

## **Membangun Inovasi di Era Digital: Pengaruh Pembelajaran Digital terhadap Perilaku Kerja Karyawan Magang melalui Kesiapan untuk Berubah**

**Arum Etikariena<sup>1</sup>, Puspita Buana Amartya Dewi<sup>2</sup>**

<sup>1,2</sup>Fakultas Psikologi Universitas Indonesia,  
*Jl. Lkr. Kampus Raya Jl. Prof. DR. R Slamet Iman Santoso, Depok, Indonesia 16424*

<sup>1</sup>APIO Induk

<sup>1</sup>APIO Jakarta

[arum.etikariena@ui.ac.id](mailto:arum.etikariena@ui.ac.id)

### **Abstrak**

Technological developments have made the use of digital technology in everyday life, including the implementation of tasks in organizations, making competition for companies to innovate even tighter. Apprentices as prospective workers in the future are expected to have innovative work behavior so that innovation in the company becomes easier. This research aims to determine the influence of digital learning orientation on innovative work behavior which is mediated by readiness to change. Data were obtained with convenience sampling, from interns who live in Indonesia (N = 285). The participants have aged between 18-23 years (M = 21.35; SD = 3.40). There are three measuring tools used in this research, the nine-item innovative work behavior scale, the fifteen-item digital learning orientation scale and the readiness for change scale consists of fourteen items. Analysis using Hayes' simple mediation analysis technique using PROCESS version 4.0. The research results show that readiness to change is partial mediated the influence of digital learning orientation on apprentices' innovative work behavior. This study can provide insights for interns to better prepare themselves for the challenges they will face when entering the workforce. Additionally, for educational institutions or campuses, the findings of this study can serve as a consideration in designing curricula that equip students to face these challenges.

**Kata kunci:** digital orientation learning; innovative work behavior; internship employee; mediation analysis; readiness to change

### **Abstract**

Perkembangan teknologi membuat pemanfaatan teknologi digital pada kehidupan sehari-hari, termasuk ke pelaksanaan tugas di organisasi membuat persaingan perusahaan untuk berinovasi menjadi lebih ketat. Pemegang sebagai calon tenaga kerja di masa depan diharapkan dapat memiliki perilaku kerja inovatif agar inovasi di perusahaan menjadi lebih mudah dilakukan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh orientasi pembelajaran digital terhadap perilaku kerja inovatif yang dimediasi oleh kesiapan untuk berubah. Data diperoleh dari pemegang yang berdomisili di Indonesia (N = 285) dengan pengambilan sample menggunakan teknik convenience sampling. Partisipan memiliki rentang usia antara 18-23 tahun (M = 21.35; SD = 3.40). Terdapat tiga alat ukur yang digunakan pada penelitian ini, yakni alat ukur perilaku kerja inovatif berjumlah sembilan item, alat ukur orientasi pembelajaran digital sebanyak lima belas item, dan readiness for change scale yang terdiri atas empat belas item. Analisis dengan teknik simple mediation analysis Hayes menggunakan PROCESS versi 4.0. Hasil penelitian menunjukkan kesiapan untuk berubah signifikan memediasi secara parsial pengaruh orientasi pembelajaran digital terhadap perilaku kerja inovatif pemegang. Penelitian ini dapat memberikan wawasan bagi para pemegang untuk lebih mempersiapkan diri dalam menghadapi tantangan ketika memasuki dunia kerja. Selain itu, bagi institusi pendidikan atau kampus, hasil studi ini dapat menjadi pertimbangan dalam merancang kurikulum yang mampu mempersiapkan mahasiswa menghadapi tantangan tersebut.

**Keywords:** analisis mediasi; kesiapan untuk berubah; orientasi pembelajaran digital; pemegang; perilaku kerja inovatif.

## PENDAHULUAN

Pada masa yang kompetitif saat ini, berinovasi menjadi salah satu hal krusial untuk menjaga keberlanjutan organisasi dan membuat organisasi tetap gesit dalam menghadapi kebutuhan bisnis yang selalu berubah. Oleh sebab itu, gagal berinovasi dapat menghambat potensi perusahaan atau organisasi untuk mempertahankan atau mendapatkan keunggulan kompetitif (Shanker, et al., 2017). Dari Global Innovation Index di tahun 2020 menunjukkan jika Indonesia menduduki peringkat ke-85 dari 132 negara dan menurun dua tingkat dari tahun sebelumnya (Rosa, 2022). Mengejar ketertinggalan tersebut sangat penting bagi organisasi dan pelaku usaha di Indonesia, agar dapat memiliki sumber daya manusia yang inovatif. Hal ini dikarenakan organisasi tidak dapat berinovasi tanpa pekerjanya (Abstein, et al., 2014). Inisiatif inovasi sebesar 20% yang berasal dari organisasi sementara 80% nya adalah dari individu karyawan (Getz & Robinson, 2003). Kapasitas inovatif suatu organisasi diwujudkan melalui karyawannya yang berada di garis depan dalam menghasilkan dan mengimplementasikan ide-ide inovatif ke dalam peran atau proses kerja (Swaroop & Dixit, 2018). Oleh sebab itu, ketika seseorang tidak memiliki kemampuan untuk berinovasi maka mereka tidak mampu untuk mengadopsi metode kerja baru, melakukan penelitian, menghasilkan pengetahuan baru dan kemampuan mereka untuk beradaptasi dengan metode kerja baru yang dapat membatasi penyebaran ide-ide inovatif (Baryamureeba & Tushabe, 2013).

Inovasi adalah implementasi, penerapan, dan adopsi pemikiran baru oleh individu dalam organisasi serta kemampuan sebuah perusahaan atau organisasi untuk menyesuaikan diri dengan perubahan yang terjadi (Ancok, 2012). Inovasi di organisasi dapat berlaku dalam level organisasi dan level individu. Perilaku kerja inovatif dijelaskan sebagai tujuan seorang individu untuk menciptakan, mengenalkan, dan mempraktikkan ide-ide baru yang dimilikinya dalam melakukan pekerjaannya, kelompoknya, dan organisasinya (Scott & Bruce, 1994). Kemudian, Janssen (2000) menambahkan definisi dari Scott dan Bruce dengan menjelaskan perilaku kerja inovatif sebagai penciptaan, pengenalan, dan pengaplikasian ide-ide baru yang dimiliki oleh seorang individu yang dilakukan secara sengaja untuk memberikan keuntungan pada pekerjaannya, kelompoknya, atau organisasinya.

Perilaku kerja inovatif terdiri dari tiga tahapan menurut Scott dan Bruce (1994) serta Janssen (2000). Tahap pertama adalah *idea generation*, di mana karyawan menghasilkan ide-ide baru untuk tugas dan masalah. Tahap kedua adalah *idea promotion*, di mana ide-ide tersebut disetujui oleh atasan dan rekan kerja. Tahap ketiga adalah *idea implementation*, di mana ide-ide tersebut diterapkan untuk memberikan manfaat. Ketiga tahapan ini harus ada untuk mengukur perilaku kerja inovatif secara unidimensional (Scott & Bruce, 1994; Janssen, 2000; Etikariena & Muluk, 2014).

Terdapat studi menarik yang melihat pengaruh orientasi pembelajaran digital dan perilaku kerja inovatif yang dilakukan oleh Aboobaker dan Zakkariya (2020) yang dilakukan di India. Studi ini berfokus pada tuntutan untuk menumbuhkan perilaku kerja inovatif karyawan dengan memperhatikan orientasi pembelajaran digital dan kesiapan karyawan untuk menghadapi perubahan. Hasil penelitian tersebut menunjukkan jika peran mediasi kesiapan untuk berubah signifikan berdampak pada pengaruh orientasi belajar digital dan perilaku kerja inovatif pada mahasiswa. Kesiapan untuk berubah juga dinilai cocok dengan fenomena perubahan dan perkembangan teknologi yang cepat berubah. Hal ini dikarenakan kesiapan seseorang untuk berubah sangat dibutuhkan dalam menghadapi proses pembelajaran yang berbasis digital (Riawan, et al., 2021). Terkait orientasi pembelajaran, penjelasan mengenai variabel ini adalah karakteristik individu untuk memiliki dedikasi dan perhatian dalam mengembangkan kompetensi (Aboobaker & Zakkariya, 2020). Widodo (2009) menyebutkan orientasi

pembelajaran sebagai suatu upaya individu dalam meningkatkan kemampuan tertentu untuk mencapai prestasi kerja ataupun sebagai alat untuk mengembangkan kompetensi yang dimiliki, sehingga dapat menguasai tugas-tugas akan datang. Dalam konteks penelitian ini, ada unsur digital yang disematkan sehingga untuk kepentingan penelitian ini definisi orientasi pembelajaran digital mengacu pada perhatian dan dedikasi seseorang untuk berkembang kompetensi di berbagai bidang termasuk literasi digital, keterhubungan, multitasking, preferensi untuk pembelajaran pengalaman, preferensi untuk gambar daripada teks dan preferensi untuk lembaga kelompok/kerja tim (Bullen, et al., 2011). Selanjutnya, Bullen, et al. (2011) juga menyebutkan orientasi pembelajaran digital mengacu pada perhatian dan dedikasi seseorang untuk berkembang kompetensi di beberapa bidang termasuk literasi digital, keterhubungan, multitasking, preferensi untuk pembelajaran pengalaman, preferensi untuk gambar daripada teks dan preferensi untuk lembaga kelompok/kerja tim.

Sedangkan penjelasan mengenai kesiapan untuk berubah, salah satunya disampaikan oleh Hanpachern, et al. (1998), yang menyatakan bahwa kesiapan untuk berubah adalah "*the extent to which individuals are mentally, psychologically, or physically ready, prepared, or primed, to participate in organization development activities*" atau dapat juga dikatakan bahwa kesiapan untuk berubah merupakan sejauh mana kesiapan individu baik secara mental, psikologis, dan fisik yang prima untuk berpartisipasi dalam kegiatan perkembangan organisasi. Kesiapan untuk berubah menurut Holt et al. (2007) adalah sebuah sikap secara keseluruhan yang secara bersamaan dipengaruhi oleh apa yang diubah atau konten, bagaimana perubahan diterapkan atau proses, keadaan di mana perubahan terjadi atau konteks, dan karakteristik individu yang akan mengalami perubahan. Sesuai dengan pandangan Hanpachern, et al. (1998), terdapat tiga dimensi yang membangun kesiapan untuk berubah seseorang, yaitu *promoting change*, *participating change*, dan *resisting change*. Kesiapan untuk berubah seorang individu dipengaruhi oleh berbagai faktor baik secara internal maupun eksternal, faktor-faktor tersebut, yaitu karakteristik individu (Shah & Shah, 2010), efikasi diri (Meria & Tamzil, 2021), kepuasan kerja (Susyanto, 2019), *employee engagement* (Simbolon, 2018). Selain beberapa faktor di atas, terdapat pula faktor-faktor lain yang memengaruhi kesiapan untuk berubah seorang individu, yakni konten perubahan, proses berlangsungnya perubahan, dan kondisi organisasi atau perusahaan (Holt, et al., 2007). Selanjutnya, ada juga pengaruh iklim organisasi yang mencakup tekanan kerja, inovasi, dan kepemimpinan transformasi juga merupakan faktor yang memengaruhi kesiapan untuk berubah seseorang (Von Treuer, et al., 2018).

Penelitian ini dilaksanakan sebagai replikasi penelitian Aboobaker dan Zakkariya (2020) pada partisipan pemegang di Indonesia, baik yang masih menempuh perkuliahan di semester 7 atau 8, maupun yang sudah menyelesaikan program sarjana. Adapun yang menjadi keunikan studi ini dibandingkan studi Aboobaker dan Zakkariya adalah pada karakteristik partisipannya karena pada studi tersebut dilakukan pada karyawan, sementara pada studi ini dilakukan pada pemegang. Hal ini diperlukan karena para pemegang kelak akan menjadi bagian dari organisasi sebagai karyawan sehingga diharapkan siap menampilkan perilaku kerja inovatif. Hal ini juga dikaitkan dengan peran kegiatan magang yang memungkinkan seseorang untuk dapat mencoba menerapkan pengetahuan yang dimilikinya pada ranah profesional atau dunia kerja (Petriela, et al., 2015). Para lulusan baru yang berpartisipasi dalam program magang lebih mungkin untuk mendapatkan tawaran pekerjaan dari perusahaan magang tempat mereka magang (Zhao & Waterson, 2021). Program magang ini juga dapat memperkuat kompetensi teknis, meningkatkan keterampilan analitis serta meningkatkan kesadaran akan kebutuhan untuk terus beradaptasi dan memiliki kreativitas terhadap dunia kerja yang terus berubah (Coco, 2000). Para pemegang juga sudah memiliki pengalaman terhadap lingkungan kerja yang sesungguhnya, sehingga tidak diperlukan banyak adaptasi kembali ketika mereka diangkat

menjadi pegawai. Seperti halnya karyawan, para pemegang juga kadang sudah diharapkan untuk dapat memberikan ide-ide baru bagi perusahaan dan membantu menyelesaikan proyek kecil yang dapat menghemat tenaga dan waktu karyawan (Lee & Chao, 2013). Dengan penjelasan di atas maka hipotesis penelitian yang diajukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut: “Kesiapan untuk berubah memediasi secara signifikan pengaruh orientasi pembelajaran digital terhadap perilaku kerja inovatif pada karyawan magang”.

## METODE

Penelitian ini merupakan jenis penelitian tipe korelasional. Untuk menentukan sampel peneliti melakukan *power analysis* berdasarkan perhitungan menggunakan G\*Power 3.1.9.4. Penelitian ini memiliki target partisipan minimal sebesar 38 partisipan, dengan *effect size* kecil ( $r^2 = 0.3$ ). Partisipan yang akan diukur merupakan pemegang pada suatu perusahaan di Indonesia, baik yang sudah lulus maupun sedang menjalani perkuliahan, berusia 18-25 tahun. Rentang usia tersebut dipilih, dikarenakan pada usia tersebut seseorang mengalami transisi dari pendidikan untuk bekerja dan memulai karir (Nurmi, 2010).

Terdapat tiga alat ukur yang digunakan dalam penelitian ini. Alat ukur perilaku kerja inovatif terdiri dari sembilan item yang dikembangkan berdasarkan definisi Scott dan Bruce (1994) oleh Janssen (2000) dan telah diadaptasi oleh Etikariena dan Muluk (2014) pada 100 responden karyawan di Indonesia. Proses adaptasinya melibatkan penyesuaian item pernyataan dengan konteks karyawan Indonesia dan perhitungan psikometrik, dengan hasil uji reliabilitas menunjukkan koefisien alpha sebesar .80. Skala ini juga digunakan dalam berbagai studi di kalangan karyawan di Indonesia (Etikariena, 2019, 2020, 2021). Pada studi ini, koefisien alpha dihitung kembali menjadi sebesar .919. Contoh item untuk alat ukur ini adalah, “Saya memperkenalkan ide inovatif dengan cara yang sistematis.” Alat ukur orientasi pembelajaran digital terdiri dari 15 item yang dikembangkan oleh Bullen et al. (2011) dan diadaptasi oleh Aboobaker dan Zakkariya (2019) dengan hasil uji reliabilitas menunjukkan koefisien alpha sebesar .856. Contoh itemnya adalah, “Saya nyaman menggunakan komputer, internet, dan berbagai teknologi informasi dan komunikasi/gadget untuk berbagai alasan.” Sementara itu, untuk *readiness for change scale* yang terdiri dari 14 item, dikembangkan oleh Hanpachern et al. (1998) dengan hasil uji reliabilitas menunjukkan koefisien alpha sebesar .791. Contoh itemnya adalah, “Saya mendukung sepenuhnya proses perubahan yang terjadi di tempat kerja saya.” Pada pengujian validitas, menggunakan *CriT* (corrected item-total correlation), ketiga alat ukur juga memiliki nilai validitas yang baik. Berdasarkan Aiken dan Marnat (2006), batasan *corrected item-total correlation* adalah  $\geq .02$ . Pada penelitian ini, item pernyataan dari masing-masing skala memiliki nilai *CriT* antara .03 hingga .07, sehingga secara validitas item masih memenuhi persyaratan untuk digunakan sebagai alat ukur dalam pengambilan data kuantitatif.

## HASIL

Dari jumlah minimal 38 orang partisipan, penelitian ini berhasil mendapatkan 318 orang partisipan. Dengan demikian *response rate* nya adalah 834%. Namun, dari jumlah tersebut, peneliti hanya dapat mengolah 285 data partisipan karena setelah dilakukan *data cleaning* terdapat 33 partisipan yang tidak lolos menjawab satu item pengecoh (*item distractor*). Selengkapannya tertampil pada tabel 1.

**Tabel 1.**  
Gambaran partisipan Penelitian (N = 285 orang)

Karakteristik	Kategori	Jumlah (N)	Persentase (%)
Jenis Kelamin	Laki-laki	179	62.8%
	Perempuan	106	37.2%
Usia	18	1	0.3%
	19	8	2.8%
	20	30	10.4%
	21	139	48.1%
	22	87	30.1%
	23	24	8.3%
Status Pendidikan	D3	5	1.8%
	D4	7	2.5%
	S1	273	95.8%
Sistem Kerja	WFH	82	28.8%
	WFO	104	36.5%
	Campuran	99	34.7%
Ikut Kursus Daring	Ya	184	64.6%
	Tidak	101	35.4%
Frekuensi Penggunaan Gadget	< 5 jam	195	68.4%
	> 5 jam	90	31.6%
Frekuensi Menggunakan Medsos	< 5 jam	157	55.1%
	> 5 jam	128	44.9%

Pengujian hipotesis penelitian dilakukan dengan menggunakan analisis mediasi sederhana Model 4 dari Hayes (2013) dengan *bootstrapping* 10.000 untuk melihat efek mediasi kesiapan untuk berubah pada pengaruh orientasi pembelajaran digital terhadap perilaku kerja inovatif dari program PROCESS versi 4.0. Hasil analisis mediasi menunjukkan bahwa pengaruh total orientasi pembelajaran digital terhadap perilaku kerja inovatif adalah signifikan ( $\beta = .25$ ,  $SE = .12$ ,  $p = .04$ ). Hasil pengujian pengaruh langsung menunjukkan bahwa orientasi pembelajaran digital dapat memengaruhi secara langsung ( $a = -.36$ ,  $SE = .11$ ,  $p = .00$ ). Pengujian untuk melihat peran mediasi kesiapan untuk berubah menunjukkan bahwa kesiapan untuk berubah dapat menjembatani pengaruh orientasi pembelajaran digital terhadap perilaku kerja inovatif ( $ab = 0,60$ ,  $SE = 0,10$ , 95% CI [.42, .80]). Dengan hasil pengujian ini maka terlihat terdapat efek mediasi parsial karena baik efek langsung dari variabel prediktor maupun efek tidak langsung variabel prediktor melalui mediatornya menunjukkan keduanya signifikan sehingga hipotesis penelitian masih dapat diterima. Hal ini juga ditunjukkan oleh adanya peningkatan kontribusi dalam model yang menunjukkan bahwa saat variabel output hanya dipengaruhi oleh prediktor saja, besar kontribusi pada model menunjukkan pengaruh sebesar .21 atau 21% saja. Namun ketika variabel mediasi diikutsertakan maka kontribusi model menunjukkan adanya peningkatan menjadi .34%. Berikut hasilnya di dalam tabel 2.

**Tabel 2.**  
Hasil Analisis Mediasi Model 4

Prediktor	$\beta$	SE	t	p	LLCI	ULCI	Ket
Efek Total	.25	.12	2.09	.04	.01	.48	signifikan
Efek Langsung	-.36	.11	-3.24	.00	-.57	-.18	signifikan
Efek Tidak Langsung	.60	.10	-	-	.42	.80	signifikan

R<sup>2</sup> interaksi langsung : .21; F(1,284) = 77.33; p = .00

R<sup>2</sup> dengan interaksi mediasi : .34; F(2,283) = 73.88; p = .00

Ket : *bootstrapping* 10.000

## DISKUSI

Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji peran mediasi kesiapan untuk berubah terhadap pengaruh orientasi pembelajaran digital terhadap perilaku kerja inovatif pemegang. Hasil penelitian mendukung hipotesis bahwa kesiapan untuk berubah memediasi pengaruh orientasi pembelajaran digital terhadap perilaku kerja inovatif pemegang (Kurniasih & Cendriono, 2021; Aboobaker & Zakkariya, 2020, 2021). Seorang karyawan yang berdedikasi pada pembelajaran digital harus siap dan beradaptasi dengan teknologi yang berkembang. Sikap ini tercermin dalam upaya terus-menerus untuk belajar dan mengikuti perkembangan teknologi (Kurniasih & Cendriono, 2021). Hal ini sejalan dengan temuan Aboobaker dan Zakkariya (2020), yang menunjukkan bahwa pembelajaran aktif melalui teknologi dapat mempengaruhi kesiapan untuk berubah dan perilaku kerja inovatif seseorang.

Sebagai tenaga kerja di masa depan sangat penting bagi pemegang untuk meningkatkan orientasi pembelajaran digital yang ia miliki sehingga dapat menumbuhkan perilaku kerja inovatif dalam menjalankan tugas yang ia miliki melalui kesiapannya dalam menghadapi perubahan. Kesiapan untuk berubah dapat menjadi jembatan yang memandu pemegang yang berdedikasi untuk meningkatkan kemampuannya agar terus siap menghadapi perubahan baik dari sistem kerja ataupun alat dan media kerja yang digunakan dikarenakan perkembangan teknologi. Hal ini dikarenakan pada kesehariannya, pemegang akan mengerjakan proyek-proyek kecil dan tugas operasional yang dapat meringankan pekerjaan yang dimiliki oleh atasan atau mentornya (Kipreos & Dimitropoulos, 2016). Hasil penelitian ini juga sama oleh dua penelitian yang sebelumnya diadakan oleh Aboobaker dan Zakkariya, (2020) dan Aboobaker dan Zakkariya, (2021) yang juga menemukan hubungan positif dan signifikan antara orientasi pembelajaran digital dan perilaku kerja inovatif. Persamaan temuan penelitian ini dengan penelitian Aboobaker dan Zakkariya, (2020) dan Aboobaker dan Zakkariya, (2021) di India dapat dikarenakan oleh kesamaan karakteristik partisipan penelitian, yaitu sama-sama berusia 20-30 tahun dan merupakan mahasiswa tingkat akhir ataupun lulusan baru. Hal ini disebabkan karena Indonesia dan India memiliki tingkat kesiapan teknologi yang hampir sama mencakup berbagai sektor, seperti aspek infrastruktur, teknologi informasi dan komunikasi, perkembangan teknologi dan pemanfaatan teknologi dalam urusan rumah tangga hingga, serta tingkat pendidikan umum (International Labour Organization, 2019). Menurut International Labour Organization pula, lulusan yang melek akan tren teknologi, memiliki kemampuan *hard skill* dan *soft skill* akan lebih dibutuhkan oleh perusahaan. Karenanya, hal ini membuat kedua negara tersebut memandang kemampuan yang mumpuni pada berbagai bidang teknologi termasuk teknologi digital merupakan hal krusial yang dibutuhkan oleh seorang tenaga kerja.

Berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Aboobaker dan Zakkariya, (2020) yang memiliki konteks lebih ke arah pendidikan, penelitian ini lebih melihat hubungannya dari sisi industri ataupun pekerjaan. Selain itu, berbeda dengan penelitian Aboobaker dan Zakkariya, (2020) yang respondennya berada dalam sektor *science* dan teknologi, penelitian ini juga dilakukan pada berbagai partisipan yang memiliki latar belakang berbeda, sehingga tidak terbatas pada bidang IT, sehingga hasilnya akan lebih bisa di generalisasikan pada konteks populasi karyawan magang.

Seorang karyawan yang memiliki dedikasi untuk melakukan meningkatkan kemampuannya dengan pembelajaran secara digital dituntut untuk selalu siap dan beradaptasi dengan teknologi digital yang tengah berkembang saat ini. Sikap siap dan beradaptasi ini dapat tercermin dengan selalu mencoba untuk belajar ketika ada sesuatu yang baru agar dapat mengikuti perkembangan teknologi (Kurniasih & Cendriono, 2021). Hal ini dikarenakan perubahan yang mereka hadapi mereka pandang sebagai media pembelajaran untuk meningkatkan kompetensi mereka sesuai dengan teknologi yang terbaru. Searah dan sesuai dengan penelitian Aboobaker dan Zakkariya, (2020) yang mengungkapkan bahwa pembelajaran aktif melalui media yang didukung oleh teknologi dapat menentukan kesiapan untuk berubah dan perilaku kerja inovatif seseorang. Hal ini dikarenakan, sadar akan perkembangan teknologi yang terus berubah, membuat seseorang sangat tertarik untuk mengasah, dan meningkatkan keterampilan serta kompetensinya secara terus menerus untuk tetap berdaya saing (Aboobaker & Zakkariya, 2021).

Sebagai tenaga kerja di masa depan sangat penting bagi pemegang untuk meningkatkan orientasi pembelajaran digital yang ia miliki sehingga dapat menumbuhkan perilaku kerja inovatif dalam menjalankan tugas yang ia miliki melalui kesiapannya dalam menghadapi perubahan. Kesiapan untuk berubah dapat menjadi jembatan yang memandu pemegang yang berdedikasi untuk meningkatkan kemampuannya agar terus siap menghadapi perubahan baik dari sistem kerja ataupun alat dan media kerja yang digunakan dikarenakan perkembangan teknologi. Hal ini sesuai dengan survei dari *The British Computer Society*, 90% dari Profesional Sumber Daya Manusia dan pengusaha mengatakan bahwa keterampilan dalam mengoperasikan digital penting untuk sebagian besar peran dalam organisasi mereka. Karena dalam kondisi ini hampir setiap pekerjaan tergantung beberapa aspek teknologi, survei juga menunjukkan bahwa 81% pengusaha menganggap keterampilan digital sebagai persyaratan penting saat mempekerjakan orang ((Sormin dkk, 2012). Hal ini dikarenakan pada kesehariannya, pemegang akan mengerjakan proyek-proyek kecil dan tugas operasional yang dapat meringankan pekerjaan yang dimiliki oleh atasan atau mentornya (Kipreos & Dimitropoulos, 2016).

Hasil penelitian ini juga sama oleh dua penelitian yang sebelumnya diadakan oleh Aboobaker dan Zakkariya, (2020) dan Aboobaker dan Zakkariya, (2021) yang juga menemukan hubungan positif dan signifikan antara orientasi pembelajaran digital dan perilaku kerja inovatif. Persamaan temuan penelitian ini dengan penelitian Aboobaker dan Zakkariya, (2020) dan Aboobaker dan Zakkariya, (2021) di India dapat dikarenakan oleh kesamaan karakteristik partisipan penelitian, yaitu sama-sama berusia 20-30 tahun dan merupakan mahasiswa tingkat akhir ataupun lulusan baru. Hal ini disebabkan karena Indonesia dan India memiliki tingkat kesiapan teknologi yang hampir sama mencakup berbagai sektor, seperti aspek infrastruktur, teknologi informasi dan komunikasi, perkembangan teknologi dan pemanfaatan teknologi dalam urusan rumah tangga hingga, serta tingkat pendidikan umum (International Labour Organization, 2019). Menurut International Labour Organization pula, lulusan yang melek akan tren teknologi, memiliki kemampuan *hard skill* dan *soft skill* akan lebih dibutuhkan oleh perusahaan. Karenanya, hal ini membuat kedua negara tersebut memandang kemampuan yang

mumpuni pada berbagai bidang teknologi termasuk teknologi digital merupakan hal krusial yang dibutuhkan oleh seorang tenaga kerja.

Berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Aboobaker dan Zakkariya, (2020) yang memiliki konteks lebih ke arah pendidikan, penelitian ini juga lebih melihat hubungannya dari sisi industri ataupun pekerjaan. Perbedaan konteks ini dapat menjadi kebaruan yang dapat dipertimbangkan untuk memperkaya hasil studi terkait mahasiswa, sebagai pemegang, yang kelak akan bersiap memasuki pasar tenaga kerja dan bersaing untuk menjadi yang terbaik. Selain itu, berbeda dengan penelitian Aboobaker dan Zakkariya, (2020) yang respondennya berada dalam sektor *science* dan teknologi, penelitian ini juga dilakukan pada berbagai partisipan yang memiliki latar belakang berbeda, sehingga tidak terbatas pada bidang IT, sehingga hasilnya akan lebih bisa di generalisasikan pada konteks populasi karyawan magang.

Penelitian ini memiliki beberapa keterbatasan, seperti hanya melibatkan pemegang dan tidak mempertimbangkan demografi seperti sektor perusahaan atau jurusan perkuliahan, yang dapat mempengaruhi hasil (Kipreos & Dimitropoulos, 2016). Untuk penelitian selanjutnya, disarankan untuk mengeksplorasi pengaruh variabel anteseden lain seperti peran leader dan psychological security, serta membandingkan pemegang dengan karyawan tetap (Aboobaker & Zakkariya, 2020; Aboobaker & Zakkariya, 2021). Kontribusi praktis dari penelitian ini adalah sebagai panduan bagi praktisi sumber daya manusia dalam mengembangkan tenaga kerja yang berorientasi pada pembelajaran digital, yang memudahkan adaptasi terhadap perubahan teknologi dan meningkatkan perilaku kerja inovatif (Sormin et al., 2012). Perusahaan dapat memanfaatkan temuan ini untuk pelatihan dan pengembangan karyawan, sementara akademisi dapat mengintegrasikan teknologi digital dalam program pembelajaran untuk mempersiapkan mahasiswa dan lulusan baru memasuki dunia kerja dengan lebih baik (Etikariena & Widyasari, 2020; International Labour Organization, 2019).

## KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis pada penelitian ini, hipotesis didukung oleh data karena dapat menunjukkan hasil bahwa kesiapan untuk berubah signifikan memediasi hubungan antara orientasi pembelajaran digital dan perilaku kerja inovatif. Hasil penelitian juga memaparkan terdapat pengaruh yang signifikan dari orientasi pembelajaran digital terhadap perilaku kerja inovatif secara langsung. Karenanya, dapat disimpulkan bahwa kesiapan untuk berubah memediasi secara parsial pengaruh orientasi pembelajaran digital terhadap perilaku kerja inovatif. Implikasi hasil studi ini juga dapat dimanfaatkan untuk pengembangan diri individu para pemegang untuk menghadapi tantangan saat memasuki dunia kerja dan meniti karir di organisasi. Juga untuk pihak institusi pendidikan / kampus, dapat mempertimbangkan kurikulum yang dapat menjawab tantangan ini.

## UCAPAN TERIMA KASIH

Ucapan Terima kasih atas terlaksananya penelitian ini disampaikan untuk dukungan yang luar biasa dari Fakultas Psikologi Universitas Indonesia, APIO Induk dan APIO Perwakilan Jakarta. Juga untuk mahasiswa – mahasiswa penelitian payung skripsi Perilaku Kerja Inovatif tahun 2022 lainnya, yaitu Christin Angelica dan Zahra Salsabila atas upaya kerja kerasnya dalam proses pencarian partisipan penelitian.

## DAFTAR PUSTAKA

Aboobaker, N., & Zakkariya, K. A. (2020). Influence of digital learning orientation and



- readiness for change on innovative work behaviour: Reflections from the higher education sector. *International Journal of Educational Management*, 34(2), 25–28. <https://doi.org/10.1108/DLO-08-2019-0191>
- Aboobaker, N., & Zakkariya, K. A. (2021). Digital learning orientation and innovative behavior in the higher education sector: Effects of organizational learning culture and readiness for change. *International Journal of Educational Management*, 35(5), 1030–1047. <https://doi.org/10.1108/IJEM-09-2019-0345>
- Abstein, A., Heidenreich, S., & Spieth, P. (2014). Innovative work behaviour: The impact of comprehensive HR system perceptions and the role of work-life conflict. *Industry and Innovation*, 21(2), 91–116. <https://doi.org/10.1080/13662716.2014.896159>
- Aiken, L. R., & Groth-Marnat, G. (2006). *Psychological testing and assessment*. Pearson Educational Group.
- Ancok, D. (2012). *Psikologi kepemimpinan dan inovasi*. Erlangga.
- Baryamureeba, V., & Tushabe, F. (2013). The enhanced digital investigation process model. In *Proceedings of the Digital Forensic Research Workshop*.
- Bullen, M., Morgan, T. T., Columbia, B., & Qayyum, A. (2011). Digital learners in higher education: Generation is not the issue. *Educational Technology Research and Development*, 37(1), 1–24. <https://doi.org/10.1007/s11423-011-9221-5>
- Coco, M. (2000). Internships: A try before you buy arrangement. *SAM Advanced Management Journal*, 65(3), 41–47.
- Dianty, F., & Etikariena, A. (2021). Keyakinan diri kreatif, perilaku kerja inovatif, dan kepemimpinan kewirausahaan pada desainer UI/UX. *INSAN Jurnal Psikologi dan Kesehatan Mental*, 6(1). <https://garuda.kemdikbud.go.id/documents/detail/2242971>
- Dwiastuti, D. A., & Etikariena, A. (2020). Hubungan antara sikap kompetitif berlebihan dan perilaku kerja inovatif. *Jurnal Diversita*, 6(1), 28–39. <https://doi.org/10.31289/diversita.v6i1.2734>
- Etikariena, A., & Muluk, H. (2014). Correlation between organizational memory and innovative work behavior. *Makara Human Behavior Studies in Asia*, 18(2), 77–88.
- Etikariena, A. (2019). Perbedaan perilaku kerja inovatif berdasarkan karakteristik individu karyawan. *Jurnal Psikologi*, 17(2), 107–118. <https://doi.org/10.14710/jp.17.2.107-118>
- Etikariena, A., & Widyasari, P. (2020). Quality education to succeed the SDGs among college students through the role of learner empowerment and creative self-efficacy to develop innovative work behavior. In *E3S Web of Conferences* (Vol. 211, p. 01018). EDP Sciences.
- Etikariena, A. (2020). Peran gaya kepemimpinan pada perilaku kerja inovatif karyawan pada organisasi berbasis teknologi digital. *Jurnal Ecopsy*, 7(1). <https://doi.org/10.20527/ecopsy.v7i1.8426>
- Etikariena, A., & Kalimashada, S. B. I. (2021). The influence of organizational climate on innovative work behaviour. *Jurnal Psikologi*, 20(1), 22–34. <https://doi.org/10.14710/jp.20.1.22-34>
- Firdausiah, S., & Etikariena, A. (2021). Perilaku kerja inovatif dan efikasi diri kreatif pada mahasiswa. *Psikologika: Jurnal Pemikiran dan Penelitian Psikologi*, 26(1), 57–84. <https://doi.org/10.20885/psikologika.vol26.iss1.art4>
- Gravetter, F. J., & Forzano, L. A. (2016). *Research methods for the behavioral sciences* (6th ed.). Cengage Learning.
- Getz, I., & Robinson, A. G. (2003). Innovate or die: Is that a fact? *Creativity and Innovation Management*, 12(3), 130–136. <https://doi.org/10.1111/1467-8691.00276>
- Ham, P. M., & Etikariena, A. (2022). Karyawan inovatif menghadapi COVID-19: Bagaimana

- peran pengaturan kerja fleksibel, beban kerja, dan keterikatan kerja? *Jurnal Psikologi Ulayat*, 9(1), 4–22.
- Hanpachern, C., Morgan, G. A., & Griego, O. V. (1998). An extension of the theory of margin: A framework for assessing readiness for change. *Human Resource Development Quarterly*, 9(4), 339–350. <https://doi.org/10.1002/hrdq.3920090405>
- Hayes, A. F. (2013). *Introduction to mediation, moderation, and conditional process analysis: Methodology in the social sciences*. Kindle Edition.
- Holt, D. T., Armenakis, A. A., Feild, H. S., & Harris, S. G. (2007). Readiness for organizational change: The systematic development of a scale. *Journal of Applied Behavioral Science*, 43(2), 232–255. <https://doi.org/10.1177/0021886306295295>
- International Labour Organization. (2019). *Skills shortages and labour migration in the field of information and communication technology in India, Indonesia and Thailand*. Retrieved from [www.ilo.org/sector/Resources/publications/WCMS\\_710031/lang--en/index.html](http://www.ilo.org/sector/Resources/publications/WCMS_710031/lang--en/index.html)
- Janssen, O. (2000). Job demands, perceptions of effort-reward fairness and innovative work behavior. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 73(3), 287–302. <https://doi.org/10.1348/096317900167038>
- Kaplan, R. M., & Saccuzo, D. P. (2013). *Psychological testing: Principles, applications and issues* (8th ed.). Pearson.
- Kipreos, G., & Dimitropoulos, P. (2016). Academic internship and students' satisfaction: Evidence from Greece. *Journal of Studies in Education*, 6(3), 21–31.
- Kurniasih, R., & Cendriono, N. (2021). Pengaruh pembelajaran digital terhadap kesiapan individu dalam situasi pandemik COVID-19. *Benefit: Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 6(1), 98–113.
- Lee, C. S., & Chao, C. W. (2013). Intention to “leave” or “stay” – The role of internship organization in the improvement of hospitality students' industry employment intentions. *Asia Pacific Journal of Tourism Research*, 18(7), 749–765. <https://doi.org/10.1080/10941665.2012.695290>
- Meria, L., & Tamzil, F. (2021). Pengaruh efikasi diri terhadap kesiapan untuk berubah dan kinerja karyawan. *Forum Ilmiah*, 18, 279.
- Novi, A., & Etikariena, A. (2022). The relationship between resilience and innovative work behavior among college students. *Jurnal Humaniora dan Ilmu Pendidikan*, 1(2), 109–120. <https://doi.org/10.35912/jahidik.v1i2.1186>
- Petrila, A., Fireman, O., Fitzpatrick, L. S., Hodas, R. W., & Taussig, H. N. (2015). Student satisfaction with an innovative internship. *Journal of Social Work Education*, 51(1), 121–135.
- Putri, D. A., & Etikariena, A. (2022). The relationship between knowledge sharing behavior and innovative work behavior through innovation self-efficacy as mediator. *Jurnal Humaniora dan Ilmu Pendidikan*, 1(2), 97–108. <https://doi.org/10.35912/jahidik.v1i2.1178>
- Riawan, R., Kurniasih, R., & Cendriono, N. (2021). Pengaruh pembelajaran digital terhadap kemampuan inovasi dimediasi oleh kesiapan individu dalam situasi pandemik COVID-19. *Benefit: Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 6(1), 98–113.
- Rosa, N. (2022). Peringkat Indonesia di Indeks Daya Saing Inovasi Global 2022. Retrieved from <https://www.kemenperin.go.id>
- Sari, D. N., & Etikariena, A. (2021). Inovasi kerja dan efikasi diri kreatif di kalangan mahasiswa. *Psikologi*, 10(2), 120–135. <https://doi.org/10.20885/psikologi.vol10.iss2.art6>
- Sattayatham, S. (2020). The influence of learning orientation and readiness for change on

- innovation. *Journal of Business Research*, 122, 66–77. <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2020.08.030>
- Sulaeman, M., & Etikariena, A. (2022). The effect of digital learning on students' readiness to face the industry 4.0. *Jurnal Pendidikan dan Pengajaran*, 55(1), 45–56.
- Tushabe, F., & Baryamureeba, V. (2012). Digital forensics readiness: Best practices for organization. *Journal of Digital Forensics, Security and Law*, 7(2), 5–14.
- Wahyuni, A., & Etikariena, A. (2022). Peningkatan perilaku kerja inovatif melalui efikasi diri kreatif pada mahasiswa. *Jurnal Psikologi*, 19(1), 12–23. <https://doi.org/10.14710/jp.19.1.12-23>
- Wahyudi, T., & Gunawan, S. (2023). Organizational climate and innovative work behavior in digital transformation era. *Management Science Letters*, 13(5), 1677–1688. <https://doi.org/10.5267/j.msl.2023.2.008>
- Wilkins, C., & Smith, S. (2007). Factors influencing innovative work behavior: A qualitative study. *Journal of Organizational Behavior*, 28(6), 645–669. <https://doi.org/10.1002/job.458>
- Xia, L., & Lu, M. (2014). Influence of digital literacy on innovation. *Journal of Digital Literacy*, 5(4), 59–71.
- Zhao, M., & Lu, Y. (2016). The role of digital learning in fostering innovation and creativity. *Journal of Educational Technology & Society*, 19(2), 16–24.