

RELEVANSI LEARNING AGILITY KARYAWAN DI DUNIA KERJA: TINJAUAN LITERATUR

Sagung Agung Diah Pradnya Handayani¹,
I Wayan Gede Supartha²,
Agoes Ganesha Rahyuda³, Ida Bagus Ketut Surya⁴

Program Studi Doktor Manajemen ^{1,2,3,4},
Fakultas Ekonomi dan Bisnis ¹, Fakultas Ekonomi dan Bisnis ²,
Fakultas Ekonomi dan Bisnis ³, Fakultas Ekonomi dan Bisnis⁴
Universitas Udayana ¹, Universitas Udayana ², Universitas
Udayana ³, Universitas Udayana⁴ Bali, Indonesia

Sagungdiah11@gmail.com ¹, wayangedesupartha@unud.ac.id ²,
agoesgrahyuda@unud.ac.id ³, idabgssurya@unud.ac.id ⁴

Received: 2024-12-05. **Revised:** 2024-01-22. **Accepted:** 2025-01-24. **Issue Period:** Vol.9 No.1 (2025), Pp. 282-289

Abstrak: Dunia kerja yang sangat cepat berubah melahirkan lingkungan kerja yang dinamis. Karyawan tidak hanya dituntut untuk menguasai keterampilan teknis, tetapi juga memiliki kemampuan adaptasi yang tinggi. Tren seperti digitalisasi, kecerdasan buatan, dan model kerja jarak jauh semakin mendominasi, menciptakan tekanan baru bagi karyawan. Penelitian ini bertujuan untuk menyelidiki relevansi learning agility dalam dunia kerja. Penelitian ini menganalisis relevansi learning agility dengan menggunakan metode Systematic Literature Review. Jumlah artikel yang dianalisis sebanyak 15 artikel yang telah memenuhi kriteria inklusi. Hasil penelitian menemukan bahwa learning agility memiliki sejumlah keterkaitan dengan beberapa variable yaitu perilaku inovatif, turnover, kinerja, self-management, dan motivasi karyawan. Variable-variabel tersebut sangat penting pengaruhnya dalam keberlangsungan karyawan dalam dunia kerja. Berdasarkan hasil penelitian disimpulkan bahwa *learning agility* memiliki relevansi pada dunia kerja masa kini.

Kata kunci: *learning agility*, karyawan, dunia kerja, *systematic literatur review*

Abstract: The rapidly changing world of work has created a dynamic work environment. Employees are not only required to master technical skills but also to be highly adaptable. Trends such as digitalization, artificial intelligence, and remote work models are increasingly dominating, creating new pressures for employees. This study aims to investigate the relevance of learning agility in the world of work. This study analyzes the relevance of learning agility using the Systematic Literature Review method. The number of articles analyzed was 15 articles that met the inclusion criteria. The results of the study showed that learning agility has a number of relationships with several variables, namely innovative behavior, turnover, performance, self-management, and employee motivation. These variables are very important in their influence on the sustainability of employees in the world of work. Based on the results of the study, it was concluded that learning agility is relevant in today's world of work.



DOI: 10.52362/jisamar.v9i1.1718

Ciptaan disebarluaskan di bawah [Lisensi Creative Commons Atribusi 4.0 Internasional](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/).

Keywords: *learning agility, employee, working world, systematic literature review*

I. PENDAHULUAN

Dunia kerja saat ini mengalami transformasi yang begitu pesat. Disrupsi teknologi, globalisasi, dan perubahan demografi telah membentuk lingkungan kerja yang dinamis dan kompleks. Perubahan ini tidak hanya memengaruhi jenis pekerjaan yang tersedia, tetapi memengaruhi juga cara karyawan bekerja. Sejumlah tren mulai bermunculan pada dunia kerja seperti diterapkannya digitalisasi, kecerdasan buatan, dan model kerja jarak jauh yang semakin dominan. Kebutuhan akan akses teknologi yang lancar, nyaman, dan aman sangat penting untuk mendukung produktivitas karyawan, terutama di masa sekarang ini[1].

Tantangan karyawan pada dunia kerja kini tidak hanya terbatas pada menyelesaikan pekerjaan dengan baik, melainkan harus mampu mengikuti setiap perkembangan yang terjadi. Lingkungan kerja yang sangat kompetitif juga berkontribusi dalam memberikan tekanan bagi karyawan. Adapun selain lingkungan kerja, ketidakseimbangan antara kehidupan kerja dan pribadi menjadi masalah yang sering muncul dalam dunia kerja. Hal ini dapat menyebabkan stres, kelelahan dan penurunan produktivitas. Tidak jarang karyawan memilih untuk berhenti dari pekerjaannya karena kurangnya kemampuan yang dimiliki oleh karyawan.

Kemampuan kerja karyawan biasanya dapat dinilai dari aspek kualitas, kuantitas, serta ketepatan waktu dalam menyelesaikan tugas. Namun, aspek lain yang tidak kalah penting untuk diperhatikan adalah kemampuan beradaptasi. Karyawan pada dunia kerja kini dituntut agar dapat beradaptasi dengan kondisi kerja yang mudah mengalami perubahan. Perubahan akan selalu terjadi dan sangat sulit diprediksi kemunculannya. Salah satu bukti nyata perubahan yang sudah terjadi yaitu pada saat dunia dilanda pandemi Covid-19. Berdasarkan peristiwa itu tidak sedikit karyawan yang harus bekerja lebih keras agar mampu bertahan pada pekerjaannya.

Dalam menghadapi perubahan dunia kerja yang semakin dinamis, salah satu langkah penting yang dapat dilakukan adalah memperhatikan konsep *learning agility*. *Learning agility* menggambarkan individu yang memiliki semangat tinggi untuk terus belajar dengan mencari tantangan baru, aktif meminta umpan balik dari orang lain untuk berkembang, serta rutin melakukan refleksi diri dan evaluasi terhadap pengalaman mereka guna menghasilkan kesimpulan yang dapat diterapkan secara praktis[2]. Konsep *learning agility* terdiri dari empat dimensi utama, yaitu *people agility*, *mental agility*, *result agility*, dan *change agility* [3]. *People agility* mengacu pada individu yang memiliki pemahaman mendalam tentang diri mereka sendiri, sehingga mampu melihat nilai melalui sudut pandang yang baik. *Result agility* menggambarkan individu yang secara konsisten mampu memberikan hasil yang unggul. *Mental agility* merujuk pada kemampuan seseorang untuk menganalisis masalah dengan cermat, sedangkan *change agility* mencakup individu yang aktif berkontribusi dalam pengembangan keterampilan baru. Penelitian ini bertujuan untuk mengeksplorasi relevansi *learning agility* dalam dunia kerja melalui pendekatan tinjauan literatur sistematis.

II. METODE DAN MATERI

Penelitian ini menggunakan metode *Systematic Literature Review* (SLR) untuk mengidentifikasi relevansi *learning agility* pada karyawan. Metode SLR melibatkan pengkajian sejumlah artikel penelitian yang telah ditentukan sebelumnya melalui proses identifikasi, evaluasi, dan interpretasi temuan dari berbagai studi guna menjawab tujuan penelitian. Dengan mengintegrasikan temuan empiris dari berbagai sudut pandang, tinjauan pustaka memiliki kemampuan untuk memberikan jawaban atas pertanyaan penelitian dengan pendekatan yang tidak dimiliki metode lainnya[4].

Proses pencarian artikel dilakukan pada bulan Agustus 2024 menggunakan sejumlah basis data, termasuk Google Scholar, Science Direct, Emerald Insight, Scopus, dan ProQuest, dengan kata kunci “*learning agility*” dan “karyawan.” Artikel yang ditemukan kemudian disintesis dan dianalisis berdasarkan kriteria inklusi dan eksklusi.

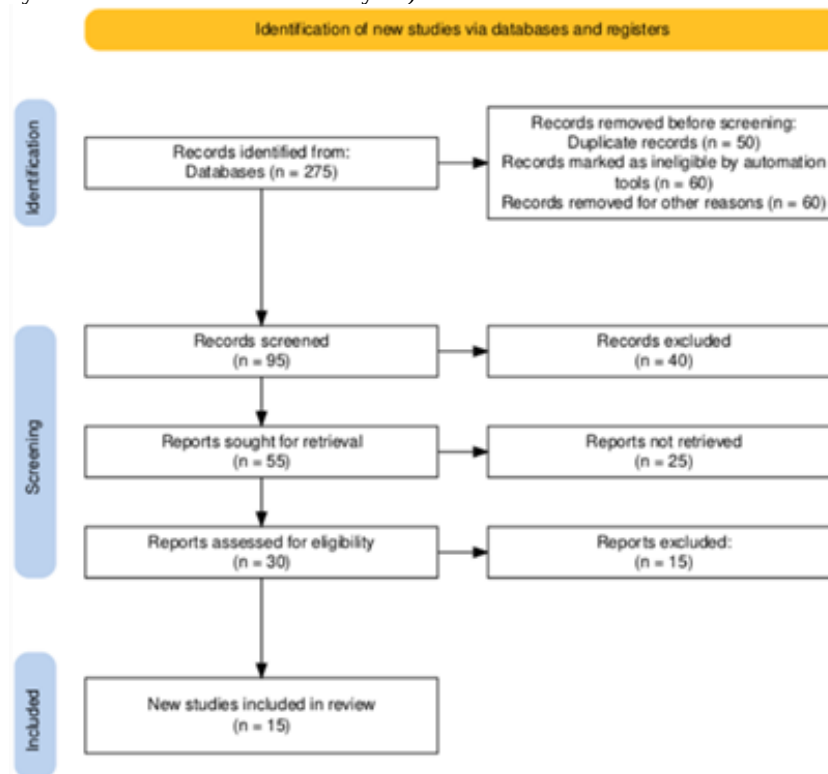
Kriteria inklusi meliputi peserta yang merupakan karyawan, penggunaan metode penelitian kuantitatif maupun kualitatif, dan tahun publikasi dalam rentang 10 tahun terakhir, yaitu antara 2014 hingga 2024. Adapun kriteria eksklusi meliputi penelitian yang tidak memenuhi kriteria inklusi, artikel yang sudah terduplikasi dalam



publikasi lain, serta artikel penelitian yang tidak tersedia secara lengkap. Dari proses pencarian ini, sebanyak 275 artikel berhasil diidentifikasi untuk dilakukan peninjauan pustaka secara sistematis.

III. PEMBAHASA DAN HASIL

Berikut ini adalah proses identifikasi sumber pustaka menggunakan ketentuan PRISMA (Preferred Reporting Items for Systematic Reviews and Metanalyses) :



Gambar 1. Diagram PRISMA dari Proses Systematic Literature Review

3.1 Proses Pencarian dan Hasil Penilaian Kualitas

Proses pencarian yang dilakukan pada tahap awal menghasilkan 275 artikel dari jurnal yang terindeks di database google scholar, science direct, emerald insight, scopus, dan proquest. Pada proses identification, hasil tersebut kemudian disaring untuk menghilangkan literatur yang teridentifikasi sebagai duplikasi sebanyak 50 artikel. Sebanyak 60 artikel tersaring karena tidak memenuhi syarat inklusi dan 60 literatur lainnya juga tereliminasi. Terdapat 95 artikel yang disaring berdasarkan judul, abstrak, dan kata kunci. Pada proses screening terdapat 80 artikel yang dikecualikan dengan alasan kuat yaitu responden tidak berstatus bekerja, tahun artikel lebih dari 10 tahun, dan artikel teks tidak lengkap. Proses selanjutnya terdapat 15 literatur yang tersisa yang kemudian menjalani proses penilaian kualitas.

Tabel I. Ringkasan Artikel yang Memenuhi Kriteria : Learning Agility Karyawan

No.	Penulis	Judul	Tipe Artikel	Tipe Penelitian	Responden	Hasil Penelitian



DOI: 10.52362/jisamar.v9i1.1718

Ciptaan disebarluaskan di bawah [Lisensi Creative Commons Atribusi 4.0 Internasional](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/).

1.	Yashinta Putri dan Lieli Suharti (2021) [5]	<i>Learning agility and innovative behavior: the roles of learning goal orientation and learning organization</i>	Jurnal	Kuantitatif	Karyawan Sektor Perbankan	<i>Learning Agility</i> memiliki dampak positif terhadap perilaku inovatif. Penelitian ini menunjukkan bahwa individu dengan tingkat <i>learning agility</i> yang tinggi cenderung menampilkan perilaku inovatif yang lebih signifikan.
2.	Mustafa Özgenel dan Şebnem Yazıcı (2021) [6]	<i>Learning Agility of School Administrators: An Empirical Investigation</i>	Jurnal	Kuantitatif	administrators working in public schools	Secara keseluruhan, tingkat <i>learning agility</i> para administrator sekolah sangat tinggi.
3.	Devi Jatmika dan Karentia Puspitasari (2021) [7]	<i>Learning agility</i> pada karyawan generasi milenial di jakarta	Jurnal	Kuantitatif	Karyawan	Generasi milenial memiliki <i>learning agility</i> yang cenderung tinggi, sehingga mampu bekerja dengan baik.
4.	Aastha Tripathi, Rajlaxmi Srivastava dan Raja Sankaran (2019) [8]	<i>Role of learning agility and learning culture on turnover intention: an empirical study</i>	Jurnal	Kuantitatif	Karyawan	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa tidak ada pengaruh langsung antara <i>Learning Culture</i> dan <i>Turnover Intention</i> . Namun, ketika <i>Learning Agility</i> diperkenalkan sebagai variabel penghubung antara <i>Learning Culture</i> dan <i>Turnover Intention</i> , ditemukan adanya dampak pada <i>Turnover Intention</i> .
5.	Anisa Firdaus, dan Joko Kuncoro (2021) [9]	Hubungan antara Ketangkasan Belajar (<i>Learning Agility</i>) dengan Eksplorasi Karir pada Karyawan Millennial	Jurnal	Kuantitatif	Karyawan	Hasil penelitian menemukan bahwa terdapat hubungan <i>learning agility</i> dengan eksplorasi karir.
6.	Susmita Ghosha, Ashutosh	<i>Role of e-learning technology and culture on learning</i>	Jurnal	Kuantitatif	Karyawan	Hasil penelitian menunjukkan bahwa <i>learning agility</i> memiliki



	Mudulia, dan Sameer Pingleb (2021) [10]	<i>agility: An empirical evidence</i>				hubungan yang signifikan dengan hasil belajar. Selain itu, budaya dan teknologi <i>e-learning</i> berperan sebagai mediator antara <i>learning agility</i> dan hasil belajar tersebut.
7.	Sintha Wahjusaputri dan Hupron Fadilah (2022) [11]	<i>The Impact of Learning Agility and the work environment during Work From Home (WFH) on Teacher performance</i>	Jurnal	Kuantitatif	Guru	<i>Learning Agility</i> dan Lingkungan Kerja pada saat WFH secara bersama-sama menunjukkan pengaruh signifikan terhadap Kinerja Guru Sekolah Alam Cikeas.
8.	Ayu Meryka Santoso dan Yuzarion (2021) [12]	<i>Analysis of learning agility in the performance of achievement teachers in Yogyakarta</i>	Jurnal	Kuantitatif	Karyawan	Guru berprestasi memiliki kelincahan belajar yang tinggi. Pada saat guru dihadapkan dengan stesor dan pekerjaan yang kompleks, maka guru akan menerapkan strategi yang baik, dan mencapai prestasi kerja yang maksimal sesuai dengan target dan kualitas pekerjaan.
9.	Ekadiana, Emelia, Riza Dwi Febriansyah, dan Nopriadi Saputra (2022)[13]	Mengelaborasi <i>learning agility</i> pada perusahaan manufaktur dan infrastruktur: peran <i>self-management</i> , <i>authoritative leadership style</i> , dan <i>digital workplace</i>	Jurnal	Kuantitatif	Karyawan	<i>Self-Management</i> memiliki pengaruh terhadap <i>learning agility</i> dan <i>digital Workplace</i> memiliki pengaruh juga dengan <i>learning agility</i> .
10.	Achmad Taufik, Sri Wahyu Lelly Hana Setyanti, Markus Apriyono, dan Rochman Hidayat (2022) [14]	<i>The Effect of Employee Engagement and Work Motivation on Performance with Learning Agility as an Intervening Variable at PT. Paiton Operation and Maintenance</i>	Jurnal	Kuantitatif	Karyawan	<i>Learning Agility</i> sebagai variable intervening memiliki peran yang baik dalam motivasi, kinerja dan kelekatan karyawan.



		Indonesia				
11.	Dewa Ayu Puteri Handayani dan Didith Pramunditya Ambara1 (2021) [15]	<i>Does Learning Agility Depend on Age and Work Experience? The Study among Preschool Teachers during Covid-19 Pandemic</i>	Jurnal	Kuantitatif	Guru	<i>Learning Agility</i> merupakan faktor penting untuk diciptakan perubahan yang sukses selama pandemi Covid-19.
12.	Anizzibda Chahya Khildani1, Suhermin, dan Marsudi Lestariningsih (2022) [16]	Pengaruh Efikasi Diri dan Lokus Kendali terhadap Kinerja Karyawan Melalui <i>Learning Agility</i>	Jurnal	Kuantitatif	Karyawan	Saat karyawan memiliki tingkat kepercayaan diri atau efikasi yang tinggi, kinerja yang dihasilkan akan lebih baik. Hal ini akan semakin optimal jika didukung oleh <i>learning agility</i> , yang membantu karyawan dalam menyelesaikan tugas-tugas baru dengan lebih efektif.
13.	Anggarekso Alfadjri Riswan, Claresta Salsabila, Dinda Puspita Rani Mulya, dan Nopriadi Saputra (2021) [17]	<i>Innovative Work Behavior on Employees in Dki Jakarta: The Influence of Learning Agility, Work Engagement, and Digital Readiness</i>	Jurnal	Kuantitatif	Karyawan	Temuan penelitian ini menunjukkan work engagement dan digital readiness masing-masing memiliki hubungan dengan learning agility. Selanjutnya hasil menunjukkan bahwa learning agility berpengaruh pada perilaku kerja inovatif karyawan.
14.	Lauren Catenacci-Francois (2018) [18]	<i>Learning Agility in Context: Engineers' Perceptions of Psychologically Safe Climate on Performance</i>	Jurnal	Kuantitatif	Karyawan	Ada hubungan learning agility dengan kinerja sehingga learning agility rendah mengarah pada risiko kinerja rendah



15.	Nopriadi Saputra, Engkos Achmad Kuncoro, dan Sasmoko (2022) [19]	Melacak Pengaruh Budaya Belajar terhadap Ketangkasan Belajar: Peran Keterlekatan Kerja sebagai Mediator	Jurnal	Kuantitatif	Karyawan	Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya belajar memiliki dampak tidak langsung terhadap <i>learning agility</i> , dan budaya belajar juga berpengaruh pada keterlekatan kerja pegawai.
-----	--	---	--------	-------------	----------	--

3.2 Data Analysis

Setelah melakukan tahap seleksi kelayakan artikel selanjutnya dilakukan analisis isi artikel. Tahap awal analisis yaitu mendeskripsikan dan mengkodekan setiap *learning agility* yang disebutkan dalam artikel. Tabel 1 mengidentifikasi peran dari *learning agility* pada karyawan. Hasil menunjukkan *learning agility* memiliki keterkaitan dengan perilaku inovatif, tingkat *turnover*, kinerja, *self-management*, motivasi, dan karir. Perilaku Inovatif penting untuk dimiliki karyawan melihat cepatnya perubahan yang terjadi dalam dunia kerja. Cepatnya perubahan yang terjadi dalam dunia kerja menjadi tantangan bagi karyawan untuk bertahan dalam pekerjaan. Hal ini berdampak pada *turnover* karyawan. Bagi karyawan yang memiliki *learning agility* yang baik akan mampu tetap bertahan pada pekerjaannya. *Learning agility* juga berkaitan dengan *self-management* karyawan, hal ini akan membuat karyawan memanajemen dirinya dengan baik memotivasi dirinya dalam menyelesaikan pekerjaan. Adapun output yang diberikan oleh karyawan yang memiliki *learning agility* yang baik akan menampilkan kinerja yang maksimal. Keterkaitan *learning agility* pada sejumlah variabel tersebut menjadi hal penting yang dimiliki oleh karyawan agar mampu bertahan dalam kondisi yang tidak pasti.

IV. KESIMPULAN

Terdapat beberapa variabel penting yang berkaitan dengan *learning agility* karyawan. Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa hasil *Systematic Literatur Review* (SLR), *Learning agility* yang baik akan berdampak pada perilaku inovatif, perilaku inovatif, tingkat *turnover*, kinerja, *self-management*, motivasi dan karir. Adanya analisis *learning agility* menunjukkan bahwa *learning agility* sangat relevan untuk dimiliki dan digunakan bagi karyawan terlebih kondisi dunia kerja sekarang dapat dikatakan sangat cepat berubah. Keterbatasan dari penelitian ini adalah terbatas pada basis data tertentu dan tidak spesifik mencantumkan bidang pekerjaan karyawan. Saran untuk peneliti selanjutnya adalah melakukan konfirmasi kembali hasil yang diperoleh menggunakan metode lain untuk memastikan bahwa variabel-variabel tersebut sesuai dengan kondisi dunia kerja yang terjadi saat ini.

REFERENSI

- [1] D. Hafifah Perdiyanti dan D. Puspaningtyas Faeni, "Analisis Pengaruh Work from Home, Digital Platform dan Aplikasi Rapat Online terhadap Produktivitas Kerja pada PT. Telkom Akses di Jakarta Barat," *Stud. Akuntansi, Keuangan, dan Manaj.*, vol. 1, no. 1, hal. 9–16, 2021, doi: 10.35912/sakman.v1i1.396.
- [2] K. P. De Meuse, G. Dai, dan G. S. Hallenbeck, "Learning agility: A construct whose time has come," *Consult. Psychol. J.*, 2010, doi: 10.1037/a0019988.
- [3] M. M. Lombardo dan R. W. Eichinger, "High Potential As High Learners," vol. 39, no. 4, hal. 321–329, 2000.
- [4] H. Snyder, "Literature review as a research methodology: An overview and guidelines," *J. Bus. Res.*, vol. 104, no. July, hal. 333–339, 2019, doi: 10.1016/j.jbusres.2019.07.039.
- [5] Y. Putri dan L. Suharti, "Learning Agility and Innovative Behavior : The Roles of Learnig Goal Orientation and Learning Organization," *Int. J. Econ. Bus. Account. Res.*, vol. 5, no. 3, hal. 711–722, 2021.
- [6] M. Özgenel dan Ş. Yazıcı, "Learning Agility of School Administrators: An Empirical Investigation," *Int. J. Progress. Educ.*, vol. 17, no. 1, hal. 247–261, 2021, doi: 10.29329/ijpe.2021.329.16.



DOI: 10.52362/jisamar.v9i1.1718

Ciptaan disebarluaskan di bawah [Lisensi Creative Commons Atribusi 4.0 Internasional](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/).

- [7] D. Jatmika dan K. Puspitasari, "Learning Agility Pada Karyawan Generasi Millennial Di Jakarta," *J. Muara Ilmu Sos. Humaniora, dan Seni*, vol. 3, no. 1, hal. 187, 2019, doi: 10.24912/jmishumsen.v3i1.3446.
- [8] A. Tripathi, R. Srivastava, dan R. Sankaran, "Role of learning agility and learning culture on turnover intention: an empirical study," *Ind. Commer. Train.*, vol. 52, no. 2, hal. 105–120, 2020, doi: 10.1108/ICT-11-2019-0099.
- [9] A. Firdaus dan J. Kuncoro, "Hubungan antara Ketangkasan Belajar (Learning Agility) dengan Eksplorasi Karir pada Karyawan Millennial," *Pros. Berk. Psikol.*, vol. 3, no. November, hal. 268–276, 2021.
- [10] S. Ghosh, A. Muduli, dan S. Pingle, "Role of e-learning technology and culture on learning agility: An empirical evidence," *Hum. Syst. Manag.*, vol. 40, no. 2, hal. 235–248, 2021, doi: 10.3233/HSM-201028.
- [11] S. Wahjusaputri dan H. Fadilah, "The Impact of Learning Agility and the Work Environment during Work from Home on Teacher Performance," *AL-ISHLAH J. Pendidik.*, vol. 14, no. 4, hal. 6695–6702, 2022, doi: 10.35445/alishlah.v14i4.1527.
- [12] A. M. Santoso dan Y. Yuzarion, "Analysis of Learning Agility in the Performance of Achievement Teachers in Yogyakarta," *Pedagog. J. Pendidik.*, vol. 8, no. 1, hal. 77–122, 2021, doi: 10.33650/pjp.v8i1.2126.
- [13] R. D. Febriansyah dan N. Saputra, "Mengelaborasi Learning Agility Pada Perusahaan Manufaktur Dan Infrastruktur: Peran Self Management, Authoritative Leadership Style, dan Digital Workplace," *J. Ekon. Manaj. Pariwisata dan Perhotelan*, vol. 1, no. 1, hal. 96–105, 2022, [Daring]. Tersedia pada: <http://ejurnal.stie-trianandra.ac.id/index.php/jempper/article/view/216>
- [14] A. Taufik, S. W. L. H. Setyanti, M. Apriyono, dan R. Hidayat, "The Effect of Employee Engagement and Work Motivation on Performance with Learning Agility as an Intervening Variable at PT. Paiton Operation and Maintenance Indonesia," *Budapest Int. Res. Critics Institute-Journal*, vol. 5, no. 2, hal. 16697–16712, 2022.
- [15] D. Ayu, P. Handayani, dan D. P. Ambara, "Does learning agility depend on age and work experience? The study among preschool teachers during Covid-19 pandemic," *Adv. Soc. Sci. Educ. Humanit. Res.*, vol. 613, no. ICIRAD, hal. 321–326, 2021.
- [16] A. C. Khildani, Suhermin, dan M. Lestariningsih, "Pengaruh Efikasi Diri dan Locus Kendali terhadap Kinerja Karyawan Melalui Learning Agility," *J. Manaj. dan Keuang.*, vol. 10, no. 2, hal. 208–228, 2022, doi: 10.33059/jmk.v10i2.4186.
- [17] A. A. Riswan, C. Salsabila, D. P. R. Mulya, dan N. Saputra, "Innovative Work Behavior pada Pegawai di DKI Jakarta: Pengaruh Learning Agility, Work Engagement, dan Digital Readiness," *Stud. Ilmu Manaj. dan Organ.*, vol. 2, no. 2, hal. 151–165, 2021, doi: 10.35912/simo.v2i2.833.
- [18] L. Catenacci-Francois, "Learning Agility in Context: Engineers' Perceptions of Psychologically Safe Climate on Performance," hal. 75, 2018.
- [19] N. Saputra, E. A. Kuncoro, dan S. Sasmoko, "Melacak Pengaruh Budaya Belajar terhadap Ketangkasan Belajar: Peranan Keterlekatan Kerja sebagai Mediator," *Aksara J. Ilmu Pendidik. Nonform.*, vol. 8, no. 2, hal. 909, 2022, doi: 10.37905/aksara.8.2.909-920.2022.

