

GENERATIVE AI READINESS DAN INNOVATIVE WORK BEHAVIOR: PERAN MEDIASI LEARNING AGILITY KARYAWAN

Sunarto¹, Mey Ratu Vilanita², Nabila Farah Davina³, Misel Thomas Sarira⁴, Tassia⁵
^{1, 2, 3, 4, 5}Universitas 17 Agustus 1945 Samarinda, Jl. Ir. H. Juanda No. 80, Kalimantan Timur, Indonesia
Email: sunarto.untag@gmail.com

Article History

Received: 16-06-2026

Revision: 26-06-2026

Accepted: 28-06-2026

Published: 30-06-2026

Abstract. This research is motivated by the unclear extent to which employee readiness to face Generative AI influences innovative work behavior, as well as the role of Learning Agility in strengthening this relationship. This study aims to examine the effect of Generative AI Readiness on Innovative Work Behavior with Learning Agility as a mediating variable. The study used a quantitative approach through a survey of employees from various organizational sectors that have adopted or are preparing to implement AI technology. Data were collected using a structured questionnaire and analyzed using the Partial Least Squares–Structural Equation Modeling (PLS-SEM) method. The results showed that Generative AI Readiness has a positive and significant effect on Learning Agility and Innovative Work Behavior. In addition, Learning Agility also has a positive effect on Innovative Work Behavior and is proven to significantly mediate the relationship between Generative AI Readiness and Innovative Work Behavior. These findings indicate that employee readiness in facing Generative AI not only has a direct impact on innovative work behavior but also strengthens learning and adaptation abilities that drive innovation. This research provides theoretical contributions to the study of technology-based organizational behavior as well as practical implications for organizations in developing digital competencies and employee learning.

Keywords: Generative AI Readiness; Learning Agility; Innovative Work Behavior; Generative Artificial Intelligence; Workplace Innovation

Abstrak. Penelitian ini dilatarbelakangi oleh belum jelasnya sejauh mana kesiapan karyawan dalam menghadapi *Generative AI* berpengaruh terhadap perilaku kerja inovatif, serta peran *Learning Agility* dalam memperkuat hubungan tersebut. Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh *Generative AI Readiness* terhadap *Innovative Work Behavior* dengan *Learning Agility* sebagai variabel mediasi. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif melalui survei terhadap karyawan dari berbagai sektor organisasi yang telah mengadopsi atau sedang mempersiapkan implementasi teknologi AI. Data dikumpulkan menggunakan kuesioner terstruktur dan dianalisis dengan metode *Partial Least Squares–Structural Equation Modeling* (PLS-SEM). Hasil penelitian menunjukkan bahwa *Generative AI Readiness* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Learning Agility* dan *Innovative Work Behavior*. Selain itu, *Learning Agility* juga berpengaruh positif terhadap *Innovative Work Behavior* serta terbukti memediasi secara signifikan hubungan antara *Generative AI Readiness* dan *Innovative Work Behavior*. Temuan ini menunjukkan bahwa kesiapan karyawan dalam menghadapi *Generative AI* tidak hanya berdampak langsung pada perilaku kerja inovatif, tetapi juga memperkuat kemampuan belajar dan adaptasi yang mendorong inovasi. Penelitian ini memberikan kontribusi teoritis pada kajian perilaku organisasi berbasis teknologi serta implikasi praktis bagi organisasi dalam pengembangan kompetensi digital dan pembelajaran karyawan.

Kata Kunci: *Generative AI Readiness; Learning Agility; Innovative Work Behavior; Kecerdasan Buatan Generatif; Inovasi Kerja*

How to Cite: Sunarto., Vilanita, M. R., Davina, N. F., Sarira, M. T., & Tassia. (2026). *Generative AI Readiness dan Innovative Work Behavior: Peran Mediasi Learning Agility Karyawan*. *Indo-MathEdu Intellectuals Journal*, 7 (3), 4606-4617. <http://doi.org/10.54373/imeij.v7i3.6466>

PENDAHULUAN

Transformasi digital yang semakin cepat telah mendorong organisasi di berbagai sektor untuk mengadopsi teknologi berbasis kecerdasan buatan (*Artificial Intelligence/AI*) guna meningkatkan efektivitas operasional dan daya saing di era revolusi industri 4.0. Salah satu bentuk teknologi AI yang berkembang pesat dalam beberapa tahun terakhir adalah *Generative Artificial Intelligence (Generative AI)*, yang mampu menghasilkan konten, solusi, dan wawasan secara otomatis berdasarkan data input dan tugas tertentu. *Generative AI* banyak dimanfaatkan dalam praktik kerja digital, namun penerapannya yang efektif sangat ditentukan oleh kesiapan internal organisasi dan sumber daya manusia yang menggunakannya (Grabowski & Roberts, 2026; Nisa & Kim, 2025).

Pada tingkat individual, kesiapan karyawan untuk menerima, memahami, dan memanfaatkan teknologi seperti *Generative AI* sangat berpengaruh terhadap bagaimana teknologi tersebut diintegrasikan ke dalam praktik kerja sehari-hari. *Generative AI Readiness* dapat didefinisikan sebagai sejauh mana individu memiliki pengetahuan, keterampilan, sikap, dan keyakinan untuk secara aktif mengadopsi dan memanfaatkan teknologi tersebut (Marpaung, 2026). Penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa kesiapan terhadap teknologi digital dan AI berkaitan dengan penerimaan pengguna, transformasi tugas, serta adaptasi perilaku kerja (Grabowski & Roberts, 2026; Wisedpanich & Wittayakom, 2026). Dalam konteks perilaku kerja, *Innovative Work Behavior (IWB)* mencerminkan kemampuan karyawan untuk menghasilkan, mengevaluasi, dan menerapkan ide-ide baru yang memberikan nilai tambah bagi organisasi. Studi terdahulu mengonfirmasi hubungan positif antara adopsi teknologi digital dan perilaku inovatif, meskipun sebagian besar masih bersifat generik dan kurang spesifik terhadap teknologi *Generative AI* yang unik (Nisa & Kim, 2025; Grabowski & Roberts, 2026). Kondisi ini menunjukkan bahwa meskipun AI readiness dan inovasi kerja telah banyak diteliti dalam ranah teknologi digital umum, bukti empiris yang menghubungkan secara simultan kesiapan terhadap *Generative AI* dengan IWB masih relatif terbatas dan perlu diperdalam secara kuantitatif.

Learning Agility muncul sebagai konstruk penting yang menjembatani kesiapan teknologi dan perilaku kerja inovatif. Individu yang memiliki *Learning Agility* tinggi cenderung lebih cepat beradaptasi dengan perubahan teknologi, mampu belajar dari pengalaman baru, serta menerapkan pembelajaran tersebut untuk meningkatkan kinerja dan inovasi (Rahma & Rozamuri, 2026). Namun, integrasi *Learning Agility* sebagai mediator dalam hubungan antara *Generative AI Readiness* dan *Innovative Work Behavior* masih jarang diuji secara empiris dalam literatur *AI adoption* terbaru.

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh *Generative AI Readiness* terhadap *Innovative Work Behavior* serta menganalisis peran mediasi *Learning Agility* dalam hubungan tersebut. Dengan demikian, studi ini tidak hanya memperluas pemahaman teoritis mengenai adopsi teknologi AI dalam perilaku organisasi, tetapi juga memberikan kontribusi praktis bagi organisasi dalam merancang program pengembangan kompetensi digital dan pembelajaran berkelanjutan untuk meningkatkan inovasi karyawan di era transformasi digital.

METODE

Penelitian ini menerapkan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian eksplanatori (*explanatory research*) yang bertujuan untuk mengidentifikasi dan menjelaskan hubungan sebab-akibat antara variabel *Generative AI Readiness*, *Learning Agility*, dan *Innovative Work Behavior*. Menurut Creswell, pendekatan kuantitatif digunakan untuk menguji teori melalui pengukuran variabel-variabel penelitian yang kemudian dianalisis menggunakan teknik statistik. Pendekatan tersebut dipilih karena dinilai tepat untuk menguji hipotesis yang disusun berdasarkan landasan teori dan temuan penelitian sebelumnya. Penelitian dilaksanakan melalui metode survei dengan memanfaatkan kuesioner terstruktur yang didistribusikan secara daring (*online*). Penggunaan metode survei memungkinkan peneliti memperoleh data dari banyak responden dalam waktu yang relatif efisien serta mendukung pengujian hubungan antarvariabel secara empiris.

Populasi penelitian ini mencakup karyawan pada organisasi atau perusahaan yang telah menerapkan atau sedang mengadopsi teknologi kecerdasan buatan, khususnya *Generative AI*, dalam aktivitas kerja. Karena jumlah populasi tidak dapat ditentukan secara pasti, penelitian ini menggunakan teknik *non-probability sampling* dengan pendekatan purposive sampling. Responden dipilih berdasarkan kriteria yang relevan dengan tujuan penelitian, yaitu berstatus sebagai karyawan tetap atau kontrak, memiliki masa kerja minimal satu tahun, pernah menggunakan atau berinteraksi dengan aplikasi *Generative AI* dalam pekerjaan, serta bersedia berpartisipasi secara sukarela dengan mengisi kuesioner penelitian. Penentuan jumlah sampel dalam penelitian ini mengacu pada ketentuan Hair et al. terkait analisis *Partial Least Squares–Structural Equation Modeling* (PLS-SEM). Berdasarkan prinsip 10 times rule dan rekomendasi jumlah responden yang memadai untuk menghasilkan estimasi model yang stabil, penelitian ini menetapkan target minimal 200 responden. Data dikumpulkan melalui survei menggunakan kuesioner terstruktur dengan skala Likert lima tingkat untuk mengukur persepsi responden terhadap setiap konstruk yang diteliti.

Variabel *Generative AI Readiness* diukur sebagai tingkat kesiapan individu dalam memahami, menerima, dan memanfaatkan teknologi *Generative AI* dalam pekerjaan, yang mencakup aspek pengetahuan, kemampuan penggunaan, keyakinan terhadap manfaat, kesiapan beradaptasi, dan kemauan memanfaatkan teknologi tersebut. *Learning Agility* didefinisikan sebagai kemampuan individu untuk belajar dari pengalaman dan menerapkan pembelajaran pada situasi baru, yang diukur melalui indikator kemampuan refleksi pengalaman, keterbukaan terhadap perubahan, adaptasi, kecepatan belajar, serta kemampuan menghadapi tantangan. Sementara itu, *Innovative Work Behavior* diukur melalui perilaku eksplorasi peluang, pengembangan ide, promosi ide, dan implementasi ide dalam konteks pekerjaan. Analisis data dilakukan menggunakan pendekatan PLS-SEM dengan bantuan perangkat lunak SmartPLS. Prosedur analisis mencakup dua tahap utama, yaitu evaluasi model pengukuran (*outer model*) untuk menguji validitas dan reliabilitas konstruk, serta evaluasi model struktural (*inner model*) untuk menguji hubungan antarvariabel dan hipotesis penelitian.

Evaluasi Model Pengukuran (Outer Model)

Evaluasi *outer model* bertujuan untuk memastikan bahwa instrumen penelitian memenuhi kriteria validitas dan reliabilitas. Pengujian dilakukan berdasarkan beberapa indikator, yaitu nilai *loading factor* minimal 0,70, nilai *Average Variance Extracted* (AVE) minimal 0,50, nilai *Composite Reliability* minimal 0,70, nilai *Cronbach's Alpha* minimal 0,70, dan pengujian *discriminant validity* menggunakan pendekatan Fornell-Larcker dan HTMT. Evaluasi *inner model* dilakukan untuk menguji hubungan antarvariabel sekaligus menguji hipotesis yang telah dirumuskan. Analisis meliputi pengujian nilai R^2 (*Coefficient of Determination*), pengujian nilai Q^2 (*Predictive Relevance*), pengukuran nilai f^2 (*Effect Size*), analisis koefisien jalur (*path coefficient*), pengujian efek mediasi (*indirect effect*), dan prosedur *bootstrapping* dengan 5.000 subsampel.

HASIL

Karakteristik Responden

Penelitian ini melibatkan 200 responden dari berbagai organisasi yang telah memanfaatkan atau sedang mengimplementasikan teknologi *Generative AI* dalam aktivitas kerja. Dominasi responden laki-laki sebesar 54% menunjukkan bahwa adopsi *Generative AI* saat ini masih sedikit lebih banyak dilakukan oleh karyawan laki-laki, meskipun selisih dengan responden perempuan relatif kecil. Kondisi ini mengindikasikan bahwa pemanfaatan *Generative AI* mulai bersifat inklusif dan tidak terbatas pada kelompok gender tertentu. Ditinjau dari aspek usia,

mayoritas responden berada pada rentang 25–35 tahun (48%), yang mencerminkan kelompok usia produktif dengan tingkat adaptasi teknologi yang tinggi. Proporsi responden usia 36–45 tahun yang cukup besar (31%) menunjukkan bahwa pemanfaatan Generative AI tidak hanya terbatas pada generasi muda, tetapi juga diterima oleh kelompok usia yang lebih matang secara profesional. Hal ini memperkuat indikasi bahwa Generative AI dipandang sebagai alat kerja yang relevan lintas generasi.

Berdasarkan masa kerja, dominasi responden dengan pengalaman 1–5 tahun (43%) dan 6–10 tahun (35%) menunjukkan bahwa *Generative AI* banyak dimanfaatkan oleh karyawan dengan pengalaman kerja menengah yang masih aktif mengembangkan kompetensi. Fakta bahwa seluruh responden telah memiliki pengalaman menggunakan *Generative AI* mengindikasikan tingkat kesiapan teknologi yang memadai pada sampel penelitian, sehingga data yang diperoleh relevan untuk menganalisis keterkaitan antara *Generative AI Readiness*, *Learning Agility*, dan *Innovative Work Behavior*.

Hasil Evaluasi Model Pengukuran (Outer Model)

Uji Validitas Konvergen

Validitas konvergen dievaluasi melalui nilai *loading factor* dan *Average Variance Extracted* (AVE). Hasil analisis menunjukkan bahwa seluruh indikator penelitian memiliki nilai *loading factor* di atas 0,70 sehingga memenuhi kriteria validitas konvergen yang dipersyaratkan. Selain itu, seluruh konstruk memperoleh nilai AVE yang melebihi batas minimum 0,50, yang mengindikasikan bahwa masing-masing konstruk mampu menjelaskan lebih dari setengah varians indikator yang merepresentasikannya.

Uji Reliabilitas

Pengujian reliabilitas menunjukkan bahwa seluruh variabel penelitian memiliki nilai *Composite Reliability* dan *Cronbach's Alpha* yang berada di atas nilai ambang batas 0,70. Dengan demikian, instrumen yang digunakan dalam penelitian ini dapat dinyatakan memiliki tingkat konsistensi yang baik dan reliabel dalam mengukur konstruk yang diteliti.

Uji Validitas Diskriminan

Berdasarkan hasil pengujian menggunakan kriteria Fornell-Larcker dan *Heterotrait-Monotrait Ratio* (HTMT), seluruh konstruk memenuhi persyaratan validitas diskriminan. Temuan ini menunjukkan bahwa setiap variabel memiliki karakteristik yang berbeda satu sama lain serta mampu merepresentasikan konsep yang diukur secara tepat.

Hasil Evaluasi Model Struktural (Inner Model)

Hasil analisis model struktural menunjukkan bahwa nilai R^2 untuk variabel Learning Agility sebesar 0,512. Nilai tersebut mengindikasikan bahwa sebesar 51,2% variasi Learning Agility dapat dijelaskan oleh Generative AI Readiness, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dimasukkan ke dalam model penelitian. Sementara itu, nilai R^2 untuk Innovative Work Behavior sebesar 0,647. Hasil ini menunjukkan bahwa 64,7% variasi perilaku kerja inovatif dapat dijelaskan oleh kombinasi pengaruh Generative AI Readiness dan Learning Agility, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain di luar model yang diteliti.

Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis dilakukan melalui prosedur *bootstrapping* untuk mengetahui signifikansi hubungan antarvariabel penelitian. Hasil pengujian disajikan pada Tabel 1.

Tabel 1. Hasil Pengujian Hipotesis

Hipotesis	Hubungan Variabel	Koefisien Jalur	t-statistic	p-value	Keputusan
H1	Generative AI Readiness → Learning Agility	0,716	12,845	0,000	Diterima
H2	Generative AI Readiness → Innovative Work Behavior	0,341	4,962	0,000	Diterima
H3	Learning Agility → Innovative Work Behavior	0,512	7,884	0,000	Diterima
H4	Generative AI Readiness → Learning Agility → Innovative Work Behavior	0,367	6,751	0,000	Diterima

Pengaruh *Generative AI Readiness* terhadap *Learning Agility*

Berdasarkan Tabel 1, hasil pengujian hipotesis H1 menunjukkan bahwa *Generative AI Readiness* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Learning Agility*, dengan koefisien jalur sebesar 0,716, nilai *t-statistic* 12,845, dan *p-value* 0,000. Nilai koefisien yang relatif tinggi mengindikasikan bahwa *Generative AI Readiness* merupakan prediktor kuat bagi *Learning Agility*. Artinya, peningkatan satu satuan pada kesiapan karyawan terhadap *Generative AI* diikuti oleh peningkatan Learning Agility dalam proporsi yang substansial. Nilai *t-statistic* yang jauh melampaui batas kritis (1,96) serta *p-value* yang lebih kecil dari 0,05 menegaskan bahwa pengaruh tersebut bersifat signifikan secara statistik. Temuan ini menunjukkan bahwa kesiapan karyawan dalam memahami, menerima, dan memanfaatkan *Generative AI* tidak hanya bersifat teknis, tetapi juga mendorong pola belajar yang lebih adaptif, reflektif, dan responsif terhadap perubahan lingkungan kerja. Dengan kata lain, karyawan yang memiliki

kesiapan *Generative AI* yang tinggi cenderung lebih cepat belajar dari pengalaman dan lebih fleksibel dalam menghadapi tuntutan kerja baru.

Hasil ini sejalan dengan pandangan Parasuraman dan Colby (2015) mengenai *technology readiness*, yang menekankan bahwa kesiapan individu terhadap teknologi berperan penting dalam membentuk respons perilaku dan kemampuan adaptasi. Dalam konteks penelitian ini, *Generative AI Readiness* terbukti menjadi fondasi penting dalam membangun *Learning Agility*, yang selanjutnya berimplikasi pada peningkatan perilaku kerja inovatif sebagaimana ditunjukkan oleh hasil pengujian hipotesis selanjutnya.

Pengaruh *Generative AI Readiness* terhadap *Innovative Work Behavior*

Berdasarkan Tabel 1, pengujian hipotesis H2 menunjukkan bahwa *Generative AI Readiness* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Innovative Work Behavior*, dengan koefisien jalur sebesar 0,341, nilai *t-statistic* 4,962, dan *p-value* 0,000. Nilai koefisien ini menunjukkan bahwa kesiapan karyawan terhadap *Generative AI* memiliki kontribusi langsung yang bermakna dalam mendorong munculnya perilaku kerja inovatif, meskipun pengaruhnya tidak sekuat pengaruh terhadap *Learning Agility*. Secara statistik, nilai *t-statistic* yang lebih besar dari 1,96 dan *p-value* di bawah 0,05 mengonfirmasi bahwa hubungan tersebut signifikan. Interpretasi temuan ini mengindikasikan bahwa karyawan yang siap menggunakan *Generative AI* cenderung lebih aktif dalam mengeksplorasi ide, mengembangkan solusi baru, dan menerapkan pendekatan kerja yang lebih inovatif. *Generative AI* berperan sebagai alat pendukung kognitif yang mempercepat akses informasi, memperluas alternatif solusi, dan merangsang proses berpikir kreatif. Dengan demikian, kesiapan terhadap *Generative AI* tidak hanya mencerminkan kemampuan teknis, tetapi juga membuka ruang bagi karyawan untuk berkontribusi secara inovatif dalam pekerjaan sehari-hari.

Pengaruh *Learning Agility* terhadap *Innovative Work Behavior*

Hasil pengujian hipotesis H3 pada Tabel 1 menunjukkan bahwa *Learning Agility* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *Innovative Work Behavior*, dengan koefisien jalur sebesar 0,512, nilai *t-statistic* 7,884, dan *p-value* 0,000. Koefisien ini relatif lebih tinggi dibandingkan dengan pengaruh langsung *Generative AI Readiness* terhadap *Innovative Work Behavior*, yang mengindikasikan bahwa *Learning Agility* merupakan determinan penting dalam mendorong perilaku kerja inovatif. Secara substantif, temuan ini menunjukkan bahwa kemampuan karyawan untuk belajar dari pengalaman, beradaptasi dengan situasi baru, dan mengaplikasikan pengetahuan yang diperoleh berperan besar dalam proses inovasi di tempat

kerja. Karyawan dengan tingkat *Learning Agility* yang tinggi cenderung lebih cepat mengenali peluang, lebih fleksibel dalam menghadapi ketidakpastian, serta lebih berani mencoba pendekatan baru. Hal ini memperkuat argumen bahwa inovasi tidak hanya dipicu oleh ketersediaan teknologi, tetapi juga oleh kapasitas individu dalam mengelola proses pembelajaran dan perubahan.

Peran Mediasi *Learning Agility* dalam Hubungan *Generative AI Readiness* dan *Innovative Work Behavior*

Pengujian hipotesis H4 pada Tabel 1 menunjukkan bahwa *Learning Agility* memediasi secara signifikan hubungan antara *Generative AI Readiness* dan *Innovative Work Behavior*, dengan koefisien jalur tidak langsung sebesar 0,367, nilai *t-statistic* 6,751, dan *p-value* 0,000. Nilai ini menegaskan bahwa pengaruh *Generative AI Readiness* terhadap perilaku kerja inovatif tidak hanya bersifat langsung, tetapi juga berlangsung melalui peningkatan *Learning Agility* karyawan. Secara interpretatif, temuan ini menunjukkan bahwa kesiapan terhadap *Generative AI* terlebih dahulu memperkuat kemampuan belajar dan adaptasi karyawan, yang kemudian mendorong munculnya perilaku inovatif. Dengan kata lain, *Generative AI Readiness* menciptakan kondisi yang mendukung proses pembelajaran berkelanjutan, sementara *Learning Agility* berfungsi sebagai mekanisme psikologis dan perilaku yang mengubah kesiapan teknologi tersebut menjadi inovasi nyata dalam pekerjaan. Hal ini menegaskan posisi *Learning Agility* sebagai penghubung kunci antara kesiapan teknologi dan hasil perilaku inovatif.

DISKUSI

Hasil penelitian ini memberikan bukti empiris bahwa kesiapan karyawan dalam menghadapi perkembangan *Generative AI* merupakan faktor penting yang mampu meningkatkan perilaku kerja inovatif, baik secara langsung maupun melalui peran mediasi *Learning Agility*. Temuan ini menempatkan *Generative AI Readiness* sebagai bagian dari kapabilitas individu dalam konteks transformasi digital, sejalan dengan pandangan bahwa adopsi teknologi tidak hanya bersifat teknis, tetapi juga sangat dipengaruhi oleh kesiapan psikologis, kognitif, dan perilaku individu (Venkatesh et al., 2016; Jarrahi et al., 2023). Dibandingkan penelitian sebelumnya yang lebih banyak menekankan aspek penggunaan teknologi atau niat adopsi, hasil penelitian ini memperluas perspektif dengan menekankan kesiapan individu sebagai fondasi munculnya perilaku inovatif di tempat kerja.

Pengaruh positif *Generative AI Readiness* terhadap *Learning Agility* memperkuat teori *Technology Readiness* yang dikemukakan oleh Parasuraman dan Colby (2015), yang menyatakan bahwa individu dengan tingkat kesiapan teknologi yang tinggi cenderung memiliki sikap optimis, fleksibel, dan terbuka terhadap perubahan. Temuan ini konsisten dengan penelitian sebelumnya yang menunjukkan bahwa kesiapan terhadap teknologi digital berkontribusi pada peningkatan kemampuan belajar adaptif dan pengembangan kompetensi berkelanjutan (Bondarouk & Brewster, 2016; Cai et al., 2022). Namun demikian, penelitian ini memberikan kontribusi tambahan dengan menempatkan *Learning Agility* sebagai *outcome* penting dari kesiapan terhadap *Generative AI*, bukan sekadar sebagai karakteristik individual yang berdiri sendiri. Dalam konteks era digital yang ditandai oleh perubahan cepat dan ketidakpastian, *Learning Agility* dipandang sebagai kompetensi kunci yang memungkinkan individu untuk terus memperbarui pengetahuan dan keterampilannya (De Meuse et al., 2016). Hasil penelitian ini sejalan dengan temuan sebelumnya yang menegaskan bahwa individu dengan *Learning Agility* tinggi lebih mampu merespons tuntutan pekerjaan yang dinamis dan kompleks (Mitchinson et al., 2012; Tripathi & Agrawal, 2019). Dengan demikian, penelitian ini memperkuat posisi *Learning Agility* sebagai mekanisme adaptif yang relevan dalam lingkungan kerja berbasis teknologi canggih, khususnya *Generative AI*.

Temuan mengenai pengaruh positif *Generative AI Readiness* terhadap *Innovative Work Behavior* menunjukkan bahwa kesiapan individu terhadap teknologi berperan sebagai prasyarat penting dalam mendorong inovasi di tingkat karyawan. Hasil ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang menyatakan bahwa pemanfaatan teknologi digital dan AI dapat meningkatkan eksplorasi ide, kreativitas, serta efektivitas pengambilan keputusan (Shin, 2021; Dwivedi et al., 2023). Dibandingkan studi sebelumnya yang lebih menyoroti dampak langsung penggunaan AI terhadap kinerja atau kreativitas, penelitian ini menegaskan bahwa kesiapan individu dalam memahami dan menerima teknologi merupakan faktor penentu munculnya perilaku inovatif tersebut.

Pengaruh *Learning Agility* terhadap *Innovative Work Behavior* memperkuat argumen dalam literatur perilaku organisasi bahwa kemampuan belajar dari pengalaman dan beradaptasi secara cepat merupakan *antecedent* penting inovasi individual (Janssen, 2017; Park et al., 2020). Individu dengan *Learning Agility* tinggi cenderung lebih proaktif dalam mencari solusi baru, bereksperimen dengan pendekatan yang berbeda, serta mengimplementasikan ide secara efektif. Dengan demikian, hasil penelitian ini konsisten dengan temuan sebelumnya, namun memberikan konteks baru dengan mengaitkan *Learning Agility* secara langsung dengan kesiapan terhadap *Generative AI*.

Peran mediasi *Learning Agility* dalam hubungan antara *Generative AI Readiness* dan *Innovative Work Behavior* memberikan kontribusi teoritis yang signifikan. Temuan ini menunjukkan bahwa kesiapan teknologi tidak secara otomatis menghasilkan inovasi, tetapi perlu diinternalisasi melalui proses belajar yang adaptif. Hal ini sejalan dengan pandangan *capability-based view* yang menekankan bahwa nilai teknologi baru akan muncul ketika individu memiliki kapasitas untuk mempelajari dan memanfaatkannya secara efektif (Teece, 2018; Margherita & Bua, 2021). Dengan demikian, penelitian ini memperkaya literatur adopsi teknologi dengan menegaskan pentingnya peran kapabilitas manusia sebagai penghubung antara teknologi dan hasil perilaku.

Temuan penelitian ini mengimplikasikan bahwa strategi transformasi digital organisasi tidak cukup hanya berfokus pada penyediaan dan implementasi *Generative AI*. Organisasi juga perlu mengembangkan *Learning Agility* karyawan melalui pelatihan berkelanjutan, pembelajaran berbasis pengalaman, serta penciptaan lingkungan kerja yang mendukung eksplorasi dan eksperimen. Pendekatan ini sejalan dengan rekomendasi penelitian sebelumnya yang menekankan integrasi antara pengembangan teknologi dan pengembangan sumber daya manusia untuk mendorong inovasi berkelanjutan (Bondarouk et al., 2017; Dwivedi et al., 2023).

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis serta pembahasan yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa *Generative AI Readiness* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Learning Agility* maupun *Innovative Work Behavior*. Temuan ini menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat kesiapan karyawan dalam memahami serta memanfaatkan teknologi *Generative AI*, maka semakin meningkat pula kemampuan mereka dalam proses pembelajaran, penyesuaian diri, serta pembentukan perilaku kerja yang inovatif. Selain itu, *Learning Agility* juga terbukti memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *Innovative Work Behavior*. Hasil ini mengindikasikan bahwa kemampuan individu dalam belajar secara cepat dari pengalaman, beradaptasi terhadap perubahan, serta meningkatkan kompetensi baru memiliki peranan penting dalam mendorong munculnya ide-ide inovatif di lingkungan kerja.

Selanjutnya, penelitian ini juga menemukan bahwa *Learning Agility* berfungsi sebagai variabel mediasi yang signifikan dalam hubungan antara *Generative AI Readiness* dan *Innovative Work Behavior*. Dengan demikian, pengaruh kesiapan karyawan terhadap teknologi *Generative AI* dalam meningkatkan perilaku inovatif tidak hanya terjadi secara langsung, tetapi juga diperkuat melalui peningkatan kemampuan belajar dan kemampuan adaptasi karyawan.

Secara keseluruhan, hasil penelitian ini menegaskan bahwa keberhasilan implementasi Generative AI dalam organisasi tidak hanya ditentukan oleh kesiapan teknologi, tetapi juga oleh kesiapan sumber daya manusia, khususnya dalam aspek kemampuan belajar yang adaptif. Oleh karena itu, organisasi perlu memberikan perhatian pada pengembangan *Learning Agility* karyawan sebagai strategi penting dalam meningkatkan perilaku kerja inovatif di era transformasi digital.

REFERENSI

- Bondarouk, T., & Brewster, C. (2016). Conceptualising the future of HRM and technology research. *The International Journal of Human Resource Management*, 27(21), 2652–2671. <https://doi.org/10.1080/09585192.2016.1232296>
- Bondarouk, T., Parry, E., & Furtmueller, E. (2017). Electronic HRM: Four decades of research on adoption and consequences. *The International Journal of Human Resource Management*, 28(1), 98–131. <https://doi.org/10.1080/09585192.2016.1245672>
- Cai, Z., Huang, Q., Liu, H., & Wang, X. (2022). Improving employee agility through digital transformation: The role of digital competence and learning orientation. *Journal of Business Research*, 142, 859–871. <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2022.01.020>
- De Meuse, K. P., Dai, G., & Hallenbeck, G. S. (2016). Learning agility: A construct whose time has come. *Consulting Psychology Journal: Practice and Research*, 68(2), 119–130. <https://doi.org/10.1037/cpb0000063>
- Dwivedi, Y. K., et al. (2023). So what if ChatGPT wrote it? Multidisciplinary perspectives on opportunities, challenges and implications of generative conversational AI. *International Journal of Information Management*, 71, 102642. <https://doi.org/10.1016/j.ijinfomgt.2023.102642>
- Grabowski, M., & Roberts, J. (2026). *Extended technology acceptance of workplace GenAI copilots: Evidence from PLS-SEM*. *Advances in Business and Management Research*, 1, 100003. <https://doi.org/10.1016/j.abmr.2026.100003>
- Janssen, O. (2017). Innovative behaviour and job involvement at the price of conflict and less satisfactory relations with co-workers. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 76(3), 347–364.
- Jarrahi, M. H., et al. (2023). Artificial intelligence and knowledge work: A human-centered perspective. *Journal of the Association for Information Science and Technology*, 74(4), 422–436. <https://doi.org/10.1002/asi.24716>
- Margherita, A., & Bua, I. (2021). The role of human resources in the digital transformation of organizations. *Journal of Business Research*, 131, 195–204. <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2021.03.035>
- Marpaung, J. (2026). *Investigating Indonesian graduate business students' generative artificial intelligence readiness and usage in the classroom*. *Discover Education*, 5, 84.
- Nisa, M., & Kim, B. (2025). *Employee Adoption and Leverage of Generative AI in the Workplace: A Systematic Review*. *정보시스템연구 (Journal of Information Systems)*, 34(4), 97–124.
- Parasuraman, A., & Colby, C. L. (2015). An updated and streamlined technology readiness index. *Journal of Service Research*, 18(1), 59–74. <https://doi.org/10.1177/1094670514539730>

- Park, Y., Song, J. H., & Lim, D. H. (2020). Organizational learning and innovative behavior. *European Journal of Training and Development*, 44(2/3), 127–148. <https://doi.org/10.1108/EJTD-04-2019-0060>
- Rahma, D., & Rozamuri, A. M. (2026). Pengaruh literasi digital, penggunaan teknologi, dan Learning Agility terhadap kesiapan kerja siswa SMK. *Jurnal Akuntansi dan Bisnis Indonesia*, 7(1).
- Shin, D. (2021). The effects of explainability and causability on perception, trust, and acceptance of artificial intelligence. *International Journal of Human–Computer Studies*, 146, 102551. <https://doi.org/10.1016/j.ijhcs.2020.102551>
- Teece, D. J. (2018). Business models and dynamic capabilities. *Long Range Planning*, 51(1), 40–49. <https://doi.org/10.1016/j.lrp.2017.06.007>
- Tripathi, K., & Agrawal, M. (2019). Learning agility: A key to organizational effectiveness. *Journal of Management Development*, 38(6), 491–506. <https://doi.org/10.1108/JMD-05-2018-0145>
- Wisedpanich, N., & Wittayakom, S. (2026). A conceptual model of employees' behavioral intention to use generative artificial intelligence technology in mid-sized organizations. *Multidisciplinary Science Journal*, 8(8), e2026531.