

PENGARUH RESILIENCE DAN LEARNING AGILITY TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. DOK DAN PERKAPALAN KODJA BAHARI GALANGAN CIREBON

Laura Rafidah¹, Sari Laelatul Qadriah², Risdianto³

Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Cirebon^{1,2,3}

Email: Laurarafidah1004@gmail.com¹, sari.lq@umc.ac.id², risdianto@umc.ac.id³

Informasi	Abstract
Volume : 2 Nomor : 8 Bulan : Agustus Tahun : 2025 E-ISSN : 3062-9624	<i>This study aims to examine the influence of Resilience and Learning Agility on employee performance at PT. Dok dan Perkapalan Kodja Bahari (Persero) Cirebon Shipyard. This research is based on the trend of declining employee performance. The problem is suspected to be caused by high work pressure that is not balanced with employees' mental endurance and personal ability to adapt quickly. The research method used is a quantitative approach. The population for this study consists of all 70 employees, and the sampling technique used is saturation sampling. Data analysis techniques include Instrument Testing (Validity and Reliability Tests), Normality Test, Multiple Linear Regression Test, and Hypothesis Testing (Partial Test / t-Test, and Simultaneous Test / F-Test) with the help of SPSS Version 22 software. The study shows that the Resilience variable has a positive and significant influence on employee performance, meaning the higher the level of resilience an employee has, the more optimal their performance. Furthermore, Learning Agility has a positive and significant influence on employee performance, which indicates that employees who have the ability to adapt and learn quickly tend to have better performance. Subsequently, Resilience and Learning Agility together (simultaneously) have a significant influence on employee performance. Both variables play a strong role in improving employee performance, which can ultimately boost productivity and optimal achievement for the company.</i>

Keyword: Resilience, Learning Agility, Employee Performance

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh Resilience dan Learning Agility terhadap Kinerja Karyawan PT. Dok dan Perkapalan Kodha Bahari (Persero) Galangan Cirebon. Studi ini didasari oleh adanya kecenderungan penurunan pada Kinerja karyawan. Masalah diduga karena disebabkan oleh tekanan kinerja yang tinggi, yang tidak diimbangi dengan ketahanan mental serta kemampuan pribadi karyawan untuk beradaptasi dengan cepat. Metode yang digunakan ialah metode Kuantitatif. Populasi dalam penelitian, merupakan seluruh karyawan yang berjumlah 70 orang, serta Teknik Sampling yang digunakan ialah Sampel Jenuh. Teknik analisis data meliputi Uji Instrumen (Uji Validitas dan Uji Reliabilitas), Uji Normalitas, Uji Regresi Linear Berganda serta Uji Hipotesis (Uji Parsial / Uji t, dan Uji Simultan / Uji F) dengan bantuan software SPSS Versi 22. Peneliti menunjukkan bahwa variabel Resilience berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan, artinya semakin tinggi tingkat Resilience pada karyawan, semakin optimal juga Kinerjanya. Kemudian Learning Agility berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan hal ini mengindikasikan bahwa karyawan yang mempunyai kemampuan untuk beradaptasi dan belajar dengan cepat cenderung memiliki Kinerja yang baik. Selanjutnya Resilience dan Learning Agility secara bersama-sama (simultan) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan, Kedua variabel ini mempunyai peran yang kuat dalam meningkatkan Kinerja Karyawan yang pada akhirnya dapat mendorong produktivitas serta pencapaian yang optimal bagi perusahaan.

Kata Kunci: *Resilience, Learning Agility, Kinerja Karyawan*

A. PENDAHULUAN

Kinerja tinggi menjadi tantangan utama bagi industri galangan kapal, terlebih di tengah era globalisasi dan persaingan bisnis yang semakin ketat. Di lingkungan industri yang sangat kompetitif ini, perusahaan galangan kapal seperti PT. Dok dan Perkapalan Kodja Bahari (Persero) Galangan Cirebon harus mampu mempertahankan dan meningkatkan kinerjanya agar tetap relevan dan dapat berkembang. Kinerja tinggi karyawan merupakan kunci utama dalam meraih keberhasilan tersebut. Kinerja yang dimaksud tidak hanya melibatkan pencapaian target produksi, tetapi juga menyangkut berbagai aspek seperti produktivitas, kualitas kerja, dan efisiensi. Dalam konteks galangan kapal, produktivitas mencakup penyelesaian proyek pembangunan atau perbaikan kapal sesuai jadwal dan anggaran. Kualitas kerja berhubungan dengan akurasi dan ketelitian pekerjaan yang sangat penting untuk memastikan keamanan kapal yang dibangun atau diperbaiki. Efisiensi mengukur penggunaan sumber daya yang minimal untuk menghasilkan hasil yang optimal.

Namun, mencapai kinerja tinggi bukanlah hal yang mudah, terlebih karena karyawan di industri galangan kapal sering menghadapi tugas yang kompleks dan berisiko. Mereka dituntut untuk memiliki keterampilan teknis yang mumpuni serta kemampuan untuk bekerja dalam kondisi yang penuh tantangan. Selain itu, perkembangan teknologi yang pesat memaksa karyawan untuk terus belajar dan beradaptasi agar tetap relevan. Tekanan waktu dan target yang ketat seringkali menjadi beban tambahan yang mengancam kinerja karyawan. Hal ini tercermin dari beberapa isu di lapangan, seperti tingginya tingkat kesalahan kerja, produktivitas yang belum optimal, serta keluhan karyawan tentang tekanan kerja yang berlebihan.

Berdasarkan latar belakang yang telah dijelaskan, terdapat beberapa masalah utama yang dihadapi oleh perusahaan galangan kapal ini. Tekanan kinerja yang tinggi di industri galangan kapal, termasuk di PT. Dok dan Perkapalan Kodja Bahari (Persero) Galangan Cirebon, memperburuk tantangan yang harus dihadapi karyawan, seperti tugas yang kompleks dan perubahan teknologi yang cepat. Tekanan tersebut berdampak langsung pada kinerja karyawan, termasuk ketepatan penyelesaian tugas, capaian target produksi, dan kualitas kerja. Selain itu, tantangan yang dihadapi karyawan tidak hanya menurunkan kinerja individu, tetapi juga dapat mengurangi produktivitas dan meningkatkan kesalahan kerja. Fenomena ini

menggambarkan perlunya perhatian terhadap aspek-aspek yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan di perusahaan ini.

Penelitian ini dibatasi untuk fokus pada pengaruh dua faktor penting dalam meningkatkan kinerja karyawan, yaitu Resilience (ketahanan) dan Learning Agility (kelincahan pembelajaran). Penelitian ini hanya akan menilai pengaruh kedua faktor tersebut terhadap kinerja karyawan di PT. Dok dan Perkapalan Kodja Bahari (Persero) Galangan Cirebon. Selain itu, pengukuran terhadap Resilience, Learning Agility, serta Kinerja Karyawan dibatasi pada aspek-aspek yang relevan dalam konteks industri galangan kapal. Dengan demikian, penelitian ini diharapkan dapat memberikan wawasan mengenai pengaruh faktor-faktor tersebut dalam meningkatkan kinerja karyawan, terutama dalam lingkungan kerja yang penuh tekanan.

Berdasarkan latar belakang dan identifikasi masalah yang telah diuraikan, penelitian ini merumuskan beberapa pertanyaan yang akan dijawab. Pertama, apakah Resilience berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Dok dan Perkapalan Kodja Bahari (Persero) Galangan Cirebon? Kedua, apakah Learning Agility berpengaruh terhadap kinerja karyawan di perusahaan tersebut? Ketiga, apakah kedua faktor tersebut, Resilience dan Learning Agility, secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Dok dan Perkapalan Kodja Bahari (Persero) Galangan Cirebon?

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh dari Resilience dan Learning Agility terhadap kinerja karyawan di PT. Dok dan Perkapalan Kodja Bahari (Persero) Galangan Cirebon. Secara spesifik, tujuan penelitian ini adalah: pertama, untuk mengetahui apakah Resilience berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Dok dan Perkapalan Kodja Bahari (Persero) Galangan Cirebon. Kedua, untuk mengetahui apakah Learning Agility berpengaruh terhadap kinerja karyawan di perusahaan tersebut. Ketiga, untuk mengetahui apakah Resilience dan Learning Agility secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Dok dan Perkapalan Kodja Bahari (Persero) Galangan Cirebon. Dengan mencapai tujuan tersebut, diharapkan hasil penelitian ini dapat memberikan kontribusi dalam meningkatkan pengelolaan sumber daya manusia di perusahaan, serta memperbaiki kinerja karyawan untuk mencapai tujuan industri yang lebih maksimal.

B. METODE PENELITIAN

Metode penelitian adalah pendekatan ilmiah yang digunakan untuk memperoleh data yang valid, reliabel, dan objektif guna mencapai tujuan tertentu. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif, yang berfokus pada pengolahan data berbentuk angka dan analisis statistik

menggunakan SPSS. Metode ini juga dikenal sebagai metode positivistik karena berlandaskan pada filsafat positivisme yang rasional, empiris, dan sistematis. Penelitian kuantitatif ini memiliki tujuan untuk menguji hubungan antar variabel dengan cara yang konkrit dan terukur. Dengan pendekatan ini, peneliti dapat mengembangkan ide atau teori menjadi hasil yang lebih besar dan lebih jelas dalam bidang ilmu pengetahuan. Data yang dihasilkan akan dianalisis untuk memahami pengaruh variabel-variabel seperti Resilience dan Learning Agility terhadap kinerja karyawan di PT. Dok dan Perkapalan Kodja Bahari (Persero) Galangan Cirebon.

Definisi operasional adalah penjabaran yang lebih spesifik tentang variabel yang akan diteliti untuk memastikan bahwa variabel-variabel tersebut dapat diukur secara objektif. Dalam penelitian ini, variabel bebas yang diteliti adalah Resilience (X1) dan Learning Agility (X2), yang memengaruhi variabel terikat, yaitu Kinerja Karyawan (Y). Resilience diukur melalui dimensi kompetensi pribadi, penerimaan terhadap perubahan, serta kontrol diri dalam menghadapi tekanan. Learning Agility diukur melalui dimensi kemampuan belajar dari pengalaman, beradaptasi dengan perubahan, serta kemampuan mengelola hasil dalam kondisi sulit. Kinerja karyawan sendiri diukur berdasarkan kualitas kerja, kuantitas kerja, dan pelaksanaan tugas yang mencakup tingkat efektivitas dan efisiensi dalam pekerjaan. Variabel-variabel ini akan diukur menggunakan skala Likert untuk memperoleh data yang terukur dan reliabel.

C. HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

PT. Dok dan Perkapalan Kodja Bahari (Persero) adalah sebuah Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yang didirikan pada tanggal 13 Desember 1990. Penelitian ini melibatkan 70 karyawan PT. Dok dan Perkapalan Kodja Bahari (Persero) Galangan Cirebon yang telah mengisi kuesioner yang disebarkan. Berdasarkan data yang dikumpulkan, mayoritas karyawan di perusahaan ini adalah laki-laki, dengan hanya 2 karyawan perempuan, yang mencerminkan dominasi tenaga kerja laki-laki di industri galangan kapal yang memerlukan keterampilan teknis dan ketahanan fisik yang lebih tinggi. Dari sisi usia, sebagian besar karyawan berada dalam rentang usia 31 hingga 45 tahun, yang menunjukkan bahwa mayoritas karyawan berada pada usia produktif dan memiliki pengalaman kerja yang cukup untuk menangani tugas-tugas di perusahaan.

Pendidikan karyawan bervariasi, dengan sebagian besar memiliki tingkat pendidikan S1, yang menunjukkan pentingnya pengetahuan teknis dan manajerial dalam industri galangan

kapal. Selain itu, mayoritas karyawan juga memiliki masa kerja lebih dari 10 tahun, dengan 54% memiliki masa kerja antara 11 hingga 25 tahun. Hal ini menunjukkan bahwa perusahaan lebih memilih mempertahankan karyawan berpengalaman karena kebutuhan keterampilan khusus yang tinggi dalam pekerjaan di industri ini. Stabilitas kepegawaian yang ditunjukkan oleh perusahaan BUMN ini memberikan dampak positif terhadap pengelolaan sumber daya manusia yang lebih terstruktur dan terjaga.

Analisis deskriptif terhadap variabel Resilience menunjukkan bahwa karyawan di PT. Dok dan Perkapalan Kodja Bahari memiliki tingkat Resilience yang baik, dengan rata-rata skor 3,25, yang mencerminkan kemampuan mereka dalam menghadapi tantangan dan tekanan kerja. Namun, beberapa aspek seperti kenyamanan terhadap perubahan dan kepuasan atas pencapaian masih perlu ditingkatkan. Begitu juga dengan variabel Learning Agility, yang menunjukkan bahwa meskipun karyawan memiliki kecenderungan positif untuk bekerja sama dan belajar hal baru, beberapa aspek seperti kemampuan belajar mandiri dan adaptasi terhadap perubahan masih perlu perbaikan. Terakhir, hasil penelitian juga mengungkapkan bahwa meskipun kinerja karyawan secara keseluruhan tergolong baik, ada beberapa aspek yang perlu diperhatikan, seperti kerapian administrasi dan pencapaian target produksi yang masih kurang optimal.

Tabel 1 Hasil Uji Validitas

Variabel	Item Pernyataan	r hitung	r tabel	Keterangan
Resilience (X1)	X1	0,589	0,235	Valid
	X2	0,506		Valid
	X3	0,566		Valid
	X4	0,487		Valid
	X5	0,391		Valid
	X6	0,519		Valid
	X7	0,530		Valid
	X8	0,527		Valid
	X9	0,522		Valid
	X10	0,553		Valid

Learning Agility (X2)	X1	0,660	0,235	Valid
	X2	0,422		Valid
	X3	0,589		Valid
	X4	0,475		Valid
	X5	0,552		Valid
	X6	0,532		Valid
	X7	0,542		Valid
	X8	0,636		Valid
	X9	0,432		Valid
	X10	0,435		Valid
Kinerja Karyawan (Y)	Y1	0,501		Valid
	Y2	0,451		Valid
	Y3	0,630		Valid
	Y4	0,675		Valid
	Y5	0,502		Valid
	Y6	0,569		Valid
	Y7	0,484		Valid
	Y8	0,444		Valid
	Y9	0,438		Valid
	Y10	0,678		Valid

Sumber: Hasil Output IBM SPSS 22

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan bahwa dari ke-3 variabel, yaitu Resilience (X1), Learning Agility (X2), dan Kinerja Karyawan (Y) dengan masing-masing 10 pernyataan, memiliki nilai r hitung lebih besar dari r tabel yaitu 0,235. Hal ini dapat diartikan bahwa instrumen penelitian tersebut dinyatakan valid serta layak digunakan untuk pengujian dalam mengumpulkan data.

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

Reliability Statistic			
Nama Variabel	Cronbach's Alpha	N of Items	Hasil / Dapat dikatakan
<i>Resilience</i>	0,669	10	Reliabel
<i>Learning Agility</i>	0,695	10	Reliabel
Kinerja Karyawan	0,681	10	Reliabel

Sumber: Hasil Output IBM SPSS 22

Pada tabel di atas menunjukkan bahwa nilai Cronbach's Alpha untuk ke-3 variabel melebihi 0,6 sehingga dapat dinyatakan bahwa pernyataan dalam variabel Resilience (X1), Learning Agility (X2), dan Kinerja Karyawan (Y) reliabel serta layak digunakan untuk analisis lebih lanjut.

Tabel 3. Hasil Uji Normalitas**One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		70
Normal	Mean	.0000000
Parameters ^{a,b}	Std. Deviation	1.93933738
Most Extreme	Absolute	.094
Differences	Positive	.085
	Negative	-.094
Test Statistic		.094
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

Sumber : Hasil Output IBM SPSS 22

Berdasarkan hasil pada tabel di atas, uji normalitas yang dilakukan dengan metode Kolmogorov-Smirnov menghasilkan nilai Asymp. Sig (2-tailed) sebesar $0,200 > 0,05$, maka data tersebut berdistribusi normal.

Tabel 4. Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	10.438	2.858		3.652	.001
Resilience	.391	.091	.417	4.278	.000
Learning Agility	.371	.083	.437	4.480	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Pada tabel coefficients, diperoleh hasil persamaan regresi yaitu sebagai berikut :

$$Y = \alpha + \beta_1 X + \beta_2 Z + e$$

$$Y = 10.438 + 0,391X_1 + 0,371X_2$$

Berdasarkan hasil yang dilakukan pada uji regresi linear berganda diatas maka dapat diinterprestasikan sebagai berikut:

Resilience (X1) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan. Berdasarkan data, karyawan yang mempunyai *Resilience* yang tinggi cenderung menunjukkan Kinerja yang lebih optimal, Kemampuan untuk bangkit kembali dari kesulitan dan kegagalan, cepat beradaptasi dengan perubahan, serta tetap fokus pada tujuan dan ikut berkontribusi terhadap target perusahaan.

Learning Agility (X2) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan, Karyawan yang mempunyai *learning Agility* yang tinggi cenderung memiliki kemampuan untuk menerapkan pengetahuan baru dengan cepat, serta dapat beradaptasi dalam lingkungan kerja yang dinamis. Kemampuan tersebut menjadi hal penting dalam menghadapi tantangan, meningkatkan kompetensi, Lalu mendorong peningkatan kinerja.

Resilience (X1) dan *Learning Agility* (X2) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan (Y). Kedua Variabel tersebut menjadi peran kuat dalam meningkatkan kinerja, Karyawan yang mampu bertahan dalam tekanan dengan terus mengembangkan diri agar

mampu mendorong produktivitas dan mencapai hasil yang optimal untuk berkontribusi kepada perusahaan.

Tabel 5 Hasil Uji Parsial (Uji T)

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	10.438	2.858		3.652	.001
Resilience	.391	.091	.417	4.278	.000
Learning Agility	.371	.083	.437	4.480	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Hasil Output IBM SPSS 22.

Berdasarkan pada tabel di atas, dapat disimpulkan sebagai berikut:

Pengaruh Resilience terhadap Kinerja Karyawan

Pada tabel Coefficients, nilai t-hitung untuk variabel Resilience adalah 4.278. Dengan asumsi nilai t-tabel sebesar 2.035, karena nilai t-hitung "4.278" > t-tabel "2.035", maka dapat diartikan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial dari variabel Resilience terhadap Kinerja Karyawan. Oleh karena itu, hipotesis nol "H₀" ditolak dan hipotesis alternatif "H_a" diterima. Hal ini dapat diartikan bahwa Resilience memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Pengaruh Learning Agility terhadap Kinerja Karyawan

Pada tabel Coefficients, nilai t-hitung untuk variabel Learning Agility adalah 4.480. Dengan asumsi nilai t-tabel sebesar 2.035, karena nilai t-hitung "4.480" > t-tabel "2.035", maka dapat diartikan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial dari variabel Learning Agility terhadap Kinerja Karyawan. Dengan demikian, hipotesis nol "H₀" ditolak dan hipotesis alternatif "H_a" diterima. Hal ini dapat diartikan bahwa Learning Agility memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Tabel 6. Hasil Uji Simultan (Uji F)ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	349.060	2	174.530	45.060	.000 ^b
Residual	259.511	67	3.873		
Total	608.571	69			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Learning Agility, Resilience

Sumber : Hasil Output IBM SPSS 22.

Berdasarkan tabel 6 dari hasil data di atas, hasil uji F menunjukkan bahwa nilai sig. 0,000 < 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa variabel Resilience (X1), Learning Agility (X2) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) yang artinya “Ha” diterima dan “H0” ditolak.

Pembahasan

Pengaruh Resilience terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji hipotesis, ditemukan bahwa variabel Resilience (X1) mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja (Y). Hasil ini mengindikasikan bahwa semakin tinggi tingkat ketahanan diri yang dimiliki karyawan, semakin baik pula kinerjanya. Karyawan yang tangguh mampu menghadapi tantangan, tekanan, serta kegagalan tanpa mengalami penurunan performa yang drastis. Mereka cenderung cepat bangkit, menemukan solusi, dan beradaptasi dengan perubahan.

Temuan ini sejalan dengan teori psikologi positif yang dikemukakan oleh Luthans, Avey, & Avolio (2007) yang menyatakan bahwa Resilience adalah modal positif yang dapat dikembangkan dan berperan penting dalam meningkatkan kinerja. Individu dengan resiliensi tinggi memiliki karakteristik seperti optimisme, harapan, dan efikasi diri yang memungkinkan mereka untuk tetap fokus pada goals dan mencapai kinerja yang optimal meskipun dihadapkan pada situasi yang sulit.

Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian empiris sebelumnya, seperti studi yang dilakukan oleh Suryani & Setyaningsih (2020) dalam Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia. Pada studi tersebut ditemukan bahwa resilience memiliki peran signifikan dalam meningkatkan kinerja perawat di rumah sakit. Temuan serupa juga dilakukan oleh Putra & Wulandari (2019) dalam Jurnal Ekonomi dan Bisnis, yang menunjukkan bahwa karyawan yang

resilien mampu bertahan dan menunjukkan performa yang stabil saat perusahaan mengalami restrukturisasi.

Pengaruh Learning Agility terhadap Kinerja Karyawan

Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa variabel Learning Agility (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja (Y). Hal ini mengindikasikan bahwa kemampuan individu untuk belajar dari pengalaman dan beradaptasi dengan cepat memiliki peran penting dalam meningkatkan produktivitas serta efektivitas kerja. Karyawan dengan learning agility tinggi tidak hanya cepat menyerap pengetahuan baru, tetapi juga mampu menerapkannya untuk memecahkan masalah.

Temuan ini sama dengan konsep Learning Agility yang dikembangkan oleh De Meuse, Tang, & Hanges (2017). Mereka mendefinisikan learning agility sebagai kemampuan untuk terus-menerus belajar, beradaptasi, dan menerapkan pembelajaran tersebut pada kondisi baru. Dalam lingkungan kerja yang dinamis, kemampuan ini menjadi kompetensi inti yang membedakan karyawan berkinerja tinggi daripada karyawan yang lain. Karyawan yang lincah dalam belajar akan proaktif mencari feedback, bereksperimen, serta tidak takut membuat kesalahan sebagai bagian dari proses pembelajaran.

Temuan ini juga diperkuat oleh beberapa penelitian terdahulu. Penelitian oleh Sari, Wahyuni, & Hartono (2021) yang dipublikasikan di Jurnal Psikologi Industri dan Organisasi menemukan adanya hubungan positif antara learning agility dan kinerja manajerial. Selain itu, Handayani & Budiman (2020) dalam Jurnal Bisnis dan Ekonomi juga menemukan bahwa learning agility terbukti signifikan dalam memprediksi kinerja karyawan di sektor teknologi yang menghadapi perubahan cepat.

Pengaruh Resilience dan Learning Agility terhadap Kinerja Karyawan

Hasil analisis regresi berganda menunjukkan bahwa variabel Resilience (X1) dan Learning Agility (X2) secara bersama-sama (simultan) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja (Y). Hal ini menguatkan pandangan bahwa antara ketahanan diri (Resilience) dan kelincahan dalam belajar (Learning Agility) merupakan faktor yang mempengaruhi dalam mencapai kinerja yang optimal. Kinerja karyawan tidak hanya ditentukan oleh kemampuan mereka untuk bangkit dari kegagalan, tetapi juga oleh kecepatan mereka dalam beradaptasi dan belajar dari pengalaman tersebut. Kedua variabel ini merupakan faktor yang kuat. Seseorang yang resilien memiliki kekuatan untuk menghadapi tantangan, sementara learning agility memberikannya fleksibilitas kognitif dan perilaku untuk menemukan cara-cara baru dalam mengatasi tantangan tersebut dengan cara pembelajaran yang lincah, cepat beradaptasi

dengan perubahan, dan lain-lain. Gabungan ini menciptakan karyawan yang tidak hanya mampu bertahan di bawah tekanan, tetapi juga berkembang dan berinovasi.

Konsep ini sejalan dengan pandangan Cullen & Cullen (2017) yang menyatakan bahwa kinerja unggul di era VUCA (Volatility, Uncertainty, Complexity, Ambiguity) membutuhkan lebih dari sekadar ketahanan, ia juga menuntut kelincuhan untuk terus beradaptasi dan belajar.

Beberapa penelitian sebelumnya telah menunjukkan pentingnya kedua variabel ini. Sebagai contoh, penelitian oleh Wijaya, Santoso, & Nugraha (2022) dalam Jurnal Manajemen menunjukkan bahwa kombinasi resilience dan learning agility secara signifikan menjelaskan variasi kinerja karyawan di perusahaan startup. Jurnal lain oleh Puspitasari & Anggraeni (2021) juga membahas bahwa karyawan dengan tingkat resilience dan learning agility yang tinggi cenderung memiliki kinerja yang lebih baik, terutama dalam menghadapi tuntutan pekerjaan yang kompleks.

D. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan serta temuan mengenai Pengaruh Resilience dan Learning Agility terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Dok dan Perkapalan Kodja Bahari (Persero) Galangan Cirebon, kesimpulan yang dapat diambil dari hasil penelitian ini adalah sebagai berikut:

Penelitian ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan PT. Dok dan Perkapalan Kodja Bahari (Persero) Galangan Cirebon masih menghadapi tantangan yang cukup besar. Resilience pada karyawan perlu diupayakan dan ditingkatkan khususnya pada aspek kenyamanan dalam menghadapi perubahan. Hal ini bertujuan agar dapat mendorong kinerja karyawan agar lebih optimal dan produktif dalam menghadapi dinamika lingkungan kerja.

Kemudian, learning agility karyawan juga belum berkembang dengan baik. Karyawan masih kurang menunjukkan inisiatif dalam belajar mandiri dan lambat beradaptasi terhadap perubahan. Rendahnya tingkat kelincuhan belajar ini berdampak pada keterlambatan proses adaptasi dan menurunnya efektivitas kerja tim.

Secara keseluruhan, hasil penelitian ini menegaskan bahwa baik resilience maupun learning agility memiliki peran penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Karyawan yang mampu bangkit dari tekanan sekaligus cepat belajar dari pengalaman akan lebih mampu menjaga produktivitas, menghadapi perubahan, serta mendukung keberlangsungan perusahaan dalam menghadapi persaingan industri perkapalan yang ketat.

E. DAFTAR PUSTAKA

- Abadi, I. (2022). Pengaruh Mikromanajemen, Resiliensi, dan Organizational Citizenship Behavior Terhadap Engagement dan Dampaknya Pada Kinerja Karyawan Pada Rumah Sakit Tipe B di Kota Makassar. *Tinjauan Manajemen Nobel*, 3 (2), 337–352. <https://doi.org/10.37476/nmar.v3i2.3122>
- Abdullah, K., Jannah, M., Aiman, U., Hasda, S., Fadilla, Z., Taqwin, ., Ardiawan, K.N., & Sari, M.E. (2022). *Metodologi Penelitian Kuantitatif*. Yayasan Penerbit Muhammad Zaini
- Augustine, A. K., Setiadi, I. K., & Supriadi, Y. N. (2024). The Influence Of Agility, Cyberloafing Behavior, And Empowerment On Organizational Commitment With Work Stress As A Moderating Variable Among Employees In South Jakarta. *Dinasti International Journal of Education Management & Social Science*, 6(1).
- Aliyyah, I. H., & Idham, R. A. (2020). Hubungan Learning Agility dan Perilaku Kolaborasi Pada Pekerja di Jakarta. *Biopsikososial: Jurnal Ilmiah Psikologi Fakultas Psikologi Universitas Mercubuana Jakarta*, 4 (1), 179.
- Amalia, D., & Ananda, R. (2019). Budaya Organisasi, Disiplin Kerja, Dan Semangat Kerja: Adakah Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan? Organizational Culture, Work Discipline, And Work Spirit: Does It Affect Employee Performance?. *Jurnal Manajemen dan Perbankan*, 6(3).
- Aminah, S., & Santi, D. E. (2019). Resiliensi terhadap Tekanan Pekerjaan Pada Staf Lapangan Perusahaan Konstruksi di Surabaya. *Psisula: Prosiding Berkala Psikologi*, 1, 183-196.
- Anggraini, D., & Harsono, Y. T. (2021). Hubungan antara resiliensi dengan keterikatan kerja pada karyawan media massa. *Flourishing Journal*, 1(6), 447-456
- Aprilia, N., & Hidayat, H. (2024). PENGARUH PELATIHAN DAN LEARNING AGILITY TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT EXCELITAS TECHNOLOGIES BATAM. *Jurnal Manajemen & Bisnis Jayakarta*, 6(01), 181-191.
- Ardiyanto, L., Efendi, R., Yoe, W., & Saputra, N. (2022). Memetakan Learning Agility Pada Perusahaan Swasta Di Dki Jaya: Apakah Online Learning, Grit, Dan Collaborative Skill Cukup Berdampak?. *Jurnal Ekonomi Bisnis Manajemen Prima*, 3(2), 113-126.
- Aryana, P., & Tj, H. W. (2017). Pengaruh Budaya Organisasi, Etika Kerja, dan Loyalitas terhadap Kinerja Karyawan (Studi kasus pada karyawan pendukung non akademik Universitas XYZ). *Ilmiah Manajemen Bisnis*.
- Connor, K. M., & Davidson, J. R. (2003). Development of a new resilience scale: The Connor-

- Davidson resilience scale (CD-RISC). *Depression and anxiety*, 18(2), 76-82.
- Cooper, C. L., Liu, Y., & Tarba, S. Y. (2014). Resilience, HRM practices and impact on organizational performance and employee well-being: *International Journal of Human Resource Management* 2015 Special Issue
- Darvishmotevali, M., & Ali, F. (2020). Job insecurity, subjective well-being and job performance: The moderating role of psychological capital. *International journal of hospitality management*, 87, 102462.
- De Meuse, K. P. (2017). Learning agility: Its evolution as a psychological construct and its empirical relationship to leader success. *Consulting Psychology Journal: Practice and Research*, 69(4), 267.
- Dewi, Y. A., Soeparno, K., Anggraini, D. N., & Wulandar, R. M. (2024) Validity Test of Connor-Davidson Resilience Scale on Indonesian Disaster Volunteers. *Psisula: Prosiding Berkala Psikologi*, 6, 292-302.
- Ekayuni, Y., Suryani, A. O., & Sudarnoto, L. F. (2022, October). Konstruksi Alat Ukur Tingkat Resiliensi Ibu Rumah Tangga dengan Tekanan Sosial Ekonomi. In *Dalam In Bandung Conference Series: Psychology Science* (Vol. 2, pp. 853-864).
- Fauziah, N. A., Faeni, D. P., & Fikri, A. W. N. (2024). Hubungan antara learning agility, eksplorasi kompetensi, dan training and development terhadap kinerja karyawan dimediasi komitmen organisasi pada PT. Kaya Raya Turun Temurun. *Studi Ilmu Manajemen dan Organisasi (SIMO)*, 5(2), 223–236. <https://doi.org/10.35912/simo.v5i2.3457>
- Hakiki, R., & Setiana, A. R. (2023). Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai pada unit pelaksana teknis daerah pusat kesehatan masyarakat (UPTD Puskesmas) Pagerageung Kabupaten Tasikmalaya. *Journal of Innovation Research and Knowledge*, 2(8), 3085-3094.
- Hamdani, H., Simatupang, M., & Sa'dijah, N. A. (2023). Pengaruh Learning agility Terhadap Innovative Work Behavior Pada Mahasiswa Yang Bekerja. *Jurnal Penelitian Pendidikan, Psikologi dan Kesehatan (J-P3K)*, 4(3), 230-238.
- Hardani, S.Pd., M.Si, Nur Hikmatul Auliya, Grad.Cert.Biotech, Helmina Andriani, M.Si, Jumari Ustiawaty, S.Si., M.Si, Evi Fatmi Utami, M.Farm.,Apt, Ria Rahmatul Istiqomah, M.I.Kom, Roushandy Asri Fardani, S.Si.,M.Pd, Dhika Juliana Sukmana, S.Si., M.Sc. (2020). *Metode Penelitian Kualitatif & Kuantitatif*. CV. Pustaka Ilmu
- Keye, M. D., & Pidgeon, A. M. (2013). Investigation of the relationship between resilience, mindfulness, and academic self-efficacy. *Open Journal of Social Sciences*, 1(6), 1-4.

- Khildani, AC, Suhermin, & Lestariningsih, M. (2022). Pengaruh Efikasi Diri dan Lokus Kendali terhadap Kinerja Karyawan Melalui Learning Agility. *Jurnal Manajemen Dan Keuangan* , 10 (2), 208-228. <https://doi.org/10.33059/jmk.v10i2.4186>
- Linnenluecke, M. K. (2017). Resilience in business and management research: A review of influential publications and a research agenda. *International journal of management reviews*, 19(1), 4-30.
- Machali, I. (2021). *Metode Penelitian Kuantitatif: Panduan Praktis Merencanakan, Melaksanakan dan Analisis dalam Penelitian Kuantitatif*. Yogyakarta: Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.
- Muchtadin, M., & Sundary, Z. E. (2023). Pengaruh Motivasi Intrinsik Terhadap Work Engagement Yang Dimediasi Learning Agility Pada Perawat Pertamina Bina Medika. *Jurnal Al Azhar Indonesia Seri Ilmu Sosial*, 4(3), 158-164.
- Mulyadi, D. M., Suhariadi, F., & Sulistyawati, M. E. (2021). Pengaruh Pelatihan Psychological Safety Terhadap Learning Agility Pegawai.
- Muslimah, R. S. (2022). PELATIHAN EMOTIONAL INTELLIGENCE UNTUK MENINGKATKAN LEARNING AGILITY PADA KARYAWAN IBM. *Prosiding Konferensi Nasional Pengabdian Kepada Masyarakat dan Corporate Social Responsibility (PKM-CSR)*, 5, 1-10.
- Nakandala, D., Elias, A., & Hurriyet, H. (2024). The role of lean, agility and learning ambidexterity in Industry 4.0 implementations. *Technological Forecasting and Social Change*, 206, 123533.
- Oktafian, Q. (2021). Pengaruh resiliensi karyawan terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan hidup. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 9 (2), 830-843
- .Ong, JO, & Mahazan, M. (2020). Strategi pengelolaan sdm dalam peningkatan kinerja perusahaan berkelanjutan di era industri 4.0. *Jurnal Ekonomi Bisnis, Komunikasi, dan Ilmu Sosial (BECOSS)* , 2 (1), 159-168.
- Purwanto, F., Mujanah, S., & Sumiati, S. (2022). The Effect of Self-Leadership, Self-Ability And Resilient On The Performance Of Surabaya Satreskrim Police Investigators Through Organizational Commitments As Intervening Variables. *Business And Finance Journal*, 7(1), 45-60
- Putra, AP, Mujanah, S., & Susanti, N. (2022). Pengaruh kesadaran diri, etos kerja, resiliensi, terhadap Organization Citizenship Behavior (OCB) dan kinerja tenaga kependidikan ditinggi swasta Surabaya. *Media Mahardhika* , 20 (2), 311-321.
- Putra, V. A., & Jalaludin, E. (2024). PERAN EFIKASI DIRI DAN MOTIVASI BERPRESTASI

- TERHADAP PRESTASI ATLET DI KABUPATEN SERANG DENGAN RESILIENSI SEBAGAI INTERVENING. DESANTA (Indonesian of Interdisciplinary Journal), 4(2), 235-248.
- Putri, F. F. ., & Mujanah, S. . (2023). PENGARUH RESILIENSI, ETOS KERJA DAN SELF AWARENESS TERHADAP KINERJA KARYAWAN. *Jurnal Ilmiah Ekonomi, Manajemen Dan Syariah*, 2(3), 11–18. <https://doi.org/10.55883/jiemas.v2i3.22>
- Rahardi, D., Nurbaiti, B., & Fauzi, A. (2022). the effect of job satisfaction, learning agility and resilience on performance with work stress as an intervening variable in sales department employees of pt bungasari flour mills Indonesia during the Covid-19. *Dinasti International Journal of Management Science*, 3(4), 715-724.
- Rahman, M. F. W., Kistyanto, A., & Surjanti, J. (2020). Flexible work arrangements in COVID-19 pandemic era, influence employee performance: The mediating role of innovative work behavior. *International Journal of Management, Innovation & Entrepreneurial Research*, 6(2), 10-22.
- Salsabila, A. T., & Megawaty, M. (2023). Pengaruh Learning Agility terhadap Kinerja Karyawan pada Otoritas Jasa Keuangan Regional 6 Sulawesi Maluku dan Papua. *Jurnal Bisnis dan Kewirausahaan*, 12(2), 189-201.
- Steven, J., & Prihatsanti, U. (2018). Hubungan antara resiliensi dengan work engagement pada karyawan Bank Panin cabang Menara Imperium Kuningan Jakarta. *Jurnal empati*, 6(3), 160-169.
- Sutardi, D., & Novitasari, D. (2024). The Impact of Learning Agility on Work Engagement is Mediated by Psychological Empowerment and Resilience in Millennial Workers. *Kontigensi: Jurnal Ilmiah Manajemen*, 12(1), 125-132.
- Thai, K. P., To, A. T., Tran, T. S., Tran, Q. T., & Dang, T. M. T. (2024). Drivers Of Employee Resilience And Its Relationships With Work Engagement And Job Performance After The Covid-19 Pandemic. *Interdisciplinary Journal of Management Studies (Formerly known as Iranian Journal of Management Studies)*, 17(3), 717-730.
- Tripathi, A. (2024). Organizational Learning Culture and Firm Performance: The Mediating Role of Learning Agility. *Vikalpa*, 49(2), 129-142.
- Vinesian, G. T., & Sari, R. L. (2023). Pengaruh growth mindset dan resiliensi terhadap learning agility pada karyawan startup company. *Buletin Riset Psikologi dan Kesehatan Mental*, 3(1), 92–102. <https://doi.org/10.20473/brpkm.v3i1.49093>
- 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.

Yuliantini, T., & Suryatiningsih, S. (2021). Disiplin Kerja, Beban Kerja dan Kinerja Karyawan Implikasinya pada Kinerja Organisasi. *Oikonomia: Jurnal Manajemen*, 17(1), 66-83.

Yusrin, N., & Kurniaty, D. (2023). Pengaruh Resiliensi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Di Masa Pandemi Covid-19 Pada Departemen Business Operation PT AXA Mandiri Financial Services. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Madani*, 5(1), 1-14.

Zaenudin, P. A., Rahmawati, M., & Emilisa, N. (2022). PENGARUH RESILIENCE, CONFIDENCE, INTRINSIC RELIGIOSITY, EXTRINSIC RELIGIOSITY TERHADAP MENTAL TOUGHNESS PADA KARYAWAN HOTEL DI JAKARTA. *Jurnal Ekonomi Trisakti*, 2(2), 239-250.