menerapkan pembelajaran itu untuk tampil dengan sukses di situasi dan kondisi baru Lombardo & Eichinger (dalam Puspita, 2023). *Learning agility* yaitu suatu kesediaan dan kemampuan untuk belajar dari pengalaman, dan kemudian menerapkan pembelajaran itu untuk berhasil dalam kondisi kerja pertama kali yang berkaitan dengan pekerjaan yang dilakukan (Trisnawati dkk, 2021). Selain itu, *learning agility* berfokus pada perilaku manusia, pemrosesan kognitif tingkat tinggi, dan pemindahan selektif pelajaran yang dipelajari dalam satu pengaturan dan menerapkannya secara unik yang berbeda (Puspita 2023).

Hubungan antara *learning agility* dengan *work engagement* dapat dijelaskan dengan *COR Theory*. Teori COR, yang pada dasarnya merupakan

teori koping stres yang memberikan motivasi kepada seseorang untuk mempertahankan sumber daya yang sudah ada atau mencari sumber daya yang lebih baru. Penelitian yang dilakukan oleh Asan & Huliselan (2020) menjelaskan bahwa dalam setiap diri manusia memiliki suatu kesadaran mengenai penting dan berharganya suatu sumber daya energi, oleh karena itu seorang individu akan secara otomatis berusaha untuk menemukan, mempertahankan dan melindungi sumber daya tersebut. Didukung dengan pernyataan Halbesleben (dalam Saraswati & Theresia 2023) yang mengatakan bahwa teori *Conservation of Resources* (COR) menyatakan bahwa individu akan melakukan upaya perlindungan (*conservation*) atau peningkatan (*acquisition*) terhadap sumber daya yang dimiliki oleh suatu perusahaan.

Hal tersebut sejalan dan berkaitan dengan *work engagement* dimana seseorang yang *engaged* dengan pekerjaannya akan bekerja lebih ekstra dan memberikan yang terbaik pada hasil kinerjanya, hal ini mendukung antisipasi hilangnya sumber daya yang sudah dimiliki. Salah satu sumber yang memperkuat *work engagement* adalah *learning agility*. Melihat pernyataan yang diberikan oleh Shimazu (dalam Megawaty & Salsabila 2023) mengenai *work engagement* karyawan terhadap pekerjaannya dapat disebarkan kepada karyawan lainnya, ini sejalan dengan salah satu dimensi *learning agility* yaitu *result agility*. *Result agility* memiliki arti sejauh mana seorang karyawan berhasil mendapatkan hasil yang baik walaupun dalam keadaan yang sulit, mampu menginspirasi

Penelitian yang dilakukan oleh Saputra (dalam Asfiah & Putri 2019), mendukung hal tersebut, dikatakan bahwa *learning agility* memiliki pengaruh terhadap *work engagement* karyawan. Pada dasarnya, *learning agility* merupakan kemampuan seseorang yang cekatan dalam belajar hal baru untuk bertahan pada situasi yang berubah-ubah. Semakin tinggi tingkat *learning agility* pada karyawan, akan berpengaruh terhadap ketahanan karyawan pada situasi sulit dan berubah, dan semakin besar pula kemungkinan karyawan menjadi *engaged* dengan pekerjaannya. Oleh karena itu, pada penelitian ini peneliti ingin membuktikan apakah *learning agility* memiliki pengaruh terhadap *work engagement* seorang karyawan terhadap pekerjaannya. karyawan lain, dan membangun kepercayaan orang lain dengan keberadaannya.

Dua penelitian lainnya menunjukkan bahwa *kemampuan learning agility* seorang individu memiliki peran yang penting dalam sebuah organisasi atau perusahaan. Sejalan dengan itu dalam penelitian yang dilakukan oleh Jatmika & Puspitasari (2019) didapatkan bahwa karyawan generasi milenial di Jakarta 96.3% diantaranya berada pada *learning agility* yang tinggi dan 3.7%.

Pada penelitian sebelumnya mengenai *learning agility* dengan *work engagement* pernah diteliti pada tahun 2023 oleh Ida Angelita Theresia¹ dan Kiky Dwi Hapsari Saraswati dengan judul “*Work Engagement Karyawan Terhadap Perusahaannya Dapat Meningkat Karena Kemampuan Learning Agility*”. Hasil penelitian ini memberikan kesimpulan bahwa *learning agility*

memiliki hubungan yang signifikan dengan variabel *work engagement*. Tidak hanya itu, hasil analisis data juga menunjukkan bahwa antara kedua variabel tersebut memiliki hubungan yang linear. Hal ini dimaksud apabila dimensi-dimensi *learning agility* pada karyawan ditingkatkan, maka *work engagement* pada karyawan juga akan semakin tinggi serta sebaliknya.

Berdasarkan hasil wawancara awal yang peneliti lakukan pada tanggal 27 Oktober 2024 dengan beberapa karyawan PT Aga Medika Utama, peneliti melihat masih kurangnya *engagement* yang dimiliki oleh karyawan. Peneliti melihat beberapa masalah terkait *engagement* tersebut dimana pada aspek *vigor* (semangat) ketika diwawancarai, karyawan mengatakan merasa lelah saat bekerja seharian dimulai dari pagi hingga sore hari membuat karyawan lesu dan kurang bersemangat dalam menjalankan pekerjaan. Selain itu, tuntutan pekerjaan yang banyak terkadang juga ada barang yang tiba-tiba masuk, membuat karyawan merasa stres dan cepat lelah serta karyawan mengerjakan tugasnya dengan sikap setengah hati dan kurang bersemangat. Tidak hanya itu, kerja sama tim yang tidak terlalu bagus serta cenderung berselisih paham antar karyawan juga membuat suasana ruang kerja menjadi sedikit sensitif.

Selain itu peneliti juga menemukan masalah mengenai *dedication* (dedikasi) dimana masih banyak karyawan merasa pekerjaan yang dilakukan tidak penting sehingga cenderung malu membicarakan perannya dalam perusahaan kepada orang lain. Tidak hanya itu, saat ada tantangan baru dalam melakukan pekerjaan dimana tantangan tersebut merupakan peluang untuk

berkembang. Banyak karyawan yang menganggap itu adalah sebuah beban yang menambah pekerjaan karyawan.

Ketika peneliti tanya lebih lanjut peneliti menemukan masalah terkait *learning agility* dimana karyawan mengatakan bahwa mereka sulit beradaptasi karena perbedaan generasi antara generasi milenial dengan generasi Z. Pola pikir yang berbeda antara generasi juga membuat susahnyanya untuk saling akrab dan saling mengenal satu sama lainnya, disebabkan karena masih banyak perbedaan pendapat yang sulit diterima satu sama lain.

Tidak hanya penyesuaian diri sesama karyawan, peneliti juga menemukan masalah mengenai adaptasi tentang hal-hal baru yang diberikan juga menimbulkan selisih paham antara karyawan satu sama lain, dimana karyawan mengatakan bahwa rasa ingin belajar yang kurang menjadi salah satu masalah di perusahaan tersebut. Tidak hanya minim keinginan belajar, masalah lainnya yaitu karyawan yang lebih tua cenderung jarang ingin bertanya kepada karyawan yang lebih muda karena merasa gengsi akan minimnya pengetahuan di era globalisasi ini.

Selain itu, peneliti juga menemukan masalah dimana beberapa karyawan dari generasi milenial mengatakan bahwa masih cenderung sulit dalam menyesuaikan diri dengan teknologi, kebijakan atau prosedur baru. Tidak hanya minim keinginan belajar, beberapa karyawan juga lebih memilih untuk tetap berada pada zona nyaman dan cenderung ragu untuk mencoba suatu hal yang baru karena masih merasa nyaman dengan metode yang lama.

Pada penelitian sebelumnya mengenai *learning agility* dengan *work engagement* pernah diteliti pada tahun 2023 oleh Ida Angelita Theresia¹ dan Kiky Dwi Hapsari Saraswati mahasiswa Fakultas Psikologi jenjang sarjana, Universitas Tarumanagara, Jakarta dan mahasiswa Program Studi Psikologi Jenjang Magister, Universitas Tarumanagara, Jakarta dengan judul “Work Engagement Karyawan Terhadap Perusahaannya Dapat Meningkatkan Karena Kemampuan *Learning Agility*”.

Selain itu, penelitian mengenai *learning agility* dengan *work engagement* pernah diteliti juga oleh Kiki Fatmawati & Alimatus Sahrah (2021) dari Fakultas Psikologi Universitas Mercu Buana Yogyakarta dengan judul “*Learning agility* pada Karyawan Swasta di Yogyakarta ditinjau dari *Work engagement*”. Penelitian lainnya yang dilakukan oleh Muchtadin (2023) dari Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas YPPI Rembang dengan judul penelitian yaitu “Pengaruh *Learning Agility* dan Kepuasan Kerja Terhadap *Work Engagement* Pengemudi Ojek Online Grab”

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, maka peneliti tertarik melakukan penelitian dengan judul “Hubungan Antara *Learning Agility* dengan *Work Engagement* Pada Karyawan di PT. Aga Medika Utama.”

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang diatas, maka rumusan masalah dari penelitian ini adalah apakah terdapat hubungan antara *learning agility dengan work engagement* pada karyawan di PT. Aga Medika Utama.

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan uraian latar belakang diatas, maka tujuan dari penelitian ini adalah untuk melihat hubungan antara *learning agility dengan work engagement* pada karyawan di PT. Aga Medika Utama.

D. Manfaat Penelitian

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut :

1. Manfaat Teoritis

Hasil dari penelitian ini diharapkan penulis dapat mengaplikasikan ilmu yang didapat selama perkuliahan dan bermanfaat bagi ilmu psikologi khususnya di bidang Psikologi Industry dan Organisasi.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi Karyawan PT. Aga Medika Utama

Dengan penelitian ini diharapkan agar karyawan PT.Aga Medika Utama dapat memiliki kesadaran dan rasa kebersamaan serta tanggung jawab akan pekerjaan sehingga tercapai tujuan yang diinginkan, baik tujuan individu maupun tujuan perusahaan.

b. Bagi Pimpinan PT. Aga Medika Utama

Dengan penelitian ini diharapkan agar pimpinan PT.Aga Medika Utama memberi perhatian lebih serta dapat meningkatkan *engagement* karyawan.

c. Bagi Peneliti Selanjutnya

Bagi peneliti selanjutnya yang berminat untuk mengangkat tema yang sama, diharapkan dapat mempertimbangkan kembali variable-variabel yang lain sekiranya lebih mempengaruhi serta penelitian ini bisa membantu sebagai referensi serta dapat memberikan sumbangan dalam ilmu pengetahuan.