

**PENGARUH FLEKSIBILITAS KERJA DAN PERILAKU KERJA
INOVATIF TERHADAP KINERJA KARYAWAN
(Studi Pada PT. Koperasi Telekomunikasi Seluler Jombang)**

Ebi Ariko¹.Nurali, SE., MSM²

Program Studi Manajemen STIE PGRI Dewantara Jombang, Indonesia

Korespondensi: noer.aly@gmail.com

Abstrak. Penelitian ini dilatarbelakangi oleh *research gap* atau hasil penelitian terdahulu yang berbeda-beda. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh fleksibilitas kerja dan perilaku kerja inovatif terhadap kinerja karyawan bagian seluruh tim penjualan (*sales force*) PT. Koperasi Telekomunikasi Seluler Jombang. Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif dengan objek yang akan diteliti yaitu PT. KISEL Jombang dengan populasi seluruh tim penjualan berjumlah 36 karyawan. Teknik analisis yang digunakan adalah teknik sampel jenuh. Metode analisis data menggunakan uji validitas, uji realibilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi linier berganda, uji hipotesis melalui uji t dan koefisien determinasi (R^2) dengan menggunakan SPSS 26. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel fleksibilitas kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan variabel perilaku kerja inovatif menunjukkan hasil tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan nilai signifikan ($0,015 < \alpha = 0,05$) untuk variabel fleksibilitas kerja dan nilai signifikan ($0,544 > \alpha = 0,05$) untuk variabel perilaku kerja inovatif, dan nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 58% dan 42% sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan ke dalam model penelitian ini.

Kata Kunci: Fleksibilitas Kerja, Perilaku Kerja Inovatif, Kinerja Karyawan

Abstract. *This research is motivated by different research gaps. This study aims to determine the effect of work flexibility and innovative work behavior on the performance of employees in the entire sales team of PT. Koperasi Telekomunikasi Seluler in Jombang. This research uses quantitative research methods with the object to be studied, namely PT. KISEL Jombang with a population of the entire sales team totaling 36 employees. The analysis technique used is the saturated sample technique. The data analysis method uses validity test, reliability test, classical assumption test, multiple linear regression analysis, hypothesis test through t test and coefficient of determination (R^2) using SPSS 26. The results of this study show that the variable of work flexibility has a positive and significant effect on employee performance, while the variable of innovative work behavior shows that the results have no significant effect on employee performance. With a significant value ($0.015 < \alpha = 0.05$) for the work flexibility variable and a significant value ($0.544 > \alpha = 0.05$) for the innovative work behavior variable, and the coefficient of determination value (R^2) of 58% and the remaining 42% is influenced by other variables that are not included in this research method*

Keywords: *Work Flexibility, Innovative Work Behavior, Employee Performance*

A. PENDAHULUAN

Kinerja perusahaan atau organisasi akan didukung oleh sumber daya manusianya yang berkualitas, yang akan menjadi kekuatan bagi manajemen dan membantunya dalam mencapai tujuannya. Kemampuan karyawan untuk merencanakan sebelum melakukan pekerjaan mereka, bagaimana mereka mengelola waktu mereka saat bekerja, dan seberapa baik mereka dapat beradaptasi dengan situasi baru di tempat kerja adalah semua faktor yang berkontribusi pada kinerja karyawan yang optimal, yang juga membutuhkan keterampilan interpersonal dan komunikasi yang baik (Koopmans, 2011). Menurut penelitian Imam Wicaksono, (2019) fleksibilitas kerja berpotensi berdampak pada kinerja karyawan.

Fleksibilitas kerja didefinisikan sebagai pilihan waktu dan tempat untuk bekerja, baik formal maupun informal, yang memfasilitasi karyawan dalam kebijakan berapa lama, kapan, dan di mana karyawan bekerja (Carlson, dkk., dalam Imam wicaksono, 2019). Fleksibilitas kerja memiliki manfaat bagi perusahaan dan karyawan, dengan adanya jam kerja yang fleksibel di dalam perusahaan dapat menjadikan sistem kerja yang menarik, dan dapat mempertahankan karyawan dengan kualitas kinerja yang tinggi (Casper & Harris, 2008).

Disamping faktor fleksibilitas kerja, faktor perilaku kerja inovatif juga menjadi suatu hal yang sangat berpengaruh terhadap kinerja. Perilaku kerja inovatif didefinisikan sebagai perilaku yang berbeda dari kreativitas karena yang pertama berhenti pada ide-ide sementara yang terakhir berlanjut sampai ide tersebut dilakukan atau dieksekusi (Jong & Hartog, 2010).

Penelitian ini dilatarbelakangi oleh research gap dan juga penelitian ini melakukan pengembangan dari penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Altindag & Siller, (2019) menunjukkan bahwa fleksibilitas kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian lain juga menunjukkan bahwa fleksibilitas kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, apabila metode fleksibilitas kerja diterapkan kepada karyawan maka akan meningkatkan kinerja karyawan (Pramesti, 2020). Namun terdapat inkonsistensi terkait pengaruh variabel fleksibilitas kerja terhadap kinerja karyawan dari beberapa penelitian terdahulu. Pertama, pada penelitian yang dilakukan oleh Chadijah, (2020) menunjukkan hasil bahwa fleksibilitas kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Kedua, temuan penelitian lain oleh Wirasto, (2019) juga menyatakan bahwa fleksibilitas kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Selanjutnya penelitian tentang variabel perilaku kerja inovatif terhadap kinerja karyawan. Menurut penelitian oleh Musneh, dkk, (2021), menyatakan bahwa perilaku kerja inovatif berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja UKM Sabah, Malaysia. Sementara itu terdapat ketidakkonsistenan hasil penelitian variabel perilaku kerja inovatif terhadap kinerja karyawan, hasil berbeda yang ditunjukkan oleh Purwanto, dkk., (2020) menyatakan sebaliknya bahwa perilaku kerja inovatif tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Terdapat kontradiktif terkait pengaruh variabel perilaku kerja inovatif terhadap kinerja

karyawan dari beberapa penelitian terdahulu. Pertama, pada penelitian yang dilakukan oleh Astuti, dkk., (2019) menyimpulkan bahwa ada hubungan positif antara perilaku kerja inovatif terhadap kinerja karyawan. Tetapi penelitian lain menunjukkan hasil yang berbeda dimana perilaku kerja inovatif tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Sugianti dkk., 2020). Kedua, penelitian oleh Sujarwo, dkk., (2017) menunjukkan bahwa perilaku kerja inovatif berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.

Setelah membahas subjek diatas, selanjutnya terdapat objek penelitian yang dilakukan oleh peneliti pada PT. Koperasi Telekomunikasi Selular (KISEL) yang bergerak di sektor jasa. PT. KISEL merupakan perusahaan yang mendukung kebutuhan internal PT. Telkomsel, terutama yang mendukung sumber daya manusia. PT. .Koperasi.Telekomunikasi Selular (KISEL) adalah perusahaan yang menawarkan layanan infrastruktur telekomunikasi (Telco Infrastructure), layanan umum (General Service), dan penjualan dan distribusi (Sales and Distribution).

No	Tahun	Bulan	Jumlah Karyawan	Penjualan			
				Simcard		BULK	
				Target	Realisasi	Target	Realisasi
1.	2021	Desember	36	10.000.000	8.072.000	5.000.000	7.366.000
2.	2022	Januari	36	10.000.000	6.425.000	5.000.000	4.104.000
3.	2022	Februari	36	10.000.000	4.401.000	5.000.000	4.100.000

Sumber: Data PT. KISEL Jombang.

Fenomena yang terjadi pada PT. KISEL Jombang yaitu, tidak tercapainya target penjualan terhadap kinerja karyawan yang belum optimal. Dapat dilihat pada tabel dibawah ini target penjualan berdasarkan realisasinya yang cenderung menurun diduga disebabkan oleh faktor-faktor fleksibilitas kerja dan perilaku kerja inovatif.

Berdasarkan research dan fenomena gap yang terjadi di atas, maka penulis tertarik untuk mengkaji kembali dan akan melakukan penelitian terhadap sebuah perusahaan dengan membuat judul: "Pengaruh Fleksibilitas Kerja dan Perilaku Kerja Inovatif Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Koperasi Telekomunikasi Seluler (KISEL) Jombang".

B. Hubungan Antar Variabel

1. Hubungan Fleksibilitas Kerja dengan Kinerja Karyawan

Fleksibilitas kerja mengacu pada pilihan tempat dan waktu formal atau informal untuk bekerja yang memfasilitasi kebijakan karyawan mengenai berapa lama, kapan, dan dimana mereka dalam melaksanakan pekerjaannya. Fleksibilitas memberi pekerja kebebasan untuk memilih kapan harus bekerja. Memberikan waktu kepada karyawan untuk melakukan hal di luar peran pekerjaannya memberikan efek positif bagi PT KISEL dan bisnis karena membantu karyawan menyeimbangkan pekerjaan dan kehidupan, yang akan meningkatkan kinerja karyawan (Shagvaliyeva, 2014).

Hasil dari penelitian sebelumnya menunjukkan hubungan yang positif antara fleksibilitas kerja dengan kinerja (Kelliher, 2008). Selain itu, penelitian sebelumnya oleh Altindag dan Siller (2014) menunjukkan fleksibilitas kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Wanda Yunita Pramesti, (2020) Fleksibilitas kerja berdampak signifikan terhadap kinerja karyawan. Selain itu, penelitian sebelumnya oleh Desi Nuraini, (2020) telah menunjukkan bahwa fleksibilitas kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

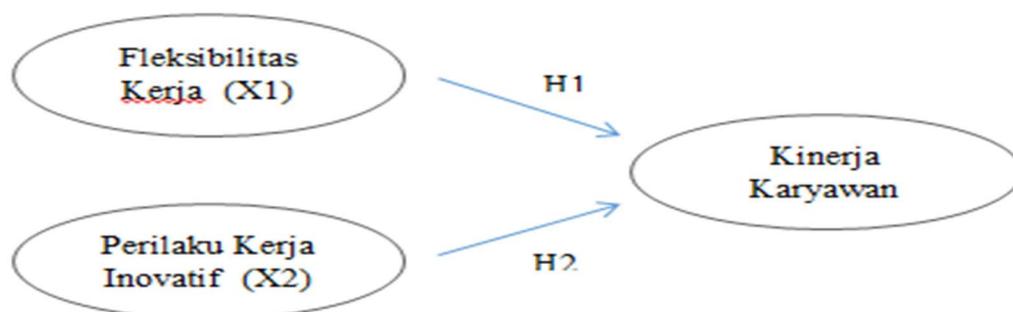
H1: Diduga fleksibilitas kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.

2. Hubungan Perilaku Kerja Inovatif dengan Kinerja Karyawan

Perilaku kerja inovatif dapat memicu konsep orisinal untuk prosedur kerja, teknik, layanan, atau barang baru yang dapat diimplementasikan di tempat kerja untuk meningkatkan produktivitas pekerja (Jong & Hartog, 2010). Oleh sebab itu, penelitian sebelumnya menganggap perilaku kerja inovatif setiap individu sebagai komponen penting dari perilaku kerja inovatif sehubungan dengan kinerja karyawan (Scott & Bruce, 1994).

Kreativitas karyawan sering dikaitkan dengan perilaku kerja yang inovatif, tetapi keduanya memiliki konstruksi perilaku yang unik (Jong & Hartog, 2010). Dalam perilaku kerja inovatif yang perlu dipamerkan karyawan untuk menghasilkan ide-ide baru, kreativitas dapat dilihat dalam aksi (West, dalam Jong Hartog, 2010). Karena konsep-konsep tersebut pada akhirnya akan beralih ke tahap aplikasi, perilaku kerja yang inovatif memiliki proses yang lebih rumit (Jong & Hartog, 2010). Ketika menggunakan konsep atau ide untuk memecahkan masalah, seorang karyawan kemudian berada dalam posisi untuk menerapkan ide tersebut dengan rekan kerja dan membujuk mereka bahwa itu mewakili inovasi baru bagi perusahaan. Adanya indikasi bahwa perilaku kerja inovatif berpengaruh pada produktivitas karyawan. Perilaku kerja inovatif berdampak signifikan terhadap kinerja karyawan, menurut penelitian sebelumnya (Musneh, dkk., 2021). Selain itu, menurut penelitian sebelumnya Sujarwo, dkk., (2019), perilaku kerja inovatif berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian oleh Lathifah, dkk., (2021) kinerja karyawan secara signifikan dipengaruhi oleh perilaku kerja inovatif.

H1: Diduga perilaku kerja inovatif berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.



C. Metode Penelitian

Penelitian saat ini menggunakan teknik penelitian kuantitatif yang menggambarkan hubungan, menjelaskan fenomena, dan menunjukkan pengaruh yang tepat (hubungan sebab-akibat) di antara variabel- variabel. Hal ini dilakukan dengan mengumpulkan informasi yang berkaitan dengan interaksi antara variabel-variabel tersebut, yang kemudian digunakan untuk melakukan analisis dengan menggunakan peralatan yang sesuai dengan variabel yang diteliti (Sugiyono, 2011).

Metode yang digunakan dalam penelitian ini disebut sebagai penelitian *explanatory research*, tergantung pada konteks dan tujuan penelitian. Dengan menggunakan hipotesis pengujian dan data yang identik, penelitian penjelasan (Singarimbun, 2006;5) menunjukkan hubungan alami antara dua variabel. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisa pengaruh fleksibilitas kerja dan perilaku kerja inovatif terhadap kinerja karyawan di PT. Koperasi Telekomunikasi Seluler Jombang.

Metode survei digunakan dalam penelitian ini, di mana responden diberikan berbagai pertanyaan dalam bentuk kuesioner. Skala pengukuran untuk penelitian ini adalah skala likert berjumlah 36 karyawan, sampel dalam penelitian saat ini menggunakan teknik pengambilan sampel jenuh. Analisis regresi linier berganda digunakan dalam proses analisis.

D. Hasil dan Pembahasan

Analisis Data Deskriptif

Variabel	Item Angket	Rata-Rata
Fleksibilitas Kerja (X1)	9	4,0
Perilaku Kerja Inovatif (X2)	9	3,9
Kinerja Karyawan (Y)	15	3,8

Hasil uji analisis deskriptif menunjukkan bahwa (1) variabel fleksibilitas kerja mempunyai nilai rata-rata sebesar 4,0 yang termasuk dalam kategori “tinggi” artinya, responden merasakan bahwa perusahaan telah membuat sistem kerja yang fleksibel. (2) variabel perilaku kerja inovatif mempunyai nilai rata-rata sebesar 3,9 yang termasuk dalam kategori “tinggi” artinya, responden merasakan bahwa selama bekerja telah melakukan perilaku kerja yang inovatif. (3) variabel kinerja karyawan mempunyai nilai rata-rata sebesar 3,8 yang termasuk dalam kategori “tinggi” artinya, responden merasakan bahwa kinerja yang selama ini dilakukan sudah maksimal dan sangat baik.

Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		36
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	3,59098900
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 ^c

Sumber; data primer spss diolah, 2022.

dapat digambarkan bahwa hasil uji normalitas diketahui nilai signifikan sebesar $0,200 > 0,05$, oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa model regresi layak dipakai karena memenuhi normalitas.

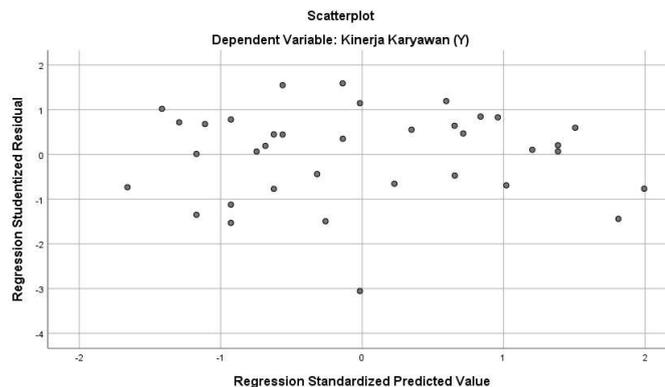
Uji Multikolinearitas

		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Fleksibilitas Kerja (X1)	,990	1,010
	Perilaku Kerja Inovatif (X2)	,990	1,010

Sumber; data primer spss diolah, 2022.

Menunjukkan bahwa model regresi tidak mengalami multikolinearitas. Hal ini tampak pada variabel Fleksibilitas Kerja (X1) dan Perilaku Kerja Inovatif (X2) tolerance value 0,990 lebih besar dari 10 persen 0,1 ($> 0,100$). Hasil perhitungan VIF juga menunjukkan bahwa variabel Fleksibilitas Kerja (X1) dan Perilaku Kerja Inovatif (X2) Value Inflation Factor (VIF) 1,010 kurang dari 10 ($< 10,00$). Jadi dapat disimpulkan bahwa tidak ada multikolinieritas antar bebas dalam model regresi tersebut.

Uji Heteroskedastisitas



Sumber; data primer spss diolah, 2022.

Menunjukkan bahwa penyebaran titik-titik pada grafik scatterplot tidak membentuk pola dan menyebar disekitar baik di atas atau dibawah angka 0, hal ini dapat diartikan bahwa model regresi tidak terjadi gejala heteroskedastisitas dan model regresi layak digunakan.

Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda tersebut, dapat digambarkan sebagai berikut $Y = 0,12.429 + 0,324 (X1) + 0,084 (X2)$. Persamaan di atas dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Koefisien regresi variabel fleksibilitas kerja (X1) bernilai positif sebesar 0,324. Hal ini dapat dikatakan bahwa variabel fleksibilitas kerja X1 mempunyai hubungan searah dengan kinerja karyawan (Y) artinya, apabila semakin tinggi fleksibilitas kerja maka semakin tinggi kinerja karyawan.
2. Koefisien regresi variabel perilaku kerja inovatif (X2) bernilai positif

sebesar 0,084. Hal ini dapat dikatakan bahwa variabel perilaku kerja inovatif X2 mempunyai hubungan searah dengan kinerja karyawan Y artinya, apabila semakin tinggi perilaku kerja inovatif maka semakin tinggi kinerja karyawan.

Uji Parsial t

Berdasarkan hasil uji t tersebut, maka dapat digambarkan sebagai berikut:

1. Pengujian hipotesis variabel fleksibilitas kerja (X1) memiliki nilai t hitung 3,595 dan signifikansi 0,015, karena nilai $t_{sig} 0,015 < \alpha = 0,05$ yang artinya, fleksibilitas kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sehingga hipotesis 1 yang diajukan **diterima**.
2. Pengujian hipotesis variabel perilaku kerja inovatif (X2) memiliki nilai t hitung 0,502 dan signifikansi 0,544, karena nilai $t_{sig} 0,588 > \alpha = 0,05$ yang artinya, perilaku kerja inovatif berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja karyawan, sehingga hipotesis 2 yang diajukan **ditolak**.

Uji Koefisien Determinasi (R²)

Berdasarkan hasil uji tersebut, dapat digambarkan nilai koefisien sebesar 0,579 artinya kinerja karyawan PT. KISEL Jombang melalui penelitian ini dipengaruhi oleh variabel fleksibilitas kerja (X1) dan perilaku kerja inovatif (X2) sebanyak 58% dan 42% sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan ke dalam model penelitian ini.

Pembahasan

1. Pengaruh Fleksibilitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian tersebut terlihat apabila terdapat peningkatan fleksibilitas kerja maka akan diikuti oleh peningkatan terhadap kinerja karyawan PT. KISEL Jombang yang artinya, semakin tinggi fleksibilitas kerja maka semakin tinggi kinerja karyawan. Hal ini dapat ditunjukkan bahwa rata-rata presentase fleksibilitas kerja termasuk dalam kategori tinggi yang artinya, responden merasakan bahwa perusahaan telah membuat sistem kerja yang fleksibel.

Berdasarkan uji hipotesis parsial memperoleh hasil bahwa hubungan variabel fleksibilitas kerja terhadap kinerja karyawan memiliki nilai t hitung 5,991 dan signifikansi 0,024, karena nilai $t_{sig} 0,024 < (\text{lebih kecil dari}) \alpha = 0,05$ yang artinya, fleksibilitas kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Altindag & Siller, (2019) dalam konteks Effect of Flexible Working on Employee Performance An Empirical Study in Turkey. Menunjukkan bahwa fleksibilitas kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

2. Pengaruh Perilaku Kerja Inovatif Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian tersebut terlihat apabila terdapat peningkatan perilaku kerja inovatif maka akan diikuti oleh peningkatan terhadap kinerja karyawan PT. KISEL Jombang yang artinya, semakin tinggi perilaku kerja

inovatif maka semakin tinggi kinerja karyawan. Hal ini dapat ditunjukkan dari hasil uji deskriptif bahwa rata-rata presentase perilaku kerja inovatif termasuk dalam kategori tinggi yang artinya, responden merasakan bahwa selama bekerja telah menunjukkan perilaku kerja yang inovatif.

Berdasarkan uji hipotesis parsial memperoleh hasil bahwa hubungan variabel perilaku kerja inovatif terhadap kinerja karyawan memiliki nilai t hitung 0,502 dan signifikansi 0,544, karena nilai t sig 0,544 $>$ $\alpha = 0,05$ yang artinya, perilaku kerja inovatif tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Perilaku kerja inovatif pada dasarnya merupakan kinerja nyata yang dihasilkan setiap karyawan sesuai dengan perannya di perusahaan. Jika karyawan sales force PT. KISEL Jombang berperilaku inovatif, ia akan berusaha sekuat tenaga untuk mewujudkan apa yang diinginkannya. Namun belum tentu karyawan bagian sales force PT. KISEL mampu menghasilkan kinerja yang diharapkan, apabila tidak disalurkan dalam arah yang dikehendaki perusahaan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian (1) Sugianti dkk., (2020) dengan konteks "factors for enhancing innovative work behavior for lecturers" at Universitas Negeri Semarang", menunjukkan hasil dimana perilaku kerja inovatif tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, (2) penelitian yang dilakukan oleh Purwanto, dkk., (2020) dengan konteks "dampak kepemimpinan, budaya organisasi dan perilaku kerja inovatif terhadap kinerja pegawai Puskesmas", menunjukkan hasil bahwa perilaku kerja inovatif tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

E. Kesimpulan dan Saran

1. Kesimpulan

1. Fleksibilitas kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. KISEL Jombang.
2. Perilaku kerja inovatif tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. KISEL Jombang.

2. Saran

Berdasarkan pada kesimpulan yang diambil, maka selanjutnya dapat diusulkan saran yang semoga dapat di implementasikan dan bermanfaat. Beberapa saran yang diberikan sebagai berikut:

1. Bagi Perusahaan

1. Perusahaan diharapkan mampu mempertahankan sistem fleksibilitas kerja yang tinggi, bahwa pentingnya menerapkan jam kerja yang baik tetapi tetap patuh pada peraturan perusahaan. Misalnya fleksibel terhadap jam kerja, dimana karyawan boleh meninggalkan pekerjaannya apabila sewaktu-waktu ada keperluan keluarga yang penting dan mendesak. Perusahaan juga dapat melibatkan karyawan dalam pembuatan kebijakan jam kerja, sehingga aturan yang dibuat dapat menguntungkan kedua pihak baik perusahaan maupun karyawan.
2. Dengan adanya perilaku kerja inovatif perusahaan diharapkan mampu terbuka dan dapat menampung aspirasi/ide-ide dari karyawan untuk dijadikan satu kesatuan yang akan membentuk pembaharuan. Meskipun tidak semua ide-ide dari karyawan tersebut dapat disalurkan dalam

perusahaan dengan alasan berbeda dengan tujuan perusahaan, tetapi peranan hal tersebut merupakan tahapan atau sebuah proses berfikir kreatif yang akan membentuk inovasi bila ide tersebut dapat diimplemetasikan.

2. Bagi Peneliti Selanjutnya

- a. Peneliti selanjutnya diharapkan untuk mengkaji lebih banyak sumber maupun referensi yang terkait dengan fleksibilitas kerja dan perilaku kerja inovatif agar hasil penelitiannya dapat lebih baik dan juga lebih lengkap.
- b. Peneliti selanjutnya diharap untuk melihat nilai koefisien determinasi R^2 untuk mengetahui sejauh mana variabel independen atau variabel bebas mampu menjelaskan variabel dependen atau terikat. Berdasarkan nilai R^2 sebesar 0,579 yang artinya, pengaruh variabel independen fleksibilitas kerja dan perilaku kerja inovatif terhadap variabel dependen kinerja karyawan sebesar 58% dan 42% sisanya dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti.

DAFTAR PUSTAKA

- Janssen, O. (2000), "Job demands, perceptions of effort-reward fairness and innovative work behavior", *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 73(3), 287-302.
- Hofstede, G., & Hofstede, G.J. (2005). *Cultures and organizations: Software of the mind, revised and expanded* (2nd ed.). New York: McGraw-Hill.
- Mangkunegara, A.P (2014). "Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan". PT Remaja Rosda Karya. Bandung.
- Simamora Henry, (2004), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi 3, Cetakan 1, Bagian Penerbitan STIE YKPN, Yogyakarta.
- Simanjuntak, Payman. (2005). *Pengantar Ekonomi Sumber daya Manusia*. Jakarta: Fakultas Ekonomi UI
- Sugiyono. (2007). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: CV Alfabeta
- Sugiyono. (2011). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: CV Alfabeta.
- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: CV Alfabeta.
- Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: CV Alfabeta.
- Wojtczuk-Turek, A., & Turek, D. (2015). *Innovative behavior in the workplace: The role of Fleksibilitas SDM, individual flexibility and modal psikologis: the case of Poland. European Journal of Innovation Management*, 18(3), 397-419.
- Simamora, Henry. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: SIE YKPN.
- Sudjana. (2005). *Metode Statistika*. Bandung: Tarsito.
- Wanda Yunita Pramesti. (2020). Pengaruh Fleksibilitas Kerja Dan Spesialisasi Pekerjaan Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Lestari Plastik Pagak Malang.
- Ni Komang Siskayanti, Gede Sanica. (2022). Pengaruh Fleksibilitas Kerja, Motivasi Kerja dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan BPJS Ketenagakerjaan Bali Denpasar Selama Work From Home.
- Desi Nuraini (2020). Pengaruh Fleksibilitas Kerja Dan Spesialisasi Pekerjaan Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediating Pada PT. Daya Manunggal Salatiga.
- Sitti Nur Chadijah (2020). Pengaruh Fleksibilitas Kerja Dan Tingkat Spesialisasi Pekerjaan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Kartika Hardianti Zainal.
- Erkut Altindag and Funda Siller (2019). *Effect of Flexible Working on Employee Performance An Empirical Study in Turkey*.
- Anton Sujarwo, Wahjono (2019). Pengaruh Motivasi Kerja dan Perilaku Kerja Inovatif Terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi pada LKP ALFABANK Semarang.

- Tri Puji Astuti, Risna Sitawati, Tukijan (2019). Pengaruh Kreativitas dan Perilaku Kerja Inovatif Terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi pada Hotel Pandanaran Semarang.
- Agus Purwanto, Mirza Prameswan, Masduki Asbari, Mohamad Ramdan, Samuel Setiawan. (2020). Dampak Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Perilaku Kerja Inovatif Terhadap Kinerja Pegawai Puskesmas.
- Ifah Lathifah, Ardhya Febri Kurniawati. (2021). Dampak Pengembangan SDM, Budaya Organisasi dan Perilaku Kerja Inovatif Terhadap Kinerja pada Sekolah Tinggi Manajemen Informatika dan Komputer Surakarta.
- Siti Noraisah Hj Musneh, Nabila Azwa Ambad, Rosminah Mohd Roslin. (2021). The Effect of Innovative Work Behavior on the Performance of Service Sector SMEs in Sabah Malaysia.
- Wicaksono, Imam Syaiful. (2019). Pengaruh Fleksibilitas Kerja Terhadap Kinerja Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Fakultas Ekonomi Universitas Islam Indonesia*.
- Koopmans, L., Bernaards, CM, Hildebrandt, VH, De Vet, HCW dan Van der Beek, AJ, *Mengukur kinerja individu-mengidentifikasi dan memilih indikator*.
- Koopmans, L., Bernaards, CM, Hildebrandt, VH, De Vet, HCW dan Van der Beek, AJ, “*Kerangka kerja konseptual kinerja kerja individu – tinjauan sistematis*”, *Jurnal Kedokteran Kerja dan Lingkungan*, Jil. 53 No.8, hlm. 856-66.
- Carlson, D. S., Grzy, G. J., & Kacmar, K. M. (2010). *The relationship of schedule flexibility and outcomes via the work-family interface. Journal of Managerial Psychology vol.25 no.4, 330-355.*
- Ghozali, Imam, 2012 *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS*. Yogyakarta: Universitas Diponegoro.
- Shagvaliyeva, S. & Yazdanifard, R. 2014. *Impact of Flexibility Working Hours on Work-Life Balance. American Journal of Industrial and Business Management, 4,20-23.*
- De Jong, J., & Den Hartog, D., (2010). *Measuring Innovative Work Behavior. Journal of Creativity And Innovation Management.*
- Robbins, S.P., Judge.T.A. (2009) *Organizational behavior*. London: Pearson Education Ltd.
- Scott.S.G., & Bruce. R.A. (2002). *The influence of leadership, individual attributes, and climate on innovative behavior: A model of individual innovation in the work place.*