

## **Pengaruh Learning Agility dan Kepuasan Kerja Terhadap Work Engagement Pengemudi Ojek Online Grab**

**Muchtadin<sup>1</sup>**

<sup>1</sup>Prodi Manajemen: Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas YPPI Rembang  
Email : muchtadinmuch12@gmail.com

**Abstract:** *This study seeks to determine the extent to which learning agility and job satisfaction have an impact on work engagement. The research sample was 41 Grab online motorcycle taxi drivers in DKI Jakarta. Accidental sampling was chosen in determining the sample. Data analysis using PLS\_SEM. The results of the study concluded that learning agility had a positive impact on work engagement. Job satisfaction has a positive impact on work engagement. This study contributes to the effect of learning agility on work engagement in a sample of online motorcycle taxi drivers. Future research can add samples to online motorcycle taxi drivers such as gojek, maxim, indriver, shoppee.*

**Keywords:** *Learning agility, job satisfaction, work engagement, motorcycle taxi online*

**Abstrak:** *Penelitian ini berupaya untuk mengetahui sejauh mana learning agility dan kepuasan kerja berdampak terhadap work engagement. Sampel penelitian sebanyak 41 orang pengemudi ojek online Grab di DKI Jakarta. Accidental sampling dipilih dalam penentuan sampel. Analisis data menggunakan PLS\_SEM. Hasil penelitian menyimpulkan bahwa learning agility berdampak positif terhadap work engagement. Kepuasan kerja berdampak positif terhadap work engagement. Penelitian ini berkontribusi pada pengaruh learning agility terhadap work engagement pada sampel pengemudi ojek online. Penelitian selanjutnya dapat menambah sampel pada pengemudi ojek online seperti gojek, maxim, indriver, shopee.*

**Kata kunci:** *Learning agility, kepuasan kerja, work engagement, ojek online*

### **PENDAHULUAN**

DKI Jakarta sebagai ibukota Republik Indonesia menjadi pusat bisnis dan pemerintahan dengan jumlah penduduk yang cukup padat serta dikelilingi oleh kota Bogor, Depok, Tangerang dan Bekasi (Bodetabek) yang semakin berkembang, memerlukan transportasi yang memadai dalam menunjang aktivitas perekonomian. Dampak dari padatnya penduduk DKI Jakarta maka munculah bermacam permasalahan yang salah satunya ialah kemacetan lalu lintas.

Berdasarkan permasalahan mengenai timbulnya kemacetan lalu lintas di DKI Jakarta, sebuah perusahaan aplikasi Grab mengeluarkan layanan jasa yang diberi nama GrabBike guna memudahkan warga DKI Jakarta dalam menerjang kemacetan. Layanan ini juga dilengkapi dengan pengemudi yang memiliki surat izin mengemudi, menggunakan atribut Grab serta biaya yang sudah ditetapkan sejak awal. Grab sendiri merupakan perusahaan teknologi mobile terbesar di Asia Tenggara yang menghubungkan jutaan pelanggan dengan jutaan mitra pengemudi, merchant dan juga bisnis. Grab hadir untuk mengatasi masalah terbesar seperti ketimpangan akses, ketertinggalan infrastruktur dan kesenjangan pendapatan. Grab selain mengeluarkan fitur layanan seperti GrabBike juga memiliki layanan lain seperti GrabFood dan GrabExpress.

Sumber daya manusia (SDM) menjadi faktor utama dalam sebuah perusahaan, seperti apapun bentuk dan tujuannya, perusahaan didirikan berlandaskan visi misi demi kepentingan manusia dan pada pelaksanaannya dikelola dan diurus oleh manusia, jadi manusia merupakan faktor strategis dalam semua kegiatan perusahaan (Larasati 2018). Berdasarkan hal tersebut maka mitra pengemudi ojek online Grab sebagai manusia merupakan bagian dari SDM dan masuk dalam faktor strategis guna menjalankan kegiatan perusahaan.

SDM yang baik ialah yang memberikan nilai tambah sebagai tolak ukur keberhasilan bisnis. Kemampuan SDM menjadi keunggulan kompetitif yang dimiliki perusahaan. Peran perusahaan ialah mengoptimalkan seluruh kemampuan SDM guna memperoleh nilai tambah secara maksimal (Larasati 2018). Berdasarkan hal tersebut maka pihak perusahaan Grab harus mengoptimalkan kemampuan para mitra pengemudi ojek onlinenya agar menjadi keunggulan kompetitif bagi perusahaan serta meningkatkan nilai tambah dan keuntungan bagi perusahaan. Salah satu aspek yang harus dioptimalkan dari mitra pengemudi ojek online Grab yaitu *work engagement*.

*Work engagement* dicirikan sebagai perilaku individu yang penuh semangat, berdedikasi serta menghayati pekerjaannya (Mufarrikah, 2020). *Work engagement* penting untuk dimiliki oleh para pengemudi ojek online karena dapat membuat mereka menjadi lebih terbuka dalam berbagi pengetahuan ke sesama rekan seprofesi serta dapat membuat mereka lebih baik dalam menampilkan kinerjanya (Gunawan dan Wardana, 2018). Pengemudi ojek online yang memiliki *work engagement* yang tinggi cenderung akan merasa puas dengan pekerjaannya dan memiliki kemungkinan yang kecil untuk meninggalkan pekerjaannya (Lahat dan Marthanti, 2021).

*Work engagement* pada pengemudi ojek online dipengaruhi oleh beragam faktor. Halias dan Prahara (2020) menemukan bahwa pengemudi ojek online yang puas dengan pekerjaannya akan memiliki *work engagement* yang tinggi. Penelitian yang menghubungkan *learning agility* dengan *work engagement* pada pengemudi ojek online belum pernah dilakukan sebelumnya namun hasil penelitian Saputra dkk. (2018) menemukan bahwa *learning agility* berpengaruh positif terhadap *work engagement* pada karyawan yang bekerja di bidang teknologi komunikasi dan informasi, manufaktur, media, konstruksi, pengembang dan jasa. Berdasarkan temuan dari dua hasil penelitian yang telah dipaparkan maka *work engagement* pengemudi ojek online dipengaruhi oleh kepuasan kerja dan *learning agility*. Kim dan Kim (2021) menemukan bahwa semakin tinggi *learning agility* seorang pekerja maka akan semakin tinggi pula tingkat kepuasan terhadap pekerjaannya.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh *learning agility* dan kepuasan kerja terhadap *work engagement* pada pengemudi ojek online Grab di wilayah DKI Jakarta. Hipotesis penelitian ini akan disusun sebagai berikut: (1) *Learning agility* berpengaruh positif terhadap *work engagement*, (2) Kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap *work engagement*.

## TINJAUAN PUSTAKA

### *Learning Agility*

*Learning agility* didefinisikan sebagai kemampuan belajar dari pengalaman serta kemauan untuk menerapkan hasil belajar tersebut agar berhasil dalam peran kepemimpinan yang baru dan menantang (De Meuse dkk., 2010; Lombardo dan Eichinger, 2000). Perubahan skenario bisnis dan kemajuan teknologi yang terjadi membuat pendapatan atau penghasilan karyawan di masa depan bergantung pada *learning agility* karyawan tersebut (Miles, 2013). De Meuse (2017) berpendapat bahwa keterampilan bisnis merupakan yang paling laris di abad ke-21, kelincahan belajar (*learning agility*) akan menjadi penentu suksesnya kepemimpinan, hasil bisnis bergantung pada ketangkasan belajar yang dimiliki pimpinan.

### Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja diartikan sebagai respon yang sifatnya emosional atau afektif terhadap bermacam aspek pekerjaan sehingga bukan menjadi aspek tunggal (Indrasari, 2017). Seseorang bisa jadi merasa puas dengan aspek pekerjaan yang satu namun tidak puas dengan aspek pekerjaan yang lain. Semakin banyak aspek-aspek yang cocok dengan individu dalam pekerjaannya maka akan semakin tinggi kepuasan individu tersebut (Parnawi, 2020).

### *Work Engagement*

Kahn (1990) menjadi penggagas pertama yang memelopori konsep teoretis tentang *employee engagement* dengan mendefinisikannya sebagai penyaluran energi pribadi individu ke dalam bentuk kerja fisik, kognitif serta emosional. Schaufeli dkk. (2002) mengartikan *work engagement* sebagai keadaan pikiran positif, ditandai dengan adanya semangat (tingginya energi serta ketahanan mental), dedikasi (antusiasme, rasa penting, dan kebanggaan), serta penyerapan (keasyikan dan konsentrasi penuh).

### Pengaruh *Learning Agility* Terhadap *Work Engagement*

Penelitian yang menghubungkan antara *learning agility* dan *work engagement* masih sangat sedikit. Saputra dkk. (2018) menemukan bahwa semakin tinggi *learning agility* atau ketangkasan belajar maka akan semakin tinggi pula *work engagement* seorang pekerja. Saputra dkk (2021) juga menemukan bahwa *learning agility* mampu meningkatkan keterikatan kerja seseorang.

### Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap *Work Engagement*

Beberapa hasil penelitian menyebutkan bahwa kepuasan kerja mampu meningkatkan *work engagement* seorang pekerja (Rahayu dan Surjanti, 2019; Rais dan Parmin, 2020).

Halias dan Prahara (2020) menemukan bahwa pengemudi ojek online yang puas dengan pekerjaannya akan memiliki *work engagement* yang tinggi. Hal ini menandakan bahwa kepuasan kerja dapat berdampak positif terhadap *work engagement*.

## METODE PENELITIAN

Kuantitatif deskriptif merupakan sifat penelitian ini. Pengumpulan data dilakukan dalam rentang waktu tertentu. Penelitian ini dilakukan pada pengemudi ojek online grab yang berdomisili di DKI Jakarta dengan pengalaman kerja minimal satu tahun. Penelitian diambil melalui *accidental sampling*. Sebanyak 41 orang menjadi responden dalam penelitian ini. PLS-SEM digunakan sebagai metode analisis data. Smart PLS dipakai sebagai alat bantu pengolahan data.

Penelitian ini memakai tiga variabel di mana *learning agility* dan kepuasan kerja sebagai variabel bebas (eksogen), *work engagement* sebagai variabel terikat (endogen). Instrumen penelitian yang digunakan berupa skala *learning agility* yang diambil dari Wardhani dkk. (2022) sebanyak 18 item pernyataan dengan contoh item “Saya memberikan hasil yang baik dalam situasi berubah”. Skala kepuasan kerja yang diambil dari Lebang dan Paulina (2022) sebanyak 4 item pernyataan dengan contoh item “Saya puas dengan pekerjaan saya sekarang sebagai driver”. Skala *work engagement* yang diambil dari Kristiana dkk (2019) sebanyak 9 item pernyataan dengan contoh item “Dalam bekerja, saya merasa kuat dan bertenaga”. Semua item dari ketiga skala dalam penelitian ini bersifat *favorable* atau pernyataan positif. Skala Likert dipakai dalam penelitian ini dengan 5 pilihan jawaban yaitu: sangat setuju (diberi skor 5), setuju (diberi skor 4), ragu-ragu (diberi skor 3), tidak setuju (diberi skor 2) dan sangat tidak setuju (diberi skor 1). Skala *learning agility* yang dipakai dalam penelitian ini memiliki nilai Cronbach Alpha sebesar 0,844. Skala kepuasan kerja memiliki nilai reliabilitas konstruk sebesar 0,895. Skala *work engagement* memiliki nilai Cronbach Alpha sebesar 0,850.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Gambaran Responden

Jumlah responden sebanyak 41 orang pengemudi ojek online Grab di wilayah DKI Jakarta. Sebanyak 26 orang (63,41%) menjadikan pekerjaannya sebagai pekerjaan utama sedangkan sisanya 15 orang (36,59%) menjadikan pekerjaannya sebagai pekerjaan sampingan. Sebanyak 38 orang (92,68%) berjenis kelamin laki-laki dan sisanya 3 orang (7,32%) berjenis kelamin perempuan. Pendidikan terakhir responden yaitu 3 orang (7,32%) SD, 1 orang (2,44%) SMP, 24 orang (58,54%) SMA/Sederajat, 4 orang (9,75%) Diploma, 8 orang (19,51%) Sarjana/Sederajat dan 1 orang (2,44%) Magister/Sederajat. Sebanyak 25 orang (60,97%) sudah menikah, 14 orang (34,15%) belum menikah, 2 orang (4,88%) berstatus bercerai. Responden dengan usia 18 – 27 tahun sebanyak 10 orang (24,39%), usia 28 – 37 tahun sebanyak 11 orang (26,83%), usia 38 – 47 tahun sebanyak 15 orang (36,58%), usia 48 – 57 tahun sebanyak 5 orang (12,20%).

### Analisis Model Pengukuran (Outer Model)

#### Uji Validitas

Tabel 1. Nilai AVE (*Average Variant Extracted*)

Variabel	AVE	Hasil
<i>Learning Agility</i>	0.561	Valid
Kepuasan Kerja	0.839	Valid
<i>Work Engagement</i>	0.618	Valid

Tabel 1 menunjukkan nilai AVE dari seluruh variabel lebih besar dari 0,5. Hal tersebut mengindikasikan bahwa semua variabel penelitian dinyatakan valid. Nilai AVE *learning agility* didapat setelah menghapus item nomor 13, 16 dan 18. Tidak ada item yang dihapus pada variabel kepuasan kerja dan *work engagement*.

Tabel 2. Nilai *Outer Loadings*

	<i>Learning Agility</i>	Kepuasan Kerja	<i>Work Engagement</i>
LA1	0.703		
LA2	0.720		
LA3	0.692		
LA4	0.610		
LA5	0.769		
LA6	0.789		
LA7	0.863		
LA8	0.886		
LA9	0.870		
LA10	0.771		
LA11	0.824		
LA12	0.801		
LA14	0.498		
LA15	0.837		
LA17	0.420		
KK1		0.883	
KK2		0.912	
KK3		0.921	
KK4		0.947	
WE1			0.801
WE2			0.791
WE3			0.835
WE4			0.880
WE5			0.509

WE6			0.779
WE7			0.872
WE8			0.739
WE9			0.804

Tabel 2 memperlihatkan skor *outer loadings learning agility* berada pada rentang 0,420 hingga 0,886. Nilai *outer loadings* kepuasan kerja berada di rentangan 0,883 hingga 0,947. Nilai *outer loadings work engagement* berada pada rentang 0,509 hingga 0,880. Nilai *outer loadings* 0,40 keatas masih tetap dipertahankan selama nilai AVE dalam Tabel 1 masih berada di atas 0,5.

## 2. Uji Reliabilitas

Tabel 3. Skor Alfa Cronbach dan Reliabilitas Komposit

Variabel	Alfa Cronbach	Reliabilitas Komposit
<i>Learning Agility</i>	0.941	0.949
Kepuasan Kerja	0.936	0.954
<i>Work Engagement</i>	0.920	0.935

Tabel 3 menunjukkan skor reliabilitas komposit dan Alfa Cronbach dari semua variabel berada di atas 0,7. Artinya bahwa alat ukur *learning agility*, kepuasan kerja, dan *work engagement* bersifat andal atau reliabel.

## Analisis Model Struktural (*Inner Model*)

### 1. *R Square*

Tabel 4. *R Square*

	<i>R Square</i>	<i>R Square Adjusted</i>
WE	0.729	0.714

Tabel 4 memperlihatkan skor *R Square* sebesar 0,729. Hal ini berarti *learning agility* dan kepuasan kerja berkontribusi terhadap *work engagement* sebesar 72,90% sedangkan sisanya 27,10% dipengaruhi oleh faktor lainnya.

### 2. *f Square*

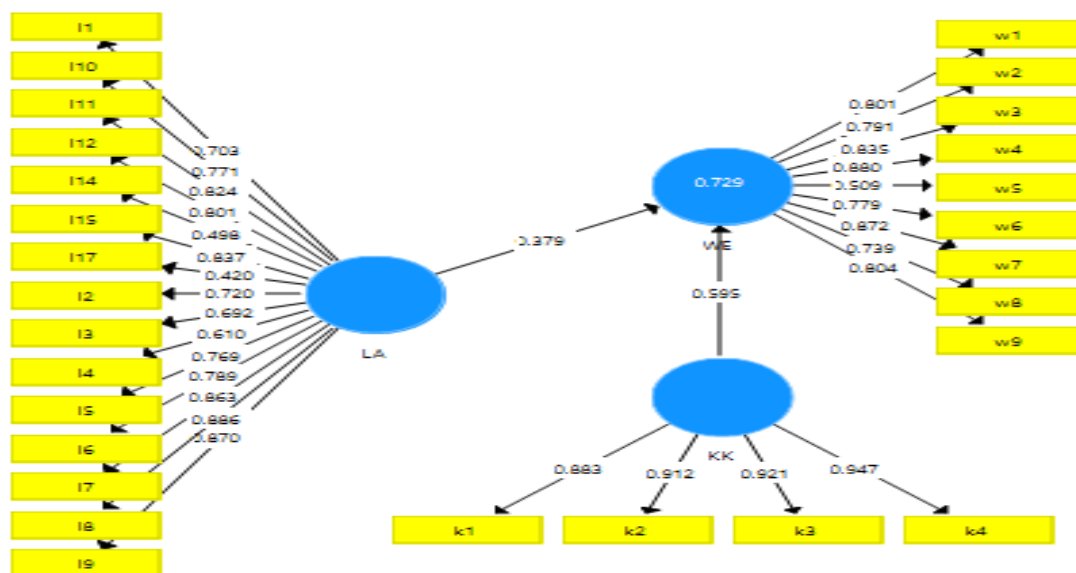
Tabel 5. *f Square*

	<i>Work Engagement</i>
<i>Learning Agility</i>	0.391
Kepuasan Kerja	0.965

Tabel 5 menunjukkan nilai  $f$  Square sebanyak 0,391 pada dampak *learning agility* terhadap *work engagement*. Nilai  $f$  Square sebesar 0,965 terdapat pada pengaruh kepuasan kerja terhadap *work engagement*.

### 3. Uji Hipotesis

Koefisien jalur model struktural diperoleh melalui pengujian hipotesis. Gambaran pengujian hipotesis pengaruh langsung variabel eksogen terhadap endogen dapat dilihat dalam gambar berikut:



Gambar 1. Koefisien Jalur

Hipotesis efek langsung akan dinilai berdasarkan koefisien jalur dan nilai-P. Apabila koefisien jalurnya positif, pengaruh variabel eksogen terhadap variabel endogen bersifat searah. Apabila koefisien jalurnya negatif, pengaruh variabel eksogen terhadap variabel endogen berlawanan arah. Pengaruh kedua dievaluasi melalui nilai P. Apabila nilai P lebih rendah dari 0,05 maka dinyatakan berpengaruh signifikan sedangkan nilai P lebih besar dari 0,05 maka pengaruh variabel eksogen terhadap variabel endogen dinyatakan tidak signifikan.

Tabel 6. Koefisien Jalur

	<i>Original Sample</i>	Nilai P	Keputusan
LA ► WE	0.379	0.003	Diterima
KK ► WE	0.595	0.000	Diterima

Tabel 6 menunjukkan besarnya koefisien jalur variabel eksogen terhadap variabel endogen. Pengaruh *learning agility* terhadap *work engagement* didapatkan nilai P sebesar



0,003 dengan nilai *original sample* sebesar 0,379. Artinya *learning agility* berpengaruh positif signifikan terhadap *work engagement*. Pengaruh kepuasan kerja terhadap *work engagement* didapatkan nilai P sebesar 0,000 dengan nilai *original sample* sebesar 0,595. Artinya kepuasan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap *work engagement*. Kepuasan kerja memberikan dampak lebih besar terhadap *work engagement* dibandingkan dengan *learning agility* apabila dilihat dari besarnya nilai *original sample*.

*Learning agility* berdampak positif terhadap *work engagement* ditemukan dalam penelitian ini. Semakin gesit seorang pekerja untuk mempelajari hal baru dan menerapkannya di suatu yang baru maka akan semakin merasa terikat dengan pekerjaannya (Saputra dkk, 2018; Saputra dkk, 2021). *Learning agility* juga bermanfaat untuk mengurangi tingkat keluar masuk pekerja (Tripathi dkk, 2020). Penelitian terkait manajemen bakat memperkuat pentingnya kelincahan belajar sebagai indikator utama potensi (Milani dkk, 2021). Kelincahan belajar diperlukan untuk beradaptasi dari lingkungan yang tidak pasti dan berubah-ubah (Vinesian dkk, 2023).

Hasil penelitian menemukan bahwa pekerja yang merasa puas dengan hal-hal terkait pekerjaannya maka akan semakin merasa terikat dengan pekerjaan. Beberapa penelitian terdahulu juga menemukan hal yang sama (Arief dkk, 2021; Djoemadi dkk, 2019). Semakin pekerja merasa puas dengan pekerjaannya maka akan semakin terikat dengan pekerjaannya (Vorina dkk, 2017).

## KESIMPULAN

Penelitian ini menyimpulkan bahwa *learning agility* dan kepuasan kerja masing-masing memiliki dampak terhadap *work engagement* pengemudi ojek online Grab. Dampak kepuasan kerja terhadap *work engagement* lebih besar dibandingkan *learning agility*. Penelitian selanjutnya bisa menggunakan kepuasan kerja sebagai mediator dalam menghubungkan *learning agility* dengan *work engagement*.

Responden dalam penelitian ini terbatas hanya pada pengemudi ojek online Grab. Penelitian selanjutnya bisa menambahkan ojek online seperti Gojek, Shopee, Indriver dan Maxim. Karakteristik pengemudi bisa dibatasi pada yang bekerja sebagai mata pencaharian utama.

## DAFTAR PUSTAKA

- Arief, N. R., Purwana, D., & Saptono, A. (2021). Effect of quality work of life (QWL) and work-life balance on job satisfaction through employee engagement as intervening variables. *The International Journal of Social Sciences World (TIJOSW)*, 3(1), 259-269.
- De Meuse, K. P. (2017). *Learning agility-beyond the hype: What science has to say*. Minneapolis: Wisconsin Management Group.



- 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.
- Djoemadi, F. R., Setiawan, M., Noermijati, N., & Irawanto, D. W. (2019). The effect of work satisfaction on employee engagement. *Polish Journal of Management Studies*, 19.
- Gunawan, H., & Wardana, A. W. (2018). Knowledge sharing sebagai mediasi antara employee engagement terhadap kinerja pengemudi gojek di Yogyakarta. *Briliant: Jurnal Riset dan Konseptual*, 3(4), 411-424.
- Halias, D. S., & Prahara, S. A. (2020). Kepuasan kerja dengan employee engagement pada driver ojek online. *Psyche 165 Journal*, 95-100.
- Indrasari, M. (2017). Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan Tinjauan dari Dimensi Iklim Organisasi, Kreativitas Individu, dan Karakteristik Pekerjaan. *Yogyakarta: Indomedia Pustaka*, 1-85.
- Kahn, W. A. (1990). Psychological conditions of personal engagement and disengagement at work. *Academy of management journal*, 33(4), 692-724.
- Kim, M. J., & Kim, S. H. (2021). The Effect of Learning Support Leadership on Learning Agility and Job Satisfaction of Organizational Members. *International Journal of Advanced Culture Technology (IJACT)*, 9(1), 152-161.
- Kristiana, I. F., Fajrianthi, & Purwono, U. (2019). Analisis Rasch Dalam Utrecht Work Engagement Scale-9 (UWES 9) Versi Bahasa Indonesia. *Jurnal Psikologi Universitas Diponegoro*, 17(2), 204-217.
- Lahat, M. A., & Marthanti, A. S. (2021). The Effect Of Work Engagement And Work Stress On Job Satisfaction And Their Impact On Turnover Intention Of Gojek Partners In Jakarta. *International Journal of Social and Management Studies*, 2(6), 40-50.
- Larasati, S. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Deepublish.
- Lebang, D. G., & Paulina, P. (2022). Analisis Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja, Kompetensi, dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja pada Driver GO-JEK. *Jurnal Ekonomi, Manajemen dan Perbankan (Journal of Economics, Management and Banking)*, 3(3), 137-150.
- Lombardo, M. M., & Eichinger, R. W. (2000). High potentials as high learners. *Human Resource Management*, 39(4), 321-329.
- Milani, R., Setti, I., & Argentero, P. (2021). Learning agility and talent management: A systematic review and future prospects. *Consulting Psychology Journal: Practice and Research*, 73(4), 349.

- Miles, A. (2013). Agile learning: Living with the speed of change. *Development and learning in organizations: An international journal*, 27(2), 20-22.
- Mufarrikhah, J. L., Yuniardi, M. S., & Syakarofath, N. A. (2020). Peran perceived organizational support terhadap work engagement karyawan. *Gadjah Mada Journal of Psychology (GamaJoP)*, 6(2), 151-164.
- Parnawi, A. (2020). *Optimalisasi Kepuasan Kerja Tenaga Kependidikan*. Deepublish.
- Rahayu, M. D., & Surjanti, J. (2019). Pengaruh tuntutan pekerjaan dan coping terhadap work engagement yang dimediasi oleh kepuasan kerja pada sumber daya perempuan pt. telekomunikasi indonesia regional v surabaya. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 7(1), 74-75.
- Rais, I. S., & Parmin, P. (2020). Pengaruh Perceived Organizational Support dan Budaya Organisasi Terhadap Employee Engagement dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi (JIMMBA)*, 2(5), 813-833.
- 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(T), 117-130.
- Saputra, N., Sasanti, N., & Hindriari, R. (2021, May). Sustainable Growth of Indonesia Palm Oil Companies: Synchronizing Agility, Culture, and Engagement. In *Proceedings of the 1st International Conference on Sustainable Management and Innovation, ICoSMI 2020, 14-16 September 2020, Bogor, West Java, Indonesia*.
- 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.
- Tripathi, A., Srivastava, R., & Sankaran, R. (2020). Role of learning agility and learning culture on turnover intention: an empirical study. *Industrial and Commercial Training*, 52(2), 105-120.
- Vinesian, G. T., Suryanto, S., & Sari, R. L. (2023). Factors Related to Learning Agility: A Systematic Literature Review. *Journal of Business Studies and Management Review*, 6(2), 182-186.
- Vorina, A., Simonič, 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.