

## HUBUNGAN *LEARNING AGILITY* DAN PERILAKU KOLABORASI PADA PEKERJA DI JAKARTA

Irma Himmatul Aliyyah<sup>1</sup>, Raden Ahmad Idham<sup>2</sup>  
Universitas Mercubuana  
[irma.himmatul@mercubuana.ac.id](mailto:irma.himmatul@mercubuana.ac.id)

**Abstract.** This research was conducted to see the relationship between learning agility skills and collaborative behavior among workers in Jakarta in facing the globalization era. This study used a quantitative approach to 235 worker participants with spearman correlation analysis and convenience sampling method with non-probability categories. The measuring tool used is the collaboration scale based on the indicators put forward by Getha Taylor (2008) based on the methodology that has been made by Mc Clelland (1973, 1975, 1976) and Spencer & Spencer (1993). Then using the learning agility scale based on the dimensions put forward by Lambardo & Eichinger (2000) and popularized by De Meuse (2010). By using SPSS software version 20.00. The results showed that there was a significant positive relationship between the ability of learning agility and the ability to behave in collaboration with workers with a value ( $r = 0.565^{**}$ ;  $q = 0.000 < 0.05$ ). This means that the higher the learning agility ability of workers in Jakarta, the better the ability of collaborative behavior in the workplace.

**Keywords:** *Learning Agility, Collaboration, Worker*

**Abstrak.** Penelitian ini dilakukan untuk melihat hubungan antara kemampuan *learning agility* dengan perilaku *collaboration* pada pekerja di Jakarta dalam menghadapi era globalisasi. Penelitian ini menggunakan pendekatan secara kuantitatif pada 235 partisipan pekerja dengan analisis korelasi *spearman* dan metode *convenience sampling* kategori *non-probability*. Alat ukur yang digunakan adalah skala *collaboration* berdasarkan indikator yang di kemukakan oleh Getha Taylor (2008) berlandaskan metodologi yang telah dibuat oleh Mc Clelland (1973, 1975, 1976) dan Spencer & Spencer (1993). Kemudian menggunakan skala *learning agility* berdasarkan dimensi yang di kemukakan oleh Lambardo & Eichinger (2000) dan dipopulerkan oleh De Meuse (2010). Dengan menggunakan *software SPSS versi 20.00*. Hasil penelitian menunjukkan adanya signifikansi hubungan positif yang cukup antara kemampuan *learning agility* dengan kemampuan berperilaku *collaboration* pada pekerja dengan nilai ( $r = 0.565^{**}$ ;  $q = 0.000 < 0.05$ ). Artinya

semakin tinggi kemampuan *learning agility* pada pekerja di Jakarta maka akan semakin baik kemampuan perilaku *collaboration* ditempat kerjanya.

**Kata Kunci:** *Learning Agility, Collaboration, Pekerja*

## **PENDAHULUAN**

Saat ini, individu dituntut memiliki perilaku kolaborasi yang tinggi. Penelitian tentang faktor-faktor yang dapat meningkatkan perilaku kolaborasi penting untuk dilakukan. Hal ini terutama karena lingkungan bisnis saat ini berubah sangat cepat. Cepatnya perubahan terlihat dari banyaknya produk baru yang diproduksi dengan teknologi yang canggih. Hal ini dilakukan untuk memenuhi kebutuhan konsumen yang menginginkan layanan yang lebih cepat, biaya yang rendah, dan produk yang lebih berkualitas. Agar dapat bertahan, organisasi harus beradaptasi dengan cepat dan efektif terhadap perubahan yang tidak terantisipasi. Keunggulan yang mendukung keberlangsungan organisasi akan terletak pada organisasi yang dapat merespon dan memenuhi kebutuhan dan keinginan konsumen secara tepat (Wandler, 2015).

Salah satu strategi organisasi di era perubahan cepat saat ini adalah dengan membuat individu di dalamnya mampu bekerja sama. Individu didorong untuk mengintegrasikan perspektif yang beragam serta mengembangkannya menjadi perspektif bersama (Wandler, 2015). Organisasi yang berhasil adalah organisasi yang mampu membuat individu yang terlibat di dalamnya mampu menyelesaikan masalah secara bersama-sama, meskipun individu memiliki pengalaman yang berbeda, nilai yang berbeda, dan pengetahuan yang berbeda-beda satu sama lain. Karena itu, organisasi profit maupun non profit menuntut individu di dalamnya untuk bekerja sama secara lebih intensif, agar setiap individu mampu memberikan hasil kerja lebih banyak dibanding jika individu bekerja secara individual. (Olcott & Kathleen, 2019, Duran & Amandi, 2011, Taylor et.al, 2014,

Olasina, 2016). Kolaborasi individu diperlukan dalam situasi kerja yang kerap banyak mengalami perubahan agar individu dapat berfokus pada prioritas pelayanan dengan tetap mempertimbangkan nilai-nilai yang telah disetujui bersama (Taylor, 2008).

Survey Mc. Kinsey menunjukkan bahwa 80% senior eksekutif menyatakan bahwa kolaborasi produk, fungsi kerja, dan letak geografis, adalah hal yang sangat penting dilakukan. Tetapi, hanya 25% senior eksekutif tersebut yang mampu mewujudkan kolaborasi efektif di perusahaan (Cross et.al, 2006). Penelitian lain mengungkap, pemimpin senior dari berbagai perusahaan dunia menyatakan bahwa saat ini kolaborasi di antara para pegawai masih sangat rendah, sehingga mengancam kesuksesan perusahaan (www.raconteur.net, 2015).

Dalam proses kolaborasi, sebanyak 77% proses integrasi gagal dilakukan, dan hanya 18% pekerja yang percaya bahwa perusahaan peduli pada masalah kolaborasi

(Deloitte, 2018). Hasil survey menunjukkan 84% pemimpin tertinggi perusahaan belum menampilkan perilaku kolaborasi, meskipun kolaborasi diyakini sebagai salah satu prioritas bagian SDM di berbagai perusahaan (Maclean, dalam Deloitte, 2018).

Kolaborasi penting untuk meningkatkan produktifitas kerja. Survei yang dilakukan pada 300 perusahaan menunjukkan bahwa kolaborasi berkontribusi sekitar 20-35% atas kesuksesan organisasi. Meskipun demikian, hanya 3-5% pekerja yang dapat menjadi kolaborator yang sukses (Cross, 2016). Survei yang dilakukan oleh LinkedIn pada tahun 2018, sebanyak 50,5 % pekerja di Indonesia menilai bahwa produktivitas kerja akan meningkat jika bekerja sama saling membantu sama lain (Spitzer, 2018).

Fenomena di atas menunjukkan pentingnya penelitian tentang cara-cara meningkatkan perilaku kolaborasi. Namun, penelitian tentang bagaimana berkolaborasi secara efektif jumlahnya relatif sedikit. Bagaimana

memenangkan kompetisi lebih banyak dibandingkan dengan penelitian tentang kerjasama (Bosworth, 2014, Thomson et.al, 2007). Hal ini terjadi diantaranya karena banyak individu sejak kecil diarahkan untuk memenangkan kompetisi daripada melakukan perilaku kolaborasi. Organisasi maupun lembaga pendidikan pun lebih banyak memberikan penghargaan kepada individu yang terbaik di kelompoknya, dibanding individu yang mampu bekerja sama dengan efektif. Saat ini, kebanyakan pekerja adalah lulusan sekolah yang dididik dengan model kompetisi (Bosworth, 2014). Dengan fenomena ini, penelitian tentang cara-cara meningkatkan perilaku kolaborasi pada individu penting dilakukan.

Terkait dengan penelitian kolaborasi, sebagian besar penelitian membahas pengaruh organisasi dan lingkungan terhadap perilaku kolaborasi individu. Terdapat lebih banyak penelitian yang mengungkap faktor eksternal individu dibanding faktor internal psikologis individu.

Jumlah anggota, kondisi, atau komposisi anggota adalah hal yang sering diungkap. Faktor internal psikologis belum banyak diungkap. Karena itu, peneliti tertarik untuk meneliti faktor internal psikologis individu selain faktor eksternal yang mempengaruhi perilaku kolaborasi.

Salah satu faktor yang mempengaruhi perilaku kolaborasi adalah kemampuan individu untuk menggunakan pengalaman yang dimiliki dalam menyelesaikan masalah secara cepat sekalipun dalam kondisi minim informasi dan ketidakterediaan prosedur yang jelas. Kemampuan ini dikenal dengan istilah *learning agility* (De Meuse, 2010; Ferry, 2018; Lombardo, 2001). *Learning agility* merupakan kemampuan beradaptasi yang tinggi, dengan tujuan untuk mengelola perubahan dan kondisi serba tidak pasti, seperti situasi bisnis saat ini (Ferry, 2018 & McCann, et.al 2009, Thomson, 2007, Kac et. al 2015, De Meuse, 2008, de Meuse De Meuse et.al 2007).

Individu yang memiliki *learning agility* yang tinggi akan lebih banyak

berkontribusi dalam suatu kelompok kerja, karena individu yang agile termotivasi untuk mendapatkan hasil kerja yang optimal bagaimanapun kondisi yang sedang dihadapi (De Meuse, 2008, 2012, dan 2018). Individu yang *agile* juga mampu melihat peluang dalam setiap perubahan dan tantangan yang dihadapi sehingga akan terus optimis dan berusaha mencapai tujuan kelompok kerja/organisasi (Sumukadas & Sawhney, 2014).

Salah satu penelitian tentang perilaku kolaborasi adalah penelitian berdasarkan pendekatan sosial kognisi, yaitu menjelaskan bagaimana proses psikologis individu dalam kelompok saat membangun dan mempertahankan pemahaman bersama, serta perilaku untuk meningkatkan kinerja bersama (Bossche et.al, 2016, Douglas, 2013).

Perilaku kolaborasi dimulai dari proses memaknai situasi bersama, membangun makna yang sama, serta memodifikasi makna pribadi untuk kebersamaan. Individu yang mampu memaknai situasi bersama, akan

mendapatkan pemahaman yang lebih komprehensif tentang kebersamaan (Bossche et.al, 2016). Dengan pemahaman yang mendalam tentang kebersamaan, apapun kondisi yang terjadi, individu akan terdorong untuk berkontribusi dalam pencapaian bersama (De Meuse, 2015). Besarnya dorongan dalam diri adalah atribut psikologis individu. Atribut psikologis adalah faktor yang mempengaruhi munculnya perilaku kolaborasi. (Heckman & Guskey, 1998).

Dengan fenomena demikian, penelitian ini dilakukan untuk mengungkap, apakah ada pengaruh learning agility terhadap perilaku kolaborasi pada karyawan di Jakarta? Hasil penelitian ini dapat memberikan manfaat bagi pengembangan ilmu psikologi terutama dalam bidang psikologi industri dan organisasi. Secara praktis, hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai salah satu bahan untuk pertimbangan mengenai peran learning agility terhadap perilaku kolaborasi pada karyawan di Jakarta.

## **METODE**

Populasi dalam penelitian ini yaitu para pekerja dari berbagai industri di Jakarta. Teknik sampling yang digunakan menggunakan non probability sampling menggunakan metode *convenience sampling*, yaitu

memiliki sampel dari orang atau unit yang paling mudah dijumpai atau diakses (Sugiyono, 2009). Berikut adalah deskripsi partisipan penelitian ini:

Tabel 1.  
*Deskripsi Partisipan Penelitian*

| Kategori                  | Jumlah | Persentase |
|---------------------------|--------|------------|
| Jenis Kelamin             |        |            |
| Pria                      | 97     | 41.3 %     |
| Wanita                    | 138    | 58.7 %     |
| Total                     | 235    | 100.0 %    |
| Latar Belakang Pendidikan |        |            |
| SMA/SMK                   | 167    | 71.1 %     |
| D3                        | 45     | 19.1 %     |
| S1                        | 21     | 8.9 %      |
| S2                        | 2      | 0.9 %      |
| Total                     | 235    | 100 %      |
| Masa Kerja                |        |            |
| < 1 tahun                 | 39     | 16.6 %     |
| 1 - 5 tahun               | 157    | 66.8 %     |
| 5 - 10 tahun              | 33     | 14.0 %     |
| 10 - 15 tahun             | 2      | 0.9 %      |
| 15 - 20 tahun             | 2      | 0.9 %      |
| > 20 tahun                | 2      | 0.9 %      |
| Total                     | 235    | 100.0      |
| Masa Kerja                |        |            |
| < 20 tahun                | 7      | 3.0 %      |

|             |     |        |
|-------------|-----|--------|
| 20-25 tahun | 184 | 78.3 % |
| 25-30 tahun | 32  | 13.6 % |
| 30-35 tahun | 5   | 2.1 %  |
| 35-40 tahun | 5   | 2.1 %  |
| > 40 tahun  | 2   | 0.9 %  |
| Total       | 235 | 100 %  |

Pada penelitian ini, peneliti ingin menguji peran *Learning Agility* dalam membentuk Perilaku Kolaborasi pada para pekerja di Jakarta sehingga peneliti menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain penelitian korelasional. Pengambilan data dilakukan melalui kuesioner dengan menggunakan skala likert.

Penelitian ini menggunakan dua skala, yang pertama adalah skala Perilaku Kolaborasi yang diadaptasi dari Taylor (2007). Jumlah item yang diujicobakan dalam skala ini sebanyak 42 item pernyataan yang memiliki nilai reliabel dengan *cronbach's alfa* sebesar  $0.914 > 0.05$ . Dan yang kedua

adalah skala *Learning Agility* yang diadaptasi dari skala yang dikonstruksi berdasarkan teori dari De Meuse 2012. Skala ini berjumlah 35 item yang memiliki nilai reliabilitas dengan *cronbach's alfa* sebesar  $0.907 > 0.05$ .

Teknik analisis data menggunakan uji korelasi dengan metode statistik nonparametrik yang berupa uji koefisien korelasi *Rank Spearman*, yang sebelum itu dilakukan uji normalitas terlebih dahulu.

## HASIL

Berdasarkan hasil analisis data yang telah dilakukan, didapatkan informasi deskriptif dari data penelitian sebagai berikut:

Tabel 2.  
Kategorisasi Umum *Learning Agility*

|        | N | M<br>i<br>n | M<br>a<br>x | M<br>e<br>a<br>n | S.<br>D | Kate<br>gori | Rentan<br>g           | Fr<br>e<br>q | %         |
|--------|---|-------------|-------------|------------------|---------|--------------|-----------------------|--------------|-----------|
| L<br>A | 2 | 8           | 1           | 11               | 10,     | Rend<br>ah   | $X < 105$             | 1            | 0.4<br>%  |
|        | 3 | 7           | 4           | 5.0              | 02      | Seda<br>ng   | $105 \leq X \leq 123$ | 21<br>6      | 91.9<br>% |
|        | 5 |             | 3           | 3                | 4       | Tingg<br>gi  | $X > 123$             | 18           | 7.7<br>%  |
| Total  |   |             |             |                  |         |              |                       | 23<br>5      | 100<br>%  |

Dari hasil data yang di peroleh nilai *learning agility* dibagi menjadi 3 kategori kelas yaitu kategori rendah dengan rentang nilai kurang dari  $X < 105$ , kategori kelas sedang dengan skala nilai  $105 \leq X \leq 123$  dan kategori kelas tinggi dengan skala nilai lebih

dari  $X > 123$ . Nilai mean dari perhitungan frekuensi yang di dapat dalam variabel *learning agility* adalah sebesar 115.03. Dari tabel ini dapat diketahui kemampuan *learning agility* pada pekerja di Jakarta berada pada kategori kelas sedang dengan jumlah sebanyak 216 atau 91,9 %.

Tabel 3.  
Kategorisasi Umum *Collaboration*

|        | N | M<br>i<br>n | M<br>a<br>x | M<br>e<br>a<br>n | S.<br>D | Kateg<br>ori | Rentang               | F<br>r<br>e<br>q | %             |
|--------|---|-------------|-------------|------------------|---------|--------------|-----------------------|------------------|---------------|
| L<br>A | 2 | 9           | 1           | 12               | 10,     | Rend<br>ah   | $X < 116$             | 7<br>9           | 33.<br>6<br>% |
|        | 3 | 7           | 5           | 1.0              | 42      | Sedan<br>g   | $116 \leq X \leq 137$ | 1<br>4<br>1      | 60.<br>0<br>% |
|        | 5 |             | 8           | 5                | 6       | Tingg<br>i   | $X > 137$             | 1<br>5           | 6.4<br>%      |

|       |   |    |
|-------|---|----|
|       | 2 | 10 |
| Total | 3 | 0  |
|       | 5 | %  |

Dari hasil data yang di peroleh nilai *collaboration* dibagi menjadi 3 kategori kelas yaitu kategori rendah dengan rentang nilai kurang dari  $X < 116$ , kategori kelas sedang dengan skala nilai  $116 \leq X \leq 137$  dan kategori kelas tinggi dengan skala nilai lebih

dari  $X > 137$ . Nilai mean dari perhitungan frekuensi yang di dapat dalam variabel *collaboration* adalah sebesar 121.05. Dari tabel ini dapat diketahui kemampuan *collaboration* pada pekerja di Jakarta berada pada kategori kelas sedang dengan jumlah sebanyak 141 atau 60.0 %.

Tabel 4.  
Uji Normalitas

| Variabel                | Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup> |     |       | Distribusi Data |
|-------------------------|---------------------------------|-----|-------|-----------------|
|                         | Statistic                       | Df  | Sign  |                 |
| <i>Learning agility</i> | 0.90                            | 235 | 0.000 | Tidak Normal    |
| <i>Collaboration</i>    | 0.063                           | 235 | 0.024 | Tidak Normal    |

Dapat diketahui berdasarkan tabel pengujian data normalitas menggunakan uji *Kolmogorov-Smirnov* dengan ketentuan nilai  $q$  (sig)  $> 0.05$ , hasil pengujian terhadap variabel *learning agility*  $q = 0.000$ , ( $q < 0.05$ ) dan terhadap variabel *collaboration* dengan nilai  $q = 0.024$ , ( $q < 0.05$ ). Maka

berdasarkan nilai ketentuan yang ada, hasil pengujian ini disimpulkan bahwa kedua variabel yang diuji memiliki distribusi data yang tidak normal, sehingga selanjutnya untuk pengujian korelasi masing-masing variabel dilakukan menggunakan teknik uji korelasi *spearman's*.

Tabel 5.  
Uji Korelasi Variabel

|                           |                             | <i>Learning<br/>Agility</i>        | <i>Collaboratio<br/>n</i> |
|---------------------------|-----------------------------|------------------------------------|---------------------------|
| <i>Spearman<br/>s rho</i> | <i>Learning<br/>agility</i> | Correlatio<br>n<br>Coefficien<br>t | 0.565**                   |
|                           |                             | Sig. (2-<br>tailed)                | 0.000                     |
|                           | N                           |                                    | 235                       |
|                           | <i>Collaboratio<br/>n</i>   | Correlatio<br>n<br>Coefficien<br>t | 0.565**                   |
| Sig. (2-<br>tailed)       |                             | 0.000                              |                           |
| N                         |                             | 235                                |                           |

Berdasarkan hasil pengujian korelasi variabel *learning agility* terhadap variabel *collaboration* dengan ketentuan terhadap korelasi *spearman*s yaitu  $\rho$  (sig) < 0.05 maka  $H_a$  diterima dan  $H_0$  ditolak. Hasil pengujian menunjukkan nilai korelasi antar variabel dengan nilai  $r = 0.565^{**}$  dan  $\rho = 0.000 = (\rho < 0.05)$  artinya terdapat hubungan positif dengan signifikansi yang sedang antara *learning agility* dengan *collaboration*, maka  $H_a$  diterima yaitu ada hubungan antara

variabel bebas *learning agility* (X) dengan variabel terikat *collaboration* (Y) di asumsikan bahwa semakin tinggi kemampuan *learning agility* maka akan semakin baik perilaku *collaboration* dan  $H_0$  ditolak yaitu tidak ada hubungan antara variabel bebas *learning agility* (X) dengan variabel terikat *collaboration* (Y) di asumsikan semakin rendah kemampuan *learning agility* maka semakin baik perilaku *collaboration*.

Tabel 6.  
Uji Korelasi Antar Dimensi

| Dimensi <i>Learning agility</i> |                       | <i>Interpersonal Understanding</i> | <i>Team Work and Cooperation</i> | <i>Team Leadership</i> |        |
|---------------------------------|-----------------------|------------------------------------|----------------------------------|------------------------|--------|
| <i>Spearman's rho</i>           | <i>People Agility</i> | Correlation Coefficient            | .354**                           | .348**                 | .384** |
|                                 |                       | Sig. (2-tailed)                    | .000                             | .000                   | .000   |
|                                 | <i>Change Agility</i> | Correlation Coefficient            | .398**                           | .322**                 | .431** |
|                                 |                       | Sig. (2-tailed)                    | .000                             | .000                   | .000   |
|                                 | <i>Result Agility</i> | Correlation Coefficient            | .259**                           | .355**                 | .464** |
|                                 |                       | Sig. (2-tailed)                    | .000                             | .000                   | .000   |
|                                 | <i>Mental Agility</i> | Correlation Coefficient            | .382**                           | .320**                 | .452** |
|                                 |                       | Sig. (2-tailed)                    | .000                             | .000                   | .000   |
|                                 | <i>Self Awareness</i> | Correlation Coefficient            | .397**                           | .343**                 | .402** |
|                                 |                       | Sig. (2-tailed)                    | .000                             | .000                   | .000   |
|                                 |                       | N                                  | 235                              | 235                    | 235    |

Berdasarkan data dari hasil pengujian antar dimensi dalam variabel, dapat diketahui bahwa secara keseluruhan dimensi dari variabel *learning agility* saling berkorelasi dengan dimensi lainnya dalam variabel *collaboration*, dengan ketentuan korelasi *spearman's* nilai  $q$  ( $\text{sig}$ )  $0.000 < 0.05$ . Artinya dimensi-dimensi dalam kemampuan *learning agility* berkorelasi dengan signifikansi hubungan positif dengan dimensi-dimensi pada perilaku *collaboration*, asumsinya adalah bahwa pekerja yang menginginkan memiliki perilaku *collaboration* yang baik ditempat kerjanya, maka pekerja tersebut membutuhkan kemampuan *learning agility* yang tinggi untuk bisa menyesuaikan diri dan bekerja sama dilingkungan kerjanya.

Dapat juga diketahui berdasarkan tabel pengujian tersebut bahwa nilai korelasi yang paling rendah yaitu pada dimensi *result agility* terhadap dimensi *interpersonal understanding* dengan nilai  $r = 0.259^{**}$  dan  $q = 0.000$  ( $q < 0.05$ ) artinya terdapat hubungan korelasi dengan

signifikansi yang lemah antara kedua dimensi tersebut. Sedangkan nilai korelasi yang tertinggi yaitu pada dimensi *result agility* terhadap dimensi *team leadership* dengan nilai  $r = 0.464^{**}$  dan  $q = 0.000$  ( $q < 0.05$ ) artinya terdapat hubungan korelasi dengan signifikansi yang sedang antara kedua dimensi tersebut.

## **DISKUSI**

Berdasarkan hasil uji hipotesis untuk mencari hubungan antara variabel *learning agility* dengan variabel *collaboration* menggunakan korelasi *spearman's* menghasilkan nilai  $r = 0.565$  dan  $q = 0.000^{**}$  ( $q < 0.05$ ) artinya terdapat hubungan positif dengan signifikansi yang sedang antara *learning agility* dengan *collaboration*, maka  $H_a$  diterima yaitu ada hubungan antara variabel bebas *learning agility* (X) dengan variabel terikat *collaboration* (Y) di asumsikan bahwa semakin tinggi kemampuan *learning agility* maka akan semakin baik perilaku *collaboration* dan  $H_0$  ditolak yaitu tidak ada hubungan antara variabel bebas *learning agility* (X) dengan variabel terikat

*collaboration* (Y) di asumsikan semakin rendah kemampuan *learning agility* maka semakin baik perilaku *collaboration*.

Hasil penelitian ini sesuai dengan konsep dimensi dari *learning agility* yang dikemukakan oleh Lambardo & Eichinger (2000) bahwa kemampuan-kemampuan *learning agility* yang di antaranya adalah *people agility* yaitu kemampuan untuk bisa memahami diri sendiri dan orang lain, kemampuan berpikir dengan terbuka serta mampu merasa nyaman dalam berinteraksi dengan beragam orang. Dimensi *change agility* yaitu kemampuan untuk mengeksplorasi hal - hal baru dengan bereksperimen dalam mencari solusi. Dimensi *result agility* yaitu kemampuan termotivasi oleh tantangan dan dapat memberikan hasil dari kondisi yang sulit. Dimensi *mental agility* yaitu kemampuan berpikir kritis dalam melihat kompleksitas masalah, dan dimensi *self awareness* yaitu kemampuan berintrospeksi dalam menerima masukan dari orang lain.

Sejumlah aspek kemampuan tersebut dapat mendukung terciptanya perilaku *collaboration* yang efektif ditempat kerja, hal ini didukung oleh penelitian yang dikemukakan oleh Taylor Getha (2008) bahwa untuk terciptanya *collaboration* yang efektif maka seseorang membutuhkan kemampuan untuk bersikap terbuka, berpikiran kritis, komunikasi yang efektif, dan sabar dengan memahami orang lain dalam berkompetensi. Sejumlah kemampuan tersebut dinamakan *collaboration*, dengan definisi yaitu kemampuan yang dimiliki individu untuk mengajak orang lain terlibat dalam menyelesaikan atau memecahkan masalah secara bersama-sama, bisa memahami perspektif orang lain, mampu berkomunikasi dengan baik kepada semua orang, serta mampu menciptakan tenaga kerja yang lebih ketika bersama orang lain.

Kemudian pernyataan tersebut diperkuat oleh Gravet (2016) dalam *Learning Agility The Impact on Recruitment and Retention* bahwa *learning agility* digambarkan dengan

individu yang memiliki keterampilan seperti keterbukaan, kemauan untuk belajar, dan fleksibilitas. Dimana konsep pertama *collaboration* berdasarkan metodologi yang digagas oleh (Spencer & Spencer, 1993) bahwa fleksibilitas merupakan salah satu dari aspek dimensi yang menunjukkan kompetensi *collaboration*.

Dari konsep tersebut sehingga diketahui bahwa terdapat hubungan yang positif antara *learning agility* dan *collaboration*, dalam penelitian ini ke dua variabel yang berhubungan tersebut digambarkan dengan pekerja di Jakarta untuk meningkatkan sejumlah aspek dalam kemampuan *learning agility* seperti kemampuan untuk mengkonstruksi orang lain untuk mengajak anggota team terlibat secara suka rela dalam berkolaborasi, pekerja memiliki kemampuan untuk terbiasa berinteraksi dengan beragam orang agar bisa berkomunikasi secara efektif ketika berkolaborasi, pekerja juga memiliki kemampuan memahami diri dan orang lain dengan berpikiran secara terbuka untuk bisa memahami berbagai perspektif atau gagasan yang

beragam dalam berkolaborasi, serta pekerja memiliki ketertarikan untuk mengeksplorasi hal-hal yang baru dengan bereksperimen dalam mencari solusinya dengan kemampuan berpikir secara kritis untuk menyelesaikan masalah yang kompleks ketika berkolaborasi sehingga para pekerja tersebut bisa menemukan solusi atau ide yang bisa diterima oleh semua anggota yang terlibat dalam berkolaborasi di tempat kerjanya.

Sehingga dapat digambarkan bahwa responden sebagai pekerja dalam penelitian ini memiliki rasa kemauan dan kemampuan memotivasi diri dengan belajar dari pengalaman ketika bekerja dalam memenuhi tuntutan globalisasi agar para pekerja bisa terus menyesuaikan diri terhadap cepatnya perubahan yang terjadi di era industri, maka caranya dengan berkuliah sehingga bisa meningkatkan kemampuan *learning agility* khususnya di Jakarta dengan belajar dari pengalaman ketika harus bisa menyelesaikan tugas - tugas secara bersamaan dan menjadi fleksibel dengan kemampuan

beradaptasi terhadap berbagai perubahan lingkungan sosial yang dihadapi, kemudian hasil pembelajaran tersebut dapat dipergunakan untuk bisa bekerja dengan efektif dan efisien dengan kemampuan untuk bisa merekonstruksi orang lain terlibat secara aktif dalam menyelesaikan masalah dengan kemampuan bekerja sama yang baik untuk mencapai tujuan bersama dalam berorganisasi di tempat kerjanya.

Jadi *collaboration* adalah sejumlah kemampuan yang dimiliki individu untuk mengajak orang lain terlibat dalam memecahkan masalah secara bersama-sama dengan memahami perspektif orang lain, berkomunikasi dengan baik kepada semua orang, serta mampu menciptakan tenaga kerja yang lebih ketika bersama orang lain. Yang dimana sejumlah kemampuan tersebut dapat dimiliki oleh individu yang bisa beradaptasi terhadap cepatnya perubahan dengan belajar dari pengalaman, memiliki rasa keingin tahuan yang tinggi, dapat

memberikan hasil dalam situasi yang sulit dengan berpikir secara kritis dan terbuka, serta dapat memahami kekuatan dan kelemahan diri. Sejumlah kemampuan pendukung tersebut dinamakan dengan *learning agility*.

Untuk pengujian data normalitas dilakukan teknik uji Kolmogorov-Smirnov menunjukkan nilai  $q = 0.000$ , ( $q < 0.05$ ) terhadap variabel *learning agility* dan sebesar  $q = 0.024$ , ( $q < 0.05$ ) terhadap variabel *collaboration*, dengan kesimpulan bahwa data dari penelitian ini tidak berdistribusi normal, sehingga untuk pengujian korelasi antar variabel teknik yang digunakan adalah analisa korelasi spearman.

Dalam pengujian korelasi antar dimensi *learning agility* terhadap sejumlah dimensi *collaboration* menunjukkan nilai korelasi terendah yaitu pada dimensi *result agility* terhadap dimensi *interpersonal understanding* dengan nilai  $r = 0.259$  dan nilai  $q = 0.000$  ( $q < 0.05$ ) artinya terdapat hubungan korelasi dengan signifikansi yang rendah antara kedua

dimensi tersebut. Sehingga dapat digambarkan bahwa pekerja yang dapat memberikan ide atau gagasan yang baru agar bisa menunjukkan keberadaannya untuk membangun kepercayaan orang lain kepada dirinya dimana hal ini merupakan salah satu konsep *result agility*, berhubungan lemah dengan konsep *interpersonal understanding* dimana pekerja bisa memotivasi orang lain secara efektif dengan mengembangkan hubungan dekat terhadap banyak orang di semua tingkatan dengan memahami perspektif dan kebutuhan orang lain. Kemudian pengujian korelasi antar dimensi menunjukkan nilai korelasi tertinggi yaitu pada dimensi *result agility* terhadap dimensi *team leadership* dengan nilai  $r = 0.464$  dan  $q = 0.000$  ( $q < 0.05$ ) artinya terdapat hubungan korelasi dengan signifikansi yang sedang antara kedua dimensi tersebut. Sehingga digambarkan bahwa pekerja di Jakarta bisa termotivasi oleh tantangan kemudian bisa melakukan sesuatu yang baru bahkan bisa memberikan

hasil dari kondisi yang sulit seperti ketika harus menyelesaikan tugas dalam waktu yang bersamaan antara tugas pribadi dan tugas dari pekerjaan namun mereka tetap bisa menyelesaikan keduanya sehingga mereka bisa menunjukkan keberadaannya untuk membangun kepercayaan dari orang lain dan menginspirasi orang lain atas kemampuannya tersebut. Dimana pekerja yang memiliki kemampuan tersebut mampu menciptakan perilaku *collaboration* yang baik ditempat kerjanya dalam hal kemampuan menilai perspektif lain terhadap suatu masalah kemudian menunjukkan antusiasme ketika menghubungkan upaya pribadi dengan hasil yang lebih besar.

Terakhir korelasi dimensi *learning agility* terhadap variabel *collaboration* secara keseluruhan menunjukkan nilai  $r = > 0.4$  dan  $q = 0.000$  ( $q < 0.05$ ) artinya terdapat hubungan korelasi dengan signifikansi yang sedang untuk semua dimensi yang di ujikan terhadap variabel *collaboration*, dimana nilai korelasi tertinggi pada

dimensi *self awareness* dengan nilai korelasi  $r = 0.432$  dan  $q = 0.000$  ( $q < 0.05$ ), hasil tersebut digambarkan bahwa pekerja di Jakarta memiliki kemampuan *self awareness* yaitu dimana pekerja bisa merefleksikan dirinya untuk mengukur sejauh mana mereka mampu berintrospeksi dalam menerima masukan dari orang lain untuk kemudian mengetahui kekuatan dan kelemahan dirinya agar bisa memiliki kemampuan untuk memahami diri sendiri dan orang lain dalam berkolaborasi (Getha Taylor, 2008). Jadi sejumlah kemampuan-kemampuan tersebut berada dalam konsep *learning agility* yang dapat mendukung terciptanya perilaku *collaboration* secara efektif ditempat kerja pada pekerja di Jakarta.

#### **KESIMPULAN**

Hasil penelitian ini berkesimpulan bahwa terhadap hubungan positif dengan signifikansi yang cukup antara kemampuan *learning agility* dengan perilaku *collaboration* pada pekerja dengan nilai signifikansi sebesar  $r = 0,565^{**}$  dan  $q = 0.000$  ( $q < 0.05$ ) maka  $H_a$  diterima

dengan asumsi bahwa semakin tinggi kemampuan *learning agility* pada pekerja maka semakin baik perilaku *collaboration* ditempat kerjanya dan  $H_0$  ditolak.

#### **Saran**

Berdasarkan hasil uji beda sejumlah kriteria responden yang ditentukan di antaranya jenis kelamin, usia, jabatan dan masa kerja dapat disimpulkan bahwa sejumlah kriteria tersebut tidak berhubungan dengan kemampuan *learning agility* dan *collaboration* pada pekerja., namun kriteria latar belakang pendidikan ternyata memiliki pengaruh terhadap kemampuan *learning agility* dan *collaboration*, Penelitian ini memberikan saran teoritis untuk melakukan penelitian lebih lanjut terhadap sejumlah kriteria responden untuk mengetahui faktor - faktor apa saja yang membuat kriteria tersebut memiliki hubungan dan tidak berhubungan dengan kemampuan *learning agility* dan *collaboration* seseorang.

#### **DAFTAR PUSTAKA**

- Bossche, P, Gijsselaers, W, Segers, M, (2016). Social and Cognitive Factors Driving Teamwork in Collaborative Learning Environments: Team Learning Beliefs and Behaviors. *Small Group Research*. Vol 37 No 5.
- Bosworth, Kris. (2014). Developing Collaborative Skills in College Students, Center for Adolescent Studies at Indiana University.
- Cross, Cross, Rob, Rebele, Reb, and Grant Adam. (2016). Collaborative Overload. Retrieved May 15, 2019 from <https://hbr.org/2016/01/collaborative-overload>.
- Cross, Robert L., Roger D. Martin, and Leigh M. Weiss. (2006). Mapping the value of employee collaboration. *The McKinsey Quarterly*, 3 .
- De Meuse P. Kenneth, Karunaratne, Bernadine, Alexander, Aileen. 2012. The Federal Agility Fix: Developing The Next Generation of leaders. Korn Ferry Institute.
- De Meuse, P. Kenneth, Dai, Guangrong, Hallenbeck, S. George, Tang, Y.King. 2015. Using Learning Agility to Identify High Potentials around the World. Korn Ferry Institute.
- De Meuse, P. Kenneth, Dai, Guangrong, Swisher, V. 2012. Victoria, Leadership Development: Exploring, Clarifying, and Expanding Our Understanding of Learning Agility. *Industrial and Organizational Psychology P* 280–315.
- De Meuse, P. Kenneth. Hostager, J. Todd. 2008. The Effects of a Diversity Learning Experience on Positive and Negative Diversity Perceptions. *Journal Bussiness Psychology*. 23:127–139. DOI 10.1007/s10869-008-9085-x
- Deloitte Study: In Southeast Asia, 84 Percent Report C-Suite Isn't Working Together Despite Need for Increased Collaboration on Human Capital Challenges. (2018). Diunduh pada 15 Mei 2019, dari <https://www2.deloitte.com/gu/en/pages/about-deloitte/articles/pr-human-capital-trends-2018-sea.html>.
- Douglas J., Gilbert, DBA, JD. (2013). Collaborative Competence: Redefining Management Education Through Social Construction. *Journal of Psychological Issues in Organizational Culture*, Volume 4, Number 3, © 2013 Bridgepoint Education, Inc. and Wiley Periodicals, Inc. DOI: 10.1002/jpoc.21116
- Ductor Lorenzo, Sanjeev Goyal y Anja Prummer , Gender and Collaboration. Diunduh pada 25 Mei 2019.
- Durán, E., B., & Amandi, A. (2011). Personalised collaborative skills for student models, *Interactive Learning Environments*, 19:2, 143-162, DOI:10.1080/1049482080260266
- Ferry, Korn. 2018. <https://focus.kornferry.com/leadership-and-talent/the->

- [organisational-x-factor-learning-agility/](#)
- Guangrong Dai; Kenneth P De Meuse; Clarke Peterson. 2010. Impact of Multi-Source Feedback on Leadership Competency Development: *Journal of Managerial Issues*; Summer 2010; 22, 2; ProQuest Psychology Journals pg. 197
- Hopp, J. Wallace & Oyen. P. Mark. (2004) Agile workforce evaluation: a framework for cross-training and coordination, *IIE Transactions*, 36:10, 919-940, DOI: 10.1080/07408170490487759
- Increasing prospects collaboration even starting. Diunduh pada 15 Mei 2019., dari <https://www.psychologytoday.com/us/blog/acquiredspontaneity/201810/increasing-prospects-collaboration-even-starting>
- Inkpen, Kori., Mandryk, Regan., DiMicco, Joan Morris., Scott, Stacey, Methodology for Evaluating Collaboration Behaviour in Co-Located Environments.
- Mitchell, George E., O'Leary, Rosemary. & Gerard, Catherine. (2015) Collaboration and Performance: Perspectives From Public Managers and NGO Leaders, *Public Performance & Management Review*, 38:4, 684-716, DOI: 10.1080/15309576.2015.1031015
- O'Leary, Rosemary, Gerard, M, S. (2012). The Skill Set of the Successful Collaborator. *Public Administration Review*. Vol. 72, Iss. S1, pp. S70–S83. DOI: 10.1111/j.1540-6210.2012.02667.x.
- Olcott. Kelly Chandler. Hinchman, Kathleen. (2019). Collaboration, *Journal of Adolescent & Adult Literacy* Vol. 63 No. 2 pp. 125–126 doi: 10.1002/jaal.1002
- Richard L. Zweigenhaft, Ph.D., and Eugene Borgida, Ph.D. (2017). Collaboration in psychological science. Diunduh pada 15 Mei 2019 dari <https://www.psychologytoday.com/us/blog/adventures-in-psychology/201709/collaboration-in-psychological-science-part-i>.
- Spitzer, S., Thea. (2018). *The Power Of Collaboration*. The Career Press, Inc. Wayne, N.J.
- Sundstrom Eric, De Meuse E. Kenneth, Futrell, David . 1990. Work Teams. *American Psychologist*. 121-133
- Tat, Huam Hon., Jantan, Muhamad. and Noor, Mohd., Nasser, Mohd. (2008). Discretionary Collaborative Behaviour (DCB) of Students From Institutes of Higher Learning In Malaysia. *Asian Academy Of Management Journal*, Vol. 13, No. 2, 1–15,
- Taylor H.G & Morse S.R. 2016. Collaborative Leadership Development for Local Government Official Exploring Competencies and Program Impact. *Public Administration Quarterly*, Vol. 37, No. 1 (SPRING 2013), pp. 71-102.
- Taylor Heather, Getha,. 2006. Preparing Leaders for High-Stakes Collaborative Action:

- Darrell Darnell and the Departement of Homeland Security, *Public Administration Review*; 66, S1; ProQuest pg. 159.
- Taylor, G., Heather. 2008. Identifying collaborative competencies. *Journal of Public Personnel Administration*. Vol 28. No2. DOI 10.1177/0734371X08315434
- Taylor, Heather, Getha. 2008 Learning Indicators And Collaborative Capacity: Applying Action Learning principles To The U.S. Department Of Homeland Source: *Public Administration Quarterly*, Vol. 32, No. 2 (SUMMER 2008), pp. 125-146 Published by: SPAEF Stable URL: <http://www.jstor.org/stable/41288310> .
- Taylor, Heather, Getha., & Bigwarfe, Alexa, Haddock,. (2014). Public service motivation and willingness to collaborate An examination in the context of homeland security. *Evidence-based HRM: a Global Forum for Empirical Scholarship*. Vol. 2 No. 1, pp. 80-95 DOI 10.1108/EBHRM-07-2013-0018
- Tracy, "The Power of Self-Confidence," 6-7. Understanding of Learning agility Article in *Industrial and Organizational Psychology* • September 2012. Diunduh pada 15 Mei 2018. DOI: 10.1111/j.1754-9434.2012.01445.x.
- Van Leeuwen, J.P., Rodríguez Peralta, L.M., Sampaio, P.N.M. 2008. "Stimulating Collaborative Behaviour in Design Education." *Proceedings of the 14th International Conference on Concurrent Enterprising – ICE'2008*, 1<sup>st</sup>
- Working better together. (2018) Retrieved May 15, 2019. From <http://www.raconteur.net/working-better-together>.