

Adaptasi Alat Ukur *Learning Agility* pada Karyawan untuk Meningkatkan *Organizational Agility*: Versi Bahasa Indonesia

Nurnaifah Selvia Wardhani, Marina Sulastiana, Rezki Ashriyana

Program Studi Magister Psikologi, Fakultas Psikologi, Universitas Padjadjaran, Bandung

Abstrak. *Learning agility* adalah kemauan dan kemampuan individu untuk terlibat dalam pembelajaran aktif guna mengadaptasi peluang aktivitas dari pengalaman, dan menerapkan pembelajaran itu untuk tampil dengan sukses di situasi dan kondisi baru yang berubah terutama dalam meningkatkan *organizational agility*. *Learning agility* terdiri dari empat dimensi, yaitu *people agility*, *results agility*, *mental agility*, dan *change agility*. Penggunaan instrumen pada latar belakang budaya yang berbeda membutuhkan proses adaptasi agar hasil pengukuran valid dan reliabel, namun sampai saat ini belum ada penelitian tentang adaptasi alat ukur *learning agility* di Indonesia. Tujuan penelitian ini adalah memperoleh dan menguji instrumen *learning agility* versi Indonesia yang terstandarisasi. Proses adaptasi dilakukan dengan menggunakan acuan International Test Commission 2016. Berdasarkan hasil Confirmatory Factor Analysis (CFA) menggunakan JASP 0.13.1.0 dapat disimpulkan bahwa sesuai teori, model *learning agility* terdiri dari empat dimensi yaitu *people agility*, *results agility*, *mental agility*, dan *change agility* memiliki *good fit model* dengan beberapa butir penyesuaian yang dihilangkan. Hal ini menjelaskan bahwa model yang dihasilkan dapat menggambarkan kondisi aktual, namun dengan beberapa catatan yang harus dipertimbangkan.

Kata Kunci: adaptasi alat ukur, *Confirmatory Factor Analysis*, *learning agility*, gesit, *organizational agility*

Adaptation of Employee Learning Agility Scale for Organizational Agility: Indonesian Version

Abstract. Learning agility is the willingness and the ability of individuals to engage in active learning in order to adapt activity opportunities from experience, and apply that learning lesson to successfully perform in the new and changing situations and conditions especially for reaching the organizational agility. Learning agility consists of four dimensions: people agility, results agility, mental agility, and change agility. The use of instruments in different cultural backgrounds requires an adaptation process to ensure the valid and reliable measurement results, but until now there has been no research on the adaptation of learning agility measurement instrument in Indonesia. The purpose of this study is to obtain and test the standardized Indonesian version of learning agility instrument. The adaptation process was carried out using the International Test Commission (2016) as a reference. Based on the results of the Confirmatory Factor Analysis (CFA) using JASP 0.13.1.0, it can be concluded that according to the theory, the learning agility model consists of four dimensions: people agility, results agility, mental agility, and change agility. It has a good fit model after several adjustment items are removed. It explains that the resulted model can describe the actual conditions, but with some conditions that must be taken into account.

Keywords: scale adaptation, Confirmatory Factor Analysis, learning agility, agile, organizational agility.

Korespondensi: Nurnaifah Selvia Wardhani. Email: nurnaifah20001@mail.unpad.ac.id

Keterbatasan kemampuan pikiran manusia dalam menangkap perubahan penting yang terjadi di lingkungan sekitarnya, menjadikan organisasi di dalam lingkungan bisnis saat ini menjadi rumit dan sangat dinamis (Zainal et al., 2020). Kebutuhan organisasi menjadi sangat penting untuk memfasilitasi pergerakan modal manusia yang dilakukan dengan cara membuat karyawan terlibat dalam pekerjaan dengan mencurahkan semua upaya, perasaan, dan realisasi untuk mencapai tujuan organisasi (Wageeh, 2016). Penyelarasan kinerja individu dengan tugas dan tujuan menjadi penting sebagai kemampuan beradaptasi untuk manajemen kinerja yang efektif dalam organisasi (Park & Park, 2019).

Adanya perubahan lingkungan yang menjadi lebih kompleks, bergejolak, dan tidak stabil, tingkat adaptasi yang diperlukan juga perlu mencakup kapasitas individu untuk menetapkan prioritas dan menangani situasi darurat, kemampuan untuk menghadapi masalah baru, serta kemampuan untuk belajar dan beradaptasi dengan perubahan yang sedang berlangsung dalam teknologi canggih (Charbonnier-voirin & Roussel, 2012). Dengan demikian, organisasi di Industri 4.0 perlu cepat mengelola ketidakpastian dan tekanan tersebut baik di luar maupun di dalam organisasi, meskipun ekosistem Industri 4.0 yang mengacu pada kombinasi teknologi Industri 4.0 yang diadopsi oleh suatu perusahaan, akan sangat membantu dalam mengelola ketidakpastian dan tekanan. Kapabilitas yang dinamis akan

membantu perusahaan menggunakan ekosistem Industri 4.0 untuk merespon perubahan dan tekanan tersebut secara cepat dan efisien seperti *organizational agility* (Mrugalska, 2021).

Perubahan industri dari jaman ke jaman menciptakan gejolak dalam dunia kerja atau lebih dikenal dengan *volatility*. Menghadapi kondisi dunia yang menghadapi masa *volatility* ini, salah satu cara individu untuk bertahan adalah dengan memiliki *skill agile* (Smith, 2015). *Agile* atau kelincahan adalah kemampuan seseorang untuk bisa bergerak cepat dan cekatan menghadapi perubahan dan perkembangan baru yang tiba-tiba muncul serta menyelesaikan permasalahan dengan ide baru (Miles, 2013). Salah satu kemampuan yang diperlukan dalam mencapai *organizational agility* dalam dunia bisnis adalah *learning agility*.

Swisher (2013) memprediksi hanya 15% dari tenaga kerja global yang merupakan pelajar sangat gesit, sehingga mengembangkan bakat ini menjadi strategis yang penting bagi bisnis untuk membedakan peran kepemimpinan. Faktanya, hampir 25% dari Fortune 100 dan 50 dari Fortune 500 menggunakan *agility* sebagai sarana untuk mengidentifikasi potensi kepemimpinan bagi kandidat internal dan eksternal (Meuse & Group, 2015). Berbagai penelitian lain telah menyarankan bahwa kelincahan belajar adalah prediktor yang lebih baik untuk kinerja tinggi dibandingkan dengan IQ dan sifat kepribadian (Yadav & Dixit, 2017).

Fokus organisasi yang *agile* harus bergeser untuk menemukan dan mengembangkan individu yang terus-menerus mampu melepaskan keterampilan, perspektif, dan ide yang tidak lagi relevan, dan mempelajari yang baru (Ferry, 2011).

Meskipun pemahaman tentang *learning agility* masih baru dan berkembang, konsep *learning agility* akan membantu praktisi menilai, memilih, merekrut, dan mengembangkan karyawan berpotensi besar dalam organisasi dengan lebih baik. Melalui pemahaman yang lebih baik tentang perilaku *learning agility*, individu dapat mengeluarkan potensi kepemimpinannya sendiri. Keterampilan pemimpin dituntut untuk mempelajari pengetahuan, keterampilan, dan perilaku baru yang akan membekali organisasi untuk menanggapi tantangan masa depan (Joiner, 2019). Fokus organisasi untuk saat ini harus bergeser untuk menemukan dan mengembangkan individu yang terus-menerus mampu melepaskan keterampilan, perspektif, dan ide yang tidak lagi relevan, dan mempelajari yang baru (Ferry, 2011).

Konsep *learning agility* telah berkembang pesat selama beberapa tahun terakhir sebagai pendekatan untuk membantu divisi *human resources* (HR) profesional dan eksekutif dalam merekrut calon pekerja. *Learning agility* juga didefinisikan sebagai keterlibatan dalam perilaku belajar untuk meningkatkan kapasitas mengadaptasi ulang aktivitas dengan cepat untuk memenuhi

tuntutan yang berubah di lingkungan tugas (Burke, 2018; Gravett & Caldwell, 2016). Saat seorang individu menaiki tangga organisasi, sebagian besar penugasan pekerjaan adalah hal yang baru dan menantang. Akibatnya, individu perlu memiliki beberapa atribut untuk mendapatkan keuntungan dari pengalaman kerja yang beragam. *Learning agility* mewakili penggabungan atribut tersebut. Penting untuk diingat bahwa akar *learning agility* diturunkan langsung dari pembelajaran dan pengamatan ilmiah. Belajar adalah sebuah proses sepanjang hidup yang tidak pernah selesai. Mempelajari perubahan, berarti memahami bentuk perilaku dan interaksi manusia dengan lingkungan, individu ketika meningkatkan kesempatan belajar dan kemungkinan pembelajaran akan terjadi (Gravett & Caldwell, 2016).

Learning agility diartikan sebagai kemauan dan kemampuan untuk belajar dari pengalaman, dan kemudian menerapkan pembelajaran itu untuk tampil dengan sukses di situasi dan kondisi baru (Lombardo & Eichinger, 2000). *Learning agility* yaitu suatu kesediaan dan kemampuan untuk belajar dari pengalaman, dan kemudian menerapkan pembelajaran itu untuk berhasil dalam kondisi kerja pertama kali yang berkaitan dengan pekerjaan yang dilakukan (De Meuse, 2017). *Learning agility* adalah kemauan dan kemampuan individu untuk terlibat dalam pembelajaran aktif guna mengadaptasi peluang aktivitas dari pengalaman, dan menerapkan pembelajaran itu untuk tampil dengan sukses

di situasi dan kondisi baru yang berubah (Gravett & Caldwell, 2016). Konsep tersebut menangkap aspek penting untuk memilih dan mengembangkan individu dalam organisasi sehingga individu terbiasa untuk beradaptasi. Individu dengan karakteristik tersebut memiliki perspektif konstruktif, bekerja dengan hasil yang terbaik, dapat diandalkan, dan selalu meningkatkan keterampilannya (Gravett & Caldwell, 2016).

Learning agility berfokus pada perilaku manusia, pemrosesan kognitif tingkat tinggi, dan pemindahan selektif pelajaran yang dipelajari dalam satu pengaturan dan menerapkannya secara unik yang berbeda (Meuse et al., 2008), termasuk adanya eksperimen, refleksi diri, peningkatan kekuatan individu, peningkatan berkelanjutan,

perhatian, dan pengalaman mental yang diperoleh dalam satu situasi untuk tantangan yang berbeda di tempat lain (Wang & Beier, 2012). *Learning agility* merupakan konsep yang menghubungkan antara perilaku manusia, proses kognitif, dan pembelajaran sosial untuk belajar dari pengalaman sehingga individu dapat selalu meningkatkan potensi diri, kemampuan, fleksibel, dan dapat mempelajari hal-hal baru.

Learning agility dikembangkan berdasarkan keempat dimensi yaitu *people agility*, *results agility*, *mental agility*, dan *change agility*. Semua dimensi ini perlu dikuasai oleh individu untuk menilai tingkat kompetensi dalam menerima dan memprogram informasi baru, menanggapi perubahan, dan berhasil di lingkungan kerja yang berubah.

Tabel 1*Dimensi Learning Agility*

Dimensi	Interpretasi Dimensi	Simbol
<i>People Agility</i>	Mengacu pada individu yang mengenal diri mereka sendiri dengan baik, belajar dari pengalaman, memperlakukan orang lain secara konstruktif, dan bersikap tangguh di bawah tekanan perubahan dan keberagaman. Individu yang memiliki <i>people agility</i> tinggi memahami nilai dari perspektif yang berbeda dan membentuk tim yang beragam.	PA
<i>Result Agility</i>	Menjelaskan individu yang mendapatkan hasil dalam kondisi sulit, menginspirasi orang lain untuk menunjukkan dirinya, dan membangun kepercayaan pada orang lain. Individu dengan <i>results agility</i> , memiliki karakteristik yang banyak akal dan berulang kali memberikan hasil terbaik dalam situasi baru dan menantang.	RA
<i>Mental Agility</i>	Menjelaskan individu yang memikirkan masalah dari sudut pandang baru, nyaman dengan kompleksitas, ambiguitas, dan dapat menjelaskan pemikirannya kepada orang lain. Karakteristik individu dengan <i>mental agility</i> cenderung memeriksa masalah dengan cermat.	MA
<i>Change Agility</i>	Mengacu pada individu yang suka bereksperimen dan dapat mengatasi ketidaknyamanan perubahan cepat secara efektif. Karakteristik individu dengan <i>change ability</i> yaitu memiliki hasrat terhadap ide, suka bereksperimen, dan terlibat dalam aktivitas pengembangan keterampilan.	CA

Seiring berjalannya waktu, penelitian *learning agility* terus berkembang. Ada banyak penelitian yang menghasilkan instrumen lain untuk memodifikasi dimensi dari *learning agility* karena pada dasarnya bahwa ukuran keterbacaan tidak dapat diterima di semua wilayah di dunia (Gravett & Caldwell, 2016). Instrumen yang berbeda akan diperlukan untuk wilayah yang berbeda, karena alat ukur yang efisien dalam ekonomi/pasar global perlu mempertimbangkan budaya organisasi di suatu wilayah. Instrumen pengembangan dari *learning agility* dimodifikasi oleh Ferry (2011) menjadi *Korn Ferry Assessment of Learning Agility* (KFALA) dengan lima dimensi utama

yaitu *people agility*, *result agility*, *mental agility*, *change agility*, dan *self-awareness*. Instrumen ini tidak dapat diakses bebas karena sudah memiliki hak cipta dari perusahaan Korn Ferry dan dapat diperjualbelikan melalui perusahaan. Modifikasi lain dari instrument *learning agility* yaitu *Burke Learning Agility Inventory* (BLAI) yang dikemukakan oleh Burke (2018) dengan sembilan dimensi yaitu *flexibility*, *speed*, *experimenting*, *performance risk taking*, *interpersonal risk taking*, *collaborating*, *information gathering*, *feedback seeking*, dan *reflecting*. Instrumen ini juga tidak dapat diakses bebas karena diperjualbelikan melalui perusahaan EASI Consult. Dengan beberapa

pertimbangan tersebut, penulis mengadaptasi instrumen *learning agility* yang dikemukakan oleh Lombardo dan Eichinger (2000) dikarenakan instrumen ini yang paling layak untuk diadaptasi di Indonesia.

Berdasarkan penjelasan dari penelitian-penelitian terdahulu terkait *learning agility*, serta keterbatasan studi yang membahas validasi alat ukur *learning agility*, maka diperlukan penelitian untuk menguji alat ukur *learning agility* bagi populasi karyawan. Oleh karena itu, penelitian ini dimaksudkan untuk menguji alat ukur *learning agility* pada *fresh graduate* dan calon pekerja dengan melibatkan dimensi *people agility*, *result agility*, *mental agility*, dan *change agility*.

Metode

Penelitian ini bertujuan untuk menguji alat ukur *learning agility* pada karyawan dengan melibatkan dimensi *people agility*,

result agility, *mental agility*, dan *change agility*. Penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan tipe *ex-post facto research*. Penelitian ini melibatkan karyawan dengan jumlah sampel sebanyak 235 karyawan. Kriteria sampel pada penelitian ini adalah individu yang merupakan *fresh graduate*, pencari kerja, ataupun karyawan di suatu instansi pemerintah, Badan Usaha Milik Negara (BUMN), atau instansi swasta yang berusia 18 sampai 45 tahun. Sampel diperoleh menggunakan *convenience sampling*, yaitu jenis pengambilan sampel non-probabilitas yang melibatkan sampel yang diambil dari bagian populasi yang paling mudah dijumpai. Pengumpulan data dilakukan menggunakan kuesioner *online* melalui *Google Form*. Jumlah karyawan yang mengisi secara lengkap berjumlah 235 karyawan yang didominasi dari wilayah Bandung dan Jabodetabek.

Tabel 2

Data Demografis Subjek

Karakteristik	<i>n</i>	%
Jenis Kelamin		
Pria	92	39
Wanita	143	61
Pendidikan Terakhir		
D3	37	15.7%
S1	180	76.6%
S2	18	7.7%
Usia		
21 – 25 tahun	183	77.9%
26 – 30 tahun	37	15.7%
31 – 35 tahun	6	2.5%
36 – 40 tahun	7	3%
41 – 45 tahun	2	0.9%

Catatan. N = 235.

Penelitian ini adalah penelitian adaptasi alat ukur *learning agility* dari Gravett dan Caldwell (2016). Studi oleh Lombardo dan Eichinger (2000) melahirkan struktur empat faktor dengan dimensi yang berkorelasi secara laten, yaitu *people agility results agility*, *mental agility*, dan *change agility*. Maka, dalam penelitian ini uji validitas akan dilakukan melalui empat dimensi dari *learning agility* yang telah dibuktikan oleh Lombardo dan Eichinger (2000).

Prosedur penelitian

Pedoman menerjemahkan dan mengadaptasi alat tes yang dikeluarkan oleh Standards for Educational and Psychological Testing (American Psychological Association, 2014) yang dituangkan dalam The ITC Guidelines for Translating and Adapting Tests. Panduan ITC ini disusun secara komprehensif karena menjelaskan langkah-langkah tahapan dalam pengembangan tes, administrasi, dan dokumentasi. Langkah-langkah adaptasi alat ukur yang dipakai dalam penelitian ini adalah ITC *Guidelines for Translating and Adapting Test (Second Edition)* (Bartram et al., 2018).

Tahap ke-1, adalah tahap **pre-condition**. Pada tahap ini, peneliti melakukan komunikasi melalui email guna meminta ijin kepada penulis pertama yaitu Dr. Linda Gravett untuk melakukan adaptasi alat ukur *learning agility* ke dalam Bahasa Indonesia. Format asli diperoleh dari buku dengan judul "*Learning Agility: The Impact on Recruitment and Retention*" tahun 2016. Setelah memperoleh ijin,

peneliti mulai melakukan diskusi dengan teman satu kelompok (*peer review*) untuk melihat ada *overlapping* definisi dan konten. Lalu, melakukan penilaian kecocokan konstruksi-butir dan kesesuaian untuk populasi yang diminati dalam penelitian, dan *familiarity* dengan administrasi alat ukurnya (instruksi dan skala penilaian) dalam mengidentifikasi karakteristik budaya dan bahasa yang tidak relevan.

Tahap ke-2, adalah tahap **test development**. Pada tahap kedua ini, peneliti melakukan penerjemahan *Learning Agility Scale* dari Bahasa Inggris ke Bahasa Indonesia melalui dua orang penerjemah secara terpisah. Penerjemah pertama adalah seorang mahasiswa Doktor di Institut Teknologi Bandung (ITB), dosen, dan pengusaha yang memiliki perusahaan yang bergerak dalam bidang psikologi dan konseling. Penerjemah pertama pernah tinggal di Netherlands selama kurang lebih satu tahun. Penerjemah kedua adalah lulusan magister Bahasa Inggris di Universitas Negeri Malang (UNM) yang memiliki nilai TOEFL diatas 500. Proses terjemahan dan adaptasi yang mempertimbangkan bahasa, psikologis, dan budaya. Menggunakan desain dan prosedur terjemahan yang sesuai. Memberikan bukti bahwa petunjuk tes dan isi soal memiliki arti yang sama dengan yang asli. Memberikan bukti-butir, skala penelitian, kategori penilaian, cara administrasi diterima oleh semua populasi.

Tahap ke-3, melakukan sintesis dengan cara mendiskusikan hasil terjemahan kedua

penerjemah yang difasilitasi oleh peneliti. Langkah ini menghasilkan draf alat ukur versi Bahasa Indonesia dan dilakukan diskusi kelompok untuk membahas kesesuaian isi butir dengan budaya.

Tahap ke-4, draf alat ukur *learning agility* versi bahasa Indonesia diterjemahkan ulang ke dalam bahasa Inggris yang dilakukan oleh satu orang penerjemah. Penerjemah adalah lulusan sarjana Psikologi UNPAD yang memiliki nilai TOEFL diatas 500.

Tahap ke-5, melakukan *review* terhadap hasil terjemahan oleh ahli. Ahli yang melakukan *review* untuk menguji alat ukur ini adalah dosen dan mahasiswa magister mata kuliah Penyusunan dan Pengembangan Alat Ukur Psikologi (PAUP). Dosen pengampu mata kuliah PAUP sudah berpengalaman selama lebih dari sepuluh tahun untuk menjadi *expert review* dalam adaptasi alat ukur, selain itu mahasiswa magister ini juga sudah dibekali oleh pembelajaran dari dosen, serta pengalaman semasa kuliah sarjana dan magister ataupun asisten ahli dalam penelitian sehingga dianggap kompeten untuk menjadi *expert review*. Hasil terjemahan tersebut dilihat kesetaraannya untuk memvalidasi bahasa, isi, dan konstruk melalui diskusi peneliti dengan teman satu kelas (*peer review*). Mereka diminta untuk menelaah dan memberikan *review* terkait dengan konstruk, etik, budaya, dan bahasa untuk butir final dari hasil *forward translation*, sintesis, dan *backward translation*. Mereka diberikan lampiran terjemahan dari awal sampai akhir

agar mereka dapat membandingkan hasil terjemahan tersebut.

Tahap ke-6, peneliti melakukan uji keterbacaan kepada dua orang awam, yaitu seorang mahasiswa jurusan teknik informatika yang sedang magang profesional di salah satu perusahaan swasta dalam bidang Teknologi dan Informasi (TI) dan seorang *fresh graduate* dari jurusan seni rupa yang bekerja sebagai *freelance content creator*. Uji keterbacaan ini dilakukan untuk memastikan bahwa instruksi dan seluruh butir dapat dipahami dengan mudah. Hasilnya, mereka mengatakan bahwa instruksi dan butir dalam kuesioner sudah dapat dipahami dengan baik.

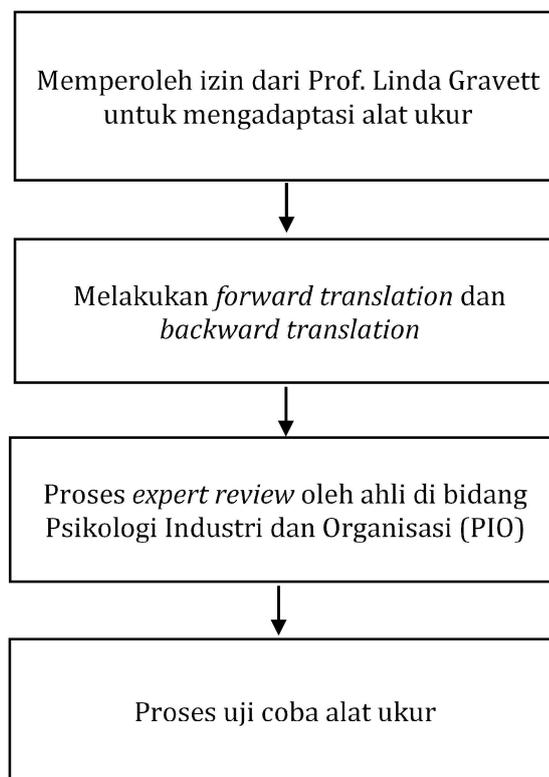
Tahap ke-7, peneliti akan melakukan administrasi alat ukur. Sehubungan dengan adanya pandemi COVID-19, proses pengambilan data dilakukan secara *online* melalui *Google Form* dengan tetap menyertakan etik psikologi (*informed consent*) dan disebarluaskan melalui media sosial seperti *WhatsApp*, *Instagram*, *Twitter*, *LinkedIn* dan *Telegram* dengan target *fresh graduate* di Indonesia khususnya wilayah Bandung dan Jabodetabek. Kuesioner yang disebarluaskan secara *online* bermakna bahwa tidak ada lokasi tertentu dalam pengumpulan data, asalkan kriteria partisipan dapat terpenuhi. Pada link *Google Form* yang disebarluaskan tersedia *informed consent* yang memastikan bahwa tidak ada keterpaksaan dalam pengisian kuesioner ini, dan bahwa partisipan mengisi kuesioner berdasarkan kesediaannya. Hal ini penting dipertimbangkan demi mematuhi salah satu azas kode etik yaitu *autonomy*. Selain itu, partisipan

akan diberikan informasi mengenai tujuan pengambilan data tersebut, demi menjunjung azas kode etik *fairness*. Partisipan juga akan diinfokan bahwa data yang diperoleh bersifat rahasia dan akan diolah secara kelompok, serta hanya didiskusikan dengan dosen pembimbing. Hal ini berkaitan dengan azas kode etik *confidentiality*.

Tahap ke-8, pada tahap ini peneliti melakukan analisis terhadap data kuesioner yang telah didapatkan. Pengujian yang dilakukan adalah uji reliabilitas, analisis butir-butir, dan uji validitas menggunakan *Confirmatory Factor Analysis* (CFA) untuk mendapatkan *model fit*.

Gambar 1

Skema Prosedur Penelitian Adaptasi Alat Ukur Learning Agility



Metode penskalaan yang digunakan dalam adaptasi alat ukur *learning agility* adalah skala likert dengan lima pilihan respon, yaitu *tidak pernah* (1), *pernah* (2), *jarang* (3), *sering* (4), dan *selalu* (5).

Analisis data

Adapun proses pengumpulan data ini dilakukan untuk menguji reliabilitas dan

validitas alat ukur *learning agility*. Pengujian reliabilitas alat ukur dilakukan menggunakan metode *internal consistency* dengan mencari koefisien *Alpha Cronbach* menggunakan metode statistik pada konstruk *Learning Agility Scale* dan keempat dimensinya. Validitas dalam penelitian ini adalah validitas konstruk, yaitu

validitas yang memiliki tujuan untuk menguji konstruk teoretis dengan data lapangan. Penelitian ini menggunakan CFA untuk menguji validitas konstruk serta untuk melihat kecocokan model (*fit model*) pengukuran *learning agility*. Melalui CFA, dapat dikonfirmasi sejauh mana seluruh butir dari tes tersebut memang mengukur/memberikan informasi mengenai apa yang hendak diukur, yaitu dalam hal ini adalah *learning agility*. Pengujian reliabilitas dan validitas dilakukan dengan menggunakan bantuan SPSS 25 dan JASP 0.13.1.0.

Tabel 3

Forward-Back Translation

Butir Asli	Forward-Translate 1	Forward-Translate 2	Backward-Translation
1. <i>If I hear an unfamiliar word in a conversation, I look up the meaning.</i>	Bila saya mendengar kata-kata asing dalam sebuah pembicaraan, saya mencari tahu artinya.	Ketika saya mendengar istilah yang asing dalam percakapan, saya mencari artinya. [Saya mencari arti istilah asing yang saya dengar dalam percakapan.]	<i>If I hear foreign words in a conversation, I search for the meaning.</i>
2. <i>I enjoy working with others to try to solve problems.</i>	Saya menyukai bekerja dengan orang lain untuk menyelesaikan masalah.	Saya senang bekerja dengan orang lain untuk berusaha menyelesaikan masalah.	<i>I like to work with people to solve problems.</i>
3. <i>If I don't know the answer to something, I am comfortable asking.</i>	Bila saya tidak mengetahui jawaban atas suatu hal, saya merasa nyaman untuk bertanya.	Tidak masalah bagi saya untuk bertanya jika saya tidak tahu jawaban akan suatu hal.	<i>If I don't know the answer of a thing, I feel comfortable to ask.</i>
4. <i>I'm comfortable when circumstances that affect my work change.</i>	Saya tetap merasa nyaman saat situasi dalam pekerjaan saya berubah.	Saya tetap merasa nyaman Ketika keadaan yang memengaruhi pekerjaan saya berubah.	<i>I still feel comfortable in a changing work circumstance.</i>
5. <i>New experiences are not learning opportunities for me.</i>	Pengalaman-pengalaman baru bukanlah kesempatan belajar bagi saya.	Pengalaman baru bukanlah kesempatan belajar bagi saya. Saya tidak melo	<i>New experiences aren't chance for me to learn new things.</i>
6. <i>I easily retain new information.</i>	Saya mudah mengingat informasi baru.	Saya menyimpan informasi baru dengan mudah.	<i>I remember new information easily.</i>

Hasil

Penelitian ini bertujuan untuk menguji alat ukur *learning agility* pada karyawan dengan melibatkan dimensi *people agility*, *result agility*, *mental agility*, dan *change agility* versi Indonesia yang terstandarisasi. Sebelum alat ukur siap digunakan, perlu dilakukan uji coba untuk mengukur kelayakan alat ukur tersebut. Maka dilakukan proses penerjemahan *Learning Agility Scale* dari Bahasa Inggris ke Bahasa Indonesia melalui tiga orang penerjemah kompeten secara terpisah. Hasil terjemahan tersebut yang didapatkan disajikan pada Tabel 3.

Butir Asli	<i>Forward-Translate 1</i>	<i>Forward-Translate 2</i>	<i>Backward-Translation</i>
7. <i>I can deliver results amidst changing circumstances.</i>	Saya dapat memberikan hasil yang baik meski dalam situasi yang berubah-ubah.	Saya dapat menghasilkan capaian di tengah keadaan yang berubah.	<i>I could give great result even in changing circumstances.</i>
8. <i>I'm optimistic that I can learn new information.</i>	Saya optimis saya dapat mempelajari informasi baru.	Saya optimis dapat mempelajari informasi baru.	<i>I'm optimistic I could learn new information.</i>
9. <i>I don't make an effort to learn from my mistakes.</i>	Saya tidak berusaha belajar dari kesalahan saya.	Saya tidak berupaya untuk belajar dari kesalahan saya.	<i>I didn't try to learn from my mistakes.</i>
10. <i>I'm very logical when I solve problems.</i>	Saya sangat logis saat menyelesaikan berbagai masalah.	Saya berpikir sangat logis ketika memecahkan masalah.	<i>I'm being logical in solving many problems.</i>
11. <i>I enjoy a change of pace in the way I do things.</i>	Saya menikmati perubahan irama dalam cara saya melakukan berbagai pekerjaan.	Saya menyukai perubahan suasana dalam melakukan sesuatu.	<i>I enjoy the rhythm of the changes in the way I do various jobs.</i>
12. <i>I understand the best approach for me to learn something new.</i>	Saya memahami pendekatan yang terbaik bagi saya dalam mempelajari hal baru.	Saya paham cara terbaik bagi saya untuk mempelajari sesuatu yang baru.	<i>I understand the best approach for me to learn new things.</i>
13. <i>I enjoy researching new information.</i>	Saya menikmati proses meneliti informasi baru.	Saya senang mencari informasi baru.	<i>I enjoy the process of researching new information.</i>
14. <i>I seek out feedback on my skills and abilities.</i>	Saya suka mendapatkan umpan balik tentang keahlian dan kemampuan saya.	Saya berusaha mencari umpan balik tentang keterampilan dan kemampuan saya.	<i>I like to get feedback about my skills and competencies.</i>
15. <i>I don't accept others' information at face value.</i>	Saya tidak langsung menerima informasi dari orang lain secara mentah-mentah.	Saya tidak menerima informasi dari orang lain begitu saja.	<i>I don't easily accept information from people for granted. / I'm being skeptical when I accept new information from people.</i>
16. <i>I can put aside a project and switch to another when necessary.</i>	Saya dapat mengesampingkan sebuah proyek untuk sementara dan berpindah ke proyek lain bila dibutuhkan.	Saya dapat mengesampingkan sebuah pekerjaan dan beralih ke pekerjaan lain bila perlu.	<i>I could put a project aside for a while and move to another project if needed.</i>
17. <i>I find satisfaction in digging deeply into ways to solve problems.</i>	Saya mendapatkan kepuasan saat menggali cara-cara menyelesaikan masalah dengan lebih dalam.	Saya merasa puas saat menggali lebih dalam tentang cara-cara untuk menyelesaikan masalah.	<i>I get satisfaction in delving ways to solve problems deeper.</i>
18. <i>If one problem-solving approach doesn't work I move to another.</i>	Bila satu pendekatan penyelesaian masalah gagal, saya berpindah ke cara yang lain.	Jika satu pendekatan pemecahan masalah tidak berhasil, saya mencoba pendekatan yang lain.	<i>If a problem-solving approach is failed, I move to another one.</i>

Butir Asli	Forward-Translate 1	Forward-Translate 2	Backward-Translation
19. <i>I do not enjoy assignments that force me to learn something new.</i>	Saya tidak menyukai tugas-tugas yang memaksa saya belajar hal baru.	Saya tidak menikmati tugas yang memaksa saya mempelajari sesuatu yang baru.	<i>I don't like the tasks that force me to learn new things.</i>
20. <i>I can find a way to get things done even when I don't have clear directions.</i>	Saya dapat mencari jalan menyelesaikan pekerjaan bahkan saat tidak diberikan arahan yang jelas.	Saya dapat menemukan cara untuk menyelesaikan berbagai hal meskipun saya tidak memiliki petunjuk yang jelas.	<i>I could find a way to finish my job even when I didn't get a clear direction.</i>
21. <i>I seek out people to show me ways to be more efficient and effective.</i>	Saya mencari orang-orang yang dapat menunjukkan cara agar lebih efisien dan efektif.	Saya berusaha berkenalan dengan banyak orang untuk mencari tahu cara menjadi seseorang yang lebih efisien dan efektif.	<i>I look for people who could show me the way to be more efficient and effective.</i>
22. <i>I enjoy learning from others.</i>	Saya suka belajar dari orang lain.	Saya senang belajar dari orang lain.	<i>I like to learn from other people.</i>
23. <i>I look for ways to use new knowledge.</i>	Saya mencari cara-cara untuk menggunakan pengetahuan baru.	Saya mencari cara untuk menggunakan pengetahuan baru.	<i>I search for the ways to apply new knowledge.</i>
24. <i>People seem to come to me when they need help for solving problems.</i>	Orang lain sering datang kepada saya saat mereka membutuhkan bantuan menyelesaikan masalah.	Orang-orang sepertinya mendatangi saya ketika mereka membutuhkan bantuan untuk menyelesaikan masalah.	<i>People often come to me when they need help to solve problems.</i>

Catatan: Butir yang ditebalkan bersifat negatif.

Setelah proses terjemahan, dilakukanlah uji coba alat ukur dan uji keterbacaan untuk melihat tingkat reliabilitas dari alat ukur *Learning Agility Scale*. Hasil uji Reliabilitas *learning agility* dilakukan melalui uji reliabilitas dengan metode statistik *Alpha* Cronbach. Berdasarkan kriteria untuk mengetahui keeratan korelasi, semakin dekat angka koefisien ke arah angka 1 mengindikasikan hubungan yang kuat

Perhitungan koefisien reliabilitas *Alpha* Cronbach dilakukan terhadap empat dimensi. Kriteria yang digunakan untuk menentukan tingkat reliabilitas alat ukur maka digunakan kriteria Kaplan (Kaplan & Saccuzzo, 2005). Jika nilai $\alpha \geq .65$ berarti instrumen dapat diandalkan atau reliabel, dan jika $\alpha < .65$ berarti instrumen tidak dapat diandalkan atau kurang reliabel. Hasil yang didapatkan disajikan pada Tabel 4.

Tabel 4

Hasil Uji Reliabilitas pada Skala dan Dimensi Learning Agility

Variabel	<i>n</i>	Cronbach's α
<i>Learning Agility</i>	25	.844
<i>People Agility</i>	6	.710
<i>Results Agility</i>	7	.707
<i>Mental Agility</i>	6	.664
<i>Change Agility</i>	6	.652

Data yang terdapat pada tabel tersebut menunjukkan bahwa reliabilitas dimensi instrumen *learning agility* berkisar antara .664 – .710 dengan nilai keseluruhan $\alpha = .844$ ($M = 4.02$, $SD = .323$). Berdasarkan perhitungan reliabilitas dan mengacu pada kriteria uji, dapat disimpulkan bahwa seluruh dimensi yang terdapat dalam instrumen *learning agility* sudah dapat diandalkan atau mempunyai reliabilitas yang baik.

Analisis butir yang bertujuan melihat karakteristik butir yang

mendukung reliabilitas dan validitas alat ukur. Untuk mengetahui apakah alat ukur yang disusun memiliki butir-butir yang baik, maka dilakukan analisis butir dengan melihat butir *discrimination* (daya pembeda butir). Perhitungan daya pembeda butir dilakukan dengan cara melakukan korelasi butir total dengan butir *rest correlations* dengan hasil sebagai berikut. Nilai tersebut baik ketika bernilai di atas .30 atau sedikit toleransi hingga di atas .25 (Azwar, 2015).

Tabel 5

Hasil Uji Deskriptif

Nomor Butir	<i>M</i>	<i>SD</i>	Min	Max	butir-rest correlation
Butir 1	4.3	0.8	1	5	.254
Butir 2	4.2	0.7	1	5	.374
Butir 3	4.4	0.6	1	5	.279
Butir 4	3.2	0.8	1	5	.285
Butir 5	2.0	1.1	1	5	.074
Butir 6	3.7	0.8	1	5	.451
Butir 7	3.7	0.8	2	5	.587
Butir 8	4.3	0.6	1	5	.558
Butir 9	1.7	1.0	1	5	.197
Butir 10	4.0	0.7	1	5	.480
Butir 11	3.5	0.9	1	5	.371
Butir 12	4.0	0.7	1	5	.520
Butir 13	4.3	0.6	2	5	.563
Butir 14	4.2	0.7	2	5	.538
Butir 15	3.9	0.9	1	5	.341
Butir 16	3.6	1.0	1	5	.140
Butir 17	4.2	0.7	2	5	.552
Butir 18	4.2	0.7	2	5	.608
Butir 19	4.0	0.9	1	5	.507
Butir 20	2.4	1.1	1	5	.062
Butir 21	3.6	0.9	1	5	.485
Butir 22	3.9	0.8	1	5	.565
Butir 23	4.4	0.6	1	5	.477
Butir 24	4.2	0.7	2	5	.583
Butir 25	4.0	0.8	1	5	.475

Catatan. $f = 255$.

Data yang terdapat pada Tabel 5 menunjukkan bahwa uji deskriptif kuesioner *learning agility* memiliki nilai rata-rata 3.7 dengan standar deviasi 0.7. Kecenderungan butir-butir yang terdapat dalam kuesioner *learning agility* mempunyai tingkat data penyebaran yang merata untuk masing-masing individu. Data tersebut juga menunjukkan bahwa daya pembeda kuesioner *learning agility* berkisar antara .062 – .608 dengan rata-rata .413.

Selain hasil uji reliabilitas, terdapat beberapa tahap yang dilakukan untuk mengumpulkan hasil bukti validitas. Salah satunya adalah uji kelayakan instrumen, untuk menguji kelayakan dan evaluasi oleh pakar atau ahli di bidang atribut yang akan diukur. Maka dari itu, dilakukan validitas konstruk terhadap kuesioner *learning agility* oleh ahli (*judgement experts*).

Tujuan dari penimbangan instrumen kuesioner *learning agility* untuk mengetahui tingkat kelayakan instrumen dari segi bahasa, isi, dan konstruk dari setiap butir pernyataan. Metode yang digunakan adalah *average of congruency percentage* dari Popham (1978) dengan menghitung persentase butir yang relevan dari semua *expert*. Batas nilai yang baik > 90%. Berdasarkan hasil perhitungan konstruk validitas yang diujikan pada *expert review*, hasil perhitungan persentase butir yang relevan semua butir berada pada kategori baik dengan kecenderungan persentase 100%.

Pengumpulan bukti validitas lainnya untuk menguji validitas butir dengan *pearson product moment* dengan melakukan korelasi antara butir pertanyaan dengan skor total. Perlu diperhatikan nilai korelasi *pearson product moment* antara butir pertanyaan dengan total skor. Hasilnya sebagaimana terungkap pada Tabel 6.

Tabel 6*Hasil Uji Korelasi Butir*

Dimensi dan Butir	<i>r</i>	<i>p</i>
<i>People Agility</i>		
Butir 2	.446**	0
Butir 14	.566**	0
Butir 19	.557**	0
Butir 22	.636**	0
Butir 23	.505**	0
Butir 25	.552**	0
<i>Results Agility</i>		
Butir 3^a	.317**	0
Butir 10	.530**	0
Butir 15	.407**	0
Butir 17	.537**	0
Butir 18	.587**	0
Butir 21	.555**	0
Butir 24	.592**	0
<i>Mental Agility</i>		
Butir 1^a	.242**	0
Butir 6	.523**	0
Butir 8	.585**	0
Butir 9^b	0.06	.356
Butir 12	.609**	0
Butir 20^a	.150*	.021
<i>Change Agility</i>		
Butir 4	.424**	0
Butir 5^a	.163*	.013
Butir 7	.661**	0
Butir 11	.574**	0
Butir 13^b	0.585	.20
Butir 16^a	.298**	0

Catatan. ^abutir valid korelasi rendah; ^bbutir tidak valid; Butir yang ditebalkan tidak menggambarkan *learning agility*.

Berdasarkan hasil uji tersebut, kesimpulan yang diambil butir nomor 1, 3, 5, 9, 13, 16, dan 20 tidak digunakan dalam menggambarkan *learning agility*. Maka, butir nomor 2, 4, 6, 7, 8, 10, 11, 12, 14, 15, 17, 18, 19, 21, 22, 23, 24, dan 25 yang digunakan untuk pengujian pada metode CFA.

Pengumpulan bukti validitas lainnya berdasarkan struktur internal dilakukan dengan metode CFA merupakan prosedur statistik yang

dapat digunakan untuk mempelajari struktur internal dari konstruk suatu alat ukur. Analisis faktor merupakan teknik korelasi canggih yang mencari korelasi antara kelompok-kelompok butir dalam suatu alat ukur. Pola korelasi yang terjadi digunakan untuk mengidentifikasi faktor atau karakteristik (dimensi) yang akan diukur. CFA boleh digunakan untuk menegaskan bahwa semua indikator mengelompokkan sendiri ke dalam faktor-faktor yang berkaitan

dengan bagaimana peneliti telah menghubungkan indikator indikator dengan variabel variabel laten.

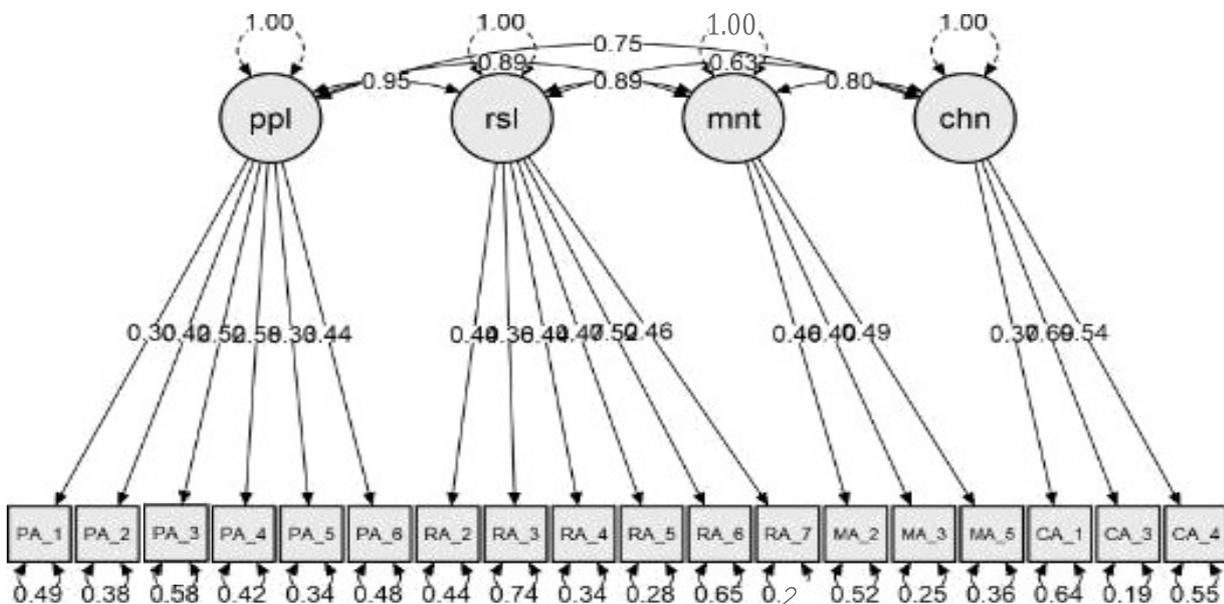
CFA yang dilakukan dalam instrumen *learning agility* ini adalah menguji struktur internal dari setiap area minat terhadap konstruk teoritik yang dibuat. Pertama, CFA dilakukan dengan hipotesis “apakah setiap butir yang terdapat di dalam setiap area minat mengukur konstruk minat yang diukur?”

Untuk pengujian CFA setiap butir dalam area minat dilakukan dengan menggunakan *second order factor analysis*, dimana *first order* dilakukan untuk menguji apakah setiap butir mewakili indikator yang diukur. Untuk *goodness of fit* dalam penentuan kesesuaian model menggunakan kriteria yang dikemukakan oleh Hu and Bentler, 1999 yaitu *p valuenya* dari $\chi^2 > 0.05$, *Non Normed Fit Indicated (NNFI)* dan *Comparative Fit Indicated (CFI)* $> .95$, dan *Root Mean Square Error of Approximation (RMSEA)* $< .06$. Dengan bantuan JASP didapatkan hasil model fit yang digambarkan pada gambar berikut.

analysis, dimana *first order* dilakukan untuk menguji apakah setiap butir mewakili indikator yang diukur. Untuk *goodness of fit* dalam penentuan kesesuaian model menggunakan kriteria yang dikemukakan oleh Hu and Bentler, 1999 yaitu *p valuenya* dari $\chi^2 > 0.05$, *Non Normed Fit Indicated (NNFI)* dan *Comparative Fit Indicated (CFI)* $> .95$, dan *Root Mean Square Error of Approximation (RMSEA)* $< .06$. Dengan bantuan JASP didapatkan hasil model fit yang digambarkan pada gambar berikut.

Gambar 2

Hasil Uji CFA



Tabel 7*Hasil Uji CFA*

Variabel	X ²	df	p	NNFI	CFI	RMSEA
<i>Learning Agility</i>	140.30	129	.234	.995	.995	.019

Catatan. NNFI = non-normed fit indicated; CFI = comparative fit index; RMSEA = root-mean-square error of approximation.

Hasil Uji *Chi-square* dengan nilai $p > .05$ menandakan model sudah fit untuk menggambarkan *learning agility*. Hal ini juga dibuktikan dari nilai indeks fit yang lebih besar dari .90 seperti pada output berikut ini RMSEA yang baik jika bernilai $< .08$. Untuk model ini sudah memenuhi syarat Nilai GFI juga sudah $> .90$. Dapat dilihat dari bahwa hampir seluruh area mempunyai nilai CFI, NNFI dan RMSEA yang memenuhi kriteria fit. Artinya, alat ukur kuesioner *learning agility* telah dapat menggambarkan konstruk yang diukur. Sehingga, bisa diambil kesimpulan model yang digunakan sudah fit untuk menggambarkan *learning agility*.

Pembahasan

Ukuran *learning agility* memberikan penilaian yang komprehensif dari berbagai faktor dan dimensi, yang dapat digunakan untuk mengembangkan kemampuan *leadership* (Gravett & Caldwell, 2016). Melakukan hal itu akan membantu organisasi menghindari kesalahan dengan tidak mendelegasikan tugas tertentu kepada individu yang salah. Pemahaman tentang *learning agility* di budaya organisasi terutama di Indonesia untuk meningkatkan pemahaman tentang konsep praktisi *learning agility* dalam proses

rekrutmen, untuk meningkatkan efektivitas proses *hiring* dan *retain* talenta berbakat di Indonesia, dan merangsang penelitian ilmiah tambahan.

Atribut *leadership* yang esensial adalah kemampuan untuk tetap terbuka terhadap cara berpikir baru dan terus-menerus mempelajari keterampilan baru. Pemahaman lampau telah menciptakan revolusi dalam hal memandang potensi kepemimpinan. Prediksi potensi individu di masa lalu dipandang untuk sukses di masa depan hanya berdasarkan kinerja masa lalu dan keterampilan serta kemampuan yang ditunjukkan (Joiner, 2007). Namun, pendekatan tersebut secara inheren memiliki kelemahan. Penelitian menunjukkan bahwa perilaku yang berbeda secara fundamental diperlukan di seluruh tingkat organisasi dan bahwa perilaku yang efektif di satu tingkat tidak selalu mengarah pada kesuksesan di tingkat berikutnya, terutama untuk menjadi pemimpin (Joiner, 2019).

Agile dikatakan sebagai suatu proses untuk mencari, mengelola, dan belajar dari pengalaman baru. Pembelajaran *agile* melihat kinerja saat ini dan potensi jangka panjang. Konsep kelincihan belajar telah digunakan untuk menggambarkan individu yang memiliki keterampilan seperti

keterbukaan, kemauan untuk belajar, dan fleksibilitas. Selain itu, orang yang gesit belajar ingin tahu tentang dunia dan memiliki toleransi yang tinggi terhadap ambiguitas, keterampilan orang yang baik, visi, dan inovasi.

Dalam beberapa tahun terakhir, kesempatan untuk meningkatkan keterampilan semakin terbuka untuk setiap para pencari kerja. Kebutuhan dan keterampilan menjadi aspek yang berlangsung seumur hidup. Proses beradaptasi terhadap hal baru adalah kunci agar tetap mendapatkan pekerjaan sesuai yang

diinginkan. Terutama pada kehidupan kerja pasca pandemi saat ini, kemampuan untuk beradaptasi dengan teknologi, bekerja secara efektif, dan belajar memperoleh hal baru menjadi sangat penting.

Merujuk pada hasil penelitian diatas, alat ukur *learning agility* yang semula terdiri dari 25 butir, mengalami perubahan menjadi 18 butir, dikarenakan beberapa hasil uji korelasi butir menunjukkan hasil butir yang tidak valid. Maka kisi-kisi terbaru setelah penelitian adalah sebagai berikut.

Tabel 8

Kisi-Kisi Instrumen Learning Agility

Dimensi dan Indikator	Nomor Pernyataan
<i>People Agility</i>	
Cara kemampuan interaksi yang dimiliki seseorang	18
Proses belajar untuk beradaptasi dengan perspektif dan kepribadian yang berbeda.	13 dan 1
Minat seseorang pada ide dan masukan orang lain dan keinginan untuk belajar dari masukan tersebut.	15 dan 16
<i>Results Agility</i>	
Mengidentifikasi seseorang tentang pengetahuan yang perlu dikuasai sebelum menyelesaikan proyek.	10
Menyelesaikan rintangan saat sebuah proyek sedang berjalan.	14
Tangkas dan gesit.	12
Dapat memecahkan masalah tanpa panik.	6 dan 11
<i>Mental Agility</i>	
Mengeksplorasi keingintahuan ketika dihadapkan pada keadaan atau peristiwa yang baru.	17
Mempertahankan informasi ketika dihadapkan pada keadaan serupa di masa depan.	3
Mengidentifikasi proses pembelajaran seseorang, metode atau pendekatan yang membantu dalam proses pembelajaran.	5 dan 8
<i>Change Agility</i>	
Proses seseorang menerima dan beradaptasi dengan perubahan.	7
Perasaan nyaman saat beradaptasi.	2
Kemampuan belajar dari kesalahan dan melangkah maju.	9
Kapasitas seseorang untuk melakukan banyak tugas saat diperlukan.	4

Catatan. N = 18. Seluruh Butir bersifat positif.

Berdasarkan data pada tabel diatas, diketahui bahwa keempat dimensi dalam instrumen adaptasi *learning agility* memenuhi hasil uji untuk adaptasi alat ukur dengan beberapa pertimbangan butir yang dihilangkan.

Simpulan

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk melakukan adaptasi terhadap alat ukur *learning agility* agar dapat digunakan di Indonesia. Berdasarkan hasil analisis CFA dapat disimpulkan bahwa instrumen *Learning Agility Scale* dapat mengukur pembelajaran *agile* melalui tiga dimensi yaitu *people agility*, *result agility*, *mental agility*, dan *change agility*. Hasil penelitian ini menunjukkan adanya bukti validitas dan reliabilitas yang baik dan memadai namun masih bisa ditingkatkan lagi dengan melakukan modifikasi tertentu agar bisa menjadi alat ukur yang lebih baik ketika diaplikasikan untuk menilai fenomena *agile* pada karyawan. Selain itu, bisa juga dengan memperoleh sampel dengan jumlah yang lebih banyak dari pengujian kali ini untuk dapat memperoleh *chi square* yang fit dengan model, mengingat sifat estimasi *chi square* sangat sensitif dengan jumlah sampel.

Hal yang perlu dipertimbangkan adalah MA_1 (Butir 1), RA_1 (Butir 3), CA_2 (Butir 5), MA_4 (Butir 9), CA_5 (Butir 13), CA_6 (Butir 16) dan MA_6 (Butir 20) yang menunjukkan permasalahan dalam hasil uji korelasi. Oleh karena itu, empat butir ini perlu diberikan tindakan, misalnya dengan memperbaiki

kalimat yang digunakan dalam pernyataan pada masing-masing butir tersebut, atau bahkan langsung mengeliminasi dari alat ukur. Dalam alat ukur ini memungkinkan untuk di eliminasi dengan pertimbangan untuk dilakukan uji CFA yang bisa dihitung dengan baik.

Saran

Operasionalisasi konstruk *learning agility* terbilang ini masih cukup jarang, dan belum pernah dilakukan pada populasi karyawan, terlebih lagi di Indonesia. Terlebih lagi, dalam kondisi pandemi seperti sekarang ini, karyawan sangat dituntut untuk dapat beradaptasi dengan lingkungan yang berubah. Penelitian untuk studi lanjutan dapat mengeksplorasi faktor-faktor yang melatarbelakangi *learning agility* pada karyawan terutama untuk meningkatkan perilaku *agile* bagi karyawan maupun bagi organisasi.

Maka, hasil penelitian ini diharapkan mampu menjadi informasi pendahulu untuk penelitian-penelitian berikutnya terkait *learning agility*. Studi lanjutan mengenai penerapan lintas budaya dari alat ukur *learning agility* ini akan menjadi penelitian yang amat bernilai bagi pembelajaran *agile* terutama karena banyaknya perusahaan yang berusaha meningkatkan *organizational agility*, maka perlunya menerapkan pola perilaku *agile* dalam budaya organisasi terutama di bidang Psikologi Industri dan Organisasi di Indonesia.

Referensi

- American Psychological Association. (2014). *Standards for educational and psychological testing*. American Educational Research Association.
- Azwar, S. (2015). *Penyusunan skala psikologi*. Pustaka Belajar.
- Bartram, D., Berberoglu, G., Grégoire, J., Hambleton, R., Muniz, J., & van de Vijver, F. (2018). ITC guidelines for translating and adapting tests (Second Edition). *International Journal of Testing, 18*(2), 101–134. <https://doi.org/10.1080/15305058.2017.1398166>
- Burke, W. (2018). Technical report: Burke learning agility inventory. *EASI Consult, 3*(9), 1–37.
- Charbonnier-voirin, A., & Roussel, P. (2012). Adaptive performance/ : A new scale to measure individual performance in organizations. *Canadian Journal of Administrative Sciences / Revue Canadienne Des Sciences de l Administration, 29*(1), 280–293. <https://doi.org/10.1002/cjas.232>
- De Meuse, K. P. (2017). Learning agility: Its evolution as a psychological construct and its empirical relationship to leader success. *Consulting Psychology Journal, 69*(4), 267–295. <https://doi.org/10.1037/cpb0000100>
- Ferry, K. (2011). Learning agility self-assessment. *The Art Science of Talent, 2*(3), 1–3.
- Gravett, L. S., & Caldwell, S. A. (2016). Learning agility: The impact on recruitment and retention. In *Learning agility: The impact on recruitment and retention*. <https://doi.org/10.1057/978-1-137-59965-0>
- Joiner, B. (2007). Leadership agility: Five levels of mastery for anticipating and initiating change. In *Jossey-Bass* (Issue March). Jossey-Bass.
- Joiner, B. (2019). Leadership agility for organizational agility. *Journal of Creating Value, 5*(2), 139–149. <https://doi.org/10.1177/2394964319868321>
- Kaplan, R. M., & Saccuzzo, D. P. (2005). Psychological testing: Principles, applications, and issues. In *Wadsworth/Cengage Learning* (Sixth Edit).
- Lombardo, M. M., & Eichinger, R. W. (2000). High potentials as high learners. *Human Resource Management, 39*(4), 321–329. [https://doi.org/10.1002/1099-050X\(200024\)39:4<321::AID-HRM4>3.0.CO;2-1](https://doi.org/10.1002/1099-050X(200024)39:4<321::AID-HRM4>3.0.CO;2-1)
- Meuse, K. P. De, & Group, W. M. (2015). Using science to identify future leaders: Part III - The TALENTx7 Assessment™ of learning agility. *Technical Report, 5*(3), 1–9. <https://doi.org/10.13140/RG.2.1.4905.7769>
- Meuse, K. P., Dai, G., & Hallenbeck, G. (2008). Using learning agility to identify high potentials around the world. *Global Talent Management, 2*(5), 1–22.
- Miles, A. (2013). Agile learning: Living with the speed of change. *Development and Learning in Organisations, 27*(2), 20–22. <https://doi.org/10.1108/14777281311302058>
- Mrugalska, B. (2021). Organizational agility in industry 4.0: A systematic literature review. *Sustainability, 13*(8272), 1–23. <https://doi.org/https://doi.org/10.3390/su13158272>
- Park, S., & Park, S. (2019). Employee adaptive performance and its antecedents: Review and synthesis. *Human Resource Development Review, 18*(3), 294–324. <https://doi.org/10.1177/1534484319836315>
- Popham, W. J. (1978). The 1978 annual meeting presidential debate: The case for criterion-referenced measurements. *Educational Researcher, 7*(11), 6–10. <https://doi.org/10.3102/0013189X007011006>
- Smith, B. C. (2015). How does learning agile business leadership differ? Exploring a

revised model of the construct of learning agility in relation to executive performance. In *Columbia University*. Columbia University.

Swisher, V. (2013). Learning agility: The "X" factor in identifying and developing future leaders. *Industrial and Commercial Training*, 45(3), 139–142. <https://doi.org/10.1108/00197851311320540>

Wageeh, N. A. (2016). Organizational agility: The key to organizational success. *International Journal of Business and Management*, 11(5), 296. <https://doi.org/10.5539/ijbm.v11n5p296>

Wang, S., & Beier, M. E. (2012). Learning agility: Not much is new. *Industrial and Organizational Psychology*, 5(3), 293–296. <https://doi.org/10.1111/j.1754-9434.2012.01448.x>

Yadav, N., & Dixit, S. (2017). A conceptual model of learning agility and authentic leadership development: Moderating effects of learning goal orientation and organizational culture. *Journal of Human Values*, 23(1), 40–51. <https://doi.org/10.1177/0971685816673487>

Zainal, A. Y., Yousuf, H., & Salloum, S. A. (2020). Dimensions of agility capabilities organizational competitiveness in sustaining. *Advances in Intelligent Systems and Computing*, 1153 AISC, 762–772. https://doi.org/10.1007/978-3-030-44289-7_71



Received 1 November 2021

Revised 19 June 2022

Accepted 30 June 2022

Lampiran

**LEARNING AGILITY MEASUREMENT
(Setelah Uji Coba)**

Instruksi

Pilihlah salah satu skor yang menurut Anda menggambarkan diri Anda saat ini. Ketika Anda melakukan penilaian, fokus pada keterampilan dan kebiasaan yang Anda lakukan sehari-hari. Terlalu lama berpikir akan membuat keraguan di dalam pilihan Anda. Silahkan kerjakan dengan percaya diri.

Nama : _____
Jenis Kelamin : L/P
Usia : _____
Departemen : _____
Tanggal Penilaian : _____

1	2	3	4	5
Tidak Pernah	Pernah	Jarang	Sering	Selalu

- 1. Saya senang ketika bekerja dengan orang lain untuk menyelesaikan masalah.
- 2. Saya tetap merasa nyaman dalam kondisi pekerjaan yang berubah.
- 3. Saya mengingat informasi baru dengan mudah.
- 4. Saya memberikan hasil yang baik dalam situasi yang berubah.
- 5. Saya optimis dapat mempelajari informasi baru.
- 6. Saya berpikir sangat logis ketika menyelesaikan berbagai masalah.
- 7. Saya menikmati perubahan suasana ketika melakukan berbagai pekerjaan.
- 8. Saya memahami pendekatan yang terbaik untuk mempelajari sesuatu yang baru.
- 9. Saya berusaha mencari *feedback* tentang keterampilan dan kemampuan yang dimiliki.
- 10. Saya tidak langsung menerima informasi dari orang lain begitu saja.
- 11. Saya merasa puas saat menggali lebih dalam tentang cara-cara untuk menyelesaikan masalah.
- 12. Jika satu pendekatan pemecahan masalah itu gagal, saya mencoba cara yang lain.
- 13. Saya mencari orang baru, untuk belajar tentang topik di luar bidang pekerjaan saya.
- 14. Saya dapat menemukan cara untuk menyelesaikan pekerjaan bahkan saat tidak diberikan arahan yang jelas.
- 15. Saya berkenalan dengan banyak orang untuk mencari tahu cara menjadi seseorang yang lebih efektif dan efisien.
- 16. Saya senang belajar dari orang lain.
- 17. Saya mencari cara untuk menggunakan pengetahuan baru.
- 18. Saya seringkali didatangi orang lain ketika mereka membutuhkan bantuan menyelesaikan masalah.