

# Hubungan antara keterikatan kerja, keterlibatan karyawan, dan ketangkasan karyawan: peran program pelatihan spirit of agile untuk meningkatkan keterikatan kerja terhadap ketangkasan karyawan pada PT X. = The relationship between work engagement, employee involvement and workforce agility: the role of spirit of agile intervention program to improve work engagement toward workforce agility in PT X

Manggala Purwakencana N., author

Deskripsi Lengkap: <https://lib.ui.ac.id/detail?id=20499255&lokasi=lokal>

---

## Abstrak

Ketangkasan karyawan diartikan sebagai kemampuan karyawan untuk bereaksi dan beradaptasi terhadap perubahan dengan cepat dan tepat (Alavi Wahab, 2013). Untuk tetap dapat berkompetisi dengan perkembangan bisnis secara global, PT X selaku pelaku bisnis menerapkan pendekatan ketangkasan ini di semua lini bisnisnya. Studi 1 bertujuan untuk melihat hubungan keterlibatan karyawan dan keterikatan kerja pada ketangkasan tenaga kerja. Responden dalam penelitian ini adalah karyawan tetap PT X yang berjumlah 154 orang. Pengumpulan data menggunakan teknik convenience sampling. Survei dilakukan dengan menggunakan instrumen keterlibatan karyawan (Adham, 2014), kuesioner keterikatan kerja (Scaufeli & Bakker, 2003), dan kuesioner ketangkasan tenaga kerja (Sherehiy, 2007). Hasil analisis korelasional menunjukkan bahwa terdapat hubungan antara keterikatan kerja dan ketangkasan karyawan ( $r = 0.56$ ,  $p < 0.05$ ). Terdapat hubungan antara keterlibatan karyawan dan ketangkasan karyawan ( $r = 0.48$ ,  $p < 0.05$ ). Pada studi 2, teknik pengambilan sampel menggunakan purposive sampling. Responden intervensi terdiri dari 16 orang karyawan PT X. Hasil studi intervensi menunjukkan bahwa terdapat peningkatan skor rata-rata yang signifikan pada keterikatan kerja ( $Z = -2.941$ ,  $p < 0.05$ ) dan tidak terjadi peningkatan skor yang signifikan pada rata-rata ketangkasan karyawan ( $Z = -0.238$ ,  $p < 0.05$ ).

<hr>

Workforce agility is defined as the ability of employees to react and adapt to changes quickly and appropriately (Alavi & Wahab, 2013). To be able to compete with global business development, PT X as a business person applies this agility approach in all lines of business. Study 1 aims to look at the relationship of employee involvement and work engagement in workforce agility. Respondents in this study were permanent employees of PT X, amounting to 154 people. Data collection using convenience sampling techniques. The survey was conducted using employee involvement instruments (Adham, 2014), work engagement questionnaires (Scaufeli & Bakker, 2003), and workforce agility questionnaires (Sherehiy, 2007). Correlational analysis results show that there is a relationship between work engagement and workforce agility ( $r = 0.56$ ,  $p < 0.05$ ). There is a relationship between employee involvement and workforce agility ( $r = 0.48$ ,  $p < 0.05$ ). In study 2, research used purposive sampling technique. Intervention respondents consisted of 16 employees from PT X. The results of the intervention study showed that there was a significant increase in the average score on work engagement ( $Z = -2,941$ ,  $p < 0.05$ ) and there was no significant increase in the average employee agility ( $Z = -0.238$ ,  $p < 0.05$ ).