

Learning Agility Sebagai Mediator Job Involvement dan Innovative Work Behavior Karyawan Generasi Z di Sleman

Learning Agility as a Mediator of Job Involvement and Innovative Work Behavior in Generation Z Employees in Sleman

Surya Darmawan¹, Priskila Ajeng Windiyanaputri²

^{1,2}(Universitas Teknologi Yogyakarta, Yogyakarta, Indonesia)

surya.darma@uty.ac.id

DOI: 10.55963/jumpa.v11i3.684

Abstrak - Fenomena COVID-19 berhasil memberikan dampak pada sektor perdagangan yang mayoritas berubah menjadi digital, sehingga dibutuhkan banyaknya penyesuaian baik dari segi kemampuan karyawan maupun kebijakan perusahaan dalam menyikapi fenomena yang sedang terjadi. Penelitian ini bertujuan menganalisa peran *learning agility* sebagai mediator antara *job involvement* dan *innovative work behavior* pada karyawan generasi z di Sleman, Yogyakarta. Penelitian diuji dengan melibatkan 102 sampel sebagai subjek penelitian. Menggunakan metode kuantitatif dan dianalisis dengan uji validitas dengan *average variance extracted*, uji reliabilitas menggunakan *composite reliability*, dan uji hipotesis dengan *bootstrapping* menggunakan *smart-PLS 4.0*. Penelitian menghasilkan *job involvement* berpengaruh positif signifikan terhadap *innovative work behavior*, *learning agility* berpengaruh positif signifikan terhadap *innovative work behavior*, dan *learning agility* mampu memperkuat pengaruh *job involvement* terhadap *innovative work behavior*. Dengan berfokus pada generasi z, penelitian ini mampu membuktikan bahwa karakteristik dari gen z yang dipadukan dengan meningkatnya keterlibatan kerja, pemfasilitasan pengembangan kemampuan belajar karyawan mampu membantu perusahaan menciptakan lingkungan kerja serta mendorong karyawan untuk berperilaku lebih inovatif.

Kata Kunci: Generasi Z, *Innovative Work Behavior*, *Job Involvement*, *Learning Agility*.

Abstract - The COVID-19 phenomenon has had an impact on the economy, the majority of which has changed to digital, so that many adjustments are needed both in terms of employee capabilities and company policies in responding to the current phenomenon. This study aims to analyze the role of learning agility as a mediator between job involvement and innovative work behavior in generation z employees in Sleman. The research was tested by involving 102 samples as research subjects. Using quantitative methods and analyzed with validity tests with average variance extracted, reliability tests using composite reliability, and hypothesis tests with bootstrapping using smart-PLS 4.0. The research results that job involvement has a significant positive effect on innovative work behavior, learning agility has a significant positive effect on innovative work behavior, and learning agility can strengthen the influence of job involvement on innovative work behavior. By focusing on generation z, this study is able to prove that the characteristics of generation z combined with increased work involvement, facilitating the development of employee learning abilities are able to help companies create a work environment that is able to encourage employees to behave more innovatively.

Keywords: *Innovative Work Behavior*, *Job Involvement*, *Learning Agility*, *Z Generation*.

PENDAHULUAN

Pada era yang semakin berkembang pesat ini seluruh aspek kehidupan dituntut untuk ikut berkembang serta bertahan, begitu pula halnya dengan kehidupan organisasi perusahaan. Berbagai peristiwa dapat mempengaruhi perkembangan sebuah perusahaan, baik secara eksternal maupun internal. Beberapa contoh pengaruh eksternal adalah kebijakan pemerintah, kekuatan hukum dan politik, teknologi, sumber daya, pesaing, selera para pelanggan yang berbeda-beda, maupun cara pengelolaan perusahaan dapat mempengaruhi cara para manajer mengambil keputusan untuk bisnis mereka (Nasution et al., 2023). Salah satu faktor eksternal yang berhasil memberikan efek besar pada kehidupan manusia maupun bisnis adalah pandemi *Coronavirus* atau COVID-19 yang berhasil membekukan seluruh pergerakan manusia didunia.

Pandemi COVID-19 menuntut para pemilik perusahaan untuk bertahan dengan cara apapun agar dapat tetap memproduksi barang atau jasa walau harus dengan biaya dan tenaga yang terbatas. Perusahaan dapat melakukan berbagai upaya untuk menjaga keberadaan dan kinerja perusahaan untuk tetap bertahan dengan mengamati lingkungan dan menggabungkan berbagai informasi yang mampu dikumpulkan, ketepatan waktu, dan relevansi tentang seluruh aspek seperti informasi pesaing, pemasok, serta pelanggan dari lingkungan eksternal perusahaan. perencanaan untuk bertahan dalam perubahan lingkungan bisnis, salah satunya adalah dengan memanfaatkan *smart technology*. *Smart technology* dinilai dapat membantu pergerakan perusahaan, lebih fleksibel, dan tidak melanggar kebijakan baru pemerintah dalam menyikapi pandemi COVID-19. Penerapan tersebut kemudian membuat sebagian besar perusahaan mulai memanfaatkan berbagai bentuk teknologi maupun platform online yang tersedia, seperti *Zoom Meeting* yang digunakan untuk melakukan *online meeting*, dan *TikTok Live* yang digunakan para seller untuk tetap menawarkan barang mereka secara online sehingga masyarakat tidak harus bertatap muka saat ingin berbelanja produk mereka.

Peristiwa penggunaan teknologi digital ini semakin mendorong para pemilik bisnis untuk bertransformasi menyesuaikan perubahan pesat yang terjadi. Perkembangan tersebut yang menyebabkan perubahan besar di berbagai perusahaan, karena transformasi ini mengenalkan proses dan mekanisme baru yang mampu mempengaruhi struktur inti pada kegiatan bisnis sebuah perusahaan (Kraus et al., 2021). Oleh karena itu, keberhasilan sebuah perusahaan dalam menghadapi perubahan tentu bergantung pada pekerja di dalamnya, baik bawahan maupun pimpinan. Kemampuan pekerja dalam beradaptasi, mencari jalan keluar, serta mencari cara kerja yang lebih efektif dan efisien tentu menjadi bahan bakar performa perusahaan untuk mencapai keberhasilan (Yunseong dan Hong, 2022). Saat seorang karyawan sudah merasa nyaman dengan pekerjaannya, dapat dikatakan performa perusahaan pun dapat meningkat dan perusahaan mampu meminimalisasi kemungkinan adanya kerusakan atau kesalahan saat bekerja (Purwoko, 2020).

Gen z lahir pada zaman dimana teknologi telah berkembang pesat yang kemudian membuat generasi ini sangat akrab dengan berbagai media sosial dan perkembangan teknologi yang ada. Generasi z merupakan generasi yang bertumbuh cerdas, terampil, kreatif, dan kritis dalam penggunaan teknologi. Generasi z atau gen z memiliki berbagai kelebihan dibandingkan generasi-generasi lain. Bencsik et al., (2016) dan Chrstiani dan Ikasari (2020) mengungkapkan bahwa kelebihan-kelebihan tersebut diantaranya ahli dalam menggunakan berbagai jenis teknologi, memiliki kemampuan multitasking atau mampu mengerjakan beberapa hal dalam waktu bersamaan, cepat dalam mengakses subah informasi dibandingkan generasi sebelumnya, dan tanggap dalam merespon fenomena maupun isu-isu sosial disekitarnya. Kelebihan yang dimiliki oleh Gen z ini dapat digunakan dalam perkembangan karier mereka, baik dalam studi, persiapan kerja, maupun keterampilan dalam bekerja.

Sejalan dengan beberapa karakteristik yang dimiliki oleh generasi z, dalam mencapai perilaku yang inovatif sambil tetap terlibat dalam tiap pekerjaan, karyawan diharapkan memiliki kemauan dan kemampuan untuk mempelajari hal-hal baru untuk mendukung mereka dalam menyelesaikan pekerjaan mereka hingga mencapai tujuan utama perusahaan. Dengan melibatkan generasi z dalam penelitian ini, kiranya dapat menambahkan pertimbangan para petinggi perusahaan yang mayoritas karyawannya merupakan muda-mudi generasi z. Selain itu, penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh *learning agility* dan *job involvement* terhadap perilaku kerja inovatif pada karyawan generasi z di dalam dunia kerja yang sempat mengalami transformasi digital akibat pandemi COVID-19. *Learning agility* dipilih karena dianggap sebagai kemampuan yang krusial dalam menghadapi perubahan yang cepat dan kompleks, sementara *job involvement* diharapkan dapat memediasi hubungan antara *learning agility* dan perilaku kerja inovatif. Meskipun beberapa penelitian sebelumnya telah meneliti hubungan antara kedua variabel tersebut, namun masih terbatas pada konteks tertentu seperti penelitian sebelumnya yang belum meneliti faktor-faktor yang memengaruhi innovative behavior secara menyeluruh, beberapa penelitian yang sudah dilakukan merupakan penelitian sederhana sehingga diperlukan penelitian lebih lanjut (Yunseong & Hong, 2022), selain itu masih terbatasnya penelitian mengenai *learning agility* sehingga penelitian ini kiranya dapat

menambah informasi mengenai *learning agility*. Penelitian ini juga hendaknya dapat memperkaya literatur dengan mengkaji hubungan tersebut pada konteks perusahaan yang sedang mengalami transformasi digital, serta dengan melibatkan generasi z sebagai subjek penelitian.

Dari uraian latar belakang di atas maka penting dilakukan penelitian tentang *job involvement* pengaruhnya terhadap *innovative work behavior* dan *learning agility*. Selanjutnya apakah *learning agility* mempengaruhi *innovative work behavior* serta memperkuat *job involvement* dalam mempengaruhinya. Manfaat penelitian ini adalah untuk membuktikan karakteristik karyawan generasi z adalah *multitasking*.

TINJAUAN LITERATUR

Job involvement (JI)

Keadaan di mana karyawan dalam organisasi tertentu siap untuk melakukan pekerjaan mereka dikenal sebagai keterlibatan kerja. JI juga mengacu pada keadaan di mana karyawan berpartisipasi aktif dalam menunjukkan etika kerja tingkat tinggi sesuai dengan standar yang ditetapkan. Menurut penelitian psikologis, keterlibatan kerja (JI) dapat membimbing karyawan ke titik di mana mereka bertanggung jawab atas pekerjaan mereka dan menyesuaikan kinerja mereka sebagai sarana perbaikan diri (Tewal et al., 2017). Karyawan yang terlibat dalam pekerjaan mereka dapat memberikan dampak positif pada produktivitas perusahaan, yang memungkinkan mereka untuk berkontribusi pada profitabilitas perusahaan. Karena itu, karyawan akan mendapat manfaat besar dari lingkungan kerja mereka, memiliki jadwal kerja yang produktif, mengalami rasa memiliki di tempat kerja, dan akhirnya dapat berkontribusi pada keberhasilan bisnis dan karyawan (Anita, 2014). Menurut penelitian yang dilakukan oleh Lodahl dan Kejner (1965) terdapat empat sub dimensi yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan dalam bisnis. Diantaranya adalah (1) stres kerja karyawan, dimana karyawan pada umumnya memiliki stres yang berhubungan dengan pekerjaan, dan bagaimana stres tersebut dapat dikurangi dapat menentukan tingkat stres kerja pada karyawan alami, (2) ekspresi saat terlibat, beberapa karyawan mampu mengekspresikan rasa tanggung jawab mereka dengan mengekspresikan kebiasaan kerja mereka saat mereka sedang bekerja dan saat istirahat, sementara karyawan lain mungkin mampu mengekspresikan stres mereka jika hal tersebut memberikan sesuatu yang bermanfaat bagi mereka saat mereka sedang bekerja, (3) rasa tanggung jawab dalam bekerja, karyawan yang sangat mengabdikan diri pada pekerjaannya akan memiliki tanggung jawab yang tinggi di akhir hari kerjanya, (4) pekerjaan yang belum selesai dan ketidakhadiran, karyawan yang merasa terlibat dalam pekerjaan akan berusaha menghindari absen dari pekerjaan mereka dan akan merasa bersalah karena pekerjaan mereka belum selesai.

Innovative Work Behavior (IWB)

Menurut Palazzeschi et al. (2018), perilaku kerja inovatif didefinisikan sebagai penerapan dan inovasi yang digunakan dalam organisasi, kelompok, atau individu, serta dalam ide, proses, produk, atau prosedur. Perilaku kerja inovatif merupakan hal baru bagi unit adopsi yang relevan dan ditujukan untuk memberikan manfaat yang signifikan atau signifikan bagi individu, kelompok, organisasi, atau masyarakat umum. Selain itu, Utomo et al. (2023) menyatakan bahwa perilaku kerja inovatif (IWB), yang juga dikenal sebagai praktik kerja inovatif, adalah proses menghasilkan, mengevaluasi, dan mengimplementasikan ide-ide baru yang bermanfaat bagi organisasi atau bahkan kelompok. Ide-ide tersebut dapat berupa pengembangan produk baru, kemajuan teknologi, layanan yang lebih maju, atau bahkan metode kerja yang lebih efisien dan efektif. Utomo et al. (2023) lebih lanjut menyatakan bahwa praktik kerja inovatif memiliki korelasi langsung dengan kreativitas karyawan, di mana kreativitas berfungsi sebagai langkah awal menuju inovasi dalam pemecahan masalah untuk suatu isu tertentu. Menurut De Jong & Den Hartog (2010), ada beberapa indikator yang digunakan untuk mengukur efektivitas kerja inovatif, meliputi (1) *idea exploration*, di mana beberapa karyawan sering mencari cara baru untuk meningkatkan penjualan dan laba dengan menggunakan metode alternatif, dan (2) *idea generation*, di mana beberapa karyawan mampu menggabungkan informasi dan konsep untuk memecahkan masalah atau meningkatkan produktivitas mereka sendiri, (3) *idea championing*, yang mengacu pada beberapa contoh antusiasme dan kepercayaan diri karyawan dalam mencapai

tujuan mereka, gigih, dan kemampuan untuk membantu orang lain, dan (4) *idea implementation*, yang mengacu pada beberapa karyawan yang sering menggunakan inovasi sebagai aturan kerja.

Learning Agility (LA)

Learning agility (LA) merupakan keterampilan untuk belajar dari pengalaman dan menerapkan materi yang dipelajari pada situasi baru. Selain itu, KB merupakan keterampilan untuk meningkatkan kinerja dan menyesuaikan diri dengan perubahan lingkungan (Srimulyani, 2023). Penelitian ini menggunakan teori yang dikembangkan oleh Gravett dan Caldwell (2016) yang menjelaskan lebih rinci, yaitu bahwa orang mampu belajar dari pengalamannya dan menerapkannya dalam kehidupan sehari-hari untuk meningkatkan kualitas hidupnya sendiri. Teori ini kemudian digunakan untuk menganalisis pengaruhnya terhadap kinerja kerja karyawan. Selain itu, *learning agility* (LA) berkaitan dengan kemampuan setiap orang untuk beradaptasi dan keinginannya untuk menghadapi hal-hal yang tidak langsung terlihat. *Agility* perlu dikembangkan agar dapat menangani situasi yang kompleks; oleh karena itu, harus ada kesadaran untuk mengembangkan keterampilan atau kemampuan baru pada setiap individu (Avila, 2022). Kecekatan belajar merupakan keterampilan yang krusial karena pembelajaran dapat dilihat sebagai cara untuk meningkatkan produktivitas karyawan dalam lingkungan atau keadaan baru (Srimulyani, 2023).

Dalam penelitiannya, De Meuse (2017), Derue et al. (2012), dan Lombardo (2000) mengkategorikan kelincahan belajar (*learning agility*/LA) ke dalam empat (empat) aspek, yaitu (1) *people agility*, menggambarkan bagaimana individu memahami kekuatan dan kelemahan dirinya sendiri, mentransfer pembelajaran dari pengalaman, dan memanfaatkan lingkungan terdekatnya untuk membantu mengembangkan kemampuannya satu per satu, serta mengurangi keengganan individu dalam menghadapi perubahan yang terjadi, (2) *mental agility* adalah kemampuan individu untuk memahami masalah dengan berbagai penalaran, tetap tenang saat menghadapi ketidakpastian, dan menjelaskan penalaran dan alasan mereka kepada orang lain, (3) *change agility* adalah kemampuan individu untuk mencari ide-ide baru, bereksperimen, dan secara aktif berkontribusi pada pertumbuhan bisnis. Selain itu, (4) *result agility*, yaitu kemampuan individu untuk bekerja seefisien mungkin bahkan saat mereka mengalami kesulitan, untuk menginspirasi orang lain agar bekerja lebih keras daripada sebelumnya, dan untuk membangun kepercayaan dengan orang lain melalui tindakan mereka sendiri.

Job Involvement dan Innovative Work Behavior

Di tempat kerja, karyawan diperlakukan seperti kunci untuk memastikan bahwa mereka dapat lincah atau gesit. Kondisi ini berfungsi sebagai prediktor kelincahan karyawan (Sherehiy et al., 2007). Di sisi lain, kelincahan belajar, juga dikenal sebagai kecekatan belajar (LA), adalah kemampuan setiap individu untuk belajar dari kesalahan dan menggunakan kesalahan tersebut dalam situasi baru. Kemampuan untuk belajar dengan cepat, juga dikenal sebagai kelincahan belajar (LA), dapat membantu karyawan menjadi lebih percaya diri dalam pekerjaan mereka. Perusahaan berusaha mendorong karyawan dengan memberi mereka tempat untuk bekerja menggunakan otonomi mereka, yang membuat mereka lebih termotivasi untuk melakukan pekerjaan yang lebih baik. Karyawan yang benar-benar terlibat dalam pekerjaan mereka akan memperkenalkan inovasi baru dalam pekerjaan mereka.

H₁: *Job involvement* (JI) memberi pengaruh terhadap *innovative work behavior* (IWB) secara positif dan signifikan pada karyawan generasi z di Sleman, Yogyakarta.

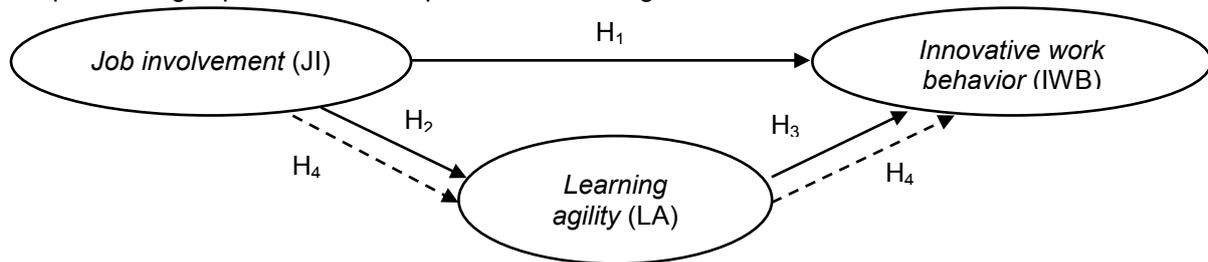
H₂: *Job involvement* (JI) memberi pengaruh terhadap *learning agility* (LA) secara positif dan signifikan pada karyawan generasi z di Sleman, Yogyakarta.

Learning Agility dan Innovative Work Behavior

Individu yang mampu menghasilkan ide-ide baru akan mampu menerapkannya dan menghasilkan hasil yang inovatif (Singh dan Sarkar, 2012). Seseorang yang telah berhasil menerapkan ide-ide baru dan kemudian mencoba menerapkannya di lingkungan tempat kerja adalah individu dengan kemampuan inovatif. Dalam lingkungan organisasi di mana inovasi sangat dihargai dan diadopsi oleh semua organisasi, kemampuan karyawan yang inovatif untuk belajar melalui perilaku kerja inovatif (IWB) meningkat bagi karyawan yang lebih terlibat dalam pekerjaan mereka di dalam organisasi.

H₃: *Learning agility* (LA) memberi pengaruh terhadap *innovative work behavior* (IWB) secara positif dan signifikan pada karyawan generasi z di Sleman.

H₄: *Job involvement* (JI) memberi pengaruh terhadap *innovative work behavior* (IWB) melalui *learning agility* (LA) secara positif dan signifikan pada karyawan generasi z di Sleman. Adapun kerangka penelitian dalam penelitian ini sebagai berikut:



Gambar 1. Kerangka Penelitian

METODE PENELITIAN

Metode analisis data dalam penelitian ini menggunakan metode kuantitatif menggunakan alat uji *smart-PLS 4.0*. yang dapat membantu memberikan hasil akhir lebih menyeluruh dan dapat dilakukan dalam waktu singkat. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan generasi z dengan usia produktif untuk bekerja, yaitu dengan rentang umur 17-27 tahun yang bekerja di Sleman dengan jumlah 627.667 orang (<http://slemankab.bps.go.id>). Metode penentuan jumlah sampel dalam penelitian ini menggunakan metode *purposive sampling*, yaitu teknik menentukan sample dengan berdasarkan pada pertimbangan tertentu mengenai sampel mana yang paling bermanfaat dan menggambarkan atau representative. Karena jumlah populasi yang telah diketahui, perhitungan jumlah sampel menggunakan rumus Slovin:

$$n = \frac{N}{1+N(e)^2} \quad (1)$$

Keterangan:

n = Ukuran sampel/jumlah responden; N = Ukuran populasi; e = Persentase toleransi untuk akurasi kesalahan pengambilan sampel

Metode pengumpulan data menggunakan metode survei dengan alat pengumpulan berupa kuesioner yang didistribusikan secara *online* melalui *google form*. Kuesioner telah diuji coba pada kelompok kecil yaitu kerabat dan teman dari Penulis sebelum disebar luaskan kepada responden. Responden akan menjawab beberapa data demografi yang disesuaikan dengan ketentuan dalam penelitian ini, kemudian responden akan diberikan 4 butir pertanyaan untuk tiap variabel.

Adapun tahapan pengujian yang dilakukan dalam penelitian ini adalah:

1. Statistik Deskriptif

Analisis statistik deskriptif dapat digunakan untuk melihat tingkat normal sebuah data dari hasil uji *smart-PLS*, penghitungan dari *excess kurtosis* dan *skewness* mampu memberikan hasil tingkat normal sebuah data berdasarkan keruncingan (*kurtosis*) dan kemiringan (*skewness*) data tersebut. Adapun ketentuan pada *excess kurtosis* dan *skewness* ini adalah apabila hasil nilai terdapat pada rentang -2 sampai dengan 2, maka data tersebut terbukti normal. Statistika deskriptif tersebut dianalisis dan dievaluasi dengan melihat hasil uji *smart-PLS 4.0*.

2. Uji Validitas

Untuk menguji tingkat validitas, dilakukan pengujian hubungan antara *discriminant validity* dan *average variance extracted (AVE)* dengan ketentuan AVE yang diharapkan yaitu lebih dari 0,5. Data yang digunakan dalam *discriminant validity* merupakan loading factor pada data yang diuji. Adapun rumus yang digunakan untuk menghitung AVE adalah:

$$AVE = \frac{\sum \lambda_i^2}{n} \quad (2)$$

Keterangan:

$\sum \lambda_i^2$ = jumlah kuadrat *loading factor* pada variabel ke-i; n = jumlah indikator pada konstruksi

3. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan guna membuktikan tingkat akurasi, konsistensi, serta ketepatan instrumen dalam mengukur sebuah konstruk. Pengukuran tingkat reliabilitas dilakukan dengan menghitung nilai

composite reliability dengan syarat nilai harus > 0,7 untuk dinyatakan reliabel. Untuk menghitung composite reliability tersebut maka digunakan rumus sebagai berikut:

$$CR = \frac{(\sum \lambda_i)^2}{(\sum \lambda_i)^2 + \sum \text{var}(\epsilon_i)} \quad (3)$$

Keterangan:

$(\sum \lambda_i)^2$ = kuadrat dari penjumlahan *loading factor* ; $\text{var}(\epsilon_i)$ = jumlah dari pengurangan $1 - \lambda_i^2$

4. Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis dilakukan dengan menganalisis dan mengevaluasi hasil pengujian menggunakan metode *bootstrapping*. Analisis dilakukan dengan melihat nilai *original sample* untuk menunjukkan tanda arah hubungan antar variabel dalam keseluruhan penelitian (Hair et al, 2017). Selanjutnya, dengan menganalisis nilai *t-statistic*, di mana persyaratan nilai *t-statistic* harus lebih besar dari *t-table*. Untuk mengetahui seberapa besar *t-table* dalam penelitian dapat dihitung dengan menggunakan rumus *degree of freedom* (df) yang kemudian hasilnya akan dibandingkan dengan nilai pada *t-table* pada kolom *one tailed* dengan signifikansi 0,05. Hasil perbandingan akan menunjukkan batas penerimaan *t-statistic*, yang kemudian digunakan sebagai syarat dalam menentukan apakah suatu hipotesis diterima atau ditolak.

Analisis hipotesis juga dilakukan terhadap hasil *specific indirect effects* pada metode *bootstrapping* yang digunakan untuk menganalisis fungsi mediasi atau mengetahui pengaruh tidak langsung dari variabel dalam penelitian. Syarat yang ditetapkan dalam uji ini sama dengan kondisi uji hipotesis, yaitu hipotesis diterima jika *original sample* memiliki nilai positif, dan nilai *t-statistiknya* lebih besar dari *t-tabel* yang telah ditentukan, serta nilai *p-value* kurang dari *rule of thumb*.

Operasional Variabel

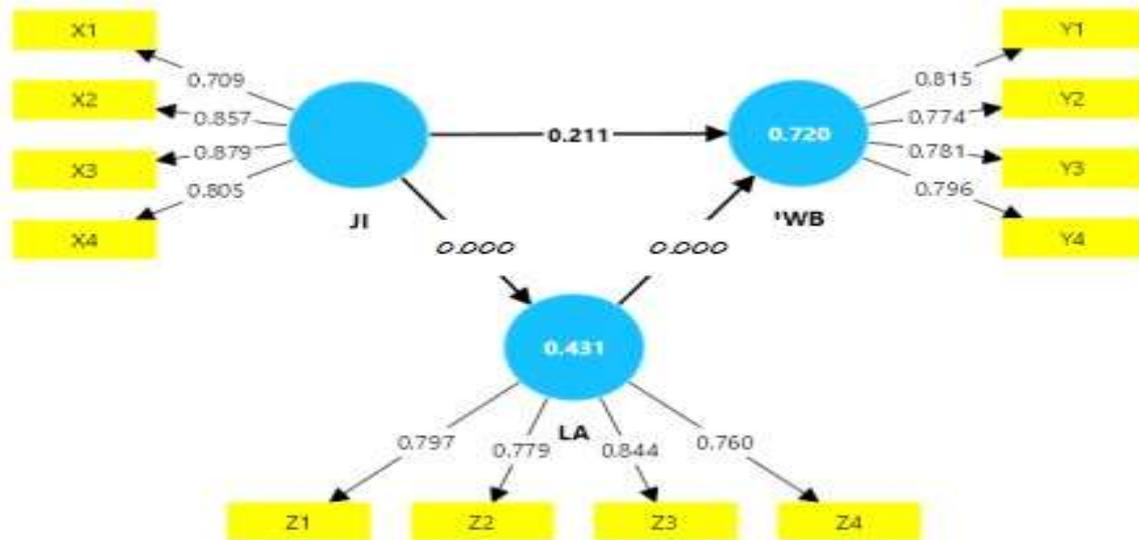
Tabel 1 Operasional Variabel

Definisi Variabel	Indikator	Pernyataan
<i>Job involvement</i> (JI) merupakan partisipasi, kesenangan, serta semangat pada tiap individu terhadap pekerjaan mereka dan menunjukkan dirinya yang menurut jasmani, psikologis, dan emosional dalam bekerja untuk perusahaan mereka (Robbins dan Judge, 2013).	Partisipasi aktif (PA)	Saya sangat terlibat dalam pekerjaan saya
	Pentingnya pekerjaan sebagai self-image (SI)	Saya bangga atas pekerjaan saya.
	Self-esteem dalam kinerja (SE)	Saya memiliki ikatan kuat dengan pekerjaan saya.
<i>Innovative work behavior</i> (IWB) adalah proses dalam menghasilkan, memperkenalkan, dan menerapkan berbagai ide baru guna memberi manfaat untuk organisasi ataupun kelompok. <i>Innovative work behavior</i> (IWB) juga mencakup implementasi ide dan tidak sama dengan kreativitas karyawan, tapi merupakan langkah produksi ide baru dan berguna untuk pengembangan produk, jasa, ataupun prosedur (De Jong dan Den Hartog, 2010).	<i>Idea exploration</i> (IE)	Saya selalu menyelesaikan masalah dengan cara saya sendiri
	<i>Idea generation</i> (IG)	Saya menjelaskan gagasan dengan jelas
	<i>Ide championing</i> (IC)	Orang-orang selalu setuju dengan gagasan saya.
	<i>Idea implementation</i> (II)	Saya selalu mengembangkan gagasan baru
<i>Learning Agility</i> (LA) merupakan sebuah konsep yang menghubungkan perilaku manusia, proses kognitif, dan pembelajaran sosial guna membantu individu dalam belajar dari pengalaman sehingga individu mampu meningkatkan potensi diri, kemampuan, fleksibilitas, dan mampu mempelajari hal baru (Wardhani et al., 2022).	<i>People agility</i> (PA)	Saya senang menjelaskan ide saya kepada orang lain
	<i>Mental agility</i> (MA)	Saat suatu pendekatan pemecahan masalah tidak berhasil, saya mencoba pendekatan lainnya.
	<i>Change agility</i> (CA)	Saya dapat tetap menyelesaikan pekerjaan walau tidak diberikan arahan
	<i>Result agility</i> (RA)	Orang-orang mendatangi saya ketika mereka tidak bisa menyelesaikan masalah yang rumit.

TEMUAN DAN PEMBAHASAN

Temuan

Jumlah responden yang terkumpul dalam penelitian ini berjumlah 102 responden yang telah memenuhi karakteristik serta batas jumlah penarikan sampel dengan rumus Slovin (1) yang menghasilkan angka 100.



Gambar 2. Hasil Pengolahan Data Menggunakan PLS

Statistik Deskriptif

Analisis statistik deskriptif hanya untuk menganalisis tingkat normalitas dari sebuah data. Dilakukan dengan pengujian menggunakan SMARTPLS 4.0. dengan metode bootstrapping dengan hasil sebagai berikut:

Tabel 2 Hasil Uji Statistik Deskriptif

Variabel	Indikator	Excess kurtosis	Skewness
Job Involvement (JI)	X1	-0.043	-0.783
	X2	-0.298	-0.601
	X3	0.033	-0.680
	X4	1.636	-1.224
Innovative Work Behavior (IWB)	Y1	0.361	-0.500
	Y2	0.802	-0.770
	Y3	0.435	-0.439
	Y4	-0.219	-0.375
Learning Agility (LA)	Z1	0.559	-0.674
	Z2	0.052	-0.787
	Z3	0.361	-0.500
	Z4	-0.065	-0.654

Sumber: Hasil uji smart-PLS 4.0. (2024)

Pada tabel 2 menunjukkan hasil uji statistik deskriptif dan dapat dibuktikan bahwa *excess kurtosis* dan *skewness* dari seluruh indikator memiliki hasil berada didalam rentang -2 sampai dengan 2, maka dapat dikatakan bahwa data dalam penelitian ini terbukti terdistribusi secara normal.

Uji Validitas

Contoh perhitungan AVE untuk menghitung validitas adalah sebagai berikut:

Diketahui: *Loading factor* variabel *Job involvement* (JI):

X1	X2	X3	X4
0,709	0,857	0,879	0,805

Maka penghitungan rumus sebagai berikut:

$$AVE = \frac{\sum \lambda_i^2}{n}$$

$$AVE = \frac{(0,709^2+0,857^2+0,879^2+0,805^2)}{4}$$

$$AVE = \frac{(0,502+0,734+0,772+0,648)}{4}$$

$$AVE = \frac{2,658}{4} = 0,664$$

Data hasil pengujian *average variance extranced* (AVE) disajikan pada tabel 3 berikut:

Tabel 3 Hasil Uji Validitas

	<i>Average variance extracted</i> (AVE)	Signifikansi	Keterangan
JI	0.664	0,50	Valid
IWB	0.627	0,50	Valid
LA	0.633	0,50	Valid

Sumber: Hasil uji *smart*-PLS 4.0. (2024)

Uji Reliabilitas

Contoh penghitungan untuk menghitung reliabilitas adalah sebagai berikut:

Diketahui: *Cross loading* variabel *job involvement* (JI):

	X1	X2	X3	X4
	0,709	0,857	0,879	0,805

Maka penghitungan rumus sebagai berikut:

$$CR = \frac{(\sum \lambda_i)^2}{(\sum \lambda_i)^2 + \sum var(\epsilon_i)}$$

$$CR = \frac{(3,25)^2}{(3,25)^2 + 1,3422}$$

$$CR = \frac{10,5625}{10,5625 + 1,3422}$$

$$CR = \frac{10,5625}{11,9047} = 0,887$$

Data hasil penghitungan *composite reliability* disajikan pada tabel 4 berikut:

Tabel 4 Hasil Uji Realibilitas

	<i>Composite reliability</i> (rho_c)	Signifikansi	Keterangan
JI	0.887	0.70	Reliabel
IWB	0.860	0.70	Reliabel
LA	0.859	0.70	Reliabel

Sumber: Hasil uji *smart*-PLS 4.0. (2024)

Uji Hipotesis

Uji hipotesis dilakukan dengan perbandingan t-statistic yang dibandingkan menggunakan rumus *degree of freedom* dengan hasil perbandingan menghasilkan 1,66 sebagai syarat diterimanya t-statistic. Hasil uji *bootstrapping* dari *smart*-PLS 4.0. yaitu sebagai berikut:

Tabel 5 Hasil Uji *Bootstrapping*

	Original sample (O)	T statistics
JI → IWB	0.299	3.354
JI → LA	0.586	8.230
LA → IWB	0.497	5.829

Sumber: Hasil uji *smart*-PLS 4.0. (2024)

Pembahasan

1. Pengaruh *Job Involvement* (JI) terhadap *Innovative Work Behavior* (IWB)

Pada hasil tabel uji *bootstrapping* pada tabel 5, dapat diketahui bahwa nilai t-hitung *job involvement* terhadap *innovative work behavior* yaitu 0.354 yang lebih besar daripada nilai ketentuan yang telah ditetapkan, dengan *original sample* atau nilai pengaruh sebesar 0.299 yang menunjukkan pada angka positif. Dengan hasil tersebut, dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan dari *job involvement* terhadap *innovative work behavior*. Hasil tersebut juga membuktikan bahwa adanya partisipasi aktif, tingkat pentingnya sebuah pekerjaan, serta adanya sangkut paut dalam tingkat kinerja karyawan terhadap harga dirinya mampu mempengaruhi tingkat eksplorasi ide karyawan dengan luas dan bebas saat bekerja, mampu menambah kemampuan karyawan dalam

menggabungkan segala informasi dari atasan maupun rekan kerja saat mereka hendak mencari jalan keluar permasalahan, tingkat antusias mereka saat mengerjakan bagian pekerjaan mereka, serta juga meningkatkan karyawan dalam berinovasi dalam menyelesaikan pekerjaan. Maka hasil tersebut sesuai dengan h_1 : *job involvement* (JI) mempengaruhi *innovative work behavior* (IWB) secara positif dan signifikan pada karyawan generasi z di Sleman, sehingga **h_1 diterima**.

Hasil penelitian ini konsisten dengan penelitian Reano et al., (2022) yang menyatakan bahwa *job involvement* mempengaruhi *innovative work behavior*. Sama halnya dengan penelitian dari Slateen dan Mehmetogli (dalam Reano et al., 2022) mengungkapkan bahwa *job involvement* memiliki keterkaitan kuat dengan *innovative work behavior*, *job involvement* mampu menghubungkan pengalaman emosi yang berdampak positif pada pegawai. Keadaan positif tersebut mampu mendorong pegawai untuk memunculkan inovasi baru, termasuk dalam berperilaku selama bekerja.

2. Pengaruh Job Involvement (JI) terhadap Learning Agility (LA)

Nilai t-hitung dari *job involvement* terhadap *learning agility* terbukti melebihi nilai ketentuan t-hitung *one tailed*, dengan angka 8.230 yang melebihi nilai ketentuan yaitu 1.66. Selain itu, hasil uji juga menunjukkan nilai positif pada original sample yaitu 0.586. Berdasarkan hasil tersebut, maka terbukti bahwa *Job involvement* mempengaruhi *learning agility* secara positif dan signifikan. Hasil tersebut membuktikan bahwa dengan karyawan yang berpartisipasi aktif mampu menjelaskan ide-ide baru mereka kepada atasan ataupun rekan kerja, selain itu karyawan yang berpartisipasi serta mampu menggabungkan seluruh informasi yang mereka dapat mampu mendorong mereka untuk mencari pendekatan pemecahan masalah lainnya saat permasalahan tidak juga dapat diselesaikan. Maka sesuai dengan h_2 : *job involvement* (JI) mempengaruhi *learning agility* (LA) secara positif dan signifikan pada karyawan generasi z di Sleman, sehingga **h_2 diterima**.

Hasil uji tersebut sesuai dengan hasil penelitian dari Srimulyani (2023), yang menyatakan bahwa *job involvement* mempengaruhi *learning agility*. Secara lebih lanjut, dapat dinyatakan bahwa individu yang memiliki keterlibatan tinggi dalam pekerjaan mereka akan memberikan kontribusi dalam ide dan inovasi sebagai hasil dari kemampuan mereka belajar, baik dari pengalaman maupun kemampuan adaptasi mereka dengan lingkungan. Muduli (2017) juga menyatakan bahwa karyawan yang lincah mampu memberikan keterampilan dan pengetahuan yang tepat pada yang waktu yang tepat, sehingga *learning agility* dibutuhkan agar tiap karyawan dapat menjadi tenaga kerja yang gesit.

3. Pengaruh Learning Agility (LA) terhadap Innovative Work Behavior (IWB)

Selanjutnya, hasil uji *bootstrapping* menunjukkan nilai *original sample* dengan angka positif pada pengaruh *learning agility* terhadap *innovative work behavior* yaitu sebesar 0.497 yang berada diatas angka negatif. Nilai t-hitung juga melebihi nilai ketentuan t-hitung, yaitu dengan angka 5.829 yang melampaui jauh nilai ketentuan yaitu 1.66. Dari hasil uji tersebut terbukti bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan dari *learning agility* terhadap *innovative work behavior*.

Dengan adanya *learning agility*, khususnya kemampuan karyawan dalam pemecahan masalah dan penyelesaian pekerjaan yang *ambigu*, mereka menjadi memiliki berbagai ide dan inovasi untuk menyelesaikan pekerjaan mereka dengan baik, menggabungkan segala informasi baik dari internal maupun eksternal. Maka, sesuai dengan h_3 : *learning agility* (LA) mempengaruhi *innovative work behavior* (IWB) secara positif dan signifikan pada karyawan generasi z di Sleman, sehingga **h_3 diterima**.

Srimulyani (2023) dalam penelitiannya menyatakan bahwa, semakin tinggi *learning agility* yang dimiliki tiap individu, semakin tinggi pula *innovative work behavior* tiap individu untuk mencari strategi baru dalam mengatasi perubahan-perubahan yang terjadi dalam perusahaan. Individu yang memiliki kecekatan belajar dengan tingkat tinggi memungkinkan mereka untuk belajar dari pengalaman mereka, meengevaluasi kesalahan, dan mengambil sisi baik dari pembelajaran terhadap pengalaman mereka (De Meuse, 2017).

4. Pengaruh Job Involvement (JI) terhadap Innovative Work Behavior (IWB) melalui Learning Agility (LA)

Untuk mengetahui fungsi mediasi, dilakukan evaluasi model dengan melihat hasil *specific indirect effects* dalam metode *bootstrapping*.

Tabel 6 Hasil Uji *Specific Indirect Effects*

	Original sample (O)	T statistics
JI → LA → IWB	0.456	8.046

Sumber: Hasil uji *smart-PLS 4.0*. (2024)

Hasil uji tersebut menunjukkan bahwa nilai pengaruh atau nilai *original sample* dalam uji adalah positif dengan angka 0.456. Hal tersebut dapat menjelaskan bahwa terdapat pengaruh positif dari *job involvement* terhadap *innovative work behavior* dengan melalui variabel *learning agility*. Selain itu, nilai t-hitung dalam hasil uji menunjukkan angka 8.046 yang melampaui ketentuan nilai t-hitung yaitu 1.66, hal tersebut menandakan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan.

Hal tersebut membuktikan bahwa terdapat pengaruh yang kuat dari keterlibatan kerja terhadap perilaku kerja inovatif apabila melibatkan *learning agility*. Misalnya, seorang karyawan sudah terlibat dalam pekerjaan mereka, sangat berpartisipasi aktif, dan memiliki ikatan yang kuat dengan pekerjaannya. Lalu mereka juga memiliki kemauan untuk selalu belajar hal-hal baru, menganggap pengalaman mereka, baik yang berhasil maupun gagal, merupakan bahan pembelajaran mereka untuk tidak mengulangi hal yang negatif dan meningkatkan hal-hal baik yang mampu membantu mereka dalam menyelesaikan pekerjaan. Hasilnya, karyawan mampu memunculkan berbagai inovasi yang lebih beragam dari sebelumnya, lebih percaya diri dengan ide mereka, dan memiliki tingkat antusias yang tinggi saat bekerja. Maka, sesuai dengan h_4 : *job involvement* mempengaruhi *innovative work behavior* melalui *learning agility* secara positif dan signifikan pada karyawan generasi z di Sleman, sehingga **h_4 diterima**.

Hasil pengujian tersebut sejalan dengan penelitian Srimulyani (2023) yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh *job involvement* terhadap *innovative work behavior* melalui *learning agility*. Lebih lanjut dijelaskan, bahwa karyawan yang terlibat secara aktif dalam pekerjaan mampu meningkatkan *learning agility* dalam organisasi, karena keberhasilan tiap karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan serta beradaptasi dengan hal-hal baru sangat mempengaruhi citra dan harga diri mereka. Sehingga tingkat *learning agility* yang tinggi pada tiap karyawan dapat meningkatkan *innovative work behavior* mereka di tempat kerja.

KESIMPULAN

Job involvement & learning agility terbukti mempengaruhi *innovative work behavior*. Untuk meningkatkan perilaku inovatif tiap karyawan, diharapkan adanya keterlibatan dari tiap karyawan dalam pekerjaan dan kemauan karyawan untuk beradaptasi dengan perubahan yang terjadi. Dengan berfokus pada generasi z, penelitian ini mampu membuktikan bahwa karakteristik dari gen z yang dipadukan dengan meningkatnya keterlibatan kerja, pemfasilitasan pengembangan kemampuan belajar karyawan mampu membantu perusahaan menciptakan lingkungan kerja yang mampu mendorong karyawan untuk berperilaku lebih inovatif. Dalam penerapannya, perusahaan diharapkan tetap mendukung karyawan untuk tetap terlibat dalam pekerjaan mereka serta membantu mereka dalam berkembang dan bertahan di setiap perubahan yang terjadi. Penelitian ini tentu masih memiliki berbagai keterbatasan yaitu penyebaran kuesioner yang belum optimal dengan hanya berfokus pada karyawan berusia 17-27 tahun yang berada di Sleman, sehingga karyawan yang berusia di atas 27 tahun dan berada di luar Sleman tidak dapat melakukan pengisian kuesioner. Selain itu, penerapan metode pengumpulan data yang hanya dilakukan menggunakan kuesioner dan disebarluaskan secara *online* melalui *google form* mampu menimbulkan bias pada data yang terkumpul. Melihat adanya keterbatasan pada penelitian ini, Penulis berharap adanya penelitian dengan metode SEM PLS yang lebih lengkap dan akurat, serta diharapkan dapat menjangkau responden yang lebih luas untuk melihat apakah tetap adanya hasil yang sama atau berbeda tentang pengaruh *job involvement* terhadap *innovative work behavior* melalui *learning agility*.

REFERENSI

Anita, J. (2014). Determinants of Employee Engagement and Their Impact on Employee Performance. *International Journal of Productivity and Performance Management*, Vol. 4, No.2, Hal. 308-323

- Avila, L. (2022). *Learning agility Terhadap Innovative work behavior Karyawan Perbankan Swasta Xyz Di Jakarta*,
- Bencsik, A., Junhasz, T., & Horvath-Csikos, G. (2016). Y and Z Generations at Workplaces. *Journal of Competitiveness*, Vol. 6, No. 3, Hal. 90-106.
- Christiani, L., & Ikasari, P. N. (2020). Generasi Z dan Pemeliharaan Relasi Antar Generasi Dalam Perspektif Budaya Jawa. *Jurnal Komunikasi Dan Kajian Media*, Vol. 4, No. 2, Hal. 84-105.
- De Meuse, K. P. (2017). *Learning agility: Its evolution as a psychological construct and its empirical relationship to leader success. Consulting Psychology Journal*, Vol. 62, Hal. 267-295.
- Derue, D. S., Ashford, S. J., & Myers, C. G. (2012). *Learning agility: In Search of Conceptual Clarity and Theoretical Grounding. Industrial and Organizational Psychology*, Vol. 94, Hal. 258-279.
- Gravett, L. S., & Caldwell, S. A. (2016). *Learning agility: The Impact on Recruitment and Retention*.
- Kraus, S., Durst, S., Ferreira, J., Veiga, P., Kailer, N., & Weinmann, A. (2021). Digital transformation in business and management research: An overview of the current status quo. *Elsevier Ltd*, Vol. 11, No. 3.
- Kusmayadi, D. (2008). Pengaruh Lingkungan Bisnis Terhadap Kinerja Perusahaan: Sebuah Tinjauan Teoritis dan Empiris. *Jurnal Akuntansi FE Unsil*, Vol. 3, No. 2, Hal. 430.
- Lodahl, T. M., & Kejner, M. (1965). The Definition and Measurement of Job Involvement. *Journal of Applied Psychology*, 49(1), 24–33.
- Lombardo, M. M. (2000). High Potentials as High Learners. *Human Resource Management*. Vol. 39, Hal. 321-330.
- Mugiono, & Purwoko, B. (2020). Recognizing How the *Job involvement*, Burnout, and Self-Efficacy Work Influences the Work Stress at International Hospitals. *Atlantis Press SARL*, Vol. 120, Hal. 264-270.
- Nasution, A., Lubis, A., Pane, D., & Mardiani, S. (2023). Pengaruh Faktor Lingkungan Bisnis Eksternal dan Perencanaan Strategik Terhadap Kinerja
- Palazzeschi, L., Bucci, O., & Di Fabio, A. (2018). *Re-thinking Innovation in Organizations in The Industry 4.0 Scenario: New Challenges in A Primary Prevention Perspective*, Vol. 9, No. 30.
- Reano, Prananingrum, & Kananlua, P. (2022). Pengaruh Keterlibatan Kerja Dan Dukungan Organisasi Terhadap Perilaku Kerja Inovatif Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada Pegawai Pemerintah Daerah Di Provinsi Bengkulu. *Universitas Bengkulu*, Hal. 241-274.
- Srimulyani, V. (2023). *Job involvement and Innovative work behavior: The Role of Learning agility as Mediation. Universitas Bung Hatta*, Vol. 18, No. 13, Hal. 218-230.
- Tewal, B., Adolfini, Pandowo, M., & Tawas, H. (2017). *Perilaku Organisasi*. Bandung. Patra Media Grafindo.
- Utomo, H., Irwantoro, I., Wasesa, S., Purwati, T., Sembiring, R., & Purwanto, A. (2023). Investigating The Role of Innovation Work Behavior, Organizational Trust, Perceived Organizational Support: An Empirical Study on SMES Performance. *Journal of Law and Sustainable Development*, Vol. 11, No. 2, Hal. 1-19.
- Widiyastuti & Nurmaya, Ema. (2022). Berbagi Pengetahuan, Dukungan Organisasi, Kesesuaian Pekerjaan Orang dan Pengaruhnya Terhadap Perilaku Kerja Inovatif Karyawan PT. Kitchenette Lestari Jakarta. *Jurnal Manajemen dan Perbankan (JUMPA)*, 9 (1), 34-46. <https://journals.stie-yai.ac.id/index.php/JUMPA/article/view/420>

Yunseong, J., & Hong, A. (2022). *Impact of Agile Learning on Innovative Behavior: A Moderated Mediation Model of Employee Engagement and Perceived Organizational Support*, Vol. 13, No. 900830.