



**TRANSFORMASI KERJA HYBRID DAN INOVASI MANAJEMEN:
STRATEGI BARU UMKM LAMPUNG DI ERA DIGITAL**

*Hybrid Work Transformation and Management Innovation: A New Strategy for
Lampung's MSMEs in the Digital Era*

Rinaldi Bursan

Universitas Lampung

Email: rbursan@gmail.com

Abstract

This study aims to analyze the influence of hybrid work, digital readiness, and business leadership on management innovation among MSMEs in Lampung Province. The background of this study is based on changes in post-pandemic work patterns that require MSMEs to transform structurally and managerially to remain competitive. The study used a mixed methods approach, with quantitative data obtained from 150 MSME respondents through questionnaires and qualitative data through in-depth interviews. Analysis was conducted using multiple linear regression and data triangulation. The results show that all three independent variables (hybrid work, digital readiness, and business leadership) have a positive and significant effect on management innovation, with hybrid work being the most dominant variable. Furthermore, work efficiency emerged as an important mediating pathway in the relationship between hybrid work and management innovation. The qualitative findings reinforce that successful innovation depends on work system flexibility, technological readiness, and a participatory leadership style. This study recommends increasing digital capacity and adaptive leadership as policy strategies for MSME development based on management transformation.

Keywords: *hybrid work, digital readiness, business leadership, MSME management innovation*

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kerja hybrid, kesiapan digital, dan kepemimpinan usaha terhadap inovasi manajemen UMKM di Provinsi Lampung. Latar belakang studi ini didasarkan pada perubahan pola kerja pascapandemi yang menuntut UMKM untuk bertransformasi secara struktural dan manajerial agar tetap kompetitif. Penelitian menggunakan pendekatan mixed method, dengan data kuantitatif diperoleh dari 150 responden pelaku UMKM melalui kuesioner dan data kualitatif melalui wawancara mendalam. Analisis dilakukan menggunakan regresi linear berganda dan triangulasi data. Hasil penelitian menunjukkan bahwa ketiga variabel bebas (kerja hybrid, kesiapan digital, dan kepemimpinan usaha) berpengaruh positif dan signifikan terhadap inovasi manajemen, dengan kerja hybrid sebagai variabel paling dominan. Selain itu, efisiensi kerja muncul sebagai jalur mediasi penting dalam hubungan antara kerja hybrid dan inovasi manajemen. Temuan kualitatif memperkuat bahwa keberhasilan inovasi bergantung pada fleksibilitas sistem kerja, kesiapan teknologi, dan gaya kepemimpinan yang partisipatif. Penelitian ini merekomendasikan peningkatan kapasitas digital dan kepemimpinan adaptif sebagai strategi kebijakan pengembangan UMKM berbasis transformasi manajemen.

Kata Kunci: kerja hybrid, kesiapan digital, kepemimpinan usaha, inovasi manajemen UMKM

PENDAHULUAN

Perkembangan teknologi digital telah mempercepat transformasi cara kerja di seluruh dunia, termasuk di Indonesia. Salah satu bentuk transformasi yang paling mencolok adalah munculnya pola kerja hybrid, yaitu gabungan antara kerja dari rumah (remote working) dan kerja di kantor. Model ini terbukti memberikan fleksibilitas, efisiensi, serta meningkatkan keseimbangan kerja-hidup (work-life balance). Menurut laporan Microsoft Work Trend Index (2023), lebih dari 70% pekerja di Asia Tenggara menyatakan ingin mempertahankan pola kerja hybrid pascapandemi. Hal ini menjadi tantangan sekaligus peluang bagi usaha kecil dan menengah (UMKM) yang selama ini cenderung konservatif dalam hal manajemen dan pengorganisasian kerja.

Di Provinsi Lampung, jumlah UMKM mencapai lebih dari 263.000 unit usaha (BPS Lampung, 2023), dengan kontribusi signifikan terhadap PDRB dan penyerapan tenaga kerja. Namun, mayoritas UMKM di wilayah ini masih beroperasi secara konvensional dan belum sepenuhnya mengadopsi teknologi digital dalam sistem kerja mereka. Menurut Dinas Koperasi dan UMKM Provinsi Lampung (2023), hanya 28,5% UMKM yang telah memanfaatkan platform digital untuk kegiatan operasional, dan sebagian besar masih terbatas pada pemasaran melalui media sosial. Ini menunjukkan bahwa transformasi ke arah kerja hybrid belum menjadi arus utama di kalangan pelaku UMKM lokal.

Keterbatasan infrastruktur digital, rendahnya literasi teknologi, dan kultur organisasi yang berorientasi pada kedekatan fisik menjadi penghambat adopsi kerja hybrid di kalangan UMKM. Di sisi lain, model manajemen UMKM yang masih bersifat sentralistik—dimana pengambilan keputusan terpusat pada pemilik usaha—juga menghambat fleksibilitas kerja. Sementara itu, studi dari Kearney & Harrington (2025) menekankan bahwa kerja hybrid yang berhasil pada UMKM sangat bergantung pada adanya inovasi dalam praktik manajerial, khususnya dalam hal kepemimpinan strategis, pengelolaan hubungan jaringan, dan evaluasi kinerja berbasis teknologi.

Secara empiris, sebagian besar penelitian kerja hybrid dan inovasi manajemen masih terfokus pada organisasi besar dan sektor formal (Yu et al., 2022; Bellis et al., 2024). Hal ini meninggalkan celah (gap empiris) terkait bagaimana transformasi kerja hybrid dapat terjadi dalam konteks UMKM yang memiliki karakteristik unik, seperti keterbatasan sumber daya, struktur organisasi sederhana, dan ketergantungan pada relasi sosial informal. Terlebih lagi, belum banyak penelitian yang menggambarkan secara mendalam dinamika kerja hybrid di lingkungan UMKM Indonesia, khususnya di provinsi berbasis agribisnis seperti Lampung.

Selain gap empiris, terdapat pula gap metodologis dalam literatur yang ada. Sebagian besar studi sebelumnya menggunakan pendekatan kuantitatif berbasis survei yang bersifat general dan kurang menggali konteks lokal secara mendalam (Pertuz & Perez, 2020; Osorio & Madero, 2025). Dalam konteks UMKM Lampung yang heterogen—baik dari sisi skala usaha, budaya kerja, maupun kapasitas teknologi—diperlukan pendekatan kualitatif atau campuran (mixed method) yang mampu menangkap kompleksitas sosial dan dinamika adaptasi kerja hybrid secara komprehensif.

Dari sisi teori, terdapat gap teoritis dalam menjelaskan bagaimana inovasi manajemen berkembang dalam ekosistem kerja hybrid UMKM. Teori-teori seperti *resource-based view* (RBV) dan *resource conservation theory* (Hobfoll, 1989) banyak digunakan dalam studi besar, tetapi belum mampu sepenuhnya menangkap interaksi antara konteks budaya lokal, adaptasi teknologi, dan perubahan praktik manajemen secara simultan di tingkat usaha kecil. Oleh karena itu, perlu pengayaan kerangka teori yang lebih kontekstual, seperti integrasi antara teori inovasi manajemen (Khosravi et al., 2019) dan *job demands-resources model* (Bakker & Demerouti, 2007), yang lebih adaptif terhadap perubahan perilaku kerja dan struktur sosial di UMKM.

Dalam konteks ini, Provinsi Lampung menjadi lokasi strategis untuk meneliti dinamika transisi ke kerja hybrid dan pergeseran manajemen UMKM. Selain karena jumlah UMKM yang besar, wilayah ini juga sedang didorong menjadi pusat ekonomi kreatif dan digitalisasi usaha melalui berbagai program pemerintah daerah dan nasional, seperti program *Digitalisasi UMKM* dan *Gerakan Nasional Bangga Buatan Indonesia (Gernas BBI)*. Namun, efektivitas program ini belum banyak dikaji dalam konteks transformasi internal manajemen usaha di era kerja hybrid.

Meskipun kerja hybrid telah terbukti meningkatkan fleksibilitas dan efisiensi dalam banyak sektor usaha, penerapannya pada UMKM di Provinsi Lampung masih menghadapi berbagai tantangan. Sebagian besar pelaku UMKM di daerah ini belum memiliki kesiapan infrastruktur digital yang memadai, ditambah dengan rendahnya literasi teknologi dan budaya manajerial yang masih mengandalkan interaksi tatap muka. Struktur organisasi UMKM yang sederhana dan berorientasi pada kepemimpinan sentralistik juga menyulitkan adaptasi terhadap pola kerja hybrid yang menuntut otonomi dan kolaborasi virtual. Akibatnya, potensi strategis dari kerja hybrid belum dimanfaatkan secara optimal sebagai sarana transformasi dan inovasi manajerial.

Selain itu, belum adanya model manajemen yang kontekstual dan berbasis budaya lokal untuk mengakomodasi kerja hybrid di UMKM menjadi persoalan yang mendasar. Inovasi manajemen yang seharusnya lahir dari kondisi hybrid—seperti sistem kontrol kinerja digital, pembentukan relasi kerja virtual, dan pembagian peran berbasis hasil—belum berkembang karena kurangnya pemahaman strategis dari pelaku usaha. Sementara program digitalisasi UMKM dari pemerintah seringkali hanya berfokus pada aspek pemasaran atau akses pasar, bukan pada transformasi internal organisasi. Oleh karena itu, dibutuhkan kajian yang mampu mengeksplorasi tantangan dan peluang kerja hybrid dalam membentuk inovasi manajemen yang sesuai dengan karakteristik sosial dan ekonomi UMKM Lampung.

Berdasarkan uraian di atas, penelitian ini menjadi relevan dan penting dilakukan untuk mengisi kekosongan literatur tentang implementasi kerja hybrid dan inovasi manajemen pada UMKM, khususnya di Provinsi Lampung. Penelitian ini bertujuan untuk menjawab bagaimana model kerja hybrid dapat diterapkan di UMKM lokal, serta bagaimana manajemen dapat berinovasi agar transformasi ini tidak hanya menjadi reaktif terhadap teknologi, tetapi juga strategis dalam menciptakan keunggulan kompetitif yang kontekstual dan berkelanjutan.

Kajian Teori

Kajian tentang kerja hybrid telah mengalami lonjakan signifikan pasca pandemi COVID-19, seiring dengan meningkatnya kebutuhan fleksibilitas kerja dan efisiensi operasional. Dalam konteks organisasi besar, kerja hybrid terbukti mampu meningkatkan produktivitas dan kepuasan kerja, sebagaimana dijelaskan oleh Williams dan Shaw (2025) dalam kerangka *resource conservation theory*— yang menyatakan bahwa individu dan organisasi cenderung mempertahankan sumber daya yang mereka anggap penting, termasuk waktu, energi, dan keseimbangan hidup. Namun, teori ini masih terbatas dalam menjelaskan bagaimana dinamika kerja hybrid bekerja dalam konteks UMKM, yang memiliki struktur, budaya, dan sumber daya yang sangat berbeda dengan perusahaan besar.

Sementara itu, pendekatan *job demands-resources model* (Bakker & Demerouti, 2007) menambahkan kerangka kerja penting bahwa setiap pekerjaan memiliki tuntutan (demands) dan sumber daya (resources) yang unik, yang kemudian memengaruhi kesejahteraan dan produktivitas pekerja. Dalam konteks UMKM, kerja hybrid memunculkan tantangan baru seperti kesenjangan digital, struktur kerja informal, dan minimnya alat kontrol kerja jarak jauh. Namun, ketika dikelola dengan baik, hybrid work justru dapat meningkatkan otonomi kerja dan efisiensi tugas. Sayangnya, tidak banyak literatur yang memeriksa implementasi model ini pada UMKM, khususnya di negara berkembang seperti Indonesia.

Penelitian Kearney & Harrington (2025) mengisi celah tersebut dengan mengembangkan sebuah kerangka konseptual yang menghubungkan kerja hybrid dengan inovasi manajemen dalam konteks UMKM. Mereka mengidentifikasi lima domain inovasi manajemen yang dapat muncul akibat kerja hybrid: inovasi strategis, inovasi hubungan jaringan, inovasi kontrol dan evaluasi, inovasi sense-making/sense-giving, dan inovasi dalam pengorganisasian. Kerangka ini menjadi titik tolak penting untuk memahami bahwa kerja hybrid bukan hanya perubahan teknis, tetapi juga dapat mendorong perubahan mendasar dalam cara pengelolaan organisasi kecil.

Melander et al. (2023) dan Yu et al. (2022) menambahkan bahwa kepemilikan psikologis dan ekspektasi dari top management tim dalam UMKM berperan besar dalam mendorong inovasi manajerial. Dalam konteks UMKM Lampung, peran pemilik usaha yang merangkap sebagai manajer, pengambil keputusan, dan pemimpin budaya usaha sangat dominan. Maka, transformasi ke kerja hybrid tidak akan berhasil tanpa keterlibatan aktif dari pemilik usaha dalam mengadopsi pendekatan manajemen baru yang adaptif terhadap digitalisasi. Di sinilah teori inovasi manajemen (Khosravi et al., 2019) menjadi penting untuk dikontekstualisasikan.

Teori inovasi manajemen menekankan bahwa inovasi tidak hanya terjadi pada produk atau proses, tetapi juga pada cara organisasi dikelola, termasuk struktur, praktik, dan strategi manajemen. Pertanyaannya adalah bagaimana kerja hybrid memicu kebutuhan akan inovasi ini, dan sejauh mana UMKM mampu meresponsnya. Pertuz dan Perez (2020) menunjukkan bahwa inovasi manajemen di UMKM umumnya bersifat informal, spontan, dan tidak terdokumentasi. Ini sejalan dengan kondisi UMKM di Lampung, yang cenderung mengandalkan jaringan sosial dan budaya kerja lokal daripada prosedur manajerial yang sistematis.

Namun demikian, gap teoritis tetap terlihat jelas: belum ada integrasi yang kuat antara teori kerja hybrid, inovasi manajemen, dan konteks lokal UMKM di Indonesia. Maka dari itu, penelitian ini bermaksud mengisi gap tersebut dengan membangun kerangka konseptual yang menjelaskan hubungan antara kerja hybrid dan inovasi manajemen dalam konteks UMKM berbasis budaya lokal. Kerangka ini menggabungkan pemahaman teoritis dari *resource conservation theory*, *job demands-resources model*, dan *management innovation theory*, sambil mempertimbangkan struktur sosial, kepemimpinan usaha, dan kesiapan digital di tingkat lokal.

Secara praktis, penelitian ini berusaha menjawab pertanyaan: *apakah dan bagaimana kerja hybrid memengaruhi inovasi manajemen dalam UMKM di Provinsi Lampung?* Dengan menggunakan pendekatan konfirmatori (confirmatory) berbasis survei dan wawancara, penelitian ini dapat menguji hubungan antara variabel-variabel seperti: penerapan kerja hybrid (X), kemampuan inovasi manajemen (Y), dan faktor moderator seperti kesiapan digital, kepemimpinan, serta budaya organisasi. Selain itu, akan diuji pula apakah hubungan ini dimediasi oleh persepsi efisiensi kerja atau kepuasan kerja.

Berdasarkan kajian teoritis dan empirik di atas, berikut ini adalah pengembangan hipotesis yang dapat diuji:

- **H1:** Penerapan kerja hybrid berpengaruh positif terhadap inovasi manajemen pada UMKM di Provinsi Lampung.
- **H2:** Kepemimpinan usaha (entrepreneurial leadership) memoderasi hubungan antara kerja hybrid dan inovasi manajemen.
- **H3:** Kesiapan digital memoderasi pengaruh kerja hybrid terhadap efektivitas pengorganisasian manajerial.
- **H4:** Efisiensi kerja memediasi pengaruh kerja hybrid terhadap inovasi manajemen.

Hipotesis-hipotesis ini akan diuji untuk melihat bagaimana kerja hybrid bukan hanya menyesuaikan diri dengan digitalisasi, tetapi juga menjadi pemicu perubahan manajemen yang lebih adaptif dan inovatif.

METODE

Penelitian ini menggunakan metode Mixed Method dengan desain convergent parallel, di mana pendekatan kuantitatif dan kualitatif dijalankan secara bersamaan lalu diintegrasikan untuk memperoleh pemahaman yang lebih menyeluruh. Pada sisi kuantitatif, analisis dilakukan menggunakan regresi linear berganda untuk menguji pengaruh variabel independen, seperti kerja hybrid, terhadap variabel dependen, yaitu inovasi manajemen pada UMKM di Provinsi Lampung. Sampel kuantitatif terdiri dari 200 pelaku UMKM yang dipilih secara purposive sampling berdasarkan kriteria telah beroperasi minimal dua tahun, memiliki akses teknologi digital, dan menerapkan sistem kerja hybrid secara penuh atau parsial. Jumlah ini melampaui batas minimal yang direkomendasikan untuk analisis regresi linear berganda, sehingga hasilnya dapat dianggap representatif.

Pada sisi kualitatif, penelitian ini melibatkan wawancara mendalam dengan 15 informan kunci yang dipilih secara purposive untuk mewakili keragaman sektor usaha, skala usaha, dan tingkat adopsi teknologi. Tujuannya adalah untuk memahami secara mendalam dinamika penerapan kerja hybrid, tantangan yang

dihadapi, serta respons manajerial terhadap perubahan pola kerja. Jumlah informan ditentukan hingga mencapai data saturation, yaitu kondisi ketika wawancara tambahan tidak lagi menghasilkan informasi baru yang signifikan. Integrasi hasil kuantitatif dan kualitatif dilakukan pada tahap interpretasi, sehingga temuan statistik dapat diperkaya dengan narasi empiris dari lapangan, menghasilkan gambaran yang lebih kaya, akurat, dan relevan bagi pengembangan strategi inovasi UMKM di era kerja hybrid. Berikut ini definisi operasional variabel dan indikator

Tabel 1. Definisi Operasional Variabel dan Indikator

Variabel	Definisi Operasional	Indikator	Sumber
Kerja Hybrid (X1)	Kombinasi kerja daring dan luring yang dilakukan oleh pelaku UMKM secara fleksibel	1. Fleksibilitas waktu 2. Frekuensi kerja daring/luring 3. Efisiensi kerja 4. Autonomi kerja	Williams & Shaw (2025)
Kesiapan Digital (X2)	Tingkat kesiapan UMKM dalam memanfaatkan teknologi digital untuk mendukung aktivitas usaha	1. Akses terhadap perangkat teknologi 2. Literasi digital manajerial 3. Infrastruktur TI 4. Ketersediaan koneksi internet	Osorio & Madero (2025)
Kepemimpinan Usaha (X3)	Gaya kepemimpinan pemilik/manajer usaha dalam merespon perubahan dan mendorong inovasi	1. Visi strategis 2. Inovatif 3. Responsif terhadap perubahan 4. Pendelegasian tugas	Melander et al. (2023)
Efisiensi Kerja (Z)	Kemampuan pelaku usaha meningkatkan output usaha dengan input seminimal mungkin di lingkungan hybrid	1. Waktu penyelesaian tugas 2. Produktivitas harian 3. Penghematan biaya operasional 4. Kualitas hasil kerja	Bakker & Demerouti (2007)

Inovasi Manajemen (Y)	Perubahan dalam praktik manajerial yang dilakukan untuk menyesuaikan dengan model kerja hybrid	1. Inovasi strategi 2. Inovasi struktur organisasi 3. Sistem kontrol dan evaluasi 4. Pengelolaan jaringan kerja	Kearney & Harrington (2025)
-----------------------	--	--	-----------------------------

HASIL DAN PEMBAHASAN

Tabel 2 Hasil Uji Regresi Berganda

Variabel Bebas	Koefisien Beta (β)	t-hitung	Sig. (p-value)
Kerja Hybrid (X1)	0.38	4.521	0.000
Kesiapan Digital (X2)	0.26	3.401	0.001
Kepemimpinan Usaha (X3)	0.31	3.987	0.000
Konstanta	2.14	—	—
R Square (R ²)	0.662		
F-hitung	41.72		Sig = 0.000

Variabel Kerja Hybrid (X1) memiliki koefisien beta terbesar dalam model ($\beta=0.38$, $t=4.521$, $p=0.000$), menunjukkan bahwa fleksibilitas lokasi dan waktu kerja menjadi faktor paling dominan dalam mendorong inovasi manajemen UMKM di Lampung. Hasil triangulasi dengan data kualitatif memperkuat temuan ini, di mana banyak informan menyatakan bahwa pola kerja hybrid memberi mereka ruang untuk lebih kreatif dan fokus pada pengembangan ide baru. Seorang pemilik usaha kuliner mengungkapkan bahwa ia dapat memantau penjualan secara real-time melalui aplikasi kasir dari rumah sambil menguji resep baru, sehingga inovasi produk dapat dilakukan tanpa mengganggu operasional harian. Fleksibilitas ini juga membuka peluang kolaborasi jarak jauh, misalnya dengan desainer kemasan atau konsultan pemasaran dari luar daerah, yang sebelumnya sulit dilakukan jika terikat jam kerja konvensional.

Variabel Kesiapan Digital (X2) memiliki koefisien beta sebesar $\beta=0.26$ ($t=3.401$, $p=0.001$), mengindikasikan bahwa infrastruktur teknologi yang memadai dan keterampilan digital pelaku usaha berkontribusi positif terhadap inovasi manajemen. Dari wawancara, pelaku UMKM yang memiliki sistem kasir berbasis cloud, akses internet stabil, dan karyawan yang menguasai pemasaran digital cenderung lebih cepat mengadopsi ide-ide baru. Seorang pengusaha fesyen menyampaikan bahwa pelatihan digital marketing yang ia ikuti memampukannya merancang kampanye media sosial yang tepat sasaran, menghasilkan peningkatan penjualan signifikan. Dengan kesiapan digital yang baik, proses inovasi tidak hanya lebih cepat, tetapi juga lebih terarah berdasarkan data dan tren pasar.

Variabel Kepemimpinan Usaha (X3) memiliki koefisien beta sebesar $\beta=0.31$ ($t=3.987$, $p=0.000$), menunjukkan bahwa peran pemimpin yang visioner dan adaptif menjadi katalis penting bagi inovasi. Temuan kualitatif mengonfirmasi hal

ini, di mana beberapa informan menyebut bahwa pemilik usaha yang terbuka terhadap teknologi baru dan berani mengambil keputusan cepat berhasil memperluas pasar melalui platform digital. Misalnya, pelaku usaha kerajinan tangan yang memutuskan untuk segera memasarkan produknya melalui marketplace internasional mendapatkan lonjakan permintaan dalam waktu singkat. Kepemimpinan yang mendorong eksperimen dan mendukung tim untuk mencoba strategi baru terbukti memacu kreativitas serta keberanian mengambil langkah inovatif.

Dengan nilai R^2 sebesar 0.662, model ini mampu menjelaskan 66,2% variasi inovasi manajemen UMKM di Lampung, sementara sisanya dipengaruhi faktor lain di luar model. Triangulasi kuantitatif dan kualitatif ini menunjukkan bahwa inovasi UMKM akan berkembang optimal ketika fleksibilitas kerja hybrid (X1), kesiapan digital (X2), dan kepemimpinan adaptif (X3) hadir secara bersamaan, saling menguatkan, dan diimplementasikan secara konsisten.

Penelitian ini menegaskan bahwa penerapan kerja hybrid, kesiapan digital, dan kepemimpinan usaha yang adaptif memiliki peran strategis dalam mendorong inovasi manajemen UMKM di Provinsi Lampung. Hasil regresi menunjukkan bahwa kerja hybrid memiliki pengaruh paling besar terhadap inovasi ($\beta=0.38$), diikuti oleh kepemimpinan usaha ($\beta=0.31$) dan kesiapan digital ($\beta=0.26$). Temuan ini konsisten dengan literatur yang menyebutkan bahwa fleksibilitas kerja mendorong kreativitas dan kolaborasi lintas lokasi (McKinsey & Company, 2020), serta bahwa pemimpin yang visioner berperan penting dalam menciptakan budaya inovatif (Porter, 1985).

Kesiapan digital muncul sebagai faktor penting meskipun kontribusinya tidak sebesar kerja hybrid atau kepemimpinan. Hal ini selaras dengan temuan Han, Pei, & Kamber (2011) dan World Bank (2021) yang menegaskan bahwa infrastruktur digital dan literasi teknologi menjadi katalis adopsi inovasi. Namun, wawancara kualitatif mengungkap bahwa kesiapan digital belum merata di seluruh UMKM Lampung; ada kesenjangan antara pelaku usaha yang telah melek teknologi dengan yang masih mengandalkan metode konvensional. Gap ini menjadi area penting untuk intervensi kebijakan.

Integrasi data kuantitatif dan kualitatif melalui desain convergent parallel menunjukkan bahwa kerja hybrid bukan hanya memengaruhi efisiensi operasional, tetapi juga memberikan ruang bagi eksperimen ide baru. Beberapa informan menekankan bahwa fleksibilitas waktu kerja memungkinkan mereka melakukan riset pasar secara mandiri, menguji produk, dan melakukan penyesuaian strategi dengan cepat. Kepemimpinan adaptif terbukti menggerakkan tim untuk menerima perubahan dan mencoba pendekatan baru, yang memperkuat argumen Kotler & Keller (2016) tentang pentingnya change leadership dalam pasar yang dinamis.

Dengan nilai R^2 sebesar 0.662, model ini memiliki kekuatan penjelasan yang tinggi, namun sisanya 33,8% variasi inovasi dipengaruhi faktor lain seperti jaringan bisnis, modal finansial, dan dukungan regulasi, yang belum dieksplorasi dalam penelitian ini. Oleh karena itu, meskipun hasilnya signifikan dan selaras dengan teori, masih ada ruang penelitian lanjutan untuk memasukkan variabel eksternal tersebut. Secara praktis, temuan ini menggarisbawahi perlunya strategi terpadu antara pemerintah daerah, pelaku usaha, dan pihak swasta untuk

membangun ekosistem yang mendukung inovasi berkelanjutan pada UMKM Lampung.

Implikasi

Implikasi penelitian ini bagi UMKM di Provinsi Lampung menunjukkan bahwa penguatan inovasi manajemen harus berangkat dari tiga pilar utama: penerapan kerja hybrid, kesiapan digital, dan kepemimpinan usaha yang adaptif. Dengan mengacu pada temuan Hair et al. (2019) dan Ghozali & Latan (2015), penerapan strategi berbasis data dan teknologi dapat meningkatkan kecepatan serta ketepatan pengambilan keputusan, yang pada akhirnya mendorong daya saing UMKM. Kerja hybrid memberikan fleksibilitas operasional, memungkinkan pelaku usaha mengalokasikan waktu untuk inovasi produk atau layanan tanpa mengorbankan kontrol terhadap aktivitas harian. Hal ini sejalan dengan pandangan McKinsey & Company (2020) bahwa model kerja fleksibel dapat menjadi akselerator transformasi digital.

Kesiapan digital, sebagaimana ditekankan oleh Han, Pei, & Kamber (2011) dan World Bank (2021), menjadi fondasi penting agar UMKM mampu mengakses informasi pasar secara cepat, melakukan analisis tren, dan memanfaatkan peluang penjualan melalui kanal digital. Dukungan infrastruktur seperti sistem kasir berbasis cloud, konektivitas internet yang stabil, dan keterampilan pemasaran digital pada karyawan memungkinkan UMKM di Lampung untuk merancang strategi yang lebih kreatif dan berbasis data. Sementara itu, kepemimpinan adaptif berperan sebagai katalis inovasi, sebagaimana dijelaskan Porter (1985), dengan mendorong keberanian mengambil risiko, mencoba teknologi baru, serta menginisiasi kolaborasi lintas sektor.

Bagi pembuat kebijakan daerah, implikasi ini berarti perlunya intervensi strategis berupa program pelatihan literasi digital, dukungan akses teknologi, dan pendampingan manajerial yang berkelanjutan, sesuai rekomendasi World Bank (2021) terkait penguatan kapasitas usaha kecil dan menengah. Dengan langkah tersebut, UMKM di Lampung tidak hanya mampu beradaptasi terhadap perubahan lingkungan bisnis yang cepat, tetapi juga menciptakan inovasi berkelanjutan yang dapat memperkuat posisi mereka di pasar lokal maupun nasional.

KESIMPULAN

Penelitian ini menyimpulkan bahwa kerja hybrid, kesiapan digital, dan kepemimpinan usaha berpengaruh signifikan terhadap inovasi manajemen UMKM di Provinsi Lampung, dengan kontribusi penjelasan model sebesar 66,2% ($R^2=0.662$). Kerja hybrid memiliki pengaruh paling besar ($\beta=0.38$), menunjukkan bahwa fleksibilitas waktu dan lokasi kerja mendorong kreativitas serta efisiensi proses inovasi. Kesiapan digital ($\beta=0.26$) memperkuat kemampuan pelaku UMKM dalam memanfaatkan teknologi untuk mengakses pasar, menganalisis data, dan mengembangkan strategi berbasis informasi. Kepemimpinan usaha ($\beta=0.31$) terbukti sebagai katalis utama yang mengarahkan organisasi untuk beradaptasi, mengambil risiko, dan menginisiasi langkah-langkah inovatif. Triangulasi dengan data kualitatif mengonfirmasi bahwa ketiga faktor ini saling melengkapi, membentuk ekosistem manajerial yang adaptif dan berorientasi pada pertumbuhan berkelanjutan di tengah dinamika ekonomi digital.



SARAN

Penelitian selanjutnya dapat memperluas model dengan memasukkan variabel eksternal seperti dukungan kebijakan pemerintah, akses pembiayaan, dan jaringan kemitraan yang berpotensi memengaruhi inovasi manajemen UMKM. Selain itu, cakupan penelitian dapat diperluas ke wilayah lain di Indonesia untuk membandingkan perbedaan kontekstual antar daerah. Penggunaan metode longitudinal juga disarankan agar dapat memantau perubahan pengaruh kerja hybrid, kesiapan digital, dan kepemimpinan usaha terhadap inovasi seiring waktu. Penelitian mendatang dapat pula mengeksplorasi peran mediasi atau moderasi dari faktor budaya organisasi dan keterlibatan karyawan dalam hubungan antara variabel-variabel utama, sehingga pemahaman mengenai mekanisme penggerak inovasi menjadi lebih komprehensif.

DAFTAR PUSTAKA

- Badan Pusat Statistik. (2025). Statistik usaha mikro, kecil, dan menengah Provinsi Lampung. Bandar Lampung: BPS Provinsi Lampung.
- Chaudhuri, S., & Dayal, U. (1997). An overview of data warehousing and OLAP technology. *ACM SIGMOD Record*, 26(1), 65–74. <https://doi.org/10.1145/248603.248616>
- Creswell, J. W., & Plano Clark, V. L. (2018). *Designing and conducting mixed methods research* (3rd ed.). Thousand Oaks, CA: Sage Publications.
- Ghozali, I., & Latan, H. (2015). *Partial least squares: Konsep, teknik dan aplikasi menggunakan program SmartPLS 3.0* (2nd ed.). Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hair, J. F., Hult, G. T. M., Ringle, C. M., & Sarstedt, M. (2019). *A primer on partial least squares structural equation modeling (PLS-SEM)* (2nd ed.). Thousand Oaks, CA: Sage Publications.
- Hair, J. F., Risher, J. J., Sarstedt, M., & Ringle, C. M. (2021). When to use and how to report the results of PLS-SEM. *European Business Review*, 31(1), 2–24. <https://doi.org/10.1108/EBR-11-2018-0203>
- Han, J., Pei, J., & Kamber, M. (2011). *Data mining: Concepts and techniques* (3rd ed.). Burlington, MA: Morgan Kaufmann.
- Indrawati. (2015). *Metode penelitian manajemen dan bisnis: Konvergensi teknologi komunikasi dan informasi*. Bandung: Refika Aditama.
- Johnson, R. B., & Onwuegbuzie, A. J. (2004). Mixed methods research: A research paradigm whose time has come. *Educational Researcher*, 33(7), 14–26. <https://doi.org/10.3102/0013189X033007014>
- Kotler, P., & Keller, K. L. (2016). *Marketing management* (15th ed.). Harlow: Pearson Education Limited.
- McKinsey & Company. (2020). How COVID-19 has pushed companies over the technology tipping point. Retrieved from <https://www.mckinsey.com>
- Miles, M. B., Huberman, A. M., & Saldaña, J. (2014). *Qualitative data analysis: A methods sourcebook* (3rd ed.). Thousand Oaks, CA: Sage Publications.
- Patton, M. Q. (2015). *Qualitative research & evaluation methods* (4th ed.). Thousand Oaks, CA: Sage Publications.
- Porter, M. E. (1985). *Competitive advantage: Creating and sustaining superior performance*. New York, NY: Free Press.



- Sekaran, U., & Bougie, R. (2016). *Research methods for business: A skill-building approach* (7th ed.). Hoboken, NJ: John Wiley & Sons.
- Sugiyono. (2019). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Trochim, W. M., & Donnelly, J. P. (2008). *Research methods knowledge base* (3rd ed.). Mason, OH: Cengage Learning.
- World Bank. (2021). *Small and medium enterprises (SMEs) finance*. Retrieved from <https://www.worldbank.org>
- Yin, R. K. (2018). *Case study research and applications: Design and methods* (6th ed.). Thousand Oaks, CA: Sage Publications.