

## ***Hybrid Work* Sebagai Katalis: Mengoptimalkan Perilaku Inovatif Untuk Meningkatkan Kinerja Organisasi**

**Anisah**

Fakultas Ekonomi Universitas Batanghari Jambi

Correspondence: anisah.hasan2@gmail.com

### **ABSTRACT**

*This study aims to examine the role of the hybrid work model as a catalyst in enhancing employees' innovative behavior to support organizational performance. Using an explanatory survey approach, this research involves 121 employees from companies implementing the hybrid work model. Data is analyzed using Structural Equation Modeling (SEM) with the assistance of AMOS software to illustrate the causal relationships between the variables studied. The expected results of this study provide an in-depth understanding of the contribution of the hybrid work model to employees' innovative behavior and its impact on overall organizational performance improvement.*

**Keywords:** *Hybrid Work, Innovative Behavior, Organizational Performance*

### **PENDAHULUAN**

Setiap perusahaan berupaya mencapai tujuan secara efisien dan efektif, di mana keberhasilan tersebut sangat bergantung pada pengelolaan sumber daya, terutama sumber daya manusia (SDM). SDM berperan penting dalam aktivitas organisasi karena membawa kemampuan intelektual, emosional, keterampilan, dan kreativitas yang tidak sepenuhnya dapat digantikan oleh teknologi (Noe et al., 2017). Tanpa kontribusi aktif SDM, pencapaian tujuan perusahaan akan sulit terwujud, yang pada akhirnya dapat menghambat pertumbuhan organisasi itu sendiri. Oleh karena itu, manajemen sumber daya manusia (MSDM) menjadi elemen krusial dalam memastikan SDM dimanfaatkan secara efektif dan adil. MSDM bertugas mengelola, mengembangkan, dan mempertahankan talenta karyawan, terutama dalam menghadapi persaingan global yang semakin ketat. Penelitian menunjukkan bahwa manajemen SDM yang baik tidak hanya membantu organisasi mencapai target, tetapi juga meningkatkan daya saing dan keberlanjutan perusahaan di lingkungan bisnis yang dinamis (Armstrong & Taylor, 2020).

Menurut Shalley & Gilson (2017) Sumber daya manusia yang unggul dalam perusahaan adalah mereka yang memiliki perilaku inovatif. Perilaku inovatif mencakup kemampuan untuk menghasilkan ide-ide baru, memecahkan masalah dengan cara kreatif, dan beradaptasi dengan perubahan yang cepat. Karyawan yang menunjukkan perilaku inovatif tidak hanya berkontribusi pada pengembangan produk dan layanan, tetapi juga mampu meningkatkan efisiensi proses kerja dan menciptakan keunggulan kompetitif bagi perusahaan. Dalam lingkungan kerja yang dinamis, perilaku inovatif menjadi kunci dalam mengatasi tantangan dan memanfaatkan peluang baru yang muncul di pasar. Untuk itu, perusahaan perlu membangun budaya yang mendukung inovasi, di mana karyawan merasa termotivasi dan diberdayakan untuk berpikir kreatif, berbagi ide, dan berkolaborasi dalam tim (Anderson et al., 2018). Membina SDM yang inovatif, perusahaan dapat lebih siap menghadapi persaingan ketat dan beradaptasi dengan perubahan pasar yang cepat, meningkatkan peluang sukses dalam jangka panjang. Menciptakan lingkungan yang mendukung inovasi tidak hanya berdampak pada performa karyawan tetapi juga pada kinerja perusahaan secara keseluruhan.

Perilaku inovatif karyawan memiliki keterkaitan erat dengan model kerja hybrid, di mana fleksibilitas dalam menentukan lokasi kerja dapat mendukung kreativitas dan inovasi. Dalam lingkungan kerja hybrid, karyawan beralih antara bekerja di kantor dan di rumah, yang memungkinkan mereka menyesuaikan kondisi kerja sesuai preferensi pribadi serta kebutuhan tugas (Parker et al., 2020). Ketika bekerja dari rumah, karyawan sering kali dapat lebih fokus dan mengurangi gangguan, sehingga mampu mengeksplorasi ide-ide baru secara mendalam. Di sisi lain, interaksi langsung di kantor tetap penting, karena kolaborasi dan diskusi yang terjadi dapat memicu pertukaran ide yang memperkaya proses kreatif (Davis et al., 2021). Dengan menggabungkan kedua

lingkungan ini, perusahaan menciptakan ekosistem yang mendukung perilaku inovatif, memungkinkan karyawan berkontribusi optimal dalam pengembangan solusi baru dan peningkatan proses yang berpengaruh positif pada kinerja organisasi.

Penelitian ini bertujuan untuk mengeksplorasi hubungan antara tiga variabel utama, yaitu *hybrid work*, perilaku inovatif, dan kinerja organisasi. *Hybrid work*, sebagai model kerja yang menggabungkan fleksibilitas lokasi kerja, diyakini dapat memengaruhi perilaku inovatif karyawan dengan memberikan mereka ruang untuk beradaptasi dan menyesuaikan diri sesuai kebutuhan. Perilaku inovatif, yang mencakup kemampuan untuk menghasilkan ide-ide baru dan solusi kreatif, sangat penting dalam meningkatkan daya saing organisasi di era yang terus berubah. Dengan menganalisis keterkaitan antara ketiga variabel ini, penelitian ini bertujuan untuk memberikan wawasan yang lebih mendalam mengenai bagaimana penerapan model *hybrid work* dapat memicu perilaku inovatif karyawan, yang pada gilirannya berdampak positif terhadap kinerja organisasi secara keseluruhan. Temuan dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi penting bagi praktik manajemen sumber daya manusia dan strategi pengembangan organisasi di masa depan.

## **Kajian Teori**

### ***Hybrid Work***

Model kerja *hybrid* telah menjadi topik yang banyak dibahas di kalangan akademisi dan praktisi. Menurut Gartner (2021), *hybrid work* adalah model yang memungkinkan karyawan untuk bekerja di berbagai lokasi, baik dari rumah maupun kantor, dengan pendekatan yang fleksibel. Dalam konteks ini, Gartner menekankan pentingnya perusahaan untuk mengadopsi teknologi yang mendukung kolaborasi jarak jauh dan menciptakan lingkungan kerja yang inklusif. Dengan menerapkan model ini, organisasi dapat meningkatkan kepuasan karyawan dan mempertahankan talenta, karena fleksibilitas menjadi faktor kunci dalam menarik dan mempertahankan karyawan di era modern.

Selain itu, Bloom et al. (2015) dalam studi mereka menemukan bahwa penerapan kerja jarak jauh dapat meningkatkan produktivitas karyawan. Mereka mencatat bahwa karyawan yang memiliki kebebasan untuk bekerja dari rumah cenderung lebih fokus dan dapat menyelesaikan pekerjaan dengan lebih efisien. Hal ini sejalan dengan model kerja *hybrid* yang memungkinkan karyawan memilih waktu dan tempat yang paling sesuai untuk mereka bekerja, yang pada akhirnya dapat berkontribusi pada hasil kerja yang lebih baik dan inovasi yang lebih tinggi dalam organisasi.

Di sisi lain, Choudhury et al. (2020) menggarisbawahi pentingnya interaksi sosial dalam model kerja *hybrid*. Meskipun fleksibilitas dan kenyamanan bekerja dari rumah sangat dihargai, mereka mencatat bahwa interaksi langsung di kantor tetap penting untuk membangun hubungan antar karyawan dan kolaborasi yang efektif. Oleh karena itu, perusahaan perlu merancang kebijakan yang seimbang antara waktu kerja di rumah dan di kantor, sehingga karyawan dapat memanfaatkan keuntungan dari kedua lingkungan tersebut. Dengan memahami perspektif berbagai ahli tentang *hybrid work*, organisasi dapat merumuskan strategi yang efektif untuk mengimplementasikan model kerja ini, meningkatkan kesejahteraan karyawan, dan pada akhirnya mendorong kinerja organisasi.

Dimensi *hybrid work* mencakup beberapa aspek penting yang berkontribusi terhadap efektivitas model kerja ini. Pertama, fleksibilitas merupakan dimensi kunci yang memungkinkan karyawan untuk menentukan waktu dan lokasi kerja mereka, menciptakan keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi. Kedua, kolaborasi menjadi sangat penting dalam *hybrid work*, di mana interaksi antara karyawan yang bekerja di kantor dan dari rumah harus dioptimalkan melalui teknologi komunikasi yang efektif. Ketiga, kesehatan mental dan kesejahteraan karyawan juga menjadi dimensi penting, karena model kerja ini harus mendukung tidak hanya produktivitas, tetapi juga kesehatan emosional karyawan. Terakhir, budaya organisasi memainkan peran penting dalam memastikan bahwa nilai-nilai perusahaan dapat diintegrasikan dalam lingkungan kerja *hybrid*, sehingga karyawan tetap merasa terhubung dan termotivasi. Dengan memahami dimensi-dimensi ini, organisasi dapat merancang kebijakan yang lebih baik untuk mendukung *hybrid work* dan meningkatkan kinerja secara keseluruhan (Baker et al., 2021).

### ***Perilaku Inovatif***

Perilaku inovatif karyawan merujuk pada kemampuan dan kecenderungan individu untuk menghasilkan ide-ide baru, mengembangkan solusi kreatif, dan menerapkan perubahan yang

meningkatkan kinerja dalam organisasi. Menurut Scott dan Bruce (1994), perilaku inovatif mencakup tiga aspek utama: pengenalan ide baru, pengembangan ide, dan implementasi ide. Karyawan yang memiliki perilaku inovatif tidak hanya mampu berpikir secara kreatif, tetapi juga dapat berkolaborasi dengan tim untuk mewujudkan ide-ide tersebut menjadi tindakan nyata. Dalam lingkungan yang mendukung, perilaku inovatif dapat berkontribusi pada penciptaan produk, layanan, dan proses baru yang memberikan keunggulan kompetitif bagi perusahaan.

Lingkungan kerja yang mendukung sangat penting dalam mendorong perilaku inovatif. Amabile (1996) menunjukkan bahwa budaya organisasi yang terbuka terhadap eksperimen dan toleran terhadap kesalahan dapat meningkatkan kreativitas karyawan. Ketika karyawan merasa bahwa ide-ide mereka dihargai dan bahwa mereka memiliki kebebasan untuk bereksperimen, mereka lebih mungkin untuk berpartisipasi dalam proses inovasi. Selain itu, dukungan dari manajemen juga merupakan faktor kunci, karena pemimpin yang mendorong komunikasi terbuka dan memberikan sumber daya yang diperlukan akan menciptakan suasana yang kondusif untuk inovasi.

Perilaku inovatif tidak hanya menguntungkan individu, tetapi juga memiliki dampak yang signifikan terhadap kinerja organisasi secara keseluruhan. Penelitian oleh Damanpour (1991) menunjukkan bahwa organisasi dengan tingkat perilaku inovatif yang tinggi cenderung memiliki kinerja yang lebih baik, terutama dalam hal efisiensi operasional dan kepuasan pelanggan. Dengan memanfaatkan potensi inovasi dari karyawan, perusahaan dapat beradaptasi dengan cepat terhadap perubahan pasar dan kebutuhan pelanggan, yang sangat penting dalam era persaingan yang ketat. Oleh karena itu, investasi dalam pengembangan perilaku inovatif karyawan seharusnya menjadi prioritas strategis bagi manajemen organisasi.

### **Kinerja Organisasi**

Konsep kinerja organisasi merujuk pada sejauh mana sebuah perusahaan mencapai tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan. Kinerja ini sering diukur melalui berbagai indikator, termasuk efektivitas operasional, profitabilitas, pertumbuhan pasar, dan kepuasan pelanggan. Menurut Kaplan dan Norton (2016), model Balanced Scorecard adalah alat yang efektif untuk mengevaluasi kinerja organisasi secara komprehensif, dengan mempertimbangkan perspektif keuangan, pelanggan, proses bisnis internal, serta pembelajaran dan pertumbuhan. Dengan pendekatan ini, perusahaan dapat mengidentifikasi kekuatan dan kelemahan dalam operasional mereka, serta mengembangkan strategi yang lebih baik untuk mencapai tujuan jangka panjang.

Selain itu, Khan et al. (2021) menyatakan bahwa kinerja organisasi tidak hanya dipengaruhi oleh faktor internal, tetapi juga oleh faktor eksternal seperti kondisi pasar, kebijakan pemerintah, dan tren industri. Kinerja yang baik biasanya terkait dengan kemampuan organisasi untuk beradaptasi dengan perubahan lingkungan dan mengelola sumber daya secara efektif. Dalam konteks ini, perusahaan yang mampu merespons perubahan dengan cepat dan efisien cenderung memiliki kinerja yang lebih baik dibandingkan dengan yang tidak. Oleh karena itu, perusahaan harus senantiasa memantau faktor-faktor eksternal dan melakukan penyesuaian yang diperlukan untuk tetap kompetitif.

Pengukuran kinerja organisasi juga melibatkan penilaian terhadap budaya organisasi dan kepuasan karyawan. Kumar et al. (2018) menekankan bahwa kinerja yang tinggi dapat dicapai melalui keterlibatan karyawan yang tinggi, di mana karyawan merasa dihargai dan memiliki kontribusi dalam mencapai tujuan perusahaan. Dengan menciptakan lingkungan kerja yang positif dan mendukung, perusahaan dapat meningkatkan motivasi dan produktivitas karyawan, yang pada gilirannya berdampak pada kinerja keseluruhan. Oleh karena itu, penting bagi manajemen untuk memahami bahwa kinerja organisasi bukan hanya tentang angka, tetapi juga tentang bagaimana orang-orang di dalamnya bekerja dan berkolaborasi untuk mencapai tujuan bersama.

### **Pengembangan Hipotesis**

Menurut Gonzalez et al (2021) *Hybrid work* memiliki pengaruh signifikan terhadap perilaku inovatif karyawan dengan memberikan fleksibilitas yang memungkinkan mereka untuk bekerja di lingkungan yang paling mendukung kreativitas dan produktivitas mereka. Penelitian menunjukkan bahwa model kerja ini mendorong kolaborasi dan pertukaran ide yang lebih efisien, baik secara langsung maupun virtual, yang sangat penting untuk pengembangan inovasi (Vasilescu et al., 2020). Selain itu, fleksibilitas dalam *hybrid work* dapat mengurangi stres dan meningkatkan kesejahteraan

karyawan, yang pada gilirannya menciptakan suasana yang lebih kondusif untuk berpikir kreatif dan berinovasi (Gonzalez et al., 2021).

H<sub>1</sub> : *Hybrid work* berpengaruh positif terhadap perilaku inovatif

Menurut Bloom et al. (2015) model kerja *hybrid work* dapat berkontribusi pada peningkatan motivasi dan kepuasan kerja. Penelitian menunjukkan bahwa organisasi yang menerapkan *hybrid work* sering mengalami peningkatan kinerja yang diukur melalui indikator seperti produktivitas, inovasi, dan kepuasan pelanggan (Davis et al., 2021). Selain itu, *hybrid work* juga membantu organisasi dalam menarik dan mempertahankan talenta terbaik, karena fleksibilitas kerja menjadi salah satu faktor penentu bagi karyawan dalam memilih tempat kerja (López-Cabarcos et al., 2020). Dengan demikian, penerapan model hybrid tidak hanya berkontribusi pada kesejahteraan karyawan tetapi juga pada kinerja keseluruhan organisasi.

H<sub>2</sub> : *Hybrid work* berpengaruh positif terhadap kinerja organisasi

Perilaku inovatif karyawan memiliki pengaruh langsung yang signifikan terhadap kinerja organisasi, karena inovasi yang dihasilkan mampu meningkatkan efisiensi dan daya saing perusahaan. Karyawan yang menunjukkan perilaku inovatif cenderung menciptakan ide-ide baru, meningkatkan proses yang ada, dan mengembangkan produk atau layanan yang dapat memenuhi kebutuhan pelanggan dengan lebih baik. Penelitian menunjukkan bahwa organisasi yang mampu mengembangkan budaya inovasi dan mendorong perilaku kreatif di kalangan karyawan mengalami peningkatan kinerja finansial dan non-finansial (Kirkman et al., 2017; Firdaus, 2021). Selain itu, inovasi yang dihasilkan dari perilaku ini dapat meningkatkan kepuasan pelanggan dan loyalitas, yang berkontribusi pada pertumbuhan jangka panjang organisasi (Chen et al., 2018). Firdaus (2021) menambahkan bahwa perilaku inovatif di lingkungan kerja yang mendukung dapat meningkatkan keberhasilan akses kualitas dalam organisasi. Dengan demikian, perilaku inovatif menjadi kunci dalam menciptakan nilai tambah bagi organisasi.

H<sub>3</sub> : Perilaku inovatif berpengaruh terhadap kinerja organisasi

## METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan survei dengan tujuan eksplanatif, yang berupaya menjelaskan mengapa suatu kejadian atau gejala tertentu terjadi. Hasil akhir yang diharapkan dari pendekatan ini adalah gambaran hubungan sebab akibat antara variabel-variabel yang diteliti. Objek dalam penelitian ini terdiri dari tiga variabel utama, yaitu *hybrid work*, perilaku inovatif, dan kinerja organisasi. Penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi hubungan antara ketiga variabel tersebut, terutama bagaimana penerapan *hybrid work* dapat mempengaruhi perilaku inovatif dan berdampak pada kinerja organisasi.

Subjek dari penelitian ini adalah 121 karyawan yang bekerja di perusahaan yang menerapkan model kerja hybrid. Untuk menganalisis data, teknik Structural Equation Modeling (SEM) digunakan dengan bantuan perangkat lunak AMOS. Melalui analisis SEM, penelitian ini diharapkan dapat mengungkap hubungan yang signifikan antara penerapan *hybrid work* dan perilaku inovatif karyawan serta pengaruhnya terhadap kinerja organisasi secara keseluruhan.

## HASIL

### Measurement Model

Measurement model adalah salah satu tahap dalam uji Confirmatory Factor Analysis (CFA) pada Structural Equation Modeling (SEM). CFA berfungsi untuk menilai sejauh mana indikator-indikator yang digunakan dapat mengukur konstruk atau variabel penelitian dengan akurat serta memastikan bahwa indikator-indikator tersebut membentuk satu kesatuan yang unidimensionalitas (Hair et al., 2017). Melalui CFA, penelitian ini memastikan bahwa indikator-indikator yang digunakan benar-benar mewakili konstruk sesuai dengan struktur teoritis yang diharapkan.

Pengujian CFA dilakukan pada seluruh variabel penelitian, baik konstruk endogen maupun eksogen, untuk memverifikasi validitas dan reliabilitasnya. Proses ini mencakup evaluasi terhadap setiap indikator yang membentuk konstruk variabel, sehingga kekuatan pengukuran dari masing-masing konstruk dapat diukur secara akurat. Berikut adalah hasil model pengukuran (measurement model) menggunakan CFA:

**Tabel 1.**  
**Hasil Uji Confirmatory Factor Analysis**

Variabel	Indikator	Factor Loading	AVE	CR
Hybrid Work	hw1, hw2, hw3, hw4, hw5, hw 6, hw7, hw8	0.691; 0.732; 0.749; 0.726; 0.604; 0.802; 0.818; 0.728	0.539	0.903
Perilaku Inovatif	pi1, pi2, pi3, pi4, pi5, pi6, pi7, pi8	0.706; 0.744; 0.693; 0.829; 0.802; 0.693; 0.695; 0.761	0.551	0.907
Kinerja Organisasi	ko1, ko2, ko3, ko4, ko5, ko6	0.776; 0.718; 0.764; 0.833; 0.801; 0.799	0.613	0.904

Dari Tabel 1, dapat dilihat bahwa seluruh indikator memiliki nilai loading factor dan Average Variance Extracted (AVE) yang lebih besar dari 0,5 (Hair et al., 2017). Selain itu, koefisien Composite Reliability juga lebih besar dari 0,5 (Fornell & Larcker, 1981), yang menunjukkan bahwa seluruh indikator memenuhi syarat yang diperlukan dalam pengujian validitas dan reliabilitas. Dengan demikian, hasil tersebut menunjukkan bahwa data yang digunakan dalam penelitian ini memiliki konsistensi dan ketepatan yang memadai untuk melanjutkan ke tahap analisis lebih lanjut.

### Pengujian Hipotesis

Tahap awal pada langkah pengujian hipotesis yaitu dilakukan analisis *full model structural*, berikut adalah hasil pengolahan data *full model structural (SEM)*:

**Tabel 2.**  
**Hasil Uji Full Model Structural Pengaruh Langsung Antar Variabel Penelitian**

Pengaruh Antar Konstruk	Standardize Direct Effect	C.R	P
<i>Hybrid Work</i> --> Kinerja Perilaku Inovatif	0,318	4,988	0.037
<i>Hybrid Work</i> --> Kinerja Organisasi	0,462	5,675	0.013
Perilaku Inovatif --> Kinerja Organisasi	0,244	3,311	0.041

### Pembahasan

Hasil analisis menunjukkan bahwa hipotesis 1 diterima, yaitu *hybrid work* berpengaruh positif dan signifikan terhadap perilaku inovatif karyawan. Berdasarkan hasil pengujian, nilai signifikansi yang diperoleh berada di bawah 0,05, menunjukkan bahwa hubungan antara *hybrid work* dan perilaku inovatif dapat dianggap signifikan secara statistik. Hal ini mengindikasikan bahwa fleksibilitas kerja yang ditawarkan oleh model hybrid dapat menciptakan lingkungan yang lebih kondusif bagi karyawan untuk berinovasi, karena mereka memiliki kebebasan dalam memilih waktu dan tempat kerja yang sesuai dengan kebutuhan mereka (Vasilescu et al., 2020).

Dukungan teoritis untuk temuan ini dapat dilihat dalam penelitian sebelumnya yang menunjukkan bahwa model kerja yang fleksibel memungkinkan karyawan untuk bekerja dalam kondisi yang lebih nyaman dan produktif, sehingga meningkatkan kreativitas dan kemampuan inovatif mereka (Gonzalez et al., 2021). Selain itu, *hybrid work* memberikan kesempatan bagi karyawan untuk berkolaborasi secara efektif, baik secara daring maupun tatap muka, yang pada gilirannya memperkaya ide dan inovasi yang dihasilkan (Parker et al., 2020). Dengan demikian, *hybrid work* terbukti sebagai pendekatan yang efektif dalam mendukung perilaku inovatif dalam organisasi.

Selain hipotesis 1, hipotesis 2 juga diterima, yaitu bahwa *hybrid work* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja organisasi. Pengujian statistik menunjukkan nilai signifikansi di bawah 0,05, yang memperkuat hubungan positif antara *hybrid work* dan peningkatan kinerja organisasi. Pengujian ini juga dilakukan pada uji sobel test dengan hasil yang signifikan bahwa *hybrid work* berpengaruh secara tidak langsung terhadap kinerja organisasi melalui perilaku inovatif. Model kerja hybrid memberikan fleksibilitas yang memungkinkan karyawan untuk bekerja secara lebih produktif sesuai dengan preferensi mereka, yang pada akhirnya meningkatkan kinerja organisasi secara keseluruhan (Davis et al., 2021). *Hybrid work* memungkinkan karyawan untuk menyesuaikan lokasi kerja berdasarkan kebutuhan tugas, mengurangi stres, dan meningkatkan kepuasan kerja yang berdampak pada peningkatan kinerja mereka.

Penelitian terdahulu mendukung temuan ini, di mana organisasi yang menerapkan model kerja hybrid terbukti mengalami peningkatan produktivitas dan efisiensi operasional yang signifikan (López-Cabarcos et al., 2020). *Hybrid work* juga memungkinkan organisasi untuk menarik dan mempertahankan talenta yang lebih baik, karena fleksibilitas kerja merupakan faktor penting bagi banyak karyawan modern dalam memilih tempat kerja. Dengan kata lain, penerapan *hybrid work* tidak hanya berdampak pada perilaku inovatif karyawan tetapi juga memberikan kontribusi positif terhadap kinerja organisasi secara keseluruhan, menjadikannya strategi kerja yang efektif untuk menghadapi tantangan bisnis saat ini.

Selain itu, hipotesis 3 juga diterima, yaitu bahwa perilaku inovatif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja organisasi. Berdasarkan hasil pengujian, nilai signifikansi berada di bawah 0,05, yang menunjukkan adanya pengaruh yang signifikan antara perilaku inovatif karyawan dan peningkatan kinerja organisasi. Perilaku inovatif memungkinkan karyawan untuk menciptakan ide-ide baru, menyempurnakan proses yang ada, dan menghasilkan solusi yang lebih efektif dalam menghadapi tantangan bisnis. Hal ini dapat memperkuat daya saing perusahaan dan meningkatkan produktivitas secara keseluruhan (Kirkman et al., 2017).

Temuan ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang menunjukkan bahwa organisasi yang mendorong perilaku inovatif karyawan mengalami peningkatan kinerja, baik dalam aspek finansial maupun non-finansial (Firdaus, 2021). Dengan mengembangkan budaya inovasi, organisasi dapat menghasilkan produk atau layanan yang lebih sesuai dengan kebutuhan pelanggan, yang berkontribusi pada kepuasan pelanggan dan meningkatkan loyalitas mereka terhadap perusahaan (Chen et al., 2018). Oleh karena itu, perilaku inovatif tidak hanya berdampak positif pada kinerja individu karyawan tetapi juga memberikan kontribusi yang signifikan terhadap kinerja organisasi secara keseluruhan.

## SIMPULAN

Hasil penelitian ini membuktikan bahwa model kerja hybrid memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap perilaku inovatif karyawan dan kinerja organisasi. Temuan ini menunjukkan bahwa model kerja hybrid tidak hanya dapat mempengaruhi kinerja organisasi secara langsung, tetapi juga secara tidak langsung melalui perilaku inovatif sebagai variabel mediasi. Dengan demikian, penerapan model kerja hybrid dapat menjadi strategi yang efektif bagi perusahaan untuk mendorong inovasi di kalangan karyawan, yang pada akhirnya berkontribusi pada peningkatan kinerja organisasi secara keseluruhan.

Keterbatasan penelitian ini antara lain terletak pada sampel yang hanya mencakup 121 karyawan dari perusahaan yang menerapkan model kerja hybrid, sehingga hasilnya mungkin kurang dapat digeneralisasi untuk berbagai jenis industri atau ukuran perusahaan yang berbeda. Selain itu, penelitian ini menggunakan pendekatan survei kuantitatif yang bergantung pada persepsi responden, yang dapat menyebabkan bias subjektif dalam penilaian variabel-variabel terkait. Keterbatasan lainnya adalah penggunaan desain cross-sectional, yang hanya menangkap hubungan antar variabel pada satu waktu tertentu, sehingga tidak dapat mengidentifikasi perubahan hubungan variabel dari waktu ke waktu. Penelitian lanjutan disarankan untuk melibatkan sampel yang lebih beragam, menggunakan metode campuran untuk memperoleh data yang lebih mendalam, serta mempertimbangkan desain longitudinal agar dapat lebih memahami dinamika hubungan antar variabel dalam jangka panjang.

## DAFTAR PUSTAKA

- Amabile, T. M. (1996). "Creativity in Context: Update to the Social Psychology of Creativity." *Westview Press*.
- Armstrong, M., & Taylor, S. (2020). *Armstrong's handbook of human resource management practice* (15th ed.). Kogan Page.
- Anderson, N., Potocnik, K., & Zhou, J. (2018). Innovation and creativity in organizations: A state-of-the-science review, prospective commentary, and guiding framework. *Journal of Management*, 44(5), 1279-1323.
- Baker, M., Avery, G. C., & Crawford, D. (2021). "Hybrid Work: The Future of Work in the Post-Pandemic World." *Business Horizons*, 64(3), 297-306.

- Bloom, N., Liang, J., Roberts, J., & Ying, Z. J. (2015). "Does Working from Home Work? Evidence from a Chinese Experiment." *The Quarterly Journal of Economics*, 130(1), 165-218.
- Chen, C. J., et al. (2018). The impact of innovative behavior on organizational performance: The mediating role of customer satisfaction. *Service Business*, 12(2), 243-265.
- Choudhury, P., Foroughi, C., & Larson, B. (2020). "Work-from-Anywhere: The Productivity Effects of Geographic Flexibility." *Harvard Business School Working Paper*.
- Damanpour, F. (1991). "Organizational Innovation: A Meta-Analysis of Effects of Determinants and Moderators." *Academy of Management Journal*, 34(3), 555-590. Link.
- Davis, R., et al. (2021). The impact of flexible working on employee performance: Evidence from remote work during the COVID-19 pandemic. *Journal of Business Research*, 130, 43-50.
- Fornell, C., & Larcker, D. F. (1981). Evaluating structural equation models with unobservable variables and measurement error. *Journal of Marketing Research*, 18(1), 39-50.
- Firdaus, A. (2021). Knowledge sharing and innovative work behavior as the keys to success in improving SMEs performance. *Calitatea*, 22(181), 35-39.
- Gonzalez, K., et al. (2021). Well-being and innovation in the workplace: The role of remote working. *International Journal of Human Resource Management*, 32(4), 845-865.
- Gartner. (2021). "Gartner's Future of Work Trends Post-COVID-19." Gartner, Inc.
- Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B. J., & Anderson, R. E. (2017). *Multivariate data analysis* (7th ed.). Pearson.
- Kirkman, B. L., et al. (2017). The role of innovation in enhancing organizational performance: A study of the link between innovative work behavior and organizational performance. *Journal of Organizational Behavior*, 38(3), 365-380.
- López-Cabarcos, M. Á., et al. (2020). Remote work and its impact on organizational performance: A new model for the digital age. *International Journal of Management Reviews*, 22(2), 135-158.
- Noe, R. A., Hollenbeck, J. R., Gerhart, B., & Wright, P. M. (2017). *Human resource management: Gaining a competitive advantage* (10th ed.). McGraw-Hill Education.
- Parker, S. K., Knight, C., & Keller, A. (2020). Remote managers are having trust issues. *Harvard Business Review*, 98(2), 28-30.
- Shalley, C. E., & Gilson, L. L. (2017). Creativity and innovation in organizations: A review of the research agenda. *Journal of Management*, 43(1), 31-58.
- Scott, S. G., & Bruce, R. A. (1994). "Determinants of Innovative Behavior: A Path Model of Individual Innovation in the Workplace." *Academy of Management Journal*, 37(3), 580-607. Link.
- Vasilescu, L., et al. (2020). The impact of teleworking on employee productivity: A case study from Romania. *Business and Economic Research*, 10(2), 91-101.