

**HUBUNGAN ANTARA *WORK ENGAGEMENT* DAN
LEARNING AGILITY PADA PEKERJA YANG
MELAKUKAN *JOB HOPPING***



SKRIPSI

**Diajukan sebagai persyaratan memperoleh gelar
Sarjana Psikologi**

OLEH:

ARAHMA FATRIA PAKANDARA

04041281924034

PROGRAM STUDI PSIKOLOGI

FAKULTAS KEDOKTERAN

UNIVERSITAS SRIWIJAYA

INDRALAYA

2023

**HUBUNGAN ANTARA *WORK ENGAGEMENT* DAN
LEARNING AGILITY PADA PEKERJA YANG
MELAKUKAN *JOB HOPPING***



SKRIPSI

**Diajukan sebagai persyaratan memperoleh gelar
Sarjana Psikologi**

OLEH:

ARAHMA FATRIA PAKANDARA

04041281924034

PROGRAM STUDI PSIKOLOGI

FAKULTAS KEDOKTERAN

UNIVERSITAS SRIWIJAYA

INDRALAYA

2023

LEMBAR PENGESAHAN

**HUBUNGAN ANTARA *WORK ENGAGEMENT* DAN *LEARNING AGILITY*
PADA PEKERJA YANG MELAKUKAN *JOB HOPPING***

SKRIPSI

Dipersiapkan dan disusun oleh

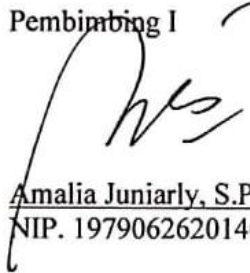
ARAHMA FATRIA PAKANDARA

Telah dipertahankan di depan Dewan Penguji

Pada Tanggal 04 Juli 2023

Susunan Dewan Penguji

Pembimbing I



Amalia Juniarty, S.Psi., M.A., Psikolog
NIP. 197906262014062201

Pembimbing II



Rosada Dwi Iswari., M. Psi., Psikolog
NIP. 199010282018032001

Penguji I



Marisy Pratiwi, M.Psi., Psikolog
NIP. 198703192019032001

Penguji II



Angeline Hosana Z. Tarigan, S.Psi., M. Psi
NIP. 198704152018032001

Skripsi ini telah diterima sebagai salah satu persyaratan
untuk memperoleh gelar Sarjana Psikologi

04 Juli 2023



Sayang Ajeng Mardhiyah, S.Psi., M.Si
NIP. 1978052112002122004

**LEMBAR PERSETUJUAN
UJIAN SKRIPSI**


Nama : Arahma Fatria Pakandara
NIM : 04041281924034
Program Studi : Psikologi
Fakultas : Kedokteran
Judul Proposal Penelitian : Hubungan antara *Work Engagement* dan *Learning Agility* pada Pekerja yang *Melakukan Job Hopping*.


Indralaya, 04 Juli 2023

Menyetujui,

Dosen Pembimbing I

Dosen Pembimbing II


Amalia Juniarly, S.Psi., M.A., Psikolog
NIP. 197906262014062201


Rosada Dwi Iswari, M. Psi., Psikolog
NIP. 199010282018032001

Mengetahui,

Ketua Bagian Psikologi



Sayang Ajeng Maydhiyah, S.Psi., M.Si
NIP. 1978052112002122004

SURAT PERNYATAAN

Saya Arahma Fatria Pakandara, dengan disaksikan oleh tim penguji skripsi, dengan ini menyatakan bahwa skripsi ini merupakan karya sendiri dan belum pernah diajukan untuk memperoleh derajat kesarjanaan di suatu perguruan tinggi manapun. Tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis diacu dalam penelitian ini dan disebutkan dalam daftar pustaka. Jika terdapat hal-hal yang tidak sesuai dengan isi pernyataan, maka saya bersedia derajat kesarjanaan saya dicabut.

Indralaya, 04 Juli 2023



Arahma Fatria Pakandara
NIM. 04041281924034

HALAMAN PERSEMBAHAN

Peneliti mempersembahkan hasil penelitian skripsi ini dan mengucapkan banyak terima kasih kepada :

1. Kedua orang tua saya yang telah mendidik dan memberikan kasih sayang, cinta, juga pengorbanan kepada saya. Terima kasih banyak karena sudah sepenuhnya memberikan kepercayaan kepada saya dan menjadi semangat saya dalam menyelesaikan skripsi ini. Skripsi ini saya persembahkan untuk mama dan papa yang tiada hentinya memberikan doa dan dukungan kepada saya sehingga saya bisa menghadapi dan melewati segala kesulitan yang ada. Semoga dengan terselesaikannya skripsi ini dapat menjadi langkah awal bagi saya untuk membanggakan serta membahagiakan orang tua di kemudian hari.
2. Saudara saya, keluarga, dan sahabat-sahabat saya. Terima kasih banyak atas doa, perhatian, kasih sayang, dan bantuannya selama proses pengerjaan skripsi ini.
3. Diri sendiri, Arahma Fatria Pakandara. Selamat dan terima kasih telah berjuang sampai di titik ini.

KATA PENGANTAR

Puji syukur peneliti ucapkan kepada Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat dan hidayah-Nya sehingga peneliti dapat menyelesaikan tugas akhir skripsi yang berjudul “Hubungan antara *work engagement* dan *learning agility* pada pekerja yang melakukan *job hopping*”. Dalam proses penyusunan skripsi ini terdapat banyak hal yang dapat peneliti jadikan pengalaman dan pelajaran berharga. Peneliti juga banyak mendapatkan bantuan dan bimbingan selama penyusunan skripsi ini sehingga peneliti dapat mengatasi kesulitan yang dihadapi dengan baik. Maka dari itu peneliti mengucapkan terima kasih sebesar-besarnya kepada :

1. Prof. Dr. Ir. H. Anis Saggaf, MSCE, selaku Rektor Universitas Sriwijaya.
2. dr. H. Syarif Husin, M.S, selaku Dekan Fakultas Kedokteran Universitas Sriwijaya.
3. Ibu Sayang Ajeng Mardhiyah, S.Psi., M.Si, selaku Ketua Bagian Psikologi Fakultas Kedokteran Universitas Sriwijaya.
4. Ibu Marisyah Pratiwi, M.Psi., Psikolog, selaku Koordinator Program Studi Psikologi Fakultas Kedokteran Universitas Sriwijaya dan Dosen Penguji I Skripsi.
5. Ibu Amalia Juniarly, S.Psi., MA., Psikolog, selaku Dosen Pembimbing I Skripsi dan Ibu Rosada Dwi Iswari, M.Psi., Psikolog, selaku Dosen Pembimbing II Skripsi yang telah membimbing, memberikan arahan, masukan, serta semangat kepada peneliti.
6. Ibu Angeline Hosana Zefany Tarigan., S.Psi., M.Psi, selaku Dosen Penguji II Skripsi.

7. Seluruh dosen dan staf Program Studi Psikologi Fakultas Kedokteran Universitas Sriwijaya.
8. Responden penelitian yang telah membantu dalam proses pengumpulan data.
9. Tasya, Elsa, Jeje, Dinah, dan Frashad yang telah membantu, mendengarkan, memberikan dukungan, dan mengisi hari-hari peneliti selama pengerjaan skripsi.
10. Rizka, Tasya, Debi, Cheri, Balkis, Vira, Salsa, Sapira, Aliya, Fatiyah, dan teman-teman yang senantiasa membantu, memberi masukan serta dukungan.
11. Owlster Master 2019 yang mengisi hari-hari selama perkuliahan.
12. Semua pihak yang telah membantu pelaksanaan skripsi ini yang tidak bisa peneliti sebutkan satu per satu.

Peneliti menyadari masih banyak kekurangan dalam penyusunan dan penulisan skripsi ini dikarenakan keterbatasan pengetahuan, kemampuan, dan pengalaman. Oleh karena itu, peneliti mengharapkan kritik dan saran yang sifatnya membangun sehingga dapat lebih baik lagi kedepannya. Akhir kata, semoga skripsi ini dapat memberikan manfaat bagi setiap orang yang membacanya.

Indralaya, 04 Juli 2023

Peneliti,

Arahma Fatria Pakandara
NIM. 04041281924034

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
LEMBAR PENGESAHAN	ii
LEMBAR PERSETUJUAN	iii
SURAT PERNYATAAN	iv
HALAMAN PERSEMBAHAN	v
KATA PENGANTAR	vi
DAFTAR ISI	viii
DAFTAR GAMBAR	xii
DAFTAR TABEL	xiii
DAFTAR LAMPIRAN	xv
ABSTRAK	xvi
ABSTRACT	xvii
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Rumusan Masalah	8
C. Tujuan penelitian.....	9
D. Manfaat Penelitian.....	9
1. Manfaat Teoritis	9
2. Manfaat Praktis.....	9
E. Keaslian penelitian	9
BAB II LANDASAN TEORI	20

A.	<i>Learning Agility</i>	20
1.	Pengertian <i>Learning Agility</i>	20
2.	Faktor-faktor yang Mempengaruhi <i>Learning Agility</i>	21
3.	Aspek-aspek <i>Learning Agility</i>	21
B.	<i>Work Engagement</i>	23
1.	Pengertian <i>Work Engagement</i>	23
2.	Faktor-faktor yang Mempengaruhi <i>Work Engagement</i>	24
3.	Aspek-aspek <i>Work Engagement</i>	26
4.	Ciri-ciri Orang dengan <i>Work Engagement</i>	28
C.	Hubungan <i>Work Engagement dan Learning Agility</i> pada Pekerja yang Melakukan <i>Job Hopping</i>	29
D.	Kerangka Berpikir	32
E.	Hipotesis Penelitian.....	32
BAB III METODE PENELITIAN		33
A.	Identifikasi Variabel Penelitian.....	33
B.	Definisi Operasional Variabel Penelitian.....	33
1.	<i>Learning Agility</i>	33
2.	<i>Work Engagement</i>	33
C.	Populasi dan Sampel Penelitian	34
1.	Populasi.....	34
2.	Sampel	34
D.	Metode Pengumpulan Data.....	36
1.	Skala <i>Learning Agility</i>	37
2.	Skala <i>Work Engagement</i>	37
E.	Validitas dan Reliabilitas	38
1.	Validitas	38
2.	Reliabilitas	39

F. Metode Analisis Data	39
1. Uji Asumsi	40
2. Uji Hipotesis.....	41
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN	42
A. Orientasi Kancan Penelitian.....	42
B. Laporan Pelaksanaan Penelitian.....	44
1. Persiapan Administrasi	44
2. Persiapan Alat Ukur.....	44
3. Pelaksanaan Penelitian.....	50
C. Hasil Penelitian	56
1. Deskripsi Subjek Penelitian	56
2. Deskripsi Data Penelitian.....	57
3. Hasil Analisis Data Penelitian.....	60
D. Hasil Analisis Tambahan	62
1. Uji Beda <i>Work Engagement</i> dan <i>Learning Agility</i> Berdasarkan Jenis Usia.....	62
2. Uji Beda <i>Work Engagement</i> dan <i>Learning Agility</i> Berdasarkan Jenis Kelamin	63
3. Uji Beda <i>Work Engagement</i> dan <i>Learning Agility</i> Berdasarkan Pendidikan	
Terakhir	64
4. Uji Beda <i>Work Engagement</i> dan <i>Learning Agility</i> Berdasarkan Domisili	
Pekerjaan	65
5. Hasil Tingkat <i>Mean</i> pada Skala <i>Learning Agility</i>	66
6. Hasil Tingkat <i>Mean</i> pada Skala <i>Work Engagement</i>	66
E. Pembahasan	66
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN.....	72
A. Kesimpulan	72
B. Saran.....	72

1. Bagi Pekerja yang Melakukan <i>Job Hopping</i>	72
2. Bagi Peneliti Selanjutnya	73
DAFTAR PUSTAKA.....	75
LAMPIRAN.....	83

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Berpikir.....32

DAFTAR TABEL

Tabel 3.1 Pedoman Penilaian Setiap Aitem Skala Penelitian.....	37
Tabel 3.2 <i>Blueprint</i> Skala <i>Learning Agility</i>	37
Tabel 3.3 <i>Blueprint</i> Skala <i>Work Engagement</i>	38
Tabel 4.1 Pedoman Penilaian Setiap Aitem Skala Penelitian.....	45
Tabel 4.2 Distribusi Skala <i>Learning Agility</i> Setelah Uji Coba.....	47
Tabel 4.3 Distribusi Penomoran Baru Skala <i>Learning Agility</i>	47
Tabel 4.4 Pedoman Penilaian Setiap Aitem Skala Penelitian.....	48
Tabel 4.5 Distribusi Skala <i>Work Engagement</i> Setelah Uji Coba.....	49
Tabel 4.6 Distribusi Penomoran Baru Skala <i>Work Engagement</i>	50
Tabel 4.7 Tanggal Penyebaran Skala Uji Coba.....	53
Tabel 4.8 Tanggal Penyebaran Skala Penelitian.....	55
Tabel 4.9 Deskripsi Usia Subjek Penelitian.....	56
Tabel 4.10 Deskripsi Jenis Kelamin Subjek Penelitian.....	56
Tabel 4.11 Deskripsi Status Pernikahan Subjek Penelitian.....	56
Tabel 4.12 Deskripsi Pendidikan Terakhir Subjek Penelitian.....	57
Tabel 4.13 Deskripsi Domisili Data Penelitian.....	57
Tabel 4.14 Deskripsi Data Penelitian.....	58
Tabel 4.15 Formulasi Kategorisasi.....	58
Tabel 4.16 Deskripsi Kategorisasi <i>Learning Agility</i> Subjek Penelitian.....	59

Tabel 4.17 Deskripsi Kategorisasi <i>Work Engagement</i> Subjek Penelitian.....	59
Tabel 4.18 Rangkuman Hasil Uji Normalitas Variabel Penelitian.....	60
Tabel 4.19 Rangkuman Hasil Uji Linearitas Variabel Penelitian.....	61
Tabel 4.20 Rangkuman Hasil Uji Hipotesis Variabel Penelitian.....	61
Tabel 4.21 Hasil Uji Beda Berdasarkan Usia.....	62
Tabel 4.22 Hasil Uji Beda Berdasarkan Jenis Kelamin.....	63
Tabel 4.23 Hasil Uji Beda Berdasarkan Pendidikan Terakhir.....	64
Tabel 4.24 Hasil Uji Beda Berdasarkan Domisili Pekerjaan.....	65
Tabel 4.25 Hasil Tingkat <i>Mean</i> pada Aspek <i>Learning Agility</i>.....	66
Tabel 4.26 Hasil Tingkat <i>Mean</i> pada Aspek <i>Work Engagement</i>.....	66

DAFTAR LAMPIRAN

LAMPIRAN A.....	84
LAMPIRAN B.....	96
LAMPIRAN C.....	102
LAMPIRAN D.....	129
LAMPIRAN E.....	137
LAMPIRAN F.....	142
LAMPIRAN G.....	145

HUBUNGAN ANTARA *WORK ENGAGEMENT* DAN *LEARNING AGILITY* PADA PEKERJA YANG MELAKUKAN *JOB HOPPING*

Arahma Fatria Pakandara¹, Amalia Juniary²

ABSTRAK

Tujuan dari penelitian ini untuk mengetahui hubungan antara *work engagement* dan *learning agility* pada pekerja yang melakukan *job hopping*. Hipotesis dari penelitian ini adalah ada hubungan antara *work engagement* dan *learning agility* pada pekerja yang melakukan *job hopping*.

Sampel penelitian ini adalah 150 pekerja yang melakukan *job hopping* di Indonesia. Selain itu, jumlah sampel untuk uji coba (*try out*) sebanyak 50 orang. Pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik *purposive sampling*. Alat ukur menggunakan skala yang disusun sendiri oleh peneliti, skala *work engagement* mengacu pada aspek Kahn (1990) dan skala *learning agility* mengacu pada aspek Lombardo dan Eichinger (2000). Analisis data pada penelitian ini dilakukan menggunakan teknik korelasi *pearson product moment*.

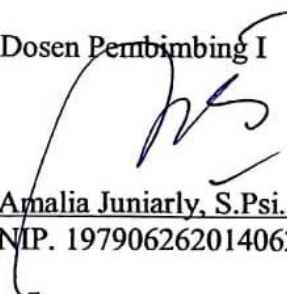
Hasil analisis korelasi menunjukkan *work engagement* dengan *learning agility* memiliki nilai signifikansi sebesar 0,000 ($p < 0,05$) dengan nilai $r = 0,767$. Dari hasil analisis data tersebut dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan positif yang signifikan antara kedua variabel. Dengan demikian hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini diterima.

Kata Kunci: *Learning Agility, Work Engagement*


¹Mahasiswa Program Studi Psikologi Fakultas Kedokteran Universitas Sriwijaya

²Dosen Program Studi Psikologi Fakultas Kedokteran Universitas Sriwijaya

Dosen Pembimbing I


Amalia Juniary, S.Psi., M.A., Psikolog
NIP. 197906262014062201

Dosen Pembimbing II


Rosada Dwi Iswari, M. Psi., Psikolog
NIP. 199010282018032001

Mengetahui,

Ketua Bagian Psikologi



Sayang Ajeng Mardhiyah, S.Psi., M.Si
NIP. 1978052113002122004

**THE RELATIONSHIP BETWEEN WORK ENGAGEMENT AND
LEARNING AGILITY IN JOB HOPPING WORKERS**

Arahma Fatria Pakandara¹ Amalia Juniarily²

ABSTRACT

The purpose of this study is to determine the relationship between work engagement and learning agility in workers who do job hopping. The hypothesis of this study is that there is a relationship between work engagement and learning agility in workers who do job hopping.

The sample of this research is 150 workers who do job hopping in Indonesia. In addition, the number of samples for the try out was 50 people. Sampling in this study using purposive sampling technique. The measuring instrument uses a scale compiled by the researcher, the work engagement scale refers to the aspects of Kahn (1990) and the learning agility scale refers to the aspects of Lombardo and Eichinger (2000). Data analysis in this study was conducted using pearson product moment correlation technique.

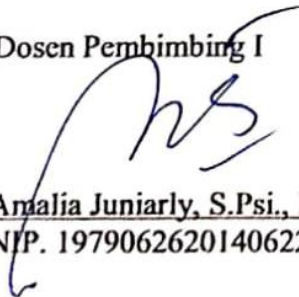
The results of the correlation analysis showed that work engagement with learning agility has a significance value of 0.000 ($p < 0.05$) with a value of $r = 0.767$. From the results of the data analysis, it can be concluded that there is a significant positive relationship between the two variables. Therefore, the hypothesis proposed in this study is accepted.

Keyword: *Work Engagement, Learning Agility*

¹*Student of Psychology Study Program, Faculty of Medicine, Sriwijaya University*

²*Lecture of Psychology Study Program, Faculty of Medicine, Sriwijaya University*

Dosen Pembimbing I



Amalia Juniarily, S.Psi., M.A., Psikolog
NIP. 197906262014062201

Dosen Pembimbing II



Rosada Dwi Iswari, M. Psi., Psikolog
NIP. 199010282018032001

Mengetahui,

Ketua Bagian Psikologi



Sayang Ajeng Mardhiyah, S.Psi., M.Si
NIP. 1978052112002122004

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Perkembangan globalisasi yang semakin kompleks menuntut setiap perusahaan untuk memanfaatkan sumber daya yang ada didalamnya dengan sebaik-baiknya. Hal ini karena semua sumber daya yang dimiliki oleh suatu perusahaan atau organisasi adalah kekuatan utama untuk menjalankan seluruh kegiatan operasionalnya (Emerson, 1961). Namun kenyataannya beberapa perusahaan sulit untuk menjaga atau bahkan mempertahankan sumber daya yang dimiliki terutama sumber daya manusia. Tidak dapat dipungkiri banyak sumber daya manusia, dalam hal ini merupakan para pekerja yang berpindah pekerjaan dalam waktu yang relatif singkat. Para pekerja yang sering berpindah pekerjaan dikenal dengan istilah *job-hopper*. Sementara perilaku berpindah-pindah pekerjaan dikenal dengan istilah *job hopping* (Khafsin, 2016).

Menurut Pranaya (2014), *job hopping* sebagai suatu bentuk dari *voluntary turnover* di mana seorang pekerja memiliki pola berpindah-pindah tempat kerja setiap satu atau dua tahun atas keputusannya sendiri, bukan karena kebijakan perusahaan tempat individu tersebut bekerja. Selanjutnya ditemukan pula ciri-ciri dari pekerja yang sering berpindah pekerjaan ialah pekerjaan tidak sesuai dengan harapan, perpindahan atas dasar sukarela, dan perpindahan dalam jangka waktu yang singkat dan tidak menentu (Yuen, 2016).

Konsep *job hopping* ini pertama kali dijelaskan oleh Ghiselli (1974), yaitu pekerja cenderung berganti pekerjaan dalam waktu singkat tanpa tujuan yang jelas.

Job hopping adalah perilaku yang cenderung untuk berpindah-pindah pekerjaan dari satu ke yang lain dalam waktu singkat serta didorong oleh keinginan yang kuat untuk mencari pekerjaan yang lebih baik atau motif lain yang dianggap rasional.

Menurut Naresh dan Rathnam (2015), *job hopping* didefinisikan sebagai perilaku yang sering berganti atau berpindah pekerjaan dalam upaya peningkatan pendapatan dan kemajuan karir. Kemudian, Pandey (2019) juga menjelaskan bahwa *job hopping* adalah jalan untuk pekerja mencari peluang baru atau menemukan tempat dan pekerjaan yang ideal. Selain itu, Friedel, Puskala, Smith, dan Villa (2011) mendefinisikan *job hopping* yaitu keluarnya pekerja dari pekerjaan disebabkan karena untuk kemajuan karir maupun untuk meningkatkan kesuksesan diri dalam berkarir.

Perilaku *job hopping* memberikan berbagai dampak bagi individu yang melakukannya, orang lain, juga menimbulkan permasalahan bagi perusahaan, seperti halnya, perusahaan akan kehilangan pekerja yang berpengalaman dan sudah terlatih. Kemudian, sering berpindah-pindahnya pekerja akan menyebabkan seringnya kekurangan tenaga kerja di perusahaan, yang akan sangat mempengaruhi kemajuan perusahaan dan menghambat penyelenggaraan pelatihan yang akan diberikan pada pekerja baru (Yuen, 2016). Selain itu, perusahaan juga terpaksa merelakan penambahan biaya baru yang harus dikeluarkan mulai dari proses rekrutmen pekerja, seleksi, hingga berbagai macam pelatihan (Yuliawan & Himam, 2007).

Memon, Salleh, dan Baharom (2015) mengatakan pekerja yang masih bertahan dalam perusahaan akan mengalami kerugian dikarenakan bertambahnya

beban kerja yaitu menyelesaikan pekerjaan individu yang keluar. Dari perspektif perusahaan, calon pekerja dengan riwayat berpindah-pindah pekerjaan dalam waktu singkat dianggap sebagai individu yang tidak stabil dan tidak loyal (Smith, 2013). Menurut survei *CareerBuilder*, situs pekerjaan terbesar di Amerika, 43% pemberi kerja tidak akan mempertimbangkan pelamar yang bekerja dalam waktu singkat di berbagai posisi berbeda.

Dalam banyak kejadian, saat seseorang berpindah pekerjaan, pekerja tersebut mengambil langkah maju lebih besar dalam karirnya. Daripada membiarkan kemajuan ditentukan oleh perusahaan, banyak pekerja terdorong untuk mengelola karir dengan cara berpindah antar perusahaan sesuai kebutuhan, mencari peluang baru, dan memperoleh keterampilan baru (Christian, Agustus 2022). Dalam jangka panjang, tidak dipungkiri bahwa pekerja dengan riwayat berpindah terus-menerus akan terhambat di kemudian hari. Perubahan yang dialami karena meninggalkan pekerjaan dan memasuki pekerjaan baru juga dapat berpotensi bermasalah yang akan berdampak pada prospek karir jangka panjang mereka (Christian, Agustus 2022). Dapat disimpulkan bahwa *job hopping* dapat menunjang kemajuan karir, mencari peluang baru, ataupun menemukan tempat dan pekerjaan yang ideal, namun menimbulkan kerugian pula jika dilakukan secara terus menerus.

Dilansir dari Intipesan (Desember, 2016), dalam mengembangkan karir, dibutuhkan adanya kemampuan belajar dan beradaptasi dari individu tersebut. Hal ini terkait dengan individu memandang peluang untuk kemajuan karir di perusahaan terbatas sehingga satu-satunya jalan keluar adalah pindah ke

perusahaan yang memberikan prospek pengembangan yang lebih baik. Ini menyiratkan bahwa semakin individu berharap untuk kemajuan dan membangun hubungan, semakin individu tersebut berniat untuk meninggalkan perusahaan (Juhdi, Pa'wan, & Hansaram, 2012).

Lebih lanjut, saat individu berpindah pekerjaan (*job hopping*), individu tersebut mengumpulkan kemampuan, pengetahuan, dan keterampilan yang dapat digunakan kelak di masa depan (Christian, Agustus 2022). Ini dikenal dengan istilah *learning agility*. *Learning agility* dianggap sebagai kompetensi yang sangat penting, bahkan kini dipandang sebagai faktor keunggulan yang semakin krusial untuk mendongkrak karir (Basuki, April 2019). *Learning agility* mengacu pada kemampuan beradaptasi dan kemauan untuk melakukan hal-hal baru atau tugas-tugas yang tidak biasa (Gravett & Caldwell, 2016).

Learning agility seseorang diyakini sebagai konstruksi yang dapat digunakan untuk memprediksi kinerja saat ini, kemampuan beradaptasi dengan lingkungan yang dinamis, dan potensi masa depan (Riswan, Salsabila, Mulya, & Saputra, 2021). *Learning agility* menjadi penting untuk mempertahankan kelangsungan hidup masa depan perusahaan. Tanpa adanya *learning agility*, pekerja milenial tidak akan mampu beradaptasi dengan dunia yang berkembang sehingga berdampak pada keberlanjutan perusahaan tempat mereka bekerja (Saputra, Abdinagoro, & Kuncoro, 2018).

Individu dengan *learning agility* yang tinggi cenderung memiliki potensi yang tinggi. Individu dengan *learning agility* yang tinggi juga mampu menganalisis, melihat, dan memahami keadaan yang berubah. Jika individu

tersebut dihadapkan dengan ketidakpastian keadaan, ketidakpastian ini akan dihadapi dengan ketangkasan (*agility*) sehingga individu dapat bertindak cepat mencari solusi dan menerapkannya. Individu yang pandai dalam hal ini tidak takut memahami asal usul masalah atau ketidakpastian sehingga mereka seringkali ingin menganalisis masalah dan mencari solusi dengan cepat (Roach, 2015). Sama halnya dengan perilaku *job hopping* yang berpindah pekerjaan dengan harapan kemajuan karir, maksud mencari peluang baru, dan didorong oleh keinginan yang besar untuk mencari alternatif pekerjaan yang lebih baik dan dianggap ideal (Pandey, 2019).

Learning agility sendiri didefinisikan sebagai kemampuan dan kemauan individu untuk mempelajari kompetensi baru dalam kondisi yang berbeda sejak awal (Lombardo & Eichinger, 2000). Menurut pandangan ini, individu dengan *learning agility* tinggi mempelajari pelajaran dari pengalaman dan menerapkannya pada situasi baru. Orang-orang yang sangat cepat belajar akan terus mencari tantangan baru, aktif mencari *feedback* dari orang lain untuk tumbuh dan berkembang, cenderung merefleksikan diri, dan mengevaluasi pengalaman mereka serta menarik kesimpulan praktis (De Meuse, Dai & Hallenbeck, 2010).

Learning agility adalah konstruk yang semakin diakui dalam manajemen bakat sebagai faktor kunci dalam efektivitas kepemimpinan jangka panjang (De Meuse et al., 2010). Selain itu, Stilwell (2019) mendefinisikan *learning agility* sebagai kecepatan dan fleksibilitas yang dengannya individu dapat belajar, melupakan, dan mempelajari kembali bagaimana menanggapi suatu situasi. *Learning agility* direfleksikan dalam empat aspek diantaranya *people agility*, *mental agility*, *change agility*, dan *result agility* (Lombardo & Eichinger, 2000).

Learning agility merupakan persoalan yang penting dalam mengelola pekerja, sama halnya dengan *work engagement* (Saputra, Kuncoro, & Sasmoko, 2022). Posthumus, Bozer, dan Santora (2016) menyatakan bahwa *work engagement* dan *learning agility* adalah karakteristik utama yang dicari oleh pemberi kerja terkemuka. Untuk seseorang dengan *learning agility*, selain memiliki jiwa kepemimpinan dan dorongan untuk kinerja tinggi, ia juga sangat terikat dengan pekerjaan dan perusahaan.

Beberapa penelitian menunjukkan bahwa *learning agility* berkaitan dengan *work engagement*. Seperti penelitian oleh Riswan, Salsabila, Mulya, dan Saputra (2021) menunjukkan bahwa *work engagement* memiliki pengaruh secara signifikan terhadap *learning agility*. Sejalan dengan hal tersebut, penelitian oleh Saputra, Kuncoro, dan Sasmoko (2022) mengungkapkan bahwa *work engagement* yang mencerminkan *vigor*, *dedication* dan *absorption* juga merupakan prediktor yang baik untuk *learning agility*, dan *work engagement* berperan memoderasi hubungan *learning culture* dan *learning agility*. Saat ini, untuk menjadi pembelajar yang tangkas dalam perusahaan, para pekerja didorong untuk memiliki *work engagement* yang baik dan dihadapkan dengan *learning culture* secara terus menerus sehingga terbangunlah *learning agility* yang memadai.

Penelitian oleh Saputra, Abdinagoro, dan Kuncoro (2018) juga mengungkapkan bahwa *learning agility* merupakan prediktor yang baik untuk *work engagement*. *Learning agility* berpengaruh positif signifikan kepada *work engagement* yang akan berdampak pada kinerja. *Engagement* datang bersama dengan perasaan dan antusias yang tinggi sehingga pekerja terinspirasi, termotivasi,

dan bangga akan pekerjaan yang dimilikinya. Semakin tinggi *learning agility* pekerja, semakin tinggi tingkat ketahanan, energi, kemauan untuk menginvestasikan waktu dan tenaga, tidak mudah lelah, dan tekun dalam menghadapi kesulitan pekerjaan. Dengan kata lain, mereka cenderung memiliki *engaged* yang lebih kuat dalam pekerjaan mereka. Ketika *learning agility* pekerja berkembang, *work engagement* akan meningkat (Kahn, 1990).

Menurut Schaufeli, Salanova, Gonzales, dan Bakker (2002), *work engagement* merupakan keadaan di mana pekerja mampu untuk berpikir positif dan juga merasa puas dengan pekerjaannya yang ditandai dengan adanya semangat (*vigor*), dedikasi (*dedication*), serta penghayatan (*absorption*). Tjahjaningsih (2016) melihat *work engagement* mengacu pada sejauh mana seseorang bersedia mendedikasikan diri untuk bekerja, mencurahkan waktu, kemampuan dan energinya untuk pekerjaan dan menganggap pekerjaan sebagai bagian dari kehidupan. *Work engagement* adalah hal yang positif, memuaskan, keadaan afektif-motivasi kesejahteraan terkait pekerjaan yang dapat dilihat sebagai kebalikan dari kelelahan kerja. Pekerja yang terlibat memiliki tingkat energi, dan secara antusias terlibat dalam bekerja (Bakker, Schaufeli, Leiter, & Taris, 2008).

Pekerja dengan *engagement* tinggi akan menunjukkan beberapa karakteristik yakni terlihat memiliki semangat kerja, menganggap tugas yang dilakukan penting dan bermakna, melakukan sesuatu dengan bersungguh-sungguh dan senang hati, serta menganggap tugas-tugasnya sebagai tantangan (Schaufeli & Bakker, 2003). Sebaliknya, Iqbal dan Khan (2012) berpendapat bahwa adanya *work engagement* yang rendah dapat menimbulkan masalah seperti kurangnya minat

kerja, lambatnya dalam pekerjaan, sering terlambat datang, sering tidak masuk kerja, bahkan hingga keluar dari perusahaan.

Menurut Marciano (2010), pekerja yang sangat terlibat dalam perusahaan akan memiliki beberapa keuntungan yang salah satunya adalah menurunkan *turnover*. Jika pekerja merasa terlibat dengan baik dan terhubung dengan lingkungan kerja, mereka merasa lebih sulit untuk meninggalkan pekerjaan dan pindah ke tempat yang baru. Hal ini sesuai dengan teori Mitchell, Holtom, Lee, Sablinski, dan Erez (2001) bahwa pekerja memiliki ikatan dengan organisasi atau komunitas sehingga membuat pekerja tersebut merasa sulit mengorbankan ikatan yang ada demi pekerjaan dan lingkungan baru. Artinya semakin besar *engagement* yang dimiliki oleh pekerja maka akan semakin kecil juga kemungkinan pekerja untuk melakukan *job hopping*.

Berdasarkan penjabaran yang telah dipaparkan, peneliti tertarik dan juga belum menemukan penelitian yang membahas terkait dengan variabel *work engagement* dan *learning agility* pada pekerja yang melakukan *job hopping*. Oleh karena itu, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian mengenai hubungan antara *work engagement* dan *learning agility* pada pekerja yang melakukan *job hopping*.

B. Rumusan Masalah

Dalam penelitian ini, diajukan rumusan masalah yaitu apakah ada hubungan antara *work engagement* dan *learning agility* pada pekerja yang melakukan *job hopping*?

C. Tujuan penelitian

Adapun tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui hubungan antara *work engagement* dan *learning agility* pada pekerja yang melakukan *job hopping*.

D. Manfaat Penelitian

Berdasarkan uraian di atas, diharapkan penelitian ini mampu membagikan manfaat secara teoritis dan juga praktis, yakni:

1. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat berguna, memberi pengetahuan, atau menambah wawasan ilmu yang bermanfaat bagi ilmu psikologi, khususnya psikologi industri dan organisasi.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi Responden

Diharapkan penelitian ini dapat memberikan informasi mengenai hubungan antara *work engagement* dan *learning agility* bagi para pekerja yang melakukan *job hopping*.

b. Bagi Masyarakat

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi kepada masyarakat mengenai hubungan antara *work engagement* dan *learning agility* pada pekerja yang melakukan *job hopping*.

E. Keaslian penelitian

Terdapat beberapa penelitian terkait *work engagement* dan *learning agility* sebelumnya oleh peneliti di Indonesia dan di luar negeri. Namun dari apa yang peneliti cari dan ketahui, belum ada penelitian yang meneliti tentang hubungan

antara *work engagement* dan *learning agility* pada pekerja yang melakukan *job hopping*. Adapun penelitian-penelitian terkait *work engagement* dan *learning agility* adalah sebagai berikut:

Penelitian berjudul “*The Relationships of Family, Perceived Digital Competence and Attitude, and Learning Agility in Sustainable Student Engagement in Higher Education*” dilakukan oleh Kim, Hong dan Song pada tahun 2018. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menguji dampak dari pengalaman digital mahasiswa sebelumnya, terutama pengaruh keluarga mereka, kompetensi dan sikap digital di perguruan tinggi, dan dengan perluasan, pada keterlibatan siswa. Sebanyak 381 universitas siswa disurvei dalam penelitian ini. Dari penelitian ini, didapatkan hasil bahwa pengalaman digital positif siswa sebelumnya secara signifikan mempengaruhi kompetensi digital yang dirasakan dan sikap mereka terhadap teknologi digital. Selain itu, penelitian ini juga menunjukkan bahwa kompetensi dan sikap digital yang dirasakan mahasiswa dimediasi oleh *learning agility*.

Perbedaan kedua penelitian yaitu pada penelitian di atas membahas mengenai hubungan keluarga, kompetensi dan sikap digital yang dirasakan, dan kelincahan belajar atau *learning agility* dalam keterlibatan mahasiswa berkelanjutan di perguruan tinggi, sedangkan penelitian yang dilakukan peneliti mengenai hubungan antara *work engagement* dan *learning agility* pada pekerja yang melakukan *job hopping*. Selain itu pada penelitian tersebut, subjek yang digunakan yaitu mahasiswa, sedangkan peneliti menggunakan pekerja.

Penelitian kedua oleh Aliyyah dan Idham pada tahun 2020 yang berjudul “Hubungan *Learning Agility* dan Perilaku Kolaborasi pada Pekerja di Jakarta”. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara kemampuan *learning agility* dengan perilaku *collaboration* pada pekerja di Jakarta dalam menghadapi era globalisasi. Sampel meliputi 235 partisipan pekerja, serta temuan mengungkapkan hubungan positif yang signifikan yang cukup antara kemampuan *learning agility* dengan kemampuan berperilaku *collaboration* pada pekerja. Ini memiliki arti bahwa semakin tinggi kemampuan *learning agility* pada pekerja di Jakarta maka kemampuan perilaku *collaboration* mereka ditempat kerjanya akan semakin baik.

Perbedaan penelitian yang dilakukan oleh peneliti terletak pada variabel dan subjek. Peneliti menggunakan *work engagement* sebagai variabel bebas dan variabel terikatnya ialah *learning agility*, sedangkan pada penelitian berjudul “Hubungan *Learning Agility* dan Perilaku Kolaborasi pada Pekerja di Jakarta” ini, *learning agility* sebagai variabel bebas dan variabel terikatnya adalah perilaku kolaborasi. Subjek pada penelitian yang peneliti lakukan adalah pekerja yang melakukan *job hopping* tanpa disebutkan secara spesifik tempat atau kotanya, sedangkan subjek pada penelitian tersebut yaitu pekerja di Jakarta.

Penelitian ketiga mengenai “Hubungan *Psychological Safety* dengan *Learning Agility* pada Remaja dalam Pembelajaran *Online* Selama Pandemi”. Penelitian ini dilakukan oleh Yunita dan Seanto pada tahun 2022 dengan tujuan penelitian yaitu untuk melihat hubungan *psychological safety* dengan *learning agility* pada remaja yang mengikuti pembelajaran *online* saat pandemi. Terdapat

126 subjek penelitian yang berasal dari sekolah yang sama di Jakarta dan telah menyerap pembelajaran *online* selama pandemi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa baik *psychological safety* maupun dua dimensi *learning agility* yaitu *result agility* dan *people agility* memiliki kecenderungan yang tinggi. Dengan demikian terdapat hubungan positif yang signifikan diantaranya.

Perbedaan penelitian yang dilakukan oleh Yunita dan Seanto ini dengan yang peneliti lakukan berada pada variabel bebas dan subjek. Variabel bebas yang digunakan peneliti adalah *work engagement*, sedangkan pada penelitian oleh Yunita dan Seanto, *psychological safety* yang berperan sebagai variabel bebas. Kemudian subjek yang digunakan pada penelitian tersebut adalah remaja yang mengikuti pembelajaran *online* di masa pandemi, sedangkan peneliti menggunakan subjek yaitu pekerja yang melakukan *job hopping*.

Penelitian selanjutnya yakni berjudul “*Learning Agility of School Administrators: An Empirical Investigation*” yang dilakukan oleh Ozgenel dan Yazici pada tahun 2021. Penelitian ini memiliki tujuan untuk mengetahui apakah tingkat *learning agility* administrator sekolah berbeda menurut jenis kelamin, senioritas, tingkat sekolah yang dilayani, status pendidikan, usia dan administrasi tugas (kepala sekolah dan wakil kepala sekolah). Sebanyak 428 relawan administrator berpartisipasi dalam penelitian ini. Menurut analisis, tingkat *learning agility* administrator sekolah secara keseluruhan sangat tinggi. Sementara itu, tingkat *learning agility* tidak berbeda secara signifikan menurut jenis kelamin dan tingkat sekolah administrator. Tingkat *learning agility* administrator yang memiliki pendidikan pascasarjana lebih tinggi daripada yang hanya memiliki gelar sarjana,

tingkat *learning agility* kepala sekolah lebih tinggi dari wakil kepala sekolah, dan administrator dengan senioritas dan usia yang lebih tinggi memiliki *learning agility* yang lebih tinggi daripada administrator dengan senioritas dan usia yang lebih rendah.

Penelitian di atas memiliki perbedaan dengan penelitian yang peneliti lakukan yakni terletak pada subjek. Subjek dalam penelitian yang berjudul tersebut adalah relawan administrator, sedangkan dalam penelitian yang dilakukan peneliti ialah pekerja yang melakukan *job hopping*. Hal lain yang menjadi perbedaan di antara keduanya yaitu, penelitian tersebut berfokus mengetahui apakah tingkat *learning agility* administrator sekolah berbeda menurut jenis kelamin, senioritas, tingkat sekolah yang dilayani, status pendidikan, usia dan administrasi tugas, sedangkan penelitian yang dilakukan peneliti berfokus pada hubungan antara *work engagement* dan *learning agility* pada pekerja yang melakukan *job hopping*.

Penelitian kelima yaitu berjudul "*The role of learning agility and career variety in the identification and development of high potential employees*" oleh Dries, Vantilborgh, dan Pepermans tahun 2012. Tujuan dari penelitian ini untuk memeriksa sejauh mana penilaian *learning agility* mampu memprediksi diidentifikasi sebagai potensi tinggi atau tidak di atas dan di luar prediksi dasar dengan kinerja pekerjaan. Selain itu juga bertujuan untuk menyelidiki apakah *learning agility* meningkat dengan *career variety*. Hasil temuan ialah *learning agility* (dimediasi oleh konten pekerjaan pembelajaran di tempat kerja) ditemukan menjadi prediktor yang lebih baik untuk diidentifikasi sebagai potensi tinggi

daripada kinerja pekerjaan. *Career variety* ditemukan berhubungan positif dengan *learning agility*.

Perbedaan kedua penelitian terletak pada variabel. Pada penelitian yang berjudul “*The role of learning agility and career variety in the identification and development of high potential employees*” variabel bebas yaitu *learning agility* variabel terikatnya yaitu *career variety*, sedangkan penelitian oleh peneliti variabel bebasnya adalah *work engagement* dan variabel terikatnya adalah *learning agility*. Selain itu, penelitian tersebut berfokus pada peran *learning agility* dan *career variety* dalam identifikasi dan pengembangan potensi tinggi para karyawan, sedangkan peneliti berfokus pada hubungan antara *work engagement* dan *learning agility* pada pekerja yang melakukan *job hopping*.

Penelitian keenam yang dilakukan oleh Steven dan Prihatsanti pada tahun 2017, berjudul “Hubungan antara Resiliensi dengan *Work Engagement* pada Karyawan Bank Panin Cabang Menara Imperium Kuningan Jakarta”. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menunjukkan hubungan antara resiliensi dengan *work engagement* pada karyawan Bank Panin Imperium Kuningan Jakarta. Sampel penelitian berjumlah 50 karyawan Bank Panin Imperium Kuningan Jakarta yang diambil menggunakan teknik *convenience sampling*. Didapatlah hasil yang menunjukkan adanya hubungan positif dan signifikan antara resiliensi dengan *work engagement*. Sumbangan resiliensi terhadap *work engagement* sebesar 54.5%. penelitian ini memiliki kesimpulan yaitu terdapat hubungan positif dan signifikan antara resiliensi dengan *work engagement*. Di mana semakin tinggi resiliensi karyawan maka semakin tinggi *work engagement*nya.

Perbedaan yang terdapat di antara penelitian di atas dengan penelitian yang dilakukan sendiri oleh peneliti terletak pada subjek penelitian dan variabel. Subjek yang digunakan pada penelitian tersebut ialah karyawan Bank Panin Imperium Kuningan Jakarta, sedangkan subjek yang peneliti gunakan ialah yaitu pekerja yang melakukan *job hopping*. Kemudian penelitian tersebut menggunakan variabel bebas yaitu resiliensi dan yang berperan sebagai variabel terikat adalah *work engagement*, sebaliknya, *work engagement* digunakan peneliti sebagai variabel bebas dan variabel terikatnya adalah *learning agility*.

Penelitian ketujuh berjudul “Hubungan antara *Psychological Well-being* dengan *Work Engagement* pada Perawat Instalasi Rawat Inap di Rumah Sakit “X””. Penelitian ini dilakukan pada tahun 2020 oleh Disya dan Umi. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui hubungan antara *psychological well-being* dengan *work engagement* pada perawat instalasi rawat inap di Rumah Sakit “X”. metode yang digunakan ialah metode penelitian kuantitatif dengan subjek penelitian yakni perawat instalasi rawat inap dengan jumlah 56 orang. Hasil analisis data menunjukkan bahwa ada hubungan antara *psychological well-being* dengan *work engagement*. Selain itu, diperoleh nilai koefisien korelasi sebesar 0,699 yang menunjukkan bahwa hubungan antara kedua variabel searah, artinya semakin tinggi *psychological well-being* maka akan semakin tinggi pula *work engagement* pada perawat. Kondisi individu yang memiliki tujuan hidup serta keinginan untuk mengembangkan pribadinya menjadi pendukung dalam tercapainya *work engagement* pada perawat instalasi rawat inap di Rumah Sakit “X”.

Perbedaan penelitian yang berjudul “Hubungan antara *Psychological Well-being* dengan *Work Engagement* pada Perawat Instalasi Rawat Inap di Rumah Sakit “X” dengan yang dilakukan oleh peneliti yakni pada variabel, variabel bebas yang digunakan dalam penelitian ini adalah *psychological well-being* dan variabel terikatnya *work engagement*, sedangkan peneliti menggunakan *work engagement* untuk variabel bebas dan *learning agility* untuk variabel terikat. Perbedaan lain yang terdapat di antara kedua penelitian ini yaitu pada subjek penelitian. Subjek yang digunakan penelitian ini yaitu perawat instalasi rawat inap di Rumah Sakit “X”, sedangkan subjek peneliti yaitu pekerja yang melakukan *job hopping*.

Penelitian kedelapan yaitu penelitian yang dilakukan oleh Eduard pada tahun 2020 yang berjudul “Analisis Pengaruh *Work Engagement* dan *Job Satisfaction* terhadap *Turnover Intention* pada Generasi X dan Generasi Y di Kota Malang”. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan di Kota Malang. Sampel pada penelitian ini sebanyak 50 Generasi X dan 50 Generasi Y. Hasil Penelitian Dari hasil penelitian dapat diketahui bahwa tidak terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara *job satisfaction* Gen X terhadap *turnover intention*, *job satisfaction* Gen Y tidak berpengaruh pada *turnover intention*, *work engagement* generasi x tidak berpengaruh terhadap *turnover intention*, *work engagement* generasi Y berpengaruh terhadap *turnover intention*.

Perbedaan penelitian yang terdapat di antara penelitian oleh Eduard dan penelitian yang dilakukan peneliti yaitu pada penelitian oleh Eduard berfokus pada analisis Pengaruh *work engagement* dan *job satisfaction* terhadap *turnover intention* pada generasi X dan generasi Y di kota Malang, sedangkan penelitian

yang dilakukan peneliti berfokus pada hubungan antara *work engagement* dan *learning agility* pada pekerja yang melakukan *job hopping*. Selanjutnya perbedaan kedua penelitian ini terletak pada subjek, di mana subjek pada penelitian yang dilakukan Eduard adalah generasi X dan generasi Y, sedangkan subjek penelitian yang dilakukan peneliti adalah pekerja yang melakukan *job hopping*.

Penelitian kesembilan yaitu penelitian yang dilakukan oleh Lome, Leon, dan Marissa pada tahun 2021 dengan judul “*Leadership behaviour, team effectiveness, technological flexibility, work engagement and performance during COVID-19 lockdown: An exploratory study*”. Tujuan penelitian ini adalah mengetahui *leadership behaviour, team effectiveness, technological flexibility, work engagement and performance* dalam konteks 'lockdown keras' di Afrika Selatan. Sampel pada penelitian ini diambil secara *online* melalui media sosial, terdapat sebanyak 229 pekerja jarak jauh. Hasil penelitian menunjukkan bahwa sumber *leadership behaviour* dan *team effectiveness* memiliki jalur positif langsung ke *work engagement* dan bahwa *work engagement* memiliki jalur positif ke dua faktor kinerja: adaptif dan proaktif. Selain itu, ada hubungan tidak langsung yang signifikan yang hadir dari *leadership behaviour* dan *team effectiveness* hingga kemampuan beradaptasi dan proaktif melalui *work engagement*.

Terdapat perbedaan penelitian di antara penelitian yang dilakukan oleh peneliti dan penelitian tersebut, perbedaan terdapat pada subjek penelitian dan jumlah variabel. Peneliti hanya menggunakan dua variabel yang terdiri dari *work engagement* dan *learning agility*, lain halnya dengan penelitian tersebut yang menggunakan empat variabel yaitu *leadership behaviour, work engagement,*

performance, technological flexibility, and team effectiveness. Kemudian penelitian yang dilakukan peneliti menggunakan subjek pekerja yang melakukan *job hopping*, sedangkan subjek yang terdapat pada penelitian tersebut yaitu pekerja jarak jauh.

Terakhir penelitian kesepuluh, yaitu penelitian yang berjudul “*Examining the moderating roles of job demands and resources on the relation between work engagement and work–family conflict*” yang dilakukan oleh Anthony dan Olukayode pada tahun 2018. Tujuan dari penelitian ini untuk meneliti peran moderasi tuntutan pekerjaan dan sumber daya dalam hubungan antara *work engagement* dan *work–family conflict*. Sampel berjumlah 156 ibu yang bekerja di Nigeria dengan usia berkisar antara 24 dan 39 tahun. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *work engagement* berhubungan positif dengan *work–family conflict*. Tuntutan pekerjaan dan sumber daya secara signifikan memoderasi hubungan antara *work engagement* dan *work–family conflict*, sehingga ibu yang bekerja dengan *work engagement* tinggi yang mengalami tuntutan pekerjaan yang tinggi dengan sumber daya pekerjaan yang tinggi melaporkan *work–family conflict* yang rendah. Temuan menunjukkan bahwa organisasi dapat mengurangi efek negatif dari *work engagement* pada *work–family conflict* di antara karyawan mereka dengan mengurangi atau mengoptimalkan tuntutan pekerjaan dan menyediakan sumber daya pekerjaan yang memadai.

Perbedaan di antara penelitian yang dilakukan oleh peneliti dan yang dilakukan oleh Anthony dan Olukayode terletak pada subjek penelitian, yaitu pada penelitian oleh Anthony dan Olukayode, subjek yang digunakan ialah ibu yang bekerja di Nigeria, sedangkan peneliti menggunakan pekerja yang melakukan *job*

hopping. Selain itu, penelitian oleh Anthony dan Olukayode berfokus pada peran moderasi tuntutan pekerjaan dan sumber daya dalam hubungan antara *work engagement* dan *work-family conflict*. Sedangkan penelitian oleh peneliti berfokus pada hubungan antara *work engagement* dan *learning agility* pada pekerja yang melakukan *job hopping*.

Berdasarkan penelitian-penelitian di atas dan sepengetahuan peneliti bahwa belum ditemukan penelitian yang menunjukkan hubungan antara *work engagement* dan *learning agility* pada pekerja yang melakukan *job hopping*, baik yang telah dilakukan di Indonesia maupun di luar Indonesia. Dengan demikian penelitian ini dapat dipertanggungjawabkan keasliannya.

DAFTAR PUSTAKA

- Aliyyah, I. H., & Idham, R. A. (2020). Hubungan *learning agility* dan perilaku kolaborasi pada pekerja di Jakarta. *Biopsikososial*, 4(1), 179-198.
- Anggakara, M. (2022, April). Pentingnya agility yang harus dimiliki karyawan dan perusahaan. Diakses pada 13 Mei 2023 dari <https://www.linovhr.com/agility-karyawan-dan-perusahaan/>.
- Ardiyanto, L., Efendi, R., Yoe, W., & Saputra, N. (2022). Memetakan learning agility pada perusahaan swasta di DKI Jaya: Apakah online learning, grit, dan collaborative skill cukup berdampak? *Jurnal Ekonomi Bisnis Manajemen Prima*, 3(2), 113-126.
- Attridge, M. (2009). Measuring and managing employee work engagement: A review of the research and business literature. *Journal of workplace behavioral health*, 24(4), 383-398.
- Azwar, S. (2016). Reliabilitas dan validitas aitem. Yogyakarta: Pustaka Pelajar
- Azwar, S. (2019). Metode penelitian psikologi (2nd ed). Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Badan Pusat Statistik (BPS). 2022. Jumlah penduduk pertengahan tahun. *Kependudukan*. Diakses pada 5 Mei 2023, dari <https://www.bps.go.id/indicator/12/1975/1/jumlah-penduduk-pertengahan-tahun.html>
- Badan Pusat Statistik (BPS). Tenaga kerja. Diakses pada 5 Mei 2023, dari <https://www.bps.go.id/subject/6/tenaga-kerja.html>
- Bakker, A. B. (2011). *An evidence-based model of work engagement*. *Current Directions in Psychological Science*, 20(4), 265–269. doi:10.1177/0963721411414534
- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2008). *Towards a model of work engagement*. *Career Development International*, 13(3), 209–223. doi:10.1108/13620430810870476
- Bakker, A. B., & Leiter, M. P. (2010). *Work engagement: A handbook of essential theory and research*. Psychology press.
- Bakker, A., Schaufeli, W., Leiter, M., & Taris, T. (2008). Work engagement: an emerging concept in occupational health psychology. *Work & Stress*, 187-200.
- Burke, W. (2018). Burke LAI Technical Report. In EASI Consult (Issue September).

- Christian, A. (2022, August 2). Mengapa semakin banyak kaum muda memilih untuk sering pindah tempat kerja?. Diakses dari <https://www.bbc.com/indonesia/articles/cgryx18r8ezo>
- De Meuse, K. P., Dai, G., & Hallenbeck, G. S. (2010). Learning agility: A construct whose time has come. *Consulting Psychology Journal: Practice and Research*, 62(2), 119.
- De Meuse, K. P., Dai, G., Eichinger, R. W., Page, R. C., Clark, L. P., & Zewdie, S. (2011, January). The development and validation of a self assessment of learning agility. In *Society for Industrial and Organizational Psychology Conference, Chicago, Illinois*.
- DeRue, D. S., Ashford, S. J., & Myers, C. G. (2012). Learning agility: In search of conceptual clarity and theoretical grounding. *Industrial and Organizational Psychology*, 5(3), 258-279.
- Dewi, R. P., Utami, N. I., & Juwandi, J. (2020). Quality of work life dan work engagement pada Dosen Perguruan Tinggi Swasta di Yogyakarta. *Jurnal Psikologi*, 15-25.
- Dharmawansa, P., & Thennakoon, D. (2014). An exploratory study on job hopping in Sri Lanka: A study on generation 'Y' employees. In *IRCMF 2014: 9th International Research Conference on Management and Finance*.
- Douglas, H., Bore, M., & Munro, D. (2015). Coping with university education: The relationship of time management behaviour and work engagement with the five factor model aspects. *Learning and Individual Differences*, 45, 268-274, DOI: 10.1016/j.lindif.2015.12.004.
- Dries, N., Vantilborgh, T., & Pepermans, R. (2012). The role of learning agility and career variety in the identification and development of high potential employees. *Personnel Review*.
- Duckworth, A. (2016). *Grit: The power of passion and perseverance*. Scribner.
- Emerson, J. P. (1961). Manpower absorption in the non-agricultural branches of the economy of communist china, 1953-1958. *The China Quarterly*, 7, 69-84.
- Federman, B. (2009). *Employee engagement: A roadmap for creating profits, optimizing performance, and increasing loyalty*. San Francisco: Jossey Bass.
- Fikriansyah, I. (2023, April). Berapa Jumlah Provinsi di Indonesia? Ini Data Terbaru di 2023. Diakses pada 5 Mei 2023, dari <https://www.detik.com/edu/detikpedia/d-6693208/berapa-jumlah-provinsi-di-indonesia-ini-data-terbaru-di-2023#:~:text=ini%20yuk%20detikers.->

[Jumlah% 20Provinsi% 20di% 20Indonesia% 20per% 202023, dan% 20Provin
si% 20Papua% 20Barat% 20Daya.](#)

- Friedell, K., Puskala, K., Smith, M., & Villa, N. (2011). Hiring, promotion, and progress: Millennials' expectations in the workplace. St. Olaf College Working Paper.
- Ghiselli, E. E. (1974). Some perspectives for industrial psychology. *American Psychologist*, 80-87.
- Gravett, L. S., & Caldwell, S. A. (2016). Learning agility - The Impact on recruitment and retention. Cincinnati Ohio: Palgrave MacMillan.
- Gravett, L. S., & Caldwell, S. A. (2016). Learning agility. *Contemporary Talent Management*, 126– 144. <https://doi.org/10.4324/9781003182788-9>.
- Hidayat, M. (2022, Mei). Microsoft: 53 persen gen z dan milenial di Indonesia pertimbangkan pindah kerja tahun ini. Diakses pada 13 Mei 2023 dari <https://www.liputan6.com/tekn/read/4970653/microsoft-53-persen-gen-z-dan-milenial-di-indonesia-pertimbangkan-pindah-kerja-tahun-ini>
- Hoyt, C.L., Burnette, J.L. and Innella, A.N. (2012), "I can do that the impact of implicit theories on leadership role model effectiveness", *Personality and Social Psychology Bulletin*, Vol. 38 No. 2, pp. 257-268.
- <https://learning.linkedin.com/resources/career-development/learning-agility-employee-development>
- Iqbal, T., Khan, K., & Iqbal, N. (2012). Job stress & employee engagement. *European Journal of Social Sciences*, 28(1), 109-118.
- Juhdi, N., Pa'wan, F., & Hansaram, R. M. S. K. (2012). Examining characteristics of high potential employees from employees' perspective. *International Journal of Arts & Sciences*, 5(7), 175.
- Kahn, W. A. (1990). Psychological conditions of personal engagement and disengagement at work. *Academy of management journal*, 33(4), 692-724.
- Khafsin, I. A., & Perdhana, M. S. (2016). Job hopping pada karyawan (*Studi fenomenologi pada karyawan yang berpindah-pindah perusahaan*) (Doctoral dissertation, Fakultas Ekonomika dan Bisnis).
- Khildani, A. C., & Lestariningsih, M. (2021). Pengaruh Efikasi Diri dan Locus Kendali terhadap Kinerja Karyawan Melalui Learning Agility. *Jurnal Manajemen dan Keuangan*, 10(2), 208-228.
- Kim, H. J., Hong, A. J., & Song, H. D. (2018). The relationships of family, perceived digital competence and attitude, and learning agility in sustainable student engagement in higher education. *Sustainability*, 10(12), 4635.

- Kray, L.J. and Haselhuhn, M.P. (2007), "Implicit negotiation beliefs and performance: experimental and longitudinal evidence", *Journal of Personality and Social Psychology*, Vol. 93 No. 1, pp. 49-64.
- Kuok, A. C., & Taormina, R. J. (2017). Work engagement: Evolution of the concept and a new inventory. *Psychological Thought*, 10(2).
- Lamidi, L. (2010). Efek Moderasi Kepemimpinan Pada Pengaruh Employee engagement Terhadap Kepuasan Kerja. *Jurnal Ekonomi dan Kewirausahaan*, 10(2), 23415.
- Larasati, A., & Aryanto, D. B. (2020, January). Job-Hopping and the determinant factors. In *5th ASEAN Conference on Psychology, Counselling, and Humanities (ACPCH 2019)* (pp. 54-56). Atlantis Press.
- Lee, J., & Song, J. H. (2020). Developing a Conceptual Integrated Model for the Employee's Learning Agility. *Performance Improvement Quarterly*, 34(4), 367–394. <https://doi.org/10.1002/piq.21352>
- Lockwood, N. R. (2007). Leveraging employee engagement for competitive advantage: HR's strategic role (SHRM Research Quarterly Report). Alexandria, VA: Society for Human Resource Management.
- Lombardo, M. M., & Eichinger, R. W. (2000). High potentials as high learners. *Human Resource Management*, 39(4), 321–329.
- Lufkin, B. (2021, Desember). Apakah kebiasaan berpindah tempat kerja masihengaruhi keberhasilan karier?. Diakses pada 13 Mei 2023, dari <https://www.bbc.com/indonesia/vert-cap-59560978>
- Memon, M. A., Salleh, R., & Baharom, M. N. R. (2015). Linking person-job fit, person organization fit, employee engagement and turnover intention: A three step conceptual model. *Asian Social Science*, 11(2), 313-320.
- Miller, S. (2018). Exploring the concept of learning agility (Tesis). Diakses pada 26 Agustus 2022, dari https://mro.massey.ac.nz/bitstream/handle/10179/15173/02_whole.pdf?sequence=2&isAllowed=y#:~:text=Learning%20agility%20can%20be%20understood,Lombardo%20%26%20Eichinger%2C%202000
- Mitchinson, A., & Morris R. (2014). Learning about learning agility. Center for Creative Leadership. Diakses pada 25 Agustus 2022, dari <https://www.ccl.org/articles/white-papers/learning-about-learning-agility>
- Muhammad, K. U. (2017). *Pengaruh absenteeism dan job attitude terhadap produktivitas kerja karyawan PT MEGA Finance cabang Padang* (Doctoral dissertation, Universitas Andalas).

- Mujiasih, E. (2022). Hubungan antara persepsi terhadap gaya kepemimpinan coaching dengan work engagement karyawan generasi milenial di PT. Karya Satria Jawa Tengah. *Jurnal EMPATI*, 11(5), 351-358.
- Mulyadi, D. M., Suhariadi, F., & Sulistyawati, M. E. (2018). Pengaruh Pelatihan Psychological Safety Terhadap Learning Agility Pegawai.
- Naresh, B., & Rathnam, B. V. (2015). Job hopping in software industry with reference to select software companies: A study. *International Journal of Recent Research Aspects*, 2(1), 38-45.
- Nicholas Bloom, John Van Reenen. 2010. Human resource management and productivity. National Bureau Of Economic Research 1050 Massachusetts Avenue Cambridge, MA 02138 May 2010.
- Ningsih, Y. (2018). Tempo.cp. <https://gaya.tempo.co/read/1108355/citra-buruk-generasi-milenial-di-dunia-kerja>, di akses pada 21 Maret 2022 pukul 16.05.
- Nova, H. C. (2018). *Fenomena Job-Hopping Pada “Generasi Y” (Studi Kasus Pada Karyawan Yang Berpindah-Pindah Tempat Kerja)* (Doctoral dissertation).
- Ozgenel, M., & Yazici, S. (2021). Learning Agility of School Administrators: An Empirical Investigation. *International Journal of Progressive Education*, 17(1), 247-261.
- Pandey, D. L. (2019). Job hopping tendency in Millenials. *NCC Journal*, 4(1), 41-46.
- Philip, N. (2017). Job-hopping: Does it benefit or detriment careers? *Thesis*.
- Posthumus, J., Bozer, G., & Santora, J. C. (2016). Implicit assumptions in high potentials recruitment. *European Journal of Training and Development*, 40(6), 430-445.
- Prahesti, K. (2019). *Haruskah aku bertahan: sebuah penelitian kualitatif mengenai gambaran job hopping pada generasi milenial* (Doctoral dissertation, Widya Mandala Catholic University Surabaya).
- Pranaya, D. (2014). Job-hopping—An analytical review. *International Journal of Research in Business Management*, 2(4), 67-72.
- Pratiwi, Y.R dan Suhana. (2012). Efektivitas motivasi kerja dalam meningkatkan kinerja pegawai. *Jurnal Buletin Pengelolaan Reaktor Nuklir*. Vol. 9, No. 2, 7- 65.
- Pri, R., & Zamralita, Z. (2017). Gambaran work engagement pada karyawan di PT EG (Manufacturing Industry). *Jurnal Muara Ilmu Sosial, Humaniora, Dan Seni*, 1(2), 295-303.

- Rawlins, C., Indvik, J., & Johnson, P. (2008). Understanding the new generation: What the millennial cohort absolutely, positively must have at work. *Journal of Organizational Culture, Communication and Conflict*.
- Rich, B. L., Lepine, J. A., & Crawford, E. R. (2010). Job engagement: Antecedents and effects on job performance. *Academy of Management Journal*, 53, 617-635.
- Riswan, A. A., Salsabila, C., Mulya, D. P. R., & Saputra, N. (2021). Innovative work behavior pada pegawai di DKI Jakarta: Pengaruh learning agility, work engagement, dan digital readiness. *Studi Ilmu Manajemen dan Organisasi*, 2(2), 151-165.
- Rizaty, Monavia A. (2022, Juli). Diakses pada 13 Mei 2023, dari <https://dataindonesia.id/sektor-riil/detail/selama-pandemi-65-pekerja-berhenti-dan-masuk-industri-lain>
- Roach, D. A. (2015). *The importance of improving learning agility for a growing population of graduate students: Helping universities meet 21st century workforce demands*. Robert Morris University.
- Robertson-Smith, G., & Markwick, C. (2009). *Employee engagement: A review of current thinking*. Brighton: Institute for Employment studies.
- Saks, A. M. (2006). Antecedents and consequences of work engagement. *Journal of Managerial Psychology*, 21, 600–619. <http://dx.doi.org/10.1108/02683940610690169>
- Santrock, John W. 2003. *Adolescence: Perkembangan Remaja (Edisi Ke-6)*. Jakarta : penerbit erlangga
- 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, 117-130.
- Saputra, N., Kuncoro, E. A., & Sasmoko, S. (2022). Melacak pengaruh budaya belajar terhadap tetangkalan belajar: peranan keterlekatan kerja sebagai mediator. *Aksara: Jurnal Ilmu Pendidikan Nonformal*, 8(2), 909-920.
- Sari, E. Y. D., & Bashori, K. (2021). Keterikatan kerja dan peran aspek psikologi positif.
- Sari, Intan N. (2022). Survei: 77% Tenaga kerja profesional Indonesia pertimbangkan resign. Diakses pada 5 Mei 2023, dari <https://katadata.co.id/intannirmala/berita/63253760a7121/survei-77-tenaga-kerja-profesional-indonesia-pertimbangkan-resign>
- Schaufeli, W. (2012). Work engagement: What do we know and where do we go?. *Romanian Journal of Applied Psychology*, 14(1), 3-10.

- Schaufeli, W. B., & Bakker, A. B. (2003). Utrecht employee engagement scale: preliminary manual. Occupational Healthy Psychology Unit. Utrecht University.
- Schaufeli, W. B., & Bakker, A. B. (2004). Job demands, job resources, and their relationship with burnout and engagement: A multi-sample study. *Journal of Organizational Behavior: The International Journal of Industrial, Occupational and Organizational Psychology and Behavior*, 25(3), 293-315.
- Schaufeli, W. B., Martínez, I., Marques-Pinto, A., Salanova, M., & Bakker, A. B. (2002). Burnout and engagement in university students: A cross national study. *Journal of Cross-Cultural Psychology*, 33, 464-481.
- Schaufeli, W. B., Salanova, M., González-Romá, V., & Bakker, A. B. (2002). The measurement of engagement and burnout: A two sample confirmatory factor analytic approach. *Journal of Happiness Studies*, 3, 71- 92.
- Smith, J. (2013). The pros and cons of job hopping. Diakses pada 29 Maret 2022, dari Forbes: <https://www.forbes.com/sites/jacquelynsmith/2013/03/08/the-pros-and-cons-of-job-hopping/#4f59a4b147be>
- Stilwell, K. D. (2019). *Learning agility-preparing leaders to fight and win in a complex world*. US Army Command and General Staff College.
- Sugiyono. (2019). Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan r&d. Bandung: Alfabeta.
- Surya, C. A. A., & Yuniasanti, R. (2023). Analisis Learning Agility Karyawan Milenial Di Masa Pandemi Covid-19. *Jurnal Psikologi Malahayati*, 5(1).
- Suryaratri, R. D., & Abadi, M. A. (2018). Modal psikologis dan intensi job hopping pada pekerja generasi millennial. *IKRA-ITH HUMANIORA: Jurnal Sosial Dan Humaniora*, 2(1), 77-83.
- Tjahjaningsih, C. C. E. (2016). Pengaruh employee engagement dan modal sosial terhadap kinerja karyawan dengan OCB (Organizational Citizenship Behaviour) sebagai mediasi (Studi pada Bank Jateng kantor pusat). *Media Ekonomi dan Manajemen*, 30(2).
- Triamanda, V. (2022). Pasca lebaran jumlah karyawan makin meningkat. Diakses pada 5 Mei 2023, dari <https://www.idxchannel.com/economics/pasca-lebaran-jumlah-karyawan-berpindah-kerja-makin-meningkat>.
- Triwibisono, C., & Aurachman, R. (2021). Budaya suku bangsa di Indonesia dalam mendukung pengelolaan organisasi (Studi Kasus: Universitas Telkom). *JISI: Jurnal Integrasi Sistem Industri*, 8(1), 45-53.

- Vinesian, G. T., Suryanto, S., & Sari, R. L. (2023). Factors related to learning agility: a systematic literature review. *Journal of Business Atudies and Management Revier*, 6(2), 182-186.
- Vorina A., Simonic, M., & Vlasova, M. (2017). An analysis of the relationship between job satisfaction and employee engagement. *Economic themes*, 55(2), 243-262.
- Wardhani, N. S., Sulastiana, M., & Ashriyana, R. (2022). Adaptasi alat ukur learning agility pada karyawan untuk meningkatkan organizational agility: versi Bahasa Indonesia. *Psikologika: Jurnal Pemikiran dan Penelitian Psikologi*, 27(2), 243-264.
- Wee, Y. E., Woo, H., & Kim, W. (2021). The Relationship between Learning Agility and Job Preparation Behavior of Engineering College Students: Moderated Moderation Effect of Learning Flow and Professor-Student Interaction Frequency. *Journal of Practical Engineering Education*, 13(2), 405-419.
- Widhiarso, W. (2011, Juni). Pengategorian data dengan menggunakan statistic hipotetik dan statistik empirik. Diakses pada 5 Mei 2023 dari <http://widhiarso.staff.ugm.ac.id/wp/wpcontent/uploads/Widhiarso-Pengategorian-Data-dengan-Menggunakan-StatistikHipotetik-dan-Statistik-Empirik.pdf>.
- Yadav, N., & Dixit, S. (2017). A conceptual model of learning agility and authentic leadership development: Moderating effects of learning goal orientation and organizational culture. *Journal of Human Values*, 23(1), 40-51.
- Yuen, S. H. (2016). Examining the generation effects on job-hopping intention by applying the Theory of Planned Behavior (TPB).
- Yuliawan, T.P., & Himam, F. (2007). The grasshopper phenomenon: Studi kasus terhadap professional yang sering berpindah-pindah pekerjaan. *Jurnal Psikologi*, 76-88.
- Yunita, M. M., & Seanto, S. (2018). Hubungan psychological safety dengan learning agility pada remaja dalam pembelajaran online selama pandemi. *Jurnal Psikologi TALENTA*, 7(2), 13-23.