BAB II

KAJIAN PUSTAKA DAN HIPOTESIS PENELITIAN

A. Kajian Pustaka

1. *Grand theory*

Social Cognitive Theory menurut Bandura *et al.* (1997,1986) sebagai landasan utama yang mendasari posisi *Digital Competence* dalam penelitian ini. Teori ini dikemukakan oleh Bandura *et al.* (1986) dan dikembangkan lebih lanjut pada 1997, menjelaskan bahwa perilaku manusia terbentuk melalui interaksi timbal balik (*reciprocal determinism*) antara antara faktor personal, perilaku, dan lingkungan, dengan *selfefficacy*, yaitu keyakinan individu terhadap kapasitasnya untuk mencapai hasil tertentu (Bandura, 1997). Konteks penelitian ini, *Digital Competence* memberikan *mastery experience* yang membentuk *selfefficacy* dan kesiapan psikologis individu (*Digital Readiness*), yang pada akhirnya mendorong *Innovative Work Behavior*. Relevansi *Social Cognitive Theory* sebagai *grand theory* tunggal diperkuat secara empiris oleh temuan Chen *et al.* (2024) yang membuktikan bahwa *Digital Competence* berpengaruh signifikan terhadap *selfefficacy* karyawan pada perusahaan R&D di China, yang selanjutnya mendorong terbentuknya *Innovative Work Behavior*.

Technology Readiness Theory menurut Parasuraman (2000) mendefinisikan kesiapan teknologi sebagai *gestalt* mental yang terbentuk dari akumulasi keyakinan dan pengalaman individu terhadap teknologi, dan berfungsi sebagai variabel anteseden yang memengaruhi adopsi teknologi

secara actual. Relevansi *Technology Readiness Theory* sebagai teori pendukung (*middle-range theory*) pertama yang memperkuat *Social Cognitive Theory*, kompetensi digital semata tidak otomatis menjadi tindakan inovatif tanpa kesiapan psikologis yang memadai, sehingga teori ini melandasi penempatan *Digital Readiness* sebagai variabel mediasi yang menghubungkan *Digital Competence* dengan *Innovative Work Behavior*, sebagaimana diperkuat oleh temuan Kaur (2025) yang membuktikan bahwa *Digital Readiness* berperan sebagai mediator penuh dalam hubungan antara kepemimpinan digital dan inovasi karyawan. Teece (2007) mendefinisikan *dynamic capability* sebagai kemampuan mengintegrasikan, membangun, dan mengonfigurasi ulang kompetensi internal maupun eksternal guna menghadapi lingkungan yang berubah cepat. Teece (2007) merinci *dynamic capability* ke dalam tiga klaster kapabilitas, yaitu *sensing* (mengidentifikasi dan menilai peluang), *seizing* (memobilisasi sumber daya untuk menangkap peluang), dan *transforming* (melakukan pembaruan berkelanjutan agar tetap relevan).

Dynamic Capability Theory berfungsi sebagai teori pendukung (*middle-range theory*) kedua yang melengkapi *Social Cognitive Theory* dengan menjelaskan bagaimana *Digital Competence* berperan sebagai kapabilitas dinamis pada level individu yang mendorong *Innovative Work Behavior* secara langsung. Pada *freelance content creator* Generasi Z, hal ini tercermin dari kemampuan *sensing* mengidentifikasi tren dan peluang konten, *seizing* memanfaatkan kompetensi digital untuk merealisasikannya,

dan *transforming* memperbarui strategi konten secara berkelanjutan merespons perubahan algoritma dan preferensi audiens. *Innovative Work Behavior* pada penelitian ini merupakan manifestasi perilaku dari *dynamic capability* pada level individu yang menjadikan kompetensi digital sebagai modal utama yang dikonfigurasi ulang secara dinamis.

2. *Innovative Work Behavior*

a. Pengertian *Innovative Work Behavior*

Kajian mengenai *Innovative Work Behavior* (IWB) berakar dari studi inovasi pada level organisasi yang dipelopori oleh Kanter (1988), Farr, (1989), yang mulai menggeser perhatian dari faktor organisasional menuju perilaku inovatif individual sebagai unit analisis yang lebih mikro. Scott & Bruce (1994) menjadi salah satu yang pertama mengonseptualisasikan IWB secara eksplisit pada level individu, yang mendefinisikannya sebagai perilaku individu yang kompleks mencakup serangkaian tindakan dalam mengidentifikasi masalah, menghasilkan ide, mencari dukungan, dan mengimplementasikan ide ide tersebut dalam konteks pekerjaan. Mereka menegaskan bahwa IWB bukan sekadar kreativitas dalam menghasilkan ide, melainkan proses sosial dan perilaku bertahap yang melibatkan implementasi nyata dari ide tersebut.

Janssen (2000) memberikan definisi yang paling banyak diadopsi dalam literatur akademik, yaitu *Innovative Work Behavior* sebagai penciptaan, pengenalan, dan penerapan ide ide baru yang disengaja

(*intentional*) dalam suatu peran kerja, kelompok, atau organisasi, dengan tujuan memberikan manfaat bagi kinerja peran, kelompok, atau organisasi tersebut. Definisi ini menegaskan dua karakteristik fundamental IWB, yaitu sifatnya yang intensional (bukan kebetulan) dan orientasinya terhadap manfaat nyata bagi pekerjaan.

De Jong & Den Hartog (2010) memperkaya definisi tersebut dengan mendefinisikan IWB sebagai perilaku individu yang bertujuan untuk menghasilkan, mengenalkan, dan menerapkan gagasan-gagasan baru yang memberikan nilai tambah dalam pekerjaan. Lebih lanjut, konsep ini menekankan bahwa IWB bukanlah suatu fenomena tunggal, melainkan sebuah proses berjenjang yang dapat diobservasi serta diukur pada setiap fasenya. Berdasarkan sintesis berbagai definisi tersebut, *Innovative Work Behavior* dalam penelitian ini dimaknai sebagai serangkaian perilaku individu yang bersifat intensional, mencakup pembangkitan ide, advokasi terhadap ide, hingga berdampak pada implementasi praktis, yang dalam konteks *freelance content creator* dioperasionalkan melalui kemampuan menghasilkan, mempromosikan, serta mengaktualisasikan ide-ide konten baru secara konsisten dan berkesinambungan.

b. Karakteristik / Dimensi *Innovative Work Behavior*

Menurut Janssen (2000), Terdapat tiga dimensi yang menjadi model yang paling banyak diimplementasikan dan tervalidasi dalam berbagai penelitian empiris:

1) *Idea generation* (Pembangkitan Ide).

Tahap ini mencakup pengidentifikasian peluang atau permasalahan dalam pekerjaan dan pengembangan ide ide baru yang kreatif serta potensial berguna sebagai respons terhadap peluang atau masalah tersebut. *Freelance content creator*, dimensi ini tercermin dari kemampuan secara aktif menghasilkan ide ide konten baru yang orisinal, relevan dengan tren terkini, dan berpotensi menarik bagi *audiens*.

2) *Idea promotion* (Promosi Ide).

Tahap ini mencakup upaya mencari dukungan terhadap ide yang dihasilkan, membangun aliansi dengan pihak pihak yang relevan, serta meyakinkan *audiens*, klien, atau pemangku kepentingan mengenai manfaat dan nilai dari ide tersebut. Pada *content creator*, ini tercermin dari kemampuan meyakinkan *audiens* tentang keunikan dan nilai konten yang dihasilkan, serta membangun kepercayaan (*trust*) yang mendorong *audiens* untuk terus mengikuti dan mendukung kreatornya.

3) *Idea realization* (Realisasi Ide).

Tahap ini mencakup pengembangan ide menjadi karya nyata yang diterapkan dan diuji secara aktual dalam pekerjaan, termasuk pemecahan hambatan implementasi dan penyempurnaan ide melalui iterasi berdasarkan umpan balik. *Content creator*, ini

tercermin dari konsistensi dalam memproduksi dan mempublikasikan konten berkualitas yang merupakan realisasi dari ide ide kreatif yang sebelumnya dihasilkan.

c. Faktor yang Memengaruhi *Innovative Work Behavior*

Menurut kajian sistematis literatur IWB De Jong & Den Hartog (2010), Janssen (2000), Scott & Bruce (1994), Srirahayu *et al*. (2023), faktor faktor yang memengaruhi IWB dapat dikelompokkan ke dalam tiga klaster utama:

1) Faktor personal/individual**.**

Motivasi intrinsik, *selfefficacy*, kreativitas individual, orientasi belajar, dan kompetensi yang relevan dengan pekerjaan terbukti secara konsisten berpengaruh positif terhadap IWB. Dalam konteks penelitian ini, *Digital Competence* berfungsi sebagai faktor personal yang memberikan modal kapabilitas bagi *content creator* untuk menginisiasi dan mengeksekusi ide ide inovatif, sedangkan *Digital Readiness* berfungsi sebagai faktor personal psikologis yang menentukan kesiapan individu untuk berani berinovasi dalam menghadapi perubahan teknologi.

2) Faktor kelompok/tim kerja (*work group*).

Dukungan rekan kerja, iklim tim yang mendukung inovasi (*supportive team climate*), dan kualitas hubungan antar anggota tim terbukti memengaruhi IWB. *Freelance content creator*, faktor ini tercermin dari keterlibatan dalam komunitas kreator, interaksi

dengan sesama *content creator* melalui kolaborasi, serta iklim kreatif yang terbangun di komunitas tersebut.

3) Faktor kepemimpinan (*leadership*).

Gaya kepemimpinan transformasional, iklim inovasi yang diciptakan oleh *pemimpin*, serta pemberian otonomi kepada individu terbukti berpengaruh signifikan terhadap IWB (De Jong & Den Hartog, 2010, Scott & Bruce, 1994). *Freelance content creator*, faktor ini dapat dianalogikan pada pengaruh *role model* digital atau mentor kreatif yang menginspirasi dan memberikan kebebasan berekspresi kepada *content creator* muda.

d. Manfaat *Innovative Work Behavior*

IWB yang tinggi memberikan manfaat yang telah terbukti secara empiris, baik bagi individu maupun di tingkat yang lebih luas.

1) Bagi individu *content creator*

Tingginya IWB berdampak positif signifikan terhadap kualitas serta keaslian (*originality*) konten, mendorong pertumbuhan audiens yang lebih alami (*organic growth*), dan memicu peningkatan pendapatan melalui skema diversifikasi serta inovasi format konten. Industry konten yang *highly dynamic*, *content creator* dengan karakteristik IWB yang tinggi cenderung lebih adaptif dan berkelanjutan (*sustainable*), berkat kemampuan merealisasikan pembaharuan serta diferensiasi nilai (*value differentiation*) bagi para penikmat kontennya.

2) Bagi ekosistem industri kreatif digital,

Kontribusi IWB individu *content creator* secara agregat mendorong diversifikasi konten digital yang lebih kaya, meningkatkan kualitas rata rata konten di platform, dan mendorong inovasi format konten yang pada akhirnya menguntungkan seluruh ekosistem mulai dari platform digital, merek pengiklan, hingga *audiens* yang menikmati konten berkualitas tinggi.

Perspektif MSDM, individu dengan IWB tinggi merupakan aset sumber daya manusia yang berharga, baik pada level organisasi formal maupun pada level pekerja independen, karena mereka secara proaktif menciptakan nilai baru melalui perilaku kerjanya tanpa perlu dorongan dari luar. de Jong & den Hartog (2010) menegaskan bahwa IWB merupakan prediktor signifikan bagi kinerja individu, produktivitas tim, dan keunggulan kompetitif organisasi dalam jangka panjang.

e. Indikator *Innovative Work Behavior*

Penelitian ini menggunakan tiga referensi indikator berikut untuk mengukur *Innovative Work Behavior* secara kontekstual pada *freelance content creator* Generasi Z pada platform *TikTok*.

Menurut Janssen (2000). Indikator yang digunakan mencakup tiga dimensi:

1) *Idea generation* (Penciptaan Ide)

Dimensi ini merupakan tahap awal dari perilaku inovatif, yaitu kemampuan individu dalam mengidentifikasi peluang,

kesenjangan, atau masalah yang ada, kemudian menghasilkan ide, gagasan, atau solusi baru yang orisinal untuk merespons kondisi tersebut.

2) *Idea promotion* (Promosi Ide)

Dimensi ini berkaitan dengan upaya individu untuk mencari dukungan terhadap ide yang telah dihasilkan, meyakinkan pihak lain mengenai nilai dan manfaat dari ide tersebut, serta membangun jaringan atau koalisi yang mendukung implementasi ide.

3) *Idea realization* (Realisasi Ide)

Dimensi ini merupakan tahap akhir yang mencakup kemampuan individu dalam mewujudkan ide atau gagasan menjadi produk, proses, atau prosedur nyata yang dapat diterapkan dan memberikan manfaat secara konkret.

Menurut De Jong & Den Hartog (2010), indikator yang digunakan mencakup empat dimensi:

1) *Idea Exploration*

Merupakan tahap awal berupa proses aktif individu dalam mengamati tren, memindai lingkungan, serta mengidentifikasi peluang atau kesenjangan sebelum sebuah ide konkret dirumuskan.

2) *Idea generation*

Merupakan proses pembangkitan gagasan atau ide kreatif yang dihasilkan berdasarkan hasil eksplorasi pada tahap sebelumnya.

3) *Idea Championing*

Merupakan upaya proaktif individu dalam memperjuangkan, mempresentasikan, dan meyakinkan pihak lain mengenai nilai serta manfaat dari ide yang dihasilkan, sehingga ide tersebut memperoleh dukungan untuk diwujudkan.

4) *Idea Implementation*

Merupakan tahap akhir berupa penerapan nyata dari ide yang telah diperjuangkan, sehingga menghasilkan luaran konkret yang dapat dinikmati atau dimanfaatkan oleh pihak lain.

Menurut Noerchoidah *et al.* (2026). Dalam konteks industri kreatif digital Indonesia, penelitian ini mengoperasionalkan IWB melalui tiga indikator kontekstual:

1) *Creative idea initiation* (Inisiasi Ide Kreatif)

Merupakan kemampuan individu dalam memulai dan menghasilkan ide konten yang orisinal serta relevan dengan tren terkini yang berkembang di industri kreatif digital.

2) *Idea advocacy* (Advokasi Ide)

Merupakan kemampuan individu dalam membangun kepercayaan audiens terhadap nilai dan keunikan konten yang dihasilkan.

3) *Implementation consistency* (Konsistensi Implementasi)

Merupakan konsistensi individu dalam mewujudkan ide menjadi konten yang dipublikasikan secara rutin dan berkualitas.

3. *Digital Readiness*

a. Pengertian *Digital Readiness*

Parasuraman (2000) mendefinisikan *technology readiness* yang kemudian diadaptasi luas menjadi konsep *Digital Readiness* sebagai kecenderungan seseorang untuk merangkul dan menggunakan teknologi baru guna mencapai tujuan dalam kehidupan rumah tangga maupun pekerjaan. Ia menggambarkannya sebagai kondisi psikologis menyeluruh (*an overall state of mind*) yang terbentuk dari gabungan pendukung dan penghambat mental yang secara kolektif menentukan kecenderungan seseorang untuk menggunakan teknologi baru. Parasuraman, Colby (2015) memperbarui dan menyederhanakan kerangka ini melalui TRI 2.0, yang mempertahankan empat dimensi dasar namun dengan item pengukuran yang lebih ringkas dan relevan dengan perkembangan teknologi kontemporer seperti internet berkecepatan tinggi, *mobile commerce*, media sosial, dan *cloud computing*.

Höyng & Lau (2023) memperluas konsep ini dengan mengonseptualisasikan *intentional Digital Readiness* sebagai sejauh mana individu bersedia mengerahkan energi dan upaya untuk terlibat dengan teknologi digital, bukan sekadar memiliki sikap positif secara pasif. Definisi ini menambahkan elemen intensionalitas dan kesediaan aktif untuk berusaha, yang sangat relevan bagi *freelance content creator* yang sepenuhnya bergantung pada inisiatif individu dalam

memperbarui keterampilan digitalnya. Berdasarkan sintesis definisi tersebut, *Digital Readiness* dalam penelitian ini dimaknai sebagai kecenderungan psikologis dan kesediaan aktif individu untuk menerima, beradaptasi, dan memanfaatkan teknologi digital secara optimal dalam menjalankan aktivitas kerjanya secara mandiri.

b. Karakteristik atau Dimensi *Digital Readiness*

Parasuraman (2000) mengidentifikasi empat dimensi *Digital Readiness* (*Technology Readiness Index*) yang terbagi menjadi dua kelompok, yaitu dimensi pendukung (*enablers*) dan dimensi penghambat (*inhibitors*):

1) *Optimism*

Dimensi pendukung, *Optimisme* mencerminkan pandangan positif terhadap teknologi dan keyakinan bahwa teknologi memberikan kontrol, fleksibilitas, dan efisiensi yang lebih besar dalam kehidupan. Individu yang optimis terhadap teknologi melihat teknologi baru sebagai peluang, bukan ancaman, dan cenderung merespons perubahan platform maupun fitur baru dengan antusias.

2) *Inovatifitas*

Dimensi pendukung, Inovatifitas mencerminkan kecenderungan untuk menjadi perintis teknologi (*technology pioneer*) dan pemikir teknologi (*thought leader*), yaitu individu yang senang mencoba dan mengeksplorasi teknologi baru lebih

awal dari orang orang di sekitarnya. Konteks *freelance content creator*, dimensi ini tercermin dari kecenderungan individu untuk secara proaktif mengadopsi dan memanfaatkan fitur-fitur baru pada platform digital sebelum menjadi tren umum. Perilaku tersebut menunjukkan kesiapan dalam merespons perkembangan teknologi yang dapat mendukung proses penciptaan konten secara lebih inovatif.

3) Ketidaknyamanan

Dimensi penghambat ketidaknyamanan mencerminkan persepsi kurangnya kontrol terhadap teknologi serta perasaan kewalahan olehnya. Individu dengan skor *discomfort* tinggi cenderung merasa tertekan atau frustrasi ketika berhadapan dengan teknologi yang kompleks atau tidak familiar, sehingga menghambat kemampuannya untuk mengadopsi teknologi baru secara efektif.

4) Ketidakamanan

Dimensi penghambat ketidakamanan mencerminkan ketidakpercayaan terhadap teknologi dan kekhawatiran terhadap konsekuensi negatif dari penggunaannya, seperti risiko privasi, keamanan data, atau kecurangan daring. Dimensi ini dapat menghambat *content creator* dalam memanfaatkan fitur fitur platform baru yang membutuhkan berbagi data personal.

Keempat dimensi ini bersifat relatif independen satu sama lain, sehingga seorang individu dapat secara bersamaan memiliki tingkat *optimisme* yang tinggi sekaligus tingkat *insecurity* yang juga tinggi (Parasuraman & Colby 2015, Parasuraman 2000). Skor *Digital Readiness* diperoleh dengan memperhitungkan dimensi pendukung secara positif dan dimensi penghambat secara terbalik (*reverse scoring*).

c. Faktor yang Memengaruhi *Digital Readiness*

Beberapa faktor terbukti memengaruhi tingkat *Digital Readiness* individu, baik dari sisi internal maupun eksternal.

1) *Digital Competence* individu

Demircan *et al.* (2025) membuktikan bahwa penguasaan kompetensi teknologi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kesiapan digital individu. Individu yang memiliki *Digital Competence* tinggi terutama pada dimensi *problem solving* dan *digital content creation* cenderung memiliki tingkat *optimisme* dan inovatifitas yang lebih tinggi terhadap teknologi baru karena pengalaman keberhasilan teknis sebelumnya (*mastery experience*) membentuk keyakinan diri yang kuat (Bandura, 1997).

2) Pengalaman dan eksposur teknologi

Intensitas dan lamanya penggunaan teknologi digital terbukti meningkatkan dimensi *optimisme* dan inovatifitas, sekaligus menurunkan dimensi *discomfort* dan *insecurity* seiring

bertambahnya rasa familiar dengan teknologi (Parasuraman & Colby, 2015). *Freelance content creator*, *Digital Readiness* tercermin dari kesiapan individu untuk mengadopsi dan memanfaatkan teknologi digital secara optimal. Kesiapan tersebut dapat terlihat melalui pengalaman yang dimiliki dalam menjalankan profesi serta kemampuan menguasai berbagai platform digital yang mendukung proses produksi dan distribusi konten.

3) Dukungan sosial dan komunitas

Azzahra *et al.* (2025)menemukan bahwa budaya organisasi yang mendukung inovasi berpengaruh terhadap *Digital Readiness* individu melalui peningkatan rasa percaya diri digital. Dalam konteks *freelance content creator*, keberadaan komunitas kreator yang *suportif*, *mentor digital*, atau *peer learning* terbukti dapat meningkatkan kesiapan psikologis individu dalam menghadapi perubahan teknologi.

4) Kepemimpinan digital

Kaur (2025) membuktikan bahwa kepemimpinan digital (*digital leadership*) berpengaruh positif signifikan terhadap *Digital Readiness* karyawan pada konteks pekerja *hybrid*. Meskipun *freelance content creator* tidak berada dalam struktur kepemimpinan formal, *role model* digital seperti *content creator* senior atau *thought leader* di industri konten memiliki fungsi yang

serupa dalam menginspirasi dan meningkatkan kesiapan digital pengikutnya.

d. Manfaat *Digital Readiness*

Digital Readiness yang tinggi memberikan manfaat strategis bagi *freelance content creator* Generasi Z dalam berbagai aspek berikut.

1) Dalam konteks adaptasi teknologi

Individu dengan *Digital Readiness* tinggi mampu lebih cepat mengadopsi fitur fitur baru pada platform digital, beradaptasi terhadap perubahan algoritma, dan mengeksploitasi peluang yang ditawarkan teknologi baru sebelum pesaingnya. Kondisi ini memberikan keunggulan kompetitif yang signifikan di tengah pesatnya laju perubahan dalam industri konten digital (Höyng & Lau, 2023).

2) Dalam konteks inovasi

Tingginya tingkat *Digital Readiness* mendorong individu untuk secara aktif mengeksplorasi pendekatan konten baru, bereksperimen dengan berbagai format kreatif mutakhir, serta mengimplementasikan gagasan-gagasan inovatif meskipun dihadapkan pada risiko kegagalan. Kaur (2025) membuktikan bahwa *Digital Readiness* berperan memediasi hubungan antara kepemimpinan digital dan inovasi karyawan, sementara Azzahra *et al.* (2025) mengonfirmasi efek mediasi serupa dalam konteks Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah (UMKM) di Indonesia.

3) Dalam konteks kesejahteraan psikologis

Digital Readiness yang tinggi menurunkan tingkat stres teknologi (*technostress*) yang lazim dialami pekerja digital mandiri ketika menghadapi perubahan platform yang tidak terduga. Individu dengan *optimisme* dan inovatifitas tinggi terhadap teknologi cenderung memaknai perubahan sebagai tantangan yang merangsang, bukan sebagai ancaman yang mengancam.

e. Indikator *Digital Readiness*

Pengukuran *Digital Readiness* pada penelitian ini dilakukan secara komprehensif dengan mengacu pada tiga referensi indicator untuk mengukur secara komprehensif.

Menurut Parasuraman (2000) *Technology Readiness Index* (TRI). Indikator pertama mencakup empat dimensi sebagai berikut:

1) *Optimism* (Optimisme)

Merupakan dimensi pendorong yang mencerminkan keyakinan positif individu bahwa teknologi memberikan kontrol, fleksibilitas, dan efisiensi yang lebih besar dalam kehidupan maupun pekerjaan.

2) *Innovativeness* (Inovativitas)

Merupakan dimensi pendorong yang mencerminkan kecenderungan individu untuk menjadi perintis (*early adopter*) dan pemimpin pemikiran (*thought leader*) dalam penggunaan teknologi baru.

3) *Discomfort* (Ketidaknyamanan)

Merupakan dimensi penghambat yang mencerminkan perasaan kewalahan dan kurangnya kontrol individu terhadap teknologi, sehingga menimbulkan persepsi bahwa penggunaan teknologi memerlukan kemampuan yang sulit untuk dikuasai, yang pada akhirnya dapat mengurangi kesiapan individu dalam mengadopsi teknologi digital.

4) *Insecurity*

Merupakan dimensi penghambat yang mencerminkan ketidakpercayaan individu terhadap teknologi, termasuk kekhawatiran terhadap risiko keamanan data, privasi, maupun potensi kerugian akibat penggunaan teknologi.

Menurut Höyng & Lau (2023) Intentional *Digital Readiness* merupakan salah satu indikator yang digunakan, mencakup dua dimensi tambahan sebagai berikut:

1) *Willingness to engage* (Kesediaan untuk Terlibat)

Merupakan kesediaan aktif individu untuk terlibat dan mempelajari teknologi baru secara mandiri, tanpa harus didorong atau dipaksa oleh faktor eksternal.

2) *Proactive adaptation* (Adaptasi Proaktif)

Merupakan kemampuan individu untuk beradaptasi secara proaktif terhadap perubahan teknologi tanpa menunggu dorongan

dari pihaklain, termasuk kemampuan mengantisipasi perubahan sebelum benar-benar terjadi.

Menurut Azzahra *et al.* (2025) dalam konteks UMKM Indonesia, mengukur *Digital Readiness*, penelitian ini mengoperasionalkan konstruk tersebut ke dalam tiga aspek utama, yaitu *technology acceptance attitude*, *digital confidence*, dan *adaptation willingness*, yang dianggap paling relevan dengan konteks *freelance content creator* Generasi Z

1) *Technology acceptance attitude* (Sikap Penerimaan Teknologi)

   Dimensi ini mengindikasikan efikasi diri digital (*digital self-efficacy*), yaitu keyakinan atas kapasitas diri individu untuk mengoperasikan teknologi secara mandiri dan otonom, tanpa ketergantungan pada dukungan kelembagaan maupun pihak eksternal.

2) *Digital confidence* (Kepercayaan Diri Digital)

   Mencerminkan kepercayaan diri seseorang dalam menggunakan teknologi digital secara independen, tanpa bergantung pada dukungan institusional ataupun pihak lain.

3) *Adaptation willingness* (Kemauan Beradaptasi)

   Dimensi ini mencerminkan kapabilitas dan komitmen individu untuk mengadopsi pembelajaran berkelanjutan (*continuous learning*) serta beradaptasi terhadap dinamika evolusi platform maupun ekosistem digital.

4. *Digital Competence*

a. Pengertian *Digital Competence*

Konsep *Digital Competence* telah mengalami perkembangan definisi yang cukup signifikan seiring berevolusinya lanskap teknologi digital. *Literacy* (1997) menjadi salah satu yang pertama memperkenalkan istilah ini melalui konsep digital *literacy* sebagai kemampuan memahami dan menggunakan informasi dari berbagai sumber digital. Ferrari (2013) mendefinisikan *Digital Competence* sebagai seperangkat pengetahuan, keterampilan, sikap, kemampuan, strategi, dan kesadaran yang dibutuhkan saat menggunakan teknologi informasi dan komunikasi (TIK) serta media digital untuk menyelesaikan tugas, memecahkan masalah, berkomunikasi, mengelola informasi, berkolaborasi, menciptakan, dan berbagi pengetahuan.

Definisi yang paling banyak dijadikan acuan dalam literatur akademik adalah yang dikemukakan oleh Ferrari (2013)melalui kerangka *Digital Competence Framework for Citizens* (DigComp) Vuorikari *et al.* (2016), yang mendefinisikan *Digital Competence* sebagai penggunaan teknologi digital secara percaya diri, kritis, dan bertanggung jawab untuk belajar, bekerja, dan berpartisipasi dalam masyarakat yaitu kombinasi dari pengetahuan, keterampilan, dan sikap. Definisi ini kemudian disempurnakan oleh Vuorikari *et al.* (2016) melalui DigComp 2.1 yang mempertegas bahwa *Digital Competence*

bukan sekadar kemampuan teknis mengoperasikan perangkat, melainkan mencakup dimensi kognitif, praktis, dan afektif dalam berinteraksi dengan teknologi digital secara bertanggung jawab dan kritis.

Laar *et al.* (2017) memperkaya perspektif ini dari sudut pandang kebutuhan dunia kerja abad ke 21 dengan mendefinisikan *Digital Competence* sebagai kapasitas individu untuk memanfaatkan TIK dalam mendukung pembelajaran sepanjang hayat dan pemikiran tingkat tinggi (*higher order thinking*), yang mencakup keterampilan teknis, manajemen informasi, komunikasi, kolaborasi, berpikir kritis, kreativitas, dan pemecahan masalah. Berdasarkan sintesis dari berbagai batasan konseptual tersebut, *Digital Competence* dalam penelitian ini didefinisikan sebagai kombinasi dinamis yang mengintegrasikan pengetahuan, keterampilan teknis, kapabilitas kognitif tingkat tinggi (*higher-order thinking skills*), serta sikap kritis dan bertanggung jawab. Kombinasi ini mermungkinkan individu untuk mengeksploitasi teknologi digital secara efektif, etis, dan adaptif dalam mencapai tujuan personal maupun profesional

b. Karakteristik atau Dimensi *Digital Competence*

Menurut kerangka DigComp yang dikembangkan oleh Ferrari (2013) dan disempurnakan oleh Vuorikari *et al.* (2016), *Digital Competence* dioperasionalkan melalui lima dimensi utama yang saling

memengaruhi, sehingga membentuk konstruk komprehensif berperspektif multidimensi:

1) *Information and Data Literacy* (Literasi Informasi dan Data)

   Kemampuan untuk merumuskan kebutuhan informasi, menemukan dan mengambil data digital, menilai relevansi, kualitas, dan kredibilitas sumber informasi, serta menyimpan, mengelola, dan mengorganisasi data dan konten digital dengan tepat. *Freelance content creator*, dimensi ini tercermin dari kemampuan melakukan riset konten secara mendalam, menyaring informasi yang akurat, dan mengelola aset konten secara terstruktur.

2) *Communication and collaboration* (Komunikasi dan Kolaborasi),

   Kemampuan berinteraksi, berkomunikasi, dan berkolaborasi melalui teknologi digital sambil memperhatikan norma budaya dan generasi yang beragam, termasuk kemampuan mengelola identitas digital dan melindungi reputasi daring. Dimensi ini sangat relevan bagi *content creator* dalam membangun dan mempertahankan hubungan dengan *audiens* serta berkolaborasi dengan *brand* atau sesama kreator.

3) *Digital content creation* (Penciptaan Konten Digital),

   Kemampuan menciptakan, mengedit, dan mengembangkan konten digital dalam berbagai format mulai dari teks, gambar, audio, video, hingga animasi termasuk pemahaman terhadap hak

cipta, lisensi, serta ekspresi kreatif berbasis teknologi. Ini merupakan dimensi inti bagi profesi *content creator* yang keseluruhan aktivitas kerjanya berpusat pada produksi dan distribusi konten digital.

4) *Safety* (Keamanan Digital)

Kemampuan melindungi perangkat, data pribadi, dan privasi individu dalam lingkungan digital, termasuk kesadaran terhadap risiko keamanan daring, pengelolaan jejak digital, serta pemeliharaan kesehatan fisik dan mental dalam penggunaan teknologi.

5) *Problem solving* (Pemecahan Masalah Digital)

Kemampuan mengidentifikasi kebutuhan dan permasalahan teknis, menemukan solusi kreatif berbasis teknologi, serta terus memperbarui kompetensi digital seiring perkembangan teknologi. Dimensi ini mencakup kemampuan untuk memilih teknologi yang tepat, beradaptasi terhadap perubahan platform, dan mengembangkan kompetensi baru secara mandiri.

c. Faktor yang Memengaruhi *Digital Competence*

Factor utama yang memengaruhi tingkat *Digital Competence* individu. Berdasarkan sintesis temuan empiris dari berbagai konteks penelitian, faktor-faktor tersebut dapat dikategorisasikan ke dalam beberapa kelompok utama sebagai berikut.

1) Faktor demografis individual.

Usia (*age*) terbukti memengaruhi dimensi komunikasi dan kolaborasi digital, individu yang lebih muda terutama Generasi Z sebagai *digital native* umumnya menunjukkan penguasaan yang lebih tinggi pada dimensi ini dibandingkan generasi yang lebih tua (Petropoulou *et al.* 2024). Tingkat pendidikan (*educational level*) juga terbukti memengaruhi dimensi *digital content creation*, di mana individu dengan latar pendidikan lebih tinggi cenderung menunjukkan kemampuan yang lebih baik dalam menciptakan konten digital yang berkualitas.

2) Akses dan intensitas penggunaan teknologi.

Kepemilikan dan penggunaan PC atau komputer terbukti memengaruhi dimensi *Information and Data Literacy* serta *problem solving*, sedangkan kepemilikan dan penggunaan smartphone memengaruhi dimensi komunikasi dan kolaborasi (Petropoulou *et al.* 2024). Intensitas penggunaan internet yang lebih tinggi secara konsisten berkorelasi positif dengan tingkat literasi informasi digital individu.

3) Lingkungan belajar dan pelatihan.

Akses terhadap program pelatihan digital, baik formal melalui institusi pendidikan maupun informal melalui *selflearning* di platform digital, terbukti berkontribusi signifikan terhadap peningkatan kompetensi digital individu (Laar *et al.* 2017). Bagi

freelance content creator yang tidak memiliki akses ke pelatihan institusional, intensitas *selfdirected learning* melalui tutorial daring, komunitas kreator, dan eksperimentasi mandiri menjadi faktor penentu utama pengembangan kompetensi digitalnya.

4) Motivasi dan orientasi digital.

Motivasi intrinsik untuk terus belajar dan bereksperimen dengan teknologi baru terbukti menjadi prediktor penting bagi perkembangan kompetensi digital, terutama pada individu yang bekerja secara mandiri tanpa supervisi institusional (Laar *et al.* 2017). Sikap terbuka terhadap perubahan teknologi (*change management orientation*) juga terbukti mendorong individu untuk secara proaktif memperbarui kompetensi digitalnya.

d. Manfaat *Digital Competence*

Digital Competence yang tinggi memberikan manfaat nyata bagi individu maupun organisasi, khususnya dalam konteks pekerja digital independen seperti *freelance content creator* Generasi Z.

1) Bagi individu

Digital competence meningkatkan produktivitas kerja melalui kemampuan memanfaatkan berbagai alat digital secara efisien, meningkatkan kualitas dan orisinalitas konten yang dihasilkan, serta memperluas peluang kolaborasi lintas batas geografis. Laar *et al.* (2017) menegaskan bahwa dalam ekonomi berbasis pengetahuan, *digital competence* telah menjadi kapabilitas

adaptif fundamental yang menentukan daya saing individu di pasar kerja, termasuk pasar kerja digital yang semakin kompetitif.

Konteks inovasi, individu dengan *Digital Competence* tinggi terbukti lebih mampu menghasilkan dan mengimplementasikan ide ide baru dalam pekerjaannya. Chen *et al.* (2024) membuktikan bahwa *Digital Competence* berpengaruh positif signifikan terhadap *Innovative Work Behavior* melalui peningkatan *selfefficacy* individu. Carvalho *et al.* (2023) memperkuat temuan ini pada konteks pegawai publik di Brasil, sementara Noerchoidah *et al.* (2026) membuktikannya pada konteks industri kreatif di Indonesia.

Konteks sosial ekonomi, tingginya *Digital Competence* di kalangan pekerja berkontribusi pada peningkatan inklusi digital, penyempitan kesenjangan digital berbasis gender maupun geografis, serta peningkatan kontribusi ekonomi digital terhadap pertumbuhan nasional (Laar *et al.* 2017, Vuorikari *et al.* 2016).

e. Indikator *Digital Competence*

Penelitian ini mengadopsi tiga rujukan indikator yang bersifat komplementer guna mengukur *Digital Competence* secara komprehensif dan holistik. Kerangka pengukuran terintegrasi ini dirancang secara khusus untuk menangkap kompleksitas keterampilan digital *freelance content creator* Generasi Z pada platform *TikTok*.

Menurut Ferrari (2013) dan Vuorikari *et al.* (2016) Kerangka DigComp 2.1. Indikator yang digunakan mencakup lima dimensi:

1) *Information and Data Literacy* (Literasi Informasi dan Data)

Dimensi ini berkaitan dengan kemampuan individu dalam mengartikulasikan kebutuhan informasi, mencari dan menemukan data serta konten digital secara relevan, menilai kredibilitas dan keandalan sumber, serta mengelola dan menyimpan informasi digital secara sistematis.

2) *Communication and collaboration* (Komunikasi dan Kolaborasi)

Dimensi ini mencakup kemampuan berinteraksi, berbagi, dan berkolaborasi melalui teknologi digital, termasuk partisipasi dalam masyarakat digital (*digital citizenship*), pengelolaan identitas digital, serta etika berkomunikasi di ruang daring.

3) *Digital content creation* (Kreasi Konten Digital)

Dimensi ini merujuk pada kemampuan mengembangkan dan mengedit konten digital dalam berbagai format, mengintegrasikan dan mengolah ulang pengetahuan serta konten yang telah ada, memahami prinsip hak cipta dan lisensi, serta kemampuan dasar pemrograman jika diperlukan.

4) *Safety* (Keamanan)

Dimensi ini merefleksikan kapabilitas individu dalam memproteksi perangkat, data personal, dan privasi digital, mengidentifikasi serta memitigasi risiko ancaman siber, sekaligus menjaga kesejahteraan fisik dan psikologis (*digital wellbeing*) dalam pemanfaatan teknologi.

5) *Problem Solving* (Pemecahan Masalah)

Dimensi ini mencakup kemampuan mengidentifikasi kebutuhan dan permasalahan teknis, mengambil keputusan terkait pemilihan alat digital yang tepat, serta kemampuan beradaptasi dan belajar hal baru secara mandiri (*digital learning*) untuk mengikuti perkembangan teknologi.

Menurut Laar *et al.* (2017). Indikator yang digunakan mencakup empat dimensi berorientasi pekerjaan abad ke 21:

1) *Technical skills* (Keterampilan Teknis)

Merupakan kemampuan dasar individu dalam mengoperasikan perangkat dan aplikasi digital secara teknis, termasuk memahami fungsi dan fitur dari berbagai alat digital yang digunakan dalam pekerjaan.

2) *Information management* (Manajemen Informasi)

Merupakan kemampuan individu dalam mengelola, menyaring, dan menganalisis informasi digital secara efektif untuk mendukung pengambilan keputusan dalam proses perencanaan, produksi, dan evaluasi konten, serta penyelesaian tugas secara optimal.

3) *Communication skills* (Keterampilan Komunikasi)

Merupakan kemampuan individu dalam menyampaikan pesan, berinteraksi, dan membangun relasi melalui berbagai media digital secara efektif dan sesuai konteks.

4) *Change management* (Manajemen Perubahan)

Merupakan kemampuan individu untuk beradaptasi terhadap perubahan teknologi yang terjadi secara dinamis, termasuk kesiapan mempelajari alat maupun sistem baru seiring dengan perkembangan zaman.

Menurut Noerchoidah *et al.* (2026) dalam konteks industri kreatif digital Indonesia, penelitian ini mengoperasionalkan *Digital Competence* melalui tiga klaster:

1) *Technical skill* (Keterampilan Teknis)

Merupakan kemampuan individu dalam mengoperasikan platform dan alat produksi konten digital, termasuk perangkat lunak pengeditan, aplikasi media sosial, dan *tools* pendukung produksi konten lainnya.

2) *Cognitive skill* (Keterampilan Kognitif)

Merupakan kemampuan berpikir kritis dan kreatif berbasis teknologi, termasuk kemampuan menganalisis tren, mengevaluasi informasi, serta menghasilkan ide konten yang inovatif melalui pemanfaatan teknologi digital.

3) *Collaborative skill* (Keterampilan Kolaboratif)

Dimensi ini merefleksikan kapabilitas berinteraksi, berkomunikasi, dan berkolaborasi dalam ekosistem digital baik dengan audiens maupun mitra strategis guna membangun jejaring profesional serta relasi kerja yang produktif.

B. Penelitian Terdahulu

Bagian ini menyajikan kajian terhadap penelitian penelitian terdahulu yang relevan dengan topik penelitian ini, mencakup jurnal utama maupun jurnal pendukung yang sesuai dengan hubungan antarvariabel dalam penelitian, yaitu *Digital Competence*, *Digital Readiness*, dan *Innovative Work Behavior*. Pemilihan penelitian terdahulu didasarkan pada kedekatan tematik dengan ketiga variabel serta relevansinya terhadap model penelitian yang diuji.

Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu

No	Peneliti/Tahun/Judul /Penerbit	Rumusan Masalah	Variabel	Metode Penelitian & Teknik Analisis	Hasil Penelitian
(H1): Pengaruh *Digital Competence* terhadap *Digital Readiness*					
1	Senoaji, Susilowati, Hamdany, Apramilda, Widyastuti, & Hendratni (2025) The Influence of *Learning Agility*, *Change Readiness*, *and Digital Competence on Employee Digital Readiness in the Financial and Banking Industry [Journal of Innovative and Creativity]*	Apakah *Digital Competence* berpengaruh terhadap *Digital Readiness* karyawan?	X1: *Learning Agility* X2: *Change Readiness* X3: *Digital Competence* Y: *Digital Readiness*	Kuantitatif; regresi berganda; 150 karyawan perbankan Indonesia	*Digital Competence* berpengaruh positif signifikan terhadap *Digital Readiness* ($R^2 = 0.69$).
2	Zheng, QU (2024) Digital Competence Digital Readiness and Influence on Information Management System: Organizational Support as Moderator [Profesional de la Información]	Apakah *Digital Competence* dan *Digital Readiness* saling berhubungan dalam mendorong efektivitas IMS?	X1: *Digital Competence* X2: *Digital Readiness* Moderator: *Organizational Support* Y: *Efektivitas Information Management System*	Kuantitatif; *SPSS-AMOS*; 290 karyawan sektor swasta China	*Digital Competence* dan *Digital Readiness* saling memperkuat dan berpengaruh positif signifikan terhadap efektivitas IMS.
3	Sadeghi, Sadeghi, & Ziya (2024) *The Effect of Digital Competence Dimensions on the Performance of Digital Innovation by Moderating the Role of Employees' Digital Readiness* [Journal of	Apakah *Digital Competence* memoderasi hubungan *Digital Readiness* terhadap kinerja inovasi digital?	X: *Digital Competence* (struktur organisasi, dll.) Moderator: *Digital Readiness* Y: *Kinerja Inovasi Digital*	Kuantitatif; regresi moderasi	*Digital Competence* karyawan memperkuat efektivitas *Digital Readiness* organisasi terhadap kinerja inovasi.

	Entrepreneurship Development]				
4	Gfrerer, Hutter, Füller, & Ströhle (2020) *Ready or Not: Managers' and Employees' Different Perceptions of Digital Readiness* [California Management Review]	Apakah tingkat *Digital Competence* berhubungan dengan *Digital Readiness* pada manajer dan karyawan?	X: *Digital Competence* (digital knowhow & digital skills) Y: *Digital Readiness* (individual & organizational)	Kuantitatif; survei 111 bankir DACH; uji Mann-Whitney U & Kruskal-Wallis	*Digital Competence* yang lebih rendah berbanding lurus dengan *Digital Readiness* yang juga dipersepsikan lebih rendah; ditemukan *gap* signifikan pada tingkat individu maupun organisasi.
5	Zhang, D., Cheng, J., Wilkinson, S., & Rotimi, J. (2024) *Effects of Digital Readiness on Digital Competence of AEC Companies: A Dual-Stage PLS-SEM-ANN Analysis* [Building Research & Information, Vol. 52, No. 8]	Sejauh mana *Digital Readiness* perusahaan memengaruhi *Digital Competence* dalam implementasi inisiatif digital?	X: *Digital Readiness* (organisasi) Y: *Digital Competence* (7 jenis teknologi digital)	Kuantitatif; PLS-SEM & ANN (dual-stage); 428 perusahaan AEC (Arsitektur, Teknik, Konstruksi) Selandia Baru	*Digital Readiness* organisasi berkorelasi positif signifikan terhadap *Digital Competence* perusahaan dalam implementasi teknologi digital.
	(H2): Pengaruh *Digital Readiness* terhadap *Innovative Work Behavior*				
6	Riswan, Salsabila, Mulya, & Saputra (2022) *Innovative Work Behavior* pada Pegawai di DKI Jakarta: Pengaruh *Learning Agility*, Work *Engagement*, dan *Digital Readiness* [Studi Ilmu Manajemen dan Organisasi]	Apakah *Digital Readiness* berpengaruh terhadap *Innovative Work Behavior*?	X1: *Learning Agility* X2: *Work Engagement* X3: *Digital Readiness* Y: *Innovative Work Behavior*	Kuantitatif; regresi; 407 pegawai DKI Jakarta	*Digital Readiness* berpengaruh positif signifikan terhadap *Innovative Work Behavior*.
7	Eki Prafitri Rahmadani *et al.* (2025) *Digital Readiness and Innovation Work Behavior: The Role of Technology Adoption and Organizational Agility in Manufacturing Firms* [Jurnal Manajemen Industri / Indonesia]	Apakah *Digital Readiness* berpengaruh terhadap Innovation Work Behavior?	X: *Digital Readiness* Z: *Technology Adoption* M: *Organizational Agility* Y: *Innovation Work Behavior*	Kuantitatif; PLS-SEM; perusahaan manufaktur Jawa Barat	*Digital Readiness* berpengaruh positif signifikan terhadap *Innovation Work Behavior*. Technology Adoption memediasi hubungan tersebut.
	(H3): Pengaruh *Digital Competence* terhadap *Innovative Work Behavior*				
8	Zhiguo Chen & Yi Shen (2025) How *Digital Competence*, *Self-Efficacy*, *and Perceived Organizational Support Shape Innovative Work Behavior: A Social Cognitive Approach* [*Rajapark Journal*]	Apakah *Digital Competence* berpengaruh terhadap *Innovative Work Behavior*?	X: *Digital Competence* Z1: *Self-Efficacy* Z2: *Perceived Organizational Support* Y: *Innovative Work Behavior*	Kuantitatif; SEM; 405 karyawan R&D China	*Digital Competence* berpengaruh positif signifikan terhadap *Innovative Work Behavior*.

9	Zahrul Martayadi, Thatok Asmony, & Siti Nurmayanti (2025) *The Effect of Knowledge Sharing and Digital Competence on Innovative Work Behavior with Thriving at Work as an Intervening Variable* [Universitas Mataram]	Apakah *Digital Competence* berpengaruh terhadap *Innovative Work Behavior*?	X1: *Knowledge Sharing* X2: *Digital Competence* Z: *Thriving at Work* Y: *Innovative Work Behavior*	Kuantitatif; sensus 41 Pejabat Eselon II NTB; SEM-PLS	*Digital Competence* berpengaruh positif signifikan terhadap *Innovative Work Behavior*.
10	Noerchoidah *et al.* (2025) *Membangun Innovative Work Behavior di Era Digital: Kompetensi Digital, Agility Karyawan, dan Lingkungan Kerja Digital* [Jurnal Ilmu Manajemen, UNESA]	Apakah *Digital Competence* berpengaruh terhadap *Innovative Work Behavior*?	X: *Digital Competence* Z1: *Employee Agility* Z2: *Digital Work Environment* Y: *Innovative Work Behavior*	Kuantitatif; 180 karyawan industri kreatif Jawa Timur; *PLS-SEM*	*Digital Competence* berpengaruh positif signifikan terhadap *employee agility* dan *Innovative Work Behavior*.
11	Pham Thanh Huu (2023) Impact of *Employee Digital Competence on the Relationship Between Digital Autonomy and Innovative Work Behavior [Artificial Intelligence Review]*	Bagaimana pengaruh *Digital Competence* terhadap *Digital Autonomy* dan *Innovative Work Behavior*?	X: *Digital Competence* Z: *Digital Autonomy* Y: *Innovative Work Behavior*	SLR; PRISMA; 2015-2022	*Digital Competence* dan *Digital Autonomy* berpengaruh positif kuat terhadap *Innovative Work Behavior*.
12	Riaz, S., Xu, Y., & Hussain, S. (2023) *Digital Competencies and Innovative Work Behavior Among Service Sector Employees*	Apakah *Digital Competence* berpengaruh terhadap *Innovative Work Behavior*?	X: *Digital Competence* M: *Knowledge Sharing* Y: *Innovative Work Behavior*	Kuantitatif; *PLS-SEM*; 285 responden Pakistan	*Digital Competence* berpengaruh positif signifikan terhadap *Innovative Work Behavior*.
13	Larissa Pinon de Carvalho *et al.* (2023) *Predictors of Digital Competence of Public University Employees and the Impact on Innovative Work Behavior [Administrative Sciences]*	Apakah *Digital Competence* berpengaruh terhadap *Innovative Work Behavior* pegawai publik?	X1: *Infrastructure, Integration, Digital Management* X2: *Digital Competence* Y: *Innovative Work Behavior*	Kuantitatif; 540 pegawai universitas Brasil; *PLS-SEM*	*Digital Competence* yang tinggi menghasilkan *Innovative Work Behavior* yang tinggi.
14	R. Erhan *et al.* (2022) *The Impact of Digital Competence on Innovative Work Behavior: The Mediating Role of Creative Self-Efficacy [Sustainability]*	Apakah *Digital Competence* berpengaruh terhadap *Innovative Work Behavior*?	X: *Digital Competence* M: *Creative Self-Efficacy* Y: *Innovative Work Behavior*	Kuantitatif; *SEM-AMOS*; 312 responden Turki	*Digital Competence* berpengaruh positif signifikan terhadap *Innovative Work Behavior*.
15	Nuha, A. & Pahlevi, R.T. (2024) Digital Competence and	Apakah *Digital Competence* berpengaruh	X: *Digital Competence*	Kuantitatif; *PLS-SEM*; 152	*Digital Competence* berpengaruh positif signifikan terhadap

	Innovative Work Behavior in Creative Industry SMEs	terhadap *Innovative Work Behavior* pada UMKM?	Moderator: *Digital Work Environment* Y: *Innovative Work Behavior*	UMKM Indonesia	*Innovative Work Behavior*.
16	Sary, F.P., Dudija, N., & Moslem, M. (2023) *Do Digital Competence and Self-Leadership Influence Teachers' Innovative Work Behavior? [European Journal of Educational Research]*	Apakah *Digital Competency* berpengaruh terhadap *Innovative Work Behavior* guru?	X1: *Digital Competence* X2: *Self-Leadership* Y: *Innovative Work Behavior*	Kuantitatif; *SEM-PLS*; 108 guru Islamic International School	*Digital Competency* berpengaruh positif signifikan terhadap *Innovative Work Behavior*.
17	(2025) *The Influence of Psychological Empowerment, Digital Competence, and Innovation Climate on Innovative Work Behavior (Journal of Innovative and Creativity)*	Apakah *Digital Competence* berpengaruh terhadap *Innovative Work Behavior* industri kreatif?	X1: *Psychological Empowerment* X2: *Digital Competence* X3: *Innovation Climate* Y: *Innovative Work Behavior*	Kuantitatif; karyawan industri kreatif	*Digital Competence* berpengaruh positif signifikan terhadap *Innovative Work Behavior*.
18	Frontiers in Education (2026) *Teachers' Digital Competences and Innovative Work Behavior in Higher Education: A Scoping Review*	Bagaimana pola hubungan *Digital Competence* terhadap *Innovative Work Behavior* pada dosen?	X: *Digital Competence* Y: *Innovative Work Behavior*	Scoping review	*Digital Competence* konsisten menjadi anteseden individual dari *Innovative Work Behavior* pada berbagai studi.
19	Chandra Nilawati, Desi Tri Kurniawati, & Misbahuddin Azzuhri (2026) *Transformational Leadership and Innovative Work Behavior in Police Organizations: The Mediating Roles of Digital Competence and Digital Culture* [JIMKES]	Apakah *Digital Competence* berpengaruh terhadap *Innovative Work Behavior* pada organisasi kepolisian?	X: *Transformational Leadership* Z1: *Digital Competence* Z2: *Digital Culture* Y: *Innovative Work Behavior*	Kuantitatif; *PLS-SEM*; personel Polres Batu, Indonesia	*Digital Competence* berpengaruh positif signifikan terhadap *Innovative Work Behavior* (β=0.280, t=6.596, p=0.000), dan juga memediasi pengaruh Transformational Leadership terhadap IWB.
20	Eduard Sinaga *et al.* (2025) *Digital Competence* and *Self-Efficacy as Drivers of Innovative Behavior among Displaced Workers in Post-Pandemic Indonesia* [Jurnal Manajemen & Kewirausahaan / Universitas Airlangga]	Apakah *Digital Competency* berpengaruh terhadap *Innovative Behavior*?	X1: *Self-Efficacy* X2: *Digital Competence* Z: *Absorptive Capacity* Y: *Innovative Behavior*	Kuantitatif; survei 250 pekerja terdampak pasca pandemi; PLS-SEM	*Self-Efficacy* dan *Digital Competency* berpengaruh positif signifikan terhadap *Innovative Behavior*. Absorptive Capacity memediasi *Self-Efficacy* → IB.
21	Sciences (2025) *Fostering Sustainable*	Apakah *Digital Competence*	X: *Digital Competence*	Kuantitatif; SEM; 406	*Digital Competence* berpengaruh positif

	Innovation through Digital Competence: The Effect of Generation Z's Work Engagement and Inclusive Leadership in Technology Companies (International Journal of Basic and Applied)	berpengaruh terhadap *Innovation Behavior* karyawan Generasi Z?	M: *Work Engagement* Z: *Inclusive Leadership* (moderator) Y: *Innovation Behavior* (analog: *Innovative Work Behavior*)	karyawan Generasi Z R&D perusahaan teknologi China	signifikan terhadap *Innovation Behavior* secara langsung maupun melalui mediasi *Work Engagement*.
22	Fauziah, N. A., Sukmawati, A., & Sartono, B. (2026) *Enhancing Employee Innovation Through Digital Talent Development: The Mediation of Digital Competence, Leadership and Culture in the Telecom Industry* (Dinasti International Journal of Economics, Finance & Accounting)	Apakah *Digital Competency* berperan sebagai mediator menuju *Innovative Work Behavior*?	X: *Digital Talent Development* Z1: *Digital Competence* (mediator) Z2: *Digital Leadership* | Z3: *Digital Culture* Y: *Innovative Work Behavior*	Kuantitatif; SEM-PLS; 189 talent digital bersertifikat PT Telkom Indonesia	*Digital Talent Development* memengaruhi *Innovative Work Behavior* melalui mekanisme mediasi terintegrasi yang melibatkan *Digital Competency*, kepemimpinan, dan budaya digital.
23	Sriulina, F.R. & Anatan, L. (2025) *Kompetensi Digital, Persepsi Dukungan Organisasi, Komunikasi Internal sebagai Anteseden Perilaku Kerja Inovatif Tenaga Administrasi Perguruan Tinggi X* [Equilibrium: Jurnal Ilmiah Ekonomi, Manajemen dan Akuntansi, Vol. 14 No. 2]	Apakah *Kompetensi Digital* berpengaruh terhadap *Perilaku Kerja Inovatif* tenaga administrasi?	X1: *Kompetensi Digital* X2: *Persepsi Dukungan Organisasi* | X3: *Komunikasi Internal* Y: *Perilaku Kerja Inovatif* (analog: *Innovative Work Behavior*)	Kuantitatif; PLS-SEM (SmartPLS 4.1.1.2); 138 tenaga administrasi Perguruan Tinggi X, Indonesia	*Kompetensi Digital* dan Komunikasi Internal berpengaruh positif signifikan terhadap *Perilaku Kerja Inovatif*; Persepsi Dukungan Organisasi tidak signifikan.
(H4): Peran Mediasi *Digital Readiness* dalam Pengaruh *Digital Competence* terhadap *Innovative Work Behavior*					
24	Sukhmandeep Kaur (2025) Digital Leadership in the Hybrid Work Era: Its Impact on Employee Innovation Through *Digital Readiness*	Apakah *Digital Readiness* memediasi pengaruh *Digital Leadership* terhadap *Innovative Work Behavior*?	X: *Digital Leadership* Z: *Digital Readiness* (*Full Mediation*) Y: *Innovative Work Behavior*	Kuantitatif; pekerja *hybrid* Kanada	*Digital Readiness* terbukti menjadi mediator penuh menuju *Innovative Work Behavior*.
25	Fadia Azzahra, Alice Salendu, & Aisha Nurani Sengkananingrum (2024) *Does Digital Readiness Matter? The Mediating Role of Digital Readiness*	Apakah *Digital Readiness* memediasi pengaruh Organizational Culture terhadap *Innovative Work Behavior*?	X: *Organizational Culture* Z: *Digital Readiness* Y: *Innovative Work Behavior*	Kuantitatif; 185 karyawan UMKM Indonesia; *SEM-PLS*	*Digital Readiness* memediasi Market Culture terhadap *Innovative Work Behavior*.

	Between Organizational Culture and Innovative Work Behavior Among SMEs in Indonesia				
26	Review (2025) The Effect of *Digital Leadership and Organizational Culture on Employee Innovation with Technological Readiness as a Mediating Variable (EPRA International Journal of Economic and Business)*	Apakah *Technological Readiness* memediasi pengaruh *Digital Leadership* terhadap *Employee Innovation*?	X1: *Digital Leadership* X2: *Organizational Culture* Z: *Technological Readiness* Y: *Employee Innovation*	Kuantitatif; *SEM-PLS*	*Technological Readiness* terbukti memediasi *Digital Leadership* terhadap Employee Innovation.
27	Nina Farliana, Hanif Hardianto, Rusdarti, & Wijang Sakitri (2025) *Digital Learning Orientation and Innovative Behavior: Learning Culture's Role in Sustainable Development Readiness* [Jurnal Kependidikan]	Apakah *Readiness for Change* memediasi *Digital Learning Orientation* terhadap *Innovative Behavior*?	X: *Digital Learning Orientation* Z1: *Readiness for Change* Z2: *Organizational Learning Culture* Y: *Innovative Work Behavior*	Kuantitatif; 218 mahasiswa PTN Jateng; *SEM-PLS WarpPLS*	*Readiness for Change* terbukti menjadi mediator signifikan.
28	Yenof Patrione Haspemi, Laura Syahrul, & Rahmi Fahmy (2024) Pengaruh *Digital Skill, Transformational Leadership* dan *Readiness for Change* sebagai Variabel Mediasi terhadap *Innovative Work Behaviour* [Universitas Andalas]	Apakah *Readiness for Change* memediasi *Digital Skill terhadap Innovative Work Behavior*?	X1: *Digital Skill* X2: *Transformational Leadership* Z: *Readiness for Change* Y: *Innovative Work Behavior*	Kuantitatif; *SEM-PLS*; pegawai Disdukcapil Dharmasraya	*Digital Skill* dan TL berpengaruh positif signifikan terhadap *Innovative Work Behavior*.
29	Nimitha Aboobaker & Zakkariya K.A. (2021) *Digital Learning Orientation and Innovative Behavior: Learning Culture as the Missing Link* [Elsevier]	Apakah *Readiness for Change* memediasi *Digital Learning Orientation* terhadap *Innovative Behavior*?	X: *Digital Learning Orientation* Z: *Readiness for Change* Y: *Innovative Work Behavior*	Kuantitatif; mahasiswa PTN	*Readiness for Change* terbukti menjadi mediator signifikan.
30	Aditianto, P. & Amir, M.T. (2022) Pengaruh *Transformational Leadership* terhadap Perilaku Kerja Inovatif dengan	Apakah *Readiness to Change* memediasi *Transformational Leadership* terhadap Perilaku Kerja Inovatif?	X: *Transformational Leadership* Z: *Readiness to Change* Y: *Perilaku Kerja Inovatif*	Kuantitatif; regresi	*Readiness to Change* memediasi sebagian pengaruh TL terhadap perilaku kerja inovatif.

	Readiness to Change sebagai Mediator				
31	Sengupta, S., Bajaj, B., Singh, A., & Sharma, A. (2023) *Authentic Leadership, Organizational Climate, and Readiness for Change as Predictors of Innovative Work Behavior*	Apakah *Readiness for Change* memediasi *Authentic Leadership* terhadap *Innovative Work Behavior*?	X: *Authentic Leadership* Z1: *Organizational Climate* Z2: *Readiness for Change* Y: *Innovative Work Behavior*	Kuantitatif; SEM	*Readiness for Change* berperan sebagai mediator signifikan menuju *Innovative Work Behavior*.
32	Hadi, H.K., Arifah, I.D.C., & Safitri, A. (2025) *Authentic Leadership and Innovative Work Behavior: The Mediating Role of Readiness for Change*	Apakah *Readiness for Change* memediasi *Authentic Leadership* terhadap *Innovative Work Behavior*?	X: *Authentic Leadership* Z: *Readiness for Change* Y: *Innovative Work Behavior*	Kuantitatif; SEM	*Readiness for Change* terbukti memediasi pengaruh *Authentic Leadership* terhadap *Innovative Work Behavior*.

Sumber: Berbagai jurnal ilmiah, diolah peneliti (2026).

Berdasarkan kajian terhadap 28 penelitian terdahulu di atas, terdapat beberapa benang merah penting. Pertama, *Digital Competence* secara konsisten terbukti berpengaruh positif signifikan terhadap *Innovative Work Behavior* pada 13 penelitian (H3), baik secara langsung (Chen *et al.* 2024, Noerchoidah *et al.* 2026, Sinaga *et al.* 2025) maupun melalui mediasi variabel psikologis tertentu (Erhan *et al.* 2022, Riaz *et al.* 2023, Sinaga *et al.* 2025). Kedua, *Digital Competence* juga terbukti berpengaruh signifikan terhadap *Digital Readiness* pada 4 penelitian (H1) (Senoaji *et al.* 2025, Zheng 2024, Sadeghi *et al.* 2024, Gfrerer *et al.* 2020), mengindikasikan bahwa penguasaan kompetensi digital menjadi prasyarat penting bagi kesiapan digital seseorang meskipun jumlah penelitian dengan arah hubungan yang persis ini (DC sebagai anteseden, bukan hasil) masih relatif terbatas dibanding arah sebaliknya. Ketiga, peran *Digital Readiness* atau konstruk kesiapan sejenis (*readiness for change, technological readiness*) sebagai mediator menuju *Innovative Work*

Behavior terbukti signifikan pada 9 penelitian (H4), mulai dari mediasi penuh Kaur (2025), mediasi kondisional Azzahra *et al.* (2025)dan analog readiness sejenis (Farliana *et al.* 2025, Haspemi *et al.*, 2024, Sengupta *et al.* 2023, Hadi *et al.* 2025), yang mengindikasikan bahwa kekuatan hubungan ini bersifat kontekstual namun konsisten arahnya. Keempat, sejauh penelusuran peneliti, belum ditemukan penelitian yang menguji secara utuh model mediasi *Digital Competence* terhadap *Innovative Work Behavior* melalui *Digital Readiness* sebagai variabel mediasi dalam satu model penelitian yang sama. Kelima, hampir seluruh penelitian terdahulu dilakukan pada konteks karyawan organisasi formal, sehingga belum ada yang secara spesifik menguji model ini pada *freelance content creator* Generasi Z sebagai populasi pekerja independen digital di Indonesia. Kedua kesenjangan inilah baik dari sisi model hubungan antarvariabel maupun konteks populasi yang menjadi celah utama yang diisi oleh penelitian ini

C. Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual dalam penelitian ini dikembangkan berdasarkan sintesis antara tiga *grand theory* yang saling melengkapi dan hasil hasil empiris dari penelitian terdahulu yang telah diuraikan. Kerangka ini secara logis dan sistematis menunjukkan hubungan antarvariabel penelitian yang membentuk model penelitian yang utuh.

Penelitian yang menjadi jurnal utama dalam penyusunan model penelitian ini adalah Kaur (2025) yang membuktikan bahwa *Digital Readiness* berperan sebagai mediator penuh dalam hubungan antara *digital leadership* dan

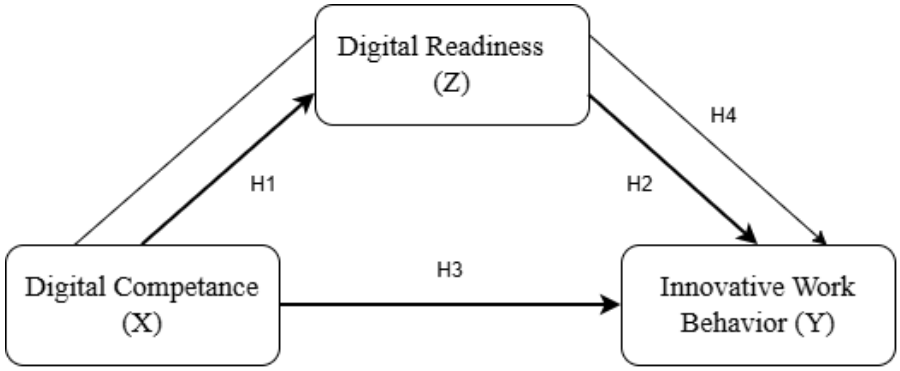
inovasi karyawan pada pekerja *hybrid* di Kanada, menjadi dasar utama penempatan *Digital Readiness* sebagai variabel mediasi. Jurnal utama kedua adalah Chen *et al.* (2024) yang membuktikan pengaruh langsung *Digital Competence* terhadap *Innovative Work Behavior* melalui mekanisme *selfefficacy* pada karyawan R&D di China, sekaligus memperkuat relevansi *Social Cognitive Theory* sebagai landasan teoretis. Jurnal pendukung pertama adalah Noerchoidah *et al.* (2026) yang membuktikan pengaruh signifikan *Digital Competence* terhadap *Innovative Work Behavior* pada industri kreatif di Jawa Timur dengan *employee agility* sebagai mediatorkonteks industri kreatif ini berdekatan langsung dengan profesi *freelance content creator*. Jurnal pendukung kedua adalah Azzahra *et al.* (2025) yang membuktikan peran mediasi *Digital Readiness* dalam hubungan antara budaya organisasi dan *Innovative Work Behavior* pada UMKM Indonesia, memberikan konfirmasi empiris dari konteks Indonesia bahwa mediasi tersebut bersifat kondisional. Jurnal pendukung ketiga adalah Carvalho *et al.* (2023) yang membuktikan konsistensi lintas negara pengaruh *Digital Competence* terhadap *Innovative Work Behavior* pada pegawai publik di Brasil, memperkuat validitas eksternal hubungan tersebut.

Penelitian ini mengintegrasikan *grand theory* dan temuan-temuan empiris relevan untuk membangun kerangka pemikiran yang solid. Berdasarkan landasan teoretis tersebut, *Digital Competence* diposisikan sebagai variabel independen *(eksogen*) yang merepresentasikan kombinasi pengetahuan, keterampilan teknis, kemampuan kognitif tingkat tinggi, dan

sikap kritis bertanggung jawab individu dalam memanfaatkan teknologi digital, yang diukur melalui lima dimensi *Digital Competence* (Ferrari 2013, Vuorikari *et al*. 2016). *Digital Competence* ini diargumentasikan memengaruhi *Digital Readiness* yang diposisikan sebagai variabel mediasi *(intervening)* melalui mekanisme pembentukan *self-efficacy* Bandura (1997), di mana semakin tinggi penguasaan kompetensi digital seseorang, semakin tinggi pula kesiapan psikologisnya dalam menghadapi tuntutan teknologi yang terus berkembang.

Digital Readiness yang diukur melalui empat dimensi utama menurut Parasuraman (2000) mendorong *Innovative Work Behavior* sebagai variabel dependen (*endogen*). Hal ini didasari oleh argumen bahwa tingkat kesiapan psikologis yang tinggi memicu keberanian individu dalam mengeksplorasi, mempromosikan, dan mengaktualisasikan gagasan-gagasan baru (Janssen, 2000). Selain berpengaruh secara tidak langsung terhadap *Innovative Work Behavior* melalui *Digital Readiness*, *Digital Competence* juga diargumentasikan memiliki pengaruh langsung terhadap *Innovative Work Behavior*, karena kompetensi digital merupakan kapabilitas dinamis *(Dynamic Capability Theory*) Teece (2007), Teece *et al*. (1997) yang menjelaskan bahwa kapabilitas individu dalam mengintegrasikan, menginternalisasi, dan merekonfigurasi kompetensi sesuai dengan dinamika perubahan lingkungan akan meningkatkan efikasi diri dalam memproduksi, mengeksplorasi, serta mengimplementasikan gagasan-gagasan inovatif.

Rangkaian sintesis teoretis dan dukungan empiris di atas menjadi dasar utama dalam membangun hubungan antar variabel dalam penelitian ini. Atas dasar pemikiran tersebut, kerangka konseptual penelitian dirumuskan secara sistematis sebagaimana disajikan pada Gambar 2.1 berikut, yang menggambarkan alur pengaruh *Digital Competence* terhadap *Innovative Work Behavior*, baik secara langsung maupun tidak langsung melalui *Digital Readiness* sebagai variabel *mediasi*.



Sumber : Modifikasi dari Azzahra *et al.* (2025), Chen *et al.* (2024), Kaur (2025), Noerchoidah *et al.* (2026).

Gambar 2. 1 Kerangka Berpikir Penelitian

D. Hipotesis Penelitian

Berdasarkan kajian *grand theory*, teori variabel, penelitian terdahulu, dan kerangka konseptual yang telah diuraikan sebelumnya, maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut.

1. Pengaruh *Digital Competence* terhadap *Digital Readiness*

Digital Competence dimaknai sebagai kombinasi dinamis antara pengetahuan, keterampilan teknis, kemampuan kognitif tingkat tinggi, dan sikap kritis bertanggung jawab yang memungkinkan individu memanfaatkan teknologi digital secara efektif dan adaptif, yang diukur melalui lima dimensi information dan data *literacy*, *communication and*

collaboration, *digital content creation*, *safety*, dan *problem solving* (Ferrari, 2013, Laar *et al*. 2017, Vuorikari *et al*. 2016). Sementara itu, *Digital Readiness* dimaknai sebagai kecenderungan psikologis dan kesediaan aktif individu untuk menerima, beradaptasi, dan memanfaatkan teknologi digital secara mandiri, yang diukur melalui empat dimensi *optimisme*, *innovativeness*, *discomfort*, dan *insecurity* (Höyng & Lau, 2023, Parasuraman, 2000).

Hubungan antara kedua variabel ini dijelaskan oleh *Social Cognitive Theory* Bandura (1997), Bandura *et al* (1986), yang menegaskan bahwa penguasaan kompetensi digital memberikan pengalaman penguasaan langsung (*mastery experience*) sebagai sumber *selfefficacy* paling kuat, sehingga individu dengan *Digital Competence* tinggi cenderung mengembangkan keyakinan diri dan kesiapan psikologis yang lebih tinggi terhadap teknologi. Dengan demikian, secara konseptual penguasaan *Digital Competence* mendahului dan membentuk *Digital Readiness*, semakin tinggi kemampuan teknis dan kognitif individu dalam mengoperasikan teknologi digital, semakin besar pula keyakinan dan kesediaan psikologisnya untuk terus beradaptasi terhadap teknologi baru.

Temuan empiris terkait hubungan ini perlu dicermati secara kritis. Chen *et al*. (2024) dan Demircan *et al*. (2025) justru menemukan pola pengaruh pada arah sebaliknya, yaitu *Digital Readiness* dan *technological readiness* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Digital Competence*, masing-masing pada perusahaan AEC di Selandia Baru dan

calon guru di Turki. Temuan ini mengindikasikan bahwa hubungan antara kedua konstruk bersifat resiprokal (saling memengaruhi), sejalan dengan konsep *triadic reciprocal causation* dalam *Social Cognitive Theory* Bandura (1997), yang menjelaskan bahwa faktor perilaku, personal-kognitif, dan lingkungan saling membentuk secara dinamis dari waktu ke waktu. Pada konteks penelitian ini, arah pengaruh *Digital Competence* terhadap *Digital Readiness* dipilih sebagai model uji karena secara konseptual lebih relevan dengan karakteristik *freelance content creator* Generasi Z, yang membangun kompetensi digitalnya secara mandiri (*self-taught*) melalui proses coba-coba tanpa program pelatihan terstruktur, sebelum kesiapan psikologisnya terbentuk, berbeda dengan konteks organisasi formal pada kedua penelitian tersebut. Berdasarkan alur pemikiran tersebut, hipotesis pertama (H1) dalam penelitian ini dirumuskan sebagai berikut.

H1: *Digital Competence* berpengaruh terhadap *Digital Readiness* pada sampel *freelance content creator* Generasi Z pada platform *TikTok*.

2. Pengaruh *Digital Readiness* terhadap *Innovative Work Behavior*

Digital Readiness sebagaimana telah dijelaskan merupakan kecenderungan psikologis dan kesediaan aktif individu dalam memanfaatkan teknologi digital, yang diukur melalui dimensi *optimisme*, *innovativeness*, *discomfort*, dan *insecurity* (Parasuraman, 2000). Adapun *Innovative Work Behavior* dimaknai sebagai serangkaian perilaku individu yang bersifat intensional, mencakup pembangkitan ide, advokasi terhadap

ide, hingga implementasinya secara nyata dalam pekerjaan, yang diukur melalui tiga dimensi *idea generation*, *idea promotion*, dan *idea realization* (Janssen, 2000).

Hubungan kedua variabel ini dilandasi oleh *Technology Readiness Theory* Parasuraman (2000), yang menjelaskan bahwa kesiapan psikologis individu khususnya dimensi *optimisme* dan *innovativeness* sebagai dimensi pendukung (*enablers*) berfungsi sebagai variabel anteseden yang mendorong individu untuk secara aktif terlibat dalam eksplorasi dan implementasi ide-ide baru. Dengan kata lain, kesiapan psikologis terhadap teknologi menjadi prasyarat sebelum individu berani mengeksplorasi, mempromosikan, dan merealisasikan ide-ide inovatif dalam pekerjaannya, tanpa kesiapan psikologis yang memadai, kompetensi teknis semata tidak serta-merta diterjemahkan menjadi tindakan inovatif.

Empiris mendukung terhadap hubungan ini diperoleh dari Riswan *et al.* (2021) yang membuktikan pengaruh signifikan *Digital Readiness* terhadap *Innovative Work Behavior* pada 407 pegawai di DKI Jakarta, Rahmadani *et al.* (2025) yang menemukan pengaruh langsung dan signifikan pada sektor manufaktur Jawa Barat, serta Kaur (2025) yang membuktikan pengaruh langsung *digital leadership* terhadap *Digital Readiness* guna mendorong inovasi karyawan pada pekerja hibrida (*hybrid workers*) di Kanada. Berdasarkan sintesis teoretis dan bukti empiris tersebut, hipotesis kedua (H2) dalam penelitian ini dirumuskan sebagai berikut.

H2: *Digital Readiness* berpengaruh terhadap *Innovative Work Behavior* pada sampel *freelance content creator* Generasi Z pada platform *TikTok*.

3. Pengaruh *Digital Competence* terhadap *Innovative Work Behavior*

Selain berkaitan dengan *Digital Readiness*, *Digital Competence* yang dimaknai sebagai kombinasi pengetahuan, keterampilan teknis, kemampuan kognitif tingkat tinggi, dan sikap kritis bertanggung jawab dalam memanfaatkan teknologi digital Ferrari (2013), Laar *et al*. (2017) dan diukur melalui lima dimensi DigComp juga diargumentasikan berpengaruh langsung terhadap *Innovative Work Behavior*, yang diukur melalui dimensi *idea generation*, *idea promotion*, dan *idea realization* (Janssen, 2000). Hubungan langsung ini dijelaskan oleh *Dynamic Capability Theory* Teece (2007), yang menegaskan bahwa kompetensi digital berfungsi sebagai kapabilitas dinamis pada level individu, mencakup proses *sensing* (mengenali peluang dan tren konten), *seizing* (memobilisasi keterampilan digital untuk merealisasikan peluang tersebut), dan *transforming* (memperbarui pendekatan kerja secara berkelanjutan seiring perubahan algoritma dan preferensi audiens). Ketiga proses ini menunjukkan bahwa penguasaan *digital content creation* dan *problem solving* secara langsung memperluas kapasitas individu untuk menghasilkan dan mengeksekusi ide-ide inovatif, tanpa harus melalui mediator psikologis tertentu.

Konsistensi hubungan langsung ini didukung secara empiris oleh Carvalho *et al.* (2023), Chen *et al.* (2024), Noerchoidah *et al.* (2026), Pundissing *et al.* (2025) dan Sinaga *et al.* (2025), meskipun Sabila *et al.* (2025) menemukan hasil yang tidak signifikan pada konteks tertentu. Mayoritas bukti empiris yang mendukung hubungan langsung ini menjadi dasar argumentasi hipotesis ketiga.

H3: *Digital Competence* berpengaruh terhadap *Innovative Work Behavior* pada sampel *freelance content creator* Generasi Z pada platform *TikTok*.

4. Peran Mediasi *Digital Readiness* dalam Pengaruh *Digital Competence* terhadap *Innovative Work Behavior*

Ketiga variabel penelitian ini *Digital Competence* sebagai kombinasi pengetahuan dan keterampilan digital yang diukur melalui lima dimensi DigComp, *Digital Readiness* sebagai kesiapan psikologis yang diukur melalui empat dimensi TRI, dan *Innovative Work Behavior* sebagai perilaku kerja inovatif yang diukur melalui tiga dimensi Janssen (2000) secara teoretis membentuk satu rangkaian mekanisme psikologis yang saling berkaitan, bukan sekadar hubungan parsial yang berdiri sendiri.

Hipotesis ini dibangun atas integrasi ketiga *grand theory* penelitian. *Social Cognitive Theory* Bandura (1997) menjelaskan bahwa penguasaan kompetensi digital terlebih dahulu membentuk *selfefficacy* dan kesiapan psikologis individu (*Digital Readiness*) melalui mekanisme *mastery experience*. Selanjutnya, *Technology Readiness Theory*

Parasuraman (2000) menjelaskan bahwa kesiapan psikologis tersebut mendorong individu untuk secara aktif terlibat dalam eksplorasi, promosi, dan implementasi ide-ide baru (*Innovative Work Behavior*). Di sisi lain, *Dynamic Capability Theory* Teece (2007) menegaskan bahwa kompetensi digital juga memiliki jalur pengaruh langsung terhadap *Innovative Work Behavior*, sehingga *Digital Readiness* berperan sebagai mekanisme psikologis penghubung (*psychological linking mechanism*) yang memperkuat dan menjelaskan hubungan tersebutnamun bukan satu-satunya jalur. Benang merah antarvariabel dalam hipotesis ini membentuk model mediasi, *Digital Competence* membentuk *Digital Readiness* terlebih dahulu, yang kemudian mendorong *Innovative Work Behavior*, sekaligus tetap membuka jalur pengaruh langsung *Digital Competence* terhadap *Innovative Work Behavior* tanpa melalui *Digital Readiness*.

Dukungan empiris terhadap mekanisme mediasi ini ditunjukkan oleh Kaur (2025) yang membuktikan keberadaan mediasi penuh (*full mediation*) dari konstruk kesiapan digital terhadap inovasi karyawan, serta Azzahra *et al.* (2025) yang mengonfirmasi efek mediasi *Digital Readiness* dalam konteks UMKM di Indonesia. Pola yang sejajar pada konstruk terkait juga diperlihatkan oleh Zakkariya (2021) yang menemukan bahwa *readiness for change* memediasi pengaruh antara *digital learning orientation* dan *innovative behavior*. Menariknya, inkonsistensi temuan dari Haspemi *et al.* (2023) yang menunjukkan bahwa kesiapan tidak memediasi secara signifikan dalam lingkungan birokrasi pemerintahan

yang kaku justru memperkuat argumen bahwa mekanisme mediasi *Digital Readiness* akan beroperasialisasi secara lebih optimal pada konteks kerja mandiri seperti *freelance content creator*.

Secara teoretis, *Digital Competence* berpengaruh langsung terhadap *Innovative Work Behavior* melalui penguasaan keterampilan teknis dan penciptaan konten. Namun, berdasarkan *Social Cognitive Theory* dan *Technology Readiness Theory*, kompetensi teknis saja tidak cukup jika individu tidak memiliki kesiapan psikologis (optimisme dan tingkat kenyamanan berteknologi). Oleh karena itu, *Digital Readiness* bertindak sebagai variabel mediasi parsial yang memperkuat hubungan antara *Digital Competence* terhadap *Innovative Work Behavior* pada *freelance content creator* Generasi Z. Pada konteks ini, keberhasilan kerja sepenuhnya bertumpu pada inisiatif dan kapabilitas individual tanpa adanya pilar struktural organisasi. Berdasarkan sintesis teoretis dan empiris tersebut, hipotesis keempat dalam penelitian ini dirumuskan sebagai berikut.

H4: *Digital Readiness* memediasi pengaruh *Digital Competence* terhadap *Innovative Work Behavior* pada sampel *freelance content creator* Generasi Z pada platform *TikTok*, sehingga *Digital Competence* berpengaruh terhadap *Innovative Work Behavior* baik secara langsung maupun secara tidak langsung melalui *Digital Readiness*.