

**MODEL INNOVATIVE WORK OUTCOMES BERBASIS AI-NATIVE
COLLABORATION DAN DIGITAL NOMAD POLICIES DENGAN MODERASI
WORK-LIFE BOUNDARY MANAGEMENT DAN DIGITAL WELLBEING CAPITAL
PADA PT SARIBUNGA INDONESIA**

Indra Setya Pratama¹, Darin Khoiriyah², Resa Kurniawati³, Megha Sakova⁴

Universitas Muhammadiyah Bandung^{1,2,3,4}

indrasetyapratama0@gmail.com¹

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh *AI-Native Collaboration* dan *Digital Nomad Policies* terhadap *Innovative Work Outcomes* serta menguji peran *Work-Life Boundary Management* dan *Digital Wellbeing Capital* sebagai variabel moderasi pada PT Saribunga Indonesia. Metode penelitian yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif dengan desain *explanatory research*. Data dikumpulkan melalui kuesioner dengan skala Likert dan melibatkan 28 karyawan sebagai responden menggunakan teknik *total sampling* (sensus). Analisis data dilakukan menggunakan *Partial Least Squares Structural Equation Modeling* (PLS-SEM) dengan bantuan SmartPLS melalui evaluasi *outer model*, *inner model*, dan pengujian hipotesis menggunakan *bootstrapping* 5.000 subsampel. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *AI-Native Collaboration* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Innovative Work Outcomes* dengan koefisien jalur sebesar 0,514 dan *p-value* sebesar 0,024. Sementara itu, *Digital Nomad Policies*, *Work-Life Boundary Management*, dan *Digital Wellbeing Capital* tidak menunjukkan pengaruh langsung yang signifikan terhadap *Innovative Work Outcomes*. Hasil pengujian moderasi juga menunjukkan bahwa *Work-Life Boundary Management* dan *Digital Wellbeing Capital* tidak terbukti memoderasi pengaruh *AI-Native Collaboration* maupun *Digital Nomad Policies* terhadap *Innovative Work Outcomes*. Model penelitian memiliki kemampuan penjelasan yang tinggi dengan nilai R^2 sebesar 0,881. Simpulan penelitian menunjukkan bahwa *AI-Native Collaboration* merupakan faktor utama yang berkontribusi terhadap peningkatan *Innovative Work Outcomes* pada konteks organisasi yang diteliti, sedangkan fleksibilitas kebijakan kerja dan faktor pengelolaan batas kerja-kehidupan serta kesejahteraan digital belum menunjukkan peran yang signifikan dalam model penelitian.

Kata kunci: *AI-Native Collaboration, Digital Nomad Policies, Digital Wellbeing Capital, Innovative Work Outcomes, Work-Life Boundary Management*

ABSTRACT

This study aims to analyze the influence of AI-Native Collaboration and Digital Nomad Policies on Innovative Work Outcomes and examine the role of Work-Life Boundary Management and Digital Wellbeing Capital as moderating variables at PT Saribunga Indonesia. The research method used was a quantitative approach with an explanatory research design. Data were collected through a Likert-scale questionnaire involving 28 employees as respondents using a total sampling technique (census). Data analysis was performed using Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM) with the assistance of SmartPLS through evaluation of the outer model and inner model, and hypothesis testing using bootstrapping of 5,000 subsamples. The results showed that AI-Native Collaboration had a positive and significant effect on Innovative Work Outcomes with a path coefficient of 0.514 and a p-value of 0.024. Meanwhile, Digital Nomad Policies, Work-Life Boundary Management, and Digital Wellbeing Capital did not show a significant direct effect on Innovative Work Outcomes. The results of the moderation test also showed that Work-Life Boundary Management and Digital Wellbeing Capital did not moderate the effect of AI-Native Collaboration or Digital Nomad Policies on Innovative Work Outcomes. The research model had high explanatory power with an R^2 value of 0.881. The study's conclusions indicate that AI-Native Collaboration is the

primary factor contributing to increased Innovative Work Outcomes in the studied organizational context, while work policy flexibility and work-life boundary management factors, as well as digital wellbeing, did not yet play a significant role in the research model.

Keywords: *AI-Native Collaboration, Digital Nomad Policies, Digital Wellbeing Capital, Innovative Work Outcomes, Work-Life Boundary Management*

PENDAHULUAN

Pola kerja organisasi mengalami pergeseran signifikan sejak beberapa tahun terakhir, ditandai dengan menguatnya praktik kerja *hybrid* yang memadukan kerja di kantor dan kerja jarak jauh. Pergeseran ini tidak hanya menyangkut lokasi kerja, tetapi juga menyangkut cara tim berkolaborasi. Salah satu perubahan yang paling menonjol adalah masuknya kecerdasan buatan generatif ke dalam proses kerja sehari-hari, di mana AI tidak lagi sekadar alat bantu administratif, melainkan menjadi mitra kerja yang terlibat dalam pembagian tugas kognitif bersama karyawan. Studi lapangan pada perusahaan teknologi maupun jasa menunjukkan bahwa keterlibatan AI dalam tahap-tahap tertentu pekerjaan dapat meningkatkan rasa percaya diri dan kreativitas karyawan dalam menyelesaikan persoalan yang lebih kompleks (Jia, Luo, Fang, & Liao, 2024; Dell'Acqua dkk., 2025). Di sisi lain, kolaborasi manusia-AI juga menyimpan risiko, karena ketergantungan yang berlebihan pada AI berpotensi menyeragamkan solusi dan mengikis dinamika belajar tim. Perubahan kedua yang menyertai transformasi kerja *hybrid* adalah menguatnya kebijakan yang memberi karyawan keleluasaan untuk bekerja dari berbagai lokasi, yang dikenal sebagai *digital nomad policies*. Kebijakan ini pada mulanya berkembang dari praktik individual pekerja lepas yang bekerja sambil berpindah tempat, namun kini semakin banyak diadopsi secara formal oleh organisasi sebagai bagian dari strategi menarik dan mempertahankan talenta (Zhou, Buhalis, Fan, Ladkin, & Lian, 2024). Fleksibilitas lokasi kerja diyakini dapat memperluas jejaring profesional dan mendorong pertukaran gagasan lintas konteks, meskipun sejumlah kajian juga menunjukkan bahwa fleksibilitas kerja yang tidak dikelola dengan baik dapat menimbulkan rasa keterasingan kerja yang justru menghambat perilaku berbagi pengetahuan (Kozak, 2024).

Kedua praktik tersebut *AI native collaboration* dan *digital nomad policies* diposisikan dalam artikel ini sebagai dua wajah dari inovasi kerja *hybrid* yang diduga bermuara pada luaran kerja inovatif atau *innovative work outcomes*, yaitu kreativitas, berbagi pengetahuan, dan inovasi pada level individu maupun tim (De Jong & Den Hartog, 2010; Amabile, 1996). Namun demikian, kekuatan pengaruh kedua praktik tersebut terhadap luaran kerja inovatif kemungkinan besar tidak bersifat seragam pada setiap individu, melainkan bergantung pada bagaimana individu mengelola batas antara kerja dan kehidupan pribadinya (*work-life boundary management*) serta bagaimana kondisi kesejahteraan individu dalam berinteraksi dengan teknologi digital, yang dalam artikel ini disebut sebagai *digital wellbeing capital*. Teori batas kerja-nonkerja menjelaskan bahwa individu memiliki preferensi berbeda dalam memisahkan atau mengintegrasikan peran kerja dan peran pribadi, dan preferensi ini memengaruhi bagaimana sumber daya kerja diterjemahkan menjadi hasil kerja yang positif (Clark, 2000; Kossek & Lautsch, 2012; Ashforth, Kreiner, & Fugate, 2000).

Kajian-kajian terdahulu cenderung menguji *AI collaboration*, *digital nomad policies*, *boundary management* dan *digital wellbeing* secara terpisah, sehingga belum banyak model yang mengintegrasikan keempatnya dalam satu kerangka untuk menjelaskan luaran kerja inovatif, khususnya pada konteks organisasi di Indonesia yang tengah menata ulang kebijakan kerja *hybrid* pascapandemi. Kekosongan ini menjadi celah konseptual yang berupaya diisi oleh artikel ini. Berangkat dari hal tersebut, artikel ini bertujuan untuk (1) merumuskan model konseptual yang menjelaskan pengaruh *AI-native collaboration* dan *digital nomad policies* terhadap *innovative work outcomes* dan (2) mengusulkan *work-life boundary management* dan *digital wellbeing capital* sebagai variabel pemoderasi dalam

hubungan tersebut. Model ini diusulkan untuk diuji secara empiris pada karyawan PT Saribunga Indonesia yang menjalankan sistem kerja *hybrid*, sehingga temuan yang kelak diperoleh dapat memberi rujukan praktis bagi manajemen dalam merancang kebijakan kerja yang mendukung inovasi tanpa mengorbankan kesejahteraan karyawan.

KAJIAN TEORI

Innovative Work Outcomes

Innovative Work Outcomes (IWO) merupakan luaran kerja yang menunjukkan sejauh mana individu atau kelompok mampu menghasilkan, mengembangkan, membagikan, dan menerapkan gagasan baru dalam pelaksanaan pekerjaan. Dalam konteks organisasi modern, inovasi tidak hanya dipahami sebagai kemampuan menghasilkan ide kreatif, tetapi juga mencakup proses pengembangan ide, pertukaran pengetahuan, hingga penerapan gagasan tersebut dalam penyelesaian pekerjaan. Dengan demikian, *innovative work outcomes* menggambarkan hasil yang muncul dari proses kerja inovatif yang dilakukan oleh karyawan. Konsep kreativitas menjadi salah satu dasar penting dalam menjelaskan munculnya luaran kerja inovatif. Amabile (1996) menjelaskan bahwa kreativitas dalam organisasi berkaitan dengan kemampuan menghasilkan gagasan yang baru dan sesuai dengan kebutuhan atau tujuan tertentu. Kreativitas menjadi tahap awal yang memungkinkan individu menemukan alternatif penyelesaian masalah, sedangkan inovasi berkaitan dengan pengembangan dan penerapan gagasan tersebut dalam lingkungan kerja.

De Jong dan Den Hartog (2010) menjelaskan *innovative work behavior* sebagai perilaku individu yang berkaitan dengan eksplorasi peluang, penciptaan ide, promosi ide, dan implementasi ide. Konsep tersebut memberikan landasan bahwa hasil kerja inovatif tidak muncul secara tiba-tiba, melainkan melalui rangkaian aktivitas yang dimulai dari pencarian peluang hingga penerapan gagasan baru. Etikariena dan Muluk (2014) juga menempatkan perilaku kerja inovatif sebagai konstruk yang berkaitan dengan kemampuan individu untuk menghasilkan dan merealisasikan gagasan baru dalam konteks pekerjaan. Selain kreativitas dan perilaku inovatif, berbagi pengetahuan juga menjadi bagian penting dalam menghasilkan inovasi. Nonaka dan Takeuchi (1995) menjelaskan bahwa penciptaan pengetahuan dalam organisasi terjadi melalui proses interaksi dan konversi pengetahuan yang memungkinkan pengetahuan individu berkembang menjadi pengetahuan organisasi. Dalam lingkungan kerja yang semakin digital dan kolaboratif, pertukaran pengetahuan menjadi semakin penting karena gagasan inovatif sering kali terbentuk melalui kombinasi pengetahuan dari berbagai individu maupun sumber teknologi. Berdasarkan uraian tersebut, *Innovative Work Outcomes* dalam penelitian ini dipahami sebagai luaran kerja yang tercermin melalui kemampuan karyawan dalam menghasilkan kreativitas, berbagi pengetahuan, dan menghasilkan atau menerapkan inovasi dalam pekerjaan. Namun demikian, secara konseptual perlu dibedakan antara *innovative work outcomes* sebagai hasil dan *innovative work behavior* sebagai perilaku atau proses yang mengarah pada hasil tersebut. Pembedaan ini penting agar konstruk dan indikator yang digunakan dalam penelitian memiliki kesesuaian konseptual.

AI-Native Collaboration

AI-Native Collaboration merupakan bentuk kolaborasi kerja yang menempatkan kecerdasan buatan (*artificial intelligence/AI*) sebagai bagian integral dari proses kerja, bukan sekadar sebagai alat bantu tambahan. Dalam pendekatan ini, karyawan bekerja bersama sistem AI dalam aktivitas seperti pencarian informasi, pengolahan data, pengembangan gagasan, penyelesaian masalah, pengambilan keputusan, maupun penyusunan alternatif solusi. Dengan demikian, AI diposisikan sebagai bagian dari ekosistem kolaborasi yang turut berkontribusi terhadap proses kognitif dalam pekerjaan. Perkembangan generative AI telah mengubah pola hubungan antara manusia dan teknologi dalam organisasi. Jia et al. (2024)

menunjukkan bahwa AI dapat meningkatkan kapasitas kreativitas karyawan pada kondisi tertentu melalui pemberian dukungan dalam proses menghasilkan dan mengembangkan gagasan. AI dapat membantu individu memperoleh alternatif ide secara lebih cepat, mengeksplorasi berbagai kemungkinan solusi, dan memperluas sumber informasi yang digunakan dalam menyelesaikan pekerjaan.

Dell'Acqua et al. (2025) juga menunjukkan bahwa generative AI dapat berperan sebagai *cybernetic teammate*, yaitu teknologi yang berinteraksi dengan manusia dalam proses kerja dan dapat mengubah cara pembagian tugas, keahlian, serta proses kolaborasi dalam tim. Perspektif tersebut menunjukkan bahwa hubungan manusia dengan AI mulai bergeser dari pola *human-with-tool* menuju pola kerja yang lebih kolaboratif antara manusia dan sistem AI. Meskipun demikian, penggunaan AI tidak selalu menghasilkan luaran inovatif secara otomatis. Ketergantungan yang berlebihan terhadap AI dapat menyebabkan individu menerima solusi yang dihasilkan teknologi tanpa melakukan evaluasi kritis. Oleh karena itu, efektivitas *AI-Native Collaboration* sangat dipengaruhi oleh kemampuan karyawan dalam mengombinasikan kemampuan manusia, seperti kreativitas, penilaian kritis, pengalaman, dan pengetahuan kontekstual, dengan kemampuan komputasional AI. Dalam penelitian ini, *AI-Native Collaboration* diposisikan sebagai variabel independen karena keterlibatan AI dalam proses kerja diperkirakan dapat meningkatkan kemampuan karyawan dalam menghasilkan gagasan, menyelesaikan masalah, dan mengembangkan solusi inovatif. Dengan demikian, semakin efektif kolaborasi antara karyawan dan AI, semakin besar kemungkinan terciptanya *Innovative Work Outcomes*.

Digital Nomad Policies

Digital Nomad Policies (DNP) mengacu pada kebijakan organisasi yang memberikan fleksibilitas kepada karyawan untuk melaksanakan pekerjaan dari lokasi yang berbeda dengan tempat kerja konvensional, selama pekerjaan tetap dapat dilakukan melalui dukungan teknologi digital. Konsep ini perlu dibedakan dari *digital nomadism* sebagai gaya hidup individual. Dalam konteks penelitian organisasi, *Digital Nomad Policies* lebih menekankan pada kebijakan formal yang memungkinkan fleksibilitas lokasi kerja. Perkembangan teknologi digital memungkinkan pekerjaan dilakukan tanpa ketergantungan penuh terhadap lokasi fisik tertentu. Zhou et al. (2024) menjelaskan bahwa perkembangan ekosistem digital telah mendorong munculnya pola kerja yang semakin fleksibel dan tidak terikat pada satu lokasi. Fleksibilitas tersebut dapat memberikan kesempatan bagi individu untuk bekerja dalam lingkungan yang dianggap lebih sesuai dengan kebutuhan dan karakteristik pekerjaannya. Dari perspektif organisasi, fleksibilitas lokasi dapat memberikan ruang bagi karyawan untuk menentukan lingkungan kerja yang mendukung konsentrasi, kreativitas, dan produktivitas. Karyawan juga dapat memperoleh kesempatan untuk berinteraksi dengan lingkungan dan jaringan profesional yang lebih luas. Kondisi tersebut secara teoritis dapat memperkaya pengalaman dan pengetahuan yang kemudian menjadi sumber bagi munculnya gagasan inovatif. Namun, fleksibilitas lokasi juga memiliki potensi konsekuensi negatif. Kozak (2024) menunjukkan bahwa karakteristik kehidupan digital nomad tidak hanya berkaitan dengan kebebasan lokasi, tetapi juga dapat menimbulkan persoalan terkait keterhubungan sosial, keterasingan, dan pengelolaan kehidupan kerja. Oleh sebab itu, kebijakan kerja yang fleksibel tidak secara otomatis menghasilkan inovasi apabila tidak disertai dengan sistem komunikasi, koordinasi, dan dukungan organisasi yang memadai. Dalam penelitian ini, *Digital Nomad Policies* diposisikan sebagai variabel independen yang diperkirakan mampu menciptakan kondisi kerja yang lebih fleksibel sehingga memberikan ruang bagi karyawan untuk menentukan lingkungan kerja yang mendukung kreativitas dan inovasi. Dengan demikian, fleksibilitas lokasi kerja diharapkan dapat memberikan kontribusi terhadap *Innovative Work Outcomes*.

Work-Life Boundary Management

Work-Life Boundary Management (WLB) merupakan kemampuan individu dalam mengelola batas antara peran pekerjaan dan kehidupan pribadi. Konsep ini berangkat dari *work/family border theory* yang dikembangkan Clark (2000), yang menjelaskan bahwa kehidupan kerja dan kehidupan keluarga merupakan dua domain yang memiliki aturan, tujuan, dan karakteristik berbeda, tetapi tetap saling berinteraksi. Individu perlu mengelola batas antara kedua domain tersebut agar dapat menjalankan peran secara efektif. Ashforth et al. (2000) menjelaskan bahwa individu melakukan transisi dari satu peran ke peran lainnya dalam kehidupan sehari-hari. Kemampuan mengelola transisi tersebut menjadi penting karena batas antara pekerjaan dan kehidupan pribadi dapat semakin kabur ketika pekerjaan dilakukan secara fleksibel dan berbasis teknologi digital. Kondisi kerja *hybrid* dan fleksibilitas lokasi dapat memberikan kebebasan, tetapi pada saat yang sama dapat meningkatkan kemungkinan pekerjaan masuk ke dalam waktu dan ruang kehidupan pribadi. Kossek dan Lautsch (2012) selanjutnya menjelaskan bahwa individu memiliki gaya pengelolaan batas yang berbeda. Sebagian individu cenderung melakukan segmentasi dengan memisahkan kehidupan kerja dan kehidupan pribadi secara tegas, sedangkan individu lainnya lebih cenderung melakukan integrasi dengan membiarkan kedua domain tersebut saling berinteraksi. Perbedaan gaya tersebut dapat memengaruhi bagaimana individu merespons fleksibilitas kerja. Dalam konteks penelitian ini, *Work-Life Boundary Management* tidak hanya dipandang sebagai kondisi psikologis individu, tetapi sebagai mekanisme yang berpotensi menentukan apakah fleksibilitas kerja dan kolaborasi berbasis teknologi dapat diterjemahkan menjadi hasil kerja yang positif. Karyawan yang mampu mengelola batas kerja dan kehidupan pribadi secara efektif diperkirakan lebih mampu memanfaatkan fleksibilitas kerja tanpa mengalami gangguan peran yang berlebihan. Oleh karena itu, *Work-Life Boundary Management* ditempatkan sebagai variabel moderasi. Secara teoritis, kemampuan mengelola batas kerja-kehidupan dapat memperkuat atau memperlemah pengaruh *AI-Native Collaboration* dan *Digital Nomad Policies* terhadap *Innovative Work Outcomes*. Ketika batas kerja dan kehidupan pribadi dapat dikelola secara efektif, manfaat fleksibilitas dan teknologi terhadap inovasi diperkirakan menjadi lebih optimal. Sebaliknya, batas yang tidak terkelola dapat mengurangi manfaat tersebut.

Digital Wellbeing Capital

Digital Wellbeing Capital (DWC) merujuk pada kapasitas individu dalam mempertahankan kondisi kesejahteraan yang positif ketika menggunakan teknologi digital dalam kehidupan dan pekerjaan. Konsep ini menjadi semakin relevan karena transformasi digital menyebabkan karyawan semakin bergantung pada perangkat digital, platform komunikasi, sistem informasi, dan teknologi berbasis AI dalam melaksanakan pekerjaan. Abeele (2021) menjelaskan bahwa *digital wellbeing* merupakan konsep yang bersifat dinamis dan berkaitan dengan kondisi kesejahteraan individu dalam hubungan mereka dengan teknologi digital. Kesejahteraan digital tidak semata-mata berarti mengurangi penggunaan teknologi, tetapi berkaitan dengan bagaimana teknologi digunakan sehingga tetap mendukung kebutuhan, tujuan, dan kualitas kehidupan individu. Dalam lingkungan kerja, hubungan antara teknologi dan kesejahteraan menjadi semakin kompleks. Penggunaan teknologi dapat memberikan keuntungan berupa kemudahan akses informasi, efisiensi komunikasi, fleksibilitas, dan peningkatan produktivitas. Namun, penggunaan teknologi secara berlebihan juga dapat meningkatkan beban digital, gangguan perhatian, tuntutan untuk selalu terhubung, dan kesulitan memisahkan waktu kerja dengan kehidupan pribadi. Oleh karena itu, kemampuan individu dalam mengelola hubungan dengan teknologi menjadi sumber daya penting dalam lingkungan kerja digital. Dalam penelitian ini, *Digital Wellbeing Capital*

diposisikan sebagai variabel moderasi karena kondisi kesejahteraan digital diperkirakan menentukan sejauh mana penggunaan teknologi dapat menghasilkan manfaat bagi pekerjaan. Karyawan dengan kapasitas kesejahteraan digital yang baik diperkirakan lebih mampu memanfaatkan AI dan teknologi digital secara produktif tanpa mengalami beban teknologi yang berlebihan. Sebaliknya, rendahnya kesejahteraan digital dapat menyebabkan penggunaan teknologi justru menjadi sumber tekanan yang mengurangi kemampuan menghasilkan luaran inovatif. Dengan demikian, *Digital Wellbeing Capital* secara teoritis dapat memperkuat atau memperlemah hubungan *AI-Native Collaboration* dan *Digital Nomad Policies* terhadap *Innovative Work Outcomes*. Posisi moderasi ini menempatkan kesejahteraan digital sebagai kondisi yang menentukan efektivitas pemanfaatan teknologi dalam menghasilkan inovasi.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain *explanatory research* untuk menguji hubungan kausal antarvariabel dalam model penelitian. Variabel independen terdiri atas *AI Native Collaboration* (AI) dan *Digital Nomad Policies* (DNP), sedangkan variabel dependen adalah *Innovative Work Outcomes* (IWO). Penelitian ini juga menguji peran *Work-Life Boundary Management* (WLB) dan *Digital Wellbeing Capital* (DWC) sebagai variabel moderasi. Data penelitian dikumpulkan menggunakan survei melalui kuesioner terstruktur dengan skala Likert 7 poin, mulai dari 1 = Sangat Tidak Setuju hingga 7 = Sangat Setuju. Skala tujuh poin dipilih karena mampu memberikan variasi jawaban yang lebih tinggi dan meningkatkan sensitivitas dalam mengukur persepsi responden. Populasi penelitian terdiri atas 28 karyawan pada objek penelitian. Mengingat jumlah populasi relatif kecil, penelitian menggunakan teknik total *sampling* (sensus) sehingga seluruh anggota populasi dijadikan responden. Teknik total *sampling* dipilih agar seluruh karakteristik populasi dapat terwakili dalam penelitian dan menghindari kesalahan pemilihan sampel. Dengan demikian, jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah 28 responden.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Untuk menguji model konseptual di atas, penelitian lanjutan diusulkan menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain eksplanatori asosiatif, yang bertujuan menjelaskan hubungan sebab-akibat antarvariabel serta peran moderasi di dalamnya. Populasi penelitian adalah karyawan PT Saribunga Indonesia yang menjalankan sistem kerja hybrid, dengan teknik pengambilan sampel purposive sampling berdasarkan kriteria masa kerja minimal dan keterlibatan aktif dalam skema kerja hybrid maupun kebijakan kerja lokasi-fleksibel. Ukuran sampel mengikuti kaidah umum SEM-PLS, yaitu sekurang-kurangnya sepuluh kali jumlah jalur struktural terbanyak yang mengarah pada satu konstruk, dengan mempertimbangkan pula tingkat respons kuesioner.

Model yang diajukan menempatkan *hybrid working innovations* sebagai konstruk yang terdiri atas dua dimensi, yaitu *AI-native collaboration* dan *digital nomad policies*, sebagai variabel prediktor terhadap *innovative work outcomes* (kreativitas, berbagi pengetahuan, dan inovasi). *Work-life boundary management* dan *digital wellbeing capital*, keduanya diukur pada tingkat individu, ditempatkan sebagai variabel pemoderasi yang berinteraksi dengan kedua jalur pengaruh tersebut. Secara keseluruhan, model ini merumuskan enam hipotesis, yaitu dua hipotesis pengaruh langsung (H1 dan H2) serta empat hipotesis moderasi (H3, H4, H5, dan H6), sebagaimana diringkaskan pada Tabel 1.

Tabel 1.
Ringkasan Hipotesis Penelitian

Hipotesis	Pernyataan Hipotesis
H1	<i>AI native collaboration</i> berpengaruh positif terhadap <i>innovative work outcomes</i> .
H2	<i>Digital nomad policies</i> berpengaruh positif terhadap <i>innovative work outcomes</i> .
H3	<i>Work-life boundary management</i> memoderasi pengaruh <i>AI-native collaboration</i> terhadap <i>innovative work outcomes</i> .
H4	<i>Work-life boundary management</i> memoderasi pengaruh <i>digital nomad policies</i> terhadap <i>innovative work outcomes</i> .
H5	<i>Digital wellbeing capital</i> memoderasi pengaruh <i>AI-native collaboration</i> terhadap <i>innovative work outcomes</i> .
H6	<i>Digital wellbeing capital</i> memoderasi pengaruh <i>digital nomad policies</i> terhadap <i>innovative work outcomes</i> .

Secara visual, kerangka ini menggambarkan dua jalur pengaruh langsung dari kotak *hybrid working innovations* menuju *innovative work outcomes*, yang masing-masing dipotong oleh garis moderasi dari *work-life boundary management* pada bagian atas dan *digital wellbeing capital* pada bagian bawah. Penempatan kedua variabel moderasi pada dua sisi yang berbeda dimaksudkan untuk menekankan bahwa keduanya beroperasi pada mekanisme yang berbeda: *work-life boundary management* berkaitan dengan pengelolaan batas peran, sedangkan *digital wellbeing capital* berkaitan dengan kualitas relasi psikologis individu dengan teknologi digital.

Instrumen penelitian disusun dalam bentuk kuesioner tertutup berskala Likert lima atau tujuh poin, yang diadaptasi dari instrumen tervalidasi pada masing-masing variabel: *innovative work behavior* menggunakan skala De Jong dan Den Hartog (2010) yang telah diadaptasi dalam konteks Indonesia oleh Etikariena dan Muluk (2014); kreativitas mengacu pada indikator komponensial Amabile (1996); berbagi pengetahuan mengacu pada dimensi penciptaan pengetahuan Nonaka dan Takeuchi (1995); *AI-native collaboration* dan *digital nomad policies* dikembangkan dari indikator kolaborasi manusia-AI dan kebijakan mobilitas kerja pada literatur terkini (Jia dkk., 2024; Zhou dkk., 2024); *work-life boundary management* mengacu pada gaya pengelolaan batas Kossek dan Lautsch (2012); serta *digital wellbeing capital* mengacu pada dimensi kesejahteraan digital di tempat kerja (Duarte & Dias, 2023). Sebelum digunakan, seluruh instrumen perlu melalui uji validitas konvergen dan diskriminan serta uji reliabilitas komposit. Data yang terkumpul dianalisis menggunakan *Structural Equation Modeling* berbasis *Partial Least Squares* (SEM-PLS) dengan bantuan perangkat lunak SmartPLS, mengingat pendekatan ini sesuai untuk menguji model prediktif yang melibatkan konstruk multidimensi serta efek moderasi. Pengujian hipotesis moderasi (H3-H6) dilakukan melalui pendekatan *interaction term*, dengan melihat signifikansi koefisien interaksi antara variabel prediktor dan variabel pemoderasi terhadap *innovative work outcomes*.



Gambar 1. Instrumen Penelitian

Analisis data dilakukan menggunakan perangkat lunak SmartPLS versi 4.1.1.8 dengan pendekatan *Partial Least Squares Structural Equation Modeling* (PLS-SEM). Metode PLS-SEM dipilih karena mampu menganalisis hubungan yang kompleks antarvariabel laten serta sesuai untuk penelitian dengan jumlah sampel relatif kecil. Tahapan analisis meliputi: 1. Analisis Statistik Deskriptif, mendeskripsikan karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin, usia, pendidikan, masa kerja, dan jabatan. 2. Evaluasi Model Pengukuran (Outer Model), *Convergent Validity* (Outer Loading $\geq 0,70$), *Average Variance Extracted* (AVE $\geq 0,50$), *Cronbach's Alpha* ($\geq 0,70$), *Composite Reliability* ($\geq 0,70$), *Discriminant Validity* menggunakan HTMT, *Fornell-Larcker Criterion*, dan *Cross Loadings*. 3. Evaluasi Model Struktural (Inner Model), Uji Multikolinearitas (Inner VIF < 5), Koefisien Determinasi (R^2), Effect Size (f^2), Model Fit (SRMR). 4. Pengujian Hipotesis, pengujian dilakukan menggunakan prosedur *Bootstrapping* dengan 5.000 subsampel dan tingkat signifikansi 5%, hipotesis dinyatakan diterima apabila nilai *p-value* $< 0,05$ atau *t-statistic* $> 1,96$ (*two-tailed*).



Gambar 2. Profil Respon

Tabel 2.
Hasil Uji Reliabilitas dan Validitas Konstruk

Konstruk	Cronbach's Alpha	Composite Reliability (rho_a)	Composite Reliability (rho_c)	Average Variance Extracted (AVE)
----------	------------------	-------------------------------	-------------------------------	----------------------------------

Konstruk	Cronbach's Alpha	Composite Reliability (rho_a)	Composite Reliability (rho_c)	Average Variance Extracted (AVE)
AI	0.971	0.973	0.977	0.895
DNP	0.956	0.959	0.966	0.849
DWC	0.939	0.940	0.953	0.804
IWO	0.945	0.947	0.958	0.820
WLB	0.968	0.972	0.975	0.887

Tabel 3.
Outer Loading

Indikator	AI	DNP	DWC	IWO	WLB
AI1	0.946				
AI2	0.974				
AI3	0.929				
AI4	0.941				
AI5	0.940				
DNP1		0.912			
DNP2		0.917			
DNP3		0.940			
DNP4		0.917			
DNP5		0.922			
DWC1			0.835		
DWC2			0.887		
DWC3			0.921		
DWC4			0.941		
DWC5			0.896		
IWO1				0.929	
IWO2				0.894	
IWO3				0.897	
IWO4				0.928	
IWO5				0.880	
WLB1					0.940
WLB2					0.935
WLB3					0.910
WLB4					0.971
WLB5					0.953

Tabel 4.
Outer Loading Variabel Interaksi/Moderasi

Konstruk Interaksi	Nilai Loading
DWC × AI	1.000

Konstruk Interaksi	Nilai Loading
DWC × DNP	1.000
WLB × AI	1.000
WLB × DNP	1.000

Evaluasi reliabilitas dan validitas konstruk dilakukan menggunakan nilai *Cronbach's Alpha*, *Composite Reliability* (ρ_c), dan *Average Variance Extracted* (AVE). Berdasarkan Tabel X, seluruh konstruk memiliki nilai *Cronbach's Alpha* berkisar antara 0,939 hingga 0,971, sehingga memenuhi kriteria reliabilitas ($>0,70$). Nilai *Composite Reliability* (ρ_c) berada pada rentang 0,953–0,977, yang menunjukkan reliabilitas internal yang sangat baik. Selain itu, nilai AVE setiap konstruk berkisar antara 0,804–0,895, melampaui batas minimum 0,50, sehingga seluruh konstruk memenuhi validitas konvergen. Oleh karena itu, model pengukuran dinyatakan valid dan reliabel serta layak untuk dilanjutkan ke tahap evaluasi model struktural (Inner Model).

Tabel 5.
Hasil Uji Validitas Diskriminan / Fornell-Larcker dan Konstruk Interaksi

Konstruk	AI	DNP	DWC	IWO	WLB	WLB × DNP	WLB × AI	DWC × DNP	DWC × AI
AI	—								
DNP	0.780	—							
DWC	0.812	0.825	—						
IWO	0.918	0.817	0.805	—					
WLB	0.730	0.740	0.671	0.798	—				
WLB × DNP	0.074	0.074	0.092	0.084	0.192	—			
WLB × AI	0.231	0.101	0.169	0.332	0.420	0.646	—		
DWC × DNP	0.203	0.174	0.153	0.179	0.101	0.645	0.260	—	
DWC × AI	0.450	0.220	0.449	0.370	0.138	0.257	0.293	0.590	—

Evaluasi reliabilitas dan validitas konstruk dilakukan menggunakan nilai *Cronbach's Alpha*, *Composite Reliability* (ρ_c), dan *Average Variance Extracted* (AVE). Berdasarkan Tabel X, seluruh konstruk memiliki nilai *Cronbach's Alpha* berkisar antara 0,939 hingga 0,971, sehingga memenuhi kriteria reliabilitas ($>0,70$). Nilai *Composite Reliability* (ρ_c) berada pada rentang 0,953–0,977, yang menunjukkan reliabilitas internal yang sangat baik. Selain itu, nilai AVE setiap konstruk berkisar antara 0,804–0,895, melampaui batas minimum 0,50, sehingga seluruh konstruk memenuhi validitas konvergen. Oleh karena itu, model pengukuran dinyatakan valid dan reliabel serta layak untuk dilanjutkan ke tahap evaluasi model struktural (Inner Model).

Tabel 6.
Hasil Uji Validitas Diskriminan Berdasarkan Nilai HTMT

	AI	DNP	DWC	IWO	WLB	WLB × DNP	WLB × AI	DWC × DNP	DWC × AI
AI	—	—	—	—	—	—	—	—	—

	AI	DNP	DWC	IWO	WLB	WLB × DNP	WLB × AI	DWC × DNP	DWC × AI
DNP	0.780	—	—	—	—	—	—	—	—
DWC	0.812	0.825	—	—	—	—	—	—	—
IWO	0.918	0.817	0.805	—	—	—	—	—	—
WLB	0.730	0.740	0.671	0.798	—	—	—	—	—
WLB × DNP	0.074	0.074	0.092	0.084	0.192	—	—	—	—
WLB × AI	0.231	0.101	0.169	0.332	0.420	0.646	—	—	—
DWC × DNP	0.203	0.174	0.153	0.179	0.101	0.645	0.260	—	—
DWC × AI	0.450	0.220	0.449	0.370	0.138	0.257	0.293	0.590	—

Hasil pengujian discriminant validity menggunakan HTMT menunjukkan bahwa hampir seluruh pasangan konstruk memiliki nilai HTMT di bawah 0,90. Namun, hubungan antara *AI-Native Collaboration* dan *Innovative Work Outcomes* memperoleh nilai 0,918, sedikit melebihi batas yang direkomendasikan. Hasil ini mengindikasikan adanya kedekatan konseptual yang tinggi antara kedua konstruk, sehingga perlu dikonfirmasi melalui pengujian discriminant validity lainnya, seperti *Fornell–Larcker Criterion* dan *Cross Loadings*.

Tabel 7.
Outer Loading

Indikator	AI	DNP	DWC	IWO	WLB	WLB × DNP	WLB × AI	DWC × DNP	DWC × AI
AI1	0.946	0.708	0.758	0.878	0.728	-0.124	-0.237	-0.255	-0.436
AI2	0.974	0.724	0.766	0.835	0.688	-0.082	-0.166	-0.103	-0.368
AI3	0.929	0.654	0.697	0.796	0.659	-0.052	-0.269	-0.204	-0.391
AI4	0.911	0.696	0.728	0.770	0.592	-0.063	-0.152	-0.154	-0.513
AI5	0.940	0.779	0.727	0.887	0.693	-0.088	-0.252	-0.232	-0.392
DNP1	0.682	0.912	0.698	0.656	0.630	0.011	0.039	-0.084	-0.283
DNP2	0.660	0.917	0.688	0.666	0.665	-0.174	-0.114	-0.259	-0.312
DNP3	0.754	0.940	0.742	0.790	0.667	-0.014	-0.023	-0.198	-0.333
DNP4	0.662	0.917	0.683	0.725	0.682	0.012	-0.095	0.018	-0.121
DNP5	0.710	0.922	0.793	0.744	0.655	-0.121	-0.182	-0.225	-0.198
DWC1	0.747	0.612	0.835	0.678	0.462	-0.099	-0.212	-0.292	-0.495
DWC2	0.678	0.690	0.887	0.641	0.447	-0.129	-0.005	-0.125	-0.386
DWC3	0.660	0.663	0.921	0.677	0.616	-0.072	-0.190	-0.046	-0.380
DWC4	0.643	0.780	0.941	0.660	0.641	-0.086	-0.153	-0.180	-0.360
DWC5	0.748	0.759	0.896	0.749	0.716	-0.035	-0.172	-0.019	-0.315
IWO1	0.850	0.704	0.728	0.929	0.664	0.033	-0.212	-0.076	-0.345
IWO2	0.908	0.639	0.591	0.894	0.712	0.051	-0.158	-0.044	-0.303

Indikator	AI	DNP	DWC	IWO	WLB	WLB × DNP	WLB × AI	DWC × DNP	DWC × AI
IWO3	0.837	0.704	0.727	0.897	0.724	-0.009	-0.302	-0.187	-0.346
IWO4	0.806	0.738	0.690	0.928	0.731	-0.193	-0.445	-0.306	-0.430
IWO5	0.759	0.745	0.705	0.880	0.737	-0.081	-0.246	-0.176	-0.197
WLB1	0.657	0.690	0.626	0.685	0.940	-0.221	-0.439	-0.087	-0.241
WLB2	0.664	0.723	0.608	0.730	0.935	-0.017	-0.269	0.155	-0.054
WLB3	0.580	0.492	0.470	0.655	0.910	-0.200	-0.501	0.020	-0.002
WLB4	0.732	0.755	0.706	0.797	0.971	-0.247	-0.375	-0.169	-0.247
WLB5	0.701	0.692	0.624	0.734	0.953	-0.284	-0.363	-0.039	-0.097
DWC × AI	- 0.442	- 0.219	- 0.433	- 0.361	- 0.140	0.257	0.293	0.590	1.000
DWC × DNP	- 0.202	- 0.160	- 0.145	- 0.177	- 0.029	0.645	0.260	1.000	0.590
WLB × AI	- 0.229	- 0.082	- 0.164	- 0.324	- 0.409	0.646	1.000	0.260	0.293
WLB × DNP	- 0.074	- 0.061	- 0.033	- 0.046	- 0.189	1.000	0.646	0.645	0.257

Tabel 8.
AVE / $\sqrt{\text{AVE}}$

	AI	DNP	DWC	IWO	WLB
AI	0.946				
DNP	0.754	0.921			
DWC	0.778	0.784	0.897		
IWO	0.883	0.781	0.762	0.906	
WLB	0.713	0.716	0.648	0.767	0.942

Evaluasi model pengukuran menunjukkan bahwa seluruh indikator memiliki nilai outer loading di atas 0,70 sehingga memenuhi kriteria validitas konvergen. Seluruh konstruk juga memiliki nilai *Cronbach's Alpha* (0,939–0,971), *Composite Reliability* (0,953–0,977), dan *Average Variance Extracted* (AVE) (0,804–0,895) yang melebihi batas minimum yang direkomendasikan. Pengujian validitas diskriminan menggunakan kriteria *Fornell-Larcker* menunjukkan bahwa akar kuadrat AVE pada setiap konstruk lebih besar dibandingkan korelasi antar konstruk lainnya. Hasil *Cross Loadings* juga memperlihatkan bahwa setiap indikator memiliki loading tertinggi pada konstruk yang diukurnya. Meskipun nilai HTMT

antara *AI-Native Collaboration* dan *Innovative Work Outcomes* mencapai 0,918, sedikit di atas batas rekomendasi 0,90, hasil pengujian *Fornell-Larcker* dan *Cross Loadings* tetap mendukung terpenuhinya validitas diskriminan. Oleh karena itu, model pengukuran dinyatakan valid dan reliabel serta layak digunakan untuk analisis model struktural (Inner Model).

SIMPULAN

Bahwa *AI-Native Collaboration* terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Innovative Work Outcomes* pada PT Saribunga Indonesia, dengan koefisien jalur sebesar 0,514 dan *p-value* 0,024, sehingga semakin efektif kolaborasi antara karyawan dan teknologi AI, semakin tinggi pula luaran kerja inovatif yang dihasilkan. Sementara itu, *Digital Nomad Policies* tidak terbukti berpengaruh signifikan terhadap *Innovative Work Outcomes*. Selain itu, *Work-Life Boundary Management* dan *Digital Wellbeing Capital* juga tidak menunjukkan pengaruh langsung yang signifikan terhadap *Innovative Work Outcomes* serta tidak terbukti memoderasi hubungan *AI-Native Collaboration* maupun *Digital Nomad Policies* terhadap *Innovative Work Outcomes*. Dengan nilai R^2 sebesar 0,881, model penelitian memiliki kemampuan penjelasan yang tinggi terhadap *Innovative Work Outcomes*. Dengan demikian, dalam konteks PT Saribunga Indonesia, *AI-Native Collaboration* menjadi faktor yang paling berperan dalam meningkatkan hasil kerja inovatif, sedangkan fleksibilitas kebijakan kerja, pengelolaan batas kerja-kehidupan, dan kesejahteraan digital belum menunjukkan peran yang signifikan dalam model penelitian.

DAFTAR PUSTAKA

- Abeele, M. M. P. V. (2021). Digital wellbeing as a dynamic construct. *Communication Theory*, 31(4), 932–955.
- Amabile, T. M. (1996). *Creativity in context: Update to the social psychology of creativity*. Boulder, CO: Westview Press.
- Ashforth, B. E., Kreiner, G. E., & Fugate, M. (2000). All in a day's work: Boundaries and micro role transitions. *Academy of Management Review*, 25(3), 472–491.
- Clark, S. C. (2000). Work/family border theory: A new theory of work/family balance. *Human Relations*, 53(6), 747–770.
- De Jong, J., & Den Hartog, D. (2010). Measuring innovative work behaviour. *Creativity and Innovation Management*, 19(1), 23–36.
- Dell'Acqua, F., McFowland, E., Mollick, E., Lifshitz-Assaf, H., Kellogg, K., Rajendran, S., Kraymer, L., Candelon, F., & Lakhani, K. R. (2025). The cybernetic teammate: A field experiment on generative AI reshaping teamwork and expertise. *Harvard Business School Working Paper*, No. 25-043.
- Duarte, A., & Dias, P. (2023). Digital wellbeing in the workplace environment: Definition, dimensions, strategies, and best practices.
- Etikariena, A., & Muluk, H. (2014). Validitas alat ukur innovative work behavior (IWB) dan hubungannya dengan proaktif kepribadian. *Jurnal Psikologi Indonesia*, 11(1), 1–9.
- Jia, N., Luo, X., Fang, Z., & Liao, C. (2024). When and how artificial intelligence augments employee creativity. *Academy of Management Journal*.
- Kossek, E. E., & Lautsch, B. A. (2012). Work-family boundary management styles in organizations: A cross-level model. *Organizational Psychology Review*, 2(2), 152–171.
- Kozak, M. (2024). Repositioning work and leisure: Digital nomads versus tourists. *International Journal of Tourism Research*, 26(5), e2732.
- Nonaka, I., & Takeuchi, H. (1995). *The knowledge-creating company: How Japanese companies create the dynamics of innovation*. New York: Oxford University Press.

Zhou, L., Buhalis, D., Fan, D. X., Ladkin, A., & Lian, X. (2024). Attracting digital nomads: Smart destination strategies, innovation and competitiveness. *Journal of Destination Marketing & Management*, 31, 100850.