



Peran *work passion* terhadap *innovative work behavior* dimoderasi *work-life integration* pada pekerja kreatif di jabodetabek

Jessica Aditya, Kiky Dwi Hapsari Saraswati

Program Studi Psikologi, Jurusan Psikologi, Universitas Tarumanagara, Jakarta, Indonesia

Abstract. *As the creative industry grows, innovative ideas are key to staying competitive. One form of innovation that's measurable is innovative work behavior. One of innovative work behavior's determinants is work passion. Work passion relates to work-life thoughts that occur when professional and personal lives are integrated, described by the variable work-life integration. Thus, this quantitative predictive correlational study aims to determine the role of work passion on innovative work behavior and to determine the role of work-life integration as a moderator. 200 creative industry workers who live in Jabodetabek and have worked for at least one year became participants. Results showed that both hypotheses were accepted. Work passion plays a role on innovative work behavior and work-life integration is proven to act as a moderator with a debilitating effect. Results also showed high levels of innovative work behavior, work passion, and work-life integration in participants. Further analysis found that both dimensions of work passion had a positive relationship with innovative work behavior.*

Keywords: *Creative Industry Workers; Innovative Work Behavior; Work-Life Integration; Work Passion.*

Abstrak. *Dengan berkembangnya industri kreatif, ide inovatif menjadi kunci untuk dapat tetap bersaing. Bentuk inovasi yang bisa diukur salah satunya adalah perilaku kerja inovatif. Salah satu determinan dari perilaku kerja inovatif adalah gairah kerja. Gairah kerja berhubungan dengan pikiran kehidupan-kerja yang terjadi saat kehidupan profesional dan pribadi terintegrasi, digambarkan dengan variabel integrasi kehidupan-kerja. Dengan demikian, penelitian kuantitatif prediktif korelasional ini bertujuan untuk mengetahui peran gairah kerja terhadap perilaku kerja inovatif dan mengetahui peran integrasi kehidupan-kerja sebagai moderator. 200 pekerja industri kreatif yang berdomisili di Jabodetabek dan sudah bekerja selama minimal satu tahun menjadi partisipan. Hasil menunjukkan kedua hipotesis terbukti diterima. Gairah kerja berperan terhadap perilaku kerja inovatif dan integrasi kehidupan-kerja terbukti berperan sebagai moderator dengan efek melemahkan. Hasil juga menunjukkan rerata perilaku kerja inovatif, gairah kerja, dan integrasi kehidupan-kerja tinggi pada partisipan. Analisis lanjutan menunjukkan bahwa kedua dimensi dari gairah kerja memiliki hubungan yang positif terhadap perilaku kerja inovatif.*

Katakunci: *Pekerja Industri Kreatif; Perilaku Kerja Inovatif; Integrasi Kehidupan-Kerja; Gairah Kerja.*

Cronicle of Article :Received (18-09-2023); Revised (19-12-2023); Accepted (03-01-2024) and Published (23-01-2024)

©2023 Jurnal Inspirasi Bisnis dan Manajemen Lembaga Penelitian Universitas Swadaya Gunung Jati

Profile and corresponding author: Jessica Aditya adalah mahasiswa Program Studi Psikologi Fakultas Psikologi Universitas Tarumanagara dan Kiky Dwi Hapsari Saraswati¹ adalah dosen Program Studi Psikologi Fakultas Psikologi Universitas Tarumanagara. *Corresponding Author:* kikys@fpsi.untar.ac.id

How to cite this article : Aditya, J., & Saraswati, K. D. H. (2023). Peran work passion terhadap innovative work behavior dimoderasi work-life integration pada pekerja kreatif di jabodetabek. *Jurnal Inspirasi Bisnis Dan Manajemen*, 7(2), 163–178

Available at: <http://jurnal.unswagati.ac.id/index.php/jibm>

PENDAHULUAN

Dewasa ini, industri bukan hanya berfokus pada industri manufaktur yang memproses bahan mentah menjadi barang jadi saja, tetapi sudah mulai merambah ke industri jasa, terutama industri kreatif yang terus bertumbuh. Apabila dikelola dengan baik, industri kreatif dapat mendukung kemajuan sosial-ekonomi sambil secara bersamaan berkontribusi dalam pengembangan manusia yang berkelanjutan (*sustainable*) (Palanivel, 2019). Faktanya, industri kreatif sudah berkontribusi sebanyak Rp 1.211 triliun pada Produk Domestik Bruto (PDB) Nasional di tahun 2020. Angka ini merupakan peningkatan sebanyak 21,1% dari tahun 2017 (Kemenparekraf atau Baparekraf Republik Indonesia, 2021).

Walaupun sangat potensial, industri ini juga tergolong memiliki persaingan yang sangat ketat, ditambah lagi dengan perkembangan teknologi yang pesat di era digital ini. Oleh karena itu, pekerja di industri kreatif harus mengedepankan ide-ide yang lebih kreatif dan inovatif karena merupakan salah satu kunci utama untuk dapat tetap bersaing. Penelitian oleh Husin, Hidayah, dan Mukmin (2021) juga mendukung dengan menemukan bahwa industri kreatif berhubungan dengan inovasi, serta berkontribusi terhadap perkembangan ekonomi.

Menurut Kementerian Pariwisata dan Ekonomi Kreatif (Kemenparekraf) atau Badan Pariwisata dan Ekonomi Kreatif (Baparekraf) Republik Indonesia (2023), industri kreatif sendiri memiliki 17 subsektor, yaitu (a) perkembangan permainan; (b) kriya; (c) desain interior; (d) musik; (e) seni rupa; (f) desain produk; (g) fesyen; (h) kuliner; (i) film, animasi, dan video; (j) fotografi; (k) desain komunikasi visual; (l) televisi dan radio; (m) arsitektur; (n) periklanan; (o) seni pertunjukan; (p) penerbitan; dan (q) aplikasi. Sebagai industri yang menuntut kreativitas dan secara lebih lanjut mengimplementasikan

hal tersebut pada pekerjaan, *innovative work behavior* menjadi salah satu *output* yang diharapkan. *Innovative work behavior* sendiri didefinisikan sebagai perilaku individu yang tujuannya adalah untuk mencapai inisiasi dan pengenalan yang disengaja dari ide, proses, produk, atau prosedur yang baru dan berguna dalam organisasi, kelompok, atau peran kerja (De Jong & Den Hartog, 2010). Secara lebih singkat, *innovative work behavior* adalah perilaku kompleks karyawan yang menciptakan, memperkenalkan, dan mengimplementasikan ide-ide inovatif (AlEsa & Durugbo, 2021). Berbeda dengan kreativitas, *innovative work behavior* diharapkan secara eksplisit untuk dapat memberikan manfaat yang dapat diterapkan dan dapat menghasilkan *output* yang inovatif.

Selanjutnya, *innovative work behavior* dibuktikan pada studi-studi sebelumnya menjadi salah satu faktor yang cukup penting supaya organisasi bisa tetap bersaing dan beradaptasi dengan berbagai situasi. *Innovative work behavior* banyak diasosiasikan secara positif dengan kepuasan kerja, performa kerja, mampu menciptakan performa bisnis yang sukses, dan lain-lain (Hussain, Hanifah, Vafaei-Zadeh, & Halim, 2023; Muhamad, Bakti, Febriyantoro, Kraugusteeliana, & Ausat, 2023; Rosdaniati & Muafi, 2021). Selain itu, *innovative work behavior* juga dibuktikan memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap performa karyawan (Sanusi & Dibyantoro, 2022). Dengan kata lain, apabila *innovative work behavior* dari seorang pekerja atau karyawan itu kurang, maka performa dari pekerja tersebut juga tidak akan maksimal. Performa karyawan yang menurun kemudian memiliki efek domino terhadap performa dari organisasi secara keseluruhan atau bahkan berpotensi memengaruhi performa dari karyawan lainnya juga.

Lebih lanjut, salah satu anteseden dari *innovative work behavior* adalah *work passion*. *Work passion* sendiri dapat didefinisikan sebagai kondisi di saat seseorang menyukai, sangat menghargai, dan memberikan waktu dan energi untuk melakukan suatu aktivitas (Vallerand et al., 2003). Penelitian oleh Quang et al. (2022) menemukan bahwa *work passion* berpengaruh secara positif terhadap *innovative work behavior* karyawan ($\beta = 0.28$). Saat pekerja memilih pekerjaan yang sesuai dengan *passion*, mereka akan bersedia untuk bekerja dengan lebih antusias, tanpa paksaan, dan menghabiskan lebih banyak waktu dalam pekerjaan sehingga dapat mempromosikan *innovative work behavior*. Hal ini juga didukung oleh penelitian oleh Shi (2012) yang menemukan bahwa karyawan dengan *harmonious passion* terhadap pekerjaannya memiliki perilaku yang lebih inovatif saat bekerja ($\beta = 0.46$) karena lebih cenderung termotivasi secara instrinsik untuk terlibat dalam perilaku kerja yang inovatif. Sebaliknya, karyawan dengan *obsessive passion* terhadap pekerjaannya memiliki perilaku yang lebih tidak inovatif saat bekerja ($\beta = -0.28$).

Namun, studi lain yang dilakukan oleh Chang et al. (2019) menunjukkan hubungan yang positif antara *harmonious passion* terhadap *innovative work behavior* ($\beta = 0.168$) dan positif juga antara *obsessive passion* dengan *innovative work behavior* ($\beta = 0.135$). Hal tersebut menunjukkan bahwa *harmonious passion* yang tinggi dapat meningkatkan *innovative work behavior*, sedangkan *obsessive passion* terhadap *innovative work behavior* memiliki hasil yang inkonsisten. Selain itu, hubungan-hubungan tersebut juga tergolong kurang kuat. Apabila hubungan antara variabel bebas dan terikat itu tidak konsisten atau lemah, dibutuhkan variabel lain untuk dapat memperkuat hubungannya yang disebut sebagai variabel moderator (Baron & Kenny, 1986; Frazier, Tix, & Barron, 2004).

Selanjutnya, *work passion* juga dikatakan oleh Thorgren et al. (2013) berhubungan secara signifikan dengan *work-life thoughts* yang bisa terjadi saat domain kehidupan pribadi dan profesional seseorang mengalami integrasi. Integrasi tersebut digambarkan oleh variabel *work-life integration*. Berbeda dari *work-life balance* yang memisahkan antara domain *work* dan *life*, *work-life integration* mengintegrasikan kedua entitas tersebut. Dengan bercampurnya kehidupan pribadi dan profesional seseorang, percampuran emosi, perilaku, perasaan, atau sikap seseorang dari masing-masing domain itu tidak bisa dihindari. Hal ini dapat dijelaskan dengan teori *spillover* dari Staines (1980). Menurut teori tersebut, emosi, perilaku, perasaan, atau sikap seseorang dari suatu domain bisa meluap ke domain lainnya. Luapan tersebut dapat memberikan efek yang positif (domain saling mendukung) atau negatif (memicu konflik antara kedua domain).

Selain itu, individu juga sudah tidak bisa memisahkan kedua domain tersebut lagi karena berkembangnya teknologi dan pekerjaan yang semakin menuntut (Samtharam & Baskaran, 2023). Pada kenyataannya, sebagian besar waktu, 24 jam dalam satu hari dirasa tidak cukup untuk memenuhi semua kewajiban baik dalam konteks pekerjaan profesional, maupun non profesional. Teknologi yang terus berkembang saat ini kemudian digunakan untuk membantu pekerja memenuhi kewajiban-kewajiban tersebut. Dengan demikian, mendukung meleburnya kehidupan profesional dan personal seseorang.

Percampuran antara kedua domain atau *work-life integration* memungkinkan seseorang untuk memiliki tingkat fleksibilitas yang lebih tinggi. Hal ini cukup relevan pada pekerja di industri kreatif. Pekerjaan tidak jarang dibawa pulang atau dilemburkan dengan pertimbangan waktu tenggat yang biasanya cukup mendesak. Selain itu, 60.5% dari

pekerja media dan industri kreatif di Indonesia juga dilaporkan memiliki pekerjaan sampingan yang berpotensi menggunakan waktu personal ataupun saat mengerjakan pekerjaan utama (Liem, Prasetya, Roshita, & Irooth, 2021).

Lebih jauh lagi, fleksibilitas dalam bekerja penting khususnya untuk pekerja industri kreatif. Salah satunya adalah karena ide atau inspirasi biasanya lebih mudah ditemukan saat berada di lingkungan baru atau berbeda dari biasanya dibandingkan dengan tempat kerja yang selalu sama seperti pengaturan kantor tradisional. Hal ini didukung oleh penelitian dari Schubert (2021) yang menemukan bahwa kreativitas dapat ditingkatkan dengan kebaruan (*novelty*) yang optimal (tidak terlalu ekstrim). Selain itu, inspirasi tidak hanya datang di jam-jam tertentu yang sudah dijadwalkan saja seperti jadwal kerja tradisional dari jam sembilan pagi sampai lima sore. Dengan jam kerja yang fleksibel, pekerja dapat melakukan pekerjaannya pada waktu produktif mereka masing-masing sehingga hasil diharapkan menjadi lebih maksimal. Selanjutnya, fleksibilitas dalam bekerja dilaporkan berhubungan positif dengan *well-being* yang terkait dengan pekerjaan (Ray & Pana-Cryan, 2021). Level *well-being* yang tinggi kemudian diasosiasikan dengan kreativitas setelah dimediasi oleh afek positif (Fiori, Fischer, & Barabasch, 2022).

Penelitian oleh Yasir & Majid (2019) dan Al Darmaki dan Omar (2020) menyatakan bahwa integrasi atau *blending* dan fleksibilitas antara kedua batasan domain dapat meningkatkan perilaku inovatif karyawan. Selain itu, Baron dan Kenny (1986) mengatakan bahwa variabel moderator sebaiknya tidak berkorelasi dengan variabel bebas dan terikat supaya dapat memberikan interpretasi interaksi yang lebih jelas. Hal-hal di atas mendukung potensi *work-life integration* sebagai

moderator antara *work passion* dan *innovative work behavior*.

Penelitian mengenai anteseden dari *innovative work behavior* oleh Sulistiawan et al. (2017) menggunakan sampel dari beberapa latar belakang seperti industri kreatif, manufaktur, *sales* dan pemasaran, *human resource*, dan *general affairs*. Dalam penelitiannya, penulis tersebut menyarankan untuk melakukan penelitian yang melibatkan sampel dari industri dimana kreativitas sangat dituntut, yaitu industri kreatif saja. Selanjutnya, studi sebelumnya seperti yang dilakukan oleh Shi (2012), Chang et al. (2019), dan Quang et al. (2022) diteliti pada karyawan yang bekerja di bidang R&D, manajemen komprehensif, produksi, dan lain-lain. Berbeda dengan penelitian-penelitian tersebut, studi ini lebih memfokuskan pada pekerja di industri kreatif yang belum secara spesifik diteliti.

Lalu, memahami hubungan antara *work passion*, *innovative work behavior*, dan lebih lanjut mengenai *work-life integration* sebagai moderator menjadi semakin penting karena sistem kerja yang berubah-ubah. Terutama karena sistem kerja *remote*, *hybrid*, *work from anywhere* (WFA), *flexible working arrangement* (FWA), dan sebagainya semakin populer saat ini dalam dunia pekerjaan. Dengan mempelajari anteseden dari *innovative work behavior*, organisasi diharapkan dapat mengidentifikasi strategi untuk meningkatkan perilaku inovasi karyawan yang kemudian mengarah pada peningkatan kinerja organisasi secara keseluruhan. Dengan demikian, penelitian ini bertujuan untuk mengetahui peran dari *work passion* terhadap *innovative work behavior* pada pekerja industri kreatif di Jabodetabek. Lalu, juga untuk mengetahui peran *work-life integration* sebagai variabel yang dapat memoderasi *work passion* dan *innovative work behavior* pada pekerja industri kreatif di Jabodetabek.

KAJIAN LITERATUR

Innovative Work Behavior

Innovative work behavior adalah perilaku seseorang yang tujuannya adalah untuk mencapai inisiasi dan pengenalan ide, prosedur, produk, atau proses yang baru dan berguna dalam peran kerja, kelompok, atau organisasi (De Jong & Den Hartog, 2010). De Jong dan Den Hartog (2010) juga mengatakan bahwa *innovative work behavior* tidak berhenti pada penciptaan ide kreatif saja, tetapi dilanjutkan dengan perilaku yang diperlukan untuk mengimplementasikan ide-ide tersebut demi meningkatnya kinerja pribadi dan/atau bisnis.

Definisi tersebut kemudian diperjelas pada penelitian-penelitian setelahnya. Hammond et al. (2011) menyebutkan *innovative work behavior* dapat ditafsirkan sebagai proses yang mencakup pembentukan ide (kreativitas) yang disertai penerapan ide tersebut dalam konteks kerja. Sulistiawan et al. (2017) menyebutkan bahwa *innovative work behavior* adalah perilaku yang mengkonstruksi ide baru beserta implementasinya. AlEssa dan Durugbo (2021) juga mendukung dengan mengatakan bahwa *innovative work behavior* adalah perilaku kompleks karyawan untuk menciptakan, kemudian memperkenalkan, dan lebih lanjut mengimplementasikan ide-ide yang inovatif.

Innovative work behavior terdiri dari empat dimensi, yaitu (1) *idea exploration*, (2) *idea generation*, (3) *idea championing*, dan (4) *idea implementation* (De Jong & Den Hartog, 2010). Dimensi pertama, *idea exploration* mengukur mengenai upaya seseorang untuk menemukan cara atau ide baru untuk mengembangkan suatu produk, jasa, atau proses kerja. Dimensi kedua, *idea generation*, yaitu membuat sebuah konsep untuk meningkatkan kinerja dan memecahkan masalah dengan cara menggabungkan atau mengatur kembali

informasi atau konsep yang sudah ada. Dimensi selanjutnya adalah *idea championing*, yaitu mencari dukungan dengan cara menawarkan ide. Dimensi yang terakhir adalah *idea implementation*, yaitu menerapkan ide tersebut dalam pekerjaan sehari-hari.

Work Passion

Work passion menurut Vallerand et al. (2003) merupakan kondisi di saat seseorang menyukai, sangat menghargai, dan memberikan waktu serta energi untuk melakukan suatu aktivitas. Jadi, untuk seseorang dapat dikatakan *passionate* terhadap pekerjaannya, pekerjaan tersebut harus signifikan dalam hidupnya, sesuatu yang mereka sukai, dan banyak waktu dihabiskan untuk terlibat dalam pekerjaan tersebut. Lebih lagi, suatu aktivitas dapat menjadi *passion* seseorang saat terinternalisasi dan menjadi fitur sentral dari identitas untuk kemudian mendefinisikan jati diri individu.

Selanjutnya, *work passion* didefinisikan oleh Permarupan et al. (2013) sebagai keadaan *well-being* yang *persistent*, positif secara emosional, dan bermakna dari penilaian afektif dan kognitif berulang mengenai berbagai pekerjaan dan situasi organisasi yang menghasilkan intensi dan perilaku yang konsisten dan konstruktif. Menurut model *passion* dualistik dari Vallerand et al. (2003), dimensi *work passion* dapat dibagi menjadi dua: *harmonious passion* dan *obsessive passion*. *Harmonious passion* terbentuk saat seseorang dapat menginternalisasi sebuah aktivitas secara mandiri sehingga keterlibatan dalam aktivitas dimotivasi secara intrinsik dan umumnya seimbang dengan aktivitas hidup lainnya. Sedangkan, *obsessive passion* terbentuk saat aktivitas diinternalisasi secara terkontrol sehingga ditandai dengan perasaan tertekan untuk terlibat dalam aktivitas dan pekerjaan berpotensi bermasalah dengan bagian lain dari kehidupan.

Work-Life Integration

Work-life integration merupakan percampuran antara kewajiban dalam kehidupan pribadi dan profesional seseorang (Fallon-O'Leary, 2021). Dalam *work-life integration*, batas antara tuntutan dari kedua batas kehidupan diintegrasikan berdasarkan preferensi pribadi dan kondisi lingkungan individu (Wepfer et al., 2018). Integrasi tersebut kemudian dapat dibagi menjadi dua arah, yaitu dari kehidupan pribadi ke kehidupan profesional dan dari kehidupan profesional menuju kehidupan pribadi. *Work-life integration* menyangkut tiga aspek utama, yaitu aspek fisik, psikologis, dan perilaku (Allen, Cho, & Meier, 2014). Aspek fisik menyangkut di mana dan waktu untuk mengerjakan tugas-tugas dari salah satu domain. Selanjutnya, aspek psikologis menyangkut pikiran dan emosi dari individu saat terlibat dalam domain saat ini. Lalu, aspek perilaku menyangkut pola perilaku sosial individu saat terlibat dalam domain tertentu.

Dimensi dari *work-life integration* terbagi menjadi dua menurut alat ukur *Work-Life Boundary Enactment Scale* yang dikemukakan oleh Wepfer et al. (2018), yaitu *work to life segmentation/integration* dan *life to work segmentation/integration*. Dimensi pertama mengukur mengenai seberapa banyak hal-hal yang berhubungan dengan pekerjaan dibawa ke dalam kehidupan personal seseorang. Sedangkan, dimensi kedua mengukur mengenai seberapa banyak hal-hal yang berhubungan dengan kehidupan pribadi seseorang dibawa ke dalam kehidupan profesionalnya.

METODE PENELITIAN

Desain Penelitian

Penelitian menggunakan pendekatan deduktif dan strategi prediktif korelasional untuk mencoba menjelaskan hubungan antara variabel *work passion* dan *innovative work behavior*, serta menjelaskan peran *work-life integration* sebagai moderator secara kuantitatif. Selain itu, studi menggunakan teknik penelitian *across-case* dengan waktu pengambilan data yang dilakukan secara *cross-sectional*.

Populasi dan Sampel

Populasi pada penelitian ini adalah individu yang bekerja di industri kreatif, berdomisili di wilayah Jabodetabek, dan sudah bekerja minimal selama satu tahun terakhir dalam industri kreatif. Jumlah data yang digunakan pada penelitian ini adalah 200 partisipan. Teknik pengambilan data menggunakan *convenience sampling* yang termasuk dalam *non-probability sampling* karena jumlah pekerja yang berada di industri kreatif tidak terhitung secara jelas.

Seperti yang ditampilkan pada tabel 1 di bawah, data demografis partisipan terdiri dari usia, jenis kelamin, pengaturan jam kerja, sistem kerja, bidang industri kreatif, dan status pekerjaan. Mayoritas dari partisipan adalah dari 13-27 tahun (generasi Z; 73,5%), berjenis kelamin laki-laki (52%), dengan pengaturan jam kerja yang fleksibel (55,5%), menjalankan sistem kerja *work from office* (WFO) (38%), bekerja pada bidang desain komunikasi visual (20%), dan merupakan pekerja penuh waktu (58%).

Tabel 1. Data Demografis

		N = 200	Persentase
Usia	43-62 tahun (Gen X)	2	1%
	28-42 tahun (Gen Y)	53	26,5%
	13-27 tahun (Gen Z)	145	72,5%
Jenis kelamin	Laki-laki	104	52%
	Perempuan	96	48%
Pengaturan jam kerja	Tetap	89	44,5%
	Fleksibel	111	55,5%
Sistem kerja	WFO (<i>work from office</i>)	76	38%
	WFA (<i>work from anywhere</i>)	58	29%
	Paduan keduanya	66	33%
Bidang industri kreatif	Perkembangan permainan	5	2,5%
	Kriya	2	1%
	Desain interior	25	12,5%
	Musik	6	3%
	Seni rupa	3	1,5%
	Desain produk	5	2,5%
	Fesyen	7	3,5%
	Kuliner	4	2%
	Film, animasi, dan video	26	13%
	Fotografi	14	7%
	Desain komunikasi visual	40	20%
	Televisi dan radio	4	2%
	Arsitektur	20	10%
	Periklanan	21	10,5%
	Seni pertunjukan	5	2,5%
Penerbitan	2	1%	
Aplikasi	11	5,5%	
Status pekerjaan	Penuh waktu	116	58%
	Kontrak	29	14,5%
	Pekerja lepas/paruh waktu	55	27,5%

Sumber: Data Primer Diolah, 2023

Pengumpulan Data

Pengumpulan data dilakukan menggunakan kuesioner berdasarkan alat ukur variabel masing-masing. *Innovative work behavior* diukur menggunakan *Innovative Work Behavior Scale* dari De Jong dan Den Hartog (2010) dengan reliabilitas Cronbach Alpha 0,818. *Work passion* diukur menggunakan *Passion*

Scale dari Vallerand et al. (2003) dengan reliabilitas 0,864. *Work-life integration* diukur menggunakan *Work-Life Boundary Enactment Scale* dari Wepfer et al. (2018) dengan reliabilitas 0.744.

Analisis Data

Data dianalisis menggunakan perangkat lunak SPSS versi 25.0 dengan uji regresi linear dan analisis regresi moderasi.

menjadi 5 bagian dari sangat rendah sampai sangat tinggi berdasarkan rerata hipotetik sesuai dengan jumlah pilihan dari masing-masing alat ukur. Rerata hipotetik dapat ditemukan dengan cara menghitung rerata dari skala dan standar deviasi.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pada tabel 2 dan 3 di bawah, disertakan kategorisasi yang dibagi

Tabel 2. Kategorisasi Rerata Hipotetik untuk Alat Ukur dengan Skala Likert 1-5
(untuk alat ukur variabel *innovative work behavior*)

Rerata Hipotetik	Kategori
$X \leq 1,50$	Sangat rendah
$1,50 < X \leq 2,17$	Rendah
$2,17 < X \leq 2,83$	Sedang
$2,83 < X \leq 3,50$	Tinggi
$3,50 < X$	Sangat tinggi

Sumber: Data Primer Diolah, 2023

Tabel 3. Kategorisasi Rerata Hipotetik untuk Alat Ukur dengan Skala Likert 1-7
(untuk alat ukur variabel *work passion* dan *work-life integration*)

Rerata Hipotetik	Kategori
$X \leq 2.00$	Sangat rendah
$2.00 < X \leq 3.00$	Rendah
$3.00 < X \leq 4.00$	Sedang
$4.00 < X \leq 5.00$	Tinggi
$X < 5.00$	Sangat tinggi

Sumber: Data Primer Diolah, 2023

Tabel 4 di bawah menunjukkan bahwa level *innovative work behavior* pekerja industri kreatif di Jabodetabek berada pada kategori sangat tinggi (M = 3,70). Apabila data deskriptif dilihat per dimensi, masing-masing dimensi dari *innovative work behavior* juga berada pada kategori sangat tinggi yang berarti pekerja industri kreatif di Jabodetabek memiliki frekuensi yang sangat tinggi dalam melakukan perilaku-perilaku yang inovatif. Hal ini sejalan dengan industri kreatif yang dikatakan merupakan sumber utama dari ide inovatif (Majdúchová & Barteková, 2020).

Berikutnya, *work passion* pekerja industri kreatif di Jabodetabek berada pada kategori tinggi (M = 4,88). Lalu, apabila dilihat dari dimensi *work passion*, *harmonious passion* tergolong dalam kategori sangat tinggi, sedangkan *obsessive passion* pada kategori tinggi. Artinya, pekerja industri kreatif di Jabodetabek sangat bergairah terhadap pekerjaan mereka dan lebih pada gairah yang harmonis dibandingkan dengan obsesif. Pekerja industri kreatif sering dianggap sebagai pekerjaan yang sulit dikelola dan diukur karena melanggar batasan hari kerja dan menghasilkan hasil (*output*) yang sulit diukur (Pitts, 2022). Dengan demikian,

tidak heran apabila pekerja yang memilih industri kreatif dan bertahan pada industri tersebut memiliki *passion* yang tinggi terhadap pekerjaannya.

Selain itu, *work-life integration* pada pekerja industri kreatif di Jabodetabek berada pada kategori tinggi juga (M = 4,37). Apabila dilihat dari dimensi *work-life integration*, dimensi *work to life* termasuk dalam kategori tinggi, sedangkan dimensi *life to work* termasuk dalam kategori sedang. Hal tersebut berarti pekerja industri kreatif di Jabodetabek lebih sering membawa pekerjaan dari kehidupan profesional ke kehidupan pribadi, dibandingkan dengan sebaliknya. Para pekerja industri kreatif harus berhati-hati dalam hal ini karena ketidakseimbangan kehidupan-kerja mengarah pada keterikatan kerja yang rendah (Chan, Zamralita, & Markus, 2020). Keterikatan kerja yang rendah kemudian dapat menurunkan kinerja kerja (Saraswati

& Pertiwi, 2020). Lebih lanjut, dimensi *work to life* yang lebih tinggi dari dimensi *life to work* sesuai dengan penelitian oleh Aditya et al. (2023) yang juga menemukan bahwa segmentasi *work to life* lebih tinggi dari segmentasi *life to work*. Dewasa ini, tuntutan dan sumber daya dalam berbagai domain kehidupan saling berhubungan dan kita diharuskan untuk mengatur hal tersebut secara terus menerus, tidak terkecuali pada domain antara kehidupan profesional dan pribadi seseorang (Bakker, Demerouti, & Sanz-Vergel, 2023). Hal ini terutama didukung oleh adanya pandemi Covid-19 yang menyebabkan maraknya *work from home* dan karakteristik industri kreatif yang dekat dengan lembur, serta tempat pengerjaan yang relatif fleksibel. Akibatnya, tidak jarang pekerjaan mulai mencampuri kehidupan pribadi dan sumber daya dari kehidupan pribadi digunakan untuk menanggulangi dampak dari tuntutan pekerjaan (Bakker et al., 2023).

Tabel 4. Statistik Deskriptif

	N	Rerata	Min	Maks	Kategori
<i>Innovative work behavior</i>	200	3,70	2.00	5.00	Sangat tinggi
<i>Idea exploration</i>	200	3,85	2.00	5.00	Sangat tinggi
<i>Idea generation</i>	200	3,67	1.00	5.00	Sangat tinggi
<i>Idea championing</i>	200	3,60	1.00	5.00	Sangat tinggi
<i>Idea implementation</i>	200	3,69	2.00	5.00	Sangat tinggi
<i>Work passion</i>	200	4,88	2.36	7.00	Tinggi
<i>Harmonious passion</i>	200	5,57	2.29	7.00	Sangat tinggi
<i>Obsessive passion</i>	200	4,19	1.29	7.00	Tinggi
<i>Work-life integration</i>	200	4,37	1.50	6.90	Tinggi
<i>Work to life</i>	200	4,79	1.00	7.00	Tinggi
<i>Life to work</i>	200	3,95	1.00	7.00	Sedang

Sumber: Data Primer Diolah, 2023

Analisis Hipotesis

Data lolos semua uji asumsi, yaitu terdistribusi normal, linear, tidak terjadi heteroskedastisitas, dan tidak terjadi multikolinearitas. Setelah lolos dari uji asumsi, hipotesis pertama mulai diuji menggunakan uji regresi linear sederhana. Hasilnya seperti tertera pada tabel 5 di

bawah. Hasil menunjukkan *work passion* secara signifikan dan positif (sig. 0.000 < 0.05) memengaruhi *innovative work behavior* ($\beta = 0,439$). Sumbangan pengaruh dari *work passion* ke *innovative work behavior* sebesar 19.2% ($R^2 = 0,192$). Sisanya (100% - 19,2% = 81,8%) dijelaskan oleh variabel-variabel lain di

luar model penelitian ini. Dengan demikian, H_1 diterima; *work passion* berperan terhadap *innovative work behavior* pada pekerja industri kreatif di Jabodetabek.

Hal ini didukung oleh penelitian dari Tehrani, Ghofraniha, dan Meckl-Sloan (2015) yang mengatakan bahwa *passion* seseorang dapat memicu inovasi. Dimulai dari rasa cinta pada apa yang dilakukan, kemudian menjadi berkelanjutan saat dipengaruhi oleh *passion*. Lalu, hasil ini juga secara statistik cukup konsisten dengan penelitian-penelitian sebelumnya seperti penelitian oleh Quang et al. (2022) serta Udin dan Shaikh (2022) yang menunjukkan peran positif dengan kategori rendah sampai sedang. Kategori rendah sampai sedang berarti *work passion* bukanlah faktor dominan yang memengaruhi *innovative work behavior*; ada variabel lain yang pengaruhnya lebih besar terhadap *innovative work behavior*. Contohnya seperti keterikatan karyawan (*employee engagement*) yang berkontribusi sebanyak 75% terhadap *innovative work behavior* pada salah satu penelitian oleh Vithayaporn dan Ashton (2020).

Selanjutnya, hasil pengujian hipotesis kedua dengan menambahkan variabel moderator *work-life integration* menunjukkan angka yang signifikan juga ($\text{sig. } 0.027 < 0,05$) seperti tertera pada tabel 5 di bawah. Artinya, *work-life integration* signifikan sebagai moderator pada interaksi antara kedua variabel. Lalu, angka beta

pada uji regresi moderasi menunjukkan angka -1,077. Artinya, hubungan antara *work passion* dan *innovative work behavior* semakin lemah dengan adanya variabel *work-life integration*. Dengan demikian, H_2 diterima; *work-life integration* berperan sebagai moderator pada hubungan antara *work passion* dan *innovative work behavior* pada pekerja industri kreatif di Jabodetabek. Namun, efeknya melemahkan, bukan menguatkan.

Secara lebih lanjut, Demerouti dan Bakker (2023) menjelaskan bahwa interaksi antara kedua domain dapat menjelaskan bagaimana orang memenuhi tuntutan dengan sumber daya seperti waktu dan energi yang terbatas. Dengan begitu, ukuran efek yang kecil mungkin dapat terjadi karena *work-life integration* memiliki dua efek: efek sinergis dan substitusi (Bakker et al., 2023). Efek sinergis terjadi saat sumber daya dari satu domain dapat memperkuat sumber daya pada domain lainnya. Sebaliknya, saat sumber daya dari satu domain melemahkan sumber daya pada domain lainnya, disebut sebagai efek substitusi. Saat efek sinergis lebih banyak terjadi, maka seharusnya dapat memperkuat hubungan *work passion* terhadap *innovative work behavior*. Sebaliknya, apabila efek substitusi lebih banyak terjadi, sumber daya dalam satu domain dapat mengganggu sumber daya dalam domain lainnya sehingga mengganggu perilaku kerja inovatif untuk berlangsung secara optimal.

Tabel 5. Koefisien Hasil Uji Regresi Moderasi

0	Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
	1 (Constant)	3,323	8,855		0,375	0,708
	<i>Work passion</i>	0,456	0,125	1,055	3,662	0,000
	<i>Work-life integration</i>	0,488	0,203	0,875	2,409	0,017
	WP*WLI	-0,006	0,003	-1,077	-2,226	0,027

Sumber: Data Primer Diolah, 2023

Analisis Data Tambahan

Selanjutnya, analisis data tambahan pada masing-masing dimensi *work passion* terhadap *innovative work behavior* adalah sebagai berikut:

Tabel 6. Hasil Uji Regresi Dimensi *Work Passion* terhadap *Innovative Work Behavior*

	Sig.	Beta (β)	R ²	Persentase	Keterangan
<i>Harmonious Passion</i> → IWB	0,000	0,459	0,211	21,1%	Signifikan
<i>Obsessive Passion</i> → IWB	0,000	0,321	0,103	10,3%	Signifikan

Sumber: Data Primer Diolah, 2023

Harmonious passion berpengaruh secara positif dan signifikan (sig. 0.000 < 0.05) terhadap *innovative work behavior* ($\beta = 0,459$). Sama seperti *harmonious passion*, *obsessive passion* juga berpengaruh secara positif dan signifikan (sig. 0.000 < 0.05) terhadap *innovative work behavior* pada pekerja kreatif industri di Jabodetabek ($\beta = 0,321$). Total pengaruh dari *harmonious passion* terhadap *innovative work behavior* adalah 21,1% ($R^2 = 0,211$), sedangkan total pengaruh dari *obsessive passion* terhadap *innovative work behavior* adalah 10,3% ($R^2 = 0,103$). Artinya, *harmonious passion* memiliki pengaruh yang konsisten positif terhadap *innovative work behavior* seperti pada penelitian-penelitian terdahulu (Chang et al., 2019; Shi, 2012; Xiao, Zhang, & Zhang, 2022). Namun, pada dimensi *obsessive passion*, hasil terbukti memiliki pengaruh yang positif juga terhadap *innovative work behavior* meskipun obsesif. Dengan demikian, hasil sesuai dengan penelitian oleh Chang et al. (2019) yang mengatakan bahwa *harmonious passion* dan *obsessive passion* masing-masing berpengaruh secara positif terhadap *innovative work behavior*. Sebaliknya, tidak sesuai dengan hasil penelitian oleh Shi (2012) dan Xiao et al. (2022) yang mengatakan bahwa *harmonious passion* memiliki pengaruh yang positif, sedangkan *obsessive passion* memiliki pengaruh yang negatif terhadap *innovative work behavior*.

Harmonious passion dan *obsessive passion* keduanya sama-sama merupakan wujud dari kesukaan terhadap pekerjaan yang berkelanjutan. Namun, pengaruh positif *obsessive passion* terhadap *innovative work behavior* tidak sebesar pengaruh *harmonious passion* karena emosi positif yang hanya ada pada *harmonious* dibuktikan oleh Al-shami et al. (2023) berpotensi menghasilkan perilaku inovatif. Lebih lagi, saat menjalani gairah obsesif, individu cenderung tertekan oleh lingkungan, diri sendiri, maupun kondisi eksternal lainnya (Vallerand et al., 2003).

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Berdasarkan hasil dari penelitian, kedua hipotesis terbukti diterima. Pertama, *work passion* berperan terhadap *innovative work behavior* pada pekerja industri kreatif di Jabodetabek. Selanjutnya, *work-life integration* terbukti berperan sebagai moderator dengan nilai beta -1,077 sehingga dinyatakan melemahkan peran *work passion* terhadap *innovative work behavior*. Secara deskriptif, data menunjukkan pekerja industri kreatif di Jabodetabek sangat sering menunjukkan perilaku kinerja inovatif saat bekerja, cenderung memiliki *passion* yang harmonis dibandingkan obsesif terhadap pekerjaannya, dan lebih cenderung membawa pekerjaannya pada kehidupan pribadi dibandingkan sebaliknya. Kemudian, analisis data tambahan menunjukkan *harmonious passion* dan

obsessive passion masing-masing memiliki pengaruh yang positif terhadap *innovative work behavior*.

Saran

Penelitian ini disarankan untuk menjadi acuan bagi penelitian selanjutnya, terutama bagi penelitian yang meneliti *innovative work behavior* dan/atau pekerja industri kreatif. Lalu, karena efek moderasinya melemahkan, disarankan untuk meneliti variabel lain yang efek moderasinya menguatkan. Selain itu, penelitian selanjutnya disarankan untuk meneliti lebih banyak variabel dalam satu penelitian dengan melibatkan variabel lain yang merupakan faktor organisasional. Contohnya seperti dukungan organisasi, budaya organisasi, peran atasan seperti kepemimpinan, dan lain-lain. Selanjutnya, penelitian selanjutnya disarankan untuk mengambil sampel yang lebih mengerucut atau memiliki karakteristik yang lebih spesifik seperti pada bidang industri kreatif tertentu. Penelitian dimana jumlah partisipan dari setiap bidang industri kreatif dikontrol juga dianjurkan.

Terkait dengan implikasi praktis, penelitian ini disarankan untuk digunakan sebagai acuan bagi pekerja industri kreatif dalam memilih pekerjaan yang sesuai dengan *passion* mereka. Dengan begitu, perilaku kerja inovatif yang semakin banyak dilakukan diharapkan dapat memperbesar peluang mereka dalam mengatasi persaingan yang ketat agar bisa tetap bertahan pada bidang industri kreatif dalam jangka panjang. Begitu juga bagi perusahaan, khususnya untuk menentukan dan mengatur manajemen sumber daya manusia dengan tujuan memaksimalkan perilaku kerja yang inovatif. Misalnya pada divisi rekrutmen, rekruter bisa memastikan bahwa kandidat memiliki *passion* yang tinggi terhadap bidang yang dilamar sehingga dapat memprediksi perilaku kerja inovatif yang tinggi juga nantinya pada saat bekerja.

Selain itu, karena efek moderasi dari *work-life integration* itu melemahkan, artinya efek substitusi lebih dominan pada pekerja kreatif di Jabodetabek. Dengan demikian, perlu diperhatikan mengenai tuntutan pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan pada pekerjanya, yaitu dengan lebih memperhatikan keterbatasan sumber daya dari pekerja. Contohnya seperti memberikan waktu tenggat yang masuk akal untuk diselesaikan dalam jam kerja dan lain sebagainya. Selanjutnya, kecenderungan untuk membawa pekerjaan pada kehidupan pribadi dapat menjadi perhatian bagi para pekerja kreatif. Apabila hal tersebut terlalu banyak dilakukan, maka sumber daya dari kehidupan pribadi dapat melemah untuk dapat memenuhi tuntutan dari pekerjaan. Dengan demikian, pekerja kreatif disarankan untuk mengatur porsi pekerjaan dan kehidupan pribadi dengan lebih baik agar terjadi integrasi kehidupan-kerja dengan efek sinergis. Contohnya dengan menentukan waktu dan tempat atau ruangan yang spesifik untuk bekerja, walaupun pekerjaan dilakukan di rumah.

DAFTAR PUSTAKA

- Aditya, J., Triana, N. M., Handria, A., Yasmine, T. D., & Hapsari, K. D. (2023). A descriptive study of work-life integration on full-time employees implementing flexible working arrangements. *Proceedings of International Conference on Psychological Studies (ICPsyche)*, 4, 287–298. <https://doi.org/10.58959/icpsyche.v4i1.46>
- Al Darmaki, S. J., & Omar, R. (2020). The role of high-performance working system in moderating the relationship between work life balance and employee innovative work behaviour in the context of EPC companies in the sultanate of Oman. *London Journal of Research in Management and Business*, 20(4), 1–14.

- AlEssa, H. S., & Durugbo, C. M. (2021). Systematic review of innovative work behavior concepts and contributions. *Management Review Quarterly*, 72(4), 1171–1208. <https://doi.org/10.1007/S11301-021-00224-X>
- Allen, T. D., Cho, E., & Meier, L. L. (2014). Work–family boundary dynamics. *The Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 1(1), 99–121. <https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-031413-091330>
- Al-shami, S. A., Al mamun, A., Rashid, N., & Cheong, C. B. (2023). Happiness at workplace on innovative work behaviour and organisation citizenship behaviour through moderating effect of innovative behaviour. *Heliyon*, 9(5), 1–12. <https://doi.org/10.1016/j.heliyon.2023.e15614>
- Bakker, A. B., Demerouti, E., & Sanz-Vergel, A. (2023). Job demands–resources theory: Ten years later. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 10(1), 25–53. <https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-120920-053933>
- Baron, R. M., & Kenny, D. A. (1986). The moderator–mediator variable distinction in social psychological research: Conceptual, strategic, and statistical considerations. *Journal of Personality and Social Psychology*, 51(6), 1173–1182. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.51.6.1173>
- Chan, R., Zamralita, Z., & Markus, R. (2020). Pengaruh dukungan sosial sebagai moderator ketidakseimbangan kehidupan-kerja dan keterikatan kerja perawat. *Jurnal Muara Ilmu Sosial, Humaniora, Dan Seni*, 4(2), 339. <https://doi.org/10.24912/jmishumsen.v4i2.7710.2020>
- Chang, H.-T., Chen, T.-Y., Hsu, I.-C., Miao, M.-C., & Hsu, J.-Y. (2019). The influence of R&D person’s passion type on innovation behavior: The mediating effects of positive and negative moods. *Journal of Administrative and Business Studies*, 5(4), 244–259. <https://doi.org/10.20474/jabs-5.4.5>
- 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>
- Demerouti, E., & Bakker, A. B. (2023). Job demands-resources theory in times of crises: New propositions. *Organizational Psychology Review*, 13(3), 209–236. <https://doi.org/10.1177/20413866221135022>
- Fallon-O’Leary, D. (2021, Juli 15). *Work-life integration is the new work-life balance. Is your team ready?* Retrieved 08/04/2023 from <https://www.uschamber.com/co/grow/thrive/work-life-integration-vs-work-life-balance>
- Fiori, M., Fischer, S., & Barabasch, A. (2022). Creativity is associated with higher well-being and more positive COVID-19 experience. *Personality and Individual Differences*, 194, 111646. <https://doi.org/10.1016/J.PAID.2022.111646>
- Frazier, P. A., Tix, A. P., & Barron, K. E. (2004). Testing moderator and mediator effects in counseling psychology research. *Journal of Counseling Psychology*, 51(1), 115–134. <https://doi.org/10.1037/0022-0167.51.1.115>
- Hammond, M. M., Neff, N. L., Farr, J. L., Schwall, A. R., & Zhao, X. (2011). Predictors of individual-level innovation at work: A meta-analysis. *Psychology of Aesthetics, Creativity,*

- and the Arts*, 5(1), 90–105.
<https://doi.org/10.1037/a0018556>
- Husin, R., Hidayah, N., & Mukmin, T. M. (2021). Creative industries in supporting Indonesia's economic growth in innovation perspective. *Business and Economics Journal*, 12(2), 1–4.
- Hussain, M. F., Hanifah, H., Vafaei-Zadeh, A., & Halim, H. A. (2023). Determinants of innovative work behavior and job performance: moderating role of knowledge sharing. *International Journal of Innovation and Technology Management*, 20(01).
<https://doi.org/10.1142/S0219877022500377>
- Kementerian Pariwisata dan Ekonomi Kreatif (Kemenparekraf) atau Badan Pariwisata dan Ekonomi Kreatif (Baparekraf) Republik Indonesia. (2021, Maret 5). *Indonesia menjadi inisiator tahun internasional ekonomi kreatif dunia*. Retrieved from <https://www.kemenparekraf.go.id/ragam-ekonomi-kreatif/Indonesia-Menjadi-Inisiator-Tahun-Internasional-Ekonomi-Kreatif-Dunia>
- Kementerian Pariwisata dan Ekonomi Kreatif (Kemenparekraf) atau Badan Pariwisata dan Ekonomi Kreatif (Baparekraf) Republik Indonesia. (2023). *Subsektor ekonomi kreatif*. Diambil 08/04/2023 dari <https://kemenparekraf.go.id/layanan/Subsektor-Ekonomi-Kreatif>
- Liem, W., Prasetya, W., Roshita, C. M. N., & Irooth, S. (2021). *Kerja layak: Survei tentang kondisi pekerja media dan industri kreatif di indonesia*. Retrieved from https://sindikasi.org/resources/Riset_Kerja_Layak_SINDIKASI_Tahun_2022.pdf
- Majdúchová, H., & Barteková, M. K. (2020). Innovations in the creative industry entities. *SHS Web of Conferences*, 74, 1–8.
<https://doi.org/10.1051/shsconf/20207402009>
- Muhamad, L. F., Bakti, R., Febriyantoro, M. T., Kraugusteeliana, K., & Ausat, A. M. A. (2023). Do innovative work behavior and organizational commitment create business performance: A literature review. *Community Development Journal: Jurnal Pengabdian Masyarakat*, 4(1), 713–717.
<https://doi.org/10.31004/CDJ.V4I1.12479>
- Palanivel, T. (2019). How cultural and creative industries can power human development in the 21st century. *Human Development Reports*. Retrieved 08/04/2023 from <https://hdr.undp.org/content/how-cultural-and-creative-industries-can-power-human-development-21st-century>
- Permarupan, P. Y., Saufi, R. A., Kasim, R. S. R., & Balakrishnan, B. K. P. D. (2013). The impact of organizational climate on employee's work passion and organizational commitment. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 107, 88–95.
<https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2013.12.403>
- Pitts, F. H. (2022). Measuring and managing creative labour: Value struggles and billable hours in the creative industries. *Organization*, 29(6), 1081–1098.
<https://doi.org/10.1177/1350508420968187>
- Quang, H. T., Thuy, T. T., Huyen, D. T. N., Thao, H. T. P., My, N. H., & Dong, D. T. (2022). The influence of individual factors on employees' innovative work behavior in Vietnamese organizations. *Journal of Positive School Psychology*, 6(5), 4762–4775.
- Ray, T. K., & Pana-Cryan, R. (2021). Work flexibility and work-related well-

- being. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 18(6), 1–17. <https://doi.org/10.3390/ijerph18063254>
- Rosdaniati, R., & Muafi, M. (2021). The influence of workplace happiness and innovative work behavior on job satisfaction mediated by work engagement. *International Journal of Research in Business and Social Science (2147- 4478)*, 10(7), 186–198. <https://doi.org/10.20525/ijrbs.v10i7.1457>
- Samtharam, S. R., & Baskaran, S. (2023). Work-life integration and workplace flexibility on life satisfaction, work productivity, and organization commitment: Contextual study. *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*, 13(2), 1276–1289. <https://doi.org/10.6007/IJARBS/v13-i2/16340>
- Sanusi, F., & Dibyantoro, D. (2022). Improving employee performance through innovative work behavior. *Syntax Literate*, 7(5), 5189–5202. <https://doi.org/10.36418/syntax-literate.v7i5.6910>
- Saraswati, K. D. H., & Pertiwi, M. S. N. D. (2020). Work performance: The impact of work engagement, psychological capital, and perceived organizational support. *Jurnal Muara Ilmu Sosial, Humaniora, Dan Seni*, 4(1), 88. <https://doi.org/10.24912/jmishumsen.v4i1.7992.2020>
- Schubert, E. (2021). Creativity is optimal novelty and maximal positive affect: A new definition based on the spreading activation model. *Frontiers in Neuroscience*, 15. <https://doi.org/10.3389/fnins.2021.612379>
- Shi, J. (2012). Influence of passion on innovative behavior: An empirical examination in Peoples Republic of China. *African Journal of Business Management*, 6(30), 8889–8896. <https://doi.org/10.5897/AJBM11.2250>
- Staines, G. L. (1980). Spillover versus compensation: A review of the literature on the relationship between work and nonwork. *Human Relations*, 33(2), 111–129. <https://doi.org/10.1177/001872678003300203>
- Sulistiawan, J., Herachwati, N., Permatasari, S. D., & Alfirdaus, Z. (2017). The antecedents of innovative work behavior: The roles of self-monitoring. *Problems and Perspectives in Management*, 15(4), 263–270. [https://doi.org/10.21511/ppm.15\(4-1\).2017.10](https://doi.org/10.21511/ppm.15(4-1).2017.10)
- Tehrani, N., Ghofraniha, J., & Meckl-Sloan, C. (2015). Innovation: Love, passion, or both? *International Journal of Biomedicine*, 5(4), 235–237. [https://doi.org/10.21103/Article5\(4\)_MR1](https://doi.org/10.21103/Article5(4)_MR1)
- Thorgren, S., Wincent, J., & Sirén, C. (2013). The influence of passion and work-life thoughts on work satisfaction. *Human Resource Development Quarterly*, 24(4), 469–492. <https://doi.org/10.1002/hrdq.21172>
- Udin, & Shaikh, M. (2022). Transformational leadership and innovative work behavior: Testing the mediation role of knowledge sharing and work passion. *Jurnal Dinamika Manajemen*, 13(1), 146–160.
- Vallerand, R. J., Blanchard, C., Mageau, G. A., Koestner, R., Ratelle, C., Léonard, M., ... Marsolais, J. (2003). Les passions de l'âme: On obsessive and harmonious passion. *Journal of Personality and Social Psychology*, 85(4), 756–767. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.85.4.756>

- Vithayaporn, S., & Ashton, A. S. (2020). Employee engagement and innovative work behavior: A case study of Thai Airways International. *ABAC ODI JOURNAL Vision. Action. Outcome*, 6(2), 45–62.
- Wepfer, A. G., Allen, T. D., Brauchli, R., Jenny, G. J., & Bauer, G. F. (2018). Work-life boundaries and well-being: Does work-to-life integration impair well-being through lack of recovery? *Journal of Business and Psychology*, 33(6), 727–740. <https://doi.org/10.1007/s10869-017-9520-y>
- Xiao, H., Zhang, Z., & Zhang, L. (2022). Is temporal leadership always beneficial? The role of job passion and synchrony preference. *Personnel Review*, 51(1), 299–316. <https://doi.org/10.1108/PR-02-2020-0078>
- Yasir, M., & Majid, A. (2019). Boundary integration and innovative work behavior among nursing staff. *European Journal of Innovation Management*, 22(1), 2–22. <https://doi.org/10.1108/EJIM-02-2018-0035>