



Pengaruh *Social Support, Innovative Work Behavior, Worklife Balance, Dan Organizational Commitment Terhadap Job Performance* Karyawan Pada Gerai *Bubble Tea* di Mall Jakarta Barat

Nabillah Chairunisah¹, Dinah Amira Tsabitah², Netania Emilisa^{3*}, Aziza Idris Kurniawan⁴

1,2,3,4 Universitas Trisakti Jakarta

Abstract

Received: 26 Juli 2023

Revised: 02 Agustus 2023

Accepted: 18 Agustus 2023

This study aims to examine and analyze the variables social support, innovative work behavior, worklife balance, and organizational commitment that have a positive effect on job performance among bubble tea consumers at the West Jakarta mall. The sample used in this study amounted to 135 respondents. The sampling technique used was purposive sampling. Data were analyzed using the Structure Equation Model (SEM) method. The results of this study are: (1) Social support has a positive effect to Job Performance, (2) Innovative work behavior has a positive effect to Job Performance, (3) Worklife balance has a positive effect to Job Performance, and (4) Organizational Commitment has a positive effect to Job Performance

Keywords: *Social support, innovative work behavior, worklife balance, prganizational commitment, job performance*

(*) Corresponding Author:

Netania@trisakti.ac.id

How to Cite: Chairunisah, N, Tsabitah, D. A, & Emilisa, N. (2023). Pengaruh Social Support, Innovative Work Behavior, Worklife Balance, Dan Organizational Commitment Terhadap Job Performance Karyawan Pada Gerai Bubble Tea Di Mall Jakarta Barat. <https://doi.org/10.5281/zenodo.8251521>

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia adalah salah satu faktor terpenting untuk kesuksesan bisnis atau perusahaan. Jika unsur-unsur tersebut tidak ada atau kualitasnya buruk, maka akan sulit bagi perusahaan untuk beroperasi dan berfungsi dengan baik, walaupun terdapat sumber daya yang lain. Negara Indonesia memiliki banyak kesuksesan dalam perkembangan bisnis atau perusahaan yang lumayan pesat seperti gerai *bubble tea* di Indonesia. *Bubble tea* atau dapat kita kenali sebagai *boba tea* merupakan minuman yang memiliki kafein tinggi dan memiliki rasa manis yang terbuat dari the, susu, campuran sirup lainnya dan memiliki tapioka besar di dalamnya (Koay & Cheah, 2022). Fenomena *bubble tea* sangat menarik perhatian untuk mendapatkan wawasan yang lebih jauh akan hal banyak nya konsumen muda yang menyukai *bubble tea* (Priporas et al., 2017). Banyak konsumen muda yang menyukai *bubble tea* selain rasa nya yang enak, salah satunya karena pelayanan dari karyawan pada gerai *bubble tea* yang baik sehingga konsumen mendapatkan kepuasan atas pelayanan pada gerai *bubble tea*. Pelayanan yang baik di dapatkan karena kinerja dari karyawan perusahaan juga baik, maka perusahaan harus tetap mengelola sumber daya manusia dan terfokus pada sumber daya manusia ini agar tetap memberikan *job performance* atau kinerja pekerjaan yang baik dan tinggi. Dalam memiliki karyawan yang melakukan produktivitas kerja yang tinggi untuk mencapai tujuan perusahaan yang ingin dicapai, maka perusahaan harus tentunya

memiliki peran sosial untuk mendukung para karyawannya. Atasan ataupun rekan kerja harus selalu mendukung bagi karyawan perusahaan dengan selalu melakukan *support* bagi karyawan tersebut demi mempertahankan *job performance*

Social support bagi karyawan tentunya memiliki dukungan yang kuat dengan rekan kerja, atasan, kolega, anggota keluarga, dan hubungan lainnya. Pentingnya segala aspek namun, karyawan dengan *social support* yang kuat di tempat kerja juga merupakan anteseden yang cukup penting dari kinerja mereka (Foy et al., 2019). Terdapat banyak penelitian bahwa *social support* dari lingkungan kerja memiliki potensi yang dapat merangsang hasil perilaku positif karyawan untuk meningkatkan kinerja pekerjaan (Ullah & Khattak, 2020). Pertukaran sosial yang kuat antara rekan kerja dan atasan dapat memupuk produktivitas karyawan, akan tetapi pentingnya *social support* dan *job performance* dapat mempengaruhi *innovative work behaviour* dan *organizational commitment* seorang karyawan perusahaan agar memiliki perilaku kerja yang inovatif (Vuong et al., 2022).

Penelitian ini dilakukan pada gerai bubble tea yang ada di mall Jakarta Barat karena diharapkan para karyawan memiliki *social support*, *innovative work behaviour*, *worklife balance*, dan *organizational commitment* yang kuat pada lingkungan kerjanya agar para karyawan dapat meningkatkan *job performance* dalam menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan. Terlihat bahwa para karyawan *bubble tea* ini harus tetap bisa membuat *social support*, *innovative work behaviour*, *worklife balance*, dan *organizational commitment* agar *job performance* tetap tinggi demi meningkatkan keberhasilan dari perusahaan *bubble tea* tersebut. Penelitian ini memiliki perhatian utama yaitu untuk mengidentifikasi serta menunjukkan bagaimana *Social Support*, *Innovative Work Behaviour*, *Worklife Balance*, dan *Organizational Commitment* mempengaruhi *Job Performance* para karyawan gerai *bubble tea* di Mall Jakarta Barat. Berdasarkan latar belakang diatas maka judul penelitian ini adalah “Pengaruh *Social Support*, *Innovative Work Behaviour*, *Worklife Balance*, dan *Organizational Commitment* karyawan terhadap *Job Performance* karyawan pada gerai *bubble tea* di Mall Jakarta Barat”.

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Pada penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif. Penelitian kuantitatif adalah penelitian ilmiah yang sistematis terhadap bagian-bagian dan fenomena serta kausalitas hubungan-hubungannya. Tujuan penelitian kuantitatif adalah mengembangkan dan menggunakan model-model matematis, teori-teori dan/atau hipotesis yang berkaitan dengan suatu fenomena (Anshori dan Iswati, 2019). Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh positif antara *Social Support*, *Innovative Work Behavior*, *Worklife Balance*, dan *Organizational Commitment* terhadap *Job Performance*.

Variabel Penelitian

Menurut Sugiyono (2018:28), variabel penelitian pada dasarnya adalah segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan penelitian untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulannya. Dalam penelitian ini menggunakan lima variabel yaitu *Social Support*, *Innovative Work Behavior*, *Worklife Balance*, *Organizational Commitment*, dan *Job Performance*.

Sampel

Sampel ini diambil dari para karyawan *bubble tea* yang bekerja di Mall yang berada di Jakarta Barat. Jumlahnya sampel yang dipakai dalam penelitian mengacu dari pendapat (Hair et al., 2018) yang mengemukakan bahwa jumlah sampel yang perlu terpenuhi dari estimasi SEM ialah 5 sampai 10 kali dari jumlah indikator yang akan dikaji. Penelitian ini memiliki 27 item pertanyaan atau indikator. Oleh karena itu, jumlah sampel yang akan dipakai dalam penelitian ini adalah 135 responden.

KAJIAN PUSTAKA DAN HIPOTESIS

Social Support

Social support adalah tindakan yang disengaja untuk terjadi dalam berbagai bentuk membantu seseorang dalam mengadopsi atau mempertahankan perilaku yang berasal dari kelompok social yang berbeda, contohnya teman, guru, orang tua (Maria De Camargo et al., 2020). Selanjutnya, *social support* adalah dukungan sosial untuk mengevaluasi pengaruh dari karakteristik di setiap individu untuk mengatasi peristiwa kehidupan. Selanjutnya, *social support* yaitu menjelaskan bagaimana supervisor dan rekan kerjanya mendorong para karyawan nya untuk melatih kompetensinya yang relevan dengan pekerjaan (Alvelos et al., 2015). *Social support* adalah suatu hal yang memiliki pengaruh signifikan terhadap tingkat kepercayaan diri seseorang (Farooq, 2018)

Innovative Work Behavior

Innovative work behavior yaitu sebuah perilaku komprehensif yang terkait pada ide dan dukungan ide di dalam organisasi serta memberikan implementasi ide untuk organisasi (Santoso & Furinto, 2018). Selain itu *innovative work behavior* dapat didefinisikan sebagai perilaku yang mengacu pada kemampuan seseorang untuk menciptakan peluang ide yang baru serta menggunakan hasil kerja menjadi ide berpotensi dan menggunakan ide-ide yang baru kedalam praktek kerja (Birdi et al., 2016). *Innovative work behaviour* adalah pengenalan ide baru untuk membantu memecahkan masalah dan menerapkan ide untuk meningkatkan kinerja bisnis (Tan et al., 2021). Kemudian *innovative work behaviour* merupakan tindakan seluruh karyawan pada pengenalan ide yang membuat keuntungan bagi perusahaan (Riswan et al., 2021). Selanjutnya *Innovative work behaviour* adalah peran kelompok, individu, atau organisasi melalui gagasan dalam hal proses, produk, prosedur yang ada yang terbaru untuk memberikan manfaat yang signifikan bagi individu, team, atau organisasi (Ramdayana & Prasetyono, 2022).

Worklife Balance

Worklife balance adalah kemampuan untuk menciptakan keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi yang menciptakan kepuasan bagi setiap individunya di lingkungan kerja (Le et al., 2020). Selain itu *worklife balance* adalah pengukuran seberapa efektifnya dan seimbangannya individu dalam mengalokasikan waktu, sumber daya, dan energi pribadi untuk pekerjaan dan peran non-pekerjaan mereka (Haar et al., 2022). *Worklife balance* juga merupakan kondisi disekitar lingkungan rumah yang mengharuskan para karyawan untuk menjaga keseimbangan yang bersifat bahagia antara pekerjaan dan kehidupan (R. Helmle et al., 2014). Selanjutnya *worklife balance* juga menjadi upaya organisasi dan kebijakan publik untuk melakukan peningkatan pengaturan kerja yang fleksibel,

pemerataan dan hasil yang ramah keluarga (McDonald et al., 2013). Menurut (Wilkinson et al., 2018) *worklife balance* membuat minat yang cukup meningkat karena *worklife balance* dapat meningkatkan hasil positif untuk perusahaan maupun individu.

Organizational Commitment

Organizational Commitment adalah pendekatan profesional dan pendekatan organisasi atau perusahaan yang memperoleh kepentingan dari banyak organisasi atau perusahaan dalam identitas setiap individu pada perusahaan (Hashemi & Sadeghi, 2013). Selain itu, *organizational commitment* adalah hal positif yang terkait dengan kinerja karyawan pada setiap indikator (Alghusin & Al-Ajlouni, 2020). Kemudian *organizational commitment* adalah fase dimana karyawan paham akan serangkaian tujuan tertentu dan ingin mempertahankan kinerja tinggi (Fahlevi et al., 2020). Menurut Menurut Allen dan Meyer dalam Suhartini (2018) memiliki 3 dimensi, yaitu:

1. komitmen afektif (*affective commitment*)
2. komitmen kontinyu (*continuance commitment*)
3. komitmen normatif (*normative commitment*)

Job Performance

Job performance adalah suatu indikator atau ketentuan untuk membuat perbandingan antara hasil pekerjaan mereka dan tanggung jawab yang telah diberikan kepada individu dalam waktu atau periode tertentu (Azzahra et al., 2021). Prestasi kerja juga dapat mewakili kinerja dari sebuah organisasi. *Job Performance* sebagai perilaku yang terlibat atau hasil yang dibawa oleh karyawan yang berkontribusi pada fungsi suatu perusahaan dikemukakan oleh (Harari et al., 2016). *Job Performance* juga seberapa jauh para karyawan telah mencapai persyaratan kerja yang telah mereka jalani (Campbell & Wiernik, 2015). Konsep yang ada pada *job performance* bersifat dinamis, kemudian disebut sebagai konstruksi kritis yang terdapat pada manusia atau SDM dan psikologi organisasi.

Hipotesis

- H1: Terdapat Pengaruh Positif *Social Support* terhadap *Job Performance*.
- H2: Terdapat Pengaruh Positif *Innovative Work Behavior* terhadap *Job Performance*.
- H3: Terdapat Pengaruh Positif *Worklife Balance* terhadap *Job Performance*.
- H4: Terdapat Pengaruh Positif *Organizational Commitment* terhadap *Job Performance*.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hipotesis 1:

Hipotesis pertama menguji pengaruh positif *social support* terhadap *job performance*, di mana bunyi hipotesis null (H0) dan hipotesis alternative (Ha) adalah sebagai berikut:

- H01: *Social Support* tidak berpengaruh positif terhadap *Job Performance***
- Ha1: *Social Support* berpengaruh positif terhadap *Job Performance***

Tabel 1
Hasil Uji Hipotesis

Hipotesis	Estimate	P-Value	Keputusan
-----------	----------	---------	-----------

<i>Social Support → Job Performance</i>	0.287	0.000	Ha1 didukung
--	--------------	--------------	---------------------

Sumber: Data kuesioner diolah menggunakan AMOS

Berdasarkan hasil pengujian statistik yang menguji pengaruh positif *social support* terhadap *job performance*, diketahui bahwa besarnya *estimate* adalah sebesar 0.287 dengan *p-value* $0.000 < 0.05$, oleh karena itu keputusan dari pengujian statistik tersebut adalah Ha1 didukung sehingga dapat disimpulkan bahwa *social support* berpengaruh positif terhadap *job performance*. Hal tersebut menunjukkan bahwa *social support* yang tinggi dapat meningkatkan *job performance* pada karyawan, dan begitupun sebaliknya.

Hipotesis 2:

Hipotesis kedua menguji pengaruh positif *innovative work behavior* terhadap *job performance*, di mana bunyi hipotesis null (H0) dan hipotesis alternative (Ha) adalah sebagai berikut:

H02: *Innovative Work Behavior* tidak berpengaruh positif terhadap *Job Performance*

Ha2: *Innovative Work Behavior* berpengaruh positif terhadap *Job Performance*

Tabel 2
Hasil Uji Hipotesis

Hipotesis	Estimate	P-Value	Keputusan
<i>Innovative Work Behavior → Job Performance</i>	0.830	0.001	Ha2 didukung

Sumber: Data kuesioner diolah menggunakan AMOS

Berdasarkan hasil pengujian statistik yang menguji pengaruh positif *innovative work behavior* terhadap *job performance*, diketahui bahwa besarnya *estimate* adalah sebesar 0.830 dengan *p-value* $0.001 < 0.05$, oleh karena itu keputusan dari pengujian statistik tersebut adalah Ha2 didukung sehingga dapat disimpulkan bahwa *innovative work behavior* berpengaruh positif terhadap *job performance*. Hal tersebut menunjukkan bahwa *innovative work behavior* yang tinggi dapat meningkatkan *job performance* pada karyawan, dan begitupun sebaliknya.

Hipotesis 3:

Hipotesis ketiga menguji pengaruh positif *worklife balance* terhadap *job performance*, di mana bunyi hipotesis null (H0) dan hipotesis alternative (Ha) adalah sebagai berikut:

H03: *Worklife Balance* tidak berpengaruh positif terhadap *Job Performance*

Ha3: *Worklife Balance* berpengaruh positif terhadap *Job Performance*

Tabel 3
Hasil Uji Hipotesis

Hipotesis	Estimate	P-Value	Keputusan
------------------	-----------------	----------------	------------------

<i>Worklife Balance → Job Performance</i>	0.890	0.005	Ha3 didukung
--	--------------	--------------	---------------------

Sumber: Data kuesioner diolah menggunakan AMOS

Berdasarkan hasil pengujian statistik yang menguji pengaruh positif *worklife balance* terhadap *job performance*, diketahui bahwa besarnya *estimate* adalah sebesar 0.890 dengan *p-value* $0.005 < 0.05$, oleh karena itu keputusan dari pengujian statistik tersebut adalah Ha3 didukung sehingga dapat disimpulkan bahwa *worklife balance* berpengaruh positif terhadap *job performance*. Hal tersebut menunjukkan bahwa *worklife balance* yang tinggi dapat meningkatkan *job performance* pada karyawan, dan begitupun sebaliknya.

Hipotesis 4:

Hipotesis keempat menguji pengaruh positif *organizational commitment* terhadap *job performance*, di mana bunyi hipotesis null (H0) dan hipotesis alternative (Ha) adalah sebagai berikut:

H04: *Organizational Commitment* tidak berpengaruh positif terhadap *Job Performance*

Ha4: *Organizational Commitment* berpengaruh positif terhadap *Job Performance*

Tabel 4
Hasil Uji Hipotesis

Hipotesis	Estimate	P-Value	Keputusan
<i>Organizational Commitment → Job Performance</i>	0.962	0.000	Ha4 didukung

Sumber: Data kuesioner diolah menggunakan AMOS

Berdasarkan hasil pengujian statistik yang menguji pengaruh positif *organizational commitment* terhadap *job performance*, diketahui bahwa besarnya *estimate* adalah sebesar 0.962 dengan *p-value* $0.000 < 0.05$, oleh karena itu keputusan dari pengujian statistik tersebut adalah Ha4 didukung sehingga dapat disimpulkan bahwa *organizational commitment* berpengaruh positif terhadap *job performance*. Hal tersebut menunjukkan bahwa *organizational commitment* yang tinggi dapat meningkatkan *job performance* pada karyawan, dan begitupun sebaliknya.

PEMBAHASAN

Social Support dan Job Performance

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis 1, dapat disimpulkan bahwa *social support* berpengaruh positif terhadap *job performance*. Hal ini sejalan dengan hasil penelitian sebelumnya, yaitu penelitian Vuong *et al.*, (2022) yang menunjukkan bahwa *social support* berpengaruh positif terhadap *job performance*. Penelitian ini mendukung studi dari jurnal sebelumnya dari Vuong *et al.*, (2022) di mana *social support* yang tinggi akan menyebabkan juga adanya *job performance* yang tinggi dari karyawan. Jadi, jika supervisor dari perusahaan peduli terhadap kesejahteraan karyawannya maka karyawan akan memenuhi semua tanggung jawab dari pekerjaannya terhadap perusahaan tersebut.

Innovative Work Behavior dan Job Performance

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis 2, dapat disimpulkan bahwa *innovative work behavior* berpengaruh positif terhadap *job performance*. Hal ini sejalan dengan hasil penelitian sebelumnya, yaitu penelitian Vuong *et al.*, (2022) yang menunjukkan bahwa *innovative work behavior* berpengaruh positif terhadap *job performance*. Penelitian ini mendukung studi dari jurnal sebelumnya dari Vuong *et al.*, (2022) di mana *innovative work behavior* yang tinggi akan menyebabkan juga adanya *job performance* yang tinggi dari karyawan. Jadi, jika karyawan sangat peduli dengan perusahaannya maka karyawan akan selalu melakukan tugas-tugas yang penting di perusahaannya.

Worklife Balance dan Job Performance

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis 3, dapat disimpulkan bahwa *worklife balance* berpengaruh positif terhadap *job performance*. Hal ini sejalan dengan hasil penelitian sebelumnya, yaitu penelitian Duan *et al.*, (2023) yang menunjukkan bahwa *worklife balance* berpengaruh positif terhadap *job performance*. Penelitian ini mendukung studi dari jurnal sebelumnya dari Duan *et al.*, (2023) di mana *worklife balance* yang tinggi akan menyebabkan juga adanya *job performance* yang tinggi dari karyawan. Jadi, jika karyawan merasa lebih mudah berpikir dan merencanakan pekerjaan di tempat kerjanya maka karyawan tidak pernah mengabaikan aspek wajibnya dari pekerjaan.

Organizational Commitment dan Job Performance

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis 4, dapat disimpulkan bahwa *organizational commitment* berpengaruh positif terhadap *job performance*. Hal ini sejalan dengan hasil penelitian sebelumnya, yaitu penelitian Vuong *et al.*, (2022) yang menunjukkan bahwa *organizational commitment* berpengaruh positif terhadap *job performance*. Penelitian ini mendukung studi dari jurnal sebelumnya dari Vuong *et al.*, (2022) di mana *organizational commitment* yang tinggi akan menyebabkan juga adanya *job performance* yang tinggi dari karyawan. Jadi, jika karyawan merasa bangga karena mereka bagian dari perusahaannya maka karyawan tersebut telah memenuhi persyaratan kinerja dari pekerjaannya dan pasti dapat menyelesaikan tugas yang telah ditentukan

KESIMPULAN

Dari tujuan penelitian yang ada dan yang telah dijelaskan pada bab sebelumnya mengenai pengaruh *Social Support*, *Innovative Work Behaviour*, *Worklife Balance*, dan *Organizational Commitment* terhadap *Job Performance* pada karyawan gerai *bubble tea* di Mall Jakarta Barat, memiliki simpulan yaitu:

1. Terdapat pengaruh positif *Social Support*, *Innovative Work Behaviour*, *Worklife Balance*, *Organizational Commitment* terhadap *Job Performance* para karyawan gerai *bubble tea* di Mall Jakarta Barat.

2. Dari hasil pengujian hipotesis, terdapat pengaruh positif yang signifikan antara *Organizational Commitment* terhadap *Job Performance*.

3. Dari hasil pengujian hipotesis, terdapat pengaruh positif yang signifikan antara *Innovative Work Behaviour* terhadap *Job Performance*.

DAFTAR PUSTAKA

Alghusain, N., & Al-Ajlouni, M. I. (2020). Transformational leadership as an antecedent for organisational commitment and job performance in the banking

- sector of Jordan. *International Journal of Productivity and Quality Management*, 30(2), 186–213. <https://doi.org/10.1504/IJPM.2020.107814>.
- Alvelos, R., Ferreira, A. I., & Bates, R. (2015). The mediating role of social support in the evaluation of training effectiveness. *European Journal of Training and Development*, 39(6), 484–503. <https://doi.org/10.1108/EJTD-12-2014-0081>
- Anshori, M., & Iswati, S. 2019. *Metodologi Penelitian Kuantitatif: Edisi 1*. Airlangga University Press.
- Azzahra, M., Gita Ayuningtias, H., Anggadwita, G., & Nurbaiti, A. (2021). *The Effect of Work Discipline on Employees' Performance of PT Wiratanu Persada Tama Jakarta*. <http://buscompress.com/journal-home.html>
- Birdi, K., Leach, D., & Magadley, W. (2016). The Relationship of Individual Capabilities and Environmental Support with Different Facets of Designers' Innovative Behavior. *Journal of Product Innovation Management*, 33(1), 19–35. <https://doi.org/10.1111/jpim.12250>
- Campbell, J. P., & Wiernik, B. M. (2015). The Modeling and Assessment of Work Performance. In *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior* (Vol. 2, pp. 47–74). Annual Reviews Inc. <https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-032414-111427>
- Duan, S. X., Deng, H., & Wibowo, S. (2023). Exploring the impact of digital work on work–life balance and job performance: a technology affordance perspective. *Information Technology and People*. <https://doi.org/10.1108/ITP-01-2021-0013>
- Fahlevi, M., Cahyono, Y., Novitasari, D., Sihotang, M., Aman, M., Nadeak, M., Siahaan, M., Asbari, M., & Purwanto, A. (2020). *The Effect of Transformational Leadership Dimensions on Job Satisfaction and Organizational Commitment: Case Studies in Private University Lecturers*. www.solidstatetechnology.us
- Farooq, M. S. (2018). Modelling the significance of social support and entrepreneurial skills for determining entrepreneurial behaviour of individuals. *World Journal of Entrepreneurship, Management and Sustainable Development*, 14(3), 242–266. <https://doi.org/10.1108/wjemsd-12-2017-0096>
- Foy, T., Dwyer, R. J., Nafarrete, R., Hammoud, M. S. S., & Rockett, P. (2019). Managing job performance, social support and work-life conflict to reduce workplace stress. *International Journal of Productivity and Performance Management*, 68(6), 1018–1041. <https://doi.org/10.1108/IJPPM-03-2017-0061>
- Haar, J. M., Russo, M., Suue, A., & Ollier-Malaterre, A. (2022). *OUTCOMES OF WORK-LIFE BALANCE ON JOB SATISFACTION, LIFE SATISFACTION AND MENTAL HEALTH: A STUDY ACROSS SEVEN CULTURES*.
- Harari, M. B., Reaves, A. C., & Viswesvaran, C. (2016). Creative and innovative performance: a meta-analysis of relationships with task, citizenship, and counterproductive job performance dimensions. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 25(4), 495–511. <https://doi.org/10.1080/1359432X.2015.1134491>
- Hashemi, J., & Sadeghi, D. (2013). Survey the Relationship Between Procedural Justice and Organizational Commitment: Divandareh Banks and Financial Institutions Case Study. In *International Journal of Advanced Studies in*

- Humanities and Social Science (IJASHSS)* (Vol. 2, Issue 4).
<http://www.ijashss.com>
- Joseph F. Hair Jr, William C. Black, Barry J. Babin, & Anderson, R. E. (2019). Multivariate Data Analysis (8 ed.). United Kingdom: Cengage Learning.
- Koay, K. Y., & Cheah, C. W. (2022). Understanding consumers' intention to revisit bubble tea stores: an application of the theory of planned behaviour. *British Food Journal*. <https://doi.org/10.1108/BFJ-01-2022-0025>
- Le, H., Newman, A., Menzies, J., Zheng, C., & Fermelis, J. (2020). Work–life balance in Asia: A systematic review. *Human Resource Management Review*, 30(4). <https://doi.org/10.1016/j.hrmr.2020.100766>
- Maria De Camargo, E., Francisco López-Gil, J., & Mota, J. (2020). *Adolescent physical activity: role of the level of physical activity and parental social support*. <https://doi.org/10.21203/rs.2.16556/v3>
- McDonald, P., Townsend, K., & Wharton, A. (2013). The legitimation and reproduction of discourse-practice gaps in work-life balance. *Personnel Review*, 42(2), 205–222. <https://doi.org/10.1108/00483481311309384>
- Priporas, C. V., Stylos, N., & Fotiadis, A. K. (2017). Generation Z consumers' expectations of interactions in smart retailing: A future agenda. *Computers in Human Behavior*, 77, 374–381. <https://doi.org/10.1016/j.chb.2017.01.058>
- Ramdayana, I. P., & Prasetyono, H. (2022). *Innovative Work Behavior Guru Sekolah Menengah Kejuruan* (Vol. 1, Issue 1).
- R. Helmle, J., C. Botero, I., & R. Seibold, D. (2014). Factors that influence perceptions of work-life balance in owners of copreneurial firms. *Journal of Family Business Management*, 4(2), 110–132. <https://doi.org/10.1108/JFBM-06-2014-0013>
- Riswan, A. A., Salsabila, C., Mulya, D. P. R., & Saputra, N. (2021). Innovative Work Behavior pada Pegawai di DKI Jakarta: Pengaruh Learning Agility, Work Engagement, dan Digital Readiness. *Studi Ilmu Manajemen Dan Organisasi*, 2(2), 151–165. <https://doi.org/10.35912/simo.v2i2.833>
- Santoso, H., & Furinto, A. (2018). *Creating Innovative Work Behavior: The Roles of Self Efficacy, Leader Competency, and Friendly Workplace*.
- Sugiyono. (2018). Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D). Bandung: Alfabeta.
- Suhartini, Y. (2018). ANALISIS DIMENSI KOMITMEN ORGANISASIONAL YANG MEMPENGARUHI ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR KARYAWAN PT KAI DAOP VI YOGYAKARTA. In *Jurnal Akuntansi & Manajemen Akmenika* (Vol. 15, Issue 2).
- Tan, A. B. C., Van Dun, D. H., & Wilderom, C. P. M. (2021). Innovative work behavior in Singapore evoked by transformational leaders through innovation support and readiness. *Creativity and Innovation Management*, 30(4), 697–712. <https://doi.org/10.1111/caim.12462>
- Ullah, R., & Khattak, S. (2020). *The Buffering Effect of Teamwork Effectiveness on the Relationship between Employee Work Engagement and Behavioral Outcomes*. <https://www.researchgate.net/publication/354848026>
- Vuong, B. N., Tushar, H., & Hossain, S. F. A. (2022). The effect of social support on job performance through organizational commitment and innovative work

behavior: does innovative climate matter? *Asia-Pacific Journal of Business Administration*. <https://doi.org/10.1108/APJBA-06-2021-0256>

Wilkinson, K., Tomlinson, J., & Gardiner, J. (2018). The perceived fairness of work–life balance policies: A UK case study of solo-living managers and professionals without children. *Human Resource Management Journal*, 28(2), 325–339. <https://doi.org/10.1111/1748-8583.12181>