**PERAN PERILAKU INOVATIF DAN KOMITMEN ORGANISASIONAL MEMEDIASI PENGARUH KEBAHAGIAAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN**

Ni Nyoman Kerti Yasa1

Putu Laksmita Dewi Rahmayanti2

Ida Ayu Putu Widani Sugianingrat3

Ida Bagus Agung Dharmanegara4

Rahcmad Budi Suharto5

Email: rahcmad.budi.suharto@feb.unmul.ac.id

1,2Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Udayana

3Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Bisnis dan Pariwisata, Unhi

4Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Warmadewa

5Program Doktor, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Mulawarman

**Abstrak**

Tujuan penelitian ini adalah untuk menjelaskan peran kebahagiaan kerja dan komitmen karyawan memediasi pengaruh kebahagiaan kerja terhadap kinerja karyawan. Populasi penelitian ini adalah karyawan perusahaan swasta di Bali. Besarnya sampel yang digunakan sebanyak 200 orang dengan metode purposive sampling. Teknik analisis yang digunakan adalah *Path Analysis* dengan menggunakan pendekatan SEM-PLS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kebahagaan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Kebahagiaan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap perilaku inovatif dan kebahagian kerja juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional. Selanjutnya, perilaku inovatif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dan komitmen organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Perilaku inovatif mampu memediasi parsial secara signifikan pengaruh kebahagiaan kerja terhadap kinerja karyawan dan komitmen organisasional mampu memediasi secara signifikan pengaruh kebahagiaan kerja terhadap kinerja karyawan. Oleh karena itu penting bagi pimpinan di perusahaan untuk memperhatikan mengembangkan perilaku inovatif dan komitmen organisasional sehingga kebahagiaan kerja mampu meningkatkan kinerja karyawannya.

**Kata kunci: kebahagiaan kerja, perilaku inovatif, komitmen organisasional, kinerja karyawan**

**PENDAHULUAN**

Kinerja karyawan merupakan factor penting yang menentukan kinerja organisasi (Hewett *et al*., 2018; Diamantidis and Chatzoglou, 2019; Hendri, 2019). Kinerja karyawan biasanya dicerminkan dari tugas dan aktifitas yang dapat dilakukan oleh seorang karyawan secara efektif dan efisien (Saleem and Amin, 2013; Mensah, 2015). Penelitian yang mengkaji tentang kinerja karyawan sudah banyak dilakukan oleh peneliti sebelumnya, antara lain: Sharma *et al*. (2016); Jain *and* Sullivan (2019); Kim *and* Koo (2017); Schuh *et al.* (2018). Pencapaian kinerja karyawan memang dipengaruhi oleh banyak variabel, baik variabel yang berasal dari dalam diri karyawan itu sendiri maupun dari variabel luar diri karyawan itu sendiri (Salas-Vallina *et al.,* 2017; de Waal, 2018). Capaian kinerja karyawan bisa ditingkatkan oleh perusahaan dengan cara membangun kepemimpinan yang baik (Ribeiro *et al*., 2018; Khaola *and* Coldwell, 2019; Gupta, 2020), budaya organisasi (Widyaningrum, 2011; Afsar *et al.,* 2020). Selain itu, kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh faktor yang ada dalam diri seorang karyawan, seperti motivasi dalam dirinya, sikap dan perilakunya (Frederiksen *and* Knudsen, 2017), serta perasaan atau emosi positif dalam diri karyawan itu sendiri (Alnuami, 2018; de Waal, 2018; dan Salas-Vallina *et al.* (2019), yang disebut dengan istilah kebahagiaan di tempat kerja.

Menurut Edgar *et al*. (2018), rasa bahagia atau emosi positif seorang karyawan ditempat kerja dapat meningkatkan kinerjanya. Emosi positif yang dimiliki seorang karyawan mendorong karyawan tersebut untuk melakukan pekerjaan tanpa tekanan dan ini mampu membuat produktifitasnya meningkat, dan kinerja juga meningkat (Hewett *et al.,* 2018). Kebahagiaan kerja memang menjadi faktor penentu kinerja karyawan. Ada beberapa peneliti, yaitu: Hellstrom (2014); Bryson *et al.* (2017); Walsh *et al*. (2018); Schwartzstein *et al.* (2019); Semedo et al. (2019); Mroueh and de Waal (2020), Magnier-Watanabe *et al*. (2020), yang menunjukkan hasil yang hampir sama, yaitu kebahagiaan kerja yang semakin meningkat mampu meningkatkan kinerja karyawan. Namun, hasil yang sebaliknya diungkapkan oleh penelitian yang dilakukan oleh Brief and Weiss (2002), yang mendapatkan hasil bahwa kebahagiaan kerja tidak mampu menjadi factor penentu kinerja karyawan.

Oleh karena adanya *research gap* tentang pengaruh kebahagiaan kerja terhadap kinerja karyawan, maka bisa dilengkapi dengan variabel pemediasi, yaitu perilaku inovatif dan komitmen organisasioanl*.* Alasan mempertimbangkan variabel perilaku inovatif dan komitmen karyawan sebagai variabel mediasi, antara lain karena: 1) perilaku inovatif biasanya muncul jika seseorang memiliki rasa bahagia. Melalui rasa bahagia di tempat kerja ini dapat memunculkan berbagai ide dan cara baru sehingga menampakkan hasil pada perilakunya yang inovatif. Hal ini terungkap pada hasil penelitian dari Bani-Melhem *et al.,* 2018 dan Al-Hawari *et al.* (2019). 2) Selain itu, variabel komitmen organisasioanl sebagai pemediasi juga muncul karena kalau karyawan memiliki rasa bahagia di tempat kerja maka rasa memiliki perusahan atau komitmennya pada organisasi juga meningkat (Pan *et al.,* 2018 dan Semedo *et al.,* 2019). 3) Dengan demikian juga, perilaku inovatif maupun komitmen organisasional mampu meningkatkan capaian kinerja karyawan.

Berdasarkan latar belakang masalah yang ada, maka penelitian ini memiliki tujuan untuk menguji dan menjelaskan peran perilaku inovatif dan komitmen organisasional memediasi kebahagiaan kerja terhadap kinerja karyawan.

**KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA KONSEP, HIPOTESIS PENELITIAN**

**Kebahagiaan Kerja**

Kebahagiaan kerja merupakan emosi positif yang dimiliki oleh seorang karyawan di tempat kerjanya, seperti, perasaan senang atau nyaman yang dirasakan oleh karyawan saat berada dalam pekerjaannya (Fisher, 2010; Salas-Vallina *et al*. 2017; Williams *et al.,* 2017). Menurut Pryce-Jones *and* Lindsay (2014), kebahagiaan kerja merupakan pola pikir untuk memaksimalkan potensi diri untuk meningkatkan kinerja. Hal ini membuat seorang karyawan merasa bahagia di tempat kerja. Selain itu, Hellstrom (2014), menyatakan bahwa kebahagiaan kerja adalah perasaan puas dan motivasi yang dirasakan oleh seorang karyawan di tempat kerjanya. Selanjutnya, Salas-Vallina *and* Fernandez (2017) menyatakan kebahagiaan kerja merupakan konsep untuk mengukur kualitas hidup seorang karyawan di tempat kerjanya. Pada penelitian ini kebahagiaan kerja diukur dengan indikator sebagai yang mengacu kepada penelitian Hellstrom (2014); Salas-Vallina (2017); de Waal (2018), Williams *et al*. (2015), dengan indikator sebagai berikut: merasa senang setiap akan bekerja, merasa optimis dalam bekerja, merasa bersemangat dalam bekerja, bisa tersenyum dalam bekerja, dan merasa damai dalam bekerja.

**Perilaku Inovatif**

Bani-Melhem *et al*. (2020), menyatakan bahwa perilaku inovatif karyawan ditunjukkan oleh perilaku selalu kreatif dalam bekerja, selalu menyampaikan ide-ide kreatif, mencari teknik baru dalam bekerja, punya rencana mengembangkan ide baru, mencoba berinovasi dalam penggunaan sumber daya, dan mengembangkan kreatifitas dalam tim bekerja. Selain itu, ada beberapa peneliti lainnya yang mengkaji variabel perilaku inovatif, antara lain: Bowler *et al.* (2019); Mascare~no *et al*. (2020); Ozturk *and* Karatepe (2019); Liao *et al*. (2018), Astrama *et al*. (2019) yang menyatakan bahwa intisari dari perilaku inovatif ada pada ide kreatif dan inovatif dalam melaksanakan tugas dan aktifitas.

**Komitmen Organisasional**

Komitmen organisasi merupakan suatu kondisi dimana karyawan memiliki kesetiaan untuk organisasinya (Kumasey *et al.,* 2017; Schultz *and* Schultz, 2015) Menurut Singh *and* Rangnekar (2016), komitmen organisasi merupakan kesetiaan kepada organisasi dimana karyawan tersebut bekerja. Selanjutnya, Hendri (2019), juga menyatakan bahwa komitmen organisasi ditunjukkan dari merasa bagian dari organisasi dan ingin tetap berada dalam organisasi serta tidak ada keinginan untuk keluar dari organisasi. Selain itu, ada juga peneliti lainnya, Curado (2018) dan Singh (2018), menyatakan bahwa komitmen organisasi memiliki makna bahwa karyawan tersebut selalu setia kepada organisasi. Pada penelitian ini, komitmen organisasi mengacu kepada penelitian Curado (2018) dan Hendri (2019), dengan indikator sebagai berikut: merasa menjadi bagian organisasi, membela nama baik organisasi, selalu bekerja untuk organisasi, merasa memiliki organisasi, dan selalu setia kepada organisasi.

**Kinerja Karyawan**

Menurut Magnier-Watanabe *et al*. (2020), mengatakan bahwa kinerja karyawan merupakan hasil dari pelaksanaan tugas dan aktifitas yang dilakukan. Kinerja karyawan juga berpengaruh terhadap kinerja organisasi (Magnier-Watanabe et al., 2020); Costa et al. (2019). Kinerja karyawan merupakan variabel penting untuk menaikkan kinerja perusahaan (Tahir et al., 2015; Alessandri *et al*., 2017; Edgar *et al*. (2018). Kinerja karyawan pada penelitian ini diukur dengan indicator sebagai berikut: mampu menyelesaikan tugas dengan baik, mampu menyelesaikan tugas sesuai standar, mampu menyelesaikan banyak tugas, mampu menyelesaikan tugas dengan tidak ada kesalahan, dan menyelesaikan tugas dengan cepat. Pengukuran variabel kinerja karyawan mengacu kepada pengukuran yang digunakan oleh Edgar *et al.* (2018); dan Magnier-Watanabe *et al*. (2020).

**Kerangka Konsep Penelitian**

Kebahagiaan kerja merupakan kondisi seorang karyawan dalam emosi yang positif (Salas-Vallina *et al*., 2017). Oleh karena karyawan merasakan kebahagiaan maka karyawan tersebut mampu mengembangkan perilaku yang inovatif. Emosi positif yang dimiliki mampu memunculkan berbagai ide baru, kreatif, berusaha mencari hal-hal yang baru dalam bekerja yang semuanya itu merupakan cerminan dari seorang karyawan yang berperilaku inovatif (Al-Hawari *et al.,* 2019). Selain memunculkan perilaku inovatif, kebahagiaan di tempat kerja juga berdampak pada kesetiaan seorang karyawan, Karyawan yang merasa bahagia, tentunya dia ingin tetap berada dalam perusahaan, selalu ingin menjaga nama baik perusahaan, tidak memiliki keinginan keluar dari perusahaan, memiliki komitmen pada organisasi (Semedo *et al*., 2019 dan Pan *et al.,* 2018). Selanjutnya kebahagian kerja juga bisa membuat karyawan lebih produkif, lebih cepat bekerja, menyelesaikan pekerjaan lebih banyak (Walsh *et al.,* 2018); ditambah dengan perilaku kerja inovatif juga memiliki pengaruh yang signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan (Khaola *and* Coldwell, 2019); dan komitmen organisasional tentunya bisa membawa organisasi untuk menaikkan kinerjanya (Diamantidis *and* Chatzoglou, 2019).

**Gambar 1**

**Kerangka Konsep Penelitian**

**Hipotesis Penelitian:**

Berdasarkan kerangka konsep yang ada maka hipotesis penelitian yang dapat disusun adalah sebagai berikut.

**Pengaruh Kebahagiaan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Kebahagiaan kerja merupakan emosi positif yang dimiliki oleh seorang karyawan di tempat kerjanya (Fisher, 2010). Kebahagiaan kerja mampu membuat organisasi lebih atraktif (de Waal, 2018). Kebahagiaan kerja yang dicerminkan oleh perasaan nyaman seorang karyawan mampu meningkatkan kinerjanya ((Hewett *et al.,* 2018; Bakker *et al.,* 2019). Semakin meningkat kebahagiaan kerja seorang karyawan di tempat kerjanya mampu menaikkan kinerjanya (Chia *and* Chu, 2016; Alnuami, 2018; de Waal, 2018; Schwartzstein *et al*., 2019; dan Salas-Vallina *et al*., 2019).

Berdasarkan Kajian empiris yang ada, maka dapat disusun hipotesis sebagai berikut.

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **H1** | **:** | **Kebahagiaan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan** |

**Pengaruh Kebahagiaan Kerja Terhadap Perilaku Inovatif**

Kebahagiaan kerja merupakan factor yang menentukan perilaku inovatifnya. Semakin bahagia seorang karyawan, maka mampu meningkatkan perilaku inovatifnya (Bani-Melhem *et al*., 2018; Al-Hawari *et al.* (2019). Selain itu ada peneliti lainnya yang menunjukkan hasil yang sama, yaitu Agarwal *et al.* (2012); Williams *et al.* (2017); Bani-Melhem *et al*. (2020), menyatakan juga bahwa kebahagiaan kerja yang semakin tinggi dapat menaikkan perilaku inovatif karyawan.

Berdasarkan Kajian empiris yang ada, maka dapat disusun hipotesis sebagai berikut.

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **H2** | **:** | **Kebahagiaan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap perilaku inovatif** |

**Pengaruh Kebahagiaan Kerja Terhadap Perilaku Komitmen Organisasional**

Kebahagiaan kerja merupakan perasaan nyaman yang dirasakan oleh karyawan di tempat kerjanya (Schumacher *et al.,* 2016). Perasaan nyaman di tempat kerja mmpu menaikkan komitmen karyawan pada perusahaan (Pan *et al*., 2018; Semedo *et al*., 2019 ; Sharma *et al.,* 2016).

Berdasarkan Kajian empiris yang ada, maka dapat disusun hipotesis sebagai berikut.

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **H3** | **:** | **Kebahagiaan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional** |

**Pengaruh Perilaku Inovatif Terhadap Kinerja Karyawan**

Perilaku Inovatif merupakan perilaku kreatif yang dilakukan karyawan yang berdampak pada peningkatan kinerjanya dan perusahaan (Slatten, 2011). Hal yang sama juga ditunjukkan oleh hasil penelitian yang dilakukan Schuh *et al.* (2018); Wang and Dass (2017); Khaola *and* Coldwell (2019); dan Shu-pei (2018), yang menyatakan bahwa perilaku inovatif mampu manikkan capaian kinerja karyawan.

Berdasarkan Kajian empiris yang ada, maka dapat disusun hipotesis sebagai berikut.

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **H4** | **:** | **Perilaku inovatif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan** |

**Pengaruh Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan**

Komitmen organisasional merupakan adanya keinginan tinggi untuk menjadi bagian dari organisasi (Lambert *et al*., 2006; Widyaningrum, 2011; Chiu *et al.,* 2014; Huang *and* Chen, 2013). Selanjutnya, Jain and Sullivan (2019); Diamantidis and Chatzoglou (2019), dan Ribeiro *et al*. (2018), menemukan hasil bahwa komitmen organisasional mampu meningkatkan kinerja karyawan.

Berdasarkan Kajian empiris yang ada, maka dapat disusun hipotesis sebagai berikut.

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **H5** | **:** | **Komitmen Organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan** |

**Peran Perilaku Inovatif Memediasi Pengaruh Kebahagiaan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Perilaku Inovatif merupakan perilaku karyawan yang selalu menunjukkan ide-ide baru dalam melaksanakan aktifitasnya (Montag *et al*., 2012; Gupta *and* Singh, 2015). Selanjutnya, Gupta (2020), melakukan penelitian tentang dampak dari perilaku inovatif terhadap kinerja karyawan juga menunjukkan hasil bahwa perilaku inovatif mampu menaikkan kinerja.

Berdasarkan Kajian empiris yang ada, maka dapat disusun hipotesis sebagai berikut.

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **H6** | **:** | **Perilaku inovatif mampu memediasi secara signifikan pengaruh kebahagiaan kerja terhadap kinerja karyawan** |

**Peran Komitmen Organisasional Memediasi Pengaruh Kebahagiaan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Komitmen organisasional menjadi variabel pemediasi pada pengaruh kebahagiaan kerja terhadap kinerja pegawai ((Jain *and* Sullivan, 2019; Kundi *et al.,* 2018). Hal ini disebabkan kaena karyawan yang merasa emosinya positif, selalu merasa nyaman di lingkungan kerja menjadi lebih punya komitmen pada organisasinya. Dengan adanya komitmen organisasional ini akhirnya berdampak pada peningkatan produktifitas karyawan dan kinerja secara keseluruhan.

Berdasarkan Kajian empiris yang ada, maka dapat disusun hipotesis sebagai berikut.

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **H7** | **:** | **Komitmen organisasional mampu memediasi secara signifikan pengaruh kebahagiaan kerja terhadap kinerja karyawan** |

**METODE PENELITIAN**

Kalau dilihat dari sifat permasalahannya, penelitian ini termasuk jenis penelitian kausalitas. Artinya, penelitian ini bertujuan menguji hubungan kausalitas antara variabel kebahagiaan kerja, perilaku inovatif, komitmen organisasional, dan kinerja karyawan. Penelitian ini dilakukan pada perusahaan swasta yang ada di Indonesia. Besarnya sampel yang diambil sebanyak 200 orang responden yang merupakan karyawan perusahaan swasta di Indonesia dengan teknik *purposive sampling*. Data dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner dalam bentuk google form sebagai instrument penelitian, yang disebar melalui group *WhatApps* yang diuji validitas dan reliabilitasnya pada sampel sebanyak 30 responden, yang hasilnya disajikan pada Tabel 1. Tabel 1 menunjukkan bahwa seluruh variabel adalah valid karena nilai korelasi di atas 0,30 dan reliabel karena nilai *Cronbach’s Alpha* di atas 0,6.

**Tabel 1.**

**Hasil Pengujian Validitas dan Reliabilitas Instrumen**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **Variabel** | **Item** | **Korelasi r** | **Cronbach’s Alpha α** |
| Kebahagiaan Kerja (X) | X |  | 0,923 |
|  | X1 | 0.907 |  |
| X2 | 0.828 |  |
| X3 | 0.910 |  |
| X4 | 0.832 |  |
| X5 | 0.920 |  |
| Perilaku Inovatif (Y1) | Y1 |  | 0.861 |
|  | Y1.1 | 0.860 |  |
| Y1.2 | 0.812 |  |
| Y1.3 | 0.882 |  |
|  | Y1.4 | 0.802 |  |
| Komitmen Karyawan (Y2) | Y2 |  | 0.944 |
|  | Y2.1 | 0.849 |  |
| Y2.2 | 0.885 |  |
| Y2.3 | 0.927 |  |
| Y2.4 | 0.944 |  |
| Y2.5 | 0.939 |  |
| Kinerja Karyawan (Y3) | Y3 |  | 0.855 |
|  | Y3.1 | 0.863 |  |
| Y3.2 | 0.866 |  |
| Y3.3 | 0.613 |  |
|  | Y3.4 | 0.836 |  |
|  | Y3.5 | 0.875 |  |

Sumber: data diolah, 2021

Selanjutnya, setelah data terkumpul semuanya sebanyak 200 orang responden. Adapun karakteristik respondennya sebagai berikut. Berdasarkaan hasil penelitian, karakteristik responden dilihat dari factor demografi seperti: jenis kelamin, usia, status menikah, pendidikan, dan lama bekerja. Berdasarkan jenis kelamin, responden sebanyak 102 orang (51%) berjenis kelamin laki-laki dan 98 orang (49%) berjenis kelamis perempuan. Untuk usia, responden yang berusia 21 sampai 25 tahun sebanyak 34 orang (17%), berusia 26 – 30 tahun sebanyak 36 orang (18%); berusia 31 sampai 35 tahun sebanyak 43 orang (21.5%); berusia 36 sampai 40 tahun sebanyak 44 orang (22%); berusia 41 – 45 tahun sebanyak 23 orang (11.5%) dan berusia 46 sampai 50 tahun sebanyak 10 orang (5%); serta berusia 51 sampai 55 tahun sebanyak 10 orang (5%). Selanjutnya dilihat dari status perkawinan ada sebanyak 62 orang (31%) yang belum menikah dan sebanyak 138 orang (69%) sudah menikah. Dilihat dari tingkat pendidikannya, tingkat SMA sebanyak 16 orang (8%), Diploma sebanyak 16 orang (8%); tingkat sarjana sebanyak 133 orang (66.5%), dan yang berpendidikan pascasarajana sebanyak 35 orang (17.5%). Dilihat dari lama bekerja, responden yang bekerja dalam rentang waktu 1 – 3 tahun sebanyak 46 orang (23%), rentang waktu >3 – 5 tahun sebanyak 18 orang (9%), dalam rentang waktu >5 – 7 tahun sebanyak 26 orang (13%), dalam rentang waktu > 7 – 9 tahun sebanyak 13 orang (6.5%), dan > 9 tahun sebanyak 97 orang (48.5%). Selanjutnya dinalisis, menggunakan Path Analysis dengan menggunakan SEM-PLS.

**HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

**Hasil Analisis SEM PLS**

Studi ini menggunakan dua tahap pendekatan untuk mengukur model sebelum digunakan untuk pengujian hipotesis, bertujuan untuk memverifikasi validitas dan reliabilitas suatu model penelitian. Pertama dengan menganalisis *convergent validity* dilanjutkan dengan menganalisa *discriminant validity.*

**Uji *Outer Model***

***Convergent Validity***

Uji *outer model* dilakukan untuk memastikan indikator penelitian layak untuk digunakan sebagai perannya dalam pengukuran variabel penelitian, maka untuk melihat apakah suatu model valid untuk menjadi landasan penelitian maka terdapat tiga kriteria yang harus terpenuhi, yaitu: (1) semua *indicator loading* harus diatas 0,65 (2) *Composite Realibility* (CR) harus diatas 0,8, dan (3) *Average Variance Extracted* (AVE) untuk setiap konstruk harus melebihi angka 0,5.

**Tabel 2**

**Hasil Ukuran Model**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **Konstruk** | **Indikator** | ***Outer Loading*** | ***Composite Reliability*** | **AVE** |
| Kebahagiaan Kerja (X) | X1  X2  X3  X4  X5 | 0.896  0.830  0.893  0.836  0.827 | 0.932 | 0.735 |
| Perilaku Inovatif (Y1) | Y1.1  Y1.2  Y1.3  Y1.4 | 0.862  0.860  0.851  0.857 | 0.917 | 0.735 |
| Komitmen Organisasional (Y2) | Y2.1  Y2.2  Y2.3  Y2.4  Y2.5 | 0.833  0.818  0.845  0.746  0.889 | 0.916 | 0.685 |
| Kinerja Karyawan (Y3) | Y3.1  Y3.2  Y3.3  Y3.4  Y3.5 | 0.759  0.882  0.778  0.796  0.863 | 0.909 | 0.668 |

*Sumber:* Data diolah, 2021

Berdasarkan Tabel 2 menunjukkan bahwa semua *outer loading* indikator memiliki nilai diatas 0.65 dengan rentang di antara 0.746 hingga 0.896 artinya berada pada batas rekomendasi, selanjutnya nilai *Composite Reliability* (CR) berada pada rentang antara 0.909 hingga 0.932 yang semuanya berada diatas 0.8 artinya semua konstruk yang dibentuk memiliki konsistensi yang baik sebagai model penelitan, yang ketiga adalah nilai *Average Variance Extracted* (AVE) dimana semuanya bernilai diatas 0.5 yaitu dengan rentang dari 0.668 hingga 0.735 sehingga dapat disimpulkan model penelitian pada studi ini memiliki validitas yang baik.

***Discriminant Validity***

Untuk mengevaluasi *discriminant validity*, suatu model penelitian disarankan untuk memastikan bahwa nilai akar *Average Variance Extracted* (√AVE) sebuah variabel laten harus lebih besar.

**Tabel 3**

**Korelasi Antar Variabel Laten**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **Konstruk** | **Kebahagiaan Kerja** | **Perilaku Inovatif** | **Komitmen Organisasional** | **Kinerja Karyawan** |
| Kebahagiaan Kerja | 1.000 | 0.739 | 0.594 | 0.491 |
| Perilaku Inovatif | 0.739 | 1.000 | 0.485 | 0.560 |
| Komitmen Organisasional  Kinerja Karyawan | 0.594  0.491 | 0.485  0.560 | 1.000  0.472 | 0.472  1.000 |

*Sumber:* Data diolah, 2021

**Tabel 4**

**Nilai akar AVE**

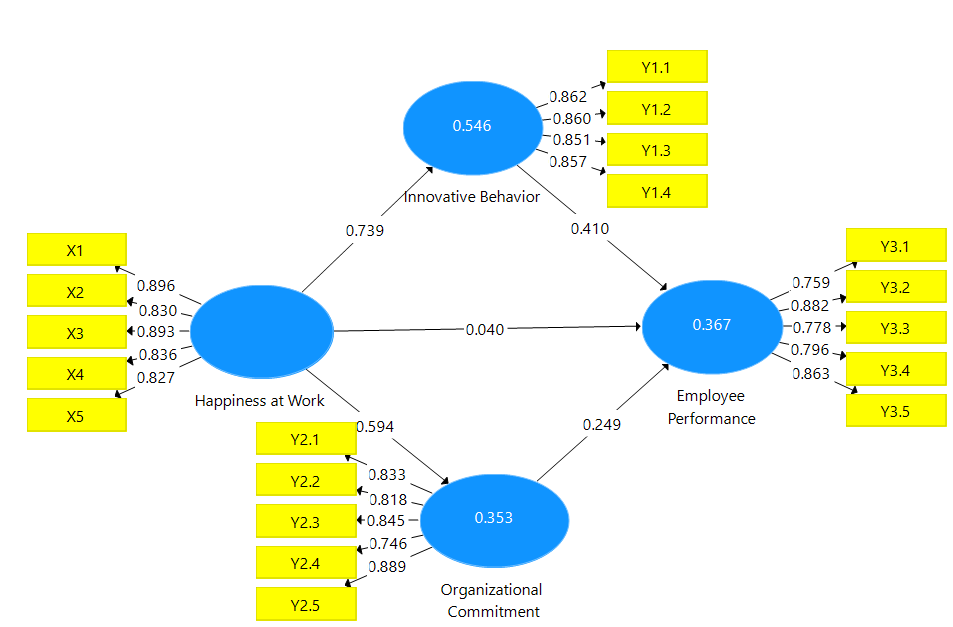
|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Konstruk** | ***Average Variance Extracted* (AVE)** | **Akar AVE** |
| Kebahagiaan Kerja | 0.735 | 0.857 |
| Perilaku Inovatif | 0.735 | 0.857 |
| Komitmen Organisasional | 0.685 | 0.828 |
| Kinerja Karyawan | 0.668 | 0.817 |

*Sumber:* Data diolah, 2021

*Discriminant validity* dianggap baik jika nilai akar AVE (√AVE) pada Tabel 4 lebih besar dari 0.5. Model penelitian yang diajukan pada studi ini bisa dianggap baik, dimana nilai √ AVE terkecil yaitu sebesar 0.817

**Uji *Inner Model***

Model struktural berfokus kepada hubungan yang dihipotesiskan atau jalur antar variabel laten. Adapun hasil dari pengujian *inner model* dapat dilihat pada Gambar 2.



**Gambar 2.**

**Model Struktural**

Model struktural dievaluasi dengan menggunakan *R-square* untuk konstruk dependen dan uji *t* serta signifikansi dari koefisien parameter jalur struktural.

**Koefisien Determinasi (R2)**

Pada penelitian ini akan dilakukan *bootstrap* yang akan menghasilkan dua pengukuran model struktural yaitu: nilai t (*t-test*) dan R2 yang akan diinterpretasikan sama seperti analisis regresi berganda (*multiple regression*) pada umumnya. Kekuatan prediksi suatu model penelitian dapat dilihat dengan melihat nilai R2 yang dihasilkan oleh proses *bootsrap*, pada Tabel 5. akan disajikan nilai R2 untuk setiap variabel eksogen yang terdapat pada model.

**Tabel 5.**

**Koefisien Determinasi**

|  |  |
| --- | --- |
| **Konstruk** | **R2** |
| Perilaku inovatif | 0.546 |
| Komitmen organisasional  Kinerja karyawan | 0.353  0.367 |
| Catatan: hanya variabel endogen (dependen) yang memiliki nilai R2 |  |

*Sumber:* Data diolah, 2021

Berdasarkan Tabel 5, dapat dijelaskan nilai R2 tertinggi terdapat pada variabel perilaku inovatif sebesar 0.546 yang dapat diartikan bahwa sebanyak 54.6 % variabel perilaku inovatif dapat dijelaskan oleh konstruk yang terdapat pada model yaitu kebahagiaan kerja, sedangkan nilai terendah terdapat pada variabel komitmen organisasional dengan 0.353 yang artinya sebesar 35.3 % variabel komitmen organisasional dapat dijelaskan konstruk-konstruk yang mempengaruhi variabel tersebut yakni kebahagiaan kerja. Dari eksaminasi terhadap nilai R2 dapat disimpulkan secara umum kemampuan prediksi model penelitian ini cukup baik, dilihat dari semua variabel yang memiliki nilai R2 sama atau diatas 0.30.

**Uji Hipotesis**

Signifikansi parameter yang diestimasi memberikan informasi yang sangat berguna mengenai hubungan antara variabel-variabel penelitian. Dasar yang digunakan dalam menguji hipotesis adalah nilai yang terdapat pada *output path* *coeficients* yang di sajikan pada Tabel 6.

**Tabel 6**

***Path Coefficient***

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Hypothesis** | **Korelasi antar Variabel** | **Koefisien Jalur** | | ***t-statistic*** | ***P-Values*** | | **Keterangan** | |
| H1 | Kebahagiaan kerja 🡪Kinerja karyawan | | 0.040 | 0.337 | | 0.736 | | Ditolak |
| H2 | Kebahagiaan kerja 🡪 Perilaku Inovatif | | 0.739 | 24.238 | | 0.000 | | Diterima |
| H3 | Kebahagiaan kerja 🡪 Komitmen Organisasional | | 0.594 | 10.620 | | 0.000 | | Diterima |
| H4 | Perilaku Inovatif 🡪 Kinerja Karyawan | | 0.410 | 4.153 | | 0.000 | | Diterima |
| H5 | Komitmen Organisasional 🡪 Kinerja Karyawan | | 0.249 | 2.797 | | 0.005 | | Diterima |

*Sumber:* Data diolah, 2021

Pengujian hipotesis dilakukan dengan menggunakan *t-statistics* dan melihat p-*value.* Apabila t-statistik > 1,96 dan p-*value* < 0.05 maka hipotesis diterima. Berdasarkan Tabel 6, dapat dijelaskan bahwa kebahagiaan kerja terhadap kinerja karyawan memiliki nilai t-statistik sebesar 0.337 dengan *p-value* sebesar 0,736 > 0.05 maka hipotesis ditolak. Hal ini berarti bahwa semakin tinggi kebahagiaan karyawan maka tidak mampu menaikkan kinerja karyawan. Kebahagiaan kerja terhadap perilaku inovatif memiliki nilai t-statistik sebesar 24.238 dengan *p-value* 0.000 < 0.05 maka hipotesis diterima. Hal ini berarti bahwa semakin tinggi kebahagiaan kerja maka semakin tinggi perilaku inovatif. Kebahagiaan kerja terhadap komitmen organisasional memiliki nilai t-statistik sebesar 10.620 dengan *p-value* 0.000 < 0.05 maka hipotesis diterima. Hal ini berarti bahwa semakin tinggi kebahagiaan kerja maka semakin tinggi komitmen organisasional. Selanjutnya, perilaku inovatif juga berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan nilai t-statistic sebesar 4.153 dengan p-value sebesar 0.00 < 0,05 maka hipotesis diterima; komitmen organisasional juga berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan nilai t-statistic sebesar 2.797 dengan p-value sebesar 0.005 < 0,05 maka hipotesis diterima;

**Pengujian Pengaruh Tidak Langsung (Uji Mediasi)**

Uji peran mediasi perilaku inovatif pada pengaruh kebahagiaan kerja terhadap kinerja karyawan dengan memeriksa *indirect effects* yang merupakan *output Smart* PLS seperti tersaji pada Tabel 7. Berdasarkan Tabel 7, dapat dijelaskan bahwa nilai t-statistik lebih besar dari nilai t-tabel (3.997 > 1,96), maka perilaku inovatif secara signifikan memediasi kebahagiaan kerja terhadap kinerja karyawan. Demikian juga, dapat dijelaskan bahwa nilai t-statistik lebih besar dari nilai t-tabel (2.507 > 1,96), maka komitmen organisasional secara signifikan memediasi kebahagiaan kerja terhadap kinerja karyawan

**Tabel 7**

***Indirect Effects***

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Hypothesis** | **Korelasi antar Variabel** | **Koefisien Jalur** | ***t-Statistic*** | ***p-Values*** | **Keterangan** |
| H6 | Kebahagiaan kerja (X) Perilaku Inovatif (Y1) Kinerja Karyawan (Y3) | 0.303 | 3.997 | 0,000 | Diterima |
| H7 | Kebahagiaan kerja (X) -🡪 Komitmen Organisasional (Y2) -🡪 Kinerja karyawan (Y3) | 0.148 | 2.507 | 0.012 | Diterima |

*Sumber:* Data diolah, 2021

**PEMBAHASAN**

**Pengaruh Kebahagiaan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Berdasarkan hasil analisis pengaruh kebahagiaan kerja terhadap kinerja karyawan diperoleh nilai koefisien beta sebesar 0.040 dengan tingkat signifikansi sebesar 0.736 > 0,05 yang berarti Ho diterima dan H1 ditolak. Hasil tersebut berarti, variabel kebahagiaan kerjaberpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Jadi, semakin tinggi kebahagiaan kerja karyawan di perusahaan swasta di Indonesia, yang ditunjukkan oleh selalu senang setiap berangkat kerja, selalu optimi dalam bekerja, bersemangat dalam bekerja, selalu tersenyum dalam bekerja, dan memiliki perasaan damai, tidak mampu meningkatkan kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini berlawanan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Hosie *et al.* (2012); Salas-Vallina et al. (2017); de Waal (2018); Bakker *et al*. (2019); Mroueh *and* de Waal (2020), menemukan hasil bahwa variable kebahagiaan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, tetapi hasil penelitian ini sekaligus memperkuat hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan Brief and Weiss (2002) yang menyatakan bahwa variabel kebahagiaan kerja bisa memiliki pengaruh positif atau negative terhadap kinerja karyawan. Hal ini bisa terjadi, jika kebahagiaan kerja memberi stimuli positif pada perasaan karyawan, ini menjadi semangat bekerja lebih produktif, tetapi jika kebahagiaan kerja tidak mampu membangkitkan semangat kerjanya, maka kinerja karyawan juga belum bisa ditingkatkan. Inilah yang menyebabkan perlu tambahan variabel lainnya untuk meningkatkan kinerja karyawan, yaitu perilaku kerja inovatif dan komitmen organisasional

**Pengaruh Kebahagiaan Kerja Terhadap Perilaku Inovatif**

Berdasarkan hasil analisis pengaruh kebahagiaan kerja terhadap perilaku inovatif diperoleh nilai koefisien beta sebesar 0.739 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000 ≤ 0,05 yang berarti Ho ditolak dan H1 diterima. Hasil tersebut berarti, variabel kebahagiaan kerjaberpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Jadi, semakin tinggi kebahagaan kerja seorang karyawan yang ditunjukkan oleh selalu senang setiap berangkat kerja, selalu optimi dalam bekerja, bersemangat dalam bekerja, selalu tersenyum dalam bekerja, dan memiliki perasaan damai, maka mampu meningkatkan perilaku inovatifnya.

Hasil penelitian ini sekaligus memperkuat hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Bani-Melhem *et al.* (2018), yang menyatakan bahwa variabel kebahagiaan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap perilaku inovatif. Hasil penelitian ini diperkuat oleh penelitian Al-Hawari *et al*. (2019); Bani-Melhem *et al.* (2020), menemukan hasil variable kebahagiaan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap perilaku inovatif sehingga dapat disimpulkan bahwa kebahagiaan memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap perilaku inovatif*,* hal ini berarti, dengan semakin tinggi kebahagiaan kerja seorang karyawan mampu meningkatkan perilaku inovatifnya.

**Pengaruh Kebahagiaan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional**

Berdasarkan hasil analisis pengaruh kebahagiaan kerja terhadap komitmen organisasional diperoleh nilai koefisien beta sebesar 0.594 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000 ≤ 0,05 yang berarti Ho ditolak dan H1 diterima. Hasil tersebut berarti, variabel kebahagiaan kerjaberpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional. Jadi, semakin tinggi kebahagiaan kerja karyawan yang ditunjukkan oleh indicator seperti: selalu senang setiap berangkat kerja, selalu optimi dalam bekerja, bersemangat dalam bekerja, selalu tersenyum dalam bekerja, dan memiliki perasaan damai, mampu membuat komitmen organisasional karyawan meningkat.

Hasil penelitian ini sekaligus memperkuat hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Sharma *et al.* (2016) dan Semedo *et al*. (2019), yang menyatakan bahwa variabel kebahagiaan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional. Hasil penelitian ini diperkuat oleh penelitian Schumacher *et al*. (2016); Lee (2019); Ismail *et al.* (2019), yang menemukan hasil bahwa variable kebahagiaan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional sehingga dapat disimpulkan bahwa kebahagiaan kerjamemiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan*,* yang berarti, dengan semakin tingginya kebahagiaan kerja seorang karyawan maka mampu membuat komitmen organisasionalnya meningkat.

**Pengaruh Perilaku Inovatif Terhadap Kinerja Karyawan**

Berdasarkan hasil analisis pengaruh perilaku inovatif terhadap kinerja karyawan diperoleh nilai koefisien beta sebesar 0.410 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000 ≤ 0,05 yang berarti Ho ditolak dan H1 diterima. Hasil tersebut berarti, variabel perilaku inovatifberpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Jadi, semakin tinggi perilaku inovatif seorang karyawan yang ditunjukkan oleh menemukan peluang baru dalam melayani konsumen, punya ide baru dalam memecahkan masalah, menemukan cara baru dalam bekerja, cara baru dalam meningkatkan kualitas produk, maka mampu meningkatkan kinerjanya.

Hasil penelitian ini sekaligus memperkuat hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Agnieszka *and* Dariusz (2015), yang menyatakan bahwa variabel perilaku inovatif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini diperkuat oleh penelitian Kim *and* Koo (2017); Shu-pei (2018); Afsar *et al.* (2020), menemukan hasil variable perilaku inovatif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan sehingga dapat disimpulkan bahwa perilaku inovatifmemiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan*,* hal ini berarti, dengan semakin tinggi tingkat perilaku inovatifnya maka mampu meningkatkan kinerja karyawan.

**Pengaruh Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan**

Berdasarkan hasil analisis pengaruh komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan diperoleh nilai koefisien beta sebesar 0.249 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,005 ≤ 0,05 yang berarti Ho ditolak dan H1 diterima. Hasil tersebut berarti, variabel komitmen organisasionalberpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Jadi, semakin tinggi komitmen organisasional karyawan yang ditunjukkan oleh indicator, seperti: merasa menjadi bagian perusahaan, membela nama baik perusahaan, tetap bekerja untuk perusahaan, merasa memiliki perusahaan, selalu setia kepada perusahaan, maka kinerja karyawan semakin naik.

Hasil penelitian ini sekaligus memperkuat hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Ribeiro *et al.* (2018), yang menyatakan bahwa variabel komitmen organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian yang sama ditunjukkan oleh penelitian Widyaningrum (2011); Pan *et al.* (2018); Kundi *et al*. (2018); Jain *and* Sullivan (2019); Hendri (2019); Salas-Vallina (2020), menemukan hasil bahwa variable komitmen organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan sehingga dapat disimpulkan bahwa komitmen karyawan memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan*,* hal ini berarti, dengan semakin tingginya komitmen organisasional maka mampu manikin kinerja karyawan.

**Peran Perilaku Inovatif Memediasi Pengaruh Kebahagiaan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Kebahagiaan kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan melalui perilaku inovatif diperoleh koefisien beta sebesar 0.303 dengan p-values sebesar 0.000 ≤ 0.05. Ini berarti bahwa perilaku inovatif mampu memediasi pengaruh kebahagiaan kerja terhadap kinerja karyawan. Peran mediasi yang dimainkan oleh variabel perilaku inovatif adalah pemediasi penuh karena sebelum ada variabel perilaku inovatif, pengaruh kebahagiaan kerja terhadap kinerja karyawan tidak signifikan. Setelah ada variabel perilaku inovatif, pengaruh kebahagiaan kerja terhadap kinerja karyawan melalui perilaku inovatif menjadi signifikan.

**Peran Komitmen Organisasional Memediasi Pengaruh Kebahagiaan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Kebahagiaan kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan melalui komitmen orgnisasional diperoleh koefisien beta sebesar 0.148 dengan p-values sebesar 0.012 ≤ 0.05. Ini berarti bahwa komitmen organisasional mampu memediasi pengaruh kebahagiaan kerja terhadap kinerja karyawan. Peran mediasi yang dimainkan oleh variabel komitmen organisasional adalah pemediasi penuh karena sebelum ada variabel komitmen organisasional, pengaruh kebahagiaan kerja terhadap kinerja karyawan tidak signifikan. Setelah ada variabel komitmen organisasional, pengaruh kebahagiaan kerja terhadap kinerja karyawan melalui komitmen organisasional menjadi signifikan.

**SIMPULAN**

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa : 1) Kebahagiaan kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil ini berarti bahwa, semakin baik tinggi kebahagiaan kerja seorang karyawan tidak menjamin mampu menaikkan kinerjanya. 2) Kebahagiaan kerjaberpengaruh positif dan signifikan terhadap perilaku inovatif. Hasil ini berarti bahwa, semakin tinggi kebahagiaan kerja seorang karyawan maka mampu meningkatkan perilaku inovatifnya. 3) Kebahagiaan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional. Hasil ini berarti bahwa, semakin tinggi kebahagiaan kerja seorang karyawan mampu meningkatkan komitmen pada organisasi. 4) Perilaku inovatif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil ini berarti bahwa, semakin tinggi perilaku inovatif seorang karyawan maka mampu meningkatkan kinerjanya. 5) Komitmen organisasionalberpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil ini berarti bahwa, semakin tinggi komitmen organisasional karyawan, maka mampu meningkatkan kinerjanya. 6) Perilaku inovatif mampu memediasi secara penuh dan signifikan pengaruh kebahagiaan kerja terhadap kinerja karyawan. Dengan kata lain variabel perilaku inovatif berfungsi menjembatani pengaruh kebahagiaan kerjaterhadap kinerja karyawan. Hasil ini berarti bila perilaku inovatif yang semakin meningkat mampu membuat pengaruh kebahagiaan kerja terhadap kinerja karyawan menjadi signifikan. 7) Komitmen organisasional secara signifikan memediasi penuh pengaruh kebahagiaan kerja terhadap kinerja karyawan. Dengan kata lain variabel komitmen organisasional berfungsi menjembatani pengaruh kebahagiaan kerjaterhadap kinerja karyawan. Hasil ini berarti bila komitmen organisasi mampu membuat pengaruh kebahagiaan kerja terhadap kinerja karyawan menjadi nyata.

**IMPLIKASI PENELITIAN**

Penelitian ini dapat memperkaya konsep hubungan kebahagiaan kerja, perilaku inovatif, komitmen organisasional, dan kinerja karyawan menjadi satu model yang terintegrasi. Demikian juga untuk pimpinan perusahaan swasta agar selalu memperhatikan kebahagiaan kerja karyawannya, dan selalu meningkatkan perilaku inovatif dan komitmen organisasional agar kinerja karyawannya meningkat.

**KETERBATASAN DAN PENELITIAN MASA DEPAN**

Penelitian ini hanya dilakukan pada karyawan swasta di Indonesia, sehingga hasil penelitian tidak dapat digeneralisasi pada wilayah yang berbeda. Demikian juga variabel eksogennya hanya kebahagiaan kerja, ke depan bisa ditambah dengan budaua organisasi, kepemimpinan, dan lingkungan kerja yang bisa mempengaruhi perilaku inovatif dan komitmen organisasional, maupun kinerja karyawan. Demikian juga dengan variabel mediasi yang digunakan hanya variabel perilaku inovatif dan komitmen organisasional, sedangkan masih banyak alternative variabel mediasi lainnya, sehingga ke depan perlu mempertimbangkan variabel mediasi lainnya, seperti variabel OCB, motivasi karyawan, semangat karyawan, loyalitas karyawan, dan eWOM karyawan.

**DAFTAR PUSTAKA**

Afsar Bilal, Basheer M. Al-Ghazali, Sadia Cheema, Farheen Javed. (2020), “Cultural intelligence and innovative work behavior: the role of work engagement and interpersonal trust”, *European Journal of Innovation Management*, DOI 10.1108/EJIM-01-2020-0008

Agarwal, U.A., Datta, S., Blake-Beard, S. and Bhargava, S. (2012), “Linking LMX, innovative work behaviour and turnover intentions: the mediating role of work engagement”, *Career Development International,* Vol. 17, No. 3, pp. 208-230.

Agnieszka Wojtczuk-Turek Dariusz Turek, (2015), "Innovative behaviour in the workplace", *European Journal of Innovation Management*, Vol. 18 Iss 3 pp. 397 - 419

Alessandri, G., Borgogni, L. and Latham, G.P. (2017), “A dynamic model of the longitudinal relationship between job satisfaction and supervisor-rated job performance”, *Applied Psychology*, Vol. 66, No. 2, pp. 207-232.

Astrama, I.M., Yasa, N. N. K., Sudibia, I. G.A., Sintaasih, D. K. (2019), “Organizational Culture Dimensions and Their Impact on Innovative Work Behavior of Rural Credit Bank (BPR) Employees”, *IOSR Journal of Business and Management (IOSR-JBM), 21* (5), 11-18

Alnuaimi, A.A. (2018), “Happiness at Work in the UAE: The Role of Leadership Style and Human Resource Management”, *PhD thesis*, University of Manchester, Manchester.

Al-Hawari, M.A., Bani-Melhem, S. and Shamsudin, F.M. (2019), “Determinants of frontline employee service innovative behavior: the moderating role of co-worker socializing and service climate”, *Management Research Review*, Vol. 42, No. 9, pp. 1076-1094.

Bakker, A.B., Hetland, J., Olsen, O.K. and Espevik, R. (2019), “Daily strengths use and employee wellbeing: the moderating role of personality”, *Journal of Occupational and Organizational Psychology,* Vol. 92, No. 1, pp. 144-168

Bani-Melhem, S., Zeffane, R. and Albaity, M. (2018), “Determinants of employees’ innovative behavior”, *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, Vol. 30, No. 3, pp. 1601-1620.

Bani-Melhem,S, Mohd Ahmad Al-Hawari and Samina Quratulain. (2020), “Leader-member exchange and frontline employees’ innovative behaviors: the roles of employee happiness and service climate”, *International Journal of Productivity and Performance Management*, DOI 10.1108/IJPPM-03-2020-0092

Brief, A.P. and Weiss, H.M. (2002), “Organizational behavior: affect in the workplace”,

*Annual Review of Psychology*, Vol. 53, No. 1, 279-307.

Bryson, A., Forth, J. and Stokes, L. (2017), “Does employees’ subjective well-being affect workplace performance?”, *Human Relations*, Vol. 70 No. 8, pp. 1017-1037.

Costa, C. A. D. J. D.C.,Yasa, N. N. K., Giantari, I. G. A. K., & Rahyuda, A. G.(2019), “Investigating the Role of Work Culture in Mediating Time Management on Employee Performance”, *IOSR Journal of Business and Management (IOSR-JBM), 24*(6), 24-32

Chia, Y.M. and Chu, M.J. (2016), “Moderating effects of presenteeism on the stress-happiness relationship of hotel employees: a note”, *International Journal of Hospitality Management*, Vol. 55, pp. 52-56.

Chiu, W., Cho, N. and Won, D. (2014), “The effects of internal marketing on job satisfaction and organizational commitment in Taipei sports centers”, *Journal of Global Scholars of Marketing Science*, Vol. 24, No. 2, pp. 206-222

Curado, C. (2018), “Human resource management contribution to innovation in small and mediumsized enterprises: a mixed methods approach”, *Creativity and Innovation Management,* Vol. 27, No. 1, pp. 79-90.

de Waal, A. (2018), “Increasing organisational attractiveness: the role of the HPO and happiness at work frameworks”, *Journal of Organizational Effectiveness: People and Performance*, Vol. 5 No. 2, pp. 124-141.

Diamantidis, A.D. and Chatzoglou, P. (2019), “Factors affecting employee performance: an empirical approach”, *International Journal of Productivity and Performance Management*, Vol. 68, No. 1, pp. 171-193.

[Edgar, F.](https://www.emerald.com/insight/search?q=Fiona%20Edgar), [Geare, A.](https://www.emerald.com/insight/search?q=Alan%20Geare) and [Zhang, J.A.](https://www.emerald.com/insight/search?q=Jing%20A.%20Zhang) (2018), "Accentuating the positive: The mediating role of positive emotions in the HRM–contextual performance relationship", [*International Journal of Manpower*](https://www.emerald.com/insight/publication/issn/0143-7720), Vol. 39 No. 7, pp. 954-970.

Fisher, C.D. (2010), “Happiness at work”, *International Journal of Management Reviews*, Vol. 12 No. 4, pp. 384-412.

Frederiksen, M.H. and Knudsen, M.P. (2017), “From creative ideas to innovation performance: the role of assessment criteria”, *Creativity and Innovation Management*, Vol. 26 No. 1, pp. 60-74.

Gupta V. (2020), “Relationships between leadership, motivation and employee-level innovation: evidence from India”, *Personnel Review*, DOI 10.1108/PR-11-2019-0595

Gupta, V. and Singh, S. (2015), “Leadership and creative performance behaviors in R&D laboratories: examining the role of justice perceptions”, *Journal of Leadership and Organizational Studies,* Vol. 22, No. 1, pp. 21-36.

Hellstrom, T. (2014), “Leading happiness: leadership and happiness at work in certified B corporations, a qualitative study of leaders and employees to understand the influence of shared leadership on worker happiness within certified benefit corporations”, *Master thesis,* Capstone Collection Paper No. 2707, SIT Graduate Institute in Brattleboro, Brattleboro, VT.

Hendri Muhammad Irfani. (2019), “The mediation effect of job satisfaction and organizational commitment on the organizational learning effect of the employee performance”, *International Journal of Productivity and Performance Management*, DOI 10.1108/IJPPM-05-2018-0174

Hewett, R., Liefooghe, A., Visockaite, G. and Roongrerngsuke, S. (2018), “Bullying at work: cognitive appraisal of negative acts, coping, well-being, and performance”, *Journal of Occupational Health Psychology,* Vol. 23, No. 1, pp. 71.

Hosie, P., Willemyns, M. and Sevastos, P. (2012), “The impact of happiness on managers’ contextual and task performance”, *Asia Pacific Journal of Human Resources*, Vol. 50 No. 3, pp. 268-287

Huang, M. and Chen, M.Y. (2013), “Internal marketing, customer orientation, and organizational commitment: moderating effect of work status”, *Psychological Reports*, Vol. 113, No. 1, pp. 180-198.

Ismail, H.N., Karkoulian, S. and Kertechian, S.K. (2019), “Which personal values matter most? Job performance and job satisfaction across job categories”, *International Journal of Organizational Analysis,* Vol. 27, No. 1, pp. 109-124.

Jain, A.K. and Sullivan, S. (2019), “An examination of the relationship between careerism and organizational commitment, satisfaction, and performance”, *Personnel Review*, Vol. 1.

Khaola, P. and Coldwell, D. (2019), “Explaining how leadership and justice influence employee innovative behaviours”, *European Journal of Innovation Management*, Vol. 22, No. 1, pp. 193-212.

Kumasey, A.S., Bawole, J.N. and Hossain, F. (2017), “Organizational commitment of public service employees in Ghana: do codes of ethics matter?”, *International Review of Administrative Sciences,* Vol. 83, No. S1, pp. 59-77.

Kundi, M., Ikramullah, M., Iqbal, M.Z. and Ul-Hassan, F.S. (2018), “Affective commitment as mechanism behind perceived career opportunity and turnover intentions with conditional effect of organizational prestige”, *Journal of Managerial Sciences*, Vol. 1.

Lambert, E.G., Pasupuleti, S., Cluse-Tolar, T., Jennings, M. and Baker, D. (2006), “The impact of work family conflict on social work and human service worker job satisfaction and organizational commitment: an exploratory study”, *Administration in Social Work*, Vol. 30 No. 3, pp. 55-74.

Lee, Y. (2019), “JD-R model on psychological wellbeing and the moderating effect of job discrimination in the model: findings from the MIDUS”, *European Journal of Training and Development,* Vol. 43, No. 3/4, pp. 232-249.

Magnier-Watanabe R., Uchida T., Orsini P., Benton Caroline F. (2020). “Organizational virtuousness, subjective well-being, and job performance: Comparing employees in France and Japan”, *Asia-Pacific Journal of Business Administration,* Vol. 12 No. 2, pp. 115-138

Mensah, J.K. (2015), “A ‘coalesced framework’ of talent management and employee performance: for further research and practice”, *International Journal of Productivity and Performance Management*, Vol. 64 No. 4, pp. 544-566.

Kim, Min-Seong, Koo, Dong-Woo , (2017), "Linking LMX, engagement, innovative behavior, and job performance in hotel employees", *International Journal of Contemporary Hospitality Management,* <https://doi.org/10.1108/IJCHM-06-2016-0319>.

Montag, T., Maertz, C.P. Jr and Baer, M. (2012), “A critical analysis of the workplace creativity criterion space”, *Journal of Management*, Vol. 38, pp. 1362-1386

Mroueh Meerna, de Waal, Andre (2020), “Measuring happiness at work in a Takaful organization”, *Journal of Organizational Effectiveness: People and Performance*, Vol. 7, No. 2, 2020 pp. 139-154.

Pan, S.-L., Wu, H., Morrison, A., Huang, M.-T. and Huang, W-S. (2018), “The relationships among leisure involvement, organizational commitment and well-being: viewpoints from sport fans in Asia”, *Sustainability*, Vol. 10, No. 3, p. 740.

Pryce-Jones, J. and Lindsay, J. (2014), “What happiness at work is and how to use it”, *Industrial and Commercial Training,* Vol. 46, No. 3, pp. 130-134.

Ribeiro, N., Yücel, I. and Gomes, D. (2018), “How transformational leadership predicts employees’ affective commitment and performance”, *International Journal of Productivity and Performance Management,* Vol. 67, No. 9, pp. 1901-1917.

Salas-Vallina, A. and Fernandez, R. (2017), “The HRM-performance relationship revisited: Inspirational motivation, participative decision making and happiness at work (HAW)”, *Employee Relations*, Vol. 39 No. 5, pp. 626-642.

Salas-Vallina, A., López-Cabrales, A., Alegre, J. and Fernández, R. (2017), “On the road to happiness at work (HAW): transformational leadership and organizational learning capability as drivers of HAW in a healthcare context”, *Personnel Review*, Vol. 46, No. 2, pp. 314-338.

Salas Vallina, A., Moreno-Luzon, M. and Ferrer-Franco, A. (2019), “The individual side of ambidexterity: do inspirational leaders and organizational learning resolve the exploitationexploration dilemma?”, *Employee Relations*, Vol. 41 No. 3, pp. 592-613.

Salas-Vallina, A., Manoli Pozo-Hidalgo and Pedro-Gil Monte, (2020), “High involvement work systems, happiness at work (HAW) and absorptive capacity: a bathtub study”, *Employee Relations: The International Journal,* Vol. 42, No. 4, pp. 949-970

Saleem, S. and Amin, S. (2013), “The impact of organizational support for career development and supervisory support on employee performance: an empirical study from Pakistani academic sector”, *European Journal of Business & Management*, Vol. 5, No. 5, pp. 194-206.

Schwartzstein, J., Hall, B.J., Chang, T.Y., Sameh, K. and Thapar, A. (2019), “*Happy* UAE”, Harvard Business School Cases, Harvard Business School, Cambridge.

Schuh, S.C., Zhang, X.A., Morgeson, F.P., Tian, P. and van Dick, R. (2018), “Are you really doing good things in your boss’s eyes? Interactive effects of employee innovative work behavior and leader–member exchange on supervisory performance ratings”, *Human Resource Management,* Vol. 57, No. 1, pp. 397-409.

Schumacher, D., Schreurs, B., Van Emmerik, H. and De Witte, H. (2016), “Explaining the relation between job insecurity and employee outcomes during organizational change: a multiple group comparison”, *Human Resource Management*, Vol. 55, No. 5, pp. 809-827.

Schultz, D. and Schultz, S.E. (2015), “*Psychology and Work Today: Pearson New International*”, Edition Course Smart eTextbook, Taylor & Francis, London

Semedo, A.S., Coelho, A. and Ribeiro, N. (2019), “Authentic leadership, happiness at work and affective commitment: an empirical study in Cape Verde”, *European Business Review*, Vol. 31, No. 3, pp. 337-351

Sharma, P., Kong, T.T.C. and Kingshott, R.P.J. (2016), “Internal service quality as a driver of employee satisfaction, commitment and performance: exploring the focal role of employee well-being”, *Journal of Service Management*, Vol. 27, No. 5, pp. 773-797.

Singh, N. and Rangnekar, S. (2016), “Relationship between meaningful work and organizational trust: a study of techno-managers in the Indian power sector”, Proceedings of GLOGIFT, Vol. 16, pp. 247-255.

Singh, N. (2018), “*Factors affecting high employee turnover in Indian manufacturing sector*”, in Yadav, M., Kumar Trivedi, S., Kumar, A. and Rangnekar, S. (Eds), Harnessing Human Capital Analytics for Competitive Advantage, IGI Global, pp. 209-225.

Slatten, T. (2011), “Antecedents and effects of employees’ feelings of joy on employees’ innovative behavior”, *International Journal of Quality and Service Sciences*, Vol. 3, No. 1, pp. 93-109.

Shu-pei Tsai, (2018) "Innovative behaviour of knowledge workers and social exchange attributes of financial incentive: implications for knowledge management", *Journal of Knowledge Management*, Vol. 22, Issue: 8, pp.1712-1735

Tahir Ahmad, Faiza Farrukh, Sana Nazir, (2015), "Capacity building boost employees performance", *Industrial and Commercial Training*, Vol. 47 Iss 2 pp. 61 - 66

Walsh, L.C., Boehm, J.K. and Lyubomirsky, S. (2018), “Does happiness promote career success? Revisiting the evidence”, *Journal of Career Assessment*, Vol. 26, No. 2, pp. 199-219.

Wang, X. and Dass,M. (2017), “Building innovation capability: the role of top management innovativeness and relative-exploration orientation”, *Journal of Business Research*, Vol. 76, pp. 127-135.

Williams, P., Kern, M.L. and Waters, L. (2017), “The role and reprocessing of attitudes in fostering employee work happiness: an intervention study”, *Frontiers in Psychology*, Vol. 8, p. 28.

Widyaningrum, M.E. (2011), “Influence of motivation and culture on organizational commitment and performance of employee of medical services”, *Academic Research International*, Vol. 1 No. 3, pp. 228-235.

Williams, P., Kern, M.L. and Waters, L. (2015), “A longitudinal examination of the association between psychological capital, perception of organizational virtues and work happiness in school staff”, *Psychology of Well-Being*, Vol. 5, No. 1, p. 5.