

PERAN *WORKFORCE AGILITY* TERHADAP *ADAPTIVE PERFORMANCE* DENGAN *WORK ENGAGEMENT* SEBAGAI MEDIATOR

Ade Rizky Ismiraj Saragih^{*}, Hajan Hidayat^{*}

^{*} Politeknik Negeri Batam
Logistik Perdagangan Internasional
Jl. Ahmad Yani, Batam Centre, Batam 29461, Indonesia
E-mail: aderizkyismiraj@gmail.com

^{*} Politeknik Negeri Batam
Logistik Perdagangan Internasional
Jl. Ahmad Yani, Batam Centre, Batam 29461, Indonesia
E-mail: hajan@polibatam.ac.id

Abstract

This research aims to find out whether workforce agility influences adaptive performance, whether workforce agility influences work engagement, whether work engagement influences adaptive performance, and whether workforce agility influences adaptive performance with work engagement as a mediator for employees of PT X, PT Y, and PT Z. Determining the sample size for this study used a non-probability sampling approach with a saturated sampling technique. The questionnaire was used as a data collection medium which was distributed online to all 65 employees of PT X, PT Y, and PT Z. The analysis technique was carried out using quantitative methods which were processed using Smart-PLS version 3.29. The research results show that Workforce Agility has an influence on adaptive performance, Workforce agility has an influence on work engagement, Work engagement has an influence on adaptive performance, and Workforce agility has an influence on adaptive performance and work engagement as a mediator.

Keywords: *Workforce Agility, Adaptive Performance, Work Engagement.*

1. Latar Belakang

Di era modern ini, perusahaan membutuhkan pekerja yang memiliki kinerja dapat beradaptasi di dunia pekerjaan yang selalu berubah ubah mengikuti jaman. Menurut Kadarisman (2018), kinerja adalah kuantitas dan kualitas kerja individu atau kelompok disetiap tempat kerja karena kemampuan alami atau kemampuan yang diperoleh melalui pembelajaran dan

keinginan untuk berprestasi. Kinerja adaptif menunjukkan kebutuhan untuk menjelaskan kapasitas karyawan dalam menyesuaikan diri terhadap perubahan di tempat kerja (Park & Park, 2019). Jadi *adaptive performance*, adalah kemampuan alami ataupun kemampuan yang didapat dengan belajar oleh seseorang atau kelompok, yang dapat dicapai dalam jangka waktu tertentu melalui tugasnya yang mengarah kepada tujuan organisasi atau perusahaan. Sikap ini

sangat penting bagi perusahaan agar pekerjanya dapat menyesuaikan diri di lingkungan kerja yang berubah-ubah.

Dalam penelitian Hayam Alnakhli (2019), menunjukkan bahwa adanya hubungan positif antara pemikiran kepemimpinan diri dan perilaku penjualan adaptif, dan kepekaan terhadap perilaku ekspresif orang lain, kemampuan untuk memodifikasi presentasi diri mempunyai pengaruh positif yang signifikan terhadap perilaku adaptif.

Dalam penelitian Saptarini dan Mustika (2023), mengatakan bahwa keterlibatan kerja (*work engagement*) berfungsi sebagai mediator dalam hubungan antara ketangkasan tenaga kerja (*workforce agility*) dan kinerja adaptif (*adaptive performance*). Dan menambahkan, perasaan keterikatan terhadap pekerjaan akan membentuk kemampuan menghadapi perubahan dengan baik dan menghasilkan kinerja yang baik.

Salah satu faktor penting dalam *adaptive performance* adalah ketangkasan tenaga kerja (*workforce agility*). Penelitian sebelumnya menyatakan bahwa ketangkasan tenaga kerja merupakan variabel intervening untuk memprediksi kinerja dari berbagai prediktor (Wahjunianto, 2022). Kinerja adaptif menekankan kinerja yang ditunjukkan karyawan akibat adaptasi terhadap proses perubahan. Sedangkan kelincahan tenaga kerja berfokus pada inisiatif pribadi untuk beradaptasi dan bagaimana mengatasi kesulitan selama proses adaptasi.

Dalam penelitian Saptarini dan Mustika (2023), menemukan bahwa keterlibatan kerja berfungsi sebagai mediator dalam hubungan antara ketangkasan tenaga kerja dan kinerja adaptif dimana ketangkasan tenaga kerja (*workforce agility*) dan keterlibatan kerja berkorelasi positif dan signifikan dengan kinerja adaptif.

Batam sebagai kota industri memiliki status sebagai kawasan bebas pajak yang memberikan berbagai

insentif untuk menarik investasi dan meningkatkan daya saing industri. Di kawasan ini, barang yang masuk dari luar negeri tidak dikenakan bea masuk, Pajak Pertambahan Nilai (PPN), dan Pajak Penjualan atas Barang Mewah (PPnBM). Kebijakan ini bertujuan untuk memfasilitasi perdagangan dan menarik lebih banyak investor.

Banyak Perusahaan-perusahaan manufaktur, industri galangan kapal, dan juga perusahaan logistik dibagian trucking dan PPJK (Pengusaha Pengurusan Jasa Kepabeanan).

Pengusaha Pengurusan Jasa Kepabeanan (PPJK) adalah badan usaha yang bertugas untuk mengurus pemenuhan kewajiban pabean atas nama importir atau eksportir. Perusahaan *trucking*, merupakan perusahaan yang menawarkan jasa pengiriman barang antarkota atau antarpulau dengan melalui jalur darat.

Dalam lima tahun terakhir, sistem bea cukai di Indonesia telah mengalami berbagai perubahan signifikan yang bertujuan untuk meningkatkan efisiensi, transparansi, dan kepatuhan dalam pengelolaan kepabeanan. Beberapa perubahan yang terjadi yaitu penerapan *system* elektronik dalam pengajuan dokumen kepabeanan, reformasi kebijakan dan regulasi, hingga penegakan hukum yang lebih ketat. Dalam beberapa tahun terakhir juga terdapat beberapa perubahan tarif di beberapa Perusahaan pelayaran di Kota Batam. Tarif dan juga *system* yang ada di Kota Batam berbeda-beda setiap Perusahaan pelayaran.

Sebagai Perusahaan PPJK dan juga *Trucking* akan merasakan dampak dari perubahan yang sudah dijelaskan sebelumnya. Salah satu dampaknya yaitu Perusahaan akan dikenakan biaya lebih banyak dari seharusnya jika telat untuk mengajukan dokumen kepabeanan, karena dokumen yang diajukan terlambat maka Perusahaan *Trucking* yang mengangkut barang tersebut akan dikenakan biaya tambahan penumpukan oleh pelayaran. Perusahaan PPJK juga bisa tidak mendapatkan pembebasan pajak untuk barang

customer-nya jika Perusahaan tersebut tidak mengetahui atau tidak menguasai terkait perubahan peraturan pemerintah yang mengatur atas hal tersebut. Sebagai Perusahaan *trucking* juga harus cepat untuk menyesuaikan dengan pelayaran mana Perusahaan tersebut pakai, karena jika tidak mudah untuk beradaptasi maka Perusahaan tersebut akan mengalami kerugian berupa biaya tambahan penumpukan ataupun biaya pengembalian *container*. Maka sebagai Perusahaan PPJK dan *trucking* harus sering untuk menghadiri sosialisasi yang berkaitan dengan perubahan – perubahan yang bersangkutan dengan perusahaan tersebut.

Berdasarkan penjelasan diatas penulis akan melakukan penelitian replikasi dari Saptarini dan Mustika (2023). Penelitian ini dilakukan di PT X, PT Y, dan PT Z yang merupakan Perusahaan PPJK dan juga *Trucking*. Penelitian ini akan memberikan kontribusi memperluas objek dari penelitian sebelumnya, dimana pada penelitian sebelumnya populasi penelitiannya adalah pegawai pemerintahan sedangkan pada penelitian ini populasi penelitiannya adalah karyawan swasta PT X, PT Y, dan PT Z yang bekerja di Perusahaan *logistic* bagian PPJK dan *trucking*.

2. Kajian Teori

2.1 Adaptive Performance

Menurut Pulakos dkk. (2000), mendefinisikan *adaptive performance* sebagai kemahiran yang digunakan seseorang untuk mengubah perilakunya dalam menanggapi tuntutan tugas, peristiwa, situasi, atau kendala lingkungan baru.

Hesketh dan Neal (1999) dalam Saptarini dan Mustika (2023), mengembangkan *adaptive performance* sebagai kapasitas karyawan untuk menyesuaikan diri terhadap kondisi tempat kerja yang berubah dengan cepat. *Adaptive performance* merupakan kebutuhan untuk menjelaskan kapasitas karyawan dalam menyesuaikan diri terhadap perubahan di tempat kerja (Park & Park, 2019).

2.2 Workforce Agility

Tessarini dan Saltorato (2021), mendefinisikan *workforce agility* sebagai kemampuan karyawan dalam beradaptasi terhadap perubahan yang cepat, fleksibel, dan lingkungan kerja yang tidak menentu, melalui pengetahuan, keterampilan, perilaku, dan sikap yang proaktif dan adaptif.

Workforce agility adalah kemampuan yang dimiliki karyawan untuk mengidentifikasi dan memanfaatkan peluang untuk mengatasi situasi baru dan menantang. *Workforce agility* adalah sikap positif yang dimiliki oleh seorang karyawan terhadap pembelajaran dan pengembangan pribadi dengan cara yang positif (Ananda dan Diah, 2023).

2.3 Work Engagement

Work engagement merupakan salah satu perilaku yang mendukung proses adaptasi optimal individu dalam bekerja (Nandini dkk, 2022). Ditandai dengan semangat, dedikasi, dan ketekunan, keterikatan kerja didefinisikan sebagai suatu kondisi yang dapat mendorong pikiran positif dan memuaskan terkait dengan pekerjaan (Saptarini dan Mustika, 2023).

Individu yang lebih terlibat dalam pekerjaan akan lebih memfokuskan energinya pada pekerjaan dan lebih siap menghadapi dinamika perubahan (Park dkk, 2020). *Work engagement* merupakan faktor lain yang dapat mempengaruhi *adaptive performance*, yang mana sikap ini dapat ditandai dengan perilaku pekerja yang bersemangat, berdedikasi, dan ketekunannya dalam melakukan pekerjaan yang yang lingkungan pekerjaannya tidak menentu.

2.4 Pengembangan Hipotesis

Workforce agility adalah salah satu faktor penting dalam *adaptive performance*. Penelitian sebelumnya menyatakan bahwa *workforce agility* merupakan variabel intervening untuk memprediksi kinerja dari berbagai prediktor (Saptarini dan Mustika, 2023). *Workforce agility* dan *adaptive performance* mengasosiasikan sumber daya manusia dengan kemampuannya menghadapi perubahan (Park dan Park,

2021). *Workforce agility* merupakan kemampuan individu dalam beradaptasi terhadap perubahan yang cepat, fleksibel, dan lingkungan kerja yang tidak menentu, melalui pengetahuan, keterampilan, perilaku, dan sikap yang proaktif dan adaptif (Tessarini & Saltero, 2021). *Workforce agility* sangat diperlukan dalam sikap setiap karyawan dalam menghadapi dunia kerja yang berubah-ubah agar dapat beradaptasi dengan cepat. Dari sikap ini juga tentunya akan memiliki manfaat dari perubahan yang terjadi, seperti dapat menyelesaikan pekerjaan tepat waktu.

H1: *Workforce agility* memiliki pengaruh terhadap *adaptive performance*

Dalam penelitian sebelumnya (Saptarini dan Mustika, 2023), menemukan bahwa variabel *workforce agility* dan *work engagement* memiliki nilai positif dan menunjukkan bahwa semakin tinggi engagement dalam pekerjaannya maka semakin tinggi pula kelincahan seseorang dalam menghadapi perubahan dalam pekerjaannya. Dalam penelitian (Natapoera dan Mangundjaya, 2019), juga menemukan hubungan yang signifikan dan positif antara *workforce agility* dan *work engagement*.

H2: *Workforce agility* memiliki pengaruh terhadap *work engagement*

Kinerja merupakan konsep yang multidimensional. Pada konsep yang paling dasar, kinerja dibedakan menjadi *task performance* (kinerja tugas) dan *contextual performance* (kinerja kontekstual) (Sandria, dkk, 2022). Menurut (Robbins dan Judge, 2009 dalam Sandria, dkk, 2022), keterlibatan kerja merupakan ukuran sejauh mana seseorang memihak secara psikologis terhadap pekerjaannya dan menganggap kinerja nya sebagai ukuran harga dirinya, keterlibatan kerja akan meningkatkan kehendak pekerja atas kehidupan kerjanya menjadi lebih termotivasi, lebih produktif, dan lebih komitmen sehingga kinerja yang dihasilkan pekerja akan lebih meningkat.

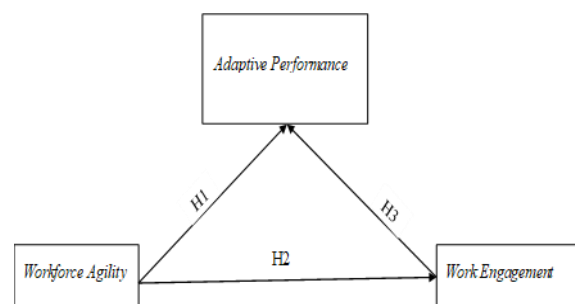
H3: *Work engagement* memiliki pengaruh terhadap *adaptive performance*

Work engagement adalah faktor lain yang berpengaruh

terhadap *adaptive performance*. ini ditandai dengan semangat, dedikasi, dan ketekunan, keterikatan kerja yang didefinisikan sebagai suatu kondisi yang dapat mendorong pikiran positif dan memuaskan terkait dengan pekerjaan (Saptarini dan Mustika, 2023). Beberapa penelitian sebelumnya menganalisis hubungan antara *workforce agility* dan kinerja (Saptarini dan Mustika, 2023). *Work engagement* merupakan variabel mediator antara variabel *adaptive performance* dan variabel praktik *high-performance* (Karatepe, 2013 dalam Saptarini dan Mustika, 2023).

H4: *Workforce agility* memiliki pengaruh terhadap *adaptive performance* dan *work engagement* sebagai mediator

Kerangka penelitian ini disusun berdasarkan penelitian sebelumnya yang membahas mengenai peran *workforce agility* terhadap *adaptive performance* dengan *work engagement* sebagai mediator. Kerangka tersebut ditampilkan pada gambar dibawah ini.



Gambar 1 – Kerangka Penelitian

3. Metode Penelitian

3.1 Jenis dan Sumber Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data kuantitatif. Data kuantitatif adalah data yang diukur dalam suatu skala numerik (angka), yang dapat dibedakan menjadi data interval dan data rasio (Kuncoro, 2013). Data kuantitatif adalah jenis data yang dapat diukur atau dihitung secara langsung, yang berupa informasi atau penjelasan yang dinyatakan dengan bilangan atau berbentuk angka. Dalam bentuk angka ini maka data kuantitatif dapat di proses menggunakan rumus matematika atau dapat juga di analisis dengan sistem statistik.

Dalam penelitian ini sumber data yang didapat yaitu dari data primer. Dimana data primer diperoleh dan dikumpulkan secara langsung oleh peneliti. Data primer dalam penelitian ini diperoleh langsung dari responden yang mengisi kuisisioner. Data ini dikumpulkan untuk menjawab pertanyaan-pertanyaan terkait penelitian.

3.2 Instrumen Penelitian

Instrumen penelitian merupakan serangkaian pertanyaan dengan tujuan untuk pengumpulan informasi dari responden. Kuisisioner ini bersifat tertutup karena sudah disediakan pilihan jawaban untuk responden. Pertanyaan dan pernyataan yang dijawab oleh responden diukur menggunakan skala *likert* merupakan skala penilaian sikap, pendapat dan persepsi dari responden. Pengukuran menggunakan skala *likert* terdiri dari pertanyaan atau pernyataan berasal dari deskripsi variabel yang menjadi indikator di mana indikator tersebut digunakan sebagai referensi dalam penyusunannya.

3.3 Waktu, Lokasi, dan Objek Penelitian

Penelitian ini dilakukan mulai dari bulan Agustus 2024 sampai dengan selesai. Penelitian ini dilakukan di PT X, PT Y, dan PT Z. Objek penelitian ini adalah karyawan Perusahaan PT X, PT Y, dan PT Z.

3.4 Teknik Penetapan Jumlah Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pekerja yang bekerja di PT X, PT Y, dan PT Z. Penetapan jumlah sampel diambil menggunakan teknik *non probably sampling*. Alasan penelitian menggunakan teknik *non probably sampling* karena jumlah populasi yang kecil, dimana total populasi dari PT X, PT Y, dan PT Z berjumlah sebanyak 65 sampel.

3.5 Teknik Penarikan Sampel

Pengambilan sampel menggunakan *non probably sampling* (sampel jenuh) dengan responden sebanyak 65. Peneliti menggunakan pengambilan sampel jenuh dikarenakan jumlah populasi di PT X, PT Y dan PT Z sangat kecil.

3.6 Teknik Pengumpulan Data

Penelitian ini menggunakan metode kuisisioner sebagai *instrument* pengumpulan data. Dimana dalam kuisisioner tersebut terdapat pertanyaan yang dapat dijawab oleh responden.

3.7 Teknik Pengolahan Data

Teknik pengolahan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis statistik untuk melakukan uji deskriptif data demografi dari 65 sampel. Metodologi statistik menggunakan SmartPLS 3.29. Sedangkan penelitian ini menggunakan metode *Structural Equation Model-Partial Least Squared (SEM-PLS)* dengan SmartPLS. SmartPLS adalah software statistik yang tujuannya untuk menguji hubungan antara variabel.

3.8 Teknik Analisis Data

Analisis data menggunakan metode analisis statistik dan disesuaikan dengan tujuan penelitian ini. Analisis yang digunakan ialah metode *Structural Equation Model-Partial Least Squared (SEM-PLS)* dengan SmartPLS.

4. Hasil dan Pembahasan

4.1 Hasil

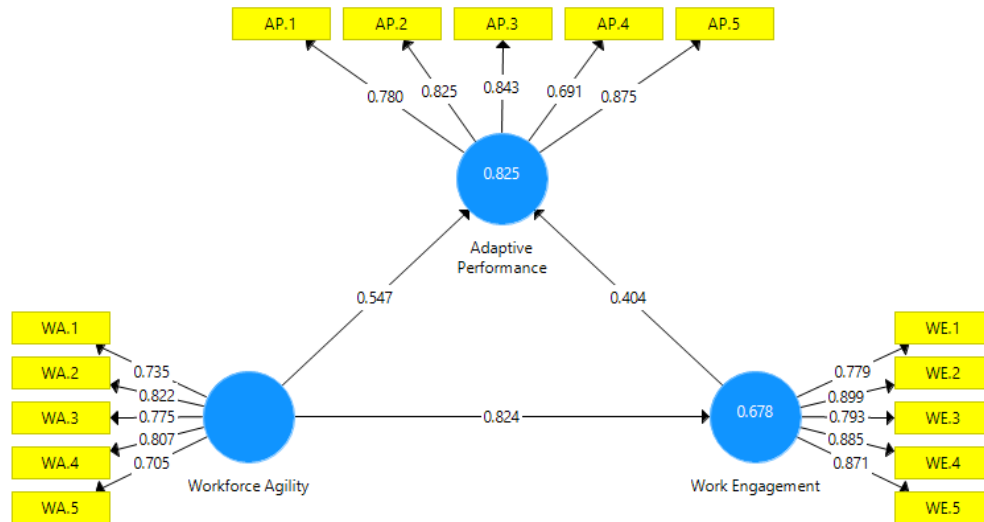
a. Outer Model (Validitas dan Reliabilitas)

Pada penelitian ini dilakukan pengujian outer model yaitu pengujian terhadap masing-masing indikator penelitian untuk melihat hubungan antara variabel dan indikatornya. Pengujian validitas beserta reliabilitas dilakukan melalui 3 pengujian yaitu: *validitas convergent*, uji *validitas diskriminan* dan *composite reliability*.

Nilai outer loading dianggap valid jika $>0,70$. Sementara itu untuk nilai AVE dikatakan valid jika $>0,50$. Sedangkan nilai outer loading masih dapat ditolerir hingga 0,50 dan di bawah 0,50 dapat dikeluarkan dari analisis (Ghozali, 2015). Untuk uji realibel (Hamid & Anwar, 2019) nilai composite reliability $>0,70$. Oleh karena itu, dapat disimpulkan hasil uji validitas dari variabel *Adaptive performance*,

Workface agility, dan *Work engagement* lebih besar dari $>0,50$, maka semua jawaban dinyatakan valid. Sementara itu, seluruh nilai AVE variabel sudah memenuhi persyaratan $>0,70$. Jika dilihat dari perhitungan *loading factor* dan AVE seluruh variabel

dianggap sudah memenuhi kriteria *validitas convergent*. Hasil perhitungan *composite reliability* $>0,70$. Dengan ini hasil perhitungan *loading factor*, AVE, dan *composite reliability* dinyatakan valid dan realibel.



Gambar 2. Outer Model

Sumber: Olahan Penulisan (2024)

Tabel 1. Outer Model

VARIABEL		LOADING FACTOR	KET	AVE	KET	Cronbach's Alpha	Composite Reliability	KET
Adaptive Performance	AP.1	0,780	Valid	0,649	Valid	0,862	0,902	Realibel
	AP.2	0,825	Valid					
	AP.3	0,843	Valid					
	AP.4	0,691	Valid					
	AP.5	0,875	Valid					
Workforce Agility	WA.1	0,735	Valid	0,593	Valid	0,830	0,879	Realibel
	WA.2	0,822	Valid					
	WA.3	0,775	Valid					
	WA.4	0,807	Valid					
	WA.5	0,705	Valid					
Work Engagement	WE.1	0,779	Valid	0,717	Valid	0,900	0,927	Realibel
	WE.2	0,899	Valid					
	WE.3	0,793	Valid					
	WE.4	0,885	Valid					
	WE.5	0,871	Valid					

Sumber: Olahan Penulisan (2024)

b. Inner Model

1) R-Square

Tabel 2. R-Square

VARIABEL	R Square	R Square Adjusted
Adaptive Performance	0,825	0,819
Work Engagement	0,678	0,673

Sumber: Olahan Penulisan (2024)

Berdasarkan tabel R-Square diatas dapat disimpulkan bahwa akurasi bagi variabel *Adaptive performance* sebesar 82% dan *Work engagement* sebesar 67%. Dimana menurut (Hamid & Anwar, 2019) nilai R square *Adaptive performance* 82% dianggap memiliki nilai akurasi yang kuat. Sedangkan nilai R square *work Engagement* memiliki nilai akurasi sedang.

2) Bootstrapping (Penguujian Hipotesis)

Tabel 3. Bootstrapping

	T Statistics (O/STDEV)	P Values	KET
WA -> AP	5,163	0,000	Diterima
WA -> WE	11,463	0,000	Diterima
WE -> AP	3,557	0,000	Diterima

Sumber: Olahan Penulisan (2024)

Tabel 4. Hasil Uji Mediasi

	T Statistics (O/STDEV)	P Values	KET
WA -> WE -> AP	3,162	0,002	Diterima

Sumber: Olahan Penulis (2024)

Analisis koefisien model struktural dipergunakan untuk pengujian hipotesis dengan cara mencari tahu hubungan mana yang berpengaruh dan yang tidak berpengaruh. Hasil pengujian hipotesis dapat ditentukan berdasarkan nilai *T-Statistics* > 1.96 dan *P Values* < 0.05 yang berarti adanya hubungan yang berpengaruh dan sebaliknya jika nilai *T-Statistics* < 1.96 dan *P Values* > 0.05 yang berarti tidak adanya hubungan yang berpengaruh (Hamid & Anwar, 2019).

4.2 Pembahasan

1. Workforce Agility memiliki pengaruh terhadap Adaptive Performance

Hasil perhitungan variabel *workforce agility* terhadap *adaptive performance* menunjukkan bahwa nilai *T-Statistics* sebesar 5.163 > 1.96 dan *P Values* 0.000 < 0.05. Hal ini membuktikan bahwa *workforce agility* memiliki pengaruh terhadap *adaptive performance*.

Hal ini didukung dengan banyaknya responden yang menjawab setuju dan sangat setuju pada pernyataan Saya selalu menjaga keterampilan (*skill*) pekerjaan saya agar selalu *update* yang mana pernyataan ini merupakan salah satu dari *indicator workforce agility* yaitu keterampilan dan keahlian. Penelitian ini juga menemukan bahwa karyawan yang memiliki sikap *workforce agility* memiliki pengaruh yang signifikan terhadap perkembangan atau perubahan yang terjadi dalam dunia kerja. Ini sesuai dengan penelitian (Park dan Park, 2021) yang menyatakan bahwa *workforce agility* berpengaruh terhadap *adaptive performance*. Berdasarkan hasil wawancara Bersama beberapa karyawan PT X, PT Y, PT Z para karyawan menyatakan bahwa *workforce agility* sangat diperlukan dalam sikap setiap karyawan dalam menghadapi dunia kerja yang berubah-ubah agar dapat beradaptasi dengan cepat. Dari sikap ini juga tentunya setiap karyawan akan memiliki manfaat dari perubahan yang terjadi seperti dapat menyelesaikan pekerjaan tepat waktu.

2. Workforce agility memiliki pengaruh terhadap work engagement

Hasil perhitungan variabel *workforce agility* terhadap *work engagement* menunjukan hasil uji hipotesis bahwa nilai *T-Statistics* sebesar 11.463 > 1.96 dan *P Values* 0.000 < 0.05. hal ini membuktikan bahwa *workforce agility* memiliki pengaruh terhadap *work engagement*. Hal ini didukung dengan banyaknya responden yang menjawab netral, setuju, dan sangat setuju pada pernyataan Saya merasa nyaman menyampaikan ide untuk suatu perubahan yang mana pernyataan ini merupakan salah satu dari *indicator workforce agility* yaitu pemberdayaan sumber manusia. Ini sesuai dengan penelitian (Saptarini dan Mustika, 2023) yang menyatakan bahwa *workforce agility* memiliki pengaruh terhadap *work engagement*. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa semakin tinggi *engagement* dalam pekerjaannya maka semakin tinggi pula kelincahan seseorang dalam menghadapi perubahan dalam pekerjaannya.

3. *Work engagement* memiliki pengaruh terhadap *adaptive performance*

Hasil perhitungan *work engagement* terhadap *adaptive performance* menunjukkan hasil uji hipotesis bahwa nilai *T-Statistics* pada hasil uji hipotesis ini sebesar $3.557 > 1.96$ dan *P Values* $0.000 < 0.05$, hal ini membuktikan bahwa *work engagement* memiliki pengaruh terhadap *adaptive performance*. Hal ini didukung dengan banyaknya responden dengan menjawab setuju dan sangat setuju pada pernyataan Saya merasa tidak nyaman ketika meninggalkan tugas yang menjadi tanggung jawab saya yang mana pernyataan ini merupakan salah satu *indicator* dari *work engagement* yaitu terlibat sangat kuat dalam suatu pekerjaan dan mengalami rasa kebermaknaan, antusiasme, kebanggaan, inspirasi dan tantangan. Hal ini selaras dengan hasil penelitian (Sandria, dkk, 2022) yang menyatakan bahwa *work engagement* memiliki pengaruh terhadap terhadap *adaptive performance*. Oleh karena itu, menurut (Robbins dan Judge, 2009 dalam Sandria, dkk, 2022), keterlibatan kerja merupakan ukuran sejauh mana seseorang memihak secara psikologis terhadap pekerjaannya dan menganggap kinerjanya sebagai ukuran harga dirinya, keterlibatan kerja akan meningkatkan kehendak pekerja atas kehidupan kerjanya menjadi lebih termotivasi, lebih produktif, dan lebih komitmen sehingga kinerja yang dihasilkan pekerja akan lebih meningkat.

4. *Workforce agility* memiliki pengaruh terhadap *adaptive performance* dan *work engagement* sebagai mediator

Hasil perhitungan *Workforce agility* terhadap *adaptive performance* dan *work engagement* sebagai mediator menunjukkan hasil uji hipotesis bahwa nilai *T-Statistics* sebesar $3.162 > 1.96$ dan *P Values* $0.002 < 0.05$. Hal ini membuktikan bahwa *Workforce agility* memiliki pengaruh terhadap *adaptive performance* dan *work engagement* sebagai mediator. Hasil penelitian dapat membuktikan bahwa *work engagement* dapat berperan menjadi mediator atau perantara bagi *workforce agility*

dalam mempengaruhi *adaptive performance*. Hal ini didukung oleh hasil penelitian (Saptarini dan Mustika, 2023) yang menyatakan bahwa *work engagement* dapat berperan sebagai mediator terhadap *workforce agility* dalam mempengaruhi *adaptive performance*. Selain itu menurut (Nandini, dkk, 2022) *work engagement* adalah salah satu perilaku yang mendukung proses adaptasi optimal individu dalam bekerja. Dapat disimpulkan bahwa karyawan yang memiliki sikap *workforce agility* yang tinggi dapat dilihat dari bagaimana karyawan tersebut beradaptasi dan siap akan perubahan yang ada di tempat kerja. Selain itu, *workforce agility* dapat meningkatkan sikap antusias, ketekunan yang akan menunjukkan kreativitas dan reaktivitas karyawan dalam menghadapi kondisi yang berubah-ubah, serta mampu mencari solusi untuk menghadapi masalah yang ada di tempat kerja.

5. Kesimpulan dan Saran

5.1 Kesimpulan

Adapun kesimpulan yang dapat diberikan sebagai berikut:

1. Hasil perhitungan menunjukkan bahwa nilai *T-Statistics* sebesar $5.163 > 1.96$ dan *P Values* $0.000 < 0.05$. Hal ini membuktikan bahwa *workforce agility* memiliki pengaruh terhadap *adaptive performance*. Dapat disimpulkan juga bahwa karyawan yang memiliki keterampilan dan keahlian dalam bidangnya, Perusahaan melakukan pemberdayaan manusia, dan mengutamakan nilai-nilai kemanusiaan akan dapat mempengaruhi secara signifikan *workforce agility* terhadap *adaptive performance* karyawan tersebut di lingkungan kerja.
2. Hasil perhitungan menunjukkan hasil uji hipotesis bahwa nilai *T-Statistics* sebesar $11.463 > 1.96$ dan *P Values* $0.000 < 0.05$. hal ini membuktikan bahwa *workforce agility* memiliki pengaruh terhadap *work engagement*. Dapat disimpulkan juga bahwa karyawan yang memiliki keterampilan dan keahlian dalam bidangnya, Perusahaan melakukan pemberdayaan manusia, dan mengutamakan

nilai-nilai kemanusiaan akan dapat mempengaruhi secara signifikan *workforce agility* terhadap *work engagement* individu karyawan tersebut.

3. Hasil perhitungan menunjukkan hasil uji hipotesis bahwa nilai T-Statistics pada hasil uji hipotesis ini sebesar $3.557 > 1.96$ dan P Values $0.000 < 0.05$, hal ini membuktikan bahwa *work engagement* memiliki pengaruh terhadap *adaptive performance*. Dapat disimpulkan juga bahwa karyawan yang memiliki tingkat energi dan mental yang kuat selama bekerja, keberanian untuk berusaha sekuat tenaga dalam menyelesaikan suatu pekerjaan; terlibat sangat kuat dalam suatu pekerjaan dan mengalami rasa kebermanaan, antusiasme, kebanggaan, inspirasi dan tantangan; konsentrasi penuh di tempat kerja sebagai pengalaman yang membahagiakan menjadi karyawan; dan tekun dalam menghadapi kesulitan kerja akan dapat mempengaruhi secara signifikan *work engagement* karyawan terhadap *adaptive performance*.
4. Hasil perhitungan menunjukkan hasil uji hipotesis bahwa nilai T-Statistics sebesar $3.162 > 1.96$ dan P Values $0.002 < 0.05$. Hal ini membuktikan bahwa *Workforce agility* memiliki pengaruh terhadap *adaptive performance* dan *work engagement* sebagai mediator. Dapat disimpulkan juga bahwa karyawan yang memiliki sikap *work engagement* dapat berperan sebagai mediasi atau perantara *workforce agility* dalam mempengaruhi *adaptive performance*.

5.2 Saran

Adapun saran yang diberikan sebagai berikut:

1. Setiap perusahaan disarankan untuk dapat mengimplementasikan program pengembangan yang berfokus pada peningkatan *workforce agility* pada karyawan, seperti memberikan pelatihan - pelatihan mengenai bidang pekerjaannya, mencari info terbaru mengenai *system* yang berubah - ubah agar karyawan cepat beradaptasi terhadap perubahan - perubahan yang terjadi di lingkungan kerja.
2. Bagi peneliti selanjutnya diharapkan mampu memperbaiki keterbatasan yang ada pada penelitian

ini terutama dalam variabel lain yang lebih berpotensi dalam mempengaruhi *adaptive performance*. Hal ini dapat dilakukan sebagai upaya mengetahui faktor mana yang bisa mempengaruhi *adaptive performance* individu karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Affandi, A. S., Patrisia, D., Syahrizal, S., & Abror, A. (2019). The Effect of Employee Engagement and Job satisfaction on Organizational Citizenship Behavior (OCB). *36(2)*, 212–229.
- Ananda, F., & Sari, E. Y. D. (2023). Jurnal Psikologi Terapan dan Pendidikan. *Jurnal Psikologi Terapan dan Pendidikan*, *5(2)*, 120-133.
- Ardita, L., & Nugrohoseno, D. (2023). Peran job crafting dan work engagement sebagai pemediasi pengaruh perceived organizational support terhadap adaptive performance. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 433-446.
- Azmy, A. (2021). The effect of employee engagement and job satisfaction on workforce agility through talent management in public transportation companies. *Media Ekonomi Dan Manajemen*, *36(2)*, 212-229.
- Ghozali, I. (2018). aplikasi analisis multivariate dengan program ibm spss 25 (p.14).
- Goodarzi, B., Shakeri, K., Ghaniyoun, A., & Heidari, M. (2018). Assessment correlation of the organizational agility of human resources with the performance staff of Theran Emergency Center.
- Hamzah, A., & Sitorus, G. (2021). Peran Employee Engagement Dalam Memediasi Pengaruh Budaya Organisasi Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan di Kantor Pusat PT. Pertamina Retail. *Jurnal Satya Mandiri Manajemen dan Bisnis*, *7(2)*, 91-124.
- Harahap, L. K., & Pd, M. (2020). Analisis SEM (Structural Equation Modelling) dengan SMARTPLS (partial least square). *Fakultas Sains Dan Teknologi Uin Walisongo Semarang*, *1(1)*, 1-11.

- Hayam Alnakhli (2019), From cognition to action: the effect of thought self-leadership strategies and self-monitoring on adaptive selling behavior.
- Kadarisman, M. (2018). *Manajemen aparatur sipil negara*. Depok: Rajawali Press.
- Nandini, W., Gustomo, A., & Sushandoyo, D. (2022). The mechanism of an individual's internal process of work engagement, active learning, and adaptive performance. *Economies*, 10(7), 165.
- Pangarso, A., Saragih, R., & Nuriz, W. A. (2021). Transformative leadership and organizational effect on employee performance: Evidence from the Indonesia Logistics Bureau. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, 23(2), 148–158.
- Park, S., & Park, S. (2019). Employee adaptive performance and its antecedents: Review and synthesis. *Human Resource Development Review*, 18(3), 294–324.
- Paul, M., Jena, L. K., & Sahoo, K. (2020). Workplace Spirituality and Workforce Agility: A Psychological Exploration Among Teaching Professionals. *Journal of Religion and Health*, 59(1), 135–153.
- Pulakos, Elaine & Arad, Sharon & Donovan, Michelle & Plamondon, Kevin. (2000). *Running Head: ADAPTIVE PERFORMANCE Adaptability in the Workplace: Development of a Taxonomy of Adaptive Performance*. *The Journal of applied psychology*. 85. 612-24. 10.1037/0021-9010.85.4.612.
- Qurrahtulain, K. Bashir, T. Hussain, I. Dkk (2020), Impact of inclusive leadership on adaptive performance with the mediation of vigor at work and moderation of internal locus of control.
- Saptarini, N. I., & Mustika, M. D. (2023). Workforce agility and adaptive performance in government institution: the mediating role of work engagement. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, 25(1), 55-62.
- Schaufeli, W. B., Martínez, I. M., Pinto, A. M., Salanova, M., & Bakker, A. B. (2002). Burnout and engagement in university students: A cross national study. *Journal of Cross-Cultural Psychology*, 33(5), 464 –481.
- Setiawan, K. C. (2015). Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan level pelaksana di Divisi Operasi PT Pusri Palembang. *Psikis: Jurnal Psikologi Islami*, 1(2), 43–53.
- Sherehiy, B., & Karwowski, W. (2014). The relationship between work organization and workforce agility in small manufacturing enterprises. *International Journal of Industrial Ergonomics*, 44(3), 466–473.
- Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R & D*. Bandung: PT Alfabeta.
- Tessarini, G., & Saltorato, P. (2021). Workforce agility: A systematic literature review and a research agenda proposal. *Innovar*, 31(81), 155– 168.
- Titien, T. (2016). *Penyusunan dan Pengembangan Alat Ukur Employee Engagement*. *Psikohumaniora: Jurnal Penelitian Psikologi*, 1(1), 113-130.
- Varshney, D., & Varshney, N. K. (2020). Workforce agility and its linksto emotional intelligence and workforce performance: A study of small entrepreneurial firms in India. *Global Business and Organizational Excellence*, 39(5), 35–45.
- Wahjunianto, H., (2022). Workforce agility: Improving employee performance from the perspective of a competitive work environment. *Enrichment: Journal of Management*, 12(5), 3556– 3563.