



© Hak Cipta milik Politeknik Negeri Jakarta

Hak Cipta :

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penulisan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar Politeknik Negeri Jakarta
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin Politeknik Negeri Jakarta

**PENGARUH *DIGITAL COMPETENCE* DAN *LEARNING AGILITY* TERHADAP *WORK ADAPTABILITY* KARYAWAN
PT GOTO GOJEK TOKOPEDIA TBK
DI JAKARTA SELATAN**



DAVINA PUTRI AULIA

NIM 2205421106

**POLITEKNIK
NEGERI
JAKARTA**

**Skripsi yang Ditulis untuk Memenuhi Sebagian Persyaratan untuk
Memperoleh Gelar Sarjana Terapan Administrasi Bisnis**

**PROGRAM STUDI ADMINISTRASI BISNIS TERAPAN
JURUSAN ADMINISTRASI NIAGA
POLITEKNIK NEGERI JAKARTA
2026**



Hak Cipta :

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penulisan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar Politeknik Negeri Jakarta
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin Politeknik Negeri Jakarta

ABSTRAK

DAVINA PUTRI AULIA. Pengaruh *Digital Competence* dan *Learning Agility* Terhadap *Work Adaptability* Karyawan PT GoTo Gojek Tokopedia Tbk di Jakarta Selatan. Jurusan Administrasi Niaga Politeknik Negeri Jakarta 2026.

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh *digital competence* dan *learning agility* terhadap *work adaptability* karyawan PT GoTo Gojek Tokopedia Tbk di Jakarta Selatan. Penelitian ini dilatarbelakangi oleh transformasi digital yang menuntut karyawan memiliki kemampuan menggunakan teknologi dan belajar secara berkelanjutan agar mampu beradaptasi dengan perubahan lingkungan kerja. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian asosiatif kausal. Sampel penelitian berjumlah 100 karyawan aktif PT GoTo Gojek Tokopedia Tbk di Jakarta Selatan yang dipilih menggunakan teknik *purposive sampling*. Data dikumpulkan melalui kuesioner dan dianalisis menggunakan analisis regresi linear berganda dengan bantuan IBM SPSS Statistics. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *digital competence* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *work adaptability* ($t = 8,531$; $p < 0,001$), *learning agility* juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap *work adaptability* ($t = 7,782$; $p < 0,001$), serta kedua variabel secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap *work adaptability* ($F = 100,784$; $p < 0,001$). Nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,675 menunjukkan bahwa 67,5% variasi *work adaptability* dapat dijelaskan oleh *digital competence* dan *learning agility*, sedangkan 32,5% dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian. Penelitian ini menyimpulkan bahwa peningkatan kompetensi digital dan kemampuan belajar karyawan berperan penting dalam mendukung kemampuan adaptasi kerja di lingkungan startup digital.

Kata kunci : *Digital Competence, Karyawan Startup, Learning Agility, Transformasi Digital, Work Adaptability.*



Hak Cipta :

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penulisan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar Politeknik Negeri Jakarta
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin Politeknik Negeri Jakarta

ABSTRACT

DAVINA PUTRI AULIA. *The Influence of Digital Competence and Learning Agility on the Work Adaptability of Employees at PT GoTo Gojek Tokopedia Tbk in South Jakarta. Department of Business Administration, Jakarta State Polytechnic 2026.*

This study aims to analyze the influence of digital competence and learning agility on the work adaptability of employees at PT GoTo Gojek Tokopedia Tbk in South Jakarta. The study is motivated by the rapid digital transformation that requires employees to possess strong digital skills and continuous learning capabilities to adapt to dynamic work environments. This research employed a quantitative approach with a causal associative research design. The sample consisted of 100 active employees of PT GoTo Gojek Tokopedia Tbk in South Jakarta who had worked for at least three years and were selected using a purposive sampling technique. Data were collected through an online questionnaire and analyzed using multiple linear regression with IBM SPSS Statistics. The results indicate that digital competence has a positive and significant effect on work adaptability ($t = 8.531$, $p < 0.001$). Learning agility also has a positive and significant effect on work adaptability ($t = 7.782$, $p < 0.001$). Furthermore, digital competence and learning agility simultaneously have a positive and significant effect on work adaptability ($F = 100.784$, $p < 0.001$). The coefficient of determination (R^2) of 0.675 indicates that 67.5% of the variance in work adaptability is explained by digital competence and learning agility, while the remaining 32.5% is influenced by other factors outside the scope of this study. The findings suggest that enhancing employees' digital competence and learning agility plays a crucial role in improving work adaptability within a dynamic digital startup environment.

Keywords : *Digital Competence, Digital Transformation, Employee, Learning Agility, Work Adaptability*



Hak Cipta :

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penulisan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar Politeknik Negeri Jakarta
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin Politeknik Negeri Jakarta

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur penulis panjatkan kepada Allah SWT karena berkat limpahan rezeki, nikmat, rahmat, dan hidayah-Nya penulis dapat menyelesaikan penyusunan Skripsi dengan judul *“Pengaruh Digital Competence dan Learning Agility terhadap Work Adaptability Karyawan PT GoTo Gojek Tokopedia Tbk di Jakarta Selatan”*.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini dapat diselesaikan dengan baik berkat bantuan, dukungan, serta doa dari berbagai pihak yang telah menemani dan memberikan dukungan selama proses penyusunan. Untuk itu, penulis ingin mengucapkan terima kasih kepada :

1. Dr. Syamsurizal, S.E., M.M. selaku Direktur Politeknik Negeri Jakarta.
2. Dr. Wahyudi Utomo, S.Sos., M.Si. selaku Ketua Jurusan Administrasi Niaga Politeknik Negeri Jakarta.
3. Yanita Ella Nilla Chandra, S.A.B., M.Si. selaku Kepala Program Studi Administrasi Bisnis Terapan.
4. Dra. Ni Made Widhi S., SE, M.M. selaku dosen pembimbing satu yang telah memberikan arahan, masukan, serta bimbingan selama proses penyusunan skripsi ini, dari tahap awal hingga akhir.
5. Dra. Mawarta Onida Sinaga, M.Si. selaku dosen pembimbing dua yang telah memberikan arahan, masukan, serta bimbingan selama proses penyusunan skripsi ini, dari tahap awal hingga akhir.
6. Bapak dan Ibu Dosen serta seluruh Staf Administrasi Bisnis Terapan, yang telah memberikan ilmu, dukungan, dan pengalaman belajar yang sangat berharga selama masa perkuliahan.
7. Bapak Aat dan Ibu Imas selaku kedua orang tua tercinta dan tersayang, atas segala doa, motivasi, perhatian, dan dukungan sejak awal perkuliahan hingga akhir penyusunan skripsi ini, yang menjadi sumber kekuatan dan penyemangat utama bagi penulis dalam menempuh perjalanan studi ini.
8. Sahabat serta partner penulis yang telah kebersamaan penulis selama masa perkuliahan hingga saat ini, yang telah meluangkan waktu di tengah



Hak Cipta :

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penulisan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar Politeknik Negeri Jakarta
2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin Politeknik Negeri Jakarta

kesibukannya untuk membantu dan memberikan masukan, diskusi, kesabaran, serta semangat kepada penulis, dan selalu ada untuk meyakinkan penulis di masa-masa sulit.

9. Terakhir, penulis ingin mengucapkan terima kasih kepada diri sendiri atas segala usaha, kesabaran, dan ketekunan yang telah diberikan selama proses penyusunan skripsi ini. Terima kasih karena telah mampu bertahan dalam setiap tantangan, menghadapi berbagai kesulitan, rasa lelah, keraguan, serta tekanan yang muncul selama perjalanan penyelesaian studi. Terima kasih karena tidak memilih untuk menyerah dan terus berusaha memberikan yang terbaik hingga skripsi ini dapat diselesaikan. Semoga setiap proses yang telah dilalui menjadi pengalaman berharga, pembelajaran yang bermakna, serta menjadi langkah awal untuk menghadapi tantangan dan meraih keberhasilan di masa yang akan datang.

Penulis menyadari bahwa dalam penyusunan skripsi ini masih banyak kekurangan dan jauh dari kata sempurna. Oleh karena itu, penulis mengharapkan kritik dan saran yang bersifat membangun sebagai bahan evaluasi sehingga dapat memberikan manfaat bagi penulis, pembaca, maupun pihak lain yang berkepentingan.

**POLITEKNIK
NEGERI
JAKARTA**

Depok, 15 Juli 2026
Penulis,

Davina Putri Aulia
NIM 2205421106



Hak Cipta :

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian , penulisan karya ilmiah, penulisan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar Politeknik Negeri Jakarta
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin Politeknik Negeri Jakarta

DAFTAR ISI

ABSTRAK	i
ABSTRACT	ii
LEMBAR PERSETUJUAN	iii
LEMBAR PENGESAHAN	iv
PERNYATAAN ORISINALITAS.....	v
KATA PENGANTAR.....	vi
DAFTAR ISI.....	viii
DAFTAR TABEL	x
DAFTAR GAMBAR.....	xi
DAFTAR LAMPIRAN	xii
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Identifikasi Masalah	6
1.3 Rumusan Masalah	7
1.4 Tujuan Penelitian.....	7
1.5 Manfaat Penelitian.....	7
1.5.1 Manfaat Teoritis.....	7
1.5.2 Manfaat Praktis	8
BAB II LANDASAN TEORI.....	9
2.1 Kerangka Teori.....	9
2.1.1 <i>Digital Competence</i>	12
2.1.2 <i>Learning Agility</i>	14
2.1.3 <i>Work Adaptability</i>	16
2.2 Hasil Penelitian yang Relevan.....	19
2.3 Hipotesis	20
2.4 Kerangka Konseptual	21
BAB III METODOLOGI	22
3.1 Waktu dan Tempat Penelitian.....	22
3.2 Kerangka Penelitian.....	23
3.3 Metode Penelitian.....	23
3.3.1 Populasi dan Sampel Penelitian	24
3.3.2 Jenis dan Sumber Data	27
3.3.3 Teknik Pengumpulan Data	28



Hak Cipta :

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian , penulisan karya ilmiah, penulisan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar Politeknik Negeri Jakarta
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin Politeknik Negeri Jakarta

3.3.4. Teknik Analisis Data.....	30
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN	33
4.1 Hasil Rekapitulasi Data	33
4.1.1 Hasil Penyebaran Kuesioner	33
4.1.2 Hasil Uji Instrumen	34
4.2 Hasil Analisis Data	37
4.2.1 Karakteristik Responden	37
4.2.2 Analisis Tanggapan Responden	43
4.2.3 Uji Asumsi Klasik	57
4.2.4 Uji Hipotesis.....	60
4.3 Pembahasan	64
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	73
5.1 Kesimpulan.....	73
5.2 Saran	74
DAFTAR PUSTAKA	76
LAMPIRAN.....	78

**POLITEKNIK
NEGERI
JAKARTA**



Hak Cipta :

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penulisan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar Politeknik Negeri Jakarta
2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin Politeknik Negeri Jakarta

DAFTAR TABEL

Tabel 1. 1 Jumlah Karyawan Perusahaan <i>Startup</i> Digital Tahun 2025	3
Tabel 1. 2 Komposisi Usia Karyawan GoTo Tahun 2025	3
Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu	19
Tabel 3. 1 Waktu Penelitian	22
Tabel 3. 2 Skala Likert	28
Tabel 3. 3 Operasionalisasi Variabel Penelitian	29
Tabel 4. 1 Hasil Penyebaran Kuesioner	33
Tabel 4. 2 Hasil Uji Validitas Variabel <i>Digital Competence</i> (X1)	35
Tabel 4. 3 Hasil Uji Validitas Variabel <i>Learning Agility</i> (X2)	35
Tabel 4. 4 Hasil Uji Validitas Variabel <i>Work Adaptability</i> (Y)	36
Tabel 4. 5 Hasil Uji Reliabilitas	37
Tabel 4. 6 Distribusi Responden Berdasarkan Usia	38
Tabel 4. 7 Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	38
Tabel 4. 8 Distribusi Responden Berdasarkan Lokasi Tempat Kerja	39
Tabel 4. 9 Distribusi Responden Berdasarkan Lama Bekerja	40
Tabel 4. 10 Distribusi Responden Berdasarkan Lama Bekerja	40
Tabel 4. 11 Distribusi Responden Berdasarkan Penggunaan Teknologi Digital	41
Tabel 4. 12 Distribusi Responden Berdasarkan Perangkat Digital yang Paling Sering Digunakan	41
Tabel 4. 13 Distribusi Responden Berdasarkan Pengalaman Mengikuti Pelatihan Digital	42
Tabel 4. 14 Distribusi Responden Berdasarkan Status Pekerjaan	43
Tabel 4. 15 Kriteria Interpretasi Nilai <i>Mean</i>	43
Tabel 4. 16 Distribusi Jawaban Responden Variabel <i>Digital Competence</i> (X1)	44
Tabel 4. 17 Nilai <i>Mean</i> per Dimensi Variabel <i>Digital Competence</i> (X1)	48
Tabel 4. 18 Distribusi Jawaban Responden Variabel <i>Learning Agility</i> (X2)	49
Tabel 4. 19 Nilai <i>Mean</i> per Dimensi Variabel <i>Learning Agility</i> (X2)	52
Tabel 4. 20 Distribusi Jawaban Responden Variabel <i>Work Adaptability</i> (Y)	53
Tabel 4. 21 Nilai <i>Mean</i> per Dimensi Variabel <i>Work Adaptability</i> (Y)	57
Tabel 4. 22 Hasil Uji Regresi Linear Berganda	60
Tabel 4. 23 Hasil Uji <i>t</i>	61
Tabel 4. 24 Kriteria Koefisien Determinasi	62
Tabel 4. 25 Hasil Uji Signifikansi Simultan (F)	63
Tabel 4. 26 Ringkasan Hasil Uji Hipotesis	63



Hak Cipta :

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian , penulisan karya ilmiah, penulisan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar Politeknik Negeri Jakarta
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin Politeknik Negeri Jakarta

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2. 1 Kerangka Konseptual	21
Gambar 3. 1 Kerangka Penelitian	23
Gambar 3. 2 Rumus Regresi Linear Berganda	32
Gambar 4. 1 Hasil Uji Normalitas	58
Gambar 4. 2 Hasil Uji Multikolinearitas.....	59
Gambar 4. 3 Hasil Scatterplot.....	59
Gambar 4. 4 Hasil Uji Koefisien Determinasi	62





Hak Cipta :

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penulisan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar Politeknik Negeri Jakarta
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin Politeknik Negeri Jakarta

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Lembar Konsultasi Bimbingan Materi	78
Lampiran 2 Surat Pernyataan Pembimbing Materi	79
Lampiran 3 Lembar Konsultasi Bimbingan Teknis	80
Lampiran 4 Lembar Persetujuan Sidang Tugas Akhir	81
Lampiran 5 Tabulasi Data	82
Lampiran 6 Hasil Olah Data	84





Hak Cipta :

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian , penulisan karya ilmiah, penulisan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar Politeknik Negeri Jakarta
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin Politeknik Negeri Jakarta

BAB I PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Seiring berkembangnya transformasi digital, dunia kerja mengalami berbagai perubahan yang signifikan, terutama pada perusahaan startup digital yang menjadikan teknologi, inovasi, dan dinamika lingkungan kerja sebagai bagian penting dalam operasional perusahaan. Westerman dkk. (2020), menyatakan bahwa transformasi digital berkaitan dengan penggunaan perangkat digital untuk mengubah cara kerja perusahaan, budayanya, serta pengalaman karyawan dalam menjalani pekerjaan mereka, hal ini membantu organisasi untuk tetap mampu mengimbangi dunia yang berubah dengan cepat. Selaras dengan itu, Harto dkk.(2025) menyatakan bahwa transformasi digital mendorong organisasi untuk meningkatkan kemampuan digital para pegawai, sehingga mereka bisa menghadapi perubahan di lingkungan kerja yang semakin cepat dan mengandalkan teknologi. Percepatan transformasi digital tidak hanya membawa peluang, tetapi juga menciptakan berbagai tantangan bagi sumber daya manusia. Salah satunya adalah tuntutan agar individu mampu menyesuaikan diri dengan perubahan sistem kerja, penerapan teknologi baru, dan dinamika pekerjaan yang terus mengalami perkembangan. Menurut Katsaros (2024), lingkungan kerja digital yang terus berubah menuntut fleksibilitas dari para pekerja agar mereka dapat berkinerja baik, bahkan ketika terjadi perubahan di perusahaan maupun saat teknologi baru diperkenalkan. Oleh karena itu, kemampuan untuk beradaptasi dalam bekerja menjadi salah satu keterampilan penting yang harus dimiliki karyawan di era digital saat ini.

Menurut Blank & Dorf (2020), perusahaan *startup* adalah sebuah organisasi atau usaha yang baru dibentuk dengan tujuan mencari cara bisnis yang bisa berkembang cepat dengan memanfaatkan inovasi dan teknologi digital.



© Hak Cipta milik Politeknik Negeri Jakarta

Hak Cipta :

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penulisan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar Politeknik Negeri Jakarta
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin Politeknik Negeri Jakarta

Berbeda dengan perusahaan konvensional, perusahaan *startup* memiliki karakteristik lingkungan kerja yang lebih fleksibel, dinamis, inovatif, serta identik dengan perubahan sistem kerja yang cepat. Penelitian Harto dkk. (2025) menunjukkan bahwa perusahaan berbasis digital menghadapi perubahan teknologi dan model bisnis yang berlangsung secara cepat sehingga menuntut karyawan memiliki kompetensi digital, kemampuan belajar, serta kemampuan beradaptasi yang tinggi agar tetap mampu bekerja secara efektif. Kondisi ini membuat karyawan di perusahaan *startup* harus mampu beradaptasi dengan pekerjaan yang cepat agar bisa bertahan dan bekerja dengan baik di lingkungan kerja digital yang terus berubah.

Salah satu perusahaan *startup* digital terbesar di Indonesia adalah PT GoTo Gojek Tokopedia Tbk, yang dibentuk melalui proses restrukturisasi korporasi antara Gojek dan Tokopedia pada tahun 2021. Dalam proses tersebut, PT Tokopedia diakuisisi dan menjadi perusahaan anak dari PT Aplikasi Karya Anak Bangsa yang dikenal sebagai Gojek. Selanjutnya, PT Aplikasi Karya Anak Bangsa mengganti namanya menjadi PT GoTo Gojek Tokopedia Tbk sebagai perusahaan induk yang mengelola berbagai bidang bisnis dalam ekosistem GoTo. Perusahaan ini bergerak di bidang layanan transportasi digital, *e-commerce*, serta layanan keuangan digital (*financial technology*). Berdasarkan laporan dan dokumen resmi perusahaan, kantor pusat PT GoTo Gojek Tokopedia Tbk berlokasi di Gedung Pasaraya Blok M, Jakarta Selatan.

Selain itu, GoTo juga menjadi salah satu perusahaan *startup* digital dengan jumlah tenaga kerja terbesar di Indonesia. Berdasarkan data Stock Analysis dan Revelio Labs (2025), perusahaan *startup* digital di Indonesia memiliki jumlah tenaga kerja yang cukup besar dan didominasi oleh pekerjaan berbasis teknologi digital. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa sektor *startup* digital merupakan salah satu sektor yang berkembang pesat dan menyerap banyak tenaga kerja pada bidang teknologi. Fenomena tersebut menunjukkan bahwa perusahaan digital membutuhkan sumber daya manusia yang memiliki kompetensi digital serta kemampuan beradaptasi yang tinggi agar mampu mengikuti perkembangan teknologi dan perubahan lingkungan kerja secara



Hak Cipta :

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penulisan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar Politeknik Negeri Jakarta
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin Politeknik Negeri Jakarta

berkelanjutan, Harto et al. (2025).

Tabel 1. 1 Jumlah Karyawan Perusahaan *Startup* Digital Tahun 2025

Perusahaan <i>Startup</i>	Jumlah Karyawan	Bidang Usaha
GoTo Group	3.553	Teknologi Digital & Super App
Traveloka	3.685	Digital Travel Platform
Bukalapak	1.611	E-Commerce Digital

Sumber : Stock Analysis dan Revelio Labs (2025)

Berdasarkan tabel 1.1 tersebut, terlihat bahwa perusahaan *startup* digital membutuhkan banyak tenaga kerja untuk mendukung berjalannya operasional dan menghadapi perubahan dinamika bisnis yang terus berkembang. Oleh karena itu, organisasi harus memperhatikan kemampuan karyawan dalam menyesuaikan diri menghadapi perkembangan teknologi, perubahan cara kerja, serta tuntutan perusahaan yang terus berubah.

Selain memiliki jumlah tenaga kerja yang besar, perusahaan *startup* digital juga didominasi oleh tenaga kerja usia produktif. Berdasarkan data Katadata (2025), komposisi usia karyawan PT GoTo Gojek Tokopedia Tbk didominasi oleh kelompok usia 18–30 tahun sebesar 43% dan usia 31–40 tahun sebesar 49%, sedangkan karyawan berusia di atas 40 tahun hanya sebesar 8%.

Tabel 1. 2 Komposisi Usia Karyawan GoTo Tahun 2025

Kelompok Usia	Persentase
18–30 tahun	43%
31–40 tahun	49%
>40 tahun	8%

Sumber : Katadata (2025)

Data itu menunjukkan bahwa sebagian besar pekerja GoTo berada dalam usia yang masih produktif, dan biasanya sudah biasa memakai teknologi digital dalam berbagai aktivitas kerja mereka sehari-hari. Kondisi tersebut menyebabkan perusahaan *startup* membutuhkan karyawan yang mampu belajar secara cepat, adaptif terhadap perubahan, serta memiliki kemampuan digital yang baik dalam menghadapi dinamika lingkungan kerja digital.



© Hak Cipta milik Politeknik Negeri Jakarta

Hak Cipta :

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian , penulisan karya ilmiah, penulisan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar Politeknik Negeri Jakarta
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin Politeknik Negeri Jakarta

Pada perusahaan *startup* digital, sebagian besar aktivitas kerja dilakukan melalui penggunaan teknologi digital. Menurut GoTo Career (2025), Pekerjaan di PT GoTo Gojek Tokopedia Tbk banyak menggunakan sistem digital dan teknologi berbasis aplikasi, sehingga membutuhkan kemampuan mengoperasikan teknologi, kemampuan belajar cepat mengenai sistem baru, serta kemampuan beradaptasi dengan perubahan target dan kebutuhan bisnis digital secara terus-menerus. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa perusahaan berbasis teknologi membutuhkan sumber daya manusia yang memiliki kompetensi digital agar dapat mengoptimalkan penggunaan teknologi sekaligus menyesuaikan diri terhadap perubahan dalam sistem kerja, serta meningkatkan kelincahan dalam bekerja di lingkungan organisasi yang dinamis menurut Nuha (2024). Oleh karena itu, karyawan pada perusahaan *startup* digital dituntut memiliki *digital competence* dan *learning agility* yang tinggi agar mampu bekerja secara efektif dalam menghadapi perubahan lingkungan kerja.

Fenomena adaptasi kerja pada perusahaan *startup* juga semakin relevan karena lingkungan kerja *startup* identik dengan tekanan kerja yang tinggi, target bisnis yang cepat berubah, penggunaan teknologi yang terus berkembang, serta budaya kerja yang fleksibel. Kondisi tersebut memaksa karyawan harus memiliki kemampuan belajar yang baik (*learning agility*) dan kemampuan menguasai teknologi digital (*digital competence*) agar bisa beradaptasi dengan perubahan lingkungan kerja. Menurut Albert Bandura (2020), cara seseorang bertindak dipengaruhi oleh ketiga hal yaitu faktor dari diri sendiri, lingkungan sekitar, dan tindakan yang sudah dilakukan sebelumnya. Sejalan dengan teori tersebut, penelitian Syahriana Asdar (2026) menjelaskan bahwa kompetensi digital yang didukung oleh kemampuan belajar secara berkelanjutan (*learning agility*) menjadi faktor penting dalam meningkatkan kemampuan individu untuk beradaptasi terhadap perubahan pada lingkungan kerja digital. Oleh karena itu, *digital competence* dan *learning agility* diduga menjadi faktor yang memengaruhi *work adaptability* karyawan



© Hak Cipta milik Politeknik Negeri Jakarta

Hak Cipta :

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian , penulisan karya ilmiah, penulisan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar Politeknik Negeri Jakarta
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin Politeknik Negeri Jakarta

pada perusahaan *startup* digital.

De Meuse dan Harvey (2022) menyatakan bahwa *learning agility* berkaitan dengan kemampuan seseorang untuk belajar dari pengalaman masa lalu dan memanfaatkan pengetahuan tersebut guna menghadapi situasi baru serta perubahan dalam lingkungan kerja mereka. Orang yang memiliki kemampuan belajar cepat biasanya lebih mudah memahami perubahan, lebih suka menerima tantangan baru, dan bisa beradaptasi dengan lingkungan kerja yang selalu berubah. Sementara itu, Vuorikari dkk.(2022) menyatakan bahwa kompetensi digital berkaitan dengan kemampuan seseorang untuk menggunakan perangkat digital secara efektif, memikirkannya secara cermat, serta memanfaatkannya secara bertanggung jawab dalam pekerjaan maupun kehidupan sehari-hari.

Nuha (2024) menyatakan bahwa keterampilan digital yang baik membantu karyawan menjadi lebih fleksibel dan mudah beradaptasi di tempat kerja, hal ini berarti pekerja yang mahir menggunakan perangkat digital biasanya dapat menghadapi perubahan metode kerja maupun teknologi baru di tempat kerja mereka dengan lebih lancar. Selain itu, penelitian Nurmiyati dkk. (2025) menjelaskan bahwa *learning agility* berperan dalam meningkatkan *employee agility* karena individu yang mampu belajar dari pengalaman dan terbuka terhadap perubahan akan lebih mudah menyesuaikan diri dengan tuntutan pekerjaan yang dinamis. Sementara itu, Selvia Wardhani dkk. (2022) menjelaskan bahwa *learning agility* merupakan kemampuan penting yang mendukung peningkatan *organizational agility* melalui kemampuan individu dalam belajar secara berkelanjutan dan menghadapi perubahan. Hal tersebut menunjukkan bahwa *digital competence* dan *learning agility* merupakan faktor yang berperan penting dalam mendukung terbentuknya *work adaptability* pada karyawan di era transformasi digital.

Meskipun demikian, berdasarkan hasil penelitian terdahulu, sebagian besar penelitian masih berfokus pada hubungan masing-masing variabel secara terpisah, seperti *digital competence* terhadap kinerja maupun *learning agility* terhadap kesiapan kerja. Penelitian yang menguji pengaruh *digital competence*



Hak Cipta :

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penulisan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar Politeknik Negeri Jakarta
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin Politeknik Negeri Jakarta

dan *learning agility* secara simultan terhadap *work adaptability* pada konteks karyawan perusahaan *startup* digital masih relatif terbatas, khususnya pada PT GoTo Gojek Tokopedia Tbk di Jakarta Selatan. Oleh karena itu, penelitian ini dilakukan untuk mengisi kesenjangan penelitian (*research gap*) sekaligus memberikan gambaran mengenai pengaruh *digital competence* dan *learning agility* terhadap *work adaptability* pada karyawan perusahaan *startup* digital.

Berbagai fenomena, data empiris, dan celah dalam penelitian yang telah dijelaskan menunjukkan bahwa penelitian ini penting untuk menganalisis dampak kemampuan digital dan kemampuan belajar yang cepat terhadap kemampuan adaptasi kerja karyawan di PT GoTo Gojek Tokopedia Tbk di Jakarta Selatan. Penelitian ini dibatasi pada karyawan aktif dengan masa kerja minimal tiga tahun dan menggunakan teknologi digital dalam aktivitas pekerjaan sehari-hari, sehingga diharapkan mampu memberikan gambaran mengenai kemampuan adaptasi kerja karyawan pada lingkungan *startup* digital yang dinamis.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang penelitian, masalah yang diidentifikasi dalam penelitian ini adalah sebagai berikut.

1. Perkembangan transformasi digital pada perusahaan *startup* seperti PT GoTo Gojek Tokopedia Tbk di Jakarta Selatan menyebabkan perubahan sistem kerja yang berlangsung secara cepat dan dinamis sehingga menuntut karyawan untuk mampu beradaptasi dengan lingkungan kerja digital.
2. Karyawan perusahaan *startup* seperti PT GoTo Gojek Tokopedia Tbk di Jakarta Selatan menghadapi tuntutan penggunaan teknologi digital secara intensif dalam aktivitas pekerjaan sehari-hari sehingga membutuhkan kemampuan *digital competence* yang baik.
3. Lingkungan kerja *startup* seperti PT GoTo Gojek Tokopedia Tbk di Jakarta Selatan yang fleksibel, cepat berubah, dan memiliki tekanan kerja tinggi menyebabkan karyawan perlu memiliki kemampuan *learning agility* agar mampu menyesuaikan diri terhadap perubahan pekerjaan.



Hak Cipta :

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penulisan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar Politeknik Negeri Jakarta
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin Politeknik Negeri Jakarta

4. Masih terdapat perbedaan kemampuan adaptasi kerja antar karyawan dalam menghadapi perkembangan teknologi dan perubahan sistem kerja digital.
5. Penelitian mengenai pengaruh *digital competence* dan *learning agility* terhadap *work adaptability* pada karyawan perusahaan *startup*, khususnya PT GoTo Gojek Tokopedia Tbk di Jakarta Selatan, masih relatif terbatas.

1.3 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang penelitian, rumusan masalah dalam penelitian ini adalah :

1. Apakah *digital competence* berpengaruh terhadap *work adaptability* karyawan PT GoTo Gojek Tokopedia Tbk di Jakarta Selatan?
2. Apakah *learning agility* berpengaruh terhadap *work adaptability* karyawan PT GoTo Gojek Tokopedia Tbk di Jakarta Selatan?
3. Apakah *digital competence* dan *learning agility* secara simultan berpengaruh terhadap *work adaptability* karyawan PT GoTo Gojek Tokopedia Tbk di Jakarta Selatan?

1.4 Tujuan Penelitian

Berdasarkan permasalahan yang telah dirumuskan, tujuan dari penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui pengaruh *digital competence* terhadap *work adaptability* karyawan PT GoTo Gojek Tokopedia Tbk di Jakarta Selatan.
2. Untuk mengetahui pengaruh *learning agility* terhadap *work adaptability* karyawan PT GoTo Gojek Tokopedia Tbk di Jakarta Selatan.
3. Untuk mengetahui pengaruh *digital competence* dan *learning agility* secara simultan terhadap *work adaptability* karyawan PT GoTo Gojek Tokopedia Tbk di Jakarta Selatan.

1.5 Manfaat Penelitian

1.5.1 Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat meningkatkan pemahaman mengenai manajemen sumber daya manusia, khususnya terkait keterampilan digital, kemampuan belajar dengan cepat, serta kemampuan adaptasi karyawan terhadap perubahan di tempat kerja, terutama dalam lingkungan startup digital.



Hak Cipta :

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penulisan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar Politeknik Negeri Jakarta
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin Politeknik Negeri Jakarta

Penelitian ini juga kemungkinan akan bermanfaat bagi studi-studi selanjutnya yang mengkaji topik serupa.

1.5.2 Manfaat Praktis

- a. Penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan masukan bagi PT GoTo Gojek Tokopedia Tbk dalam memahami pentingnya *digital competence* dan *learning agility* untuk meningkatkan *work adaptability* karyawan di lingkungan kerja digital yang dinamis.
- b. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan pemahaman kepada karyawan mengenai pentingnya kemampuan digital dan kemampuan belajar dalam menghadapi perubahan lingkungan kerja sehingga mampu meningkatkan kemampuan adaptasi kerja.
- c. Melalui penelitian ini diharapkan dapat menjadi sarana bagi peneliti untuk memperdalam pemahaman, menambah pengetahuan, serta mengembangkan penalaman dalam penerapan teori manajemen daya manusia, khususnya terkait *digital competence*, *learning agility*, dan *work adaptability*.

**POLITEKNIK
NEGERI
JAKARTA**



Hak Cipta :

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penulisan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar Politeknik Negeri Jakarta
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin Politeknik Negeri Jakarta

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan keseluruhan hasil uji yang sudah dianalisis dan dibahas mengenai Pengaruh *Digital Competence* dan *Learning Agility* terhadap *Work Adaptability* Karyawan PT GoTo Gojek Tokopedia Tbk di Jakarta Selatan, diperoleh beberapa kesimpulan sebagai berikut.

- a. Variabel *digital competence* terbukti berpengaruh secara signifikan terhadap *work adaptability* karyawan PT GoTo Gojek Tokopedia Tbk di Jakarta Selatan. Berdasarkan hasil pengolahan data, variabel *digital competence* memperoleh persentase sebesar 73,5%, yang menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan telah memiliki kompetensi digital dalam mencari dan mengevaluasi informasi digital, berkomunikasi dan berkolaborasi melalui media digital, membuat dan mengelola konten digital, menjaga keamanan data, serta memecahkan permasalahan berbasis teknologi. Semakin tinggi kompetensi digital yang dimiliki karyawan, maka semakin tinggi pula kemampuan mereka dalam menyesuaikan diri terhadap perubahan tugas, teknologi, maupun lingkungan kerja.
- b. Variabel *learning agility* terbukti berpengaruh secara signifikan terhadap *work adaptability* karyawan PT GoTo Gojek Tokopedia Tbk di Jakarta Selatan. Berdasarkan hasil pengolahan data, variabel *learning agility* memperoleh persentase sebesar 73,5%, yang menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan memiliki kemampuan belajar dari pengalaman, berpikir fleksibel, terbuka terhadap perubahan, menghadapi tantangan baru, serta melakukan evaluasi diri untuk pengembangan kompetensi. Hal ini menunjukkan bahwa peningkatan *learning agility* dapat memperkuat *work adaptability* karyawan, karena kemampuan belajar dari pengalaman dan kesiapan menghadapi perubahan membantu individu menghadapi tuntutan pekerjaan yang dinamis.



Hak Cipta :

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penulisan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar Politeknik Negeri Jakarta
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin Politeknik Negeri Jakarta

- c. Variabel *digital competence* dan *learning agility* secara bersamaan terbukti berpengaruh secara signifikan terhadap *work adaptability* karyawan PT GoTo Gojek Tokopedia Tbk di Jakarta Selatan. Hasil analisis menunjukkan bahwa *digital competence* dan *learning agility* secara simultan dapat menjelaskan 67,5% variasi *work adaptability*, sedangkan 32,5% sisanya dijelaskan oleh faktor yang tidak termasuk dalam model penelitian. Kondisi ini menunjukkan bahwa kemampuan adaptasi kerja karyawan yang berada pada kategori tinggi didukung oleh kompetensi digital dan kemampuan belajar yang baik. Dengan kata lain, peningkatan *digital competence* yang diiringi dengan *learning agility* akan mendorong peningkatan *work adaptability*, sehingga karyawan mampu beradaptasi secara lebih efektif terhadap perubahan teknologi, sistem kerja, maupun tuntutan organisasi.

Penelitian ini membuktikan bahwa peningkatan kemampuan digital yang didukung oleh *learning agility* dapat memperkuat kemampuan karyawan PT GoTo Gojek Tokopedia Tbk di Jakarta Selatan dalam menyesuaikan diri dengan perubahan dan dinamika lingkungan kerja.

5.2 Saran

Berdasarkan temuan dari penelitian yang telah dilakukan, penulis memberikan saran-saran berikut.

- a. Penulis menyarankan PT GoTo Gojek Tokopedia Tbk untuk mengembangkan program pengembangan kompetensi untuk kebutuhan pekerjaan, khususnya dalam peningkatan *digital competence* dan *learning agility*. Program tersebut dapat diwujudkan melalui penyusunan jalur pengembangan kompetensi, pembelajaran lintas fungsi (*cross-functional learning*), serta evaluasi kompetensi secara berkala seperti 6 bulan sekali. Langkah tersebut diharapkan dapat meningkatkan *work adaptability* karyawan dalam menghadapi perubahan teknologi, sistem kerja, maupun dinamika organisasi.
- b. Peneliti di masa yang akan datang bisa mengembangkan penelitian ini dengan menyertakan faktor-faktor lain yang diperkirakan memengaruhi



© Hak Cipta milik Politeknik Negeri Jakarta

Hak Cipta :

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penulisan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar Politeknik Negeri Jakarta
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin Politeknik Negeri Jakarta

Work Adaptability, seperti kepemimpinan transformasional, budaya organisasi, *employee engagement*, *psychological capital*, atau *readiness for change*. Selain itu, penelitian selanjutnya dapat memperluas objek penelitian pada perusahaan di sektor lain atau menggunakan metode analisis yang berbeda, seperti *Structural Equation Modeling (SEM)* atau *Partial Least Squares (PLS)*, sehingga diperoleh hasil penelitian yang lebih komprehensif.





DAFTAR PUSTAKA

- Bandura, A. (2020). *Social Cognitive Theory*. Stanford University Press
- Blank, S. G. ., & Dorf, Bob. (2020). *The startup owner's manual : the step-by-step guide for building a great company*. K & S Ranch.
- Boulant-van Dam, S. (2022). Development and validation of the leadership learning agility scale. *Frontiers in Psychology*, 13.
- De Meuse, K. P., & Harvey, V. S. (2022). The Science And Application of Learning Agility : Introduction to The Special Issue. *Consulting Psychology Journal*, 74(3), 207–214. <https://doi.org/10.1037/cpb0000233>
- GoTo Group. (2025, Mei 14). *GoTo official website*. From GoTo careers: <https://www.gotocompany.com/>
- Harto, B., Yuniarsih, T., Sobandi, A., Disman, Rukmana, A. Y., & Sumarni, T. (2025). Harmony in the Hybrid Era: Digital Competence and Work Life Balance Create Exceptional Resilient Human Resources. *Jurnal Ilmiah Manajemen Kesatuan*, 13(6), 4303–4320. <https://doi.org/10.37641/jimkes.v13i6.4085>
- Katadata. (2025, Mei 14). *Perkembangan jumlah karyawan GoTo sampai September 2025*. From databoks.katadata.co.id:https://databoks.katadata.co.id/ketenagakerjaan/statistik/69241af166eb1/perkembangan-jumlah-karyawan-goto-sampai-september-2025
- Katsaros, K. (2024). Work adaptability in dynamic digital organizations. *Sustainability*, 16(3).
- Lemeshow, S. (1997). Besar sampel dalam penelitian kesehatan. *Gadjah Mada University Press*.
- Nuha, dkk. (2024). The Influence Of Digital Competence On Employee Agility Through Task Autonomy Among Administrative Staff. *Jurnal Pendidikan Administrasi Perkantoran (JPAP)*, 12, 2024. <https://doi.org/10.26740/jpap.v12n3.p240-350>
- Noerchoidah, Rossitika, A. R., Istikhoroh, S., Harjanti, D., & Sitepu, R. B. (2026). Membangun Innovative Work Behavior di Era Digital: Kompetensi Digital, Agility Karyawan, dan Lingkungan Kerja Digital. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 129–142. <https://doi.org/10.26740/jim.v14n1.p129-142>
- Revelio Labs. (2025, Mei 14). *Tokopedia employees and Traveloka Indonesia employees*. From [reveliolabs.com:https://www.reveliolabs.com/companies/tokopedia/employees/?utm_source](https://www.reveliolabs.com/companies/tokopedia/employees/?utm_source)
- Selvia Wardhani, N., Sulastiana, M., & Ashriyana, R. (2022). Adaptasi Alat Ukur Learning Agility pada Karyawan untuk Meningkatkan Organizational Agility: Versi Bahasa Indonesia. *Psikologika: Jurnal Pemikiran Dan Penelitian Psikologi*, 27(2), 243–264. <https://doi.org/10.20885/psikologika.vol27.iss2.art4>
- Stock Analysis. (2025, Mei 14). *GoTo employees*. From [stockanalysis.com:https://stockanalysis.com/quote/idx/GOTO/employees/](https://stockanalysis.com/quote/idx/GOTO/employees/)
- Sugiyono. (2022). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Alfabeta
- Syahriana Asdar, A. (2026). Digital Literacy sebagai Fondasi Learning Agility

Hak Cipta :

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penulisan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar Politeknik Negeri Jakarta
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin Politeknik Negeri Jakarta



© Hak Cipta milik Politeknik Negeri Jakarta

Hak Cipta :

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penulisan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar Politeknik Negeri Jakarta
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin Politeknik Negeri Jakarta

Karyawan di Tempat Kerja Digital: Sebuah Integrative Literature Review. In *INSIGHT: Indonesian Journal of Social Studies and Humanities* (Vol. 6, Number 1).

Vuorikari, R., Kluzer, S., & Punie, Y. (2022). *DigComp 2.2 - The Digital Competence Framework for Citizens*. <https://doi.org/10.2760/115376>

Westerman, G. (2020). *Reading Digital: Turning Technology Into Business Transformation*. *Harvard Business Review Press*.

