

ANALISIS PENGARUH PELATIHAN PEKERJA DAN KETANGKASAN KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA PEKERJA DI ERA VUCA (STUDI PADA PT PERTAMINA GEOTHERMAL ENERGY AREA ULUBELU)

Arhanif Naufaldi¹ dan Evi Sofia¹

¹Universitas Pertamina

E-mail: arnaufaldi@gmail.com (corresponding authors)

ABSTRACT

This study aims to determine how the influence of employee training and leadership agility as independent variables on the performance of employee as dependent variable on PT Pertamina Geothermal Energy in the Ulubelu area. The employee training variable was measured using five dimensions proposed by Robbins (2010), specifically training instructors, training materials, delivery methods, participants, and training objectives. The leadership variable is measured using the four dimensions proposed by Bill Joiner, specifically context-setting agility, stakeholder agility, creative agility, and self-leadership agility. The dimensions of employee training are divided into ten indicator statements and the dimensions of leadership agility are divided into eight indicator statements to be filled out by workers using a Likert scale. The performance variable is measured using the five dimensions proposed by Robbins (2010). The five dimensions are divided into ten indicator statements. This study was filled by 61 workers and analysed using multiple linear regression. The results of data processing through the SPSS application show that the employee training and leadership agility have a significant influence on the worker performance simultaneously with a sig value of 0.000 while the employee training does not have a significant effect on the worker performance individually with a sig value of 0.414.

Keywords: Employee Training, Leadership Agility, Employee Performance

ABSTRAK

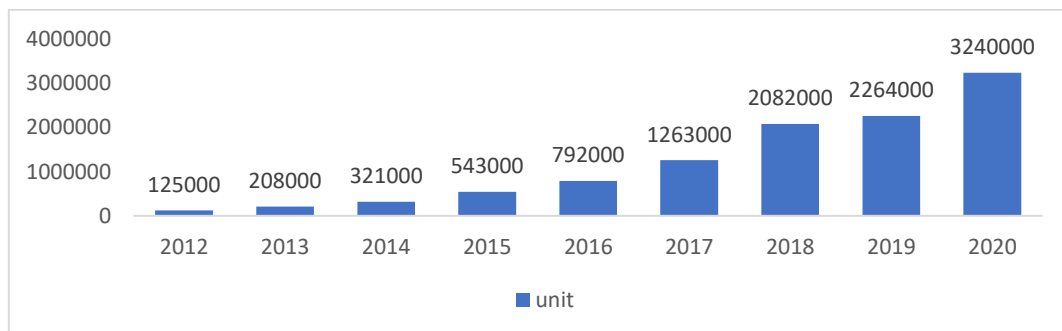
Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana pengaruh pelatihan pekerja dan ketangkasan kepemimpinan sebagai variabel independen terhadap kinerja pekerja dependen PT Pertamina Geothermal Energy pada area Ulubelu. Variabel pelatihan pekerja diukur menggunakan lima dimensi yang dikemukakan oleh Mangkunegara (2015) yaitu Instruktur pelatihan, materi pelatihan, metode penyampaian, peserta, dan tujuan pelatihan. Variabel ketangkasan kepemimpinan diukur menggunakan empat dimensi yang dikemukakan oleh Bill Joiner yaitu context-setting agility, stakeholder agility, creative agility, dan self-leadership agility. Dimensi pelatihan pekerja dan ketangkasan kepemimpinan diuraikan menjadi sepuluh dan delapan pernyataan indikator untuk diisi oleh pekerja menggunakan skala likert. Variabel kinerja pekerja diukur menggunakan lima dimensi yang dikemukakan oleh Robbins (2010). Lima dimensi tersebut dibagi menjadi sepuluh pernyataan indikator. Penelitian ini diisi oleh 61 pekerja dan dianalisis menggunakan regresi linear berganda. Hasil pengolahan data melalui aplikasi SPSS menunjukkan bahwa variabel pelatihan karyawan dan ketangkasan kepemimpinan memberi pengaruh yang signifikan terhadap variabel kinerja pekerja secara simultan dengan nilai sig 0,000. Sedangkan pada pengolahan individu, variabel pelatihan pekerja tidak memberi pengaruh yang signifikan terhadap variabel kinerja pekerja dengan nilai sig 0,414.

Kata kunci: Pelatihan Pekerja, Ketangkasan Kepemimpinan, Kinerja Pekerja

1. PENDAHULUAN

Dunia bisnis saat ini menghadapi era baru, yaitu VUCA. VUCA merupakan singkatan *Volatility, Uncertainty, Complexity, dan Ambiguity*. Perkembangan teknologi yang dibawa pada era ini membuat berbagai perubahan dalam dunia bisnis. Volatility menggambarkan tentang era yang mudah berubah karena perkembangan teknologi yang semakin pesat serta pemanfaatannya sangat besar di dunia bisnis. Uncertainty memiliki kaitan dengan perubahan yang tidak pasti pada lingkungan bisnis di masa yang akan datang seperti kompetitor bisnis, kebutuhan konsumen, dan kebijakan pemerintah. Complexity merupakan hubungan yang kompleks dari suatu peristiwa sehingga dapat menyebabkan dampak yang besar. Ambiguity terjadi ketika sebab dan akibat dari suatu peristiwa sulit untuk diprediksi sehingga seseorang perlu bereksperimen dalam mengambil keputusan dengan mempertimbangkan segala aspek dan mempertimbangkan efeknya dalam jangka pendek dan jangka panjang [1][2]. Dalam menghadapi era VUCA, perusahaan harus menyiapkan berbagai strategi termasuk dalam memanfaatkan sumber daya manusia yang dimilikinya.

Saat ini, berbagai bidang telah dipengaruhi oleh perkembangan dan kemajuan teknologi termasuk bidang otomotif. Perusahaan-perusahaan yang bergerak di bidang otomotif bersaing untuk menciptakan dan mengembangkan kendaraan listrik yang ramah akan lingkungan. Perkembangan tersebut memberikan reaksi yang baik kepada masyarakat secara global dengan adanya peningkatan jumlah penjualan kendaraan listrik, salah satunya pada mobil listrik. Pada tahun 2020 terdapat peningkatan penjualan jumlah mobil listrik yang cukup tinggi hingga 43% dari tahun sebelumnya sebagaimana yang ditampilkan pada grafik peningkatan penjualan unit mobil listrik di bawah ini [3].



Gambar 1. Peningkatan penjualan unit mobil listrik 2012-2020 (Sumber: ev-volumes.com)

PT Pertamina Persero sebagai perusahaan yang bergerak di bidang energi milik negara dan memiliki visi menjadi perusahaan energi nasional kelas dunia tentu akan memperhatikan perkembangan tersebut. Selain itu, di dalam negeri, jumlah kendaraan roda empat yang termasuk ke dalam kategori Low Carbon Emission Vehicle (LCEV) ditargetkan dapat meningkat hingga 20% pada tahun 2025 berdasarkan Peraturan Menteri Perindustrian nomor 27 tahun 2020 [4] dan pemerintah juga menargetkan untuk meningkatkan produksi Pembangkit Listrik Tenaga Panas Bumi (PLTP) hingga mencapai kapasitas 7.000 Megawatt (MW) pada tahun 2025 sebagaimana yang tertera pada RUEN (Rencana Umum Energi Nasional) [5]. Rencana tersebut dibuat untuk mengurangi emisi yang dihasilkan dari bahan bakar minyak dan dari proses produksi listrik yang saat ini mayoritasnya diproduksi oleh Pembangkit Listrik Tenaga Uap (PLTU). Hal ini dapat berdampak pada sikap konsumen menjadi lebih peduli terhadap penggunaan energi baru terbarukan. PT Pertamina Geothermal Energy (PGE), sebagai salah satu perusahaan di bidang PLTP yang berada di bawah naungan PT Pertamina Persero, perlu merancang strategi yang dapat meningkatkan produksinya agar dapat membantu mewujudkan rencana pemerintah Indonesia dan memenuhi kebutuhan konsumen akan energi baru terbarukan baik saat ini maupun di masa yang akan datang.

Terdapat berbagai faktor yang mempengaruhi produksi PT Pertamina Geothermal Energy salah satunya adalah sumber daya manusia yang dimiliki perusahaan. PT Pertamina Geothermal Energy perlu merancang strategi untuk dapat meningkatkan jumlah produksi secara konsisten sehingga dapat menjadi perusahaan yang berhasil tumbuh di era VUCA ini. Menurut Shaleh dan Watson [6], di antara hal yang membantu mewujudkan kesuksesan perusahaan dalam menghadapi era VUCA adalah melalui pelatihan pekerja dan sikap pemimpin yang *agile* (tangkas) [6]. Perusahaan perlu mempersiapkan sumber daya manusia dan pemimpin perusahaan agar perkembangan teknologi dapat memberikan dampak positif bagi perusahaan. Pelatihan pekerja yang diadakan secara formal dan non formal dapat menjadi langkah strategis perusahaan untuk menghadapi era VUCA. Perusahaan perlu menganalisis faktor apa saja yang dibutuhkan sumber daya manusia dalam menghadapi era VUCA dan sesuai dengan tujuan perusahaan. Menurut Widodo [7], beberapa hal yang menjadi tujuan dari pelatihan adalah untuk meningkatkan produktivitas dan kualitas pekerja, membantu perencanaan sumber daya manusia, meningkatkan moralitas pekerja, meningkatkan kesehatan dan keselamatan kerja, meningkatkan, dan memperbarui kemampuan dan keahlian pekerja [7]. Dalam mengelola sumber daya manusia di era ini, perlu adanya pemimpin yang *agile* yaitu pemimpin yang tangkas dan mampu membuat keputusan dengan cara inovatif. Pemimpin yang sukses adalah pemimpin yang *agile* (tangkas), fleksibel, dan adaptif. Pemimpin menunjukkan perilaku tangkas dan gesit ketika menanggapi situasi yang kompleks dan selalu berubah seperti yang dihadapi para pemimpin saat ini [8]. Pemimpin diharapkan juga memiliki beberapa *soft skill* yang dapat membantu menghadapi situasi saat ini yaitu pengelolaan kecemasan, kecerdasan emosional, dan pemikiran yang kritis [6].

Berdasarkan latar belakang tersebut, peneliti memiliki ketertarikan untuk mengadakan penelitian mengenai pengaruh pelatihan sumber daya manusia dan ketangkasan kepemimpinan (*leadership agility*) terhadap kinerja pekerja baik secara simultan maupun parsial di PT Pertamina Geothermal Energy. Dengan adanya penelitian ini, peneliti dapat menjadi informasi mengenai pengaruh pelatihan pekerja dan kepemimpinan terhadap kinerja di era VUCA dan dapat menambah wawasan khususnya di bidang sumber daya manusia dan menjadi referensi pembaca.

2. DASAR TEORI DAN METODOLOGI

2.1 Pelatihan Pekerja

Pelatihan merupakan kegiatan bagi pekerja untuk mempelajari sikap, kemampuan, keahlian, pengetahuan, dan perilaku spesifik terkait pekerjaan [9]. Pada era VUCA, kurangnya pengetahuan menjadi kelemahan bagi perusahaan untuk dapat berkembang. Kemajuan teknologi yang begitu pesat akan menjadi tantangan bagi perusahaan apabila sumber daya manusia di dalamnya tidak dididik dan dilatih sejalan dengan perkembangan teknologi. Perusahaan yang dapat memanfaatkan kemajuan teknologi akan dapat bertahan dan mengungguli persaingan bisnis di era VUCA. Oleh karena itu, pelatihan menjadi hal penting untuk menghadapi era tersebut.

Dimensi pelatihan untuk mengukur pelatihan pada penelitian ini menurut Dessler [10] adalah instruktur pelatihan yang berkualitas yang dipilih berdasarkan kualifikasi personal dan kompetensi yang memadai sesuai dengan bidangnya, materi pelatihan harus sesuai dengan tujuan yang hendak dicapai oleh perusahaan melalui sumber daya manusianya, kecocokan metode penyampaian dengan materi pelatihan, peserta memiliki motivasi yang kuat dalam mengikuti pelatihan serta memiliki kualifikasi tertentu berdasarkan pelatihan yang diikuti, dan tercapainya tujuan pelatihan [10].

2.2 Ketangkasan Kepemimpinan

Secara umum, makna *agility* adalah seseorang yang mampu mengganti arah gerakan dengan cepat, tepat, dan tetap stabil [11]. Dalam diri seorang pemimpin yang tangkas dibutuhkan kemampuan untuk mengganti arah perusahaan atau beradaptasi dengan cepat dan tepat untuk mengimbangi

perubahan dunia bisnis saat ini serta menjaga stabilitas kegiatan perusahaan agar proses bisnis tetap berjalan dengan baik. Menurut Joiner dan Josephs [12], ketangkasan kepemimpinan atau *leadership agility* adalah seorang pemimpin yang memiliki kemampuan untuk mengambil tindakan yang bijaksana dan efektif pada kondisi yang kompleks dan dapat berubah dengan cepat [12].

Menurut Joiner dan Josephs [8] terdapat empat dimensi *leadership* yaitu *context-setting agility* yaitu kemampuan untuk mengamati dan mengantisipasi apa yang mungkin berubah dari lingkungan bisnis dan menyusun langkah-langkah inisiatif yang perlu diambil serta menetapkan hasil yang perlu dicapai, *stakeholder agility* yaitu kemampuan untuk mengidentifikasi kepentingan pemangku utama dan melibatkan para pemangku utama agar mendapat dukungan dan sudut pandang baru untuk mengambil keputusan yang bijak *creative agility* kemampuan pemimpin untuk mengeksplorasi berbagai pandangan saat menghadapi masalah yang kompleks dan membandingkan dengan asumsi yang sudah disusun serta memberikan solusi kreatif dan *self-leadership agility* adalah kemampuan untuk menggunakan inisiatifnya sebagai peluang untuk berkembang menjadi pemimpin yang diharapkan. Pemimpin memiliki minat untuk menyelaraskan perilakunya dengan nilai-nilai organisasi untuk menjadi pemimpin yang lebih baik dan menggunakan caranya sendiri untuk berkembang secara profesional [12].

2.3 Kinerja Pekerja

Menurut Nitisemito [13], kinerja merupakan hasil dari pekerjaan yang dapat diselesaikan seseorang atau kelompok orang dalam sebuah organisasi berdasarkan wewenang dan tanggung jawab yang telah diatur perusahaan untuk mencapai tujuan organisasi [13].

Dimensi kinerja pekerja sebagai alat untuk mengukur kinerja menurut Robbins [14] adalah sebagai berikut kualitas kerja adalah taraf hasil kerja berdasarkan pada standar yang telah ditetapkan perusahaan berupa ketepatan, ketelitian, keterampilan, dan kebersihan hasil kerja. Selanjutnya adalah kuantitas kerja adalah jumlah pekerjaan yang berhasil diselesaikan berdasarkan waktu kerja yang telah ditentukan, kemampuan pekerja dalam menyelesaikan pekerjaan dengan maksimal dan kemampuan bekerja sama dalam suatu tim kerja, inisiatif pekerja dalam memberikan ide dan merancang strategi untuk mencapai tujuan organisasi, dan yang terakhir adalah disiplin yaitu sikap pekerja dalam menaati peraturan yang telah ditetapkan perusahaan dan menghargai norma-norma sosial di lingkungan perusahaan [14].

2.4 Metodologi Penelitian

Penelitian ini adalah penelitian asosiatif kasual dengan metode kuantitatif. Penelitian ini dilakukan pada 61 pekerja PT Pertamina Geothermal Energy area Ulubelu yang dilaksanakan pada bulan Juni hingga Juli 2021.

Sumber data yang diperoleh dalam penelitian ini adalah melalui data primer dan sekunder. Data primer berupa data yang langsung didapatkan dari sumbernya melalui kuisisioner dan wawancara sedangkan data sekunder didapatkan melalui buku, jurnal, penelitian terdahulu, dan laporan perusahaan. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah *total sampling* dengan pertimbangan jumlah populasi yang kurang dari 100 sehingga populasi yang ada dijadikan sebagai sampel.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

3.1 Karakteristik Pekerja

Berikut ini adalah karakteristik pekerja PT Pertamina Geothermal Energy area Ulubelu (Tabel 1).

Tabel 1. Karakteristik Pekerja PT Pertamina Geothermal Energy Area Ulubelu

Kategori	Karakteristik	Frekuensi	Presentase (%)
Jenis Kelamin	Laki-Laki	61	100.0
	Perempuan	0	0.0
	Total	61	100
Lama Bekerja	< 3 tahun	5	8.2
	3 - 5 tahun	33	54.1
	6 - 8 tahun	1	1.6
	> 8 tahun	22	36.1
	Total	61	100

Tabel 1. Karakteristik Pekerja PT Pertamina Geothermal Energy Area Ulubelu (lanjutan)

Kategori	Karakteristik	Frekuensi	Presentase (%)
Pendidikan Terakhir	SMA/SMK	5	8.2
	S1	52	85.2
	S2	4	6.6
	S3	0	0.0
	Total	61	100

3.2 Tingkat Kategori Variabel Penelitian

Masing-masing variabel diukur dengan memberikan penilaian terhadap dimensi pelatihan pekerja melalui skala *likert* satu sampai empat (sangat tidak setuju, tidak setuju, setuju, dan sangat setuju). Berikut ini merupakan hasil pengukuran variabel berdasarkan kuisioner penelitian.

Tabel 2. Hasil Pengukuran Variabel

Variabel	Interval	Kategori	Frekuensi	Presentase
Pelatihan Pekerja	1.0 - 1.5	Sangat Tidak Setuju	0	0%
	1.6 - 2.5	Tidak Setuju	0	0%
	2.6 - 3.5	Setuju	40	66%
	3.6 - 4.0	Sangat Setuju	21	34%
	Total		61	100%
Ketangkasan Kepemimpinan	1.0 - 1.5	Sangat Tidak Setuju	0	0%
	1.6 - 2.5	Tidak Setuju	0	0%
	2.6 - 3.5	Setuju	25	41%
	3.6 - 4.0	Sangat Setuju	36	59%
	Total		61	100%
Kinerja Pekerja	1.0 - 1.5	Sangat Tidak Setuju	0	0%
	1.6 - 2.5	Tidak Setuju	0	0%
	2.6 - 3.5	Setuju	14	23%
	3.6 - 4.0	Sangat Setuju	47	77%
	Total		61	100%

3.3 Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda dilakukan untuk mengetahui bagaimana pengaruh kedua variabel independen yaitu pelatihan pekerja (X1) dan ketangkasan kepemimpinan (X2) terhadap variabel dependen yaitu kinerja pekerja (Y) ketika kedua teradi perubahan pada variabel independen. Berikut ini merupakan tabel yang berisi koefisien dari masing-masing variabel.

Tabel 3. Hasil Pengukuran Variabel

Model	Unstandardized Coefficients B	Pengaruh
Constant	14.249	
X1	0.089	Positif
X2	0.682	Positif

3.4 Uji F (Uji Simultan)

Pada bagian ini variabel-variabel diuji untuk mengetahui apakah kedua variabel independen memberi pengaruh signifikan terhadap variabel dependen secara simultan. Pengujian dilakukan dengan membandingkan nilai F tabel dengan F hitung pada taraf signifikansi 5%. Berikut ini merupakan tabel hasil uji F.

Tabel 4. Hasil Uji F

Jenis uji	Variabel	Nilai hitung	Nilai tabel	Sig.	Taraf signifikansi	Keterangan
Uji F (simultan)	Pelatihan pekerja (X1) dan ketangkasan kepemimpinan(X2)	29.095	3.16	0.000	0.05	Berpengaruh signifikan

3.5 Uji T (Uji Parsial)

Pada bagian ini variabel-variabel diuji untuk mengetahui apakah kedua variabel independen memberi pengaruh signifikan terhadap variabel dependen secara simultan. Pengujian dilakukan dengan membandingkan nilai F tabel dengan F hitung pada taraf signifikansi 5%. Berikut ini merupakan tabel hasil uji F.

Tabel 5. Hasil Uji T

Jenis uji	Variabel	Nilai hitung	Nilai tabel	Sig.	Taraf signifikansi	Keterangan
Uji t (parsial)	Pelatihan pekerja (X1)	0.823	2.002	0.414	0.05	Tidak berpengaruh signifikan
	Ketangkasan kepemimpinan (X2)	4.876	2.002	0.000	0.05	Berpengaruh signifikan

3.6 Pengaruh Variabel Pelatihan Pekerja terhadap Variabel Kinerja Pekerja

Berdasarkan hasil olah data melalui aplikasi SPSS, nilai T hitung dari variabel pelatihan pekerja lebih kecil dibandingkan dengan nilai T tabel. Hal ini menunjukkan bahwa pelatihan pekerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pekerja.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa 66% dari pekerja menilai pelatihan pekerja berdasarkan lima dimensinya masuk ke dalam kategori setuju sehingga mayoritas pekerja menilai pelatihan pekerja masuk ke dalam kategori setuju. Hal tersebut sangat berlawanan dengan penilaian pekerja

terhadap dua variabel lainnya di mana mayoritas dari pekerja menilai dua variabel lainnya pada kategori sangat setuju yang menelakan kurangnya penilaian pekerja terhadap dimensi pelatihan pekerja. Kurangnya nilai pada masing-masing dimensi mengindikasikan perlu adanya perhatian lebih dari perusahaan terhadap pelatihan pekerja agar pelatihan yang dilaksanakan dapat mempengaruhi kinerja pekerja.

3.7 Pengaruh Variabel Ketangkasan Kepemimpinan terhadap Variabel Kinerja Pekerja

Berdasarkan hasil olah data melalui aplikasi SPSS, nilai T hitung dari variabel ketangkasan kepemimpinan lebih besar dari nilai T tabel. Hal ini menunjukkan bahwa ketangkasan kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

Joiner dan Josephs [12] menyatakan bahwa pemimpin yang tangkas berdasarkan dimensi *context-setting agility*, *stakeholder agility*, *creative agility*, dan *self-leadership agility* merupakan pemimpin yang sukses pada era VUCA [12]. Berdasarkan olah data melalui aplikasi SPSS, penelitian ini menunjukkan hasil yang sesuai dengan teori tersebut karena pemimpin yang sukses merupakan pemimpin mampu mempengaruhi kinerja pekerja dan semakin tangkas seorang pemimpin maka semakin meningkat kinerja karyawannya.

3.8 Pengaruh Variabel Ketangkasan Pelatihan Pekerja dan Kepemimpinan terhadap Variabel Kinerja Pekerja

Berdasarkan hasil olah data melalui aplikasi SPSS, nilai F hitung bernilai lebih besar dibandingkan dengan F tabel. Hal ini mengindikasikan bahwa variabel pelatihan pekerja dan ketangkasan kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja pekerja secara simultan. Noe [15] menyatakan bahwa salah satu karakteristik organisasi yang mampu mempengaruhi pelatihan adalah adanya dukungan dari manajemen puncak atau pemimpin dalam perusahaan. Peran seorang pemimpin dalam pelatihan adalah memberi arahan belajar yang jelas, memberikan dorongan, sumber daya, dan komitmen untuk pembelajaran strategis, mengambil peran aktif dalam mengatur pembelajaran, termasuk meninjau tujuan dan sasaran serta memberikan wawasan tentang bagaimana mengukur efektivitas pelatihan, dan menjadi panutan untuk pembelajaran bagi seluruh perusahaan dan menunjukkan kemauan untuk terus belajar [15].

Hasil pada penelitian ini menunjukkan bahwa pelatihan pekerja yang secara independen tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pekerja, namun variabel tersebut secara simultan dengan ketangkasan kepemimpinan mampu mempengaruhi kinerja pekerja karena pemimpin memiliki peran terhadap terhadap pelatihan sehingga adanya dukungan seorang pemimpin mampu meningkatkan kualitas pelatihan. Selain itu, pemimpin yang tangkas mampu mengambil keputusan yang tepat mengenai pelatihan apa yang diperlukan sumber daya manusia agar dapat meningkatkan kinerja perusahaan.

4. KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil penelitian, variabel pelatihan pekerja yang dinilai berdasarkan instruktur pelatihan, materi pelatihan, metode penyampaian, peserta, dan tujuan pelatihan tidak memberi pengaruh yang signifikan terhadap variabel kinerja pekerja secara parsial. Sedangkan variabel ketangkasan kepemimpinan yang dinilai berdasarkan *context-setting agility*, *stakeholder agility*, *creative agility*, dan *self-leadership agility* memiliki pengaruh yang signifikan dan positif terhadap variabel kinerja pekerja secara parsial. Pada uji simultan, variabel pelatihan pekerja dan ketangkasan kepemimpinan memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pekerja.

Peneliti juga menyarankan agar pelatihan pekerja dapat dilakukan bersamaan dengan adanya pemimpin yang tangkas. Pemimpin yang tangkas akan mengambil keputusan yang tepat mengenai

pelatihan apa yang diperlukan sumber daya manusia agar dapat meningkatkan kinerja perusahaan. Selain itu, perusahaan harus lebih memperhatikan proses dalam merancang pelatihan yang efektif salah satunya adalah menggunakan model ADDIE (*Analysis, Design, Development, Implementation, dan Evaluation*) sehingga pelatihan dapat diisi oleh instruktur yang berpengalaman, metode yang tepat, materi yang sesuai dengan kebutuhan pekerjaan, dan peserta pelatihan sesuai. Untuk penelitian selanjutnya, peneliti menyarankan agar dapat mengembangkan penelitian dengan menggunakan variabel-variabel lain di luar penelitian ini seperti apakah terdapat pengaruh organisasi dari sisi budaya dan strukturnya terhadap kinerja pekerja di era VUCA.

UCAPAN TERIMAKASIH

Penulis mengucapkan terima kasih kepada PT. Pertamina Geothermal Energy area Ulubelu yang telah memberi dukungan yang membantu pelaksanaan penelitian dan Universitas Pertamina untuk penulisan artikel.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] Bennett, N., dan Lemoine, G. J. (2014). What a difference a word makes: Understanding threats to performance in a VUCA world. *Journal of Business Horizons*, 57(3), 311–317.
- [2] Lawrence, K. (2013). *Developing Leaders in a VUCA Environment*, 1–7.
- [3] *Global EV Sales for 2021. H1*, diakses melalui <https://www.ev-volumes.com/country/world-plug-in-vehicle-volumes/>, pada tanggal 7 Agustus 2021.
- [4] *Songsong Tren Dunia, Kemenperin Akselerasi Pengembangan Kendaraan Listrik*. Diakses melalui <https://kemenperin.go.id/artikel/22323/Songsong-Tren-Dunia,-Kemenperin-Akselerasi-Pengembangan-Kendaraan-Listrik->, pada tanggal 10 April 2021.
- [5] *Kembangkan Panas Bumi, Pemerintah Terus Lakukan Berbagai Terobosan*. Diakses melalui <https://ebtke.esdm.go.id/post/2020/09/21/2626/kembangkan.panas.bumi.pemerintah.terus.lakukan.berbagai.terobosan>, pada tanggal 2 Februari 2021.
- [6] Saleh, A. dan Watson, R. (2017). *Business Excellence in a Volatile, Uncertain, Complex and Ambiguous Environment (BEVUCA)*. Bingley: Emerald Publishing Limited.
- [7] Widodo. (2015). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- [8] Zaccaro, S. J. (2001). *The nature of executive leadership: A conceptual and empirical analysis of success*. Washington, DC: American Psychological Association
- [9] Rachmawati. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: ANDI.
- [10] Dessler, G. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- [11] Ismaryati. (2008). *Peningkatan Kelincahan Atlet Melalui Penggunaan Metode Kombinasi Latihan Sirkuit-Pliometrik Dan Berat Badan*. *Paedagogia*. Jilid 11. Nomor 1. Februari 2008. 74-89.
- [12] Joiner, B. dan Josephs, S. (2008). *Leadership Agility, Five Levels of Mastery for Anticipating and Initiating Change*. San Francisco: Jossey-Bass.
- [13] Nitisemito, A., S. (2011). *Manajemen Personalia*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- [14] Robbins. (2010). *Manajemen Edisi Kesepuluh*. Jakarta: PT Indeks.
- [15] Noe, R. (2010). *Employee Training and Development*. New York: McGraw-Hill/Irwin.