

**Peran *Workforce Agility* terhadap Perilaku Kerja Inovatif dengan
Organizational Tenure sebagai Moderator pada Karyawan**

Anindya Verawati¹, Indrayanti²

^{1,2}Fakultas Psikologi, Universitas Gadjah Mada

Jl. Sosio-Humaniora No. 1, Bulaksumur, Yogyakarta 55281, Indonesia

e-mail: ¹anindyaverawati@mail.ugm.ac.id, ²indrapsi@ugm.ac.id

Abstrak

Perkembangan industri yang semakin kompleks menuntut karyawan tidak hanya memiliki kompetensi teknis, tetapi juga kemampuan untuk berinovasi atau perilaku kerja inovatif. Salah satu faktor yang berperan dalam mendorong perilaku inovatif adalah *workforce agility*, yaitu kemampuan karyawan untuk beradaptasi secara cepat dan fleksibel terhadap perubahan. Masa kerja karyawan dalam organisasi (*organizational tenure*) dipertimbangkan sebagai variabel yang dapat memperkuat atau melemahkan hubungan antara *workforce agility* dan perilaku kerja inovatif. Penelitian ini bertujuan untuk menguji apakah *workforce agility* berpengaruh signifikan terhadap perilaku kerja inovatif, serta apakah *organizational tenure* memoderasi hubungan tersebut. Studi ini menggunakan pendekatan kuantitatif metode survei dengan jumlah sampel 180 karyawan dari berbagai bank konvensional dan syariah di Indonesia. Uji hipotesis dengan regresi moderasi dilakukan menggunakan Jamovi 2.7. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *workforce agility* secara signifikan berperan terhadap perilaku kerja inovatif ($b=0,445$; $p< 0,001$). Sementara itu, *organizational tenure* tidak berperan sebagai moderator hubungan *workforce agility* dengan perilaku kerja inovatif ($b=0,018$; $p=0,124$; CI 95% [-0,003; 0,044]). Selain itu, hasil analisis menunjukkan tidak ada perbedaan antara karyawan bank konvensional maupun syariah. Hal ini menunjukkan karyawan perbankan yang memiliki *workforce agility* akan mampu menunjukkan perilaku kerja inovatif, terlepas dari masa kerja dalam organisasi dan jenis perbankan.

Keywords: perilaku kerja inovatif, *workforce agility*, *organizational tenure*

Abstract

The increasingly complex development of industry requires employees to not only have technical competencies, but also innovative work behavior. One factor that plays a role in encouraging innovative behavior is workforce agility, which is the ability of employees to adapt quickly and flexibly to change. Organizational tenure is considered as a variable that can strengthen or weaken the relationship between workforce agility and innovative work behavior. This study aims to examine whether workforce agility has a significant effect on innovative work behavior and whether organizational tenure moderates this relationship using a quantitative survey with a sample of 180 employees from various conventional and Islamic banks in Indonesia. Hypothesis testing with moderation regression was performed using Jamovi 2.7. The results show that workforce agility significantly influences innovative work behavior ($b=0.445$; $p<0.001$). Meanwhile, organizational tenure does not act as a moderator of the relationship between workforce agility and innovative work behavior ($b=0.018$; $p=0.124$; CI 95% [-0.003; 0.044]). Furthermore, the results show no difference between conventional and Islamic bank employees. This indicates that banking employees who possess workforce agility will be able to demonstrate innovative work behavior, regardless of the type of bank they work for.

Keywords: *innovative work behavior, workforce agility, organizational tenure*