

# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang

Perkembangan teknologi di era *society* 5.0 menghadirkan peluang besar sekaligus tantangan bagi individu. Terobosan-terobosan inovatif pada era ini juga dapat dimanfaatkan oleh individu dalam berbagai pekerjaannya salah satunya *Artificial Intelligence* atau AI (Prayoga & Lajira, 2021). Studi IBM menyatakan lebih dari 35% Perusahaan telah menggunakan AI dan menjadi sebuah *trend* (makery.id, 2023). Akan tetapi, pada sisi lain kehadiran AI menjadi sebuah ancaman bagi sumber daya manusia karena, perlahan-perlahan mulai menggantikan pekerjaan yang biasanya dilakukan manusia (Pakpahan, 2021).

Dalam menghadapi ancaman tersebut, individu dituntut memiliki kemampuan adaptasi dan pengembangan keterampilan yang lebih berorientasi pada kreativitas, inovasi dan interaksi manusia agar dapat menghadapi perubahan yang terjadi. (Masrichah, 2023). Peningkatan inovasi sebuah perusahaan tidak hanya lahir dari strategi manajemen perusahaan, tetapi sebagian besar berasal dari ide-ide karyawan. Hal tersebut sejalan dengan pendapat Getz & Robinson (2003) yakni peningkatan inovasi diperusahaan disebabkan oleh 80% berasal dari ide-ide baru yang diperoleh karyawan dan hanya 20% merupakan hasil dari rancangan oleh Perusahaan melalui strategi yang terstruktur (Getz & Robinson, 2003). Hal ini menjadi sebuah dasar bahwa karyawan merupakan aset penting dalam menghasilkan sebuah inovasi. Scott & Bruce (1994) menyebutkan istilah inovasi tingkat individu sebagai *individual innovative behavior* atau yang sekarang disebut perilaku kerja inovatif.

*Innovative work behavior* didefinisikan sebagai perilaku individu dalam menciptakan sesuatu yang baru atau berbeda dari yang sebelumnya (Spreitzer, 1995). *Innovative work behavior* juga didefinisikan sebagai perilaku secara sengaja oleh individu dengan tujuan menciptakan, memperkenalkan dan merealisasikan sebuah hal-hal baru yang bersifat kreatif (De Jong & Den Hartog, 2010). Lebih lanjut, *innovative work behavior* juga menguntungkan dalam meningkatkan kinerja kerja secara individu, kelompok atau perusahaan (Janssen, 2000). Berdasarkan definisi tersebut, dapat disimpulkan bahwa *innovative work behavior* merupakan perilaku individu dalam membuat, memperkenalkan dan menerapkan ide-ide yang telah dirancang dilingkungan kerja untuk menciptakan sesuatu yang baru dan meningkatkan kinerja kerja.

Terdapat beberapa faktor yang memengaruhi *innovative work behavior* yakni *autonomy, strategic attention, supportive climate, external contact, differentiation, variation in demand* dan *job challenge* (De Jong & Kemp, 2003). Lebih lanjut, terdapat upaya lain yang dapat memengaruhi *innovative work behavior*. Hal tersebut ditunjukkan saat individu yang gesit dalam belajar dan menggali ilmu. Selain itu, *Innovative work behavior* dapat tercapai dengan memanfaatkan pengetahuan dan pengalaman yang dimiliki individu untuk menciptakan sebuah ide, proses maupun solusi baru bagi Perusahaan (Amabile, 1988; Murdiastuti, Suhariadi & Sugiarti, 2021). Hal tersebut juga disebutkan oleh Amabile (1988) bahwa kreativitas dan inovasi individu dipengaruhi oleh pengetahuan dan keterampilan yang dimilikinya. Namun, pengetahuan itu hanya akan berkembang apabila individu memiliki kemampuan belajar terus-menerus. Perilaku gesit

dalam belajar dan memanfaatkan pengetahuan yang dimiliki disebut juga *learning agility* (De Jong & Kemp, 2003).

*Learning agility* didefinisikan sebagai perilaku individu dalam belajar, beradaptasi dan berinovasi untuk pengembangan kompetensi (Meyer, 2016). *Learning agility* juga didefinisikan sebagai kemampuan individu untuk belajar mengenai hal-hal baru dengan gesit, merefleksikan pengalaman yang telah dialami, menerima umpan balik dan mampu berproses di lingkungan baru dengan tujuan menciptakan hasil belajar dari pengalaman yang telah berhasil dan gagal (Batcheller, 2016). Ketika individu merefleksikan pengalamannya, maka individu mampu menunjukkan performa lebih baik (Lombardo, 2000). Berdasarkan hal tersebut dapat disimpulkan bahwa *learning agility* merupakan kemampuan individu untuk belajar secara gesit dalam menghadapi situasi baru yang berbeda berdasarkan pengalaman sebelumnya.

Adanya peran *learning agility* dalam memengaruhi *innovative work behavior* dibuktikan dengan penelitian terdahulu. Rian & Astuti (2024), Yunseong Jo & Hong (2022), Riswan (2021), Putri & Suharti (2021) dan Srimulyani (2023) yang menyatakan *learning agility* memiliki pengaruh signifikan dan positif terhadap *innovative work behavior* yang dimana semakin tinggi *learning agility* individu maka semakin tinggi *innovative work behavior* individu tersebut untuk mencari strategi baru dalam mengatasi perubahan-perubahan yang terjadi dalam lingkungan perusahaan. Berdasarkan penelitian-penelitian tersebut, dapat disimpulkan bahwa *learning agility* dapat memengaruhi perilaku *innovative work behavior*.

*Innovative work behavior* merupakan salah satu cara terbaik dalam meningkatkan sebuah inovasi dan kesuksesan dari suatu perusahaan. Salah satu sumber adanya sebuah perubahan terjadi di perusahaan seperti inovasi dan kreatifitas yaitu karyawan (Etikariena, 2018) Namun, pada kenyataannya Menteri Ketenagakerjaan Ida Fauziyah yang menyebutkan bahwa masih banyak perusahaan di Indonesia yang kesulitan dalam mempekerjakan tenaga kerja Indonesia dengan alasan masih banyak yang belum memiliki kemampuan digital yang memadai. Kelemahan para pekerja Indonesia adalah kemampuan implementasi yang belum memadai dan rata-rata bersifat teoritis (CNBC Indonesia, 2022).

Lebih lanjut, studi terbaru SMERU, Oxford, dan UNESCAP (2022) menyebutkan bahwa jumlah pekerja Indonesia yang memiliki keterampilan *digital* tingkat lanjut bahkan tidak mencapai 1%. Hal tersebut sejalan dengan Gayatri, *et al.*, (2023) yang menyebutkan hanya 50% tenaga kerja yang memiliki keterampilan digital dasar hingga menengah dan sisanya mengalami *mismatch* antara kompetensi pendidikan dan kebutuhan industri. Berdasarkan hal tersebut dapat dilihat bahwa kompetensi digital tenaga kerja masih perlu adanya penguasaan dan pemahaman serta keterampilan individu.

Dalam proses kompleksitas dan ketidakpastian lingkungan pekerjaan saat ini, karyawan perlu memiliki *learning agility* untuk terus memperoleh keterampilan baru dan mempelajari cara-cara baru dalam melakukan pekerjaan mereka (Milani *et al.*, 2021). Lebih lanjut, peneliti mengkaji lebih lanjut terkait dengan lingkungan pekerjaan yang akan dikaji. Penelitian-penelitian sebelumnya menyebutkan terdapat keterbatasan penelitian pada lingkungan atau sektor penelitian yang dikaji seperti pada penelitian Riswan (2021) yang hanya berfokus pada pegawai di DKI Jakarta, pada penelitian Rian & Astuti (2024)

hanya berfokus pada satu Perusahaan di kota Yogyakarta dan pada penelitian Yunseong Jo & Ah Jeong Hong (2022) hanya di negara Seoul dan di Perusahaan tertentu.

Beberapa penelitian sebelumnya telah melakukan penelitian di beberapa negara maupun kota-kota besar di Indonesia. Akan tetapi, penelitian pada kota-kota di Indonesia Timur sangat terbatas. ICT (*Information and Communications Technology*) menunjukkan bahwa provinsi di Indonesia Timur berada di lima terbawah nasional yang menegaskan bahwa penggunaan teknologi digital untuk kegiatan produktif jauh lebih rendah di bagian timur (Alfaris, *et al.*, 2024). Salah satunya Kota Ternate yang merupakan pusat kesultanan (Hasim, 2019).

Kota Ternate merupakan ibu kota provinsi Maluku Utara. Berdasarkan data dari Badan Pusat Statistik (BPS) pada tahun 2023, jumlah angkatan kerja berjumlah 189.955 jiwa. Kota Ternate selama menjadi kota madya, telah menunjukkan perkembangan sebagai kota perdagangan dan industri serta kemajuan yang cukup pesat dalam penyelenggaraan pemerintahan, pelaksanaan pembangunan dan pelayanan kepada masyarakat (Ummanailo, Franklin, & Waani, 2017).

Kota Ternate merupakan gerbang masuk kepulauan Maluku Utara yang memiliki potensi untuk berkembang lebih cepat dibandingkan dengan kota lain di Provinsi Maluku Utara. Salah satu perkembangannya yakni dalam sektor industri, perikanan, perdagangan dan jasa. Secara geografis kota ini memiliki potensi yang sangat menguntungkan sebagai pusat distribusi barang maupun jasa yang akan disalurkan baik dari dan menuju kota Ternate. Dengan kata lain, aktivitas ruang Maluku Utara lebih cenderung berpusat di Kota Ternate (Dirgantari & Barus, 2021).

Pada data laporan kinerja BPS kota Ternate 2020 juga menyebutkan *volume* pekerjaan yang padat dan terkonsentrasi di kota Ternate menyebabkan kebutuhan SDM juga harus memadai. Kenyataannya data menunjukkan terdapat permasalahan internal klasik yaitu terbatasnya SDM baik secara teknis maupun administrasi yang memiliki kompetensi tinggi sesuai dengan bidangnya. Hal ini juga merujuk pada data indeks yang dilakukan *Innovative Government Award* (IGA) dalam tiga tahun berturut-turut menunjukkan kota Ternate masih dalam kategori kota yang berinovasi, hanya saja pada tahun 2023 kota Ternate mengalami penurunan drastis dari tahun sebelumnya. Pada tahun 2022 berada di urutan ke 34 sedangkan pada tahun 2023 turun ke urutan 69 dari 93 kota di seluruh Indonesia yang tergolong rendah.

Hal tersebut juga didukung dengan data IMDI (Indeks Masyarakat Digital Indonesia) yang menempatkan Indonesia di golongan cukup, akan tetapi setelah dilakukan *survey* 3 tahun kebelakang Ternate mengalami penurunan. Pada tahun 2022 di skala 20,90, tahun 2023 44,07 dan pada tahun 2024 di skala 38,32. Skala tersebut masih tergolong lebih rendah dibandingkan dengan kota-kota lainnya di Indonesia Timur. Selain itu, berdasarkan hasil wawancara dengan salah satu narasumber yang bekerja di perusahaan swasta menyampaikan bahwa terdapat kesulitan dalam mempelajari teknologi baru yang semakin pesat, contohnya penggunaan *web* tertentu yang tiap tahunnya ada berubah. Lingkungan kerja yang kurang mendukung inovasi juga menjadi salah satu alasan karena masih berpatokan dengan teknologi lama dan tidak berpindah ke inovasi yang baru.

Berdasarkan fenomena dan hasil penelitian yang dipaparkan, kontribusi langsung antara *learning agility* dan *innovative work behavior* menunjukkan hasil yang belum

konsisten Beberapa penelitian menunjukkan pengaruh positif signifikan seperti (Riswan, 2021; Rian & Astuti, 2024; dan Yunseong Jo & Hong, 2022), sementara penelitian (Putri & Suhari, 2021; Windiyanaputri & Darmawan, 2024) menunjukkan pengaruh yang tidak signifikan. Selain itu, sebagian besar penelitian menempatkan *learning agility* sebagai variabel mediasi atau moderator. Lebih lanjut, mayoritas penelitian dilakukan di wilayah Indonesia barat dan Tengah atau negara maju, sedangkan penelitian di Indonesia Timur, khususnya Kota Ternate masih sangat terbatas.

Dapat dipahami bahwa perkembangan dan perubahan teknologi yang terjadi di kehidupan saat ini menjadi sebuah keuntungan dan ancaman bagi manusia yang membutuhkan sebuah adaptasi dan upaya gesit dalam menghadapi hal-hal baru yang akan terjadi dalam setiap *decade*. Individu akan kesulitan dalam menemukan ide baru dan berproses di lingkungan kerja jika tidak ada upaya dalam beradaptasi dalam lingkungannya. Peneliti melihat bahwa masih adanya karyawan yang masih tertinggal dengan *era* saat ini merupakan indikasi terkait inovasi yang masih rendah terutama pada negara Indonesia.

Selain itu, adanya pengaruh lingkungan pekerjaan terhadap inovasi karyawan menjadi perhatian peneliti dalam mengkaji lebih dalam penelitian ini di Kota Ternate. Lebih lanjut, kesenjangan pada hasil penelitian sebelumnya terkait besar kontribusi *learning agility* terhadap *innovative work behavior* membuat fenomena ini menjadi hal yang penting dan menarik bagi peneliti untuk mengkaji lebih lanjut, terutama dalam melihat kontribusi secara langsung dua variabel tanpa faktor variabel lainnya. Oleh karena itu, penelitian ini dilakukan untuk mengetahui Kontribusi *learning agility* terhadap *innovative work behavior* karyawan di Kota Ternate.

### **1.1.1 Innovative Work Behavior**

#### **1.1.1.1. Dimensi Innovative Work Behavior**

Terdapat beberapa penelitian yang mengemukakan terkait dengan dimensi *innovative work behavior* seperti Janssen (2000), De Jong & Hartog (2010) dan Kleysen & Street (2001) yang selanjutnya dikembangkan oleh Dahiya & Raghuvanshi (2022) menjadi 5 dimensi. Adapun penjelasan terkait 5 dimensi dari Dahiya & Raghuvanshi (2022), antara lain;

- a. **Opportunity exploration**, perilaku individu dalam mengamati, mengumpulkan informasi dan mengidentifikasi peluang inovasi terhadap lingkungannya yang memiliki kemungkinan untuk ide baru. Pada tahap ini individu dapat menemukan sebuah ide baru berdasarkan hasil pengamatan di lingkungannya terkait dengan masalah yang ada atau belum terselesaikan,
- b. **Idea generation**, perilaku individu dalam pengembangan sebuah ide baru yang bermanfaat. Hal ini berawal dari ditemukannya sebuah permasalahan, ketidakselarasan atau adanya trend baru sebagai solusi untuk pengembangan yang lebih baik. Pada tahap ini individu menentukan solusi atau menemukan peluang terhadap ide yang telah ada untuk dikembangkan lebih baik,
- c. **Information Investigation**, merupakan proses evaluasi dan pengujian ide baru untuk menilai kelayakan dan manfaatnya serta menyempurkan ide yang telah dihasilkan,
- d. **Ide Championing**, perilaku individu dalam memperkenalkan ide baru yang telah didapatkan termasuk menemukan dukungan dan membangun koalisi dengan pihak-pihak yang dapat membantu merealisasikan ide baru tersebut dengan tujuan adanya keyakinan tentang keberhasilan inovasi, gigih, dan mendapatkan hak orang yang terlibat.

- e. **Idea implementation and application**, yakni upaya individu dalam merealisasikan dan mempraktekkan ide yang telah ada dan mendapatkan kesempatan untuk diproses lebih lanjut.

### 1.1.2 Learning Agility

#### 1.1.2.1 Dimensi Learning Agility

Terdapat 4 dimensi *learning agility* dari Wardhani *et al.*,(2022) yang mengacu pada dimensi yang dikemukakan Lombardo & Eichinger (2000), antara lain;

- a. **People agility**, kemampuan individu untuk mengetahui dirinya dengan baik, belajar dari pengalaman, memperlakukan orang lain secara konstruktif dan resilien dalam tekanan perubahan.
- b. **Results agility**, kemampuan individu dalam mendapatkan hasil di bawah kondisi yang sulit, mampu menginspirasi orang lain, dan membangun kepercayaan diri orang lain dengan kehadirannya.
- c. **Mental agility**, kemampuan individu dalam mengolah dan melihat suatu masalah dari sudut pandang yang baru dan merasa nyaman dengan ambiguitas, kompleksitas dan menjelaskan pemikiran mereka kepada orang lain.
- d. **Change agility**, kemampuan individu ingin tahu, memiliki gairah atas ide-ide dan terlibat dalam aktivitas pengembangan keterampilan dan perubahan yang berlangsung secara cepat.

#### 1.1.3 Keterkaitan antara Learning Agility terhadap Innovative Work Behavior

Perilaku kerja inovatif (*Innovative Work Behavior*) merujuk pada tindakan individu ditempat kerja (Scott & Bruce, 1994). Janssen (2000) menambahkan *innovative work behavior* hasil kreativitas individu yang diterapkan dilingkungan kerja. Selain itu, *learning agility* yaitu kemampuan individu belajar dari pengalaman secara gesit terhadap hal-hal baru. Individu dalam menciptakan inovasi sering kali melibatkan tantangan baru dan situasi yang belum pernah dialami sebelumnya.

Salah satu faktor yang memengaruhi IWB adalah *job challenge* yang sejalan dengan konsep *learning goal orientation*, individu akan memiliki motivasi intrinsik dalam menciptakan inovasi jika ada sebuah tantangan yang dirasakan. *Learning agility* adalah kemampuan untuk belajar dengan cepat dari pengalaman, beradaptasi dengan situasi baru, dan menerapkan pengetahuan tersebut dengan lebih inovasi. Suatu inovasi sering kali didorong oleh adanya pembelajaran dari pengalaman sebelumnya dari kesuksesan maupun kegagalan yang menjadi peluang untuk menciptkan produk lebih baik. Tanpa proses belajar, proses inovasi akan terhambat.

Sehingga, pada penelitian ini peneliti ingin mengkaji terkait kontribusi *learning agility* terhadap *innovative work behavior* di Kota Ternate dengan menggunakan teori *learning goal orientation*. Teori ini memiliki konsep individu memiliki motivasi secara internal untuk mengembangkan kompetensinya melalui pengetahuan dan keterampilan baru (Dweck, 1986). Individu cenderung berusaha mengembangkan dan meningkatkan pengetahuan dan keterampilannya dengan menguasai hal-hal baru yang menantang.

Meskipun kerap kali mengalami kegagalan di awal, individu tetap berupaya untuk meningkatkan pengetahuannya tersebut (Dweck, 1986). Dalam meningkatkan pengetahuannya, Individu memfokuskan diri melalui pembelajaran, pemahaman dan menguasai informasi yang didapatkan (Kaplan & Maehr, 2006). Individu akan mendapatkan dorongan dari dalam dirinya (secara intrinsik) untuk mencapai tujuan dan fokus pada apa yang diinginkannya (Kaplan & Maehr, 2006).

*Learning agility* merupakan komponen penting bagi *innovative work behavior*. Hal ini dijelaskan juga oleh Batcheller (2016) bahwa *learning agility* merupakan perilaku individu yang mampu merefleksikan pengalaman yang telah dialami untuk berproses di lingkungan baru. Hal tersebut juga berdampak pada kompetensi individu yang menjadi lebih inovatif, lebih adaptif terhadap perubahan dan terbuka terhadap umpan balik untuk pengembangan karir kedepannya.

Keterkaitan dua variabel tersebut dapat dilihat dengan menggunakan *goal orientation theory* yang terbagi atas dua yakni *learning goal orientation* dan *performance goal orientation*. Pada penelitian ini memfokuskan pada teori *learning goal orientation*. Dalam LGO menunjukkan individu yang memiliki penguasaan pengetahuan dan keterampilan serta berusaha untuk mengembangkan pengetahuan dan keterampilan melalui hal-hal baru disekitarnya. Individu akan fokus dalam mengasah potensi dirinya dan mendapatkan dorongan dari dalam dirinya untuk fokus pada pengembangannya tersebut. Hal ini sejalan dengan salah satu faktor yang memengaruhi *innovative work behavior* yaitu *job challenge*, tantangan yang dirasakan individu saat bekerja sangat menentukan kreativitasnya. Saat menghadapi suatu tantangan, individu akan lebih termotivasi secara intrinsik (De Jong & Kemp, 2003). Pada konsep *learning goal orientation*, *innovative work behavior* berperan sebagai dorongan intrinsik dan *learning agility* bekerja dalam mengembangkan dan meningkatkan pengetahuan dan keterampilannya dengan menguasai hal-hal baru yang menantang

#### **1.1.4 Penelitian Terdahulu**

Penelitian terkait dengan *Learning Agility* dan *Innovative Work Behavior* telah dikaji oleh beberapa penelitian terdahulu. Yunseong Jo & Ah Jeong Hong (2022) menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif antara *learning agility* dan perilaku kerja inovasi. Hal ini menunjukkan bahwa individu yang giat dalam belajar, mencari tau tentang dunia dan memiliki visi yang jelas maka ciri individu tersebut terkait dengan inovasi. Oleh karena itu, perlu untuk memperhatikan ketangkasan belajar yang bertindak sebagai prasyarat untuk mengembangkan perilaku inovatif individu. Kurniawan (2021) juga menyebutkan bahwa inovasi dapat terus berkembang karena adanya dukungan oleh sistem kerja yang *agile* dari pekerja sehingga memberikan keberhasilan dalam mengikuti perubahan-perubahan yang ada.

Lebih lanjut, penelitian Singh & Sarkars (2012) menyebutkan menjadi individu yang memiliki perilaku inovatif dibutuhkan upaya yang gesit dalam belajar dan mengeksplor pengetahuan. Pembelajaran berdasarkan pengalaman dianggap sebagai cara untuk meningkatkan produktivitas dalam perubahan yang tidak pasti. Individu akan memiliki kemampuan untuk menemukan ide-ide baru dan mencoba menerapkannya berdasarkan peningkatan kemampuan dirinya. Hal tersebut sejalan dengan penelitian yang dilakukan Windyanaputri & Darmawan (2024) yang mengemukakan bahwa dengan adanya *learning agility*, kemampuan karyawan dalam pemecahan masalah dapat terselesaikan dengan menemukan berbagai ide dan inovasi dalam menggabungkan segala informasi baik internal maupun eksternal.

Penelitian yang dilakukan oleh Pitaloka & Etikariena (2024) mengemukakan terdapat terdapat hubungan yang signifikan antara *learning agility* dan *innovative work behavior*. Hal tersebut sejalan dengan penelitian Rian & Astuti (2024), Yunseong Jo & Hong (2022), Riswan (2021), Putri & Suharti (2021) dan Srimulyani (2023) yang menyakatakan

*learning agility* memiliki pengaruh signifikan dan positif terhadap *innovative work behavior* yang dimana semakin tinggi *learning agility* individu maka semakin tinggi *innovative work behavior* individu tersebut untuk mencari strategi baru dalam mengatasi perubahan-perubahan yang terjadi dalam lingkungan perusahaan.

Beberapa penelitian terdahulu juga telah mengkaji terkait dengan *learning agility* dan *innovative work behavior* di berbagai konteks, daerah dan kalangan seperti pada Guru SMA (Ariska, Candra, & Syahrina 2025), pada mahasiswa yang bekerja (Hamdani, 2023), Pada pekerja generasi Z (Windiyana Putri & Darmawan, 2024), Karyawan Swasta (Kurniawan, 2021), Karyawan Milenial (Surya & Yurniasanti, 2023), (Jatmika & Puspitasari, 2019). Untuk di berbagai daerah seperti pada Jakarta (Jatmika & Puspitasari, 2019), Padang (Ariska, Candra, Syahrina, 2025), Yogyakarta & Sleman (Rian & Astuti, 2024) (Windiyana Putri & Darmawan, 2024), Tiongkok Chu Yan & Kim (2021), dan Korea (Jo & Hong, 2022).

Dalam memengaruhi *innovative work behavior*, *learning agility* diketahui memberikan pengaruh yang positif dan signifikan sebesar 40% secara langsung yang artinya karyawan cepat belajar dan adaptif cenderung menciptakan ide dan solusi baru (Riswan, 2021). Akan tetapi, hasil yang berbeda ditemukan bahwa *learning agility* tidak berpengaruh signifikan terhadap *innovative work behavior* secara langsung (Putri & Suhari, 2021) & (Windiyana Putri & Darmawan, 2024). Dengan demikian, terlihat bahwa inkonsistensi penelitian juga terjadi pada kedua variabel yakni *learning agility* dan *innovative work behavior*.

Penelitian sebelumnya yang mengkaji kedua variabel masih sangat terbatas, terutama belum banyak studi yang mengkaji kontribusi *learning agility* terhadap *innovative work behavior* secara langsung. Beberapa penelitian menunjukkan menempatkan *learning agility* sebagai *dimediasi dan mediator* (Chu Yan & Kim, 2021), (Windiyana Putri & Darmawan, 2024), (Jo & Hong, 2022), (Putri & Suhari, 2021) & (Nabila, 2025). Selain itu, sebagian penelitian dilakukan di wilayah kota besar dan maju bahkan di luar Indonesia, sedangkan wilayah timur Indonesia seperti kota Ternate penelitiannya sangat terbatas yang juga menghadap tantangan perkembangan teknologi dan kesiapan inovasi SDM-nya. Oleh karena itu, penulis tertarik mengkaji hal tersebut.

Berikut adalah pertanyaan yang diajukan dalam penelitian ini “Apakah terdapat Kontribusi *Learning Agility* terhadap *Innovative Work Behavior* karyawan di Kota Ternate?”. Dengan hipotesis yang dirumuskan dalam penelitian ini adalah:

H0 = Tidak terdapat kontribusi yang diberikan oleh Learning Agility terhadap Innovative work behavior

H1 = Terdapat kontribusi yang diberikan oleh Learning Agility terhadap Innovative work behavior

## 1.2 Tujuan dan Manfaat

### 1.2.1 Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian adalah untuk mengetahui kontribusi *learning agility* terhadap *innovative work behavior* karyawan di Kota Ternate.

### 1.2.2 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat dari penelitian ini terbagi menjadi manfaat teoritis dan manfaat praktis. Manfaat teoritis dari penelitian ini ialah Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat

memberikan sumbangan pada keilmuan Psikologi, khususnya Psikologi Industri dan Organisasi yang berkaitan dengan konteks kontribusi *learning agility* terhadap *innovative work behavior* karyawan di Kota Ternate. Penelitian ini juga diharapkan dapat mendukung penelitian terdahulu yang berkaitan dengan *learning agility* dan *innovative work behavior* dalam lingkup keilmuan Psikologi Industri dan Organisasi.

Manfaat praktis dari penelitian ini ialah penelitian ini diharapkan menjadi salah satu pertimbangan untuk dapat dijadikan sebagai acuan untuk pengembangan diri karyawan agar memperoleh perkembangan dan pengembangan diri dalam berinovasi serta beradaptasi dalam lingkungan pekerjaannya.

## **BAB II METODE PENELITIAN**

### **2.1 Jenis dan Desain Penelitian**

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif yang bertujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan oleh peneliti berdasar pada fenomena dan populasi yang telah ditentukan. Lebih lanjut, pendekatan kuantitatif dipilih untuk mengkaji secara objektif kontribusi dua variabel pada sampel yang ditentukan. Hal ini sejalan dengan tujuan penelitian kuantitatif yang dikemukakan oleh Sugiyono (2021) bahwa penelitian kuantitatif digunakan untuk meneliti populasi atau sampel tertentu dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Adapun variabel yang diukur pada penelitian ini adalah kontribusi *learning agility* terhadap *innovative work behavior* karyawan.

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain yang digunakan merupakan *Correlational Design*. *Correlational Design* digunakan dalam penelitian ini untuk mengukur dan menggambarkan asosiasi antar variabel yaitu *innovative work behavior* dan *learning agility* pada karyawan Kota Ternate (Cresswell, 2014).

### **2.2 Variabel Penelitian**

Terdapat dua variabel yang diteliti dalam penelitian ini, yaitu *innovative work behavior* sebagai variabel terikat dan *learning agility* sebagai variabel bebas.

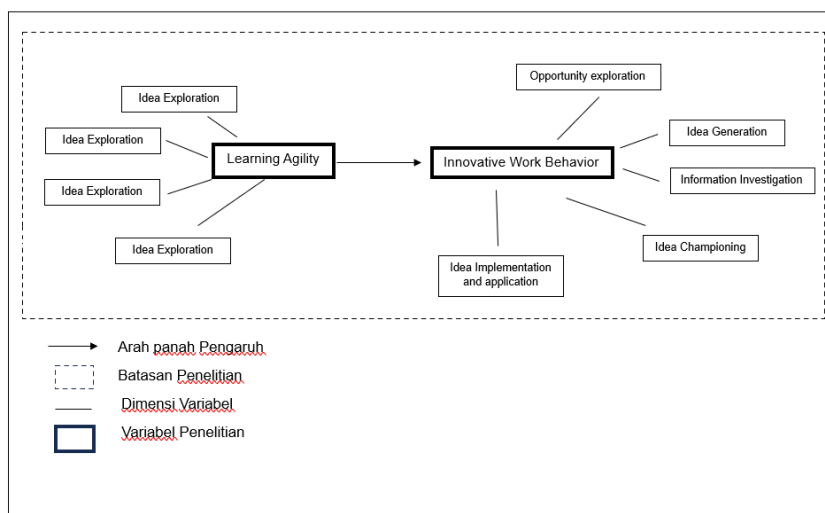
#### **2.2.1.1 Innovative Work Behavior**

*Innovative Work Behavior* merupakan perilaku karyawan dalam mengusulkan ide baru dan menerapkan ide tersebut dilingkungan kerja untuk mengembangkan proses kerja karyawan terutama dalam menghadapi perubahan teknologi dilingkungan kerja. Terdapat beberapa dimensi yang dapat menentukan *innovative work behavior* karyawan yakni, *opportunity exploration*, *idea generation*, *information investigation*, *idea championing* dan *idea implementation and application*. Karyawan yang dapat menciptakan ide baru dan diimplementasikan dengan baik pada sebuah perusahaan perlu untuk memenuhi lima dimensi tersebut melalui pengisian kuesioner pada skala yang telah di adaptasi oleh Dahiya & Raghuvanshi tahun (2022) yang berjumlah 20 item dengan skala Likert 1-5 (1 = tidak pernah, 5 = sering).

#### **2.2.1.2 Learning Agility**

*Learning agility* merupakan kemampuan karyawan dalam menerapkan pengalaman yang dimiliki secara gesit dengan tujuan menghadapi perubahan yang ada dilingkungan kerja. Terdapat beberapa dimensi yang dapat menunjukkan *learning Agility* individu antara lain, *people agility*, *results agility*, *mental agility*, dan *change agility*. Karyawan yang dapat mempelajari hal baru dan beradaptasi dengan baik pada sebuah perubahan perlu untuk memenuhi empat dimensi tersebut melalui pengisian kuesioner pada skala yang telah di adaptasi oleh Wardhani *et al.*, (2022) yang berjumlah 18 item dengan skala Likert 1-5 (1 = tidak pernah, 5 = sering).

Gambar 1. Kerangka Konseptual



### 2.3 Populasi dan Sampel

Adapun populasi pada penelitian ini adalah karyawan Negeri ataupun Swasta kota Ternate, Berdomisili di Kota Ternate, dan Minimal masa kerja 1 tahun. Populasi yang ditentukan pada penelitian ini berdasarkan data *statistic* badan pusat statistic (BPS) 2024 yang menyebutkan jumlah angkatan kerja pada tahun 2024 yaitu 45.112 jiwa. Namun, populasi dalam penelitian ini terlalu besar, sehingga peneliti menentukan sampel dengan menggunakan rumus *Lemeshow & G-Power*.

Berdasarkan rumus *Lemeshow* diperoleh bahwa jumlah sampel minimal yang dibutuhkan pada penelitian ini adalah sebesar 96 sampel dengan maksimal estimasi 50% dan tingkat kesalahan 10% pertimbangan bahwa ukuran populasi dalam jumlah besar dan tidak diketahui. Selain itu, berdasarkan perhitungan *G\*Power* diperoleh minimal 64 orang dengan nilai yang diambil dari penelitian sebelumnya Pitaloka (2020) yakni *medium effect size* sebesar 0.30, *error probability* 0.05, *statistical power* sebesar 0.8, standar deviasi X (*learning agilit*) 13.56, dan standar deviasi y (*innovative work behavior*) 8.48. Sampel yang didapatkan sebanyak 177 karyawan yang sesuai dengan kriteria penelitian yang telah melalui *cleaning data* dengan menghapus data partisipan yang terindikasi kurang sesuai dengan kriteria penelitian yang telah ditetapkan seperti masa kerja, instansi pekerjaan dan masa kerja yang kurang sesuai.

Angkatan kerja 45.112 tersebut masih terdiri atas buruh, karyawan/*employee*, dan pegawai dan tidak menunjukkan data spesifik terkait jumlah karyawan Perusahaan negeri atau swasta di Kota Ternate, sehingga penggunaan rumus *lemeshow* dengan Tingkat kesalahan 10%. Pilihan Tingkat kesalahan 10% ini didasarkan oleh keterbatasan sumber daya di lapangan (akses responden dan dukungan SDM). Menurut Naing *et al.*, (2022) bahwa penggunaan tingkat kesalahan di atas 5% dapat digunakan dalam penelitian kuantitatif dengan catatan bahwa penelitian memiliki keterbatasan dengan konsekuensi bahwa generalisasinya di tingkat moderat.

Penelitian ini menggunakan pendekatan *non-probability sampling*. Hal tersebut didasarkan pada konteks penelitian yang hanya akan mengukur variabel pada karyawan

swasta dan negeri yang berdomisili di Kota Ternate, sehingga tidak semua karyawan pada populasi memiliki kesempatan yang sama untuk dipilih menjadi sampel peneliti. Sugiyono (2021) menjelaskan bahwa *non-probability sampling* berarti tidak memberi kesempatan yang sama kepada seluruh anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel. Adapun untuk teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah *accidental sampling*. *Accidental Sampling* digunakan pada ini karena jumlah populasi karyawan swasta dan negeri di Kota Ternate tidak diketahui secara pasti, sehingga pengumpulan data akan dilakukan secara incidental atau kebetulan selama individu yang ditemui peneliti memenuhi kriteria sampel yang telah ditentukan (Sugiyono, 2021).

## 2.4 Teknik Pengumpulan Data

Pengumpulan data pada penelitian ini menggunakan instrument skala yang mewakili variabel-variabel dalam penelitian yang berbentuk kuesioner. Kuesioner merupakan bentuk instrumen pengumpulan data penelitian yang dikategorikan sebagai data faktual. Reliabilitas hasil data sangat ditentukan berdasarkan jawaban responden (Azwar, 2021).

### 2.4.1 Skala Innovative Work Behavior

Skala alat ukur yang digunakan adalah adaptasi dari alat ukur Dahiya & Raghuvanshi tahun (2022) yang dikembangkan berdasarkan pada beberapa penelitian sebelumnya seperti Janssen (2000), De Jong & Hartog (2010) dan Kleysen & Street (2001) yang mengacu pada 5 dimensi *innovative work behavior*. Dimensi tersebut terdiri dari *opportunity exploration, idea generation, information investigation, idea championing* dan *idea implementation and application* dengan jumlah item adalah 20 item secara keseluruhan.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Dahiya & Raghuvanshi (2022) telah dilakukan uji validitas konstruk pada alat ukur innovative work behavior dan pada penelitian ini menggunakan uji *Confirmatory Factor Analysis* (CFA). Hasil yang ditunjukkan untuk melihat nilai model fit yakni *Root Mean Square Error* (RMSEA)  $0.028 < 0.08$  dan *Comparative Fit Index* (CFI) dengan nilai  $0.978 > 0.90$ . Dengan hasil uji reliabilitas pada alat ukur *innovative work behavior* diperoleh nilai *Cronbach's Alpha* sebesar  $0.83 > 0.8$  yang tergolong reliabel.

Adapun proses adaptasi pada penelitian ini melalui 3 tahap yakni tahap pertama, *test development* dengan melakukan penerjemahan dari Bahasa Inggris ke Bahasa Indonesia dan *back translated* melalui enam orang penerjemah, tahap kedua uji keterbacaan terhadap tiga individu sesuai dengan kriteria penelitian karena terdapat perubahan bentuk skala asli yakni pengisian SPV ke *self-report*, dan tahap ketiga hasil uji keterbacaan yang telah di revisi diberikan kepada lima Ahli (SME) untuk mengecek kembali alat ukur yang telah melalui dua tahap sebelumnya. Lima ahli tersebut berasal dari tiga dosen Psikologi Universitas Hasanuddin ahli dalam di bidang Psikologi Industri, satu dosen Psikologi Universitas Muhammadiyah Kota Ternate dan Lulusan Magister Psikologi Universitas Ahmad Dahlan.

Proses Adaptasi tersebut telah dipertimbangkan terkait bahasa, psikologis dan budaya serta pengisian SPV ke *self-report*. Analisis SME terkait alat ukur berfokus pada kosa kata dan pemaknaan kata yang lebih disederhakan agar dapat efektif dan mudah untuk dipahami oleh kriteria yang ditentukan. Skala digunakan dengan menggunakan

skala likert yang terdiri dari pilihan jawaban (1), tidak pernah (2), jarang (3), kadang-kadang, (4) sering, (5), selalu.

**Table 1. Blue Print Innovative Work Behavior Scale**

Dimensi	Item	Jumlah
<i>opportunity exploration</i>	1,2, dan 3	<b>3</b>
<i>idea generation</i>	4,5,6, dan 7	<b>4</b>
<i>information investigation</i>	8,9, dan 10	<b>3</b>
<i>idea championing</i>	11,12,13, dan 14	<b>4</b>
<i>idea implementation and application</i>	15,16,17,18, 19, dan 20	<b>6</b>
<b>Total Item</b>		<b>20</b>

**Keterangan:** \*aitem favorable

#### 2.4.2 Skala Learning Agility

Skala yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala yang disusun oleh Wardhani *et al.*, (2022) yang merupakan adaptasi dari alat ukur *learning agility* oleh Gravett & Caldwell (2016) yang mengacu pada 4 dimensi learning agility yang dikemukakan Lombardo & Eichinger (2000). Dimensi tersebut terdiri dari *people agility*, *result agility*, *mental agility*, dan *change agility* dengan jumlah item adalah 18 item secara keseluruhan. Skala digunakan dengan menggunakan skala likert yang terdiri dari pilihan jawaban (1), tidak pernah (2), pernah (3), jarang (4), sering dan (5), selalu.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan Wardhani *et al.*, (2022) telah dilakukan uji validitas konstruk pada alat ukur *learning agility* dan pada penelitian tersebut menggunakan uji *Confirmatory Factor Analysis* (CFA). Hasil yang ditunjukkan untuk melihat nilai model fit yakni *Root Mean Square Error* (RMSEA)  $0.019 < 0.08$  dan *Comparative Fit Index* (CFI) dengan nilai  $0.995 > 0.90$ . Selain itu, nilai yang didapat melalui uji *average of congruency percentage* cenderung persentase 100% dengan nilai hasil uji reliabilitas pada alat ukur learning agility diperoleh nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0.84 yang tergolong sangat reliabel.

**Table 2. Blue Print Learning Agility Scale**

Dimensi	Indikator	Item	Jumlah
<i>People agility</i>	Cara kemampuan interaksi yang dimiliki seseorang	18	1
	Proses belajar untuk beradaptasi dengan perspektif dan kepribadian yang berbeda	13 dan 1	2
	Minat seseorang pada ide dan masukan orang lain dan keinginan untuk belajar dari masukan tersebut	15 dan 16	2
<i>Results agility</i>	Mengidentifikasi seseorang tentang pengetahuan yang perlu dikuasai sebelum menyelesaikan proyek.	10	1
	Menyelesaikan rintangan saat sebuah proyek sedang berjalan.	14	1
	Tangkas dan gesit	12	1
	Dapat memecahkan masalah tanpa panik	6 dan 11	2
<i>Mental agility</i>	Mengeksplorasi keingintahuan ketika dihadapkan pada	17	1

Dimensi	Indikator	Item	Jumlah
Change agility	keadaan atau peristiwa yang baru. Mempertahankan informasi ketika dihadapkan pada keadaan serupa di masa depan.	3	1
	Mengidentifikasi proses pembelajaran seseorang, metode atau pendekatan yang membantu dalam proses pembelajaran.	5 dan 8	2
	Proses seseorang menerima dan beradaptasi dengan perubahan	7	1
	Perasaan nyaman saat beradaptasi	2	1
	Kemampuan belajar dari kesalahan dan melangkah maju	9	1
	Kapasitas seseorang untuk melakukan banyak tugas saat diperlukan	4	1
<b>Total item</b>			<b>18</b>

## 2.5 Teknik Analisis Data

### 2.5.1 Analisis Deskriptif

Pada penelitian ini, analisis deskriptif dilakukan bertujuan menganalisis data dengan cara mendeskripsikan data penelitian yang telah diperoleh melalui populasi atau sampel penelitian (Sugiyono, 2021). Pada penelitian ini variabel *dependen* hanya dipengaruhi oleh satu variabel *independen* saja, sehingga peneliti menggunakan analisis regresi linear sederhana. Peneliti ingin mengkaji secara objektif pengaruh variabel *independent* terhadap variabel *dependen* sesuai dengan rumusan masalah yakni “Apakah ada kontribusi *learning agility* terhadap *innovative work behavior* karyawan di Kota Ternate?”. Hal ini sejalan dengan penjelasan Erni (2018). bahwa teknik analisis regresi dilakukan untuk mengetahui pengaruh variabel independent terhadap variabel dependen.

Adapun uji asumsi yang dilakukan adalah uji normalitas dan uji linearitas, serta melakukan uji hipotesis. Uji normalitas dilakukan untuk mengetahui data setiap variabel yang akan dianalisis berdistribusi normal atau tidak normal (Sugiyono, 2021). Data dapat dikatakan terdistribusi normal jika memiliki nilai signifikansi  $p > 0.05$ . (Nuryadi, Astuti, Utami & Budiantara, 2017). Kemudian, uji linearitas dilakukan untuk mengetahui hubungan antara variabel bebas dan tidak bebas tersebut linear atau tidak linear. Linear diartikan hubungan seperti garis lurus. (Widana & Muliani, 2020). Lalu, uji hipotesis dilakukan jika data penelitian terdistribusi normal dan hubungan antara kedua variabel linear. Hipotesis diterima apabila nilai signifikansi lebih dari 0.05 ( $p > 0.05$ ) (Azwar, 2019).

## 2.6 Prosedur Penelitian

### 2.6.1 Tahap Persiapan

Pada tahap ini, peneliti melakukan bimbingan terkait proposal penelitian dengan dosen pembimbing. Bimbingan yang dilakukan terkait dengan penyusunan, pembuatan dan revisi yang diberikan agar proposal penelitian mendapatkan persetujuan oleh dosen pembimbing untuk ditindak lanjuti. Selanjutnya, peneliti mempersiapkan instrument yang akan digunakan dalam proses pengambilan data. Adapun alat ukur yang digunakan oleh peneliti adalah skala *learning agility* dan skala *innovative work behavior*. Kedua alat ukur

yang akan digunakan peneliti telah diadaptasi ke dalam Bahasa Indonesia dan berasal dari beberapa sumber literasi serta telah dilakukan uji validitas dan reliabilitas oleh peneliti sebelumnya. Selain itu, peneliti juga menyusun alat ukur ke kuesioner sebagai media pengambilan data dan meminta persetujuan terkait susunan kuesioner kepada dosen pembimbing.

### **2.6.2 Tahap Pelaksanaan**

Pada tahap ini, peneliti akan melakukan proses pengambilan data setelah instrument alat ukur siap untuk digunakan yang melewati proses adaptasi. Pengambilan data dilakukan menggunakan metode kuesioner dengan *google form* secara *online* yang akan diberikan kepada partisipan penelitian melalui aplikasi *Whatsapp* dan *instagram*. Partisipan penelitian, yaitu karyawan perusahaan negeri ataupun swasta di Kota Ternate.

### **2.6.3 Tahap Analisis Data**

Pada tahap ini, peneliti akan melakukan proses olah data berdasarkan data penelitian yang telah diperoleh sebelumnya. Data penelitian yang diperoleh akan diolah menggunakan aplikasi *IBM SPSS Statistics 26 for Windows*. Teknik analisis data yang akan digunakan dalam pengolahan data penelitian tersebut akan dilakukan menggunakan teknik yang telah ditentukan oleh peneliti.

### **2.6.4 Tahap Penyelesaian**

Proses penyusunan laporan penelitian akan dilakukan setelah seluruh tahapan penelitian telah dilakukan. Pada tahap ini, penulis Menyusun laporan dengan didampingi oleh dosen pembimbing yang memberikan saran dan masukan terkait laporan yang telah disusun. Yang selanjutnya, akan direvisi oleh penulis sesuai dengan saran dan masukan yang telah diberikan.