

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Sumber Daya Manusia (SDM) adalah keseluruhan kapabilitas dan karakteristik individu pengetahuan, keterampilan, sikap/nilai, serta potensi yang diorkestrasi melalui praktik manajemen (perolehan talenta, pengembangan, penilaian kinerja, kompensasi, dan hubungan kerja) agar selaras dengan strategi sehingga mencipta nilai dan keunggulan bersaing organisasi (Boon et al., 2019).

Berdasarkan indikator ketenagakerjaan BPS, kondisi pasar kerja terkini menunjukkan skala dan tantangan pengelolaan SDM di level nasional: pada Februari 2025, angkatan kerja tercatat sekitar 153,05 juta orang, penduduk bekerja 145,77 juta orang, sementara Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT) berada di 4,76% dengan rata-rata upah buruh Rp3,09 juta per bulan. Angka-angka ini menegaskan pentingnya penguatan kualitas dan produktivitas SDM agar pertumbuhan kesempatan kerja dan peningkatan kesejahteraan berjalan beriringan.

Pemilihan PT Aerofood Indonesia Garuda Group sebagai objek penelitian didasarkan pada relevansinya dengan topik yang menelaah pengaruh *agile ability* dan *interpersonal skill* terhadap efektivitas kerja karyawan. Sebagai perusahaan penyedia katering layanan penerbangan, Aerofood dihadapkan pada lingkungan kerja dengan tingkat ketepatan waktu, koordinasi lintas divisi, dan standar kualitas yang tinggi. Dinamika industri penerbangan menuntut karyawan untuk mampu beradaptasi cepat terhadap perubahan sistem kerja serta tetap menjaga komunikasi yang efektif antarbagian (Tang et al., 2024). Kondisi tersebut menjadikan *agile ability* dan keterampilan interpersonal sebagai faktor strategis dalam menjaga stabilitas kinerja dan efektivitas operasional perusahaan (Amalia et al., 2023). Oleh karena itu, PT Aerofood Indonesia Garuda Group menjadi konteks yang tepat untuk meneliti sejauh mana kedua faktor tersebut berpengaruh terhadap efektivitas karyawan di sektor jasa yang berorientasi pada ketepatan dan pelayanan pelanggan.

Permasalahan pada variabel efektivitas karyawan di PT Aerofood Indonesia Garuda Group dapat diketahui berdasarkan data internal perusahaan yang bersumber dari hasil *Employee Performance Review* terhadap 83 karyawan bagian operasional. Penilaian tersebut mencakup aspek absensi, ketepatan kerja, tidak terjadinya *complaint*, dan pencapaian kinerja. Berdasarkan hasil penilaian tersebut, masih ditemukan ketidakhadiran karyawan, ketidaktepatan dalam menyelesaikan pekerjaan, munculnya keluhan terhadap hasil kerja, serta pencapaian kinerja yang belum sesuai dengan target perusahaan. Salah satu aspek yang terlebih dahulu digunakan untuk menggambarkan permasalahan tersebut adalah data absensi karyawan selama enam bulan terakhir, yaitu Januari sampai Juni 2026, sebagaimana disajikan pada Tabel 1.1.

Tabel 1.1 Tabel Absensi Karyawan pada PT Aerofood Indonesia Garuda Group Periode Januari 2026 – Juni 2026

No	Bulan	Hadir	Tidak Hadir	Persentase Tidak Hadir
1	Januari	78	5	6,02%
2	Februari	77	6	7,23%
3	Maret	76	7	8,43%
4	April	78	5	6,02%
5	Mei	77	6	7,23%
6	Juni	75	8	9,64%
Total Rata-Rata				7,43%

Sumber: PT Aerofood Indonesia Garuda Group (2026)

Berdasarkan Tabel 1.1, persentase ketidakhadiran karyawan bagian operasional PT Aerofood Indonesia Garuda Group selama Januari hingga Juni 2026 berada pada rentang 6,02% sampai 9,64%, dengan rata-rata sebesar 7,43%. PT Aerofood Indonesia Garuda Group menetapkan bahwa tingkat ketidakhadiran di atas 6% termasuk dalam kategori bermasalah. Kondisi ini dapat menurunkan efektivitas kerja karena berkurangnya jumlah karyawan yang hadir berpotensi menghambat kegiatan operasional dan meningkatkan beban kerja karyawan lainnya.

Tabel 1.2 Ketepatan Waktu Penyelesaian Pekerjaan pada PT Aerofood Indonesia Garuda Group Periode Januari 2026 - Juni 2026

No	Bulan	Tepat Waktu	Tidak Tepat Waktu	Persentase Keterlambatan
1	Januari	73 karyawan	10 karyawan	12,05%
2	Februari	71 karyawan	12 karyawan	14,46%
3	Maret	74 karyawan	9 karyawan	10,84%
4	April	69 karyawan	14 karyawan	16,87%
5	Mei	72 karyawan	11 karyawan	13,25%
6	Juni	68 karyawan	15 karyawan	18,07%
Total Rata-Rata		71	12	14,26%

Sumber: PT Aerofood Indonesia Garuda Group (2026)

Berdasarkan Tabel 1.2, jumlah karyawan yang terlambat menyelesaikan pekerjaan selama periode Januari hingga Juni 2026 berkisar antara 9 hingga 15 karyawan. Keterlambatan yang terjadi berada pada rentang waktu 10–15 menit dari target penyelesaian pekerjaan yang telah ditetapkan perusahaan. Persentase keterlambatan berada pada rentang 10,84% hingga 18,07%, dengan rata-rata sebesar 14,26% setiap bulan. Pada PT Aerofood Indonesia Garuda Group menetapkan tingkat keterlambatan yang melebihi 10% dapat mengindikasikan adanya permasalahan dalam efektivitas kerja karyawan, karena menunjukkan bahwa sebagian karyawan belum mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target waktu yang telah ditetapkan.

Tabel 1.3 *Complaint* Penerbangan akibat Keterlambatan Layanan Katering pada PT Aerofood Indonesia Garuda Group Periode Januari 2026 - Juni 2026

No	Bulan	Jumlah Penerbangan	Jumlah Penerbangan yang Mengalami <i>Complaint</i>	Persentase <i>Complaint</i>
1	Januari	452 penerbangan	7 penerbangan	1,55%
2	Februari	438 penerbangan	9 penerbangan	2,05%
3	Maret	471 penerbangan	6 penerbangan	1,27%
4	April	489 penerbangan	10 penerbangan	2,04%
5	Mei	503 penerbangan	8 penerbangan	1,59%
6	Juni	517 penerbangan	12 penerbangan	2,32%
Total Rata-rata		478,33	8,67	1,81%

Sumber: PT Aerofood Indonesia Garuda Group (2026)

Berdasarkan Tabel 1.3, rata-rata persentase complaint akibat keterlambatan layanan catering pada PT Aerofood Indonesia Garuda Group selama periode Januari hingga Juni 2026 sebesar 1,81%. Persentase tersebut telah melebihi standar PT Aerofood Indonesia Garuda Group yang menetapkan batas maksimal complaint sebesar 1%. Kondisi ini menunjukkan bahwa keterlambatan penyelesaian pekerjaan karyawan telah berdampak pada kualitas layanan catering penerbangan, sehingga efektivitas kerja karyawan dalam memenuhi target pelayanan masih belum optimal dan perlu menjadi perhatian perusahaan untuk meningkatkan ketepatan waktu penyelesaian pekerjaan serta kualitas layanan kepada pelanggan.

Berdasarkan hasil *Employee Performance Review* selama Januari sampai Juni 2026, permasalahan efektivitas karyawan bagian operasional dapat dirangkum melalui tiga indikator, yaitu absensi, ketepatan pekerjaan, dan *complaint*. Penilaian dilakukan dengan membandingkan realisasi permasalahan terhadap batas toleransi yang telah ditetapkan. Perbandingan tersebut menghasilkan nilai efektivitas pada setiap indikator sehingga dapat diketahui aspek yang masih memerlukan perhatian dan perbaikan. Hasil penilaian efektivitas karyawan PT Aerofood Indonesia Garuda Group disajikan pada Tabel 1.4 berikut.

Tabel 1.4 Data Kinerja PT Aerofood Indonesia Garuda Group

Rentang Nilai	Kategori	Jumlah Karyawan	Presentase (%)
90 – 100	Sangat Baik	15 Karyawan	34.1%
80 – 89	Baik	18 Karyawan	25.6%
60 – 69	Cukup	29 Karyawan	22.0%
0 – 59	Kurang Baik	21 Karyawan	18.3%
Total		83 Karyawan	100%

Sumber: PT Aerofood Indonesia Garuda Group (2026)

Berdasarkan Tabel 1.4, dari total 83 karyawan, sebagian besar berada pada kategori "Cukup" sebanyak 29 karyawan, diikuti kategori "Kurang Baik" sebanyak 21 karyawan, kategori "Baik" sebanyak 18 karyawan, dan hanya 15 karyawan yang berada pada kategori "Sangat Baik". Kondisi tersebut menunjukkan bahwa mayoritas karyawan

belum mencapai kategori kinerja yang sangat baik, sehingga efektivitas kerja karyawan masih perlu ditingkatkan. Penelitian oleh Triansyah et al. (2023) menunjukkan bahwa kinerja karyawan yang rendah dapat menghambat pencapaian tujuan organisasi dan menurunkan produktivitas secara keseluruhan. Selain itu, studi oleh Aboramadan dan Dahleez (2020) menunjukkan bahwa penurunan kinerja karyawan dapat berdampak negatif pada efektivitas organisasi melalui menurunnya kepuasan kerja, kesejahteraan karyawan, dan kepercayaan terhadap atasan.

Ketidakhadiran dapat mengurangi produktivitas dan mengganggu kinerja organisasi, sedangkan penelitian terdahulu menemukan rata-rata tingkat ketidakhadiran sebesar 5,1% (Fischer et al., 2020). Pekerjaan yang diselesaikan melewati batas waktu juga dapat menurunkan penilaian terhadap karyawan serta persepsi terhadap kualitas hasil pekerjaannya (Nurlina et al., 2023). Selain itu, peningkatan ketepatan waktu pelayanan terbukti dapat menurunkan jumlah keluhan pelanggan, sehingga munculnya *complaint* dapat menunjukkan adanya permasalahan dalam pelaksanaan pelayanan ((Hien et al., 2024). Dengan demikian, hasil penilaian tersebut menunjukkan bahwa efektivitas karyawan masih bermasalah dan memerlukan perbaikan, khususnya dalam menekan keterlambatan penyelesaian pekerjaan.

Untuk memperoleh gambaran awal mengenai tingkat efektivitas kerja karyawan, peneliti melakukan pra riset terhadap 30 responden karyawan PT Aerofood Indonesia Garuda Group. Hasil pra riset tersebut disajikan pada Tabel 1.2, 1.3 dan 1.4.

Tabel 1.5 Pra Riset Pada Variabel Agile Ability Pada Karyawan PT Aerofood Indonesia Garuda Group

No	Pernyataan	Presentase	
		Ya	Tidak
1	Apakah Anda mudah menyesuaikan diri ketika ada perubahan pembagian tugas saat bekerja?	61.3%	38.7%
2	Apakah Anda bisa cepat berpindah tugas ketika pekerjaan sedang banyak tanpa merasa kesulitan?	58.8%	41.2%
3	Apakah Anda dapat mengikuti arahan baru dari atasan saat bekerja tanpa butuh waktu lama untuk menyesuaikan?	63.5%	36.5%
Total Rata-Rata		61.2%	38.8%

Sumber: PT Aerofood Indonesia Garuda Group (2026)

Berdasarkan hasil pra-riset variabel *Agile Ability*, rata-rata jawaban “Ya” mencapai 61,2%, sedangkan jawaban “Tidak” sebesar 38,8%. Karena pernyataan dalam pra-riset bersifat negatif, tingginya jawaban “Ya” menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan masih mengalami kesulitan dalam menyesuaikan diri terhadap perubahan pembagian tugas, berpindah tugas ketika beban pekerjaan meningkat, serta mengikuti arahan baru dari atasan. Hasil tersebut mengindikasikan bahwa kemampuan adaptasi karyawan PT Aerofood Indonesia masih belum optimal dan perlu ditingkatkan.

Tabel 1.6 Pra Riset Pada Variabel Interpersonal Skill Pada Karyawan PT Aerofood Indonesia Garuda Group

No	Pernyataan	Presentase	
		Ya	Tidak
1	Apakah Anda merasa kesulitan berkomunikasi dengan rekan kerja saat pembagian tugas berlangsung?	57,7%	42,3%
2	Apakah Anda merasa kesulitan bekerja sama dengan rekan kerja ketika tugas harus diselesaikan secara tim?	55,9%	44,1%
3	Apakah Anda merasa tidak nyaman menyampaikan kendala pekerjaan kepada rekan kerja atau atasan?	59,4%	40,6%
Total Rata-Rata		57.7%	42.3%

Sumber: PT Aerofood Indonesia Garuda Group (2026)

Berdasarkan hasil pra-riset variabel *Interpersonal Skill*, rata-rata jawaban “Ya” mencapai 57,7%, sedangkan jawaban “Tidak” sebesar 42,3%. Karena pernyataan dalam pra-riset bersifat negatif, tingginya persentase jawaban “Ya” menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan masih mengalami kesulitan dalam berkomunikasi saat pembagian tugas, bekerja sama dalam tim, serta menyampaikan kendala pekerjaan kepada rekan kerja atau atasan. Hasil tersebut mengindikasikan bahwa *interpersonal skill* karyawan PT Aerofood Indonesia masih belum optimal dan perlu ditingkatkan.

Tabel 1.7 Pra Riset Pada Variabel Efektivitas Karyawan Pada Karyawan PT Aerofood Indonesia Garuda Group

No	Pernyataan	Presentase	
		Ya	Tidak

1	Apakah Anda sering mengalami keterlambatan dalam menyelesaikan tugas ketika pekerjaan sedang menumpuk?	60.4%	39.6%
2	Apakah Anda mengalami kesulitan menjaga ritme kerja tetap stabil ketika menerima tugas tambahan secara mendadak?	58.8%	41.2%
3	Apakah Anda mengalami kesulitan mempertahankan kualitas pekerjaan ketika situasi operasional sedang sibuk?	61.5%	38.5%
Total Rata-Rata		60.2%	39.8%

Sumber: PT Aerofood Indonesia Garuda Group (2026)

Berdasarkan hasil pra-riset variabel Efektivitas Karyawan, rata-rata jawaban “Ya” mencapai 60,2%, sedangkan jawaban “Tidak” sebesar 39,8%. Karena seluruh pernyataan dalam pra-riset bersifat negatif, tingginya persentase jawaban “Ya” menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan masih mengalami keterlambatan dalam menyelesaikan tugas ketika pekerjaan menumpuk, kesulitan menjaga ritme kerja saat menerima tugas tambahan secara mendadak, serta kesulitan mempertahankan kualitas pekerjaan ketika situasi operasional sedang sibuk. Hasil tersebut menunjukkan bahwa efektivitas karyawan PT Aerofood Indonesia Garuda Group masih belum optimal dan perlu ditingkatkan.

Secara keseluruhan, hasil pra-riset menunjukkan bahwa persentase jawaban “Ya” pada pernyataan negatif untuk variabel *Agile Ability* sebesar 61,2%, *Interpersonal Skill* sebesar 57,7%, dan Efektivitas Karyawan sebesar 60,2%. Persentase yang melebihi 50% menunjukkan bahwa mayoritas responden masih mengalami permasalahan pada ketiga variabel tersebut. Temuan ini diperkuat oleh hasil wawancara dengan supervisor operasional yang menyatakan bahwa masih terdapat kendala dalam kemampuan beradaptasi, keterampilan interpersonal, dan efektivitas kerja karyawan. Oleh karena itu, hasil pra-riset dapat digunakan sebagai gambaran awal mengenai kondisi yang mendasari pelaksanaan penelitian.

Untuk mengidentifikasi faktor yang memengaruhi efektivitas kerja karyawan, peneliti melakukan preliminary survei terhadap 20 karyawan PT Aerofood Indonesia Garuda Group guna mengetahui aspek dominan yang berkontribusi terhadap peningkatan efektivitas kerja. Hasilnya disajikan pada Tabel 1.5.

Tabel 1.8 Faktor – Faktor yang Mempengaruhi Efektivitas Karyawan

No	Pernyataan	Presentase
1	Agile Ability	63,7%
2	Interpersonal Skill	66,4%
3	Motivasi	60,7%
4	Kepemimpinan	58,9%
5	Beban Kerja	53,3%

Sumber: PT Aerofood Indonesia Garuda Group (2026)

Berdasarkan hasil pada Tabel 1.5, terlihat bahwa faktor Interpersonal Skill memperoleh persentase tertinggi sebesar 66,4%, diikuti oleh Agile Ability sebesar 63,7%. Hal ini menunjukkan bahwa kedua variabel tersebut menjadi aspek penting yang mendukung efektivitas kerja karyawan PT Aerofood Indonesia Garuda Group.

Berdasarkan temuan penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa agile ability dan interpersonal skill berpengaruh signifikan terhadap efektivitas karyawan (Franco & Landini, 2022). Agile ability berpengaruh terhadap efektivitas karyawan (Putra & Yuniarti, 2021). Interpersonal skill berpengaruh terhadap efektivitas karyawan (Modric et al., 2024).

Peneliti tertarik mengangkat penelitian ini karena hasil *Employee Performance Review* terhadap 83 karyawan bagian operasional PT Aerofood Indonesia Garuda Group selama Januari sampai Juni 2026 menunjukkan adanya permasalahan efektivitas karyawan. Rata-rata ketidakhadiran mencapai 7,43%, melebihi batas toleransi maksimal 5%. Keterlambatan penyelesaian pekerjaan selama 10–15 menit mencapai rata-rata 14,26%, sedangkan batas toleransinya maksimal 5%. Selain itu, *complaint* akibat keterlambatan layanan katering terjadi pada rata-rata 1,81% penerbangan, melebihi batas toleransi maksimal 1%. Perbandingan antara realisasi permasalahan dan batas toleransi menghasilkan nilai efektivitas sebesar 67,29% pada absensi, 35,06% pada ketepatan pekerjaan, dan 55,25% pada *complaint*. Rata-rata nilai ketiga indikator tersebut sebesar 52,53%, sehingga menunjukkan bahwa efektivitas karyawan bagian operasional masih tergolong rendah, terutama pada ketepatan waktu penyelesaian pekerjaan.

Hasil pra-riset terhadap 20 karyawan turut memperkuat kondisi tersebut. Pada variabel *agile ability*, sebanyak 38,8% responden rata-rata menjawab “tidak” terhadap kemampuan menyesuaikan diri dengan perubahan, berpindah tugas, dan mengikuti arahan baru secara cepat. Pada variabel *interpersonal skill*, sebanyak 57,7% responden mengakui masih mengalami kesulitan dalam berkomunikasi, bekerja sama, dan menyampaikan kendala pekerjaan. Sementara itu, sebanyak 60,2% responden menyatakan masih mengalami permasalahan efektivitas, seperti keterlambatan menyelesaikan tugas ketika pekerjaan menumpuk, kesulitan menjaga ritme kerja saat menerima tugas tambahan, dan kesulitan mempertahankan kualitas pekerjaan dalam situasi operasional yang sibuk. Hasil identifikasi faktor juga menunjukkan bahwa *interpersonal skill* memperoleh persentase tertinggi sebesar 66,4%, diikuti *agile ability* sebesar 63,7%, motivasi sebesar 60,7%, kepemimpinan sebesar 58,9%, dan beban kerja sebesar 53,3%. Berdasarkan temuan tersebut, penelitian berjudul **“Pengaruh Agile Ability dan Interpersonal Skill terhadap Efektivitas Karyawan pada PT Aerofood Indonesia Garuda Group”** penting dilakukan untuk memperoleh bukti empiris mengenai pengaruh kemampuan beradaptasi dan keterampilan interpersonal terhadap efektivitas karyawan serta menjadi dasar dalam merancang kebijakan pengembangan SDM yang lebih tepat sasaran.

1.2 Pertanyaan Penelitian

Untuk mengetahui hubungan dan pengaruh antar variabel yang dikaji dalam penelitian ini, maka pertanyaan penelitian dirumuskan sebagai berikut:

1. Bagaimana gambaran tentang Agile Ability, Interpersonal Skill dan efektivitas karyawan di PT Aerofood Indonesia Garuda Group?
2. Apakah agile ability berpengaruh secara signifikan terhadap efektivitas karyawan pada PT Aerofood Indonesia Garuda Group?
3. Apakah interpersonal skill berpengaruh secara signifikan terhadap efektivitas karyawan pada PT Aerofood Indonesia Garuda Group?

1.3 Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan menganalisis pengaruh antara variabel independen dan dependen yang telah ditentukan. Adapun tujuan khusus dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui gambaran tentang Agile Ability, Interpersonal Skill dan efektivitas karyawan di PT Aerofood Indonesia Garuda Group?
2. Untuk mengetahui pengaruh agile ability terhadap efektivitas karyawan pada PT Aerofood Indonesia Garuda Group.
3. Untuk mengetahui pengaruh interpersonal skill terhadap efektivitas karyawan pada PT Aerofood Indonesia Garuda Group.

1.4 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat yang dapat diambil dari penelitian ini meliputi manfaat teoritis dan manfaat praktis sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

Secara teoritis, penelitian ini diharapkan dapat memperkaya khasanah ilmu manajemen sumber daya manusia dengan menegaskan pentingnya *agile ability* dan *interpersonal skill* sebagai faktor yang berpengaruh terhadap efektivitas karyawan. Penelitian ini juga memberikan kontribusi dalam memperluas pemahaman mengenai konsep efektivitas kerja dengan mengintegrasikan aspek adaptabilitas dan kemampuan sosial sebagai indikator penting dalam konteks organisasi modern, khususnya pada industri jasa penerbangan yang dinamis seperti PT Aerofood Indonesia Garuda Group.

2. Manfaat Praktis

Secara praktis, hasil penelitian ini dapat menjadi acuan bagi manajemen PT Aerofood Indonesia Garuda Group dalam merancang strategi pengembangan sumber daya manusia yang berfokus pada peningkatan kelincahan beradaptasi dan keterampilan interpersonal karyawan guna meningkatkan efektivitas kerja. Selain itu, temuan penelitian ini juga bermanfaat bagi praktisi HR dalam memperbaiki sistem rekrutmen, pelatihan, dan penilaian kinerja, serta bagi peneliti lain sebagai referensi untuk kajian lanjutan di bidang serupa.

1.5 Kebaharuan Penelitian

Penelitian Budiharti et al. (2023) berjudul “*The Effect of Human Resource Competence and Interpersonal Communication on Work Effectiveness*” meneliti pengaruh kompetensi SDM dan komunikasi interpersonal terhadap efektivitas kerja karyawan PT Agronesia Saripetojo Kota Sukabumi. Menggunakan metode kuantitatif dengan 35 responden dan SPSS 24, hasilnya menunjukkan bahwa kedua variabel berpengaruh positif secara simultan terhadap efektivitas kerja, namun secara parsial hanya komunikasi interpersonal yang berpengaruh signifikan.

Berbeda dengan itu, penelitian saya berjudul “Pengaruh Agile Ability dan Interpersonal Skill terhadap Efektivitas Karyawan pada PT Aerofood Indonesia Garuda Group” menggunakan 210 responden dengan SPSS 29. Kebaruan penelitian ini terletak pada penggunaan variabel Agile Ability, serta interpersonal skill yang mencakup kolaborasi lintas tim, bukan hanya komunikasi, sehingga lebih relevan dengan dinamika organisasi modern di industri layanan penerbangan.

Penelitian Hariani & Sigita (2022) berjudul “*The Influence of Interpersonal Skills and Leadership Style on Employee Work Effectiveness*” meneliti pengaruh keterampilan interpersonal dan gaya kepemimpinan terhadap efektivitas kerja karyawan di salah satu perusahaan di Kabupaten Sidoarjo. Menggunakan metode kuantitatif ex post facto dengan 78 responden dan SPSS 26, hasil penelitian menunjukkan bahwa kedua variabel berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas kerja, baik secara parsial maupun simultan.

Berbeda dengan itu, penelitian saya berjudul “Pengaruh Agile Ability dan Interpersonal Skill terhadap Efektivitas Karyawan pada PT Aerofood Indonesia Garuda Group” menggunakan 210 responden dengan SPSS 29. Kebaruan penelitian ini terletak pada penambahan variabel Agile Ability, dan penelitian ini di industri layanan penerbangan.

Penelitian Prasetiawan et al. (2025) berjudul “*The Influence of Agile Leadership and Talent Management on Employee Performance Mediated by Workforce Agility*” meneliti pengaruh kepemimpinan agile dan manajemen talenta terhadap kinerja karyawan dengan mediasi workforce agility pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Sendang

Kamulyan Kabupaten Batang. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan analisis SEM-PLS, melibatkan 149 responden. Hasil penelitian menunjukkan bahwa agile leadership tidak berpengaruh langsung terhadap kinerja, namun berpengaruh positif signifikan terhadap workforce agility yang kemudian memediasi pengaruh tersebut terhadap kinerja. Sementara itu, talent management berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja, tetapi tidak berpengaruh terhadap workforce agility.

Berbeda dengan itu, penelitian saya berjudul “Pengaruh Agile Ability dan Interpersonal Skill terhadap Efektivitas Karyawan pada PT Aerofood Indonesia Garuda Group” menggunakan 83 responden dengan SPSS 29. Kebaruan penelitian ini terletak pada penggunaan variabel Agile Ability. Selain itu, penelitian ini juga menggunakan variabel interpersonal skill, sehingga menghasilkan perspektif baru mengenai efektivitas karyawan.

