

Analisis Perilaku Inovatif Berbasis Keseimbangan Kehidupan Kerja, Pemberdayaan dan Kepemimpinan Spiritual

Noor Arifin¹⁾, Abdul Rozikin²⁾

^{1), 2)} Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Unisnu, Jepara, Indonesia

Corresponding author ; arifin1768@unisnu.ac.id

Abstrak

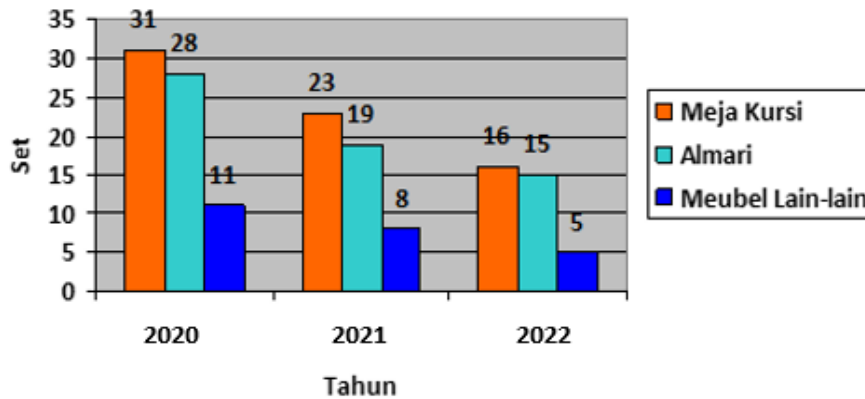
Tujuan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh keseimbangan kehidupan kerja, pemberdayaan, kepemimpinan spiritual terhadap perilaku inovatif karyawan. Jenis penelitian ini adalah kuantitatif deskriptif. Sampel penelitian ini adalah seluruh karyawan CV. Rahmajati dengan jumlah responden 56 karyawan (di luar pimpinan), teknik sampling menggunakan sampel jenuh (sensus). Metode pengumpulan data melalui survey dengan kuesioner. Analisis data menggunakan analisis linear berganda, uji F dan uji t. Hasil penelitian secara parsial: 1) Keseimbangan kehidupan kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap perilaku inovatif karyawan, artinya semakin baik keseimbangan kehidupan kerja akan menyebabkan perilaku inovatif karyawan menurun. 2) Pemberdayaan berpengaruh positif signifikan terhadap perilaku inovatif karyawan, artinya setiap kenaikan pemberdayaan akan meningkatkan perilaku inovatif karyawan. 3) Kepemimpinan spiritual berpengaruh positif signifikan terhadap perilaku inovatif karyawan, artinya ketika kepemimpinan spiritual membaik akan menyebabkan kenaikan perilaku inovatif karyawan. 4) Nilai F hitung sebesar 159,907 dengan signifikansi sebesar 0.000, dapat disimpulkan bahwa semua variabel independen yaitu keseimbangan kehidupan kerja, pemberdayaan dan kepemimpinan spiritual berpengaruh secara simultan terhadap perilaku inovatif karyawan.

Kata kunci: Keseimbangan kehidupan kerja, pemberdayaan, kepemimpinan spiritual, perilaku inovatif karyawan

PENDAHULUAN

Inovasi individu karyawan merupakan perilaku, dimana serangkaian perilaku tersebut dimulai dari kejelian seseorang mendeteksi kesenjangan dalam pekerjaannya kemudian mencari peluang-peluang untuk memperbaikinya, lalu memunculkan gagasan-gagasan baru. Selanjutnya, gagasan tersebut dipromosikan dan dikomunikasikan kepada rekan kerja dan atasan agar memperoleh dukungan atau membangun koalisi untuk mengimplementasikan gagasan tersebut. Orang yang berperilaku inovatif akan selalu berupaya agar melakukan upaya pemecahan masalah dengan cara yang berbeda-beda dengan biasanya tetapi lebih efektif dan efisien (Etikariena dan Muluk, 2014).

Permasalahan inovasi pada CV Rahmajati Jepara dapat dilihat dari adanya penurunan produksi sebagaimana tabel 1.1. Berdasarkan Adair (1996) penurunan produksi bisa diakibatkan karena kurangnya sikap kreatif dan inovatif karyawan. Oleh karena itu, perusahaan CV. Rahmajati harus mendorong karyawan agar memiliki sikap kreatif dan memberikan inovasi-inovasi kepada karyawan sehingga tidak ketinggalan zaman. Kreatifitas dalam industri meubel itu terpacu pada kreasi karyawan-karyawan seperti perancang desain, keahlian tukang kayu (pembuat produk) dan alat-alat yang dipakai.



Gambar 1. Data Produksi

Tahun 2020 - 2022

Sumber : Data CV Rahmajati Jepara

Hasil penelitian Afsar et.al. (2016). menunjukkan bahwa variabel keseimbangan kehidupan kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap perilaku inovatif karyawan. Namun hasil penelitian lain yang dilakukan oleh Arifin dan Muharto (2022) menunjukkan bahwa keseimbangan kehidupan kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap perilaku inovatif karyawan. Adanya *riset gap* ini menarik peneliti untuk melakukan penelitian lanjutan tentang pengaruh keseimbangan kehidupan kerja terhadap perilaku inovatif karyawan di CV. Rahmajati Jepara.

Pemberdayaan karyawan itu cenderung menambah inisiatif pribadi karyawan karena mereka akan mampu mengidentifikasi dan mengasumsikan rasa kepemilikan psikologis terhadap pekerjaan mereka. Selain itu, pemberdayaan karyawan juga dapat menambah motivasi dan produktivitas kerja karyawan, sebab pemberdayaan sangat membantu meningkatkan partisipasi karyawan secara lebih efektif serta kreatif dan inovatif (Amalia & Wulansari, 2017). Dengan pemberdayaan, dipastikan bahwa organisasi akan mampu mendapatkan dan mempertahankan karyawannya yang memiliki kualitas, keterampilan, pengetahuan dan kemampuan serta mempekerjakan karyawan secara efektif dan efisien sehingga dapat mempengaruhi inovatif karyawan. Menurut Halimatussakhiah & Sofa (2020) bahwa pemberdayaan dapat mempengaruhi perilaku inovatif karyawan. Hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Afsar & Badir. (2016) menunjukkan bahwa variabel pemberdayaan karyawan berpengaruh positif signifikan terhadap perilaku inovatif karyawan. Namun hasil penelitian oleh Faranak, Mokhtariana, & Mohammadib (2011) menunjukkan bahwa pemberdayaan tidak mempengaruhi perilaku kerja yang inovatif. Adanya *riset gap* ini menarik peneliti untuk melakukan penelitian lanjutan tentang pengaruh pemberdayaan terhadap perilaku inovatif karyawan di CV. Rahmajati.

Faktor lain yang mempengaruhi perilaku inovatif adalah kepemimpinan *spiritual*. Kepemimpinan spiritual meliputi nilai-nilai, sikap dan perilaku yang diperlukan untuk secara intrinsik memotivasi diri sendiri dan orang lain. Kemampuan spiritual sangat berhubungan dengan kecerdasan pemimpin dalam mempengaruhi pola hidup, berpikir, empati, cinta, dan nilai-nilai kebaikan. Dengan adanya pemimpin yang menerapkan nilai-nilai spiritual dalam memimpin karyawan maka akan memberikan kontribusi melalui peningkatan kerja yang kreatif dan inovatif (Zhang & Yang, 2020).

Berdasarkan masalah-masalah yang terjadi pada objek penelitian serta berbagai *riset gap* tentang Perilaku Inovasi Karyawan maka penulis tertarik untuk meneliti kembali tentang Analisis pengaruh keseimbangan kehidupan kerja, pemberdayaan dan kepemimpinan spiritual terhadap perilaku inovatif karyawan.

TINJAUAN PUSTAKA

Perilaku Inovatif Karyawan

De Jong & Den Hartog (2008) mengartikan perilaku inovatif atau *Innovative Work Behaviour* (IWB) adalah perilaku individu yang bertujuan untuk mencapai tahap pengenalan atau berusaha mengenalkan ide-ide, proses, produk atau prosedur yang baru dan berguna didalam pekerjaan, kelompok atau organisasi. Perilaku kerja inovatif didefinisikan sebagai pembuatan, pengenalan, dan penerapan ide atau gagasan baru dalam pekerjaan, kelompok, atau organisasi untuk meningkatkan kinerja peran individu, kelompok, atau organisasi tersebut. De Jong & Den Hartog (2008) mengemukakan empat dimensi perilaku inovatif sebagai berikut: 1) Melihat peluang; 2) Mengeluarkan ide; 3) Memperjuangkan ide; dan 4) Aplikasi ide.

Keseimbangan Kehidupan Kerja (*Work-Life Balance*)

Menurut Delecta (2013) keseimbangan kehidupan kerja (*work-life balance*) adalah kemampuan individu mencukupi pekerjaan dan komitmen keluarga, maupun tanggung jawab lainnya selain pekerjaan dan kegiatan lainnya. Pernyataan tersebut didukung oleh definisi menurut Susi & Jawaharrani (2011) yang mengatakan bahwa keseimbangan hidup adalah upaya untuk memenuhi kepuasan dalam tiga bidang dasar hidup yaitu pekerjaan, keluarga dan pribadi. Greenhaus, Collins dan Shaw (2022) bahwa keseimbangan kehidupan kerja adalah sejauh mana karyawan secara seimbang terlibat dan puas dalam perannya di kehidupan pekerjaan dan kehidupan di luar pekerjaannya. Menurut Hudson (2005) menjelaskan bahwa keseimbangan kehidupan kerja adalah tingkat kepuasan atau kecocokan antara peran ganda di dalam kehidupan seseorang. Indikator Keseimbangan kehidupan kerja (*Work-Life Balance*), menurut Hudson (2005), terdapat tiga aspek *work-life balance* yaitu sebagai berikut: 1) *Time balance* (keseimbangan waktu); 2) *Involvement balance* (keseimbangan keterlibatan); 3) *Satisfaction balance* (keseimbangan kepuasan). Penelitian Yang, et.al. (2020) menyimpulkan bahwa variabel keseimbangan kehidupan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap perilaku inovatif karyawan. Namun berbeda dengan hasil penelitian yang telah dilakukan oleh Arifin & Muharto (2022) bahwa keseimbangan kehidupan kerja berpengaruh negatif terhadap perilaku inovatif karyawan. Berdasarkan uraian di atas, dapat disusun hipotesis sebagai berikut:

H₁: Keseimbangan kehidupan kerja berpengaruh signifikan terhadap perilaku inovatif karyawan

Pemberdayaan (*Empowerment*)

Menurut Khan (2007) dalam Arifin, dkk (2014) menyatakan bahwa pemberdayaan merupakan upaya untuk menjadi sumber daya manusia lebih bertanggungjawab terhadap pekerjaan mereka yang nantinya dapat meningkatkan kinerja mereka. Pemberdayaan karyawan termasuk bentuk motivasi bagi karyawan, karena pemberdayaan dapat membantu meningkatkan partisipasi karyawan secara lebih efektif. Pemberdayaan mengajarkan karyawan dalam membuat keputusan dan menerima tanggung jawab terhadap hasil yang dilakukan (Ranupandojo & Husnan, 2002). Indikator pemberdayaan menurut Luoh, Tsaur & Tang, (2013). sebagai berikut: 1) Keterlibatan; 2) Kepercayaan; 3) Kepercayaan diri; dan 4) Komunikasi.

Penelitian Helmy, Irfan, & Pratama, (2018) menyatakan bahwa variabel pemberdayaan karyawan berpengaruh positif signifikan dan terhadap perilaku inovatif karyawan, juga Halimatussakdiah dan Sofa (2020) bahwa variabel pemberdayaan berpengaruh secara positif signifikan terhadap perilaku inovatif karyawan. Berdasarkan uraian di atas, dapat disusun hipotesis sebagai berikut:

H₂: Pemberdayaan berpengaruh signifikan terhadap perilaku inovatif karyawan

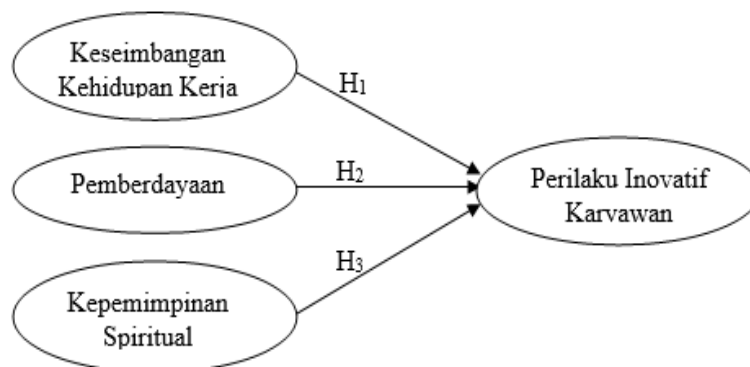
Kepemimpinan Spiritual

Menurut Chang & Arisanti, (2022). spiritual leadership adalah kumpulan sebuah nilai-nilai sikap, dan juga perilaku seseorang yang diperlukan serta digunakan untuk memotivasi atau mempengaruhi diri sendiri dan orang lain dalam mencapai sebuah tujuan yang telah ditetapkan, dalam kepemimpinan spiritual akan memunculkan sikap seperti saling menghargai, saling menghormati, kejujuran, serta sikap saling membantu satu sama lain (Pio & Tampi, (2018). Menurut Fry dalam Tanuwijaya (2015), terdapat 5 indikator kepemimpinan spiritual sebagai berikut: 1) Visi (*vision*), 2) *Hope/ faith*; 3) *Altruistic love*; 4) *Meaning/calling*; 5) *Membership*.

Penelitian Andani & Wibawa (2022) bahwa kepemimpinan spiritual berpengaruh positif signifikan terhadap perilaku inovatif karyawan. Penelitian Zuhaena, (2022) bahwa kepemimpinan spiritual berpengaruh signifikan terhadap perilaku inovatif karyawan. kepemimpinan spiritual adalah gaya kepemimpinan yang berpengaruh dengan banyak manfaat baik bagi pemimpin maupun pengikutnya (Afsar et al., 2016), karena dapat mendorong, menginspirasi, dan memotivasi karyawan untuk berinovasi. Berdasarkan uraian di atas, dapat disimpulkan hipotesis sebagai berikut:

H₃: Kepemimpinan spiritual berpengaruh signifikan terhadap perilaku inovatif karyawan

Adapun desain penelitian dapat ditunjukkan pada gambar berikut:



Gambar 2. Desain Penelitian

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif *non empiris* dengan desain penelitian survei. Dalam penelitian ini skala pengukuran Keseimbangan Kehidupan Kerja, perilaku inovatif, kepemimpinan spiritual dan pemberdayaan menggunakan skala likert 1 sampai dengan 5. Teknik analisis yang digunakan adalah teknik analisis teknik analisis regresi berganda untuk melihat hubungan antara ketiga variabel independen dan variabel terikat. Korelasi parsial digunakan untuk melihat hubungan antara dua variabel dengan melihat pengaruh satu atau lebih variabel lainnya (Sugiyono 2019). Sampel pada penelitian ini mengambil semua populasi berjumlah 57 karyawan (di luar pimpinan) dengan teknik sampling menggunakan populasi sampling (*sensus*).

HASIL

Hasil uji validitas untuk mengukur tingkat kecermatan suatu item atau instrumen diperoleh bahwa pada variabel keseimbangan kehidupan kerja dengan 5 item pernyataan, kepemimpinan spiritual dan pemberdayaan dengan 5 item pernyataan, dan perilaku inovatif dengan 5 item elemen, masing-masing elemen mempunyai nilai r -hitung $>$ r -tabel dengan $\alpha = 5\%$ sehingga dapat disimpulkan semuanya valid. Berdasarkan pada hasil uji reliabilitas, diperoleh hasil bahwa empat variabel dalam penelitian ini adalah reliabel (andal) karena memiliki nilai Cronbach's Alpha $>$ 0,6, sebagaimana tabel berikut:

Tabel 1. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach Alpha	Nilai Pemanding	Keterangan
Keseimbangan kehidupan kerja (X1)	0,634	0,6	Reliabel
Pemberdayaan (X2)	0,838	0,6	Reliabel
Kepemimpinan spiritual (X3)	0,826	0,6	Reliabel
Perilaku inovatif karyawan (Y)	0,923	0,6	Reliabel

Sumber: Data primer yang diolah SPSS 20, 2023.

Uji asumsi klasik sebagai uji prasyarat dari analisis regresi linier berganda, terdiri dari uji normalitas, hasil uji normalitas dengan nilai Asymp.Sig.(2-tailed) sebesar 0,278. Artinya nilai Asymp. sig. (dua sisi) $>$ α (0,05), maka data penelitian ini berdistribusi normal (memenuhi uji asumsi normalitas) yang menghasilkan data berdistribusi normal. Diperoleh hasil uji varians untuk seluruh variabel independen dengan nilai Sig.(dua sisi) $>$ α (0,05), sehingga disimpulkan tidak terdapat heteroskedastisitas pada model regresi, sehingga uji heteroskedastisitas terpenuhi. Lalu hasil uji multikolinearitas diperoleh nilai VIF untuk semua variabel $<$ 10 dan nilai toleransi $>$ 0,1, sehingga disimpulkan model regresi tidak mengandung gejala multikolinieritas. Hal ini menunjukkan variabel-variabel independent (Keseimbangan kehidupan kerja, Pemberdayaan dan Kepemimpinan spiritual) tidak saling berkorelasi. Uji autokorelasi diperoleh nilai Durbin Watson sebesar 1.893, nilai ini berada diantara -4 dan +4, dapat disimpulkan bahwa data penelitian ini bebas dari gangguan autokorelasi (tidak terjadi autokorelasi).

Pada tabel 2 Uji F juga uji model menunjukkan bahwa besarnya nilai F-tabel dengan df penyebut (df_2) sebesar 53 dan df pembilang (df_1) sebesar 3 didapatkan nilai sebesar 2,75. Berdasarkan tabel diatas diperoleh F hitung = 159,907 $>$ F tabel (2,75), dengan signifikansi 0,000 $<$ 0,05. maka H_0 ditolak H_a diterima yang berarti variabel Keseimbangan kehidupan kerja, Pemberdayaan dan Kepemimpinan spiritual secara simultan (bersama-sama) berpengaruh terhadap perilaku inovasi karyawan, sebagaimana gambar di bawah ini:

Tabel 2. ANOVA^b

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	466.496	3	155.499	159.907	.000 ^a
Residual	51.539	53	.972		
Total	518.035	56			

a. Predictors: (Constant), Kepemimpinan_Spiritual, Keseimbangan_Kehidupan_Kerja, Pemberdayaan

b. Dependent Variable: Perilaku_Inovatif_Karyawan

Hasil analisis Regresi Linier Berganda ditunjukkan tabel berikut:

Tabel 3. Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	.457	.929		.492	.625
Keseimbangan_Kehidupan_Kerja	-.398	.148	-.239	-2.688	.010
Pemberdayaan	.260	.099	.271	2.633	.011
Kepemimpinan_Spiritual	.844	.112	.899	7.528	.000

a. Dependent Variable: Perilaku_Inovatif_Karyawan

Pada tabel 3 menguraikan bahwa variabel keseimbangan kehidupan kerja memperoleh nilai t-hitung = -2,688 < t-tabel sebesar 1,669 dengan nilai signifikansi sebesar 0,010 < 0,05 disimpulkan hipotesis 1 diterima, artinya terdapat pengaruh negatif signifikan antara Keseimbangan kehidupan kerja terhadap Perilaku Inovatif karyawan. Pemberdayaan memperoleh uji t = 2,633 > t-tabel 1,669 dengan signifikan < 0,011 < 0,05 maka hipotesis 2 diterima, artinya ada pengaruh pemberdayaan terhadap Perilaku Inovatif karyawan. Kepemimpinan spiritual memperoleh nilai thitung = 7,528 > t-tabel 1,669 dan nilai signifikansi 0,000 < 0,05 maka hipotesis 3 diterima, artinya ada pengaruh yang sangat signifikan antara kepemimpinan spiritual terhadap perilaku inovatif karyawan.

Hasil perhitungan koefisien determinasi diperoleh nilai R Square (R^2) sebesar 0,901 artinya hubungan antara variabel independen yaitu keseimbangan kehidupan kerja, pemberdayaan dan kepemimpinan spiritual terhadap variabel dependen yaitu perilaku inovatif karyawan adalah 90,1%. Angka sebesar 90,1% mengindikasikan bahwa variabel X (keseimbangan kehidupan kerja, pemberdayaan dan kepemimpinan spiritual) secara bersama-sama memiliki hubungan yang kuat dengan perilaku inovatif karyawan.

PEMBAHASAN

Pengaruh Keseimbangan Kehidupan Kerja terhadap Perilaku Inovatif Karyawan

Berdasarkan pengujian hipotesis menyatakan bahwa hipotesis pertama (H_1) diterima dengan nilai t hitung sebesar -2,688, tingkat signifikansi sebesar 0.010 < 0,05, maka disimpulkan bahwa keseimbangan kehidupan kerja berpengaruh negatif terhadap perilaku inovatif karyawan. Semakin baik tingkat keseimbangan kehidupan kerja maka perilaku inovatif di tempat kerja menurun, begitu juga sebaliknya. Keseimbangan kehidupan kerja (*work-life*

balance) adalah kemampuan individu mencukupi pekerjaan dan komitmen keluarga, maupun tanggung jawab lainnya selain pekerjaan dan kegiatan lainnya. Keseimbangan hidup meliputi upaya untuk memenuhi kepuasan dalam tiga bidang dasar hidup yaitu pekerjaan, keluarga dan pribadi. Setiap individu harus memiliki kemampuan untuk menyeimbangkan antara pekerjaan, keluarga, dan kehidupan pribadi untuk mencapai keseimbangan kehidupan kerja. Keseimbangan kehidupan kerja merupakan suatu keadaan seimbang pada dua tuntutan dimana pekerjaan dan kehidupan individu adalah sama. Pengaruh negatif dari keseimbangan kehidupan kerja terhadap perilaku inovatif karyawan tidak dapat meningkatkan variabel keseimbangan kehidupan kerja bahkan bertolak belakang. Hasil penelitian ini mendukung riset Arifin dan Muharto (2020) bahwa keseimbangan kehidupan kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap perilaku inovatif karyawan.

Pengaruh Pemberdayaan terhadap Perilaku Inovasi Karyawan

Berdasarkan pengujian hipotesis ini menyatakan bahwa hipotesis kedua (H_2) diterima, dengan nilai koefisien regresi (b_2) sebesar 0,267 dengan nilai signifikansi ($Sig. = 0,046 < 0,05$). Dari hasil uji t dapat disimpulkan bahwa variabel pemberdayaan berpengaruh positif signifikan terhadap perilaku inovasi karyawan. Semakin tinggi pemberdayaan karyawan maka semakin tinggi pula perilaku inovasi karyawan tersebut dan sebaliknya. pemberdayaan merupakan proses kegiatan yang dilakukan upaya untuk mendorong, dan memberi kepercayaan kepada karyawan untuk meningkatkan potensi yang dimiliki. Pemberdayaan menunjukkan bahwa pemilik perusahaan selaku pemimpin perusahaan dalam menjalankan usaha meubelnya perlu mempercayai potensi dan keterampilan karyawan agar dapat berdaya dan kreatif sehingga akan meningkatkan perilaku inovatif karyawan. Hasil penelitian ini mendukung riset Nasir, Halimatussakdiah & Suryani, (2018), pemberdayaan mempunyai pengaruh positif signifikan terhadap perilaku inovasi karyawan.

Pengaruh Kepemimpinan Spiritual terhadap Perilaku Inovasi Karyawan

Pengujian hipotesis menyatakan bahwa hipotesis ketiga (H_3) diterima, dengan nilai koefisien regresi (b_3) sebesar 0,372, nilai signifikansi ($Sig.= 0,001 < 0,05$). Disimpulkan bahwa variabel kepemimpinan spiritual berpengaruh positif signifikan terhadap perilaku inovasi karyawan, artinya semakin tinggi dan semakin baik kepemimpinan spiritual maka semakin baik meningkatkan perilaku inovasi karyawan, begitu juga sebaliknya. Kepemimpinan spiritual merupakan kepemimpinan yang membawa dimensi keduniawian ke dimensi keilahian (spiritual) dan dalam hal ini lebih mengandalkan kecerdasan spiritual dalam kepemimpinannya, pemimpin mengarahkan bahwahnya atau karyawannya dengan selalu menjunjung tinggi nilai-nilai agama yang dipercayai sebagai pedoman kerja, maka akan mendorong perilaku inovatif karyawan lebih baik. Pemimpin perusahaan dalam menjalankan usaha meubelnya dengan mewarnai dan memasukkan nilai spiritual kepada karyawan maka diyakini dapat meningkatkan perilaku inovatif karyawan. Penelitian ini mendukung hasil penelitian Zhang & Yang, (2020), mengatakan *spiritual leadership had a positive and significant on innovative behavior*.

KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil dari analisis secara simultan variabel keseimbangan kehidupan kerja, pemberdayaan, kepemimpinan spiritual berpengaruh terhadap Perilaku Inovasi Karyawan. Analisis secara parsial bahwa keseimbangan kehidupan kerja berpengaruh negatif terhadap

perilaku inovatif karyawan. Sementara variabel Pemberdayaan dan kepemimpinan spiritual berpengaruh positif signifikan terhadap perilaku inovatif karyawan CV Rahmajati.

Penelitian selanjutnya diharapkan dapat menambah variabel baru yang bisa mempengaruhi Perilaku Inovasi Karyawan, seperti variabel *job demands*, *work engagement*, *talent management* dan lain-lain. Selanjutnya diharapkan bisa menambah landasan teori dan riset terbaru, responden yang bervariasi atau memiliki karakteristik yang berbeda dengan responden penelitian ini.

Implikasi riset ini pada perusahaan, bahwa perusahaan perlu meningkatkan perilaku inovasi karyawan dengan meningkatkan dan mendorong pemberdayaan melalui kepercayaan dan keterampilan karyawan, dan memberikan nilai sentuhan spiritual sehingga Perilaku Inovasi Karyawan akan lebih kuat, sehingga hubungan kerja antar karyawan dan pimpinan di perusahaan terjadi harmonis juga inovatif

DAFTAR PUSTAKA

- Adair, J. (1996). *Effective Innovation. How to Stay Ahead of the Competition*. London: Pan Books.
- Afsar, B. dan Yuosre Badir. (2016). The mediating role of psychological empowerment on the relationship between person-organization fit and innovative work behavior. *Journal of Chinese Human Resource Management*, 7 (1), pp. 5-26.
- Afsar, B., Badir, Y., & Kiani, U. S. (2016). Linking spiritual leadership and employee pro-environmental behavior: The influence of workplace spirituality, intrinsic motivation, and environmental passion. *Journal of Environmental Psychology*, 45, 79–88. <https://doi.org/10.1016/j.jenvp.2015.11.011>.
- Amalia, S. R., dan Wulansari, N. A. (2017). Pengaruh Person Organization Fit terhadap Perilaku Kerja Inovatif melalui Pemberdayaan Psikologis sebagai Mediasi pada Karyawan KSPPS di Semarang. *Management Analysis Journal*, 6 (2), hal 223-232.
- Andani, Rianita N.I, Wibawa N.I.M, (2022), *Pengaruh Kepemimpinan Inklusif terhadap Perilaku Inovatif Karyawan Dimediasi oleh Perceived Organizational Support*, Universitas Udayana Bali, *E-Jurnal Manajemen*, Vol. 11, No. 2, 2022 : 210-229.
- Arifin, M., & Muharto, A. (2022). Pengaruh Worklife Balance Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada PT. Livia Mandiri Sejati Pasuruan). *Jurnal Riset Ekonomi dan Bisnis*, 15(1), 37-46.
- Chang, C.-L., & Arisanti, I. (2022). How does Spiritual Leadership Influences Employee Well-Being? Findings from PLS-SEM and FsQCA. *Emerging Science Journal*, 6(6), 1358–1374. <https://doi.org/10.28991/ESJ-2022-06-06-09>
- De Jong, J.P.J. & Den Hartog, D., (2008), *Innovative Work Behavior Measurement and Validation*, (EIM Research Report. Zoetermeer.
- De Jong, JPJ & Kemp, R. (2003). Determinants of Co-workers's Innovative Behaviour: An Investigation into Knowledge Intensive Service. *International Journal of Innovation 4 Management*. 7 (2) (Juni 2003) 189 - 212.
- Delecta, P. (2013). *Work-Life Balance. International Journal of Current Research* Vol 33, Issue 4, pp-186-189.
- Etikariena, A., & Muluk, H. (2014). Correlation between Organizational Memory and Innovative Work Behavior. *Makara Human Behavior Studies in Asia*, 18(2), 77-88. <https://doi.org/10.7454/mssh.v18i2.3463>
- Ghozali, Imam, (2013) *Aplikasi Analisis Multivariat dengan Program IBM SPSS*. Edisi 7. (Semarang: Universitas Diponegoro.
- Greenhaus, J. H., Collins, M. K., & Shaw, J, (2022), *The Relation Between Work Family Balance and Quality of Life. Journal of Vocational Behavior*, 63, 510-531. doi:10.1016/S0001-8791(02)00042-. 27 November 2022.

- Helmy, Irfan, & Pratama. M.P, (2018), *Pengaruh Proactive Personality dan Pemberdayaan Psikologis terhadap Perilaku Inovatif Melalui Creative Self Efficacy*, STIE Putra Bangsa, Jurnal Pro Bisnis Vol. 11 No. 2 Agustus 2018.
- Hudson. (2005). The Case for Work-Life Balance. The Case for Work/Life Balance: Closing the Gap Between Policy and Practice.
- Louis W. Fry & Laura L. Matherly, (2006), *Spiritual Leadership and Organizational Performance: An Exploratory Study*, Tarleton State University – Central Texas 1901 South Clear Creek Rd. Killeen, TX 76549-254-519-5476
- Luoh, H. F., Tsaur, S. H. dan Tang, Y. Y. (2013). Empowering Employees: Job Standardization and Innovative Behavior. *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, 26 (7), hal.1100-1117
- Mokhtariana, Faranak dan Mohammadib, R., (2011). Effective factors on Psychological Aspects of Employee Empowerment. Case Study: Employee's Point of Views in One Of The Sub-Organizations Of Iranian Ministry of Science, Research and Technology. *Social and Behavioral Sciences* 30, pp:786-790.
- Nasir, Halimatussakdiah and Suryani, (2018) Psychological Empowerment, Innovative Work Behavior and Job Satisfaction, *Advances in Economics, Business and Management Research (AEBMR)*, volume 92, downloads/125917172.pdf.
- Pio, R. J., & Tampi, J. R. E. (2018). The influence of spiritual leadership on quality of work life, job satisfaction and organizational citizenship behavior. *International Journal of Law and Management*, 60(2), 757–767. <https://doi.org/10.1108/IJLMA-03-2017-0028>
- Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Suryani, Irma, Halimatussakdiah, Nidia Sofa, (2020), *Pengaruh Pemberdayaan Psikologi Terhadap Perilaku Inovatif*, Universitas Syiah Kuala, Epigram Vol. 17 No. 1 April 2020.
- Susi, S., & Jawaharrani, K., (2011), *Work-Life Balance: The Key Driver Of Employee Engagement*. *Asian Journal Of Management Research*, 2(1), 27 November 2022.
- Tanuwijaya & Ronald, (2015) *Pengaruh Spiritual Leadership dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Sari Pawita Pratama*, Jurnal Agora Vol. 3 No. 1, 2015.
- Taradita, Sastria, & Wibawa, (2019), *Pengaruh Pemberdayaan Psikologis dan Budaya Organisasi terhadap Perilaku Inovatif*, Universitas Udayana (Unud) Bali, E-Jurnal Manajemen, Vol. 8, No. 6, 2019 :3417-3445.
- Yang, J., Chang, M., Chen, Z., Zhou, L., & Zhang, J. (2020). The chain mediation effect of spiritual leadership on employees' innovative behavior. *Leadership & Organization Development Journal*, 42(1), 114–129. <https://doi.org/10.1108/LODJ-10-2019-0442>
- Zhang Y, & Yang F., (2020), How and when spiritual leadership enhances employee innovative behavior, *Personnel Review*, DOI: 10.1108/PR-07-2019-0346
- Zuhaena F., (2022), Peran Kepemimpinan Spiritual sebagai Pemoderasi Pengaruh Keterikatan Karyawan terhadap Perilaku Kerja Inovatif, *Disertasi Ilmu Ekonomi*, Program Pascasarjana Ekonomi Universitas Islam Indonesia, Yogyakarta.