

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Pada masa ini bisnis semakin kompetitif sehingga setiap perusahaan dituntut untuk memiliki kemampuan cepat dalam beradaptasi akibat adanya kemajuan teknologi, globalisasi, dan perubahan preferensi konsumen. Kemampuan adaptasi perusahaan dapat muncul dengan menyeleraskan sumber daya sehingga perusahaan dapat memenuhi tekanan perubahan dan kelincahan organisasi, yaitu kemampuan perusahaan untuk berubah dan merespons perkembangan peluang dan tantangan yang terjadi (Orozco et al., 2023; Ulrich & Yeung, 2019). Kemampuan adaptasi penting bagi perusahaan untuk mempertahankan dan mengembangkan di situasi bisnis yang dinamis. Kemampuan adaptasi bukan hanya terlihat dari cara perusahaan untuk merespon perubahan eksternal namun juga menekan pada kemampuan perusahaan dalam memanfaatkan pembelajaran dari setiap tantangan sehingga dapat memperkuat daya saing dan ketahanan perusahaan (Kilag & Tiongzon, 2023).

Perusahaan yang berhasil dalam menghadapi tantangan umumnya memiliki strategi dalam mengelola ketidakpastian yaitu dengan memandang setiap krisis sebagai peluang untuk tumbuh dan berinovasi. Kemampuan pembelajaran organisasi terhadap pengalaman krisis ini menjadi unsur kunci dalam membangun budaya perusahaan yang adaptif dan tangguh (Mokline & Ben Abdallah, 2021). Kemampuan

beradaptasi dan belajar dari pengalaman dalam menghadapi perubahan ini dikenal dengan istilah kelincahan belajar sehingga kelincahan belajar menjadi salah satu faktor bagi perusahaan dan karyawan untuk memperoleh kesuksesan jangka panjang. Penelitian mengungkap bahwa kelincahan belajar dapat memperkuat daya saing perusahaan di lingkungan yang dinamis (Arifin & Purwanti, 2023; Vinesian et al., 2023).

Kelincahan belajar merujuk pada kemampuan daya serap individu dalam menguasai keterampilan dan pengetahuan baru yang kemudian diterapkan dalam lingkungan baru (De Meuse & Harvey, 2022). Dampak kelincahan belajar dapat mempengaruhi kualitas kerja kepemimpinan dan potensi kinerja pada individu. Individu yang lincah dalam belajar cenderung lebih inovatif, produktif, dan cermat dalam mengambil keputusan di tengah ketidakpastian. Dengan kata lain, individu dengan kelincahan belajar lebih siap dalam menghadapi situasi baru dan kompleks sehingga ini menjadi asset berharga yang dalam strategi pengelolaan bakat di perusahaan (Dai & De Meuse, 2021).

Semua anggota perusahaan harus memiliki kelincahan belajar (Lee & Song, 2022). Pada tingkat individu, kelincahan belajar karyawan menjadi penentu utama dalam kelincahan organisasi untuk beradaptasi dan bergerak maju (Arifin & Purwanti, 2023). Karyawan dengan tingkat kelincahan belajar yang tinggi cenderung mengalami kenaikan cepat dalam karier dan menyumbang kontribusi lebih banyak kepada perusahaan (Vinesian et al., 2023). Kelincahan belajar dapat membantu

individu dalam menyesuaikan diri dengan perubahan yang terjadi di lingkungan kerja (Srimulyani, 2023).

Lee & Song (2022) mengembangkan model konseptual mengenai gambaran kelincahan belajar yang dapat meningkatkan kinerja karyawan melalui kemampuan individu dalam beradaptasi dengan kemajuan teknologi yang pesat dan permintaan pasar yang berubah. Kelincahan belajar berpengaruh positif dengan keterlibatan kerja karena karyawan menjadi lebih gesit dalam proses belajar dan merasa terlibat dalam menjalankan peran sehingga karyawan menjadi lebih puas dalam bekerja (Wasistha et al., 2023). Karyawan dengan kelincahan belajar yang tinggi cenderung merasakan kepuasan dalam bekerja (Muchtadin, 2024). Perusahaan yang memprioritaskan kelincahan belajar pada tenaga kerja dapat meningkatkan retensi dan kepuasan karyawan karena karyawan lebih siap dalam menangani perubahan dan ketidakpastian (Tripathi et al., 2020).

Kelincahan belajar pada karyawan juga ditentukan oleh budaya belajar organisasi yang pada akhirnya budaya belajar ini berpotensi dalam meningkatkan kinerja perusahaan sehingga pentingnya perusahaan dalam menciptakan suasana kerja yang mendukung pembelajaran berkelanjutan dan kemampuan beradaptasi (Tripathi, 2024). Temuan dari Prieto & Talukder (2023) memperkuat gagasan tersebut dengan menunjukkan bahwa rasa memiliki di tempat kerja yang mendukung budaya belajar dapat menumbuhkan kelincahan belajar karena kedua aspek ini dapat memberi karyawan untuk bereksperimen dan berinovasi.

Deng et al. (2022) menambahkan pola berpikir bertumbuh dapat memperkuat pengaruh antara kepribadian proaktif dan kreativitas yang pada akhirnya dapat meningkatkan kelincahan belajar. Temuan ini sejalan dengan penelitian Harumi & Darmo (2023) menemukan bahwa pola berpikir bertumbuh dan *e-learning* memiliki dampak nyata terhadap kelincahan belajar. Kedua penelitian tersebut menggarisbawahi pentingnya perusahaan dalam menyediakan peluang dan dukungan agar karyawan mampu beradaptasi dengan perubahan dan dinamika kerja yang semakin cepat (Deng et al., 2022; Harumi & Darmo, 2023).

Industri jasa konstruksi merupakan salah satu sektor yang sangat dinamis terlihat dari keragaman proyek yang semakin kompleks, perkembangan teknologi yang baru, serta tuntutan untuk memenuhi standar keselamatan, efisiensi, dan keberlanjutan (Famdale & Widyadana, 2023; Wimala & Imanuela, 2022). Selain keterampilan teknis, karyawan kini juga wajib memiliki kelincahan belajar, yaitu kemampuan belajar cepat, beradaptasi, lalu menerapkan pengetahuan itu langsung dalam situasi baru, karena regulasi yang berubah, permintaan yang fluktuatif, dan persaingan yang ketat (Supar & Yuliana, 2022).

Kelincahan belajar menjadi kompetensi penting bagi karyawan karena karyawan dengan kelincahan belajar mampu menghadapi situasi tidak terduga dengan cara mengembangkan solusi inovatif dan responsive terhadap dinamika perubahan yang terjadi di lingkungan kerja (Andrews et al., 2022). Ketika karyawan dengan kelincahan tinggi dapat meningkatkan produktivitas dan efisiensi kerja sehingga perusahaan pun dapat menjaga daya saing di arena global yang semakin ketat (Milani

et al., 2021; Tripathi et al., 2020). Oleh karena itu, memahami peran dan pengembangan *kelincahan belajardi* kalangan karyawan menjadi isu yang relevan untuk diteliti dalam konteks industri jasa konstruksi.

PT Girder Indonesia merupakan perusahaan jasa konstruksi yang bergerak di bidang manajemen proyek jalan tol dan produsen *precast concrete* (beton pracetak) untuk berbagai macam infrastruktur yang dapat mendukung kemajuan pembangunan nasional. Perusahaan perlu lebih proaktif dalam menguraikan, memetakan, dan memitigasi kendala yang dapat menghambat kelincahan belajar di lingkup karyawan dengan lebih memberikan kesempatan dalam menyampaikan pendapat. Jika ini tidak dilakukan akan berdampak pada pengurangan motivasi dan membatasi karyawan dalam pola berpikir dan kepribadian proaktif. Dengan lingkungan kerja yang mendukung keterbukaan dan pemberdayaan karyawan yang nantinya dapat meningkatkan kapasitas pembelajaran (Edmondson, 2019). Diperkuat dalam penelitian yang mengungkapkan adanya pengaruh positif antara kesempatan untuk kesempatan berpendapat dengan pengembangan kepribadian proaktif dalam konteks kelincahan belajar (Deng et al., 2022).

Jika perusahaan melakukan perekrutan yang kompetensinya tidak memadai atau cukup akan berdampak pada rendahnya inisiatif karyawan untuk terus berkembang. Hal ini dapat menghambat terbentuknya budaya belajar yang produktif. Dalam penelitian menunjukkan bahwa pentingnya membangun budaya belajar yang kuat dapat menciptakan lingkungan kerja yang stabil. Walaupun perusahaan memberikan pelatihan, namun pelatihan tersebut dilakukan secara terbatas dan berorientasi pada

kebutuhan langsung dan mendesak. Penelitian yang dilakukan oleh Ghosh et al. (2021) menyoroti bahwa teknologi *e-learning* dan budaya organisasi yang mendukung pembelajaran memiliki peran penting dalam meningkatkan kelincahan belajar karyawan.

Terjadinya transformasi digital yang melanda di industri konstruksi ini memungkinkan perusahaan melakukan perubahan proses dan struktur kerja. Keberhasilan perusahaan dalam menghadapi perubahan ini ditentukan oleh kualitas adaptasi dan kelincahan belajar (Jo & Hong, 2022). Sejalan dengan pendapat Mugiono et al. (2020) mengenai gambaran karyawan merasa nyaman dengan proses kerja dan diberdayakan untuk belajar serta berinovasi, kinerja perusahaan cenderung meningkat, dan risiko kesalahan kerja dapat diminimalisir. Selain itu perusahaan yang bergerak di industri konstruksi menghadapi tantangan lingkungan yang tidak menentu dalam aspek demand yang diakibatkan adanya ketergantungan pada pihak pendukung proyek, persaingan antar perusahaan yang sejenis yang ketat dalam tender, serta hubungan yang timpang antara klien dan penyedia jasa konstruksi sehingga menuntut kemampuan perusahaan untuk mengambil tindakan inovasi terbaru yang didukung dengan karyawan yang memiliki kelincahan belajar dalam beradaptasi sehingga bertahan dan berkontribusi secara unggul terhadap perubahan lingkungan yang tidak menentu. Penguatan kelincahan belajar dapat meningkatkan kinerja perusahaan (Novryanto & Effendi, 2024).

Generasi Z merupakan kelompok usia yang lahir pada tahun 1997-2012 dan tumbuh berdampingan dengan teknologi telah berkembang pesat, yang membuat

generasi Z menjadi akrab dengan media sosial dan perkembangan teknologi yang sudah ada. Generasi Z dikenal cerdas, terampil, kreatif, dan kritis dalam menggunakan teknologi (Darmawan et al., 2024). Generasi Z memiliki keunggulan yaitu terampil dalam memanfaatkan bermacam jenis teknologi, mampu mengerjakan berbagai macam aktivitas dalam waktu yang bersamaan, cepat dalam mengakses informasi, dan tanggap dalam merespons fenomena masalah sosial di sekitarnya. Keunggulan ini dapat bermanfaat dalam perkembangan karier baik dalam studi, persiapan kerja, maupun keterampilan dalam bekerja (Christiani & Ikasari, 2020; Darmawan et al., 2024).

Menurut Badan Pusat Statistik (2024), generasi Z telah mendominasi angkatan kerja di Indonesia yang mencapai 44,5 juta jiwa yang tidak seluruhnya aktif di dunia kerja sebanyak 20,27%, diantaranya termasuk dalam kategori NEET (*Not education, Employment, Or Training*) atau 9 juta jiwa dan 42,62% masuk dalam kategori penganggur terbuka atau pencari kerja. Dengan demikian, dapat diperkirakan generasi Z berada dalam angkatan kerja, dan 31,2 juta jiwa telah bekerja sebagai karyawan, buruh, professional, dan wirausaha. Besarnya jumlah tenaga kerja ini menjadi sinyal bahwa strategi peningkatan kelincahan belajar untuk meningkat kesiapan kerja dan kemampuan adaptasi generasi Z dalam dunia kerja (Badan Pusat Statistik, 2024; Rainer, 2023).

Salah satu strategi dengan melihat preferensi belajar pada generasi Z yang dipengaruhi oleh teknologi sehingga generasi Z ini memiliki kecenderungan untuk belajar secara visual dan aktif seperti simulasi dan multimedia yang dapat

memperkuat kelincahan belajar mereka (Dobrowolski et al., 2022; Lazar et al., 2023). Menurut survey Udey yang dilakukan oleh Mittleman (2024) menunjukkan bahwa 65% Gen Z sangat antusias terhadap pengembangan profesional, dan 70% dari mereka mengembangkan keterampilan baru secara mingguan (Deloitte, 2025). Selain itu, 96% Gen Z menilai akses pembelajaran digital sangat penting, dan 68% di antaranya telah menggunakan teknologi AI untuk pelatihan kerja (Fowler, 2025). Hal ini menunjukkan bahwa Generasi Z memiliki potensi kelincahan belajar yang tinggi dan siap beradaptasi dalam lingkungan kerja yang dinamis. Namun di sisi lain, generasi Z menunjukkan perilaku yang tidak konsisten dengan teknologi pembelajaran meskipun generasi Z memiliki keterampilan dalam teknologi. Menurut Tulak et al. (2022) mengungkapkan generasi Z memiliki ketertarikan pada aplikasi seluler namun generasi Z tidak sepenuhnya menggunakan aplikasi tersebut sepenuhnya di lingkungan belajar yang dapat menghambat dalam hasil belajar. Kenyataan ini menunjukkan pentingnya keselarasan strategi pendidikan dengan kecenderungan teknologi guna mengatasi gaya belajar yang unik (Poláková & Klímová, 2019).

Pentingnya pendidik dan pemimpin perusahaan yang berperan dalam mengoptimalkan pengalaman belajar bagi generasi Z. Metode pengajaran dengan menggabungkan pembelajaran interaktif dan eksperimental dapat meningkatkan keterlibatan dan hasil belajar (Hegade & Shettar, 2022). Diperkuat dalam penelitian Sutardi & Novitasari (2024) menunjukkan pendekatan yang dapat memaksimalkan potensi pada karyawan generasi Z dengan cara mengintegrasikan pemberdayaan

psikologis dan ketahanan ke dalam kerangka kerja pembelajaran dapat memediasikan pengaruh kelincahan dan keterlibatan kerja. Memahami kelincahan belajar pada Generasi Z sangat penting bagi organisasi agar mampu mengoptimalkan bakat dan menciptakan tenaga kerja yang berkelanjutan dan adaptif (Alruthaya et al., 2021). Namun, generasi Z menghadapi tantangan dalam dunia kerja seperti kesenjangan keterampilan, keengganan untuk beradaptasi dengan sistem kerja, serta budaya organisasi yang kaku dan hierarkis yang membatasi inisiatif inovatif karyawan muda dan kemampuan mereka untuk merespons perubahan dengan cepat (Akinosho et al., 2020; Lazar et al., 2023; Rikala et al., 2024).

Hal ini dapat diatasi dengan membangun lingkungan kerja yang mendorong pembelajaran, merancang program pelatihan yang memenuhi tuntutan Generasi Z, mengembangkan budaya kreativitas, dan menggunakan alat bantu digital untuk pendidikan dan kolaborasi (Alwan, 2022). Inisiatif dapat meningkatkan kelincahan belajar tenaga kerja Generasi Z, yang nantinya dapat menghadapi perubahan dalam organisasi dengan lebih baik. Dengan kelincahan belajar yang tinggi, tenaga kerja industri konstruksi mampu menempatkan diri dan beradaptasi dalam menghadapi tantangan dan perubahan, sehingga mendorong keberlanjutan organisasi (Lazar et al., 2023; Mardius et al., 2023).

Pentingnya karyawan generasi Z memiliki kelincahan belajar dalam bekerja. Kelincahan belajar mencerminkan sejauh mana individu dapat menyesuaikan diri dengan memiliki keinginan individu untuk mempelajari keterampilan baru sehingga dapat merespon perubahan secara efektif (Srimulyani, 2023). Perubahan dinamis

yang terjadi di dalam dunia kerja, kelincahan belajar menjadi salah satu indikator utama dalam kesuksesan karyawan terkhususnya bagi Generasi Z yang dikenal dengan karakteristik adaptif namun generasi Z terkadang memerlukan arahan dalam menghadapi situasi kerja yang dinamis dan tidak pasti (Darmawan et al., 2024; De Mause, 2019).

Penelitian ini digunakan untuk memahami pentingnya interaksi antara pola berpikir bertumbuh, kepribadian proaktif, dan budaya belajar yang pada akhirnya dapat meningkatkan kelincahan belajar pada karyawan pada generasi Z di PT Girder Indonesia. Penelitian terbaru telah memaparkan mengenai pola pikir bertumbuh dapat meningkatkan kelincahan belajar pada karyawan. (Vinesian & Sari, 2023) mengungkapkan bahwa kelincahan belajar pada karyawan bekerja di perusahaan start up dipengaruhi oleh pola berpikir berkembang dan ketahanan. Temuan ini menjelaskan bahwa perusahaan memanfaatkan program pelatihan sebagai wadah untuk mempromosikan atribut psikologis dalam upaya peningkatan kemampuan beradaptasi dan kinerja kerja dalam lingkungan yang kompetitif.

Dalam konteks organisasi, penelitian oleh Klünder et al. (2022) menunjukkan adanya peran *coach* dalam menumbuhkan pola berpikir tim yang dapat digunakan sebagai fasilitas tim dalam mengembangkan kemampuan adaptasi sehingga dapat meningkatkan kinerja tim secara keseluruhan dan kelincahan belajar. Sejalan dengan penelitian Harvey & Valerio (2022) menekankan pentingnya kelincahan belajar sebagai meta kompetensi dalam keberhasilan kepemimpinan. Jika seorang pemimpin memiliki pola pikir bertumbuh dapat memudahkan pemimpin untuk menavigasi

kompleksitas tantangan organisasi modern. Pemimpin dengan pola pikir bertumbuh lebih mudah untuk menerima umpan balik dan pembelajaran (Huffman et al., 2021).

Selain dalam konteks organisasi, di dalam konteks pendidikan juga menggunakan pendekatan pembelajaran dengan mengintegrasikan prinsip pola pikir bertumbuh yang telah terbukti dapat meningkatkan hasil belajar dan kelincahan belajar. Penelitian yang dilakukan oleh Malespina et al. (2022) menunjukkan peran instruktur dengan pola pikir bertumbuh guna mendorong siswa untuk memanfaatkan peluang belajar dari melihat kesalahan sehingga ini sejalan dengan kelincahan belajar. Pendekatan ini berguna bagi siswa untuk memotivasi dan membekali siswa dengan keterampilan yang relevan untuk mengelola lingkungan belajar yang kompleks secara efektif.

Penelitian terbaru menunjukkan kepribadian proaktif berkorelasi positif dengan kelincahan belajar. Individu dengan kepribadian proaktif cenderung lebih terlibat terhadap perilaku yang berkaitan dengan kelincahan belajar sehingga dapat meningkatkan kinerja pekerjaan (Uktutias et al., 2022). Dalam penelitian tersebut juga menjelaskan individu yang proaktif cenderung aktif dalam mencari peluang untuk belajar sehingga membantu individu dalam meningkatkan kemampuan beradaptasi dengan kondisi tempat individu bekerja. Sejalan dengan penelitian (Jager et al., 2022) yang menjelaskan adanya perbedaan kelincahan dan proaktif selama perubahan yang terjadi dalam perusahaan memperlihatkan karyawan yang proaktif lebih siap untuk melakukan perubahan yang direncanakan karena karyawan yang proaktif lebih cenderung memiliki inisiatif bawaan dan pola pikir berpikiran maju.

Kepribadian proaktif dapat mendorong keterlibatan kerja, yang merupakan salah satu bagian komponen dari kelincahan belajar. Dalam penelitian Adikoeswanto et al. (2024) menjelaskan bahwa karyawan dengan kepribadian proaktif cenderung memiliki tingkat keterlibatan kerja lebih tinggi, yang gilirannya dapat mendukung kemampuan karyawan untuk belajar dan beradaptasi dengan tantangan baru. Diperkuat oleh penelitian (Chen et al., 2021) yang melihat efek mediasi kepribadian proaktif pada ketelibatan akademis menegaskan individu yang proaktif cenderung ada kesadaran untuk mencari dan terlibat dalam peluang belajar sehingga kelincahan belajar semakin meningkat.

Selain itu, kepribadian proaktif dapat memengaruhi perilaku inovatif melalui keterlibatan kerja. Individu yang proaktif dicirikan sebagai memiliki kesadaran untuk mengambil inisiatif dan aktif terlibat dalam proses pembelajaran yang mendukung inovasi, serta mampu beradaptasi dengan lingkungan kerja (Mubarak et al., 2021). Penelitian tersebut juga menjelaskan adanya faktor kepemimpinan transaksional dan supportif yang dapat menumbuhkan kepribadian dan kelincahan belajar di antara karyawan. Penelitian oleh Cárdenas-Muñoz et al. (2024) yang mengaitkan kepribadian proaktif kelincahan belajar termasuk kemampuan beradaptasi dalam konteks manajemen perubahan. Penelitian tersebut menunjukkan pentingnya individu memiliki kepribadian proaktif dalam mendukung pembelajaran dan kemampuan adaptasi pada tingkat organisasi sehingga memperkuat gagasan mengenai kepribadian proaktif dapat meningkatkan kelincahan belajar. Meskipun, penelitian mengenai

pola berpikir bertumbuh, kepribadian proaktif, dan budaya belajar sudah diteliti, namun penelitian terdahulu memiliki celah.

Berikut ini adalah celah penelitian dari penelitian terdahulu:

Tabel 1. 1 Research Gap

Aspek	Jurnal Acuan	Penelitian Saat Ini
Konteks	Penelitian sebelumnya meneliti pada perusahaan startup, perusahaan bergerak di bidang IT, dan perusahaan karet remah.	Penelitian ini berfokus pada perusahaan konstruksi
Kesenjangan Teoritis	Pengaruh antara pola berpikir bertumbuh, kepribadian proaktif, kelincahan belajar, dan budaya belajar dikaji secara terpisah.	Penelitian ini mengintegrasikan keempat variabel dalam satu model teoritis.
Kesenjangan Empiris	Penelitian sebelumnya tidak spesifik mengkaji generasi Z dalam konteks budaya belajar dan kelincahan belajar di sektor konstruksi.	Penelitian ini berfokus pada generasi Z di perusahaan konstruksi.
Kesenjangan Metodologis	Penelitian kuantitatif dengan menggunakan analisis regresi linear berganda dengan SPSS, analisis regresi mediasi sederhana, SEM dengan perangkat SMART PLS, dan SEM dengan perangkat AMOS	Penelitian ini menggunakan analisis data yaitu SEM dengan perangkat SMART PLS.

1.2 Rumusan Masalah

Penelitian ini memaparkan tentang tantangan perusahaan di PT Girder Indonesia mengembangkan kelincahan belajar. Di konteks bisnis, kelincahan organisasi sangat bergantung pada kelincahan belajar individu. Vinesian & Sari (2023) mengungkapkan pola berpikir bertumbuh dapat memberikan pengaruh positif terhadap kelincahan belajar. Budaya belajar pada organisasi berperan penting dalam meningkatkan kelincahan belajar karyawan (Tripathi, 2024). Selain itu, kepribadian proaktif juga dapat mempengaruhi kelincahan belajar (Kim & Lee, 2020).

Sebagian besar penelitian sebelumnya membahas faktor-faktor kelincahan belajar seperti pola berpikir bertumbuh, budaya belajar, dan kepribadian proaktif secara terpisah sehingga penelitian yang mengkaji interaksi kelincahan belajar dengan faktor tersebut secara komperhensif masih terbatas. Penelitian sebelumnya berfokus pada konteks industry berbeda dan pada generasi sebelumnya. Selain itu, interaksi budaya pembelajaran sebagai mediator belum banyak dieksplorasi, khususnya dalam konteks industri konstruksi di Indonesia.

Penelitian ini dilakukan untuk mengisi kesenjangan teoritis dan empiris tersebut, dengan mengeksplorasi pengaruh antara pola pikir bertumbuh, kepribadian proaktif, kelincahan belajar, dan peran budaya pembelajaran organisasi, serta implikasinya terhadap pengembangan karyawan Generasi Z di PT Girder Indonesia. Hasil penelitian diharapkan dapat memberikan wawasan bagi perusahaan untuk meningkatkan kelincahan belajar karyawan dan memastikan daya saing organisasi di tengah perubahan yang cepat. Berikut adalah pertanyaan penelitian:

1. Apakah pola berpikir bertumbuh berpengaruh positif terhadap kelincahan belajar?
2. Apakah budaya belajar berpengaruh positif terhadap kelincahan belajar?
3. Apakah kepribadian proaktif berpengaruh positif terhadap kelincahan belajar?
4. Apakah pola berpikir bertumbuh berpengaruh positif terhadap kepribadian proaktif?
5. Apakah budaya belajar berpengaruh positif terhadap kepribadian proaktif?

6. Apakah kepribadian proaktif memediasi pengaruh antara pola berpikir bertumbuh dan kelincahan belajar?
7. Apakah kepribadian proaktif memediasi pengaruh antara Budaya Belajar dan Kelincahan Belajar?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah dipaparkan, maka penelitian ini dilakukan dengan tujuan untuk:

1. Menguji pola berpikir bertumbuh berpengaruh positif terhadap kelincahan belajar.
2. Menguji Budaya Belajar berpengaruh positif terhadap kelincahan belajar.
3. Menguji kepribadian proaktif berpengaruh positif terhadap kelincahan belajar.
4. Menguji pola berpikir bertumbuh berpengaruh positif terhadap kepribadian proaktif.
5. Menguji budaya belajar berpengaruh positif terhadap kepribadian proaktif
6. Menguji kepribadian proaktif memediasi pengaruh antara Pola Berpikir Bertumbuh dan kelincahan belajar.
7. Menguji kepribadian proaktif memediasi pengaruh antara budaya belajar dan kelincahan belajar.

1.4 Manfaat Penelitian

Penelitian ini menyumbangkan wawasan baru dalam teori dan praktik Manajemen Sumber Daya Manusia. Adapun manfaat yang dapat diperoleh dari penelitian ini antara lain sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

Temuan dari studi dapat memperkaya literatur akademik pada bidang Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) dalam memahami pola berpikir bertumbuh dan budaya belajar dapat mempengaruhi kelincahan belajar. Penelitian ini menekankan peran kepribadian proaktif dalam membentuk tenaga kerja yang agile karena dengan tenaga kerja yang memiliki pola berpikir bertumbuh cenderung lebih memiliki kepribadian proaktif sehingga ini dapat meningkatkan kelincahan belajar.

Dalam konteks Generasi Z, penelitian ini memberikan perspektif baru bahwa karyawan muda tidak selalu membutuhkan budaya organisasi yang kuat untuk berkembang melainkan dipengaruhi pola berpikir bertumbuh dan kepribadian proaktif yang dapat menumbuhkan insiatif duntuk berkembang sehingga kelincahan belajar semakin meningkat. Hasil temuan ini menambah wawasan mengenai penggunaan pendekatan tradisional berbasis pelatihan formal semakin bergeser ke arah pengembangan keterampilan secara mandiri yang lebih sesuai dengan karakteristik Generasi Z.

2. Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini dapat membantu efektivitas perusahaan dalam mengelola dan mengembangkan karyawan generasi Z. Dalam proses rekrutmen dan seleksi, perusahaan dapat mempertimbangkan kepribadian proaktif sebagai salah satu indikator dalam memiliki kandidat karena karyawan dengan kepribadian proaktif dapat menumbuhkan inisiatif untuk belajar dan berkembang tanpa bergantung sepenuhnya pada lingkungan kerja. Dalam pengembangan karyawan, perusahaan dapat merancang pelatihan yang lebih fleksibel dan berbasis teknologi yang sesuai dengan preferensi belajar mandiri pada generasi Z. Dalam hal pengembangan karir dan retensi karyawan, penelitian ini membantu perusahaan untuk memajami bahwa generasi Z lebih tertarik pada lingkungan kerja yang memberikan kebebasan untuk berkembang secara proaktif sehingga dapat menumbuhkan *engagement* sebagai strategi dalam mempertahankan talenta muda yang lincah.

1.5 Batas Penelitian

Batasan penelitian ini dirumuskan untuk menjaga agar kajian tetap terarah dan tidak meluas ke area yang tidak relevan. Dengan menetapkan batasan ini, peneliti berharap proses pengumpulan dan analisis data menjadi lebih efisien. Berikut adalah poin-poin batasan yang sudah disepakati.

1. Pola berpikir bertumbuh sebagai variabel bebas yang dimaksudkan sebagai keyakinan individu terkait dengan kemampuan dapat tumbuh lewat usaha,

terbuka menerima tantangan, dan melihat kesalahan bukan sebagai kegagalan tetapi sebagai pembelajaran (Dweck, 2017).

2. Budaya belajar sebagai variabel bebas yang dimaksud adalah gagasan umum yang ditujukan kepada kelompok belajar yang berhasil menyelesaikan masalah internal dan eksternal kemudian mengajarkan mengenai pemahaman kondisi, cara berpikir, dan rasa keterhubungan dengan masalah tersebut kepada anggota baru (Rebelo & Gomes, 2011).
3. Kepribadian proaktif sebagai variabel pemediasi yang dimaksud sebagai karakter individu yang secara sengaja mengambil langkah-langkah aktif, bukan sekadar bereaksi, demi menghasilkan perubahan positif dalam kehidupannya dan di sekelilingnya, tanpa dibayangi oleh batasan situasional yang ada (Bateman & Crant, 1993).
4. Kelincahan belajar sebagai variabel terikat yang dimaksud adalah kemampuan untuk beradaptasi dengan cepat dan keinginan untuk menghadapi situasi yang belum pernah dialami sebelumnya (Gravett & Caldwell, 2016).

1.6 Sistematika Penulisan

Penelitian ini disusun menjadi lima bab utama dalam memahami isi dan alur penelitian. Berikut merupakan rincian bab dalam penelitian ini:

BAB I PENDAHULUAN

Bab ini menyajikan latar belakang, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan batasan studi. Pada bagian ini, dibahas pula sejauh mana pola berpikir bertumbuh, kepribadian proaktif, dan budaya mempengaruhi kelincahan belajar karyawan generasi Z, dengan kepribadian proaktif bertindak sebagai mediator.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Bab ini menyajikan tinjauan pustaka dari berbagai literatur yang selaras dengan topik penelitian mencakup kumpulan teori dasar dan hasil temuan terdahulu terkait pola berpikir bertumbuh, kepribadian proaktif terhadap ketangkasan belajar, dan budaya belajar. Penyajian teori digunakan sebagai landasan akademik yang kuat. Bab ini dan memberikan bukti awal yang mendukung pengembangan hipotesis-hipotesis yang akan diuji.

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

Bab ini menyajikan rancangan penelitian, metode pengumpulan data, definisi operasional tiap variabel, dan teknik analisis yang diterapkan. Di bagian ini juga dipaparkan mengenai langkah-langkah penelitian yang direncanakan agar penelitian dapat mencapai tujuan yang sudah ditetapkan.

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

Bab ini menjelaskan pengaruh pola pikir bertumbuh dan budaya belajar terhadap kelincahan belajar serta menguji kepribadian proaktif sebagai variabel penengah. Selain itu, bab ini menyajikan analisis statistik deskriptif mengenai ciri responden, kontribusi setiap variabel, dan pengujian validitas serta reliabilitas instrumen yang digunakan dalam penelitian.

BAB V PENUTUP

Bab ini menyajikan kesimpulan penelitian, implimentasi teoritis dan manajerial, serta keterbatasan penelitian.

