

Peran *work engagement* dan *social support* terhadap *innovation work behavior* tim startup.

Satrio Ifandrijanto Putra Jaya¹

Fakultas Psikologi, Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya, Jl. Semolowaru NO.45 Surabaya

Diah Sofiah²

Fakultas Psikologi, Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya, Jl. Semolowaru NO.45 Surabaya

Yanto Prasetyo³

Fakultas Psikologi, Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya, Jl. Semolowaru NO.45 Surabaya

E-mail: diahsofiah@untag-sby.ac.id

Abstract

All members of the startup team have the responsibility to always have innovative behavior in any field of work. That is because if startups want to continue to exist, these startups must always innovate to create new and useful products for customers. The purpose of this study is to determine the relationship between work engagement and social support with innovation work behavior among startup team members at the Airlangga University business incubator. The subjects in this study were 45 members of the startup team consisting of startup founders and members. The data collection tool used is the innovation work behavior scale based on the theory from Janssen (2000). The results of hypothesis testing using multiple linear regression obtained an F value of 16.494 with a significance of $p = 0.000$ ($p < 0.01$). So it can be concluded that there is a relationship between work engagement and social support with innovation work behavior. That means, work engagement and social support are one of the factors that can influence the innovative behavior of startup team members to create products needed by customers.

Keywords: Startup, Work Engagement, Social Support, Innovation Work Behavior

Abstrak

Seluruh anggota tim startup memiliki tanggung jawab untuk selalu memiliki perilaku inovasi baik itu dalam bidang pekerjaan apapun. Hal itu dikarenakan apabila startup ingin tetap eksis, startup tersebut harus selalu berinovasi untuk membuat produk yang baru dan bermanfaat bagi pelanggan. Tujuan dari penelitian ini yaitu untuk mengetahui hubungan antara *work engagement* dan *social support* dengan *innovation work behavior* pada anggota tim startup di inkubator bisnis universitas airlangga. Subjek dalam penelitian ini adalah 45 anggota tim startup yang terdiri dari founder dan anggota startup. Alat pengumpulan data yang digunakan yaitu skala *innovation work behavior* berdasarkan teori dari Janssen (2000). Hasil uji hipotesis menggunakan regresi linier ganda diperoleh nilai F sebesar 16.494 dengan signifikansi $p = 0.000$ ($p < 0.01$). Dapat disimpulkan bahwa ada hubungan antara *work engagement* dan *social support* dengan *innovation work behavior*. Dengan demikian, *work engagement* dan *social support* merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi perilaku inovasi anggota tim startup untuk menciptakan produk yang dibutuhkan oleh pelanggan.

Kata kunci: Startup, Work Engagement, Social Support, Innovation Work Behavior

Pendahuluan

Perkembangan teknologi pada era globalisasi saat ini mengalami peningkatan yang cukup pesat yang kemudian mendorong kemajuan di hampir semua sektor kehidupan dan tidak terlepas pada sektor Ekonomi. Startup atau biasa disebut perusahaan rintisan merupakan bisnis yang baru berdiri dan dalam tahap pengembangan usaha. Saat ini bisnis model startup sangat diminati di Indonesia, data yang dimiliki oleh Crunchbase menyebutkan bahwa terdapat sekitar 900 startup atau perusahaan rintisan yang ada di Indonesia. Pada tahun 2016 perusahaan Tech in Asia mendapatkan bahwa ada sekitar 3000 startup di Indonesia yang tidak terekam, hal itu dikarenakan mereka tidak memberikan akses untuk lokasi perusahaan dan tidak memberikan akses jumlah karyawan yang dimiliki sehingga jumlah pegawai yang bekerja di perusahaan rintisan atau startup memiliki kemungkinan jauh lebih besar dari data yang dimiliki oleh Crunchbase. StartupRangking menunjukkan bahwa telah ada 1559 startup atau perusahaan rintisan yang telah terdaftar di Indonesia, hal ini menunjukkan bahwa Indonesia berada di urutan ketiga di dunia dalam jumlah startup. Dari data ini menunjukkan bahwa di Indonesia startup atau perusahaan rintisan semakin berkembang dalam tahun ketahun untuk memenuhi kebutuhan pasar yang ada di Indonesia.

Namun kesuksesan dalam membangun startup tidak bisa hanya dengan waktu yang singkat, banyak sekali lika-liku yang harus dihadapi oleh anggota tim startup baik itu dari faktor eksternal maupun internal anggota tim startup tersebut. Resiko yang akan dihadapi oleh setiap anggota tim startup pun beragam mulai dari produk yang tidak laku hingga kemungkinan tidak mendapatkan uang gaji karena uang perusahaan sedang digunakan untuk biaya operasional lainnya agar startup tetap bisa berjalan. Hasil penelitian Giardino, dkk (2017) membuktikan bahwa 90% startup tidak dapat bertahan pada lima tahun pertama dan 75% dari jumlah tersebut telah mendapatkan pendanaan usaha dari investor. Hal itu dikarenakan banyak startup membuat produk yang tidak dibutuhkan oleh pelanggan dan para anggota tim startup kurang berinovasi dalam menciptakan sebuah produk untuk pelanggan. Sehingga dalam membangun startup tentunya diperlukan komitmen dan dukungan dari setiap anggota tim startup, hal itu bertujuan agar setiap anggota tim startup memiliki perilaku kerja yang inovatif agar mereka bisa selalu berinovasi dalam bekerja dan akhirnya bisa menciptakan produk yang bermanfaat dan dibutuhkan oleh pelanggan.

Perilaku Inovatif merupakan segala perilaku yang ada pada individu yang menghasilkan, memperkenalkan serta mengaplikasikan hal-hal yang baru dan hal-hal baru tersebut bermanfaat bagi organisasi (West & Farr, 1989). Perilaku kerja inovatif menurut Janssen (2000) merupakan tindakan individu yang mengarah ke sebuah proses, penerapan gagasan, penciptaan serta hal baru lainnya dan dirancang untuk memberikan keuntungan bagi organisasi. Terdapat tiga dimensi perilaku inovatif yaitu idea promotion, idea generation dan idea realization (Janssen, 2000). (Carneli, 2006) mendeskripsikan perilaku inovatif merupakan perilaku yang melalui beberapa proses dimana individu bisa menghasilkan ide-ide baru, mempromosikan dan menghasilkan hal-hal baru yang berguna

bagi organisasi. Menurut Kleysen & street (2001) perilaku inovatif merupakan tindakan individu yang mengarah pada permunculan, pengenalan dan penerapan dari suatu hal yang baru dan menguntungkan bagi organisasi. Hal itu selaras dengan definisi perilaku inovatif menurut (Scott & Bruce, 1994) yang menjelaskan bahwa perilaku inovatif ditunjukkan dengan cara individu mempromosikan, menampilkan, dan mengimplementasikan ide baru dalam pekerjaan baik itu pekerjaan individu maupun kelompok.

Work engagement adalah sebuah konsep pada karyawan yang memiliki engagement tinggi ialah karyawan yang memiliki keterlibatan penuh dan memiliki semangat kerja yang tinggi dalam pekerjaan maupun kegiatan organisasi atau work engagement mengacu pada kepuasan dan antusiasmen karyawan dalam bekerja di organisasi tersebut (Saks. 2006). Menurut Bakker & leiter (2011) work engagement merupakan perilaku seseorang yang merasa terdorong untuk berusaha terus menerus menuju tujuan dan selalu ingin mencapai kesuksesan. Definisi work engagement menurut Lockwood (2007) adalah konsep kompleks dan dipengaruhi faktor meliputi tempat kerja, komunikasi, gaya manajerial yang memicu kepercayaan dan penghargaan dan reputasi perusahaan. Bakker (2007) Juga menyebutkan terdapat tiga faktor yang mempengaruhi work engagement yaitu job resources, salience of job resources dan personal resources. Menurut (cutrona,1996) dukungan sosial yang baik dari lingkungan dapat membantu dalam mengatasi permasalahan-permasalahan dan menghadapi masa transisinya dengan baik. Selanjutnya menurut Brissette, Scheier, & Carver (2002) mengatakan bahwa ada kemungkinan bahwa perbedaan kualitas lingkungan sosial berdampak secara kritis terhadap penyesuaian diri yang lebih baik. (Cohen & Wills, 1985; Thoits, 1995) juga mengatakan bahwa individu dengan lingkungan yang penuh dukungan emosional maupun informasi yang baik ketika mereka membutuhkan, menunjukkan tingkatan stress dan gejala depresi yang lebih rendah dalam menghadapi tantangan dibandingkan dengan mereka yang tidak.

Beberapa penelitian terdahulu telah menemukan korelasi antara work engagement dengan innovation work behavior. Pada penelitian Ahimsa Ukiningtyas (2016) yang berjudul pengaruh kontrak psikologis terhadap perilaku kerja inovatif dengan work engagement sebagai variabel intervening memiliki penjelasan bahwa work engagement merupakan prediktor bagi perilaku kerja inovatif. Selanjutnya pada penelitian Faisal Abdul Aziz & Sri Raharso (2019) yang berjudul Pengaruh Work Engagement Terhadap Employee Service Innovative Behavior: Kajian Empiris Di Minimarket memiliki hasil penelitian yang menunjukkan bahwa work engagement berpengaruh positif terhadap terciptanya employee service innovative behavior.

Pada penelitian Fiernaningsih (2022) yang berjudul Pengaruh Work Engagement dan Proactive Personality terhadap Innovative Work Behavior memiliki hasil penelitian bahwa innovative work behavior dosen pendidikan tinggi vokasi dapat terbentuk dengan baik karena dosen tersebut memiliki work engagement dan proactive personality yang baik. Selanjutnya ada pula penelitian Ahmad Usman Shahid dkk (2016) yang berjudul The

Impact of Social relationship on innovative work behavior of employees through psychological wellbeing: A case of Pharmaceutical sector of Pakistan memiliki hasil penelitian bahwa terdapat korelasi antara dukungan sosial pada perilaku kerja innovative. Pada penelitian Wisudani Rahmanningtyas dkk (2022) yang berjudul Dukungan Organisasi, Persahabatan di Tempat Kerja, dan Perilaku Inovatif antar Fakultas Universitas Indonesia memiliki kesimpulan bahwa persepsi dukungan organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap perilaku inovatif. Berdasarkan latar belakang yang memuat data dan fakta, maka pada penelitian ini peneliti berfokus untuk mengetahui hubungan work engagement dan social support terhadap innovation work behavior pada anggota tim startup. Karena pada penelitian-penelitian sebelumnya lebih banyak memfokuskan pada faktor internal innovation work behavior dan subjek penelitian didominasi oleh karyawan perusahaan dan organisasi yang memiliki karakteristik berbeda dengan anggota tim startup. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk membantu para anggota tim startup agar bisa meningkatkan perilaku inovasi sehingga dapat menciptakan produk yang dibutuhkan oleh pelanggan.

Metode

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif dengan desain korelasional. Populasi dalam penelitian ini adalah Anggota tim startup di Inkubator Bisnis Universitas Airlangga dengan teknik pengambilan sampling menggunakan sampling jenuh sebanyak 45 Anggota tim startup. Instrumen pengumpulan data menggunakan skala yang disusun sendiri oleh peneliti. Dalam penyusunan Skala Innovation Work Behavior mengacu pada Janssen (2000) yakni idea generation, idea promotion, idea realization yang dikembangkan menjadi 9 aitem pertanyaan. Setelah melakukan uji validitas didapatkan 9 aitem valid dengan nilai reliabilitas sebesar 0,843. Pada penyusunan skala work engagement mengacu pada Bakker (2003) yakni dedication, absorption, vigor yang dikembangkan menjadi 17 aitem pertanyaan. Setelah melakukan uji validitas didapatkan 16 aitem valid dengan nilai reliabilitas sebesar 0,891. Sedangkan penyusunan skala social support Sarafino (2011) yakni dukungan emosional, dukungan instrumental, dukungan informasi, dukungan persahabatan yang dikembangkan menjadi 13 aitem pertanyaan. Setelah melakukan uji validitas didapatkan 7 aitem valid dengan nilai reliabilitas 0.665.

Teknik analisis data menggunakan regresi linear berganda dengan prasyarat uji normalitas, uji linearitas, uji multikolinieritas, uji heteroskedastisitas dengan bantuan software IBM SPSS Statistic 25.

Hasil

Pengambilan data dilakukan selama 5 hari pada 18 November 2022 – 22 November 2022, subjek penelitian ini berjumlah 45 Anggota tim startup di Inkubator Bisnis Universitas Airlangga.

Tabel 1. Data mean empiris dan data mean teoritis

<i>Variabel</i>	\bar{x} <i>Empiris</i>	\bar{x} <i>Teoritis</i>	<i>Keterangan</i>
<i>Work Engagement</i>	67	48	Tinggi
<i>Social Support</i>	48	21	Tinggi
<i>Innovation Work Behavior</i>	37	27	Tinggi

Pada tabel 1 data mean empiris dan data mean teoritis menunjukkan bahwa work engagement yang dimiliki anggota tim startup di inkubator bisnis universitas airlangga tinggi. Hal serupa diperoleh pada variabel innovation work behavior. Pada kedua variabel penelitian ini memiliki hubungan positif yang sangat signifikan. Artinya work engagement dapat menjadi penentu munculnya innovation work behavior yang dapat disimpulkan bahwa anggota tim startup yang memiliki work engagement tinggi maka membuat anggota tim startup cenderung memiliki innovation work behavior yang tinggi. Sebaliknya jika work engagement rendah maka innovation work behavior anggota tim startup juga rendah. Pada variabel social support menunjukkan bahwa social support yang dimiliki anggota tim startup di inkubator bisnis universitas airlangga tinggi, hal serupa diperoleh pada variabel innovation work behavior. Pada kedua variabel penelitian ini memiliki hubungan positif yang sangat signifikan. Artinya social support juga dapat menjadi penentu munculnya innovation work behavior yang dapat disimpulkan bahwa anggota tim startup yang memiliki social support tinggi maka membuat anggota tim startup cenderung memiliki innovation work behavior yang tinggi. Sebaliknya jika social support rendah maka innovation work behavior anggota tim startup juga rendah.

Tabel 2. Uji normalitas

	<i>Shapiro-Wilk</i>		
	<i>Statistic</i>	<i>df</i>	<i>Sig.</i>
<i>Unstandardized Residual</i>	.966	45	0.210

Sebelum melakukan analisis regresi linear berganda, peneliti melakukan uji prasyarat yang terdiri dari prasyarat uji normalitas, uji linearitas, uji multikolinieritas, uji heteroskedastisitas. Berdasarkan tabel 2 uji normalitas didapatkan signifikansi $0,210 > 0,05$ sehingga dapat disimpulkan sebaran data dalam penelitian berdistribusi normal.

Tabel 3. Uji linearitas

<i>Variabel</i>	<i>F</i>	<i>Sig.</i>	<i>Keterangan</i>
<i>Innovative work behavior dan Work Engagement</i>	1,260	0,303	Linier
<i>Innovative work behavior dan sosial support</i>	1,111	0,398	Linier

Pada tabel 3 uji linearitas diperoleh uji linearitas antara Work Engagement (variabel x_1) dan Innovative Work Behavior (variabel Y) diperoleh nilai skor F sebesar 1,260 dengan signifikansi $p = 0,303$ ($p > 0,05$). Hal ini dapat disimpulkan ada hubungan yang linier antara variabel work engagement dan variabel innovative work behavior.

Hasil uji linearitas antara Sosial Support (variabel x2) dan innovative work behavior (variabel Y) diperoleh nilai skor F = 1,111 dengan signifikansi p = 0,398 ($p > 0,05$). Hal ini artinya ada hubungan yang linier antara variabel Sosial Support dan variabel innovative work behavior.

Tabel 4. Uji multikolinieritas

Variabel	Tolerance	VIF
Work Engagement	0,985	1,015
Social support	0,985	1,015

Pada tabel 4 Hasil uji multikolinieritas antara Work Engagement (variabel x1) sosial support (variabel x2) diperoleh nilai tolerance 0,985 ($> 0,10$) sehingga dinyatakan tidak terjadi multikolinieritas / interkorelasi dan diperoleh hasil VIF 1,015 ($< 10,00$) sehingga dinyatakan tidak terjadi multikolinieritas / interkorelasi pada variabel Work Engagement dan Sosial Support.

Tabel 5. Uji heteroskedastisitas

Variabel	p-value	Keterangan	Kesimpulan
Work Engagement	0,111	$> 0,05$	Tidak terjadi heteroskedastisitas
Social Support	0,212	$> 0,05$	Tidak terjadi heteroskedastisitas

Selanjutnya pada tabel 5 Uji Heteroskedastisitas berdasarkan hasil tersebut diperoleh hasil signifikansi sebesar = 0,111 ($p > 0,05$) pada variabel work engagement dan diperoleh signifikansi = 0,212 ($p > 0,05$) pada variabel sosial support. Artinya tidak terjadi Heteroskedastisitas pada kedua variabel tersebut.

Tabel 6. Analisis data

F	Signifikansi	Keterangan
16.494	0.000	Signifikan

Analisis data menggunakan regresi linear berganda dan data memenuhi uji prasyarat yaitu prasyarat uji normalitas, uji linearitas, uji multikolinieritas, uji heteroskedastisitas. Berdasarkan tabel 6 analisis data menggunakan regresi linier ganda diperoleh, hasil analisis secara simultan pengaruh work engagement (X1) dan social support (X2) terhadap innovation work behavior (Y) sebesar F = 16.494 dengan sig.=0.000. Berdasarkan hasil yang diperoleh nilai signifikansi sebesar 0.000 (< 0.001) sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa hipotesis diterima. Artinya secara simultan (bersama-sama) work engagement dan social support memiliki hubungan yang sangat signifikan dengan innovation work behavior.

Tabel 7. Uji pengaruh secara parsial

<i>Model</i>	<i>Koefisien Regresi</i>	<i>t-hitung</i>	<i>Signifikansi</i>
Work engagement		5,145	0,000
Social support	16.494	1,908	0,031

Pada tabel 7 Uji pengaruh secara parsial work engagement dan innovation work behavior diperoleh skor $t=5,145$ dengan signifikansi sebesar $0,000$ ($P<0,01$) artinya ada hubungan yang sangat signifikan antara work engagement dan innovation work behavior artinya semakin tinggi work engagement akan semakin tinggi innovation work behavior, semakin rendah work engagement akan semakin rendah innovation work behavior. Uji pengaruh parsial social support dengan innovation work behavior diperoleh skor $t= 1,908$ dengan signifikansi $0,031$ ($P<0,05$) artinya ada hubungan yang signifikan social support dengan innovation work behavior. Artinya semakin tinggi social support semakin tinggi innovation work behavior, semakin rendah social support semakin rendah innovation work behavior.

Pembahasan

Hasil penelitian ini menggambarkan anggota tim startup yang berorientasi bahwa work engagement dan social support akan mempengaruhi perilaku kerja inovasi. Sehingga anggota tim startup akan menyadari bahwa pentingnya work engagement dan social support dalam meningkatkan perilaku kerja inovasi. Anggota tim startup akan berusaha dalam proses meningkatkan perilaku kerja inovasi agar bisa menciptakan produk yang dibutuhkan pelanggan. Anggota tim startup yang memiliki work engagement dan social support yang tinggi juga akan mengumpulkan informasi seputar bagaimana membuat produk yang dibutuhkan oleh pelanggan secara mandiri melalui internet, berkonsultasi dengan ahli atau orang terdekat sebagai bahan pertimbangan.

Hal serupa juga disampaikan dalam penelitian dari Fiernaningsih dkk (2022) yang berjudul Pengaruh Work Engagement dan Proactive Personality terhadap Innovative Work Behavior dan memiliki kesimpulan work engagement dan proactive personality yang baik dapat membentuk innovative work behavior. Hal yang sama juga ditemukan penelitian ardy (2018) yang berjudul Pengaruh job insecurity terhadap perilaku kerja inovatif melalui mediasi work engagement memiliki kesimpulan work engagement berpengaruh positif terhadap perilaku kerja inovatif. Perilaku kerja inovatif melibatkan pemunculan dan penerapan ide pada metode, prosedur pekerjaan untuk memberikan keuntungan pada unit yang bersangkutan. Hasil penelitian sama dengan penelitian sebelumnya hal ini dikarenakan ditemukan hubungan antara work engagement dengan innovation work behavior pada anggota tim startup di inkubator bisnis universitas airangga. Karena pada dasarnya work engagement merepresentasikan keadaan motivasional yang positif serta memiliki karakteristik adanya semangat, pengabdian dan berinisiatif Judge (2012).

Hasil penelitian peneliti sama dengan hasil penelitian yang disampaikan sebelumnya dan menerima hipotesis hal ini disampaikan pada penelitian Craig (2019) yang berjudul Perilaku kerja inovatif di sektor publik: Peran karakteristik tugas, dukungan sosial, dan proaktif memiliki kesimpulan dukungan sosial dapat memelihara kreativitas dan perilaku kerja inovatif. Hasil penelitian ini bertolak belakang dengan penelitian yang dilakukan Prasetyono dkk (2022) pada 158 guru di Bekasi yang berjudul meningkatkan innovative work behavior guru di sekolah penggerak melalui work engagement dan servant leadership yang menunjukkan bahwa tidak ada pengaruh work engagement terhadap innovative work behaviour secara signifikan. Sehingga, hasil penelitian ini merupakan suatu kebaruan dan penelitian ini dilakukan dengan populasi yang berbeda yaitu anggota tim startup di inkubator bisnis universitas Airlangga.

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan positif yang signifikan antara work engagement dan social support dengan innovation work behavior anggota tim startup di inkubator bisnis universitas Airlangga. Artinya semakin tinggi work engagement dan social support anggota tim startup maka akan semakin tinggi pula innovation work behavior. Work engagement dan social support yang tinggi merupakan faktor yang dapat mempengaruhi innovation work behavior anggota tim startup dalam menciptakan produk yang inovatif dan dibutuhkan oleh pelanggan.

Referensi

- Ardhito, A & Wicaksono, D.A. (2018). Pengaruh kecerdasan emosional terhadap perilaku kerja inovatif pada pemimpin perusahaan rintisan. *Jurnal Psikologi Industri dan Organisasi*, Vol 7, 27-42.
- Ardy, L.P. (2018). Pengaruh job insecurity terhadap perilaku kerja inovatif melalui mediasi work engagement. *Jurnal Psikologi*, Vol 27(2), 30-49.
- Ariyani, N & Hidayati, S. (2018). Influence of Transformational Leadership and Work Engagement On Innovative Behavior. *Jurnal Ekonomi*. Vol. 17 (2): 275 – 284.
- Dogru, A. (2018). Hubungan antara Dukungan yang Dirasakan dan Perilaku Inovatif: Menganalisis Peran Mediasi Keterlibatan Kerja. *Jurnal Penelitian Bisnis Turki*, 10(2), 384-402.
- Fiernaningsih, N. dkk. (2022). Pengaruh Work Engagement dan Proactive Personality terhadap Innovative Work Behavior. 1142-1147.
- Kania, D. dkk. (2018). Analisis gambaran kepemimpinan transformasional, work engagement dan perilaku kerja inovatif karyawan. *Journal of Business Management Education*, Vol 3(3), 79-88.
- Prasetyo, Yanto dkk. (2020). Social Support And Student Entrepreneurship Interest Reviewed from Gender. *Proceeding International Seminar of Multicultural Psychology (ISMP 1st) Faculty of Psychology Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya*, 253-261.

- Prasetyono, H. dkk.(2022). meningkatkan innovative work behavior guru di sekolah penggerak melalui work engagement dan servant leadership. *Research and Development Journal Of Education* Vol. 8(2), 791-800.
- Purwanto, Agus. Dkk. (2021). Effect of Psychological Capital and Authentic Leadership on Innovation Work Behavior. *International journal of social and management studies (ijosmas)* Vol. 2(1).
- Putrantro, B.A. (2020). Hubungan Antara Work Engagement dengan Innovative work behavior Pada Karyawan Event Organizer Simple Plan. Skripsi, Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya, 2020.
- Putri, N.M.D. dkk. (2020). Pengaruh leader-member exchange dan psychological empowerment terhadap innovative work behavior: review sistematis. *Jurnal Ilmu Sosial dan Humaniora*, Vol 9(1), 156-161
- Rahmaningtyas, W. dkk. (2022). Dukungan Organisasi, Persahabatan di Tempat Kerja, dan Perilaku Inovatif antar Fakultas Universitas Indonesia. *Jurnal Ilmu Perilaku* 2022, Vol. 17 (2), 42-57.
- Sofiah, Diah dkk (2022). Peran work engagement pada hubungan kepemimpinan transformasional dengan organizational citizenshipbehavior dosen milenial. *Jurnal Psikologi Teori dan Terapan* Vol. 13 (2), 180-194.
- Suseno, Y. dkk. (2019). Perilaku kerja inovatif di sektor publik: Peran karakteristik tugas, dukungan sosial, dan proaktif. *Admin Publik*, 1-19.
- Ukiningtyas, A. (2016). pengaruh kontrak psikologis terhadap perilaku kerja inovatif dengan work engagement sebagai variabel intervening. *Jurnal Bisnis dan Manajemen* Vol. 10(1), 29 – 40.