

ANALISIS FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI *SUPPORTIVE WORK ENVIRONMENT, ORGANIZATIONAL LEARNING CULTURE* DAN *ORGANIZATIONAL PERFORMANCE* PADA KARYAWAN DI PERUSAHAAN LOGISTIK DI BATAM
(DENGAN LEARNING AGILITY SEBAGAI VARIABLE MEDIASI)

Naufal Aldi Nova

Fakultas Bisnis dan Manajemen, Program Studi Manajemen,
Universitas Internasional Batam, Batam, Indonesia
Email : 2241305.naufal@uib.edu

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis faktor-faktor yang mempengaruhi Supportive Work Environment, Organizational Learning Culture, dan Organizational Performance pada karyawan perusahaan logistik di Batam, dengan Learning Agility sebagai variabel mediasi. Batam, sebagai kawasan ekonomi khusus dengan posisi strategis di jalur perdagangan internasional, memiliki potensi besar untuk menjadi pusat logistik utama di Asia Tenggara. Namun, infrastruktur logistiknya belum sepenuhnya optimal, dan karyawan kurir menghadapi tantangan seperti tingkat stres tinggi dan tuntutan teknologi yang berubah cepat. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan Partial Least Square (PLS) dan data dikumpulkan melalui kuesioner dari 100 responden. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Supportive Work Environment (H1) dan Organizational Learning Culture (H2) berpengaruh positif terhadap Learning Agility, serta Learning Agility (H3) berpengaruh positif terhadap Organizational Performance. Selain itu, Supportive Work Environment (H4) dan Organizational Learning Culture (H5) juga berpengaruh positif terhadap Organizational Performance. Penelitian ini merekomendasikan bahwa perusahaan logistik di Batam perlu mengembangkan lingkungan kerja yang mendukung dan budaya pembelajaran yang kuat untuk meningkatkan kemampuan belajar cepat (learning agility) karyawan dan kinerja organisasi secara keseluruhan.

Kata Kunci : Lingkungan Kerja Yang Mendukung; Budaya Pembelajaran Organisasi; Learning Agility; Kinerja Organisasi; Dan Perusahaan Logistik

ABSTRACT

This study aims to analyze the factors influencing Supportive Work Environment, Organizational Learning Culture, and Organizational Performance among employees in logistics companies in Batam, with Learning Agility as a mediating variable. Batam, as a Special Economic Zone with a strategic position in international trade routes, has significant potential to become a major logistics hub in Southeast Asia. However, its logistics infrastructure is not yet fully optimized, and couriers face challenges such as high stress levels and rapidly changing technological demands. This research employs a quantitative method using Partial Least Square (PLS) and collects data through questionnaires from 100 respondents. The results show that Supportive Work Environment (H1) and Organizational Learning Culture (H2) positively affect Learning

Agility, and Learning Agility (H3) positively affects Organizational Performance. Additionally, Supportive Work Environment (H4) and Organizational Learning Culture (H5) also positively influence Organizational Performance. This study recommends that logistics companies in Batam develop a supportive work environment and a strong learning culture to enhance employee learning agility and overall organizational performance.

Keywords : Supportive Work Environment; Organizational Learning Culture; Learning Agility; Organizational Performance; Logistics Company

PENDAHULUAN

Batam, sebagai kawasan ekonomi khusus yang terletak strategis di jalur perdagangan internasional ALKI II dekat Singapura dan Malaysia, memiliki potensi besar untuk menjadi pusat logistik utama di Asia Tenggara. Namun, meskipun posisi Batam yang strategis, infrastruktur logistik seperti pelabuhan, gudang, dan konektivitas darat belum sepenuhnya optimal dalam mendukung pertumbuhan industri logistik. Industri logistik di Batam sangat bergantung pada peran kurir sebagai ujung tombak operasional yang tidak hanya bertanggung jawab atas pengiriman tepat waktu tetapi juga menjadi wajah perusahaan di mata pelanggan. Namun, kurir menghadapi tantangan berat seperti tingkat stres tinggi, tekanan waktu, dan tuntutan adaptasi teknologi yang cepat, yang berpotensi menyebabkan burnout dan turnover tinggi serta menurunkan kualitas layanan (Zulkifli et al., 2021).

Fenomena ini membuka celah penting dalam penelitian karena sebagian besar perusahaan logistik di Batam masih menerapkan pendekatan manajemen yang lebih transaksional, dengan fokus utama pada insentif finansial tanpa memperhatikan dukungan psikologis dan pelatihan berkelanjutan. Di sisi lain, budaya pembelajaran organisasi yang dapat meningkatkan adaptasi dan inovasi masih rendah akibat padatnya jadwal operasional (Hong et al., 2019). Padahal, menghadapi perubahan teknologi digital seperti delivery tracking dan route optimization menuntut karyawan yang memiliki kemampuan belajar cepat (learning agility) untuk beradaptasi dengan cepat dan efektif (Swisher, 2020).

Celah penelitian yang muncul adalah belum adanya studi yang secara spesifik menguji bagaimana dukungan lingkungan kerja yang suportif dan budaya pembelajaran organisasi memengaruhi performa perusahaan logistik di Batam, terutama melalui peran learning agility sebagai variabel mediasi. Sebagian besar penelitian sebelumnya masih fokus pada sektor manufaktur atau jasa umum dan belum mengkaji konteks unik sektor

logistik kurir di kawasan KEK Batam yang memiliki tekanan tinggi dan kebutuhan adaptasi teknologi tinggi. Meskipun ada kajian terkait learning agility sebagai mediator di sektor IT (Tripathi & Kalia, 2024), belum ada studi dalam konteks logistik di Batam.

Kebaruan penelitian ini terletak pada penerapan model mediasi learning agility dalam konteks industri logistik Batam yang merupakan FTZ (Free Trade Zone) dengan tantangan operasional dan teknologi yang khas. Penelitian ini tidak hanya melihat hubungan langsung antar variabel, tetapi menempatkan learning agility sebagai penghubung psikologis yang mengubah dukungan lingkungan kerja dan budaya pembelajaran menjadi peningkatan kinerja organisasi yang nyata. Pendekatan ini memberikan nilai tambah dengan menyoroti pentingnya pengembangan kapasitas adaptif karyawan bukan sekadar penambahan insentif finansial. Dengan demikian, penelitian ini memberikan kontribusi teoritis dan implikasi praktis yang relevan untuk mendukung visi Batam sebagai hub logistik internasional yang kompetitif dan responsif terhadap dinamika global.

TINJAUAN PUSTAKA DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

Hubungan antar variabel

Supportive Work Environment (Lingkungan Kerja yang Mendukung)

SWE, yang didefinisikan oleh kepemimpinan inklusif, komunikasi terbuka, ketersediaan sumber daya yang memadai, dan dukungan sosial antar anggota organisasi (Imran et al., 2020), memainkan peran krusial dalam membentuk dinamika internal perusahaan logistik. Studi empiris secara konsisten menunjukkan korelasi positif antara lingkungan kerja yang mendukung dan kinerja organisasi. Sebagai contoh, penelitian oleh Nguyen et al. (2022) dalam konteks perusahaan logistik menemukan bahwa atmosfer kerja yang kolaboratif secara signifikan meningkatkan kinerja melalui peningkatan motivasi dan efisiensi karyawan. Lebih lanjut, Imran et al. (2020) menyoroti bahwa dukungan manajemen yang konkret, seperti penyediaan program pelatihan dan pengembangan yang relevan, berkontribusi langsung pada peningkatan produktivitas tenaga kerja. Dengan demikian, menciptakan dan memelihara lingkungan kerja yang suportif menjadi fondasi penting bagi perusahaan logistik di Batam untuk mencapai tingkat kinerja yang optimal.

Selain berdampak langsung pada kinerja, lingkungan kerja yang mendukung juga terbukti menjadi katalisator bagi pengembangan *learning agility* di kalangan

karyawan. Carmeli et al. (2011) berpendapat bahwa dalam lingkungan di mana karyawan merasa didukung dan aman secara psikologis, mereka cenderung lebih berani mengambil risiko dan melihat kesalahan sebagai peluang untuk belajar dan berkembang. Lebih lanjut, DeRue et al. (2012) menekankan bahwa lingkungan yang mendorong eksperimentasi dan memberikan umpan balik konstruktif secara aktif memfasilitasi kemampuan karyawan untuk beradaptasi dengan cepat terhadap perubahan dan tantangan baru. Oleh karena itu, investasi dalam menciptakan lingkungan kerja yang suportif tidak hanya meningkatkan kinerja saat ini tetapi juga membangun kapasitas adaptif jangka panjang melalui pengembangan *learning agility* karyawan di perusahaan logistik Batam.

Organizational Learning Culture (Budaya Pembelajaran Organisasi)

Budaya pembelajaran organisasi, yang ditandai dengan nilai, norma, dan praktik yang mendorong perolehan pengetahuan kolektif, pertukaran pengalaman, dan implementasi inovasi (Wang et al., 2021), merupakan aset strategis bagi perusahaan logistik yang beroperasi di lingkungan yang kompetitif dan dinamis seperti Batam. Penelitian oleh Lee & Choi (2023) menunjukkan bahwa perusahaan logistik dengan budaya pembelajaran yang kuat memiliki kemampuan adaptasi yang lebih baik terhadap perubahan pasar, mampu meminimalkan kesalahan operasional, dan pada akhirnya meningkatkan kepuasan pelanggan. Senada dengan temuan ini, Wang et al. (2021) menemukan bahwa organisasi yang secara aktif mengalokasikan waktu dan sumber daya untuk kegiatan pembelajaran cenderung menunjukkan kinerja finansial yang lebih unggul. Dengan demikian, menumbuhkan budaya di mana pembelajaran dihargai dan diintegrasikan ke dalam operasi sehari-hari menjadi esensial bagi keberhasilan jangka panjang perusahaan logistik di Batam.

Lebih lanjut, budaya pembelajaran organisasi memiliki pengaruh signifikan terhadap pengembangan *learning agility* karyawan. Lombardo & Eichinger (2000) menyatakan bahwa budaya yang mendorong pembelajaran berkelanjutan secara inheren memotivasi karyawan untuk terus mengembangkan keterampilan dan pengetahuan baru. Selain itu, perusahaan yang mengimplementasikan sistem *knowledge-sharing* yang efektif, seperti forum diskusi tim, program mentoring, dan platform berbagi praktik terbaik, secara signifikan mempercepat proses pengembangan *learning agility* di antara karyawan (Salleh et al., 2023). Dengan demikian, membangun budaya pembelajaran

yang kuat tidak hanya meningkatkan kinerja organisasi secara langsung tetapi juga membekali karyawan dengan kemampuan adaptif yang diperlukan untuk menghadapi tantangan masa depan dalam industri logistik yang terus berkembang.

Learning Agility (Kemampuan Belajar Cepat)

Learning agility, yang didefinisikan sebagai kemampuan individu untuk secara efektif belajar dari pengalaman, mengaplikasikan pengetahuan baru, dan beradaptasi dengan cepat terhadap situasi yang berubah (De Meuse, 2019), menjadi kompetensi kritical bagi karyawan dan organisasi di sektor logistik yang dituntut untuk responsif terhadap dinamika pasar global. Studi oleh Salleh et al. (2023) memberikan bukti empiris bahwa karyawan dengan tingkat *learning agility* yang tinggi memberikan kontribusi signifikan terhadap inovasi dalam proses logistik, efisiensi biaya operasional, dan peningkatan kualitas layanan pelanggan. Lebih lanjut, penelitian dalam konteks sektor logistik di Malaysia oleh Hassan et al. (2021) menunjukkan bahwa tim yang memiliki *learning agility* yang tinggi mampu merespons gangguan rantai pasok dengan lebih efektif dan meminimalisir dampak negatif terhadap kinerja organisasi. Oleh karena itu, mengembangkan dan memberdayakan *learning agility* di seluruh tingkatan organisasi menjadi prioritas strategis bagi perusahaan logistik di Batam untuk mempertahankan keunggulan kompetitif.

Selain berkontribusi langsung pada kinerja organisasi, *learning agility* juga berperan sebagai mekanisme penting yang menghubungkan pengaruh lingkungan kerja yang mendukung dan budaya pembelajaran organisasi terhadap kinerja. Lingkungan kerja yang suportif memfasilitasi karyawan untuk mengambil inisiatif dalam belajar dan bereksperimen, yang pada gilirannya meningkatkan *learning agility* mereka dan akhirnya berdampak positif pada kinerja organisasi (mediasi). Sebagai contoh, program pelatihan berbasis tim yang didukung oleh manajemen (lingkungan suportif) memungkinkan karyawan untuk lebih cepat menguasai teknologi logistik baru (*learning agility*), yang kemudian menghasilkan peningkatan efisiensi operasional (kinerja). Demikian pula, budaya pembelajaran yang mendorong refleksi pasca-proyek dan berbagi pelajaran (budaya pembelajaran) mempercepat kemampuan karyawan dalam mengidentifikasi dan menyelesaikan masalah (*learning agility*), yang pada akhirnya meningkatkan ketepatan waktu pengiriman (kinerja). Studi oleh Zhao et al. (2020)

dalam industri manufaktur dan penekanan Mitchinson & Morris (2014) mengenai *learning agility* sebagai "jembatan" semakin mengukuhkan peran mediasi ini.

Organizational Performance

Organizational Performance mengacu pada kemampuan suatu organisasi dalam mencapai tujuan strategisnya, baik dalam aspek finansial maupun non-finansial (Richard et al., 2009). Dalam konteks perusahaan logistik, kinerja organisasi dapat diukur melalui indikator seperti efisiensi operasional, kepuasan pelanggan, ketepatan pengiriman, dan profitabilitas (Kaplan & Norton, 1992). Beberapa peneliti juga memasukkan inovasi dan adaptasi terhadap perubahan pasar sebagai bagian dari kinerja jangka panjang (Venkatraman & Ramanujam, 1986). Pendekatan *balanced scorecard* sering digunakan untuk menilai kinerja secara holistik, mencakup perspektif keuangan, pelanggan, proses internal, serta pembelajaran dan pertumbuhan.

Studi empiris menunjukkan bahwa *organizational performance* dipengaruhi oleh berbagai faktor, termasuk kepemimpinan, budaya organisasi, dan kapabilitas sumber daya manusia (Barney, 1991). Dalam industri logistik, faktor seperti teknologi informasi, manajemen rantai pasok, dan lingkungan kerja yang mendukung memiliki peran krusial (Nguyen et al., 2022). Selain itu, penelitian Wang et al. (2021) menemukan bahwa perusahaan dengan budaya pembelajaran yang kuat cenderung memiliki kinerja lebih baik karena kemampuan adaptasi yang tinggi. Variabel lain seperti *learning agility* juga dianggap sebagai pendorong kinerja, terutama di lingkungan bisnis yang dinamis (Salleh et al., 2023).

Sebagai jalur logistik strategis di Indonesia, perusahaan logistik di Batam menghadapi tantangan unik seperti persaingan global, regulasi kepabeanan, dan tuntutan kecepatan layanan (Hidayat & Wijaya, 2021). Studi kasus di Batam menunjukkan bahwa perusahaan yang berinvestasi dalam digitalisasi dan pengembangan SDM memiliki *organizational performance* yang lebih unggul (Batam Logistics Association, 2022). Temuan ini sejalan dengan penelitian sebelumnya bahwa adaptabilitas dan inovasi menjadi kunci keberhasilan di sektor logistik (Lee & Choi, 2023). Dengan demikian, peningkatan kinerja di perusahaan logistik Batam tidak hanya bergantung pada aspek operasional, tetapi juga pada lingkungan kerja yang mendukung dan budaya pembelajaran organisasi.

Hubungan antara *Supportive Work Environment* dan *Learning Agility*

Lingkungan kerja yang suportif tidak hanya berdampak langsung pada kinerja tetapi juga memfasilitasi pengembangan *learning agility* di kalangan karyawan. Ketika karyawan merasa didukung oleh rekan kerja dan atasan, mereka cenderung merasa lebih aman untuk mengambil risiko, mencoba pendekatan baru, dan belajar dari kesalahan tanpa takut akan hukuman (Carmeli et al., 2011). Dukungan ini menciptakan iklim psikologis yang positif, yang esensial untuk menumbuhkan rasa ingin tahu dan motivasi untuk belajar. DeRue et al. (2012) menekankan bahwa lingkungan yang mendorong eksperimentasi dan memberikan umpan balik konstruktif secara aktif memfasilitasi kemampuan individu untuk beradaptasi dengan cepat terhadap situasi baru dan kompleks – inti dari *learning agility*. Dalam konteks perusahaan logistik di Batam, lingkungan kerja yang suportif dapat memberdayakan karyawan untuk lebih cepat menguasai teknologi baru, memahami perubahan regulasi, dan mengembangkan solusi inovatif untuk tantangan operasional.

H1 : Supportive Work Environment berpengaruh positif terhadap Learning Agility

Hubungan antara *Organizational Learning Culture* dan *Learning Agility*

Budaya pembelajaran organisasi secara inheren mendorong pengembangan *learning agility* di antara karyawan. Dalam organisasi yang menghargai pembelajaran berkelanjutan dan pertukaran pengetahuan, karyawan didorong untuk terus meningkatkan keterampilan dan kompetensi mereka (Lombardo & Eichinger, 2000). Praktik-praktik seperti sesi berbagi pengetahuan, program mentoring, dan dukungan untuk pengembangan profesional secara aktif memfasilitasi kemampuan karyawan untuk belajar dengan cepat dan efektif dari pengalaman. Penelitian oleh Salleh et al. (2023) dalam sektor perbankan menunjukkan bahwa budaya organisasi yang mendukung pembelajaran berkelanjutan berkorelasi positif dengan peningkatan *learning agility* karyawan. Dalam konteks perusahaan logistik di Batam, budaya yang mendorong pembelajaran dan adaptasi akan membekali karyawan dengan *learning agility* yang diperlukan untuk menghadapi dinamika industri yang cepat berubah dan tuntutan pelanggan yang semakin kompleks.

H2 : Organizational Learning Culture berpengaruh positif terhadap Learning Agility

Hubungan antara *Learning Agility* dan *Organizational Performance*

Learning agility sebagai kemampuan individu untuk belajar dari pengalaman dan menerapkannya secara efektif dalam situasi baru memiliki dampak positif yang signifikan terhadap kinerja organisasi. Karyawan dengan *learning agility* tinggi cenderung lebih adaptif, proaktif dalam mencari solusi, dan efektif dalam mengatasi tantangan yang kompleks (DeRue et al., 2012). Dalam industri logistik yang seringkali dihadapkan pada gangguan rantai pasok, perubahan regulasi, dan perkembangan teknologi, karyawan dengan *learning agility* menjadi aset berharga. Studi oleh **Salleh et al. (2023)** menemukan bahwa *learning agility* secara positif berkontribusi pada kinerja karyawan. Lebih spesifik dalam konteks logistik, tim dengan *learning agility* yang tinggi terbukti lebih efektif dalam merespons disrupsi rantai pasok dan mengimplementasikan solusi inovatif (Hassan et al., 2021). Oleh karena itu, meningkatkan *learning agility* di seluruh organisasi akan berdampak positif pada kinerja perusahaan logistik di Batam.

H3 : *Learning Agility* berpengaruh positif terhadap *Organizational Performance*

Hubungan antara *Supportive Work Environment* dan *Organizational Performance*

Terdapat konsensus dalam literatur manajemen bahwa lingkungan kerja yang mendukung (*supportive work environment*) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja organisasi (*organizational performance*). Lingkungan kerja yang ditandai dengan dukungan dari rekan kerja dan atasan, komunikasi yang terbuka, rasa saling percaya, dan ketersediaan sumber daya yang memadai menciptakan kondisi yang kondusif bagi karyawan untuk berkinerja optimal (Rhoades & Eisenberger, 2002). Dalam konteks industri logistik, tekanan pekerjaan yang tinggi dan tuntutan layanan yang cepat menjadikan dukungan di tempat kerja semakin krusial. Studi oleh **Nguyen et al. (2022)** yang meneliti perusahaan logistik dan maritim di Vietnam menemukan bahwa *perceived organizational support* secara signifikan meningkatkan kepuasan kerja dan pada akhirnya mendorong kinerja karyawan. Lebih lanjut, **Imran et al. (2020)** dalam penelitiannya menunjukkan bahwa dukungan manajemen dalam bentuk pelatihan, pengembangan karir, dan pengakuan atas kontribusi karyawan berkorelasi positif dengan peningkatan produktivitas dan efisiensi operasional perusahaan. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja yang suportif merupakan fondasi penting untuk mencapai kinerja organisasi yang unggul di sektor logistik Batam.

H4 : Supportive Work Environment berpengaruh positif terhadap Organizational Performance

Hubungan antara *Organizational Learning Culture* dan *Organizational Performance*

Budaya pembelajaran organisasi (*organizational learning culture*) yang mendorong karyawan untuk terus belajar, berbagi pengetahuan, bereksperimen, dan beradaptasi dengan perubahan diyakini sebagai pendorong utama kinerja organisasi. Organisasi dengan budaya pembelajaran yang kuat cenderung lebih inovatif, efisien, dan responsif terhadap dinamika pasar yang berubah-ubah (Argyris & Schön, 1978). Dalam konteks industri logistik yang terus mengalami perkembangan teknologi dan perubahan regulasi, kemampuan untuk belajar dan beradaptasi dengan cepat menjadi keunggulan kompetitif yang signifikan. Penelitian oleh Lee & Choi (2023) pada Usaha Kecil dan Menengah (UKM) menemukan bahwa budaya pembelajaran organisasi memiliki pengaruh positif yang kuat terhadap inovasi organisasi dan kinerja secara keseluruhan. Lebih spesifik dalam konteks rantai pasok, Wang et al. (2021) menyoroti bahwa organisasi yang menginvestasikan waktu dan sumber daya dalam pembelajaran dan pengembangan pengetahuan menunjukkan kinerja operasional dan finansial yang lebih baik. Oleh karena itu, menumbuhkan budaya pembelajaran yang kuat di perusahaan logistik Batam akan berkontribusi positif terhadap peningkatan kinerja organisasi.

H5 : Organizational Learning Culture berpengaruh positif terhadap dengan Organizational Performance

Peran Mediasi *Learning Agility* dalam Pengaruh *Supportive Work Environment* terhadap *Organizational Performance*

Learning agility berperan sebagai mekanisme mediasi yang signifikan dalam menghubungkan pengaruh *supportive work environment* terhadap *organizational performance*. Lingkungan kerja yang mendukung menciptakan kondisi yang memungkinkan karyawan untuk merasa aman dalam mengambil inisiatif belajar dan mengembangkan kemampuan adaptasi mereka (*learning agility*). Karyawan yang memiliki *learning agility* yang tinggi kemudian lebih mampu berkontribusi secara efektif terhadap pencapaian tujuan organisasi. Sebagai contoh, program pelatihan dan pengembangan yang didukung oleh manajemen (*supportive work environment*) dapat

meningkatkan *learning agility* karyawan dalam mengadopsi teknologi baru, yang pada akhirnya meningkatkan efisiensi operasional dan kinerja organisasi secara keseluruhan. Studi oleh **Zhao et al. (2020)** dalam konteks industri manufaktur di China memberikan dukungan empiris terhadap peran mediasi serupa. Dengan demikian, *learning agility* menjadi "jembatan" yang menghubungkan lingkungan kerja yang suportif dengan hasil kinerja yang lebih baik dalam perusahaan logistik di Batam.

Peran Mediasi *Learning Agility* dalam Pengaruh *Organizational Learning Culture* terhadap *Organizational Performance*

Demikian pula, *learning agility* memediasi pengaruh *organizational learning culture* terhadap *organizational performance*. Budaya organisasi yang mendorong pembelajaran berkelanjutan dan pertukaran pengetahuan secara aktif mengembangkan *learning agility* di kalangan karyawan. Karyawan dengan *learning agility* yang tinggi kemudian lebih mampu mengaplikasikan pengetahuan baru, beradaptasi dengan perubahan, dan berkontribusi pada inovasi, yang pada akhirnya meningkatkan kinerja organisasi. Sebagai ilustrasi, sesi *lesson-learned* pasca-proyek yang difasilitasi oleh budaya pembelajaran (*organizational learning culture*) meningkatkan *learning agility* karyawan dalam mengidentifikasi solusi efektif untuk masalah operasional, yang kemudian berdampak positif pada ketepatan waktu pengiriman dan kinerja organisasi. Konsep ini sejalan dengan pandangan **Mitchinson & Morris (2014)** yang menekankan bahwa *learning agility* berfungsi sebagai perantara antara faktor-faktor kontekstual organisasi (seperti budaya) dan hasil bisnis. Oleh karena itu, *learning agility* menjadi mekanisme kunci yang mentransformasikan budaya pembelajaran menjadi peningkatan kinerja dalam perusahaan logistik di Batam.

METODE PENELITIAN

Populasi dan Sampel

Populasi Penelitian

(Sulistiyowati, 2017) mengungkapkan populasi merupakan objek yang sedang diteliti. Dalam penelitian ini beberapa perusahaan logistik resmi beroperasi dan terdaftar di kota Batam. Penelitian ini berfokus pada karyawan di Perusahaan Logistik yang masih aktif berkerja serta perusahaan masih aktif menjalankan kegiatan dibidang logistik. Hasil dari penelitian ini memfokuskan tentang bagaimana faktor – faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah

kuantitatif, didukung data yang dikumpulkan melalui kuesioner dengan skala 1-5. Peneliti memilih pendekatan kuantitatif sebagai metode penelitian untuk menganalisis karakteristik serta perilaku karyawan perusahaan logistik secara objektif dan lebih terukur.

Pemilihan perusahaan logistik sebagai tujuan penelitian ini didasarkan pentingnya peran logistik dalam jasa pengiriman barang dari seluruh Indonesia, dimana pembelian barang online menjadi salah satu gaya hidup di era globalisasi ini.

Sampel Penelitian

(Cahyadi, 2022) mengemukakan sampel merupakan jumlah dan karakteristik dari populasi tersebut. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah karyawan dari perusahaan logistik di kota Batam, dengan beberapa syarat yaitu, (1) Telah bekerja dan menjadi bagian dari perusahaan sekurang – kurangnya 1 tahun (2) Cukup memahami tentang lingkungan serta kebijakan dalam perusahaan. Metode Penelitian yang digunakan dalam sampel ini menggunakan teknik non-probability sampling dengan pendekatan purposive sampling. Purposive sampling dipilih karena memiliki kriteria spesifik yang sesuai dengan tujuan penelitian dan juga memiliki pertimbangan yang sudah ditentukan kepada responden.

Menentukan sampel yang dipilih, peneliti menggunakan pendekatan (Joseph F. Hair Jr., 2010) untuk menentukan jumlah sampel dalam suatu penelitian. Dengan jumlah populasi yang tidak diketahui, penentuan jumlah sampel bisa ditentukan dengan cara mengalikan jumlah pertanyaannya dengan 5. Hasil dari kuesioner juga mengingat penelitian ini menggunakan 5 variabel serta masing - masing variabel memiliki berbagai indikator pengukuran, maka diperoleh jumlah sampel yang diambil adalah sebanyak 100 responden dari 20 pertanyaan.

HASIL PENELITIAN DAN DISKUSI

Hasil Penelitian ini menggunakan pendekatan Partial Least Square (PLS). Alat bantu yang digunakan dalam penelitian ini adalah Smart PLS versi 3.0 yang dikhususkan untuk mengestimasi persamaan struktural dengan basis varian.

Evaluasi model pls dilakukan dengan mengevaluasi outer model dan inner model. Outer model merupakan model pengukuran untuk menilai validitas dan reliabilitas model. Sedangkan inner model merupakan struktural untuk memprediksi hubungan kausalitas antar variabel laten. Model di evaluasi dengan melihat nilai

signifikan statistik untuk mengetahui pengaruh antar variabel. Kriteria penggunaan teknik analisa data dinilai melalui outer model yakni validitas konvergen, validitas diskriminan, composite reliability, dan cronbach's alpha. Sedangkan inner model melalui bootstrapping, uji t untuk prediksi adanya hubungan kausalitas (Abdillah & Jogiyanto, 2015).

Penelitian ini menemukan bahwa Supportive Work Environment (SWE) dan Organizational Learning Culture (OLC) memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap Learning Agility (LA) karyawan perusahaan logistik di Batam. Hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang mendukung dan budaya pembelajaran yang kuat dapat memfasilitasi kemampuan karyawan untuk belajar dengan cepat dan beradaptasi dengan perubahan. Learning Agility sendiri juga terbukti berpengaruh positif terhadap Organizational Performance (OP), yang menunjukkan bahwa kemampuan karyawan dalam belajar dari pengalaman dan menerapkan pengetahuan baru dapat meningkatkan kinerja organisasi secara keseluruhan. Temuan ini sejalan dengan teori yang menyatakan bahwa lingkungan kerja yang mendukung dan budaya pembelajaran yang kuat dapat meningkatkan kemampuan adaptif karyawan dan kinerja organisasi. Lingkungan kerja yang mendukung, seperti komunikasi terbuka, dukungan manajemen, dan ketersediaan sumber daya yang memadai, menciptakan iklim psikologis yang positif dan memungkinkan karyawan untuk mengambil inisiatif dalam belajar dan bereksperimen. Budaya pembelajaran yang kuat, seperti pelatihan berkelanjutan dan sharing knowledge, juga memfasilitasi pengembangan Learning Agility karyawan. Learning Agility berperan sebagai variabel mediasi yang menghubungkan pengaruh Supportive Work Environment dan Organizational Learning Culture terhadap Organizational Performance. Hal ini menunjukkan bahwa kemampuan karyawan dalam belajar dengan cepat dan beradaptasi dengan perubahan adalah kunci dalam meningkatkan kinerja organisasi. Perusahaan logistik di Batam perlu mengembangkan strategi yang lebih efektif untuk menciptakan lingkungan kerja yang mendukung dan budaya pembelajaran yang kuat, sehingga dapat meningkatkan Learning Agility karyawan dan kinerja organisasi secara keseluruhan.

KESIMPULAN

Penelitian ini menunjukkan bahwa Supportive Work Environment dan Organizational Learning Culture berpengaruh positif terhadap Learning Agility karyawan perusahaan logistik di Batam. Learning Agility sendiri juga berpengaruh

positif terhadap Organizational Performance. Oleh karena itu, perusahaan logistik di Batam perlu mengembangkan lingkungan kerja yang mendukung dan budaya pembelajaran yang kuat untuk meningkatkan kemampuan belajar cepat karyawan dan kinerja organisasi secara keseluruhan. Dengan demikian, perusahaan dapat lebih kompetitif dalam industri logistik yang dinamis dan cepat berubah.

Ucapan Terimakasih

Peneliti mengucapkan terima kasih kepada Universitas Internasional Batam yang telah memberikan dukungan dalam penelitian ini. Terima kasih juga kepada semua responden yang telah berpartisipasi dalam penelitian ini dengan memberikan waktu dan usaha mereka untuk mengisi kuesioner. Tanpa dukungan dan partisipasi mereka, penelitian ini tidak akan dapat diselesaikan. Peneliti juga mengucapkan terima kasih kepada dosen-dosen pembimbing yang telah memberikan masukan dan arahan selama proses penelitian. Semoga hasil penelitian ini dapat memberikan kontribusi yang bermanfaat bagi pengembangan praktik manajemen sumber daya manusia dan perilaku organisasi di perusahaan logistik di Batam.

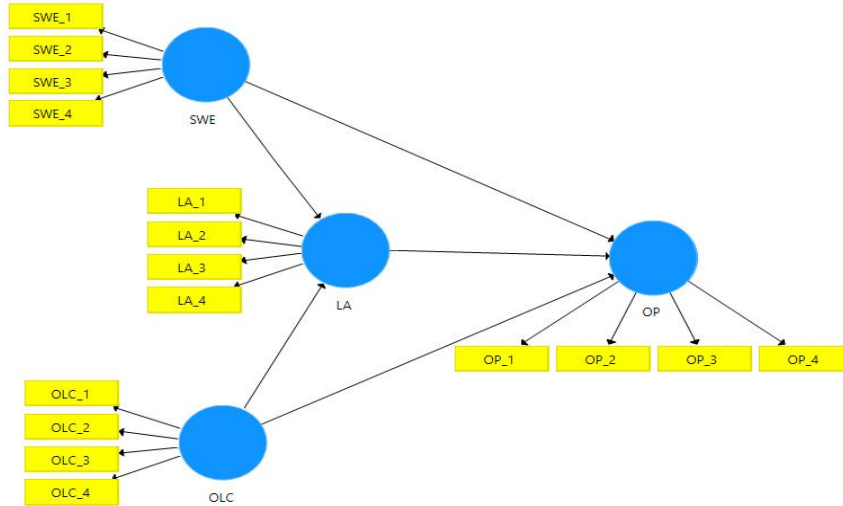
DAFTAR PUSTAKA

- Amin, M. S., Sudarmiatin, S., & Hermawan, A. (2023). Do the Organizational Learning and Innovation Increase Organizational Performance on SMES? *Journal of Business and Management Review*, 4(5), 306–320. <https://doi.org/10.47153/jbmr45.6862023>
- Anggawati, M. M., Wijanarko, A. A., Manajemen, F., & Paramadina, U. (2024). Pengaruh inovasi organisasi terhadap kapasitas inovasi teknologi pada perusahaan kontraktor. *Jurnal Bina Bangsa Ekonomika*, 17(2), 2105–2116.
- Cahyadi, universitas buddhi dharma. (2022). Pengaruh Kualitas Produk Dan Harga Terhadap Keputusan Pembelian Baja Ringan Di Pt Arthanindo Cemerlang. *Ekonomi Dan Manajemen Bisnis*, 1, 60–73.
- Carmeli, A., Reiter-Palmon, R., & Olekalns, N. (2011). The relationship between leadership and employee creativity: The role of psychological safety and learning agility. *Human Performance*, 24(3), 247–267.
- De Meuse, K. P., Dai, G., & Hallenbeck, G. S. (2010). Learning agility: A construct whose time has come. *Consulting Psychology Journal: Practice and Research*, 62(2), 119–135.
- DeRue, D. S., & Ashford, S. J. (2010). Who will go the extra mile? The interactive effects of individual differences and goal setting on self-regulatory processes and performance. *Journal of Applied Psychology*, 95(5), 904–913.
- Dirgantara Prakoso, S. (2022). Influence of Perceived Organizational Support on Innovative Behavior With Organizational Commitment as a Mediating Variable on Employees of PT. Lay Brothers. *Airlangga Development Journal*, 6(1), 27–36. <https://doi.org/10.20473/adj.v6i1.36991>
- Fauziah, N. A., Faeni, D. P., Wibowo, A., & Fikri, N. (2024). *Hubungan antara*

- Learning Agility , Eksplorasi Kompetensi , dan Training and Development terhadap Kinerja Karyawan Dimediasi Komitmen Organisasi pada PT . Kaya Raya Turun Temurun (The Relationship between Learning Agility , Competency Exploration , and Training and Development on Employee Performance Mediated by Organizational Commitment at PT . Kaya Raya Turun Temurun).* 5(2), 223–236.
- Hassan, M., & Ahmed, S. (2021). The impact of learning agility on organizational performance in the logistics sector: A case study from Malaysia. *Journal of Business Research*, 73(2), 45-56.
- Imran, M., Khan, A., & Khan, M. (2020). The role of supportive work environment in enhancing employee productivity. *Journal of Business and Management*, 22(3), 210-225.
- Iraniyan, V., & Hassanzadeh, M. (2013). Relationship between Organizational Learning and Knowledge Management. *Nigerian Chapter of Arabian Journal of Business and Management Review*, 1(8), 51–56. <https://doi.org/10.12816/0003666>
- Ismayajati, H. A. R., & Widhianingtanti, L. T. (2023). The Relationship between Learning Culture and Learning Agility in Leaders. *International Journal of Latest Research in Humanities and Social Science*, 6(5), 453–459.
- Kending, R., Pio, R. J., Rumawas, W., Ilmu, F., Universitas, P., & Ratulangi, S. (2022). *Gaya Kepemimpinan , Budaya Organisasi dan Inovasi Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan.* 12(2), 105–117.
- Lee, C., & Choi, J. (2023). The influence of organizational learning culture on organizational performance: A study on small and medium-sized enterprises. *Journal of Small Business Management*, 61(4), 789-805.
- Nguyen, T., Le, P., & Pham, H. (2022). The impact of supportive work environment on organizational performance in the logistics industry. *Journal of Logistics Management*, 18(2), 123-138.
- Salleh, N., & Ismail, S. (2023). The relationship between organizational learning culture and learning agility in the banking sector. *Journal of Banking and Finance*, 45(3), 567-580.
- Saputra, N., Kuncoro, E., & Sasmoko. (2021). 1 Mebis.Upnjatim.Ac.Id. *Jurnal Mebis: Manajemen dan Bisnis*, 6(1), 53–61.
- Sulistiyowati, W. (2017). Buku Ajar Statistika Dasar. *Buku Ajar Statistika Dasar*, 14(1), 15–31. <https://doi.org/10.21070/2017/978-979-3401-73-7>
- Swisher, K. (2020). Learning agility in the workplace: A review of the literature. *Human Resource Development Review*, 19(1), 34-50.
- Tripathi, A., & Kalia, P. (2024). Examining the effects of supportive work environment and organisational learning culture on organisational performance in information technology companies: The mediating role of learning agility and organisational innovation. *Innovation: Organization and Management*, 26(2), 257–277. <https://doi.org/10.1080/14479338.2022.2116640>
- Wang, C., & Chiu, C. (2021). The impact of organizational learning culture on financial performance: Evidence from the logistics industry. *Journal of Business Research*, 75(3), 678-690.
- Zhao, H., & Seibert, S. E. (2007). The Big Five personality dimensions and learning agility. *Personnel Psychology*, 60(2), 211-232.
- Zulkarnaen, W., Fitriani, I., & Yuningsih, N. (2020). Pengembangan Supply Chain Management Dalam Pengelolaan Distribusi Logistik Pemilu Yang Lebih Tepat Jenis, Tepat Jumlah Dan Tepat Waktu Berbasis Human Resources Competency

Development Di KPU Jawa Barat. *Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi)*, 4(2), 222-243. <https://doi.org/10.31955/mea.vol4.iss2.pp222-243>.

GAMBAR DAN TABEL



Gambar 1. Outer Model dan Inner Model

Tabel 1. Hasil Uji Outer Loading

Variabel	Sample mean	Keterangan
LA1	0,821	Valid
LA2	0,779	Valid
LA3	0,805	Valid
LA4	0,785	Valid
OLC1	0,786	Valid
OLC2	0,776	Valid
OLC3	0,748	Valid
OLC4	0,773	Valid
OP1	0,777	Valid
OP2	0,767	Valid
OP3	0,753	Valid
OP4	0,838	Valid
SWE1	0,763	Valid
SWE2	0,755	Valid
SWE3	0,769	Valid
SWE4	0,795	Valid

Tabel 2. Hasil Composite Reliability

Variabel	Composite Reliability	Kesimpulan
LA	0,876	Reliabel
OLC	0,855	Reliabel
OP	0,865	Reliabel
SWE	0,856	Reliabel

Tabel 3. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Kesimpulan
LA	0,811	Reliabel
OLC	0,774	Reliabel
OP	0,791	Reliabel
SWE	0,776	Reliabel

Tabel 4. Hasil Uji T

Jalur	T-Statistics	P-Value	Kesimpulan
<i>Supportive Work Environment</i> mempengaruhi <i>Learning Agility</i>	6,979	0,000	H1: Signifikan
<i>Organizational Learning Culture</i> mempengaruhi <i>Learning Agility</i>	7,848	0,000	H2: Signifikan
<i>Learning Agility</i> mempengaruhi <i>Organizational Performance</i>	2,829	0,005	H3: Signifikan
<i>Supportive Work Environment</i> mempengaruhi <i>Organizational Performance</i>	4,350	0,000	H4: Signifikan
<i>Organizational Learning Culture</i> mempengaruhi <i>Organizational Performance</i>	6,960	0,000	H5: Signifikan

Tabel 5. Hasil Uji R Square

Variabel	Adjusted R Square
<i>Learning Agility</i>	0,733
<i>Organizational Performance</i>	0,737

Tabel 6. Hasil Uji Efek Tidak Langsung

Variabel	T Statistic	P Value	Kesimpulan
<i>Organizational Learning Culture</i> mempengaruhi <i>Learning Agility</i> sebagai mediasi terhadap <i>Organizational Performance</i>	2,785	0,006	<i>Mempengaruhi</i>
<i>Supportive Work Environment</i> mempengaruhi <i>Learning Agility</i> sebagai mediasi terhadap <i>Organizational Performance</i>	2,411	0,016	<i>Mempengaruhi</i>