

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Gambaran Objek Penelitian

1.1.1 Profil Umum PT. Infomedia Nusantara

PT Infomedia Nusantara merupakan *subsidiary* PT Telkom Indonesia yang memfokuskan bisnisnya pada penyediaan solusi Business Process Outsourcing (BPO) melalui 2 portofolio bisnis, yaitu: Customer Relationship Management (CRM) dan Shared Service Operation (SSO). Pada tahun 1984 PT. Infomedia Nusantara memulai bisnisnya sebagai bagian dari PT. Elnusa Yellowpages yang memproduksi buku direktori *Yellowpages* dan kemudian pada tahun 1995 bertransformasi menjadi PT. Infomedia Nusantara pada saat Telkom Indonesia bergabung.

1.1.2 Visi, Misi, dan Tujuan

Berikut Visi, Misi, dan Tujuan PT. Infomedia Nusantara

a. Visi

“Menjadi mitra BPO Digital pilihan utama untuk memajukan Masyarakat.”

b. Misi

1. Menghadirkan solusi CRM menyeluruh dan terintegrasi untuk menghasilkan pengalaman dan nilai bisnis yang terbaik bagi pelanggan.
2. Menghadirkan solusi SSO yang didukung dengan teknologi terkini untuk mendisrupsi pengelolaan proses back office pelanggan.

c. Tujuan

“Berkolaborasi untuk mewujudkan bangsa digital yang lebih berdaya saing dan memberikan nilai tambah yang terbaik bagi para pemangku kepentingan.”

1.1.3 Logo PT. Infomedia Nusantara

Berikut merupakan logo Perusahaan dari PT. Infomedia Nusantara



Gambar 1. 1 Logo PT. Infomedia Nusantara

(Sumber; *website* PT. Infomedia Nusantara)

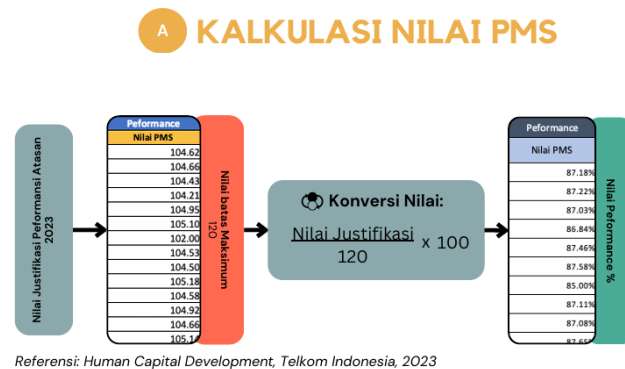
1.2 Latar Belakang Penelitian

Keberlanjutan bisnis di era digital sangat bergantung pada kapasitas organisasi untuk menangani perubahan dan ketidakpastian. Selain menjadi komponen penting dalam manajemen internal, fleksibilitas memberikan keunggulan kompetitif bagi perusahaan yang membantu mereka bertahan dan berkembang dalam menghadapi persaingan yang ketat. Untuk mempertahankan daya saing dan keberlanjutan perusahaan di masa depan, perusahaan juga harus fleksibel dalam mengidentifikasi tren pasar, menggunakan teknologi baru, dan menciptakan solusi kreatif. Untuk mendorong fleksibilitas dan adaptabilitas dalam menghadapi persaingan bisnis, dalam hal ini *agile work environment* (lingkungan kerja yang tangkas) merupakan salah satu metode yang dapat membantu perusahaan dalam menciptakan efisiensi, kolaborasi dan inovasi di lingkungan kerja. *Agile work environment* memungkinkan pegawai dalam bekerja secara fleksibel, baik dari segi waktu maupun lokasi, dan juga mendorong budaya kerja yang lebih terbuka dan berorientasi pada hasil.

Bisnis harus bekerja dengan mobilitas minimal, melakukan eksekusi dengan cepat, dan mempertahankan fokus yang tajam pada perlindungan karyawan karena hambatan yang ditimbulkan oleh pandemi. Menurut laporan NavigatorOpens in new window pada tahun 2020 dari HSBC, Building Back Better, perusahaan-perusahaan di Indonesia lebih terdampak dibandingkan dengan pasar global (80% vs 72%), tetapi mereka juga berpendapat bahwa memiliki struktur manajemen yang *agile* sangat penting untuk ketahanan (46%) - nomor dua di dunia setelah Tiongkok (49%). HSBC Navigator melakukan penelusuran terhadap lebih dari 2.600 bisnis di 14 pasar di seluruh dunia. Menurut survei ini, lebih dari dua dari tiga (63%) bisnis di Indonesia telah menyesuaikan operasi mereka. Dengan kata lain, 19% bisnis di Indonesia percaya bahwa infrastruktur dan budaya mereka cukup *agile* untuk memastikan stabilitas, lebih rendah dari rata-rata global (22%).

Kinerja pegawai adalah salah satu faktor penting dalam menentukan keberhasilan suatu perusahaan/organisasi untuk mencapai tujuannya, (Widodo, 2022). Penting bagi suatu perusahaan untuk tidak hanya memperhatikan kompetensi individu, tetapi juga menciptakan kondisi memotivasi dan mendorong pegawai untuk berkontribusi secara maksimal. Menurut (Lestary, 2017) banyak faktor baik dari dalam maupun dari luar yang memengaruhi kinerja Pegawai. Pengetahuan, keterampilan, dan kompetensi yang dimiliki, motivasi untuk melakukan pekerjaan, kepribadian, sikap, dan perilaku adalah faktor dalam dirinya sendiri yang memengaruhi kinerjanya sedangkan Faktor luar termasuk gaya kepemimpinan atasan, hubungan antar karyawan, dan lingkungan kerja tempat karyawan bekerja.

PT. Infomedia Nusantara sendiri memiliki 592 pegawai yang terdapat pada kantor pusat mereka. Berdasarkan data performansi dari sampel 308 pegawai yang diperoleh, tingkat performansi dari sampel 308 pegawai infomedia yang berada di kantor pusat tersebut menunjukkan 95% dari 308 pegawai berada pada *middle performance* atau berada di presentase 51% - 89% dan 5% dari 308 pegawai berada pada *high performance* atau berada di 90%-100%, dengan metode perhitungan dan penilaian skor sebagai berikut,



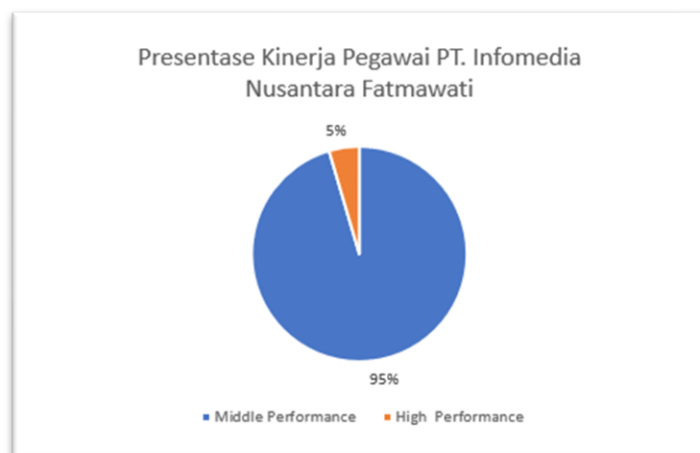
Gambar 1. 2 Kalkulasi Nilai Kinerja Pegawai PT. Infomedia Nusantara

(Sumber: Human Capital Development, Telkom Infomedia, 2023)

Kinerja	Nilai
<i>High Performance</i>	90 % - 100%
<i>Middle Performance</i>	51%- 89%
<i>Low Performance</i>	<50%

Tabel 1. 1 Presentase Ambang Batas Nilai Kinerja Pegawai

(Sumber: Dibuat oleh Penulis 2024)



Gambar 1. 3 Presentase Nilai Kinerja Pegawai PT. Infomedia Nusantara

(Sumber: Dibuat oleh Penulis 2024)

Berdasarkan gambar diatas, dilihat dari mayoritas pegawai dari sampel yang diambil sebanyak 308 pegawai berada pada kategori kinerja tengah (*middle performance*) sedangkan hanya minoritas atau 5% yang berada pada kinerja tinggi (*high performance*) ini mengindikasikan terdapat bahwa sebagian besar pegawai berkinerja cukup baik untuk memenuhi ekspektasi dasar, tetapi belum mampu memberikan kontribusi yang signifikan terhadap pertumbuhan dan inovasi perusahaan. Sementara itu, hanya beberapa pegawai berkinerja tinggi yang dapat diandalkan untuk memberikan kontribusi yang luar biasa dan menciptakan banyak nilai tambah. Komposisi ini dapat mempengaruhi efisiensi dan daya saing perusahaan secara keseluruhan, mayoritas pegawai berkinerja menengah (*middle performance*) dapat membatasi inovasi dan produktivitas organisasi, sehingga menyulitkan perusahaan untuk bersaing di pasar yang kompetitif. Selain itu, ketergantungan pada sekelompok kecil pegawai yang berkinerja tinggi dapat menciptakan beban kerja yang tidak seimbang, yang berisiko menurunkan motivasi dan semangat kerja mereka, sehingga menyulitkan perusahaan untuk bersaing di pasar yang kompetitif.

Kemampuan beradaptasi dan budaya pembelajaran berkelanjutan diimplementasikan melalui penerapan metodologi *agile*. Pegawai yang bekerja dalam organisasi yang fleksibel didorong untuk memperoleh pengetahuan dan keterampilan baru, yang meningkatkan kinerja mereka dan meningkatkan daya saing perusahaan mereka secara keseluruhan (Rožman, 2023). Menurut (Tripathi, 2020), ketangkasan belajar memungkinkan karyawan untuk menavigasi perubahan secara efektif, yang meningkatkan keterlibatan dan mengurangi niat berpindah.

Dalam dunia kerja modern yang serba cepat, kemampuan untuk beradaptasi dan belajar secara langsung sangat penting karena berkorelasi langsung dengan peningkatan hasil.

Selain itu, pemberdayaan pegawai dalam lingkungan kerja yang *agile* sangat penting karena secara signifikan memengaruhi kinerja. Salahat menjelaskan bahwa pemberdayaan psikologis pegawai meningkatkan kemampuan mereka untuk membuat keputusan yang lebih baik, yang pada gilirannya menghasilkan lebih banyak peran yang dimainkan (Salahat, 2021). Dia menekankan bahwa praktik organisasi yang mendorong pemberdayaan psikologis sangat penting untuk meningkatkan ketangkasan tenaga kerja, yang sangat penting untuk kinerja optimal (Muduli, 2017). Dinamika sosial dalam tim yang tangkas sangat penting untuk meningkatkan produktivitas Pegawai, Pegawai menjadi lebih proaktif dalam praktik kerja mereka, yang berkorelasi dengan peningkatan kinerja individu dan tim (Junker, 2022). *Agile work environment* sendiri memungkinkan kerja tim dan komunikasi yang lebih baik, yang penting untuk kinerja tinggi. Selain itu, Peeters menemukan peningkatan kepuasan karyawan serta hasil produk yang lebih baik (Peeters, 2022). Untuk mempertahankan kinerja yang tinggi, ada motivasi intrinsik yang berasal dari kerja tim dan otonomi.

Di Indonesia terdapat beberapa perusahaan yang secara terbuka mengakui menerapkan sistem *agile*, salah satunya adalah PT. Bank Rakyat Indonesia. Menurut website digital.BRI, bank BRI sebagai bank tertua, mereka berusaha untuk bersaing dengan kompetitor baru dengan menerapkan *agile*, mereka merespon betapa pentingnya inovasi yang diiringi kecepatan dan efektivitas kerja. Pada salah satu divisi mereka yaitu divisi *digital banking development & operation* (DDB) menerapkan dan memilih kerangka kerja “scrum” sebagai salah satu bagian dari menuju kearah kerja *agile*. (Wibowo, 2021)

PT. Infomedia Nusantara sendiri, berdasarkan hasil wawancara dengan salah satu petinggi PT. Infomedia Nusantara mengungkapkan, penerapan *agile work environment* pada PT. Infomedia Nusantara telah dilakukan. Akan tetapi, penerapan tersebut tidak dicantumkan secara tertulis dan menjadi sebuah aturan disana, tidak ada alasan jelas terkait hal tersebut. Satu hal yang pasti, penerapan sistem kerja dan lingkungan kerja di PT. Infomedia Nusantara sudah diarahkan menuju kearah yang “*agile*” dalam beberapa tahun kebelakang. Untuk mengetahui sejauh mana penerapan *agile work environment* PT. Infomedia Nusantara benar-benar terealisasi, penulis telah melakukan pra survey kepada pegawai PT. Infomedia Nusantara.

Pra survey ini terdiri dari delapan pernyataan yang disebarkan kepada 30 pegawai PT. Infomedia Nusantara. Pernyataan yang dipakai berdasarkan penelitian terdahulu (Crnogaj,

2022) yang sudah dimodifikasi dengan tujuan agar lebih mudah dipahami oleh responden. Berikut adalah tabel hasil pra survey:

Tabel 1. 2 Tabel Pra Survey Agile Work Environment

Pernyataan	Jawaban		Persentase	
	Setuju	Tidak Setuju	Setuju	Tidak Setuju
Perusahaan berusaha untuk cepat menyesuaikan diri dengan perubahan yang terjadi.	27	3	90%	10%
Perusahaan memberikan penghargaan atas pekerjaan yang baik dan mengapresiasi keberhasilan dengan melakukan evaluasi karyawan secara rutin.	26	4	87%	13%
Pekerjaan di perusahaan didasarkan pada proses pembelajaran cepat, pengambilan keputusan, dan siklus tindakan yang berkelanjutan.	26	4	87%	13%
Perusahaan menyediakan pelatihan yang cukup bagi karyawan untuk membantu mereka melaksanakan tugas dengan baik.	26	4	87%	13%
Perusahaan secara terus-menerus memantau perubahan dalam dunia bisnis dan mencari umpan balik dari	27	3	90%	10%

mitra bisnis melalui berbagai cara.				
Perusahaan memberi kebebasan kepada karyawan untuk membuat keputusan yang mempengaruhi pekerjaan mereka.	26	4	87%	13%
Perusahaan berusaha memastikan bahwa produk atau layanan yang ditawarkan selalu menggunakan teknologi terbaru yang dapat memenuhi kebutuhan mitra bisnis yang terus berubah.	26	4	87%	13%
Perusahaan diorganisir dengan tim-tim kecil yang memiliki kebebasan untuk mengambil keputusan, sehingga mereka bisa bekerja secara mandiri dan efisien.	29	1	97%	3%

Berdasarkan **tabel 1.2**, apabila melihat dari tinggi nya keseluruhan presentase “setuju” dari setiap pernyataan yang disajikan kepada pegawai PT. Infomedia Nusantara, dapat disimpulkan bahwa penerapan *agile work environment* PT. Infomedia Nusantara memang sudah direalisasikan oleh perusahaan. Dengan pegawai merasa diberdayakan untuk mengambil keputusan yang memengaruhi pekerjaan mereka, tingginya penghargaan terhadap kinerja yang baik, pelatihan yang memadai, serta evaluasi berkala memperkuat komitmen perusahaan dalam memastikan karyawan memiliki keterampilan yang diperlukan untuk beradaptasi dengan cepat. Selain itu, perusahaan secara aktif memantau perubahan di lingkungan bisnis dan terus berinovasi dengan teknologi terbaru untuk memenuhi kebutuhan mitra bisnis. Struktur organisasi yang berbasis pada tim kecil yang memiliki kebebasan untuk mengambil keputusan juga turut mendukung kinerja yang efisien dan produktif.

Keberhasilan organisasi dapat dipengaruhi oleh budayanya yang mendukung kelincahan. Inovasi dan pengambilan risiko dapat meningkatkan *agility* sebuah organisasi, memungkinkan perusahaan untuk beradaptasi dengan cepat terhadap perubahan pasar dan menemukan peluang baru (Radu, 2023). Ini disebabkan oleh praktik SDM yang *agile*, yang mendorong transparansi dan pengembangan keterampilan, yang sangat penting untuk meningkatkan keterlibatan pegawai dan kinerja (Nargis, 2024).

Indikator kreatifitas yang dapat membantu pertumbuhan perusahaan dan kunci keberhasilan di pasar adalah inovasi. Inovasi organisasi berarti menerapkan dan mengadopsi pendekatan dan praktik baru untuk perubahan di dalam atau di luar organisasi (Ali Zeb, 2021). kinerja bisnis, pangsa pasar, dan pertumbuhan terkait erat dengan inovasi organisasi (Seonghye Lee, 2021). Inovasi mendorong kompetensi yang kuat, menurut penelitian baru-baru ini (Husam Barham, 2020). Manajemen memainkan peran penting dalam meningkatkan proses internal dan eksternal perusahaan dengan menerapkan inovasi. Menurut banyak penulis (Kiarash Fartash, 2018), inovasi perusahaan adalah komponen potensial yang diperlukan untuk mempertahankan pertumbuhan dan profitabilitas bisnis.

Inovasi juga meningkatkan kinerja bisnis dengan meningkatkan pengetahuan, kepuasan, dan fleksibilitas di tempat kerja, yang memungkinkan perusahaan untuk bergerak maju. Inovasi organisasi dapat menciptakan nilai karena mempengaruhi manajemen untuk memungkinkan tindakan inovatif yang meningkatkan efisiensi dan daya saing. Inovasi dikaitkan dengan produk, prosedur, dan kemajuan teknologi. Menurut (Prodromos Chatzoglou, The role of innovation in building competitive advantages: an empirical investigation, , 2018), ini membantu menerapkan strategi pemasaran baru dan lebih baik untuk penelitian kinerja organisasi di masa depan. Jadi, untuk mencapai kesuksesan jangka panjang, inovasi sangat penting. Hanya perusahaan kreatif yang dapat meningkatkan hasil dan tetap stabil di pasar dalam menghadapi perubahan lingkungan (Azeem, Expanding competitive advantage through organizational culture, knowledge sharing and organizational innovation., 2021).

Pt. Infomedia Nusantara sendiri sebagai perusahaan yang mengedepankan inovasi disetiap produk dan perangkat kerja yang dipakai, menurut *website* resmi PT. Infomedia Nusantara mereka telah menggunakan AI (*artificial intelligence*) pada program internal yang mereka miliki sebagai bentuk penerapan inovasi. Seperti contoh, implementasi AI pada *human resource management*, penerapan AI pada *learning manangement system* yang diperuntukan untuk pegawai mereka, dan menciptakan metode *E- recruitment* berbasis AI untuk efisiensi

proses perekrutan. PT. Infomedia Nusantara telah mengambil langkah-langkah inovatif ini untuk menunjukkan komitmen perusahaan untuk memanfaatkan teknologi modern dan menciptakan lingkungan kerja yang lebih efisien dan sesuai dengan perkembangan zaman.

Penulis telah melakukan pra survey terkait penerapan inovasi pada PT. Infomedia Nusantara kepada 30 pegawai mereka dan membuat 4 variabel pengujian diantaranya tentang inovasi organisasi, inovasi produk, inovasi proses, dan inovasi pemasaran. Hal ini dilakukan untuk melihat lebih lanjut penerapan inovasi di Pt. Infomedia Nusantara Fatmawati, hasil yang diperoleh sebagai berikut:

Tabel 1. 3 hasil Pra Survey Inovasi

Pernyataan	Jawaban		Presentase	
	Setuju	Tidak Setuju	Setuju	Tidak Setuju
Perusahaan mendorong kolaborasi lintas departemen untuk meningkatkan efektivitas kerja	30	0	100%	0%
Peningkatan kualitas produk di perusahaan ini merupakan hasil langsung dari metode kerja yang adaptif dan responsif	27	3	90%	10%
Tim kami mampu dengan cepat menyesuaikan proses kerja untuk menghadapi perubahan kebutuhan proyek	26	4	87%	13%
Penerapan strategi promosi yang memanfaatkan teknologi digital dan pendekatan kreatif telah meningkatkan efektivitas kampanye pemasaran kami	30	0	100%	0%

Berdasarkan **tabel 1.3**, hasil pra survey menunjukkan hasil yang positif terkait penerapan inovasi di PT. Infomedia Nusantara, ditambah lagi dengan program mereka yang sebelumnya sudah dipaparkan semakin dapat dipastikan infomedia merupakan perusahaan yang mengedepankan inovasi dan proaktif dalam berinovasi.

Kemampuan untuk menghasilkan inovasi dalam sebuah organisasi juga seringkali ditentukan oleh sejauh mana organisasi dapat menyerap, mengelola dan memanfaatkan informasi serta pengetahuan baru. Konsep ini biasa disebut dengan kapasitas penyerapan (*absorptive capacity*). Organisasi yang agile berkorelasi langsung dengan kapasitas penyerapan. Menurut penelitian, perusahaan yang memiliki kapasitas penyerapan yang lebih tinggi memiliki kemungkinan yang lebih besar untuk mencapai ketangkasan rantai pasokan yang unggul, yang pada gilirannya menghasilkan peningkatan kinerja (Jabarzadeh, 2022). Hasil ini didukung oleh temuan yang menunjukkan bahwa peningkatan kapasitas penyerapan menghasilkan respons yang lebih baik terhadap perubahan pasar, yang memungkinkan organisasi untuk menerapkan strategi yang lebih tangkas (Abourokbah, 2023). Ketangkasan ini tidak hanya bersifat reaktif, tetapi juga memungkinkan inovasi proaktif, yang memungkinkan organisasi untuk mengantisipasi dan mengadaptasi perubahan.

Kapasitas penyerapan juga memengaruhi kinerja karyawan. Menurut penelitian, kapasitas penyerapan individu memengaruhi hasil organisasi, termasuk metrik kinerja (Abubakari, 2022). Penyerapan dan pemanfaatan pengetahuan eksternal secara efektif meningkatkan produktivitas individu selain meningkatkan kemampuan inovasi organisasi (Thanh, 2023). Fakta bahwa budaya yang mendorong berbagi pengetahuan dan pembelajaran berkelanjutan sangat penting untuk meningkatkan kinerja seseorang dan organisasi ditunjukkan oleh hubungan ini (Martinez-Sanchez, 2018).

Penulis telah membuat pra survey terkait penerapan *absorptive capacity* di Pt. Infomedia Nusantara, dengan tujuan agar mengetahui apakah penyerapan pengetahuan eksternal sudah diterapkan oleh Infomedia Nusantara Fatmawati. Pra survey disebar kepada 30 pegawai mereka dan membuat 2 variabel pengujian diantaranya tentang *potential absorptive capacity* dan *realized absorptive capacity*, hasil pra survey sebagai berikut:

Tabel 1. 4 Hasil Pra Survey Absorptive Capacity

Pernyataan	Jawaban		Presentase	
	Setuju	Tidak Setuju	Setuju	Tidak Setuju
Kemampuan organisasi untuk mencari dan mendapatkan pengetahuan dari sumber-sumber eksternal sangat menentukan kemampuan daya saing perusahaan	25	5	83%	17%
Kami secara konsisten berhasil menyesuaikan sistem internal kami untuk memanfaatkan pengetahuan baru dalam menghadapi perubahan di lingkungan eksternal	28	2	93%	7%

Berdasarkan **tabel 1.4** pra survey menunjukkan hasil yang positif. Secara keseluruhan, hasil survei menunjukkan bahwa PT. Infomedia Nusantara tidak hanya mampu menyerap pengetahuan dari sumber luar, tetapi juga mampu memasukkannya ke dalam sistem internal mereka untuk meningkatkan kinerja dan daya saing perusahaan. Ini menunjukkan strategi PT. Infomedia Nusantara dalam mengelola pengetahuan sebagai aset penting.

Pada penelitian ini, berdasarkan data yang telah dipaparkan menunjukkan bahwa *agile work environment*, inovasi dan *absorptive capacity* memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai. Pt. Infomedia Nusantara sendiri, berdasarkan pra survey yang sudah dilakukan terkait 3 variabel *agile work environment*, inovasi, dan *absorptive capacity* menunjukkan hasil yang positif. yang berarti, Pt. Infomedia sudah menerapkan *agile work environment*, inovasi, dan *absorptive capacity* dengan baik. Akan tetapi, hasil data kinerja pegawai yang dimiliki oleh PT. Infomedia Nusantara dari sampel yang diambil sebanyak 308 sampel dari 592 pegawai menunjukkan bahwa 95% pegawai berada pada *middle performance* yaitu dikisaran 51% - 89%, dan hanya 5% dari sampel 308 orang yang berada di *high performance* yaitu dikisaran 90%-100%. Dengan begitu, penulis mengasumsikan terdapat fenomena masalah yang terdapat di Pt. Infomedia Nusantara

Oleh karena itu, berdasarkan fenomena dan data pada latar belakang yang telah diuraikan diatas, maka diperlukan penelitian lebih lanjut. Maka penulis tertarik melakukan penelitian

dengan judul “**Pengaruh Penerapan *Agile Work Environment* Terhadap Kinerja Pegawai PT. Infomedia Nusantara Dengan Inovasi dan *Absorptive Capacity* Sebagai Mediator**”

1.3 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang, maka perumusan masalah yang akan dikaji dalam Penelitian ini adalah:

1. Bagaimana pengaruh *agile work environment* terhadap kinerja pegawai PT. infomedia Nusantara?
2. Bagaimana pengaruh *agile work environment* terhadap inovasi pada PT. Infomedia Nusantara?
3. Bagaimana pengaruh *agile work environment* terhadap *Absorptive capacity* pada PT. Infomedia Nusantara?
4. Apakah inovasi memediasi hubungan antara penerapan *agile work environment* dan kinerja pegawai PT. Infomedia Nusantara?
5. Apakah *absorptive capacity* memediasi hubungan antara penerapan *agile work environment* dan kinerja pegawai PT. Infomedia Nusantara?
6. Bagaimana pengaruh inovasi terhadap kinerja pegawai PT. Infomedia Nusantara?
7. Bagaimana pengaruh *absorptive capacity* terhadap kinerja pegawai PT. Infomedia Nusantara?

1.4 Tujuan Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah diatas, maka tujuan Penelitian yang akan diuji dalam Penelitian ini adalah:

1. Mengetahui pengaruh *agile work environment* terhadap kinerja pegawai PT. Infomedia Nusantara.
2. Mengetahui pengaruh *agile work environment* terhadap inovasi pada PT. Infomedia Nusantara
3. Mengetahui pengaruh *agile work environment* terhadap *absorptive capacity* pada PT. Infomedia Nusantara
4. Untuk mengetahui apakah inovasi memediasi hubungan antara penerapan *agile work environment* dan kinerja pegawai PT. Infomedia Nusantara.
5. Untuk mengetahui apakah *absorptive capacity* memediasi hubungan antara penerapan *agile work environment* dan kinerja pegawai PT. Infomedia Nusantara.
6. Mengetahui pengaruh inovasi terhadap kinerja pegawai PT. Infomedia Nusantara.

7. Mengetahui pengaruh *absorptive capacity* terhadap kinerja pegawai PT. Infomedia Nusantara.

1.5 Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memiliki manfaat, baik secara teoritis maupun praktis sebagai berikut:

a. Manfaat secara Teoritis

Penelitian ini diharapkan mampu memberikan dampak terhadap perluasan pemahaman terhadap metode *agile work environment* dan juga diharapkan dapat berguna bagi akademisi di bidang sumber daya manusia terutama yang berkaitan dengan penerapan metode *agile work environment*, inovasi, *absorptive capacity*, dan kinerja pegawai. Serta penulis berharap penelitian ini dapat menjadi referensi bagi Penelitian-Penelitian selanjutnya.

b. Manfaat secara Praktis

Penelitian ini diharapkan mampu menjadi bahan evaluasi bagi PT. Infomedia Nusantara dalam penerapan kerja dengan menggunakan metode *agile work environment* yang telah mereka lakukan terhadap kinerja pegawai mereka. Dengan tujuan agar PT. Infomedia Nusantara dapat mengetahui seberapa efektif dan seberapa besar pengaruh metode *agile* ini terhadap inovasi, kemampuan menyerap, dan kinerja pegawai mereka.

1.6 Waktu dan Periode Penelitian

Penelitian ini akan dilakukan pada November 2024 – Maret 2025 pada kantor pusat PT. Infomedia Nusantara yang bertempat di Jl. RS. Fatmawati Raya, Jakarta Selatan. Dilakukan secara langsung untuk pengambilan data dan mendapatkan informasi yang akurat terkait pengaruh penerapan *agile work environment* terhadap kinerja pegawai PT. Infomedia Nusantara yang dimediasi oleh inovasi dan *absorptive capacity*.

1.7 Sistematika Penelitian Tesis

Untuk mempermudah pembaca dalam memahami serta mendapatkan gambaran dalam penulisan tesis ini, berikut adalah sistematika penulisan dalam tesis ini

BAB 1 PENDAHULUAN

Bab ini berisi penjelasan dan uraian mengenai objek yang diteliti secara umum seperti, latar belakang penelitian, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, waktu dan periode penelitian serta sistematika penulisan.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Pada bab ini diuraikan mengenai landasan teori yang digunakan, penelitian terdahulu dan kerangka penelitian teoritis.

BAB III METODE PENELITIAN

Pada bab ini diuraikan mengenai jenis penelitian dan sumber data, metode pengumpulan data dan metode analisis.

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

Pada bab ini menguraikan hasil penelitian dan analisis tentang pengaruh *agile work envirointment* terhadap kinerja pegawai Pt. Infomedia Nusantara yang dimediasi oleh inovasi dan *absorptive capacity*

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

Pada bab ini menguraikan simpulan dari hasil penelitian dan saran yang dapat digunakan sebagai pertimbangan bagi pihak berkepentingan.