



**PENGARUH *LEARNING AGILITY* DAN *JOB CRAFTING*
TERHADAP KINERJA KARYAWAN GENERASI Z**

**TUGAS AKHIR
SKRIPSI**

UNIVERSITAS
MERCU BUANA
AMELIA PUTRI
46122010046

**PROGRAM STUDI PSIKOLOGI
FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS MERCU BUANA
JAKARTA
2026**



**PENGARUH *LEARNING AGILITY* DAN *JOB CRAFTING*
TERHADAP KINERJA KARYAWAN GENERASI Z**

**TUGAS AKHIR
SKRIPSI**

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Memperoleh Gelar Sarjana

UNIVERSITAS
MERCU BUANA
**AMELIA PUTRI
46122010046**

**PROGRAM STUDI PSIKOLOGI
FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS MERCU BUANA
JAKARTA
2026**

HALAMAN PERNYATAAN KARYA SENDIRI

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Amelia Putri
NIM : 46122010046
Fakultas/Program Studi : Psikologi

Menyatakan dengan sebenar-benarnya bahwa Tugas Akhir berjudul:

“Pengaruh *Learning Agility* dan *Job Crafting* terhadap Kinerja Karyawan Generasi Z”
adalah hasil karya saya sendiri, tidak mengandung unsur plagiarisme, pelanggaran hak cipta, atau konten ilegal dalam bentuk apapun dan tidak melanggar hukum atau hak pihak manapun.

Apabila di kemudian hari ditemukan pelanggaran terhadap pernyataan ini, saya bersedia menanggung seluruh konsekuensi hukum dan membebaskan Universitas Mercu Buana dari segala bentuk tuntutan hukum dan saya siap mendapatkan sanksi akademis yang berlaku di Universitas Mercu Buana.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenar-benarnya untuk digunakan sebagaimana mestinya.

Jakarta, 12 Februari 2026

UNIVERSITAS
MERCU BUANA



Amelia Putri

HALAMAN SURAT KETERANGAN HASIL UJI TURNITIN

PERNYATAAN *SIMILARITY CHECK*

Saya yang bertanda tangan di bawah ini menyatakan, bahwa karya ilmiah yang ditulis oleh

Nama : Amelia Putri
NIM : 46122010046
Program Studi : Psikologi

dengan judul

“Pengaruh *Learning Agility* dan *Job Crafting* Terhadap Kinerja Karyawan Generasi Z”, telah dilakukan pengecekan *similarity* dengan system Turnitin pada tanggal 12 Februari 2026, didapatkan nilai persentase sebesar 30 %.

Jakarta, 12 Februari 2026

Administrator Turnitin

UNIVERSITAS
MERCURIANA
Donny Dwi Hambodo, S.Ikom

HALAMAN PENGESAHAN

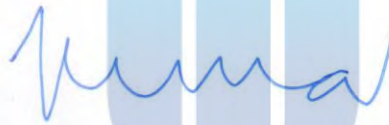
Tugas Akhir ini diajukan oleh:

Nama : Amelia Putri
NIM : 46122010046
Fakultas/Program Studi : Psikologi
Judul Tugas Akhir : Pengaruh *Learning Agility* dan *Job Crafting* terhadap Kinerja Karyawan Generasi Z

Telah berhasil dipertahankan pada sidang tanggal 20 Februari 2026 dan diterima sebagai bagian persyaratan yang diperlukan untuk memperoleh gelar Sarjana pada Program Studi Psikologi, Fakultas Psikologi Universitas Mercu Buana.

Disahkan oleh:

Pembimbing



Dr. Irma Himmatul Aliyyah, S.Psi., M.Psi., Psikolog
NIDN/NUPT: 0314108301

UNIVERSITAS

Jakarta, 23 Februari 2026
Mengetahui,
MERCUBUANA

Dekan Fakultas Psikologi



Laila Meiliyandrie Indah Wardani, Ph.D
NIDN/NUPTK: 0316058002

Ketua Program Studi Psikologi



Karisma Riskinanti, M.Psi., Psikologi
NIDN/NUPTK: 0324068701

KATA PENGANTAR

Alhamdulillahirabbil'alamin, segala puji dan syukur penulis panjatkan kehadiran Allah SWT yang senantiasa mengizinkan dan merahmati ilmu, iman, dan kesehatan. Shalawat serta salam juga penulis haturkan kepada Nabi Muhammad SAW atas rahmat dan syafaatnya, penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul “Pengaruh *Learning Agility* dan *Job Crafting* terhadap Kinerja Karyawan Generasi Z” dalam waktu yang telah ditentukan.

Adapun tujuan dari penulisan skripsi ini disusun sebagai salah satu syarat dalam menyelesaikan program Pendidikan S1 Psikologi Universitas Mercu Buana Jakarta. Selama proses penyusunan Tugas Akhir ini, penulis merasa sangat berterima kasih atas segala dukungan, bimbingan, arahan, dan dorongan dari berbagai pihak yang dengan tulus telah membantu peneliti menyelesaikan Tugas Akhir ini dengan baik.

Penulis mengucapkan terimakasih sebesar-besarnya kepada:

1. Bapak Prof. Dr. Ir. Andi Adriansyah, M.Eng selaku Rektor Universitas Mercu Buana.
2. Ibu Laila Meiliyandrie Indah Wardani, S.Psi., M.Sc., Ph.D selaku Dekan Fakultas Psikologi Mercu Buana.
3. Ibu Yenny S. Psi., M.Psi., Psikolog selaku Wakil Dekan Fakultas Psikologi Universitas Mercu Buana.
4. Ibu Karisma Riskinanti M. Psi., Psikolog selaku Ketua Program Studi Fakultas Psikologi Universitas Mercu Buana.
5. Ibu Dr. Irma Himmatul Aliyyah, S.Psi., M.Psi., Psikolog selaku Dosen Pembimbing yang selalu hadir untuk membantu, membimbing, serta menyemangati saya dalam menyelesaikan Tugas Akhir ini.
6. Kedua orang tua, keluarga dan adik penulis yang telah memberikan dukungan selama proses penyusunan skripsi hingga selesai.
7. Sahabat dan teman-teman terdekat yang tidak bisa saya tuliskan satu per satu namanya, yang telah saling mendukung, bertukar pikiran dan saling menyemangati dalam menyelesaikan penulisan skripsi ini

8. Rekan-rekan seperjuangan di program Sarjana Psikologi yang selalu memberikan motivasi, diskusi, serta kebersamaan yang berarti selama proses studi.
9. Kepada seluruh individu yang telah banyak membantu dan mendukung dalam penelitian ini.
10. *Last but not least*, anak Perempuan pertama dan harapan orang tuanya, Amelia Putri. Ya, diri saya sendiri. Apresiasi sebesar-besarnya untuk diri sendiri yang telah diam-diam berjuang tanpa henti. Terima kasih telah bekerja keras dan bertahan sejauh ini. Untuk setiap malam yang dihabiskan dalam kelelahan, setiap pagi yang disambut dengan kekhawatiran, namun tetap ikhlas, meski banyak hal yang terjadi di luar prediksi. Terima kasih kepada jiwa yang tetap kuat, meski berkali-kali hampir menyerah karena kondisi. Terima kasih kepada raga yang terus melangkah, meski lelah menghadapi tekanan tapi tetap diperjuangkan. Penulis berdoa agar langkah kecilmu selalu diperkuat, dikelilingi orang-orang baik dan hebat, serta mimpimu satu persatu akan terjawab. Tetap semangat untuk terus berusaha, berbahagialah dimanapun kamu berada.

Penulis menyadari bahwa pada skripsi ini masih memiliki banyak kekurangan dan kelemahan, karena adanya keterbatasan pengetahuan dan kemampuan yang penulis miliki, dalam penyusunan tugas akhir ini. Meskipun demikian, penulis telah berusaha sebaik mungkin untuk mengoptimalkan dan menyelesaikan Tugas Akhir ini dengan baik. Oleh karena itu penulis menerima dengan terbuka segala masukan, kritik dan saran yang bersifat membangun. Semoga penelitian ini dapat memberikan informasi yang diperlukan oleh pembaca dan bermanfaat kemudian hari.

Jakarta, 14 Januari 2025

Amelia Putri

HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI TUGAS AKHIR DI REPOSITORY UMB

Sebagai sivitas akademik Universitas Mercu Buana, saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Amelia Putri
NIM : 46122010046
Fakultas/Program Studi : Psikologi
Judul Tugas Akhir : Pengaruh *Learning Agility* dan *Job Crafting* terhadap Kinerja Karyawan Generasi Z

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, dengan ini memberikan izin dan menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Mercu Buana **Hak Bebas Royalti Non-Eksklusif (*Non-exclusive Royalty-Free Right*)** atas karya ilmiah saya yang berjudul di atas beserta perangkat yang ada (jika diperlukan).

Dengan Hak Bebas Royalti Non-Eksklusif ini Universitas Mercu Buana berhak menyimpan, mengalihmedia/format-kan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (*database*), merawat, dan mempublikasikan Tugas Akhir saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Jakarta, 12 Februari 2026

Yang menyatakan,



(Amelia Putri)

**PENGARUH *LEARNING AGILITY* DAN *JOB CRAFTING* TERHADAP
KINERJA KARYAWAN GENERASI Z
AMELIA PUTRI**

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan menguji pengaruh *learning agility* dan *job crafting* terhadap kinerja karyawan Generasi Z di wilayah Jabodetabek. *Learning agility* didefinisikan sebagai kemampuan dan kemauan individu untuk belajar dari pengalaman serta mentransfer pembelajaran ke situasi baru (Bouland-van Dam et al., 2022), sedangkan *job crafting* merupakan perilaku proaktif dalam menyesuaikan tuntutan dan sumber daya pekerjaan berdasarkan kerangka Job Demands-Resources (Tims & Bakker, 2012). Kinerja karyawan dioperasionalkan sebagai perilaku kerja yang relevan terhadap tujuan organisasi yang mencakup *task performance*, *contextual performance*, dan *counterproductive work behavior* (Koopmans et al., 2014). Sampel penelitian berjumlah 151 karyawan Generasi Z yang dipilih melalui teknik *convenience sampling*. Analisis data dilakukan menggunakan regresi linear berganda dengan bantuan IBM SPSS 26. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial *learning agility* berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja ($\beta = 0,410$; $p = 0,000 < 0,05$), demikian pula *job crafting* ($\beta = 0,236$; $p = 0,007 < 0,05$). Secara simultan, kedua variabel berpengaruh signifikan terhadap kinerja ($F = 39,227$; $p = 0,000$) dengan kontribusi sebesar 34,6% ($R^2 = 0,346$). Analisis korelasi antardimensi menunjukkan bahwa seluruh dimensi *learning agility* dan *job crafting* memiliki hubungan positif dan signifikan dengan ketiga dimensi kinerja, dengan dimensi *developing systematically* menunjukkan korelasi paling kuat terhadap kinerja. Temuan ini mengindikasikan bahwa pada Generasi Z di lingkungan kerja yang dinamis, kapasitas belajar adaptif memiliki peran lebih dominan dibandingkan perilaku proaktif dalam membentuk pekerjaan, meskipun keduanya berkontribusi secara sinergis terhadap stabilitas kinerja.

Kata Kunci: *learning agility*, *job crafting*, kinerja karyawan, Generasi Z, regresi linear berganda

ABSTRACT

This study aims to examine the effect of learning agility and job crafting on the performance of Generation Z employees in the Jabodetabek area. Learning agility is defined as an individual's ability and willingness to learn from experience and transfer learning to new situations (Bouland-van Dam et al., 2022), while job crafting refers to proactive behaviors in adjusting job demands and job resources based on the Job Demands-Resources framework (Tims & Bakker, 2012). Employee performance is operationalized as work behaviors relevant to organizational goals, encompassing task performance, contextual performance, and counterproductive work behavior (Koopmans et al., 2014). The sample consisted of 151 Generation Z employees selected using a convenience sampling technique. Data were analyzed using multiple linear regression with IBM SPSS 26. The results indicate that partially, learning agility has a positive and significant effect on performance ($\beta = 0.410$; $p = 0.000 < 0.05$), as does job crafting ($\beta = 0.236$; $p = 0.007 < 0.05$). Simultaneously, both variables significantly influence performance ($F = 39.227$; $p = 0.000$) with a contribution of 34.6% ($R^2 = 0.346$). Dimensional correlation analysis shows that all dimensions of learning agility and job crafting are positively and significantly associated with the three performance dimensions, with developing systematically demonstrating the strongest correlation. These findings indicate that in dynamic work environments, adaptive learning capacity plays a more dominant role than proactive job modification in shaping Generation Z employee performance, although both contribute synergistically to performance stability.

Keywords: *learning agility, job crafting, employee performance, Generation Z, multiple linear regression*

DAFTAR ISI

HALAMAN SAMBUT.....	0
HALAMAN JUDUL.....	i
HALAMAN PERNYATAAN KARYA SENDIRI.....	ii
HALAMAN SURAT KETERANGAN HASIL UJI TURNITIN.....	iii
HALAMAN PENGESAHAN.....	iv
KATA PENGANTAR.....	v
HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI TUGAS AKHIR DI REPOSITORY UMB.....	vii
ABSTRAK.....	viii
<i>ABSTRACT</i>	ix
DAFTAR ISI.....	x
DAFTAR TABEL.....	xiv
DAFTAR GAMBAR.....	xv
DAFTAR LAMPIRAN.....	xvi
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Rumusan Masalah.....	5
1.3 Tujuan Masalah.....	5
1.4 Manfaat Penelitian.....	6
1.4.1 Manfaat Teoritis.....	6
1.4.2 Manfaat Praktis.....	6
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	8
2.1 Kinerja.....	8
2.1.1 Definisi Kinerja.....	8

2.1.2	Dimensi Kinerja	9
2.1.3	Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja.....	9
2.2	<i>Learning Agility</i>	10
2.2.1	Definisi <i>Learning Agility</i>	10
2.2.2	Dimensi <i>Learning Agility</i>	11
2.3	<i>Job Crafting</i>	11
2.3.1	Definisi <i>Job Crafting</i>	11
2.3.2	Dimensi <i>Job Crafting</i>	13
2.4	Generasi Z.....	13
2.5	Tinjauan Terhadap Penelitian Terdahulu.....	14
2.6	Dinamika Penelitian.....	17
2.7	Kerangka Berpikir.....	18
2.8	Hipotesis Penelitian	20
BAB III METODE PENELITIAN		21
3.1	Desain Penelitian	21
3.2	Populasi dan Sampel.....	21
3.2.1	Populasi	21
3.2.2	Sampel.....	22
3.3	Teknik Sampling.....	23
3.4	Definisi Operasional	23
3.4.1	Kinerja	23
3.4.2	<i>Learning Agility</i>	24
3.4.3	<i>Job Crafting</i>	24
3.5	Instrumen Penelitian	25
3.5.1	Skala Kinerja	25
3.5.2	Skala <i>Learning Agility</i>	26

3.5.3	Skala <i>Job Crafting</i>	27
3.6	Validitas dan Reliabilitas.....	28
3.6.1	Uji Validitas.....	28
3.6.2	Uji Reliabilitas.....	29
3.7	Analisis Data yang digunakan.....	29
3.7.1	Analisis Deskriptif.....	29
3.7.2	Analisis Inferensial.....	29
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN.....		32
4.1	Gambaran Penelitian.....	32
4.2	Profil Responden.....	32
4.2.1	Jenis Kelamin.....	32
4.2.2	Usia.....	32
4.2.3	Masa Bekerja.....	33
4.2.4	Jenis Kontrak Kerja.....	33
4.2.5	Domisili Tempat Kerja.....	33
4.3	Analisis Deskriptif.....	34
4.3.1	Kategorisasi Kinerja.....	34
4.3.2	Kategorisasi <i>Learning Agility</i>	35
4.3.3	Kategorisasi <i>Job Crafting</i>	35
4.4	Uji Asumsi Klasik.....	36
4.4.1	Uji Normalitas.....	36
4.4.2	Uji Linearitas.....	37
4.4.3	Uji Multikolinearitas.....	38
4.4.4	Uji Heteroskedastisitas.....	39
4.5	Uji Hipotesa.....	40
4.5.1	Analisis Uji Regresi Berganda.....	40

4.5.2	Analisis Matriks Korelasi Antar Dimensi	42
4.6	Analisis Tambahan	45
4.6.1	Uji independent T-test Berdasarkan Jenis Kelamin	45
4.6.2	Uji independent T-test Berdasarkan Jenis Kontrak Kerja	45
4.7	Uji ANOVA	46
4.7.1	Uji ANOVA Berdasarkan Usia	47
4.7.2	Uji ANOVA Berdasarkan Domisili Tempat Kerja	47
4.7.3	Uji ANOVA Berdasarkan Masa Bekerja	47
4.8	Pembahasan	48
BAB V METODE PENELITIAN.....		51
5.1	Kesimpulan	51
5.2	Keterbatasan Penelitian.....	51
5.3	Saran	52
5.3.1	Saran Teoritis	52
5.3.2	Saran Praktis.....	52
DAFTAR PUSTAKA		54
LAMPIRAN.....		58



DAFTAR TABEL

Tabel 2. 1 Tinjauan Terhadap Penelitian Terdahulu.....	14
Tabel 3. 1 G*Power 3.1.9.4.....	22
Tabel 3. 2 Blueprint Skala Kinerja.....	25
Tabel 3. 3 <i>Blueprint</i> Skala <i>Learning Agility</i>	26
Tabel 3. 4 <i>Blueprint</i> Skala <i>Job Crafting</i>	27
Tabel 3. 5 Uji Reliabilitas	29
Tabel 4. 1 Jenis Kelamin.....	32
Tabel 4. 2 Usia	32
Tabel 4. 3 Masa Bekerja.....	33
Tabel 4. 4 Jenis Kontrak Kerja.....	33
Tabel 4. 5 Domisili Tempat Kerja.....	33
Tabel 4. 6 Hipotetik.....	34
Tabel 4. 7 Kategorisasi Kinerja.....	34
Tabel 4. 8 Kategorisasi <i>Learning Agility</i>	35
Tabel 4. 9 Kategorisasi <i>Job Crafting</i>	35
Tabel 4. 10 Hasil Uji Normalitas	36
Tabel 4. 11 Hasil Uji Linearitas antara kinerja dan <i>Learning Agility</i>	37
Tabel 4. 12 Hasil Uji Linearitas antara kinerja dan <i>job crafting</i>	38
Tabel 4. 13 Uji Multikolinearitas	39
Tabel 4. 14 Uji Heteroskedastisitas.....	39
Tabel 4. 15 Moder Summary Analisis Regresi	40
Tabel 4. 16 Signifikansi Hasil Analisis Regresi.....	40
Tabel 4. 17 Regresi Linear	41
Tabel 4. 18 Korelasi antar dimensi kinerja dan <i>learning agility</i>	42
Tabel 4. 19 Korelasi antar dimensi kinerja dan <i>job crafting</i>	43
Tabel 4. 20 Hasil independent T-test berdasarkan jenis kelamin.....	45
Tabel 4. 21 Hasil independent T-test berdasarkan jenis kontrak kerja	45
Tabel 4. 22 Hasil Uji ANOVA.....	46

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2. 1 Kerangka Berpikir	20
Gambar 3. 1 Hasil G*Power	23
Gambar 4. 1 Q-Q Plot Kinerja	36
Gambar 4. 2 Q-Q Plot <i>Learning Agility</i>	36
Gambar 4. 3 Q-Q Plot <i>Job Crafting</i>	37



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Blueprint Individual Work Performance (IWP)	58
Lampiran 2 Blueprint Leadership Learning Agility Scale (LLAS)	58
Lampiran 3 Blueprint Job Crafting Questionnaire (JCQ)	58
Lampiran 4 Expert Judgment Individual Work Performance (IWP)	59
Lampiran 5 Leadership Learning Agility Scale (LLAS)	59
Lampiran 6 Job Crafting Questionnaire (JCQ)	61
Lampiran 7 Uji Validitas	63
Lampiran 8 Uji Reliabilitas	64
Lampiran 9 Uji Asumsi Normalitas	64
Lampiran 10 Uji Asumsi Linearitas	65
Lampiran 11 Uji Asumsi Multikolinieritas	65
Lampiran 12 Uji Heteroskedastisitas	65
Lampiran 13 Uji Regresi Berganda	65
Lampiran 14 Uji Korelasi Matriks Antar Dimensi	66
Lampiran 15 Uji Independent Sample t-test	67
Lampiran 16 Uji ANOVA	67



UNIVERSITAS
MERCU BUANA