

**LEARNING AGILITY PADA KARYAWAN TEPIAN KOPI SEMARANG**

**SKRIPSI**

**Universitas Islam Negeri Walisongo guna Memenuhi Salah Satu Persyaratan  
dalam Menyelesaikan Program Strata 1 (S1) Psikologi (S. Psi.)**



**Diajukan Oleh :**

**SALSABILA ROYYANA  
1807016146**

**PROGRAM STUDI PSIKOLOGI  
FAKULTAS PSIKOLOGI DAN KESEHATAN  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI WALISONGO  
SEMARANG  
2023**

# LEMBAR PENGESAHAN



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA UNIVERSITAS  
ISLAM NEGERI WALISONGO FAKULTAS PSIKOLOGI  
DAN KESEHATAN

Jalan Prof. Dr. Hana Kari, 1 Kampus III Ngaliyan Semarang Kode Pos  
50185 Telp: (024) 76433370. Email: fpa@walisongo.ac.id Website: fpa.walisongo.ac.id

## PENGESAHAN

Naskah Skripsi berikut ini:

Judul : *LEARNING AGILITY* PADA KARYAWAN TEPIAN KOPI SEMARANG  
Nama : Salsabila Royyana  
NIM : 1807016146  
Jurusan : Psikologi

Telah diujikan dalam sidang monasqamah oleh dewan penguji Fakultas Psikologi dan Kesehatan UIN Walisongo Semarang dan dapat diterima sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar sarjana dalam ilmu psikologi.

Semarang, 3 Juli 2023

### DEWAN PENGUJI

Penguji I

Dr. Widiasnati M.Ag  
NIP: 197503192009012003

Penguji II

H. Siti Hikmah, S.Pd., M.Si  
NIP: 197502052006042003



Penguji III

Dra. H. Maria Ulfah M.Si  
NIP: 196008071986122001

Penguji IV

Dr. H. Abdul Wahid M.Ag  
NIP: 196006151991031004

Pembimbing I

Dr. Nilmahat S.Pd., M.Si  
NIP: 198002202016012901

Pembimbing II

H. Siti Hikmah, S.Pd., M.Si  
NIP: 197502052006042003

## **PERNYATAAN KEASLIAN**

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Salsabila Royyana

NIM : 1807016146

Program Studi : Psikologi

Menyatakan bahwa skripsi yang berjudul

### ***LEARNING AGILITY PADA KARYAWAN TEPIAN KOPI SEMARANG***

Secara keseluruhan adalah hasil penelitian karya penulis sendiri, kecuali bagian tertentu yang dirujuk dari sumbernya.

Semarang, 15 Juni 2023

Penulis,



Salsabila Royyana

NIM. 1807016146

## PERSETUJUAN PEMBIMBING I



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI WALISONGO  
FAKULTAS PSIKOLOGI DAN KESEHATAN  
JURUSAN PSIKOLOGI

Jl. Prof. Hamka (Kampus III) Ngaliyan, Semarang 50185, Telp. 76433370

### PERSETUJUAN PEMBIMBING

Yth.  
Dekan Fakultas Psikologi dan Kesehatan  
UIN Walisongo Semarang  
Di Semarang

*Assalamu 'alaikum. wr. wb.*

Dengan ini diberitahukan bahwa saya telah melakukan bimbingan, arahan dan koreksi naskah skripsi dengan judul sebagai berikut.

Judul : *LEARNING AGILITY* PADA KARYAWAN TEPIAN KOPI SEMARANG  
Nama : Salsabila Royyana  
NIM : 1807016146  
Jurusan : Psikologi

Saya memandang bahwa naskah skripsi tersebut sudah dapat diajukan kepada Fakultas Psikologi dan Kesehatan UIN Walisongo untuk diujikan dalam Ujian Munaqosah.

*Wassalamu 'alaikum. wr. wb.*

Mengetahui  
Pembimbing I,

Semarang, 15 Juni 2023  
Yang bersangkutan

Dr. Nikmah Rochmawati M.Si  
NIP 198002202016012901

Salsabila Royyana  
1807016146

## PERSETUJUAN PEMBIMBING II



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI WALISONGO  
FAKULTAS PSIKOLOGI DAN KESEHATAN  
JURUSAN PSIKOLOGI

Jl. Prof. Hamka (Kampus III) Ngaliyan, Semarang 50185, Telp. 76433370

### PERSETUJUAN PEMBIMBING

Yth.  
Dekan Fakultas Psikologi dan Kesehatan  
UIN Walisongo Semarang  
Di Semarang

*Assalamu'alaikum. wr. wb.*

Dengan ini diberitahukan bahwa saya telah melakukan bimbingan, arahan dan koreksi naskah skripsi dengan judul sebagai berikut.

Judul : *LEARNING AGILITY* PADA KARYAWAN TEPIAN KOPI SEMARANG  
Nama : Salsabila Royyana  
NIM : 1807016146  
Jurusan : Psikologi

Saya memandang bahwa naskah skripsi tersebut sudah dapat diajukan kepada Fakultas Psikologi dan Kesehatan UIN Walisongo untuk diujikan dalam Ujian Munaqosah.

*Wassalamu'alaikum. wr. wb.*

Mengetahui  
Pembimbing II,

Hj. Siti Hikmah S.Pd., M.Si.  
NIP 197502052006042003

Semarang, 15 Juni 2023  
Yang bersangkutan

Salsabila Royyana  
1807016146

## DAFTAR ISI

<b>LEMBAR PENGESAHAN</b> .....	i
<b>PERNYATAAN KEASLIAN</b> .....	ii
<b>PERSETUJUAN PEMBIMBING I</b> .....	iii
<b>PERSETUJUAN PEMBIMBING II</b> .....	iv
<b>DAFTAR ISI</b> .....	v
<b>MOTTO</b> .....	vii
<b>KATA PENGANTAR</b> .....	viii
<b>HALAMAN PERSEMBAHAN</b> .....	x
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	xi
<b>DAFTAR GAMBAR</b> .....	xii
<b>DAFTAR LAMPIRAN</b> .....	xiii
<b>ABSTRACT</b> .....	xiv
<b>ABSTRAK</b> .....	xv
<b>BAB I PENDAHULUAN</b> .....	1
A. Latar Belakang .....	1
B. Rumusan Masalah .....	10
C. Fokus Penelitian .....	10
D. Tujuan Penelitian .....	11
E. Manfaat Penelitian .....	11
F. Keaslian Penelitian .....	11
<b>BAB II KAJIAN PUSTAKA</b> .....	15
A. Learning Agility .....	15
B. Aspek-aspek <i>Learning Agility</i> .....	16

C. Faktor yang Mempengaruhi <i>Learning Agility</i> .....	20
D. <i>Learning Agility</i> dalam Perspektif Islam.....	20
E. Kerangka Berpikir .....	24
<b>BAB III METODE PENELITIAN .....</b>	<b>25</b>
A. Jenis dan Pendekatan Penelitian.....	25
B. Lokasi Penelitian .....	26
C. Sumber Data.....	26
D. Teknik Pengumpulan Data.....	27
E. Prosedur Analisis dan Interpretasi Data .....	31
F. Keabsahan Data .....	32
<b>BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN .....</b>	<b>35</b>
A. Deskripsi Lokasi Penelitian .....	35
B. Deskripsi Partisipan .....	39
<b>BAB V PENUTUP.....</b>	<b>67</b>
A. Kesimpulan .....	67
B. Saran.....	67
<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	<b>69</b>
<b>LAMPIRAN 1.....</b>	<b>i</b>
<b>LAMPIRAN 2.....</b>	<b>x</b>
<b>LAMPIRAN 3.....</b>	<b>xix</b>

## **MOTTO**

*“God has perfect timing, never early, never late. It takes a little patience and it takes a lot of faith, but it’s a worth the wait”*

## KATA PENGANTAR

Alhamdulillahirabbilalamin.

Puji syukur senantiasa tercurahkan kepada Allah SWT yang telah melimpahkan nikmat yang begitu luar biasa. Sholawat serta salam selalu tercurahkan kepada junjungan Nabi Muhammad SAW yang kita nantikan syafaatnya di yaumul akhir nanti. Atas segala rahmat dan hidayah, serta pertolongan-Nya peneliti dapat menyelesaikan skripsi ini yang berjudul “*Learning Agility* pada Karyawan Tepian Kopi Semarang”. Skripsi ini disusun untuk memenuhi salah satu syarat kelulusan memperoleh gelar Sarjana (S1) dalam ilmu Psikologi (S.Psi) Fakultas Psikologi dan Kesehatan UIN Walisongo Semarang.

Terselesainya skripsi ini tidak hanya dari jerih payah penulis sendiri melainkan juga adanya bantuan dari berbagai pihak, sehingga pada kesempatan ini dengan segala kerendahan hati dan penuh rasa hormat. Peneliti mengucapkan terima kasih kepada semua pihak yang telah memberikan dukungan moril maupun materil baik secara langsung maupun tidak langsung dalam penyusunan skripsi ini hingga selesai. Pada kesempatan ini, secara khusus penulis sampaikan terima kasih kepada :

1. Bapak Prof. Dr. KH. Imam Taufiq, M.Ag., selaku Rektor Uin Walisongo Semarang beserta jajarannya,
2. Bapak Prof. Dr. Syamsul Maarif, M.Ag., selaku Dekan Fakultas Psikologi dan Kesehatan UIN Walisongo Semarang beserta jajarannya.
3. Ibu Wening Wihartati, S.Psi., M.Si., selaku Ketua Jurusan Psikologi,
4. Ibu Dr. Nikmah Rochmawati, M.Si., selaku dosen wali sekaligus dosen pembimbing I dan Ibu Hj. Siti Hikmah S.Pd., M.Si., selaku dosen pembimbing II yang telah memberikan bimbingan, arahan, dukungan, motivasi, dan waktunya selama proses penyusunan skripsi,

5. Dosen Fakultas Psikologi dan Kesehatan UIN Walisongo Semarang yang telah memberikan ilmunya, membimbing serta memberikan saran kepada penulis,
6. Seluruh civitas akademik Fakultas Psikologi dan Kesehatan yang telah memberikan pelayanan dan fasilitas yang menunjang,
7. Narasumber penelitian ini, karyawan Tepian Kopi Semarang yang telah bersedia meluangkan waktu dan bantuannya untuk terciptanya karya ini. Tanpa partisipasi mereka, penelitian ini tidak akan terwujud,
8. Semua pihak yang namanya tidak dapat penulis sebutkan satu persatu yang telah memberikan kontribusi dalam bentuk apapun untuk penyelesaian skripsi ini.

Semoga skripsi ini dapat memberikan kontribusi yang bermanfaat dan bernilai bagi perkembangan ilmu pengetahuan di bidang Psikologi Industri dan Organisasi. Harapan penulis adalah bahwa hasil penelitian ini dapat memberikan wawasan baru, pemahaman yang lebih baik, dan inspirasi bagi pembaca yang berminat dalam topik yang sama atau terkait.

Akhir kata, penulis menyadari bahwa skripsi ini jauh dari sempurna. Oleh karena itu, kritik, saran, dan masukan yang membangun sangat diharapkan guna perbaikan di masa depan. Semoga hasil penelitian ini dapat memberikan manfaat yang luas bagi kita semua.

Semarang, 15 Juni 2023

Penulis,



Salsabila Royyana

NIM. 1807016146

## HALAMAN PERSEMBAHAN

Dengan suka cita, skripsi ini penulis persembahkan kepada:

1. Keluarga tercinta, kedua orang tua penulis, Bapak Arwani dan Ibu Naili Fajri, tante penulis Ina Huriana yang selalu mendukung, dan selalu memberi semangat, serta adek penulis Syarifa Maulidya dan Alya Ni'mal Hana yang selalu memberi semangat untuk mengerjakan skripsi,
2. Teman Genwa, Leny Maesenda dan Olivia yang telah memberikan dukungan, inspirasi, dan pengalaman berharga selama perjalanan studi bersama-sama.
3. Teman seperjuangan, Ifrochatul Qoryati, Raden Roro Ananda Savira, Vivi Arum Sari, dan Nur Indah Setiani yang telah memberikan semangat dan dukungan penuh sehingga penulis dapat melalui proses perkuliahan ini dengan baik,
4. Seluruh teman-teman seperjuangan angkatan 2018 Fakultas Psikologi dan Kesehatan khususnya teman-teman Psikologi D yang telah menemani, menghibur, dan membantu di bangku perkuliahan,

Semarang, 15 Juni 2023

Penulis,



Salsabila Royyana

NIM. 1807016146

## **DAFTAR TABEL**

<b>Tabel</b>	<b>Judul</b>	<b>Halaman</b>
Tabel 3.1	Pedoman Wawancara	29
Tabel 4.1	Tipe dan kapasitas Ruangan	36
Tabel 4.2	Jumlah Karyawan Tepian Kopi Semarang	38
Tabel 4.3	Profil Partisipan	42

## DAFTAR GAMBAR

<b>Gambar</b>	<b>Judul</b>	<b>Halaman</b>
Gambar 2.1	Kerangka Berpikir Penelitian	23
Gambar 4.1	Logo Tepian Kopi Semarang	35
Gambar 4.2	Struktur Organisasi Tepian Kopi Semarang	36
Gambar 4.4	Kerangka Empiris <i>Learning Agility</i> pada Karyawan Tepian Kopi Semarang	64

## DAFTAR LAMPIRAN

<b>Lampiran</b>	<b>Judul</b>	<b>Halaman</b>
Lampiran	Pedoman Wawancara	72
Lampiran	Panduan Wawancara	74
Lampiran	Panduan Observasi	77
Lampiran	Jadwal Pelaksanaan Penelitian	78
Lampiran	Lembar Informasi	81
Lampiran	<i>Informed Consent</i> Partisipan 1	83
Lampiran	<i>Consent Form</i> Partisipan 1	84
Lampiran	<i>Informed Consent</i> Partisipan 2	85
Lampiran	<i>Consent Form</i> Partisipan 2	86
Lampiran	<i>Informed Consent</i> Partisipan 3	87
Lampiran	<i>Consent Form</i> Partipan 3	88
Lampiran	Verbatim Wawancara Partisipan 1	90
Lampiran	Verbatim Wawancara Partisipan 2	99
Lampiran	Verbatim Wawancara Partisipan 3	109
Lampiran	Tabel Observasi Lapangan	120
Lampiran	Daftar Riwayat Hidup	122

## **ABSTRACT**

Learning agility is the ability of individuals to learn quickly and effectively in various different situations. The purposes of this research is to obtain a clearer understanding of the potential and development needs of employees in terms of their learning and adapting abilities quickly at Tepian Kopi Semarang. This research used a qualitative method with a case study approach involving three informants. Participant selection was done using purposive sampling method, with the characteristics of Tepian Kopi employees being a minimum of 1 year of experience, aged between 18 – 30 years old, and willing to share their experiences working at Tepian Kopi Semarang. Data collection for this research was conducted through in–depth interviews and observations. The results of this research indicate that the employees of Tepian Kopi Semarang have a relatively high level of learning agility, wich includes people agility, results agility, mental agility, and change agility. this enables the employees to excel in responding to changes, achieving goals, thinking creatively, and adapting to a dynamic work environment.

**Keywords : learning agility**

## ABSTRAK

*Learning agility* merupakan kemampuan individu untuk belajar dengan cepat dan efektif di berbagai situasi yang berbeda. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui gambaran yang lebih jelas mengenai potensi dan kebutuhan pengembangan karyawan dalam hal kemampuan belajar dan beradaptasi dengan cepat di Tepian Kopi Semarang. Penelitian ini menggunakan metode kualitatif dengan pendekatan studi kasus dengan jumlah informan tiga. Pengambilan partisipan menggunakan metode purposive sampling, dengan karakteristik karyawan tepian kopi minimal 1 tahun, usia 18 – 30 tahun serta bersedia membagikan pengalamannya selama bekerja di Tepian Kopi Semarang. Pengambilan data pada penelitian ini dilakukan dengan wawancara mendalam dan observasi. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa karyawan Tepian Kopi Semarang memiliki tingkat *learning agility* yang cukup tinggi, yang mencakup *people agility*, *results agility*, *mental agility*, dan *change agility*. Hal ini memberikan karyawan menjadi unggul dalam merespons perubahan, mencapai tujuan, berpikir kreatif, dan beradaptasi dengan lingkungan kerja yang dinamis.

**Kata kunci :** *learning agility*

## BAB I

### PENDAHULUAN

#### A. Latar Belakang

Saat ini, perekonomian global berkembang sangat pesat. Istilah *VUCA World* menggambarkan keadaan dunia ekonomi dan bisnis saat ini. Era *VUCA* merupakan singkatan dari *Volatility, Uncertainty, Complexity dan Ambiguity* (Johansen, 2014 : 114). *Volatility* merupakan perubahan yang cepat dalam semua kondisi sosial, ekonomi, dan politik. *Uncertainty* merupakan kesulitan untuk memprediksi masalah dan peristiwa yang sedang berlangsung. *Complexity* merupakan situasi yang sangat sulit karena ada begitu banyak hal yang sulit dipecahkan. *Ambiguity* merupakan keadaan pikiran yang berfluktuasi dan kejelasannya yang masih dipertanyakan (Johansen, 2014 : 114). Akibatnya, bisnis dan industri yang sedang berada di era *VUCA* akan mengalami ketidakpastian. Perusahaan-perusahaan berusaha mempersiapkan organisasi mereka untuk menghadapi tantangan era *VUCA* (Handy, 2018 : 52).

Dampak *VUCA* juga berdampak pada bidang sumber daya manusia. Sumber daya manusia dianggap sebagai elemen penting dalam sebuah organisasi, karena segala kegiatan organisasi dijalankan oleh sumber daya manusia untuk mencapai tujuan organisasi. Salah satu masalah yang sering muncul di perusahaan maupun unit bisnis lainnya adalah masalah dalam bidang sumber daya manusia. Perilaku buruk dari anggota organisasi dapat merusak kinerja organisasi yang sudah baik dan menurunkan reputasinya. Salah satu perilaku buruk tersebut adalah niat untuk keluar (*turnover intentions*), yang bisa mengarah pada keputusan karyawan untuk meninggalkan pekerjaannya (Siahaan & Gatari, 2020 : 16). *Turnover* yang terjadi berdampak negatif bagi perusahaan tidak hanya

sumber daya tetapi juga dalam hal finansial, maupun semangat kerja para karyawan. Perpindahan tersebut berarti perusahaan kehilangan sebagian anggota timnya, yang harus segera digantikan dengan karyawan baru. Proses penggantian ini memerlukan pengeluaran biaya yang signifikan, mulai dari proses rekrutmen hingga pelatihan agar karyawan baru dapat berkontribusi secara efektif. *Intensi turnover* merujuk pada kecenderungan atau keinginan seorang karyawan untuk secara sukarela meninggalkan pekerjaannya sesuai dengan pilihan pribadinya (Novliadi, 2007). *Intensi turnover* mencerminkan pemikiran dan keinginan individu untuk mencari pekerjaan di tempat lain serta keinginan untuk meninggalkan pekerjaannya (Sumarto, 2009).

*Coffee shop* merupakan salah satu perusahaan yang menyediakan jasa, karena sumber daya manusia berinteraksi langsung dengan konsumen. Selain itu juga sangat dibutuhkan untuk menjalankan bisnis dan kegiatan operasional perusahaan (Hidayatullah & Apriyanti, 2020 : 3). Dalam sebuah perusahaan, manusia merupakan faktor yang sangat penting untuk mencapai keberhasilan, selain dari peralatan dan sarana yang modern dan lengkap. Kinerja sumber daya manusia yang optimal di dalam organisasi dapat berkontribusi pada peningkatan kinerja organisasi secara menyeluruh dan membantu mencapai tujuan perusahaan (Rezki & Anissa, 2017 : 64).

*Turnover* karyawan terjadi pada salah satu *coffee shop* di Semarang yaitu Tepian Kopi Semarang yang berlokasi di Jalan Dr Soetomo Randusari No. 1, Kecamatan Semarang Selatan. Tepian Kopi Semarang adalah sebuah *coffee shop* yang berada di Kota Semarang, dengan konsep semicafe. Terletak di *rooftop* taman kasmaran, *coffee shop* ini memiliki bangunan yang unik. Selain itu, tempat ini juga memiliki area *outdoor* yang luas, yang menawarkan pemandangan langsung ke Kampung Pelangi Semarang. Keunikan ini menjadi daya tarik bagi pengunjung yang datang ke Tepian Kopi Semarang. Dengan suasana *outdoor* yang menarik dan

pemandangan yang indah, Tepian Kopi Semarang sangat cocok bagi kaum muda yang sedang kasmaran. Tepian Kopi Semarang menawarkan pilihan menu kopi yang lengkap bagi para pengunjungnya. Mereka menyajikan beragam jenis penyeduhan kopi, mulai dari kopi *blend*, *espresso*, hingga kopi yang diseduh dengan metode *manual brew* yang berbeda. Setiap harinya, mereka juga menyajikan makanan yang merupakan kombinasi antara hidangan *western* dan Indonesia dengan sentuhan citra rasa modern. Tidak hanya diolah dengan detail di dapur, tetapi makanan tersebut juga menarik secara visual dengan tampilan yang memanjakan mata. Setiap menu yang dihidangkan mulai dari *appetizer*, *dessert*, hingga minuman yang sangat berfokus pada bahan yang berkualitas dan segar.

Menjadi karyawan di tepian kopi tentu harus memiliki keahlian khusus dalam hal menyeduh kopi, selain ilmu tentang meracik, melakukan kalibrasi (penyesuaian rasa kopi) sesuai standart yang telah disepakati oleh perusahaan tersebut, dan karyawan juga harus bisa meracik berbagai jenis minuman selain kopi, seperti aneka minuman teh, soda, *latte*, dan aneka jenis minuman yang dapat menarik perhatian konsumen. Ketika ada *customer* meminta pesanannya untuk di *take away*, karyawan harus bersedia untuk melayaninya semaksimal mungkin. Selain dari tugas diatas karyawan juga harus melakukan tugas kebersihan, seperti membersihkan peralatan yang baru digunakan, mencuci peralatan makan dan minum, membersihkan area *bar* dan *kitchen*, serta juga membersihkan area kamar mandi, dan karyawan juga dituntut untuk bisa mencatat dan menangani keluar masuknya barang atau biasa disebut dengan *stock opname*.

Dari hasil observasi di tepian kopi Semarang bulan Desember 2022, karyawan tepian kopi Semarang yang keluar mencapai angka 33,33 persen terhitung dari bulan Januari 2022 sampai Desember 2022. Fakta lain yang diperoleh dari observasi adalah banyaknya karyawan merasa tidak sanggup dengan jumlah pekerjaan yang diberikan, dimana pekerjaan tersebut tidak sebanding dengan upah yang diterima oleh karyawan.

Hal tersebut dapat dilihat dari wawancara salah satu karyawan yang pernah bekerja di Tepian Kopi Semarang.

Disana *jobdesknya* perhari banyak banget, aku sering pulang telat terus disana orangnya terlalu individual semua *ga* ada kerja team. Setiap orang harus bisa jualan. Disana *punishmentnya* pengurangan hari kerja jadi setiap kamu ada salah atau *ga* sampe target hari kerjamu dikurangi (Da, mantan karyawan Tepian Kopi Semarang)

Peneliti menanyakan kembali maksud mengenai target harian kepada DA:

Jadi disitu *tuh* ada targetnya, *maksudnya* kita disuruh dari atasan untuk mempromosikan menu-menu yang jarang keluar atau jarang terjual, *nah* dari penjualan menu tersebut kita dihitung bonus per itemnya, diluar dari gaji *yah* (Da, mantan karyawan Tepian Kopi Semarang)

Melalui pernyataan diatas dapat diketahui bahwa DA kurang dalam kemampuan untuk bisa bergerak cepat dalam menghadapi perubahan-perubahan yang ada, dan tidak mampu untuk meningkatkan potensi diri. Hal ini terlihat melalui ketidakmauan DA untuk mempelajari hal-hal baru. Dan hal ini terlihat melalui ketidakmauan DA untuk berkolaborasi dan menciptakan peluang baru (Burke, 2018 : 10).

Karyawan yang berbakat yang akan menjadi unggulan dan penentu perubahan, individu yang dapat bertahan yaitu mereka yang dapat beradaptasi saat menghadapi situasi yang tidak pasti. Dalam konteks ini, era *VUCA* dapat memiliki dampak positif pada respons waspada individu dan memperbaiki manajemen sumber daya manusia yang ada, sehingga dapat meningkatkan kemampuan perusahaan untuk melakukan reformasi yang lebih maju dan berhasil (Barman, 2017). Keterbatasan kemampuan pikiran manusia dalam menangkap perubahan penting yang terjadi di lingkungan sekitarnya, menjadikan organisasi di dalam lingkungan bisnis saat ini menjadi rumit dan sangat dinamis (Zainal, 2020 : 763). Memfasilitasi pergerakan sumber daya manusia menjadi penting bagi organisasi dengan melibatkan karyawan secara aktif dalam pekerjaan,

memanfaatkan seluruh upaya, perasaan, dan kreativitas mereka untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Kemampuan adaptasi dalam manajemen kinerja juga menjadi hal yang penting untuk mencapai efektivitas dalam organisasi (Nafei, 2016 : 297).

*Agile* atau kelincahan yaitu seseorang yang mempunyai kemampuan untuk bisa bergerak cepat dan cekatan menghadapi perubahan dan perkembangan baru yang tiba-tiba muncul serta menyelesaikan permasalahan dengan ide baru (Miles, 2013 : 20). Saat ini, kemampuan *learning agility* mendapat perhatian karena kemampuan tersebut memungkinkan seseorang untuk mengatasi kesulitan dengan cepat dan fleksibel melalui perubahan. Hal ini sangat penting dalam dunia kerja yang terus berkembang dan berubah dengan cepat (Barman, 2017). *Learning agility* adalah kemampuan individu untuk mempelajari hal-hal baru dengan cepat dan mudah. Orang yang memiliki tingkat *learning agility* yang tinggi biasanya memiliki kemampuan yang lebih tinggi dalam menguasai keterampilan baru dan mudah beradaptasi dengan situasi yang berbeda (Lombardo & Eichinger, 2000 : 323). Setiap orang memiliki cara belajar yang unik dan berbeda-beda (Meuse, 2017 : 268). *Learning agility* dapat didefinisikan sebagai keinginan dan kemampuan seseorang untuk mempelajari keterampilan baru dan beradaptasi dengan situasi yang sulit atau tidak biasa, bahkan jika individu tersebut belum pernah mengalami situasi yang sama sebelumnya (Lombardo & Eichinger, 2000 : 323). *Kemampuan learning agility* mendorong seseorang untuk terus belajar dari pengalaman dan menghindari melakukan kesalahan yang sama (Lombardo & Eichinger, 2000 : 323).

*Learning agility* merupakan konsep yang menghubungkan antara perilaku manusia, proses kognitif, dan pembelajaran sosial untuk belajar dari pengalaman sehingga individu dapat selalu meningkatkan potensi diri, kemampuan, fleksibel, dan dapat mempelajari hal-hal baru (Mitchinson & Morris, 2014 : 2). Dalam dunia yang berubah dengan cepat, perubahan

dan pertumbuhan sangat penting bagi karyawan untuk memiliki *learning agility*. Karena organisasi membutuhkan sumber daya manusia yang *agile*, kemampuan *agility* diperlukan untuk menghadapi kesulitan dengan fleksibilitas dan kelincahan dalam menemukan solusi yang tepat (Francois, 2018 : 9).

Dalam mendukung peningkatan kinerja seorang karyawan, itu perlu memiliki *learning agility*. Pengalaman menjadi penentu utama dalam diri seseorang dan proses untuk berkembang (Anandre, Bertina, & Martina, 2018 : 2). Selain itu ditentukan oleh kemampuan seseorang untuk mengambil pelajaran dari pengalaman yang telah didapat. Karyawan dengan kemampuan *learning agility* akan memiliki kinerja yang optimal dalam kinerja mereka untuk memajukan perusahaan (Jatmika & Puspitasari, 2019 : 189). Hal ini karena seorang karyawan dengan *learning agility* dalam kinerja mereka akan tampil lebih mandiri, kreatif, menciptakan sesuatu yang baru, meningkatkan kondisi lebih lanjut melalui berbagai solusi yang ditawarkan, penguasaan teknologi, dan mau mencari masukan untuk selalu berkembang, dan semangat untuk menjadi yang berbeda (Ardiyanto, 2022 : 115). Performa yang tinggi bisa ditunjukkan dengan kemampuan yang optimal ketika bekerja. Kemampuan kerja yang optimal dapat ditunjukkan melalui kehadiran prestasi dalam kinerja. Dengan demikian, *learning agility* akhirnya bisa memacu para karyawan untuk lebih meningkatkan performa didalam bekerja karena dorongan untuk menjadi lebih baik dari sebelumnya, mencari tantangan yang berbeda, dan memperoleh prestasi baru bahkan dalam situasi penuh tantangan yang beragam, dan berbeda setiap saat (Firdaus, 2021 : 270).

Kemampuan *learning agility* karyawan Tepian Kopi Semarang dapat diperoleh dan dipelajari sepanjang hidup mereka. Keterampilan *learning agility* dapat diperoleh melalui pengalaman dan proses pengembangan diri sehari-hari. Kompleksitas situasi yang dihadapi dalam

pengalaman tersebut berperan penting dalam membangun kemampuan *learning agility* (Saputra, 2021 : 55).

Berdasarkan uraian tersebut, peneliti melakukan *preliminary* terkait pengalaman pertama kali bekerja di *coffe shop* Tepian Kopi Semarang. Hasil interview pada tanggal 31 januari 2023 terhadap karyawan Tepian Kopi Semarang:

*Kalo* dari aku pribadi *ya* waktu awal awal kerja di *coffee shop fresh graduate* pertama untuk belajar pasti nyari orang yang bisa *ngebimbing*. Dan *nek* aku sendiri *gabisa nek* belajarnya materi terus, harus *dibarengi* praktek. Setelah dibimbing itu *ya* aku praktek pelan pelan terus diliat juga *progres* diri sendiri *udah sampe* mana *udah* ditahap apa sama kendala apa ketika udah tau kendalanya aku cari referensi lain kaya dari orang lain, relasi baru, internet *malah sampe* main ke *coffee shop* lain, habis itu praktek lagi habis praktek ulangi lagi evaluasi progres sendiri *udah* di tahap apa sama ada kendala apa. *Nek* dari aku juga *ga* selalu nyari ilmu dari referensi lain buat aku yang paling ampuh buat belajar sendiri *ya* pengalaman soalnya dari pengalaman kita tau kendala kita dimana salah kita dimana baru kita evaluasi. *Itu yang bisa* bikin aku cepet belajar jadi barista (Al, karyawan Tepian Kopi Semarang).

Melalui pernyataan diatas dapat diketahui bahwa Al yang merupakan barista di Tepian Kopi Semarang memiliki rasa ingin tahu yang tinggi dan selalu belajar dari pengalaman yang ada. Kemampuan dan motivasi seseorang untuk mempelajari dari pengalaman kerja, dan kemudian mengaplikasikan pengetahuan yang didapat untuk meningkatkan keterampilannya. Berdasarkan hal tersebut, dapat diketahui bahwa Al yang merupakan barista Tepian Kopi Semarang memiliki kemampuan *learning agility* khususnya pada aspek *people agility*.

Lalu, peneliti menanyakan kembali pendapat Al mengenai bagaimana cara menguasai kondisi pada saat ramai orderan :

Pelan-pelan tenang sesuai SOP, meminimalisir resiko (Al, karyawan Tepian Kopi Semarang).

Melalui pernyataan tersebut, dapat diketahui bahwa Ad mampu menyelesaikan sebuah masalah tanpa ada rasa panik, dan menyelesaikan rintangan ketika sedang membuat produk secara tangkas dan gesit. Pada aspek *results agility*, dinyatakan bahwa individu yang banyak akal dan berulang kali memberikan hasil terbaik dalam situasi baru dan menantang. Kemudian, peneliti juga melakukan *preliminary* kepada Ad.

*Latte art.* Aku belajar otodidak, aku selalu mengevaluasi kesalahan sebelumnya dan memperbaiki dilatih selanjutnya, karna tidak ingin merugikan *owner/pemilik* aku beli susu dan kopi *house blend* 2 kg. Dari modal tersebut aku baru bisa membuat/menciptakan *pattern love* dan itupun jauh dari kata *perfect pattern/*sempurna. Yang menarik adalah ketika gagal ada sesuatu yang membuat ambis itu bertambah. Menurutku *otodidak* adalah kita bisa *explore pattern* dan meminimalisir kegagalan ketika *mengetrain* rekan/*barista*. Aku sangat antusias di *latte art*, karena ada jenjang kompetisi di bidang *latte art* (Ad, karyawan Tepain Kopi Semarang).

Melalui pernyataan diatas, diketahui bahwa Ad merupakan individu yang memiliki pemahaman yang baik tentang dirinya sendiri, mampu belajar dari pengalaman, peduli terhadap orang lain, dan memiliki ketahanan dalam menghadapi tekanan yang berasal dari perubahan dan keberagaman. Berdasarkan hal tersebut, dapat diketahui bahwa Ad yang merupakan barista Tepian Kopi Taman Kasmaran Semarang memiliki kemampuan *learning agility* khususnya pada aspek *people agility*.

Melalui hasil *preliminary* bersama dengan 2 subjek, terbukti bahwa mereka memiliki kemampuan *learning agility*. Meskipun demikian, menurut De Meuse, *learning agility* tidak hanya berkaitan dengan keberhasilan dalam kepemimpinan atau keterampilan bisnis yang paling populer, tetapi juga berperan dalam menilai kinerja individu secara keseluruhan (Meuse, 2017 : 268).

Proses tentang potensi pada diri manusia yang harus digunakan dalam kegiatan belajar dan pembelajaran seperti yang telah disebutkan dalam al-qur'an surat an-nahl ayat 78 yang berbunyi:

“Dan Allah mengeluarkan kamu dari perut ibumu dalam keadaan tidak mengetahui sesuatupun, dan Dia memberi kamu pendengaran, penglihatan dan hati, agar kamu bersyukur.”

Menurut tafsir al-misbah, ayat ini menyatakan : Dan sebagaimana Allah mengeluarkan kamu berdasar kuasa dan ilmu-Nya dari perut ibu-ibu kamu sedang tadinya tidak terwujud, maka demikian juga Dia dapat mengeluarkan kamu dari perut bumi dan menghidupkan kamu kembali. Ketika Dia mengeluarkan kamu dari rahim ibu kamu semua dalam keadaan tidak mengetahui sesuatu hal apapun yang ada di sekeliling kamu dan Dia memberikan kamu pendengaran, penglihatan dan hati, sebagai bekal dan untuk meraih pengetahuan agar kamu bersyukur dengan menggunakan hal tersebut sesuai dengan tujuan Allah menganugerahkannya kepada kamu (Shihab, 2000 : 2).

Ayat ini menyatakan bahwa urutan kata “pendengaran” lebih diutamakan daripada “penglihatan” karena dalam dunia kedokteran, indera pendengaran berkembang lebih awal pada bayi daripada indera penglihatan. Indera pendengaran mulai tumbuh pada minggu pertama, sedangkan indera penglihatan baru muncul pada bulan ketiga dan berkembang sempurna pada bulan keenam. Kemampuan akal dan insting untuk membedakan yang baik dan buruk, berkembang jauh setelah kedua indera tersebut berkembang. Oleh karena itu, urutan kata pada ayat ini mencerminkan tahapan perkembangan fungsi dari masing-masing indera. Dalam ayat tersebut, dijelaskan bahwa penggunaan indera penglihatan dan pendengaran adalah alat yang penting untuk memperoleh pengetahuan tentang benda materi, sementara akal dan hati adalah alat yang dibutuhkan untuk memahami hal-hal yang bersifat immaterial. al-quran menyatakan bahwa ada informasi yang tidak dapat dilihat atau dipahami dengan indera manusia, bahkan oleh hati manusia. Oleh karena itu, al-quran menekankan pentingnya pengembangan indera pendengaran dan penglihatan serta

kemampuan akal dan hati dalam mencapai pemahaman yang lebih mendalam (Shihab, 2000 : 6).

Dengan demikian, ayat ini dapat diidentifikasi yaitu kemampuan yang telah ada pada diri manusia itu terdapat akal pikiran (otak), hati, dan indra. Segala kemampuan yang ada pada diri manusia mempunyai fungsinya masing-masing, sehingga dapat bertumbuh dan berkembang baik secara sendiri-sendiri maupun bersama-sama, baik di sengaja maupun secara alami. Dalam kaitannya dengan kehidupan manusia, penting untuk memanfaatkan dan mengaktualisasikan potensi yang dimiliki seoptimal mungkin (Shihab, 2000 : 8).

Berdasarkan penjelasan diatas, penulis tertarik untuk melakukan penelitian mengenai *learning agility* (agilitas belajar) yang dimiliki oleh karyawan Tepian Kopi Semarang, yaitu kemampuan dan keinginan untuk mempelajari keterampilan yang baru supaya dapat menjalankan peran (*perform*) dalam kondisi baru, sulit, atau berbeda (Lombardo & Eichinger, 2000 : 323). Jika seorang karyawan tidak memiliki motivasi untuk belajar dari pengalaman dan terbuka terhadap perubahan yang terjadi di lingkungannya, maka dapat diprediksi organisasi akan mengalami kegagalan.

## **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang permasalahan diatas, yaitu mengenai *learning agility* pada karyawan tepian kopi, maka permasalahan penelitian ini dapat dirumuskan dalam *grand tour question*, yaitu “Bagaimana gambaran *learning agility* pada karyawan Tepian Kopi Semarang?”

## **C. Fokus Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah yang telah disebutkan, maka fokus penelitian ini membahas mengenai *Learning Agility* pada karyawan Tepian Kopi Semarang.

#### **D. Tujuan Penelitian**

Adapun penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana gambaran *learning agility* pada karyawan Tepian Kopi Semarang .

#### **E. Manfaat Penelitian**

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat baik secara teoritis maupun secara praktis dimasa yang akan datang.

##### 1. Manfaat Teoritis

Manfaat teoritis dari penelitian ini adalah untuk memberikan informasi terutama dalam bidang Psikologi Industri dan Organisasi mengenai *learning agility* pada karyawan.

##### 2. Manfaat praktis

###### a. Bagi Karyawan

Dengan adanya penelitian ini diharapkan dapat memberi manfaat kepada individu khususnya pada karyawan untuk dapat mengembangkan kemampuan dan potensi dirinya sendiri dalam berkarir kedepannya.

###### b. Bagi Perusahaan

Melalui penelitian ini diharapkan dapat berguna bagi perusahaan dalam menambah pengetahuan terkait kemampuan *learning agility* supaya dapat membantu karyawan dalam mengembangkan kemampuannya.

###### c. Bagi Peneliti Selanjutnya

Melalui penelitian ini diharapkan peneliti selanjutnya dapat mengembangkan penelitian terkait *learning agility* sehingga dapat mengevaluasi efektivitas dan efisiensi praktik pembelajaran sebelumnya.

#### **F. Keaslian Penelitian**

Untuk mengetahui keaslian dalam penelitian ini, berikut ada beberapa gambaran mengenai penelitian terdahulu yaitu :

Penelitian pertama adalah “*Learning Agility: Its Evolution as a Psychological Construct and Its Empirical Relationship To Leader Succes*” yang dilakukan oleh Kenneth P. De Meuse (2017). Tujuan dalam penelitian ini adalah untuk mengidentifikasi hubungan *learning agility* dan keberhasilan pemimpin. Hasil dari penelitian ini adalah total responden 4.863 peserta digunakan dalam 19 studi. Mayoritas dari responden diidentifikasi sebagai manajer eksekutif (n 3.294; 68%). Dan beberapa peserta dari kontributor individu, dengan pegawaian seperti insinyur, dokter, dan petugas, penegak hukum (n 138; 3%). Peserta yang tersisa diklasifikasikan oleh penelitian sebagai kombinasi dari kedua manajer dan bukan manajer (n 1.431; 29%). Hasil yang berlaku dari penelitian meliputi: penelitian ilmiah mendukung bahwa belajar dari eksperimen, refleksi, fleksibilitas, ketahanan, terhadap umpan balik, dan menjadi peka terhadap kebutuhan orang lain adalah penting untuk transisi yang sukses dalam manajemen. Berdasarkan penelitian dengan menggunakan alat test yang telah diformulasikan kedalam perangkat lunak secara empiris mendukung bahwa *learning agility* terkait dengan keberhasilan para pemimpin. Berdasarkan dari 19 studi lapangan yang menyelidiki hubungan empiris antara *learning agility* dan keberhasilan pemimpin ditinjau dari temuan sebuah meta-analisis menunjukkan bahwa *learning agility* memiliki hubungan yang kuat dengan kinerja kedua pemimpin ( $r$  0,47) dan potensi pemimpin ( $r$  0,48).

Kedua, penelitian yang dilakukan oleh Nopriadi Saputra Sri Bramantoro Abdinagoro Engkos Achmad Kuncoro (2018) dengan judul “*The Mediating Role of Learning Agility on the Relationship Between Work Engagement and Learning Culture*”. Berdasarkan dari hasil analisis data statistik mengungkapkan bahwa *learning culture* memiliki pengaruh secara tidak langsung terhadap *work engagement* tetapi sangat berpengaruh langsung terhadap *learning agility*. Namun *learning agility* memiliki pengaruh yang positif dan signifikan pada *work engagement*.

Dari hasil uji statistik juga bahwa *learning agility* memainkan peran dalam memediasi hubungan *antara work engagement* dan *learning culture*. Penelitian ini memberikan wawasan baru bahwa pengembangan *learning culture* dalam organisasi harus diarahkan untuk membangun *learning agility* yang kemudian akan membantu memperkuat *work engagement* karyawan dalam suatu organisasi.

Ketiga, penelitian yang dilakukan oleh Juan-Gabriel cegaranavarrro Pedro Soto-Acosta Anthony K. P Wensley (2016) dengan judul “*Structured Knowledge Processes and Firm Performance: The role of Organizational Agility*”. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara struktur pengetahuan manajemen, *learning agility*, dan kinerja perusahaan. Platfrom ini memungkinkan interaksi kegiatan bisnis yang heterogen, entitas, dan badan publik. Responden yang digunakan untuk penelitian ini adalah 360 karyawan dari *SABI (Sistema de analisis de Basis data Balances Ibericos)*. Pengetahuan dan *agile organization* adalah proses yang saling melengkapi. Sementara aplikasi pengetahuan adalah proses KM yang mensyaratkan keberhasilan mentransfer pengetahuan dari satu konteks ke konteks. Yang kedua kinerja organisasi sangat tergantung pada kelincahan organisasi yang sudah ada dan pada impelementasi sebelumnya dari proses pengetahuan linier serial yang memfasilitasi akuisisi, konversi, dan aplikasi. Temuan ini sesuai dengan hasil para peneliti sebelumnya, yang menarik fakta bahwa keberadaan karakteristik lingkungan kerja tertentu dapat memfasilitasi dan mendorong aplikasi pengetahuan lainnya.

Keempat, penelitian yang dilakukan oleh D. Scott Derue, Susan J. Ashford, and Crishtoper G (2012) dengan judul “*Learnig Agility: In Search of Conceptual Clarity and Theoritical Grounding*”. Penelitian ini bertujuan untuk memfokuskan *learning agility* pada kecepatan dan fleksibilitas belajar, bertujuan untuk menjelaskan bahwa *learning agility* berbeda dengan kemampuan belajar (*Ability to learn*).

Kelima, penelitian yang berjudul “*Using Learning Agility to Identify High Potential around the World*” yang dilakukan oleh Kenneth P. De Meuse, Guangrong Dai, George S. Hallenbeck, King Yii Tang (2008). Dalam penelitian ini penulis mengungkap *learning agility* dapat menjadi kriteria efektif untuk memilih potensi yang tinggi. Adanya pengaruh *learning agility* terhadap jenis kelamin dan usia. Selain itu skor manajer dan eksekutif di sekitar dunia yang diteliti memiliki skor yang sama. Artinya, individu dari Asia ke Eropa ke Amerika semua tampaknya mendapat skor yang sama pada ketangkasan belajar. Meskipun manajer Amerika Utara dinilai sedikit lebih tinggi di atasnya, dan manajer Eropa sedikit lebih rendah, perbedaannya sangat kecil. Peringkat skor faktor dan dimensi *learning agility* diempat wilayah dunia memiliki hasil yang hampir sama.

Penelitian mengenai *learning agility* telah beberapa kali dilakukan sebelumnya, terutama pada organisasi formal. Namun, masih jarang ada penelitian yang terkait pada organisasi disektor industri non-formal seperti misalnya industri pada bidang *food and beverage*. Karena pada bidang ini berasal dari pemanfaatan kreativitas, keterampilan serta bakat individu, dan pemanfaatan daya kreasi dan daya cipta individu tersebut. Jadi, penelitian ini berupaya melihat bagaimana gambaran *learning agility* pada karyawan Tepian Kopi Semarang.

Penelitian mengenai *learning agility* cenderung banyak dilakukan dengan metode penelitian kuantitatif. Penelitian yang dilakukan dengan metode kuantitatif hanya melihat perbedaan tingkat *learning agility*, sedangkan penelitian ini menggunakan metode kualitatif dimana hasil yang diperoleh dapat lebih mendalam.

## BAB II

### KAJIAN PUSTAKA

#### A. Learning Agility

*Learning agility* didefinisikan sebagai kesediaan dan kemampuan untuk belajardari pengalaman, kemudian menerapkan pengetahuan tersebut untuk memperoleh keberhasilan di situasi yang baru (Meuse, Hallenbeck & Dai, 2010 : 120). Seseorang yang memiliki tingkat learning agility yang tinggi mampu memetik pelajaran yang sesuai dari pengalaman yang dialaminya dan mengaplikasikan pelajaran tersebut pada situasi yang baru. Mereka cenderung mencari tantangan baru secara terus menerus, menerima masukan dari orang lain untuk tujuan pertumbuhan dan perkembangan, merefleksikan diri, serta mengevaluasi pengalaman dan membuat kesimpulan dari pengalaman tersebut (Meuse, Hallenbeck & Dai, 2010 : 120). Mempelajari perubahan, berarti memahami bentuk perilaku dan interaksi manusia dengan lingkungan, individu ketika meningkatkan kesempatan belajar dan kemungkinan pembelajaran akan terjadi (Bedford, 2011 : 12).

*Learning agility* diartikan sebagai keinginan dan kemampuan untuk belajar dari pengalaman, dan kemudian menerapkan pembelajaran itu untuk tampil dan sukses di situasi dan kondisi baru (Lombardo & Eichinger, 2000 : 323). *Learning agility* merupakan suatu kesediaan dan kemampuan untuk belajar dari pengalaman, dan kemudian menerapkan pembelajaran itu untuk berhasil dalam kondisi kerja pertama kali yang berkaitan dengan pekerjaan yang dilakukan (Meuse, 2017 : 268).

*Learning agility* adalah kemauan dan kemampuan individu untuk terlibat dalam pembelajaran aktif guna mengadaptasi peluang aktivitas dari pengalaman, dan menerapkan pembelajaran itu untuk tampil dengan sukses di situasi dan kondisi baru yang berubah (Derue, Ashford & Myers, 2012 : 260). Konsep tersebut menangkap aspek penting untuk memilih dan

mengembangkan individu dalam organisasi sehingga individu terbiasa untuk beradaptasi. Individu dengan karakteristik tersebut memiliki perspektif, konstruktif, bekerja dengan hasil yang terbaik, dapat diandalkan, dan selalu mengembangkan keterampilannya (Mulyadi, Suhariadi & Sulistyawati, 2021 : 97)

Dapat disimpulkan bahwa *learning agility* merupakan sekumpulan kemampuan secara mental dan keinginan individu untuk belajar dari pengalamannya kemudian menerapkan hasil pembelajaran untuk diterapkan untuk menghadapi situasi yang dinamis / berubah-ubah.

Salah satu fokus utama dalam perusahaan yaitu *learning agility*, karena karyawan yang mempunyai kemampuan *learning agility* dapat memastikan ketangkasan perusahaan dengan meningkatkan proses dan sistem yang lebih baik. Selain itu, mereka juga dapat membantu memastikan bahwa ketangkasan tersebut disebarkan ke karyawan lain dalam perusahaan dengan menanamkan budaya *learning agility* tersebut. Oleh karena itu, *learning agility* dapat berkontribusi membentuk perusahaan yang berkualitas.

## **B. Aspek-aspek *Learning Agility***

*Learning agility* dirumuskan kedalam empat aspek menurut (Lombardo & Eichinger, 2000 : 324) yaitu:

### *a. People Agility*

Individu yang mampu memahami dirinya sendiri dengan baik, mampu belajar dari pengalaman, mampu memperlakukan orang lain secara konstruktif, dan mampu bekerja dibawah tekanan. Individu dengan ketahanan diri yang tinggi cenderung bisa menghadapi tekanan kerja yang ada dan mampu menemukan solusi terhadap masalah kerja yang dihadapi.

b. *Results Agility*

Individu yang mampu mencapai hasil dalam kondisi sulit, dapat menjadi inspirasi bagi orang lain, dan dapat membangun kepercayaan orang lain. *Results agility*, mempunyai karakteristik yang banyak akal dan berulang kali memberikan hasil terbaik dalam situasi baru.

c. *Mental Agility*

Individu yang memikirkan masalah dari berbagai sudut pandang, dan merasa aman, kompleksitas, ambiguitas, dan menjelaskan ide-ide mereka kepada orang lain. Karakteristik individu dengan *mental agility* cenderung memeriksa masalah dengan detail dan teliti.

d. *Change Agility*

Individu yang memiliki rasa ingin tahu yang tinggi, memiliki gairah atas ide-ide dan terlibat dalam aktivitas pengembangan keterampilan. Individu dituntut agar mampu belajar dari pengalamannya untuk menerapkan pembelajarannya dalam situasi sulit dengan metode yang lebih kreatif dan inovatif.

Menurut (Mitchinson & Morris, 2014 : 3) menjelaskan empat aspek *Learning Agility*, yaitu :

a. *Innovating*

Sikap berani dalam menantang status quo. Status quo yaitu kondisi yang berjalan saat ini atau masa sebelumnya. Individu yang berani menantang status quo dapat diartikan bahwa individu tersebut berani membuat sebuah gerakan perubahan serta keluar dari zona nyaman.

b. *Performing*

Ketenangan dalam menghadapi kesulitan. Karakteristik individu ini bersikap tenang jika dihadapkan dalam suatu permasalahan, hal ini mendukung individu untuk selalu berfikir jernih meskipun pada situasi sulit sekalipun.

c. *Reflecting*

Sebagai waktu dalam merefleksikan pengalaman. Karakteristik individu ini membutuhkan waktu sebelum mengambil keputusan.

Biasanya keputusan yang dibuat individu berasal dari pengalaman masa lalu individu itu sendiri maupun orang lain disekitar individu.

*d. Risking*

Karakteristik individu ini menempatkan dirinya dalam situasi menantang. Dalam menantang status quo tentunya individu diharuskan untuk berani menempatkan diri dalam situasi sulit sekalipun, hal ini dilakukan untuk membuat perubahan bagi diri individu tersebut maupun lingkungan sekitar.

Menurut (Burke, 2018 : 13) mempunyai 9 aspek *Learning Agility* antara lain:

*a. Flexibility*

Individu yang menggambarkan keterbukaan dalam mengeluarkan ide-ide yang baru dan bisa menyampaikan suatu pendapat dan solusi untuk mengatasi masalah yang sedang terjadi. Individu ini dituntut untuk bisa mengembangkan daya kreatifitasnya meskipun dalam keadaan sulit.

*b. Speed*

Individu ini bertindak berdasarkan gagasan dengan cepat dan tanggap. Sehingga mampu mengembangkan jalan pilihan yang lainnya. Hal ini menuntut individu untuk mengambil keputusan dengan cepat dan efisien meskipun dalam keadaan sulit.

*c. Experimenting*

Individu yang mencoba untuk melakukan perilaku-perilaku baru seperti halnya pendekatan ataupun ide guna menentukan pendekatan ataupun ide yang efektif. Individu ini mampu menerapkan solusi baru pada setiap permasalahan yang sedang dihadapi.

d. *Performance Risk Tasking*

Individu ini berani mencoba untuk melakukan kegiatan diluar zona nyaman. Sehingga dapat memberikan pengalaman dan tantangan baru bagi individu itu sendiri.

e. *Interpersonal Risk Tasking*

Individu ini mampu mendiskusikan pendapat yang mengarah pada pembelajaran dan perubahan untuk menjadi evaluasi bagi individu maupun lingkungan sekitar.

f. *Collaboration*

Individu ini menemukan cara untuk bekerja dengan orang lain dan mampu mengembangkan peluang untuk pengalaman serta pembelajaran dari suatu situasi yang modern.

g. *Information Gathering*

Individu yang mampu menggunakan berbagai metode dan mampu mengikuti perkembangan global dalam bidang keahlian individu.

h. *Feedback Seeking*

Individu ini memerlukan adanya umpan balik akan kinerjanya. Individu dapat meminta penilaian kepada orang lain tentang ide serta kinerja keseluruhan untuk menjadi evaluasi.

i. *Reflecting*

Menggambarkan bentuk mengevaluasi kinerja seseorang supaya lebih efektif. Evaluasi tentunya sangat diperlukan dalam melakukan sebuah pekerjaan ketika sedang memegang jabatan. Individu melakukan evaluasi terhadap dirinya untuk mengurangi kesalahan.

Pada penelitian ini aspek – aspek yang akan digunakan pada pengambilan data *learning agility* merujuk pada aspek yang dikemukakan oleh Lombardo & Eichinger (2000) antara lain, *people agility, mental agility, result agility, change agility*.

### **C. Faktor yang Mempengaruhi *Learning Agility***

Terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi *learning agility* seseorang, diantaranya adalah:

a. Motivasi

Motivasi individu dapat mempengaruhi kemampuan *learning agility*, karena individu yang termotivasi cenderung lebih berani dalam mencoba hal baru dan beradaptasi dengan cepat (Khadim, 2016 : 46).

b. Kemampuan adaptasi

Kemampuan adaptasi individu dapat mempengaruhi kemampuan *learning agility*, karena individu yang mudah beradaptasi dengan lingkungan baru atau perubahan, cenderung memiliki kemampuan *learning agility* yang lebih baik (Chegini, 2021 : 148).

c. Lingkungan kerja yang mendukung

Lingkungan kerja yang mendukung dapat mempengaruhi kemampuan *learning agility* seseorang, karena individu yang bekerja di lingkungan yang mendukung dan memberikan kesempatan untuk belajar dan berkembang, cenderung memiliki kemampuan *learning agility* yang lebih baik (Thompson, 2019 : 161).

d. Kemampuan sosial

Kemampuan sosial juga dapat mempengaruhi kemampuan *learning agility*, karena individu yang mampu berkomunikasi dengan baik dan berkolaborasi dengan partner kerja, cenderung lebih mudah untuk belajar dan beradaptasi dengan cepat.

### **D. *Learning Agility* dalam Perspektif Islam**

Proses belajar merupakan sebuah kewajiban dalam kehidupan manusia. Belajar dalam pengertian ini sangat luas, pembacaan terhadap fenomena alam dan realitas sosial masyarakat akan berguna dengan adanya berbagai macam penemuan dalam bentuk ilmu pengetahuan (Darmiah, 2017 : 4). Semuanya ini merupakan hasil kegiatan belajar

secara cepat yang dilakukan individu itu sendiri. Individu semakin menyadari dirinya untuk belajar, maka akan semakin banyak pengalaman dan pengetahuan yang didapatnya. Potensi yang ada pada diri individu jika dikembangkan dengan belajar secara cepat akan melahirkan peradaban besar untuk kebaikan pada individu itu sendiri.

Istilah belajar merupakan bentuk upaya perubahan tingkah laku seperti membaca, mendengar, meniru, dan lain sebagainya. Dengan kata lain, belajar sebagai kegiatan psikofisik untuk menuju perkembangan pribadi seutuhnya. Belajar tidak hanya berguna untuk meningkatkan pengetahuan, tetapi juga dapat membantu individu dalam mengembangkan kualitas diri dan karakter yang baik. Hal ini dapat membantu individu menjadi lebih beradab dan memiliki moral yang baik, bukan hanya terampil dalam bidang ilmu pengetahuan (Sakilah, 2013 : 157). Perbedaan manusia dengan makhluk lain terletak pada akal yang diberikan untuk berfikir dan belajar, sehingga manusia dapat membedakan yang baik dan yang buruk.

Berdasarkan al-quran, manusia memiliki potensi yang dapat dikembangkan untuk memperoleh dan mengembangkan pengetahuan dengan seizin Allah (Sarnoto, 2012 : 44). Oleh karena itu, ada banyak ayat yang memerintahkan manusia menempuh berbagai cara untuk mewujudkan hal tersebut. Sering pula al-qur'an menunjukkan betapa tinggi kedudukan orang-orang yang berpengetahuan.

Dalam surat al-alaq ayat 1-5 juga menjelaskan tentang perintah untuk belajar:

“Bacalah dengan (menyebut) nama Tuhanmu Yang Menciptakan. Dia telah menciptakan manusia dari segumpal darah. Bacalah, dan Tuhanmulah Yang Maha Pemurah. Yang mengajar (manusia) dengan perantaran kalam.”

Surat al-alaq ayat 1-5 menunjukkan perintah untuk membaca sebagai sebuah perintah untuk berfikir secara sistematis dan teratur dalam memahami firman dan ciptaan Allah. Dengan mengkorelasikan antara ayat

qauliah dan kaunyah, manusia dapat menemukan konsep-konsep sains dan ilmu pengetahuan. Perintah untuk mengembangkan ilmu pengetahuan dan sains serta cara memperolehnya adalah perintah pertama yang diturunkan oleh Allah SWT kepada Nabi Muhammad SAW dan umat Islam. Membaca menjadi kunci dalam memperoleh pengetahuan, baik dari ayat qauliah maupun ayat kaunyah. Pengetahuan manusia diperoleh melalui proses belajar dan pengalaman yang dikumpulkan oleh akal serta indera pendengaran dan penglihatan untuk mencapai kesuksesan dan kebahagiaan di dunia dan akhirat (Qutub, 2011 : 1343).

Kata *iqra'* atau perintah membaca dalam ayat diatas, diulang sebanyak dua kali yaitu pada ayat ke-1 dan ke-3. Menurut Quraisy Shihab, perintah pertama dimaksudkan untuk mempelajari sesuatu yang belum diketahui, sedangkan perintah ke dua dimaksudkan untuk mengajarkan ilmu kepada orang lain. Dengan demikian proses belajar membutuhkan usaha maksimal dengan menggunakan seluruh potensi yang dimiliki manusia. Setelah ilmu diperoleh melalui proses belajar, langkah selanjutnya adalah mengajarkan ilmu tersebut dengan cara tetap menggunakan semua potensi yang ada. (Shihab, 2007 : 108).

Menurut (Arifin, 2003 : 54) tanpa proses belajar, manusia tidak akan memiliki pengetahuan yang dibutuhkan untuk menjalani kehidupan di dunia dan akhirat. Untuk mengembangkan pengetahuan, manusia perlu terlibat dalam proses belajar mengajar, yang dimulai dengan kemampuan membaca dan menulis untuk mempelajari ciptaan Allah.

Membaca dan menulis memiliki arti penting dalam pengembangan ilmu pengetahuan. Dengan kemampuan tersebut, seseorang dapat meningkatkan kualitas pengetahuannya. Semakin tinggi kualitas pengetahuannya, semakin besar kemungkinan untuk mencapai kesuksesan dalam membangun dunia yang lebih baik. Al-quran mengandung simbolisme yang menggambarkan bahwa keberhasilan hidup manusia sangat tergantung pada kemampuan mereka untuk menguasai ilmu pengetahuan dan teknologi. Jika manusia mengabaikan hal tersebut, maka

kegagalan dan keruntuhanlah yang akan mereka dapatkan (Shihab, 2005 : 47).

Dalam hadits Rasulullah SAW yang artinya :

“Sungguh aku mendengarkan Rasul SAW berkata: “Barang siapa berjalan dalam mencari ilmu, Allah akan mempermudahnya jalan kepada surga. Malaikat juga membentangkan sayap dikarenakan ridha untuk penuntut ilmu. Kemudian yang menuntut ilmu dimintakan ampunan dari penduduk langit juga bumi juga ikan di air. Sesungguhnya keutamaan dari seorang yang alim dibandingkan kepada ahli ibadah yakni diibaratkan bulan purnama untuk para hewan. Sungguh ulama itu pewaris para nabi dan para nabi tidak mewarisi dirham ataupun dinar, tetap mewarisi keilmuan. Siapa saja yang mencarinya, maka ia sudah pada bagian sangat besar.” (HR. Ibnu Majah).

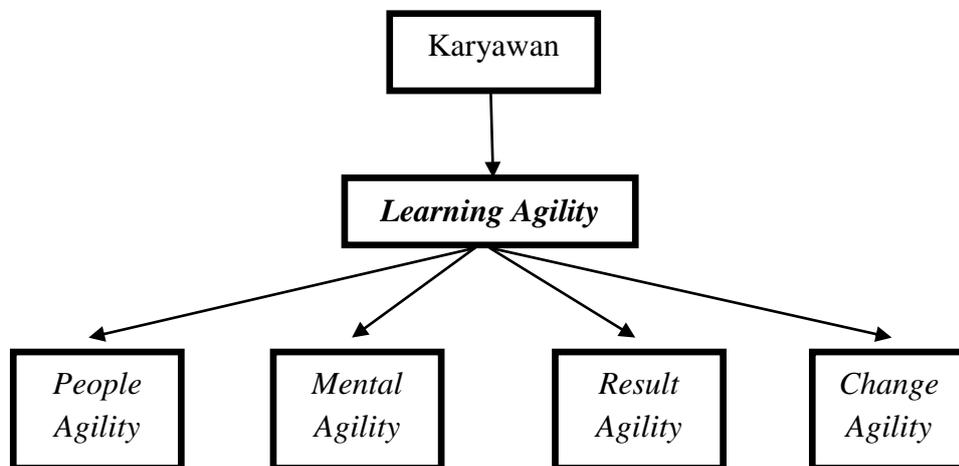
Hadis diatas memberi gambaran bahwa dengan ilmulah surga itu akan di dapat karena dengan ilmu orang dapat beribadah dengan benar kepada Allah dan dengan ilmu pula seorang muslim dapat berbuat kebaikan. Oleh karena itu, orang yang menuntut ilmu adalah orang yang sedang menuju surga Allah. Mencari ilmu itu wajib tidak mengenal batas tempat dan juga tidak mengenal batas usia baik anak-anak maupun orang tua.

Ilmu merupakan cahaya kehidupan bagi umat manusia. Dengan ilmu kehidupan di dunia terasa lebih indah, yang susah akan terasa mudah, yang kasar akan terasa lebih halus. Dalam menjalankan ibadah kepada Allah harus dengan ilmu juga, sebab ibadah tanpa didasari ilmu yang benar akan sia-sia belaka. Oleh karena itu, dengan mengamalkan ilmu di jalan Allah merupakan ladang pahala dalam kehidupan dan dapat memudahkan seseorang untuk masuk ke dalam surganya Allah.

## E. Kerangka Berpikir

Kerangka berpikir adalah model konseptual bagaimana teori berkorelasi dengan faktor-faktor yang telah diidentifikasi sebagai masalah utama. Kerangka berpikir bertujuan untuk menjelaskan secara teoritis keterkaitan antara variabel yang sedang diteliti (Sugiyono, 2017 : 60). Kerangka berpikir dalam penelitian ini, sebagai berikut:

**Gambar 2.1**  
**Kerangka Berpikir Penelitian**



## BAB III

### METODE PENELITIAN

#### A. Jenis dan Pendekatan Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini merupakan penelitian kualitatif. Penelitian kualitatif merupakan suatu proses penelitian untuk memahami fenomena-fenomena manusia atau sosial dengan menciptakan gambaran yang menyeluruh dan kompleks yang dapat disajikan dengan kata-kata, melaporkan pandangan terinci yang diperoleh dari sumber informan, serta dilakukan dalam latar belakang yang alami (Walidin, Saifullah, & Tabrani, 2015 : 77). Dalam bidang psikologi pendekatan kualitatif merupakan semacam studi yang dilakukan oleh para peneliti yang berfokus pada pentingnya suatu pengalaman. Dalam penelitian kualitatif, pengalaman merupakan kunci dasar yang dapat diartikan dalam bentuk yang lebih luas. Pengalaman partisipan dalam penelitian ini dapat menjelaskan situasi yang dirasakan serta bagaimana individu merespons ketika dihadapkan dengan fenomena yang ditemui untuk menemukan dinamika yang terjadi dalam kehidupan partisipan (Willig, 2013).

Jenis penelitian ini menggunakan penelitian studi kasus, dengan pengambilan data melalui wawancara yang bertujuan untuk mengetahui gambaran *learning agility* pada karyawan Tepian Kopi Semarang. Studi kasus (*case study*) yang merupakan bagian dari metode kualitatif yang akan mendalami suatu kasus tertentu secara lebih detail dengan melibatkan pengumpulan berbagai sumber informasi. Studi kasus adalah rangkaian kegiatan ilmiah yang intensif, terperinci dan mendalam tentang suatu program, peristiwa dan kegiatan, pada tingkat individu atau sekelompok orang, dan organisasi untuk memperoleh pengetahuan yang mendalam tentang suatu peristiwa (Rahardjo, 2017 : 3). Dengan metode ini peneliti diharapkan menangkap kompleksitas kasus tersebut. Kasus itu harus

tunggal dan khusus. Selain itu juga bahwa studi ini dilakukan karena kasus tersebut begitu unik, penting, bermanfaat bagi pembaca dan masyarakat pada umumnya. Dengan memahami kasus itu secara mendalam maka peneliti akan menangkap arti penting bagi kepentingan masyarakat organisasi atau komunitas tertentu.

## **B. Lokasi Penelitian**

Lokasi penelitian ini bertempat di Tepian Kopi Semarang yang berada di Jalan Dr Soetomo Randusari No. 1, Kecamatan Semarang Selatan, Kota Semarang, Jawa Tengah.

## **C. Sumber Data**

Sumber data merupakan subjek dari mana data tersebut diperoleh. Adapun sumber data yang diperoleh dari penelitian ini yaitu diambil dari data primer

### **1. Data Primer**

Data primer merupakan data yang langsung diperoleh dari sumber data pertama baik dari individu atau perseorangan seperti hasil dari wawancara atau hasil pengisian kuesioner yang biasa dilakukan oleh peneliti (Umar, 2013 : 42). Sumber data primer adalah sumber data yang berasal dari partisipan sebagai sumber informasi yang dicari (Sugiyono, 2019 : 137). Moelong menyebutkan bahwa sumber data ini dikumpulkan melalui catatan tertulis atau perekaman, serta pencatatan sumber data yang diperoleh melalui wawancara dan observasi (Moelong, 2006 ). Sumber data utama dalam penelitian ini adalah karyawan Tepian Kopi Semarang.

### **2. Karakteristik Penelitian**

Karakteristik yang digunakan dalam menentukan informan sebagai partisipan penelitian ini, sebagai berikut:

- a) Berstatus karyawan Tepian Kopi Semarang minimal 1 tahun.
- b) Berusia 18 – 30 tahun.

- c) Bersedia membagikan pengalamannya selama bekerja di Tepian Kopi Semarang.
- d) Memberikan persetujuan pada lembar persetujuan (informed consent).

#### **D. Teknik Pengumpulan Data**

Metode pengumpulan data merupakan langkah yang digunakan untuk mendapatkan data yang dibutuhkan dalam penelitian untuk menyaring informasi yang bertujuan menjelaskan, menguraikan, dan menggambarkan secara mendalam mengenai gambaran *learning agility* pada karyawan tepian kopi Semarang. Menurut (Mardawani, 2020 : 46). Pengumpulan data merupakan suatu proses kegiatan yang dilakukan oleh seorang peneliti untuk memperoleh informasi sedalam-dalamnya tentang masalah yang sudah dirumuskan sebagai fokus penelitian.

Dalam penelitian ini, teknik pengumpulan data diperoleh melalui studi literatur serta data empiris. Pada studi literatur peneliti menggunakan metode karya tulis, telaah buku, karya ilmiah, serta dokumen yang berkaitan dalam penelitian ini, yaitu *learning agility* pada karyawan, yang selanjutnya dijadikan sebagai landasan dalam menentukan instrumen utama untuk praktik penelitian. Untuk pengumpulan data empiris menggunakan teknik pengumpulan data sebagai berikut:

##### **1. Teknik observasi**

Teknik observasi merupakan kegiatan yang dilakukan oleh peneliti secara langsung untuk memeriksa data dengan melakukan pengamatan ekstensif terhadap sumber data primer atau partisipan dalam sebuah penelitian (Creswell, 2008). Jenis observasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah non participant observer, dimana peneliti melakukan pengamatan selama penelitian dan partisipan tidak menyadari bahwa dirinya sedang diamati (Margono, 2000). Kegiatan observasi dilakukan dengan langsung mendatangi lokasi yang berada

di Jalan Dr Soetomo Randusari No. 1, Kecamatan Semarang Selatan, Kota Semarang, Jawa Tengah.

Observasi dalam penelitian ini menggunakan teknik anecdotal record dimana peneliti hanya membawa kertas kosong untuk menuliskan perilaku-perilaku unik yang terjadi saat melakukan penelitian (Herdiansyah, 2015). Teknik diharapkan dapat mengumpulkan data yang mendukung hasil wawancara pada karyawan Tepian Kopi Semarang yang dapat menjelaskan secara rinci mengenai *learning agility*.

Berikut ini pedoman observasi yang akan dilaksanakan dalam proses pengumpulan data (Creswell, 2007 : 167-168) sebagai berikut:

- a. Menentukan tempat observasi, dan meminta izin untuk memperoleh akses ke tempat tersebut.
- b. Menentukan siapa atau apa yang harus diobservasi, kapan dan berapa lama di tempat tersebut.
- c. Awalnya, memutuskan peran yang akan diasumsikan sebagai pengamat. Peran ini mungkin berkisar dari menjadi peserta lengkap (asli) hingga menjadi pengamat lengkap. Proses dimulai sebagai orang luar dan secara bertahap menjadi orang dalam.
- d. Merancang teknik observasional sebagai sarana untuk membuat catatan lapangan, dengan menyertakan komentar deskriptif dan reflektif (yaitu, catatan tentang pengalaman, firasat, dan pembelajaran yang diperoleh) dalam prosedur ini. Serta memberikan tanggal, lokasi, dan waktu pengamatan.
- e. Mengambil foto informan, lingkungan fisik, peristiwa dan aktivitas tertentu, serta tanggapan pribadi. Kemudian menjelaskan apa yang terjadi dan merenungkan aspek-aspek tersebut, termasuk tanggapan pribadi, wawasan, ide, kebingungan, firasat, interpretasi awal, dan terobosan.
- f. Selama pengamatan, meminta seseorang untuk memperkenalkan, jika Anda adalah orang luar, bersikap pasif dan ramah, dan

mulailah dengan tujuan sederhana dalam beberapa sesi pertama pengamatan. Sesi observasional awal mungkin merupakan waktu untuk membuat beberapa catatan dan hanya mengamati.

- g. Setelah mengamati, perlahan-lahan meninggalkan lokasi, berterimakasih kepada para peserta dan memberitahu tentang penggunaan data dan akses mereka ke penelitian.
- h. Melengkapi catatan segera setelah melakukan pengamatan, dengan memberikan penjelasan naratif serta terperinci mengenai individu dan kegiatan yang diobservasi.

## 2. Teknik wawancara

Dalam penelitian kualitatif, wawancara sering digunakan sebagai metode untuk mengumpulkan data. Dengan melakukan wawancara, peneliti dapat memperoleh berbagai jenis data dari partisipan dalam berbagai situasi dan konteks (Sarosa, 2012 : 45)

Penelitian ini menggunakan wawancara semi struktur dalam bentuk *in depth interview*. Tujuan dari jenis wawancara ini adalah untuk memungkinkan peneliti untuk menemukan permasalahan dengan cara yang lebih terbuka (Sugiyono, 2019 : 137). Dalam pendekatan wawancara mendalam, seorang peneliti memulai percakapan dengan menanyakan tentang fenomena yang akan diteliti dalam sebuah penelitian, kemudian pertanyaan selanjutnya dikembangkan berdasarkan kondisi untuk mendapatkan data yang lebih spesifik dan mendalam sampai saturasi data tercapai (Kurnanto, n.d.).

Dalam menggunakan teknik ini, peneliti akan memulai pertanyaan dengan menanyakan mengenai pengalaman yang dialami oleh partisipan, kalimat pertanyaan yang diajukan oleh peneliti di improvisasi sesuai dengan kebutuhan. Meskipun demikian, untuk menjaga cakupan bahasa tetap pada jalurnya, maka wawancara masih dilakukan dengan menggunakan sentral wawancara dalam bentuk topik-topik pembicaraan yang mengacu dengan poin-poin yang telah ditentukan berdasarkan tujuan penelitian. Teknik ini diharapkan dapat

menggambarkan secara jelas *learning agility* pada karyawan tepian kopi Semarang.

Berikut pedoman wawancara yang akan dilaksanakan dalam proses pengumpulan data, sebagai berikut:

**Tabel 3.1**  
**Pedoman Wawancara**

No	Variabel	Aspek-aspek	Informasi yang ingin diungkap
1.	Latar belakang	Identitas	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Nama / Inisial</li> <li>• Alamat</li> <li>• Jenis Kelamin</li> <li>• Usia</li> <li>• Status</li> </ul>
		Latar Belakang	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Pendidikan</li> <li>• Keadaan Keluarga</li> <li>• Ekonomi</li> <li>• Sosial</li> <li>• Pengalaman Kerja</li> <li>• Divisi</li> </ul>
2.	Aspek <i>Learning Agility</i>	<i>People Agility</i>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Cara kemampuan interaksi yang dimiliki individu</li> <li>• Proses belajar untuk beradaptasi dengan perspektif dan kepribadian yang berbeda</li> <li>• Minat individu pada ide dan masukan orang lain dan keinginan untuk belajar dari masukan tersebut</li> </ul>
		<i>Results Agility</i>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Menyelesaikan rintangan saat sebuah proyek sedang berjalan</li> <li>• Tangkas dan gesit</li> <li>• Dapat memecahkan masalah tanpa panic</li> </ul>
		<i>Mental Agility</i>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Mengeksplorasi keingintahuan ketika dihadapkan pada keadaan atau peristiwa</li> </ul>

			<p>yang baru</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Mempertahankan informasi ketika dihadapkan pada keadaan serupa di masa depan</li> <li>• Mengidentifikasi proses pembelajaran individu, metode atau pendekatan yang membantu dalam proses pembelajaran</li> </ul>
		<i>Change Agility</i>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Proses individu menerima dan beradaptasi dengan perubahan</li> <li>• Perasaan nyaman saat beradaptasi</li> </ul>

## E. Prosedur Analisis dan Interpretasi Data

Menurut Bogdan, analisis data merujuk pada proses sistematis untuk mencari dan mengorganisir data, sehingga lebih mudah dipahami dan dipublikasikan pada orang lain (Sugiyono, 2017 : 60). Analisis data dalam penelitian ini, teknik analisis data yang digunakan selaras dengan metode dalam penelitian ini yaitu studi kasus. Maka metode analisis data Miles dan Huberman (1992: 20) dengan menggambarkannya sebagai berikut:

### a. Pengumpulan Data

Pengumpulan data di lapangan tentunya berkaitan dengan teknik penggalan data serta berkaitan erat dengan sumber dan jenis data. Kata-kata dan tindakan dari informan saat diwawancarai merupakan sumber utama. Sumber utama dicatat melalui rekaman suara/video, pencatatan, atau pengambilan foto. Sedangkan sumber tambahan diperoleh dari berbagai literatur jurnal, buku, majalah ilmiah dan sumber-sumber lainnya.

b. Reduksi Data

Reduksi data merupakan suatu proses dalam memilih, memfokuskan, menyederhanakan, mengabstraksi, dan mengubah data mentah yang muncul dari catatan lapangan (Rijali, 2019: 91). Merangkum hasil pengumpulan data itulah reduksi data.

c. Penyajian Data

Penyajian data merupakan kegiatan dimana pengumpulan informasi diatur sedemikian rupa sehingga memberikan kesempatan untuk mengambil kesimpulan dan tindakan (Rijali, 2019:94). Bentuk penyajian data kualitatif dalam penelitian ini berupa teks naratif berbentuk catatan lapangan. Penyajian data ini bertujuan untuk menyajikan informasi secara sistematis dan mudah dipahami agar memudahkan dalam melihat dan mengevaluasi apakah kesimpulan yang diambil sudah tepat atau perlu dilakukan analisis lebih lanjut.

d. Kesimpulan: Penarikan/Verifikasi Data

Kesimpulan ditarik oleh peneliti yang terus menerus mengambil data di lapangan. Dari pengumpulan data, peneliti mulai mempelajari dan mendokumentasikan penjelasan, kemungkinan konfigurasi, alur sebab akibat, dan proporsi. Kesimpulan juga diuji selama penelitian, dengan: (1) memikirkan kembali saat menulis, (2) meninjau catatan lapangan.

## **F. Keabsahan Data**

Dalam menerapkan keabsahan (*trustworthiness*) data, diperlukan penerapan teknik pemeriksaan yang didasarkan pada sejumlah kriteria tertentu. Penelitian kualitatif dianggap sah apabila memenuhi kriteria meliputi uji *credibility* (validitas internal), *transferability* (validitas eksternal), *dependability* (reabilitas), dan *confirmability* (obyektivitas) (Sugiyono, 2013: 364). Empat tahap uji keabsahan data dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. *Credibility* (validitas internal)

Dalam penelitian ini, data dapat dinyatakan kredibel jika ada kesamaan antara apa yang dilaporkan peneliti dengan apa yang sebenarnya terjadi pada informan yang diteliti (Mekarisce dan Jambi, n.d., 147). Pengecekan keabsahan untuk kredibilitas ini menggunakan teknik triangulasi. Triangulasi merupakan pengecekan data dengan cara melakukan pengecekan dan pengecekan ulang. Teknik triangulasi dibagi menjadi tiga macam; 1) Triangulasi sumber; 2) Triangulasi metode; 3) Triangulasi waktu. Maka dari itu, peneliti akan melakukan perbandingan antara data yang diperoleh melalui observasi dengan data yang diperoleh melalui wawancara.

2. *Transferability* (validitas eksternal)

Validitas eksternal menunjukkan derajat ketepatan atau dapat diterapkannya hasil penelitian ke populasi dimana sampel tersebut diambil. Untuk itu peneliti akan menuliskan data secara deskriptif dengan tanpa mengurangi hasil data, dan sistematis. Menurut (Danim, 2002 : 203) satu-satunya cara untuk mencapai keshahihan eksternal adalah memberikan deskripsi yang mendalam dan kaya pada konstruksi realita (*reality construstion*).

3. *Dependability* (reliabilitas)

Dalam penelitian kualitatif, *dependability* mempunyai konseptualisasi yang sama dengan reliabilitas di dalam penelitian kuantitatif (Moelong, 2006). Kriteria *dependability* dalam penelitian kualitatif diartikan sebagai faktor yang mempunyai hubungan satu sama lain yang harus disimpulkan oleh peneliti (Sugiyono, 2017). Dalam pelaksanaannya hal ini harus dilakukan dengan cara melakukan audit, baik dari peneliti sendiri maupun oleh pembimbing (Sugiyono, 2006). Untuk itu peneliti akan melaksanakan audit melalui berkonsultasi dengan pembimbing untuk mengaudit secara keseluruhan dalam melakukan penelitian dan mengurangi adanya kesalahan dalam penulisan penelitian.

4. *Confirmability* (kepastian data)

*Confirmability* merupakan proses tolak ukur pemeriksaan, yaitu proses yang diseleksi oleh peneliti dalam melakukan konfirmasi hasil yang telah ditemukan. Dalam penelitian kualitatif *confirmability* sebagai konsep transparansi (*intersubjektivitas*), dimana wujud kesiapan peneliti untuk menjelaskan kepada publik bagaimana proses dan kebijakan yang ada dalam penelitian ini supaya dapat memahami hasil penelitian ini dengan baik (Afiyanti, 2008: 140). Untuk itu, peneliti akan menuliskan hasil data selengkap mungkin, dengan meningkatkan ketekunan serta ketelitian dalam penulisan.

## BAB IV

### HASIL DAN PEMBAHASAN

#### A. Deskripsi Lokasi Penelitian

##### 1. Gambaran Umum Tepian Kopi Semarang

Tepian Kopi Semarang merupakan salah satu *coffee shop* yang letaknya strategis di kota Semarang, alamat lengkapnya berada di Jalan Dr Soetomo Randusari, Kecamatan Semarang Selatan, Kota Semarang, Jawa Tengah, Kode Pos 50244 dengan nomor telepon 0895395150031, email [Tepiankopi.id@gmail.com](mailto:Tepiankopi.id@gmail.com). Berada dekat dengan Tugu Muda dengan jarak hanya 1 menit, Bandara Ahmad Yani sekitar 7 menit, The Azana Hotel Airport 5 menit, Tepian Kopi sangat cocok untuk para *traveler*, *backpacker* karena juga terdapat *travel agent* dibawahnya dan dekat dengan pusat kota.

Tepian kopi di bangun di tahun 2019 dengan rencana awal di tahun 2018 pada saat itu suami dari owner mendapat rekomendasi dari PEMKOT Semarang untuk memanfaatkan *rooftop* Taman Kasmaran yang pada saat itu terbengkalai tidak terawat dan hanya digunakan untuk kaula muda berpacaran, dengan survei yang telah di lakukan akhirnya PEMKOT Semarang dan owner sepakat untuk memanfaatkan *rooftop* Taman Kasmaran dengan sang owner membayar sewa kepada PEMKOT Semarang yang telah disepakati. Tepian Kopi melakukan *open recuirtnent* pada April 2019 (Angkatan Pertama).

Tepian Kopi resmi dibuka pada tanggal 20 Juni dengan memanggil sanak keluarga dan beberapa *partner* bisnis, tidak diduga warga Semarang sangat *excited* dengan bukanya *coffee shop* Tepian Kopi yang letaknya sangat strategis dan ingin mencoba beberapa menu di *coffee shop* tersebut. Promo pertama dari tepian Kopi adalah “BELI 1 KOPI SUSU FREE HAVANA BANANA”.

Logo dari Tepian Kopi Semarang memiliki arti tersendiri yaitu :

#### Gambar 4.1

#### Logo Tepian Kopi Semarang



Logo dibuat dengan bekerja sama oleh salah satu *creatif visual* nya pada saat itu bernama FOLKA CREATIF, *font* logo membeli di salah satu ciptaan orang Bandung. Diambil dari kata TEPI sampai menjadi kata TEPIAN.

## 2. Fasilitas Tepian Kopi Semarang

Tepian Kopi Semarang mempunyai beberapa fasilitas yang disediakan untuk memenuhi kebutuhan *customer*, yaitu:

- a. Tepian Kopi memiliki 1 halaman *outdoor* dan 1 ruangan *indoor*, halaman *outdoor* dibagi menjadi 4 dan dinamai area A, B, C, dan D.
- b. Tepian Kopi memiliki area parkir yang dijaga oleh petugas parkir.
- c. Tepian Kopi juga memiliki akses *free wifi* untuk setiap *customer* yang berkunjung dan seluruh karyawan Tepian Kopi.
- d. Tepian Kopi memiliki 2 ruang kamar mandi dan 1 musholla.

Tepian Kopi mempunyai beberapa tipe ruangan yang dibagi menjadi 4 *outdoor* dan 1 *indoor* seperti dibawah ini :

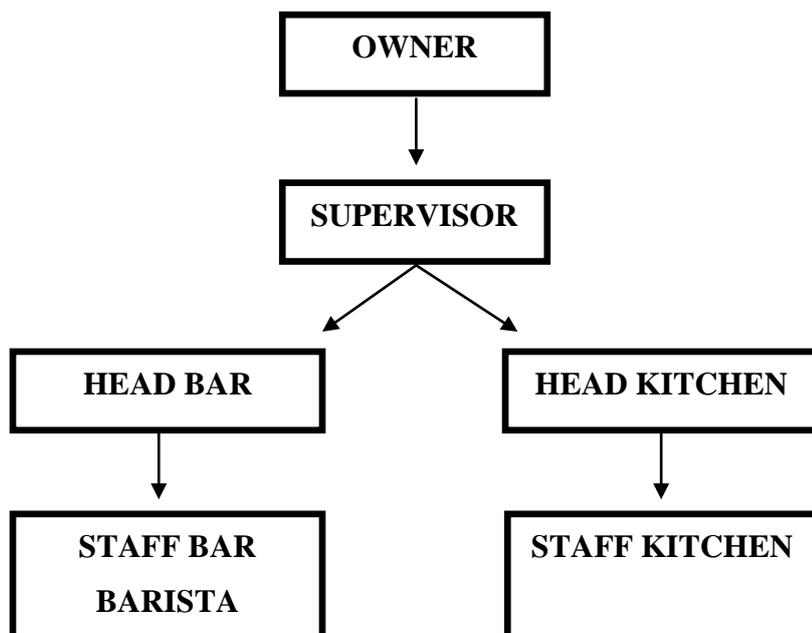
**Tabel 4.1**  
**Tipe dan Kapasitas Ruangan**

<b>Tipe Ruangan</b>	<b>Kapasitas Ruangan</b>
<i>Indoor</i>	14 orang
Area A	28 orang
Area B	52 orang
Area C	16 orang
Area D	54 orang

### 3. Struktur Organisasi Tepian Kopi Semarang

Demi kelancaran operational diperlukan suatu organisasi yang baik serta struktur organisasi yang jelas. Struktur organisasi dalam sebuah *coffee shop* terbentuk karena adanya beberapa aspek seperti adanya visi dan misi serta memiliki tujuan yang sama. Tetapi antara satu yang lain berbeda struktur organisasinya tergantung besar kecilnya *coffee shop* tersebut. Struktur organisasi Tepian Kopi Semarang dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

**Gambar 4.2**  
**Struktur Organisasi Tepian Kopi Semarang**



*Job description* dari *Departement* Tepian Kopi dalam struktur organisasi diatas adalah sebagai berikut :

a. *Supervisor*

Bertanggung jawab dalam memastikan semua pekerjaan dilaksanakan dengan baik sehingga semua proses produksi berjalan lancar seperti monitoring produksi, pengawasan anak buah, melakukan instruksi kerja, bertanggung jawab keamanan, keselamatan atau kesehatan yang terancam.

b. *Head Bar*

Bertanggung jawab atas semua operasional didalam Bar meliputi membuat menu minuman, mengelola persediaan, pelatihan staff, membuat dan mengimplementasikan kebijakan, mengawasi operasional harian, mengelola anggaran, mempromosikan dan meningkatkan penjualan, menjaga kebersihan dan keamanan, mengelola tim.

c. *Staff Barista*

Memiliki tugas dan tanggung jawab membuat minuman, pelayanan kepada *customer*, mengoperasikan mesin kopi, mengelola persediaan, menjaga kebersihan di area kerja, menjaga suasana cafe.

d. *Head Kitchen*

Bertanggung jawab semua operasional di area *kitchen* meliputi mengelola persediaan bahan baku, memastikan bahwa makanan yang disajikan memenuhi standar kualitas yang ditetapkan, mengelola jadwal staff *kitchen*, mengembangkan dan berinovasi ide ide baru dalam menu makanan.

e. *Staff Kitchen*

Memiliki tugas dan tanggung jawab mempersiapkan bahan baku, membuat menu makanan, menjaga dan merawat area *kitchen*, mematuhi prosedur keamanan dan kesehatan yang ditetapkan.

#### 4. Jumlah Karyawan Tepian Kopi Semarang

Tepian kopi memiliki jumlah karyawan yang terdiri dari 13 orang. Berikut jumlah karyawan dengan posisi jabatannya masing-masing :

**Tabel 4.2**

**Jumlah Karyawan Tepian Kopi Semarang**

<b>JABATAN</b>	<b>JUMLAH</b>
<i>Supervisor</i>	1 orang
<i>Head Bar</i>	1 orang
<i>Staff Bar</i>	5 orang
<i>Head Kitchen</i>	1 orang
<i>Staff Kitchen</i>	5 orang

Dalam proses pelaksanaan penelitian pada karyawan Tepian Kopi Semarang, peneliti mengikuti kegiatan yang ada di Tepian Kopi Semarang selama satu minggu untuk melakukan pra riset mengenai *learning agility* pada karyawan Tepian Kopi Semarang. Sambil menunggu izin penelitian, peneliti menemui partisipan yang sesuai dengan kriteria peneliti dan kemudian meminta izin untuk melakukan penelitian juga sebagai tahap penelitian. Setelah mendapatkan perizinan untuk melakukan penelitian, peneliti menemui kembali partisipan untuk memberikan lembar informasi (*information sheet*), lembar persetujuan (*consent form*), formulir persetujuan partisipan (*informed consent*), serta memberikan informasi mengenai panduan wawancara yang akan dilakukan, peneliti juga membuat janji jadwal pertemuan dengan pasrtisipan. Setelah partisipan menginfokan kesediaannya dan menentukan jadwal pertemuan, kemudian peneliti melakukan penelitian.

#### **B. Deskripsi Partisipan**

##### **1. Partisipan 1 (P1)**

Berdasarkan data yang telah peneliti dapatkan dari Partisipan, dapat diketahui bahwa Partisipan 1 (P1) merupakan seorang laki-laki berinisial RA berusia 24 tahun, lahir di kota Bogor pada tanggal 17 Juli 1998. P1 merupakan anak pertama dari dua saudara. P1 tinggal di

Jl Sendang Utara II, Pedurungan, Semarang. Proses wawancara dengan P1 berlangsung lancar, dilaksanakan di Tepian Kopi Semarang dengan peneliti memohon kesediaan waktu pada saat P1 istirahat.

P1 merupakan seorang individu yang penuh semangat dan berdedikasi dalam karirnya sebagai seorang barista di Tepian Kopi Semarang. P1 menunjukkan keahliannya dalam meracik kopi dan pengetahuan yang luas tentang berbagai jenis kopi dan teknik penyeduhan yang berkualitas. Dalam waktu singkat, P1 telah memperoleh pengalaman kerja yang luar biasa selama kurang lebih 3 tahun di Tepian Kopi Semarang. Keberhasilannya dalam mengatasi tantangan sehari-hari di tempat kerja menunjukkan kemampuannya yang luar biasa.

Sebagai seorang barista, P1 menunjukkan profesionalisme yang tinggi dan antusiasme yang tak tergoyahkan dalam menjalankan tugasnya. P1 memiliki kemampuan komunikasi yang baik dan mampu bekerja sama dalam tim dengan baik. Kepatuhan, disiplin, dan dedikasi adalah nilai-nilai yang melekat dalam dirinya.

Selain menjadi seorang barista yang handal, P1 juga memiliki jiwa sosial yang kuat. P1 aktif dalam kegiatan sosial semasa kuliahnya serta pengalamannya dengan orang lain. Kepribadian yang ramah dan sikap yang rendah hati membuatnya mudah didekati dan disukai oleh partner kerja dan teman-temannya.

Dalam kehidupan sehari-hari, P1 merupakan seseorang yang menyukai tantangan dan memiliki semangat yang tinggi untuk mencapai tujuannya. P1 memiliki visi jangka panjang dan tekad kuat untuk terus mengembangkan keterampilan dan pengetahuannya dibidang karirnya. P1 adalah sosok inspiratif yang menginspirasi orang lain untuk berusaha lebih baik dan menggapai keberhasilan dalam hidup.

## 2. Partisipan 2 (P2)

Partisipan 2 (P2) merupakan seorang perempuan berinisial DM, yang berusia 23 tahun, lahir Pati pada tanggal 25 Desember 1999. Proses wawancara dengan P2 berlangsung lancar, dilakukan di Tepian Kopi Semarang dengan peneliti memohon kesediaan waktu pada saat P2 istirahat.

Sebagai seorang barista di Tepian Kopi Semarang, P2 memiliki pengetahuan tentang berbagai jenis kopi dan dalam keahlian meracik kopi. P2 memiliki semangat dan bakat dalam bidang FnB serta memiliki pengalaman kerja yang beragam. P2 adalah seorang yang antusias dan percaya bahwa kopi dapat menjadi sarana untuk menciptakan momen yang menyenangkan.

Selain menjadi seorang barista, P2 juga memiliki pengalaman kerja *part time* di bidang makanan di sekitar kampusnya. Hal ini memberinya pemahaman yang mendalam tentang industri FnB dan kebutuhan pelanggan. Selain itu, juga memiliki pengalaman *part time* di bidang *digital marketing*, yang menunjukkan ketertarikannya dalam mempelajari strategi pemasaran online dan mengembangkan keterampilan di bidang tersebut.

P2 juga pernah bekerja sebagai *cashier* di toko Iphone Semarang 2013. Sampai saat ini juga masih aktif sebagai private les untuk sampingannya. Pengalaman kerjanya yang beragam memberinya wawasan yang luas tentang berbagai aspek industri, mulai dari pelayanan pelanggan hingga penjualan.

P2 merupakan individu yang berdedikasi tinggi dalam pekerjaannya dan memiliki kemampuan beradaptasi yang baik. P2 juga mempunyai kemampuan komunikasi yang kuat dan mampu berinteraksi dengan berbagai jenis orang. Keuletan dan ketekunan P2 dalam mengejar impian dan mengembangkan keterampilannya membuatnya menjadi sosok yang inspiratif dalam dunia *food and beverage* dan industri pelayanan.

### 3. Partisipan 3 (P3)

Partisipan 3 (P3) merupakan seorang laki-laki berinisial LIFT. Berusia 25 tahun, lahir di kota Semarang pada tanggal 28 Mei 1998. P3 merupakan anak ke dua dari lima bersaudara. Proses wawancara dengan P3 berlangsung lancar, dilakukan di Tepian Kopi Semarang dengan peneliti memohon kesediaan waktu pada saat P3 istirahat.

P3 merupakan seorang chef di Tepian Kopi Semarang. Sebagai seorang chef P3 memiliki pengalaman kerja yang luas dalam bidang *food and beverage*. P3 telah terlibat dalam industri FnB sejak tahun 2014 dan terus mengembangkan keterampilannya hingga saat ini. Dedikasinya yang kuat dan komitmen terhadap kesempurnaan cita rasa menjadikannya seorang chef yang sangat dihormati.

P3 dikenal sebagai sosok yang tegas dalam mengatur tim *kitchen*. P3 memiliki kemampuan kepemimpinan yang kuat dan mampu menghadapi tantangan dengan sikap tenang dan terorganisir. Kebersihan dapur membuatnya menjadi seorang chef yang diandalkan. Selain itu, P3 juga merupakan sosok yang inovatif dalam menciptakan hidangan yang unik dan menarik. P3 senang menggabungkan bahan-bahan tradisional dengan sentuhan modern, menciptakan pengalaman kuliner yang tidak terlupakan bagi para pelanggan. Kreativitasnya dalam menciptakan menu baru dan eksperimen dengan rasa memberikan nilai tambah bagi Tepian Kopi Semarang.

P3 memiliki semangat dan antusiasme yang besar dalam menghadapi setiap tugas dan tantangan yang dihadapinya. P3 selalu berusaha memberikan yang terbaik dalam setiap hidangan yang dihasilkannya. Kombinasi antara ketegasan, inovasi, dan semangatnya yang tinggi menjadikan P3 sebagai seorang chef yang menginspirasi dan dihormati oleh rekan kerja dan pelanggan.

Wawancara terhadap partisipan dilakukan di Tepian Kopi Semarang. Berikut ini merupakan hasil rekap Partisipan dalam penelitian ini:

**Tabel 4.3**  
**Profil Partisipan**

<b>Karakteristik</b>	<b>Partisipan 1</b>	<b>Partisipan 2</b>	<b>Partisipan 3</b>
<b>Usia</b>	24 tahun	23 tahun	25 tahun
<b>Asal</b>	Semarang	Kendal	Semarang
<b>Lama bergabung di Tepian Kopi</b>	3 tahun (Mulai bergabung tahun 2019 akhir )	1 tahun 6 bulan (Mulai bergabung tahun 2022 )	4 tahun 3 bulan (Sejak awal berdirinya Tepian Kopi bulan April tahun 2019)
<b>Alasan masih bertahan di Tepian Kopi</b>	Mengembangkan keterampilan dalam seni meracik kopi, memiliki passion yang besar terhadap kopi.	Menunjang finansial dan ingin belajar di dunia perkopian	Memiliki passion terhadap dunia <i>food and beverage</i> , mengembangkan kreativitas dalam menciptakan hidangan baru
<b>Aktivitas sehari-hari</b>	Karyawan Tepian Kopi Semarang	Karyawan Tepian Kopi Semarang, dan private les	Karyawan Tepian Kopi Semarang

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa terdapat beberapa aktivitas keseharian Partisipan. Dengan rentang usia antara 23-25 tahun. Selanjutnya terdapat beberapa alasan Partisipan ingin mengembangkan kreativitas dan selalu berinovasi, belajar hal-hal baru, meningkatkan

keahliannya, beradaptasi dengan hal apapun, dan dapat memecahkan *problem solving*.

Setelah riset awal dan mendapatkan Partisipan, langkah berikutnya peneliti menyusun pedoman wawancara dan observasi yang akan digunakan untuk proses penelitian berdasarkan tema yang dikaji pada penelitian ini. Peneliti sebelumnya melakukan pra riset pada bulan Januari 2023. Dan selanjutnya melakukan penelitian yang dilaksanakan pada bulan Juli 2023. Penelitian ini terlebih dahulu meminta izin di Tepian Kopi Semarang dengan langsung mendatangi ke lokasi Tepian Kopi Semarang.

### **C. Analisis Hasil Temuan**

Berdasarkan deskripsi temuan yang sudah terurai dari hasil wawancara diatas, peneliti mendapatkan analisis melalui deskripsi dalam temuan dari ketiga informan tersebut berdasarkan proses analisis yang sudah dijelaskan dalam proposal penelitian ini. Melalui pengumpulan data, kemudian pereduksian data atau meringkas data lalu data disajikan dan disimpulkan. Pada bagian ini, analisis temuan pada hasil wawancara bersama ketiga informan diungkap sebagai berikut:

- ***People Agility***

- a. **Kemampuan interaksi yang dimiliki individu**

- **Partisipan 1**

P1 menunjukkan bahwa kemampuan interaksi individu yang mencakup memberi, dan menerima bantuan dari partner, menjadi pendengar yang aktif, membangun komunikasi yang baik, saling menghormati, dan mengucapkan terima kasih memiliki dampak positif pada hubungan interpersonal.

*“Banyakin relasi ataupun kenalan, lakukan duplikasi, beri dukungan kamu sama temenmu, ikutin perkumpulan komunitas yang ada. ”*

*“Engga sungkan memberi atau menerima bantuan dari partner, menjadi pendengar yang aktif, membangun*

*komunikasi yang baik, saling menghormati satu sama lain, dan yang paling penting jangan lupa untuk say terimakasih. ”*

- **Partisipan 2**

P2 menunjukkan bahwa kemampuan interaksi individu berperan penting dalam memperluas relasi dan pertemanan yang mendukung karir dan menggambarkan kesadaran akan pentingnya membangun hubungan yang kuat dengan orang lain untuk mencapai tujuan karir. P2 sadar akan pentingnya kemampuan interaksi dan kemampuan membangun hubungan yang kuat memiliki keunggulan dalam mencapai kesuksesan karir nya.

*“Memperluas relasi dan pertemanan menjadi salah satu hal yang paling penting untuk menunjang karir saya kedepannya. Lebih banyak pertemanan akan mempermudah untuk mendapatkan informasi mengenai pekerjaan dan hal-hal lain.”*

*“Tentu saja dengan mempersiapkan diri. Seperti belajar agar menguasai informasi seputar produk yang akan dijual dan seputar cafe. Mempersiapkan penampilan dan kebersihan diri juga penting agar lebih percaya diri. ”*

- **Partisipan 3**

P3 menunjukkan bahwa waktu dan tingkat percaya diri berperan dalam kemampuan interaksi individu. Dengan pengalaman, pembelajaran, dan usaha untuk mengembangkan diri, seseorang dapat memperkuat keterampilan sosial dan meningkatkan rasa percaya diri dalam berinteraksi dengan orang lain.

*“Lebih tidak pilih pilih siih ee... maksute lebih bergaul ke siapapun ee engga milih milih apapun semuanya lebih ke dirangkul karena networking itu lagi perlu dijamin sekarang sii karena bekerja juga lebih ke relasi yaa bekerja di FnB apalagi kamu ingin datengin customer ya kamu harus punya networking yang jelas untuk kenal ini itu ini itu jadi lebih gampang .”*

*“Waktu. Kenapa waktu yaa apa yaa percaya diri itu masalah waktu kapan siapnya karena semua orang kalau dihadapkan dengan hal baru pasti kagok maksute seiring berjalannya waktu bukan akan lebih ke percaya diri lagi emm. Ya mungkin juga belajar public speaking dan lain lain itu yang apa ya kemudian ngebentuk diri terus ketemu orang di forum dan lain lain itu ngebentuk diri untuk lebih ke percaya diri aja.”*

**b. Proses belajar untuk beradaptasi dengan perspektif dan kepribadian yang berbeda**

**• Partisipan 1**

P1 menunjukkan bahwa proses belajar untuk beradaptasi dengan perspektif dan kepribadian yang berbeda adalah aspek penting dalam pengembangan keahlian khusus, seperti digital marketing dan menjadi seorang barista. Serta menggambarkan kesadaran individu akan pentingnya belajar, menguasai pengetahuan, dan mengembangkan keterampilan yang diperlukan dalam bidang yang diminati.

*“Lebih prefer ke keahlian khusus seperti digital marketing karena belajar dari kampus juga. Seperti memasarkan suatu produk atau jasa menggunakan fasilitas internet. Semua platform di internet bisa dimanfaatkan sebagai sarana marketing, mulai dari dari social media, marketplace, blog, web official, search engine, dan lain lain. Ada juga keahlian khusus lainnya di bidang FnB yaitu Barista. Selain menempuh pendidikan kuliah saya sempat freelance jadi barista di salah satu coffee shop. Barista sendiri memiliki tugas yaitu meracik kopi sesuai orderan yang diterima. Tugas selain meracik kopi adalah melayani pelanggan atau menerima orderan dari pelanggan yang datang. Hal ini juga seorang barista harus ramah dan juga teliti. Mulai dari produk yang ditawarkan seperti coffee dan non coffee.”*

P1 menunjukkan bahwa peristiwa kehilangan ayah telah mempengaruhi cara individu belajar dan beradaptasi dengan perspektif dan kepribadian yang berbeda. Kematian ayah menciptakan kesadaran akan keterbatasan waktu dan pentingnya menghargai setiap hari sebagai kesempatan terakhir. P1 merespons dengan sikap yang terbuka,

penghargaan terhadap perbedaan, dan dorongan untuk memanfaatkan waktu dengan sebaik baiknya. Peristiwa tersebut telah membentuk cara P1 memandang dunia dan menjalani kehidupan dengan penuh semangat.

*“Ditinggal ayah pada tahun 2016. Pagi aku sempat bertemu ayah saya dan pamit untuk pergi kuliah. Dijalan pulang kerumah saya ditelepon ibu saya kalau ayah saya sudah meninggal dunia. Ayah saya meninggal dalam acara keluarga. Kejadian ini membuat saya berpikir kalau manusia itu dalam saat apapun bisa aja meninggal. Sejak saat itu, saya berpikir untuk berbuat yang terbaik pada hari ini seolah hari ini terakhir kamu hidup.”*

- **Partisipan 2**

P2 menunjukkan bahwa proses belajar untuk beradaptasi dengan perspektif dan kepribadian yang berbeda sangat relevan dalam pekerjaan sebagai seorang barista. Pernyataan dalam wawancara dibawah ini menyoroti pentingnya bahasa inggris sebagai bahasa internasional dan kemampuan individu untuk berkomunikasi dengan pelanggan yang memiliki latar belakang berbeda. Kemampuan berbahasa inggris memungkinkan P2 untuk memahami kebutuhan pelanggan dengan lebih baik, menciptakan pengalaman yang lebih positif, dan membangun hubungan yang baik.

*“Bahasa inggris menjadi bahasa international saat ini sehingga sangat sering kita temui di manapun dan kapanpun termasuk dalam pekerjaan yang saat ini saya jalani. Saat ini saya adalah seorang barista di Tepian Kopi yang berinteraksi langsung dengan customer yang berlatar belakang berbeda-beda. Tidak jarang saya menemui customer yang bukan WNI dan tidak fasih berbahasa Indonesia. Ilmu yang saya pelajari tersebut sangat membantu saya berkomunikasi dengan mereka sehingga memudahkan saya memahami apa yang customer inginkan.”*

P2 menggambarkan pemahaman tentang pentingnya persiapan mental dan kesabaran dalam menghadapi ketidakpastian. Pengalaman hidup membantu P2 untuk memahami bahwa

kehidupan adalah sesuatu yang abstrak dan tidak selalu diprediksi, serta untuk tidak terlalu bergantung pada hal-hal yang tidak pasti.

*“Tentu banyak dan tidak bisa saya jabarkan satu-satu. Pengalaman-pengalaman itu membuat saya memandang kehidupan, dunia, dan segala aspek yang ada didalamnya adalah sesuatu yang abstrak dan tidak pasti. Sehingga untuk menghadapi ketidakpastian hidup, harus menyiapkan mental dan kesabaran yang kuat. Dan jangan terlalu berharap atau percaya dengan segala yang ada di dunia ini. ”*

- **Partisipan 3**

P3 menunjukkan bahwa proses belajar untuk beradaptasi dengan perspektif dan kepribadian yang berbeda terkait dengan perjalanan P3 dari bidang pendidikan otomotif ke dunia *food and beverage*. Serta menggambarkan minat dan keinginan P3 untuk belajar dalam dunia FnB, meskipun latar belakang mereka sebelumnya tidak berhubungan langsung. Perjalanan P3 menunjukkan kemampuan untuk menyesuaikan diri dengan perubahan dan belajar hal-hal baru dalam lingkungan yang berbeda.

*“Tentu tidak karena aku sekolah di otomotif tidak ada konjungsinya masuk ke dunia kuliner tidak ada hubungannya sama sekali. Eeemm aku memang tertarik di dunia kuliner sebelum itu sebelum sekolah di otomotif dan lain lain sudah aku suka masak jadi ketika waktu itu ada tawaran untuk kerja di cafe awal pertama kan aku terima aja karena untuk belajar. Eee...seiring berjalannya waktu si aku ya itu akhirnya ikut ke restoran ini, hotel ini jadi eee mulai belajar banyak dalam hal kitchen. ”*

c. **Minat seseorang pada ide dan masukan orang lain dan keinginan untuk belajar dari masukan tersebut**

- **Partisipan 1**

P1 menunjukkan bahwa akan pentingnya menerima ide dan masukan dari orang lain, serta memiliki keinginan untuk belajar

dari masukan tersebut. P1 mencerminkan sikap yang terbuka, sabar, dan menghargai terhadap orang lain.

*“Dengerin dengan emosi yang stabil, dipahami kritiknya, ucapin terimakasih karena manusia tak luput dari salah.”*

*“Lebih menghargai pendapat sama jangan terlalu emosional dalam menentukan keputusan di tempat kerja sih.”*

- **Partisipan 2**

P2 mencerminkan sikap terbuka dan kesediaan untuk merespons kritik dan saran dengan baik. Sikap ini merupakan aset penting dalam perkembangan pribadi dan profesional, karena memungkinkan P2 untuk terus belajar dan tumbuh.

*“Kritik dan saran sangat penting untuk menunjang perkembangan kemampuan. Jadi jika kritik dan saran tersebut membangun maka sangat penting untuk ditanggapi dengan baik.”*

- **Partisipan 3**

P3 menunjukkan bahwa cenderung mempertimbangkan sudut pandang yang berbeda sebelum menerima atau menolak masukan. Sikap ini dapat meningkatkan kemampuan P3 untuk belajar dan berkembang secara holistik.

*“Aku tipikal orang yaaa leadership orang beda beda kalau aku pribadi tipikal orang yang apa ya tidak mendengarkan dari satu sisi jadi adapun kritik dan lain lain tidak akan ku terima mentah mentah. Ku terima tapi tidak akan ku telen mentah karena aku harus melihat dari sisi yang lain aku harus survei masalah itu.”*

- **Results Agility**

- a. **Menyelesaikan rintangan saat sebuah proyek sedang berjalan**

- **Partisipan 1**

P1 menunjukkan bahwa mempunyai keterampilan dalam menyelesaikan rintangan saat sebuah proyek sedang berjalan. Sikap P1 yang mengutamakan pematuhan terhadap SOP sebagai panduan utama. Hal ini menunjukkan sikap disiplin, ketelitian,

dan tanggung jawab P1 terhadap tugas yang diberikan. Penerapan SOP dalam menyelesaikan rintangan memungkinkan P1 untuk bekerja dengan efisiensi dan mencapai hasil yang diinginkan.

*“Kerjain sesuai dengan SOP aja yang berlaku kak. ”*

- **Partisipan 2**

P2 menunjukkan bahwa dalam menyelesaikan rintangan saat sebuah proyek berjalan, penting untuk membangun komunikasi yang baik, membagi tugas kerja harian dengan jelas, dan saling membantu di antara anggota tim. Dalam hal ini dapat menciptakan lingkungan kerja yang kolaboratif, efisien, dan efektif dalam menghadapi dan mengatasi rintangan yang muncul selama proyek atau tugas berlangsung.

*“Membangun komunikasi yang baik, membagi tugas kerja harian, dan saling membantu tentunya. ”*

- **Partisipan 3**

P3 menunjukkan bahwa dalam menyelesaikan rintangan saat proyek berjalan, penting untuk memiliki kerja tim yang terstruktur dan pembagian peran yang jelas. Dalam hal ini memastikan bahwa setiap anggota tim tahu apa yang diharapkan dan dapat bekerja secara sinergis untuk mencapai tujuan proyek. P3 menyoroti pentingnya struktur kerja tim dalam lingkungan dapur dan peran head chef dalam memimpin dan mengatur tugas anggota tim.

*“eee kalau bicara team work atau kerja tim kan ter struktur yah ee.. apalagi kalau di kitchen lebih terstruktur lagi dari kamu megang grilling, megang frying, megang pan, emang dari awal sebelum running operasional kita sudah briefing duluan kamu mau megang apa kamu mau megang apa jadi kalau di kitchen di ada chefnya sebetulnya chefnya head chef atau executif chef dia akan mengambil peran untuk itu kamu megang ini kamu megang itu jadi eee its okay sii engga masalah untuk semuanya aman. ”*

P3 juga menunjukkan bahwa menyelesaikan rintangan saat proyek berjalan dalam industri FnB melibatkan pemantauan harga pasar yang fluktuatif dan melakukan inovasi produk secara berkala. P3 menyadari pentingnya memikirkan inovasi baru dan fleksibilitas dalam menghadapi perubahan pasar. Hal ini menunjukkan kesadaran akan pentingnya mengatasi rintangan dengan strategi yang adaptif dan inovatif dalam industri FnB.

*“Itu pasti karena ee FnB industry harus dipikirkan setaip 3 bulan sekali karena ee kadang harga pasar yang tidak menentu juga itu yang berpengaruh juga jadi emang harus selalu dipikirkan untuk inovasi baru ketika produk A tidak bisa laku kita harus bisa cari cara biar gimana atau laku atau di ganti menu. ”*

#### **b. Tangkas dan gesit**

- **Partisipan 1**

P1 menyadari pentingnya melaksanakan tugas secara cepat dan tepat sesuai dengan prosedur yang telah ditetapkan. Meskipun tanggung jawab jadwal operasional berada pada atasan, P1 mengakui bahwa tetap bertanggung jawab untuk menjalankan tugas dengan tangkas dan gesit.

*“Engga karena sudah ada yang mengerjakan untuk schedule operasional sendiri dari atasan. Kita tinggal action aja, tetapi sesuai prosedur dan melakukan tugas secara cepat dan tepat siih. ”*

- **Partisipan 2**

P2 menunjukkan bahwa sikap yang tangkas dan gesit dalam menjalankan tugas dengan efektif dan teroganisir.

*“Selalu mengkomunikasikan dengan baik segala sesuatu yang berkaitan dengan operasional, dan melakukan sesuatu dengan tegas tapi santai. ”*

- **Partisipan 3**

P3 menggambarkan pentingnya menjaga ketenangan dalam situasi operasional yang ramai, sambil tetap mempertahankan keputusan dan tindakan yang tegas untuk mencapai hasil yang diinginkan.

*“Santai tapi tegas. Seperti ya emang kalau running operasional terus kondisi ramai ya usahakan tidak apa ya kemrungsung tidak gesa gesa ya santai aja tapi tetep tegas eee contoh makanan yang sudah lama belum jadi jadi ya kita harus tegas untuk mengejar itu tetapi tetap santai tetap tidak terbawa suasana. ”*

**c. Dapat memecahkan masalah tanpa panik**

- **Partisipan 1**

P1 mampu untuk dapat memecahkan masalah tanpapanik dalam menjalankan operasional. P1 menekankan perlunya tetap tenang dan rasional saat menghadapi kesalahan atau masalah. Sikap ini membantu mempertahankan kejernihan pikiran dan memungkinkan P1 untuk mengambil tindakan yang tepat dan efektif dalam menyelesaikan masalah. Selain itu, P1 menggarisbawahi pentingnya belajar dari kesalahan untuk meningkatkan kualitas dan ketelitian dalam pekerjaan.

*“Memaksimalkan operasional contohnya upsell product yang happening, ketika melalukan kesalahan dalam membuat suatu produk tidak usah panik kita membuat ulang lagi tetapi ditulis di compliment dengan cara itu harus lebih teliti dan hati hati dalam membuat produk lagi. ”*

- **Partisipan 2**

P2 mampu dalam memecahkan masalah tanpa rasa panik dan bekerja sama dengan tim dalam menghadapi situasi yang membutuhkan bantuan. P2 menunjukkan sikap yang tenang dan rasional dalam menghadapi masalah serta kesediaan untuk berkoordinasi dan bekerja sama dengan tim. Hal ini

memperkuat efektivitas dalam menyelesaikan masalah dengan cara efisien dan produktif.

*“Tetap bersikap tenang dan tidak panik. Bekerja sama dengan team lain (yang memungkinkan bisa membantu) sebagai solusi. Contoh kehabisan es batu. Bisa meminta bantuan team umum (diluar team bar) yang memungkinkan bisa meninggalkan pekerjaannya sebentar dan bisa di back up yg lain untuk membantu membelikan es batu diluar. Namun hal-hal seperti ini harus menjadi perhatian bersama untuk dihindari. ”*

- **Partisipan 3**

P3 memiliki kemampuan dalam memecahkan masalah tanpa panik dan menekankan pentingnya sikap yang rileks dan tenang. P3 menegaskan bahwa di dalam lingkungan dapur, harus terbiasa untuk tetap rileks dalam menghadapi masalah dan mencari solusi dengan kepala dingin. Hal ini menunjukkan kesadaran P3 akan pentingnya menjaga ketenangan dan ketegasan dalam menghadapi tantangan.

*“Ya karena di dalam kitchen dibiasakan jangan selalu panik harus selalu rilex jadi ketika dihadapkan seperti itu yaa diusahakan rilex dan cari solusi eee panik doang engga akan selesai. ”*

- **Mental Agility**

- a. **Mengeksplorasi keingintahuan ketika dihadapkan pada keadaan atau peristiwa yang baru.**

- **Partisipan 1**

P1 menunjukkan hasil bahwa pentingnya mengeksplorasi keingintahuan ketika dihadapkan pada keadaan atau peristiwa yang baru. P1 menggunakan keingintahuannya untuk menemukan cara baru, seperti *upselling*, untuk mengurangi pemborosan bahan baku. Hal ini menunjukkan kemampuan P1 dalam mengeksplorasi ide ide baru dan beradaptasi dengan cepat untuk mencapai hasil yang lebih efisien.

*“Upselling item lain yang banyak bahan bakunya karena kalau tidak di Upselling bahan baku yang stocknya masih banyak bakal waze atau expired. ”*

- **Partisipan 2**

P2 menunjukkan sikap yang terbuka terhadap pengetahuan baru dengan cara bertanya, berkolaborasi, dan mencari solusi alternatif. Hal ini mencerminkan kemampuan P2 untuk beradaptasi dan mencari cara baru untuk mengatasi kesulitan dan mencapai hasil yang lebih baik.

*“Bertanya tentang kesulitan yang sedang dihadapi. Berusaha menyelesaikan bersama. Jika tidak bisa ya mencoba mencari solusi lain mungkin dengan bertanya atau menyampaikan kepada karyawan lain yang lebih berpengalaman.”*

- **Partisipan 3**

P3 menunjukkan bahwa memiliki kemampuan untuk mengeksplorasi keingintahuan dalam menghadapi keadaan atau peristiwa yang baru. P3 mencoba menciptakan solusi inovatif dengan memanfaatkan sumber daya yang ada dengan menghasilkan konsep *zero wash*.

*“ee karena aku juga membuat menu dan aku juga creat something disini emang dari awal ee memikirkan sesuatu yang zero wash tapi kan tidak menutup kemungkinan juga akan barang yang wash tapi sebisa mungkin emang creat makanan yang ada disini tidak semua barang itu dibuang jadi bisafungsi lain contoh wortel sesimpel contoh wortel, jadi wortel kulitnya tidak dibuang jadi masih bisa dibikin fast stock jadi kita menanamkan zero wash walaupun tetap ada yang wash . ”*

**b. Mempertahankan informasi ketika dihadapkan pada keadaan serupa dimasa depan**

- **Partisipan 1**

P1 menyatakan pentingnya menikmati situasi saat ini, tetap penting untuk mengingat informasi yang relevan dan berharga dari pengalamannya. Dalam hal ini P1 memberikan perspektif

tentang pentingnya keseimbangan antara kehadiran saat ini dan mempertahankan informasi yang berharga untuk masa depan.

*“Enjoy aja si kak kalau menurutku karena kalau apapun hal itu jika dipikir aja akan mengurangi performa dalam bekerja. ”*

- **Partisipan 2**

P2 mampu mengenali pentingnya memahami dan merespons instruksi dengan baik, serta menghindari kesalahan di tempat kerja. Dengan mempertahankan informasi tersebut, P2 dapat menghadapi situasi serupa di masa depan dengan lebih siap, mengurangi tekanan, dan meningkatkan performa dalam bekerja.

*“Santai saja kak. Setiap pekerjaan pasti ada tekanan yang mau tidak mau harus kita lewati. Ya salah satunya dengan selalu memahami dan meresponse intruksi yang diberikan dengan baik agar tidak melakukan kesalahan. Karena biasanya salah satu tekanan terberat dalam pekerjaan adalah ketika melakukan kesalahan dan di complain oleh atasan. ”*

- **Partisipan 3**

P3 menunjukkan bahwa untuk mengembangkan kebiasaan mencatat dan merefleksikan pengalaman kerja, khususnya terkait dengan menu dan teknik kuliner. Selain itu, berinteraksi secara aktif dengan chef lain, mengikuti pelatihan atau workshop, serta mengikuti perkembangan trend dan inovasi dalam industri kuliner dapat membantu memperluas pengetahuan dan keterampilan serta mempertahankan informasi yang relevan.

*“Karena aku sudah begitu banyak ikut di beberapa kitchen emm.. kitchen A kitchen B dan pastinya chefnya beda beda ee... Seorang chef itu bagaimana eee...yang bisa menjadi role model untuk yang diajarkan siapapun eee entah orangnya bodoh orangnya pintar maksudnya dia bisa menjadi role model itu seorang chef. Engga sekedar meng creat sesuatu menu karena meng creat itu kewajiban karena seorang chef harus membuat suatu menu.”*

**c. Mengidentifikasi proses pembelajaran seseorang, metode atau pendekatan yang membantu dalam proses pembelajaran**

- **Partisipan 1**

P1 menunjukkan bahwa pentingnya memahami celah atau kelemahan dalam diri sendiri. Dengan mengidentifikasi area di mana P1 mengalami kegagalan, P1 tersebut dapat fokus pada pembelajaran dan memperbaiki kesalahan yang telah dilakukan sebelumnya. P1 menunjukkan bahwa kesadaran yang tinggi akan kegagalan sebagai bagian alami dari proses belajar dan kemajuan diri. Dalam proses pembelajaran, P1 dapat merefleksikan kegagalan yang telah dialami, menganalisis penyebabnya, dan merancang strategi untuk menghindari kesalahan yang sama. Dengan demikian, kegagalan berfungsi sebagai titik tolak untuk pertumbuhan pribadi dan peningkatan kemampuan.

*“Kegagalan itu wajar ya karena kita tahu celah kita dimana. Dengan kegagalan tersebut kita bisa bangkit lebih optimal karena kita sudah mengalami kegagalan dan tidak melakukan kesalahan tersebut.”*

- **Partisipan 2**

P2 menunjukkan untuk terus mengembangkan kemampuan dalam mengidentifikasi kesalahan, mengambil tindakan perbaikan yang tepat, dan melaporkan masalah kepada pihak yang berwenang. Selain itu, penting juga untuk menjaga sikap terbuka terhadap umpan balik dan saran dari orang lain, serta menggunakannya sebagai peluang untuk belajar dan berkembang. Dalam hal pembelajaran, penting untuk memahami bahwa kesalahan adalah bagian alami dari proses belajar dan bertumbuh. Dengan mengidentifikasi kesalahan, mengambil tindakan perbaikan yang tepat, dan melibatkan pihak lain dalam proses pembelajaran, P2 dapat terus

meningkatkan kualitas kerja dan mencapai tingkat keunggulan dalam bidangnya.

*“Kalau kesalahan dalam bekerja sih pernah sekali minuman tumpah saat mengantarnya ke customer. Solusi yang saya lakukan adalah dengan membersihkan, meminta maaf, lalu mengganti produk yang tumpah tersebut. Dan menyampaikan masalah tersebut kepada karyawan lain ataupun atasan sebagai laporan harian. ”*

- **Partisipan 3**

P3 menunjukkan bahwa metode *trial and error* dalam pembelajaran, dimana P3 mencoba dan memperbaiki sesuatu secara berulang hingga mencapai hasil yang diinginkan. Pendekatan ini memungkinkan eksplorasi kreatif dan memungkinkan P3 untuk belajar dari kesalahan dan menemukan solusi yang lebih baik.

*“kegagalan mungkin ketika bikin product, creat something yang tidak ketemu ketemu final nya itu pasti dalam semua chef dengan cara do it again melakukannya lagi eee apa yaa aku percaya semua engga ada limit gitu jadi ketika ngga bisa yo mencoba sampai bisa, change nya kan ee satu banding berapa yaa tinggal kita mau sampe segitu engga. ”*

- **Change agility**

- a. **Proses seseorang menerima dan beradaptasi dengan perubahan**

- **Partisipan 1**

P1 menunjukkan bahwa mampu untuk mengembangkan keterampilan dalam beradaptasi dan kemauan untuk mengambil tanggung jawab tambahan saat menghadapi perubahan. P1 berhasil mengatasi tugas tugas yang mendesak dengan kerja sama tim dan kemauan untuk berkontribusi. Hal ini menunjukkan kemampuan P1 untuk beradaptasi dengan cepat dan mengambil langkah langkah yang diperlukan untuk mengatasi tantangan yang timbul akibat perubahan.

*“Untuk perubahan situasi kerja pernah mengalami. Seperti waktu ada karyawan baru yang gantiin posisi karyawan lama*

*yang sudah resign mesti ngajarin dulu ngetraining karyawan baru tersebut. Lalu saya sebagai karyawan lama harus bisa membuat suasana jadi cair biar anak baru itu betah dan mengenal satu sama lain. Ooo iya pernah waktu itu juga head bar kita ada yang mengundurkan jabatan tersebut karena dia bilang tidak sanggup sama tanggung jawab pekerjaannya jadi sebelum perekrutan head bar baru, waktu itu sudah akhir bulan yang dimana kita harus Stock Opname jadi semua karyawan harus bisa saling nge backup apa aja yang harus dikerjakan , karena kalau belum selesai sebelum tanggal 3, gajinya akan turun sampai Stock Opname terselesaikan. ”*

- **Partisipan 2**

P2 menunjukkan bahwa mampu mengembangkan kemampuan adaptasi dan fleksibilitas dalam menghadapi perubahan situasi kerja. P2 mampu untuk menjaga komunikasi yang baik dengan anggota tim dan mencari solusi bersama saat menghadapi krisis SDM atau situasi yang sulit. Selain itu P2 mampu memperhatikan keseimbangan beban kerja agar tidak mengganggu kualitas pelayanan kepada pelanggan.

*“Perubahan situasi kerja terakhir yang saya hadapi saat cafe tempat saya bekerja mengalami krisis SDM dimana jumlah tim karyawan sangat kurang khususnya tim BARISTA. Akibatnya tim BAR harus di back up oleh supervisor hingga hampir 2-3 bulan. Dampak lainnya adalah beban kerja jadi lebih berat karena yang biasanya diselesaikan oleh 2-5 orang hanya dilakukan oleh 3 orang saja (khusus untuk tim bar). Apalagi saat weekend dengan kondisi sangat ramai tentu sangat kuwalahan. ”*

- **Partisipan 3**

P3 menunjukkan bahwa tetap menjaga sikap profesional dalam menghadapi perubahan. Meskipun situasi menjadi lebih menantang, P3 tetap berusaha untuk menjalankan tugas dan tanggung jawab dengan tingkat profesionalisme yang tinggi. P3 menunjukkan kemampuannya untuk tetap fokus pada tujuan dan menjaga kualitas kerja meskipun dihadapkan pada perubahan dan tantangan.

*“yaaaa gimana yaa itu kan suatu tanggung jawab ee sekarang kan as a leader yang ada disini yang emang seharusnya sepatutnya aku harus ngeback up dan menambal ya kalau ketika ada perubahan orang, perubahan apa ya karyawan yang udah keluar terus minim personil yaa tetap harus bisa profesional ”*

**b. Perasaan nyaman saat beradaptasi**

• **Partisipan 1**

P1 menunjukkan bahwa kehangatan dan keceriaan dalam lingkungan kerja dapat berperan penting dalam membantu P1 merasa nyaman saat menghadapi perubahan. Dalam hal ini, P1 menekankan pentingnya suasana kerja yang bahagia dan kehangatan dalam membantu untuk tetap santai dan positif meskipun dihadapkan pada situasi yang tidak diinginkan.

*“Biasanya saya dan team saling menyemangati diri sendiri sihh, kalau engga kita ngejokes buat penyemangat agar suasana kerja tersebut bisa lebih happy, kehangatan ditempat kerja itu yang paling penting sih kak meskipun ada aja beberapa situasi yang tidak kita inginkan tetapi kalau kita menyikapi dengan enjoy bakal engga kerasa kok. ”*

• **Partisipan 2**

P2 menunjukkan bahwa menjaga loyalitas, tanggung jawab, dan keteraturan dalam menjalankan tugas dapat membantu P2 merasa nyaman dan terkendali saat menghadapi perubahan. P2 menekankan pentingnya menjaga konsistensi dalam menjalankan tugas meskipun terjadi perubahan lingkungan kerja.

*“Kalau dari karyawan tidak ada kontribusi lain yang bisa dilakukan selain tetap menjaga loyalitas dan tanggung jawab. Dengan tetap aktif berangkat sesuai schedule yang telah diberikan dan mengusakan agar operasional tetap berjalan dengan baik meski kekurangan tim. Karena keputusan terkait open recruitment menjadi keputusan mutlak perusahaan yang tidak bisa dicampuri oleh karyawan. ”*

- **Partisipan 3**

Hasil analisis menunjukkan bahwa P3 mampu mengandalkan pendekatan yang lebih santai dan menghindari mengeluh saat beradaptasi dengan perubahan. P3 berusaha menjaga keseimbangan dan merasa nyaman dalam menghadapi situasi yang sulit.

*“Lebih ke tidak selalu mengeluh sii aku bukan tipe orang yang mengeluh eee.. karena yaa itu prinsip siii prinsip hidup kayak mengeluh itu buat aku banci jadi aku sebisa mungkin aku engga sampai mengeluh jadi lakuin aja ketika emang itu berat buat aku sii aku akan udahh rileks dulu mungkin kan aku perokok juga mungkin yang buat rilex itu merokok. Sesimple itu sii sebenarnya.”*

#### **D. Pembahasan**

Dari hasil analisis diketahui *learning agility* karyawan Tepian Kopi Semarang yang cukup tinggi. Hal ini menunjukkan karyawan mempunyai *people agility*, *results agility*, *mental agility*, *change agility* yang relatif tinggi. Dalam *people agility* terkait dengan bagaimana seseorang merespons orang lain dalam situasi yang berbeda, fleksibel, dan dapat menyesuaikan diri terhadap kebutuhan (DeMeuse, Dai & Hallenbeck, 2010). Hal tersebut ditemukan dalam penelitian ini seperti pada Partisipan 1 (P1) kemampuannya dalam beradaptasi dengan perubahan di tempat kerja, seperti perubahan tim kerja atau penambahan tanggung jawab, memperlihatkan fleksibilitas dan kemauan untuk belajar hal baru. Selain itu, minat P1 di *bidang digital marketing* juga menunjukkan aspek *people agility* yang kuat. P1 menyadari bahwa perkembangan teknologi dan media sosial memiliki peran penting dalam industri *food and beverage*. Oleh karena itu, P1 berusaha untuk belajar tentang strategi pemasaran digital dan bagaimana mengaplikasikannya dalam promosi Tepian Kopi Semarang. Kemudian, partisipan 2 (P2) kemampuannya dalam berkomunikasi dan berinteraksi dengan baik menjadi bagian penting dari *people agility*. Dalam konteks pekerjaan, P2 menunjukkan sikap yang terbuka terhadap pembelajaran dan perkembangan, yang menggambarkan

sikap adaptif dalam menghadapi perubahan dan pengetahuan yang baru. P2 juga mencerminkan sikapnya yang terbuka terhadap kesempatan baru dan kemampuannya untuk menyesuaikan diri dengan tuntutan pekerjaan yang berubah. Dan partisipan 3 (P3) dapat dilihat kemampuannya ketika beradaptasi dengan perubahan dan menyesuaikan diri dengan lingkungan kerja yang beragam. P3 menunjukkan kemampuan adaptif yang memungkinkannya untuk berinteraksi dengan baik dalam berbagai situasi dan memenuhi harapan yang diberikan. Sejalan dengan (Kairahitanga, 2016) kemampuan individu yang memiliki pengalaman masa lalu untuk kemudian menerapkan pembelajarannya ke dalam situasi saat ini. Individu tidak hanya mencoba menerapkan solusi yang sama disetiap situasi, akan tetapi individu mampu mengenali bagaimana pengalaman sebelumnya dapat di adaptasi ke dalam situasi baru dengan cara yang unik dan kreatif.

*Results agility* pada karyawan Tepian Kopi Semarang yang cukup tinggi berkaitan dengan kemampuan membangun kinerja yang tinggi, memiliki dorongan atau motivasi yang kuat dalam penyelesaian tugas, dan dapat mencapai tujuan terlepas dari halangan-halangan yang ada (De Meuse, Dai, & Hallenbeck, 2010) . Kemudian di temukan dari aspek *results agility*, seperti P1 dan P3 terdapat pengakuan mengenai pentingnya berinovasi dalam menciptakan menu produk unik yang tidak ada di kompetitor lain. Kemampuan untuk berpikir kreatif, mengidentifikasi peluang baru, dan menghasilkan ide-ide inovatif adalah bagian dari *results agility*. Dengan inovasi, perusahaan dapat membedakan diri dari pesaing, menarik perhatian pelanggan, dan mempertahankan daya saingnya. Serta salah satu aspek utama dari *results agility* adalah kemampuan untuk tetap tenang dan tidak panik dalam menghadapi situasi yang menantang (De Rue, Ashford, & Myers, 2012). Seperti P2 yang selalu menjaga ketenangan dalam menghadapi masalah atau tantangan yang muncul. Sikap tenang dan terkendali membantu individu atau tim untuk berpikir secara rasional, mengambil keputusan yang tepat, dan mengatasi hambatan yang mungkin muncul. *Results agility* memainkan

peran penting dalam memastikan kelancaran operasional dan mencapai keunggulan kompetitif dalam lingkungan bisnis yang dinamis.

*Mental agility* menggambarkan dapat terbuka dalam melihat permasalahan dari sudut pandang yang baru yang mana hal ini tidak terlepas dari kreativitas yang dimiliki seseorang (De Rue, Ashford, & Myers, 2012). Karakteristik individu dengan *mental agility* cenderung memeriksa masalah dengan cermat. Dalam penemuan penelitian ini Partisipan menunjukkan adanya aspek *mental agility*. Seperti P1 melibatkan kemampuannya untuk berpikir secara cepat dan fleksibel dalam situasi yang berbeda. Ketika menjual atau menawarkan item lain yang memiliki banyak bahan baku adalah strategi yang diambil untuk menghindari pemborosan atau kadaluwarsa stok bahan baku. Selain itu, P1 memiliki strategi *upselling* yang mencerminkan kreativitasnya dalam berpikir. Dalam hal ini, P1 dapat memanfaatkan bahan baku yang masih melimpah. P2 terlihat bahwa aktif bertanya tentang kesulitan yang dihadapi dan berusaha menyelesaikannya bersama. Hal ini menunjukkan kemampuan *mental agility* untuk dengan cepat mengidentifikasi masalah dan mencari solusi yang efektif. Kemampuan untuk berpikir cepat dalam menghadapi kesulitan adalah kunci dalam mengatasi tantangan dan mencapai tujuan. Dan P3 menjelaskan bahwa seorang chef harus menjadi *role model* yang dapat mengajarkan kepada siapa pun, baik orang yang kurang berpengalaman atau yang lebih berpengalaman. Hal ini menunjukkan bahwa P3 mengakui pentingnya belajar dari orang lain, mengembangkan pengetahuan dan keterampilan baru, serta beradaptasi dengan perubahan yang ada. *Mental agility* melibatkan kemampuan untuk memanfaatkan pengetahuan dan pengalaman orang lain sebagai sumber inspirasi dan pembelajaran.

Selanjutnya, aspek *change agility* pada karyawan Tepian Kopi yang cukup tinggi menggambarkan seseorang yang berusaha untuk berinovasi dan berubah dengan cepat, senang mencoba hal-hal baru, mudah menerima perubahan dan dapat mengantisipasi konsekuensi di

masa depan (De Meuse, Dai, & Hallenbeck, 2010). Dalam penemuan ini Partisipan menunjukkan adanya *change agility*. Partisipan melibatkan kemampuannya untuk beradaptasi dengan cepat terhadap perubahan yang terjadi dalam lingkungan kerja. Dalam penelitian ini terdapat perubahan situasi kerja yang signifikan, yaitu krisis SDM di tim barista. Keterbatasan jumlah karyawan menyebabkan tim barista harus saling bantu membantu dalam operasional berlangsung. Dan berakibat pada peningkatan beban kerja dan kewalahan dalam menghadapi situasi yang padat seperti akhir pekan. Dalam hal ini, *change agility* ditunjukkan oleh kemampuan Partisipan untuk beradaptasi dengan cepat terhadap perubahan keadaan tim dan mengambil tanggung jawab untuk menyelesaikan tugas yang biasanya dilakukan oleh tim yang lebih besar. Dengan kemampuan untuk belajar dengan cepat, beradaptasi dengan perubahan, dan mengembangkan keahlian khusus (Barman & Potsangbam, 2017). Hal ini memerlukan fleksibilitas dalam merespons perubahan, kemampuan untuk belajar dan menguasai tugas-tugas baru dengan cepat.

Dalam surat Al-Kahfi ayat 66-70 yang mempunyai arti :

“Musa berkata kepada Khidir: “Bolehkah aku mengikutimu supaya kamu mengajarkan kepadaku ilmu yang benar di antara ilmu-ilmu yang telah diajarkan kepadamu?” (66), Dia menjawab: “Sesungguhnya kamu sekali-kali tidak akan sanggup sabar bersama aku.”(67), Dan bagaimana kamu dapat sabar atas sesuatu, yang kamu belum mempunyai pengetahuan yang cukup tentang hal itu?”(68), Musa berkata: “Insya Allah kamu akan mendapati aku sebagai orang yang sabar, dan aku tidak akan menentangmu dalam sesuatu urusanpun.” (69), Dia berkata: “Jika kamu mengikutiku, maka janganlah kamu menanyakan kepadaku tentang sesuatu apapun, sampai aku sendiri menerangkannya kepadamu.”(70)

Pada ayat diatas menjelaskan pembicaraan antara Nabi Musa dengan Nabi Khidir. Nabi musa ingin mengikuti Nabi Khidir secara sungguh-sungguh untuk memperoleh pengetahuan yang mendalam, yang dia anggap sebagai petunjuk menuju kebenaran. Namun, Nabi Khidir

menanggapi bahwa Nabi Musa tidak akan sabar bersamanya dan tidak memiliki pemahaman batiniah yang cukup untuk menghadapi apa yang akan dia lihat dan alami (Abidin, 2021: 30).

Pemahaman terkait dengan *learning agility* pada surat Al-Kahfi ayat 66-70, terdapat beberapa pemahaman yaitu :

1. Keterbatasan pemahaman lahiriah

Nabi Musa memiliki pemahaman yang terbatas hanya pada hal-hal yang bersifat lahiriah. Hal ini menggambarkan pentingnya memiliki pemahaman yang lebih dalam dan melihat sisi-sisi batiniah suatu hal dalam proses pembelajaran.

2. Ketegasan dan kesungguhan dalam belajar

Nabi Musa menunjukkan kesungguhannya dan keinginan yang kuat dalam mengikuti nabi Khidir untuk memperoleh pengetahuan. Ini menggaris bawahi pentingnya kesungguhan, kegigihan, dan upaya sungguh-sungguh dalam belajar.

3. Kesabaran dan ketelitian dalam pembelajaran

Nabi Khidir memberikan isyarat bahwa proses pembelajaran dapat melibatkan kesulitan dan tantangan. Seorang harus memberi tahu dan membimbing ketika ada yang bertanya tentang kesulitan yang akan dihadapi dalam proses belajar. Hal ini menekankan pentingnya kesabaran, ketelitian, dan perhatian dalam menghadapi tantangan yang mungkin muncul selama proses pembelajaran.

Dalam tafsir Al-Misbah (Shihab, 2005: 342-344) bahwa nabi Khidir memberikan peringatan kepada Nabi Musa untuk sabar menghadapi apa yang akan dilihatnya bersamanya. Ini menunjukkan pentingnya pengetahuan dan pemahaman yang memadai sebelum mempelajari sesuatu.

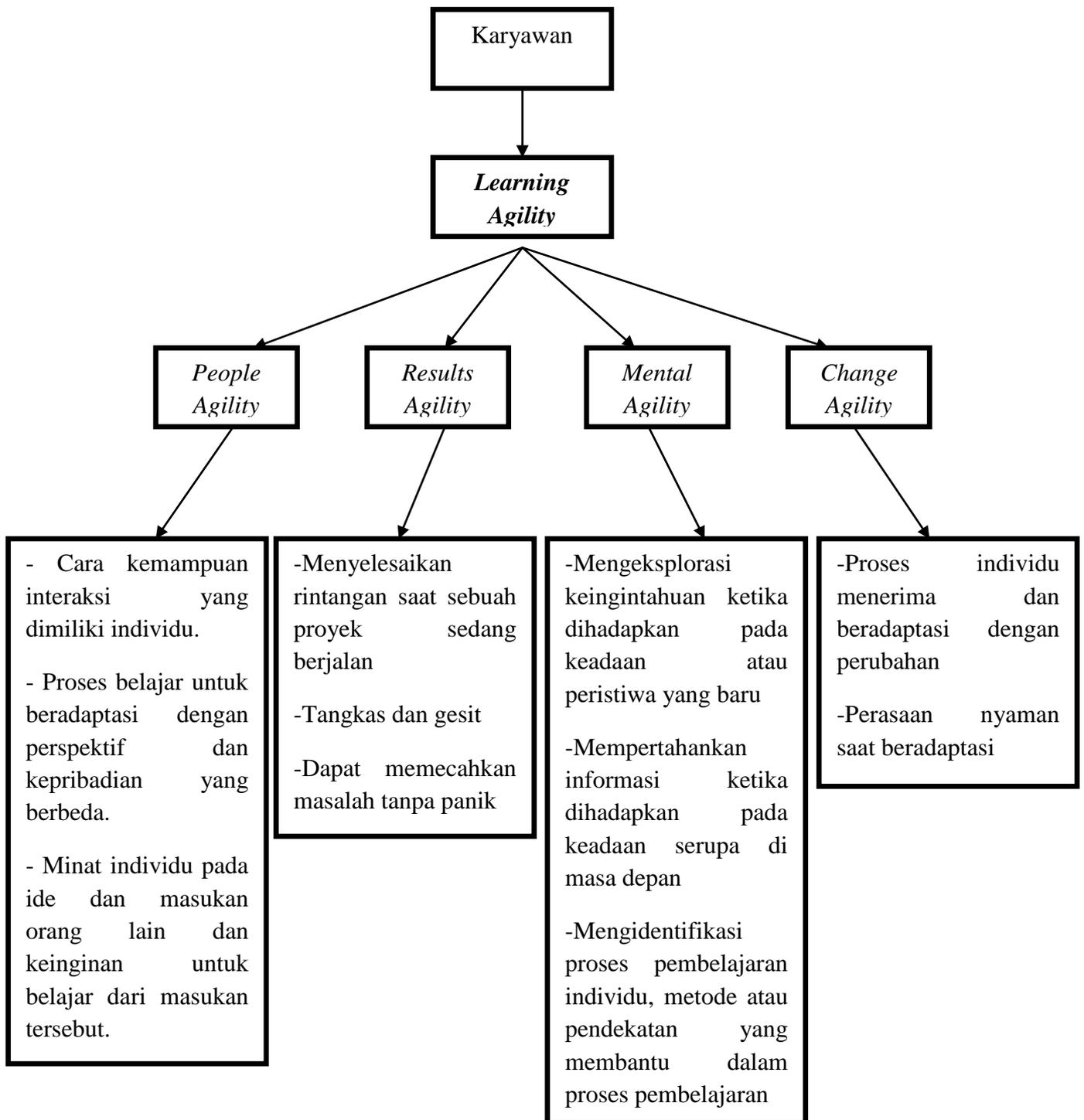
Meskipun ayat-ayat ini tidak secara langsung membahas *learning agility*, cerita ini mengandung pengajaran pentingnya keterbukaan terhadap pengalaman baru, fleksibilitas berpikir, dan pembelajaran melalui pengalaman. Konsep-konsep ini dapat berkontribusi pada pengembangan

kemampuan *learning agility* dalam menghadapi perubahan dan tantangan dalam kehidupan sehari-hari.

Penjelasan mengenai kerangka empiris *learning agility* pada karyawan Tepian Kopi Semarang dijabarkan dalam gambar berikut ini :

Gambar 4.4

Kerangka Empiris *Learning Agility* pada Karyawan Tepian Kopi Semarang



## BAB V

### PENUTUP

#### A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah peneliti deskripsikan pada pembahasan sebelumnya, didapatkan gambaran mengenai *learning agility* ketiga partisipan karyawan Tepian Kopi Semarang yang dilihat dari beberapa aspek. Pada aspek *people agility* tercermin dalam kemampuan karyawan untuk merespons orang lain dalam situasi yang berbeda, fleksibel, dan dapat menyesuaikan diri terhadap kebutuhan. Partisipan mampu beradaptasi dengan perubahan ditempat kerja dan memiliki kemauan untuk belajar hal baru. Partisipan juga memiliki kemampuan berkomunikasi dan berinteraksi dengan baik. Aspek *results agility* tercermin dalam kemampuan karyawan untuk membangun kinerja yang tinggi, memiliki motivasi yang kuat dalam menyelesaikan tugas, dan dapat mencapai tujuan terlepas dari hambatan yang ada. Mampu berinovasi dalam menciptakan produk unik,berpikir kreatif, mengidentifikasi peluang baru, dan menghasilkan ide-ide inovatif. Aspek *mental agility* tercermin dalam kemampuan karyawan untuk melihat permasalahan dari sudut pandang yang baru dan berpikir secara cepat dan fleksibel dalam situasi yang berbeda. Mampu menghadapi kesulitan dengan cepat dan mencari solusi yang efektif. Aspek *change agility* tercermin dalam kemampuan karyawan beradaptasi dengan cepat, menerima perubahan, dan mengantisipasi konsekuensi di masa depan. Mampu beradaptasi dengan cepat terhadap perubahan dalam lingkungan kerja, termasuk dalam mengatasi krisis sumber daya manusia.

#### B. Saran

Terdapat beberapa saran dari penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti untuk penelitian yang mungkin akan dilakukan selanjutnya, yaitu :

1. Bagi Perusahaan

Penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai pengetahuan dalam mempertahankan dan meningkatkan tingkat *learning agility* karyawan perusahaan, sehingga dapat terbentuk kepemimpinan yang *agile* di masa depan guna menghadapi perubahan, kolaborasi antar generasi dalam proses kerja, menjalankan peran, berbagai pengetahuan dan informasi dalam memenuhi tuntutan perusahaan akan Sumber Daya Manusia yang *agile*.

2. Bagi karyawan Tepian Kopi Semarang

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan karyawan Tepian Kopi Semarang diharapkan untuk dapat lebih meningkatkan pemahaman terkait *learning agility*, guna menjadi karyawan yang lebih *agile* dikemudian hari.

3. Bagi peneliti selanjutnya

Bagi peneliti selanjutnya diharapkan dapat lebih mengembangkan penelitian yang lebih mendalam tentang *learning agility* karyawan dan implikasinya terkait organisasi.

## DAFTAR PUSTAKA

- Abidin, Muhammad Zainal. (2021). Tafsir Al-Misbah dan Al-Maraghi tentang nilai-nilai pendidikan yang terkandung dalam surat Al-Kahfi ayat 66-70. *SALIHA: Jurnal Pendidikan dan Agama Islam*, 20-36.
- Adam Mitchinson & Robert Morris. (2014). Learning about learning agility. *Center for creative leadership*, 1-17.
- Anisa Firdaus, J. K. (2021). Hubungan antara Ketangkasan Belajar (Learning Agility). *PSISULA : Prosiding Berkala Psikologi*, 268-276.
- Arifin, M. (2003). *Ilmu Pendidikan Islam*. PT Bumi Aksara.
- Arup Barman, C. P. (2017). Shifts of Strategic Paradigms in the VUCA World- Does "outside the box thinking" a meaningful cliché for the business world?. *Conference: Managing Change and Creativity and Innovation in a Dynamic Environment at At:Sonarpur*.
- Ashriyana Rezki & Anissa, L. K. (2017). Menumbuhkan keterlibatan positif dalam bekerja: Melalui iklim kompetisi atukah pengembangan kompetensi? *Psikohumaniora*, 60-80.
- Asma Y. Zainal, H. Y. (2020). Dimensions of Agility Capabilities Organizational Competitiveness in Sustaining. *Springe Nature Switzerland AG*, 762-772.
- Burke. (2018). *A guide for learning about learning agility*. EASI consult, LLC.
- Catenacci-Francois, L. (2018). Learning Agility in Context: Engineers' Perceptions of psychologically Safe Climate on Performance. *Institutional Review Board (IRB)* , 1-75.
- Creswell, J. H. (2008). *Educational Research : Planning, Conducting and Evaluating Quantitative and Qualitative Research* (Edisi Ketiga). Pearson
- Creswell, J. H. (2007). *Qualitative Inquiry & Inquiry and Research Design : Choosing Among Five Approaches (Third Edition)*. Sage
- Christopher Lee Bedford. (2011). The Role of Learning Agility in Workplace Performance and Career Advancement. *Libraries Digital Conservancy*, 1-116.
- D. Scott Derue, Susan J. Ashford, & Christoper G. Myers. (2012). Learning Agility: In Search of Conceptual Clarity and Theoretical Grounding. *Industrial and organizational Psychology*, 258-279.

- Danim, S. (2002). *Menjadi peneliti kualitatif*. CV. Pustaka Setia.
- Darmiah. (2017 ). Konsep Belajar Menurut Islam. *ar-raniry*, 1-14.
- Devi Jatmika & Karentia Puspitasari. (2019). Learning Agility pada karyawan generasi millennial Jakarta. *Jurnal Muara Ilmu Sosial, Humaniora, dan Seni*, 187-199.
- Dewi Maharani Mulyadi, Fendy Suhariadi, & Maria Eko Sulistyawati. (2021). Pengaruh Pelatihan Psychological Safety Terhadap Learning Agility Pegawai. *TALENTA*, 94-108.
- Dra. Hj. Sakilah, M. P. (2013). Belajar dalam Perspektif Islam. *Menara*, 156-164.
- Ferdinan Leonardo Siahaan & Eka Gatari. (2020). Searching for meaning: The mediating role of work engagement in the relationship between meaningful work and turnover intention of Millennials. *Psikohumaniora*, 15-27.
- Forastero Anandre, Bertina S. & Martina D. W. (2018). What millenials want: How to optimize their work . *Psikohumaniora*, 1-16.
- Ganang Giffari Caesar Hidayatullah & Apriyanti. (2020). Pengaruh gaya kepemimpinan strategi dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada coffee shop di kota Madiun. *SIMBA*, 1-12.
- Goudarzvand Chegini, M., &Shahpouri, S. (2021). Investigating the impact of work environment on learning agility of employees. *Journal of Organizational Behavior Studies*, 10(2), 143-165
- Handy, A. (2018). Strategi inovasi dalam rangka menjaga keberlanjutan bisnis dalam menghadapi era Volatility, Uncertainty, Compelxity, dan Ambiguity (VUCA). *Jurnal ilmu manajemen dan akuntansi terapan (JIMAT)*, 51-58.
- Hartman, N. S., & Thompson, A. W. (2019). Learning agility: a construct validation study. *Journal of Business and Psychology*, 34(2), 155-173.
- Herdiansyah, H. (2015). *Metode penelitian Kualitatif untuk Ilmu Psikologi*. Salemba Humanika.
- Johansen. (2014). Leaders Make the Future: Ten New Leadership Skills for an Uncertain World. *Journal of Applied Christian Leadership*, 113-116.
- Kenneth P. De Meuse, George Hallenbeck, & Guangrong Dai. (2010). Learning Agility: A construct whose time has come. *Consulting Psychology Journal: Practice and Research*, 119-130.

- Khadim, A., & Hussain, I. (2016). Factors Influencing Learning agility of Employees in Pakistani Organizations. *Journal of Education and Practice*, 7(24), 45-52
- Liao, Y., Hu, Y., Liu, Y., & Lu, Y. (2020). The impact of social competence on learning agility n Chinese organizations. *International Journal of Human Resource Management*, 31(20), 2673-2693.
- Lovis Ardiyanto, N. S. (2022). Memetakan learning agility pada perusahaan swasta di DKI JAYA: Apakah online learning, grit, dan collaborativa skill cukup berdampak?. *jurnal ekonomi bisnis manajemen prima*, 114-126.
- Mardawani. (2020). *Praktis penelitian kualitatif teori dasar dan analisis data dalam perspektif kualitatif*. Deepublish.
- Margono. (2000). *Metodologi Penelitian Pendidikan*. Rineka Cipta.
- Meuse, K. P. (2017). Learning agility: Its evolution as a psychological construct and its empirical relationship to leader succes. *Consulting Psychology Journal: Practice and Research*, 267-295.
- Michael M Lombardo& Robert W Eichinger. (2000). High Potentials As High Learners. *Human Resource Management*, 321-329.
- Miles, A. (2013). Agile Learning: Living With the Speed of Change. *Development and Learning in Organizations*, 20 - 22.
- Moelong, L. J. (2006). *Metode Penelitian Kualitatif (Edisi Revisi)*. Remaja Rosdakarya.
- Nafei, W. A. (2016). Organizational Agility: The key to Organizational success. *International Journal of Business and Management*, 296-309.
- Nopriadi Saputra, E. A. (2021). Pengaruh learning culture terhadap learning agility: Apakah berdampak langsung atukah tidak? *Jurnal MEBIS*, 53-61.
- Novliadi, Ferry. (2007). Intensi Turnover Karyawan Ditinjau dari Budaya Perusahaan dan Kepuasan Kerja. *USU Institutional Repository*, 1-34
- Qutub, S. (2011). Sumber-Sumber Ilmu Pengetahuan dalam al-Qur'an dan Hadis. *HUMANIORA*, 1339-1350.
- Rahardjo, M. (2017). Studi kasus dalam penelitian kualitatif: konsep dan prosedurnya. *psikoislamika*, 43.
- Sarnoto, A. Z. (2012). Belajar dalam Perspektif Psikologi dan Islam. *MADANI Institute* , 41-50.

- Sarosa, S. (2012). *Penelitian kualitatif dasar-dasar*. PT. Indeks.
- Shihab. (2000). *Tafsir al-Mishbah*. Lentera Hati.
- Shihab, M. Q. (2007). *Mukjizat Al-Qur'an: ditinjau dari aspek kebahasaan, isyarat ilmiah, dan pemberitaan gaib*. Mizan.
- Shihab, M. Q. (2000). *tafsir al-Mishbah*. Lentera Hati.
- Shihab, U. (2005). *Kontekstualitas Al-Qur'an*. Penamadani.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kualitatif Untuk Penelitian yang Bersifat: Eksploratif, Enterpretif, Interaktif, dan Konstruktif*. PT. Alfabeta.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. PT. Alfabeta.
- Sumarto. (2009). Meningkatkan Komitmen dan kepuasan untuk Menyurutkan Niat Keluar. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, 11(2).
- Umar, H. (2013). *Metode Penelitian Untuk Skripsi dan Tesis*. Rajawali.
- Warul Walidin, Saifullah, & Tabrani. (2015). *Metode Penelitian Kualitatif & Grounded Theory*. FTK Ar-Raniry Press.
- Willig, C. (2013). *Introducing Qualitative Research in Psychology (Edisi Ketiga)*. MCGraw-Hill.

# **LAMPIRAN 1**

**Panduan Wawancara, Panduan Obervasi, Jadwal Pelaksanaan Penelitian**

## PEDOMAN WAWANCARA

Judul Penelitian : Learning Agility Pada Karyawan Tepian Kopi

Semarang

Teknik Wawancara : Semi Terstruktur

**Tabel Panduan Wawancara**

No	Variabel	Aspek-aspek	Informasi yang ingin diungkap
1.	Latar belakang	Identitas	<ul style="list-style-type: none"><li>• Nama / Inisial</li><li>• Alamat</li><li>• Jenis Kelamin</li><li>• Usia</li><li>• Status</li></ul>
		Latar Belakang	<ul style="list-style-type: none"><li>• Pendidikan</li><li>• Keadaan Keluarga</li><li>• Ekonomi</li><li>• Sosial</li><li>• Pengalaman Kerja</li></ul>
2.	Aspek Learning Agility	<i>People Agility</i>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Cara kemampuan interaksi yang dimiliki individu</li><li>• Proses belajar untuk beradaptasi dengan perspektif dan kepribadian yang berbeda</li><li>• Minat individu pada ide dan masukan orang lain dan keinginan untuk belajar dari masukan tersebut</li></ul>
		<i>Results Agility</i>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Menyelesaikan rintangan saat sebuah proyek sedang berjalan</li><li>• Tangkas dan gesit</li><li>• Dapat memecahkan masalah tanpa panik</li></ul>
		<i>Mental Agility</i>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Mengeksplorasi keingintahuan ketika dihadapkan pada keadaan atau peristiwa yang baru</li></ul>

			<ul style="list-style-type: none"> <li>• Mempertahankan informasi ketika dihadapkan pada keadaan serupa di masa depan</li> <li>• Mengidentifikasi proses pembelajaran individu, metode atau pendekatan yang membantu dalam proses pembelajaran</li> </ul>
		<i>Change Agility</i>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Proses individu menerima dan beradaptasi dengan perubahan</li> <li>• Perasaan nyaman saat beradaptasi</li> </ul>

## PANDUAN WAWANCARA

### Untuk Karyawan Tepian Kopi Semarang

#### A. INFORMASI PARTISIPAN

##### 1. Data Diri

- Nama / Inisial
- Tempat, Tanggal Lahir
- Jenis Kelamin
- Alamat

##### 2. Latar Belakang

- Keluarga
- Pendidikan
- Ekonomi
- Sosial

#### B. PERTANYAAN

Nama/Inisial :  
Tanggal :  
Durasi :  
Tempat :

No	Aspek	Pertanyaan yang diajukan
1.	<i>People Agility</i>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Boleh dijelaskan, bagaimana partisipan mengatasi perbedaan atau perselisihan dengan partner kerja?</li><li>• Apa yang partisipan lakukan terhadap partner kerja yang mengalami kesulitan atau yang sedang membutuhkan bantuan kepada partisipan?</li><li>• Bagaimana partisipan berkolaborasi dengan partner kerja untuk</li></ul>

		<p>menyelesaikan tugas bersama?</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Bagaimana partisipan mengambil saran dan kritik yang membangun dari partner kerja ?</li> <li>• Bagaimana partisipan membangun hubungan kerja yang positif dengan partner kerja dan customer?</li> <li>• Bagaimana partisipan merangkul partner kerja agar lebih percaya diri dan dapat dihargai dilingkungan kerja?</li> <li>• Bagaimana partisipan meningkatkan rasa percaya diri pada saat berhadapan langsung pada customer ?</li> <li>• Bagaimana partisipan membangun networking yang efektif dan bermanfaat untuk kemajuan karir ?</li> </ul>
2.	<i>Result Agility</i>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Apa yang partisipan lakukan agar operasional dapat berjalan dengan lancar ?</li> <li>• Apakah partisipan membuat schedjule kegiatan harian dalam operasional?</li> <li>• Apa yang partisipan lakukan dalam membangun kegiatan operasional yang menyenangkan atau tidak membosankan?</li> <li>• Apa yang partisipan lakukan dalam mengurangi resiko kerugian dalam</li> </ul>

		<p>perusahaan?</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Apakah partisipan akan melakukan inovasi baru jika beberapa produk tidak meningkat dalam penjualannya?</li> </ul>
3.	<i>Mental Agility</i>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Bagaimana partisipan menghadapi dan mengatasi tekanan dalam pekerjaan?</li> <li>• Apakah partisipan pernah mengalami kegagalan saat bekerja ?</li> <li>• Bagaimana cara partisipan mengatasi kegagalan tersebut ?</li> <li>• Apa yang biasanya partisipan lakukan ketika ada situasi yang diluar diguaan, seperti kehabisan bahan baku pada saat operasional berlangsung?</li> </ul>
4.	<i>Change Agility</i>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Apakah partisipan pernah mengalami perubahan situasi kerja?</li> <li>• Bisakah partisipan memberikan contoh dari perubahan situasi kerja yang pernah dialami?</li> <li>• Bagaimana partisipan mengatasi perubahan situasi tersebut?</li> <li>• Bagaimana partisipan melibatkan partner kerja dalam proses menghadapi perubahan situasi?</li> </ul>

## **PANDUAN OBSERVASI**

### **A. Pedoman Observasi**

1. Keadaan dan kondisi Partisipan
2. Sikap awal yang ditunjukkan Partisipan sebelum dan sesudah proses wawancara
3. Perilaku Partisipan ketika proses wawancara berlangsung dengan menjawab pertanyaan - pertanyaan terkait masalah yang sedang dialami
4. Reaksi emosional yang ditunjukkan Partisipan pada pertanyaan - pertanyaan tertentu

## JADWAL PELAKSANAAN PENELITIAN

### Partisipan Pertama

No	Hari & Tanggal	Waktu	Kegiatan
1.	Kamis, 1 Juni 2023	20.00 - 22.00 WIB	Berkunjung ke Tepian Kopi Semarang, meminta kesediaan partisipan untuk menjadi informan penelitian, serta memberikan <i>information sheet</i> , <i>informed consent</i> , dan <i>consent form</i> .
2.	Jumat, 2 Juni 2023 – Kamis, 8 Juni 2023		Pelaksanaan observasi dengan mengikuti aktivitas kegiatan partisipan
3.	Kamis, 8 Juni 2023	16.00 - 18.00 WIB	Pelaksanaan wawancara dan observasi

### Partisipan Kedua

No	Hari & Tanggal	Waktu	Kegiatan
1.	Kamis, 1 Juni 2023	20.00 - 22.00 WIB	Berkunjung ke Tepian Kopi Semarang, meminta kesediaan partisipan untuk menjadi informan penelitian, serta memberikan <i>information sheet</i> , <i>informed consent</i> ,

			dan <i>consent form</i> .
2.	Jumat, 2 Juni 2023 – Kamis, 8 Juni 2023		Pelaksanaan observasi dengan mengikuti aktivitas kegiatan partisipan
3.	Jumat, 9 Juni 2023	16.00 - 18.00 WIB	Pelaksanaan wawancara dan observasi

### Partisipan ketiga

No	Hari & Tanggal	Waktu	Kegiatan
1.	Kamis, 1 Juni 2023	20.00 - 22.00 WIB	Berkunjung ke Tepian Kopi Semarang, meminta kesediaan partisipan untuk menjadi informan penelitian, serta memberikan <i>information sheet, informed consent, dan consent form</i> .
2.	Jumat, 2 Juni 2023 – Kamis, 8 Juni 2023		Pelaksanaan observasi dengan mengikuti aktivitas kegiatan partisipan
3.	Sabtu, 10 Juni 2023	14.00 - 16.00 WIB	Pelaksanaan wawancara dan observasi

# **LAMPIRAN 2**

**Lembar Partisipan**

## LEMBAR INFORMASI

### (*INFORMATION SHEET*)

**Judul Penelitian** : Learning Agility pada Karyawan Tepian Kopi Semarang

**Peneliti** : Salsabila Royyana

**Status** : Mahasiswa Prodi Psikologi, Fakultas Psikologi dan Kesehatan, UIN Walisongo Semarang

Sebelum Anda menyatakan kesediaan untuk berpartisipasi dalam penelitian ini, penting bagi Anda untuk membaca penjelasan peneliti di bawah ini. Lembar persetujuan ini menjelaskan mengenai tujuan, prosedur pelaksanaan, dan kerahasiaan dari penelitian yang akan dilakukan.

**Tujuan Peneliti** :

Penelitian ini merupakan tugas akhir atau skripsi dari peneliti. Penelitian ini dilakukan untuk mengkaji dan mengetahui secara metodologis mengenai gambaran *learning agility* pada karyawan Tepian Kopi Semarang.

**Prosedur Penelitian** :

Proses pengambilan data dalam penelitian ini menggunakan metode wawancara dengan pertanyaan– pertanyaan mengenai topik penelitian, yaitu *learning agility* pada karyawan Tepian Kopi Semarang. Waktu yang diperlukan dalam proses wawancara ini berkisar antara 1-2 jam dan terdapat kemungkinan untuk dilakukan lebih dari 1(satu kali). Oleh karena itu, peneliti memohon kesediaan waktu Anda untuk proses pengambilan data lanjutan jika diperlukan.

Selama proses wawancara, peneliti akan menggunakan alat bantu perekam suara untuk membantu seluruh proses pengelolaan data. Oleh karena itu, peneliti memohon kesediaan Anda untuk menggunakan alat perekam dan merekam semua pembicaraan yang berjalan. Informasi hasil wawancara yang diterima oleh peneliti selanjutnya akan ditranskripsi untuk proses analisis data.

**Kerahasiaan :**

Informasi yang Anda sampaikan dalam keseluruhan proses pengambilan data ini akan diolah untuk kepentingan dan bersifat rahasia. Jika hasil penelitian ini diterbitkan, segala bentuk identitas dan keterangan yang dapat digunakan untuk mengidentifikasi partisipan akan disamarkan. Pihak yang mengetahui identitas asli hanyalah peneliti dan dosen pembimbing dalam penelitian ini. Sehingga, Anda diharapkan dapat memberikan informasi yang jujur dan apa adanya.

Dalam proses penelitian ini, Anda memiliki kesempatan untuk menyampaikan pengalaman, perasaan, serta pemikiran yang Anda miliki. Selanjutnya, Anda memiliki hak untuk mengajukan keberatan jika merasa terdapat hal yang dianggap tidak sejalan dengan kehendak Anda. Penelitian ini bersifat sukarela tanpa paksaan dari pihak manapun, sehingga Anda berhak untuk menolak dan bebas untuk mengundurkan diri. Partisipasi Anda sebagai partisipan akan sangat dihargai dalam penelitian ini. Dalam melakukan penelitian ini, peneliti dibimbing oleh dosen pembimbing Dr. Nikmah Rochmawati M.Si dan Hj. Siti Hikmah, S.Pd.,M.Si dosen prodi Psikologi di Fakultas Psikologi dan kesehatan, UIN Walisongo Semarang. Apabila Anda memiliki pertanyaan mengenai penelitian ini, Anda dapat menghubungi peneliti Salsabila Royyana (087747812889) atau melalui e-mail peneliti :[Salsabi0811@gmail.com](mailto:Salsabi0811@gmail.com)

## PARTISIPAN 1

RAHASIA

### INFORMED CONSENT

#### Lembar Persetujuan Partisipan

Sehubungan dengan pelaksanaan wawancara yang akan dilakukan untuk keperluan penelitian oleh Saudara Salsabila Royyana mahasiswa Fakultas Psikologi & Kesehatan UIN Walisongo Semarang, maka saya mengisi lembar kesediaan informan untuk mengikuti rangkaian penelitian. Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama/Inisial : RAYNALOHO AKBAR

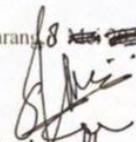
Tempat, tanggal lahir : Bogor, 17 Juli 1998

Alamat : Jl. Sendang Utara 11, Gemah, Pedurungan, Kota Semarang

Menyatakan *bersedia/tidak* untuk mengikuti serangkaian wawancara. Kemudian untuk menghindari beberapa hal yang tidak diinginkan, maka saya sebagai informan memutuskan terdapat beberapa catatan selama proses penelitian (jika ada):

- 1.
- 2.

Semarang, 8 ~~Mei~~ Juni 2023.

  
(.....Raynaloho.....)

## LEMBAR PERSETUJUAN

### LEMBAR PERSETUJUAN

(*CONSENT FORM*)

Mohon lengkapi daftar pernyataan berikut. Berikan tanda (✓) pada jawaban yang anda setuju.

No.	Pernyataan	YA	TIDAK
1.	Saya sudah membaca dan memahami lembar informasi untuk partisipan.	✓	
2.	Saya mendapat waktu untuk mempertimbangkan partisipan saya dalam penelitian ini.	✓	
3.	Saya menerima dengan jelas dari penjelasan yang diberikan peneliti kepada saya mengenai penelitian ini.	✓	
4.	Saya memahami bahwa keikutsertaan saya dalam penelitian ini adalah sukarela (pilihan saya) dan saya dapat mengundurkan diri dari penelitian ini tanpa syarat tertentu.	✓	
5.	Saya memahami bahwa keikutsertaan saya dalam penelitian ini bersifat rahasia.	✓	
6.	Saya bersedia dan mengizinkan proses wawancara ini direkam menggunakan alat perekam.	✓	
7.	Saya tahu siapa yang harus saya hubungi jika saya memiliki pertanyaan tentang penelitian ini.	✓	
8.	Saya ingin menerima ringkasan hasil penelitian ini.	✓	
9.	Saya sudah membaca dan memahami lembar persetujuan ini.	✓	

## PARTISIPAN 2

RAHASIA

### INFORMED CONSENT

#### Lembar Persetujuan Partisipan

Sehubungan dengan pelaksanaan wawancara yang akan dilakukan untuk keperluan penelitian oleh Saudara Salsabila Royyana mahasiswa Fakultas Psikologi & Kesehatan UIN Walisongo Semarang, maka saya mengisi lembar kesediaan informan untuk mengikuti rangkaian penelitian. Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama/Inisial : Dita Mawarni

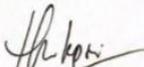
Tempat, tanggal lahir : Pati, 25 Desember 1999

Alamat : Dewi Sartika Barat V no .31

Menyatakan *bersedia/tidak* untuk mengikuti serangkaian wawancara. Kemudian untuk menghindari beberapa hal yang tidak diinginkan, maka saya sebagai informan memutuskan terdapat beberapa catatan selama proses penelitian (jika ada) :

- 1.
- 2.

Semarang, 9 <sup>Juni</sup> 2023

  
(.....  
Dita M.....)

## LEMBAR PERSETUJUAN

### LEMBAR PERSETUJUAN

(*CONSENT FORM*)

Mohon lengkapi daftar pernyataan berikut. Berikan tanda (✓) pada jawaban yang anda setuju.

No.	Pernyataan	YA	TIDAK
1.	Saya sudah membaca dan memahami lembar informasi untuk partisipan.	✓	
2.	Saya mendapat waktu untuk mempertimbangkan partisipan saya dalam penelitian ini.	✓	
3.	Saya menerima dengan jelas dari penjelasan yang diberikan peneliti kepada saya mengenai penelitian ini.	✓	
4.	Saya memahami bahwa keikutsertaan saya dalam penelitian ini adalah sukarela (pilihan saya) dan saya dapat mengundurkan diri dari penelitian ini tanpa syarat tertentu.	✓	
5.	Saya memahami bahwa keikutsertaan saya dalam penelitian ini bersifat rahasia.	✓	
6.	Saya bersedia dan mengizinkan proses wawancara ini direkam menggunakan alat perekam.	✓	
7.	Saya tahu siapa yang harus saya hubungi jika saya memiliki pertanyaan tentang penelitian ini.	✓	
8.	Saya ingin menerima ringkasan hasil penelitian ini.	✓	
9.	Saya sudah membaca dan memahami lembar persetujuan ini.	✓	

## PARTISIPAN 3

RAHASIA

### INFORMED CONSENT

#### Lembar Persetujuan Partisipan

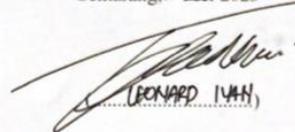
Sehubungan dengan pelaksanaan wawancara yang akan dilakukan untuk keperluan penelitian oleh Saudara Salsabila Royyana mahasiswa Fakultas Psikologi & Kesehatan UIN Walisongo Semarang, maka saya mengisi lembar kesediaan informan untuk mengikuti rangkaian penelitian. Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama/Inisial : LEONARD NAN FAJARI THOMAS  
Tempat, tanggal lahir : SEMARANG, 28 MEI 1998  
Alamat : CANDI LAMEN NO 8

Menyatakan *bersedia/tidak* untuk mengikuti serangkaian wawancara. Kemudian untuk menghindari beberapa hal yang tidak diinginkan, maka saya sebagai informan memutuskan terdapat beberapa catatan selama proses penelitian (jika ada) :

- 1.
- 2.

Semarang, 10 <sup>Juni</sup> ~~Mei~~ 2023

  
(LEONARD NAN FAJARI THOMAS)

## LEMBAR PERSETUJUAN

### LEMBAR PERSETUJUAN

(*CONSENT FORM*)

Mohon lengkapi daftar pernyataan berikut. Berikan tanda (✓) pada jawaban yang anda setuju.

No.	Pernyataan	YA	TIDAK
1.	Saya sudah membaca dan memahami lembar informasi untuk partisipan.	✓	
2.	Saya mendapat waktu untuk mempertimbangkan partisipan saya dalam penelitian ini.	✓	
3.	Saya menerima dengan jelas dari penjelasan yang diberikan peneliti kepada saya mengenai penelitian ini.	✓	
4.	Saya memahami bahwa keikutsertaan saya dalam penelitian ini adalah sukarela (pilihan saya) dan saya dapat mengundurkan diri dari penelitian ini tanpa syarat tertentu.	✓	
5.	Saya memahami bahwa keikutsertaan saya dalam penelitian ini bersifat rahasia.	✓	
6.	Saya bersedia dan mengizinkan proses wawancara ini direkam menggunakan alat perekam.	✓	
7.	Saya tahu siapa yang harus saya hubungi jika saya memiliki pertanyaan tentang penelitian ini.	✓	
8.	Saya ingin menerima ringkasan hasil penelitian ini.	✓	
9.	Saya sudah membaca dan memahami lembar persetujuan ini.	✓	

# **LAMPIRAN 3**

**Verbatim Wawancara dan Hasil Observasi**

## VERBATIM WAWANCARA

### PARTISIPAN 1

Nama/Inisial : RA

Hari, Tanggal wawancara: Kamis, 8 Juni 2023

Waktu: 16.00 - 18.00 WIB

Lokasi Wawancara: Tepian Kopi Semarang

#### Keterangan

**P** : Peneliti

**I** : Informan

No	Ket	Verbatim
1.	P	“Selamat malam kak Ray, bagaimana kabarnya kak?”
2.	I	“Alhamdulillah baik.”
3.	P	“Terimakasih sudah meluangkan waktunya kak, Apakah kita bisa langsung mulai untuk wawancaranya?”
4.	I	“Boleh, dengan senang hati.”
5.	P	“Baik, yang pertama saya ingin menanyakan perihal latar belakang pribadi kak Ray, termasuk asal keluarga dan lingkungan dimana kak Ray dibesarkan? ”
6.	I	“Keluarga asli Minang, Sumatra Barat. Pribadi saya sendiri lahir di Bogor, Jawa barat. Kemudian pindah dan menetap di Semarang. ”
7.	P	“Bagaimana untuk hubungan kak Ray dengan anggota keluarga lainnya? ”
8.	I	“Alhamdulillah hubungan saya dengan keluarga cukup baik. Mulai dari keluarga inti hingga keluarga dari Ayah ataupun Ibu. ”

9.	P	“Selanjutnya kak, untuk latar belakang pendidikan, dimana kak Ray menghabiskan masa sekolahnya? ”
10.	I	“Latar pendidikan SD, SMP, SMA, Sarjana di Semarang. SDN Pedurungan 07, SMPN 9 Semarang, SMAN 2 Semarang, Universitas Dian Nuswantoro.”
11.	P	“Apakah kak Ray pernah mengikuti pendidikan non formal? ”
12.	I	“Tidak kak.”
13.	P	“Lalu, apakah kak Ray memiliki bidang studi atau keahlian khusus?”
14.	I	“Lebih <i>prefer</i> ke keahlian khusus seperti <i>digital marketing</i> karena belajar dari kampus juga. Seperti memasarkan suatu produk atau jasa menggunakan fasilitas internet. Semua platform di internet bisa dimanfaatkan sebagai sarana marketing, mulai dari dari <i>social media, marketplace, blog, web official, search engine</i> , dan lain lain. Ada juga keahlian khusus lainnya di bidang FnB yaitu Barista. Selain menempuh pendidikan kuliah saya sempat freelance jadi barista di salah satu <i>coffee shop</i> . Barista sendiri memiliki tugas yaitu meracik kopi sesuai orderan yang diterima. Tugas selain meracik kopi adalah melayani pelanggan atau menerima orderan dari pelanggan yang datang. Hal ini juga seorang barista harus ramah dan juga teliti. Mulai dari produk yang ditawarkan seperti <i>coffee</i> dan <i>non coffee</i> .”
15.	P	“Waaahhh keren banget kak masih muda mau explore hal hal baru. Kemudian, mohon maaf sebelumnya ya mengenai latar belakang ekonomi, bagaimana kondisi ekonomi kak Ray? ”
16.	I	“Alhamdulillah stabil 50:50 kebutuhan pokok, <i>daily</i> dan menabung.”

17.	P	“Apakah kak Ray memiliki tanggung jawab finansial terhadap keluarga atau tanggungan lainnya? ”
18.	I	“Ada, buat memenuhi kebutuhan kuliah adik.lalu Apa hobi atau kegiatan sosial yang kak Ray sukai?”
19.	P	“Keren banget si kak, jadi pengen adiknya kak Ray hehehe. ”
20.	I	“Hobi saya engga muluk muluk kak dengerin lagu sama main game aja hahaha. Kalau untuk kegiatan sosial sepertinya lebih ke mengarah di kampus kaya membentuk kelompok belajar, penggalangan dana, peringatan kemerdekaan.”
21.	P	“Waaahh sukak dengerin lagu genre apa kak? Aktif juga ya kak dikampus. Lalu, bagaimana lingkungan sosial sekitar kak Ray? ”
22.	I	“Genre metal sama kpop kak hehe. Untuk lingkungan sosial lebih aktif di tempat kerja aja sih kak karena kita udah kaya keluarga sendiri setiap ada kuwalahan atau susah pasti bantu satu samalain.”
23.	P	“aaaa jarang nih cowok yang sukak kpop hehe... Next, pertanyaan selanjutnya ya kak. Apakah ada pengalaman yang mengubah pandangan kak Ray tentang kehidupan atau memberikan dampak yang sangat berpengaruh pada diri kak Ray? ”
24.	I	“Ditinggal ayah pada tahun 2016. Pagi aku sempat bertemu ayah saya dan pamit untuk pergi kuliah. Dijalan pulang kerumah saya ditelepon ibu saya kalau ayah saya sudah meinggal dunia. Ayah saya meninggal dalam acara keluarga. Kejadian ini membuat saya berpikir kalau manusia itu dalam saat apapun bisa aja meinggal. Sejak saat itu, saya berpikir untuk berbuat yang terbaik pada hari ini seolah hari ini terakhir kamu hidup. ”
25.	P	“Turut berbela sungkawa ya kak semoga ayah kak Ray selalu diberi

		tempat yang terbaik disisi Allah. Tapi sejauh ini aku liat kak ray orangnya kuat banget lohh. <i>Good job</i> buat kak Ray masih semangat menjalani hari harinya. Kemudian, boleh diceritakan alasan kak ray bisa menjadi seorang barista di Tepian Kopi Semarang? ”
26.	I	“Terimakasih kak, 2019 awalnya iseng <i>apply</i> kerja karena keadaan pandemi daripada di rumah aja. Sekalian mencoba hal baru keluar dari zona nyaman kemudian diterima dan belajar hal terkait dunia FnB terutama <i>front liner</i> seperti <i>making product, server.</i> ”
27.	P	“Lalu, perspektif kak ray mengenai seorang barista itu yang bagaimana kak? ”
28.	I	“Kalo di dengar orang awam kata barista tentu yang terlintas adalah kopi. Barista adalah sebutan bagi orang yang punya keahlian khusus untuk membuat dan menyajikan minuman berbasis espresso yakni jenis minuman kopi yang diekstraksi memakai mesin khusus (mesin espresso). Biasanya, barista memang bekerja di kedai kopi maupun bar. ”
29.	P	“Kemudian, pengalaman yang paling berkesan selama menjadi barista apa kak? ”
30.	I	“Kalau menurutku si ketika berkesempatan berinteraksi dengan banyak orang, menjadi bagian dari komunitas kopi, meningkatkan keterampilan dalam aplikasi mesin espresso, manual brew, mempelajari tentang kopi yang lebih mendalam. ”
31.	P	“Pengalaman yang kurang menyenangkan menjadi barista apa kak? ”
32.	I	“Untuk dukanya si tuntutan fisik, ketergantungan pada tips, waktu <i>in charge</i> yang engga stabil, lalu ketika juga waktu ada pelanggan yang tidak menyenangkan kita harus sebisa mungkin bersifat <i>friendly.</i> ”

33.	P	“Lalu, bagaimana cara kak Ray bisa membangun networking yang efektif dan bermanfaat untuk kemajuan karir? ”
34.	I	“Banyakin relasi ataupun kenalan, lakukan duplikasi, beri dukungan kamu sama temenmu, ikutin perkumpulan komunitas yang ada. ”
35.	P	“Ketika berhadapan dengan <i>customer</i> langsung, bagaimana cara kak Ray bisa meningkatkan rasa percaya diri? ”
36.	I	“Wajib lebih menguasai produk <i>knowledge</i> , pertahanin sikap positif, pemecahan masalah dalam kreatif, serta responsif. ”
37.	P	“Lalu, bagaimana kak Ray membangun hubungan kerja yang positif dengan partner kerja dan <i>customer</i> ? ”
38.	I	“Engga sungkan memberi atau menerima bantuan dari partner, menjadi pendengar yang aktif, membangun komunikasi yang baik, saling menghormati satu sama lain, dan yang paling penting jangan lupa untuk <i>say</i> terimakasih. ”
39.	P	“Bagaimana kak Ray merangkul partner kerja agar lebih percaya diri dan dapat dihargai dilingkungan kerjanya? ”
40.	I	“Kenalin karakter setiap partner kerja ada pepatah yang berbunyi “tak kenal maka tak sayang”. Pepatah tersebut bisa di terapin dalam meningkatkan kerjasama tim. Karena dengan mengenalkarakter setiap anggota, maka akan sangat memudahkan untuk berkomunikasi dan mencapai tujuan yang sama sehingga target kerja yang sudah ditentukan bisa dicapai dengan mudah. ”
41.	P	“lalu, bagaimana cara kak Ray berkolaborasi dengan partner kerja untuk menyelesaikan tugas bersama atau <i>team work</i> ? ”
42.	I	“Aktif mendengar, bersikap terbuka, menjaga komunikasi yang barusan di jelasin salah satu dengan yang lain, kerjain proyek

		proyek yang menurutmu belum dikerjakan oleh tim kerja, <i>last</i> memiliki pemikiran terbuka atau <i>open minded</i> . ”
43.	P	“Apa yang kak Ray lakukan terhadap partner kerja yang mengalami kesulitan atau yang sedang membutuhkan bantuan kepada kak Ray?”
44.	I	“Bantu selain main job kita sudah kita kerjakan. Karena impactnya baik bakal balik lagi ke kita. ”
45.	P	“Boleh dijelaskan, bagaimana kak Ray mengatasi perbedaan atau perselisihan dengan partner kerja? ”
46.	I	“Lebih menghargai pendapat sama jangan terlalu emosional dalam menentukan keputusan di tempat kerja sih. ”
47.	P	“Ketika ada kritik dan saran dari partner kerja gimana cara kak Ray menyikapinya? ”
48.	I	“Dengerin dengan emosi yang stabil, dipahami kritiknya, ucapin erimakasih karena manusia tak luput dari salah. ”
49.	P	“Apa yang kak Ray lakukan dalam membangun kegiatan operasional yang menyenangkan atau tidak membosankan? ”
50.	I	“Enjoy aja sesuai passion karena kalau sudah passion bakalan senang ngelakuinnya. ”
51.	P	“Lalu, apa yang kak Ray lakukan agar operasional dapat berjalan dengan lancar? ”
52.	I	“Kerjain sesuai dengan SOP aja yang berlaku kak. ”
53.	P	“Apakah kak Ray membuat <i>schedule</i> kegiatan harian dalam operasional? ”

54.	I	“Engga karena sudah ada yang mengerjakan untuk <i>schedule</i> operasional sendiri dari atasan. Kita tinggal <i>action</i> aja, tetapi sesuai prosedur dan melakukan tugas secara cepat dan tepat siih.”
55.	P	“Lalu, apa yang kak Ray lakukan dalam mengurangi resiko kerugian dalam perusahaan?”
56.	I	“Memaksimalkan operasional contohnya <i>upsell product</i> yang <i>happening</i> , ketika melakukan kesalahan dalam membuat suatu produk tidak usah panik kita membuat ulang lagi tetapi ditulis di <i>compliment</i> dengan cara itu harus lebih teliti dan hati hati dalam membuat produk lagi.”
57.	P	“Apakah kak Ray akan melakukan inovasi baru jika beberapa produk tidak meningkat dalam penjualannya?”
58.	I	“Pasti karena kalau kita tidak berinovasi kita akan ketinggal oleh kompetitor lain. Contohnya membuat menu product unik yang tidak ada dikompetitor lain, membuat promosi yang lebih menarik.”
59.	P	“Bagaimana kak Ray menghadapi dan mengatasi tekanan dalam pekerjaan?”
60.	I	“Enjoy aja si kak kalau menurutku karena kalau apapun hal itu jika dipikir aja akan mengurangi performa dalam bekerja.”
61.	P	“Apakah kak Ray pernah mengalami kegagalan saat bekerja dan gimana cara mengatasi kegagalan tersebut?”
62.	I	“Kegagalan itu wajar ya karena kita tahu celah kita dimana. Dengan kegagalan tersebut kita bisa bangkit lebih optimal karena kita sudah mengalami kegagalan dan tidak melakukan kesalahan tersebut.”
63.	P	“Apa yang biasanya dilakukan ketika ada situasi yang diluar dugaan, seperti kehabisan bahan baku pada saat operasional

		berlangsung? ”
64.	I	“ <i>Upselling</i> item lain yang banyak bahan bakunya karena kalau tidak di <i>Upselling</i> bahan baku yang stocknya masih banyak bakal <i>waze</i> atau <i>expired</i> . ”
65.	P	“Apakah kak Ray pernah mengalami perubahan situasi kerja, lalu bisakah kak Ray memberikan contoh dari perubahan situasi kerja yang pernah dialami? ”
66.	I	“Untuk perubahan situasi kerja pernah mengalami. Seperti waktu ada karyawan baru yang gantiin posisi karyawan lama yang sudah resign mesti ngajarin dulu ngetraining karyawan baru tersebut. Lalu saya sebagai karyawan lama harus bisa membuat suasana jadi cair biar anak baru itu betah dan mengenal satu sama lain. Ooo iya pernah waktu itu juga head bar kita ada yang mengundurkan jabatan tersebut karena dia bilang tidak sanggup sama tanggung jawab pekerjaannya jadi sebelum perekrutan <i>head bar</i> baru, waktu itu sudah akhir bulan yang dimana kita harus <i>Stock Opname</i> jadi semua karyawan harus bisa saling nge <i>backup</i> apa aja yang harus dikerjakan , karena kalau belum selesai sebelum tanggal 3, gajinya akan turun sampai <i>Stock Opname</i> terselesaikan. ”
67.	P	“Bagaimana kak Ray mengatasi perubahan situasi tersebut. ”
68.	I	“Jadi ketika ada perubahan situasi kerja kita wajib mengikuti rules yang berlaku sesuai dengan kemampuan para pekerja. ”
69.	P	“Bagaimana kak Ray melibatkan partner kerja dalam menghadapi proses perubahan situasi kerja tersebut? ”
70.	I	“Biasanya saya dan team saling menyemangati diri sendiri sih, kalau engga kita ngejokes buat penyemangat agar suasana kerja tersebut bisa lebih happy, kehangatan ditempat kerja itu yang paling

		penting sih kak meskipun ada aja beberapa situasi yang tidak kita inginkan tetapi kalau kita menyikapi dengan enjoy bakal engga kerasa kok. ”
71.	P	“Untuk pertanyaan terakhir, apa motivasi kak Ray sehingga menjadi seorang barista sampai saat ini? ”
72.	I	“Pengenalan lebih jauh terhadap kopi dan mendapatkan relasi baru terutama kaum hawa hehehehe. Mohon maaf frontal hehehehe.”
73.	P	“hehehe santai aja kak. Baik kak Ray untuk wawancara sudah selesai, terimakasih sebelumnya sudah bersedia menjadi informan saya kak. ”
74.	I	“Iya kak dengan senang hati. ”

## VERBATIM WAWANCARA

### PARTISIPAN 2

Nama/Inisial : DM

Hari, tanggal wawancara : Jumat, 9 Juni 2023

Waktu : 16.00 - 18.00 WIB

Lokasi Wawancara : Tepian Kopi Semarang

#### Keterangan

**P** : Peneliti

**I** : Informan

No	Ket	Verbatim
1.	P	“Selamat sore kak Dita, bagaimana kabarnya? ”
2.	I	“Selamat sore, Alhamdulillah hari ini kabar baik. ”
3.	P	“Terimakasih kak sudah meluangkan waktunya disore hari ini, apakah kita bisa langsung mulai untuk wawancara kak? ”
4.	I	“Bisa kak, silahkan. ”
5.	P	“Baik, yang pertama saya ingin menanyakan latar belakang pribadi kak Dita, termasuk asal keluarga dan lingkungan dan dimana kak Dita dibesarkan? ”
6.	I	“Baik, nama lengkap saya Dita Mawarni. Saya lahir di Pati, 25 Desember 1999. Namun, saat usia sekitar 3 tahun saya pindah ke Kendal bersama orang tua saya karena pekerjaan mereka berada di Kendal. Saat ini saya sedang menempuh pendidikan S1 Sastra Inggris di Universitas Negeri Semarang. Alhamdulillah sudah memasuki tahap penyusunan skripsi. Pendidikan saya di mulai di TK Mekarsari, lalu SD N 1 Sukolilan, SMP N 3 Patebon, dan SMA

		N 2 Kendal. ”
7.	P	“Waaahhh semangat juga kak buat nyusun skripsinya. Lalu, bagaimana hubungan kak Dita dengan anggota keluarga lainnya? ”
8.	I	“Sejauh ini hubungan saya dengan keluarga baik baik saja sepereti keluarga pada umumnya. ”
9.	P	“Apakah kak Dita pernah mengikuti pendidikan non formal?”
10.	I	“Untuk pendidikan non formal hanya seputar extraculiculer yang disediakan sekolahan dan universitas saja. Seperti english club, taekwondo, bakti sosial, dan pramuka. ”
11.	P	“Apakah kak Dita memiliki bidang studi atau keahlian khusus? ”
12.	I	“Saya tidak merasa memiliki keahlian khusus, namun karena saat ini saya sedang mendalami bidang studi Sastra Inggris di tingkat perguruan tinggi jadi sedikit banyak saya tahu tentang bidang studi tersebut. ”
13.	P	“Bagaimana pendidikan tersebut memengaruhi perjalanan karier atau minat kak Dita? ”
14.	I	“Bahasa inggris menjadi bahasa international saat ini sehingga sangat sering kita temui di manapun dan kapanpun termasuk dalam pekerjaan yang saat ini saya jalani. Saat ini saya adalah seorang barista di Tepian Kopi yang berinteraksi langsung dengan customer yang berlatar belakang berbeda-beda. Tidak jarang saya menemui customer yang bukan WNI dan tidak fasih berbahasa Indonesia. Ilmu yang saya pelajari tersebut sangat membantu saya berkomunikasi dengan mereka sehingga memudahkan saya memahami apa yang customer inginkan. ”

15.	P	“Wawww keren banget kak Dita. Kemudian,mohon maaf sebelumnya ya kak mengenai latar belakang ekonomi, Bagaimana kondisi ekonomi Kak Dita? ”
16.	I	“Terhitung sejak pandemi beberapa tahun belakangan ini, memang sangat mempengaruhi perekonomian banyak orang. Termasuk keluarga saya. Tidak terlalu buruk namun dampaknya cukup signifikan sehingga menyebabkan saya harus ikut bekerja untuk memulihkan perekonomian keluarga. ”
17.	P	“Apakah kak Dita memiliki tanggung jawab finansial terhadap keluarga atau tanggungan lainnya? ”
18.	I	“Ya. Seperti jawaban saya sebelumnya. Meski tidak sepenuhnya namun saya merasa bertanggung jawab untuk membantu keluarga.”
19.	P	“Baik kak. lalu Apa hobi atau kegiatan sosial yang Kak Dita sukai?”
20.	I	“Dulu hobi saya berenang dan membaca. Tapi seiring berjalannya waktu, sepertinya saya tidak memiliki hobi saat ini.Untuk kegiatan sosial, sudah lama tidak ada. Keseharian sibuk dengan pekerjaan dan skripsi. ”
21.	P	“Bagaimana lingkungan sosial di sekitar kak Dita? ”
22.	I	“Lingkungan sosial baik. Tidak banyak mempengaruhi keseharian saya karena saya tipikal orang yang cuek. Sesekali ada ketidaksesuaian dengan pribadi saya tapi sepertinya itu hal yang biasa. Jadi tidak ada masalah. ”
23.	P	“Lalu, apakah ada pengalaman yang mengubah pandangan kak Dita tentang kehidupan atau memberikan dampak yang sangat berpengaruh pada diri kak Dita? ”

24.	I	“Tentu banyak dan tidak bisa saya jabarkan satu-satu. Pengalaman-pengalaman itu membuat saya memandang kehidupan, dunia, dan segala aspek yang ada didalamnya adalah sesuatu yang abstrak dan tidak pasti. Sehingga untuk menghadapi ketidakpastian hidup, harus menyiapkan mental dan kesabaran yang kuat. Dan jangan terlalu berharap atau percaya dengan segala yang ada di dunia ini. ”
25.	P	“Waahhh betulll banget kak setuju bangettt sama pendapat kak Ditaa.Kemudian, boleh diceritakan alasan kak Dita memilih menjadi barista di Tepian Kopi Semarang? ”
26.	I	“Alasan utamanya adalah untuk menunjang kebutuhan financial. Tapi selain itu saya juga bisa belajar tentang bidang yang baru. ”
27.	P	“Iyaa kak bener banget mumpung masi muda kan ya kita bisa explore hal-hal baru.  Lalu, menurut pandangan kak Dita seorang barista itu bagaimana?”
28.	I	“Betul kak. Hehehe.  Berdasarkan pengalaman dan pemahaman saya kurang lebih 1 tahun 6 bulan bekerja di Tepian Kopi, barista tugas utamanya adalah memahami dan menjalankan segala sesuatu yang berkaitan dengan making product atau kata lain menyesuaikan dengan menu yang lebih spesifiknya minuman. Jenis minumannya juga bervariasi tidak hanya kopi. Selain itu, Barista juga harus memiliki kemampuan dan <i>knowledge</i> tentang kopi, mesin kopi, dan seputar tentang dunia kopi.Meski dalam pelaksanaannya ada beberapa tugas lain yang harus dijalankan tapi utamanya adalah apa yang sudah saya sebutkan tadi kurang lebihnya”
29.	P	“Kemudian, pengalaman Kak Dita yang paling berkesan selama menjadi Barista apa kak? ”

30.	I	“Setiap progress saya saat belajar menjadi Barista adalah pengalaman yang sangat berkesan. ”
31.	P	“Lalu, Apa pengalaman yang tidak mengenakan selama menjadi seorang barista kak? ”
32.	I	“Ya, terkadang terdapat problem seperti kesalahpahaman dan kurang komunikasi dengan sesama karyawan sehingga berdampak pada komplain dari <i>customer</i> dan operasional tidak berjalan dengan lancar.”
33.	P	“Lalu, Bagaimana kak Dita membangun <i>networking</i> yang efektif dan bermanfaat untuk kemajuan karir ? ”
34.	I	“Memperluas relasi dan pertemanan menjadi salah satu hal yang paling penting untuk menunjang karir saya kedepannya. Lebih banyak pertemanan akan mempermudah untuk mendapatkan informasi mengenai pekerjaan dan hal-hal lain. ”
35.	P	“Bagaimana Kak Dita meningkatkan rasa percaya diri pada saat berhadapan langsung pada customer ? ”
36.	I	“Tentu saja dengan mempersiapkan diri. Seperti belajar agar menguasai informasi seputar produk yang akan dijual dan seputar cafe. Mempersiapkan penampilan dan kebersihan diri juga penting agar lebih percaya diri. ”
37.	P	“Lalu Bagaimana kak Dita membangun hubungan kerja yang positif dengan partner kerja dan <i>customer</i> ? ”
38.	I	“Berusaha untuk menyampaikan komunikasi yang baik selama proses kerja berlangsung. Selain itu juga menjalin hubungan yang baik di kerjaan maupun diluar jam kerja. ”

39.	P	“Bagaimana kak Dita merangkul partner kerja agar lebih percaya diri dan dapat dihargai dilingkungan kerja? ”
40.	I	“Memberikan contoh yang baik serta bertanggung jawab dalam melaksanakan tugas selama bekerja. Saling mengingatkan dan memberikan pendapat kepada sesama partner kerja agar terjaga kestabilan operasional. ”
41.	P	“Lalu, Bagaimana kak Dita berkolaborasi dengan partner kerja untuk menyelesaikan tugas bersama atau <i>team work</i> ? ”
42.	I	“Membangun komunikasi yang baik, membagi tugas kerja harian, dan saling membantu tentunya. ”
43.	P	“Apa yang kak Dita lakukan terhadap partner kerja yang mengalami kesulitan atau yang sedang membutuhkan bantuan kepada kak Dita? ”
44.	I	“Bertanya tentang kesulitan yang sedang dihadapi. Berusaha menyelesaikan bersama. Jika tidak bisa ya mencoba mencari solusi lain mungkin dengan bertanya atau menyampaikan kepada karyawan lain yang lebih berpengalaman.”
45.	P	“Boleh dijelaskan, bagaimana kak Dita mengatasi perbedaan atau perselisihan dengan partner kerja? ”
46.	I	“Mungkin dengan saling menasihati dan mengingatkan kak agar bisa menjalankan operasional sesuai dengan SOP yang berlaku. ”
47.	P	“lalu, jika ada kritik dan saran dari partner kerja bagaimana Kak Dita dalam menanggapi?”
48.	I	“Kritik dan saran sangat penting untuk menunjang perkembangan kemampuan. Jadi jika kritik dan saran tersebut membangun maka

		sangat penting untuk ditanggapi dengan baik.”
49.	P	“Okee baik , lanjut ke pertanyaan selanjutnya ya kak.... masih semangat kan kakhehehe.”
50.	I	“Masih dooong hehe. ”
51.	P	“Apa yang Kak Dita lakukan dalam membangun kegiatan operasional yang menyenangkan atau tidak membosankan ? ”
52.	I	“Ya mungkin dengan mengobrol, atau sekedar bernyayi agar suasana tidak sepi, lalu ketika lagi hectic banget customer membludak ketika membuat produk kita tetap santai tetap membuat sesuai sop. ”
53.	P	“Apa yang Kak Dita lakukan agar operasional dapat berjalan dengan lancar ? ”
54.	I	“Selalu mengkomunikasikan dengan baik segala sesuatu yang berkaitan dengan operasional, dan melakukan sesuatu dengan tegas tapi santai. ”
55.	P	“Apakah Kak Dita membuat <i>schedule</i> kegiatan harian dalam operasional? ”
56.	I	“ <i>Schedule</i> kegiatan harian di susun oleh supervisor seperti daily cleaning tentang apa saja yang perlu dibersihkan. Hal hal yang tidak tercantum pada <i>daily cleaning</i> merupakan tanggung jawab bersama seperti <i>check stock</i> barang sehingga dalam pelaksanaannya dilakukan dengan pembagian tugas. ”
57.	P	“Lalu, Apa yang kak Dita lakukan dalam mengurangi resiko kerugian dalam perusahaan? ”

58.	I	“Tidak menggunakan bahan baku untuk keperluan pribadi tanpa persetujuan atasan atau karyawan senior. Menghindari <i>waste product</i> seperti minuman tumpah, salah product untuk meminimalisir kerugian perusahaan. ”
59.	P	“Apakah kak Dita akan melakukan inovasi baru jika beberapa produk tidak meningkat dalam penjualannya? ”
60.	I	“Kalau inovasi baru mungkin belum terpikirkan ya kak. Namun, jika memang saran dan masukan saya diperlukan mungkin baru akan saya pikirkan hehehe. ”
61.	P	“Baik kak, Bagaimana kak Dita menghadapi dan mengatasi tekanan dalam pekerjaan? ”
62.	I	“Santai saja kak. Setiap pekerjaan pasti ada tekanan yang mau tidak mau harus kita lewati. Ya salah satunya dengan selalu memahami dan meresponse intruksi yang diberikan dengan baik agar tidak melakukan kesalahan. Karena biasanya salah satu tekanan terberat dalam pekerjaan adalah ketika melakukan kesalahan dan di complain oleh atasan. ”
63.	P	“Apakah kak Dita pernah mengalami kegagalan saat bekerja.  Lalu, bagaimana cara mengatasi kegagalan tersebut ? ”
64.	I	“Kalau kesalahan dalam bekerja sih pernah sekali minuman tumpah saat mengantarnya ke customer. Solusi yang saya lakukan adalah dengan membersihkan, meminta maaf, lalu mengganti produk yang tumpah tersebut. Dan menyampaikan masalah tersebut kepada karyawan lain ataupun atasan sebagai laporan harian. ”
65.	P	“Baik kak, Apa yang biasanya dilakukan ketika ada situasi yang diluar diguaan, seperti kehabisan bahan baku pada saat operasional

		berlangsung? ”
66.	I	“Tetap bersikap tenang dan tidak panik. Bekerja sama dengan team lain (yang memungkinkan bisa membantu) sebagai solusi. Contoh kehabisan es batu. Bisa meminta bantuan team umum (diluar team bar) yang memungkinkan bisa meninggalkan pekerjaannya sebentar dan bisa di back up yg lain untuk membantu membelikan es batu diluar. Namun hal-hal seperti ini harus menjadi perhatian bersama untuk dihindari. ”
67.	P	“Apakah kak Dita pernah mengalami perubahan situasi kerja? lalu bisakah Kak dita memberikan contoh dari perubahan situasi kerja yang pernah dialami? ”
68.	I	“Perubahan situasi kerja terakhir yang saya hadapi saat cafe tempat saya bekerja mengalami krisis SDM dimana jumlah tim karyawan sangat kurang khususnya tim BARISTA. Akibatnya tim BAR harus di back up oleh supervisor hingga hampir 2-3 bulan. Dampak lainnya adalah beban kerja jadi lebih berat karena yang biasanya diselesaikan oleh 2-5 orang hanya dilakukan oleh 3 orang saja (khusus untuk tim bar). Apalagi saat <i>weekend</i> dengan kondisi sangat ramai tentu sangat kuwalahan. ”
69.	P	“lalu, Bagaimana Kak Dita mengatasi perubahan situasi tersebut? ”
70.	I	“Kalau dari karyawan tidak ada kontribusi lain yang bisa dilakukan selain tetap menjaga loyalitas dan tanggung jawab. Dengan tetap aktif berangkat sesuai schedule yang telah diberikan dan mengusakan agar operasional tetap berjalan dengan baik meski kekurangan tim. Karena keputusan terkait open recruitment menjadi keputusan mutlak perusahaan yang tidak bisa dicampuri oleh karyawan. ”

71.	P	“Bagaimana kak Dita melibatkan partner kerja dalam proses menghadapi perubahan situasi tersebut? ”
72.	I	“Mendiskusikan segala problem yang dihadapi dengan tujuan dapat menyelesaikan bersama. ”
73.	P	“Untuk pertanyaan terakhir, apa motivasi kaka sehingga menjadi seorang barista sampai saat ini? ”
74.	I	“Motivasi utamanya adalah untuk menunjang kondisi financial keluarga. Untuk motivasi lain mungkin semangat mempelajari hal baru, ilmu baru, relasi baru, dan lingkungan baru”
75.	P	“Baik kak Dita untuk wawancara sudah selesai, Terimakasih sebelumnya kak sudah bersedia menjadi informan saya, dan meluangkan waktunya. ”
76.	I	“Baik kakk. Sama-sama. Semoga jawabannya memuaskan. ”

## VERBATIM WAWANCARA

### PARTISIPAN 3

Nama/Inisial : LIFT

Hari, Tanggal wawancara : Sabtu, 10 Juni 2023

Waktu : 14.00 - 16.00

Lokasi Wawancara : Tepian Kopi Semarang

#### Keterangan

P : Peneliti

I : Informan

No	Ket	Verbatim
1.	P	“Selamat malam kak Ivan, bagaimana kabarnya? ”
2.	I	“Malam Salsa, kabar baik. ”
3.	P	“Terimakasih kak sudah meluangkan waktunya di malam hari ini, apakah kita bisa langsung mulai untuk wawancara kak? ”
4.	I	“Boleh, silahkan. ”
5.	P	“Baik, yang pertama saya ingin menanyakan latar belakang pribadi kak Ivan, termasuk asal keluarga dan lingkungan dan dimana kak Ivan dibesarkan? ”
6.	I	“Aku anak ke dua dari lima bersaudara. Pendidikan saya di SD Kanisius Katolik, emang aku dari kecil di didik soal Katolik eeee SD ku pun SD Katolik. Terus... aku SMP ya Puji Tuhan aku sekolah baik SMP di SMP yang cukup unggulan di Semarang di SMP 8 eee... lulus juga lumayan engga... ee nilaine juga engga seng bagus banget juga engga seng buruk banget. Terus aku lanjut ke SMK ya di SMK Mataram karena faktor kepepet waktu itu karena

		awalnya tidak mau lanjut bersekolah ingin bekerja saja tapi tuntutan orang tua pengen ya udah sekolah saja. Akhirnya sekolah di SMK Mataram jurusan otomotif yang engga ada minat sama sekali ke otomotif. Yaa sedikit paksaan tetapi tidak tidak berpengaruh banyak. Asal keluarga yang biasa biasa saja yang tidak menuntut apapun ke anaknya <i>backgorund story</i> yang cukup rumit karena aku dari kecil yang engga dirawat sama orang tua. Eeemm..dirawat sama nenek jadi aku mungkin lebih deket ke nenek dari pada ke orang tua. Lingkungan yaa aku tinggal dilingkungan rumah nenek jadi yang dimana kanan kiri masih saudarajadi engga ada problem.”
7.	P	“Lanjut ya kak, lalu Bagaimana hubungan kak Ivan dengan anggota keluarga lainnya? ”
8.	I	“emm.... kalau aku pribadi si enggaada masalah sama semua kelurgaku ya walaupun aku kurang deket sama mereka semua. Eemmm.. tapi dengan saudara saudara kakak adik juga hubungannya baik baik saja.”
9.	P	“Apakah kak Ivan pernah mengikuti pendidikan non formal?”
10.	I	“Mungkin lebih di itu si apa pelatihan pelatihan khusus kayak <i>public speaking</i> dan lain lain. Eemm... <i>so far</i> si aku engga ada les apapun dari kecil jadi <i>learn be experience</i> aja si. ”
11.	P	“Apakah kak Dita memiliki bidang studi atau keahlian khusus? ”
12.	I	“Masak tentu karena aku dari... udah beberapa tahun aku terjun di industri ini yaa, industri food and beverage. Eemmm... ya cukup banyak makan asam garam sii jadi belajar lewat pengalaman aja.”
13.	P	“Bagaimana pendidikan tersebut memengaruhi perjalanan karier atau minat kak Ivan? ”

14.	I	“Tentu tidak karena aku sekolah di otomotif tidak ada konjungsinya masuk ke dunia kuliner tidak ada hubungannya sama sekali. Eeemm aku emang tertarik di dunia kuliner sebelum itu sebelum sekolah di otomotif dan lain lain sudah aku suka masak jadi ketika waktu itu ada tawaran untuk kerja di cafe awal pertama kan aku terima aja karena untuk belajar. Eee...seiring berjalannya waktu si aku ya itu akhirnya ikut ke restoran ini, hotel ini jadi eee mulai belajar banyak dalam hal kitchen. ”
15.	P	“Kemudian,mohon maaf sebelumnya ya kak mengenai latar belakang ekonomi, Bagaimana kondisi ekonomi kak Ivan? ”
16.	I	“Untuk sekarang si cukup diri sendiri sii. Ee..tidak tidak yang begitu maksudnya cukup untuk membiayai diri sendiri. ”
17.	P	“Apakah kak Ivan memiliki tanggung jawab finansial terhadap keluarga atau tanggungan lainnya? ”
18.	I	“Mungkin ke adek adek, karena adek adek masih sekolah kan ya yang cewek cewek yang masih kecil kecil jadi eee. Tanggunagnnya disitu sii yaa masih ngurusin bayar sekolah, masih ngurusin beli baju seragam gitu gitu.”
19.	P	“Baik kak. lalu Apa hobi atau kegiatan sosial yang kak Ivan sukai?”
20.	I	“Hobiiiiii Cuma dua masak dan musik. Aku ikut diluar mungkin ngeband tapi emang sudah tidak jalan sekarang.. ee aku band rumahan si band sama temen temen rumah jadi bikin dan beberapa ganti personil akhirnya bubar dengan sendirinya karena kesibukan.”
21.	P	“Bagaimana lingkungan sosial di sekitar kak Ivan? ”
22.	I	“Yaaa seperti tak bilang diawal sii lingkungan sosial juga emmm apa ya kebanyakan temen temen sepantaran jadi yaa kita besar

		bareng dan apa ya melalui banyak hal jadi i think tidak ada masalah apapun. Eee sama yang tak omongin diawal kan karena tetangga dekat itu masih saudara saudara semua tidak ada masalah.”
23.	P	“Lalu, apakah ada pengalaman yang mengubah pandangan kak Ivan tentang kehidupan atau memberikan dampak yang sangat berpengaruh pada diri kak Ivan? ”
24.	I	“Nenek meninggal ee mungkin lebih sedikit apaya personal karena apa ya eee karena nenek yang ngerawat dari kecil apa yaa. Lebih ke tampan diri sendiri sii..kehilangan sosok yang emang berpengaruh dihidup yaa merubah pola pikir untuk yang lebih dewasa kenapa gitu yaa karena engga deket sama orang tua jadi lebih deket ke nenek dan sudah meninggal jadi ketika ditinggalkan jauh lebih terpukul yaaa menuntut untuk lebih dewasa lagi lebih <i>wise</i> aja sii. ”
25.	P	“Kemudian, boleh diceritakan alasan kak Ivan memilih menjadi Chef di Tepian Kopi Semarang? ”
26.	I	“Kalau di Tepian ee..karena ini konsultannya chef ku yang lama, chef yang dulu tempat aku bekerja, jadi waktu itu aku di <i>calling</i> jadi disini butuh <i>head</i> untuk nggurusin <i>kitchen</i> . Jadi aku di <i>calling</i> datang kesini emang disuruh untuk menjadi <i>leader</i> di <i>Kitchen</i> jadi ee..sangat mulus sekali karena aku tidak melamar kerja disini. Karena yaa chef ku tau kinerja ku posisi aku tidak bekerja dimanapun jadi otomatis yang dicari langsung aku. ”
27.	P	“Lalu, menurut pandangan kak Ivan seorang chef itu bagaimana?”
28.	I	“Karena aku sudah begitu banyak ikut di beberapa kitchen emm.. kitchen A kitchen B dan pastinya chefnya beda beda ee... Seorang chef itu bagaimana eee...yang bisa menjadi <i>role model</i> untuk yang diajarkan siapapun eee entah orangnya bodoh orangnya pintar

		maksudnya dia bisa menjadi <i>role model</i> itu seorang chef. Engga sekedar meng <i>creat</i> sesuatu menu karena meng <i>creat</i> itu kewajiban karena seorang chef harus membuat suatu menu.”
29.	P	“Kemudian, pengalaman kak Ivan yang paling berkesan selama menjadi chef apa kak? ”
30.	I	“Lebih... lebih apa yaa lebih pengalaman yang buat belajar sii. Berkesan.. berkesan semua karena emang satu kecintaan kerja di <i>kitchen</i> eee... kalau satu yang di ingat sih paling yak emang dulu pas belum bisa apa apa masih baru ee diajarin dengan kitchen yang keras kaget aja sii ee tau tau pan terbang dan lain lain ya ituu suatu apa ya suatu pembukaan kalau di <i>kitchen</i> . <i>I think</i> buat belajar aja. ”
31.	P	“Lalu, Apa pengalaman yang tidak mengenakan selama menjadi seorang chef kak? ”
32.	I	“eee awalnya si engga mengenakan tapi buat belajar dulu bekerja di kitchen eee.. ngeshift sama head kitchen ndak mandi hehehe eee... akhirnya head kitchen tau disuruh pulang dikasih waktu 30 menit langsung sampai yaa itu buat pelajaran ya emang kerja dimanapun ya harus menghargai diri sendiri laaa itu yang diajarkan mereka. ”
33.	P	“Lalu, Bagaimana kak Ivan membangun <i>networking</i> yang efektif dan bermanfaat untuk kemajuan karir ? ”
34.	I	“Lebih tidak pilih pilih siih ee.... maksute lebih bergaul ke siapapun ee engga milih milih apapun semuanya lebih ke dirangkul karena <i>networking</i> itu lagi perlu dijamin sekarang sii karena bekerja juga lebih ke relasi yaa bekerja di FnB apalagi kamu ingin datengin customer ya kamu harus punya <i>networking</i> yang jelas untuk kenal ini itu ini itu jadi lebih gampang .”

35.	P	“Bagaimana kak Ivan meningkatkan rasa percaya diri pada saat berhadapan langsung pada customer ? ”
36.	I	“Waktu. Kenapa waktu yaa apa yaa percaya diri itu masalah waktu kapan siapnya karena semua orang kalau dihadapin dengan hal baru pasti kagok maksute seiring berjalannya waktu bukan akan lebih ke percaya diri lagi emm. Ya mungkin juga belajar public speaking dan lain lain itu yang apa ya kemudian ngebentuk diri terus ketemu orang di forum dan lain lain itu ngebentuk diri untuk lebih ke percaya diri aja.”
37.	P	“Lalu Bagaimana kak Ivan membangun hubungan kerja yang positif dengan partner kerja dan <i>customer</i> ? ”
38.	I	“Apaa yaaa.. eeee....bahasanya apa ya eee... lebih ke melihat lawan bicara lebih ke apa ya scanning ngebaca orang lebih tepatnya eee.. orang ini kek gimana orang ini ke gimana kan ngga semua orang di pukul rata dengan tingkah laku kita yang sama yaaa.. ee lebih memposisikan diri saja siiii. ”
39.	P	“Bagaimana kak Ivan merangkul partner kerja agar lebih percaya diri dan dapat dihargai dilingkungan kerja? ”
40.	I	“Bounding mungkin bounding eee lebih ke banyak ngbrol si sama dia karena kuncinya cuman itu ketika kita jarang ngobrol juga kan kita engga tau mau mu apa. Komunikasi jauh lebih baik.”
41.	P	“Lalu, Bagaimana kak Ivan berkolaborasi dengan partner kerja untuk menyelesaikan tugas bersama atau <i>team work</i> ? ”
42.	I	“eee kalau bicara <i>team work</i> atau kerja tim kan ter struktur yah ee.. apalagi kalau di kitchen lebih terstruktur lagi dari kamu megang <i>grilling</i> , megang <i>frying</i> , megang <i>pan</i> , emang dari awal sebelum <i>running operasional</i> kita sudah <i>briefing</i> duluan kamu mau megang

		apa kamu mau megang apa jadi kalau di kitchen di ada chefnya sebetulnya chefnya <i>head chef</i> atau <i>executif chef</i> dia akan mengambil peran untuk itu kamu megang ini kamu megang itu jadi eee its okay sii engga masalah untuk semuanya aman. ”
43.	P	“Apa yang kak Ivan lakukan terhadap partner kerja yang mengalami kesulitan atau yang sedang membutuhkan bantuan kepada kak Ivan? ”
44	I	“Tergantung bantuannya apa tapi ketika bantuannya mengubah posisi mungkin kendala di pekerjaan ya maksute dia merasa minder atau apapun yaa kuncinya komunikasi balik lagi komunikasi balik lagi komunikasi itu kunci utama di bidang FnB manapun sih di kitchen manapun juga komunikasi ketika emang ada yang down dia tidak bisa menerima apapun eee kayak apa yaa namanya kadang baper, kadang minder gitu ya kita cuman bisa support dan ngajak komunikasi aja si. ”
45.	P	“Boleh dijelaskan, bagaimana kak Ivan mengatasi perbedaan atau perselisihan dengan partner kerja? ”
46.	I	“eeee lebih ke mendudukan mereka maksudnya ke mendudukan itu menengahi jadi ketika adapun yang bermasalah ya mending better . ditanya di panggil dua duanya untuk komunikasi. Mereka butuh komunikasi untuk menyelesaikan masalah misal si A sama si B berantem itu juga kan eee. Berantem cekcok dan lain lain kita sebagai partner kerja kan harus apa ya bukan melerai lebih ke menengahi suatu masalah itu sii.”

47.	P	“Ialu, jika ada kritik dan saran dari partner kerja bagaimana kak Ivan dalam menanggapi?”
48.	I	“Aku tipikal orang yaaa leadership orang beda beda kalau aku pribadi tipikal orang yang apa ya tidak mendengarkan dari satu sisi jadi adapun kritik dan lain lain tidak akan ku terima mentah mentah. Ku terima tapi tidak akan ku telen mentah mentah karena aku harus melihat dari sisi yang lain aku harus survei masalah itu.”
49.	P	“Okee baik , kalau haus boleh minum dulu hehe.”
50.	I	“Hehehe oke kak. ”
51.	P	“Next, ke pertanyaan lagi ya kak hehe. Apa yang kak Ivan lakukan dalam membangun kegiatan operasional yang menyenangkan atau tidak membosankan ? ”
52.	I	“Santai tapi tegas. Seperti ya emang kalau running operasional terus kondisi ramai ya usahakan tidak apa ya kemrungsung tidak gesa gesa ya santai aja tapi tetep tegas eee contoh makanan yang sudah lama belum jadi jadi ya kita harus tegas untuk mengejar itu tetapi tetap santai tetap tidak terbawa suasana. ”
53.	P	“Apa yang Kak Ivan lakukan agar operasional dapat berjalan dengan lancar ? ”
54.	I	“yaa brefieng di awal, komunikasi lebih ke saling support aja, saling bantu membantu itu sii ee asalkan semua itu sudah tercapai yaaa apa hadiahnya yaaa akan lancar operasionalnya. ”
55.	P	“Apakah kak Ivan membuat <i>schedule</i> kegiatan harian dalam operasional? ”
56.	I	“ <i>Schedule</i> harian ke operasional lebih di pikirkan aja si bukan yang di struktur membuat schedule setiap hari tapi lebih ke dipikirkan aja

		siii setiap hari harus melakukan ini melakukan itu, si A harus disuruh ini si B disuruh itu dengan kemampuan dan dan apa yaa...dan kemampuan masing masing . ”
57.	P	“Lalu, Apa yang kak Ivan lakukan dalam mengurangi resiko kerugian dalam perusahaan? ”
58.	I	“ee karena aku juga membuat menu dan aku juga <i>creat something</i> disini emang dari awal ee memikirkan sesuatu yang <i>zero wash</i> tapi kan tidak menutup kemungkinan juga akan barang yang wash tapi sebisa mungkin emang <i>creat</i> makanan yang ada disini tidak semua barang itu dibuang jadi bisafungsi lain contoh wortel sesimpel contoh wortel, jadi wortel kulitnya tidak dibuang jadi masih bisa dibikin <i>fast stock</i> jadi kita menanamkan <i>zero wash</i> walaupun tetap ada yang <i>wash</i> . ”
59.	P	“Apakah kak Ivan akan melakukan inovasi baru jika beberapa produk tidak meningkat dalam penjualannya? ”
60.	I	“Itu pasti karena ee FnB <i>industry</i> harus dipikirkan setaip 3 bulan sekali karena ee kadang harga pasar yang tidak menentu juga itu yang berpengaruh juga jadi emang harus selalu dipikirkan untuk inovasi baru ketika produk A tidak bisa laku kita harus bisa cari cara biar gimana atau laku atau di ganti menu. ”
61.	P	“Baik kak, Bagaimana kak Ivan menghadapi dan mengatasi tekanan dalam pekerjaan? ”
62.	I	“eee.. apa yaa menghadapi tekanan, ini cukup menarik pertanyaannya tapi aku lebih apaa lebih menyendiri dan apa yaa merileks kan diri aja ketika ada tekanan diri eeee... aku ingat satu omongan managerku jangan pernah taruh batu di atas kapal apabila batu itu engga ada ngga usah mikirin sesuatu yang berlebihan jadi

		yaa ya udah walaupun ada tekanan yaaa dinikmati saja. ”
63.	P	“Apakah kak Ivan pernah mengalami kegagalan saat bekerja. Lalu, bagaimana cara mengatasi kegagalan tersebut ? ”
64.	I	“kegagalan mungkin ketika bikin product, <i>creat something</i> yang tidak ketemu ketemu final nya itu pasti dalam semua chef dengan cara do it again melakukannya lagi eee apa yaa aku percaya semua engga ada <i>limit</i> gitu jadi ketika ngga bisa yo mencoba sampai bisa, <i>change</i> nya kan ee satu banding berapa yaa tinggal kita mau sampe segitu engga. ”
65.	P	“Lalu, apa yang biasanya kak Ivan lakukan ketika ada situasi yang diluar diguaan, seperti kehabisan bahan baku pada saat operasional berlangsung? ”
66.	I	“Ya karena di dalam kitchen dibiasakan jangan selalu panik harus selalu rileks jadi ketika dihadapkan seperti itu yaa diusahakan rileks dan cari solusi eee panik doang engga akan selesai. ”
67.	P	“Apakah kak Ivan pernah mengalami perubahan situasi kerja? lalu bisakah kak Ivan memberikan contoh dari perubahan situasi kerja yang pernah dialami? ”
68.	I	“yaaaa gimana yaa itu kan suatu tanggung jawab ee sekarang kan <i>as a leader</i> yang ada disini yang emang seharusnya sepatutnya aku harus ngeback up dan menambal ya kalau ketika ada perubahan orang, perubahan apa ya karyawan yang udah keluar terus minim personil yaa tetap harus bisa profesional ”
69.	P	“lalu, bagaimana kak Ivan mengatasi perubahan situasi tersebut? ”
70.	I	“Lebih ke tidak selalu mengeluh sii aku bukan tipe orang yang mengeluh eee.. karena yaa itu prinsip siii prinsip hidup kayak

		mengeluh itu buat aku banci jadi aku sebisa mungkin aku engga sampai mengeluh jadi lakuin aja ketika emang itu berat buat aku sii aku akan udahh rileks dulu mungkin kan aku perokok juga mungkin yang buat rilex itu merokok. Sesimple itu sii sebenarnya.”
71.	P	“Bagaimana kak Ivan melibatkan partner kerja dalam proses menghadapi perubahan situasi tersebut? ”
72.	I	“Eeee.. mungkin ya emang saling mengerti saja ya memang kondisinya seperti itu dan memang lagi mencari lagi pengganti untuk yang lain. ”
73.	P	“Untuk pertanyaan terakhir, apa motivasi kak Ivansehingga menjadi seorang chef sampai saat ini? ”
74.	I	“Aku akan itu siiii bukan janji ya apa ya motivasinya karena ini satu hobiku juga di bidang memasak dan apa yaa.. ee... kitchen itu yang menghidupi ku dari sudah lama dan mungkin ee....apa ya susah sekali untuk motivasinya ee..karena cuman ngga ada alasan untuk rasa cinta kan memang lebih cinta kemasakan mungkin aku akan selalu hidup didunia seperti ini walaupun <i>next</i> mungkin kita engga tau kita kan jadi apa entah apapun aku jadinya aku akan tetap masih tetap di kitchen apapun itu karena aku juga sudah berkecimbung di dunia FnB dari 2014 dari aku sekolah sudah mulai bekerja ya dari cafe kecil, merambah ke restoran, dan sudah lumayan lama kurang lebih 10 tahun.”
75.	P	“Baik kak Ivan untuk wawancara sudah selesai, Terimakasih sebelumnya kak sudah bersedia menjadi informan saya, dan meluangkan waktunya. ”
76.	I	“Baik. Sama-sama. ”

## TABEL

### OBSERVASI LAPANGAN

Partisipan	Observasi di Lapangan
Partisipan 1	<ul style="list-style-type: none"><li>• Pemilihan waktu dan tempat dilakukan pada waktu istirahat di jam operasional. Dengan kondisi yang santai dan nyaman</li><li>• Partisipan menampilkan ekspresi gembira dan menjawab dengan nada lantang dan antusias ketika bercerita tentang keahlian khusus</li><li>• Partisipan menampilkan ekspresi terharu dengan nada intonasi suara cenderung rendah ketika bercerita tentang pengalaman yang mengubah pandangan tentang kehidupan atau memberikan dampak yang sangat berpengaruh pada diri partisipan</li><li>• Menunjukkan ekspresi nonverbal (mengangkat alis) ketika bercerita dapat merangkul partner kerja agar lebih percaya diri dan dapat dihargai dilingkungan kerjanya</li><li>• Ekspresi mata partisipan yang terlihat gembira ketika bercerita pengalaman yang paling berkesan selama menjadi barista</li><li>• Partisipan menunjukkan nonverbal (menggaruk kepala) ketika bercerita mengalami perubahan situasi kerja</li></ul>
Partisipan 2	<ul style="list-style-type: none"><li>• Menampakkan ekspresi sangat gembira dan antusias ketika bercerita mengenai jurusan studi yang memengaruhi perjalanan karier</li><li>• Ekspresi sedih ketika partisipan menceritakan</li></ul>

	<p>kondisi ekonomi</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Menunjukkan ekspresi nonverbal (mengangkat alis) ketika bercerita dalam mengurangi resiko kerugian dalam perusahaan</li> <li>• Menunjukkan ekspresi nonverbal (menyibakkan rambut) sambil menghela napas ketika bercerita menghadapi dan mengatasi tekanan dalam pekerjaan</li> <li>• Menampakkn ekspresi lelah ketika menceritakan perubahan situasi kerja</li> </ul>
Partisipan 3	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Menampakkan ekspresi tersenyum dan bahagia ketika bercerita latar belakang pribadi</li> <li>• Menampakkan ekspresi non verbal (memegang pelipis) ketika bercerita perjalanan karir</li> <li>• Menunjukkan ekspresi sedih dengan intonasi datar ketika bercerita mengenai dampak yang memberikan pengaruh pada diri partisipan</li> <li>• Menampakkan ekspresi bahagia dan menahan malu ketika bercerita pengalaman yang tidak mengenakkan selama menjadi seorang chef</li> <li>• Menunjukkan ekspresi nonverbal (menyentuh leher) dengan intonasi tegas ketika bercerita mengatasi perbedaan atau perselisihan dengan partner kerja</li> <li>• Menampakkan ekspresi datar dengan menunjukkan ekspresi nonverbal (memijat pelipis) saat menjelaskan perubahan situasi kerja</li> </ul>

## DAFTAR RIWAYAT HIDUP



Salsabila Royyana, lahir 8 November 2000 di Kota Kudus. Penulis merupakan seorang mahasiswa prodi Psikologi di Universitas Islam Negeri Walisongo. Anak sulung dari tiga bersaudara. Sejak 2005 penulis mengenyam pendidikan tepatnya di TK Cahaya sampai tahun 2006. Kemudian melanjutkan sekolah di SD NU Tanwirul Qulub dari tahun 2006 s.d. 2012, dilanjutkan kembali ke jenjang lebih tinggi di MTS NU Muallimat Kudus sampai tahun 2015. Di tahun tersebut penulis melanjutkan ke pendidikan yang lebih tinggi di SMK NU Banat Kudus sampai dengan 2018, kemudian dilanjutkan ke jenjang Strata 1 pada tahun tersebut. Peneliti mengambil jurusan Psikologi di Fakultas Psikologi dan Kesehatan Universitas Islam Negeri Walisongo sejak 2018 s.d 2023.