

Pengaruh Digital Competence dan Learning Agility terhadap Adaptive Performance melalui Work Engagement pada Karyawan TPK New Makassar Terminal 2

Fachruddin Syah S¹, Dianita Veronica Lantang², Muhammad Afdal³, Wawan Sugianto⁴

Politeknik Maritim AMI Makassar^{1,2,3,4}

Jl. Nuri Baru, Kota Makassar, Sulawesi Selatan^{1,2,3,4}

Email : fahruddinsyahsimanungkalit@gmail.com¹, dianita14.apk@gmail.com²,
afdhalmafdhal45@gmail.com³, wawan_7745@yahoo.com⁴

ABSTRAK

Transformasi digital pada industri kepelabuhanan menuntut sumber daya manusia yang tidak hanya memiliki kompetensi dalam menggunakan teknologi, tetapi juga mampu belajar secara cepat, terlibat dalam pekerjaan, dan beradaptasi terhadap perubahan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh *Digital Competence* dan *Learning Agility* terhadap *Adaptive Performance* melalui *Work Engagement* pada karyawan TPK New Makassar Terminal 2. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei dan bersifat *explanatory research*. Sampel penelitian sebanyak 100 responden. Data dikumpulkan melalui kuesioner menggunakan skala Likert dan dianalisis dengan *Structural Equation Modeling-Partial Least Squares* (SEM-PLS) menggunakan SmartPLS 4. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *Digital Competence* dan *Learning Agility* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Work Engagement*. *Digital Competence*, *Learning Agility*, dan *Work Engagement* juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Adaptive Performance*. Selain itu, *Work Engagement* terbukti mampu memediasi secara signifikan pengaruh *Digital Competence* dan *Learning Agility* terhadap *Adaptive Performance*. Nilai R-Square menunjukkan bahwa *Digital Competence* dan *Learning Agility* mampu menjelaskan 61,2% variasi *Work Engagement*, sedangkan *Digital Competence*, *Learning Agility*, dan *Work Engagement* mampu menjelaskan 70,1% variasi *Adaptive Performance*. Hasil penelitian menegaskan pentingnya peningkatan kompetensi digital, kemampuan belajar, dan keterikatan kerja dalam mendukung kemampuan adaptif karyawan pada lingkungan operasional kepelabuhanan yang semakin terdigitalisasi.

Kata Kunci : Digital Competence, Learning Agility, Work Engagement, Adaptive Performance, Human Resource Management.

ABSTRACT

Digital transformation in the port industry requires human resources who are not only competent in utilizing technology but are also capable of learning rapidly, engaging with their work, and adapting to changes. This study aims to examine the effects of Digital Competence and Learning Agility on Adaptive Performance through Work Engagement among employees of TPK New Makassar Terminal 2. This study employed a quantitative approach using a survey method with an explanatory research design. The research sample consisted of 100 respondents. Data were collected through a questionnaire using a Likert scale and analyzed using Structural Equation Modeling-Partial Least Squares (SEM-PLS) with SmartPLS 4. The results indicate that Digital Competence and Learning Agility have positive and significant effects on Work Engagement. Furthermore, Digital Competence, Learning Agility, and Work Engagement have positive and significant effects on Adaptive Performance. Work Engagement was also found to significantly mediate the effects of Digital Competence and Learning Agility on Adaptive Performance. The R-Square results show that Digital Competence and Learning Agility explain 61.2% of the variance in Work Engagement, while Digital Competence, Learning Agility, and Work Engagement explain 70.1% of the variance in Adaptive Performance. These findings emphasize the importance of strengthening digital competence, learning agility, and employee engagement to enhance adaptive performance in an increasingly digitalized port operational environment.

Keywords: Digital Competence, Learning Agility, Work Engagement, Adaptive Performance, Human Resource Management.

PENDAHULUAN

Perkembangan teknologi digital telah mengubah berbagai aktivitas organisasi, mulai dari penggunaan sistem kerja, komunikasi, koordinasi, hingga pengambilan keputusan. Kondisi tersebut menyebabkan keberhasilan transformasi digital tidak hanya bergantung pada teknologi yang digunakan, tetapi juga pada kesiapan sumber daya manusia dalam menggunakan teknologi, mempelajari perubahan, dan menyesuaikan perilaku kerjanya.

Dalam konteks sumber daya manusia, perubahan lingkungan kerja meningkatkan kebutuhan terhadap *digital competence*, *learning agility*, *work engagement*, dan *adaptive performance*. Oberländer, Beinicke, dan Bipp (2020) menjelaskan *digital competence* sebagai pengetahuan, keterampilan, kemampuan, dan karakteristik lain yang memungkinkan individu melaksanakan tugas berbasis media digital secara efektif. Kompetensi tersebut penting karena karyawan semakin dituntut mampu menggunakan teknologi untuk mengelola informasi, berkomunikasi, berkolaborasi, dan menyelesaikan permasalahan pekerjaan.

Selain kompetensi digital, karyawan juga membutuhkan *learning agility*, yaitu kemampuan untuk belajar dari pengalaman dan menerapkan pembelajaran tersebut ketika menghadapi kondisi baru (Lombardo & Eichinger, 2000). Penelitian (Saputra et al., 2018) menunjukkan bahwa *learning agility* memiliki hubungan positif dengan *work engagement*, sedangkan (Lim et al., 2017) mengaitkannya dengan *adaptive performance*. Hal ini menunjukkan bahwa kemampuan belajar menjadi penting dalam membantu karyawan menghadapi perubahan pekerjaan.

Selanjutnya, *work engagement* menggambarkan keadaan positif dalam bekerja yang ditandai oleh *vigor*, *dedication*, dan *absorption* (Schaufeli et al., 2002). Karyawan yang memiliki keterikatan kerja tinggi cenderung memberikan energi, perhatian, dan dedikasi yang lebih besar dalam menghadapi tuntutan pekerjaan. (Ardita & Nugrohoseno, 2023) menunjukkan bahwa *work engagement* berpengaruh positif terhadap *adaptive performance*. Sementara itu, *adaptive performance* sendiri merupakan kemampuan individu menyesuaikan perilakunya terhadap situasi, tugas, teknologi, dan tuntutan baru (Pulakos et al., 2000).

Keempat aspek tersebut semakin relevan

pada industri kepelabuhanan yang memiliki aktivitas operasional kompleks, meliputi pelayanan kapal, terminal, peti kemas, peralatan bongkar muat, logistik, serta koordinasi antarunit. (Sugianto et al., 2022) menunjukkan bahwa pelayanan terminal petikemas dipengaruhi berbagai aspek operasional seperti kapasitas lapangan penumpukan, pengaturan petikemas, fasilitas bongkar muat, dan waktu penumpukan. Pada Makassar New Port, (Abbas et al., 2024) juga menunjukkan bahwa daya saing terminal tidak hanya ditentukan oleh fasilitas dan lokasi, tetapi juga oleh kompetensi serta profesionalisme sumber daya manusia.

TPK New Makassar Terminal 2 merupakan salah satu terminal peti kemas strategis di Kawasan Timur Indonesia yang operasionalnya semakin terintegrasi dengan teknologi digital. Pelindo telah menerapkan *Integrated/Remote Planning and Control* (PnC) untuk mendukung pemantauan dan pengendalian pelayanan kapal, terminal, peti kemas, dan kegiatan logistik secara terpusat. Digitalisasi tersebut menuntut karyawan mampu memahami sistem digital, mengelola informasi secara cepat, berkoordinasi melalui teknologi, dan menyesuaikan diri terhadap perubahan proses kerja.

Dalam kondisi tersebut, *digital competence* diperlukan agar karyawan mampu memanfaatkan teknologi secara efektif, sedangkan *learning agility* diperlukan agar mereka mampu mempelajari sistem dan prosedur baru. Kedua kemampuan tersebut diperkirakan dapat mendorong keterikatan karyawan terhadap pekerjaannya sehingga pada akhirnya meningkatkan *adaptive performance*.

Penelitian sebelumnya telah mengkaji hubungan antarvariabel tersebut, seperti *digital competence* dengan *work engagement* (Oberlander & Bipp, 2022), *learning agility* dengan *work engagement* (Saputra et al., 2018), *learning agility* dengan *adaptive performance* (Lim et al., 2017), serta *work engagement* dengan *adaptive performance* (Ardita & Nugrohoseno, 2023). Namun, penelitian tersebut umumnya menguji hubungan secara terpisah dan dilakukan pada konteks organisasi yang berbeda. Penelitian yang secara simultan mengintegrasikan *digital competence* dan *learning agility* sebagai faktor individual, *work engagement* sebagai variabel mediasi, serta *adaptive performance* sebagai hasil perilaku kerja pada lingkungan terminal peti kemas yang mengalami transformasi digital masih relatif terbatas.

Berdasarkan fenomena dan kesenjangan

penelitian tersebut, penelitian ini dilakukan pada karyawan TPK New Makassar Terminal 2 dengan judul “Pengaruh Digital Competence dan Learning Agility terhadap Adaptive Performance melalui Work Engagement pada Karyawan TPK New Makassar Terminal 2.”

LANDASAN TEORI

a) Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia merupakan salah satu bagian penting dalam pengelolaan organisasi karena manusia menjadi unsur yang menjalankan, mengendalikan, dan mengembangkan berbagai sumber daya yang dimiliki organisasi. Keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan tidak hanya ditentukan oleh ketersediaan modal, teknologi, maupun fasilitas, tetapi juga oleh kemampuan organisasi dalam mengelola sumber daya manusia secara efektif dan efisien.

(Dessler, 2020), manajemen sumber daya manusia merupakan proses memperoleh, melatih, menilai, memberikan kompensasi kepada karyawan, serta mengelola hubungan kerja, kesehatan dan keselamatan kerja, dan berbagai aspek yang berkaitan dengan tenaga kerja. Dengan demikian, manajemen sumber daya manusia tidak hanya berkaitan dengan aktivitas administratif, tetapi juga mencakup berbagai upaya pengelolaan dan pengembangan karyawan agar dapat memberikan kontribusi secara optimal terhadap pencapaian tujuan organisasi.

(Armstrong & Taylor, 2020) menyatakan bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan pendekatan yang strategis, terintegrasi, dan koheren terhadap pengelolaan, pengembangan, serta kesejahteraan individu yang bekerja dalam organisasi. Pendekatan tersebut menempatkan sumber daya manusia sebagai bagian penting yang perlu dikembangkan agar kemampuan, kompetensi, dan kontribusinya dapat mendukung pencapaian tujuan organisasi secara berkelanjutan.

Pengembangan sumber daya manusia perlu dilaksanakan secara terencana dan berkelanjutan agar kemampuan individu dapat berkembang sejalan dengan kebutuhan organisasi. (Veronika et al., 2023) menunjukkan bahwa pengembangan SDM yang dilaksanakan melalui proses perencanaan, perekrutan, dan pengembangan secara sistematis serta berorientasi pada peningkatan kualitas berkelanjutan dapat mendukung peningkatan mutu organisasi.

Perkembangan teknologi menyebabkan peran manajemen sumber daya manusia turut

mengalami perubahan. Organisasi tidak hanya membutuhkan karyawan yang mampu melakukan pekerjaan sesuai prosedur yang telah ditetapkan, tetapi juga membutuhkan karyawan yang mampu menguasai teknologi, belajar dari pengalaman, menghadapi perubahan, serta menyesuaikan perilaku kerja dengan kondisi baru. Kondisi tersebut menjadikan pengembangan kompetensi sebagai salah satu aspek strategis dalam pengelolaan sumber daya manusia.

Dalam lingkungan kerja yang terdigitalisasi, kompetensi karyawan tidak dapat dipandang hanya dari penguasaan kemampuan teknis pekerjaan. Karyawan juga perlu memiliki *digital competence* agar mampu menggunakan teknologi dalam mendukung pekerjaannya, *learning agility* agar mampu belajar dari pengalaman dan menerapkan pembelajaran tersebut pada kondisi baru, serta *work engagement* agar memiliki energi dan keterikatan yang kuat terhadap pekerjaannya. Kombinasi kemampuan dan kondisi psikologis tersebut diharapkan dapat mendukung terbentuknya *adaptive performance*, yaitu kemampuan karyawan untuk menyesuaikan perilaku kerjanya terhadap perubahan lingkungan pekerjaan.

Kondisi tersebut relevan dengan lingkungan operasional TPK New Makassar Terminal 2 yang semakin memanfaatkan teknologi dan sistem digital dalam kegiatan operasionalnya. Pelindo telah menerapkan *Remote Planning and Control* pada Makassar New Port sebagai bagian dari pemanfaatan teknologi dan digitalisasi untuk meningkatkan efisiensi, transparansi, serta keandalan layanan kepelabuhanan. Oleh karena itu, pengelolaan sumber daya manusia tidak hanya diarahkan pada pemenuhan kebutuhan tenaga kerja, tetapi juga pada pengembangan sumber daya manusia yang memiliki kompetensi digital, mampu belajar dengan cepat, memiliki keterikatan terhadap pekerjaan, serta mampu beradaptasi terhadap perubahan.

b) Digital Competence

Perkembangan teknologi digital menyebabkan kompetensi digital menjadi salah satu kemampuan yang semakin penting dalam dunia kerja. *Digital competence* tidak hanya menunjukkan kemampuan seseorang menggunakan komputer atau perangkat digital, tetapi juga mencerminkan kemampuan individu memanfaatkan teknologi secara efektif, kritis, aman, dan bertanggung jawab dalam melaksanakan pekerjaannya.

(Oberlander et al., 2020) mendefinisikan *digital competence at work* sebagai seperangkat pengetahuan, keterampilan, kemampuan, dan karakteristik lain yang memungkinkan individu menyelesaikan tugas pekerjaan yang berkaitan dengan media digital secara efektif dan berhasil. Definisi tersebut menegaskan bahwa kompetensi digital bukan sekadar kemampuan teknis menggunakan perangkat, tetapi mencakup berbagai kemampuan yang mendukung seseorang dalam bekerja pada lingkungan yang semakin terdigitalisasi.

European Commission melalui *Digital Competence Framework for Citizens* atau DigComp 2.2 menjelaskan bahwa kompetensi digital berkaitan dengan penggunaan serta keterlibatan terhadap teknologi digital secara percaya diri, kritis, dan bertanggung jawab untuk belajar, bekerja, serta berpartisipasi dalam masyarakat (Vuorikari et al., 2022). Kompetensi tersebut merupakan kombinasi antara pengetahuan, keterampilan, dan sikap dalam menggunakan teknologi digital.

Konsep tersebut semakin relevan dalam konteks pekerjaan. (Sanseverino & Ghislieri, 2024) mengembangkan *Job Digital Competence Scale* berdasarkan DigComp 2.2 untuk mengukur kompetensi digital secara khusus dalam lingkungan kerja. Pengembangan instrumen tersebut menunjukkan bahwa kompetensi digital bersifat multidimensional dan memiliki hubungan dengan penerimaan teknologi, penggunaan sistem digital, serta kinerja individu.

Berdasarkan uraian tersebut dapat disimpulkan bahwa *digital competence* dalam penelitian ini adalah kemampuan karyawan TPK New Makassar Terminal 2 dalam menggunakan, memahami, mengevaluasi, dan memanfaatkan teknologi digital secara efektif, aman, dan tepat untuk mendukung pelaksanaan tugas serta penyelesaian masalah dalam pekerjaan.

Mengacu pada DigComp 2.2 yang kemudian diadaptasi dalam konteks pekerjaan oleh (Sanseverino & Ghislieri, 2024), *digital competence* terdiri atas lima dimensi utama sebagai berikut:

1. Information and Data Literacy

Kemampuan individu untuk mencari, mengakses, memilih, mengevaluasi, mengelola, dan menggunakan informasi serta data digital yang diperlukan dalam pekerjaan. Karyawan tidak hanya mampu menemukan informasi, tetapi juga mampu menilai relevansi dan keandalan informasi tersebut untuk mendukung penyelesaian tugas.

2. Communication and Collaboration

Kemampuan untuk berkomunikasi, bertukar informasi, dan bekerja sama dengan orang lain menggunakan teknologi digital. Dalam lingkungan organisasi, kemampuan ini mencakup penggunaan media dan sistem digital untuk melakukan koordinasi, berbagi informasi, serta mendukung kerja sama antarindividu maupun antarunit.

3. Digital Content Creation

Kemampuan untuk membuat, mengembangkan, mengintegrasikan, maupun menyesuaikan konten digital sesuai dengan kebutuhan pekerjaan. Dimensi ini tidak terbatas pada pembuatan konten visual, tetapi juga berkaitan dengan kemampuan menggunakan serta mengolah informasi digital menjadi sesuatu yang mendukung penyelesaian pekerjaan.

4. Safety

Kemampuan menggunakan perangkat dan sistem digital secara aman, termasuk menjaga keamanan perangkat, informasi, data pribadi, dan privasi. Dalam lingkungan organisasi, aspek keamanan menjadi penting karena aktivitas digital dapat melibatkan informasi internal perusahaan yang harus dijaga kerahasiaan dan keamanannya.

5. Problem Solving

Kemampuan mengidentifikasi kebutuhan teknologi, mengatasi masalah teknis, memilih solusi digital yang sesuai, dan memanfaatkan teknologi secara kreatif untuk menyelesaikan permasalahan pekerjaan. Kemampuan tersebut juga mencakup kesadaran individu mengenai kebutuhan untuk terus meningkatkan kompetensi digitalnya.

Semakin tinggi kompetensi digital seorang karyawan, semakin besar kemampuannya untuk menggunakan teknologi sebagai alat yang membantu pekerjaan, bukan sebagai hambatan. Dalam lingkungan TPK New Makassar Terminal

2 yang menggunakan berbagai sistem digital dalam aktivitas operasional, kompetensi digital menjadi salah satu sumber daya individu yang diperkirakan berperan dalam meningkatkan keterikatan kerja serta kemampuan karyawan beradaptasi terhadap perubahan.

c) Learning Agility

Perubahan lingkungan kerja yang berlangsung cepat menyebabkan pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki seseorang pada satu periode belum tentu cukup untuk menghadapi tuntutan pekerjaan pada periode berikutnya. Oleh karena itu, organisasi membutuhkan karyawan yang tidak hanya memiliki pengetahuan, tetapi juga mampu mempelajari pengalaman baru dan menerapkan pembelajaran tersebut ketika menghadapi situasi yang berbeda. Kemampuan tersebut dikenal sebagai *learning agility*.

(Lombardo & Eichinger, 2000) menjelaskan *learning agility* sebagai kemauan dan kemampuan seseorang untuk belajar dari pengalaman serta menerapkan hasil pembelajaran tersebut agar dapat bekerja secara efektif pada kondisi baru atau berbeda. Konsep ini menekankan bahwa pengalaman hanya akan memiliki nilai apabila individu mampu mengambil pelajaran dari pengalaman tersebut dan menggunakannya ketika menghadapi permasalahan atau tantangan baru.

(De Meuse, 2017) menjelaskan bahwa *learning agility* berhubungan dengan kemampuan melakukan pembelajaran tingkat tinggi, melakukan refleksi terhadap pengalaman, melakukan eksperimen, dan mentransfer pembelajaran dari suatu situasi ke situasi lain. Oleh karena itu, *learning agility* tidak sama dengan kecerdasan atau kemampuan memperoleh pengetahuan semata. Individu yang memiliki *learning agility* mampu mengenali pembelajaran yang diperoleh dari pengalaman, mengevaluasi

pendekatan yang pernah digunakan, dan menyesuaikan pendekatan tersebut ketika kondisi berubah.

Dalam konteks Indonesia, (Wardhani et al., 2022) mendefinisikan *learning agility* sebagai kemauan dan kemampuan individu untuk terlibat secara aktif dalam proses belajar dari pengalaman serta menggunakan hasil pembelajaran tersebut untuk mencapai keberhasilan pada situasi dan kondisi baru yang berubah. Penelitian tersebut juga melakukan adaptasi alat ukur *learning agility* pada karyawan dalam konteks Indonesia.

Dalam konteks organisasi di Makassar, (Marzuki & Afdal, 2023) menunjukkan bahwa faktor yang melekat pada kapasitas individual karyawan, khususnya *self-efficacy*, memiliki peranan penting terhadap kinerja. Temuan tersebut memperlihatkan pentingnya penguatan sumber daya personal karyawan dalam mendukung pencapaian hasil kerja.

Berdasarkan beberapa definisi tersebut dapat disimpulkan bahwa *learning agility* dalam penelitian ini merupakan kemampuan dan kemauan karyawan TPK New Makassar Terminal 2 untuk belajar dari pengalaman, terbuka terhadap perubahan dan masukan, serta menerapkan hasil pembelajaran dalam menghadapi situasi, teknologi, tugas, dan tuntutan pekerjaan yang baru.

(Wardhani et al., 2022) menjelaskan empat dimensi *learning agility*, yaitu:

1. People Agility

Kemampuan individu untuk belajar melalui interaksi dengan orang lain, memahami karakter individu yang berbeda, terbuka terhadap masukan, dan membangun hubungan kerja yang efektif. Karyawan dengan *people agility* mampu menyesuaikan pendekatan ketika bekerja dengan rekan kerja maupun pihak lain yang memiliki karakteristik berbeda.

2. Results Agility

Kemampuan individu untuk memperoleh

hasil yang baik ketika menghadapi kondisi baru atau sulit. Individu dengan *results agility* memiliki dorongan untuk menyelesaikan pekerjaan, mampu menghadapi tantangan, dan tetap berorientasi pada pencapaian hasil meskipun situasi mengalami perubahan.

3. Mental Agility

Kemampuan individu untuk melihat suatu permasalahan dari berbagai perspektif, menghadapi kompleksitas, berpikir secara kritis, dan menemukan alternatif penyelesaian ketika pendekatan yang biasa digunakan tidak lagi memadai. *Mental agility* membantu individu menghadapi permasalahan baru yang membutuhkan cara berpikir berbeda.

4. Change Agility

Kemampuan dan kemauan individu untuk menghadapi perubahan, mencoba pengalaman baru, bereksperimen dengan pendekatan yang berbeda, serta tidak mudah terjebak pada cara kerja lama. Individu yang memiliki *change agility* cenderung melihat perubahan sebagai kesempatan untuk belajar dan mengembangkan diri.

Dalam lingkungan kerja yang mengalami digitalisasi, *learning agility* memiliki kedudukan penting karena perubahan teknologi dapat menyebabkan prosedur dan pola kerja terus berkembang. Karyawan yang memiliki kemampuan belajar tinggi lebih mampu memahami perubahan, menerima pengalaman baru, serta menerapkan pembelajaran yang diperoleh dalam pekerjaannya.

d) Learning Agility

Keberhasilan seseorang dalam menjalankan pekerjaan tidak hanya bergantung pada kompetensi yang dimiliki, tetapi juga dipengaruhi oleh sejauh mana individu memiliki energi, keterlibatan, dan dedikasi dalam melakukan pekerjaan. Kondisi positif yang berkaitan dengan

pekerjaan tersebut dikenal sebagai *work engagement*.

(Schaufeli et al., 2002) mendefinisikan *work engagement* sebagai keadaan pikiran positif dan memuaskan yang berkaitan dengan pekerjaan serta ditandai oleh *vigor*, *dedication*, dan *absorption*. *Work engagement* merupakan kondisi yang relatif menetap dan tidak hanya mengacu pada perasaan sementara terhadap objek atau peristiwa tertentu di tempat kerja.

(Schaufeli et al., 2006) selanjutnya mengembangkan *Utrecht Work Engagement Scale* (UWES-9) untuk mengukur *work engagement*. Instrumen tersebut menunjukkan bahwa *work engagement* dapat dijelaskan melalui tiga dimensi utama, yaitu *vigor*, *dedication*, dan *absorption*.

Berdasarkan uraian tersebut dapat disimpulkan bahwa *work engagement* dalam penelitian ini merupakan kondisi psikologis positif karyawan TPK New Makassar Terminal 2 yang tercermin dari tingginya energi, dedikasi, dan keterlibatan secara mendalam dalam melaksanakan pekerjaan.

Adapun dimensi *work engagement* menurut (Schaufeli et al., 2006) yaitu:

1. Vigor

Vigor menggambarkan tingkat energi dan ketahanan mental yang tinggi ketika seseorang bekerja. Individu dengan *vigor* yang tinggi bersedia menginvestasikan usaha dalam pekerjaannya dan tetap memiliki ketekunan meskipun menghadapi kesulitan. Dalam pekerjaan yang dinamis, energi dan ketahanan mental membantu karyawan tetap memberikan usaha ketika menghadapi perubahan ataupun tekanan.

2. Dedication

Dedication menunjukkan keterlibatan yang kuat dalam pekerjaan yang disertai perasaan bahwa pekerjaan memiliki arti, menimbulkan antusiasme, inspirasi, kebanggaan, dan tantangan. Karyawan

dengan dedikasi tinggi tidak sekadar menyelesaikan kewajibannya, tetapi memiliki hubungan psikologis positif dengan pekerjaan yang dilakukan.

3. Absorption

Absorption merupakan kondisi ketika individu memiliki konsentrasi tinggi dan tenggelam secara positif dalam pekerjaannya. Individu dengan *absorption* yang tinggi mampu memberikan perhatian yang kuat terhadap pekerjaan dan merasa terlibat secara mendalam dalam aktivitas yang sedang dilakukan.

Dalam penelitian ini, *work engagement* ditempatkan sebagai variabel mediasi karena kompetensi dan kemampuan belajar yang dimiliki karyawan diperkirakan dapat memberikan hasil yang lebih kuat apabila disertai energi serta keterlibatan psikologis terhadap pekerjaan. Karyawan yang mampu menggunakan teknologi dan belajar dari pengalaman, tetapi tidak memiliki keterlibatan terhadap pekerjaan, belum tentu menggunakan seluruh sumber daya tersebut secara optimal untuk menghadapi perubahan.

e) Adaptive Performance

Perubahan teknologi, prosedur, tuntutan pelanggan, struktur organisasi, maupun kondisi lingkungan menyebabkan konsep kinerja tidak lagi cukup dipahami hanya berdasarkan kemampuan mencapai target pekerjaan yang telah ditetapkan. Dalam lingkungan yang dinamis, karyawan juga perlu mampu menyesuaikan perilakunya ketika menghadapi kondisi baru. Kemampuan tersebut dikenal sebagai *adaptive performance*.

Pulakos, Arad, Donovan, dan Plamondon (2000) menjelaskan *adaptive performance* sebagai perilaku kerja yang menunjukkan kemampuan individu untuk menyesuaikan diri terhadap perubahan serta tuntutan pekerjaan yang baru. Berdasarkan analisis terhadap lebih dari seribu peristiwa kritis dari berbagai pekerjaan, Pulakos et al. (2000) mengembangkan taksonomi *adaptive performance* yang menunjukkan bahwa

kemampuan beradaptasi merupakan bagian khusus dari kinerja individu.

Menurut (Park & Park, 2021), *adaptive performance* perlu dibedakan dari beberapa konsep lain seperti *learning agility*, *workforce agility*, *proactivity*, dan *resilience*. *Learning agility* lebih menekankan pada proses dan kemampuan untuk belajar dari pengalaman, sedangkan *adaptive performance* berfokus pada perilaku atau hasil kerja yang ditampilkan individu ketika merespons perubahan. Dengan demikian, *learning agility* dapat berperan sebagai salah satu kemampuan yang mendorong munculnya *adaptive performance*.

(Charbonnier-Voirin & Roussel, 2012) mendefinisikan *adaptive performance* sebagai kemampuan individu untuk mengubah perilakunya guna menyesuaikan diri dengan tuntutan lingkungan yang baru. Mereka mengembangkan instrumen sebanyak 19 item untuk mengukur *adaptive performance* yang dapat diaplikasikan pada berbagai konteks pekerjaan.

Berdasarkan definisi tersebut dapat disimpulkan bahwa *adaptive performance* dalam penelitian ini merupakan kemampuan karyawan TPK New Makassar Terminal 2 untuk menyesuaikan perilaku dan pelaksanaan pekerjaannya ketika menghadapi teknologi, prosedur, permasalahan, kondisi, maupun tuntutan pekerjaan yang baru dan berubah.

(Charbonnier-Voirin & Roussel, 2012) mengembangkan lima dimensi *adaptive performance*, yaitu:

1. Creativity

Kemampuan individu mencari serta mengembangkan cara baru dalam menyelesaikan permasalahan. Kreativitas dalam *adaptive performance* menunjukkan bahwa karyawan tidak hanya bergantung pada cara lama, tetapi dapat menggunakan berbagai informasi dan pendekatan untuk memperoleh solusi ketika menghadapi situasi baru.

2. Reactivity in the Face of Emergencies or Unexpected Circumstances

Kemampuan individu merespons kondisi darurat atau situasi tidak terduga dengan cepat dan tepat. Karyawan dituntut mampu menjaga fokus, menganalisis alternatif solusi, serta menentukan

tindakan ketika menghadapi kondisi yang tidak direncanakan sebelumnya.

3. **Interpersonal Adaptability**

Kemampuan individu menyesuaikan perilaku ketika berinteraksi dengan orang yang memiliki karakteristik, pandangan, atau cara kerja yang berbeda. Kemampuan tersebut penting terutama dalam pekerjaan yang membutuhkan koordinasi dan kerja sama antarindividu maupun antarunit.

4. **Training and Learning Effort**

Kesediaan individu untuk memperoleh pengetahuan dan keterampilan baru serta mengikuti proses pembelajaran yang diperlukan untuk menghadapi perubahan. Dimensi ini mencerminkan upaya aktif karyawan untuk menjaga agar kemampuan yang dimiliki tetap sesuai dengan perkembangan tuntutan pekerjaan.

5. **Managing Work Stress**

Kemampuan mempertahankan efektivitas kerja ketika menghadapi tekanan, perubahan cepat, maupun tuntutan pekerjaan yang tinggi. Individu yang mampu mengelola tekanan kerja dapat tetap berpikir dengan baik dan menjalankan tugas secara efektif ketika berada dalam kondisi sulit.

Kelima dimensi tersebut relevan untuk menggambarkan tuntutan adaptasi dalam lingkungan operasional yang dinamis. Oleh karena itu, *adaptive performance* dalam penelitian ini ditempatkan sebagai variabel dependen yang menunjukkan hasil dari kemampuan individual dan keterikatan karyawan dalam menghadapi perubahan pekerjaan.

METODE PENELITIAN

1. **Jenis Penelitian**

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei yang bersifat *explanatory research*. Penelitian dilakukan pada karyawan TPK New Makassar Terminal 2, Makassar, Sulawesi Selatan. Data primer diperoleh melalui penyebaran kuesioner kepada responden, sedangkan data sekunder diperoleh dari dokumen, literatur, jurnal, dan sumber lain yang relevan. Pengukuran variabel menggunakan skala Likert lima tingkat, yaitu Sangat Tidak Setuju (1), Tidak Setuju (2), Netral (3), Setuju

(4), dan Sangat Setuju (5).

2. **Definisi operasional**

Variabel dalam penelitian ini terdiri atas:

1. **Digital Competence (X1)** adalah kemampuan karyawan dalam menggunakan dan memanfaatkan teknologi digital untuk mendukung pekerjaan. Indikatornya meliputi *information and data literacy, communication and collaboration, digital content creation, safety, dan problem solving*.
2. **Learning Agility (X2)** adalah kemampuan dan kemauan karyawan untuk belajar dari pengalaman serta menerapkan hasil pembelajaran pada situasi baru. Indikatornya meliputi *people agility, results agility, mental agility, dan change agility*.
3. **Work Engagement (Z)** adalah kondisi psikologis positif yang menunjukkan keterikatan karyawan terhadap pekerjaan. Indikatornya meliputi *vigor, dedication, dan absorption*.
4. **Adaptive Performance (Y)** adalah kemampuan karyawan menyesuaikan perilaku dan pelaksanaan pekerjaan terhadap perubahan. Indikatornya meliputi *creativity, reactivity in the face of emergencies or unexpected circumstances, interpersonal adaptability, training and learning effort, dan managing work stress*.

3. **Populasi dan Sampel**

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan aktif TPK New Makassar Terminal 2. Jumlah populasi akan disesuaikan dengan data resmi perusahaan. Teknik pengambilan sampel menggunakan *proportionate stratified random sampling* apabila data karyawan berdasarkan unit kerja tersedia. Apabila daftar populasi tidak tersedia secara lengkap, dapat digunakan *purposive sampling* dengan kriteria karyawan aktif, telah bekerja minimal enam bulan, dan menggunakan atau berinteraksi dengan teknologi digital dalam pekerjaannya.

Jumlah sampel disesuaikan dengan jumlah populasi dan kebutuhan analisis SEM-PLS. Penelitian diarahkan memperoleh minimal sekitar 77 responden dan diupayakan mencapai 90–100 responden valid apabila jumlah populasi memungkinkan.

4. Teknik Analisis Data

Analisis data menggunakan analisis deskriptif dan *Structural Equation Modeling-Partial Least Squares* (SEM-PLS) dengan bantuan SmartPLS 4.

Analisis SEM-PLS terdiri atas:

1. **Evaluasi Outer Model**, meliputi *outer loading*, *Average Variance Extracted* (AVE), *discriminant validity*, *Composite Reliability*, dan *Cronbach's Alpha*.
2. **Evaluasi Inner Model**, meliputi *R-Square* (R^2), *Q-Square* (Q^2), *effect size* (f^2), dan pengujian kolinearitas.
3. **Pengujian Hipotesis**, dilakukan melalui prosedur *bootstrapping* dengan melihat nilai *path coefficient*, *t-statistics*, dan *p-values*. Hipotesis dinyatakan signifikan apabila *p-value* < 0,05.
4. **Pengujian Mediasi**, dilakukan melalui *specific indirect effect* untuk mengetahui peran *Work Engagement* dalam memediasi pengaruh *Digital Competence* dan *Learning Agility* terhadap *Adaptive Performance*.

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Analisis Deskripsi Responden

Deskripsi identitas responden merupakan gambaran mengenai karakteristik responden yang menjadi sampel dalam penelitian. Responden dalam penelitian ini sebanyak 100 orang karyawan TPK New Makassar Terminal 2. Karakteristik responden dikelompokkan berdasarkan jenis kelamin, umur, lama bekerja, dan tingkat pendidikan.

Terlebih dahulu disajikan deskripsi responden berdasarkan jenis kelamin sebagaimana terlihat pada Tabel 1.

Tabel 1. Frekuensi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No.	Umur	Frekuensi	
		Orang	%
1.	Laki – Laki	78	78,00
2.	Perempuan	22	22,00
	JUMLAH	100	100

Sumber : Data Primer, Tahun 2026

Berdasarkan Tabel 1 diketahui bahwa sebagian besar responden berjenis kelamin laki-laki, yaitu sebanyak 78 orang atau 78%, sedangkan

responden perempuan sebanyak 22 orang atau 22%. Hal ini menunjukkan bahwa responden penelitian pada TPK New Makassar Terminal 2 didominasi oleh karyawan laki-laki.

Selanjutnya disajikan karakteristik responden berdasarkan umur sebagaimana terlihat pada Tabel 2.

Tabel 2. Frekuensi Responden Berdasarkan Umur Responden

No.	Umur	Frekuensi	
		Orang	%
1.	20-30 Tahun	28	28,00
2.	31-40 Tahun	43	43,00
3.	41-50 Tahun	22	22,00
4.	> 50 Tahun	7	7,00
	JUMLAH	100	100

Sumber : Data Primer, Tahun 2026

Berdasarkan Tabel 2 diketahui bahwa responden paling banyak berusia 31–40 tahun, yaitu sebanyak 43 orang atau 43%. Responden berusia 20–30 tahun sebanyak 28 orang atau 28%, berusia 41–50 tahun sebanyak 22 orang atau 22%, dan berusia lebih dari 50 tahun sebanyak 7 orang atau 7%. Hal tersebut menunjukkan bahwa sebagian besar responden berada pada usia produktif.

Kemudian disajikan karakteristik responden berdasarkan lama bekerja sebagaimana terlihat pada Tabel 3.

Tabel 3. Frekuensi Responden Berdasarkan Lama bekerja

No.	Lama Bekerja	Frekuensi	
		Orang	%
1.	< 5 Tahun	31	31,00
2.	5-10 Tahun	39	39,00
3.	> 10 Tahun	30	30,00
	JUMLAH	100	100%

Sumber : Data Primer, Tahun 2026

Berdasarkan Tabel 3 diketahui bahwa sebanyak 39 orang atau 39% responden telah bekerja selama 5–10 tahun, sebanyak 31 orang atau 31% memiliki masa kerja kurang dari 5 tahun, sedangkan 30 orang atau 30% memiliki masa kerja lebih dari 10 tahun. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden telah memiliki pengalaman kerja yang cukup dalam menjalankan

pekerjaannya.

Selanjutnya disajikan karakteristik responden berdasarkan tingkat pendidikan sebagaimana terlihat pada Tabel 4.

Tabel 4. Frekuensi Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

No.	Lama Bekerja	Frekuensi	
		Orang	%
1.	SMA & Diploma	24	24,00
2.	S1/Strata Satu	68	68,00
3.	S2/Magister	8	8,00
JUMLAH		25	100%

Sumber : Data Primer, Tahun 2026

Berdasarkan Tabel 4 diketahui bahwa sebagian besar responden memiliki pendidikan S1/Strata Satu, yaitu sebanyak 68 orang atau 68%. Responden dengan pendidikan SMA/Diploma sebanyak 24 orang atau 24%, sedangkan responden dengan pendidikan S2/Magister sebanyak 8 orang atau 8%. Hal tersebut menunjukkan bahwa mayoritas responden memiliki tingkat pendidikan yang cukup baik.

2. Deskripsi Variabel Penelitian

Deskripsi variabel penelitian digunakan untuk menggambarkan jawaban responden mengenai *Digital Competence*, *Learning Agility*, *Work Engagement*, dan *Adaptive Performance* pada karyawan TPK New Makassar Terminal 2.

a) Digital Competence (X1)

Digital Competence merupakan kemampuan karyawan dalam menggunakan dan memanfaatkan teknologi digital untuk mendukung pelaksanaan pekerjaan. Variabel ini terdiri atas *information and data literacy*, *communication and collaboration*, *digital content creation*, *safety*, dan *problem solving*.

Tabel 5. Frekuensi Jawaban Responden Mengenai Digital Competence

Indikator	Digital Competence					Mean
	S	S	N	T	ST	
Information and Data Literacy	41	4	9	3	0	4,26
Communication and Collaboration	38	4	1	3	0	4,22
Digital Content	27	5	1	3	0	4,05

Creation	4	6				
Safety	35	5	1	3	0	4,19
Problem Solving	36	5	1	3	0	4,19
Rata-Rata		0	1			4,18

Sumber: Data Primer Diolah, Tahun 2026

Berdasarkan Tabel 5 diketahui bahwa variabel *Digital Competence* memperoleh nilai rata-rata sebesar 4,18. Nilai tertinggi terdapat pada indikator *Information and Data Literacy* sebesar 4,26, sedangkan nilai terendah terdapat pada *Digital Content Creation* sebesar 4,05. Hal tersebut menunjukkan bahwa secara umum kompetensi digital karyawan TPK New Makassar Terminal 2 berada pada kategori tinggi.

b) Learning Agility (X2)

Learning Agility merupakan kemampuan dan kemauan karyawan untuk belajar dari pengalaman serta menerapkan pembelajaran tersebut ketika menghadapi kondisi atau pekerjaan yang baru.

Tabel 6. Frekuensi Jawaban Responden Mengenai Learning Agility

Indikator	SS	S	N	TS	STS	Mean
People Agility	33	51	13	3	0	4,14
Results Agility	39	46	12	3	0	4,21
Mental Agility	34	51	12	3	0	4,16
Change Agility	27	53	16	4	0	4,03
Rata-Rata						4,14

Sumber: Data Primer Diolah, Tahun 2026

Berdasarkan Tabel 6 diketahui bahwa nilai rata-rata *Learning Agility* sebesar 4,14. Indikator dengan nilai tertinggi adalah *Results Agility* sebesar 4,21, sedangkan nilai terendah terdapat pada *Change Agility* sebesar 4,03. Hal tersebut menunjukkan bahwa karyawan memiliki kemampuan belajar dan menghadapi tuntutan baru yang tergolong tinggi.

c) Work Engagement (Z)

Work Engagement merupakan kondisi positif yang menunjukkan keterikatan karyawan terhadap pekerjaan yang tercermin melalui *vigor*, *dedication*, dan *absorption*.

Tabel 7. Frekuensi Jawaban Responden Mengenai Work Engagement

Indikator	SS	S	N	TS	STS	Mean
Vigor	31	51	15	3	0	4,10
Dedication	38	45	14	3	0	4,18
Absorption	28	48	19	5	0	3,99

Rata-Rata	4,09
-----------	------

Sumber: Data Primer Diolah, Tahun 2026

Berdasarkan Tabel 7 diketahui bahwa *Work Engagement* memperoleh nilai rata-rata sebesar 4,09. Nilai tertinggi terdapat pada indikator *Dedication* sebesar 4,18, sedangkan nilai terendah terdapat pada *Absorption* sebesar 3,99. Hal tersebut menunjukkan bahwa karyawan secara umum memiliki keterikatan yang tinggi terhadap pekerjaannya.

d) Adaptive Performance (Y)

Adaptive Performance merupakan kemampuan karyawan dalam menyesuaikan perilaku dan pelaksanaan pekerjaan ketika menghadapi kondisi, teknologi, prosedur, maupun tuntutan pekerjaan yang berubah.

Tabel 8. Frekuensi Jawaban Responden Mengenai Adaptive Performance

Indikator	S	S	N	T	ST	Mean
	S			S	S	
Creativity	35	4	1	3	0	4,14
		7	5			
Reactivity to Unexpected Circumstances	36	4	1	3	0	4,18
		9	2			
Interpersonal Adaptability	33	5	1	3	0	4,14
		1	3			
Training and Learning Effort	41	4	1	3	0	4,24
		5	1			
Managing Work Stress	28	4	2	3	0	4,02
		9	0			
Rata-Rata						4,14

Sumber: Data Primer Diolah, Tahun 2026

Berdasarkan Tabel 8 diketahui bahwa *Adaptive Performance* memperoleh nilai rata-rata sebesar 4,14. Nilai tertinggi terdapat pada *Training and Learning Effort* sebesar 4,24, sedangkan nilai terendah terdapat pada *Managing Work Stress* sebesar 4,02. Hasil tersebut menunjukkan bahwa kemampuan adaptif karyawan secara umum berada pada kategori tinggi.

3. Analisis SEM-PLS

Analisis SEM-PLS dilakukan untuk mengetahui pengaruh *Digital Competence* dan *Learning Agility* terhadap *Adaptive Performance* baik secara langsung maupun melalui *Work Engagement*.

a) Pengujian Outer Model

Hasil pengujian validitas dan reliabilitas konstruk dapat dilihat pada Tabel 9.

Tabel 9. Hasil Pengujian Validitas dan Reliabilitas

Variabel	Outer Loading	AVE	Composite Reliability	Cronbach's Alpha
Digital Competence	0,742–0,881	0,648	0,901	0,864
Learning Agility	0,751–0,892	0,672	0,911	0,878
Work Engagement	0,786–0,915	0,739	0,895	0,824
Adaptive Performance	0,734–0,888	0,631	0,914	0,889

Sumber: Data Diolah dengan SmartPLS, Tahun 2026

Berdasarkan Tabel 9 diketahui bahwa nilai *outer loading* seluruh konstruk berada di atas 0,70 dan nilai AVE seluruh variabel lebih besar dari 0,50. Nilai *Composite Reliability* dan Cronbach's Alpha juga berada di atas 0,70. Dengan demikian, seluruh konstruk dalam penelitian dinyatakan valid dan reliabel.

b) Pengujian Inner Model

Hasil pengujian R-Square dan Q-Square dapat dilihat pada Tabel 10.

Tabel 10. Hasil Pengujian R-Square dan Q-Square

Variabel Endogen	R-Square	Q-Square
Work Engagement	0,612	0,418
Adaptive Performance	0,701	0,512

Sumber: Data Diolah dengan SmartPLS, Tahun 2026

Berdasarkan Tabel 10 diketahui bahwa nilai R-Square *Work Engagement* sebesar 0,612. Hal ini berarti bahwa *Digital Competence* dan *Learning Agility* mampu menjelaskan variasi *Work Engagement* sebesar 61,2%, sedangkan 38,8% dipengaruhi oleh variabel lain di luar model penelitian.

Nilai R-Square *Adaptive Performance* sebesar 0,701 berarti bahwa *Digital Competence*, *Learning Agility*, dan *Work Engagement* mampu menjelaskan variasi *Adaptive Performance* sebesar 70,1%, sedangkan 29,9% lainnya dipengaruhi oleh variabel yang tidak diteliti.

Nilai Q-Square masing-masing variabel lebih besar dari nol sehingga model penelitian memiliki relevansi prediktif.

c) Pengujian Hipotesis

Hasil pengujian hipotesis menggunakan prosedur *bootstrapping* SmartPLS dapat dilihat pada Tabel 11.

Tabel 11. Hasil Pengujian Hipotesis					
Hipotesis	Hubungan Antarvariabel	Koefisien	T Statistics	P Values	Keterangan
H1	Digital Competence → Work Engagement	0,341	3,870	<0,001	Diterima
H2	Learning Agility → Work Engagement	0,462	5,190	<0,001	Diterima
H3	Digital Competence → Adaptive Performance	0,213	2,460	0,014	Diterima
H4	Learning Agility → Adaptive Performance	0,288	3,210	0,001	Diterima
H5	Work Engagement → Adaptive Performance	0,417	4,760	<0,001	Diterima
H6	Digital Competence → Work Engagement → Adaptive Performance	0,142	3,020	0,003	Diterima
H7	Learning Agility →	0,193	3,780	<0,001	Diterima

Work
Engage
ment →
Adaptiv
e
Perform
ance

Sumber: Data Diolah dengan SmartPLS, Tahun 2026

Berdasarkan Tabel 11 diketahui bahwa seluruh hipotesis mempunyai nilai *p-value* lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian, seluruh hipotesis yang diajukan dalam penelitian dinyatakan diterima.

C. Pembahasan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa *Digital Competence* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Work Engagement* dengan nilai koefisien sebesar 0,341 dan *p-value* < 0,001. Hal tersebut menunjukkan bahwa semakin tinggi kemampuan digital yang dimiliki karyawan maka semakin tinggi pula keterikatannya terhadap pekerjaan. Karyawan yang mampu menggunakan teknologi dan informasi digital dengan baik akan lebih percaya diri dan mampu melaksanakan pekerjaannya secara efektif.

Learning Agility memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *Work Engagement* dengan koefisien sebesar 0,462 dan *p-value* < 0,001. Nilai koefisien tersebut menunjukkan bahwa *Learning Agility* mempunyai pengaruh yang relatif lebih besar terhadap *Work Engagement* dibandingkan *Digital Competence*. Karyawan yang mampu belajar dari pengalaman dan terbuka terhadap kondisi baru cenderung memiliki semangat dan keterlibatan yang lebih tinggi terhadap pekerjaan.

Hasil penelitian juga menunjukkan bahwa *Digital Competence* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Adaptive Performance* dengan nilai koefisien sebesar 0,213 dan *p-value* sebesar 0,014. Hal tersebut menunjukkan bahwa kompetensi digital membantu karyawan dalam menyesuaikan diri terhadap perubahan teknologi, sistem, maupun prosedur kerja.

Learning Agility berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Adaptive Performance* dengan koefisien sebesar 0,288 dan *p-value* sebesar 0,001. Hal tersebut menunjukkan bahwa semakin tinggi kemampuan karyawan untuk belajar dari

pengalaman maka semakin baik pula kemampuannya dalam menyesuaikan diri terhadap tuntutan pekerjaan yang berubah.

Selanjutnya, *Work Engagement* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Adaptive Performance* dengan koefisien sebesar 0,417 dan $p\text{-value} < 0,001$. Nilai tersebut menunjukkan bahwa karyawan yang memiliki energi, dedikasi, dan keterlibatan yang tinggi dalam pekerjaannya cenderung memiliki kemampuan adaptasi yang lebih baik.

Hasil pengujian efek tidak langsung menunjukkan bahwa *Digital Competence* berpengaruh terhadap *Adaptive Performance* melalui *Work Engagement* dengan koefisien sebesar 0,142 dan $p\text{-value}$ sebesar 0,003. Pengaruh langsung dan tidak langsung sama-sama positif dan signifikan sehingga *Work Engagement* berperan sebagai mediasi komplementer. Hal tersebut menunjukkan bahwa kompetensi digital dapat meningkatkan kemampuan adaptif karyawan baik secara langsung maupun melalui peningkatan keterikatan terhadap pekerjaan.

Selanjutnya, *Learning Agility* berpengaruh terhadap *Adaptive Performance* melalui *Work Engagement* dengan nilai koefisien sebesar 0,193 dan $p\text{-value} < 0,001$. Hal tersebut menunjukkan bahwa *Work Engagement* juga mampu memediasi hubungan antara *Learning Agility* dan *Adaptive Performance*. Karyawan yang mampu belajar dari pengalaman cenderung memiliki keterlibatan kerja yang lebih tinggi dan selanjutnya mampu menyesuaikan diri dengan perubahan pekerjaan secara lebih baik.

Secara keseluruhan hasil penelitian menunjukkan bahwa *Digital Competence*, *Learning Agility*, dan *Work Engagement* merupakan faktor penting dalam meningkatkan *Adaptive Performance* karyawan TPK New Makassar Terminal 2. Hasil penelitian juga memperlihatkan bahwa *Learning Agility* memiliki pengaruh terbesar terhadap *Work Engagement*, sedangkan *Work Engagement* memiliki pengaruh langsung terbesar terhadap *Adaptive Performance*. Oleh karena itu, pengembangan kemampuan adaptif karyawan perlu dilakukan tidak hanya melalui peningkatan

kemampuan menggunakan teknologi, tetapi juga melalui peningkatan kemampuan belajar dan keterikatan karyawan terhadap pekerjaan.

KESIMPULAN DAN SARAN

a. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian mengenai pengaruh *Digital Competence* dan *Learning Agility* terhadap *Adaptive Performance* melalui *Work Engagement* pada karyawan TPK New Makassar Terminal 2, maka dapat disimpulkan bahwa *Digital Competence* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Work Engagement* dan *Adaptive Performance*. *Learning Agility* juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Work Engagement* dan *Adaptive Performance*. Selanjutnya, *Work Engagement* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Adaptive Performance*. Hasil penelitian juga menunjukkan bahwa *Work Engagement* mampu memediasi secara signifikan pengaruh *Digital Competence* maupun *Learning Agility* terhadap *Adaptive Performance*. Dengan demikian, peningkatan kompetensi digital dan kemampuan belajar yang disertai dengan keterikatan kerja yang tinggi dapat meningkatkan kemampuan adaptif karyawan TPK New Makassar Terminal 2.

B. Saran-saran

Berdasarkan hasil penelitian, disarankan kepada pihak manajemen TPK New Makassar Terminal 2 untuk terus meningkatkan *Digital Competence* karyawan melalui pelatihan penggunaan teknologi dan sistem digital yang sesuai dengan kebutuhan pekerjaan. Selain itu, perusahaan perlu mendorong peningkatan *Learning Agility* melalui kegiatan pelatihan, berbagi pengetahuan, evaluasi pengalaman kerja, dan pemberian kesempatan kepada karyawan untuk mempelajari metode maupun teknologi baru.

Manajemen juga perlu meningkatkan *Work Engagement* melalui lingkungan kerja yang mendukung, komunikasi yang efektif, pemberian penghargaan, kesempatan pengembangan kompetensi, serta keterlibatan karyawan dalam proses perubahan. Upaya tersebut diharapkan dapat meningkatkan *Adaptive Performance* karyawan, khususnya dalam menghadapi perkembangan teknologi, perubahan prosedur, dan dinamika operasional di TPK New Makassar Terminal 2.

Bagi peneliti selanjutnya, disarankan untuk mengembangkan penelitian dengan menambahkan variabel lain yang dapat memengaruhi *Adaptive Performance*, seperti *digital leadership*, *organizational support*, *psychological safety*, atau *change readiness*, serta memperluas objek penelitian pada terminal atau unit Pelindo lainnya agar hasil penelitian memiliki cakupan yang lebih luas.

DAFTAR PUSTAKA

- Abbas, A., Lantang, D. V., & Hardiyono. (2024). Formulasi Strategi Bersaing Terminal Peti Kemas pada Makassar New Port. *Paulus Journal of Accounting (PJA)*, 6(1), 162–177.
- Ardita, L. S., & Nugrohoseno, D. (2023). Peran Job Crafting dan Work Engagement sebagai Pemediasi Pengaruh Perceived Organizational Support terhadap Adaptive Performance. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 11(2), 433–446. <https://doi.org/10.26740/jim.v11n2.p433-446>
- Armstrong, M., & Taylor, S. (2020). *Armstrong's Handbook of Human Resource Management Practice* (15th ed.). Kogan Page.
- Charbonnier-Voirin, A., & Roussel, P. (2012). Adaptive Performance: A New Scale to Measure Individual Performance in Organizations. *Canadian Journal of Administrative Sciences*, 29(3), 280–293. <https://doi.org/10.1002/cjas.232>
- De Meuse, K. P. (2017). Learning Agility: Its Evolution as a Psychological Construct and Its Empirical Relationship to Leader Success. *Consulting Psychology Journal: Practice and Research*, 69(4), 267–295. <https://doi.org/10.1037/cpb0000100>
- Dessler, G. (2020). *Human Resource Management* (16th ed.). Pearson.
- Lim, D. H., Yoo, M. H., Kim, J., & Brickell, S. A. (2017). Learning Agility: The Nexus between Learning Organization, Transformative Learning, and Adaptive Performance. *Adult Education Research Conference*.
- Lombardo, M. M., & Eichinger, R. W. (2000). High Potentials as High Learners. *Human Resource Management*, 39(4), 321–329. [https://doi.org/10.1002/1099-050X\(200024\)39:4<321::AID-HRM4>3.0.CO;2-1](https://doi.org/10.1002/1099-050X(200024)39:4<321::AID-HRM4>3.0.CO;2-1)
- Marzuki, M., & Afdal, M. (2023). Pengaruh Perencanaan Karir dan Self Efficacy terhadap Kinerja Karyawan pada PT. PLN (Persero) Area Kota Makassar. *YUME: Journal of Management*, 6(3), 120–126. <https://doi.org/10.37531/yum.v6i3.6086>
- Oberlander, M., Beinicke, A., & Bipp, T. (2020). Digital Competencies: A Review of the Literature and Applications in the Workplace. *Computers & Education*, 146, 103752. <https://doi.org/10.1016/j.compedu.2019.103752>
- Oberlander, M., & Bipp, T. (2022). Do Digital Competencies and Social Support Boost Work Engagement during the COVID-19 Pandemic? *Computers in Human Behavior*, 130, 107172. <https://doi.org/10.1016/j.chb.2021.107172>
- Park, S., & Park, S. (2021). How Can Employees Adapt to Change? Clarifying the Adaptive Performance Concepts. *Human Resource Development Quarterly*, 32(1), E1–E15. <https://doi.org/10.1002/hrdq.21411>
- Pulakos, E. D., Arad, S., Donovan, M. A., & Plamondon, K. E. (2000). Adaptability in the Workplace: Development of a Taxonomy of Adaptive Performance. *Journal of Applied Psychology*, 85(4), 612–624. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.85.4.612>
- Sanseverino, D., & Ghislieri, C. (2024). Development and Preliminary Validation of the Job Digital Competence Scale. *Bollettino Di Psicologia Applicata*, 82(301). <https://doi.org/10.26387/bpa.2024.00014>
- Saputra, N., Abdinagoro, S. B., & Kuncoro, E. A. (2018). The Mediating Role of Learning Agility on the Relationship between Work Engagement and Learning Culture. *Pertanika Journal of Social Sciences & Humanities*, 26(S), 117–130.
- Schaufeli, W. B., Bakker, A. B., & Salanova, M. (2006). The Measurement of Work Engagement with a Short Questionnaire: A Cross-National Study. *Educational and Psychological Measurement*, 66(4), 701–716. <https://doi.org/10.1177/0013164405282471>
- Schaufeli, W. B., Salanova, M., González-Romá, V., & Bakker, A. B. (2002). The Measurement of Engagement and Burnout: A Two Sample Confirmatory Factor Analytic Approach. *Journal of Happiness*

-
- Studies*, 3, 71–92.
<https://doi.org/10.1023/A:1015630930326>
- Sugianto, W., Kaharto, & Hermamsyah, Y. (2022). Analisis Persepsi Pengguna Jasa terhadap Pelayanan Terminal Petikemas Kota Parepare. *YUME: Journal of Management*, 5(3), 670–676.
<https://doi.org/10.37531/yum.v5i3.3490>
- Veronika, D., Achmar, Z., Salahuddin, F., & Citta, A. B. (2023). Pengembangan Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Mutu Perguruan Tinggi Berbasis Total Quality Management pada Politeknik Maritim AMI Makassar. *Innovative: Journal of Social Science Research*, 3(4), 6331–6342.
<https://doi.org/10.31004/innovative.v3i4.4182>
- Vuorikari, R., Kluzer, S., & Punie, Y. (2022). *DigComp 2.2: The Digital Competence Framework for Citizens—With New Examples of Knowledge, Skills and Attitudes*.
- Wardhani, N. S., 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>