

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar belakang

Perkembangan era digital yang berlangsung sangat pesat telah membawa perubahan signifikan pada berbagai aspek kehidupan, termasuk dunia kerja. Inovasi seperti kecerdasan buatan (*AI*), *Internet of Things* (IoT), dan komputasi awan (*cloud computing*) merevolusi cara individu bekerja dan berinteraksi (Agustina et al., 2023). Transformasi ini menghadirkan tantangan baru bagi sumber daya manusia, yang dituntut untuk senantiasa belajar, beradaptasi, dan mampu menghadapi ketidakpastian (Parinsi & Musa, 2023). Salah satu wujud nyata dari era digital adalah transformasi digital, yang berperan sebagai instrumen penting bagi organisasi untuk meningkatkan kinerja dan memperoleh keunggulan (Rizana et al., 2025). Kondisi ini sekaligus menuntut untuk memiliki kemampuan penyesuaian diri, karena tidak hanya mendukung pelaksanaan tugas inti, tetapi juga mempengaruhi efektivitas kerja secara keseluruhan (Satria et al., 2023).

Perubahan dunia kerja akibat transformasi digital dan tuntutan adaptasi menuntut individu untuk memiliki keterampilan menyesuaikan diri, yang dalam psikologi dikenal sebagai adaptabilitas karir (*career adaptability*). Konsep ini berakar dari teori pengembangan karir, khususnya konsep kematangan karir yang diperkenalkan oleh Super & Knasel. Awalnya, adaptabilitas karir dijelaskan sebagai kesiapan individu dalam menghadapi dan menyelesaikan tantangan pekerjaan, baik yang terduga maupun yang tidak terduga (Savickas, 1997; Super & Knasel, 1981). Kemudian dikembangkan menjadi konstruk utama dalam pengembangan karir individu dewasa (Savickas 1994). Definisi ini terus diperluas hingga dipahami sebagai konstruksi psikososial yang mencerminkan kesiapan dan sumber daya individu untuk menghadapi tugas, transisi, dan tantangan pekerjaan (Savickas, 2013).

Konsep ini memiliki empat dimensi utama yang disingkat menjadi 4C, yaitu *concern* (kepedulian), *curiosity* (rasa ingin tahu), *control* (pengendalian), dan *confidence* (percaya diri). Keempat dimensi tersebut mendukung kemampuan individu untuk menyesuaikan diri dan mencapai hasil kerja yang berkualitas (Savickas & Porfeli, 2012). Adaptabilitas karir juga dipengaruhi oleh faktor demografis, salah satunya usia (Zacher & Griffin, 2015). Dalam dunia kerja, usia sering dikaitkan dengan kelompok generasi tertentu, di mana setiap generasi memiliki nilai, keyakinan, dan motivasi yang berbeda sehingga memengaruhi cara individu menghadapi perubahan (Calvo-Porrall & Pesqueira-Sanchez, 2020).

Fenomena perbedaan karakteristik antar generasi ini juga tercermin dalam struktur kepegawaian Indonesia, termasuk pada Aparatur Sipil Negara (ASN). Berdasarkan Buku Statistik ASN Semester II Tahun 2023 yang diterbitkan Badan Kepegawaian Negara (2024), jumlah PNS di Indonesia tercatat sebanyak 3,56 juta orang. Dari jumlah tersebut, kelompok usia 41-50 tahun berjumlah 1,24 juta orang dan usia 51-60 berjumlah 1,21 juta orang. Gabungan kedua kelompok usia ini mencapai 2,45 juta orang atau sekitar 68,9% dari total PNS, yang menunjukkan bahwa mayoritas pegawai negeri di Indonesia tergolong dalam generasi X. Di tingkat daerah, Statistik Daerah Kota Makassar Tahun 2024 mencatat bahwa jumlah PNS Pemerintah Kota Makassar pada tahun 2023 mencapai 10.055 orang (Utami, 2024). Kondisi ini menunjukkan bahwa generasi X memiliki peran dominan dalam penyelenggaraan pemerintah, terutama pada aspek pelayanan publik di Kota Makassar. Namun demikian, kelompok ini sekaligus menghadapi tantangan dalam beradaptasi terhadap perkembangan teknologi dan digitalisasi birokrasi.

Pada kebijakan reformasi birokrasi, pemerintah selalu mendorong peningkatan kapasitas terhadap aparatur. Melalui *Grand Design Reformasi Birokrasi Nasional* (GDRBN) 2025-2045, pemerintah telah menekankan pentingnya peningkatan kompetensi aparatur yang mencakup kemampuan teknis, manajerial, sosial-kultural, dan digital (PANRB, 2024). Seiring dengan percepatan transformasi birokrasi dan perkembangan teknologi, salah satu aspek kompetensi yang semakin mendapat perhatian adalah kompetensi digital (Herwanto et al., 2024). Dengan demikian, tuntutan kompetensi ASN tidak hanya luas secara umum, tetapi juga semakin diperdalam oleh kebutuhan penguasaan keterampilan digital. Meski demikian, penelitian menunjukkan bahwa pengembangan kompetensi ASN masih menghadapi kendala,

seperti pelatihan yang belum merata, resistensi terutama dari ASN senior, kesenjangan literasi digital antar generasi, hingga lemahnya evaluasi pelatihan yang membuat transfer pengetahuan ke pekerjaan sehari-hari menjadi kurang optimal (Hernawati et al., 2025). Kondisi ini menegaskan bahwa ASN perlu memiliki kemampuan menyesuaikan diri secara berkelanjutan agar dapat menghadapi tuntutan kompetensi yang terus berkembang seiring dinamika perubahan birokrasi di era digital.

Sejalan dengan hal tersebut, Pemerintah Kota Makassar juga melakukan langkah-langkah strategis untuk mendorong transformasi digital aparatur. Penerapan sistem meritokrasi dan penilaian kinerja berbasis data menjadi salah satu upaya untuk memastikan manajemen kepegawaian yang objektif sekaligus meningkatkan kualitas kinerja ASN secara menyeluruh (Makassar, 2025). Selain itu, pelatihan kepemimpinan yang dilaksanakan oleh pemerintah kota menekankan pentingnya penguasaan kompetensi digital, terutama bagi pegawai di tingkat kelurahan dan kecamatan, karena sebagian ASN masih memerlukan peningkatan pemahaman dalam memanfaatkan teknologi digital (Kota, 2025). Kondisi ini kembali menegaskan bahwa meskipun terdapat dorongan dan pelatihan dari pemerintah, penguatan kompetensi digital tetap menjadi hal yang mendesak agar pegawai mampu menyesuaikan diri dengan dinamika transformasi birokrasi modern.

Selain tuntutan penguasaan kompetensi digital, era digital juga menimbulkan kebutuhan akan fleksibilitas dalam bekerja, baik dari sisi tempat kerja, waktu, maupun kemampuan pengelolaan diri (Warning et al., 2022). Namun, penelitian menunjukkan bahwa generasi X lebih mengutamakan stabilitas kerja, sedangkan generasi Y menekankan fleksibilitas (Melyani & Yosy Pasla, 2024). Penelitian lain juga menegaskan kembali bahwa generasi Y dan Z lebih mengutamakan fleksibilitas, keseimbangan kehidupan kerja, serta kebutuhan akan umpan balik instan, sementara generasi X tetap berorientasi pada stabilitas dan loyalitas terhadap pekerjaan (Olivier Fuchs & Emma Lorenz, 2024). Perbedaan orientasi nilai kerja ini memunculkan isu mengenai adaptabilitas karir. Dengan dominasi jumlah dan posisi yang dimiliki generasi X dalam birokrasi, serta perbedaan orientasi nilai kerja dibandingkan generasi lain, isu adaptabilitas karir menjadi tantangan penting bagi mereka untuk menyesuaikan diri terhadap dinamika perubahan di lingkungan kerja modern.

Kedua isu tersebut menunjukkan keterkaitan antara tuntutan dunia kerja dan kesiapan individu dalam menghadapi perubahan di era digital. Tantangan dalam pengembangan kompetensi ASN, khususnya dalam hal penguasaan keterampilan digital, tidak terlepas dari karakteristik generasi yang mendominasi struktur birokrasi saat ini, yaitu generasi X. Generasi ini, yang berada di posisi menengah hingga senior dalam organisasi, memiliki peran penting dalam menggerakkan transformasi birokrasi. Namun, di sisi lain, mereka masih mempertahankan pola kerja yang stabil dan menunjukkan resistensi terhadap perubahan. Kondisi ini menimbulkan kesenjangan antara kebutuhan akan fleksibilitas dan kemampuan beradaptasi dengan kenyataan bahwa sebagian pegawai masih berpegang pada pola kerja yang konvensional. Oleh karena itu, diperlukan kemampuan untuk belajar secara cepat dari pengalaman serta menerapkan pembelajaran tersebut dalam situasi baru agar pegawai mampu menyesuaikan diri dengan tuntutan perubahan, yaitu kemampuan yang di kenal sebagai *learning agility*.

Menghadapi tantangan adaptabilitas karir yang muncul, *learning agility* menjadi kemampuan yang sangat penting untuk dimiliki oleh pegawai. *Learning agility* didefinisikan sebagai kemampuan individu untuk belajar dari pengalaman dan menerapkannya pada situasi baru atau yang belum pernah dihadapi sebelumnya (Lombardo & Eichinger, 2000). Individu dengan *learning agility* tinggi akan lebih adaptif dan responsif terhadap perubahan, dua kemampuan yang sangat dibutuhkan oleh generasi kerja di era transformasi yang dinamis (Haring, S. et al., 2016). *Learning agility* juga berperan dalam meningkatkan efektivitas proses dan kinerja organisasi, karena kemampuan ini mendorong individu untuk tetap fleksibel serta terbuka terhadap pembelajaran berkelanjutan (Gravett & Caldwell, 2016). Sebaliknya, Individu dengan tingkat *learning agility* yang rendah, terutama yang mengalami kecemasan terhadap transformasi digital, akan mengalami kesulitan untuk beradaptasi meskipun telah mengikuti pelatihan (Murphy, 2001). Kondisi tersebut menunjukkan bahwa *learning agility* tidak hanya berkaitan dengan keterampilan belajar, tetapi juga mencerminkan kesiapan mental dalam menghadapi tugas dan tantangan baru (Gravett & Caldwell, 2016). Berdasarkan hal tersebut, dapat disimpulkan bahwa *learning agility* merupakan faktor krusial yang membantu

individu tetap relevan dan adaptif di tengah perubahan yang cepat, khususnya dalam menghadapi tantangan dunia kerja modern.

Penelitian ini menduga adanya hubungan antara *learning agility* dan adaptabilitas karir. Beberapa penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa *learning agility* memiliki peran dalam mendukung pengembangan aspek-aspek adaptabilitas karir, meskipun belum secara langsung menjelaskan hubungan antara kedua variabel. Penelitian dari Saefullah et al., (2025) menunjukkan bahwa *learning agility* berpengaruh terhadap *adaptability*, di mana individu dengan tingkat *learning agility* yang tinggi lebih mampu menyesuaikan dalam lingkungan kerja yang dinamis. Hal ini sejalan dengan pandangan (Chen et al., 2020; Super & Knasel, 1981) yang mendefinisikan adaptabilitas karir sebagai kemampuan individu untuk beradaptasi dengan perubahan serta mempertahankan keseimbangan peran karir ketika menghadapi transisi. Namun, penelitian tersebut belum secara langsung menyoroti adaptabilitas karir dan pegawai generasi X di sektor pemerintahan, sehingga masih diperlukan penelitian lebih lanjut untuk memahami hubungan ini pada konteks tersebut.

Selain itu, Savickas & Porfeli, (2012) menjelaskan salah satu dimensi penting dari adaptabilitas karir adalah *curiosity*, yaitu kecenderungan individu untuk mengeksplorasi *possible selves* dan skenario masa depan. Rasa ingin tahu ini mendorong individu untuk memikirkan berbagai kemungkinan diri dalam beragam situasi dan peran, melakukan pencarian informasi, serta mengembangkan aspirasi dan keyakinan dalam membangun jalur karirnya. Dengan kata lain, *curiosity* tercermin melalui perilaku eksplorasi karir, seperti mencari informasi terkait pilihan karir dan membayangkan berbagai alternatif masa depan. Sejalan dengan hal tersebut, penelitian Firdaus & Kuncoro, (2021) menemukan bahwa *learning agility* memiliki hubungan positif dengan eksplorasi karir. Temuan ini memperkuat asumsi bahwa individu dengan tingkat *learning agility* yang tinggi akan lebih mudah mengembangkan *curiosity*, sehingga lebih adaptif dalam merancang serta menyesuaikan karirnya.

Di sisi lain, penelitian dari Khumhome & Tassawa (2024) menemukan bahwa tujuan belajar berpengaruh terhadap adaptabilitas karir. Individu dengan tujuan belajar yang jelas cenderung memandang tantangan sebagai peluang untuk berkembang, terbuka pada strategi baru, serta berusaha meningkatkan kompetensi diri. Karakteristik ini memiliki kesamaan dengan prinsip *learning agility* menurut Lombardo & Eichinger (2000) yaitu kemampuan untuk belajar dari pengalaman dan menerapkannya dalam situasi baru. Namun, penelitian tersebut lebih menyoroti aspek tujuan belajar tanpa menguji langsung hubungan *learning agility* dengan adaptabilitas karir, khususnya dalam konteks pegawai generasi X.

Berdasarkan latar belakang yang telah dijabarkan, dapat disimpulkan bahwa *learning agility* menjadi kemampuan penting bagi pegawai generasi X, terutama yang menempati posisi strategis, karena berperan dalam meningkatkan adaptabilitas karir di tengah tuntutan kerja yang dinamis dan percepatan transformasi digital. Pemahaman mengenai hubungan antara *learning agility* dan adaptabilitas karir diharapkan dapat membantu organisasi pemerintahan dalam mempersiapkan sumber daya manusia yang adaptif dan responsif terhadap perubahan. Meskipun banyak penelitian telah menelaah *learning agility* dan aspek-aspek karir, masih sedikit yang meneliti keterkaitan kedua variabel ini lebih khususnya pada pegawai generasi X di sektor pemerintahan, termasuk di Kota Makassar. Kondisi inilah yang menjadi celah penelitian yang ingin diisi oleh studi ini.

1.1.1. Hubungan *Learning Agility* dan Adaptabilitas Karir

Penelitian ini bertujuan untuk menguji hubungan *learning agility* dan adaptabilitas karir pada pegawai generasi X di Kota Makassar dengan menggunakan *Self-Regulation Theory* yang dikembangkan oleh Barry J. Zimmerman sebagai landasan teori utama. Zimmerman (2000) mendefinisikan regulasi diri sebagai serangkaian pikiran, perasaan, dan tindakan yang dihasilkan secara sadar oleh individu, direncanakan, serta disesuaikan secara siklik untuk mencapai tujuan pribadi. Regulasi diri dipahami bukan sebagai sifat bawaan atau kemampuan tunggal, melainkan sebagai proses aktif yang dapat bervariasi tergantung pada tugas dan situasi yang dihadapi individu. Proses ini mencakup interaksi antara aspek kognitif, motivasional, dan afektif, sehingga memungkinkan individu mengatur perilaku dan strategi secara berbeda pada konteks yang

berbeda (Boekaerts et al., 2000; Zimmerman, 2000) Pendekatan regulasi diri ini membantu menjelaskan mengapa seseorang mampu mengatur dirinya secara efektif pada satu tugas, tetapi tidak selalu menunjukkan efektivitas yang sama pada tugas lain. Selain itu, perspektif regulasi diri berbeda dari pendekatan metakognitif yang hanya menekankan pengetahuan dan penalaran, karena regulasi diri juga melibatkan keyakinan diri, motivasi, serta respons emosional individu terhadap situasi yang dihadapi (Zimmerman, 2000).

Regulasi diri berlangsung melalui tiga fase utama yang bersifat siklik, yaitu *forethought*, *performance*, dan *self reflection*. Fase *forethought* mencakup penetapan tujuan, perencanaan strategi, serta pembentukan keyakinan diri sebelum tindakan dilakukan. Fase *performance* melibatkan penerapan strategi yang telah direncanakan serta proses pemantauan diri selama aktivitas berlangsung. Sementara itu, fase *self-reflection* mencakup evaluasi terhadap hasil dan pengalaman yang diperoleh, yang selanjutnya menjadi dasar dalam penyesuaian tujuan dan strategi pada siklus berikutnya (Zimmerman, 2000). Regulasi diri juga menekankan bahwa *self-efficacy* merupakan komponen penting dalam regulasi diri karena memengaruhi cara individu menetapkan tujuan, memilih strategi, serta mempertahankan usaha ketika menghadapi hambatan. Melalui proses monitoring, evaluasi, dan perencanaan ulang, regulasi diri memungkinkan individu menyesuaikan strategi ketika lingkungan berubah. Dalam konteks kerja, proses ini berperan penting dalam membantu individu merespons tuntutan tugas dan perubahan lingkungan kerja secara lebih adaptif dan efektif (Zimmerman, 2000).

Learning agility didefinisikan sebagai kemampuan individu untuk belajar dari pengalaman dan menerapkan pembelajaran tersebut pada situasi baru atau yang belum pernah dihadapi sebelumnya (Lombardo & Eichinger, 2000). Konsep ini menunjukkan bahwa proses belajar tidak berhenti pada perolehan pengalaman semata, tetapi melibatkan kemampuan individu untuk secara aktif mengelola proses pembelajaran agar dapat digunakan secara efektif pada konteks yang berbeda. Dalam kerangka *Self Regulation Theory*, mekanisme tersebut selaras dengan proses regulasi diri, di mana individu secara sadar menetapkan tujuan belajar, merencanakan strategi, serta memonitor dan mengevaluasi efektivitas strategi yang digunakan selama menghadapi situasi baru (Zimmerman, 2000). Dengan demikian, *Self Regulation Theory* memberikan landasan konseptual untuk memahami bagaimana proses pengaturan diri mendukung kemampuan individu dalam belajar dari pengalaman sebagaimana tercermin dalam *learning agility*.

Dalam konteks pekerjaan, *learning agility* menjadi kemampuan penting bagi pegawai dalam merespons perubahan tuntutan tugas, peran, dan lingkungan kerja. Individu dengan *learning agility* tinggi cenderung lebih terbuka terhadap pengalaman baru, mampu merefleksikan pengalaman kerja sebelumnya, serta menyesuaikan pendekatan dan strategi ketika menghadapi situasi yang berbeda atau belum pernah dialami. Dalam kerangka *Self Regulation Theory*, kemampuan tersebut dapat dipahami sebagai hasil dari proses regulasi diri yang melibatkan penetapan tujuan, pemantauan pelaksanaan tugas, serta evaluasi terhadap hasil kerja sebagai dasar penyesuaian strategi selanjutnya (Zimmerman, 2000). Melalui proses pengaturan diri yang bersifat siklik ini, individu tetap dapat belajar dan mengembangkan diri meskipun berada dalam lingkungan kerja yang terstruktur dan diatur oleh organisasi, seperti pada konteks pegawai negeri sipil.

Adaptabilitas karir didefinisikan sebagai kemampuan individu untuk beradaptasi secara lancar serta menjaga keseimbangan dalam menjalani peran-peran karirnya (Super & Knasel, 1981). Konsep ini kemudian berkembang menjadi konstruksi psikososial yang mencerminkan kesiapan individu dalam menghadapi tuntutan, perubahan, serta transisi karir sepanjang rentang kehidupan kerja (Savickas, 2013). Adaptabilitas karir terdiri dari empat dimensi utama, yaitu *concern*, *curiosity*, *control*, dan *confidence* (4C), yang merepresentasikan perhatian terhadap masa depan karir, eksplorasi peluang, kemampuan mengambil keputusan, serta keyakinan dalam menghadapi hambatan karir (Savickas & Porfeli, 2012).

Adaptabilitas karir dalam penelitian ini dipahami bukan sebagai bagian langsung dari regulasi diri, melainkan sebagai kapasitas psikososial yang berkembang melalui proses regulasi diri yang berlangsung secara berkelanjutan. Dalam *Self Regulation Theory*, regulasi diri dijelaskan sebagai proses internal yang melibatkan perencanaan, pelaksanaan, dan refleksi diri terhadap tujuan serta pengalaman individu (Zimmerman, 2000). Proses ini memungkinkan individu untuk mengarahkan perilaku, memonitor kemajuan,

serta mengevaluasi hasil yang diperoleh, sehingga dalam konteks karir berkontribusi pada kesiapan individu dalam menghadapi perubahan dan tuntutan pekerjaan. Dengan demikian, adaptabilitas karir dalam penelitian ini dipandang sebagai kapasitas yang berkembang melalui proses regulasi diri yang efektif, yang membantu individu menyesuaikan diri secara fleksibel dan adaptif dalam menghadapi dinamika karir.

Dalam penelitian ini, *Self Regulation Theory* digunakan sebagai kerangka konseptual untuk menjelaskan mekanisme hubungan antara learning agility dan adaptabilitas karir, khususnya bagaimana kapasitas individu untuk belajar dari pengalaman diproses melalui regulasi diri hingga berkontribusi pada kemampuan adaptif dalam konteks pekerjaan. *Learning agility* dipandang sebagai potensi awal yang mendorong individu untuk menerima, mengolah, dan memanfaatkan pengalaman belajar, sementara regulasi diri menjelaskan proses internal yang mengarahkan pengalaman tersebut melalui tahapan perencanaan, pemantauan, dan refleksi diri (Zimmerman, 2000). Melalui proses regulasi diri yang berlangsung secara siklik, pengalaman belajar yang dimiliki individu dapat diinternalisasi menjadi penyesuaian perilaku dan sikap yang relevan terhadap tuntutan serta perubahan karir.

Learning agility terdiri dari beberapa aspek, yaitu *mental agility* (kemampuan berpikir fleksibel, mempertimbangkan berbagai alternatif, dan memahami situasi baru dari berbagai sudut pandang), *change agility* (kemampuan mencoba pendekatan baru serta menyesuaikan diri dengan perubahan), dan *result agility* (kemampuan mengevaluasi hasil strategi serta belajar dari pengalaman) (Lombardo & Eichinger, 2000). Dalam kerangka konseptual penelitian ini, ketiga aspek tersebut dipahami sebagai kontributor terhadap proses regulasi diri, yang dianalisis melalui tiga fase utama menurut *Self Regulation Theory*, yaitu *forethought*, *performance*, dan *self-reflection* (Zimmerman, 2000). Dengan demikian, aspek-aspek *learning agility* membantu menjelaskan bagaimana individu merencanakan tujuan, memonitor pelaksanaan tindakan, serta mengevaluasi hasil pengalaman kerja, sehingga mendukung terbentuknya adaptabilitas karir yang efektif. Aspek *people agility* tidak dimasukkan dalam analisis karena dimensi ini lebih menekankan kemampuan interaksi sosial dan kerja sama dengan individu lain, yang berada di luar fokus utama proses regulasi diri individual sebagaimana dijelaskan dalam *Self Regulation Theory*.

Pada fase *forethought*, individu menetapkan tujuan, menganalisis kebutuhan, dan menyusun strategi untuk menghadapi tuntutan, sehingga *mental agility* berperan dalam mendukung perhatian terhadap masa depan (*career concern*) serta kemampuan mengambil kendali atas jalannya karir (*career control*). Selanjutnya, pada fase *performance*, individu mencoba pendekatan baru dan memonitor strategi yang dijalankan, di mana *change agility* memfasilitasi penyesuaian perilaku ketika menghadapi hambatan, sehingga pengalaman belajar dapat diterapkan dalam tindakan nyata. Tahap berikutnya adalah fase *self-reflection*, di mana *result agility* menuntun individu dalam mengevaluasi hasil strategi yang telah digunakan, mengidentifikasi keberhasilan maupun hambatan, serta menentukan perbaikan untuk situasi berikutnya. Dengan demikian, proses regulasi diri yang dijelaskan dalam *Self Regulation Theory* menjelaskan bagaimana *learning agility*, melalui ketiga dimensinya, menunjang adaptabilitas karir secara konseptual.

Ketika proses regulasi diri berlangsung secara konsisten mulai dari perencanaan, pelaksanaan, hingga evaluasi, pengalaman belajar yang dimiliki individu melalui *learning agility* berkembang menjadi kemampuan adaptif dalam menghadapi dinamika karir. Hasil dari proses ini tercermin pada empat dimensi adaptabilitas karir, yaitu *concern* (kesiapan menghadapi keputusan secara terarah), *control* (kemampuan mengatur respons dan mengambil keputusan secara terarah), *curiosity* (dorongan untuk mengeksplorasi peluang baru), dan *confidence* (keyakinan diri dalam menghadapi tantangan) (Savickas & Porfeli, 2012). Dengan demikian, *Self Regulation Theory*, dalam kerangka konseptual penelitian ini, membantu menjelaskan bagaimana proses belajar yang cepat dan reflektif dapat menghasilkan kemampuan adaptif dalam karir, khususnya dalam konteks perkembangan teknologi yang menuntut pegawai generasi X untuk terus beradaptasi secara efektif.

Berdasarkan uraian di atas, hipotesis penelitian ini dirumuskan sebagai berikut:

H0: Tidak terdapat hubungan antara *learning agility* tidak dan adaptabilitas karir pada pegawai generasi X di Kota Makassar

H1: Terdapat hubungan positif antara *learning Agility* dan adaptabilitas karir pada pegawai generasi X di Kota Makassar

1.2 Tujuan dan Manfaat

1.2.1. Tujuan

Sesuai dengan latar belakang yang telah diuraikan, penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menjelaskan hubungan antara *learning agility* dan adaptabilitas karir pada pegawai generasi X di Kota Makassar. Selain itu, penelitian ini juga didasarkan pada hipotesis bahwa diduga terdapat hubungan positif antara *learning agility* dan adaptabilitas karir pada pegawai generasi X di Kota Makassar.

1.2.2. Manfaat

Secara teoritis, penelitian ini diharapkan dapat memberikan pemahaman yang lebih mendalam mengenai hubungan *learning agility* dan adaptabilitas karir pada pegawai generasi X di kota makassar. Temuan ini dapat memperkaya literatur di bidang psikologi industri dan organisasi, khususnya dalam kajian pengembangan sumber daya manusia yang berkaitan dengan kemampuan adaptasi terhadap transformasi digital dan tantangan karir di era digital. Selain itu penelitian ini juga dapat menjadi referensi bagi studi selanjutnya yang ingin mengeksplorasi faktor-faktor lain yang mempengaruhi adaptabilitas karir, baik di sektor pemerintahan maupun industri lainnya.

Secara praktis, hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan wawasan bagi lembaga pemerintah terkait pengelolaan sumber daya manusia, terutama dalam memahami pentingnya proses belajar (*learning agility*) dan penyesuaian diri dalam karir (adaptabilitas karir). Temuan yang diperoleh dapat dijadikan dasar dalam merancang kebijakan atau program pelatihan yang lebih terarah, pemanfaatan kerja berbasis teknologi, serta penguasaan perangkat lunak yang mendukung administrasi dan pelayanan publik. Dengan adanya penelitian ini, pegawai generasi X dapat meningkatkan kepercayaan diri sekaligus kesiapan mereka dalam menghadapi era digital.

Selain itu, penelitian ini juga dapat memberikan rekomendasi strategis bagi para pemimpin instansi pemerintah dalam mengembangkan manajemen sumber daya manusia yang lebih adaptif dan inovatif guna mendukung efisiensi, kualitas pelayanan, serta kinerja organisasi di era digital.

BAB II

METODE PENELITIAN

2.1. Jenis dan Desain Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Menurut Azwar (2017) penelitian kuantitatif menekankan pada analisis numerik yang diperoleh melalui proses pengukuran. Data yang dihasilkan kemudian dianalisis menggunakan metode statistik. Pendekatan ini menuntut variabel yang jelas dan terukur agar dapat diuji secara sistematis.

Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian asosiatif. Penelitian asosiatif bertujuan mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih. Dalam studi ini, fokus utamanya adalah melihat hubungan antara *learning agility* dan adaptabilitas karir. Subjek penelitian merupakan pegawai negeri sipil (PNS) generasi X di kota Makassar.

Desain penelitian yang digunakan adalah desain korelasional dengan pendekatan *cross-sectional survey*. Pendekatan ini pengumpulan data pada satu titik waktu pengukuran untuk melihat hubungan antarvariabel tanpa memerlukan pengamatan berulang. Desain tersebut dinilai efisien karena dapat menggambarkan hubungan variabel secara langsung. Hal ini sejalan dengan pandangan (Sarmanu, 2020) mengenai efektivitas desain *cross sectional* dalam penelitian hubungan.

2.2. Variabel Penelitian

Dalam penelitian ini, terdapat dua variabel yang digunakan, yaitu variabel bebas (independen) dan variabel terikat (dependen). Variabel bebas adalah variabel yang variasinya mempengaruhi atau menjadi penyebab perubahan terhadap variabel lain. Sedangkan variabel terikat adalah variabel yang diukur untuk mengetahui dampak atau pengaruh dari variabel bebas (Azwar, 2017). Pada penelitian ini mengkaji dua variabel yaitu *Learning Agility* sebagai variabel bebas (X) dan Adaptabilitas Karir sebagai variabel terikat (Y).

2.2.1. Definisi Operasional

2.2.1.1. *Learning Agility*

Learning Agility didefinisikan sebagai keinginan dan kemampuan individu untuk mempelajari keterampilan baru guna menyelesaikan pekerjaan yang dihadapi untuk pertama kalinya, khususnya dalam kondisi yang kompleks dan terus berubah (Lombardo & Eichinger dalam De Meuse, 2017). Pada penelitian ini, *learning agility* diukur menggunakan skala yang disusun oleh Wardhani, (2021) yang merupakan adaptasi dari alat ukur *learning agility* milik Gravett & Caldwell, (2016) Skala ini mengacu pada empat dimensi utama yang dikemukakan oleh (Lombardo & Eichinger, 2000). Dimensi tersebut terdiri atas *mental agility*, *people agility*, *change agility* dan *result agility*. Instrumen ini disusun dalam bentuk skala *likert* yang terdiri atas 18 aitem. Skor total yang diperoleh responden mencerminkan tingkat *learning agility* yang dimilikinya. Semakin tinggi skor yang diperoleh, semakin tinggi pula kecenderungan individu untuk menunjukkan kemampuan belajar dan beradaptasi pada situasi baru. Sebaliknya, semakin rendah skor yang diperoleh menunjukkan rendahnya kecenderungan individu dalam hal tersebut.

2.2.1.2. Adaptabilitas Karir

Adaptabilitas karir didefinisikan sebagai konstruk psikososial yang menunjukkan kesiapan individu dan sumber daya yang dimilikinya untuk menyesuaikan diri dengan tugas perkembangan karir, perpindahan kerja, maupun trauma kerja, baik yang sedang dihadapi maupun yang akan datang (Savickas, 1997, 2013). Dalam penelitian ini, adaptabilitas karir diukur menggunakan instrumen *career adapt-abilities scale* (CAAS) yang telah diuji secara internasional di 13 negara (Belgia, Brasil, Cina, Prancis, Islandia, Italia, Korea, Belanda, Portugis, Afrika selatan, Swiss, Taiwan, dan Amerika Serikat), dan terbukti memiliki reliabilitas tinggi serta dapat digunakan lintas budaya. Versi *CAAS-international* terdiri dari 24 aitem yang mengukur empat dimensi yaitu *concern*, *control*, *curiosity* dan *confidence* (Savickas & Porfeli, 2012). Penelitian ini menggunakan skala CAAS yang telah diadaptasi ke dalam bahasa Indonesia oleh Sulistiani et al., (2021) dengan 24 aitem yang bersifat *favorable*. Instrumen ini menggunakan skala likert, di mana semakin tinggi

skor yang diperoleh, maka semakin tinggi pula adaptabilitas karir individu. Sebaliknya, skor yang rendah menunjukkan tingkat adaptabilitas karir yang lebih rendah (Savickas & Porfeli, 2012).

2.3. Partisipan Penelitian

2.3.1. Populasi

Populasi didefinisikan sebagai sekelompok subjek dari hasil penelitian yang akan digeneralisasikan. Agar dapat disebut sebagai populasi, kelompok subjek tersebut harus memiliki karakteristik umum tertentu yang membedakannya dari kelompok lain (Azwar, 2017). Dalam penelitian ini, populasi yang menjadi fokus adalah pegawai negeri sipil (PNS) Generasi X di Kota Makassar. Populasi ini dianggap homogen karena anggotanya memiliki karakteristik yang relatif seragam, baik dari segi rentang usia, jenis pekerjaan, maupun pengalaman kerja (Sarmanu, 2020). Pemilihan populasi homogen bertujuan untuk memperoleh data yang lebih relevan dan mendalam, karena kesamaan karakteristik dalam kelompok ini dapat memudahkan dalam memahami dan menganalisis hubungan antara variabel yang diteliti.

2.3.2. Sampel

Sampel adalah bagian dari populasi yang memiliki karakteristik tertentu dan digunakan untuk mewakili keseluruhan populasi dalam penelitian. Pengambilan sampel penelitian awalnya merujuk pada Data Statistik SIMPEG BKPSDM Kota Makassar. Dari data tersebut terlihat bahwa beberapa dinas memiliki jumlah pegawai yang besar, di antaranya terdapat kelompok usia yang termasuk dalam kategori generasi X (lahir tahun 1965-1980). Berdasarkan pertimbangan tersebut, peneliti memilih tiga instansi dengan proporsi pegawai generasi X yang relatif tinggi dari data statistik tersebut, yaitu Dinas Pendidikan, Dinas Kesehatan, dan Dinas Pekerjaan Umum Kota Makassar, agar proses pengumpulan data lebih efektif. Namun, setelah pengajuan izin penelitian dilakukan, peneliti menemukan bahwa masing-masing dinas tidak memiliki data rinci mengenai jumlah pegawai berdasarkan kategori umur dan jenis kelamin. Oleh karena itu, jumlah sampel penelitian tidak ditentukan berdasarkan data sampel per dinas, melainkan menggunakan perhitungan *a priori* pada perangkat lunak Gpower untuk kebutuhan power statistik.

Perhitungan dilakukan dengan memilih *F tests – Linear multiple regression: Fixed model, R² deviation from zero*, karena analisis utama dalam penelitian ini adalah regresi linear sederhana (satu prediktor: *learning agility*) terhadap adaptabilitas karir. Pada Gpower dipilih *Type of power analysis = A priori: compute required simple size* untuk menghitung sampel minimum yang diperlukan sebelum pengumpulan data. Parameter yang dimasukkan meliputi *effect size* $f^2 = 0.15$ (kategori sedang menurut konvensi Cohen untuk analisis regresi), taraf signifikansi $\alpha = 0.05$, power $(1-\beta) = 0.80$, serta jumlah prediktor = 1. Pemilihan $f^2 = 0.15$, $\alpha = 0.05$, dan power = 0.80 didasarkan pada pedoman Cohen (1988) yang banyak digunakan dalam penelitian *behavioral sciences*. Nilai-nilai ini dipilih untuk menjaga keseimbangan antara kepekaan statistik dan keterbatasan praktis pengumpulan sampel pada penelitian skripsi. Berdasarkan pengaturan tersebut, Gpower menghasilkan kebutuhan sampel minimum $n = 55$ dengan actual power = 0.80, namun untuk meningkatkan reliabilitas penelitian, peneliti menargetkan jumlah sampel lebih banyak dari angka minimal tersebut, dan setelah proses pengumpulan serta seleksi data, jumlah akhir sampel yang digunakan adalah 100 responden.

Untuk memastikan kesesuaian sampel dengan fokus penelitian, ditetapkan kriteria inklusi dan eksklusi sebagai berikut:

Kriteria inklusi:

1. PNS generasi X (lahir 1965-1980).
2. Bekerja di Kota Makassar.
3. Memiliki masa bekerja minimal 10 tahun.

Kriteria eksklusi:

1. Tidak sedang cuti panjang atau mendekati masa pensiun.
2. Tidak menggunakan teknologi dalam pekerjaannya.

Dengan kriteria tersebut, penelitian ini diharapkan memperoleh data yang relevan dan representatif untuk menganalisis hubungan *learning agility* dan adaptabilitas karir pada pegawai generasi X di Kota Makassar.

2.4. Teknik Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini, teknik pengumpulan data menggunakan skala pengukuran atribut psikologis, dengan jenis skala yang digunakan adalah skala likert. Skala Likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi individu terhadap suatu fenomena sosial yang telah ditetapkan sebagai variabel penelitian. Dalam penggunaannya, setiap variabel dijabarkan ke dalam indikator-indikator tertentu, yang kemudian menjadi dasar dalam penyusunan item instrumen, baik dalam bentuk pernyataan maupun pertanyaan. Setiap aitem disusun dalam rentang jawaban dari yang paling positif hingga yang paling negatif (Sugiyono, 2013).

Skala yang digunakan disesuaikan dengan dua variabel penelitian, yaitu *learning agility* dan adaptabilitas karir, agar dapat mengukur kedua variabel tersebut secara akurat. Instrumen yang digunakan merupakan adaptasi dari penelitian sebelumnya yang telah melalui uji validitas dan reliabilitas, dengan beberapa penyesuaian sesuai konteks dan populasi penelitian ini. Prosedur pengumpulan data dilakukan dengan dua metode yaitu secara daring menggunakan *Google Form* dan *hardcopy* yang disebarkan kepada responden yang merupakan pegawai generasi X di Kota Makassar. Sebelum mengisi kuesioner, responden diberikan penjelasan mengenai tujuan penelitian, serta jaminan kerahasiaan data dan anonimitas, guna menjaga etika dan objektivitas dalam pengisian.

Pada penelitian ini, uji validitas digunakan untuk melihat sejauh mana alat ukur benar-benar dapat menggambarkan variabel yang dimaksud. Validitas mengacu pada tingkat ketetapan instrumen dalam mengukur apa yang seharusnya diukur. Instrumen yang tidak valid dapat menghasilkan data yang tidak sesuai kenyataan, terutama jika data yang diperoleh tidak konsisten atau tidak reliabel (Azwar, 2017). Selain validitas, reliabilitas juga digunakan untuk mengukur konsistensi hasil pengukuran. Reliabilitas yang tinggi menunjukkan bahwa alat ukur menghasilkan hasil yang stabil dan minim kesalahan. Dalam penelitian psikologi, reliabilitas idealnya berada pada nilai $\geq 0,90$, agar dapat dianggap sangat andal. Nilai di bawah 0,80 dianggap kurang memadai untuk mengukur konstruk psikologis yang baik (Azwar, 2017).

Pada proses pengambilan data terdapat keterbatasan yang terletak pada proses penentuan jumlah sampel, khususnya dalam mengidentifikasi jumlah pegawai yang tergolong dalam generasi X. Beberapa dinas yang menjadi sasaran penelitian tidak memiliki data jumlah pegawai berdasarkan kategori usia yang bersifat resmi dan terbaru. Hal ini cukup menyulitkan dalam memastikan kesesuaian jumlah responden dengan kriteria usia generasi X, sehingga proses penyebaran kuesioner dilakukan secara lebih fleksibel melalui pendekatan langsung di lapangan dan berdasarkan pengakuan responden.

2.4.1. Skala Adaptabilitas karir

Skala Adaptabilitas Karir dalam penelitian ini merujuk pada *Career Adapt-abilities Scale (CAAS)* yang dikembangkan oleh Savickas et al. (2012), berdasarkan teori *Career Construction Theory* (Savickas, 2005). Skala ini terdiri dari 24 aitem *favorable* dengan lima pilihan respons, yaitu Sangat Tidak Setuju (1), Tidak Setuju (2), Netral (3), Setuju (4), dan Sangat Setuju (5). Berikut adalah *blueprint* skala:

Tabel 2. 1 Blue Print Skala Adaptabilitas Karir

Aspek	Favorable
<i>Concern</i>	1,2,3,4,5,6
<i>Control</i>	7,8,9,10,11,12
<i>Curiosity</i>	13,14,15,16,17,18
<i>Confidence</i>	19,20,21,22,23,24
Total aitem	24

Penelitian yang dilakukan oleh (Sulistiani et al., 2021) menggunakan skala *Career Adapt-abilities Scale* (CAAS) yang memiliki struktur dan dimensi serupa dengan skala yang digunakan dalam penelitian ini, yaitu *career concern*, *career control*, *career curiosity*, dan *career confidence*. Hasil analisis validitas konstruk menggunakan *confirmatory factor analysis* (CFA) menunjukkan bahwa model memiliki kecocokan yang baik, dengan nilai DF (128), RMSEA (0,06), dan CFI (0,98). Hal ini menunjukkan bahwa konstruk CAAS valid secara statistik.

Selain itu, hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa skala memiliki tingkat konsistensi internal yang tinggi, dengan nilai Cronbach's Alpha sebesar 0,91 secara keseluruhan, serta nilai pada masing-masing dimensi yaitu, *career concern* (0,84), *career control* (0,85), *career curiosity* (0,83), dan *career confidence* (0,84), yang menunjukkan skala tersebut reliabel.

Savickas (1994) menjelaskan bahwa keempat dimensi dalam *career adapt-abilities* (CAA) memiliki indikator, yaitu *Concern* (sadar, terlibat, dan persiapan), *Control* (tegas, disiplin, dan kemauan), *Curiosity* (eksperimen dan pengambilan keputusan), dan *Confidence* (gigih, bekerja keras, dan rajin). Sementara itu, Savickas & Porfeli, (2012) menyatakan bahwa instrumen CAA menggunakan skala likert, dimana responden diminta menjawab serangkaian pernyataan dengan lima pilihan jawaban, yaitu sangat tidak setuju (1), tidak setuju (2), netral (3), setuju (4), sangat setuju (5) (Likert, 1932).

2.4.2. Skala Learning Agility

Skala *learning agility* yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala yang disusun oleh Wardhani, (2021) yang merupakan adaptasi dari alat ukur milik Gravett & Caldwell, (2016). Skala ini mengacu pada empat dimensi *learning agility* yang dikemukakan oleh Lombardo & Eichinger (2000) yaitu *people agility*, *result agility*, *mental agility*, dan *change agility*. Skala ini menggunakan skala likert dengan lima poin pilihan jawaban, Sangat Tidak Setuju (1), Tidak Setuju (2), Netral (3), Setuju (4), dan Sangat Setuju (5). Berikut adalah *Blue Print* skala:

Tabel 2. 2 Blue Print skala Learning Agility

Dimensi	Aitem
<i>People Agility</i>	1,13,15,16, 18
<i>Result Agility</i>	6,10,11,12,14
<i>Mental Agility</i>	3,5,8,17
<i>Change Agility</i>	2,4,7,9
Total	18

Skala yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala yang disusun berdasarkan teori Lombardo & Eichinger (2000), dengan struktur yang serupa dengan skala yang digunakan oleh Wardhani, (2021). Skala tersebut telah melalui uji validitas konstruk menggunakan *Confirmatory Factor Analysis* (CFA). Hasil CFA dalam penelitian tersebut menunjukkan bahwa model pengukuran memiliki tingkat kecocokan yang baik, dengan nilai CFI (0,94), RMSEA (0,08), dan DF (1,79), yang menunjukkan bahwa konstruk *learning agility* valid secara statistik.

Selain itu, hasil uji reliabilitas dalam penelitian tersebut menunjukkan bahwa seluruh dimensi skala memiliki nilai Cronbach's Alpha di atas 0,7, yaitu: Mental Agility (0,80), People Agility (0,78), Change Agility (0,79), dan Result Agility (0,80), yang menunjukkan bahwa skala tersebut reliabel. Dalam penelitian ini, peneliti merujuk hasil validitas dan reliabilitas dari studi tersebut karena jumlah responden pada penelitian ini belum mencukupi untuk dilakukan analisis CFA secara ideal ($n < 200$). Oleh karena itu, peneliti tetap menggunakan skala tersebut dengan merujuk hasil pengujian pada studi sebelumnya yang telah memenuhi kriteria validitas dan reliabilitas.

2.5. Teknik Analisis Data

Teknik analisis data dalam penelitian ini meliputi analisis deskriptif, yaitu uji asumsi dan uji hipotesis. Analisis deskriptif disajikan dalam bentuk distribusi frekuensi, dengan tujuan untuk memberikan gambaran mengenai karakteristik data dari variabel yang diteliti. Analisis ini membantu peneliti memahami kondisi data secara empiris sebelum dilakukan analisis lebih lanjut. Analisis deskriptif dilakukan dengan menggunakan aplikasi *IBM SPSS Statistic 26*.

Selanjutnya, dilakukan uji asumsi sebagai syarat awal dalam menentukan jenis uji hipotesis yang sesuai. Uji asumsi yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji normalitas dan uji linearitas, yang juga diolah menggunakan aplikasi *IBM SPSS Statistic 26*.

Untuk menguji hubungan antara dua variabel yang diteliti, yaitu variabel independen (*learning agility*) dan dependen (adaptabilitas karir), penelitian ini menggunakan analisis regresi linear sederhana dengan bantuan aplikasi *IBM SPSS Statistic 26*. Hasil uji regresi menunjukkan nilai koefisien relasi (R) sebesar 0,73 yang mengindikasikan adanya hubungan yang kuat antara *learning agility* dan adaptabilitas karir. Nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 53,6 yang menunjukkan bahwa 53,6% variasi dalam adaptabilitas karir dapat dijelaskan oleh *learning agility*, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian lain. Nilai signifikansi sebesar 0,000 ($p < 0,05$) menunjukkan bahwa hipotesis penelitian diterima. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa *learning agility* berpengaruh positif dan signifikan terhadap adaptabilitas karir pada pegawai generasi X di Kota Makassar.

2.6. Prosedur Penelitian

2.6.1. Tahap Persiapan

Pada tahap persiapan, peneliti melakukan review literatur terhadap berbagai fenomena yang terjadi di dunia kerja, khususnya dalam konteks lingkungan ASN. Melalui proses tersebut, peneliti mulai menentukan variabel untuk diteliti, yaitu *learning agility* dan adaptabilitas karir. Setelah menentukan variabel penelitian. Selanjutnya, peneliti mulai menyusun latar belakang, tinjauan pustaka, serta metode penelitian sesuai dengan panduan penulisan skripsi yang berlaku.

2.6.2. Tahap Pengumpulan Data

Tahap pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan secara bertahap melalui prosedur perizinan resmi dan koordinasi langsung dengan instansi pemerintah di Kota Makassar. Proses pengajuan izin dimulai pada 22-23 Mei 2025, peneliti mengajukan permohonan penelitian melalui Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (PTSP). PTSP kemudian menerbitkan surat izin penelitian yang berlaku sejak 26 Mei hingga 26 Juni 2025, dan pada 26 Mei 2025 peneliti datang ke Bappelitbangda untuk disahkan surat tersebut. Selanjutnya, peneliti mengurus surat keterangan penelitian di Kesbangpol yang resmi diterbitkan pada 12 Juni 2025. Dengan surat tersebut, peneliti langsung mulai menyebarkan kuesioner kepada responden di instansi yang telah ditentukan.

- Pada tanggal 16 Juni 2025, peneliti mengunjungi Dinas Pendidikan Kota Makassar untuk memasukkan surat izin penelitian. Pihak dinas mengarahkan peneliti untuk kembali keesokan harinya, karena surat izin tersebut perlu terlebih dahulu disahkan oleh pihak instansi. Pada tanggal 17 Juni 2025, peneliti kembali ke Dinas Pendidikan Kota Makassar dan sempat menanyakan data jumlah pegawai berdasarkan usia dan jenis kelamin. Namun, pihak instansi menyampaikan bahwa tidak memiliki data tersebut. Oleh karena itu, peneliti langsung meminta izin membagikan kuesioner secara daring, dan berhasil memperoleh 8 responden.
- Di mulai pada tanggal yang sama yaitu 16 Juni 2025, peneliti juga mengunjungi Dinas Kesehatan Kota Makassar untuk memasukkan surat izin penelitian. Peneliti kemudian dijadwalkan kembali pada hari Kamis, 19 Juni 2025. Namun, saat peneliti datang pada tanggal tersebut, pegawai sedang mengikuti acara sehingga peneliti diarahkan untuk datang lagi keesokan harinya. Pada tanggal 20 Juni 2025, peneliti bertemu langsung dengan Kepala Kepegawaian dan diarahkan untuk berkoordinasi dengan salah satu pegawai yang dapat membantu membagikan kuesioner secara

online. Dalam tiga hari, hanya satu responden yang mengisi kuesioner secara online, sehingga peneliti menawarkan alternatif dengan membagikan kuesioner dalam bentuk *hardcopy*. Usulan ini disetujui, dan pada 23 Juni 2025 peneliti langsung diarahkan untuk membagikan kuesioner dalam bentuk *hardcopy* kepada seluruh pegawai yang masuk dalam kriteria responden. Pada hari yang sama, peneliti memperoleh 16 kuesioner yang telah diisi. Keesokan harinya, 24 Juni 2025, peneliti kembali untuk mengambil sisa kuesioner sebanyak 24. Secara keseluruhan, dari Dinas Kesehatan Kota Makassar terkumpul 41 kuesioner, terdiri dari 1 kuesioner online dan 40 kuesioner *hardcopy*. Namun, sebanyak 18 kuesioner *hardcopy* tidak dapat digunakan karena pengisian tidak konsisten atau tidak lengkap. Pada tanggal 25 Juni 2025, peneliti kembali mencoba menghubungi pihak Dinas Kesehatan untuk mendapatkan responden tambahan mengganti 18 kuesioner yang tidak dapat digunakan, sekaligus menjelaskan alasan penambahan tersebut. Namun, tidak mendapatkan respon balik dari pihak terkait.

Karena waktu pengumpulan data terbatas, peneliti mengajukan perpanjangan izin penelitian pada 24 Juni 2025 melalui link PSTP, dan surat perpanjangan resmi terbit pada 1 Juni 2025 dengan masa berlaku hingga 31 Juli 2025.

- Pada tanggal 9 Juli 2025, peneliti kembali mendatangi Dinas Pendidikan untuk melakukan penyebaran kuesioner. Pada kunjungan tersebut, peneliti memasuki ruangan secara bertahap dan berhasil memperoleh 3 responden yang bersedia mengisi kuesioner. Sebelumnya, terdapat 2 yang telah menerima kuesioner dan menyatakan kesediannya untuk mengisi serta meminta agar kuesioner diambil pada keesokan harinya. Namun, ketika peneliti kembali pada hari berikutnya, responden tersebut tidak berada di tempat. Selain itu, peneliti juga menghadapi sejumlah calon responden yang memenuhi kriteria penelitian tetapi menyatakan tidak bersedia untuk berpartisipasi.
- Pada tanggal 23 Juni 2025 peneliti mengunjungi kantor Dinas Pekerjaan Umum Kota Makassar, untuk memasukkan surat izin penelitian pada bagian kepegawaian. Pihak instansi juga meminta nomor telepon peneliti dan menyampaikan bahwa akan menghubungi kembali. Namun, hingga melewati jadwal pengumpulan data, pihak instansi belum memberikan informasi. Karena peneliti telah mengajukan perpanjangan waktu penelitian, pada 2 Juli 2025 peneliti kembali datang ke Dinas Pekerjaan Umum Kota Makassar dengan membawa surat izin penelitian yang baru, sekaligus menanyakan status surat sebelumnya. Akan tetapi, saat itu belum mendapat persetujuan dari kepala Dinas.
- Peneliti kembali mengunjungi Dinas Pekerjaan Umum Kota Makassar pada tanggal 10 Juli 2025 untuk menanyakan status surat izin tersebut, namun belum juga mendapat persetujuan. Dalam diskusi dengan pihak instansi, peneliti menyampaikan bahwa surat izin tersebut memiliki tenggat waktu sehingga membutuhkan kepastian. Pihak instansi merespons bahwa hal tersebut “tidak menjadi masalah” dan kemudian instansi memberikan nomor telepon salah satu staff dari bagian kepegawaian agar peneliti dapat memantau perkembangan surat melalui pesan *Whatsapp*. Pada 14 dan 15 Juli 2025, peneliti mencoba lagi menghubungi pihak terkait melalui pesan *Whatsapp*, tetapi tidak mendapatkan respon.
- Selanjutnya, 16 Juli 2025 peneliti kembali mengunjungi kantor Dinas Pekerjaan Umum Kota Makassar dan diarahkan langsung menemui Kepala Bagian Kepegawaian untuk menjelaskan tujuan penelitian. Pada hari yang sama, peneliti dibantu oleh salah satu staff untuk membagikan kuesioner dan memperoleh 27 responden. Pada saat peneliti memasuki ruangan satu persatu, terdapat beberapa individu yang memenuhi kriteria responden namun menolak untuk berpartisipasi dengan alasan kesibukan atau tanpa memberikan alasan. Oleh karena ini, peneliti segera mencari responden lain yang bersedia untuk berpartisipasi.
- Peneliti kemudian diarahkan lagi untuk kembali datang keesokan harinya, yaitu 17 Juli 2025, dan pada kesempatan tersebut memperoleh tambahan 18 responden. Dengan demikian, jumlah responden yang terkumpul saat itu adalah 42 kuesioner. Pada tahap pengambilan kembali kuesioner

yang dititipkan di beberapa ruangan, ditemukan beberapa kuesioner yang dikembalikan dalam keadaan tidak terisi, karena responden yang diharapkan mengisi kuesioner tersebut menyatakan tidak bersedia.

- Saat itu peneliti masih membutuhkan 35 responden lagi, akhirnya peneliti kembali menghadap ke pihak instansi dan meminta tambahan responden melalui kuesioner online. Proses pengumpulan data selesai pada 22 Juli 2025 dengan total 77 responden, namun 11 kuesioner tidak dapat digunakan karena pengisian yang tidak lengkap atau tidak konsisten.

2.6.3. Tahap Analisis Data

Tahap analisis data merupakan tahapan dimana peneliti mengolah data yang telah dikumpulkan dengan menggunakan aplikasi *IBM SPSS Statistics 26*. Proses analisis diawali dengan melakukan analisis deskriptif untuk memberikan gambaran umum mengenai data yang diperoleh. Selanjutnya, dilakukan uji asumsi yang mencakup uji normalitas dan uji linearitas sebagai syarat untuk menentukan jenis uji hipotesis yang tepat. Setelah terpenuhi, peneliti melanjutkan dengan uji hipotesis menggunakan uji regresi linear sederhana untuk mengetahui pengaruh antara variabel *learning agility* dan adaptabilitas karir. Hasil dari analisis data tersebut kemudian diinterpretasikan dan disajikan dalam bentuk laporan penelitian.

2.6.4. Tahap Penyusunan Laporan

Pada tahap ini, peneliti menyusun laporan penelitian berdasarkan pedoman penulisan skripsi yang berlaku. Proses penyusunan laporan dilakukan secara bertahap dengan bimbingan dari dosen pembimbing, yang memberikan arahan, masukan, serta membantu dalam memperbaiki dan menambahkan bagian-bagian penting agar isi laporan sesuai dengan panduan dan tujuan penelitian.