Jurnal Samudra Ekonomi & Bisnis
Volume 15, Nomor 1, Januari 2024
P-ISSN 2089-1989
E-ISSN 2614-1523
Terakreditasi (SK No. 225/E/KPT/2022)

Pengaruh *Flexible Working Arrangements*, *Supervisor Support* dan *Job Crafting* terhadap *Innovative Behavior* Pekerja Sektor Ekonomi Kreatif

The Influence of Flexible Work Arrangements, Supervisor Support, and Job Crafting on Innovative Behavior in the Creative Economy Sector Workforce

Suci Wijayati, Elok Savitri Pusparini[*)]
Magister Management, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Indonesia, Indonesia
**e-mail korespondensi: eloksp@ui.ac.id*

Info Artikel

Riwayat Artikel :
Diterima: 27 Mei 2023
Disetujui: 11 Desember 2023
Dipublikasikan: Januari 2024

Nomor DOI :
10.33059/jseb.v15i1.7760

Cara Mensitasi :
Wijayati, S., & Pusparini, E. S. (2024). Pengaruh *flexible working arrangements*, *supervisor support* dan *job crafting* terhadap *innovative behavior* pekerja sektor ekonomi kreatif. *Jurnal Samudra Ekonomi dan Bisnis*, *15*(1), 201-214. DOI: 10.33059/jseb.v15i1.7760.

Abstrak

Salah satu karakteristik yang dimiliki pekerja ekonomi kreatif adalah perilaku inovatif, yang diharapkan dapat terus berkembang dan tersebar di sumber daya manusia di Indonesia. Penelitian ini bertujuan untuk memberikan pemahaman mengenai faktor-faktor yang dapat mendorong perilaku kerja inovatif di kalangan pekerja ekonomi kreatif. Didominasi pekerja usia produktif, salah satu faktor yang dapat menarik pekerja adalah fleksibilitas jam kerja yang bisa menghasilkan kepuasan kerja dan erat kaitannya dengan dukungan atasan serta kemampuan pekerja untuk menyelesaikan pekerjaan dengan kondisi saat ini. Penelitian kuantitatif ini melibatkan sampel sebanyak 320 pekerja di sektor ekonomi kreatif di Indonesia. Data dikumpulkan melalui kuesioner yang disebarkan melalui *online*, dan hubungan antar variabel dianalisis menggunakan CB-SEM dengan LISREL. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *flexible working arrangements*, *supervisor support*, dan *job crafting* memiliki pengaruh signifikan terhadap perilaku kerja inovatif dengan mediasi kepuasan kerja.

Kata Kunci: *Flexible Working Arrangements*, *Innovative Behavior*, *Job Crafting*, Kepuasan Kerja, *Supervisor Support*.

Article Info

Article History :
Received: 27 May 2023
Accepted: 11 December 2023
Published: January 2024

DOI Number :
10.33059/jseb.v15i1.7760

How to Cite :
Wijayati, S., & Pusparini, E. S. (2024). Pengaruh *flexible working arrangements*, *supervisor support* dan *job crafting* terhadap *innovative behavior* pekerja sektor ekonomi kreatif. *Jurnal Samudra Ekonomi dan Bisnis*, *15*(1), 201-214. DOI: 10.33059/jseb.v15i1.7760.

Abstract

One of the characteristics of creative economy workers is innovative behavior, which is expected to continue to develop and spread among human resources in Indonesia. This research aims to provide an understanding of the factors that can encourage innovative work behavior among creative economy workers. Dominated by workers of productive age, one of the factors that can attract workers is flexibility of working hours which can produce job satisfaction and is closely related to superior support and the ability of workers to complete work under current conditions. This quantitative research involved a sample of 320 workers in the creative economy sector in Indonesia. Data was collected through questionnaires distributed online, and the relationships between variables were analyzed using CB-SEM with LISREL. The results show that flexible working arrangements, supervisor support, and job crafting have a significant influence on innovative work behavior, mediated by job satisfaction.

Keywords: *Flexible Working Arrangements*, *Innovative Behavior*, *Job Crafting*, *Job Satisfaction*, *Supervisor Support.*

2614-1523/©2024 The Authors. Published by Fakultas Ekonomi Universitas Samudra.
This is an open access article under the CC BY-SA license (https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/).

P-ISSN 2089-1989
E-ISSN 2614-1523
Terakreditasi (SK No. 225/E/KPT/2022)

PENDAHULUAN

Sektor ekonomi ekonomi kreatif Indonesia merupakan salah satu industri yang menjadi fokus pemerintah karena sektor ini mempunyai kemampuan menyerap tenaga kerja dalam jumlah besar yaitu sebanyak 19,24 juta pekerja pada tahun 2020 dan memberikan Pendapatan Domestik Bruto (PDB) sebesar 1.134,9 Triliun pada tahun 2020 (Kemenparekraf, 2022). Selain itu, sektor ini sangat penting karena tiga hal utama. Pertama, ekonomi kreatif mendorong pertumbuhan ekonomi yang berkelanjutan karena kreativitas dan ide merupakan sumber daya yang dapat diperbarui terus menerus. Kedua, untuk meningkatkan identitas dan citra negara Indonesia melalui karya dan produk-produk seni, dan mendapatkan pengakuan terhadap orang kreatif di tingkat internasional serta sebagai media diplomasi budaya yang efektif lintas negara. Ketiga, sebagai sarana pelestarian sumber daya alam dan budaya Indonesia, sebagai ekonomi kreatif yang mampu menciptakan produk bernilai tinggi dan beroperasi dengan sumber daya yang terbatas.

Ekonomi kreatif merupakan salah satu industri di dunia yang terdampak secara keseluruhan dan menghadapi banyak tantangan baik jangka pendek dan jangka panjang akibat pandemi, seperti kebangkrutan dan pembatalan banyak *event* yang diinisiasi oleh ekonomi kreatif (Khlystova *et al*., 2022). Beberapa isu yang melekat pada sektor ekonomi kreatif terkait dengan tenaga kerja adalah dengan adanya peningkatan sektor ekonomi kreatif maka dapat membantu penurunan tingkat pengangguran nasional, dimana spesifikasi untuk kebutuhan tenaga kerja yang dibutuhkan dalam sektor ekonomi kreatif di Indonesia adalah tenaga kerja yang berkualitas dengan *mindset* kreatif dan perilaku inovatif (Kemenparekraf, 2022).

Innovative work behavior merupakan perilaku di luar kegiatan rutin yang dalam prosesnya menggabungkan ide baru serta pengenalan ide tersebut kepada perusahaan dan sekitarnya, dimana perilaku ini muncul ketika individu atau karyawan merasakan lingkungan kerja yang mendukung perilaku tersebut (Khan *et al*., 2022). Berdasarkan data yang diperoleh dari Badan Pusat Statistik, Sakernas 2020 (Kemenparekraf, 2022), pekerja pada sektor ekonomi kreatif didominasi oleh usia produktif, yaitu jumlah kelompok umur terbesar secara nasional pada kelompok umur 25–40 tahun. Karena kondisi ini maka diperlukan daya tarik yang dapat ditawarkan oleh pelaku usaha ekonomi kreatif, terutama bagi kelompok usia tersebut, agar dapat dengan mudah memenuhi kebutuhan tenaga kerjanya. Salah satu faktor yang dapat menjadi daya tarik bagi pekerja adalah bekerja secara fleksibel, dimana berdasarkan data survey Deloite Global sebesar 20 persen responden milenial dan 21 persen responden Gen Z mempertimbangkan kerja fleksibel sebagai salah satu preferensi untuk pemilihan kerja (Deloitte, 2022). Dengan adanya fasilitas kerja fleksibel, karyawan memperoleh kekebasan yang tinggi untuk membuat jadwal atas tanggung jawab mereka sehingga tercapai keseimbangan kehidupan kerja (Xiang *et al*., 2020).

Pengaturan bekerja fleksibel disebutkan terbagi dalam tiga kategori yang meliputi fleksibilitas jam kerja (*flexi time*), fleksibilitas lokasi kerja (*telehomework*), dan fleksibilitas durasi jam kerja atau lama waktu bekerja (*flexy hours*) (Shaw *et al*., 2020). Kondisi pasca pandemi membuat pola bekerja pada beberapa perusahaan berubah menyesuaikan dengan kondisi saat ini dengan merestrukturisasi sistem kerja yang sudah ada, yaitu dengan mulai menerapkan sistem kerja secara *virtual* dan jarak jauh atau *remote work system* (Newman *et al*., 2021). Fitur teknologi yang sudah tertata selama pandemi Covid-19 meningkatkan jumlah orang yang bekerja dari jarak jauh (Wang *et al*., 2021). Atas kondisi tersebut maka diperlukan *job crafting* yang dapat didefinisikan sebagai pelaksanaan strategi individual dengan melakukan perubahan terhadap konten suatu pekerjaan atau

P-ISSN 2089-1989
E-ISSN 2614-1523
Terakreditasi (SK No. 225/E/KPT/2022)

representasi kognitif secara sedemikian rupa dengan menyesuaikan pada preferensi, kompetensi, dan nilai yang dimiliki oleh masing-masing individu karyawan (Clarke *et al*., 2015).

Faktor lain yang dapat menjadi pendorong dan timbulnya perilaku inovatif lainnya adalah kepuasan kerja (*job satisfaction*) dari pekerja. Kepuasan kerja pada dasarnya mencerminkan sejauh mana seseorang menyukai pekerjaannya (Kreitner & Kinicki, 2010). Untuk mendorong terciptanya kepuasan kerja, dukungan atasan (*supervisor support*) dibutuhkan karena menunjukkan seberapa besar manajer menghargai kontribusi karyawan dan peduli terhadap kesejahteraan mereka. Urgensi untuk menumbuhkan perilaku inovatif secara terus menerus pada pekerja sektor kreatif sangat besar, merujuk kepada informasi pemerintah bahwa salah satu permasalahan sumber daya adalah elemen tersebut. Dengan penelitian ini diharapkan pelaku usaha pada sektor kreatif dapat mengetahui faktor-faktor pendukung tumbuhnya perilaku inovatif pada pekerjanya.

Penelitian ini bertujuan untuk mengisi *gap* terkait penelitian di sektor ekonomi kreatif mengenai faktor-faktor yang dapat meningkatkan perilaku inovatif pekerja pada sektor ini. Berdasarkan variabel-variabel pada studi sebelumnya, maka penelitian ini menghubungkan variabel tersebut untuk melihat pengaruhnya terhadap peningkatan dan timbulnya perilaku inovatif pekerja. Berdasarkan uraian kondisi dan penjabaran pada pendahuluan maka dilakukan penelitian lebih lanjut mengenai analisis hubungan antara *flexible working arrangements, supervisor support,* dan *job crafting* terhadap *innovative work behavior,* serta peranan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi antara hubungan tersebut.

TELAAH LITERATUR

Penelitian mengenai hubungan antara *flexible working arrangement* dengan kepuasan kerja dilakukan oleh Dousin *et al*. (2021) dan menemukan adanya hubungan positif antara keduanya. Hasil ini menyatakan bahwa mekanisme kerja fleksibel akan meningkatkan kepuasan kerja dari para pekerja dan sebagai bagian penting dari retensi terhadap pekerja tersebut. Hasil penelitian terdahulu lainnya yang juga menjelaskan bahwa kepuasan karyawan semakin meningkat ketika perusahaan menerapkan mekanisme kerja fleksibel fleksibilitas kerja, juga diperoleh Davidescu *et al*. (2020) serta Altindag & Sille (2014). Berdasarkan beberapa hasil penelitian terdahulu yang dijabarkan, maka hipotesis pertama yang diajukan dalam penelitian ini adalah:

H1: *Flexible working arrangement* berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pekerja sektor ekonomi kreatif.

Penelitian yang dilakukan oleh Yang *et al*. (2020) mengidentifikasi bahwa ketika karyawan menerima dukungan pekerjaan yang memadai dari atasan dan rekan kerja mereka, maka akan timbul ikatan emosional yang positif yang bisa dikatakan sebagai kepuasan kerja karyawan, dan selanjutnya berdampak positif bagi organisasi. Hubungan positif antara *supervisor support* dengan *job satisfaction* diperkuat oleh penelitian yang dilakukan oleh Huo & Jiang (2021) serta Griffin & O'Reill (1987), yang menjelaskan peran dukungan atasan merupakan salah satu faktor penting yang dapat meningkatkan kepuasan kerja pegawai (*employee satisfaction*) yang meliputi baik *job satisfaction* maupun *career satisfaction.* Berdasarkan beberapa hasil penelitian terdahulu yang dijabarkan, maka hipotesis kedua yang diajukan dalam penelitian ini adalah:

H2: *Supervisor support* berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pekerja sektor ekonomi kreatif.

P-ISSN 2089-1989
E-ISSN 2614-1523
Terakreditasi (SK No. 225/E/KPT/2022)

Hubungan antara *job crafting* dengan kepuasan kerja diteliti oleh Pan *et al*. (2021) pada pekerja yang berlokasi di Cina, dan menemukan bahwa ketika para pekerja memiliki sumber daya yang memadai di rumah sakit mereka maka dapat menimbulkan kepuasan kerja dan meningkatkan kemampuan individu untuk mengatasi situasi yang menantang. Penelitian lainnya milik Ogbuanya & Chukwuedo (2017) memperoleh adanya hubungan positif dari *job crafting* mempengaruhi peningkatan kepuasan kerja pekerja yang mampu memaksimalkan kondisi kerjanya. Dengan demikian, pekerja dengan kondisi *job crafting* yang tinggi dipandang dapat meningkatkan kepuasan kerja dirinya. Berdasarkan beberapa hasil penelitian terdahulu yang dijabarkan, maka hipotesis ketiga yang diajukan dalam penelitian ini adalah:

H3: *Job crafting* berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pekerja sektor ekonomi kreatif.

Penelitian yang dilakukan oleh Bysted (2013), menjelaskan hubungan antara kepuasan kerja dengan *innovative work behavior*. Hasil penelitian tersebut menjelaskan bahwa karyawan yang memiliki kepuasan kerja relatif tinggi, ketika dikombinasikan dengan adanya kepercayaan terhadap inovasi yang tinggi, maka meningkatkan ide inovatif untuk perusahaan. Niu (2014) menjelaskan bahwa perilaku inovatif tidak hanya dinilai sebagai perilaku bawaan, tetapi dapat dipicu oleh kepuasan kerja. Berdasarkan beberapa hasil penelitian terdahulu yang dijabarkan, maka hipotesis keempat yang diajukan dalam penelitian ini adalah:

H4: Kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap *innovative work behavior* pekerja sektor ekonomi kreatif.

Deng *et al*. (2022) meneliti tentang kepuasan dari karyawan pada penggunaan teknologi baru, dimana dengan penggunaan teknologi ini dapat memecahkan permasalahan pada pekerjaan sehari-hari mereka. Sementara itu, Azeem & Kotey (2021) menemukan bahwa pengaturan kerja fleksibel dan cuti yang fleksibel mendorong *innovative work behavior* atau perilaku inovatif karyawan karena tersedia ruang yang diperlukan untuk penciptaan dan eksploitasi pengetahuan. Berdasarkan beberapa hasil penelitian terdahulu yang dijabarkan, maka hipotesis kelima yang diajukan dalam penelitian ini adalah:

H5: *Flexible working arrangements* berpengaruh positif terhadap *innovative work behavior* pekerja sektor ekonomi kreatif dengan mediasi kepuasan kerja.

Penelitian yang dilakukan oleh Theurer *et al*. (2018) pada eksperimen gabungan berdasarkan 9.440 penilaian yang diberikan pada 1.180 karyawan, ditemukan bahwa semua dimensi otonomi diantaranya kepuasan kerja, serta dimensi iklim psikologis seperti *supervisor support*, inovasi organisasi memberikan efek langsung dan signifikan terhadap *innovative work behavior*. Penelitian milik Su *et al*. (2019) menjelaskan adanya hubungan positif bahwa dengan adanya umpan balik yang diberikan oleh atasan sebagai salah satu bentuk dukungan terhadap pekerjanya, maka akan meningkatkan perilaku inovatif yang diharapkan oleh perusahaan. Hal ini terjadi karena adanya kepuasan kerja secara individu berbasis dukungan atasan. Berdasarkan beberapa hasil penelitian terdahulu yang dijabarkan, maka hipotesis keenam yang diajukan dalam penelitian ini adalah:

H6: *Supervisor support* berpengaruh positif terhadap *innovative work behavior* pekerja sektor ekonomi kreatif dengan mediasi kepuasan kerja.

P-ISSN 2089-1989
E-ISSN 2614-1523
Terakreditasi (SK No. 225/E/KPT/2022)

Identifikasi hubungan antara *job crafting*, *innovation work behavior* dan kepuasan kerja dilakukan oleh Ren *et al*. (2020) mengidentifikasi adanya hubungan positif antara *job crafting* dan kepuasan kerja, serta adanya hubungan positif dan signifikan antara *job crafting* dengan *innovation work behavior*. Temuan empiris dari studi Cheng & O-Yang (2018) terhadap 355 karyawan pada posisi di Taiwan juga mengidentifikasi hubungan positif antara *job crafting* dengan kepuasan kerja. Dengan demikian, dari beberapa penelitian terdahulu tersebut dipandang bahwa *job crafting* memungkinkan individu untuk memperoleh sumber daya dari rekan kerja sehingga menghasilkan perasaan diakui, yang dalam hal ini adalah meningkatkan kepuasan kerja. Berdasarkan beberapa hasil penelitian terdahulu yang dijabarkan, maka hipotesis ketujuh yang diajukan dalam penelitian ini adalah:

H7: *Job crafting* berpengaruh positif terhadap *innovative work behavior* pekerja sektor ekonomi kreatif dengan mediasi kepuasan kerja.

METODE PENELITIAN

Populasi merupakan kumpulan atau kelompok dari orang, peristiwa atau hal menarik lainnya yang diselidiki oleh peneliti serta membuat interpretasi atau inferensi atas hal tersebut berdasarkan jumlah sampel (Sekaran & Bougie, 2016). Populasi pada penelitian kuantitatif ini adalah pekerja pada sektor ekonomi kreatif di wilayah Indonesia, dengan jumlah tidak diketahui. Selanjutnya, pengambilan sampel menggunakan teknik *non-probability sampling* dengan *purposive sampling*. Mengacu pada argumen Hair *et al*. (2019) yang menjelaskan umumnya jumlah sampel minimal lima kali dari jumlah indikator yang akan dianalisis, dimana jumlah indikator adalah 58 buah, maka minimum sampel yang diperlukan yaitu 290 responden. Total kuesioner yang disebarkan berjumlah 367 buah, namun hanya 320 responden yang mengisi kuesioner sehingga jumlah ini masuk ke dalam kriteria sampel untuk penelitian ini.

Data primer untuk penelitian ini adalah hasil dari kuesioner yang diisi oleh responden, sementara data sekunder diperoleh dari buku, artikel, majalah dan sumber data sekunder lain (Sekaran & Bougie, 2016). Metode ini memungkinkan data kuantitatif dikumpulkan secara terstandarisasi sehingga data lebih konsisten secara internal dan koheren untuk analisis. Penelitian ini menggunakan 7-skala Likert karena dipandang memiliki derajat validitas dan reliabilitas yang lebih baik jika dibandingan dengan jumlah skala yang lebih kecil (Preston & Colman, 2000).

Beberapa langkah analisis yang dijalankan meliputi uji keterbacaan, *pre-test* dan *main-test*. Uji keterbacaan pada penelitian ini dilakukan sebelum pelaksanaan *pre-test* dengan membagikan kuesioner kepada 13 orang responden yang bekerja pada sektor ekonomi kreatif. Pada tahapan ini dilakukan perbaikan terhadap instrumen yang terdapat dalam kuesioner berdasarkan umpan balik yang diterima. *Pre-test* dilakukan dengan menyebarkan kuesioner pada 45 responden yang masuk dalam kriteria sampel penelitian, yaitu untuk melakukan uji validitas dan uji reliabilitas atas kuesioner menggunakan *software* IBM SPSS 27. Tahapan selanjutnya adalah *main-test* untuk memperoleh data penelitian melalui penyebaran kuesioner. Data yang telah dihimpun tersebut berikutnya menjalani analisis menggunakan program SEM dengan bantuan aplikasi LISREL.

HASIL ANALISIS

Langkah pertama yang dilakukan adalah melakukan uji validitas dan reliabilitas atas indikator-indikator yang digunakan. Berdasarkan Tabel 1 yang merangkum data olah untuk *first order* dan *second order*, diperoleh hasil bahwa seluruh indikator yang digunakan menunjukkan

P-ISSN 2089-1989
E-ISSN 2614-1523
Terakreditasi (SK No. 225/E/KPT/2022)

*standardized loading factor (*SLF) dengan nilai lebih besar dari 0,5 kecuali untuk tujuh indikator dengan angka di bawah 0,5. Mengacu kepada pendapat Hair *et al*. (2019), nilai *factor loadings* dengan rentang 0,30 sampai 0,40 dinilai masih dapat memenuhi nilai minimum untuk dapat menjadi acuan interpretasi struktur serta pertimbangan peneliti dalam penggunaan acuan penelitian sebelumnya dalam menyusun item kuesioner yang telah banyak digunakan dalam penelitian sejenis. Oleh karena itu, seluruh item dalam instrumen penelitian ini dinyatakan tetap digunakan untuk tahap pengujian selanjutnya karena memiliki angka indikator yang masih mendekati 0,5.

Selain melihat dari nilai SLF, pengujian validitas juga dengan melihat dari nilai *Average Variance Extracted* (AVE) dimana jika nilai AVE lebih besar dari 0,5 maka dapat dikatakan variabel laten mempunyai validitas konvergen yang baik. Berdasarkan hasil yang terangkum dalam Tabel 2 maka dapat diidentifikasi bahwa sebagian besar variabel laten mempunyai nilai AVE lebih besar dari 0,5. Di sisi lain, terdapat dua variabel yang mempunyai nilai AVE yang kurang dari 0,5 yaitu *job crafting* dan *innovative behavior*. Meskipun demikian, hal tersebut masih dapat diterima dengan pertimbangan pendapat dari Fornell & Larcker (1981) yang menyatakan bahwa nilai AVE kurang dari 0.5 masih dapat diterima dengan syarat nilai CR atau *Construct Reliability* menunjukkan nilai yang lebih dari 0.6. Berdasarkan nilai AVE dan CR yang disajikan pada Tabel 1, syarat yang diajukan tersebut dapat dipenuhi, dimana seluruh variabel diidentifikasi memiliki nilai *construct reliability* yang lebih besar dari 0,6 dan hal ini menujukkan setiap indikator mengukur variabel latennya masing-masing secara konsisten.

Langkah selanjutnya adalah melakukan analisis model struktural untuk mengidentifikasi hubungan antar variabel pada penelitian ini Menurut Hair *et al*., (2019), analisis pada model struktural dilakukan dengan melihat hasil dari nilai *Goodness of* Fit (GoF) dari model yang telah dibentuk. Hasil analisis model struktural pada model penelitian ini ditunjukkan pada Tabel 2, yaitu diperoleh nilai RMSEA sebesar 0,0065 sementara ambang batas nilai adalah lebih kecil dari 0,08, dan hasil pengukuran GoF lainnya menunjukkan hasil *good fit*.

Analisis Hubungan

Analisis hubungan ini berhubungan uji hipotesis. Suatu hipotesis dapat diterima apabila nilai *t-value* $\geq$ 1,96 dengan taraf nyata atau toleransi error sebesar 0,05; atau sebaliknya, hipotesis tidak diterima apabila *t-value* $\leq$ 1,96 (Wijanto, 2015). Hasil uji hipotesis untuk penelitian ini dirangkum dalam Tabel 3, dimana diidentifikasi bahwa nilai t-value untuk setiap jalur hubungan antara variabel independen dan variabel dependen adalah lebih besar dari 1,96. Dengan demikian dinyatakan bahwa pengaruh langsung dari masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen adalah signifikan, atau bahwa hipotesis pertama (H1), hipotesis kedua (H2), hipotesis ketiga (H3) dan hipotesis keempat (H4) dapat dibuktikan atau diterima kebenarannya.

Pengujian hipotesis selanjutnya dilakukan untuk melihat hubungan signifikansi tidak langsung antara variabel independen terhadap variabel dependen melalui variabel mediasi, dengan hasil yang ditunjukkan pada Tabel 4. Berdasarkan tabel tersebut diidentifikasi bahwa angka *t-value* untuk masing-masing jalur pengaruh tidak langsung adalah lebih besar dari 1,96. Dengan demikian dapat dinyatakan bahwa pengaruh tidak langsung dari masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen melalui variabel mediasi kepuasan kerja adalah signifikan, atau bahwa hipotesis kelima (H5), hipotesis keenam (H6), dan hipotesis ketujuh (H7) dapat dibuktikan atau diterima kebenarannya.

P-ISSN 2089-1989
E-ISSN 2614-1523
Terakreditasi (SK No. 225/E/KPT/2022)

Tabel 1. Nilai AVE dan CR

Variabel	Dimensi	AVE	CR
First Order			
Flexible Working Arrangements		0,51	0,92
Supervisor Support		0,67	0,95
Job Crafting		0,42	0,91
Job Satisfaction	*Co-worker*	0,82	0,93
	Supervision	0,55	0,82
	Reward	0,60	0,86
Innovative Work Behavior		0,49	0,92
Second Order			
Job Satisfaction		0,97	0,99

Sumber: Data primer (diolah), 2023.

Tabel 2. Hasil Uji Kecocokan Model Struktural

GoF	Cut-off Value	Hasil	Kesimpulan
RMSEA	≤ 0,08	0,065	Good Fit
GFI	> 0,90	0,97	Good Fit
AGFI	> 0,90	0,95	Good Fit
IFI	> 0,90	0,98	Good Fit
NFI	> 0,90	0,96	Good Fit
CFI	> 0,90	0,98	Good Fit

Sumber: Data primer (diolah), 2023.

Tabel 3. Hasil Uji Signifikansi Pengaruh Langsung

Variabel	*Standardized loading factor*	*t-value*	Kesimpulan
FWA → JS	0,34	5,11	Signifikan
SS → JS	0,40	5,48	Signifikan
JC → JS	0,38	6,07	Signifikan
FWA → IWB	0,14	4,53	Signifikan
SS → IWB	0,11	3,02	Signifikan
JC → IWB	0,15	4,56	Signifikan
JS → IWB	0,56	19,84	Signifikan

Sumber: Data primer (diolah), 2023.

Tabel 4. Hasil Uji Signifikansi Pengaruh Tidak Langsung

Variabel	*Standardized loading factor*	*t-value*	Kesimpulan
FWA → JS → IWB	0,19	4,91	Signifikan
SS → JS → IWB	0,22	5,13	Signifikan
JC → JS → IWB	0,21	5,65	Signifikan

Sumber: Data primer (diolah), 2023.

P-ISSN 2089-1989
E-ISSN 2614-1523
Terakreditasi (SK No. 225/E/KPT/2022)

Berdasarkan hasil uji signifikansi pengaruh langsung dan tidak langsung, diperoleh bahwa kepuasan kerja secara signifikan berperan penting sebagai variabel mediasi terhadap *innovative work behavior*. Hubungan langsung antara *flexible working arrangements*, *supervisor support* dan *job crafting* terhadap *innovative work behavior* menunjukkan pengaruh yang positif dan signifikan, begitu juga dengan hubungan tidak langsung yang melibatkan peran variabel mediator yaitu kepuasan kerja yang memiliki pengaruh positif dan signifikan. Atas hal tersebut, pengaruh *job satisfaction* dalam memediasi hubungan *flexible working arrangments*, *supervisor support* dan *job crafting* terhadap *innovative work behavior* bersifat parsial. Hasil uji ini juga menunjukkan variabel *supervisor support* mempunyai pengaruh yang paling tinggi untuk meningkatkan *innovative work behavior* melalui kepuasan kerja dimana angka SLF menunjukkan nilai 0,22.

Pembahasan

Penelitian ini menemukan bahwa implementasi *flexible working arrangements* dengan berbagai bentuk penerapan kerja fleksibel yaitu fleksibilitas tempat, fleksibilitas waktu dan fleksibilitas jam kerja, secara positif dan signifikan mempengaruhi kepuasan kerja dan *innovative behavior* pada pekerja sektor ekonomi kreatif yang bekerja di Indonesia. Hal ini menunjukkan dengan kebijakan *flexible working arrangements* yang diterapkan bisa mampu untuk meningkatkan kepuasan kerja dan perilaku inovatif dari pekerja ekonomi kreatif. Keberhasilan implementasi kebijakan kerja fleksibel ini menunjukkan bahwa berbagai bentuk fleksibilitas, baik dalam tempat kerja, waktu kerja, maupun jam kerja, memberikan dampak positif terhadap keseluruhan pengalaman kerja karyawan (Fadhila & Wicaksana, 2020).

Adanya kebebasan dalam menentukan lokasi dan waktu kerja memberikan kesempatan bagi karyawan untuk menyesuaikan kebutuhan pekerjaan mereka dengan kebutuhan pribadi, sehingga meningkatkan kepuasan kerja secara keseluruhan. Hasil penelitian milik Wheatley (2017) juga menunjukkan adanya dampak positif dari penggunaan sejumlah *flexible working arrangements*, termasuk bekerja dari rumah yang berdampak positif bagi laki-laki dan perempuan dalam hal kepuasan kerja dan waktu luang. Namun demikian, temuan penelitian menunjukkan adanya kesenjangan dalam aspek ketersediaan dan penggunaan *flexible working arrangements*, dan menyoroti sifat gender dari pekerjaan fleksibel. Waktu fleksibel, jenis pekerjaan yang paling umum di antara laki-laki, ditengarai memiliki efek positif karena memfasilitasi pengelolaan tanggung jawab rumah tangga sambil mempertahankan pekerjaan penuh waktu. Paruh waktu dan pekerjaan rumah juga berdampak positif, konsisten dengan laki-laki yang menggunakan PKWT dengan tingkat pilihan yang lebih besar. Perempuan lebih sering dibatasi dalam menggunakan layanan pekerja sosial, seringkali dengan mengurangi jam kerja. Akibatnya, PKWT memiliki dampak negatif bagi sebagian perempuan, baik terhadap pekerjaan (paruh waktu jika digunakan dalam jangka waktu yang lama, waktu fleksibel), waktu luang (bagi hasil, waktu fleksibel), dan kepuasan hidup (bagi hasil).

Fleksibilitas ini juga merangsang terciptanya lingkungan kerja yang mendukung inovasi, di mana karyawan merasa lebih termotivasi dan berinisiatif untuk menciptakan solusi kreatif, mengimplementasikan ide-ide baru, dan menjelajahi potensi inovatif mereka (Aziz-Ur-Rehman & Siddiqui, 2019). Dengan demikian, kebijakan *flexible working arrangements* yang terimplementasi dengan baik telah terbukti menjadi kunci utama dalam meningkatkan kepuasan kerja dan mendorong perilaku inovatif bagi pekerja di sektor ekonomi kreatif di Indonesia. Hasil penelitian ini selaras dengan temuan studi Susanto & Kramadibrata (2023) yang menunjukkan bahwa terdapat

P-ISSN 2089-1989
E-ISSN 2614-1523
Terakreditasi (SK No. 225/E/KPT/2022)

pengaruh secara simultan antara penerapan fleksibilitas kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan generasi milenial pada perusahaan start-up di DKI Jakarta.

Penelitian lainnya oleh Rahman *et al*. (2023) menunjukan pengaturan kerja yang fleksibel, dan kepuasan kerja memiliki korelasi positif yang signifikan terhadap kinerja wartawan, serta bahwa kepuasan kerja memediasi hubungan antara pengaturan kerja yang fleksibel dan kinerja jurnalis; namun kepuasan kerja tidak memediasi hubungan antara kepemimpinan transformasional dan kinerja wartawan. Penelitian serupa oleh Damayanti & Atmaja (2022) menunjukkan bahwa bekerja dari rumah dan *work-life balance* memberikan dampak positif terhadap kepuasan kerja, namun stres kerja dan hubungan karyawan tidak memberikan dampak positif terhadap kepuasan kerja. Lebih lanjut, penelitian ini mampu membuktikan bahwa *work-life balance telecommuting* dapat mempengaruhi kepuasan kerja, namun stres kerja tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja saat bekerja dari rumah. Dengan demikian, bekerja dari rumah merupakan sebuah terobosan baru dalam dunia kerja dan dapat meningkatkan kepuasan kerja.

Hasil kedua dari penelitian saat ini adalah membuktikan bahwa *supervisor support* atau dukungan atasan memiliki pengaruh langsung secara positif dan signifikan terhadap peningkatan kepuasan kerja dan *innovative behavior* dari pekerja ekonomi kreatif di wilayah Indonesia. Hasil ini menunjukkan adanya dukungan dari atasan yang memberikan bentuk pengawasan dan bantuan pemecahan masalah terhadap bawahannya dapat secara efektif meningkatkan kepuasan kerja dan perilaku inovatif dari para pekerja sektor ekonomi kreatif.

Dukungan yang diberikan oleh atasan tidak hanya mencakup aspek teknis atau tugas kerja saja, tetapi juga meliputi aspek dukungan emosional, pengakuan atas kinerja, dan kesempatan untuk berpartisipasi dalam pengambilan keputusan. Dengan adanya dukungan yang kuat dari atasan, karyawan di sektor ekonomi kreatif merasa lebih dihargai, didukung, dan terlibat secara aktif dalam lingkungan kerja mereka (Handayaningrum & Tanuwijaya, 2023). Hal ini memicu terciptanya rasa kepuasan terhadap pekerjaan mereka, yang pada gilirannya dapat meningkatkan motivasi untuk berinovasi dan berkontribusi secara kreatif dalam konteks pekerjaan mereka. Dengan demikian, pengakuan dan dukungan yang diberikan oleh atasan memiliki peran yang sangat penting dalam meningkatkan kepuasan kerja dan mendorong perilaku kerja yang inovatif di kalangan pekerja ekonomi kreatif di Indonesia.

Penelitian terdahulu milik Mishra *et al*. (2019) serta Darvishmotevali (2019) menunjukkan dukungan atasan ataupun sistem desentralisasi memiliki dampak positif terhadap perilaku inovatif karyawan. Peran moderasi dari dukungan supervisi juga diidentifikasi bersifat signifikan dalam membantu karyawan untuk mencapai tujuan inovatif organisasi. Adanya desentralisasi membuka peluang baru bagi organisasi dan meningkatkan perilaku inovatif di kalangan karyawan karena mereka memiliki tingkat kebebasan dalam pengambilan keputusan dan pengambilan risiko dalam organisasi secara lebih kreatif dan dapat berinisiatif untuk mencari cara-cara baru dan efisien dalam melakukan pekerjaan mereka.

Hasil penelitian yang ketiga yaitu mengidentifikasi *job crafting* terbukti memiliki pengaruh langsung yang positif dan signifikan terhadap peningkatan kepuasan kerja dan *innovative behavior*. Hasil ini menunjukkan kondisi pekerjaan yang menunjang pekerjanya untuk melakukan *crafting* pada pekerjaannya dapat meningkatkan kepuasan kerja dan meningkatkan perilaku inovatif yang dimiliki. Melalui *job crafting*, individu dapat menyesuaikan tugas-tugas mereka, mengidentifikasi kesempatan baru, atau menciptakan perubahan dalam lingkup pekerjaan mereka sesuai dengan preferensi, kekuatan, dan minat pribadi mereka (Wulansari & Radikun, 2021). Ketika pekerja

P-ISSN 2089-1989
E-ISSN 2614-1523
Terakreditasi (SK No. 225/E/KPT/2022)

memiliki kontrol yang lebih besar terhadap pekerjaan mereka, hal ini meningkatkan rasa kepuasan terhadap pekerjaan yang mereka lakukan.

Selain itu, *job crafting* juga memengaruhi perilaku inovatif karena memicu kemauan untuk mencari solusi baru, mengeksplorasi ide-ide kreatif, dan berinisiatif dalam melakukan perubahan yang bermanfaat bagi organisasi (Petrou *et al*., 2018). Hasil penelitian terdahulu milik Uen *et al*. (2021) serta Supriyanto *et al*. (2020) menunjukkan bahwa peran *job crafting* ataupun berbagi pengetahuan dapat memediasi dampak kepemimpinan spiritual terhadap perilaku kerja inovatif. Penelitian saat ini mengkonfirmasi pengaruh positif dari berbagi pengetahuan terhadap *job crafting*, serta mengindikasikan kedua faktor tersebut berperan penting bagi perilaku kerja inovatif. Dengan demikian, *job crafting* memiliki peran penting dalam meningkatkan kepuasan kerja dan mendorong perilaku kerja yang inovatif di antara individu di lingkungan kerja.

Hasil terakhir yang diperoleh dari penelitian ini adalah bahwa kepuasan kerja (*job satisfaction*) terbukti memiliki pengaruh langsung yang positif dan signifikan terhadap *innovative behavior* dari para pekerja, dan sekaligus mampu memediasi hubungan antara *flexible working arrangements*, *supervisor support* dan *job crafting* terhadap *innovative work behavior*. Kepuasan kerja yang tinggi mampu menjadi pemicu bagi individu untuk menunjukkan perilaku yang inovatif dalam lingkungan kerja (Utami *et al*., 2022), selain juga berperan sebagai mediator dalam hubungan antara *flexible working arrangements* (aturan kerja yang fleksibel), *supervisor support* (dukungan atasan), dan *job crafting* (penyesuaian pekerjaan) (Zito *et al*., 2019). Ketika merasa puas dengan pekerjaannya, pekerja cenderung lebih terbuka terhadap lingkungan kerja yang mendukung inovasi.

Flexible working arrangements yang memberikan kebebasan dalam mengatur waktu, tempat, dan jenis pekerjaan, serta dukungan yang diberikan oleh atasan, dapat meningkatkan kepuasan kerja (Kelliher & Anderson, 2008); sementara *job crafting*, yaitu kemampuan individu untuk mengubah atau menyesuaikan tugas-tugas kerja mereka, juga dapat meningkatkan kepuasan kerja. Ketika individu merasa puas dengan pekerjaan mereka, mereka lebih cenderung untuk menunjukkan perilaku inovatif (Park & Park, 2023). Dengan hasil yang diperoleh tersebut, maka dapat dinyatakan bahwa peran kepuasan kerja yang dimiliki para pekerja membuat pengaruh *flexible working arrangements*, *supervisor support* dan *job crafting* terhadap peningkatan atau timbulnya perilaku inovatif pekerja menjadi semakin lebih baik. Kepuasan kerja ini muncul dan meningkat ketika perusahaan mengupayakan ketiga dimensi yang dikandungnya, yaitu *co-worker*, *supervisor* dan *reward* dapat terpenuhi dan diterima dengan baik oleh pekerja.

SIMPULAN

Penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi pengaruh dari *flexible working arrangements, supervisor support* dan *job crafting* terhadap *innovative work behavior* dimediasi oleh kepuasan kerja pada pekerja sektor ekonomi kreatif di Indonesia. Hasil dari penelitian ini membuktikan *flexible working arrangements, supervisor support* dan *job crafting* mempunyai pengaruh positif untuk mendorong meningkatnya kepuasan kerja pada pekerja. Lebih lanjut, temuan penelitian ini juga menemukan adanya pengaruh langsung yang positif dan signifikan dari kepuasan kerja, *flexible working arrangements* serta *job crafting* terhadap peningkatan *innovative behavior* pada pekerja sektor ekonomi kreatif.

Berdasarkan hasil-hasil penelitian ini dapat diberikan saran bagi beberapa pihak yang dinilai berkepentingan. Pertama, pihak manajemen dan divisi sumber daya manusia dari perusahaan di sektor ekonomi kreatif dapat memperbaiki kebijakan dan praktik yang terkait dengan fleksibilitas

P-ISSN 2089-1989
E-ISSN 2614-1523
Terakreditasi (SK No. 225/E/KPT/2022)

kerja (*flexible working arrangements*) dan dukungan dari atasan (*supervisor support*); dimana mereka dapat mempertimbangkan strategi yang lebih baik dalam mendukung karyawan melakukan *job crafting* yang berpotensi untuk meningkatkan perilaku inovatif dalam organisasi. Kedua, hasil penelitian ini dapat menjadi panduan bagi pimpinan tim dan atasan langsung dalam menciptakan lingkungan kerja yang mendukung karyawan dalam menjalankan praktik-praktik seperti *flexible working arrangements* dan *job crafting*; dimana mereka dapat memperhatikan pentingnya peran supervisor support memfasilitasi perilaku inovatif pada tingkat individual di antara anggota tim.

Ketiga, karyawan dan individu yang berminat pada inovasi dapat memanfaatkan hasil penelitian ini sebagai referensi untuk memperluas praktik *flexible working arrangements* dan *job crafting* yang mendukung perilaku inovatif mereka, ataupun sebagai dasar untuk berdiskusi dengan atasan mengenai pentingnya dukungan dalam menciptakan lingkungan kerja yang mendukung inovasi. Keempat, perguruan tinggi dan institusi pendidikan yang berfokus pada sektor ekonomi kreatif dapat mempertimbangkan integrasi temuan dari penelitian ini dalam kurikulum mereka; sehingga hal ini dapat membantu para mahasiswa memahami pentingnya praktik *flexible working arrangements* dan *job crafting* terhadap peningkatan perilaku inovatif di lingkungan kerja nantinya.

REFERENSI

Altindag, E., & Siller, F. (2014). Effects of flexible working method on employee performance: An empirical study in Turkey. *Business and Economics Journal*, *5*(3), 1-7. https://doi.org/10.4172/2151-6219.1000104.

Azeem, M. M., & Kotey, B. (2021). Innovation in SMEs: The role of flexible work arrangements and market competition. *The International Journal of Human Resource Management*, *34*(1), 92–127. https://doi.org/10.1080/09585192.2021.1961162.

Aziz-Ur-Rehman, M., & Siddiqui, D. A. (2019). Relationship between flexible working arrangements and job satisfaction mediated by work-life balance: Evidence from public sector universities employees of Pakistan. *International Journal of Human Resource Studies*, *10*(1), 104-127. http://dx.doi.org/10.5296/ijhrs.v10i1.15875.

Bysted, R. (2013). Innovative employee behaviour: The moderating effects of mental involvement and job satisfaction on contextual variables. *European Journal of Innovation Management*, *16*(3), 268-284. https://doi.org/10.1108/EJIM-09-2011-0069.

Cheng, J. C., & O-Yang, Y. (2018). Hotel employee job crafting, burnout, and satisfaction: The moderating role of perceived organizational support. *International Journal of Hospitality Management*, *72*, 78–85. https://doi.org/10.1016/j.ijhm.2018.01.005.

Clarke, S., Probst, T. M., Guldenmund, F., & Passmore, J. (2015). The psychology of occupational safety and workplace health. *The Wiley Blackwell Handbook of the Psychology of Occupational Safety and Workplace Health*, 1–11. http://dx.doi.org/10.1002/9781118979013.ch1.

Damayanti, M. R., & Atmaja, D. R. (2022). Pengaruh work from home, work-life balance, stres kerja, dan employee relations terhadap kepuasan kerja pada pekerja yang sedang berkuliah. *Sinomika Journal: Publikasi Ilmiah Bidang Ekonomi Dan Akuntansi*, *1*(4), 783–808. https://doi.org/10.54443/sinomika.v1i4.424.

Darvishmotevali, M. (2019). Decentralization and innovative behavior: The moderating role of supervisor support. *International Journal of Organizational Leadership*, *8*(1), 31–45. http://dx.doi.org/10.33844/ijol.2019.60204.

Davidescu, A. A., Apostu, S.-A., Paul, A., & Casuneanu, I. (2020). Work flexibility, job satisfaction, and job performance among Romanian employees - Implications for sustainable human resource management. *Sustainability*, *12*(15), 6086. https://doi.org/10.1016/

P-ISSN 2089-1989
E-ISSN 2614-1523
Terakreditasi (SK No. 225/E/KPT/2022)

j.envres.2020.109330.

Deloitte. (2022). *Striving for balance, advocating for change*. The Deloitte Global 2022 Gen Z & Millennial Survey. https://www2.deloitte.com/content/dam/insights/articles/glob175227_global-millennial-and-gen-z-survey/Gen%20Z%20and%20Millennial%20Survey%202022_Final.pdf.

Deng, J., Liu, J., Yang, T., & Duan, C. (2022). Behavioural and economic impacts of end-user computing satisfaction: Innovative work behaviour and job performance of employees. *Computers in Human Behavior*, *136*(2022), 107367. https://doi.org/10.1016/j.chb.2022.107367.

Dousin, O., Wei, C. X., Balakrishnan, B. K. P. D., & Lee, M. C. C. (2021). Exploring the mediating role of flexible working hours in the relationship of supervisor support, job and life satisfaction: A study of female nurses in China. *Nursing Open*, *8*(6), 2962–2972. https://doi.org/10.1002/nop2.1008.

Fadhila, A. A., & Wicaksana, L. (2020). Sistematik review: Fleksibel working arrangement (FWA) sebagai paradigma baru asn di tengah pandemi Covid-19. *Spirit Publik: Jurnal Administrasi Publik*, *15*(2), 111–130. https://doi.org/10.20961/sp.v15i2.44542.

Fornell, C., & Larcker, D. F. (1981). Evaluating structural equation models with unobservable variables and measurement error. *Journal of Marketing Research*, *18*(1), 39–50. https://doi.org/10.1177/002224378101800104.

Griffin, W. L., & O'Reilly, S. Y. (1987). Is the continental Moho the crust-mantle boundary? *Geology*, *15*(3), 241–244. https://doi.org/10.1130/0091-7613.

Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B. J., & Anderson, R. E. (2019). *Multivariate data analysis* (*8th Edition*). Cengage.

Handayaningrum, C. P., & Tanuwijaya, J. (2023). Pengaruh job satisfaction terhadap organizational citizenship behavior, employee performance dengan organizational commitment sebagai variabel intervening. *Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi (MEA)*, *7*(3), 365–382. https://doi.org/10.31955/mea.v7i3.3365.

Huo, M.-L., & Jiang, Z. (2021). Trait conscientiousness, thriving at work, career satisfaction and job satisfaction: Can supervisor support make a difference? *Personality and Individual Differences*, *183*(2021), 111–116. https://doi.org/10.1016/j.paid.2021.111116.

Kelliher, C., & Anderson, D. (2008). For better or for worse? An analysis of how flexible working practices influence employees' perceptions of job quality. *The International Journal of Human Resource Management*, *19*(3), 419–431. https://doi.org/10.1080/0958519080 1895502.

Kemenparekraf. (2022). *Analisis data tenaga kerja ekonomi kreatif tahun 2018-2020*. Kementerian Pariwisata dan Ekonomi Kreatif.

Khan, M. M., Mubarik, M. S., Islam, T., Rehman, A., Ahmed, S. S., Khan, E., & Sohail, F. (2022). How servant leadership triggers innovative work behavior: exploring the sequential mediating role of psychological empowerment and job crafting. *European Journal of Innovation Management*, *25*(4), 1037–1055. https://doi.org/10.1108/EJIM-09-2020-0367.

Khlystova, O., Kalyuzhnova, Y., & Belitski, M. (2022). The impact of the Covid-19 pandemic on the creative industries: A literature review and future research agenda. *Journal of Business Research*, *139*, 1192–1210. https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2021.09.062.

Kreitner, R., & Kinicki, A. (2010). *Organizational behavior*. McGraw-Hill/Irwin.

Mishra, P., Bhatnagar, J., Gupta, R., & Wadsworth, S. M. (2019). How work–family enrichment influence innovative work behavior: Role of psychological capital and supervisory support. *Journal of Management & Organization*, *25*(1), 58–80. https://doi.org/10.1017/jmo.2017.23.

P-ISSN 2089-1989
E-ISSN 2614-1523
Terakreditasi (SK No. 225/E/KPT/2022)

Newman, C., Edwards, D., Martek, I., Lai, J., Thwala, W. D., & Rillie, I. (2021). Industry 4.0 deployment in the construction industry: a bibliometric literature review and UK-based case study. *Smart and Sustainable Built Environment*, *10*(4), 557–580. https://doi.org/10.1108/SASBE-02-2020-0016.

Niu, H.-J. (2014). Is innovation behavior congenital? Enhancing job satisfaction as a moderator. *Personnel Review*, *43*(2), 288–302. https://doi.org/10.1108/PR-12-2012-0200.

Ogbuanya, T. C., & Chukwuedo, S. O. (2017). Job crafting-satisfaction relationship in electrical/electronic technology education programme: Do work engagement and commitment matter? *Revista de Psicología Del Trabajo y de Las Organizaciones*, *33*(3), 165–173. https://doi.org/10.1016/j.rpto.2017.09.003.

Pan, J., Chiu, C.-Y., & Wu, K.-S. (2021). Leader-member exchange fosters nurses' job and life satisfaction: The mediating effect of job crafting. *Plos One*, *16*(4), e0250789. https://doi.org/10.1371/journal.pone.0250789.

Park, S., & Park, S. (2023). Contextual antecedents of job crafting: Review and future research agenda. *European Journal of Training and Development*, *47*(1/2), 141–165. https://doi.org/10.1108/EJTD-06-2021-0071.

Petrou, P., Demerouti, E., & Schaufeli, W. B. (2018). Crafting the change: The role of employee job crafting behaviors for successful organizational change. *Journal of Management*, *44*(5), 1766–1792. https://doi.org/10.1177/0149206315624961.

Preston, C. C., & Colman, A. M. (2000). Optimal number of response categories in rating scales: Reliability, validity, discriminating power, and respondent preferences. *Acta Psychologica*, *104*(1), 1–15. https://doi.org/10.1016/S0001-6918(99)00050-5.

Rahman, S., Wijayati, D. T., & Kistyanto, A. (2023). Does transformational leadership and flexible working arrangements affect journalist performance? The mediating role of job satisfaction. *Journal of Business and Management Review*, *4*(7), 524–544. https://doi.org/10.47153/jbmr47.7532023.

Ren, T., Cao, L., & Chin, T. (2020). Crafting jobs for occupational satisfaction and innovation among manufacturing workers facing the Covid-19 crisis. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, *17*(11), 1–12. https://doi.org/10.3390/ijerph17113953.

Sekaran, U., & Bougie, R. (2016). *Research methods for business: A skill building approach*. John Wiley & Sons.

Shaw, W. S., Main, C. J., Findley, P. A., Collie, A., Kristman, V. L., & Gross, D. P. (2020). Opening the workplace after Covid-19: What lessons can be learned from return-to-work research? *Journal of Occupational Rehabilitation*, *30*(3), 299–302. https://doi.org/10.1007/s10926-020-09908-9.

Su, W., Lin, X., & Ding, H. (2019). The influence of supervisor developmental feedback on employee innovative behavior: A moderated mediation model. *Frontiers in Psychology*, *10*(07), 1581. https://doi.org/10.3389/fpsyg.2019.01581.

Supriyanto, A. S., Sujianto, A. E., & Ekowati, V. M. (2020). Factors affecting innovative work behavior: Mediating role of knowledge sharing and job crafting. *The Journal of Asian Finance, Economics and Business*, *7*(11), 999–1007. https://doi.org/10.13106/jafeb.2020.vol7.no11.999.

Susanto, A. H., & Kramadibrata, B. (2023). Investigation on the effect of work flexibility policy on job satisfaction and performance of millennial generation employees in start-up companies in DKI Jakarta. *JISIP (Jurnal Ilmu Sosial Dan Pendidikan)*, *7*(4), 3544–3556. http://dx.doi.org/10.58258/jisip.v7i4.6160.

P-ISSN 2089-1989
E-ISSN 2614-1523
Terakreditasi (SK No. 225/E/KPT/2022)

Theurer, C. P., Tumasjan, A., & Welpe, I. M. (2018). Contextual work design and employee innovative work behavior: When does autonomy matter? *PloS One*, *13*(10), 1–35. https://doi.org/10.1371/journal.pone.0204089.

Uen, J.-F., Vandavasi, R. K. K., Lee, K., Yepuru, P., & Saini, V. (2021). Job crafting and psychological capital: a multi-level study of their effects on innovative work behaviour. *Team Performance Management: An International Journal*, *27*(1/2), 145–158. https://doi.org/10.1108/TPM-08-2020-0068.

Utami, H. F., Ukkas, I., Hamid, R. S., & Goso, G. (2022). Peran knowledge sharing dan digital competence dalam meningkatkan motivasi dan kinerja pengusaha muda: Kerangka kerja konseptual dan evaluasi empiris. *Jurnal Manajemen Strategi Dan Aplikasi Bisnis*, *5*(1), 167–184. https://doi.org/10.36407/jmsab.v5i1.576.

Wang, B., Liu, Y., Qian, J., & Parker, S. K. (2021). Achieving effective remote working during the Covid-19 pandemic: A work design perspective. *Applied Psychology*, *70*(1), 16–59. https://doi.org/10.1111/apps.12290.

Wheatley, D. (2017). Employee satisfaction and use of flexible working arrangements. *Work, Employment and Society*, *31*(4), 567–585. https://doi.org/10.1177/0950017016631447.

Wijanto, M. C. (2015). Sistem pendeteksi pengirim tweet dengan metode klasifikasi naive Bayes. *Jurnal Teknik Informatika Dan Sistem Informasi*, *1*(2), 112–132. https://doi.org/10.28932/jutisi.v1i2.584.

Wulansari, S., & Radikun, T. B. S. (2021). Peran job crafting pada pekerja sosial di Balai dan Loka Rehabilitasi Sosial selama masa pandemi Covid-19. *Sosio Informa: Kajian Permasalahan Sosial Dan Usaha Kesejahteraan Sosial*, *7*(1), 13–30. https://doi.org/10.33007/inf.v7i1.2634.

Xiang, Y. T., Yang, Y., Li, W., Zhang, L., Zhang, Q., Cheung, T., & Ng, C. H. (2020). Timely mental health care for the 2019 novel coronavirus outbreak is urgently needed. *The Lancet Psychiatry*, *7*(3), 228–229. https://doi.org/10.1016/S2215-0366(20)30046-8.

Yang, W., Hao, Q., & Song, H. (2020). Linking supervisor support to innovation implementation behavior via commitment: The moderating role of coworker support. *Journal of Managerial Psychology*, *35*(3), 129–141. https://doi.org/10.1108/JMP-04-2018-0171.

Zito, M., Colombo, L., Borgogni, L., Callea, A., Cenciotti, R., Ingusci, E., & Cortese, C. G. (2019). The nature of job crafting: Positive and negative relations with job satisfaction and work-family conflict. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, *16*(7), 1176. https://doi.org/10.3390/ijerph16071176.