

PENGARUH KECERDASAN EMOSIONAL, KEPERCAYAAN ORGANISASI, DAN FLEKSIBILITAS KERJA TERHADAP INOVASI PEGAWAI BANK INDONESIA SUMATERA BARAT

THE EFFECT OF EMOTIONAL INTELLIGENCE, ORGANIZATIONAL TRUST, AND WORK FLEXIBILITY ON EMPLOYEE INNOVATION AT BANK INDONESIA, WEST SUMATRA

Khairul Irsyad¹, Afriyeni²

^{1,2} Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi KBP, Indonesia
khairulirsyadbi@gmail.com, Afriyeni.yen@gmail.com

ABSTRAK : Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh Kecerdasan Emosional, Kepercayaan Organisasi, dan Fleksibilitas Kerja terhadap Inovasi pada pegawai Bank Indonesia Sumatera Barat. Dengan menggunakan pendekatan kuantitatif melalui metode survei terhadap 58 pegawai dan analisis regresi linear berganda menggunakan SPSS 26.0, hasil penelitian menunjukkan bahwa ketiga variabel independen berpengaruh positif dan signifikan terhadap inovasi. Kecerdasan Emosional memberikan pengaruh terbesar dengan koefisien regresi 0,581, diikuti oleh Kepercayaan Organisasi sebesar 0,452 dan Fleksibilitas Kerja sebesar 0,197. Secara simultan, ketiga variabel tersebut mampu menjelaskan 59,2% variasi inovasi pegawai, sementara sisanya 40,8% dipengaruhi faktor lain di luar penelitian ini. Temuan ini menegaskan bahwa pengembangan aspek emosional, peningkatan rasa percaya terhadap organisasi, serta penerapan sistem kerja yang lebih fleksibel dapat menciptakan lingkungan kerja yang kondusif bagi munculnya ide-ide baru. Oleh karena itu, manajemen Bank Indonesia Sumatera Barat disarankan untuk terus memperkuat ketiga aspek tersebut guna meningkatkan kreativitas dan daya saing organisasi secara berkelanjutan.

Kata Kunci: Kecerdasan Emosional, Kepercayaan Organisasi, Fleksibilitas Kerja, Inovasi

ABSTRACT: *This study aims to analyze the influence of Emotional Intelligence, Organizational Trust, and Work Flexibility on Innovation among Bank Indonesia West Sumatra employees. Using a quantitative approach through a survey of 58 employees and multiple linear regression analysis using SPSS 26.0, the results showed that all three independent variables had a positive and significant effect on innovation. Emotional Intelligence had the largest influence with a regression coefficient of 0.581, followed by Organizational Trust at 0.452 and Work Flexibility at 0.197. Simultaneously, these three variables explained 59.2% of the variation in employee innovation, while the remaining 40.8% was influenced by factors outside this study. These findings confirm that developing emotional aspects, increasing trust in the organization, and implementing a more flexible work system can create a work environment conducive to the emergence of new ideas. Therefore, the management of Bank Indonesia West Sumatra is advised to continue strengthening these three aspects to continuously increase the organization's creativity and competitiveness.*

Keywords: *Emotional Intelligence, Organizational Trust, Work Flexibility, Innovation*

A. PENDAHULUAN

Dalam era persaingan bisnis yang semakin ketat, inovasi pegawai menjadi faktor penting bagi keberlanjutan dan daya saing organisasi. Inovasi pegawai tidak hanya berkaitan dengan kemampuan menciptakan ide baru tetapi juga dengan kemampuan untuk mengimplementasikan solusi yang efektif guna meningkatkan efisiensi dan produktivitas kerja Amabile (2020). Namun, di banyak organisasi, inovasi pegawai masih menjadi tantangan karena berbagai faktor, seperti kurangnya dukungan organisasi, rendahnya fleksibilitas kerja, serta keterbatasan dalam pengelolaan emosi pegawai.

Sebuah studi oleh Len Tischler (2021) menunjukkan bahwa hanya 30% pegawai yang merasa memiliki kebebasan untuk berinovasi di tempat kerja, sementara sisanya merasa terhambat oleh birokrasi dan kurangnya dukungan manajerial. Selain itu, laporan dari Gallup (2020) menemukan bahwa hanya 35% pegawai yang memiliki keterikatan tinggi dengan organisasi mereka, yang

berdampak langsung pada rendahnya tingkat kreativitas dan inovasi. Faktor-faktor seperti kecerdasan emosional, kepercayaan organisasi, dan fleksibilitas kerja menjadi aspek krusial yang dapat meningkatkan inovasi pegawai.

Masalah utama dalam inovasi pegawai dapat disebabkan oleh beberapa factor. Yaitu Kurangnya dukungan organisasi. Banyak organisasi masih menerapkan struktur hierarki yang kaku dan kurang memberi ruang bagi pegawai untuk bereksperimen dengan ide baru. Hal ini menyebabkan pegawai enggan untuk berinovasi karena takut mengalami kegagalan atau tidak mendapatkan apresiasi yang layak. Tingkat stres yang tinggi Pegawai yang mengalami tekanan kerja tinggi cenderung lebih fokus pada penyelesaian tugas rutin daripada berpikir kreatif. Stres yang berlebihan juga berdampak pada kecerdasan emosional pegawai, mengurangi kemampuan mereka dalam berkolaborasi dan berpikir inovatif.

Kurangnya fleksibilitas kerja Struktur kerja yang kaku dan kurangnya kebebasan dalam mengatur waktu serta metode kerja dapat menghambat kreativitas. Studi dari Review Harvard (2021) menunjukkan bahwa perusahaan yang menerapkan fleksibilitas kerja mengalami peningkatan produktivitas sebesar 20% dan peningkatan inovasi sebesar 15%. Kepercayaan organisasi yang rendah, pegawai yang tidak merasa didukung oleh organisasi mereka cenderung enggan mengambil risiko dalam menciptakan inovasi. Sebuah survei oleh Edelman (2022) menemukan bahwa organisasi dengan tingkat kepercayaan tinggi memiliki tingkat inovasi 40% lebih tinggi dibandingkan dengan organisasi yang kurang memperhatikan kepercayaan pegawai. Kurangnya kecerdasan emosional dalam tim kerja, Lingkungan kerja yang penuh tekanan sering kali membuat pegawai lebih sulit dalam mengelola emosi mereka sendiri serta memahami emosi rekan kerja. Padahal, kecerdasan emosional yang baik dapat meningkatkan kolaborasi tim dan menciptakan suasana kerja yang kondusif bagi inovasi Kecerdasan emosional memainkan peran penting dalam inovasi pegawai karena individu yang memiliki tingkat kecerdasan emosional tinggi lebih mampu mengelola emosi, berinteraksi dengan rekan kerja secara positif, serta menunjukkan resiliensi dalam menghadapi tantangan Goleman (2021). Sebagai contoh, sebuah penelitian oleh Brackett et al. (2019) menunjukkan bahwa pegawai dengan kecerdasan emosional tinggi 25% lebih mungkin untuk mengusulkan ide-ide inovatif dibandingkan dengan mereka yang memiliki kecerdasan emosional rendah.

Kepercayaan organisasi juga merupakan faktor yang memengaruhi inovasi, di mana pegawai yang merasa dihargai dan didukung oleh organisasi lebih cenderung mengambil inisiatif untuk berinovasi. Sebuah survei oleh Edelman (2022) menemukan bahwa organisasi dengan tingkat kepercayaan tinggi memiliki tingkat inovasi 40% lebih tinggi dibandingkan dengan organisasi yang kurang memperhatikan kepercayaan pegawai.

Selain itu, fleksibilitas kerja yang semakin diterapkan dalam organisasi modern memungkinkan pegawai untuk bekerja dengan cara yang lebih adaptif, sehingga dapat meningkatkan kreativitas dan inovasi. Studi dari Review Harvard (2021) mengungkapkan bahwa perusahaan yang menerapkan fleksibilitas kerja mengalami peningkatan produktivitas sebesar 20% dan peningkatan inovasi sebesar 15% dibandingkan dengan organisasi yang masih menerapkan struktur kerja kaku. Berikut data inovasi kerja pada pegawai Bank Indonesia Sumatera Barat :

Tabel 1
Data Inovasi Kerja Pegawai Bank Indonesia Sumatera Barat

No	Aspek	Masalah Inovasi	Dampak
1	Kecerdasan Emosional	Pegawai kesulitan mengelola emosi dalam menghadapi tekanan kerja, sehingga kurang mampu berpikir kreatif dalam menyusun strategi kebijakan moneter daerah	Inovasi terhambat karena pegawai cenderung reaktif terhadap perubahan dan kurang mampu mengembangkan solusi inovatif.
2	Kepercayaan Organisasi	Adanya ketidakpercayaan terhadap manajemen dalam implementasi kebijakan baru menyebabkan pegawai ragu untuk mengusulkan ide-ide baru.	Pegawai enggan mengambil risiko dalam menciptakan inovasi karena khawatir ide mereka tidak diterima atau dihargai.
3	Fleksibilitas	Keterbatasan fleksibilitas dalam jam	Pegawai kurang memiliki

Kerja	kerja dan pola kerja hybrid menyebabkan pegawai sulit menyesuaikan diri dengan dinamika perubahan ekonomi.	ruang untuk eksplorasi dan inovasi, karena terikat pada pola kerja yang rigid.
-------	------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--------------------------------------------------------------------------------

Sumber : Survey Awal Pegawai Bank Indonesia Sumatera Barat

Pada tabel di atas dapat dilihat Inovasi dalam lingkungan kerja Bank Indonesia Sumatera Barat dipengaruhi oleh berbagai faktor, termasuk kecerdasan emosional, kepercayaan organisasi, dan fleksibilitas kerja. Kecerdasan emosional memainkan peran penting dalam mendukung inovasi, karena pegawai yang mampu mengelola emosinya dengan baik cenderung lebih kreatif dan mampu beradaptasi dengan perubahan. Namun, jika pegawai mengalami tekanan tinggi tanpa keterampilan pengelolaan emosi yang baik, mereka dapat mengalami kesulitan dalam menghasilkan solusi inovatif.

Selain itu, kepercayaan organisasi sangat berpengaruh terhadap keberanian pegawai dalam menyampaikan ide-ide baru. Ketidakpercayaan terhadap manajemen dapat menimbulkan rasa takut untuk berinovasi karena pegawai merasa bahwa usulan mereka tidak akan diapresiasi. Hal ini menyebabkan stagnasi dalam pengembangan kebijakan dan strategi baru yang seharusnya dapat meningkatkan kinerja organisasi.

Di sisi lain, fleksibilitas kerja yang terbatas juga menjadi kendala dalam mendorong inovasi. Pegawai yang memiliki jadwal kerja yang terlalu ketat atau pola kerja yang kurang fleksibel cenderung mengalami kesulitan dalam menyesuaikan diri dengan perubahan yang cepat di sektor ekonomi dan keuangan. Dengan meningkatkan fleksibilitas kerja, seperti pemberian opsi kerja hybrid atau pengurangan birokrasi dalam pengajuan inovasi, pegawai dapat lebih leluasa dalam mengeksplorasi gagasan baru yang dapat meningkatkan efisiensi dan efektivitas operasional Bank Indonesia Sumatera Barat.

Berdasarkan studi-studi tersebut, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis bagaimana kecerdasan emosional, kepercayaan organisasi, dan fleksibilitas kerja berpengaruh terhadap inovasi pegawai. Dengan pemahaman yang lebih mendalam mengenai faktor-faktor ini, organisasi dapat merancang strategi yang lebih efektif dalam mendorong budaya inovasi di lingkungan kerja

B. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian deskriptif dan eksplanatori. Pendekatan kuantitatif digunakan karena data penelitian diperoleh dalam bentuk angka melalui kuesioner dan dianalisis secara statistik. Penelitian deskriptif bertujuan untuk menggambarkan kondisi variabel kecerdasan emosional, kepercayaan organisasi, fleksibilitas kerja, dan inovasi pegawai. Sementara itu, penelitian eksplanatori digunakan untuk menguji pengaruh kecerdasan emosional, kepercayaan organisasi, dan fleksibilitas kerja terhadap inovasi pegawai.

Populasi merupakan keseluruhan objek atau subjek penelitian yang memiliki karakteristik tertentu sesuai dengan tujuan penelitian. Menurut Sugiyono (2021), populasi adalah suatu wilayah generalisasi yang mencakup objek atau subjek dengan kualitas dan ciri-ciri tertentu yang telah ditentukan oleh peneliti untuk dikaji, kemudian hasilnya dijadikan dasar dalam penarikan kesimpulan.

Dalam penelitian ini, populasi yang digunakan adalah seluruh pegawai Bank Indonesia Sumatera Barat, dengan jumlah sebanyak 58 orang.

Sampel adalah bagian dari populasi yang dipilih melalui teknik tertentu agar dapat menggambarkan kondisi populasi secara representatif. Martono (2021) menjelaskan bahwa sampel merupakan sebagian anggota populasi yang diambil menggunakan prosedur tertentu sehingga diharapkan mampu mewakili populasi penelitian.

Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan total sampling atau sampel jenuh, yaitu teknik penentuan sampel dengan melibatkan seluruh anggota populasi sebagai responden. Sugiyono (2021) menyatakan bahwa apabila jumlah populasi relatif kecil, yaitu kurang dari 100 orang, maka seluruh anggota populasi dapat dijadikan sebagai sampel penelitian.

Berdasarkan pertimbangan tersebut, seluruh pegawai Bank Indonesia Sumatera Barat yang berjumlah 58 orang dijadikan sebagai sampel dalam penelitian ini. Dengan demikian, jumlah sampel dalam penelitian ini sama dengan jumlah populasi, yaitu 58 responden.

C. HASIL PENELITIAN

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

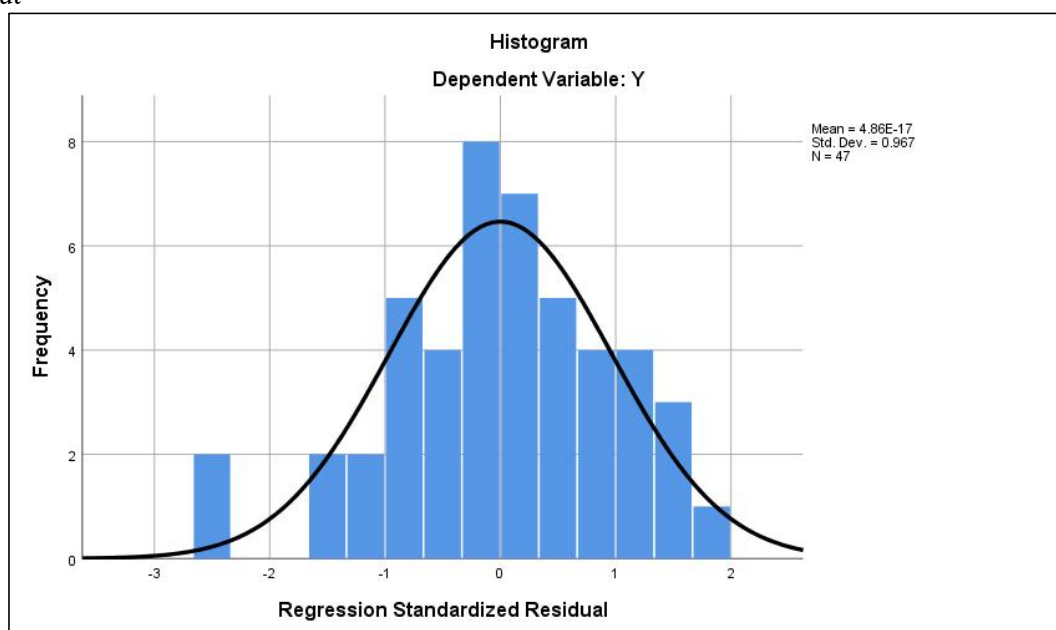
Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi, variabel dependen, variabel independen, atau keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Pengujian ini dilakukan untuk masing-masing variabel dengan menggunakan *one-sampel Kolmogorov Smirnov Test* yang dilakukan dengan bantuan *software SPSS*. Pengujian ini dilakukan dengan melihat nilai signifikan statistik yang dihasilkan dari perhitungan. Jika probabilitas signifikansinya di atas 5% maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.

Tabel 2
Hasil Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		58
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	4.99220514
Most Extreme Differences	Absolute	.142
	Positive	.085
	Negative	-.142
Test Statistic		.142
Asymp. Sig. (2-tailed)		.218 ^c

- a. Test distribution is Normal.
 - b. Calculated from data.
 - c. Lilliefors Significance Correction.
- Sumber: Data Primer Diolah, 2025

Dari Tabel 2 yang merupakan uji normalitas, dapat dilihat bahwa dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Hal tersebut dapat dilihat dari hasil nilai sig variabel Inovasi (Y) variabel kecerdasan emosional (X_1), variabel kepercayaan organisasi (X_2), variabel Fleksibilitas kerja (X_2) adalah $0,218 > 0,05$. Jadi disimpulkan bahwa untuk variabel kesemua variabel dalam penelitian ini berdistribusi **normal**. Dengan gambar hasil histogram sebagai berikut



Gambar 1
Hasil Uji Normalitas

Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel independen. Uji multikolinieritas dapat dilihat dengan 2 cara yaitu dengan melihat nilai tolerance dan *Variance inflation Factor* (VIF). Nilai *cutoff* yang umum dipakai untuk menunjukkan adanya multikolinieritas adalah nilai *Tolerance* > 0,10 atau sama dengan nilai VIF < 10.

Tabel 3
Hasil Pengujian Multikolinieritas

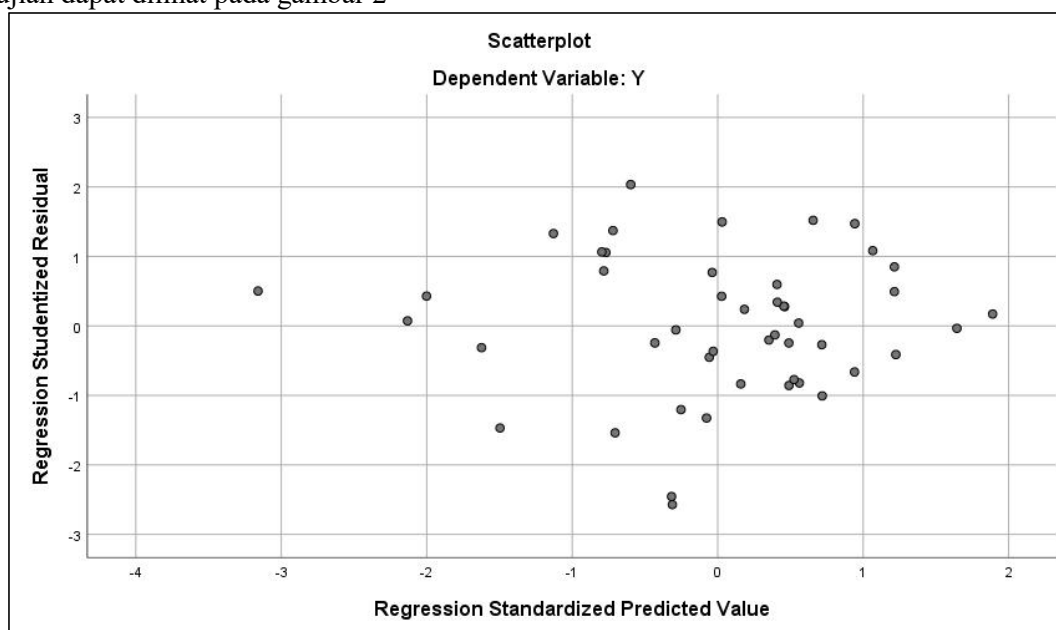
No	Variabel	Tolerance	VIF	Keterangan
1	Kepercayaan organisasi (X ₁)	0,973	1.027	Bebas multikolinieritas
2	Fleksibilitas kerja (X ₂)	0,988	1.013	Bebas multikolinieritas
3	Kecerdasan emosional (X ₃)	0,982	1.019	Bebas multikolinieritas

Sumber: Data Primer Diolah, 2025

Dari tabel di atas dapat diketahui bahwa VIF < 10 dan nilai toleransi > 0,1, sehingga tidak terjadi multikolinieritas.

Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual atas satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika varian dari residual suatu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homokedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas. Mendeteksi adanya heteroskedastisitas pada penelitian ini menggunakan uji Grafik Plott (Scatter Plot). Pengujian ini jika tidak terdapat pola yang jelas, seperti titik menyebar di atas dan dibawah angka 0 (nol) pada sumbu Y maka tidak terdapat heterokedasitas. Adapun hasil pengujian dapat dilihat pada gambar 2



Gambar 2
Hasil Uji Heterokedasitas

Pada Gambar 2 di atas terlihat bahwa tidak ada pola yang jelas serta titik-titik tersebut menyebar di atas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y. Hal ini menunjukkan bahwa data dalam penelitian ini tidak terjadi Heterokedastisitas.

Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis ini digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel-variabel bebas terhadap variabel terikat (*dependent*). Besarnya pengaruh variabel-variabel bebas dengan variabel terikat dapat dihitung melalui suatu persamaan regresi berganda. Berdasarkan perhitungan melalui komputer dengan menggunakan program IBM SPSS for Windows Versi 24.0.

Berikut tabel rekap untuk hasil dari nilai koefisien regresi, t_{hitung} , nilai signifikansi, nilai F_{hitung} , dan nilai R Square (R^2). Hasil-hasilnya dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4
Rekap Hasil Uji Analisis Regresi Linear Berganda

No	Variabel	B	t	Sig.
	(Constant)	40,172	5,867	0,000
1	Kecerdasan emosional (X_1)	0,581	5,409	0,000
2	Kepercayaan organisasi (X_2)	0,452	4,959	0,000
3	Fleksibilitas kerja (X_3)	0,197	2,897	0,020

Sumber: Data Primer, Diolah dengan IBM SPSS 26.0 2025.

Dari tabel 4 di atas maka bentuk model persamaan regresi untuk pengaruh kecerdasan emosional, kepercayaan organisasi, dan Fleksibilitas kerja terhadap Inovasi pada Bank Indonesia Sumatera Barat adalah sebagai berikut:

$$Y = 40,172 + 0,581 (X_1) + 0,452 (X_2) + 0,197 (X_3)$$

Keterangan persamaan di atas :

α (Konstanta) = 40,172

Artinya, jika variabel Kecerdasan Emosional (X_1), Kepercayaan Organisasi (X_2), dan Fleksibilitas Kerja (X_3) bernilai nol, maka nilai Inovasi (Y) sudah berada pada angka 40,172 satuan. Dengan kata lain, inovasi dasar tetap ada meskipun tanpa kontribusi ketiga variabel bebas.

$b_1 = 0,581$ (Kecerdasan Emosional \rightarrow Inovasi)

Koefisien positif ini menunjukkan bahwa setiap peningkatan 1 satuan kecerdasan emosional akan meningkatkan inovasi sebesar 0,581 satuan. Hal ini menegaskan bahwa semakin baik pegawai dalam mengenali, mengelola, dan memanfaatkan emosi, maka semakin tinggi pula tingkat inovasi yang ditunjukkan.

$b_2 = 0,452$ (Kepercayaan Organisasi \rightarrow Inovasi)

Koefisien positif ini berarti setiap peningkatan 1 satuan kepercayaan organisasi akan meningkatkan inovasi sebesar 0,452 satuan. Ini mengindikasikan bahwa semakin tinggi rasa percaya pegawai terhadap integritas, konsistensi, dan dukungan organisasi, semakin besar dorongan mereka untuk berinovasi.

$b_3 = 0,197$ (Fleksibilitas Kerja \rightarrow Inovasi)

Koefisien positif ini menunjukkan bahwa setiap peningkatan 1 satuan fleksibilitas kerja akan meningkatkan inovasi sebesar 0,197 satuan. Dengan kata lain, semakin fleksibel organisasi dalam mengatur pola kerja, semakin besar ruang bagi pegawai untuk berkreasi dan menghasilkan ide-ide baru.

Uji Statistik

Pengujian Hipotesis 1

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Kecerdasan Emosional (X_1) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Inovasi di Bank Indonesia Sumatera Barat. Berdasarkan hasil uji t, diperoleh nilai t-hitung sebesar 5,409 dengan signifikansi 0,000, yang lebih kecil dari batas signifikansi 0,05. Hal ini berarti H_0 (hipotesis nol) ditolak dan H_a (hipotesis alternatif) diterima, sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif Kecerdasan Emosional terhadap Inovasi.

Nilai koefisien regresi sebesar 0,581 menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan Kecerdasan Emosional akan meningkatkan Inovasi sebesar 0,581 satuan. Temuan ini menegaskan bahwa semakin tinggi tingkat kecerdasan emosional pegawai misalnya kemampuan mengenali emosi,

mengendalikan stres, serta membangun hubungan interpersonal yang sehat maka semakin besar pula dorongan mereka untuk menghasilkan ide-ide inovatif.

Implikasinya, pengelolaan Kecerdasan Emosional menjadi sangat penting dalam lingkungan kerja Bank Indonesia Sumatera Barat. Pegawai dengan kecerdasan emosional yang baik cenderung lebih adaptif, mampu bekerja sama, dan kreatif dalam menyelesaikan masalah. Oleh karena itu, pihak manajemen perlu memfasilitasi pengembangan aspek ini melalui pelatihan soft skills, pendampingan psikologis, serta budaya kerja yang suportif. Dengan demikian, inovasi dapat tumbuh secara berkelanjutan dan mendukung peningkatan kinerja organisasi.

Pengujian Hipotesis 2

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Kepercayaan Organisasi (X_2) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Inovasi di Bank Indonesia Sumatera Barat. Berdasarkan hasil uji t, diperoleh nilai t-hitung sebesar 4,959 dengan signifikansi 0,000, yang lebih kecil dari tingkat signifikansi 0,05. Hal ini berarti H_0 (hipotesis nol) ditolak dan H_a (hipotesis alternatif) diterima, sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif Kepercayaan Organisasi terhadap Inovasi.

Nilai koefisien regresi sebesar 0,452 menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan Kepercayaan Organisasi akan meningkatkan Inovasi sebesar 0,452 satuan. Artinya, semakin tinggi rasa percaya pegawai terhadap integritas, konsistensi, dan keadilan organisasi, maka semakin besar motivasi mereka untuk terlibat dalam proses inovasi. Kepercayaan membuat pegawai merasa aman, didukung, serta memiliki keyakinan bahwa ide-ide baru yang mereka kembangkan akan diapresiasi dan ditindaklanjuti secara adil.

Implikasinya, manajemen Bank Indonesia Sumatera Barat perlu terus membangun kepercayaan pegawai melalui komunikasi yang transparan, kepemimpinan yang konsisten, serta kebijakan yang adil dan akuntabel. Semakin tinggi tingkat kepercayaan organisasi, semakin besar pula kontribusi pegawai dalam menghasilkan inovasi yang mendukung efektivitas dan keberlanjutan organisasi.

Pengujian Hipotesis 3

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Fleksibilitas Kerja (X_3) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Inovasi di Bank Indonesia Sumatera Barat. Berdasarkan hasil uji t, diperoleh nilai t-hitung sebesar 2,897 dengan signifikansi 0,020, yang lebih kecil dari tingkat signifikansi 0,05. Hal ini berarti H_0 (hipotesis nol) ditolak dan H_a (hipotesis alternatif) diterima, sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif Fleksibilitas Kerja terhadap Inovasi.

Nilai koefisien regresi sebesar 0,197 menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan Fleksibilitas Kerja akan meningkatkan Inovasi sebesar 0,197 satuan. Temuan ini menegaskan bahwa semakin fleksibel sistem kerja yang diterapkan misalnya terkait pengaturan waktu, metode penyelesaian tugas, maupun pola kolaborasi semakin besar peluang pegawai untuk menyalurkan kreativitas dan menghasilkan ide-ide baru. Fleksibilitas memberi ruang bagi pegawai untuk menyesuaikan diri dengan kondisi pribadi maupun dinamika pekerjaan, yang pada akhirnya mendukung lahirnya inovasi.

Implikasinya, manajemen Bank Indonesia Sumatera Barat perlu mengoptimalkan kebijakan fleksibilitas kerja, baik dalam bentuk hybrid working, penyesuaian jam kerja, maupun pemberian otonomi lebih dalam pengambilan keputusan operasional. Dengan fleksibilitas yang sehat dan terukur, pegawai akan lebih bersemangat, termotivasi, dan berkontribusi pada penciptaan inovasi yang bermanfaat bagi organisasi.

Hasil ringkasan pengujian hipotesis pertama, kedua, ketiga dan keempat dapat diperlihatkan pada tabel 5 berikut:

Tabel 5
Ringkasan Hasil Pengujian Hipotesis Parsial

Hipotesis	Pernyataan	Hasil Uji
-----------	------------	-----------

H ₁	Kecerdasan emosional (X ₁) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Inovasi pada Bank Indonesia Sumatera Barat	Diterima
H ₂	Kepercayaan organisasi (X ₂) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Inovasi pada Bank Indonesia Sumatera Barat	Diterima
H ₃	Fleksibilitas kerja (X ₃) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Inovasi pada Bank Indonesia Sumatera Barat	Diterima

Sumber: Data Primer, Diolah Penulis Tahun 2025.

Uji F (simultan)

Pengujian Hipotesis 4

Uji F (kelayakan model) dimaksudkan untuk mengetahui pengaruh variabel-variabel bebas secara simultan (bersama-sama) terhadap variabel terikat. Berdasarkan hasil uji F, diperoleh nilai F hitung = 20,837 dengan signifikansi (Sig.) = 0,000 < 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa Ho (hipotesis nol) yang menyatakan bahwa variabel independen tidak berpengaruh simultan terhadap Inovasi ditolak, dan Ha (hipotesis alternatif) diterima. Artinya, ketiga variabel independen secara bersama-sama memberikan pengaruh yang signifikan terhadap tingkat Inovasi pegawai. Sebagaimana dapat dilihat pada tabel 6 dibawah ini :

Tabel 6
Hasil Uji F

ANOVA ^b						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	4378.529	3	1459.510	20.837	.000 ^b
	Residual	3011.896	54	70.044		
	Total	7390.426	57			

Sumber: Hasil Output SPSS (2025)

Hasil ringkasan pengujian hipotesis keempat dapat diperlihatkan pada tabel 7 berikut:

Tabel 7
Ringkasan Hasil Pengujian Hipotesis Simultan

Hipotesis	Pernyataan	Hasil Uji
H ₄	Kecerdasan emosional, kepercayaan organisasi, Fleksibilitas kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap <i>inovasi</i> pada Bank Indonesia Sumatera Barat	Diterima

Sumber: Data Primer, Diolah Penulis Tahun 2025.

Pengujian Koefisien Determinasi (R²)

Analisis koefisien determinasi untuk kecerdasan emosional, kepercayaan organisasi, fleksibilitas kerja terhadap inovasi dilakukan dengan menggunakan program IBM SPSS *for Windows* Versi 24.0 dengan bentuk output SPSS seperti yang dikemukakan di bawah ini:

Tabel 8
Hasil R Square
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.770 ^a	.592	.564	8.36924

Sumber: Data Primer, Diolah dengan IBM SPSS 26.0 2025.

Berdasarkan Tabel 8, diperoleh nilai R Square sebesar 0,592. Hal ini menunjukkan bahwa variabel Kecerdasan emosional (X_1), Kepercayaan organisasi (X_2), dan Fleksibilitas kerja (X_3) secara bersama-sama mampu menjelaskan 59,2% variasi yang terjadi pada Inovasi (Y). Sementara itu, sisanya sebesar 40,8% dipengaruhi oleh faktor lain di luar model penelitian ini, seperti budaya organisasi, gaya kepemimpinan, motivasi kerja, maupun dukungan teknologi.

Nilai R sebesar 0,770 mengindikasikan adanya hubungan yang kuat dan positif antara ketiga variabel independen dengan inovasi. Hal ini berarti semakin tinggi kecerdasan emosional, semakin besar kepercayaan organisasi, dan semakin baik fleksibilitas kerja, maka secara simultan inovasi pegawai juga meningkat.

Sementara itu, Adjusted R Square sebesar 0,564 menunjukkan bahwa meskipun telah memperhitungkan jumlah variabel bebas dan ukuran sampel, model regresi ini tetap cukup stabil dan memiliki tingkat kecocokan yang baik. Dengan kata lain, model ini memiliki kemampuan prediksi yang konsisten.

Nilai Std. Error of the Estimate sebesar 8,36924 menunjukkan tingkat kesalahan prediksi model terhadap variabel inovasi. Nilai ini tergolong moderat, sehingga model regresi dapat dianggap cukup layak digunakan untuk memprediksi inovasi pada pegawai Bank Indonesia Sumatera Barat.

Secara keseluruhan, karena nilai R^2 mendekati angka 1 (0,592), maka kontribusi ketiga variabel bebas (X_1 , X_2 , X_3) terhadap inovasi dapat dikatakan cukup besar dan signifikan, sehingga penelitian ini memberikan bukti empiris bahwa kecerdasan emosional, kepercayaan organisasi, dan fleksibilitas kerja secara simultan merupakan faktor penting dalam mendorong inovasi pegawai.

D. PEMBAHASAN

Pengaruh Kecerdasan emosional terhadap Inovasi Bank Indonesia Sumatera Barat

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Kecerdasan Emosional (X_1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Inovasi pegawai Bank Indonesia Sumatera Barat. Hal ini ditunjukkan oleh nilai koefisien regresi sebesar 0,581 dengan signifikansi $0,000 < 0,05$, sehingga dapat disimpulkan bahwa semakin tinggi kecerdasan emosional yang dimiliki pegawai, maka semakin tinggi pula tingkat inovasi yang mereka lakukan. Temuan ini menegaskan bahwa kemampuan pegawai dalam mengelola emosi, memahami emosi orang lain, serta menjaga hubungan kerja yang harmonis berperan penting dalam menciptakan gagasan baru dan menyelesaikan permasalahan secara kreatif.

Secara praktis, pegawai dengan kecerdasan emosional yang baik mampu menghadapi tekanan kerja tanpa kehilangan fokus, serta lebih mudah beradaptasi dengan perubahan lingkungan kerja. Hal ini menjadi modal penting dalam menghasilkan inovasi yang relevan dengan kebutuhan organisasi, terutama di lembaga strategis seperti Bank Indonesia yang dituntut responsif terhadap dinamika ekonomi. Temuan penelitian ini sejalan dengan beberapa penelitian terdahulu:

Wibowo & Lestari (2021) menemukan bahwa kecerdasan emosional berpengaruh positif terhadap inovasi dan kinerja pegawai di perusahaan startup e-commerce. Persamaan dengan penelitian ini adalah sama-sama menyoroti kontribusi kecerdasan emosional terhadap inovasi, meskipun konteks penelitian mereka pada sektor swasta digital, sementara penelitian ini di sektor perbankan nasional.

Hermawan & Dewi (2023) juga menegaskan bahwa kecerdasan emosional bersama faktor lain (interaksi sosial dan fleksibilitas kerja) meningkatkan efektivitas kerja yang berimplikasi pada inovasi. Perbedaannya, penelitian tersebut lebih luas mencakup banyak variabel tambahan, sementara penelitian ini fokus pada tiga variabel utama.

Fathoni (2022) menunjukkan bahwa kecerdasan emosional meningkatkan kinerja pegawai melalui peningkatan produktivitas dan kepuasan kerja. Walaupun fokus penelitiannya pada kinerja, implikasinya serupa, yakni kecerdasan emosional menjadi fondasi bagi perilaku kerja positif yang memicu inovasi.

Sari (2022) serta Suwarno (2024) juga menegaskan bahwa kecerdasan emosional mendorong komitmen organisasi dan kinerja pegawai. Meskipun tidak secara langsung menyoroti inovasi, temuan mereka mendukung pandangan bahwa pegawai dengan kecerdasan emosional tinggi lebih mampu berkontribusi pada tujuan organisasi melalui perilaku inovatif maupun komitmen tinggi.

Dengan demikian, penelitian ini memperkuat bukti empiris bahwa kecerdasan emosional merupakan faktor psikologis penting dalam mendorong inovasi di lingkungan kerja. Perbedaannya dengan penelitian terdahulu adalah pada konteks sektor penelitian (Bank Indonesia sebagai institusi publik strategis), serta fokus variabel dependen yang secara eksplisit mengukur inovasi, bukan hanya kinerja atau komitmen organisasi.

Secara teoritis, temuan ini mendukung konsep Emotional Intelligence Theory (Goleman, 1995) yang menekankan lima dimensi kecerdasan emosional (kesadaran diri, pengendalian diri, motivasi, empati, dan keterampilan sosial) sebagai modal penting dalam menghadapi tantangan kerja modern. Dalam konteks penelitian ini, dimensi-dimensi tersebut terbukti mendorong pegawai Bank Indonesia untuk lebih adaptif, kreatif, dan inovatif dalam menjalankan tugasnya.

Pengaruh Kepercayaan organisasi terhadap Inovasi Bank Indonesia Sumatera Barat.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Kepercayaan Organisasi (X_2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Inovasi pegawai Bank Indonesia Sumatera Barat. Hal ini ditunjukkan oleh nilai koefisien regresi sebesar 0,452 dengan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$. Artinya, semakin tinggi tingkat kepercayaan pegawai terhadap organisasi baik dalam bentuk kepercayaan terhadap pimpinan, keadilan organisasi, maupun komitmen kelembagaan maka semakin tinggi pula kemampuan pegawai dalam menghasilkan ide-ide baru yang mendukung inovasi organisasi.

Kepercayaan organisasi menciptakan rasa aman psikologis (psychological safety) bagi pegawai, sehingga mereka berani mengemukakan gagasan, mengambil risiko dalam mencoba pendekatan baru, dan berpartisipasi aktif dalam perubahan. Dalam konteks Bank Indonesia sebagai lembaga strategis negara, kepercayaan organisasi menjadi fondasi penting agar pegawai berani berinovasi, meskipun dalam lingkungan kerja yang sangat terstruktur dan regulatif. Temuan ini sejalan dengan penelitian terdahulu, meskipun tidak semua studi langsung menyoroti inovasi. Wibowo & Lestari (2021) menekankan bahwa budaya kerja positif yang berbasis kepercayaan dapat meningkatkan kinerja dan inovasi pegawai di startup e-commerce. Persamaannya dengan penelitian ini terletak pada hubungan positif antara faktor organisasi (trust & budaya kerja) dengan inovasi, meskipun konteks mereka berbeda pada sektor swasta digital.

Hermawan & Dewi (2023) menunjukkan bahwa interaksi sosial dan faktor psikologis (termasuk trust yang melekat pada hubungan kerja) berpengaruh pada efektivitas kerja dan inovasi pegawai. Perbedaannya adalah penelitian mereka lebih luas karena mencakup banyak variabel, sementara penelitian ini fokus pada trust sebagai variabel utama.

Fathoni (2022) serta Hermawanto & Santosa (2024) juga menyatakan bahwa faktor psikologis dan organisasional, termasuk kepercayaan, dapat meningkatkan kepuasan dan kinerja pegawai. Walaupun tidak eksplisit meneliti inovasi, temuan tersebut mendukung argumentasi bahwa trust mendorong pegawai untuk bekerja lebih kreatif dan produktif.

Dengan demikian, penelitian ini menambah bukti empiris bahwa kepercayaan organisasi bukan hanya memperkuat komitmen dan kinerja pegawai, tetapi juga menjadi pendorong utama terciptanya inovasi. Pegawai yang percaya pada organisasinya akan lebih terbuka untuk berbagi pengetahuan, berkolaborasi, dan menerima perubahan, yang pada akhirnya meningkatkan kapasitas inovatif organisasi.

Secara teoritis, temuan ini konsisten dengan konsep Social Exchange Theory (Blau, 1964) yang menjelaskan bahwa hubungan saling percaya antara pegawai dan organisasi menciptakan iklim kerja positif. Pegawai yang merasa dihargai dan diperlakukan adil akan membalasnya dengan kontribusi positif berupa perilaku inovatif.

Pengaruh Pengaruh Fleksibilitas kerja terhadap Inovasi Bank Indonesia Sumatera Barat.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Fleksibilitas Kerja (X_3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Inovasi pegawai Bank Indonesia Sumatera Barat. Hal ini ditunjukkan oleh nilai koefisien regresi sebesar 0,197 dengan tingkat signifikansi $0,020 < 0,05$. Artinya, setiap peningkatan fleksibilitas kerja satu satuan akan meningkatkan inovasi pegawai sebesar 0,197 satuan.

Fleksibilitas kerja memberikan ruang bagi pegawai untuk menyeimbangkan tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi, mengatur waktu serta metode kerja sesuai kebutuhan, sehingga meningkatkan motivasi dan kreativitas dalam bekerja. Dalam konteks Bank Indonesia yang memiliki beban kerja tinggi, adanya fleksibilitas dapat mendorong pegawai untuk lebih fokus, bersemangat, dan berani mengembangkan ide-ide baru yang bermanfaat bagi organisasi. Temuan ini sejalan dengan beberapa penelitian terdahulu. Fathoni (2022) menemukan bahwa fleksibilitas kerja berdampak positif pada kinerja pegawai, yang pada gilirannya dapat meningkatkan produktivitas dan inovasi. Persamaannya terletak pada pengaruh fleksibilitas terhadap hasil kerja positif, meskipun penelitian Fathoni lebih menekankan kinerja. Hermawan & Dewi (2023) juga menegaskan bahwa fleksibilitas kerja, bersama kecerdasan emosional, berpengaruh signifikan terhadap efektivitas dan inovasi kerja pegawai. Ini mendukung bahwa fleksibilitas merupakan faktor penting yang mendorong kreativitas dan kemampuan inovatif.

Dewi & Sudiarta (2021) serta Chairani (2022) memperkuat bahwa fleksibilitas kerja dan waktu yang lebih longgar dapat meningkatkan kepuasan, motivasi, dan pada akhirnya menghasilkan kinerja inovatif. Perbedaannya adalah kedua penelitian tersebut fokus pada kepuasan dan kinerja, sementara penelitian ini lebih menyoroti inovasi sebagai output utama.

Dengan demikian, hasil penelitian ini menambah bukti bahwa fleksibilitas kerja tidak hanya berfungsi sebagai strategi untuk meningkatkan work-life balance, tetapi juga sebagai katalisator inovasi dalam organisasi. Ketika pegawai memiliki kebebasan dalam mengatur cara kerja, mereka lebih mampu berpikir kreatif, mencoba pendekatan baru, dan memberikan solusi inovatif.

Secara teoritis, temuan ini sejalan dengan konsep Job Demand-Resource (JD-R) Model yang menjelaskan bahwa fleksibilitas merupakan salah satu sumber daya kerja (job resources) yang dapat meningkatkan motivasi intrinsik, mengurangi stres kerja, dan mendorong munculnya perilaku inovatif.

Pengaruh Kecerdasan emosional, kepercayaan organisasi, dan Fleksibilitas kerja terhadap Inovasi Bank Indonesia Sumatera Barat.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Kecerdasan Emosional (X_1), Kepercayaan Organisasi (X_2), dan Fleksibilitas Kerja (X_3) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Inovasi pegawai Bank Indonesia Sumatera Barat. Hal ini ditunjukkan oleh nilai $R = 0,770$ dengan $R\text{ Square} = 0,592$, yang berarti ketiga variabel independen mampu menjelaskan 59,2% variasi inovasi pegawai, sedangkan sisanya (40,8%) dipengaruhi oleh faktor lain di luar model penelitian.

Nilai koefisien determinasi yang cukup tinggi mengindikasikan bahwa kombinasi kecerdasan emosional, kepercayaan organisasi, dan fleksibilitas kerja merupakan faktor dominan dalam mendorong inovasi. Pegawai yang mampu mengelola emosi secara efektif, merasa percaya pada organisasi, serta memiliki keleluasaan dalam mengatur cara kerja, akan lebih terdorong untuk menghasilkan gagasan baru dan solusi kreatif yang bermanfaat bagi keberlanjutan organisasi. Temuan ini sejalan dengan penelitian terdahulu:

Wibowo & Lestari (2021) menunjukkan bahwa kecerdasan emosional dan budaya kerja positif dapat meningkatkan inovasi pegawai di startup e-commerce. Hal ini sejalan dengan hasil penelitian ini yang menegaskan pentingnya kecerdasan emosional sebagai pemicu inovasi. Hermawan & Dewi (2023) menemukan bahwa kecerdasan emosional dan fleksibilitas kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap efektivitas kerja, termasuk di dalamnya inovasi. Penelitian ini memperkuat bahwa ketika kedua faktor tersebut dipadukan dengan kepercayaan organisasi, pengaruhnya terhadap inovasi akan semakin kuat. Fathoni (2022) juga membuktikan bahwa fleksibilitas kerja dan kecerdasan emosional dapat meningkatkan kinerja pegawai. Persamaannya adalah sama-sama menegaskan peran fleksibilitas dan kecerdasan emosional dalam mendorong hasil kerja positif, meskipun penelitian ini lebih spesifik mengukur inovasi.

Dengan demikian, hasil penelitian ini memberikan kontribusi teoritis bahwa inovasi bukan hanya hasil dari faktor individual (kecerdasan emosional), tetapi juga dipengaruhi oleh faktor sosial-organisasional (kepercayaan organisasi) dan faktor struktural (fleksibilitas kerja). Ketiga faktor ini saling melengkapi dalam menciptakan lingkungan kerja yang kondusif bagi munculnya kreativitas dan inovasi.

Secara praktis, Bank Indonesia Sumatera Barat dapat memanfaatkan temuan ini dengan:

1. Meningkatkan kecerdasan emosional pegawai melalui pelatihan pengendalian emosi, komunikasi efektif, dan resolusi konflik.
2. Memperkuat kepercayaan organisasi dengan membangun transparansi, keadilan, dan keterbukaan dalam manajemen.
3. Mendorong fleksibilitas kerja dengan kebijakan jam kerja fleksibel dan ruang inovasi yang mendukung kreativitas pegawai.

Ketiga strategi ini, apabila dijalankan secara simultan, akan menciptakan ekosistem kerja yang inovatif serta mendorong pegawai menghasilkan ide-ide baru yang bernilai bagi organisasi.

E. DAFTAR PUSTAKA

- Amabile TM, Conti, R, Coon H, Lazenby, J. Herron. (2020). *Assessing the work environment for creativity*. Modern Business and School.
- Chairani, E. (2022). Pengaruh Kepuasan Kerja, Fleksibilitas Waktu, dan Dukungan Sosial terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen*, 10(1), 55–65.
- Dewi, N. P. S., & Sudiarta, I. K. (2021). Pengaruh Fleksibilitas Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT XYZ. *Jurnal Manajemen Dan Organisasi*, 12(1), 15–22.
- Edelman. (2022). *Edelman Trust Barometer 2022*. Retrieved from. <https://www.edelman.com/trust/2022-trust-barometer>
- Fathoni, M. A. (2022). Pengaruh Fleksibilitas Kerja dan Kecerdasan Emosional terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 25(3), 112–123.
- Gallup. (2020). *State of the Global Workplace*. Retrieved from. <https://www.gallup.com/workplace/349484/state-of-the-global-workplace-2021-report.aspx>
- Goleman, D. (2021). *Kecerdasan Emosi Untuk Mencapai Puncak Prestasi*. Gramedia Pustaka Utama.
- Hermawan, T. & Dewi, F. (2023). Pengaruh Interaksi Sosial, Kecerdasan Emosional, Fleksibilitas Kerja, Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, dan Konflik Kerja terhadap Efektivitas Kerja Pegawai Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Lahat. *Jurnal Ekonomi Dan Manajemen*, 22(1), 45–59.
- Hermawanto, A., & Santosa, A. (2024). Pengaruh Fleksibilitas Kerja, Kecerdasan Emosional, dan Work Life Balance terhadap Kinerja Karyawan Generasi Z di Perusahaan Digital Operation X di Yogyakarta. *Jurnal Ekonomi Revolusioner*, 7(3), 82–89.
- Len Tischler, Jerry Biberman, and R. M. (2021). Linking emotional Intelligence, Spirituality and Workplace Performance. *Research of Managerial Psychology*, 17(2), 203–218.
- Mahendra, R. (2021). Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Kemampuan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Sri Solo Dumai. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 9(1), 12–25.
- Review, H. B. (2021). *The Future of Work: Flexibility and Productivity*. Retrieved from. <https://hbr.org/2021/05/the-future-of-work-flexibility-and-productivity>
- Rilistina, S. (2021). Determinasi Kompetensi: Budaya Organisasi, Kecerdasan Emosional, dan Organisasi Pembelajaran. *Jurnal Ekonomi Dan Manajemen Sumber Daya Manusia*, 2(6), 740–753.
- Sari, D. (2022). Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Pegawai di PT. Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 8(3), 34–47.
- Suwarno, J. (2024). Pengaruh Kecerdasan Emosional terhadap Komitmen Organisasi pada Pegawai di PT. Bank BPD Jateng. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 10(2), 45–58.
- Wibowo, D. & Lestari, R. (2021). Dampak Kecerdasan Emosional, Inovasi dan Budaya Kerja dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan di Startup E-commerce Jakarta. *Journal of Management and Business*, 15(4), 87–99.