

Employee Innovation and Organizational Agility as Determinants of Performance in Food Franchise SMEs in Bandung

Inovasi Karyawan Dan Kelincahan Organisasi Sebagai Penentu Kinerja Ukm Franchise Makanan Di Bandung

Fajar Eryanto Septiawan

Universitas Langlang Buana, Bandung, Indonesia

fajar.eryanto@unla.ac.id

**Corresponding Author*

ABSTRACT

This study aims to analyze the influence of Innovative Work Behavior (IWB) and Organizational Agility (OA) on Organizational Performance (OP) in the food franchise industry in Bandung City. A total of 102 employees from several franchise networks became the research respondents. Data were collected through a Likert scale questionnaire and analyzed using multiple linear regression. The results of the hypothesis test showed that IWB had a positive and significant effect on OP ($\beta = 0.197$; $t = 3.940$; $p < 0.001$), while OA also had a positive and significant influence and was more dominant in improving organizational performance ($\beta = 0.377$; $t = 7.694$; $p < 0.001$). In addition, the coefficient of determination ($R^2 = 0.642$) showed that both independent variables together were able to explain 64.2% of the variation in organizational performance. These findings emphasize the importance of employee innovative behavior and the organization's ability to respond to change to increase the competitiveness of food franchises amidst increasingly fierce competition.

Keywords: Innovative Work Behavior, Organizational Agility, Organizational Performance, Food Franchise, Bandung.

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh Innovative Work Behaviour (IWB) dan Organizational Agility (OA) terhadap Organizational Performance (OP) pada industri franchise makanan di Kota Bandung. Sebanyak 102 karyawan dari beberapa jaringan franchise menjadi responden penelitian. Data dikumpulkan melalui kuesioner skala Likert dan dianalisis menggunakan regresi linier berganda. Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa IWB berpengaruh positif dan signifikan terhadap OP ($\beta = 0.197$; $t = 3.940$; $p < 0.001$), sedangkan OA juga memiliki pengaruh positif dan signifikan serta lebih dominan dalam meningkatkan kinerja organisasi ($\beta = 0.377$; $t = 7.694$; $p < 0.001$). Selain itu, nilai koefisien determinasi ($R^2 = 0.642$) menunjukkan bahwa kedua variabel independen secara bersama-sama mampu menjelaskan 64.2% variasi kinerja organisasi. Temuan ini menegaskan pentingnya perilaku inovatif karyawan serta kemampuan organisasi merespons perubahan untuk meningkatkan daya saing franchise makanan di tengah persaingan yang semakin ketat.

Kata Kunci: Innovative Work Behaviour, Organizational Agility, Organizational Performance, Franchise Makanan, Bandung.

1. Pendahuluan

Dalam beberapa tahun terakhir, dinamika lingkungan bisnis di Indonesia mengalami perubahan yang sangat cepat, terutama pada sektor industri kreatif dan kuliner (Sholeh, 2024). Kota Bandung, sebagai salah satu pusat ekonomi kreatif nasional, menjadi daerah dengan pertumbuhan usaha franchise makanan yang sangat pesat (Ahmadi et al., 2020). Munculnya berbagai merek franchise baru, baik lokal maupun nasional, menunjukkan bahwa sektor ini semakin kompetitif dan penuh tekanan pasar (Rato et al., 2025). Kondisi ini menuntut setiap pelaku usaha untuk memiliki kemampuan adaptasi yang tinggi agar mampu bertahan dan menjaga keberlanjutan kinerja bisnisnya. Banyak franchise makanan di Bandung menghadapi

tantangan berupa perubahan selera konsumen yang cepat, persaingan harga, tuntutan inovasi produk, serta digitalisasi layanan yang semakin kuat (Saefudin et al., 2024).

Di tengah kompetisi yang intens tersebut, kemampuan organisasi untuk merespon perubahan secara cepat dan fleksibel—atau yang dikenal sebagai *organizational agility*—menjadi semakin penting. Franchise makanan dituntut untuk mampu menyesuaikan menu, model pelayanan, strategi pemasaran, serta manajemen operasional agar tetap relevan dengan perubahan preferensi konsumen (Ardhi et al., 2025). Namun pada praktiknya, banyak organisasi yang masih memiliki pengambilan keputusan yang lambat, struktur kerja yang kaku, serta proses internal yang tidak adaptif sehingga berdampak negatif terhadap pencapaian kinerja operasional maupun finansial (Rahmayanti & Johan, 2024).

Selain kemampuan organisasi, peran karyawan dalam menghasilkan ide baru dan melakukan inovasi juga menjadi faktor penting bagi keberhasilan franchise makanan (Fitriani & Satyarini, 2023). Persaingan kuliner yang sangat ketat memaksa pelaku usaha untuk tidak hanya mengandalkan brand atau sistem franchise, tetapi juga kreativitas individu dalam memperbaiki kualitas layanan, efisiensi operasional, serta pengalaman pelanggan (Balimema, 2025). *Innovative work behaviour* (IWB) menjadi salah satu perilaku kunci yang dapat mendorong organisasi untuk menciptakan nilai tambah. Namun seringkali karyawan di industri franchise bekerja dengan SOP yang ketat, beban kerja tinggi, dan ruang inovasi yang terbatas sehingga potensi inovatif belum dimanfaatkan secara optimal.

Menariknya, meskipun beberapa karyawan memiliki perilaku inovatif, ide-ide tersebut tidak selalu dapat diimplementasikan karena organisasi tidak cukup lincah dalam merespon perubahan atau mengambil keputusan. Hal ini menunjukkan adanya ketidaksesuaian antara potensi inovasi individu dan kelincahan organisasi dalam mengelola perubahan. Franchise makanan yang memiliki inovasi tinggi namun *agility* rendah cenderung tidak mampu memaksimalkan peluang pasar (Arsawan et al., 2022). Sebaliknya, *agility* yang tinggi tanpa kreativitas karyawan juga tidak memberikan dampak signifikan terhadap kinerja (Alviani et al., 2024; Bux et al., 2025). Dengan demikian, kedua faktor ini perlu dipahami secara simultan untuk melihat bagaimana keduanya berkontribusi pada kinerja organisasi, terutama dalam konteks bisnis yang sangat dinamis seperti industri franchise makanan di Bandung.

Sejumlah penelitian sebelumnya telah menunjukkan bahwa perilaku kerja inovatif memiliki pengaruh positif terhadap peningkatan kinerja organisasi (Shanker et al., 2017; Waheed, Xiao-ming, et al., 2017). Demikian pula, *organizational agility* dinilai sebagai kemampuan strategis yang membuat organisasi mampu merespon perubahan secara cepat dan efektif sehingga berdampak pada peningkatan kinerja (Nafei, 2016; Yauch, 2011). Namun, sebagian penelitian menemukan hasil yang beragam, terutama pada konteks usaha kecil dan menengah di negara berkembang. Selain itu, penelitian yang mengkaji IWB dan *agility* secara simultan dalam konteks industri franchise makanan di Indonesia, khususnya di Kota Bandung, masih sangat terbatas. Kondisi ini menunjukkan adanya celah penelitian penting yang perlu dikaji lebih mendalam.

Berdasarkan latar belakang tersebut, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh perilaku kerja inovatif dan *organizational agility* terhadap kinerja organisasi pada franchise makanan di Kota Bandung. Hasil penelitian diharapkan dapat memberikan kontribusi empiris bagi pengembangan teori inovasi dan *agility*, serta memberikan rekomendasi praktis bagi pemilik franchise dalam meningkatkan daya saing dan keberlanjutan usaha di tengah persaingan yang semakin ketat.

Kajian Literature dan Pengembangan Hipotesis

Innovative Work Behaviour and Organizational Agility on Organizational performance

Dalam dinamika organisasi modern yang ditandai oleh perubahan cepat dan persaingan ketat, perilaku kerja inovatif menjadi salah satu elemen kunci dalam menciptakan keunggulan

organisasi (Jankelová et al., 2021). Konsep innovative work behaviour merujuk pada sejauh mana individu dalam organisasi mampu menghasilkan, mempromosikan, dan menerapkan ide-ide baru yang bermanfaat bagi peningkatan kinerja maupun efektivitas organisasi. Menurut Shanker et al. (2017) perilaku kerja inovatif mencerminkan kemampuan individu untuk menghasilkan, mempromosikan, dan menerapkan ide-ide baru yang memberikan nilai tambah bagi organisasi. Ketika karyawan terdorong untuk berpikir kreatif, mencari solusi baru, dan berani mengambil inisiatif, maka organisasi akan lebih adaptif terhadap perubahan lingkungan bisnis yang dinamis (Purwanto et al., 2022; Waheed, Xiao-Ming, et al., 2017). Alshahrani (2024) menyatakan bahwa inovasi yang muncul dari individu, jika dikelola dengan baik dapat mempengaruhi pada kinerja organisasi secara keseluruhan. Selain itu, karyawan yang memiliki perilaku kerja yang inovatif biasanya mereka akan berpikir kreatif dalam melakukan pekerjaannya sehingga menghasilkan gagasan baru yang dapat meningkatkan kinerja organisasi (Waheed, Xiao-Ming, et al., 2017). Dengan demikian, perilaku kerja inovatif menjadi salah satu fondasi utama dalam mendorong pertumbuhan dan keberhasilan organisasi di tengah dinamika lingkungan bisnis yang terus berubah.

H1. Innovative work behaviour berpengaruh positif terhadap organizational performance

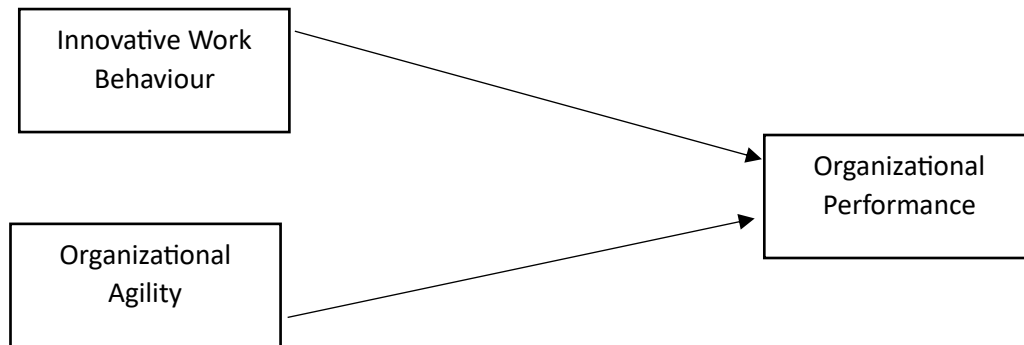
Organizational agility and organizational performance

Desalegn et al. (2024) menyatakan bahwa saat ini perusahaan harus cepat dan fleksibel dalam merespon setiap perubahan. Yauch (2011) menyatakan bahwa organisasi dengan kelincahan tidak hanya sangat terdesentralisasi, tetapi juga lebih lincah, dinamis, terdiversifikasi, dan bijaksana dalam strukturnya. Alkandi & Helmi (2024) mendefinisikan kelincahan sebagai kemampuan perusahaan untuk merespons pasar dengan cepat dan efektif serta menghasilkan keuntungan dalam lingkungan persaingan yang terus berubah dan tak terduga. Menurut Nafei (2016), agility mencerminkan sejauh mana organisasi mampu beradaptasi terhadap perubahan eksternal melalui pengambilan keputusan yang cepat dan pelaksanaan strategi yang efektif. Sementara itu, Teece (2018) menekankan bahwa agility adalah bentuk dari dynamic capability yakni kapasitas organisasi untuk mengonfigurasi ulang sumber daya dan kompetensi internal guna menghadapi perubahan lingkungan. Beberapa dimensi seperti sensing agility, decision-making agility, dan acting agility berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja organisasi karena ketiganya merepresentasikan kemampuan adaptif organisasi dalam menghadapi dinamika lingkungan bisnis yang kompleks (Nafei, 2016). Sensing agility mengacu pada kemampuan organisasi dalam mengidentifikasi dan menafsirkan perubahan lingkungan eksternal, baik berupa peluang maupun ancaman yang muncul (Thi et al., 2023). Selanjutnya, decision-making agility mencerminkan kapasitas organisasi dalam merumuskan keputusan strategis secara cepat dan tepat berdasarkan informasi yang relevan. Adapun acting agility menggambarkan kemampuan organisasi dalam mengeksekusi keputusan secara efisien dan adaptif terhadap kondisi yang berubah. Ketiga dimensi tersebut bekerja secara sinergis dalam membentuk tingkat kelincahan organisasi yang optimal (Bux et al., 2025; Nguyen et al., 2025; Rani et al., 2024).

2. Metode Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh dari innovative work behaviour dan organizational agility pada kinerja organisasi. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan penyebaran kuesioner skala Likert kepada 102 karyawan. Teknik sampling yang digunakan adalah purposive sampling, yaitu pemilihan responden berdasarkan kriteria tertentu, yaitu karyawan yang telah bekerja minimal lima bulan dan bekerja dalam tim. Data dianalisis menggunakan regresi berganda melalui SPSS 27 untuk melihat besarnya pengaruh masing-masing variabel terhadap job performance. Setiap variabel penelitian diukur dengan beberapa item pengukuran. Innovative work behaviour diukur oleh empat item yang diadopsi dari

penelitian (Waheed, Xiao-Ming, et al., 2017). Organizational agility diukur oleh tujuh item yang diadopsi dari penelitian Nafei (2016). Terakhir, organizational performance diukur oleh empat item yang diadopsi dari penelitian Alkandi & Helmi (2024). Hasil penelitian diharapkan dapat memberikan pemahaman mengenai pentingnya membangun lingkungan kerja yang inklusif dan menjaga kohesi tim guna mendorong dalam meningkatkan kinerja organisasi.



Gambar 1. Konseptual Framework

3. Hasil dan Pembahasan

Demografi Profil Respdnen

Profil responden menunjukkan bahwa penelitian ini didominasi oleh karyawan berusia muda, terutama pada rentang 20–25 tahun (41.2%) dan 26–30 tahun (31.4%), yang mencerminkan karakteristik tenaga kerja franchise makanan di Bandung yang dinamis dan adaptif. Sebagian besar responden berjenis kelamin laki-laki (56.9%) dan bekerja pada posisi operasional (57.8%), sehingga sangat relevan dengan konteks penelitian karena mereka terlibat langsung dalam proses pelayanan dan operasional harian yang menuntut kreativitas serta respons cepat terhadap perubahan. Masa kerja responden mayoritas berada pada kategori 1–2 tahun (35.5%) dan 3–4 tahun (26.5%), menunjukkan bahwa mereka telah memiliki pengalaman kerja yang cukup untuk memberikan penilaian akurat mengenai perilaku kerja inovatif dan kelincangan organisasi. Selain itu, responden berasal dari lima franchise berbeda sehingga memberikan gambaran komprehensif mengenai kondisi kompetitif dan menjamurnya industri franchise makanan di Kota Bandung.

Tabel 1. Demografi Profil Responden

Responden	Frekuensi	Persentase
Usia:		
< 20 tahun	8	7.8
20 – 25 tahun	42	41.2
26 – 30 tahun	32	31.4
31 – 35 tahun	14	13.7
> 35 tahun	6	5.9
Jenis Kelamin:		
Laki-laki	58	56.9
Perempuan	44	43.1
Masa Kerja		
< 1 tahun	18	17.6
1 – 2 tahun	36	35.5
3 – 4 tahun	27	26.5
> 4 tahun	21	20.6
Jabatan		

Operasional	59	57.8
Shift Leader	21	20.6
Supervisor	14	13.7
Store Manager	8	7.8
Store		
Franchise A	28	27.5
Franchise B	24	23.5
Franchise C	21	20.6
Franchise D	16	15.7
Franchise E	13	12.7

Hasil statistik deskriptif menunjukkan bahwa ketiga variabel penelitian—Innovative Work Behaviour (mean = 3.02), Organizational Agility (mean = 3.06), dan Organizational Performance (mean = 3.03)—berada pada kategori sedang menuju tinggi, yang mengindikasikan bahwa karyawan franchise makanan di Bandung secara umum memiliki tingkat inovasi, kelincuhan organisasi, dan kinerja yang cukup baik. Nilai minimum dan maksimum yang cukup lebar pada semua variabel menunjukkan adanya variasi perilaku dan persepsi antar responden, yang mencerminkan heterogenitas kondisi di berbagai franchise. Informasi kuartil memberikan insight tambahan penting: nilai Q1 untuk setiap variabel (IWB = 2.75; OA = 2.71; OP = 2.50) menunjukkan bahwa 25% responden memberikan penilaian relatif rendah, mengindikasikan kelompok karyawan atau unit kerja yang mungkin mengalami hambatan dalam inovasi, adaptasi, atau pencapaian kinerja. Sebaliknya, nilai Q3 (IWB = 3.50; OA = 3.43; OP = 3.50) menunjukkan bahwa 25% responden berada pada kategori tinggi, menandakan adanya kelompok karyawan atau outlet franchise yang telah menunjukkan kemampuan inovasi, kelincuhan, dan kinerja yang lebih kuat. Perbedaan ini mengisyaratkan adanya potensi ketidakseimbangan performa antar outlet dan menguatkan urgensi meningkatkan perilaku inovatif serta kelincuhan organisasi secara lebih merata untuk menghadapi kompetisi franchise makanan yang ketat di Kota Bandung.

Tabel 2. Statistik Deskriptif Variabel

Variabel	Mean	Std Dev	Min	Max	Q1 (25%)	Median	Q3 (75%)
Innovative Work Behaviour (IWB)	3.02	0.66	1.25	4.75	2.75	3.00	<u>3.50</u>
Organizational Agility (OA)	3.06	0.56	1.57	4.14	2.71	3.14	3.43
Organizational Performance (OP)	3.03	0.64	1.75	4.5	2.50	3.00	3.50

Hasil uji validitas menunjukkan bahwa seluruh item pada variabel Innovative Work Behaviour (IWB), Organizational Agility (OA), dan Organizational Performance (OP) memiliki nilai r hitung di atas r tabel, sehingga seluruh item dinyatakan valid dan mampu mengukur konstruk yang dimaksud secara tepat. Selain itu, uji reliabilitas memperlihatkan bahwa ketiga variabel memiliki nilai Cronbach's Alpha tinggi, yaitu 0.891 untuk IWB, 0.877 untuk OA, dan 0.830 untuk OP, yang semuanya berada di atas standar minimal 0.70. Hal ini menandakan bahwa setiap variabel memiliki konsistensi internal yang sangat baik dan item-item pengukuran dalam variabel tersebut saling berhubungan secara kuat. Secara keseluruhan, hasil ini mengonfirmasi bahwa instrumen penelitian yang digunakan adalah valid dan reliabel, sehingga layak digunakan untuk

analisis lebih lanjut dalam menilai perilaku inovatif, kelincahan organisasi, dan kinerja organisasi pada karyawan franchise makanan di Kota Bandung.

Tabel 3. Uji Validitas dan Reliabilitas

Variabel	Item Pengukuran	r hitung	Cronbach Alpha	Keterangan
Innovative Work Behaviour	IWB1	0.505	0.891	Valid & Reliabel
	IWB2	0.529		
	IWB3	0.601		
	IWB4	0.653		
Organizational Agility	OA1	0.480	0.877	Valid & Reliabel
	OA2	0.447		
	OA3	0.503		
	OA4	0.588		
	OA5	0.513		
	OA6	0.584		
	OA7	0.459		
Organizational Performance	OP1	0.495	0.830	Valid & Reliabel
	OP2	0.519		
	OP3	0.537		
	OP4	0.505		

Hasil uji multikolinearitas menunjukkan bahwa kedua variabel independen, yaitu Innovative Work Behaviour dan Organizational Agility, memiliki nilai Tolerance sebesar 0.701 dan VIF sebesar 1.729. Nilai tolerance yang berada jauh di atas batas minimal 0.10 dan nilai VIF yang berada di bawah batas maksimal 10 mengindikasikan tidak adanya masalah multikolinearitas dalam model regresi. Dengan demikian, kedua variabel tersebut tidak saling mempengaruhi secara berlebihan dan dapat berdiri secara independen dalam menjelaskan variasi pada variabel dependen. Hasil ini juga menegaskan bahwa model regresi yang digunakan adalah stabil dan layak untuk dianalisis lebih lanjut, sehingga interpretasi hubungan antara perilaku kerja inovatif dan kelincahan organisasi terhadap kinerja organisasi dapat dilakukan secara lebih akurat.

Tabel 4. Uji Multikolinearitas

Variabel	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
Innovative Work Behaviour	0.701	1.729
Organizational Agility	0.701	1.729

Hasil uji koefisien determinasi menunjukkan bahwa model regresi yang digunakan memiliki nilai R sebesar 0.801, yang mengindikasikan adanya hubungan yang kuat antara variabel Innovative Work Behaviour dan Organizational Agility dengan Organizational Performance. Nilai R Square sebesar 0.642 berarti bahwa 64.2% variasi dalam kinerja organisasi dapat dijelaskan oleh kedua variabel independen tersebut, sementara sisanya sebesar 35.8% dipengaruhi oleh faktor lain di luar model penelitian ini. Nilai Adjusted R Square sebesar 0.640, yang hanya sedikit lebih rendah dari R Square, menunjukkan bahwa model telah disesuaikan dengan jumlah variabel dan ukuran sampel secara baik, serta tidak terjadi overfitting. Secara keseluruhan, hasil ini menegaskan bahwa perilaku kerja inovatif dan kelincahan organisasi merupakan prediktor yang kuat dan signifikan dalam menjelaskan kinerja organisasi pada industri franchise makanan di Kota Bandung.

Tabel 5. Uji Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square
Organizational Performance	0.801	0.642	0.640

Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa kedua variabel independen, yaitu Innovative Work Behaviour (IWB) dan Organizational Agility (OA), berpengaruh signifikan terhadap Organizational Performance. Hal ini ditunjukkan oleh nilai koefisien regresi $\beta = 0.197$ untuk IWB dengan $t = 3.940$ dan $p = 0.000$, serta koefisien regresi $\beta = 0.377$ untuk OA dengan $t = 7.694$ dan $p = 0.000$, yang seluruhnya berada di bawah tingkat signifikansi 0.05. Nilai koefisien yang positif pada kedua variabel ini menunjukkan bahwa peningkatan pada perilaku kerja inovatif dan kelincahan organisasi akan meningkatkan kinerja organisasi secara signifikan. Dengan demikian, model regresi yang terbentuk dari hasil analisis ini dapat dituliskan sebagai berikut: $\text{Organizational Performance} = 2.301 + 0.197(\text{IWB}) + 0.377(\text{OA})$. Rumus ini menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan pada perilaku kerja inovatif akan meningkatkan kinerja organisasi sebesar 0.197, sedangkan setiap peningkatan satu satuan pada kelincahan organisasi akan meningkatkan kinerja organisasi sebesar 0.377, sehingga OA merupakan prediktor yang lebih kuat dalam menentukan kinerja franchise makanan di Bandung dibandingkan IWB.

Tabel 6. Uji Koefisien Jalur (Hipotesis)

Model	β	S.E	t-Value	Sig.
Constant	2.301	0.269	8.554	0.000
Innovative Work Behaviour	0.197	0.050	3.940	0.000
Organizational Agility	0.377	0.049	7.694	0.000

Pembahasan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Innovative Work Behaviour (IWB) dan Organizational Agility (OA) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Organizational Performance (OP) pada franchise makanan di Kota Bandung. Temuan ini sejalan dengan beberapa penelitian sebelumnya bahwa perilaku kerja inovatif dapat meningkatkan kualitas layanan, efisiensi kerja, dan kemampuan organisasi dalam menghadapi tantangan operasional sehari-hari (Shanker et al., 2017; Waheed et al., 2017). Selain itu, hasil penelitian ini menguatkan pandangan bahwa kelincahan organisasi, seperti kemampuan merespon perubahan pasar, mengambil keputusan yang cepat, dan menyesuaikan proses kerja, menjadi salah satu faktor penting dalam meningkatkan kinerja organisasi (Nafei, 2016; Yauch, 2011). Temuan ini relevan dengan kondisi franchise makanan di Bandung yang semakin menjamur dan menghadapi persaingan ketat, sehingga organisasi membutuhkan karyawan yang mau memberi ide baru serta sistem kerja yang cepat dan adaptif.

Dari hasil regresi, terlihat bahwa organizational agility memberikan pengaruh yang lebih besar dibandingkan perilaku kerja inovatif. Hal ini dapat dijelaskan karena industri franchise makanan biasanya memiliki standar operasional yang ketat sehingga ruang inovasi individu relatif terbatas. Oleh sebab itu, kemampuan organisasi untuk beradaptasi, memperbaiki proses, menyesuaikan menu, atau meningkatkan pelayanan menjadi faktor yang lebih dominan dalam mendorong kinerja. Dengan kata lain, inovasi karyawan tetap penting, tetapi manfaatnya baru terasa jika organisasi mampu menangkap dan menerapkan perubahan tersebut dengan cepat.

Hasil statistik deskriptif juga memberikan gambaran bahwa meskipun nilai rata-rata IWB, OA, dan OP berada pada kategori cukup baik, terdapat perbedaan yang cukup besar antara kelompok responden yang berada pada nilai rendah (Q1) dan kelompok dengan nilai tinggi (Q3). Ini menunjukkan bahwa tidak semua outlet franchise memiliki kondisi kerja yang sama; ada outlet yang lebih adaptif dan inovatif, tetapi ada juga yang masih menghadapi tantangan dalam hal kreativitas karyawan dan kelincahan organisasi. Temuan ini menegaskan bahwa perbaikan manajemen perlu dilakukan secara merata, khususnya pada outlet yang memiliki skor rendah, agar tidak tertinggal dalam persaingan.

Secara praktis, hasil penelitian ini memberikan beberapa implikasi penting bagi pengelola franchise. Pertama, organisasi perlu memberikan ruang bagi karyawan untuk menyampaikan ide sederhana yang dapat memperbaiki layanan maupun operasional harian. Kedua, organisasi perlu memperkuat agility melalui pelatihan, perbaikan proses kerja, serta pengambilan keputusan yang lebih cepat di level outlet. Ketiga, manajemen perlu memastikan bahwa setiap ide atau perubahan yang diusulkan karyawan dapat segera ditindaklanjuti, sehingga inovasi tidak berhenti hanya sebagai masukan tetapi benar-benar diterapkan dalam operasional.

Walaupun penelitian ini memberikan hasil yang signifikan, terdapat beberapa keterbatasan, seperti jumlah sampel yang terbatas pada beberapa franchise saja dan penggunaan data cross-sectional yang belum dapat menggambarkan perubahan dalam jangka panjang. Penelitian berikutnya disarankan untuk memperluas lokasi dan jumlah franchise, serta mempertimbangkan faktor lain seperti gaya kepemimpinan atau budaya kerja yang mungkin mempengaruhi hubungan antara inovasi, agility, dan kinerja.

4. Penutup

Kesimpulan

Penelitian ini membuktikan bahwa Innovative Work Behaviour dan Organizational Agility secara simultan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Organizational Performance pada jaringan franchise makanan di Kota Bandung. Temuan menunjukkan bahwa meskipun inovasi karyawan penting, kemampuan organisasi untuk merespon perubahan dengan cepat melalui sensing, decision-making, dan acting agility memiliki kontribusi yang lebih besar dalam peningkatan kinerja. Dengan kontribusi R^2 sebesar 64,2%, model ini menunjukkan bahwa kedua variabel bersama menjelaskan sebagian besar variabilitas kinerja organisasi. Hasil ini menegaskan bahwa untuk mempertahankan daya saing di industri franchise makanan yang dinamis, organisasi perlu mendorong inovasi individu dan sekaligus memperkuat struktur, proses, serta kapabilitas responsif untuk mengeksekusi perubahan secara efektif. Penelitian juga mengidentifikasi bahwa terdapat heterogenitas antar outlet, dimana sebagian unit sudah berada pada level tinggi inovasi dan agile, sementara sejumlah lainnya masih tertinggal sehingga menunjukkan kebutuhan intervensi manajerial yang lebih merata. Keterbatasan penelitian seperti penggunaan sampel dari satu kota dan desain cross-sectional menjadi dasar rekomendasi agar penelitian selanjutnya memperluas lokasi dan menggunakan desain longitudinal untuk menguji efektivitas Innovative Work Behaviour dan Organizational Agility terhadap kinerja jangka panjang.

Daftar Pustaka

- Ahmadi, R. S., Harnani, N., & Setiadiwibawa, L. (2020). PENINGKATAN VOLUME PENJUALAN PADA UMKM INDUSTRI KREATIF MAKANAN, MINUMAN MELALUI E-COMMERCE DI KOTA BANDUNG. *Sosiohumaniora - Jurnal Ilmu-Ilmu Sosial Dan Humaniora*, 22(2), 172–180. <https://doi.org/10.24198/sosiohumaniora.v22i2.24537>
- Alkandi, I., & Helmi, M. A. (2024). The impact of strategic agility on organizational performance: the mediating role of market orientation and innovation capabilities in emerging industrial sector. *Cogent Business & Management*, 11(1), 2396528. <https://doi.org/10.1080/23311975.2024.2396528>
- Alshahrani, I. (2024). Integration of innovative work behavior through transformational leadership in the Saudi healthcare sector: a systematic review. In *Arab Gulf Journal of Scientific Research* (Vol. 42, Issue 3). <https://doi.org/10.1108/AGJSR-02-2023-0078>
- Alviani, D., Hilmiana, Widiyanto, S., & Muizu, W. O. Z. (2024). Workforce agility: a systematic literature review and research agenda. *Frontiers in Psychology*, 15, 1376399. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2024.1376399>

- Ardhi, D. A., Suryanto, N., & Hasbi, D. (2025). Analisis Model Bisnis dan Strategi Ekspansi Franchise Makanan Cepat Saji di Indonesia Konteks Perubahan Gaya Hidup Urban. *Jurnal Ekonomi, Akuntansi, Dan Perpajakan*, 2(4), 23–28. <https://doi.org/https://doi.org/10.61132/jeap.v2i4.1426>
- Arsawan, I. W., Hariyanti, N. K., Atmaja, I. M., Suhartanto, D., & Koval, V. (2022). Developing Organizational Agility in SMEs: An Investigation of Innovation's Roles and Strategic Flexibility. In *Journal of Open Innovation: Technology, Market, and Complexity* (Vol. 8, Issue 3). <https://doi.org/10.3390/joitmc8030149>
- Balimema, S. G. (2025). Analisis Sistem Persaingan Bisnis Kuliner Dapur Sumba. *Digital Bisnis: Jurnal Publikasi Ilmu Manajemen Dan E-Commerce*, 4(1), 278–284. <https://doi.org/https://doi.org/10.30640/digital.v4i1.3931>
- Bux, A., Zhu, Y., & Devi, S. (2025). Enhancing Organizational Agility Through Knowledge Sharing and Open Innovation: The Role of Transformational Leadership in Digital Transformation. In *Sustainability* (Vol. 17, Issue 15). <https://doi.org/10.3390/su17156765>
- Desalegn, E. G., Guedes, M. J. C., Da Silva Gomes, J. F., & Tebeka, S. M. (2024). Disentangling organizational agility from flexibility, adaptability, and versatility: a systematic review. *Future Business Journal*, 10(1), 117. <https://doi.org/10.1186/s43093-024-00405-6>
- Fitriani, K., & Satyarini, R. (2023). Sumber Inovasi Industri Kuliner di Bandung : Dari mana datangnya inovasi ? *INOBS*, 06(03), 343–349.
- Jankelová, N., Joniaková, Z., & Mišún, J. (2021). Innovative Work Behavior—A Key Factor in Business Performance? The Role of Team Cognitive Diversity and Teamwork Climate in This Relationship. *Journal of Risk and Financial Management*, 14(4). <https://doi.org/10.3390/jrfm14040185>
- Nafei, W. A. (2016). *Organizational Agility : The Key to Improve Organizational Performance*. 9(3), 97–111. <https://doi.org/10.5539/ibr.v9n3p97>
- Nguyen, T., Le, C. V., Nguyen, M., Nguyen, G., Lien, T. T. H., & Nguyen, O. (2025). The organisational impact of agility: a systematic literature review. *Management Review Quarterly*, 75(3), 2709–2757. <https://doi.org/10.1007/s11301-024-00446-9>
- Purwanto, A., Novitasari, D., & Asbari, M. (2022). Tourist Satisfaction and Performance of Tourism Industries: How The Role of Innovative Work Behaviour, Organizational Citizenship Behaviour? *Journal of Industrial Engineering & Management Research*, 3(1).
- Rahmayanti, R., & Johan, A. (2024). Does Innovative Work Behavior Matter for Performance? Green Talent Management and Green Servant Leadership in the Healthcare Industry. *JBTI: Jurnal Bisnis: Teori dan Implementasi*, 15(1), 85-100.
- Rani, I. H., Kasali, R., Kusumastuti, R. D., & Hati, S. R. H. (2024). Unlocking continuous organizational agility: proposing a model through the insight from the Indonesian banking context. *Cogent Business & Management*, 11(1), 2331633. <https://doi.org/10.1080/23311975.2024.2331633>
- Rato, K. W., Pedi, M. A., Ngongo, A. T., Dappa, A., Sogara, M. U., & Lende, A. (2025). Analisis Sistem Persaingan Bisnis Kuliner Sirkey Cafe and Resto. *TUTURAN: Jurnal Ilmu Komunikasi, Sosial Dan Humaniora*, 3(1), 35–42. <https://doi.org/https://doi.org/10.47861/tuturan.v3i1.1399>
- Saefudin, S. F., Arta, S., Silalahi, M., & Fujiastuti, S. N. (2024). *Pengaruh Digitalisasi dalam Bisnis Kuliner : Dampak Aplikasi Online terhadap Pasar Bisnis Tradisional di Kawasan Pendidikan Bandung Utara*. 7(3), 370–381. <https://doi.org/10.37817/IKRAITH-EKONOMIKA> P-ISSN
- Shanker, R., Bhanugopan, R., van der Heijden, B. I. J. M., & Farrell, M. (2017). Organizational climate for innovation and organizational performance: The mediating effect of innovative work behavior. *Journal of Vocational Behavior*, 100. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2017.02.004>
- Sholeh, M. I. (2024). *Keberlanjutan Bisnis Kuliner di Tengah Dinamika Pasar : Pengalaman*

- Albarokah Chicken*. 1(1), 47–56.
- Teece, D. J. (2018). Business models and dynamic capabilities. *Long Range Planning*, 51(1), 40–49. <https://doi.org/10.1016/j.lrp.2017.06.007>
- Thi, H., Phung, X., & Yokozawa, K. (2023). *Dynamic Managerial Sensing Capabilities , Emotional Sensitivity , and Impacts on Organizational Agility : A Conceptual Model* (Vol. 2023, Issue Dmc). Atlantis Press International BV. <https://doi.org/10.2991/978-94-6463-348-1>
- Waheed, A., Xiao-ming, M., Ahmad, N., & Waheed, S. (2017). Impact of Work Engagement and Innovative Work Behavior on Organizational Performance ; Moderating Role of Perceived Distributive Fairness 2017 International Conference on Impact of Work Engagement and Innovative Work Behavior on Organizational Performance ; moderating role of Perceived Distributive Fairness. *2017 International Conference on Management Science and Engineering (ICMSE), August*, 127–133. <https://doi.org/10.1109/ICMSE.2017.8574390>
- Waheed, A., Xiao-Ming, M., Ahmad, N., & Waheed, S. (2017). Impact of work engagement and innovative work behavior on organizational performance; Moderating role of perceived distributive fairness. *International Conference on Management Science and Engineering - Annual Conference Proceedings, 2017-August*. <https://doi.org/10.1109/ICMSE.2017.8574390>
- Yauch, C. A. (2011). Measuring agility as a performance outcome. *Journal of Manufacturing Technology Management*, 22(3). <https://doi.org/10.1108/17410381111112738>