

***APAKAH CO-WORKER SUPPORT DAPAT MEMODERASI PENGARUH WORKFORCE
AGILITY TERHADAP INNOVATIVE WORK BEHAVIOR?***

TESIS

**Untuk Memenuhi Sebagian Persyaratan Memperoleh Derajat Gelar S-2 Program Studi
Magister Psikologi**



Disusun oleh : ROFIQI

NIM: 202220440211053

**DIREKTORAT PROGRAM PASCASARJANA
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MALANG**

2024

**APAKAH CO-WORKER SUPPORT DAPAT MEMODERASI
PENGARUH WORKFORCE AGILITY
TERHADAP INNOVATIVE WORK BEHAVIOR**

Diajukan oleh:

ROFIQI
202220440211053

Telah disetujui

Pada hari/tanggal, **Jumat/13 September**
2024

Pembimbing Utama



Prof. Dr. Tulus Winarsunu, M.Si

Pembimbing Pendamping



Dr. Nida Hasanati, M.Si

Direktur
Program Pascasarjana



Prof. Saipun, Ph.D

Ketua Program Studi
Magister Psikologi



Prof. Dr. Iswinarti

TESIS

Dipersiapkan dan disusun oleh:

ROFIQI
202220440211053

Telah dipertahankan di depan Dewan Penguji
pada hari/tanggal, **Jumat/13 September**
2024

dan dinyatakan memenuhi syarat sebagai kelengkapan
memperoleh gelar Magister/Profesi di Program Pascasarjana
Universitas Muhammadiyah Malang

SUSUNAN DEWAN PENGUJI

Ketua : Prof. Dr. Tulus Winarsunu, M.Si
Sekretaris : Dr. Nida Hasanati, M.Si
Penguji I : Dr. Djudiyah, M.Si
Penguji II : Dr. Yuni Nurhamida, M.Si

SURAT PERNYATAAN

Yang bertanda tangan di bawah ini, saya :

Nama : ROFIQI
NIM : 202220440211053
Program Studi : Magister Psikologi Sains

Dengan ini menyatakan dengan sebenar-benarnya bahwa :

1. TESIS dengan judul : **APAKAH CO-WORKER SUPPORT DAPAT MEMODERASI PENGARUH WORKFORCE AGILITY TERHADAP INNOVATIVE WORK BEHAVIOR** adalah karya saya dan dalam naskah Tesis ini tidak terdapat karya ilmiah yang pernah diajukan orang lain untuk memperoleh gelar akademik di suatu Perguruan Tinggi dan tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, baik sebagian maupun keseluruhan, kecuali yang secara tertulis dikutip dalam naskah ini dan disebutkan dalam sumber kutipan dalam daftar pustaka.
2. Apabila ternyata dalam naskah Tesis ini dapat dibuktikan terdapat unsur-unsur **PLAGIASI** saya bersedia Tesis ini **DIGUGURKAN** dan **GELAR AKADEMIK YANG TELAH SAYA PEROLEH DIBATALKAN**, serta diproses sesuai dengan ketentuan hukum yang berlaku.
3. Tesis ini dapat dijadikan sumber pustaka yang merupakan **HAK BEBAS ROYALTY NON EKSKLUSIF**.

Dengan pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Malang, 30 September 2024

Yang Menyatakan,



ROFIQI

KATA PENGANTAR

Segala puji bagi Allah, Tuhan semesta alam. Puji syukur penulis panjatkan atas kehadiran Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat dan hidayahNya serta karunia-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan tesis dengan judul **“Apakah *Co-Worker Support* dapat Memoderasi Pengaruh *Workforce Agility* Terhadap *Innovative Work Behavior*?”** yang menjadi salah satu syarat kelulusan dan memperoleh gelar Magister Sains bidang Psikologi di Universitas Muhammadiyah Malang.

Proses penyusunan tesis ini dari awal hingga terselesaikannya, penulis banyak sekali mendapatkan bimbingan, petunjuk, motivasi, serta bantuan yang sangat membantu dan bermanfaat bagi penulis dari segala pihak. Oleh karena itu, pada kesempatan kali ini, dengan segala kerendahan hati penulis ingin menyampaikan ucapan terimakasih kepada:

1. Bapak Prof. Dr. Latipun, M.Kes selaku Direktur Pasca Sarjana Universitas Muhammadiyah Malang
2. Ibu Prof. Dr. Iswinarti, M.Si selaku Kepala Program Studi Magister Psikologi Universitas Muhammadiyah Malang.
3. Bapak Prof. Dr. Tulus Winarsunu, M.Si. dan Ibu Dr. Nida Hasanati, M.Si. selaku pembimbing I dan pembimbing II yang telah banyak sekali meluangkan waktu, pikiran, motivasi, dan dukungan dalam memberikan bimbingan serta arahan yang sangat berguna dan bermanfaat sehingga penulis dapat menyelesaikan tesis ini dengan baik.
4. Segenap dosen Pasca Sarjana Universitas Muhammadiyah Malang yang telah memberikan ilmu dan pengalaman sebagai pengetahuan baru kepada penulis.
5. Seluruh partisipan yang telah memberikan kontribusi terbaiknya secara waktu dan usaha hingga kesediaan untuk memberikan data sehingga dapat memberikan kelancaran penyelesaian penelitian ini.
5. Kedua orang tua saya yang senantiasa mendoakan serta tidak lelah untuk memberikan motivasi, serta dukungan sehingga penulis dapat melalui setiap tahap pada proses pencapaian kehidupan hingga saat ini.
6. Semua pihak yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu yang telah banyak memberikan bantuan pada penulis dalam menyelesaikan tesis.

Penulis menyadari bahwa tidak ada karya manusia yang sempurna selain karya Allah SWT. Oleh karena itu penulis mempersilahkan para pembaca untuk mengkritik ataupun memberi saran terhadap isi dari karya ini guna memberi evaluasi dan pemahaman lebih kepada penulis mengenai bagaimana seharusnya tesis ini disusun. Selain itu, penulis berharap bahwa tesis ini dapat memberikan manfaat bagi penulis dan pembaca.

Malang, 2024

Penulis

Rofiqi

DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR	i
DAFTAR ISI	iii
DAFTAR TABEL	iv
DAFTAR GAMBAR	iv
DAFTAR LAMPIRAN	iv
ABSTRAK	vii
LATAR BELAKANG	1
TINJAUAN PUSTAKA	4
<i>Innovative Work Behavior</i>	4
<i>Workforce Agility</i>	6
<i>Co-worker Support</i>	7
<i>Workforce Agility dan Innovative Work Behavior</i>	8
<i>Pengaruh Workforce Agility terhadap Innovative Work Behavior: Peran Co-Worker Support Sebagai Moderator</i>	9
Kerangka Berpikir	10
Hipotesis	10
METODE PENELITIAN	10
Desain Penelitian	10
Subjek Penelitian	11
Instrumen Penelitian	12
Prosedur Penelitian	14
HASIL PENELITIAN	14
Deskripsi Variabel Penelitian	14
Uji Hipotesis	16
PEMBAHASAN	17
KESIMPULAN DAN IMPLIKASI	21
DAFTAR PUSTAKA	23

DAFTAR TABEL

Tabel 1. Data Demografi Subjek (292)	12
Tabel 2. Hasil Uji Deskriptif	15
Tabel 3. Hasil Kategorisasi Variabel <i>Innovative Work Behavior</i>	15
Tabel 4. Hasil Kategorisasi Variabel <i>Workforce agility</i>	15
Tabel 5. Hasil Kategorisasi Variabel <i>Co-Worker Support</i>	16
Tabel 6. Hasil Uji Hipotesis	16

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1. Model teoritis pengaruh variabel	10
Gambar 2. Grafik hubungan antar variabel	17

DAFTAR LAMPIRAN

LAMPIRAN 1 PERSETUJUAN ETIKA PENELITIAN	33
LAMPIRAN 2 TABEL SEBARAN SKALA PENELITIAN	35
<i>Innovative Work Behavior Scale (IWBS)</i>	36
<i>Workforce Agility Questionnaire (WFAQ)</i>	37
<i>Co-Worker Support Scale (CWSS)</i>	38
LAMPIRAN 3 SKALA PENELITIAN	39
LEMBAR INFORMASI	40
PERNYATAAN KESEDIAAN.....	41
LAMPIRAN 4 ANALISA DATA	48
LAMPIRAN 4.1 Validitas dan Reliabilitas <i>Innovative Work Behavior</i>	49
LAMPIRAN 4.2 Validitas dan Reliabilitas <i>Workforce Agilit</i>	49
LAMPIRAN 4.3 Validitas dan Reliabilitas <i>Co-Worker Support</i>	50
LAMPIRAN 4.4 Hasil Uji Normalitas	50
LAMPIRAN 4.5 Hasil Statistik Deskriptif	51
LAMPIRAN 4.6 Hasil Demografi Subjek	51
LAMPIRAN 4.6 Hasil Kategorisasi Data	52
LAMPIRAN 4.7 Hubungan Antar Variabel	53
LAMPIRAN 4.8 Moderate Regression Analysis (MRA)	53
LAMPIRAN 4.9 Analisis Hayes	54
LAMPIRAN 5 Hasil Cek Plagiarisme	55

APAKAH *CO-WORKER SUPPORT* DAPAT MEMODERASI PENGARUH *WORKFORCE AGILITY* TERHADAP *INNOVATIVE WORK BEHAVIOR*?

ROFIQI

Magister Psikologi Sains Universitas Muhammadiyah Malang

Vickyrofiqi1998@gmail.com

ABSTRAK

Inovasi baru dalam industri 4.0 menjadi kebutuhan yang menarik dalam keberhasilan. Seorang karyawan dituntut untuk selalu siap dan inovatif dalam merespons perubahan jaman dan perkembangan teknologi melalui perilaku inovasi kerjanya sehingga melahirkan sebuah inovasi. Penelitian ini bertujuan untuk menjelaskan pengaruh *workforce agility* terhadap *innovative work behavior* dengan melibatkan *co-worker support* sebagai moderator. Desain penelitian yang digunakan non eksperimental dengan jumlah subjek 292 pelaku ekonomi kreatif. Teknik pengambilan sampel yang digunakan berupa *Convenience Sampling*. Instrumen penelitian ini menggunakan *innovative work behavior scale*, *workforce agility questionnaire*, dan *co-worker support scale*. Analisis data penelitian ini menggunakan *Moderated Regression Analysis (MRA)*. Hasil penelitian ini menunjukkan pengaruh positif *workforce agility* terhadap *innovative work behavior*, akan tetapi *co-worker support* tidak menunjukkan peran sebagai moderator pada pengaruh *workforce agility* terhadap *innovative work behavior*.

Kata Kunci: *Innovation work behavior, workforce agility, co-worker support.*

APAKAH CO-WORKER SUPPORT DAPAT MEMODERASI PENGARUH WORKFORCE AGILITY TERHADAP INNOVATIVE WORK BEHAVIOR?

ROFIQI

Magister Psikologi Sains Universitas Muhammadiyah Malang

Vickyrofiqi1998@gmail.com

ABSTRACT

New innovations in Industry 4.0 have become a critical factor for success. Employees are required to be constantly prepared and innovative in responding to changes in the era and technological advancements through their innovative work behavior, thereby generating innovation. This study aims to explain the effect of workforce agility on innovative work behavior, with co-worker support as a moderating variable. The research design is non-experimental, involving 292 creative economy practitioners. The sampling technique employed is Convenience Sampling. The research instruments include the Innovative Work Behavior Scale, the Workforce Agility Questionnaire, and the Co-worker Support Scale. Data analysis is conducted using Moderated Regression Analysis (MRA). The results indicate a positive effect of workforce agility on innovative work behavior; however, co-worker support does not play a moderating role in the relationship between workforce agility and innovative work behavior.

Keywords: *Innovation work behavior, workforce agility, co-worker support.*

LATAR BELAKANG

Industri 4.0 merupakan era dimana perkembangan teknologi memiliki pengaruh yang sangat luar biasa dalam industri atau dunia kerja (Ali & Xie, 2021; Calış Duman & Akdemir, 2021). Kemajuan teknologi dalam 4.0 memiliki tantangan tersendiri bagi sumber daya manusia yang berada dalam suatu industri dan organisasi, dimana kecerdasan manusia dipertemukan dan dihadapkan dengan kecerdasan buatan yang dirancang sesederhana mungkin sehingga mudah diakses dan dipakai oleh semua kalangan (Ghobakhloo, 2020). Proses perkembangan industri dan organisasi sebelumnya dinilai bergantung terhadap kemampuan dan potensi yang dimiliki oleh seorang karyawan, akan tetapi dalam hal ini akan dinilai berbeda ketika kemajuan teknologi dalam industri 4.0 dapat memberikan kebutuhan lebih terhadap perusahaan (Ejsmont, 2021).

Namun, hal ini dinilai menjadi masalah dalam proses kesiapan karyawan dalam menghadapi sebuah tantangan baru berupa teknologi di era 4.0 yang harus memiliki kesiapan terhadap perubahan berbentuk apa saja demi kemajuan industri dan organisasi (Hanafiah et al., 2020; Sony & Naik, 2020). Menurut Wilkesmann (2018) Karyawan dalam industri 4.0 dinilai harus memiliki inovasi yang lebih dalam industri dan organisasi. Inovasi karyawan dinilai menjadi salah satu peran penting yang harus ada pada karyawan dalam industri 4.0 (Hanafiah et al., 2020). Kemudian Ven (1986) menilai perilaku kerja inovatif (*Innovative work behavior*) sebagai solusi terbaik dalam melahirkan sebuah inovasi.

Pentingnya perilaku inovatif pernah ditunjukkan oleh Kementerian Pariwisata dan Ekonomi Kreatif Republik Indonesia (Kemenparekraf RI) dalam menghadapi dampak covid-19 terhadap ekonomi nasional. Bagi pelaku ekonomi kreatif, *physical distancing* dan bekerja dari rumah bisa menjadi pembatas dalam proses pemasaran dan promosi suatu produk. Hal ini dapat dilihat pada data *outlook* pariwisata dan ekonomi kreatif Indonesia tahun 2020/2021 menunjukkan bahwa estimasi pertumbuhan pekerja sektor ekonomi kreatif di Indonesia -2,49%. Sementara data yang sama dari tahun sebelum pandemi Pendapatan Domestik Bruto (PDB) dari sektor ekonomi kreatif menjadi -2,39. Namun, dalam hal ini pemerintah mengambil langkah untuk memasukkan peran ekosistem digital dalam ekonomi kreatif untuk selalu kreatif dan memperbaharui ide untuk dapat menarik konsumen melalui media digital. Perilaku inovatif ini muncul setelah mengetahui data dari *Yougov* yang dikutip dari *facebook for business* mengungkap bahwa penggunaan sosial media meningkat sampai 38%.

Perilaku kerja inovatif dinilai menjadi konsep dalam revolusi industri 4.0 untuk mendorong pertumbuhan bisnis, daya saing dan kesuksesan (Halawa et al., 2023). Perilaku kerja inovatif melibatkan kemampuan untuk berpikir kreatif, menemukan solusi baru, serta mengimplementasikan ide-ide tersebut untuk meningkatkan efisiensi dan kinerja di tempat kerja (Shalley et al., 2004). Penelitian sebelumnya menilai bahwa perilaku kerja inovatif dinilai mempengaruhi keberlangsungan perusahaan karena melibatkan keunggulan kompetitif yang signifikan (Martins & Terblanche, 2003). Pemimpin dinilai harus memperhatikan karyawan yang memiliki tingkat perilaku kerja inovatif karena dinilai dapat mempengaruhi tingkat kreativitas (Politis, 2002). Perhatian terhadap inovasi karyawan akan menumbuhkan kepercayaan dan memberikan efek ketergantungan terhadap tugas-tugas organisasi sehingga dapat menguntungkan perusahaan (Bass et al., 2003; Burke et al., 2007; Caldwell & Dixon, 2010; Dirks & Ferrin, 2002). Penelitian yang dilakukan oleh Alheet et al., (2021) menjelaskan bahwa kepemimpinan dinilai secara signifikan mempengaruhi perilaku kerja inovatif.

Pemimpin merupakan sosok yang dinilai memiliki pengaruh yang signifikan terhadap seorang perilaku inovatif karyawan karena dinilai dapat merangsang pembentukan ide melalui perilaku-perilaku umum sehari-hari terhadap karyawannya (Jong & Hartog, 2007). Kepemimpinan transformasional merupakan gaya kepemimpinan yang memiliki pengaruh yang signifikan terhadap perilaku kerja inovatif (Afsar et al., 2014; Afsar & Umrani, 2020; Alshahrani, 2023; Byantara et al., 2023; Karimi et al., 2023; Masood & Afsar, 2017; Zhang et al., 2021). Model kepemimpinan lain yang dinilai dapat mempengaruhi perilaku kerja inovatif yaitu *entrepreneurial leadership* (Bagheri, 2017; Li et al., 2020, 2020b; Malibari & Bajaba, 2022), *inclusive leadership* (Javed, Abdullah, et al., 2019; Javed et al., 2021; Javed et al., 2019; Mansoor et al., 2021), *digital leadership* (Erhan et al., 2022; Rehman et al., 2023), *ethical leadership* (Aprilianty & Waskito, 2023), *ambidextrous leadership* (Jabeen et al., 2023), *authentic leadership* (Bai et al., 2022; Purwanto et al., 2021), dan *transactional leadership* (Faraz et al., 2018; Politis, 2002). Selain kepemimpinan, terdapat beberapa beberapa faktor situasional lainnya yang dapat mempengaruhi perilaku kerja inovatif seperti *multiculturalisme* (Korzilius et al., 2017), *person-job fit* (Afsar et al., 2015), dan *organization culture* (Bharthvajan, 2007; Eskiler et al., 2016; Kamel, 2017; Khan et al., 2020; Yeun & Han, 2016).

Pengaruh perilaku kerja inovatif tidak hanya dipengaruhi dari faktor luar saja, akan tetapi dari dalam diri manusia terdapat beberapa faktor yang mempengaruhinya seperti halnya motivasi.

Motivasi menurut Gagné & Deci, (2005) dapat ditunjukkan dengan adanya minat, kegembiraan, rasa ingin mengetahui, tantangan dan kepuasan. Sedangkan Amabile dan Pillemer (2012) menjelaskan terdapat tiga hal penting yang dapat mempengaruhi kreativitas dan inovasi seseorang, yaitu relevan dengan kreativitas, keterampilan yang relevan dengan domain, dan motivasi tugas. Motivasi memang ditemukan memiliki hubungan dengan perilaku kerja inovatif (Usman et al., 2019). Hal ini selaras dengan penelitian sebelumnya yaitu Devloo et al., (2015) dan Zhang & Bartol, (2010) menjelaskan pengaruh motivasi terhadap perilaku kerja inovatif karyawan. Faktor personal lainnya yang menjadi pengaruh terhadap perilaku kerja inovatif yaitu *Proactive Personality* (Li et al., 2017; Giebels et al., 2016; Kale, 2015; Ng & Feldman, 2013; Tekeli & Özkoç, 2022). Selain motivasi dan kepribadian proaktif, faktor personal lain yang dapat mempengaruhi IWB adalah *locus of control* Zhang et al., 2021; Kaur & Gupta, 2016; Byantara et al., 2023; Skudiene et al., 2018). Kemudian terdapat penelitian lain yang dilakukan oleh El-Sayed et al., (2022) menjelaskan bahwa *Workforce agility* atau kelincuhan kerja dinilai memiliki hubungan dengan perilaku inovasi kerja.

Penelitian serupa dilakukan oleh Widiyati (2023) yang menjelaskan pengaruh *workforce agility* terhadap *innovative work behavior*, hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kelincuhan kerja memiliki pengaruh yang positif terhadap perilaku kerja inovatif. Artinya semakin tinggi kelincuhan kerja seseorang maka akan semakin tinggi juga perilaku inovasi kerja seseorang. Kelincuhan karyawan dalam bekerja dinilai mampu memanfaatkan keterampilannya secara proaktif dengan melakukan sebuah inovasi baru tepat sebelum dibutuhkan (Pralhad & Hamel, 2003). Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh El-Sayed et al., (2022) dan Widiyati (2023) terdapat perbedaan pada subjek sehingga dinilai akan menjadi bias dalam proses pengambilan data dan hasil penelitian. Penelitian oleh El-Sayed et al., (2022) menjelaskan perilaku inovasi kerja bergantung pada umur, jenis kelamin, dan masa kerja, akan tetapi hal ini tidak menjadi perhitungan dalam penelitian yang dilakukan oleh Widiyati (2023). Oleh karena itu perlu dilakukan penelitian lebih lanjut mengenai *workforce agility* dan *innovative work behavior*.

Selain itu, faktor dari perilaku inovatif kerja bukan hanya dari faktor ketangkasan kerja, akan tetapi terdapat variabel lain yang akan memperkuat perilaku inovasi kerja seorang karyawan. Pengaruh perilaku inovasi kerja seorang karyawan tidak hanya dipengaruhi oleh ketangkasan kerja, akan tetapi terdapat variabel lain yang juga dinilai menjadi penguat atau memperlemah pengaruh keduanya. Namun, dalam penelitian ini peneliti mencari variabel yang dinilai

memperkuat pengaruh ketangkasan kerja terhadap perilaku kerja inovatif karyawan. Penelitian ini tertarik menggunakan peran *co-worker support* atau dukungan rekan kerja sebagai variabel moderator yang diprediksi akan memperkuat pengaruh ketangkasan kerja terhadap perilaku kerja inovatif. *Co-worker support* merupakan bentuk membantu teman atau rekan kerja lewat pengetahuan dan memberikan dorongan dan dukungan (Self et al., 2022). *Co-worker support* dapat menjadi sebuah bantuan atau motivasi yang diperoleh dari rekan kerjanya (Basford & Offermann, 2012).

Co-worker support atau dukungan rekan kerja bisa menjadi fasilitator yang akan memberikan peningkatan yang signifikan terhadap *innovative work behavior*. Menurut Eva et al., (2019) rekan kerja dapat menjunjung tinggi kontrak psikologis karyawan sehingga mendorong perilaku kerja inovatif. Kemudian penelitian lain juga menjelaskan bahwa dukungan rekan kerja dinilai memberikan perilaku afektif karyawan sehingga dapat meningkatkan implementasi dalam perilaku inovasi karyawan (Yang et al., 2020). Hal ini juga serupa dengan penelitian yang dilakukan oleh Surya (2020) menjelaskan bahwa perusahaan diharuskan untuk merangsang dukungan pada rekan kerjanya untuk meningkatkan efikasi diri sehingga memunculkan perilaku kerja inovatif karyawan. Oleh sebab itu peneliti tertarik menjadikan *co-worker support* atau dukungan kerja menjadi variabel moderator dalam penelitian ini. Sebagaimana penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Rehman et al., (2019) menjelaskan bahwa dukungan rekan kerja memoderasi pengaruh antara pemberdayaan psikologis dan perilaku kerja inovatif. penelitian lain juga menjelaskan bahwa dukungan rekan kerja memoderasi pengaruh antara komitmen afektif terhadap perubahan dan perilaku inovasi kerja (Montani et al., 2012).

Berdasarkan pemaparan diatas bahwa tujuan penelitian ini yaitu ingin mengetahui pengaruh *workforce agility* terhadap *innovative work behavior* dan peran *co-worker support* sebagai moderator antara keduanya. Sedangkan manfaat teoritis dari penelitian ini diharapkan mampu menjadi kajian dalam bidang psikologi ke depannya, serta menambah wawasan mengenai *innovative work behavior*, *workforce agility*, dan *co-worker support*. Selain itu terdapat manfaat praktis yaitu penelitian ini diharapkan mampu memberikan gambaran mengenai peran *co-worker support* terhadap pengaruh antara *workforce agility* dan *innovative work behavior* pada karyawan dalam sebuah industri 4.0, penelitian ini juga diharapkan menjadi referensi strategi untuk perkembangan dan persaingan industri 4.0 berkaitan dengan perilaku inovasi kerja (*innovative work behavior*).

TINJAUAN PUSTAKA

Innovative Work Behavior

Innovative work behavior didefinisikan sebagai semua perilaku yang dimiliki oleh karyawan yang kemudian diarahkan kepada proses pembuatan, pengenalan atau penerapan terkait peran, kelompok atau organisasi yang meliputi ide-ide, proses, produk atau bahkan prosedur demi adopsi yang relevan (Spiegelaere et al., 2014). Definisi tersebut dinilai membatasi perilaku inovatif oleh Janssen (2000) karena perilaku inovatif yang didesain untuk memberikan hasil baru yang dinilai dapat memberikan manfaat bagi organisasi. Proses pemahaman individu atau karyawan dimulai dengan pemahaman terhadap masalah dengan ide dan solusinya, baik baru maupun yang diadopsi (Scott & Bruce, 1994). Kemudian definisi lain tentang *innovative work behavior* merupakan tindakan yang dilakukan oleh individu atau karyawan karena terjadinya kemunculan, pengenalan serta penerapan ide-ide baru yang dinilai dapat memberi keuntungan terhadap organisasi atau perusahaan dalam berbagai tingkatan (Kleysen & Street, 2001).

Perilaku kerja inovatif juga didefinisikan oleh Jong dan Hartog (2010) sebagai perilaku individu atau karyawan yang dapat berpengaruh terhadap peran kerja, proses, produk, atau prosedur yang baru dan bermanfaat, kemudian Jong dan Hartog bahwa orang dengan perilaku kerja inovatif akan memiliki kesediaan untuk mengembangkan inovasi, istilah kesediaan tersebut merujuk pada sikap atau niat karyawan lebih dari perilaku karyawan yang efektif. Kemudian Spiegelaere et al., (2014) memberikan deskripsi bahwa perilaku kerja inovatif mengacu pada aktivitas yang bisa dimasukkan dalam perilaku yang inovatif, kemudian bagaimana individu menghasilkan dan mengembangkan ide, mendapatkan dukungan dan implementasi inovasi yang efektif di tempat kerja, sehingga hal ini akan berimbas pada tanggung jawab atas semua fase inovasi yang dimiliki oleh karyawan. Oleh sebab itu, dari berbagai definisi tentang perilaku kerja inovatif yang sudah dijelaskan diatas dapat disimpulkan bahwa *innovative work behavior* merupakan tindakan karyawan dalam mengembangkan, memperkenalkan, dan menerapkan ide-ide baru yang bermanfaat di tempat kerja yang mencakup berbagai aktivitas mulai dari mencari solusi kreatif untuk masalah yang ada, meningkatkan proses kerja, hingga menciptakan produk atau layanan baru.

Menurut Jong & Hartog (2010) *Innovative work behavior* memiliki empat aspek yang muncul dalam perilakunya, yaitu *idea exploration*, *idea generation*, *idea championing* dan *idea implementation*. Adapun penjelasan dari empat dimensi tersebut sebagai berikut: Pertama, *Idea*

exploration adalah cara dalam meningkatkan produk, layanan, atau proses saat ini demi mencoba untuk memikirkan dengan cara dan alternatif lain; Kedua, *Idea generation* merupakan pembentukan ide yang berhubungan dengan produk, layanan atau proses yang baru, masuk ke pasar baru, perbaikan dalam proses pekerjaan saat dia bekerja, atau secara umum solusi untuk masalah yang sedang teridentifikasi; Ketiga, *Idea championing* merupakan ide besar yang dimiliki perlu dipromosikan karena ke tidak sesuaian dengan keadaan yang sedang digunakan dalam kelompok kerja atau organisasi; Keempat, *Idea implementation* merupakan usaha dan sikap yang besar dalam berorientasi pada hasil, dalam hal ini individu tersebut akan berpikir untuk mewujudkan ide-idenya. Implementasi dari ide-ide yang dimilikinya akan dijadikan sebagai bagian dari proses kerja dan perilaku yang dilakukan dalam proses mengerjakan produk atau proses kerja baru.

Innovative work behavior memiliki faktor yang dinilai dapat mempengaruhinya, menurut Yuan & Woodman (2010) terdapat tiga faktor utama yang menjadi pengaruh didalamnya, seperti faktor individu, organisasional, dan faktor lingkungan. Faktor individu dalam hal ini berupa faktor yang berasal dari dalam diri seseorang seperti keterbukaan diri terhadap pengalaman baru, kemampuan kognitif, motivasi intrinsik dan lain-lain. Kemudian faktor organisasional, dalam hal ini berupa faktor situasional yang disebabkan dalam dunia kerja atau organisasi, seperti dukungan organisasi untuk berinovasi, budaya organisasi, bentuk kepemimpinan, dan lain-lain. Terakhir adalah faktor lingkungan, dalam hal ini adalah faktor yang cenderung dalam situasi sosial, seperti norma dan nilai sosial, persaingan, ke tidak pastina ekonomi, dan lain-lain.

Workforce Agility

Workforce Agility menurut Breu (2002) merupakan bentuk respons dari tenaga kerja atau karyawan terhadap perubahan lingkungan non prediktif yang terjadi dalam organisasi. Definisi lain dari *workforce agility* adalah kemampuan pekerja untuk menyesuaikan kapasitas dan kapabilitas mereka setelah mereka menjalani pelatihan untuk menguasai pengetahuan dan keterampilan yang diperlukan dengan tepat waktu (Qin & Nembhard, 2010). Ketangkasan karyawan merupakan kemampuan beradaptasi dengan cepat terhadap hal apapun terjadi secara tiba-tiba, seperti perubahan lingkungan, teknologi, perubahan pasar dan lain-lain (Breu et al., 2002). Individu dalam konteks *Workfoce agility* dinilai memiliki visi dan kemampuan yang luas untuk menghadapi berbagai tantangan yang dihadapinya (Zhang & Sharifi, 2000).

Plonka (1997) mengamati bahwa karyawan atau individu dalam kategori *workforce agility* dinilai memiliki sikap yang positif terhadap proses pembelajaran dan proses pengembangan dirinya, dan hal ini juga dinilai memiliki proses pemecahan masalah yang baik, nyaman terhadap perubahan, serta memiliki ide-ide baru dan selalu siap dalam tanggung jawab apapun. *Workforce agility* dinilai memiliki kemampuan merespons dengan cepat dan tepat sehingga dapat memanfaatkan perubahan dan memanfaatkannya sebagai peluang (Hai et al., 2003). Oleh sebab itu, dari berbagai definisi yang sudah dijelaskan sebelumnya maka bisa ditarik Kesimpulan bahwa *workforce agility* merupakan kemampuan karyawan untuk beradaptasi dengan cepat dan efektif terhadap perubahan di lingkungan kerja, hal ini mencakup kemampuan untuk mengembangkan dan memperbarui keterampilan, mengambil berbagai tanggung jawab, berpindah antar peran dengan mudah, dan bekerja secara kolaboratif dalam tim yang berbeda.

Terdapat tiga dimensi yang ada pada tenaga kerja yang tangkas atau *workforce agility*, yaitu proaktif, adaptif, dan resiliensi (Sherehiy & Karwowski, 2014). Pertama proaktif, dalam hal ini mengacu pada perilaku karyawan dalam mengantisipasi masalah terkait perubahan dan menemukan solusi untuk masalah tersebut serta melakukan perbaikan secara keseluruhan dalam pekerjaan mereka. Kedua adaptif, dalam hal ini terkait dengan fleksibilitas profesional karyawan, aspek ini terkait dengan kemampuan untuk mengambil berbagai tanggung jawab, berpindah dengan mudah dari satu peran ke peran lain, dan bekerja secara simultan pada berbagai tugas dalam berbagai tim. Ketiga, Resiliensi yang mengacu pada kemampuan karyawan untuk mempertahankan sikap positif terhadap perubahan, ide-ide baru, dan adopsi teknologi baru, dalam hal ini mencakup toleransi terhadap situasi tak terduga, perbedaan pendapat, dan kondisi yang menyebabkan stres serta respons terhadap stres.

Co-worker Support

Co-worker support atau dukungan rekan kerja diketahui dalam bentuk membantu teman atau rekan kerja lewat pengetahuan dan memberikan dorongan dan dukungan (Self et al., 2022). *Co-worker support* dapat menjadi sebuah bantuan atau motivasi yang diperoleh dari rekan kerjanya (Basford & Offermann, 2012). *Co-worker support* menjadi gambaran sejauh mana perilaku rekan kerja dalam mengoptimalkan dorongan kepada rekan kerja yang lainnya melalui pembelajaran di tempat kerja (Norling & Chopik, 2020). Dukungan rekan kerja juga didefinisikan sebagai kesiapan seorang karyawan untuk saling membantu dalam mengerjakan tugas-tugasnya

seperti kerja sama, dukungan terhadap tugas, dan saling menghormati sehingga dinilai dapat menjadi sumber daya yang bermanfaat bagi sesama karyawan (Basford & Offermann, 2012), kemudian Basford dan Offermann juga menjelaskan bahwa dukungan rekan kerja dapat memberikan bantuan saat dibutuhkan, dan dukungan rekan kerja dapat menjadi sumber informasi dan pemberi masukan tentang masalah dalam lingkungan pekerjaan.

Co-worker Support merupakan tingkat di mana seorang karyawan menerima dukungan dari rekan kerja dalam hubungan di tempat kerja, kemudian hal ini dinilai berharga dalam organisasi yang melengkapi dukungan formal yang diterima dari supervisor dan memfasilitasi fungsi karyawan dalam organisasi (Chung et al., 2021). Oleh sebab itu, dari semua definisi yang sudah dijelaskan bisa ditarik kesimpulan bahwa dukungan kerja atau *co-worker support* merupakan bantuan yang diberikan oleh sesama karyawan di tempat kerja dalam aspek emosional, instrumental, dan informasi, hal ini bisa berupa bantuan dalam menyelesaikan tugas, memberikan saran atau masukan, mendengarkan masalah pribadi atau memberikan dorongan dan motivasi.

Co-worker support dapat diidentifikasi berdasarkan dua aspek penting, yaitu *co-co-worker instrumental support* dan *co-worker emotional support* (Prihatsanti, 2021; Self et al., 2022). *Co-worker emosional support* merupakan dukungan pasif terhadap orang lain, seperti dukungan pasif dalam persahabatan berupa simpati atau merasa didengarkan dan mendengarkan dalam masalahnya, *co-worker instrumental support* merupakan dukungan aktif dan lebih luas kepada rekan karyawan yang membutuhkan bantuan, seperti dalam membantu individu menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya.

Faktor yang dapat mempengaruhi *co-worker support* menurut Prihatsanti (2021) pada tiga aspek utama, yaitu individu, organisasi, dan lingkungan. Individu secara garis besar karena keterampilan interpersonal yang ada pada dalam dirinya, atau hal lain seperti empati yang dimiliki sehingga tergerak untuk membantu sesama rekan kerjanya, atau bahkan hal lain yang terdapat dalam diri seseorang seperti kepercayaan pada rekan kerja, dan faktor lain pada diri individu yang menyebabkan mendukung tenaga kerjanya. Kemudian faktor organisasi, dalam hal ini bisa berbentuk budaya organisasi, gaya kepemimpinan, nilai-nilai yang ada di dalam organisasi, dan lain-lain. Kemudian terakhir yaitu faktor sosial, dalam hal ini bisa berupa tekanan pekerjaan, ke tidak pastian pekerjaan, persaingan antar karyawan, dan lain-lain.

Workforce Agility dan Innovative Work Behavior

Kidd (1994) menjelaskan bahwa workforce agility dapat melibatkan dua elemen, pertama *workforce agility* seorang karyawan mampu merespons sebuah perubahan dengan cara tepat, sedangkan elemen kedua yaitu *workforce agility* seorang karyawan mampu mengeksplorasi suatu perubahan dan mengambil keuntungan dari sebuah perubahan tersebut menjadi sebuah peluang. *Workforce agility* dinilai memberikan keuntungan yang baik untuk perusahaan, baik di dalam atau di luar perusahaan dapat menjalin kerja sama yang baik, terkait penerapannya *Workforce agility* dituntut untuk bergerak cepat, tepat dan efektif dalam situasi dan kondisi apapun (Breu et al., 2002). *Workforce agility* mengacu pada proaktif, fleksibilitas, dan ketahanan dalam keadaan yang tidak rutin dan tidak dapat diprediksi (Sherehiy et al., 2007). *Workforce agility* dinilai harus dimiliki oleh seorang karyawan karena dapat memberikan perubahan terhadap kapasitas dan kapabilitas seorang tenaga kerja untuk terlatih dalam menguasai pengetahuan dan keterampilan mereka secara tepat waktu (Qin & Nembhard, 2010).

Workforce agility dapat bergerak secara fleksibel, cepat dan efektif supaya selalu siap dikolaborasikan dengan setiap lingkungan (Gunasekaran & Yusuf, 2002). *Workforce agility* dinilai mampu memanfaatkan keterampilannya secara proaktif dengan melakukan sebuah inovasi baru lewat keterampilan mereka tepat sebelum dibutuhkan (Prahalad & Hamel, 2003). Penelitian yang dilakukan oleh El-Sayed et al., (2022) menjelaskan tentang hubungan *workforce agility* dan *innovative work behavior*. Berikutnya terdapat penelitian terbaru dari Widiyati (2023) menjelaskan pengaruh *workforce agility* terhadap *innovative work behavior*, hasil penelitian ini memiliki pengaruh yang positif, artinya semakin tinggi kelincahan kerja seseorang, maka semakin tinggi perilaku inovasi kernya.

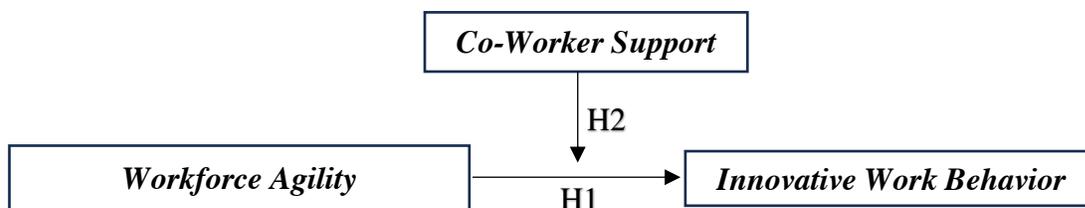
Pengaruh Workforce Agility terhadap Innovative Work Behavior: Peran Co-Worker Support Sebagai Moderator

Workforce agility dinilai mampu memanfaatkan keterampilannya secara proaktif dengan melakukan sebuah inovasi baru lewat keterampilan mereka tepat sebelum dibutuhkan (Prahalad & Hamel, 2003). Penelitian yang dilakukan oleh El-Sayed et al., (2022) menjelaskan tentang hubungan *workforce agility* dan *innovative work behavior*. Berikutnya terdapat penelitian terbaru dari Widiyati (2023) menjelaskan pengaruh *workforce agility* terhadap *innovative work behavior*, hasil penelitian ini memiliki pengaruh yang positif, artinya semakin tinggi kelincahan kerja

seseorang, maka semakin tinggi perilaku inovasi kernya. Selain itu, faktor dari *innovative work behavior* bukan hanya *workforce agility*, akan tetapi terdapat variabel lain yang kemungkinan akan memperkuat ataupun memperlemah *innovative work behavior* meskipun pengaruh antara *workforce agility* dan *innovative work behavior* terbukti memiliki pengaruh positif. penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Rehman et al., (2019) menjelaskan bahwa dukungan rekan kerja (*co-worker support*) memoderasi pengaruh antara pemberdayaan psikologis dan perilaku kerja inovatif. Penelitian lain juga menjelaskan bahwa dukungan rekan kerja memoderasi pengaruh antara komitmen afektif terhadap perubahan dan perilaku inovasi kerja (Montani et al., 2012).

Workforce agility dapat dipastikan memiliki hubungan terhadap *innovative work behavior*, bahkan penelitian terbaru menjelaskan terdapat pengaruh ketangkasan kerja terhadap perilaku inovatif kerja dinilai positif (El-Sayed et al., 2022; Widiyati, 2023). Sebagaimana penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Rehman et al., (2019) menjelaskan bahwa dukungan rekan kerja memoderasi pengaruh antara pemberdayaan psikologis dan perilaku kerja inovatif. penelitian lain juga menjelaskan bahwa dukungan rekan kerja memoderasi pengaruh antara komitmen afektif terhadap perubahan dan perilaku inovasi kerja (Montani et al., 2012). Pemaparan dari penelitian sebelumnya dapat disimpulkan bahwa pengaruh *workforce agility* terhadap *innovative work behavior* berpengaruh positif, artinya semakin tinggi tingkat ketangkasan kerja yang dimiliki karyawan maka semakin tinggi juga tingkat perilaku inovasi kerjanya, dengan adanya peran *co-worker support* pada penelitian ini dapat menjadi peran kontrol yang mungkin dapat memperkuat atau memperlemah pengaruh antara *workforce agility* dan *innovative work behavior*.

Kerangka Berpikir



Gambar 1. Apakah *Co-Worker Support* dapat Memoderasi Pengaruh *Workforce Agility* Terhadap *Innovative Work Behavior*

Hipotesis

Berdasarkan pemaparan diatas, peneliti dapat menarik hipotesis sebagai berikut:

Hipotesis 1 : Terdapat pengaruh positif *workforce agility* terhadap *innovative work behavior*

Hipotesis 2 : *Co-Worker Support* memperkuat pengaruh *Workforce Agility* terhadap *Innovative work behavior*

METODE PENELITIAN

Desain Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, pendekatan kuantitatif merupakan penelitian yang bekerja menggunakan statistika atau angka dalam menggambarkan atau menentukan hubungan antara satu variabel dengan lebih (Stockemer, 2019). Sedangkan penelitian ini menggunakan desain penelitian *cross-sectional study* yaitu penelitian yang dilakukan dalam satu waktu (Wang & Cheng, 2020). Penelitian ini menganalisis peran *co-worker support* sebagai variabel moderator antara pengaruh *workforce agility* terhadap *innovative work behavior*.

Subjek penelitian

Penelitian ini berjumlah 292 yang difokuskan kepada para pelaku ekonomi kreatif yang berada di Kota Malang dan berada di bawah naungan *Malang Creative Center (MCC)*. *Malang Creative Center* menaungi 17 sub sektor, yaitu: aplikasi, kuliner, kriya, fotografi, Fashion, arsitektur, DKV, televisi dan radio, game, film, pertunjukan, film, penerbitan, periklanan, desain interior, produk, music dan seni rupa. Menurut tabel Isaac dan Michael penelitian ini sudah sesuai dengan batas minimal dengan taraf kesalahan 5% dengan jumlah populasi sampel yang tidak diketahui (Sugiyono, 2019). Kemudian penelitian ini juga mengacu pada pendapat Roscoe (1982) yang menyatakan bahwa ukuran sampel dalam sebuah penelitian dikatakan layak diangka 30-500 sampel. Teknik pengambilan sampel pada penelitian ini menggunakan teknik *convenience sampling*, dimana pengambilan sampel pada teknik ini berdasarkan kemudahan, yaitu responden yang bersedia mengisi kuesioner, dalam hal ini adalah kemudahan responden dipilih karena kebetulan berada di tempat yang tepat pada waktu yang tepat serta kesediaan responden dalam mengisi kuesioner (Sugiyono, 2019). Karakteristik yang menjadi syarat dalam subjek penelitian ini yaitu: Pertama, Pelaku industri di bidang Ekonomi Kreatif yang berada di Kota Malang; Kedua, Usia antara 20-35 tahun; Ketiga, usia kerja 5-15 tahun.

Tabel 1. Data Demografi Subjek (N=292)

Karakteristik		N	Persentase (%)
Jenis kelamin	Laki-Laki	166	56.8
	Perempuan	126	43.2
Umur	< 30 tahun	187	64.0
	> 30 tahun	105	36.0
Usia kerja	1-5 tahun	169	57.9
	6-10 tahun	120	41.0
	11-15 tahun	3	1.0
Sub Sektor	Aplikasi, Game	40	13.7
	Kuliner, Produk	53	18.2
	Arsitektur, Fasion, Desain Interior, DKV	81	27.8
	Periklanan, Penerbitan, Televisi dan Radio	60	20.6
	Film, Musik, Seni rupa, Pertunjukan, Kriya	57	19.6
	Lain-lain	1	.3

Berdasarkan hasil data demograf penelitian ini lebih didominasi oleh laki-laki di angka 58% dan selebihnya adalah perempuan sebanyak 43,2%. Kemudian dari data demografi tersebut juga menjelaskan umur subjek dalam penelitian ini yang dibedakan dengan dua bagian, pertama yaitu kurang dari 30 tahun dengan persentase 64% dan 36% lainnya adalah lebih dari 30 tahun. Kemudian usia kerja subjek dalam penelitian ini juga dibahas, dalam usia kerja dibedakan menjadi tiga bagian, pertama 1-5 tahun dengan persentase 57,9%, kedua 6-10 tahun dengan persentase 41%, dan terakhir 11-15 tahun dengan persentase 1%. Kemudian pada bagian sub sektor, penelitian ini lebih didominasi oleh subjek dari produk dan aplikasi sebanyak 12,7%, televisi dan radio sebanyak 12,3%, dan fasion sebanyak 10,3%

Instrumen penelitian

Penelitian ini terdapat tiga variabel, pertama variabel bebas atau sering disebut dengan *Independent variable* (X), dimana variabel ini adalah variabel yang memiliki pengaruh atau variabel yang menjadi faktor terhadap variabel yang lain, kemudian variabel berikutnya adalah variabel terikat atau sering dikenal dengan *dependent variable* (Y) yang merupakan variabel yang dipengaruhi oleh variabel independen, terakhir adalah variabel moderator (M) dimana variabel ini berfungsi sebagai variabel kontrol antara variabel independen dan variabel dependen (Nasution,

2017). Pada penelitian ini yang menjadi variabel bebas atau *independent variable* (X) adalah *workforce agility*, sedangkan yang menjadi variabel terikat atau *dependent variable* (Y) adalah *innovative work behavior*, sedangkan variabel moderator (M) dalam penelitian ini adalah *co-worker support*.

Perilaku kerja inovatif atau *innovative work behavior* merupakan perilaku yang dimiliki oleh karyawan yang kemudian diarahkan kepada proses pembuatan, pengenalan atau penerapan terkait peran, kelompok atau organisasi yang meliputi ide-ide, proses, produk atau bahkan prosedur demi adopsi yang relevan (Spiegelaere et al., 2014). Pengukuran variabel *Innovative Work Behavior* (IWB) dalam penelitian ini menggunakan instrumen *Innovative Work Behavior Scale* (IWBS) dari Jong & Hartog (2010) yang terdiri dari 10 item dengan *Cronbach's Alpha* 0.82. Kemudian skala ini menggunakan 4 alternatif jawaban yaitu 4 (sangat setuju), 3 (setuju), 2 (tidak setuju), 1 (sangat tidak setuju). Terdapat contoh item yang digunakan dalam instrumen variabel *Innovative work behavior*, seperti “saya mencari metode, teknik, atau instrumen kerja baru” dan “saya mencoba mencoba berbagai Solusi untuk menyelesaikan masalah di tempat kerja”.

Workforce agility adalah bentuk ketangkasan karyawan atau tenaga kerja, dalam perspektif perilaku yang proaktif, adaptif, dan resiliensi (Sherehiy & Karwowski, 2014). Pengukuran variabel *Workforce Agility* (WFA) dalam penelitian ini menggunakan instrumen *Workforce Agility Questionnaire* (WFQ) yang dirancang oleh Sherehiy dan Karwowski (2014) dan sudah disesuaikan di Indonesia oleh (Viranda et al., 2023). *Workforce agility* terdiri dari dimensi yang diukur, yaitu proaktif, adaptif dan resiliensi, variabel ini terdiri dari 24 item yang dinilai validitasnya cukup baik dengan nilai *unidimensional* sebesar 30,2% yang diidentifikasi sesuai dengan model *Rasch*. Kemudian koefisien reliabilitas item di angka 0,96 dengan kategori sangat bagus, reliabilitas *person* diangka 0,88 dalam kategori bagus, dan nilai *Cronbach's Alpha* 0.90 dalam kategori sangat bagus. Kemudian skala ini menggunakan 4 alternatif jawaban yaitu 4 (sangat setuju), 3 (setuju), 2 (tidak setuju), 1 (sangat tidak setuju). Item pernyataan dalam variabel *workforce agility* seperti “Saya dapat beradaptasi dengan persyaratan peralatan baru” dan “Saya mampu beradaptasi untuk bekerja dengan tim yang memiliki kebiasaan berbeda”.

Co-worker support atau dukungan rekan kerja diketahui dalam bentuk membantu teman atau rekan kerja lewat pengetahuan dan memberikan dorongan dan dukungan (Self et al., 2022). *Co-worker support* dapat menjadi sebuah bantuan atau motivasi yang diperoleh dari rekan kerjanya (Basford & Offermann, 2012). Pengukuran *Co-Worker Support* (CWS) dalam penelitian

ini menggunakan *co-worker support scale* (CWSS) oleh Setton dan Mossholder yang telah diadaptasi kedalam bahasa Indonesia menggunakan *International Test Commission* (ITC) oleh Prihatsanti (2021). Skala tersebut diadaptasi atas *co-worker support scale* oleh Setton dan Mossholder dengan Cronbach's Alpha 0.80. Penelitian ini menggunakan 14 item dan terdiri dari 5 pilihan, yaitu sangat tidak setuju (1), tidak setuju (2), netral (3), setuju (4) dan sangat setuju (5). Salah satu contoh item yang menjadi pernyataan dalam variabel *Co-Worker Support* seperti "rekan kerja saya membantu saya di saat saya menghadapi beban pekerjaan yang berat" dan "rekan kerja saya rela meninggalkan kesibukannya untuk membantu menyelesaikan masalah pekerjaan saya".

Prosedur dan Analisis data

Penelitian ini dirancang dengan beberapa tahap yaitu adanya tahap persiapan, tahap pelaksanaan dan tahap analisis data. Pada tahap persiapan, peneliti mencari artikel atau jurnal terkait dengan variabel dependen yang diambil dari fenomena, kemudian setelah mendapatkan variabel dependen yang sesuai, maka peneliti mencari variabel yang mempengaruhi variabel dependen melalui jurnal penelitian sebelumnya untuk dijadikan variabel independen dan variabel moderator. Kemudian peneliti mencari alat ukur yang sebelumnya sudah disesuaikan di Indonesia dan memiliki nilai *Cronbach Alpha* (α) 0.6 hingga 0.9. Bagi skala yang berbahasa Inggris melalui proses penerjemahan ke dalam bahasa Indonesia terlebih dahulu.

Tahapan selanjutnya adalah tahap pelaksanaan atau pengambilan data. Tahap ini dilakukan dengan menyebarkan angket atau kuesioner dari ketiga skala tersebut kepada subjek penelitian melalui Online atau turun lapangan. Alat ukur yang sudah ditentukan kemudian disebarkan kepada subjek berdasarkan kriteria yang sudah ditentukan. Proses turun lapangan dibagi menjadi dua bagian, pertama untuk melakukan uji validitas dan reliabilitas terhadap sebagian subjek, kemudian setelah instrumen yang digunakan dinilai valid dan reliabel, maka proses penyebaran angket dilakukan sesuai dengan jumlah subjek yang sudah ditentukan. Proses penyebaran kuesioner dalam penelitian ini menggunakan *Google Form*.

Tahap terakhir adalah analisis data. Pada tahap ini, data yang sudah diisi oleh subjek dalam *Google Form* diproses ke Office Excel, kemudian data disiapkan untuk diproses ke aplikasi SPSS 27 version for IOS untuk diolah dan diperoleh hasil. Metode yang digunakan dalam Analisis ini menggunakan *Moderated Regression Analysis* (MRA) dengan model 1 serta di analisis PROCESS by Hayes (Hayes, 2018).

HASIL PENELITIAN

Deskripsi Variabel Penelitian

Setelah melakukan proses pengambilan data, maka dianalisis sehingga menghasilkan pembahasan seperti deskripsi dan uji kategorisasi. Uji deskripsi dilakukan untuk memudahkan peneliti dalam mendapatkan hasil yang diinginkan, sesuai dan akurat dalam prosesnya.

Tabel 2. Uji Deskripsi

Variabel	Mean	SD	1	2	3
1. <i>Workforce Agility</i>	77.6	7.145	1		
2. <i>Innovative Work Behavior</i>	33.3	3.185	.766**	1	
3. <i>Co-Worker Support</i>	55.7	4.227	.598**	.536**	1
Keterangan: ** $P < 0.01$					

Hasil analisis tabel tersebut menunjukkan hubungan positif *workforce agility* dengan *innovative work behavior* ($r=.76$; $p < 0.01$). Hasil berikutnya menunjukkan pengaruh positif *workforce agility* terhadap *co-worker support* ($r=.59$; $p < 0.01$). Terakhir, tabel tersebut menunjukkan hubungan positif *innovative work behavior* dengan *co-worker support* ($r=.53$; $p < 0.01$).

Tabel 3. Uji Kategorisasi Variabel *Innovative Work Behavior*

Kategorisasi	Kriteria	n	%
Rendah	$X < 30,1$	88	30
Sedang	$30,1 \leq X < 36,5$	156	53
Tinggi	$X > 36,5$	48	17

Hasil uji kategorisasi variabel *innovative work behavior* menunjukkan bahwa 30% subjek menunjukkan hasil rendah, yaitu berada di skor kurang dari 30,1 sebanyak 88 orang. Kemudian subjek memiliki kategori sedang sebanyak 53% yaitu di antara skor 30,1 sampai 36,5 sebanyak 156 orang. Terakhir berada yaitu berada pada kategori rendah sebanyak 17% dengan skor lebih dari 36,5 sebanyak 17 orang. Artinya rata-rata *workforce agility* subjek pada penelitian ini yaitu sedang.

Tabel 4. Uji Kategorisasi Variabel *Work Force Agility*

Kategorisasi	Kriteria	n	%
Rendah	$X < 70,5$	55	19
Sedang	$70,5 \leq X < 84,8$	190	65
Tinggi	$X > 84,8$	47	16

Hasil uji kategorisasi variabel *workforce agility* menunjukkan bahwa 19% subjek menunjukkan hasil rendah, yaitu berada di skor kurang dari 70,5 sebanyak 55 orang. Kemudian subjek memiliki kategori sedang sebanyak 65% di antara skor 70,5 sampai 84,8 yaitu 190 orang. Terakhir berada pada kategori rendah sebanyak 16% dengan skor lebih dari 84,8 sebanyak 16 orang. Artinya rata-rata subjek pada penelitian ini memiliki tingkat *workforce agility* yang sedang

Tabel 5. Uji Kategorisasi Variabel *Co-Worker Support*

Kategorisasi	Kriteria	n	%
Rendah	$X < 51,5$	37	13
Sedang	$51,5 \leq X < 59,9$	222	79
Tinggi	$X > 59,9$	33	11

Hasil uji kategorisasi variabel *co-worker support* menunjukkan bahwa 13% subjek memiliki dukungan dari rekan kerjanya rendah, yaitu berada di skor kurang dari 51,5 sebanyak 37 orang. Kemudian subjek memiliki kategori sedang sebanyak 79% di antara skor 51,5 sampai 59,9 yaitu 222 orang. Terakhir berada pada kategori rendah sebanyak 11% dengan skor lebih dari 59,9 sebanyak 11 orang. Artinya rata-rata subjek pada penelitian ini memiliki tingkat *workforce agility* yang sedang.

Uji Hipotesis

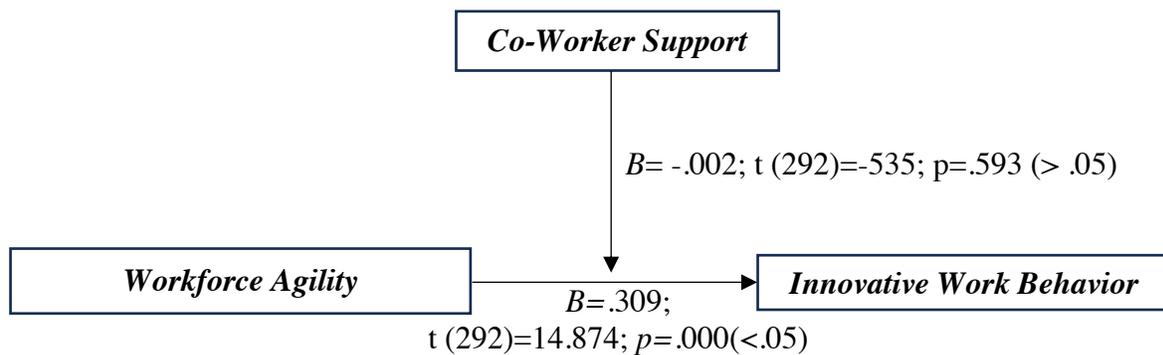
Uji hipotesis dalam penelitian ini dilakukan secara statistik dengan menggunakan metode *moderated regression analysis process by Hayes*, dalam penelitian ini menguji peran *co-worker support* (COS) sebagai moderator pengaruh *workforce agility* (WFA) terhadap *innovative work behavior* (IWB). Hipotesis pertama (H1) pada penelitian ini diterima, karena terdapat pengaruh secara positif dari *workforce agility* terhadap *innovative work behavior* ($B = .309$; $t(292) = 14.874$; $p = .000 (< .05)$). Oleh sebab itu, dapat disimpulkan bahwa semakin tinggi *workforce agility* seseorang, maka semakin tinggi juga *innovative work behavior*-nya. Berikutnya, hasil tabel tersebut menunjukkan bahwa hipotesis kedua (H2) pada penelitian ini ditolak karena nilai *co-worker support* sebagai moderator tidak berperan signifikan pada pengaruh *workforce agility* terhadap *innovative work behavior* ($B = -.002$; $t(292) = -535$; $p = .593 (> .05)$), artinya dalam hasil

tersebut menunjukkan bahwa *co-worker support* tidak memperkuat atau memperlemah pengaruh *workforce agility* terhadap *innovative work behavior*. Hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa hipotesis pertama diterima, sedangkan hipotesis kedua ditolak.

Tabel 6. Hasil Uji Hipotesis

Model	B	t	p Value	R ²	F	Sig.
Model 1				.596	213.355	.000
Constant	4.277	2.614	.000			
<i>Workforce Agility</i>	.309	14.874	.000			
<i>Co-worker Support</i>	.091	2.594	.010			
Model 2				.597	141.981	.000
Constant	-3.07	-.223	.824			
<i>Workforce Agility</i>	.402	2.308	.022			
<i>Co-worker Support</i>	.224	.895	.372			
WfaXCos	-.002	-.535	.593			

Dependent Variabel: Innovative work behavior



Gambar 2. Hasil Regresi pengaruh *Workforce Agility* terhadap *Innovative Work Behavior* dimoderasi *Co-Worker Support*

PEMBAHASAN

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui peran *co-worker support* dalam memoderasi pengaruh *workforce agility* terhadap *innovative work behavior*. Hasil awal dari penelitian ini menunjukkan pengaruh secara langsung *workforce agility* terhadap *innovative work behavior*.

Secara lebih lanjut, pengaruh yang diberikan *workforce agility* terhadap *innovative work behavior* mengarah secara positif. Pada penelitian ini *workforce agility* dapat memberikan potensi atau sumbangsih yang signifikan terhadap perilaku inovasi kerja seorang karyawan, terlebih bagi para pelaku ekonomi kreatif yang dinilai banyak membutuhkan inovasi lebih dalam persaingan di era digital. Oleh sebab itu karyawan yang memiliki ketangkasan kerja baik dinilai dapat memberikan peluang lebih dalam dunia kerja lewat inovasi yang dimilikinya (Muduli, 2017).

Ketangkasan kerja seorang karyawan dinilai penting untuk meningkatkan perilaku inovasi kerja, terlebih dalam revolusi industri 4.0. Menurut penelitian yang dilakukan oleh Halawa et al., (2023) menjelaskan bahwa di era revolusi 4.0 seorang karyawan dalam perilaku inovasi kerjanya dinilai memiliki konsekuensi tersendiri dalam kinerja, literasi digital, dan keunggulan dalam berkompetisi. Pada penelitian ini menunjukkan bahwa perilaku inovasi secara positif dan signifikan dipengaruhi oleh *workforce agility*, artinya hasil penelitian ini menunjukkan bahwa ketangkasan kerja seseorang dapat meningkatkan perilaku inovasi kerja seseorang. Penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Widiyati (2023) yang menjelaskan bahwa ketangkasan kerja seorang karyawan dapat mempengaruhi perilaku inovasi kerja seseorang. Hasil penelitian sebelumnya menjelaskan hubungan antara *workforce agility* dengan *innovative work behavior* menunjukkan hubungan yang positif antara keduanya (El-Sayed et al., 2022).

Hasil analisa regresi menunjukkan besar pengaruh *workforce agility* terhadap *innovative work behavior* cukup tinggi, yaitu sebesar 59,6%. Hal ini dimungkinkan karena terdapat beberapa aspek dalam *innovative work behavior* yang terkandung dalam *innovative work behavior*. Irisan antara *workforce agility* dan *innovative work behavior* terletak pada kemampuan organisasi atau individu dalam merespons sebuah perubahan dengan cara yang kreatif dan produktif (Abrishamkar et al., 2021). Aspek adaptif pada *workforce agility* dan aspek eksplorasi ide pada *innovative work behavior* sama-sama membutuhkan fleksibilitas yang tinggi, karyawan yang tangkas dengan mudah dapat menyesuaikan dari tugas yang satu dengan tugas yang lain, sedangkan pada karyawan yang inovatif dapat menyesuaikan ide-ide mereka dalam situasi yang berubah (Jong & Hartog, 2010; Sherehiy & Karwowski, 2014). Hal lain terdapat irisan pada aspek proaktif *workforce agility* dan aspek *idea championing* pada *innovative work behavior*, kedua konsep ini mendorong untuk berkolaborasi antar individu dan tim dalam mencapai target dalam mempromosikan ide-idenya. Kemudian Abrishamkar et al., (2021) yang menjelaskan bahwa karyawan yang memiliki kelincahan kerja dapat secara mudah belajar dan beradaptasi lewat ide-ide inovatif yang dimiliki,

artinya pada *workforce agility* dan *innovative work behavior* sama sama memiliki kemampuan belajar yang tinggi.

Penelitian ini kemudian memberikan pembahasan lebih lanjut peran *co-worker support* pada pengaruh *workforce agility* terhadap *innovative work behavior*. Hasilnya menunjukkan bahwa *co-worker support* memperlemah pengaruh *workforce agility* terhadap *innovative work behavior*. Penelitian ini berbanding terbalik dengan penelitian yang dilakukan oleh Rehman et al., (2019) yang menjelaskan bahwa dukungan rekan kerja dapat memperkuat perilaku inovasi kerja seorang karyawan lewat kesejahteraan psikologisnya. Penelitian ini menunjukkan bahwa tingkat *workforce agility* dan *innovative work behavior* rata-rata tinggi dan berpengaruh positif secara signifikan. Oleh karena itu tingginya pengaruh tersebut dimungkinkan menjadi penyebab tidak adanya peran *co-worker support* sebagai moderator karena dipengaruhi oleh variabel lain, baik situasional atau psikologis. Faktor psikologis dalam perilaku inovasi kerja dinilai memberikan dampak yang lebih konsisten dan besar dari pada faktor situasional. Sebagai mana penelitian yang dilakukan oleh Zhang et al., (2020) menjelaskan bahwa faktor situasional seperti iklim organisasi dan kepemimpinan dapat mempengaruhi perilaku kerja inovasi, akan tetapi faktor psikologis seperti motivasi intrinsik dan keamanan psikologis memiliki pengaruh yang paling signifikan dalam mempertahankan perilaku inovasi kerja.

Kemudian penelitian oleh Halawa (2023) menjelaskan bahwa faktor individu adalah faktor yang lebih dominan antara faktor organisasi dan kepemimpinan dalam *innovative work behavior*. Salah satu faktor dari individu yang dapat mempengaruhi perilaku inovatif kerja menurut Suryani et al., (2018) motivasi intrinsik. Penelitian lain yang dilakukan oleh Skudiene et al., (2018) menjelaskan bahwa *locus of control* dapat mengelola perilaku inovasi kerja, dengan adanya *locus of control* maka pengetahuan terhadap inovasinya dapat dikelola dalam organisasi modern. Mengingat bahwa *co-worker support* merupakan bentuk dukungan sosial yang dapat memberikan kesejahteraan dan bantuan secara praktis atau emosional terhadap individu yang membutuhkan, maka bentuk dukungan sosial seperti dukungan dari rekan kerja pada para pelaku ekonomi kreatif dinilai tidak memberikan jaminan untuk memperkuat atau memperlemah tingkat pengaruh *workforce agility* dan *innovative work behavior*.

Pelaku ekonomi kreatif, wirausahawan, atau seorang *entrepreneur* dinilai memiliki tingkat kebutuhan dukungan sosial yang lebih rendah dibandingkan dengan karyawan pada umumnya (Venkatapathy, 1980). *Entrepreneurs* dalam stereotipnya sebagai sosok yang mandiri, tangguh dan

inovatif, sehingga dalam hal ini menjadi persepsi terhadap diri mereka dan menjadikan mereka kurang membutuhkan terhadap dukungan sosial (Menke, 2020). Menurut Prib & Bobko (2023) menjelaskan bahwa *entrepreneurs* memiliki tingkat orientasi kemandirian yang tinggi, baik dalam membuat keputusan, pertanggung jawaban atau konsekuensi secara mandiri sehingga dinilai dapat mengurangi ketergantungan pada orang lain. Kemudian Venkatapathy (1980) menjelaskan bahwa jaringan yang luas dari seorang *entrepreneurs* dinilai dapat menjadi sebab dalam kebutuhan sosialnya, mentor dan investor dalam hal ini dapat memberikan akses ke sumber daya, pengetahuan, dan dukungan emosional yang dinilai setara dengan dukungan rekan kerja.

Partisipan dalam penelitian ini lebih dinominasi oleh pelaku ekonomi kreatif yang berumur di bawah 30 tahun, yaitu sebanyak 64% dan 36% sisanya berumur di atas 30 tahun. Terkait dengan umur, beberapa penelitian menjelaskan bahwa umur dan posisi karyawan bisa mempengaruhi tingkat kebutuhannya terhadap dukungan rekan kerja. Berhubung dengan penelitian ini tidak membahas jabatan dari partisipan, maka penelitian selanjutnya dalam hal ini lebih mempertimbangkan lagi dalam kualifikasi subjek dan jabatan yang digunakan. Penelitian yang dilakukan oleh Elingson et al., (2016) menemukan bahwa karyawan di atas umur 26 tahun dinilai kurang bergantung pada rekan kerja untuk dukungan emosional dan tugas, dalam hal ini juga menjelaskan terkait dengan jabatan seperti manajer lebih membutuhkan dukungan emosional di luar pekerjaannya seperti pasangan dan teman. Penelitian serupa juga ditunjukkan dalam penelitian yang dilakukan oleh Self et al., (2022) yang menjelaskan bahwa dukungan rekan kerja pada seorang manajer tidak mempengaruhi terhadap *turn over*, hal ini dinilai karena seorang manajer cenderung memiliki umur yang relatif lebih tua dari pada rekan kerja yang lainnya dan lebih banyak pengalaman sehingga dukungan yang dibutuhkan berasal dari sesama manajer.

Hal ini perlu diperhatikan dalam penggunaan variabel *co-worker support*, karena bentuk dukungan sosial berupa dukungan rekan kerja bisa terbentuk dari budaya dan kebutuhan organisasi untuk meningkatkan kerja sama tim atau komitmen organisasi, bukan berdasarkan kebutuhan yang merata dari seorang karyawan terhadap *co-worker support*. Hal ini berdasarkan dari penelitian yang dilakukan oleh Adekanmbi dan Ukpere (2021) yang menunjukkan bahwa organisasi harus memastikan strategi yang baik dan konsisten dengan cara mendorong *co-worker support* untuk meningkatkan kinerja yang baik sehingga terbentuk komitmen karyawan terhadap budaya organisasi. Kemudian McCalister et al., (2006) menjelaskan bahwa variabel *co-worker support* dinilai lebih cocok untuk memperkuat komitmen organisasi karyawan dan menurunkan potensi

karyawan untuk berhenti. Namun, *co-worker support* dinilai kurang tepat dalam beberapa hal, seperti stres. Menurut Ducharme dan Martin (2000) *co-worker support* ditemukan tidak dapat menurunkan stres karena dalam hal tersebut bergantung pada tingkat stres yang dialami. Oleh sebab itu *co-worker support* dinilai perlu kesesuaian antara kebutuhan spesifik individu dan jenis dukungan yang tersedia (Cohen & Wills, 1985). Oleh sebab itu, peran *co-worker support* dalam penelitian ini tidak memoderasi pengaruh *workforce agility* terhadap *innovative work behavior* karena ketidaksesuaian fungsi *co-worker support* terhadap variabel yang dimoderasi.

Penelitian ini memiliki keterbatasan, terutama terkait penggunaan variabel *co-worker support* perlu dipertimbangkan lagi dalam penggunaannya. Hal ini lebih menitik fokuskan pada temuan (Cohen & Wills, 1985) bahwa penggunaan *co-worker support* perlu disesuaikan dengan kebutuhan spesifik individu dan jenis dukungan ya tersedia. *Co-worker support* dalam penelitian ini menunjukkan terkait gambaran tujuan dan keinginan secara situasional, sehingga dapat menjadi salah satu keterbatasan yang menyebabkan hasil dalam penelitian ini tidak mengarah pada peran *co-worker support* dalam lingkungan kerja yang lebih personal. Selain itu, keterbatasan dalam penelitian ini terkait dengan literatur yang mengkaji peran *co-worker support* terhadap *innovative work behavior* secara spesifik.

KESIMPULAN DAN IMPLIKASI

Penelitian ini menghasilkan beberapa hasil yang ditunjukkan, pertama penelitian ini menunjukkan pengaruh positif yang signifikan dari *workforce agility* terhadap *innovative work behavior*, artinya semakin tinggi tingkat *workforce agility* seseorang, maka semakin tinggi juga *innovative work behavior*. Kemudian penelitian ini memberikan hasil lebih lanjut terkait dengan peran *co-worker support* sebagai moderator pengaruh *workforce agility* terhadap *innovative work behavior*. Hasilnya, *co-worker support* tidak berperan signifikan pada pengaruh *workforce agility* terhadap *innovative work behavior*, artinya *co-worker support* tidak memperkuat atau memperlemah pengaruh *workforce agility* terhadap *innovative work behavior*.

Penelitian ini bisa dijadikan acuan dalam instansi, organisasi, atau bagi pelaku wirausaha untuk meningkatkan karyawan. Penelitian ini menawarkan penemuan yang menarik untuk meningkatkan perilaku kerja inovatif melalui ketangkasan kerja karyawan dengan memilih tenaga kerja yang sesuai dengan kapasitas dan kemampuan yang dibutuhkan, memberikan pelatihan berdasarkan kebutuhan, memberikan jaminan intensif berdasarkan keterampilan dan kinerja

sesuai, memberikan umpan balik atau pengakuan, desentralisasi pengambilan keputusan, menciptakan tim yang kolaboratif, dinamis dan multifungsi. Implikasi lain dari penelitian ini juga bisa diaplikasikan dengan cara menerapkan gaya kepemimpinan yang tangkas dalam industri dan organisasi.

Bagi peneliti selanjutnya diharapkan dapat menggunakan variabel moderator yang lebih mendukung, seperti variabel terkait dengan faktor pribadi atau psikologis dalam *innovative work behavior*. Kemudian penelitian selanjutnya lebih mempertimbangkan lagi dalam penggunaan variabel *co-worker support* terkait dengan fungsi dan kebutuhan yang spesifik. Kemudian dalam penggunaan literatur, perlu menggunakan banyak literatur terkait dan terbaru sehingga referensi yang digunakan dapat memberikan hasil yang beragam dan mendalam. Selain itu, peneliti selanjutnya dapat menggunakan penelitian dengan metode yang lebih lanjut, seperti metode campuran kualitatif dan kuantitatif serta dilakukan cara *longitudinal* sehingga mendapatkan hasil yang optimal.

Daftar Pustaka

- Abrishamkar, M. M., Abubakar, Y. A., & Mitra, J. (2021). The influence of workforce agility on high-growth firms: The mediating role of innovation. *International Journal of Entrepreneurship and Innovation*, 22(3), 146–160. <https://doi.org/10.1177/1465750320973896>
- Adekanmbi, F. P., & Ukpere, W. I. (2021). Perceived Organizational Culture, Co-worker Support, Work Performance, and Employee Demographics as Correlates of Organizational Commitment. *Annals of Spiru Haret University. Economic Series*, 21(4), 529–547.
- Afsar, B., Badir, Y., & Khan, M. M. (2015). Person-job fit, person-organization fit and innovative work behavior: The mediating role of innovation trust. *Journal of High Technology Management Research*, 26(2), 105–116. <https://doi.org/10.1016/j.hitech.2015.09.001>
- Afsar, B., Badir, Y., & Saeed, B. (2014). Transformational leadership and innovative work behavior. *Industrial Management and Data Systems*, 114(8), 1270–1300. <https://doi.org/10.1108/IMDS-05-2014-0152>
- Afsar, B., & Umrani, W. A. (2020). Transformational leadership and innovative work behavior: The role of motivation to learn, task complexity and innovation climate. *European Journal of Innovation Management*, 23(3), 402–428. <https://doi.org/10.1108/EJIM-12-2018-0257>
- Alheet, A. F., Adwan, A. Al, Areiqat, A. Y., Zamil, Ahmad. M. A., & Saleh, M. A. (2021). The effect of leadership styles on employees' innovative work behavior. *Management Science Letters*, 239–246. <https://doi.org/10.5267/j.msl.2020.8.010>
- Ali, S., & Xie, Y. (2021). The impact of Industry 4.0 on organizational performance: the case of Pakistan's retail industry. *European Journal of Management Studies*, 26(2/3), 63–86. <https://doi.org/10.1108/ejms-01-2021-0009>
- Alshahrani, I. (2023). Integration of innovative work behavior through transformational leadership in the Saudi healthcare sector: a systematic review. In *Arab Gulf Journal of Scientific Research*. Emerald Publishing. <https://doi.org/10.1108/AGJSR-02-2023-0078>
- Amabile, T. M., & Pillemer, J. (2012). Perspectives on the social psychology of creativity. In *Journal of Creative Behavior* (Vol. 46, Issue 1, pp. 3–15). <https://doi.org/10.1002/jocb.001>
- Aprilianty, E. P., & Waskito, J. (2023). Ethical leadership, adhocratic culture, and innovative work behavior: Drivers of company performance. *Journal of Enterprise and Development (JED)*, 5(3), 2023.
- Bagheri, A. (2017). The impact of entrepreneurial leadership on innovation work behavior and opportunity recognition in high-technology SMEs. *Journal of High Technology Management Research*, 28(2), 159–166. <https://doi.org/10.1016/j.hitech.2017.10.003>

- Bai, Y., Wang, Z., Alam, M., Gul, F., & Wang, Y. (2022). The Impact of Authentic Leadership on Innovative Work Behavior: Mediating Roles of Proactive Personality and Employee Engagement. *Frontiers in Psychology, 13*. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2022.879176>
- Basford, T. E., & Offermann, L. R. (2012). Beyond leadership: The impact of coworker relationships on employee motivation and intent to stay. *Journal of Management & Organization, 18*(6), 807–817. <https://doi.org/10.1017/s1833367200000456>
- Bass, B. M., Avolio, B. J., Jung, D. I., & Berson, Y. (2003). Predicting unit performance by assessing transformational and transactional leadership. *Journal of Applied Psychology, 88*(2), 207–218. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.88.2.207>
- Bharthvajan R. (2007). Organizational Culture and Climate. In *International Journal of Innovative Research in Science, Engineering and Technology (An ISO (Vol. 3297, Issue 1)*. www.ijirset.com
- Breu, K., Hemingway, C. J., Strathern, M., & Bridger, D. (2002). Workforce agility: The new employee strategy for the knowledge economy. In *Journal of Information Technology (Vol. 17, Issue 1, pp. 21–31)*. <https://doi.org/10.1080/02683960110132070>
- Burke, C. S., Sims, D. E., Lazzara, E. H., & Salas, E. (2007). Trust in leadership: A multi-level review and integration. *Leadership Quarterly, 18*(6), 606–632. <https://doi.org/10.1016/j.leaqua.2007.09.006>
- Byantara, R. A., Qamari, I. N., & Md Saad, M. S. (2023). Transformational leadership, organisational climate, and internal locus of control on innovative work behaviour in hospitality sector of rural area. *BISMA (Bisnis Dan Manajemen), 15*(2), 119–138. <https://doi.org/10.26740/bisma.v15n2.p119-138>
- Caldwell, C., & Dixon, R. D. (2010). Love, forgiveness, and trust: Critical values of the modern leader. *Journal of Business Ethics, 93*(1), 91–101. <https://doi.org/10.1007/s10551-009-0184-z>
- Calış Duman, M., & Akdemir, B. (2021). A study to determine the effects of industry 4.0 technology components on organizational performance. *Technological Forecasting and Social Change, 167*. <https://doi.org/10.1016/j.techfore.2021.120615>
- Chung, H., Quan, W., Koo, B., Ariza-Montes, A., Vega-Muñoz, A., Giorgi, G., & Han, H. (2021). A threat of customer incivility and job stress to hotel employee retention: Do supervisor and co-worker supports reduce turnover rates? *International Journal of Environmental Research and Public Health, 18*(12). <https://doi.org/10.3390/ijerph18126616>
- Cohen, S., & Wills, T. A. (1985). Stress, social support, and the buffering hypothesis. *Psychological bulletin, 98*(2), 310.

- De Jong, J., & Den Hartog, D. (2010). Measuring innovative work behaviour. *Creativity and Innovation Management*, *19*(1), 23–36. <https://doi.org/10.1111/j.1467-8691.2010.00547.x>
- De Jong, J. P. J., & Den Hartog, D. N. (2007). How leaders influence employees' innovative behaviour. *European Journal of Innovation Management*, *10*(1), 41–64. <https://doi.org/10.1108/14601060710720546>
- De Spiegelaere, S., Van Gyes, G., De Witte, H., Niesen, W., & Van Hootegem, G. (2014). On the relation of job insecurity, job autonomy, innovative work behaviour and the mediating effect of work engagement. *Creativity and Innovation Management*, *23*(3), 318–330. <https://doi.org/10.1111/caim.12079>
- Deep Kaur, K., & Vibhuti Gupta, D. R. (2016). The Impact Of Personal Characteristics On Innovative Work Behaviour: An Exploration Into Innovation And Its Determinants Amongst Teachers.
- Devloo, T., Anseel, F., De Beuckelaer, A., & Salanova, M. (2015). Keep the fire burning: Reciprocal gains of basic need satisfaction, intrinsic motivation and innovative work behaviour. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, *24*(4), 491–504. <https://doi.org/10.1080/1359432X.2014.931326>
- Dirks, K. T., & Ferrin, D. L. (2002). Trust in leadership: Meta-analytic findings and implications for research and practice. *Journal of Applied Psychology*, *87*(4), 611–628. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.87.4.611>
- Ducharme, L. J., & Martin, J. K. (2000). Unrewarding work, coworker support, and job satisfaction: A test of the buffering hypothesis. *Work and occupations*, *27*(2), 223–243.
- Ejmont, K. (2021). The impact of industry 4.0 on employees—insights from Australia. *Sustainability (Switzerland)*, *13*(6). <https://doi.org/10.3390/su13063095>
- El-Sayed, M., Abdel-Azeem, M., & Abd El-Aziz, K. (2022). The Relationship between Workforce Agility and Staff Nurses' Innovative Work Behavior at Critical Care Units. In *Original Article Egyptian Journal of Health Care* (Vol. 13, Issue 3).
- Erhan, T., Uzunbacak, H. H., & Aydin, E. (2022). From conventional to digital leadership: exploring digitalization of leadership and innovative work behavior. *Management Research Review*, *45*(11), 1524–1543. <https://doi.org/10.1108/MRR-05-2021-0338>
- Eskiler, E., Ekici, S., Soyer, F., & Sari, I. (2016). The relationship between organizational culture and innovative work behavior for sports services in Tourism enterprises. *Physical Culture and Sport, Studies and Research*, *69*(1), 53–64. <https://doi.org/10.1515/pcssr-2016-0007>
- Eva, N., Meacham, H., Newman, A., Schwarz, G., & Tham, T. L. (2019). Is coworker feedback more important than supervisor feedback for increasing innovative behavior? *Human Resource Management*, *58*(4), 383–396. <https://doi.org/10.1002/hrm.21960>

- Faraz, N. A., Ahmed, F., Raza, A., Yanxia, C., & Gebretsadik Estifo, Z. (2018). The Influence Of Transactional Leadership On Innovative Work Behavior-A Mediation Model. In *European Journal of Business and Social Sciences* (Vol. 07, Issue 01).
- Farouk Kamel, F. (2017). Staff Nurses Perception Toward Organizational Culture and Its Relation to Innovative Work Behavior at Critical Care Units. *American Journal of Nursing Science*, 6(3), 251. <https://doi.org/10.11648/j.ajns.20170603.23>
- Gagné, M., & Deci, E. L. (2005). Self-determination theory and work motivation. *Journal of Organizational Behavior*, 26(4), 331–362. <https://doi.org/10.1002/job.322>
- Ghobakhloo, M. (2020). Industry 4.0, digitization, and opportunities for sustainability. In *Journal of Cleaner Production* (Vol. 252). Elsevier Ltd. <https://doi.org/10.1016/j.jclepro.2019.119869>
- Giebels, E., de Reuver, R. S. M., Rispens, S., & Ufkes, E. G. (2016). The Critical Roles of Task Conflict and Job Autonomy in the Relationship Between Proactive Personalities and Innovative Employee Behavior. *Journal of Applied Behavioral Science*, 52(3), 320–341. <https://doi.org/10.1177/0021886316648774>
- Gunasekaran, A., & Yusuf, Y. Y. (2002). Agile manufacturing: A taxonomy of strategic and technological imperatives. *International Journal of Production Research*, 40(6), 1357–1385. <https://doi.org/10.1080/00207540110118370>
- Halawa, F., Sridadi, A. R., Hardiana, Y., Sundari, A., Zain, I. A. S., & Ramadhan, M. N. (2023). The Importance of Innovative Work Behavior in Era Industrial Revolution 4.0. *Jurnal Maksipreneur: Manajemen, Koperasi, Dan Entrepreneurship*, 13(1), 38. <https://doi.org/10.30588/jmp.v13i1.1493>
- Hayes, A. F. (2018). Introduction to Mediation, Moderation, and Conditional. Process Analysis, Second Edition (Methodology in the Social Sciences). New. In *Social Behavior And Personality* (Vol. 35, Issue 7). www.gamer.com.tw
- Hizam-Hanafiah, M., Soomro, M. A., & Abdullah, N. L. (2020). Industry 4.0 readiness models: A systematic literature review of model dimensions. In *Information (Switzerland)* (Vol. 11, Issue 7, pp. 1–13). MDPI AG. <https://doi.org/10.3390/info11070364>
- Jabeen I, Zahur H, & Jalal Z. (2023). Impact of Ambidextrous Leadership on Innovative Work Behavior: Mediating Role of Individual Ambidexterity. *Journal of Development and Social Sciences*, 4(1), 102–112. [https://doi.org/10.47205/jdss.2023\(4-i\)09](https://doi.org/10.47205/jdss.2023(4-i)09)
- Janssen, O. (2000). Job demands, perceptions of effort-reward fairness and innovative work behaviour. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 73(3), 287–302. <https://doi.org/10.1348/096317900167038>

- Javed, B., Abdullah, I., Zaffar, M. A., Haque, A. U., & Rubab, U. (2019). Inclusive leadership and innovative work behavior: The role of psychological empowerment. *Journal of Management and Organization*, 25(4), 554–571. <https://doi.org/10.1017/jmo.2018.50>
- Javed, B., Fatima, T., Khan, A. K., & Bashir, S. (2021). Impact of Inclusive Leadership on Innovative Work Behavior: The Role of Creative Self-Efficacy. *Journal of Creative Behavior*, 55(3), 769–782. <https://doi.org/10.1002/jocb.487>
- Javed, B., Naqvi, S. M. M. R., Khan, A. K., Arjoon, S., & Tayyeb, H. H. (2019). Impact of inclusive leadership on innovative work behavior: The role of psychological safety. *Journal of Management and Organization*, 25(1), 117–136. <https://doi.org/10.1017/jmo.2017.3>
- Jin-Hai, li, Anderson, A. R., & Harrison, R. T. (2003). The evolution of agile manufacturing. *Business Process Management Journal*, 9(2), 170–189. <https://doi.org/10.1108/14637150310468380>
- Kale, E. (2015). Journal of Tourism Theory and Research The impact of proactive personality and locus of control on career satisfaction and inno-vative work behavior. <http://dergipark.gov.tr/jttr>
- Karimi, S., Ahmadi Malek, F., Yaghoubi Farani, A., & Liobikienė, G. (2023). The Role of Transformational Leadership in Developing Innovative Work Behaviors: The Mediating Role of Employees' Psychological Capital. *Sustainability*, 15(2), 1267. <https://doi.org/10.3390/su15021267>
- Khan, M. A., Ismail, F. B., Hussain, A., & Alghazali, B. (2020). The Interplay of Leadership Styles, Innovative Work Behavior, Organizational Culture, and Organizational Citizenship Behavior. *SAGE Open*, 10(1). <https://doi.org/10.1177/2158244019898264>
- Kleysen, R. F., & Street, C. T. (2001). Toward a multi-dimensional measure of individual innovative behavior. In *Journal of Intellectual Capital* (Vol. 2, Issue 3). # MCB University Press. <http://www.emerald-library.com/ft>
- Korzilius, H., Bücker, J. J. L. E., & Beerlage, S. (2017). Multiculturalism and innovative work behavior: The mediating role of cultural intelligence. *International Journal of Intercultural Relations*, 56, 13–24. <https://doi.org/10.1016/j.ijintrel.2016.11.001>
- Li, C., Makhdoom, H. U. R., & Asim, S. (2020). Impact of entrepreneurial leadership on innovative work behavior: Examining mediation and moderation mechanisms. *Psychology Research and Behavior Management*, 13, 105–118. <https://doi.org/10.2147/PRBM.S236876>
- Li, M., Liu, Y., Liu, L., & Wang, Z. (2017). Proactive Personality and Innovative Work Behavior: the Mediating Effects of Affective States and Creative Self-Efficacy in Teachers. *Current Psychology*, 36(4), 697–706. <https://doi.org/10.1007/s12144-016-9457-8>

- Malibari, M. A., & Bajaba, S. (2022). Entrepreneurial leadership and employees' innovative behavior: A sequential mediation analysis of innovation climate and employees' intellectual agility. *Journal of Innovation and Knowledge*, 7(4). <https://doi.org/10.1016/j.jik.2022.100255>
- Mansoor, A., Farrukh, M., Wu, Y., & Abdul Wahab, S. (2021). Does inclusive leadership incite innovative work behavior. *Human Systems Management*, 40(1), 93–102. <https://doi.org/10.3233/HSM-200972>
- Martins, E. C., & Terblanche, F. (2003). Building organisational culture that stimulates creativity and innovation. In *European Journal of Innovation Management* (Vol. 6, Issue 1, pp. 64–74). <https://doi.org/10.1108/14601060310456337>
- Masood, M., & Afsar, B. (2017). Transformational leadership and innovative work behavior among nursing staff. *Nursing Inquiry*, 24(4). <https://doi.org/10.1111/nin.12188>
- McCalister, K. T., Dolbier, C. L., Webster, J. A., Mallon, M. W., & Steinhardt, M. A. (2006). Hardiness and support at work as predictors of work stress and job satisfaction. *American Journal of Health Promotion*, 20(3), 183-191.
- Menke, C. (2020), "The Role of Entrepreneurial Stereotypes for Commercial and Social Startup Intentions", Caputo, A. and Pellegrini, M.M. (Ed.) *The Entrepreneurial Behaviour: Unveiling the cognitive and emotional aspect of entrepreneurship* (Entrepreneurial Behaviour Series), Emerald Publishing Limited, Leeds, pp. 113-145. <https://doi.org/10.1108/978-1-78973-507-920201022>
- Montani, F., Odoardi, C., & Badstelli. (2012). *Explaining the relationships among supervisor support, affective commitment to change, and innovative work behavior: The moderating role of coworker support*.
- Muduli, A. (2017). Workforce agility: Examining the role of organizational practices and psychological empowerment. *Global Business and Organizational Excellence*, 36(5), 46–56. <https://doi.org/10.1002/joe.21800>
- Nasution, S. (2017). Variabel Penelitian. *Program Studi Pendidikan Guru Raudhatul Athfal (PGRA)*, 05, 2163–2338. <https://jurnaltarbiyah.uinsu.ac.id/index.php/raudhah/article/view/182/163>
- Ng, T. W. H., & Feldman, D. C. (2013). Age and innovation-related behavior: The joint moderating effects of supervisor undermining and proactive personality. *Journal of Organizational Behavior*, 34(5), 583–606. <https://doi.org/10.1002/job.1802>
- Norling, L. R., & Chopik, W. J. (2020). The Association Between Coworker Support and Work-Family Interference: A Test of Work Environment and Burnout as Mediators. *Frontiers in Psychology*, 11. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2020.00819>

- Plonka, F. E. (1997). Developing a Lean and Agile Work Force. In *Human Factors and Ergonomics in Manufacturing* (Vol. 7, Issue 1).
- Politis, J. D. (2002). Transformational and transactional leadership enabling (disabling) knowledge acquisition of self-managed teams: the consequences for performance. *Leadership & Organization Development Journal*, 23(4), 186–197. <https://doi.org/10.1108/01437730210429052>
- Prahalad, C. K., & Hamel, G. (2003). *The Core Competence of the Corporation*. www.hbr.org
- Prib, H., & Bobko, O. (2023). Psychological characteristics of entrepreneurs working in stress-related conditions. *Scientific Bulletin of Mukachevo State University. Series "Pedagogy and Psychology*, 9(2), 57-67.
- Prihatsanti, U. (2021). Psychometric Properties Of Indonesian Version Co-Worker Support Scale. In *Jurnal Psikologi* (Vol. 20, Issue 2).
- Purwanto, A., Asbari, M., Nuraeni Setiana, Y., & Fahmi, K. (2021). *International Journal Of Social And Management Studies (IJOSMAS) Effect of Psychological Capital and Authentic Leadership on Innovation Work Behavior*. <http://www.ijosmas.org>
- Qin, R., & Nembhard, D. A. (2010). Workforce agility for stochastically diffused conditions-A real options perspective. *International Journal of Production Economics*, 125(2), 324–334. <https://doi.org/10.1016/j.ijpe.2010.01.006>
- Rehman Khalid, A., Ali, M., & Ali, S. (2023). The Mediating Role Of Knowledge Sharing Between Innovation Work Behavior And Digital Transformation Leadership. In *Journal of ISOSS* (Vol. 9, Issue 1).
- Rehman, W. U., Ahmad, M., Allen, M. M. C., Raziq, M. M., & Riaz, A. (2019a). High involvement HR systems and innovative work behaviour: the mediating role of psychological empowerment, and the moderating roles of manager and co-worker support. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 28(4), 525–535. <https://doi.org/10.1080/1359432X.2019.1614563>
- R.S, A. M. U., & Surya, I. B. K. (2020). The Influence of Outcome Expectation And Coworker Support On Innovative Work Behavior Mediated By Creative Self Efficacy. *International Journal of Economics and Management Studies*, 7(7), 87–95. <https://doi.org/10.14445/23939125/ijems-v7i7p111>
- Scott, S. G., & Bruce, R. A. (1994). Determinants of Innovative Behavior: A Path Model of Individual Innovation in the Workplace. In *Source: The Academy of Management Journal* (Vol. 37, Issue 3).
- Self, T. T., Gordon, S., & Ghosh, A. (2022). Increasing Management Retention: The Mediating Role of Organizational Embeddedness on Coworker Support and Turnover Intention.

- International Journal of Hospitality and Tourism Administration*, 23(1), 107–125.
<https://doi.org/10.1080/15256480.2019.1708224>
- Shalley, C. E., Zhou, J., & Oldham, G. R. (2004). The effects of personal and contextual characteristics on creativity: Where should we go from here? *Journal of Management*, 30(6), 933–958. <https://doi.org/10.1016/j.jm.2004.06.007>
- Sherehiy, B., & Karwowski, W. (2014). The relationship between work organization and workforce agility in small manufacturing enterprises. *International Journal of Industrial Ergonomics*, 44(3), 466–473. <https://doi.org/10.1016/j.ergon.2014.01.002>
- Sherehiy, B., Karwowski, W., & Layer, J. K. (2007). A review of enterprise agility: Concepts, frameworks, and attributes. *International Journal of Industrial Ergonomics*, 37(5), 445–460. <https://doi.org/10.1016/j.ergon.2007.01.007>
- Skudiene, V., Augutyte-Kvedaraviciene, I., DemeSko, N., & Suchockis, A. (2018). Exploring the relationship between innovative work behavior and leadership: Moderating effect of locus of control. *Organizations and Markets in Emerging Economies*, 9(1), 21–40. <https://doi.org/10.15388/omee.2018.10.00002>
- Sony, M., & Naik, S. (2020). Key ingredients for evaluating Industry 4.0 readiness for organizations: a literature review. In *Benchmarking* (Vol. 27, Issue 7, pp. 2213–2232). Emerald Group Holdings Ltd. <https://doi.org/10.1108/BIJ-09-2018-0284>
- Stockemer, D. (2019). Quantitative methods for the social sciences: A practical introduction with examples in SPSS and stata.
- Sugiyono. (2019). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif & RND. *Bandung: Alfabeta*.
- Suryani, I., Evi Zuhra, S., & Armia, S. (2018). *How Intrinsic Motivation and Innovative Work Behavior Affect Job Performance*. <https://data.unsyiah.ac.id/>
- Tekeli, M., & Gökhan Özkoç, A. (2022). *The Effect Of Proactive Personality And Locus Of Control On Innovative Work Behavior: The Mediating Role Of Work Engagement*. <https://orcid.org/0000-0001-8420-8228>
- Usman, H., Bawuro, F., Shamsuddin, A., Wahab, E., & Bawuro, F. A. (2019). Mediating Role of Meaningful Work in the Relationship between Intrinsic Motivation and Innovative Work Behaviour. *Article in International Journal of Scientific & Technology Research*, 25, 300. www.ijstr.org
- Van De Ven, A. H. (1986). Central Problems In The Management Of Innovation. *Management Science*, 32(5), 590–607. <https://doi.org/10.1287/mnsc.32.5.590>
- Venkatapathy, R. (1980). Psychological characteristics of entrepreneurs: A study. *SEDME (Small Enterprises Development, Management & Extension Journal)*, 7(4), 301–308.

- Viranda, C., Safitri, I., & Hidayat, S. (2023). Psychometric Properties of the Workforce Agility Scale. *Psychological Research on Urban Society*, 6(2). <https://doi.org/10.7454/proust.v6i2.1148>
- Wang, X., & Cheng, Z. (2020). Cross-Sectional Studies: Strengths, Weaknesses, and Recommendations. In *Chest* (Vol. 158, Issue 1, pp. S65–S71). Elsevier Inc. <https://doi.org/10.1016/j.chest.2020.03.012>
- Widiyati, S. (2023). Pengaruh Workplace Spirituality dan Workforce Agility Terhadap Innovative Work Behaviour Dimediasi Oleh Readiness For Change Guru di Sekolah XYZ Jakarta. *Syntax Literate ; Jurnal Ilmiah Indonesia*, 8(2), 821. <https://doi.org/10.36418/syntax-literate.v8i2.11300>
- Wilkesmann, M., & Wilkesmann, U. (2018). Industry 4.0 – organizing routines or innovations? *VINE Journal of Information and Knowledge Management Systems*, 48(2), 238–254. <https://doi.org/10.1108/VJIKMS-04-2017-0019>
- Yang, W., Hao, Q., & Song, H. (2020). Linking supervisor support to innovation implementation behavior via commitment: The moderating role of coworker support. *Journal of Managerial Psychology*, 35(3), 129–141. <https://doi.org/10.1108/JMP-04-2018-0171>
- Yeun, Y. R., & Han, J. W. (2016). Effect of nurses' organizational culture, workplace bullying and work burnout on turnover intention. *International Journal of Bio-Science and Bio-Technology*, 8(1), 372–380. <https://doi.org/10.14257/ijbsbt.2016.8.1.33>
- Ying Zhang, X., Wang, X., Pan, L., & Cheng Chang, Y. (2020). A Study Of The Effects Of Modes Of Course Instruction On Students' Learning Motivation And Outcomes. In *The International Journal of Organizational Innovation* (Vol. 13). <http://www.ijoi-online.org/http://www.ijoi-online.org/>
- Yuan, F., & Woodman, R. W. (2010). Innovative Behavior In The Workplace: The Role Of Performance And Image Outcome Expectations. In *Source: The Academy of Management Journal* (Vol. 53, Issue 2). <http://www.jstor.orgURL:http://www.jstor.org/stable/25684323>
- Zhang, Q., Rashid Abdullah, A., Hossan, D., & Hou, Z. (2021). The effect of transformational leadership on innovative work behavior with moderating role of internal locus of control and psychological empowerment. *Management Science Letters*, 11, 1267–1276. <https://doi.org/10.5267/j.msl.2020.11.0012>
- Zhang, X., & Bartol, K. M. (2010). Linking Empowering Leadership And Employee Creativity: The Influence Of Psychological Empowerment, Intrinsic Motivation, And Creative Process Engagement.

Zhang, Z., & Sharifi, H. (2000). A methodology for achieving agility in manufacturing organisations. *International Journal of Operations and Production Management*, 20(4), 496–513. <https://doi.org/10.1108/01443570010314818>

LAMPIRAN
PERSETUJUAN ETIK PENELITIAN



UNIVERSITAS
MUHAMMADIYAH
MALANG



FAKULTAS PSIKOLOGI

KOMISI ETIK PENELITIAN PSIKOLOGI
psikologi.umm.ac.id | komisietikfpsi@umm.ac.id



SURAT KETERANGAN PERSETUJUAN ETIKA PENELITIAN RESEARCH ETHICS APPROVAL

Nomor: E.6.m/157/KE-FPsi-UMM/VII/2024

Setelah mengkaji dengan teliti proposal dan protocol pelaksanaan penelitian yang berjudul:

Upon careful review on research proposal and protocol of study entitled:

“Pengaruh workforce agility terhadap innovative work behavior: peran co-worker support sebagai moderator”

“the influence of workforce agility on innovative work behavior: the role of co-worker support as a moderator”

Peneliti : Rofiqi
Investigator

Institusi : Universitas Muhammadiyah Malang
Institution

Komite Etik Penelitian Fakultas Psikologi Universitas Muhammadiyah Malang menyatakan bahwa penelitian tersebut di atas telah MEMENUHI 3 (tiga) prinsip, yaitu Baik (*non-maleficence dan beneficence*), Adil (*Justice*), Hormat (*Respect for Person*), 7 (tujuh) standar dan 25 pedoman CIOMS-WHO (nilai sosial/klinis, pemerataan risiko-manfaat, desain, seleksi, bujukan, privasi dan kerahasiaan, dan persetujuan responden), serta sesuai dengan standar etika penelitian psikologi, kode etik Himpunan Psikologi Indonesia dan tidak melanggar peraturan pemerintah.

The Research Ethics Committee of the Faculty of Psychology, Muhammadiyah University of Malang states that the above research has FULFILLED the 3 (three) principles, namely Good (non-maleficence and beneficence), Fair (Justice), Respect for Person, 7 (seven) standards and 25 CIOMS-WHO guidelines (social/clinical value, risk-benefit equity, design, selection, inducement, privacy and confidentiality, and informed consent), and been in accordance with the ethical standards of psychological research, the code of ethics of the Indonesian Psychological Association and does not violate government regulations.

Malang, 04 Juli 2024
Ketua,
Chair,



Dr. Istiqomah, M. Si
NIP-UMM. 150813071976



Kampus I
Jl. Bandung 1 Malang, Jawa Timur
P: +62 341 551 253 (Hunting)
F: +62 341 460 435

Kampus II
Jl. Bandungan Sutami No 188 Malang, Jawa Timur
P: +62 341 551 149 (Hunting)
F: +62 341 582 060

Kampus III
Jl. Raya Tlogomas No.246 Malang, Jawa Timur
P: +62 341 464 318 (Hunting)
F: +62 341 460 435
E: webmaster@umm.ac.id

LAMPIRAN 2
TABEL EBARAN SKALA

Innovative Work Behavior Scale (IWBS)

No.	Pernyataan
1	Saya sering memperhatikan masalah yang terjadi walaupun masalah tersebut di luar pekerjaan saya.
2	Saya memikirkan bagaimana cara meningkatkan diri saya terkait pekerjaan saya di tempat kerja.
3	Saya mencari metode, teknik, atau instrumen kerja baru
4	Saya mencoba berbagai Solusi untuk menyelesaikan masalah di tempat kerja.
5	Saya mencari pendekatan baru yang tepat untuk menyelesaikan tugas.
6	Saya berusaha membuat anggota lain di organisasi untuk merasa antusias juga dalam mengembangkan ide-ide inovatif yang saya miliki.
7	saya meyakinkan anggota lain untuk mendukung ide-ide inovatif yang saya miliki
8	saya menerapkan ide-ide inovatif yang saya miliki secara sistematis ke dalam pekerjaan saya di tempat kerja
9	Saya berkontribusi secara penuh terhadap pengimplementasian ide-ide baru di tempat kerja
10	Saya berusaha melakukan pengembangan dalam hal-hal baru guna menyelesaikan tugas pekerjaan saya di perusahaan

Workforce Agility Questionnaire (WFAQ)

No	Pernyataan
1.	Saya menemukan cara baru dan memanfaatkan sumber daya untuk membantu menyelesaikan pekerjaan
2.	Saya merancang prosedur kerja di area kerja saya
3.	Saya suka mengubah cara lama di perusahaan dalam melakukan pekerjaan
4.	Saya bisa melakukan dan menyelesaikan pekerjaan saya tanpa mengetahui gambaran besarnya.
5.	Saya dapat memprediksi masalah yang mungkin terjadi dalam pekerjaan saya
6.	Saya dapat memecahkan masalah baru dan kompleks di tempat kerja
7.	Saya mencari peluang untuk melakukan perbaikan di tempat kerja
8.	Saya mencoba berpikir “ <i>out of the box</i> ” untuk memecahkan masalah
9.	Saya berkomunikasi dengan baik dengan orang-orang dari latar belakang yang berbeda
10.	Saya berperilaku sesuai dengan kebiasaan, norma dan nilai-nilai yang ada di tempat kerja
11.	Saya mengubah perilaku saya agar bisa bekerja lebih efektif dengan orang lain.
12.	Saya adalah orang yang up to date mengenai informasi di tempat kerja
13.	Saya memiliki hubungan baik dengan orang-orang dari berbagai departemen
14.	Saya cepat beradaptasi dengan situasi yang dihadapi, kemudian dapat beralih dari satu proyek ke proyek lainnya.
15.	Saya dapat beradaptasi dengan persyaratan peralatan baru
16.	Saya mampu beradaptasi untuk bekerja dengan tim yang memiliki kebiasaan berbeda
17.	Saya bisa menggunakan peralatan baru di tempat kerja
18.	Saya mencari cara yang lebih efektif untuk membantu saya melakukan pekerjaan saya
19.	Saya melakukan pekerjaan seperti yang diperintahkan
20.	Saya dapat menerima umpan balik dari kolega
21.	Saya mudah frustrasi dan stres jika ada perubahan di tempat kerja
22.	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan saya secara efisien bahkan dalam situasi sulit atau stress
23.	Saya dapat bekerja dengan baik ketika dihadapkan dengan beban kerja atau jadwal kerja yang sempit (<i>deadline</i>)
24.	Ketika situasi sulit terjadi, saya bereaksi dengan mencoba mengelola masalah

Co-Worker Support Scale (CWSS)

No.	Pernyataan
1.	Rekan kerja saya membantu saat saya menghadapi beban kerja yang berat
2.	Rekan kerja saya rela meninggalkan kesibukannya untuk membantu menyelesaikan masalah pekerjaan saya.
3.	Rekan kerja saya bersedia membantu ketika tuntutan pekerjaan bertambah
4.	Rekan kerja saya bersedia membantu ketika pekerjaan saya tertinggal dari yang lain
5.	Rekan kerja saya bersedia membantu ketika saya menghadapi tugas yang sulit, meskipun saya tidak meminta bantuannya secara langsung
6.	Rekan kerja saya menunjukkan sesuatu yang seharusnya saya lakukan
7.	Rekan kerja saya memberikan pujian ketika saya berhasil dalam pekerjaan
8.	Rekan kerja saya mendengarkan keluh kesah saya
9.	Rekan kerja saya berusaha membuat saya merasa diterima dalam tim kerja
10.	Rekan kerja menunjukkan usaha lebih untuk memahami permasalahan dan kekhawatiran saya
11.	Rekan kerja saya menunjukkan perhatian dan kepedulian kepada saya, bahkan dalam situasi yang sulit
12.	Rekan kerja saya menunjukkan ketertarikan secara pribadi kepada saya
13.	Rekan kerja saya meluangkan waktu untuk mendengar kekhawatiran saya
14.	Rekan kerja saya berusaha menghibur ketika saya mengalami kesusahan

LAMPIRAN 3
SKALA PENELITIAN

LEMBAR INFORMASI

Saya Rofiqi selaku peneliti yang merupakan mahasiswa Magister Psikologi, Universitas Muhammadiyah Malang, akan melakukan penelitian dengan judul

“PENGARUH *WORKFORCE AGILITY* TERHADAP *INNOVATIVE WORK BEHAVIOR*: *CO-WORKER SUPPORT* SEBAGAI *MODERATOR*”

Penelitian ini membutuhkan partisipan seorang karyawan level staff di industri manufaktur. Oleh karena itu saya memohon kesediaan saudara untuk berpartisipasi dalam penelitian ini.

A. Kesukarelaan berpartisipasi dalam penelitian

Bapak/Ibu/Saudara/i bebas memilih keikutsertaan dalam penelitian ini tanpa adanya paksaan,. Bila saudara memutuskan untuk bersedia, maka diharap saudara dapat berpartisipasi dalam tahapan penelitian ini. Saudara juga bisa mengundurkan diri tanpa dikenai sanksi apapun. Bila tidak bersedia berpartisipasi maka hal tersebut tidak akan mempengaruhi hubungan dengan peneliti.

B. Prosedur penelitian

Apabila Anda bersedia berpartisipasi, maka Anda diminta untuk memilih tombol setuju di *link gform* yang diberikan dengan menyatakan bahwa Bapak/Ibu/Saudara(i) telah bersedia menjadi peserta dan benar-benar memahami tentang penelitian ini. Prosedur selanjutnya adalah:

1. Peneliti memberikan penjelasan kepada partisipan tentang bagaimana cara pengisian kuesioner
2. Partisipan diminta untuk memberikan jawaban secara benar dan sesuai dengan keadaan saat mengisi kuesioner dengan estimasi pengerjaan 10 hingga 15 menit.

C. Kewajiban partisipan penelitian

Partisipan penelitian berkewajiban mengikuti petunjuk dan prosedur penelitian seperti yang tertulis diatas.

D. Risiko

Tidak ada resiko dalam penelitian ini, serta tidak akan berpengaruh terhadap terhadap apapun yang akan dilakukan saudara/I hingga tidak ada kerugian yang ditimbulkan.

E. Manfaat

Penelitian ini memberikan informasi terkait co-worker support dalam menurunkan turnover intention dengan hope sebagai moderator diantara keduanya.

F. Kerahasiaan

Semua informasi yang berkaitan dengan identitas partisipan akan dirahasiakan dan hanya akan diketahui oleh peneliti. Hasil penelitian akan dipublikasikan tanpa melibatkan identitas tersebut.

G. Kompensasi

Peneliti menyediakan souvenir bagi partisipan yang mengikuti penelitian.

H. Pembiayaan

Semua biaya yang timbul terkait dengan penelitian ini akan ditanggung oleh peneliti.

I. Conflict of interest

Tidak terdapat potensi konflik kepentingan yang dilaporkan oleh penulis

J. Informasi tambahan

Partisipan diberikan kesempatan untuk menanyakan semua hal yang belum jelas sehubungan dengan penelitian ini. dapat menghubungi peneliti:

Email : rofiqi@webmail.um.ac.id

PERNYATAAN KESEDIAAN

Identitas Diri

Sebelum mengisi kuesioner, isilah kolom identitas terlebih dahulu:

Nama/Inisial :
Usia :
Jenis kelamin :
Pekerjaan :
Subsektor :
Lama bekerja :

Saya menyatakan bahwa, saya mengisi skala ini tidak dengan paksaan atau tekanan dari pihak tertentu, melainkan mengisinya dengan suka rela demi membantu terwujudnya penelitian ilmiah ini.

Semua jawaban yang saya berikan merupakan murni dari apa yang saya alami bukan berdasarkan pada pandangan orang lain pada umumnya.

Saya mengizinkan bahwa jawaban saya tersebut dapat dipergunakan sebagai data untuk penelitian ilmiah ini.

Malang, Juni 2024

(.....)

PETUNJUK PENGISIAN

Pada penelitian ini terdapat 3 skala yang harus anda isi, bacalah dan pahami pada setiap masing-masing pernyataan. Skala ini bersifat sangat pribadi dan dijaga kerahasiaannya, oleh sebab itu dimohon saudara/i dapat mengisi sesuai dengan keadaan yang sebenar-benarnya dan paling sesuai dengan diri saudara/i.

Isilah skala ini dengan cara memberikan tanda *checklist* (√) pada salah satu jawaban yang tersedia.

Pada skala 1 dan 2 memiliki pilihan jawabannya sebagai berikut:

STS : Jika jawaban pernyataan “Sangat Tidak Sesuai” dengan diri anda

TS : Jika jawaban pernyataan “Tidak Sesuai” dengan diri anda

S : Jika jawaban pernyataan “Sesuai” dengan diri anda

SS : Jika jawaban pernyataan “Sangat Sesuai” dengan diri anda

CONTOH CARA MENGERJAKAN

No	Pernyataan	Pilihan Jawaban			
		SS	S	TS	STS
1	Saya bisa dengan cepat menyesuaikan dengan lingkungan pekerjaan saya yang baru				√

Jika saudara/i keliru mengisi dan mau mengganti jawaban, maka cara memperbaikinya adalah sebagai berikut:

Saudara/i dapat memberikan tanda (-) diatas pilihan jawaban pertama dan kemudian memberikan tanda checklist (√) pada jawaban yang dianggap paling sesuai.

No	Pernyataan	Pilihan Jawaban			
		SS	S	TS	STS
1	Saya bisa dengan cepat menyesuaikan dengan lingkungan pekerjaan saya yang baru			√	√

SKALA 1

No.	Pernyataan	Pilihan jawaban			
		SS	S	TS	STS
1	Saya sering memperhatikan masalah yang terjadi walaupun masalah tersebut di luar pekerjaan saya.				
2	Saya memikirkan bagaimana cara meningkatkan diri saya terkait pekerjaan saya di tempat kerja.				
3	Saya mencari metode, teknik, atau instrumen kerja baru				
4	Saya mencoba berbagai Solusi untuk menyelesaikan masalah di tempat kerja.				
5	Saya mencari pendekatan baru yang tepat untuk menyelesaikan tugas.				
6	Saya berusaha membuat anggota lain di organisasi untuk merasa antusias juga dalam mengembangkan ide-ide inovatif yang saya miliki.				
7	saya meyakinkan anggota lain untuk mendukung ide-ide inovatif yang saya miliki				
8	saya menerapkan ide-ide inovatif yang saya miliki secara sistematis ke dalam pekerjaan saya di tempat kerja				
9	Saya berkontribusi secara penuh terhadap pengimplementasian ide-ide baru di tempat kerja				
10	Saya berusaha melakukan pengembangan dalam hal-hal baru guna menyelesaikan tugas pekerjaan saya di perusahaan				

SKALA 2

No	Pernyataan	Pilihan Jawaban			
		SS	S	TS	STS
1.	Saya menemukan cara baru dan memanfaatkan sumber daya untuk membantu menyelesaikan pekerjaan				
2.	Saya merancang prosedur kerja di area kerja saya				
3.	Saya suka mengubah cara lama di perusahaan dalam melakukan pekerjaan				
4.	Saya bisa melakukan dan menyelesaikan pekerjaan saya tanpa mengetahui gambaran besarnya.				
5.	Saya dapat memprediksi masalah yang mungkin terjadi dalam pekerjaan saya				
6.	Saya dapat memecahkan masalah baru dan kompleks di tempat kerja				
7.	Saya mencari peluang untuk melakukan perbaikan di tempat kerja				
8.	Saya mencoba berpikir “ <i>out of the box</i> ” untuk memecahkan masalah				
9.	Saya berkomunikasi dengan baik dengan orang-orang dari latar belakang yang berbeda				
10.	Saya berperilaku sesuai dengan kebiasaan, norma dan nilai-nilai yang ada di tempat kerja				
11.	Saya mengubah perilaku saya agar bisa bekerja lebih efektif dengan orang lain.				
12.	Saya adalah orang yang up to date mengenai informasi di tempat kerja				
13.	Saya memiliki hubungan baik dengan orang-orang dari berbagai departemen				
14.	Saya cepat beradaptasi dengan situasi yang dihadapi, kemudian dapat beralih dari satu proyek ke proyek lainnya.				

15.	Saya dapat beradaptasi dengan persyaratan peralatan baru				
16.	Saya mampu beradaptasi untuk bekerja dengan tim yang memiliki kebiasaan berbeda				
17.	Saya bisa menggunakan peralatan baru di tempat kerja				
18.	Saya mencari cara yang lebih efektif untuk membantu saya melakukan pekerjaan saya				
19.	Saya melakukan pekerjaan seperti yang diperintahkan				
20.	Saya dapat menerima umpan balik dari kolega				
21.	Saya mudah frustrasi dan stres jika ada perubahan di tempat kerja				
22.	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan saya secara efisien bahkan dalam situasi sulit atau stres				
23.	Saya dapat bekerja dengan baik ketika dihadapkan dengan beban kerja atau jadwal kerja yang sempit (<i>deadline</i>)				
24.	Ketika situasi sulit terjadi, saya bereaksi dengan mencoba mengelola masalah				

Pada skala 3 memiliki pilihan jawabannya sebagai berikut:

STS : Jika jawaban pernyataan “Sangat Tidak Sesuai” dengan diri anda

TS : Jika jawaban pernyataan “Tidak Sesuai” dengan diri anda

N : Jika jawaban pernyataan “Netral” menurut anda

S : Jika jawaban pernyataan “Sesuai” dengan diri anda

SS : Jika jawaban pernyataan “Sangat Sesuai” dengan diri anda

No	Pernyataan	Pilihan Jawaban				
		SS	S	N	TS	STS
1	Saya bisa dengan cepat menyesuaikan dengan lingkungan pekerjaan saya yang baru					✓

Jika saudara/i keliru mengisi dan mau mengganti jawaban, maka cara memperbaikinya adalah sebagai berikut:

Saudara/i dapat memberikan tanda (-) diatas pilihan jawaban pertama dan kemudian memberikan tanda checklist (✓) pada jawaban yang dianggap paling sesuai.

No	Pernyataan	Pilihan Jawaban				
		SS	S	N	TS	STS
1	Saya bisa dengan cepat menyesuaikan dengan lingkungan pekerjaan saya yang baru				✓	✓

SKALA 3

No.	Pernyataan	Pilihan Jawaban				
		STS	TS	N	S	SS
1.	Rekan kerja saya membantu saat saya menghadapi beban kerja yang berat					
2.	Rekan kerja saya rela meninggalkan kesibukannya untuk membantu menyelesaikan masalah pekerjaan saya.					
3.	Rekan kerja saya bersedia membantu ketika tuntutan pekerjaan bertambah					
4.	Rekan kerja saya bersedia membantu ketika pekerjaan saya tertinggal dari yang lain					
5.	Rekan kerja saya bersedia membantu ketika saya menghadapi tugas yang sulit, meskipun saya tidak meminta bantuannya secara langsung					
6.	Rekan kerja saya menunjukkan sesuatu yang seharusnya saya lakukan					
7.	Rekan kerja saya memberikan pujian ketika saya berhasil dalam pekerjaan					
8.	Rekan kerja saya mendengarkan keluh kesah saya					
9.	Rekan kerja saya berusaha membuat saya merasa diterima dalam tim kerja					
10.	Rekan kerja menunjukkan usaha lebih untuk memahami permasalahan dan kekhawatiran saya					
11.	Rekan kerja saya menunjukkan perhatian dan kepedulian kepada saya, bahkan dalam situasi yang sulit					
12.	Rekan kerja saya menunjukkan ketertarikan secara pribadi kepada saya					
13.	Rekan kerja saya meluangkan waktu untuk mendengar kekhawatiran saya					
14.	Rekan kerja saya berusaha menghibur ketika saya mengalami kesusahan					

LAMPIRAN 4
ANALISA DATA

Lampiran 4.1 Validitas dan Reliabilitas *Innovative Work Behavior*

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.822	10

Item–Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item–Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
IWB	29.94	8.381	.475	.810
IWB	30.02	8.621	.433	.813
IWB	29.97	8.027	.628	.793
IWB	30.00	8.052	.569	.799
IWB	30.06	8.337	.490	.808
IWB	30.11	8.350	.509	.806
IWB	30.11	8.634	.450	.812
IWB	30.08	8.334	.527	.804
IWB	30.06	8.467	.495	.807
IWB	30.11	8.620	.474	.809

Lampiran 4.2 Validitas dan Reliabilitas *Workforce Agility*

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.906	24

Item–Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item–Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Workforce Agility	74.27	47.117	.521	.902
Workforce Agility	74.60	45.492	.561	.901
Workforce Agility	74.70	47.869	.341	.907
Workforce Agility	74.50	46.636	.514	.902
Workforce Agility	74.49	46.484	.543	.902
Workforce Agility	74.47	47.315	.504	.903
Workforce Agility	74.42	47.434	.536	.902
Workforce Agility	74.23	46.361	.585	.901
Workforce Agility	74.35	46.241	.606	.900
Workforce Agility	74.27	46.411	.617	.900
Workforce Agility	74.42	46.780	.579	.901
Workforce Agility	74.31	46.558	.597	.901
Workforce Agility	74.41	46.943	.557	.901
Workforce Agility	74.45	47.410	.502	.903
Workforce Agility	74.49	47.185	.538	.902
Workforce Agility	74.42	47.234	.547	.902
Workforce Agility	74.47	47.727	.457	.904
Workforce Agility	74.43	47.394	.538	.902
Workforce Agility	74.41	47.783	.482	.903
Workforce Agility	74.53	47.961	.495	.903
Workforce Agility	74.74	47.293	.314	.909
Workforce Agility	74.53	47.872	.449	.904
Workforce Agility	74.47	47.604	.440	.904
Workforce Agility	74.41	46.978	.598	.901

Lampiran 4.3 Validitas dan Reliabilitas *Co-Worker Support*

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.807	14

Item–Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item–Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Co-Worker Support	51.48	15.872	.351	.801
Co-Worker Support	51.93	15.339	.382	.800
Co-Worker Support	51.80	15.507	.458	.793
Co-Worker Support	51.79	15.827	.426	.795
Co-Worker Support	51.99	14.790	.495	.790
Co-Worker Support	51.75	16.090	.378	.799
Co-Worker Support	51.73	15.997	.358	.800
Co-Worker Support	51.75	15.802	.418	.796
Co-Worker Support	51.75	15.631	.486	.791
Co-Worker Support	51.79	15.384	.493	.790
Co-Worker Support	51.80	15.445	.466	.792
Co-Worker Support	51.79	15.692	.423	.795
Co-Worker Support	51.78	15.961	.382	.798
Co-Worker Support	51.74	15.628	.513	.790

Lampiran 4.4 Hasil Uji Normalitas

One–Sample Kolmogorov–Smirnov Test

		Unstandardized Residual	
N		292	
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000	
	Std. Deviation	2.02427041	
Most Extreme Differences	Absolute	.071	
	Positive	.071	
	Negative	–.054	
Test Statistic		.933	
Asymp. Sig. (2–tailed) ^c		.260	
Monte Carlo Sig. (2–tailed) ^d	Sig.	.761	
	99% Confidence Interval	Lower Bound	.000
		Upper Bound	.002

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. Lilliefors' method based on 10000 Monte Carlo samples with starting seed 2000000.

Lampiran 4.5 Hasil Statistik Deskriptif

Descriptive Statistics

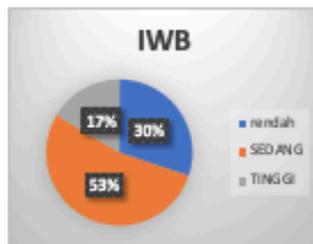
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Innovative Work Behavior	292	27.00	40.00	33.3836	3.18558
Work Force Agility	292	63.00	96.00	77.6849	7.14576
Co Worker Support	292	41.00	70.00	55.7603	4.22772
Valid N (listwise)	292				

Lampiran 4.6 Hasil Kategorisasi Data

Innovative Work Behavior

M = Mean	33,38356
SD = Standart Deviation	3,185578
M-1SD	30,19798
M+1SD	36,56914

Kriteria acuan interval	
rendah	$X < 30,1$
sedang	$30,1 \leq X < 36,5$
tinggi	$X \geq 36,5$



Distribusi Frekuensi	SUBJEK	N
rendah	88	292
SEDANG	156	
TINGGI	48	

Workforce Agility

M = Mean	77,68493
SD = Standart Deviation	7,145761
M-1SD	70,53917
M+1SD	84,83069

Kriteria acuan interval	
RENDAH	$X < 70,5$
SEDANG	$70,5 \leq X < 84,8$
TINGGI	$X \geq 84,8$

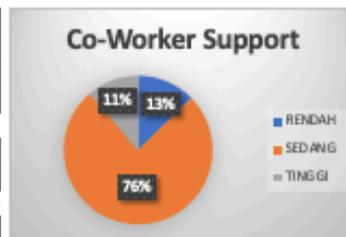


DISTRIBUSI FREKUENSI	SUBJEK	N
RENDAH	55	292
SEDANG	190	
TINGGI	47	

Co-Worker Support

M = Mean	55,76027
SD = Standart Deviation	4,227719
M-1SD	51,53256
M+1SD	59,98799

Kriteria acuan interval	
RENDAH	$X < 51,5$
SEDANG	$51,5 \leq X < 59,9$
TINGGI	$X \geq 59,9$



DISTRIBUSI FREKUENSI	SUBJEK	N
RENDAH	37	292
SEDANG	222	
TINGGI	33	

Lampiran 4.7 Data Demografi Subjek

Usia

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	< 30 Tahun	187	63.8	64.0	64.0
	> 30 Tahun	105	35.8	36.0	100.0
	Total	292	99.7	100.0	
Missing	System	1	.3		
Total		293	100.0		

Jenis Kelamin

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki-Laki	166	56.7	56.8	56.8
	Perempuan	126	43.0	43.2	100.0
	Total	292	99.7	100.0	
Missing	System	1	.3		
Total		293	100.0		

Lama Bekerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1-5 Tahun	169	57.7	57.9	57.9
	6-10 Tahun	120	41.0	41.1	99.0
	11-15 Tahun	3	1.0	1.0	100.0
	Total	292	99.7	100.0	
Missing	System	1	.3		
Total		293	100.0		

Subsektor

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Aplikasi	37	12.6	12.7	12.7
	Kuliner	16	5.5	5.5	18.2
	Kriya	2	.7	.7	18.8
	Fasion	30	10.2	10.3	29.1
	Arsitektur	19	6.5	6.5	35.6
	DKV	11	3.8	3.8	39.4
	Televisi dan Radio	36	12.3	12.3	51.7
	Game	3	1.0	1.0	52.7
	Film	14	4.8	4.8	57.5
	Pertunjukan	11	3.8	3.8	61.3
	Penerbitan	6	2.0	2.1	63.4
	Periklanan	18	6.1	6.2	69.5
	Desain Interior	21	7.2	7.2	76.7
	Produk	37	12.6	12.7	89.4
	Musik	16	5.5	5.5	94.9
	Seni Rupa	14	4.8	4.8	99.7
	Lain-lain	1	.3	.3	100.0
Total		292	99.7	100.0	
Missing	System	1	.3		
Total		293	100.0		

Lampiran 4.8 Hubungan Antar Variabel

Correlations

		Innovative Work Behavior	Work Force Agility	Co Worker Support
Innovative Work Behavior	Pearson Correlation	1	.766**	.536**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000
	N	292	292	292
Work Force Agility	Pearson Correlation	.766**	1	.598**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000
	N	292	292	292
Co Worker Support	Pearson Correlation	.536**	.598**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	
	N	292	292	292

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Lampiran 4.9 Uji Moderate Regression Analysis (MRA)

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	R Square Change	Change Statistics			
						F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	.772 ^a	.596	.593	2.03126	.596	213.355	2	289	.000
2	.772 ^b	.597	.592	2.03377	.000	.287	1	288	.593

a. Predictors: (Constant), Co Worker Support, Work Force Agility

b. Predictors: (Constant), Co Worker Support, Work Force Agility, WfaXCos

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1760.619	2	880.309	213.355	.000 ^b
	Residual	1192.422	289	4.126		
	Total	2953.041	291			
2	Regression	1761.805	3	587.268	141.981	.000 ^c
	Residual	1191.236	288	4.136		
	Total	2953.041	291			

a. Dependent Variable: Innovative Work Behavior

b. Predictors: (Constant), Co Worker Support, Work Force Agility

c. Predictors: (Constant), Co Worker Support, Work Force Agility, WfaXCos

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	95.0% Confidence Interval for B	
		B	Std. Error	Beta			Lower Bound	Upper Bound
1	(Constant)	4.277	1.636		2.614	.009	1.056	7.497
	Work Force Agility	.309	.021	.694	14.874	.000	.268	.350
	Co Worker Support	.091	.035	.121	2.594	.010	.022	.160
2	(Constant)	-3.079	13.835		-.223	.824	-30.309	24.151
	Work Force Agility	.402	.174	.901	2.308	.022	.059	.744
	Co Worker Support	.224	.250	.297	.895	.372	-.269	.716
	WfaXCos	-.002	.003	-.344	-.535	.593	-.008	.004

a. Dependent Variable: Innovative Work Behavior

Lampiran 4.10 Analisis Hayes

```

Run MATRIX procedure:

***** PROCESS Procedure for SPSS Version 4.2 *****

      Written by Andrew F. Hayes, Ph.D.      www.afhayes.com
      Documentation available in Hayes (2022). www.guilford.com/p/hayes3

*****

Model : 1
  Y : IWB
  X : WFA
  W : COS

Sample
Size: 292

*****
OUTCOME VARIABLE:
  IWB

Model Summary

      R          R-sq      MSE      F      df1      df2      p
      .7724      .5966      4.1362    141.9813    3.0000    288.0000    .0000

Model

      coeff      se      t      p      LLCI      ULCI
constant    -3.0789    13.8346    -.2225    .8240    -30.3086    24.1509
WFA          .4018      .1741      2.3077    .0217     .0591     .7445
COS          .2238      .2501      .8946     .3718    -.2686     .7161
Int_1       -.0017      .0031     -.5354     .5928    -.0078     .0044

Product terms key:
Int_1 :      WFA      x      COS

Test(s) of highest order unconditional interaction(s):

      R2-chng      F      df1      df2      p
X*W      .0004      .2867      1.0000    288.0000    .5928
-----
      Focal predict: WFA      (X)
      Mod var: COS      (W)

Data for visualizing the conditional effect of the focal predictor:
Paste text below into a SPSS syntax window and execute to produce plot.

DATA LIST FREE/
  WFA      COS      IWB      .
BEGIN DATA.
  70.5392    51.5326    30.7541
  77.6849    51.5326    33.0133
  84.8307    51.5326    35.2725
  70.5392    55.7603    31.2045
  77.6849    55.7603    33.4135
  84.8307    55.7603    35.6225
  70.5392    59.9880    31.6549
  77.6849    59.9880    33.8137
  84.8307    59.9880    35.9725
END DATA.
GRAPH/SCATTERPLOT=
  WFA      WITH      IWB      BY      COS      .

***** ANALYSIS NOTES AND ERRORS *****

Level of confidence for all confidence intervals in output:
  95.0000

----- END MATRIX -----

```

LAMPIRAN 5
HASIL CEK PLAGIASI

Tesis Rofiki UMM 1

by Turnitin Instructor

Submission date: 05-Aug-2024 07:33PM (UTC+0700)

Submission ID: 2215002889

File name: BAB_I-5_Tesis_Rofiqi_Cek_Plagiasi.docx (210.74K)

Word count: 6794

Character count: 44471

Tesis Rofiki UMM 1

ORIGINALITY REPORT

2%

SIMILARITY INDEX

2%

INTERNET SOURCES

2%

PUBLICATIONS

0%

STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1

Yulia Leonora Trinanda Piay, Nuri Herachwati, Gebrina Ayu Pramesti. "Mediasi Job Crafting Dalam Hubungan Antara Transformasional Leadership Dan Innovative Work Behavior", Journal of Economic, Bussines and Accounting (COSTING), 2024

Publication

2%

Exclude quotes Off

Exclude matches < 2%

Exclude bibliography On