

## **Pengaruh *Learning agility* Terhadap *Innovative Work Behavior* Pada Mahasiswa Yang Bekerja**

### ***The Effect of Learning agility On Innovative Work Behavior in Working Students***

Hamdan Hamdani<sup>(1\*)</sup>, Marhisar Simatupang<sup>(2)</sup> & Nur Ainy Sa'dijah<sup>(3)</sup>  
Fakultas Psikologi, Universitas Buana Perjuangan Karawang, Indonesia

Disubmit: 24 Agustus 2023; Diproses: 11 Oktober 2023; Diaccept: 23 November 2023; Dipublish: 2 Desember 2023

\*Corresponding author: ps18.hamdanhamdani@mhs.ubpkarawang.ac.id

#### **Abstrak**

*Learning agility* adalah kapasitas seorang untuk belajar dari pengalaman dan itu akan memajukannya, menunjukkan bahwa ia telah mampu memahami tuntutan pekerjaannya, *Innovative Work Behavior* adalah kompetensi atau kemampuan pekerja dalam menampilkan perilaku kerja yang inovatif, kemudian secara aktif terus diolah, dikembangkan, dan dipertajam untuk memberikan kontribusi yang signifikan. Penelitian ini mencoba untuk menguji dampak *Learning agility* mahasiswa terhadap *Innovative Work Behavior*. Pada mahasiswa psikologi UBP Karawang yang bekerja merupakan populasi penelitian. Dua instrumen, Skala *Learning agility* 22-item dan Skala *Innovative Work Behavior* 19-item, digunakan untuk mengumpulkan data. 172 mahasiswa UBP Karawang yang bekerja berpartisipasi dalam penelitian ini sebagai subjek, dan ukuran sampel ditentukan menggunakan non-probability sampling melalui purposive sampling. Dapat disimpulkan dari uji statistik yang digunakan untuk menganalisis data dalam penelitian ini bahwa terdapat pengaruh antara *Learning agility* mahasiswa dengan *Innovative Work Behavior* yang positif dan signifikan. Hal ini terbukti dari temuan uji regresi linier sederhana yang menghasilkan taraf signifikan sebesar 0,000.

**Kata Kunci:** *Learning Agility*; *Innovative Work Behavior*; Mahasiswa Bekerja.

#### **Abstract**

*Learning agility* is the capacity of a person to learn from experience and it will advance him, showing that he has been able to understand the demands of his job, *Innovative Work Behavior* is the competence or ability of workers in displaying *Innovative Work Behavior*, then actively continue to be processed, developed, and sharpened to make a significant contribution. This study tried to examine the impact of student *Learning agility* on *Innovative Work Behavior*. UBP Karawang psychology students who work are the research population. Two instruments, the 22-item *Learning agility* Scale and the 19-item *Innovative Work Behavior* Scale, were used to collect the data. 172 working UBP Karawang students participated in this study as subjects, and the sample size was determined using non-probability sampling through purposive sampling. It can be concluded from the statistical tests used to analyze the data in this study that there is an influence between student *Learning agility* and positive and significant *Innovative Work Behavior*. This is evident from the findings of a simple linear regression test that produces a significant level of 0.000.

**Keywords:** *Learning Agility*; *Innovative Work Behavior*; Student Work.

DOI: <https://doi.org/10.51849/j-p3k.v4i3.212>

#### **Rekomendasi mensitasi :**

Hamdani, H., Simatupang, M. & Sa'dijah, N. A. (2023), Pengaruh *Learning agility* Terhadap *Innovative Work Behavior* Pada Mahasiswa Yang Bekerja. *Jurnal Penelitian Pendidikan, Psikologi dan Kesehatan (J-P3K)*, 4 (3): 230-238.

## PENDAHULUAN

Perkembangan zaman berubah-ubah, demi memenuhi kebutuhan hidup serta biaya pendidikan, mahasiswa harus belajar sambil bekerja. Robert dan Saar (Saputra & Prahara, 2020) mengatakan bahwa bekerja digunakan sebagai cara untuk menemukan jalan keluar oleh sebagian besar mahasiswa. Ada berbagai alasan di balik mahasiswa belajar sambil bekerja, mulai dengan kesulitan keuangan, keinginan untuk membantu orang tua dengan biaya kuliah mereka, ambisi untuk hidup mandiri, mencari pengalaman, atau hanya menghabiskan waktu untuk mendapatkan uang ekstra untuk kebutuhan sehari-hari, dan menimba ilmu (Halimatussa'Diah, 2018).

Mahasiswa harus mengerjakan sejumlah tugas kompleks selama di kampus atau di perkuliahan, mulai dari memahami dan mencerna materi ilmiah hingga berbicara dengan dosen untuk mengajukan pertanyaan tentang tema dan tugas kuliah (Arjangga & Kusumaningsih, 2016). Mahasiswa yang bekerja di tempat kerja mereka sering berurusan dengan berbagai masalah, seperti pekerjaan tidak teratur, konflik interpersonal dengan rekan kerja dan supervisor, daya saing, gaji yang tidak memadai, dan tanggung jawab yang menumpuk (Owen et al., 2018).

Penting untuk diakui bahwa mahasiswa yang bekerja sambil berpartisipasi dalam kuliah dapat memperoleh berbagai keuntungan, terutama dalam bentuk peningkatan pendapatan, pengembangan profesional, dan kemandirian. Mereka mungkin juga menghadapi masalah dalam kehidupan pribadi mereka sebagai akibat dari efek yang merugikan ini. Mahasiswa juga bekerja harus melakukan tugas-tugas

lebih sulit daripada mereka yang tidak. Selama melaksanakan perkuliahannya, para mahasiswa ini juga memiliki beban karena harus dapat memenuhi tanggung jawab di tempat kerja (Felix et al., 2019).

Dimana lingkungan bisnis terus berubah dengan cepat, dan perubahan ini sulit diprediksi (Phong et al., 2018). Di era ekonomi berbasis pengetahuan yang tumbuh cepat dan kompetitif, inovasi sangat penting untuk keunggulan kompetitif organisasi dan kinerja berkelanjutan. Perubahan eksternal ini juga mengharuskan pekerja untuk melakukan penyesuaian keterampilan. Mereka yang memiliki keterampilan rendah atau pekerjaan manual rentan digantikan oleh teknologi (Dahlin, 2019). Sebagai pekerja organisasi akhirnya melakukan inovasi, perilaku inovasi individu merupakan prasyarat untuk inovasi organisasi yang sukses (Jo & Hong, 2022).

Para ahli berpendapat keberadaan *Innovative Work Behavior* sangat cocok untuk diterapkan di dalam organisasi (Kearney, 2017). Hal ini terjadi karena dalam berorganisasi, para pekerja akan dipaksa untuk mengeluarkan segala kemampuan dan ide-idenya agar menghasilkan sesuatu yang baru, sehingga dapat bertahan menghadapi persaingan antar organisasi yang lain.

Perilaku kerja inovatif memiliki arti aksi besar dari individu yang memberikan kemunculan akan hal-hal dan ide baru dan dapat membawa keuntungan bagi perusahaan. Inovasi yang dilakukan pada organisasi ini dalam psikologi disebut dengan *Innovative Work Behavior*, dimana pengaruhnya sangat besar bagi para pekerja, karena menekankan pentingnya

kemampuan diri individu dalam membantu keberhasilan (Rachmandani, 2020).

Penciptaan barang baru, prosedur, metode operasi, dan teknologi yang dapat sangat meningkatkan produktivitas dan efektivitas kerja dianggap perilaku kerja yang inovatif. De Jong dan Kemp (Avila, 2022) mendefinisikan perilaku kerja inovatif sebagai aktivitas individu yang menghasilkan penemuan baru, menerapkannya pada kesejahteraan mereka sendiri dan kesejahteraan perusahaan, dan menawarkan keuntungan tambahan untuk mencapai tujuan organisasi. Ketika orang, dalam contoh ini pekerja, memiliki kompetensi atau kapasitas untuk menekankan perilaku kerja inovatif mereka, masing-masing akan menunjukkan inovasi dan kreativitas pada tingkat yang berbeda-beda. Hasil terbaik dalam hal keberhasilan penerapan suatu inovasi adalah kompetensi atau kemampuan pekerja dalam menampilkan perilaku kerja yang inovatif, kemudian secara aktif terus diolah, dikembangkan, dan dipertajam untuk memberikan kontribusi yang signifikan (Avila, 2022).

Meskipun perkembangan penelitian ini sedang naik daun, nyatanya pengetahuan tentang inovasi ini dalam konteks individu sangat jarang dilakukan. Untuk itu pengetahuan akan inovasi yang dimiliki pekerja sangat penting dalam perkembangan suatu organisasi. Maka dalam kompleksitas dan ketidakpastian lingkungan bisnis saat ini, pekerja perlu memiliki kelincahan belajar (*Learning agility*) untuk terus memperoleh keterampilan baru dan mempelajari cara-cara baru dalam melakukan pekerjaan mereka (Milani et al., 2021). Kemauan untuk belajar dapat dilihat dari *Learning*

*agility* dimana kapasitas untuk mengambil keterampilan baru dengan cepat dan beradaptasi dengan keadaan atau pengalaman baru, adalah tanda keterbukaan seseorang untuk belajar. Kaiser dan Craig (Putri & Suharti, 2021) menjelaskan bahwa dengan memanfaatkan potensi yang lebih tinggi untuk meningkatkan kinerja dan meningkatkan kemungkinan keberhasilan pekerjaan, *Learning agility* adalah aplikasi dunia nyata dari pengalaman hidup, belajar dari kegagalan, dan terbuka untuk belajar.

*Learning agility* adalah kemampuan seseorang untuk belajar dari pengalaman dan mengaplikasikannya untuk kemajuan pribadi. Dimana menekankan pemahaman tuntutan pekerjaan sebagai bagian dari hal ini. Dalam melibatkan karakteristik seperti kapasitas kognitif dan keterbukaan terhadap pengalaman baru. Menunjukkan bahwa untuk *Learning agility* yang baik, perlu dikembangkan ketahanan dalam menghadapi masalah kompleks sehingga pentingnya kesadaran akan kebutuhan untuk mengembangkan kompetensi atau perilaku baru (Avila, 2022).

Berdasarkan beberapa pembenaran ini, dapat dikatakan bahwa *Learning agility* mengacu pada kapasitas dan kecepatan individu untuk menerapkan berbagai pembelajaran untuk mencapai tujuan yang tinggi, terutama kesuksesan profesional, bahkan dalam keadaan sulit. Menjadi lebih terbuka, termotivasi, mampu melihat peluang, dan sadar akan kebiasaan dan kompetensi baru adalah bagian dari pekerjaan itu. Semuanya didasarkan pada keinginan untuk memperoleh *Learning agility* yang tinggi dan pengembangan kemampuan sendiri di berbagai bidang. Pekerja dengan

kelincahan belajar yang tinggi dicirikan sebagai pengambil risiko, berpikiran terbuka, dan toleran, dan menerima tantangan dan inovasi. *Learning agility* terkait erat dengan ketekunan dalam menghadapi ambiguitas, preferensi risiko, dan pemikiran fleksibel; itu menginduksi perilaku inovatif (Jo & Hong, 2022).

Pada penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Kurniawa (2021), menunjukkan inovasi terus dikembangkan karena didukung oleh sistem kerja yang agile dari pekerja Dinas Pemerintahan dalam membuat pelaksanaan berbagai rencana kerja sehingga memberikan keberhasilan dalam mengikuti perubahan-perubahan wilayah yang ada.

Kemudian penelitian yang dilakukan oleh Jatmika dan Puspitasari (2019), menunjukkan hasil bahwa pekerja generasi milenial (kelahiran tahun 1990-2000) yang cenderung memiliki *Learning agility* tinggi dan tingkat *agility change* yang signifikan, memberikan usaha lebih dalam mencoba hal-hal baru, antisipasi masa depan dan keinginan untuk berubah serta berinovasi secara cepat.

Lalu dalam penelitian lain oleh Avila (2022) *Learning agility* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Innovative Work Behavior* pada pekerja perbankan swasta XYZ di Jakarta. Ini berarti, *Ha* diterima yaitu semakin tinggi tingkat *Learning agility* yang dimiliki oleh para pekerja, maka *Innovative Work Behavior*-nya juga akan semakin meningkat.

Penelitian sebelumnya telah menunjukkan bahwa keterlibatan pekerja secara signifikan mempengaruhi perilaku inovatif mereka (Kwon & Lee, 2020). *Learning agility* memiliki pengaruh positif pada perilaku inovatif. Studi ini juga

menemukan bahwa pekerja yang memiliki *Learning agility* juga berhubungan langsung dengan munculnya perilaku inovatif. Organisasi juga harus mampu menjadi wadah bagi pekerjanya dengan *Learning agility* yang tinggi di lingkungan organisasi melalui fasilitas dan hubungan manajerial yang baik. *Learning agility* pekerja dapat menciptakan perilaku inovatif yang akan berdampak pada pencapaian kinerja organisasi melalui kompetensi khas yang dimilikinya. Hasil ini menunjukkan bahwa memiliki *Learning agility* yang tinggi akan menghasilkan perilaku inovatif (Putri & Suharti, 2021).

Dalam menjalankan penelitian, peneliti yang merupakan seorang mahasiswa di Universitas Buana Perjuangan Karawang, dalam observasi ke tidak sengaja menemukan beragam kemampuan pada diri mahasiswa pekerja tersebut mengenai *Innovative Work Behavior* dan *Learning agility*. Keterampilan ini dapat diamati selama waktu kelas di setiap mata kuliah. Mahasiswa dengan bakat untuk berinovasi pasti akan banyak akal dan memanfaatkan segala sesuatu di sekitar mereka untuk mengikuti jalannya pembelajaran, seperti mereka yang memiliki preferensi pembelajaran pendengaran atau visual. Mahasiswa yang mempunyai kemampuan berinovatif tentu akan berkreaitivitas dan memanfaatkan segala hal di sekelilingnya untuk mengikuti jalannya pembelajaran, contohnya adalah mahasiswa dengan gaya atau pola belajar auditori atau visual. Untuk sekadar mengulangi apa yang tidak mereka pahami saat dosen menyampaikan topik di depan kelas, banyak mahasiswa menggunakan ponsel untuk menangkap audio dan video saat mereka belajar.

Hal ini tentu tidak terjadi secara langsung, akan tetapi terjadi dari waktu ke waktu sehingga setiap individu secara tidak sadar mencari jalan keluar yang efektif bagi mereka sesuai dengan kemampuan *Innovative Work Behavior* dan *Learning agility* (Simatupang, 2022).

Berdasarkan fenomena tersebut, peneliti mencoba melihat bagaimana pengaruh *Learning agility* terhadap *Innovative Work Behavior* pada mahasiswa bekerja di Universitas Buana Perjuangan Karawang. Untuk itu, peneliti berinisiatif menyebarkan data sekunder berupa 20 kuesioner *Innovative Work Behavior* kepada para mahasiswa yang berstatus bekerja. Melalui kuesioner didapatkan bahwa tingkat inovasi mahasiswa bekerja tersebut berada dikategori cukup. Kurang puas dengan hasil tersebut, maka peneliti melakukan sesi wawancara untuk melihat permasalahan apa yang dihadapi oleh para mahasiswa sekaligus bekerja.

Hasil wawancara menunjukkan bahwa para mahasiswa bekerja di Universitas Buana Perjuangan Karawang ini dalam melaksanakan tugasnya, ada yang hanya sebatas menuntaskan pekerjaan. Mereka bekerja berdasarkan format atau job desk yang telah disediakan oleh organisasi tempat mereka bekerja dan tidak berinisiatif untuk membuat sebuah terobosan baru di dalam perusahaan. Sebagai mahasiswa mereka tidak bertanya atau menggali lebih jauh mengenai tugas yang diberikan oleh dosen sehingga mereka menerima tugas apa adanya. Para mahasiswa pekerja juga tidak berusaha mencapai target yang berkualitas sesuai harapan dari perusahaan dan Universitas. Artinya, mahasiswa pekerja ini memiliki change agility dan

drive to result yang rendah. Kesimpulan yang diambil oleh peneliti adalah bahwa pekerja ini memiliki tingkat inovasi yang rendah karena kemampuan *Learning agility*-nya rendah (Simatupang, dkk., 2022).

Berbeda dengan mahasiswa pekerja jika memiliki tingkat inovasi dan kecepatan belajar yang tinggi. Para pekerja ini dapat membaca peluang yang bisa mereka manfaatkan untuk menunjang karir mereka di perusahaan. Sebagai mahasiswa mereka dapat memaksimalkan sesi tanya jawab dengan dosen untuk menghilangkan rasa penasarannya terhadap materi yang diberikan. mahasiswa pekerja juga dapat melihat kelebihan dan kekurangan dalam diri mereka sebagai potensi dalam mengejar tujuannya.

Berdasarkan latar belakang permasalahan dan sejumlah penelitian terdahulu yang dijelaskan di atas, maka peneliti menyimpulkan perlu dilakukan penelitian tentang pengaruh *Learning agility* terhadap *Innovative Work Behavior* pada mahasiswa bekerja di Universitas Buana Perjuangan Karawang. Fokus permasalahan dalam penelitian ini yaitu pada mahasiswa bekerja di Fakultas Psikologi Universitas Buana Perjuangan Karawang.

Adanya pertanyaan yang timbul dari fenomena tersebut memunculkan ketertarikan untuk diteliti. Berdasarkan latar belakang inilah yang menjadi dasar pemikiran untuk melakukan penelitian mengenai "*Learning agility Terhadap Innovative Work Behavior Pada Mahasiswa Bekerja*"

## METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan kuantitatif dengan teknik analisis regresi sederhana dengan teknik pengumpulan data. Penelitian ini menggunakan kuesioner, daftar pertanyaan disusun dalam bentuk pertanyaan pilihan ganda dan skala likert mulai dari 1 artinya Sangat tidak setuju sampai 5 artinya Sangat setuju. Metode ini digunakan untuk mengumpulkan data tentang pengaruh *Learning agility* Terhadap *Innovative Work Behavior* Pada Mahasiswa Psikologi UBP Karawang Yang Bekerja. Skala yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala *Learning agility* dan *Innovative Work Behavior*

Populasi adalah objek penelitian itu sendiri, pusat perhatian dan sumber data penelitian (Nurrahmah et al., 2021). Populasi pada penelitian ini adalah mahasiswa psikologi yang bekerja.

Kemudian sampel penelitian jumlah populasi tidak diketahui, maka metode yang digunakan dalam menentukan sampel yaitu dengan non-probability yaitu purposive sampling. Seperti yang ditunjukkan oleh Sugiyono (2021) purposive sampling, yang mana sampel ditentukan dengan menggunakan kriteria yang sudah ditentukan dengan jumlah sampel. Penentuan besar sampel dalam penelitian ini menggunakan rumus Lemeshow (Riduwan, 2013), sebagai berikut:

$$n = \frac{z^2 p(1-p)}{d^2}$$

Keterangan:

n = Jumlah sampel

z = Nilai standart = 1.96

p = Maksimal estimasi = 50% = 0.5

d = alpha (0,10) atau sampling error = 10%

Kemudian, diperoleh hasil bahwa jumlah minimal sampel yang diperlukan

dalam penelitian ini adalah 96 responden dan peneliti mengambil jumlah sampel sebanyak 172 orang. Alasan peneliti menggunakan rumus Lemeshow adalah karena populasi sasaran terlalu besar dengan jumlah yang bervariasi.

Dalam mencapai tujuan penelitian, peneliti akan menganalisa data menggunakan uji normalitas, uji linearitas, dan uji regresi linear sederhana dengan bantuan software SPSS versi 25.0. dengan menggunakan analisa data, peneliti dapat memperoleh hasil yang sesuai dengan hipotesis penelitian.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji normalitas digunakan untuk mengetahui apakah distribusi data variabel *Learning agility* dan variabel *Innovative Work Behavior* berdistribusi normal atau tidak. Uji normalitas yang digunakan pada penelitian ini adalah uji Kolmogorov-Smirnov. Sebuah data dapat dikatakan memiliki sebaran data normal apabila nilai  $p > 0,05$ . Dengan metode ini, maka suatu data dikatakan memiliki distribusi normal jika memenuhi syarat, yakni nilai signifikansinya lebih besar dari nilai alpha 0,05 ( $p > 0,05$ ). Namun, jika nilai signifikansinya lebih kecil dari 0,05 ( $p < 0,05$ ), maka data tidak terdistribusi secara normal.

Table 1 Uji Normalitas

Variabel	Kolmogorov Smirnov		
	Statistic	Df	Sig
<i>Learning agility</i> dan variabel <i>Innovative Work Behavior</i>	0,045	172	0.200

Normalitas Berdasarkan tabel di atas diketahui bahwa nilai signifikansinya sebesar  $0,200 > 0,05$  sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel *Learning agility* dan variabel *Innovative Work Behavior* berdistribusi normal.

Uji linieritas dimaksudkan untuk mengetahui pengaruh antara variabel bebas dengan variabel terikat bersifat linier atau tidak. Menurut Sugiyono (2018), uji linieritas dilakukan untuk melihat linieritas pengaruh antara variabel terikat (Y) dengan variabel bebas (X). Jika nilai linearity sig. < 0,05 maka dapat dikatakan linier, sedangkan jika nilai linearity sig. > 0,05 maka tidak linier (Widhiarso, 2010).

Table 2 Uji Linearitas

<b>Learning agility * Innovative Work Behavior</b>	<b>F</b>	<b>Sig.</b>
Linearity	75.697	0.000

Menurut temuan penelitian tersebut, nilai signifikansi data adalah  $0,000 < 0,05$ , menunjukkan bahwa data tersebut linier. Hal ini menunjukkan bahwa variabel *Learning agility* dan variabel *Innovative Work Behavior* memiliki hubungan linier yang signifikan, memenuhi kondisi uji linearitas.

Uji hipotesis yang akan dilakukan pada penelitian ini adalah dengan menggunakan uji regresi linier sederhana. Menurut Sugiyono (2018) uji regresi linier sederhana digunakan untuk menguji hipotesis mengenai hubungan fungsional atau kausal satu variabel independen dengan satu variabel dependen.

Table 3 Uji Hipotesis

<b>Variabel</b>	<b>B</b>	<b>Sig.</b>
(Constant)	52.886	0.000
Learning agility	0.261	0.000

Berdasarkan data diatas diketahui bahwa nilai signifikansi untuk hasil uji regresi linear sederhana adalah  $0,00 < 0,05$  sehingga dapat disimpulkan bahwa  $H_a$  diterima dan  $H_0$  ditolak yang berarti ada pengaruh *Learning agility* terhadap *Innovative Work Behavior* pada mahasiswa bekerja di Psikologi UBP Karawang.

Berdasarkan pada data diatas maka persamaan fungsi regresi linear sederhana adalah sebagai berikut :

$$Y = 52,886 + 0,261 X$$

Diketahui bahwa konstanta sebesar 52,886 yang menunjukkan jika tidak ada pengaruh *Learning agility* maka nilai konsisten *Innovative Work Behavior* sebesar 52, 886. Koefisien regresi variabel *Learning agility* sebesar 0,261 yang berarti bahwa variabel mengalami peningkatan 1% pada variabel *Innovative Work Behavior* maka akan ada kenaikan 0,261. Berdasarkan data di atas diketahui bahwa nilai koefisien regresi bernilai positif, maka dapat disimpulkan bahwa *Learning agility* berpengaruh positif terhadap *Innovative Work Behavior*.

Table 4 Uji Koefisien Determinasi

<b>Model</b>	<b>R</b>	<b>R Square</b>
1	0.530	.281

Dari hasil perhitungan data menggunakan program SPSS di atas, diketahui bahwa nilai R Square yang diperoleh sebesar 0,281 sehingga dapat disimpulkan bahwa besaran pengaruh variabel *Learning agility* terhadap *Innovative Work Behavior* sebesar 28,1% ( $R^2 = 0,281$ ) sedangkan 71,9% *Innovative Work Behavior* dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti di penelitian ini.

Table 5 Uji Kategorisasi Learning agility

<b>Kategori</b>	<b>Σ Subjek</b>	<b>Persentase</b>
Sedang	46	26,7%
Tinggi	128	73,3%

Berdasarkan hasil perhitungan dari uji kategorisasi skala *Learning agility* diketahui bahwa subjek dengan tingkat *Learning agility* yang tinggi berjumlah 128 orang dengan persentase 73,3%.

Sedangkan untuk subjek yang memiliki tingkat *Learning agility* yang

rendah berjumlah 46 orang dengan persentase 26,7%, maka dapat disimpulkan bahwa sebagian besar dari mahasiswa bekerja memiliki *Learning agility* yang tinggi.

Table 6 Uji Kategorisasi Innovative Work Behavior

Kategori	Σ Subjek	Persentase
Rendah	46	4.5%
Sedang	78	45.3%
Tinggi	86	50%

Berdasarkan hasil perhitungan dari uji kategorisasi skala *Innovative Work Behavior* diketahui bahwa subjek dengan tingkat *Innovative Work Behavior* yang tinggi berjumlah 86 orang dengan persentase 50,0%. Selanjutnya untuk subjek yang memiliki tingkat *Innovative Work Behavior* dengan tingkat sedang berjumlah 78 orang dengan persentase 45,3%. Sedangkan untuk subjek yang memiliki tingkat *Innovative Work Behavior* yang rendah berjumlah 8 orang dengan persentase 4,7%, maka dapat disimpulkan bahwa sebagian besar dari mahasiswa bekerja memiliki *Innovative Work Behavior* yang tinggi.

## SIMPULAN

Berdasarkan temuan penelitian, tingkat *Innovative Work Behavior* di kalangan mahasiswa Psikologi UBP Karawang yang bekerja Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan

## DAFTAR PUSTAKA

- Arjangga, R., & Kusumaningsih, L. P. S. (2016). The Correlation between Social Anxiety and Academic Adjustment among Freshmen. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 219, 104-107. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2016.04.049>
- Avila, L. (2022). Pengaruh Learning agility Terhadap Innovative Work Behavior Karyawan Perbankan Swasta Xyz Di Jakarta.

- <http://repository.mercubuana.ac.id/id/eprint/70784>
- Dahlin, E. (2019). Are Robots Stealing Our Jobs? *Socius*, 5. <https://doi.org/10.1177/2378023119846249>
- Felix, T., Marpaung, W., & Akmal, M. El. (2019). Peranan Kecerdasan Emosional Pada Pemilihan Strategi Coping Pada Mahasiswa yang Bekerja. *Persona: Jurnal Psikologi Indonesia*, 8(1), 39-56. <https://doi.org/10.30996/persona.v8i1.2377>
- Halimatussa'Diah. (2018). Motivasi Mahasiswa Kuliah Sambil Bekerja (Studi Kasus Mahasiswa Fisip Universitas Riau). *Jurnal Online Mahasiswa (JOM) Bidang Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik*, 5(1), 1-14. <https://jom.unri.ac.id/index.php/JOMFSIP/article/view/17454>
- Jatmika, D., & Puspitasari, K. (2019). Learning agility Pada Karyawan Generasi Millennial di Jakarta. *Jurnal Muara Ilmu Sosial, Humaniora, Dan Seni*, 3(1), 187-199. <https://doi.org/jmishumsen.v3i1.3446>
- Jo, Y., & Hong, A. J. (2022). Impact of Agile Learning on Innovative Behavior: A Moderated Mediation Model of Employee Engagement and Perceived Organizational Support. *Frontiers in Psychology*, 13. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2022.900830>
- Kearney, J. (2017). An Investigation into the Associative Relationship Between Transformational Leadership and Innovative Working Behaviour, in Irish Technology Consulting Organisations. <https://norma.ncirl.ie/id/eprint/2869>
- Kurniawan, D. I. (2021). Agile Governance Sebagai Bentuk Transformasi Inovasi Pemerintah Daerah (Studi di Dinas Komunikasi, Informatika dan Persandian Kabupaten Banyuwangi). <http://repository.unmuhjember.ac.id/id/eprint/9842>
- Kwon, S.-H., & Lee, J.-G. (2020). Structural Relationships among Job Challenge, Learning-agility, Work Engagement and Innovative Work Behavior: Focusing on K Enterprise. *Journal of Agricultural Education and Human Resource Development*, 52(2), 83-107. <https://doi.org/10.23840/agehrd.2020.52.2.83>
- Milani, R., Setti, I., & Argentero, P. (2021). Learning agility and talent management: A systematic review and future prospects. *Consulting Psychology Journal: Practice*



- and Research, 73(4), 349-371.  
<https://doi.org/10.1037/cpb0000209>
- Nurrahmah, A., Rismaningsih, F., Hernaeny, U., Pratiwi, L., Wahyudin, Rukyati, A., Yati, F., Lusiani, Riaddin, D., & Setiawan, J. (2021). Pengantar Statistika 1 (S. Haryanti (ed.)). Media Sains Indonesia. <https://books.google.co.id/books?id=Vm1XEAAAQBAJ&printsec=frontcover&hl=id#v=onepage&q&f=false>
- Owen, M. S., Kavanagh, P. S., & Dollard, M. F. (2018). An Integrated Model of Work-Study Conflict and Work-Study Facilitation. *Journal of Career Development*, 45(5), 504-517.  
<https://doi.org/10.1177/0894845317720071>
- Phong, L. B., Hui, L., & Son, T. T. (2018). How Leadership and Trust in Leaders Foster Employees' Behavior Toward Knowledge Sharing. *Social Behavior and Personality: An International Journal*, 46(5), 705-720.  
<https://doi.org/10.2224/sbp.6711>
- Putri, Y., & Suharti, L. (2021). Learning agility And Innovative Behavior: The Roles of Learning Goal Orientation and Learning Organization. *Business and Accounting Research (IJEBA) Peer Reviewed-International Journal*, 5(3).  
<https://jurnal.stie-aas.ac.id/index.php/IJEBA>
- Rachmandani, M. (2020). Hubungan Learning agility Dan Innovative Behavior Pada Pekerja Yang Menempuh Pendidikan Sebagai Mahasiswa Reguler Dua Di Universitas Mercu Buana Menteng. <http://repository.mercubuana.ac.id/id/eprint/57640>
- Saputra, Y. A. A., & Prahara, S. A. (2020). Hubungan Antara Academic Burnout Dengan Akademik Pada Mahasiswa Mercu Buana Yogyakarta Yang Bekerja. Naskah Publikasi Program Studi Psikologi, 1-17.  
<http://eprints.mercubuana-yogya.ac.id/id/eprint/8018>
- Simatupang, M. (2022). Passion for teaching sebagai moderator terhadap pemberian kompensasi dan loyalitas kerja guru honorer di Karawang. *Jurnal Psikologi: Media Ilmiah Psikologi*, 20(01), 17-25.
- Simatupang, M., Hemasti, R. A. G., Simatupang, T. (2022). The role of optimism and agility toward readiness to change in implementing Merdeka Belajar Kampus Merdeka. *Analitika: Jurnal Magister Psikologi UMA*, 14(2), 123-131.
- Sugiyono. (2021). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D. Bandung: PT Alfabet
- Sugiyono. (2018). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D. Bandung: PT Alfabet.
- Widhiarso, Wahyu. (2010). Catatan Pada Uji Linearitas Hubungan. Fakultas Psikologi UGM.