



## Pengaruh Social Support Dan Task Crafting Terhadap Job Performance Yang Dimediasi Innovative Work Behaviour Pada Barista Kopi Kenangan Bekasi Selatan

Dafa Revanza<sup>1</sup>, Muhammad Evriel Frasya<sup>2</sup>, Netania Emilisa<sup>3</sup>

<sup>1,2,3</sup> Universitas Trisakti

### Abstract

Received: 07 Juli 2024

Revised: 12 Juli 2024

Accepted: 20 Juli 2024

Seiring dengan majunya zaman, kebiasaan minum kopi ini tak hanya dilakukan di rumah saja, namun kerap 'bergeser' ke tempat lain seperti warung kopi, bahkan ke gerai-gerai kopi modern yang biasa disebut *coffee shop*. Indonesia sendiri menjadi negara peringkat ke 14 yang mendapatkan keuntungan dari kopi. Salah satu usaha kedai kopi dari Indonesia yang menjadi pelopor maraknya usaha kedai kopi dengan konsep dan yang saat ini telah memiliki ratusan gerai di seluruh Indonesia, yaitu Kopi Kenangan.

Jurnal ini dibuat dengan tujuan menguji pengaruh *Social Support*, *Task Crafting*, *Innovative Work Behavior*, dan *Job Performance* pada Kopi Kenangan di Bekasi Selatan. Teknik analisis data menggunakan uji validitas dan uji realibilitas, uji Hipotesis, analisis *Structural Equation Modeling (SEM)* dan *SPSS*, serta uji hipotesis. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini yaitu sebanyak 131 karyawan Kopi Kenangan di Bekasi Selatan. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa : (1) *Social Support* berpengaruh positif terhadap *Innovative Work Behavior*, (2) *Task Crafting* berpengaruh positif terhadap *Innovative Work Behavior*, (3) *Innovative Work Behavior* berpengaruh positif terhadap *Job Performance*, (4) *Social Support* tidak berpengaruh positif terhadap *Job Performance*, (5) *Task Crafting* tidak berpengaruh positif terhadap *Job Performance*, (6) *Social Support* berpengaruh positif terhadap *Job Performance* yang dimediasi oleh *Innovative Work Behavior*, dan (7) *Task Crafting* berpengaruh positif terhadap *Job Performance* yang dimediasi oleh *Innovative Work Behavior*

*Social Support*, *Task Crafting*, *Innovative Work Behavior*, dan *Job Performance*

### Keywords:

(\*) Corresponding

Author:

[dafa022002001128@std.trisakti.ac.id](mailto:dafa022002001128@std.trisakti.ac.id),

[muhammad022002001049@std.trisakti.ac.id](mailto:muhammad022002001049@std.trisakti.ac.id), [Netania@trisakti.ac.id](mailto:Netania@trisakti.ac.id)

**How to Cite:** Revanza, D., Frasya, M., & Emilisa, N. (2024). Pengaruh Social Support Dan Task Crafting Terhadap Job Performance Yang Dimediasi Innovative Work Behavior Pada Barista Kopi Kenangan Bekasi Selatan. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, 10(14), 355-377. <https://doi.org/10.5281/zenodo.13487975>

## PENDAHULUAN

Seiring dengan majunya zaman, kebiasaan minum kopi ini tak hanya dilakukan di rumah saja, namun kerap 'bergeser' ke tempat lain seperti warung kopi, bahkan ke gerai-gerai kopi modern yang biasa disebut *coffee shop*. Bahkan, kegiatan menyedap secangkir kopi di *coffee shop* langganan kini sedang menjadi tren. Pertumbuhan gerai-gerai kopi modern ini melonjak tinggi dan menjamur di berbagai daerah. Dikutip dari *Financial Times*, jumlah kedai kopi artisan dan gerai kopi di Indonesia meningkat dua kali lipat dalam lima tahun terakhir. Bukan tanpa alasan, peningkatan jumlah kedai kopi ini dibarengi dengan adanya pergeseran budaya dalam mengkonsumsi kopi. Terlepas dari banyaknya anggapan bahwa *coffee shop* hanya tren semata, nyatanya 'ngopi' di kedai dan gerai kopi tersebut malah menjadi kebiasaan baru di zaman serba modern ini. Coba saja kita tengok

perkembangan dari fenomena yang cukup menarik ini. Dulu, minum kopi dilakukan secara sederhana, hanya dengan menyeduh kopi bubuk dengan air panas saja. Lalu muncul kebiasaan menikmati kopi sambil bercengkrama bersama kawan di warung kopi, dan kini kebiasaan tersebut telah naik tingkat, dengan menyedap sajian kopi yang diracik oleh barista di *coffee shop*. (Maharani, 2018)

Indonesia merupakan produsen kopi terbesar keempat di dunia setelah Brasil, Vietnam, dan Kolombia. Peningkatan konsumsi kopi dalam negeri selama tujuh tahun terakhir juga mengalami tren positif dengan nilai rata-rata 5,07% dari rentang 2011–20172). Sedangkan menurut data United State Department of Agriculture (USDA) , pertumbuhan konsumsi kopi dalam negeri mencapai 7,77% selama empat tahun terakhir (2015–2018). Rata-rata pertumbuhan konsumsi kopi Indonesia ini lebih tinggi dibandingkan pertumbuhan konsumsi kopi dunia yang hanya 2,96%. Nilai tersebut merupakan nilai tertinggi kedua setelah Vietnam diantara negara produsen kopi dunia. Dengan jumlah penduduk mencapai 260 juta jiwa, tak heran jika pertumbuhan konsumsi kopi Indonesia termasuk tinggi. (Wibowo, 2019.)

Berdasarkan data dari International Coffee Organization (ICO) tahun 2019, Indonesia sendiri menjadi negara peringkat ke 14 yang mendapatkan keuntungan dari kopi. Urutan pertama jatuh kepada Amerika Serikat. Walaupun tidak menjadi negara penghasil kopi namun Amerika Serikat mengolah kopi sehingga lebih memiliki nilai jual. Beberapa brand kopi terkenal asal Amerika Serikat, yaitu Dunkin's Donut, Starbucks, The Coffee Bean dan masih banyak lagi. Namun seiring berjalannya waktu, belakangan ini mulai banyak brand kedai kopi asal Indonesia yang bermunculan. Mereka memiliki konsep, baik konsep tempat, konsep pemasaran, konsep kemasan, konsep menu hingga konsep pelayanan yang menarik. Suasana pada setiap kedai kopi juga memiliki ciri khas berbeda-beda yang dapat menjadi salah satu daya tarik bagi konsumen. Salah satu usaha kedai kopi dari Indonesia yang menjadi pelopor maraknya usaha kedai kopi dengan konsep dan yang saat ini telah memiliki ratusan gerai di seluruh Indonesia, yaitu Kopi Kenangan. (Harish, 2022)

Seperti yang kita tahu, Kopi Kenangan adalah salah satu brand kopi buatan local yang telah berkembang menjadi perusahaan New Retail F&B dengan pertumbuhan tercepat di Indonesia. Seiring pertumbuhan ini, dari tahun ke tahun perusahaan juga terus berinovasi dengan produk-produk unggulan lain seperti Cerita Roti, Chigo, Kenangan Heritage, Kenangan Manis, bahkan kini dengan meluncurkan inovasi ready to drink terbaru, Kopi Kenangan Hanya Untukmu, yang semuanya kini bernaung dalam satu grup; Kenangan Brands. Kemudian pada tahun 2021, Kopi Kenangan resmi mengumumkan pendanaan seri C dan status perusahaan sebagai New Retail F&B Unicorn pertama di Asia Tenggara. Menurut Edward Tirtanata, CEO dan Co-Founder Kenangan Brands, perusahaan akan terus berkomitmen untuk menghadirkan produk yang dapat dinikmati oleh konsumen di seluruh Indonesia “Sejak pertama kali hadir dengan Kopi Kenangan hingga kini, berdiri di bawah naungan Kenangan Brands dengan brand-brand lain seperti Cerita Roti, Chigo, dan Kenangan Manis; bersama 4.749 karyawan Kenangan Brands, prioritas kami adalah terus berinovasi dan memberikan pelayanan terbaik bagi seluruh konsumen. Salah satunya lewat beragam program training kepada karyawan kami. Hingga saat ini kami telah memberikan program training ke lebih dari 10.000 karyawan. (Kopi Kenangan, 2021)

Oleh sebab itu, para atasan harus bisa meningkatkan *Job Performance* pada barista Kopi Kenangan, sebab *Job performance* sendiri adalah indikator keberhasilan dari tujuan yang telah ditetapkan, yang dimana saat ini mereka sedang memprioritaskan inovasi dan memberikan service yang terbaik bagi seluruh konsumen. Banyak atasan atau manajer yang tidak memperhatikan hal ini, kecuali ketika saat kondisi perusahaan sudah sangat buruk atau terasa serba salah. Namun, sebenarnya kinerja yang baik diperlukan di setiap kondisi, agar dapat memberikan hasil yang terbaik bagi perusahaan untuk mewujudkan eksistensinya. (Andi Suci Anggriani & Tiarapuspa, 2023)

Dalam meningkatkan *Job Performance*, adanya pengaruh *Social Support* menjadi hal yang diperlukan antar sesama barista dan para atasan Kopi Kenangan. Secara umum, *Social Support* dapat disebut sebagai perilaku yang menyenangkan dari jaringan sosial karyawan yang dapat menginspirasi mereka untuk menyelesaikan pekerjaan yang mendukung organisasi untuk mencapai tujuannya (Hutahayan, 2020). Dimensi *Social Support* mempunyai hubungan sosial yang kuat dengan rekan kerja, teman, atasan, anggota keluarga, dan jaringan lain yang tersedia. Semua aspeknya penting; namun, karyawan dengan dukungan sosial yang kuat di tempat kerja merupakan faktor penting dalam *Job Performance* mereka (Foy et al., 2019). Banyak penelitian berpendapat bahwa *Social Support* dari dunia kerja berpotensi merangsang hasil perilaku positif karyawan yang dapat meningkatkan *Job Performance*. Beberapa peneliti mengungkapkan hubungan antara *Social Support* dan kinerja melalui lensa teori pertukaran sosial (Shantz et al., 2016).

Selain itu, untuk memprioritaskan agar tetap berinovasi pada Kopi Kenangan, diperlukan adanya *Innovative Work Behavior* atau biasa disebut “inovasi sehari-hari” yang ditandai dengan kebaruan karyawan di tempat kerja (Prieto & Pérez-Santana, 2014). Penelitian sebelumnya berhipotesis bahwa *Social Support* dapat meningkatkan perilaku inovatif karyawan. Perilaku karyawan yang kreatif dan baru ini meningkatkan tingkat kinerja dan efektivitas di tempat kerja (Tang et al., 2019).

Menurut (Suseno et al., 2020) pesatnya perubahan teknologi dan peningkatan variasi tugas mengharuskan karyawan untuk memiliki pengetahuan yang relevan dengan pekerjaan atau keahlian domain yang lebih luas. Hal ini menyebabkan karyawan mengalami kesenjangan keterampilan. Oleh karena itu, *Social Support* dapat memungkinkan karyawan untuk mengumpulkan sumber daya, mempelajari perspektif dan ide baru serta memperoleh pengetahuan dan keahlian yang relevan dengan tugas, yang akan memfasilitasi *Innovative Work Behavior*.

Di sisi lain, penelitian secara konsisten mendukung pengaruh *Task Crafting* terhadap *Innovative Work Behaviour* (Debus et al., 2020; Geldenhuys et al., 2021; Melo et al., 2020). Peningkatan sumber daya pekerjaan dan masukan kerja merangsang motivasi intrinsik mereka. Hal tersebut mendorong mereka untuk melakukan *Innovative Work Behavior* secara terus menerus (Afsar & Umrani, 2020) Secara khusus, semakin tinggi kemampuan *Task Crafting*, semakin aktif mereka dalam pekerjaannya (Lin et al., 2017).

Shanker et al., 2017 menyatakan bahwa *Innovative Work Behavior* dapat membantu mencapai keunggulan kompetitif dan kelangsungan hidup jangka panjang di pasar. Ide inovatif karyawan penting bagi organisasi untuk mengembangkan metode dan solusi yang berguna guna meningkatkan *Job Performance* dan memperpanjang kelangsungan hidup organisasi (Tang et al.,

2019). Karyawan yang inovatif bersedia menemukan ide-ide baru untuk menyelesaikan masalah-masalah mendesak serta mengumpulkan informasi baru untuk menjalankan peran pekerjaannya, sehingga meningkatkan *Job Performance*-nya.

Berdasarkan penjelasan di atas maka dapat disimpulkan bahwa penelitian ini dilakukan di beberapa cabang bisnis waralaba Kopi Kenangan yang ada di Bekasi Selatan. Hal ini disebabkan karena para atasan harus bisa meningkatkan *Job Performance* para barista agar Kopi Kenangan bisa tetap *sustain* menjadi *Coffee Shop* yang memprioritaskan inovasi dan memberikan pelayanan yang terbaik pada konsumen.

Berdasarkan latar belakang di atas maka judul dari penelitian ini adalah : “Pengaruh *Social Support* Dan *Task Crafting* Terhadap *Job Performance* Yang Dimediasi *Innovative Work Behaviour* Pada Barista Kopi Kenangan Bekasi Selatan”

## METODE

Penelitian ini mengacu kepada penelitian terdahulu yang telah dilakukan (Vuong et al., 2022; Yu et al., 2023). Uji hipotesis digunakan untuk menunjukkan bagaimana *Social Support* dan *Task Crafting* mempengaruhi *Job Performance* yang dimediasi *Innovative Work Behavior*. Untuk menjelaskan bagaimana variabel masalah berinteraksi satu sama lain, digunakan studi korelasional. Karena hanya dikumpulkan sekali dalam suatu periode waktu, unit analisisnya adalah karyawan atau barista di Kopi Kenangan di Bekasi Selatan, sehingga data yang digunakan adalah cross-sectional. Penelitian ini dilakukan dalam setting non-contrived, sehingga dilakukan secara umum dan tidak membutuhkan tempat.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### 4.1 Deskripsi Data

Deskripsi data menggambarkan karakteristik responden berdasarkan kriteria yang ada dalam kuesioner penelitian ini. Berikut ini adalah hasil tabulasi karakteristik responden berdasarkan hasil yang diperoleh:

#### 4.1.1 Gender

**Tabel 4.1**  
**Karakteristik Responden Berdasarkan Gender**

Gender	Frekuensi	Persentase
Pria	69	52,7%
Wanita	62	47,3%
Total	131	100%

**Sumber: Data diolah menggunakan SPSS**

Tabel 4.1 menunjukkan profil responden dalam penelitian ini di mana hasil frekuensi dari total responden atas dasar jenis kelamin, dimana mayoritas responden adalah pria sejumlah 69 orang ataupun berskor 52,7%, Hal ini berarti pria dianggap lebih cocok dibanding wanita dalam bekerja di Kopi Kenangan. Barista didominasi oleh laki-laki karena terdapat kecenderungan jam kerja hingga larut malam dan tingkat kesukaan yang lebih terhadap kopi. (Alvarizy et al., 2021.)

#### 4.1.2 Usia

**Tabel 4.2**  
**Karakteristik Responden Berdasarkan Usia**

Usia	Frekuensi	Persentase
17-20 tahun	56	42,7%
20-23 tahun	65	49,6%
24-27 tahun	10	7,6%
Total	131	100%

**Sumber: Data diolah menggunakan SPSS**

Tabel 4.2 menunjukkan profil responden dalam penelitian ini di mana hasil frekuensi dari total responden atas dasar usia, dimana mayoritas responden adalah berusia 20-23 tahun yaitu sejumlah 65 orang ataupun berskor 49,6%, hal ini berarti usia responden sebagai barista yang bekerja di Kopi Kenangan adalah rata-rata berusia 20-23 tahun. Karena cenderung memiliki rasa yang lebih tinggi dalam semangat bekerja, masih produktif secara fisik, dan memiliki rencana hidup untuk masa depan. Maka dari itu, mereka mampu memberikan kontribusi yang lebih baik untuk perusahaan atau organisasi mereka.

#### 4.1.3 Lama Bekerja (Waktu Bekerja)

**Tabel 4.3**  
**Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja**

Lama Bekerja	Frekuensi	Persentase
1 tahun	64	48,9%
1 – 2 tahun	52	39,7%
3 – 5 tahun	15	11,5%
Total	131	100%

**Sumber: Data diolah menggunakan SPSS**

Tabel 4.3 menunjukkan profil responden dalam penelitian ini di mana hasil frekuensi dari total responden atas dasar lama waktu bekerja, dimana mayoritas responden mengatakan bahwa mereka bermayoritas bekerja dalam waktu 1 tahun yaitu sejumlah 64 orang ataupun berskor 48,9%. Hal ini berarti lama waktu dalam bekerja responden sebagai barista yang bekerja di Kopi Kenangan adalah rata-rata selama 1 tahun. Karena yang menjadi barista masih usia muda, banyak barista yang bekerja selama 1 tahun hanya untuk pengalaman atau paruh waktu saja dan pindah profesi dan tempat kerja yang baru.

#### 4.2 Statistik Deskriptif

Statistik deskriptif merupakan metode yang berkaitan dengan pengumpulan data untuk memberikan informasi yang berguna bagi peneliti. Hasil statistik dari variabel *social support*, *task crafting*, *innovative work behavior*, dan *job performance* adalah sebagai berikut:

##### 1. Analisis *Social Support*

**Tabel 4.4**  
**Statistik Deskriptif *Social Support***

No.	<i>Social Support</i>	Mean
<b><i>Supervisor Support</i></b>		
1	Atasan saya sangat peduli dengan kesejahteraan saya.	3,95
2	Atasan saya meluangkan waktu untuk mempelajari tujuan dan aspirasi karier saya.	3,89

3	Atasan saya secara aktif membantu saya mempersiapkan langkah karier saya selanjutnya.	3,86
4	Atasan saya mendengarkan saya dan mempertimbangkan pendapat saya.	3,94
<b>Co-worker Support</b>		
5	Rekan kerja saya memuji seseorang yang telah melakukan tugasnya dengan baik.	4,09
6	Saya dapat membicarakan masalah yang berhubungan dengan pekerjaan dengan rekan kerja saya.	4,15
7	Saya dapat membicarakan masalah yang tidak berhubungan dengan pekerjaan dengan rekan kerja saya.	3,89
8	Rekan-rekan kerja saya saling membantu ketika ada yang perlu meningkatkan kinerjanya.	4,15
	<b>Mean</b>	<b>3,99</b>

Sumber : Hasil pengolahan data menggunakan SPSS (Terlampir)

Berdasarkan tabel 4.4 diatas, memperlihatkan data dari 8 indikator dari variabel *social support* memiliki nilai rata-rata (*mean*) sebesar 3,99 yang artinya rata-rata responden merasakan adanya *Social Support* di Kopi Kenangan Bekasi Selatan. Variabel ini memiliki 2 sub – bagian : *Supervisor Support* dan *Co-Worker Support*. Terdapat nilai rata – rata terendah pada variabel ini yaitu terdapat pada sub – bagian *Supervisor Support* pada indikator 3 dengan nilai 3,86 dan terdapat nilai rata – rata tertinggi yaitu terdapat pada sub – bagian *Co-Worker Support* pada indikator 6 dan 8 dengan nilai 4,15.

## 2. Analisis *Task Crafting*

**Tabel 4.5**  
**Statistik Deskriptif *Task Crafting***

No.	<i>Task Crafting</i>	Mean
1	Saya ingin memperkenalkan pendekatan baru untuk meningkatkan pekerjaan saya.	4,09
2	Saya ingin mengubah ruang lingkup atau jenis tugas yang saya selesaikan di tempat kerja.	4,11
3	Saya ingin memperkenalkan tugas baru yang menurut saya lebih sesuai dengan keterampilan atau minat saya.	4,05
4	Saya ingin memilih untuk mengambil tugas tambahan di tempat kerja.	3,83
5	Saya ingin memberikan preferensi pada tugas-tugas pekerjaan yang sesuai dengan keterampilan atau minat saya.	4,12
	<b>Mean</b>	<b>4,04</b>

Sumber : Hasil pengolahan data menggunakan SPSS (Terlampir)

Berdasarkan tabel 4.5 diatas juga memperlihatkan data dari 5 indikator dari variabel *task crafting* memiliki nilai rata-rata (*mean*) sebesar 4,04 yang artinya rata-rata responden sebagai barista pada Kopi Kenangan Bekasi Selatan merasakan adanya *Task Crafting*. Terdapat nilai rata – rata terendah pada variabel ini yaitu

pada indikator 4 dengan nilai 3,83 dan terdapat nilai rata – rata tertinggi pada indikator 5 dengan nilai 4,12.

### 3. Analisis *Innovative Work Behavior*

**Tabel 4.6**  
**Statistik Deskriptif *Innovative Work Behavior***

No.	<i>Innovative Work Behavior</i>	Mean
1	Saya sangat peduli dengan nasib organisasi ini.	3,99
2	Saya sering memperhatikan hal-hal yang bukan merupakan bagian dari pekerjaan sehari-hari.	3,88
3	Saya sering bertanya-tanya bagaimana hal-hal dapat diperbaiki.	4,02
4	Saya sering mencari metode, teknik, atau instrumen kerja baru.	4,05
5	Saya sering menciptakan solusi yang baru untuk mengatasi masalah.	4,11
6	Saya sering menemukan pendekatan baru untuk melaksanakan tugas.	4,05
	<b>Mean</b>	<b>4,02</b>

Sumber : Hasil pengolahan data menggunakan SPSS (Terlampir)

Berdasarkan tabel 4.6 di atas pun memperlihatkan data dari 6 indikator dari variabel *Innovative Work Behavior* memiliki nilai rata-rata (*mean*) sebesar 4,02 yang artinya rata-rata responden sebagai barista di Kopi Kenangan Bekasi Selatan memiliki *Innovative Work Behavior* yang tinggi. Terdapat nilai rata – rata terendah pada variabel ini yaitu pada indikator 2 dengan nilai 3,88 dan terdapat nilai rata – rata tertinggi pada indikator 5 dengan nilai 4,11.

### 4. Analisis *Job Performance*

**Tabel 4.7**  
**Statistik Deskriptif *Job Performance***

No.	<i>Job Performance</i>	Mean
1	Saya menyelesaikan tugas yang diberikan dengan baik.	4,11
2	Saya memenuhi tanggung jawab yang ditentukan dalam uraian tugas.	4,20
3	Saya menjalankan tugas sesuai yang diberikan atasan.	4,11
4	Saya memenuhi persyaratan kinerja formal pekerjaan.	4,08
5	Saya terlibat dalam aktivitas yang secara langsung akan mempengaruhi evaluasi kinerja.	4,05
6	Saya berhasil melakukan tugas penting.	4,16
	<b>Mean</b>	<b>4,12</b>

Sumber: Hasil pengolahan data menggunakan SPSS (Terlampir)

Berdasarkan tabel di atas untuk variabel terakhir pun menunjukkan bahwa data dari 6 indikator dari variabel *job performance* memiliki nilai rata-rata

(*mean*) sebesar 4,12 yang artinya rata-rata responden sebagai barista di Kopi Kenangan Bekasi Selatan memiliki *Job Performance* yang tinggi. Terdapat nilai rata – rata terendah pada variabel ini yaitu pada indikator 5 dengan nilai 4,05 dan terdapat nilai rata – rata tertinggi pada indikator 2 dengan nilai 4,20.

#### 4.3 Hasil Pengujian Hipotesis

Hasil uji hipotesis ini bertujuan untuk menguji apakah terdapat pengaruh positif *social support* terhadap *innovative work behavior*, pengaruh positif *task crafting* terhadap *innovative work behavior*, pengaruh positif *social support* terhadap *job performance*, pengaruh positif *task crafting* terhadap *innovative work behavior*, dan pengaruh positif *innovative work behavior* terhadap *job performance*. Pengambilan keputusan uji hipotesis ini dilakukan dengan membandingkan *p-value* dengan level yang signifikan yaitu sebesar 0,05 atau 5% dan tingkat keyakinan sebesar 95%. Dasar pengambilan keputusan hipotesis dilakukan dengan ketentuan sebagai berikut:

- Jika *p-value* < 0,05 maka H0 tidak didukung dan Ha didukung.
- Jika *p-value* ≥ 0,05 maka H0 didukung dan Ha tidak didukung.

Adapun di bawah ini terdapat tabel hasil pengujian hipotesis yaitu sebagai berikut:

#### Hipotesis 1: Analisis pengaruh *Social Support* terhadap *Innovative Work Behavior*

Berikut adalah bunyi dari hipotesis nol (H0) dan hipotesis alternatif (Ha):

H01: Tidak terdapat pengaruh positif *Social Support* terhadap *Innovative Work Behavior*

Ha1: Terdapat pengaruh positif *Social Support* terhadap *Innovative Work Behavior*

**Tabel 4.8**  
**Hasil Pengujian Hipotesis 1**

Hipotesis	Estimate	P-Value	Keputusan
<i>Social Support</i> berpengaruh positif terhadap <i>Innovative Work Behavior</i>	0,350	0,007	H1 didukung

Hipotesis 1 pada tabel 4.8 di atas ingin menguji variabel *Social Support* yang berpengaruh positif terhadap *Innovative Work Behavior*. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis 1 di atas dapat diketahui bahwa nilai *p-value* sebesar 0,007 < α 0,05 dan nilai *estimate* hasilnya positif sebesar 0,350, maka dapat dikatakan bahwa hipotesis 1 didukung. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa *Social Support* berpengaruh positif terhadap *Innovative Work Behavior*. Artinya, jika karyawan pada Kopi Kenangan merasakan adanya dukungan dan perhatian dari pimpinannya atau atasannya maka karyawan akan dapat memberikan ide dan dukungan pada perusahaannya serta memberikan implementasi ide tersebut, dan begitupun sebaliknya.



**Hipotesis 2: Analisis pengaruh *Task Crafting* terhadap *Innovative Work Behavior***

Berikut adalah bunyi dari hipotesis nol (H0) dan hipotesis alternatif (Ha):

H02: Tidak terdapat pengaruh positif *Task Crafting* terhadap *Innovative Work Behavior*

Ha2: Terdapat pengaruh positif *Task Crafting* terhadap *Innovative Work Behavior*

**Tabel 4.9**  
**Hasil Pengujian Hipotesis 2**

<b>Hipotesis</b>	<i>Estimate</i>	<i>P-Value</i>	<b>Keputusan</b>
<i>Task Crafting</i> berpengaruh positif terhadap <i>Innovative Work Behavior</i>	0,734	0,000	H2 didukung

Selanjutnya, hipotesis 2 pada tabel 4.9 di atas ingin menguji variabel *Task Crafting* yang berpengaruh positif terhadap *Innovative Work Behavior*. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis 2 pada tabel di atas maka diketahui bahwa nilai *p-value* sebesar  $0,000 < \alpha 0,05$  dan nilai *estimate* positif yaitu sebesar 0,734 maka dapat dikatakan bahwa hipotesis 2 didukung. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa *Task Crafting* berpengaruh positif terhadap *Innovative Work Behavior*. Artinya, jika karyawan pada Kopi Kenangan mengubah cara kerja, metode kerja, mengubah waktu pelaksanaan kerja, dan lainnya di perusahaan tempat mereka bekerja tersebut maka karyawan akan dapat memberikan ide dan dukungan pada perusahaannya serta memberikan implementasi ide tersebut, dan begitupun sebaliknya.

**Hipotesis 3: Analisis pengaruh *Innovative Work Behavior* terhadap *Job Performance***

Berikut adalah bunyi dari hipotesis nol (H0) dan hipotesis alternatif (Ha):

H03: Tidak terdapat pengaruh positif *Innovative Work Behavior* terhadap *Job Performance*

Ha3: Terdapat pengaruh positif *Innovative Work Behavior* terhadap *Job Performance*

**Tabel 4.10**  
**Hasil Pengujian Hipotesis 3**

<b>Hipotesis</b>	<i>Estimate</i>	<i>P-Value</i>	<b>Keputusan</b>
<i>Innovative Work Behavior</i> berpengaruh positif terhadap <i>Job Performance</i>	0,543	0,039	H3 didukung

Berikutnya, hipotesis 3 pada tabel di atas ingin menguji variabel *Innovative Work Behavior* yang berpengaruh positif terhadap *Job Performance*. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis 3 pada tabel di atas maka diketahui bahwa nilai *p-value* sebesar  $0,039 < \alpha 0,05$  dan nilai *estimate* positif yaitu sebesar 0,543 maka dapat

dikatakan bahwa hipotesis 3 didukung. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa *Innovative Work Behavior* berpengaruh positif terhadap *Job Performance*. Artinya, jika karyawan pada Kopi Kenangan dapat memberikan ide dan dukungan pada perusahaannya serta memberikan implementasi ide tersebut maka karyawan melakukan dan menghasilkan kinerja yang baik dalam perusahaannya dan dapat menyelesaikannya dalam waktu atau periode yang telah ditentukan, dan begitupun sebaliknya.

**Hipotesis 4: Analisis pengaruh *Social Support* terhadap *Job Performance***

Berikut adalah bunyi dari hipotesis nol (H0) dan hipotesis alternatif (Ha):

H04: Tidak terdapat pengaruh positif *Social Support* terhadap *Job Performance*

Ha4: Terdapat pengaruh positif *Social Support* terhadap *Job Performance*

**Tabel 4.11**  
**Hasil Pengujian Hipotesis 4**

Hipotesis	Estimate	P-Value	Keputusan
<i>Social Support</i> berpengaruh positif terhadap <i>Job Performance</i>	0,198	0,180	H4 tidak didukung

Hipotesis 4 pada tabel di atas ingin menguji variabel *Social Support* yang berpengaruh positif terhadap *Job Performance*. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis 4 pada tabel di atas dapat diketahui bahwa nilai *p-value* sebesar  $0,180 > \alpha$  0,05 walaupun memiliki nilai *estimate* yang positif sebesar 0,198, maka tetap dapat dikatakan bahwa hipotesis 4 tidak didukung. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa *Social Support* tidak berpengaruh positif terhadap *Job Performance*. Artinya, jika karyawan pada Kopi Kenangan merasakan adanya dukungan dan perhatian dari pimpinannya atau atasannya maka belum tentu atau bahkan karyawan tidak melakukan dan menghasilkan kinerja yang baik dalam perusahaannya dan belum dapat menyelesaikannya dalam waktu atau periode yang telah ditentukan.

**Hipotesis 5: Analisis pengaruh *Task Crafting* terhadap *Job Performance***

Berikut adalah bunyi dari hipotesis nol (H0) dan hipotesis alternatif (Ha):

H05: Tidak terdapat pengaruh positif *Task Crafting* terhadap *Job Performance*

Ha5: Terdapat pengaruh positif *Task Crafting* terhadap *Job Performance*

**Tabel 4.12**  
**Hasil Pengujian Hipotesis 5**

Hipotesis	Estimate	P-Value	Keputusan
<i>Task Crafting</i> berpengaruh positif terhadap <i>Job Performance</i>	0,101	0,628	H5 tidak didukung

Selanjutnya, ada hipotesis 5 pada tabel di atas yang ingin menguji variabel *Task Crafting* yang berpengaruh positif terhadap *Job Performance*. Berdasarkan

hasil pengujian hipotesis 5 pada tabel di atas dapat diketahui bahwa nilai *p-value* sebesar  $0,628 > \alpha 0,05$  walaupun memiliki nilai *estimate* yang positif sebesar 0,101, maka tetap dapat dikatakan bahwa hipotesis 5 tidak didukung. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa *Task Crafting* tidak berpengaruh positif terhadap *Job Performance*. Artinya, jika karyawan pada Kopi Kenangan mengubah cara kerja, metode kerja, mengubah waktu pelaksanaan kerja, dan lainnya di perusahaan tempat mereka bekerja tersebut maka belum tentu atau bahkan karyawan tidak melakukan dan menghasilkan kinerja yang baik dalam perusahaannya dan belum dapat menyelesaikannya dalam waktu atau periode yang telah ditentukan.

**Hipotesis 6: Analisis pengaruh *Social Support* terhadap *Job Performance* yang dimediasi oleh *Innovative Work Behavior***

Berikut adalah bunyi dari hipotesis nol (H0) dan hipotesis alternatif (Ha):

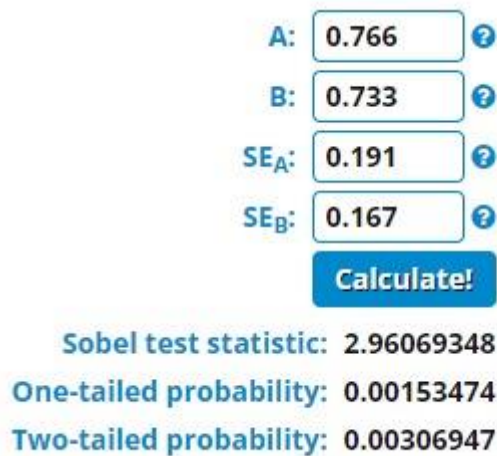
H06: Tidak terdapat pengaruh positif *Social Support* terhadap *Job Performance* yang dimediasi oleh *Innovative Work Behavior*

Ha6: Terdapat pengaruh positif *Social Support* terhadap *Job Performance* yang dimediasi oleh *Innovative Work Behavior*

**Tabel 4.13**  
**Hasil Pengujian Hipotesis 6**

Hipotesis	Estimasi ( $\beta$ ) <i>Sobel test</i>	<i>p-value</i> (< 0,05) One Tailed Prob	Keputusan
<i>Social Support</i> berpengaruh positif terhadap <i>Job Performance</i> yang dimediasi oleh <i>Innovative Work Behavior</i>	2,960	0,0005	H6 didukung

Dapat dilihat pada Tabel 4.13 yang berisikan hasil uji hipotesis dapat diketahui nilai estimasi ( $\beta$ ) yang telah diolah dengan *sobel test* sebesar 2.960 yang artinya secara teori adanya pengaruh positif antara *Social Support* terhadap *Job Performance* yang dimediasi *Innovative Work Behavior*. Nilai *p-value* yang telah diolah dengan *sobel test* sebesar  $0,001/2 = 0,0005 < 0,05$  yang artinya secara statistic adanya pengaruh signifikan *Social Support* terhadap *Job Performance* yang dimediasi *Innovative Work Behavior*. Sehingga kesimpulannya adalah terdapat pengaruh positif signifikan antara *Social Support* terhadap *Job Performance* yang dimediasi *Innovative Work Behavior* (Ha didukung).



**Hipotesis 7: Analisis pengaruh *Task Crafting* terhadap *Job Performance* yang dimediasi oleh *Innovative Work Behavior***

Berikut adalah bunyi dari hipotesis nol (H0) dan hipotesis alternatif (Ha):

H07: Tidak terdapat pengaruh positif *Task Crafting* terhadap *Job Performance* yang dimediasi oleh *Innovative Work Behavior*

Ha7: Terdapat pengaruh positif *Task Crafting* terhadap *Job Performance* yang dimediasi oleh *Innovative Work Behavior*

**Tabel 4.14**  
**Hasil Pengujian Hipotesis 7**

Hipotesis	Estimasi (β) Sobel test	p-value (< 0,05) One Tailed Prob	Keputusan
<i>Task Crafting</i> berpengaruh positif terhadap <i>Job Performance</i> yang dimediasi <i>Innovative Work Behavior</i>	1,986	0,011	H7 didukung

Sumber: Pengolahan data menggunakan AMOS (terlampir)

Dapat dilihat pada Tabel 4.14 yang berisikan hasil uji hipotesis dapat diketahui nilai estimasi (β) yang telah diolah dengan *sobel test* sebesar 1.986 yang artinya secara teori adanya pengaruh positif antara *Task Crafting* terhadap *Job Performance* yang dimediasi *Innovative Work Behavior*. Nilai *p-value* yang telah diolah dengan *sobel test* sebesar  $0,023/2 = 0,011 < 0,05$  yang artinya secara statistic adanya pengaruh signifikan *Task Crafting* terhadap *Job Performance* yang dimediasi *Innovative Work Behavior*. Sehingga kesimpulannya adalah terdapat pengaruh positif signifikan antara *Task Crafting* terhadap *Job Performance* yang dimediasi *Innovative Work Behavior* (Ha didukung).

A:	1.154	?
B:	0.669	?
SE <sub>A</sub> :	0.235	?
SE <sub>B</sub> :	0.308	?
<b>Calculate!</b>		

**Sobel test statistic: 1.98643231**

**One-tailed probability: 0.02349267**

**Two-tailed probability: 0.04698534**

#### 4.4 Pembahasan Hasil Penelitian

Terlampir pembahasan dari masing – masing hasil penelitian sebagai berikut:

##### **H1: *Social Support* berpengaruh positif terhadap *Innovative Work Behavior***

Dalam pengujian hipotesis pertama didapatkan kesimpulan bahwa *Social Support* dengan *Innovative Work Behavior* memiliki pengaruh yang positif dan signifikan. Hal tersebut mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Vuong et al., 2022b), dimana hasil dari penelitian tersebut memberikan kesimpulan bahwa *Social Support* memiliki hubungan yang positif dan signifikan terhadap *Innovative Work Behavior*, hal tersebut didukung karena dalam penelitian sebelumnya, menyatakan bahwa *Social Support* berperan sebagai faktor penting yang memengaruhi perilaku *Innovative Work Behavior*. Dengan demikian, dapat dianggap bahwa dukungan *Social Support* memiliki dampak positif pada kemampuan karyawan untuk menunjukkan perilaku kerja inovatif di tempat kerja. Faktor-faktor seperti komitmen organisasi dan perilaku kerja inovatif menjadi kunci dalam membentuk hubungan yang kuat antara *Social Support* dan *Innovative Work Behavior* dalam konteks penelitian ini.

##### **H2: *Task Crafting* berpengaruh positif terhadap *Innovative Work Behavior***

Dalam pengujian hipotesis kedua didapatkan hasil bahwa *Task Crafting* memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap *Innovative Work Behavior*. Penelitian ini mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Pradana & Suhariadi, 2020) dalam penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Uen et al., 2021b) menyatakan hasil yang positif dan signifikan, hal tersebut didukung karena dalam ruang lingkup *Team Job*, *Task Crafting* memiliki peran yang positif dan signifikan terhadap *Innovative Work Behavior*, hal tersebut didukung karena *Job Crafting* dapat menciptakan kesempatan bagi anggota tim untuk berkolaborasi, berbagi ide, dan saling memberikan dukungan dalam menciptakan solusi yang inovatif.

##### **H3: *Innovative Work Behavior* berpengaruh positif terhadap *Job Performance***

Dalam pengujian hipotesis ketiga, didapatkan hasil yang menyatakan *Innovative Work Behavior* memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap *Job Performance*, hal tersebut mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan

oleh (Balkar, 2015) dalam penelitian sebelumnya menyatakan bahwa *Innovative Work Behavior* memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap *Job Performance*, hal tersebut didukung karena *Innovative Work Behavior* dapat memacu peningkatan produktivitas di tempat kerja. Karyawan yang aktif berkontribusi pada inovasi cenderung dapat menyelesaikan tugas dengan lebih cepat dan efisien, yang pada akhirnya meningkatkan *Job Performance*, alasan lain yang mendukung pernyataan tersebut karena *Innovative Work Behavior* mencakup kemampuan untuk menciptakan ide-ide baru dan solusi inovatif. Kreativitas ini dapat membantu individu menyelesaikan masalah dengan cara yang lebih efisien dan efektif, yang pada gilirannya meningkatkan *Job Performance*.

**H4: *Social Support* tidak memiliki berpengaruh positif terhadap *Job Performance***

Dalam pengujian hipotesis keempat, didapatkan hasil yang menyatakan bahwa *Social Support* tidak memiliki pengaruh yang positif dan tidak signifikan terhadap *Job Performance*, artinya atasan dan sesama barista kurang dalam memberikan dukungan sosial yang mengakibatkan barista kurang termotivasi untuk meningkatkan kinerja kerja mereka. Hasil dari hipotesis tersebut tidak mendukung penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Liu et al., 2022) dimana dalam penelitian sebelumnya menyatakan bahwa *Social Support* memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap *Job Performance*, penelitian sebelumnya menyatakan bahwa *Social Support* dapat memberikan kesejahteraan psikologis kepada individu. *Social Support* yang diberikan, dapat mengurangi tingkat stres dan meningkatkan kebahagiaan, yang perannya dapat meningkatkan *Job Performance*, pernyataan lain yang mendukung adalah *Social Support* dapat menciptakan lingkungan kerja yang positif dan kolaboratif. Ketika tim atau rekan kerja saling mendukung, terjadi peningkatan kerjasama dan komunikasi yang efektif, yang dapat meningkatkan *Job Performance* dari seorang karyawan secara keseluruhan. Maka *Social Support* dapat berpengaruh positif terhadap *Job Performance*

**H5: *Task Crafting* tidak berpengaruh positif terhadap *Job Performance***

Dalam pengujian hipotesis kelima, didapatkan hasil yang menyatakan bahwa *Task Crafting* berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap *Job Performance*. Ini berarti, memberikan kesempatan bagi barista untuk membuat perubahan yang diperlukan pada batasan pekerjaan fisik mereka yang dapat disesuaikan dengan kebutuhan pribadi dan mengubah batasan tugas mereka menjadi pekerjaan yang masuk akal, tidak dapat meningkatkan dan mempengaruhi performa kinerja para barista. Hasil dari hipotesis tersebut tidak mendukung penelitian yang dilakukan oleh (Tims et al., 2015) dalam penelitian sebelumnya menyatakan bahwa *Task Crafting* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Job Performance*, hal tersebut didukung karena *Job Crafting* (termasuk *task crafting*) berhubungan dengan hasil positif seperti *Work Engagement* dan *Job Performance*. Ini menandakan bahwa karyawan yang terlibat dalam *Task Crafting* lebih cenderung mencapai kinerja kerja yang baik. Karyawan yang terlibat dalam *Task Crafting* dianggap berharga bagi organisasi atau perusahaan karena mereka cenderung lebih fokus pada tugas-tugas yang terkait dengan peran mereka.

**H6: *Social Support* terhadap *Job Performance* dimediasi oleh *Innovative Work Behavior* berpengaruh positif**

Dalam pengujian hipotesis keenam, didapatkan hasil yang menyatakan bahwa *Social Support* terhadap *Job Performance* dimediasi oleh *Innovative Work Behavior* berpengaruh positif dan signifikan, hasil tersebut mendukung penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Sadiyah et al., 2023) dalam penelitian sebelumnya menyatakan bahwa dengan adanya *Social Support* secara positif mempengaruhi kinerja kerja karyawan, dengan inovasi dalam perilaku kerja menjadi perantara yang kuat. *Social Support* menciptakan lingkungan yang mendukung, memicu terciptanya *innovative Work Behavior* dalam pekerjaan, dan akhirnya memberikan kontribusi positif terhadap *Job Performance* yang lebih baik.

**H7: *Task Crafting* terhadap *Job Performance* yang dimediasi oleh *Innovative Work Behavior* berpengaruh positif**

Dalam pengujian hipotesis ketujuh, didapatkan hasil yang menyatakan bahwa *Task Crafting* terhadap *Job Performance* dimediasi oleh *Innovative Work Behavior* berpengaruh positif dan signifikan, hasil tersebut mendukung penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Sadiyah et al., 2023) dalam penelitian sebelumnya menyatakan bahwa dengan pengaruh positif *Task Crafting* terhadap *Job Performance* terlihat melalui peran mediasi yang kuat dari *Innovative Work Behavior*. *Task Crafting* Dengan aktif memodifikasi tugas-tugas mereka, barista tidak hanya meningkatkan kualitas pekerjaan mereka, tetapi juga merangsang tindakan inovatif dalam pelaksanaan tugas. Ini menciptakan lingkungan di mana *Task Crafting* secara positif memengaruhi *Job Performance* melalui keterlibatan yang kreatif dan proaktif dalam pekerjaan, memberikan kontribusi positif yang signifikan terhadap *Job Performance* yang unggul.

**KESIMPULAN**

Berdasarkan tujuan penelitian yang telah dikemukakan pada bab sebelumnya terkait pengaruh antara *Social Support* dan *Task Crafting* terhadap *Job Performance* yang dimediasi oleh *Innovative Work Behavior* pada barista Kopi Kenangan Bekasi Selatan, maka diperoleh simpulan bahwa:

1. Dari hasil statistik deskriptif *Social Support* menunjukkan bahwa para Barista merasakan adanya tindakan dari atasan atau pimpinan yang terjadi untuk membantu mereka ketika sedang mengalami kesulitan dan mereka merasa bahwa mereka diperhatikan oleh atasan perusahaan. Hal ini dapat dilihat dari jawaban responden yang rata-rata mengatakan bahwa mereka merasa bahwa atasan mereka sangat peduli, meluangkan waktunya untuk menjelaskan aspirasi karier karyawan, membantu dalam menyiapkan langkah karier karyawan, mendengarkan pendapat karyawan, mereka dapat membicarakan masalah pekerjaan maupun nonpekerjaan kepada karyawan lainnya, dan mereka saling membantu ketika ada yang kesulitan dalam pekerjaannya. Hasil statistik deskriptif *Task Crafting* menunjukkan barista pada Kopi Kenangan mengubah cara kerja, metode kerja, mengubah waktu pelaksanaan kerja, dan lainnya di perusahaan tempat mereka bekerja tersebut. Hal ini dapat dilihat dari jawaban responden yang rata-rata mengatakan bahwa mereka memperkenalkan pendekatan baru dalam bekerja, mengubah ruang lingkup atau jenis tugasnya, memperkenalkan tugas baru sesuai minatnya, memilih untuk mengambil tugas tambahan, dan memberikan preferensi pada pekerjaannya yang sesuai dengan keterampilannya. Hasil statistik deskriptif *Innovative Work Behavior* menunjukkan rata-rata responden sebagai barista dapat memberikan ide dan



dukungan pada perusahaan serta memberikan implementasi ide tersebut. Hal ini dapat dilihat dari jawaban responden yang rata-rata mengatakan bahwa mereka sangat peduli dengan perusahaan, sering bertanya mengenai hal-hal yang dapat diperbaiki, sering mencari metode, teknik, atau instrumen kerja yang baru, dan menciptakan solusi baru dalam menangani masalah serta menemukan pendekatan baru untuk melakukan pekerjaannya. Hasil statistik deskriptif *Job Performance* menunjukkan rata-rata responden sebagai karyawan melakukan dan menghasilkan kinerja yang baik dalam perusahaannya dan dapat menyelesaikannya dalam waktu atau periode yang telah ditentukan. Hal ini dapat dilihat dari jawaban responden yang rata-rata mengatakan bahwa mereka menyelesaikan tugas yang diberikan dengan baik, memenuhi tanggung jawabnya dalam melaksanakan pekerjaan, memenuhi persyaratan formal dari pekerjaannya, terlibat dalam aktivitas langsung yang dapat mempengaruhi evaluasi kinerja, dan berhasil dalam menjalankan tugas penting perusahaan.

2. Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa *Social Support* berpengaruh positif terhadap *Innovative Work Behavior*, yang artinya *Social Support* berperan sebagai faktor penting yang memengaruhi perilaku *Innovative Work Behavior*. Dengan demikian, dapat dianggap bahwa dukungan *Social Support* memiliki dampak positif pada kemampuan karyawan untuk menunjukkan perilaku kerja inovatif di tempat kerja.
3. Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa *Task Crafting* berpengaruh positif terhadap *Innovative Work Behavior*, karena dalam ruang lingkup *Team Job*, *Task Crafting* memiliki peran yang positif dan signifikan terhadap *Innovative Work Behavior*, hal tersebut didukung karena *Job Crafting* dapat menciptakan kesempatan bagi anggota tim untuk berkolaborasi, berbagi ide, dan saling memberikan dukungan dalam menciptakan solusi yang inovatif.
4. Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa *Innovative Work Behavior* berpengaruh positif terhadap *Job Performance*. Karena *Innovative Work Behavior* dapat memacu peningkatan produktivitas di tempat kerja. Karyawan yang aktif berkontribusi pada inovasi cenderung dapat menyelesaikan tugas dengan lebih cepat dan efisien, yang pada akhirnya meningkatkan *Job Performance*, alasan lain yang mendukung pernyataan tersebut karena *Innovative Work Behavior* mencakup kemampuan untuk menciptakan ide-ide baru dan solusi inovatif. Kreativitas ini dapat membantu individu menyelesaikan masalah dengan cara yang lebih efisien dan efektif, yang pada gilirannya meningkatkan *Job Performance*.
5. Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa *Social Support* tidak berpengaruh positif terhadap *Job Performance*. Artinya dukungan social yang dilakukan antar barista dan para atasan mendorong para barista-nya untuk melatih kompetensinya yang relevan dengan pekerjaan tidak dapat meningkatkan kinerja kerja barista.
6. Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa *Task Crafting* tidak berpengaruh positif terhadap *Job Performance*, yang berarti barista yang diberi kesempatan untuk menyesuaikan batasan fisik pekerjaan mereka sesuai kebutuhan pribadi dan menjadikan tugas mereka lebih rasional tidak dapat meningkatkan kinerja kerja barista.
7. Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa *Innovative Work Behavior* dinyatakan dapat memediasi *Social Support* terhadap *Job Performance*, bahwa dengan adanya dukungan social dari para barista dan atasan secara positif



mempengaruhi kinerja kerja karyawan, dengan inovasi dalam perilaku kerja menjadi perantara yang kuat. *Social Support* menciptakan lingkungan yang mendukung, memicu terciptanya *innovative Work Behavior* dalam pekerjaan, dan akhirnya memberikan kontribusi positif terhadap *Job Performance* yang lebih baik.

8. Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa bahwa *Innovative Work Behavior* dinyatakan dapat memediasi *Task Crafting* terhadap *Job Performance*, bahwa dengan pengaruh positif *Task Crafting* terhadap *Job Performance* terlihat melalui peran mediasi yang kuat dari *Innovative Work Behavior*. *Task Crafting* Dengan aktif memodifikasi tugas-tugas mereka, barista tidak hanya meningkatkan kualitas pekerjaan mereka, tetapi juga merangsang tindakan inovatif dalam pelaksanaan tugas. Ini menciptakan lingkungan di mana *Task Crafting* secara positif memengaruhi *Job Performance* melalui keterlibatan yang kreatif dan proaktif dalam pekerjaan, memberikan kontribusi positif yang signifikan terhadap *Job Performance* yang unggul.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Afsar, B., & Umrani, W. A. (2020). Transformational leadership and innovative work behavior: The role of motivation to learn, task complexity and innovation climate. *European Journal of Innovation Management*, 23(3), 402–428. <https://doi.org/10.1108/EJIM-12-2018-0257>
- Agarwal, U. A. (2014). Linking justice, trust and innovative work behaviour to work engagement. *Personnel Review*, 43(1), 41–73. <https://doi.org/10.1108/PR-02-2012-0019>
- Alvarizy, A., Deliana, Y., & Raya Jatinangor Sumedang Km, J. (n.d.). *KOMPETENSI BARISTA DALAM MENYAMPAIKAN EXPERIENTIAL MARKETING DI COFFEE SHOP DI KOTA BANDUNG BARISTA'S COMPETENCY IN DELIVERING EXPERIENTIAL MARKETING IN COFFEE SHOP IN BANDUNG CITY* (Vol. 7, Issue 2).
- 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>
- Andi Suci Anggriani, & Tiarapuspa. (2023). FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI JOB PERFORMANCE PADA PERUSAHAAN FREIGHT FORWARDER DI JAKARTA. *Jurnal Ekonomi Trisakti*, 3(1), 725–738. <https://doi.org/10.25105/jet.v3i1.15587>
- An easy way to help student learn, collaborate, and grow.* (n.d.). [www.wileypluslearningspace.com](http://www.wileypluslearningspace.com)
- Azzahra, M., Gita Ayuningtias, H., Anggadwita, G., & Nurbaiti, A. (n.d.). *The Effect of Work Discipline on Employees' Performance of PT Wiratanu Persada Tama Jakarta*. <http://buscompress.com/journal-home.html>
- Bakker, A. B., Hetland, J., Olsen, O. K., Espevik, R., & De Vries, J. D. (2020). Job crafting and playful work design: Links with performance during busy and quiet days. *Journal of Vocational Behavior*, 122. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2020.103478>
- Balkar, B. (2015). The Relationships between Organizational Climate, Innovative Behavior and Job Performance of Teachers. *International Online Journal of*

- Educational Sciences*, 7(2), 81–92.  
<https://doi.org/10.15345/iojes.2015.02.007>
- Bani-Melhem, S., Zeffane, R., & Albaity, M. (2018). Determinants of employees' innovative behavior. *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, 30(3), 1601–1620. <https://doi.org/10.1108/IJCHM-02-2017-0079>
- 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>
- Bouckenoghe, D., Raja, U., & Butt, A. N. (2013). Combined effects of positive and negative affectivity and job satisfaction on job performance and turnover intentions. *Journal of Psychology: Interdisciplinary and Applied*, 147(2), 105–123. <https://doi.org/10.1080/00223980.2012.678411>
- Brem, A., & Utikal, V. (2019). How to manage creativity time? Results from a social psychological time model lab experiment on individual creative and routine performance. *Creativity and Innovation Management*, 28(3), 291–305. <https://doi.org/10.1111/caim.12309>
- 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>
- Dani Saadi, S. (2021). Pengaruh self efficacy terhadap work performance dan organizational citizenship behavior melalui job crafting. *FORUM EKONOMI*, 23(2), 318–330. <http://journal.feb.unmul.ac.id/index.php/FORUM EKONOMI>
- Debus, M. E., Gross, C., & Kleinmann, M. (2020). The Power of Doing: How Job Crafting Transmits the Beneficial Impact of Autonomy Among Overqualified Employees. *Journal of Business and Psychology*, 35(3), 317–331. <https://doi.org/10.1007/s10869-019-09625-y>
- De Clercq, D., Azeem, M. U., Haq, I. U., & Bouckenoghe, D. (2020). The stress-reducing effect of coworker support on turnover intentions: Moderation by political ineptness and despotic leadership. *Journal of Business Research*, 111, 12–24. <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2020.01.064>
- De Jong, J., & Den Hartog, D. (2010). Measuring innovative work behaviour. *Creativity and Innovation Management*, 19(1), 23–36. <https://doi.org/10.1111/j.1467-8691.2010.00547.x>
- De Spiegelaere, S., Van Gyes, G., De Witte, H., Niesen, W., & Van Hootegem, G. (2014). On the relation of job insecurity, job autonomy, innovative work behaviour and the mediating effect of work engagement. *Creativity and Innovation Management*, 23(3), 318–330. <https://doi.org/10.1111/caim.12079>
- Diamantidis, A. D., & Chatzoglou, P. (2019). Factors affecting employee performance: an empirical approach. *International Journal of Productivity and Performance Management*, 68(1), 171–193. <https://doi.org/10.1108/IJPPM-01-2018-0012>
- 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>
- Geldenhuis, M., Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2021). How task, relational and cognitive crafting relate to job performance: a weekly diary study on the role of meaningfulness. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 30(1), 83–94. <https://doi.org/10.1080/1359432X.2020.1825378>
- Giao, H. N. K., Vuong, B. N., & Tushar, H. (2020). The impact of social support on job-related behaviors through the mediating role of job stress and the moderating role of locus of control: Empirical evidence from the Vietnamese banking industry. *Cogent Business and Management*, 7(1). <https://doi.org/10.1080/23311975.2020.1841359>
- Guo, M., Liu, S., Chu, F., Ye, L., & Zhang, Q. (2019). Supervisory and coworker support for safety: Buffers between job insecurity and safety performance of high-speed railway drivers in China. *Safety Science*, 117, 290–298. <https://doi.org/10.1016/j.ssci.2019.04.017>
- Hackman, J. R., & Oldham, G. R. (n.d.). Development of the Job Diagnostic Survey. In *Journal of Applied Psychology* 1975 (Vol. 60, Issue 2).
- Hair et al. (2010). *Multivariate Data Analysis*.
- Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B. J., & Anderson, R. E. (2019). *MULTIVARIATE DATA ANALYSIS EIGHTH EDITION*. [www.cengage.com/highered](http://www.cengage.com/highered)
- 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>
- Harish, N. (2022). *ANALISIS KOPI KENANGAN DALAM MEMAHAMI PERILAKU KONSUMEN INDONESIA*. <https://www.researchgate.net/publication/362148924>
- Harju, L. K., Hakanen, J. J., & Schaufeli, W. B. (2016). Can job crafting reduce job boredom and increase work engagement? A three-year cross-lagged panel study. *Journal of Vocational Behavior*, 95–96, 11–20. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2016.07.001>
- Hossain, S. F. A., Nurunnabi, M., Hussain, K., Saha, S. K., & Wang, S. (2019). Effects of variety-seeking intention by mobile phone usage on university students' academic performance. *Cogent Education*, 6(1). <https://doi.org/10.1080/2331186X.2019.1574692>
- Hossain, S. F. A., Nurunnabi, M., Hussain, K., & Shan, X. (2020). Smartphone-based m-shopping behavior and innovative entrepreneurial tendency among women in emerging Asia. *International Journal of Gender and Entrepreneurship*, 12(2), 173–189. <https://doi.org/10.1108/IJGE-03-2019-0054>

- Hossain, S. F. A., Shan, X., Musa, M., & Rahman, P. (2019). Social media and increased venture creation tendency with innovative ideas: The case of female students in Asia. In *Handbook of Research on Managerial Practices and Disruptive Innovation in Asia* (pp. 194–209). IGI Global. <https://doi.org/10.4018/978-1-7998-0357-7.ch011>
- Hutahayan, B. (2020). Work: covenant, social support and their impacts on multiple performance outcomes. *International Journal of Organizational Analysis*, 28(2), 417–433. <https://doi.org/10.1108/IJOA-06-2019-1811>
- Javed, B., Naqvi, S. M. M. R., Khan, A. K., Arjoon, S., & Tayyeb, H. H. (2019). Impact of inclusive leadership on innovative work behavior: The role of psychological safety. *Journal of Management and Organization*, 25(1), 117–136. <https://doi.org/10.1017/jmo.2017.3>
- Knight, C., Tims, M., Gawke, J., & Parker, S. K. (2021). When do job crafting interventions work? The moderating roles of workload, intervention intensity, and participation. *Journal of Vocational Behavior*, 124. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2020.103522>
- Kopi Kenangan. (2021, November 26). *PENCAPAIAN KENANGAN BRANDS TAHUN 2021, MENJADI PERUSAHAAN NEW RETAIL F&B UNICORN PERTAMA DI ASIA TENGGARA*. Kopi Kenangan. <https://kopikenangan.com/news/kenangan-brands-perusahaan-new-retail-fampb-tempat-kopi-kenangan-cerita-roti-chigo-dan-kenangan-manis-bernaung>
- Kristoforus Gooier, W., & Sutapa, N. (2023). *Desain Job Crafting Guna Meningkatkan Efektivitas Kinerja Operator Pada PT. "X"* (Vol. 11, Issue 2).
- Lin, B., Law, K. S., & Zhou, J. (2017). Why is underemployment related to creativity and ocb? a task-crafting explanation of the curvilinear moderated relations. *Academy of Management Journal*, 60(1), 156–177. <https://doi.org/10.5465/amj.2014.0470>
- Liu, D., Yang, X., Zhang, C., Zhang, W., Tang, Q., Xie, Y., & Shi, L. (2022). Impact of Job Satisfaction and Social Support on Job Performance Among Primary Care Providers in Northeast China: A Cross-Sectional Study. *Frontiers in Public Health*, 10(June), 884955. <https://doi.org/10.3389/fpubh.2022.884955>
- Mack, K. Y., & Rhineberger-Dunn, G. (2021). Burnout among Community Corrections Officers: Do Supervisor and Coworker Support Matter? *Corrections*, 6(2), 107–123. <https://doi.org/10.1080/23774657.2019.1593067>
- Maharani, S. (2018, May 8). *Fenomena 'Demam' Coffee Shop di Indonesia*. Kumparan. <https://kumparan.com/kumparanfood/fenomena-mewabahnya-demam-coffee-shop-di-indonesia/full>
- Mansour, M. H., Dalain, F. N., Al Zeaideen, K. A. A., & Masadeh, M. A. (2023). Impact of Job Crafting on Employee's Innovative Work Behaviour in Renewable Energy Companies in Amman. *WSEAS Transactions on Business and Economics*, 20, 23–29. <https://doi.org/10.37394/23207.2023.20.3>
- 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>

- Maryam, U., Somayasa, W., Gubu, L., Jufra, dan, Studi Matematika, P., Matematika, J., & Matematika dan Ilmu Pengetahuan Alam, F. (2022). *ESTIMASI PARAMETER DAN UJI GOODNESS OF FIT UNTUK DATA BINER BERPASANGAN* (Vol. 2, Issue 1).
- Melo, N., Dourado, D., & Andrade, J. (2020). Reclaiming cognitive crafting: an integrative model of behavioral and cognitive practices in job crafting. *International Journal of Organizational Analysis*, 29(5), 1302–1320. <https://doi.org/10.1108/IJOA-04-2020-2130>
- Meng, F., Guo, X., Peng, Z., Zhang, X., & Vogel, D. (2020). A 2020 perspective on “The routine use of mobile health services in the presence of health consciousness.” *Electronic Commerce Research and Applications*, 40. <https://doi.org/10.1016/j.elerap.2020.100931>
- Moreira, A., Encarnação, T., Viseu, J., & Sousa, M. J. (2022). Job Crafting and Job Performance: The Mediating Effect of Engagement. *Sustainability (Switzerland)*, 14(22). <https://doi.org/10.3390/su142214909>
- Multivariate Data Analysis*. (n.d.).
- Murphy, K. R. (1989). Is the Relationship Between Cognitive Ability and Job Performance Stable Over Time? *Human Performance*, 2(3), 183–200. [https://doi.org/10.1207/s15327043hup0203\\_3](https://doi.org/10.1207/s15327043hup0203_3)
- Nylund, P. A., Brem, A., & Agarwal, N. (2021). Innovation ecosystems for meeting sustainable development goals: The evolving roles of multinational enterprises. *Journal of Cleaner Production*, 281. <https://doi.org/10.1016/j.jclepro.2020.125329>
- Oh, H. J., Lauckner, C., Boehmer, J., Fewins-Bliss, R., & Li, K. (2013). Facebooking for health: An examination into the solicitation and effects of health-related social support on social networking sites. *Computers in Human Behavior*, 29(5), 2072–2080. <https://doi.org/10.1016/j.chb.2013.04.017>
- Petrou, P., Bakker, A. B., & van den Heuvel, M. (2017). Weekly job crafting and leisure crafting: Implications for meaning-making and work engagement. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 90(2), 129–152. <https://doi.org/10.1111/joop.12160>
- Petrou, P., Demerouti, E., Peeters, M. C. W., Schaufeli, W. B., & Hetland, J. (2012). Crafting a job on a daily basis: Contextual correlates and the link to work engagement. *Journal of Organizational Behavior*, 33(8), 1120–1141. <https://doi.org/10.1002/job.1783>
- Pradana, E. R., & Suhariadi, F. (2020). The Effect Of Job Crafting On Innovative Behavior Through. *Airlangga Journal of Indonesian Management*, 1(1), 77–91.
- Prieto, I. M., & Pérez-Santana, M. P. (2014). Managing innovative work behavior: The role of human resource practices. *Personnel Review*, 43(2), 184–208. <https://doi.org/10.1108/PR-11-2012-0199>
- Rahayu, S. A., & Emilisa, N. (2023). Jurnal Multidisiplin Indonesia PENGARUH EMPLOYEE PARTICIPATION IN THE DECISION-MAKING DAN BENEVOLENT LEADERSHIP TERHADAP ORGANIZATIONAL COMMITMENT BEHAVIOUR YANG DIMEDIASI OLEH AFFECTIVE COMMITMENT TERHADAP KARYAWAN H&M DI JAKARTA. *Jurnal Multidisiplin Indonesia*, 2(2). <https://doi.org/10.58344/jmi.v2i2.166>

- Ramdayana, I. P., & Prasetyono, H. (2022). *Innovative Work Behavior Guru Sekolah Menengah Kejuruan* (Vol. 1, Issue 1).
- 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>
- Sadiyah, H., Rozaq, K., & Nugrohoseno, D. (2023). The Effect of Perceived Organizational Support and Job Crafting on The Organizational Citizenship Behavior Through Work Engagement as an Intervening Variable. *Journal of Business and Management Review*, 4(7), 318–324. <https://doi.org/10.47153/jbmr47.7492023>
- Santoso, H., & Furinto, A. (n.d.). *Creating Innovative Work Behavior: The Roles of Self Efficacy, Leader Competency, and Friendly Workplace*. Sarafino. (n.d.).
- Scott, S. G., & Bruce, R. A. (1994). DETERMINANTS OF INNOVATIVE BEHAVIOR: A PATH MODEL OF INDIVIDUAL INNOVATION IN THE WORKPLACE. In *Academy of Management Journal* (Vol. 37, Issue 3).
- Sekaran & Bougie. (2016). *An easy way to help students learn, collaborate, and grow*. [www.wileypluslearningspace.com](http://www.wileypluslearningspace.com)
- Shang, W. (2022). The Effects of Job Crafting on Job Performance among Ideological and Political Education Teachers: The Mediating Role of Work Meaning and Work Engagement. *Sustainability (Switzerland)*, 14(14). <https://doi.org/10.3390/su14148820>
- 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, 67–77. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2017.02.004>
- Shantz, A., Alfes, K., & Latham, G. P. (n.d.). *The Buffering Effect of Perceived Organizational Support on the Relationship between Work Engagement and Behavioral Outcomes*.
- Slemp, G. R., & Vella-Brodrick, D. A. (2014). Optimising Employee Mental Health: The Relationship Between Intrinsic Need Satisfaction, Job Crafting, and Employee Well-Being. *Journal of Happiness Studies*, 15(4), 957–977. <https://doi.org/10.1007/s10902-013-9458-3>
- Slemp, G. R., Vella-Brodrick, D., & Vella-Brodrick, D. A. (2013). The job crafting questionnaire: A new scale to measure the extent to which employees engage in job crafting. *International Journal of Wellbeing*, 3(2), 126–146. <https://doi.org/10.5502/ijw.v3i2.1>
- Supplemental Material for Predictors of Individual-Level Innovation at Work: A Meta-Analysis. (2011). *Psychology of Aesthetics, Creativity, and the Arts*. <https://doi.org/10.1037/a0018556.supp>
- Supriatna, A., Lesmana, D., & Mulyati, Y. (n.d.). Pengaruh Job Crafting Terhadap Kinerja Pegawai Asn Di Lingkungan Dinas Pendidikan Kota Bandung. In *Jurnal Professional* (Vol. 10, Issue 1).
- Suseno, Y., Standing, C., Gengatharen, D., & Nguyen, D. (2020). Innovative work behaviour in the public sector: The roles of task characteristics, social support,

- and proactivity. *Australian Journal of Public Administration*, 79(1), 41–59. <https://doi.org/10.1111/1467-8500.12378>
- 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>
- Tang, Y., Shao, Y. F., & Chen, Y. J. (2019). Assessing the Mediation Mechanism of Job Satisfaction and Organizational Commitment on Innovative Behavior: The Perspective of Psychological Capital. *Frontiers in Psychology*, 10. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2019.02699>
- Tims, M., Bakker, A. B., & Derks, D. (2013). The impact of job crafting on job demands, job resources, and well-being. *Journal of Occupational Health Psychology*, 18(2), 230–240. <https://doi.org/10.1037/a0032141>
- Tims, M., Bakker, A. B., & Derks, D. (2015). Job crafting and job performance: A longitudinal study. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 24(6), 914–928. <https://doi.org/10.1080/1359432X.2014.969245>
- Travaglione, A., Scott-Ladd, B., Hancock, J., & Chang, J. (2017). Managerial support: Renewing the role of managers amidst declining union support for employees. *Journal of General Management*, 43(1), 24–32. <https://doi.org/10.1177/0306307017723313>
- Uen, J. F., Vandavasi, R. K. K., Lee, K., Yepuru, P., & Saini, V. (2021a). Job crafting and psychological capital: a multi-level study of their effects on innovative work behaviour. *Team Performance Management*, 27(1–2), 145–158. <https://doi.org/10.1108/TPM-08-2020-0068>
- Uen, J. F., Vandavasi, R. K. K., Lee, K., Yepuru, P., & Saini, V. (2021b). Job crafting and psychological capital: a multi-level study of their effects on innovative work behaviour. *Team Performance Management*, 27(1–2), 145–158. <https://doi.org/10.1108/TPM-08-2020-0068>
- Vithanage, V., Jinadari, B., Arachchige, H., & Arachchige, B. J. H. (2017). *A Study on the Work-Family Balance and Job Performance of Academics in Sri Lanka*. <https://www.researchgate.net/publication/323412227>
- Vuong, B. N., Tushar, H., & Hossain, S. F. A. (2022a). 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>
- Vuong, B. N., Tushar, H., & Hossain, S. F. A. (2022b). 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*, June. <https://doi.org/10.1108/APJBA-06-2021-0256>
- Wibowo, A. (n.d.). *Potensi dan Tantangan Kopi di Era Milenial*. <https://www.researchgate.net/publication/343416562>
- Yu, J., Liu, J., Lin, S., & Chi, X. (2023). The relationship between stressors and Chinese employees' innovative work behavior: the role of task crafting and psychological detachment. *European Journal of Innovation Management*. <https://doi.org/10.1108/EJIM-08-2022-0417>