

BAB II

LANDASAN TEORI DAN PERUMUSAN HIPOTESIS

A. *Cyberloafing*

1) Definisi *Cyberloafing*

Cyberloafing merupakan suatu tindakan yang perlu diperhatikan karena dunia kerja saat ini yang sudah menyatu dengan internet terutama bagi kalangan generasi Z. Ada beberapa masalah yang sering terjadi yaitu penyalahgunaan internet oleh karyawan yang dilakukan saat jam kerja. Karyawan akan mudah menyalahgunakan fasilitas di tempat kerja untuk kepentingan pribadi yang tidak berkaitan dengan pekerjaan atau yang dikenal dengan istilah *cyberloafing* (Herdiati et al., 2015). Menurut Blanchard & Henle (2008), *cyberloafing* adalah penggunaan fasilitas perusahaan saat jam bekerja berupa internet dan email secara sengaja yang tidak berkaitan dengan kepentingan sesuai dengan pekerjaan.

Dari penelitian terdahulu menemukan bahwa terjadi peningkatan kegiatan *cyberloafing* yang dialami oleh perusahaan (Garrett & Danziger, 2008). Namun, kegiatan *cyberloafing* dapat membantu karyawan untuk menurunkan tingkat stres dan rasa bosan saat bekerja. Ketika karyawan melakukan tindakan *cyberloafing*, mereka akan merasa terbebas dari beban pekerjaan dan rasa cemas sehingga *cyberloafing* dapat dikatakan salah satu bentuk kegiatan yang

bermanfaat (Beugré & Kim, 2006). Selain itu, karyawan juga dapat menemukan berbagai pandangan dan ide-ide baru dari tindakan *cyberloafing* yang kemudian dapat diimplementasikan ke dalam tugas terkait dengan pekerjaan mereka (Koay & Soh, 2018).

Beberapa perusahaan memberikan fasilitas internet kepada karyawannya sehingga dapat membantu karyawan dalam menyelesaikan tugas dengan mudah dan cepat sehingga mampu meningkatkan kreativitas karyawan dalam mengoperasikan teknologi terkini, serta mengurangi waktu dan biaya (Prasetya & Putra, 2020). Namun, kegiatan *cyberloafing* harus tetap disarankan bagi karyawan untuk selalu membatasi sesuai porsi yang cukup selama bekerja.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa *cyberloafing* merupakan suatu tindakan yang dilakukan secara sengaja oleh karyawan dalam memakai fasilitas internet perusahaan untuk kepentingan pribadi yang tidak berkaitan dengan pekerjaannya.

2) Aspek *Cyberloafing*

Blanchard & Henle, (2008) membagi aspek *cyberloafing* menjadi 2 yaitu:

a. *Minor Cyberloafing*

Minor Cyberloafing merupakan aspek yang dikemukakan oleh Blanchard & Henle yang menggambarkan perilaku seorang karyawan dalam mengakses internet yang tidak

berkaitan dengan pekerjaannya, misalnya membuka situs belanja online dan bermain sosial media

b. Serious Cyberloafing

Serious cyberloafing digambarkan saat karyawan yang menggunakan internet yang dinilai bersifat lebih berbahaya daripada *minor cyberloafing*. Hal ini biasanya terjadi saat karyawan membuka situs-situs yang dilarang seperti judi online dan pornografi.

B. Perilaku Kerja Inovatif

1) Definisi Perilaku Kerja Inovatif

Perkembangan teknologi masa kini telah mengalami banyak perubahan sehingga memunculkan berbagai ide gagasan yang inovatif. Dengan adanya ide inovatif tersebut, menjadi suatu komponen yang penting sebagai pendorong ekonomi di sebuah negara. Inovasi teknologi membuat perusahaan akan berkompetisi untuk menciptakan produk atau layanan yang baru. Setiap karyawan harus bersedia dan mampu untuk selalu berinovasi jika teknologi inovasi yang berkembang ingin dapat terwujud (Janssen, 2000). Inovasi pada setiap individu dapat berkembang dipengaruhi oleh beberapa faktor seperti karakteristik, kepribadian, dan perilaku.

Setiap kegiatan individu guna memberikan suatu konsep baru yang berkaitan dengan metode, strategi dan komoditas dapat diartikan dengan perilaku kerja inovatif. (J. De Jong & Den Hartog, 2010).

Menurut Nurdin (2020), perilaku kerja inovatif merupakan tindakan seseorang dalam memahami suatu masalah yang terjadi, memunculkan lalu mengembangkan ide gagasan baru yang selanjutnya akan direalisasikan dengan konsep yang baru sehingga dapat bermanfaat bagi perusahaan. Menurut J. De Jong & Den Hartog, (2010), perilaku kerja inovatif adalah perilaku yang muncul dari individu dengan tujuan untuk mencapai tahapan pengenalan dalam arti usaha mengenalkan mulai dari ide-ide, proses, maupun produk yang baru dan memiliki manfaat bagi pekerjaan atau perusahaan.

Adanya perilaku kerja inovatif membuat karyawan mampu memberikan hasil kerja yang lebih baik untuk keberhasilan perusahaan dengan mengembangkan proses produk hingga pelayanan (Janssen, 2000). Oleh karena itu, karyawan harus mampu untuk menciptakan inovasi-inovasi baru di tengah era teknologi saat ini. Karyawan perlu bekerja dan belajar bersama untuk mengembangkan ide yang inovatif. Dengan demikian, perusahaan harus memberi kesempatan bagi karyawannya untuk menyampaikan pendapat maupun ide agar bisa memberikan masukan sesuai masalah yang sedang terjadi sehingga karyawan akan berambisi agar mampu menciptakan ide gagasan dalam mengatasi masalah saat bekerja (Mangkunegara, 2017).

Berdasar definisi yang telah disampaikan oleh beberapa ahli, perilaku kerja inovatif merupakan perilaku yang muncul dalam diri

karyawan untuk menciptakan suatu ide baru mulai dari proses sampai menjadi produk jadi.

2) Indikator Perilaku kerja inovatif

Menurut De Jong & Den Hartog (2010), ada beberapa indikator perilaku kerja inovatif yaitu:

a. *Idea Exploration*

Idea Exploration adalah kemampuan karyawan mengidentifikasi sebuah masalah dan melihat peluang yang kemudian akan menciptakan sebuah ide atas solusi dari permasalahan tersebut.

b. *Idea Generation*

Idea Generation adalah kemampuan karyawan mengembangkan ide tersebut dengan membuat konsep yang sesuai untuk meningkatkan kualitas ide-ide yang dihasilkan.

c. *Idea Championing*

Idea Championing adalah upaya karyawan untuk merealisasikan ide dengan cara seperti mempengaruhi suatu kelompok lain atau organisasi agar mendapat dukungan dengan menjual ide.

d. *Idea Implementation*

Idea Implementation adalah kemampuan karyawan menerapkan ide baru tersebut ke dalam proses kerja di perusahaan atas dasar keberanian untuk menanggung resiko.

C. Fleksibilitas Kerja

1) Definisi Fleksibilitas Kerja

Suatu kebijakan atau perencanaan yang ditetapkan oleh suatu perusahaan dalam mempertahankan para karyawannya dengan memberikan kelonggaran dan kebebasan saat bekerja atau biasa disebut *Flexible Work Arrangments* (FWA). Dengan adanya konsep fleksibel saat bekerja akan memberikan rasa kesenangan tersendiri bagi para karyawan. Menurut Carlson et al., (2010), fleksibilitas bekerja adalah suatu bentuk ketetapan manajemen perusahaan dengan memberikan peraturan secara fleksibel dengan memilih waktu dan tempat karyawan saat jam kerja berlangsung. Sedangkan definisi fleksibilitas kerja menurut Shagvaliyeva & Yazdanifard (2014), waktu kerja karyawan yang diberikan oleh perusahaan dapat digabungkan sebagai bentuk kemampuan mengamati waktu kerja sesuai dengan lokasi saat bekerja. Menurut Carlson et al., (2010), fleksibilitas kerja merupakan upaya kebijakan yang diberikan perusahaan kepada karyawannya secara bebas dalam menentukan kapan, dimana, dan bagaimana karyawan tersebut menjalankan masing-masing tanggung jawab yang telah diberikan.

Berdasar gagasan yang telah dinyatakan diatas, dapat disimpulkan bahwa fleksibilitas kerja merupakan suatu bentuk kebijakan yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan dalam hak kebebasan memilih waktu dan tempat untuk bekerja.

2) Faktor Fleksibilitas Kerja

Menurut Evans et al., (2015), beberapa faktor yang dapat mempengaruhi fleksibilitas kerja karyawan yaitu:

- a) Gagasan inovasi yang kurang
- b) Perubahan yang kurang bereaksi cepat
- c) Lingkup untuk berinovasi dan berkreasi hanya sedikit
- d) Komunikasi menjadi masalah utama
- e) Konsep pekerjaan yang tidak berubah upaya pengembangan karir
- f) Adanya kecenderungan pembatasan visual

3) Indikator Fleksibilitas Kerja

Menurut Carlson et al., (2010), ada beberapa indikator yang mempengaruhi fleksibilitas karyawan saat bekerja yaitu:

a. Time Flexibility (Durasi waktu)

Adanya fleksibilitas karyawan saat bekerja mampu mengukur jangka waktu seberapa lama karyawan tersebut menjalankan tugas dan tanggung jawabnya.

b. Timing Flexibility (Kapan)

Adanya kebebasan bagi karyawan dalam memilih kapan waktu yang dianggap lebih efektif untuk menyelesaikan pekerjaan.

c. *Place Flexibility* (Tempat)

Adanya kebebasan bagi karyawan dalam memilih dan membangun ruang kerja dengan upaya mampu meningkatkan produktivitas dan menciptakan ide yang inovatif.

D. Kinerja

1) Definisi Kinerja

Secara umum, definisi kinerja hanya fokus pada hasil dari proses kinerja karyawan. Selain itu, kinerja dapat dilihat dari perilaku karyawan selama bekerja. Kinerja merupakan suatu hasil yang dapat dilihat baik dari segi kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh karyawan dalam menjalankan pekerjaan sesuai dengan tanggung jawab yang telah diberikan (Mangkunegara, 2017). Menurut Mangkunegara (2011), kinerja merupakan kata benda yang artinya sesuatu prestasi yang dicapai dan diperlihatkan. Hal ini tentu saja menjadi tanggung jawab seorang manajer agar perusahaan dapat berusaha secara maksimal sehingga kinerja karyawan yang baik dapat tercapai.

Menurut Bangun (2012), kinerja karyawan dilihat sebagai bauran antara kompetensi, usaha dan kesempatan melalui penilaian hasil kinerja. Kinerja karyawan perlu dilakukan suatu penilaian untuk memberikan sebuah peluang dari kekuatan dan kelemahan yang dimiliki masing-masing karyawan. Hal ini harus dilakukan agar

perusahaan mampu menetapkan kompensasi dan dapat memahami perilaku karyawan atas tanggung jawab yang diberikan. Selain itu, kinerja karyawan dapat memotivasi karyawan dalam mengembangkan suatu rencana untuk mengurangi resiko penurunan kinerja karyawan.

Menurut Kasmir (2016), kinerja karyawan merupakan hasil dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan satu bentuk penugasan dan tanggung jawab yang telah diberikan. Dari beberapa definisi kinerja menurut para ahli dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan suatu bentuk pencapaian yang diperoleh karyawan dalam menyelesaikan tugasnya sesuai kemampuan dan keahlian yang dimiliki dalam periode yang telah ditentukan.

2) Karakteristik Kinerja Karyawan

Menurut Mangkunegara (2002), karakteristik karyawan yang memiliki kinerja yang tinggi sebagai berikut:

- a. Memiliki tujuan yang realistis.
- b. Memiliki tanggung jawab yang tinggi.
- c. Memiliki rencana pekerjaan yang terstruktur dan berusaha untuk merealisasikan rencana tersebut.
- d. Memiliki keberanian untuk mengambil resiko.
- e. Mampu memanfaatkan *feedback* yang nyata sesuai pekerjaan yang telah dilakukan.

- f. Pandai mencari kesempatan untuk merealisasikan rencana kerja yang telah dibuat.

3) Faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Menurut Mangkunegara (2017), terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja yaitu:

a. Kemampuan Psikologis

Kemampuan yang dimiliki setiap karyawan meliputi kemampuan potensi (*IQ*) dan kemampuan realita (*knowledge skill*). Oleh karena itu, karyawan harus ditempatkan posisi yang sesuai dengan keahliannya.

b. Motivasi

Motivasi muncul dalam diri seorang karyawan ketika ada rasa yang mendorong untuk berperilaku dan bekerja secara terarah.

Menurut Handoko (2001), menunjukkan beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu:

a. Stres

Stres sering terjadi yang akan menyerang emosional, pola pikir dan kondisi seseorang. Tingkat stres yang tinggi dapat mempengaruhi kemampuan seseorang dalam menghadapi lingkungan sekitar sehingga mengganggu kinerja karyawan dalam melaksanakan pekerjaan.

b. Lingkungan kerja

Lingkungan kerja dapat mempengaruhi bagaimana seseorang dalam melaksanakan pekerjaan mereka. Lingkungan kerja dapat dilihat dari situasi atau keadaan lingkungan sekitar tempat kerja, misalnya penyaluran yang cukup di ruang kerja.

4) Indikator Kinerja

Menurut Mangkunegara (2017), ada beberapa indikator dari kinerja karyawan yaitu:

a. Kualitas

Kualitas dalam kinerja karyawan merupakan indikator yang penting berupa kemampuan seorang karyawan dalam memenuhi atau bahkan melebihi tujuan dari perusahaan. Kualitas kinerja dapat diukur dari kemampuan mencapai target, inisiatif, kontribusi dan keterlibatan karyawan dalam lingkungan kerja.

b. Kuantitas

Indikator kuantitas kerja karyawan dalam meningkatkan volume untuk menghasilkan suatu barang atau jasa. Kuantitas kerja dapat diukur dengan jumlah nilai fisik dari jumlah sebelumnya.

c. Pelaksanaan tugas

Indikator pelaksanaan tugas dalam kinerja yaitu tingkat kemampuan seorang karyawan dalam melaksanakan pekerjaan.

d. Tanggung jawab

Indikator tanggung jawab mengukur kesadaran seorang karyawan dalam melaksanakan pekerjaan yang telah diberikan dengan baik dan benar.

E. Generasi Z

1) Definisi Generasi Z

Generasi Z tumbuh dan lahir dengan seiringnya perkembangan teknologi. Oleh karena itu, teknologi menjadi bagian besar yang berpengaruh bagi kehidupan sehari-hari sehingga generasi ini disebut sebagai *digital native*. Bagi orang tua dari generasi Z yang merupakan bagian generasi X, teknologi pada masa itu belum cukup maju dan berkembang.

Generasi Z sering dikenal *iGeneration* yaitu generasi internet karena generasi ini sangat dekat dengan keberadaan internet. Namun hal ini membuat banyak generasi Z tidak memiliki tingkat komunikasi yang baik untuk bersosialisasi karena mereka telah mendapatkan semua informasi yang sedang dibutuhkan dari mengakses (Muhazir, 2015). Dengan adanya teknologi dan internet baru bagi generasi Z dipandang sebagai bentuk kepuasan tersendiri.

2) Komponen Generasi Z

Menurut sebuah studi yang telah dilakukan oleh Francis (2018), bahwa perilaku generasi Z dapat dikategorikan dalam 4 komponen yaitu:

a. Generasi Z sebagai *The Undefined ID*

Generasi yang akan selalu menghargai setiap individu tanpa membedakan. Hal ini menjadi generasi Z memiliki sifat terbuka karena mereka berusaha memahami keunikan setiap individu untuk menemukan jati diri.

b. Generasi Z sebagai *The Communalholic*

Generasi yang memiliki ketertarikan pada setiap aktivitas untuk turut terlibat dalam suatu komunitas dengan memanfaatkan pengetahuan dan pemahaman teknologi.

c. Generasi Z sebagai *The Dialoguer*

Generasi yang mengutamakan komunikasi sebagai solusi menyelesaikan suatu konflik. Generasi Z akan terbuka pada setiap pemikiran individu yang berbeda-beda.

d. Generasi Z sebagai *The Realistic*

Generasi yang cenderung lebih realistis dalam mengambil suatu keputusan dibandingkan dengan generasi sebelumnya.

3) Karakteristik Generasi Z

Menurut Gazali (2021), karakteristik generasi Z berbeda dengan generasi sebelumnya. Berikut karakteristik dari generasi Z, yaitu:

a. Multi-tasking

Generasi Z umumnya dapat menyelesaikan beberapa jenis pekerjaan dalam waktu yang bersamaan sehingga dikenal kaum yang 'cekatan'.

b. Mahir Teknologi

Sejak kecil, generasi ini sudah mengenal teknologi sehingga memiliki ketergantungan yang tinggi pada teknologi, terutama kegiatan yang berkaitan dengan pekerjaan.

c. Audio Visual

Generasi yang cenderung lebih menyukai sesuatu dalam bentuk *audio visual* seperti video, grafis, dan gambar daripada teks tulisan.

d. Kreatif

Banyak informasi yang mereka dapatkan melalui teknologi internet sebagai bahan referensi untuk berkarya sehingga menjadikan mereka sebagai sosok yang kreatif.

e. Inovatif

Generasi yang belum merasa puas dengan ide-ide yang telah dikembangkan saat ini. Mereka akan terus berusaha secara maksimal untuk menciptakan berbagai inovasi baru.

f. Kritis

Dengan kemampuan menggunakan teknologi internet, mereka dapat mengakses informasi secara acak dari berbagai sumber sehingga menjadikan mereka seorang yang kritis.

g. Keterbukaan

Adanya perkembangan teknologi saat ini, membuat mereka terbuka terhadap hal-hal baru sehingga muncul ketertarikan dengan mencoba kebaruan tersebut.

h. Kolaborasi

Tingkat kompetisi yang semakin meningkat dapat mendorong generasi ini untuk selalu berusaha melakukan kolaborasi dengan sesama generasi mereka dalam memecahkan suatu masalah.

F. Penelitian Terdahulu

Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti	Judul Peneliti	Hasil
1	Damayanti et al., (2022)	Pengaruh Stres Kerja dan Perilaku <i>Cyberloafing</i> terhadap Kinerja Karyawan	<i>Cyberloafing</i> berpengaruh negatif secara signifikan terhadap kinerja karyawan.
2.	Isman et al., (2023)	Pengaruh <i>Cyberloafing</i> , <i>Self Control</i> dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan di CV. Pancuran Karya Pekanbaru	<i>Cyberloafing</i> berpengaruh negatif secara signifikan terhadap kinerja karyawan.
3	Valentsia & Leovani, (2023)	<i>Cyberloafing</i> dan Kontrol Diri Dalam Kinerja Karyawan Gen Z di Palembang	<i>Cyberloafing</i> tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

No	Nama Peneliti	Judul Peneliti	Hasil
4	Sitorus et al., (2019)	Pengaruh Komitmen Organisasi dan <i>Cyberloafing</i> terhadap Kinerja Karyawan yang Dimoderasi Oleh Prosedur Kerja (SOP)	<i>Cyberloafing</i> tidak berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan
5	Monica & Maharani (2020),	<i>The Influence of Flexible Working Arrangement To Employee Performance With Work Life Balance as Mediating Variable.</i>	<i>Cyberloafing</i> tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan
6	Hardi et al., (2020)	Pengaruh Perilaku Inovatif dan Keterlibatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan	Perilaku Kerja Inovatif berpengaruh positif secara signifikan terhadap kinerja karyawan.
7	Puji Astuti et al., (2019)	Pengaruh Kreativitas dan Perilaku Inovatif Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi (Studi Pada Hotel Pandanaran Semarang)	Perilaku Inovatif berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan
8	Widyantari et al., (2021)	Peran Perilaku Inovatif dalam Membentuk Kinerja Pegawai dengan Aspek Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja pada Dinas Pertanian Kabupaten Ngawi	Perilaku Inovatif berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.
9	Monica et al., (2020)	<i>The Influence of Flexible Working Arrangement to Employee Performance with Work Life Balance as Mediating Variable</i>	Fleksibilitas Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
10	Ariko & Nurali (2023)	Pengaruh Fleksibilitas Kerja dan Perilaku Kerja Inovatif terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PT. Koperasi Telekomunikasi Seluler Jombang)	Fleksibilitas Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
11	Witriaryani et al., (2022)	Pengaruh <i>Work-life Balance</i> dan <i>Flexible Working Arrangement</i> terhadap <i>Job Performance</i> dengan Dimediasi oleh <i>Employee Engagement</i>	Fleksibilitas Kerja tidak berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan

G. Perumusan Hipotesis

1. Hubungan *Cyberloafing* terhadap kinerja karyawan

Menurut South et al., (2012), dalam studinya menjelaskan bahwa *cyberloafing* terjadi ketika karyawan menggunakan jenis *device* seperti laptop, komputer, tablet, ponsel untuk hal yang tidak berkaitan dengan pekerjaannya di tempat kerja. Para peneliti terdahulu, umumnya memandang *cyberloafing* sebagai tindakan penyimpangan karyawan di tempat kerja (Lim, 2002). *Cyberloafing* yang terjadi pada waktu jam kerja berlangsung termasuk dalam pemanfaatan waktu yang tidak produktif sehingga dapat mengurangi tingkat kinerja karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya.

Jika seorang karyawan melakukan tindakan *cyberloafing* saat jam kerja berlangsung, maka *cyberloafing* dinilai mengarah pada definisi tindakan yang memiliki dampak negatif pada kinerja karyawan (Lim & Chen, 2012). Pernyataan tersebut didukung dengan terdapat bukti yang menjelaskan bahwa kegiatan *cyberloafing* memberikan dampak pada perusahaan. Adapun beberapa dampak yang dialami perusahaan seperti tindakan disipliner, PHK, pelanggaran privasi perusahaan yang mengakibatkan mutu perusahaan mengilang, tanggung jawab pribadi dan perusahaan serta menurunnya produktivitas miliar dolar (Weatherbee, 2010).

Kegiatan *cyberloafing* dinilai dapat menurunkan konsentrasi pada karyawan sehingga membutuhkan waktu dan tenaga agar dapat berkonsentrasi kembali. *Cyberloafing* dapat menyebabkan menurunnya keterlibatan seorang karyawan di tempat kerja karena tidak adanya interaksi dan membangun hubungan yang terjadi antar tim perusahaan selama waktu luang mereka (Koay & Soh, 2018).

Dalam penelitian yang dilakukan oleh Damayanti et al., (2022), membuktikan adanya pengaruh negatif dan signifikan tindakan *cyberloafing* terhadap kinerja karyawan. Penelitian lain yang dilakukan oleh Isman et al., (2023), juga mengungkap bahwa *cyberloafing* memiliki pengaruh negatif signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasar pada penelitian terdahulu dapat diajukan hipotesis sebagai berikut:

H1 : *Cyberloafing* berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja karyawan

2. Hubungan Perilaku Kerja Inovatif terhadap kinerja karyawan

Perilaku kerja inovatif merupakan suatu perilaku yang dilakukan karyawan sehingga memiliki dampak pada peningkatan kinerja karyawan dan perusahaan (Slåtten et al., 2011). Sebuah penelitian yang dilakukan oleh Schuh et al., (2018); Tsai (2018), menyatakan bahwa perilaku kerja inovatif mampu meningkatkan pencapaian kinerja seorang karyawan di lingkungan kerja.

Menurut J. De Jong & Den Hartog (2010), adanya perilaku kerja inovatif di lingkungan kerja dapat menyelesaikan suatu konflik yang terjadi terkait pekerjaan sehingga meningkatkan kinerja karyawan. Perilaku kerja inovatif di lingkungan kerja merupakan suatu cara untuk menciptakan dan mewujudkan ide inovasi yang telah didapat dalam layanan (Miles, 2008).

Penelitian yang dilakukan oleh Hardi et al., (2020) menunjukkan perilaku kerja inovatif memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini juga mendukung penelitian yang dilakukan oleh Puji Astuti et al., (2019), bahwa perilaku kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Oleh karena itu, pada penelitian ini dapat diajukan hipotesis sebagai berikut:

H2 : Perilaku kerja inovatif berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.

3. Hubungan Fleksibilitas Kerja terhadap kinerja karyawan

Fleksibilitas kerja dianggap mampu membantu karyawan dalam mengatasi dan menyeimbangkan antara pekerjaan dengan kondisi keluarga mereka. Suatu penelitian yang telah dilakukan oleh Altindag & Siller (2014), menunjukkan hasil yaitu fleksibilitas kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian lain juga mengungkapkan bahwa adanya konsep *flexing working* berpengaruh signifikan terhadap *job performance* sehingga jika diterapkan oleh

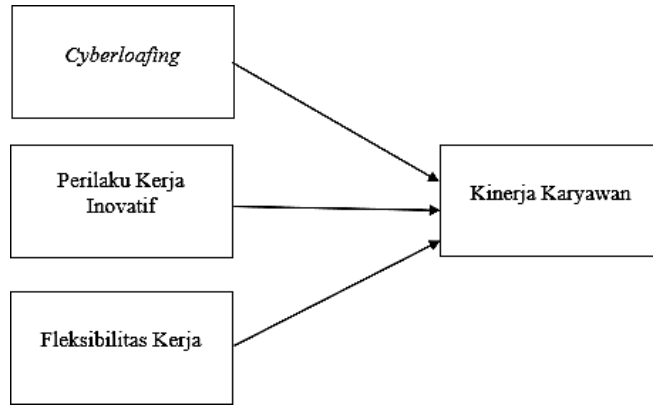
perusahaan kepada karyawannya mampu meningkatkan kinerja (Pramesti et al., 2022).

Kebebasan waktu bagi karyawan untuk melakukan diluar tanggung jawab pekerjaannya dapat berpengaruh positif dalam bisnis karena membantu karyawan agar kondisi antara pekerjaan dengan kehidupan dapat berjalan seimbang sehingga akan meningkatkan kinerja karyawan tersebut (Shagvaliyeva & Yazdanifard, 2014). Dengan adanya fleksibilitas dalam bekerja, mampu memberikan ketenangan bagi karyawan saat menjalankan pekerjaan sehingga akan mempengaruhi kinerja.

Sebuah penelitian yang dilakukan oleh Monica et al., (2020), menjelaskan bahwa fleksibilitas kerja mampu memberi pengaruh positif secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian lain yang dilakukan oleh Ariko & Nurali, (2023), juga mengungkap bahwa fleksibilitas kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Oleh karena itu, dapat diajukan hipotesis sebagai berikut:

H3 : Fleksibilitas kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.

H. Kerangka Penelitian



Gambar 2. 1 Kerangka Penelitian