

Hubungan antara Ketangkasan Belajar (*Learning Agility*) dengan Eksplorasi Karir pada Karyawan Millennial

Anisa Firdaus¹, Joko Kuncoro²

^{1,2}Fakultas Psikologi, Universitas Islam Sultan Agung, Semarang
¹anisafdds29@gmail.com, ²kuncoro@unissula.ac.id

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara ketangkasan belajar (*Learning agility*) dengan eksplorasi karir pada karyawan millennial. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan populasi seluruh karyawan. Adapun metode pengambilan sampel menggunakan *probability sample* dengan 135 karyawan dari total populasi 429 sampel. Terdapat dua alat ukur yang digunakan dalam penelitian ini antara lain adalah alat ukur ketangkasan kerja dengan reliabilitas sebesar 0,873, serta alat ukur eksplorasi karir dengan reliabilitas 0,771. Adapun hipotesis yang diuji dalam penelitian ini adalah terdapat hubungan antara ketangkasan belajar dengan eksplorasi karir pada karyawan millennial. Teknik analisis data pada penelitian ini menggunakan teknik *non parametric* yaitu spearman rho yang menunjukkan terdapat hubungan positif antara ketangkasan belajar dengan eksplorasi karir pada karyawan millennial. Hasil korelasi antara ketangkasan belajar dengan eksplorasi karir menghasilkan skor rxy sebesar 0,650 dengan taraf signifikan sebesar 0,000 ($p < 0.05$). ketangkasan belajar memberikan sumbangan efektif sebesar 46,4% pada eksplorasi karir, sedangkan 53,6% disumbangkan oleh faktor lain diluar penelitian. Hasil dari penelitian menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif yang signifikan antara ketangkasan belajar dengan eksplorasi karir pada karyawan millennial.

Kata Kunci : Ketangkasan Belajar, Eksplorasi Karir, Karyawan Millennial

Pendahuluan

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan bagian penting dalam kelangsungan serta peningkatan kualitas bisnis sebuah perusahaan. Berdasarkan kabar yang beredar mengenai sumber daya manusia (SDM) terkait pengelolaan karyawan dari setiap generasi tentunya mendapat perhatian khusus dari pimpinan maupun peneliti. Salah satu perhatian khususnya adalah adanya perbedaan spesifik dari masing-masing generasi (Perspectives, 2019). Perbedaan tersebut biasanya meliputi usia, pengalaman, taraf hidup, dan karakteristik (Twenge, 2015). Masing-masing

generasi memiliki tujuan, ekspektasi, jenjang karir, serta nilai kerja yang berbeda (Cennamo, 2015).

Dalam pasar tenaga kerja, baru-baru ini di temukan satu generasi yang relatif baru yang dinamakan generasi milenial atau generasi Y. Generasi milenial atau generasi Y merupakan generasi yang lahir di era teknologi. Teknologi dan informasi merupakan bagian hidup dari mereka. Generasi milenial secara karakteristik diidentifikasi sebagai ahli teknis dalam penggunaan media sosial. Secara umum generasi milenial lahir pada tahun 1980-2000 (Indah Budiati et al., 2018). Mengandalkan sebuah angka IPK atau nilai dan lulusan dari Universitas yang bergengsi atau yang terbaik saja tidak cukup, Semakin maraknya persaingan dalam mendapatkan pekerjaan, mengembangkan karir dan mempertahankan sesuatu keberadaan di suatu zona nyaman di sebuah organisasi (Jatmika, 2019). Maka dengan itu individu juga harus mengolah *soft skill* ataupun *hard skill* guna mengikuti perkembangan ekonomi (Manara, 2014).

Situasi dunia ekonomi dan bisnis masa kini di gambarkan dengan istilah VUCA world. Era VUCA (Codreanu, 2016) adalah singkatan dari *Volatility*, *Uncertainty*, *Complexity*, dan *Ambiguity*. *Volatility* merupakan dinamika transformasi yang sangat cepat dalam sesuatu hal antara lain seperti sosial, ekonomi dan politik. *Uncertainty* merupakan sulitnya dalam memproyeksikan isu dan peristiwa yang terjadi. *Complexity* merupakan situasi yang berbelit – belit dimana banyak hal yang begitu problematis sehingga sulit di pecahkan. *Ambigu* merupakan situasi dimana yang tidak cukup jelas dan masih di pertanyakan. Seiring berkembangnya perekonomian pada masa kini, tentunya terdapat perbedaan antara karyawan pada masa kini atau karyawan milenial dengan karyawan pada masa sebelumnya. Perbedaan yang signifikan antara karyawan milenial dengan karyawan pada masa sebelumnya dapat dilihat dari karakteristik. Informasi dan teknologi telah menjadi bagian yang penting pada generasi milenial karena generasi ini dilahirkan berdampingan dengan internet. Internet sudah menjadi budaya global yang dapat mempengaruhi nilai, pandangan, serta tujuan hidup individu yang lahir pada generasi milenial. Generasi milenial juga cenderung menyukai tantangan dan penghargaan, cenderung

overconfident, serta berani mengungkapkan pendapat. Generasi milenial tumbuh bersama dengan munculnya teknologi-teknologi baru (Putra, 2017).

Milenial merupakan *digital native*, dimana hampir keseluruhan aktivitasnya menggunakan internet dan digital, termasuk juga mencari informasi tentang kerja dan karirnya (IDN Research Institute, 2019). Temuan riset menunjukkan dari satu dari dua milenial Indonesia mencari informasi pekerjaan atau karir dari internet. Berdasarkan IDN Research Institute persentase milenial Indonesia dalam pengalaman menggunakan sosial media untuk pengalaman mencari lowongan pekerjaan adalah 47,7 %. Pada masa milenial tingkat loyalitas terhadap perusahaan cenderung rendah. Berdasarkan data IDN research institute (IDN Research Institute, 2019) 2- 3 tahun merupakan waktu yang ideal bagi milenial untuk bekerja disuatu perusahaan. Milenial berpindah dari satu perusahaan ke perusahaan lain disebabkan karena tiga hal yaitu fasilitas pengembangan diri yang lebih baik, besaran gaji lebih banyak dan kondisi lingkungan. Dari riset data yang dipaparkan bahwa milenial cenderung berpindah – pindah tempat perusahaan dengan demikian eksplorasi karir juga di perlukan guna untuk mencari informasi tentang karir individu. Suherman (2016) mengatakan bahwa eksplorasi karir merupakan keinginan individu untuk mencari informasi tentang seputar sumber informasi karir. Rahman & Bhakti (2017) juga mengemukakan eksplorasi karir merupakan segala bentuk upaya pengumpulan terkait informasi karir atau ragam karir, yang bertujuan untuk mengembangkan karir individu selaras dengan bakat dan potensi yang dimiliki individu.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Maghfiroh dkk, dengan judul Analisis Deskriptif Eksplorasi Karir dan Kesesuaian Persepsi Karyawan Muda pada tahun 2017 Maghfiroh et al., (2017), memperoleh hasil yang signifikan yaitu bahwa karyawan melakukan aktivitas eksplorasi terkait latar belakang atau pengalaman pekerjaan sebelumnya. Sehingga sebelum memasuki pekerjaan mereka mencari informasi dan meningkatkan pemahaman tentang peran kerja. Berdasarkan hasil pemaparan diatas, dapat disimpulkan bahwa ada beberapa faktor yang mempengaruhi perilaku eksplorasi karir salah satunya adalah Ketangkasan Belajar.

Istilah ini sering disebut dengan *learning agility*. Ketangkasan belajar merupakan kemampuan belajar dari suatu pengalaman dan menerapkan pengalaman sebagai sesuatu yang dipelajari guna meraih kesuksesan disituasi baru.

Dari wawancara di atas dapat ditarik kesimpulan bahwa karyawan melakukan eksplorasi karir mengenai pekerjaannya seperti mencari informasi karir yang akan individu tempati. Biasanya individu mengenali kelebihan dan kekurangannya, serta mampu belajar sesuatu divisi yang mereka tempati. Hal ini membuktikan bahwa ketangkasan belajar juga diperlukan guna mengeksplorasi karir karyawan. Orisinalitas penelitian yang peneliti lakukan dengan penelitian sebelumnya Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Maghfiroh dkk, dengan judul Analisis Deskriptif Eksplorasi Karir dan Kesesuaian Persepsi Karyawan Muda pada tahun 2017 (Maghfiroh et al., 2017) adalah terlihat dari perbedaan variabel bebas pada penelitian ini menggunakan Ketangkasan Belajar sebagai variabel bebas. Selain itu juga terdapat perbedaan subjek dalam penelitian yang peneliti lakukan dengan peneliti – peneliti sebelumnya. Pada penelitian ini peneliti menggunakan subjek karyawan milenial yang sedang aktif bekerja baik di instansi maupun bekerja di perusahaan. Hal ini disebabkan karena peneliti ingin berfokus pada hubungan antara ketangkasan belajar dengan eksplorasi karir pada karyawan milenial. Berdasarkan latar belakang diatas, peneliti tertarik melakukan penelitian dengan judul “Hubungan Ketangkasan Belajar dengan Eksplorasi Karir pada Karyawan Milenial”.

Metode

Partisipan dalam penelitian ini adalah karyawan millennial yang bekerja di PT. Ciomas Adisatwa unit Pabelan. Instrument penelitian ini dengan menggunakan seperangkat pertanyaan yang disusun guna mengungkap atribut tertentu dengan menggunakan respon pertanyaan tersebut (Azwar, 2012). Skala yang digunakan dalam penelitian ini adalah Skala Ketangkasan Belajar hasil modifikasi dari (Ramdhani, 2019) yang berdasarkan aspek – aspek yang telah dijelaskan (Derue et al., 2012) yaitu *people agility, result agility, mental agility, change agility. Self*

awerness. Terdapat 40 aitem dimana 20 merupakan aitem favorable dan 20 lainnya merupakan aitem unfavorable pada skala Ketangkasan Belajar. Skala kedua adalah skala Eksplorasi Karir yang disusun berdasarkan aspek yang dikemukakan oleh Hurst dan Good (2009) yaitu aspek *specific career, past experience, new work role, suitable career*. Dimana terdapat 12 aitem favorable dan 12 aitem unfavorable.

Hasil

Berdasarkan dari hasil uji coba beda item pada 40 aitem diperoleh 22 aitem dengan daya beda tinggi dan 18 aitem dengan daya beda rendah. Berdasarkan dari analisis data yang dilakukan diperoleh daya beda aitem tinggi berkisar antara 0,314-0.639 dan daya beda aitem rendah berkisaran 0,026-0,297. Estimasi reliabilitas skala learning agility dari 22 aitem sebesar 0.873 sehingga skala Ketangkasan Belajar dapat dikatakan reliabel. Sedangkan Berdasarkan dari hasil uji coba beda item pada 24 aitem diperoleh 10 aitem dengan daya beda tinggi dan 14 aitem dengan daya beda rendah. Berdasarkan dari analisis data yang dilakukan diperoleh daya beda aitem tinggi berkisar antara 0.285 – 0.537 dan daya beda aitem rendah berkisaran -0,237 – 0.246. Estimasi reliabilitas skala eksplorasi karir dari 22 aitem sebesar 0.678 sehingga skala eksplorasi karir dapat dikatakan reliabel.

Dalam uji normalitas penelitian dilakukan guna mengungkap normal atau tidaknya data distribusi tersebut. Dalam penelitian ini peneliti menggunakan teknik *one sample Kolmogorov Smirnov Z* digunakan untuk melakukan uji normalitas. Berdasarkan uji normalitas terhadap variabel Ketangkasan Belajar nilai KS Z sebesar 0.103 dengan $P = 0.001$ ($p > 0.05$). Dengan demikian dapat dikatakan bahwa sebaran data Ketangkasan Belajar memiliki distribusi tidak normal. Berdasarkan uji normalitas terhadap variabel eksplorasi karir diperoleh nilai KS Z sebesar 0.120 dengan $P = 0.000$ ($p > 0.05$). dengan demikian dapat dikatakan bahwa sebaran data eksplorasi karir memiliki distribusi tidak normal.

Uji linieritas bermaksud untuk mengungkapkan suatu hubungan antara variabel satu dengan variabel lainnya dalam suatu penelitian. Hasil uji linieritas dalam penelitian ini hubungan antara ketangkasan belajar dengan eksplorasi karir

mendapatkan Flinier sebesar 1.972 dengan taraf signifikasi sebesar 0.008($p < 0.05$). dengan demikian dapat dikatakan bahwa terdapat hubungan yang linier antara variabel Ketangkasan Belajar dengan eksplorasi karir.

Uji hipotesis dalam penelitian ini apakah terdapat hubungan positif antara Ketangkasan Belajar dengan eksplorasi karir pada karyawan milenial. Teknik analisis data pada penelitian ini menggunakan *non parametric test spearman rho*. Hal ini dikarenakan uji asumsi pada distribusi data terhadap variabel tergantung tidak normal. Analisis data penelitian ini menunjukkan bahwa skor rxy 0.650 dengan signifikasi 0.000 ($p < 0.05$). hal ini membuktikan bahwa terdapat hubungan positif antara ketangkasan belajar dengan eksplorasi karir pada karyawan millennial.

Diskusi

Penelitian ini dilakukan dengan maksud apakah terdapat hubungan antara ketangkasan belajar dengan eksplorasi karir pada karyawan millennial. Hasil penelitian melalui uji hipotesis yang dilakukan terdapat hubungan positif antara ketangkasan belajar dengan eksplorasi karir.

Hasil dari uji linieritas variabel ketangkasan belajar dan eksplorasi karir memperoleh *F linier* = 1,972 dan *signifikasi* sebesar $p = 0,008$ ($p > 0,05$). Skor rxy yang dihasilkan dalam penelitian ini sebesar 0.650 dengan taraf *signifikansi* = 0.000 ($p > 0,005$). Hasil yang didapat dalam penelitian ini membuktikan bahwa hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini diterima. Berdasarkan penelitian tentang ketangkasan belajar berada pada kategorisasi yang tinggi dimana hal ini menunjukkan bahwa subjek memiliki tingkat ketangkasan belajar yang tinggi dalam karirnya. Sedangkan untuk eksplorasi karir dalam kategorisasi hasil yang tinggi. Tingkat ketangkasan belajar yang tinggi pada karyawan di PT. Ciomas Adisatwa menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat ketangkasan belajar karyawan artinya semakin tinggi juga tingkat eksplorasi karir karyawan tersebut. Pada penelitian ini menunjukkan bahwa hipotesis diterima.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Hauw dan Vos (2010) individu dengan tingkat ketangkasan belajar yang tinggi mampu mengambil serta

menerapkan pelajaran dari pengalaman mereka terhadap situasi yang baru. Individu tersebut cenderung mencari tantangan baru serta umpan balik dari orang lain guna mengembangkan diri, cenderung melakukan refleksi diri, serta melakukan evaluasi dan menarik kesimpulan.

Hal ini menggambarkan bahwa karyawan PT. Ciomas Adisatwa unit Pabelan yang memiliki ketangkasan belajar maka akan memiliki perilaku eksplorasi yang tinggi. Hal ini diperkuat dengan hasil penelitian yang mendukung, bahwa karyawan muda (generasi millennial) melakukan aktivitas terkait pencarian informasi dan meningkatkan pemahaman, latar belakang dan pengalaman sebelumnya. Hal ini juga didukung dengan penelitian yang telah dilakukan menunjukkan bahwa eksplorasi karir menunjukkan kategorisasi tinggi dengan persentase 64%. Hal ini menunjukkan bahwa ketangkasan belajar mempengaruhi eksplorasi karir karyawan millennial di PT. Ciomas Adisatwa unit Pabelan.

Kesimpulan

Uji hipotesis dalam penelitian ini dilakukan guna mengetahui apakah ada hubungan negatif antara ketangkasan belajar dengan eksplorasi karir pada karyawan millennial di PT. Ciomas Adisatwa unit Pabelan. Teknik uji coba penelitian ini menggunakan teknik *nonparametric test* dan dari teknik tersebut hasil uji hipotesis diterima. Hal ini membuktikan bahwa ada hubungan positif antara ketangkasan belajar dengan eksplorasi karir pada karyawan millennial di PT. Ciomas Adisatwa unit Pabelan. Semakin tinggi ketangkasan belajar maka semakin tinggi pula eksplorasi karir pada karyawan millennial di PT. Ciomas Adisatwa unit Pabelan.

Daftar Pustaka

- Azwar, S. (2012). *Penyusunan skala psikologi*. Yogyakarta : Penerbit Pustaka Belajar
- Cennamo, L. (2015). *Generational Differences In Work Values, Outcomes And Person-Organisation Values Fit*. November 2008.
<https://doi.org/10.1108/02683940810904385>

- Codreanu, A. (2016). A Vuca Action Framework For A Vuca Environment. Leadership Challenges And Solutions. *Journal of Defense Resources Management*, 7(2), 31– 38.
- De Hauw, S., & De Vos, A. (2010). Millennials' Career Perspective And Psychological Contract Expectations: Does The Recession Lead To Lowered Expectations? *Journal Of Business And Psychology*, 25(2), 293–302. <https://doi.org/10.1007/S10869-010-9162-9>
- De Meuse, K. P., Dai, G., Swisher, V. V., Eichinger, R. W., & Lombardo, M. M. (2012). Leadership Development: Exploring, Clarifying, And Expanding Our Understanding Of Learning Agility. *Industrial And Organizational Psychology*, 5(3), 280–286. <https://doi.org/10.1111/J.1754-9434.2012.01445.X>
- 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. <https://doi.org/10.1111/J.1754-9434.2012.01444.X>
- Hurst, J. L., & Good, L. K. (2009). Generation Y And Career Choice: The Impact Of Retail Career Perceptions, Expectations And Entitlement Perceptions. *Career Development International*, 14(6), 570–593. <https://doi.org/10.1108/13620430910997303>
- Idn Research Institute. (2019). Indonesia Millennial Report 2019: Memahami Perilaku Milenial Indonesia. *Idn Research Institute*, 01, 61. <https://www.lidntimes.com/indonesiamillennialreport2019>
- Kolb, D. A. (1976). Management And Learning Processes. *In California Management Review*. 18(3), 21–31.
- Maghfiroh, U., Rahmawati, Y., & Noer, B. A. (2017). Analisis Deskriptif Eksplorasi Karir Dan Kesesuaian Persepsi Karyawan Muda. *Jurnal Sains Dan Seni Its*, 6(2), 282–285. <https://doi.org/10.12962/J23373520.V6i2.26232>
- Priyatno, T. (2016). Upaya Meningkatkan Pemahaman Eksplorasi Karir Melalui Layanan Bimbingan Kelompok Dengan Teknik Diskusi Kelompok. *Psikopedagogia Jurnal Bimbingan Dan Konseling*, 5(1), 49. <https://doi.org/10.12928/Psikopedagogia.V5i1.4489>
- Rahman, F. A., & Bhakti, C. P. (2017). *Implementasi Eksplorasi Karier Siswa Di Era New Normal*.
- Twenge, J. M. (2015). *A Review Of The Empirical Evidence On Generational Differences In Work A Review Of The Empirical Evidence On Generational*

Differences In Work Attitudes. June 2010. <https://doi.org/10.1007/S10869-0109165-6>

Zikic, J., & Klehe, U. C. (2006). Job Loss As A Blessing In Disguise: The Role Of Career Exploration And Career Planning In Predicting Reemployment Quality. *Journal Of Vocational Behavior*, 69(3), 391–409. <https://doi.org/10.1016/J.Jvb.2006.05.007>