

Analisis Pengaruh *Employee Engagement* terhadap Inovasi Kerja Karyawan di Jakarta

Vania Amanda¹, Debora Basaria², Reza Fahlevi³

¹Program Studi Psikologi, Universitas Tarumanagara

²Program Studi Psikologi, Universitas Tarumanagara

³Program Studi Psikologi, Universitas Tarumanagara

Email: vania.705210068@stu.untar.ac.id

Submitted: 11 Juni 2024, Revised: 25 Juni 2024, Accepted: 8 Juli 2024

DOI: 10.38156/psikowipa.v%vi%i143

Abstract

Organizations are structured business entities with specific goals, yet the advancement of time poses challenges in achieving these objectives. Therefore, organizations require high-quality Human Resources (HR) with a high level of employee engagement to foster innovative work behavior. Innovative work behavior refers to employees' interest in exploring new ideas or solving problems and implementing them for the benefit of the organization. Employee engagement is defined as employees maximizing their physical, cognitive, and emotional abilities in their activities to achieve organizational success. With HR that exhibits employee engagement and innovative work behavior, organizations can maintain the relevance of their products or services amidst evolving times. This study aims to determine the relationship between employee engagement and innovative work behavior among employees in Jakarta. The research method used is descriptive quantitative, utilizing a questionnaire distributed to 155 employees working in Jakarta. The results show a significant positive relationship between employee engagement and innovative work behavior among employees in Jakarta, with a value of $r = 0.423$, $p < 0.05$. These findings underscore the importance of enhancing employee engagement to promote innovative work behavior within organizations, especially in dynamic regions like Jakarta.

Keyword : Employee Engagement, Innovative Work Behavior, Organization, Human Resource

Abstrak

Organisasi merupakan entitas bisnis terstruktur yang memiliki tujuan, namun perkembangan zaman menjadi tantangan bagi organisasi dalam mencapainya. Oleh karena itu, organisasi membutuhkan Sumber Daya Manusia (SDM) yang berkualitas melalui tingkat *employee engagement* yang tinggi untuk menciptakan *innovative work behavior*. *Innovative work behavior* adalah minat karyawan dalam mengeksplorasi ide atau pemecahan masalah baru hingga mengimplementasikan untuk keuntungan organisasi. *Employee engagement* diartikan sebagai karyawan yang memaksimalkan kemampuan fisik, kognitif, dan emosional dalam melaksanakan aktivitasnya untuk mencapai kesuksesan organisasi. Dengan SDM yang memiliki sikap *employee engagement* dan *innovative work behavior*, organisasi dapat mempertahankan relevansi produk atau jasa di tengah perkembangan zaman. Penelitian ini bertujuan mengetahui hubungan antara *employee engagement* dan *innovative work behavior* pada karyawan di Jakarta. Metode penelitian yang digunakan adalah kuantitatif deskriptif, dengan kuesioner yang disebarkan kepada 155 karyawan di wilayah Jakarta. Hasil penelitian menunjukkan adanya hubungan positif yang signifikan antara *employee engagement* dan *innovative work behavior* pada karyawan di Jakarta, dengan nilai $r = 0.423$, $p < 0.05$. Temuan ini menegaskan pentingnya meningkatkan *employee engagement* untuk mendorong perilaku kerja inovatif dalam organisasi, khususnya di wilayah yang dinamis seperti Jakarta.

Kata kunci : *Employee Engagement*, *Innovative Work Behavior*, Organisasi, Sumber Daya Manusia

Pendahuluan

Organisasi merupakan entitas bisnis yang terstruktur dan memiliki visi dan misi yang ingin dicapai (Kananlua, et al., 2022). Namun, seringkali perkembangan zaman yang dinamis dan ketatnya persaingan bisnis menjadi tantangan bagi organisasi dalam mencapai tujuannya. Maka dari itu, organisasi memerlukan kemampuan untuk beradaptasi serta mengantisipasi perkembangan zaman yang dinamis. Sehingga organisasi dapat mencapai tujuannya untuk menjadi unggul. Keberhasilan suatu organisasi dalam persaingan ditentukan oleh sumber daya manusia yang dimilikinya (Hadi, et al, 2020). Dalam hal ini, organisasi memerlukan karyawan dengan tingkat *employee engagement* (keterlibatan karyawan) dan *innovative work behavior* (perilaku kerja inovatif) yang tinggi dalam menjalani pekerjaannya. Ali, et al, (2022) berpendapat karyawan yang memiliki *innovative work behavior* memainkan peranan dalam inovasi dan kemampuan adaptasi organisasi pada persaingan bisnis yang dinamis dengan mempertahankan keuntungan. Vithayaporn & Ashton (2019), mengatakan bahwa organisasi tanpa inovasi akan mengalami kesulitan dalam mempertahankan kesuksesan bisnis jangka panjang.

De Jong & Kemp (Hadi et al., 2020), mengatakan bahwa *innovative work behavior* merupakan tindakan karyawan yang mengarah pada kepentingan organisasi, dimana karyawan mendedikasikan dirinya untuk melakukan pengenalan ide dan mengimplementasikan ide-ide baru mereka untuk memberikan keuntungan bagi organisasi. Karyawan dengan *innovative work behavior* yang tinggi diyakini cepat dan tepat dalam menginterpretasikan situasi kerja yang muncul dan memberikan ide baru untuk meningkatkan produk dan layanan (Afsar, Cheema, Saeed dalam Ali et al., 2022). Penelitian yang dilakukan oleh Al-Ajlouni (2021), menunjukkan bahwa *innovative work behavior* dilandasi oleh *employee engagement*. Hal ini pun selaras dengan yang dikatakan oleh De Jong (dalam Kananlua et al, 2022), bahwa salah satu faktor individu yang dapat mempengaruhi *innovative work behavior* adalah *employee engagement*.

Zuhaena & Harsuti (2021) mendefinisikan *employee engagement* sebagai keadaan psikologis dimana karyawan menginvestasikan fisik, kognitif, dan emosional pada pekerjaan mereka dan upaya investasi tersebut membawakan hasil yang sangat berbeda dan positif. Menurut Samud, et al., (2021), karyawan yang memiliki tingkat *employee engagement* yang tinggi terlihat sebagai individu yang optimis, fokus pada pekerjaan, dan berantusias untuk bekerja secara ekstra untuk mencapai kesuksesan organisasi dalam jangka panjang. Sebaliknya, kecenderungan sikap karyawan dengan *employee engagement* yang rendah adalah minimnya inisiatif karyawan untuk bekerja sama dalam pengambilan keputusan.

Menurut penelitian yang telah dilakukan oleh Ali, et al., (2022), terdapat hubungan positif antara *employee engagement* dengan *innovative work behavior* yang dimediasi oleh *work life balance* pada karyawan dengan rentang usia milenial yang bekerja pada industri jasa. Hal ini ditunjukkan dengan hubungan signifikan antara *employee engagement* dengan *work life balance* ($\beta = 0.609$, $p = 0.001$). Selanjutnya terdapat hubungan signifikan antara *work life balance* dengan *innovative work behavior* ($\beta = 0.382$, $p = 0.001$). Dalam penelitian tersebut, disebutkan pula bahwa individu yang termasuk pada rentang usia milenial adalah mereka yang lahir antara tahun 1981 dan 1996. Menurut hasil penelitian tersebut, berarti karyawan dengan tingkat *employee engagement* yang tinggi cenderung menerapkan *innovative work*

behavior ketika bekerja. Hal ini selaras dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Vithayaporn & Ashton (2019) pada maskapai penerbangan nasional di Thailand. Hasil penelitian tersebut mengungkapkan bahwa *employee engagement* dapat memengaruhi *innovative work behavior* dengan *standard error* (0,085), *t-value* (7,84), dan *p-value* ($0.000 < 0.001$). Penelitian sebelumnya yang menggunakan variabel serupa umumnya terjadi di luar negeri, sehingga penelitian terkait pengaruh *employee engagement* terhadap *innovative work behavior* pada karyawan di Jakarta sangatlah terbatas.

Sedangkan urgensi penelitian ini sangat penting dalam konteks dinamika dunia kerja modern yang terus berkembang. Sebagai pusat ekonomi dan bisnis di Indonesia, Jakarta menghadapi tantangan yang semakin kompleks dalam menjaga daya saing dan inovasi. Dalam lingkungan bisnis yang kompetitif ini, organisasi memerlukan SDM yang tidak hanya berkompeten tetapi juga terlibat secara emosional dan kognitif dalam pekerjaan mereka. *Employee engagement* terbukti menjadi faktor kunci dalam meningkatkan produktivitas dan kinerja karyawan, serta mendorong perilaku inovatif yang menghasilkan solusi kreatif untuk masalah organisasi. Inovasi kerja memungkinkan perusahaan tetap relevan, beradaptasi dengan perubahan pasar, dan mencapai keunggulan kompetitif. Memahami bagaimana *employee engagement* mempengaruhi inovasi kerja sangat krusial bagi organisasi yang ingin meningkatkan efektivitas dan efisiensi operasionalnya. Penelitian ini memberikan wawasan akademis mengenai hubungan antara *employee engagement* dan inovasi kerja serta memberikan rekomendasi praktis bagi manajer dan pemimpin organisasi di Jakarta untuk mengembangkan strategi yang dapat meningkatkan keterlibatan karyawan dan mendorong budaya inovasi. Penelitian ini penting untuk membantu organisasi mengatasi tantangan masa depan dan tetap unggul dalam persaingan global.

Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif yang bersifat non-eksperimental. Jenis pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah *non-probability sampling* dengan teknik *purposive sampling* agar memungkinkan peneliti mendapatkan partisipan yang sesuai dengan karakteristik yang dibutuhkan. Variabel penelitian kuantitatif dibedakan menjadi dua, yaitu variabel bebas (*independent variable*) dan variabel terikat (*dependent variable*). Variabel bebas merupakan variabel yang diduga dapat mempengaruhi variabel terikat. Pada penelitian ini, *employee engagement* sebagai *independent variable* yang diduga dapat memengaruhi *innovative work behavior* sebagai *dependent variable*.

Sumber data pada penelitian ini bersifat data primer dan sekunder. Data primer berarti peneliti mengumpulkan data yang berasal dari sumber aslinya. Sedangkan, data sekunder berarti data pendukung yang didapatkan melalui buku, jurnal, atau artikel terkait topik penelitian (Abdullah et al., 2022). Penelitian ini menggunakan instrumen penelitian berupa kuesioner. Kuesioner merupakan alat yang digunakan untuk memperoleh data yang relevan dengan validitas dan reliabilitas yang tinggi, kuesioner terdiri dari susunan rangkaian pertanyaan yang harus dijawab oleh responden (Abdullah et al., 2022).

Kuesioner yang digunakan untuk mengukur variabel *employee engagement* adalah I Matter dari Austyn Snowden dan Ewan MacArthur (2014). Kuesioner I

Matter menggunakan skala likert 1 "Sangat Tidak Setuju" sampai 6 "Sangat Setuju". Sedangkan, variabel *innovative work behavior* menggunakan *Innovative Work Behavior Scale* (IWBS) dari De Jong dan Den Hartog (2010). Kuesioner IWBS menggunakan skala likert 1 "Sangat Tidak Setuju" sampai 5 "Sangat Setuju". Karakteristik partisipan yang dibutuhkan dalam penelitian ini adalah: (a) Berusia 20 sampai dengan 35 tahun, (b) Berjenis kelamin laki-laki atau perempuan, dan (c) Karyawan yang sedang bekerja di area Jakarta. Partisipan dalam penelitian ini tidak dibatasi oleh agama, ras, suku, etnis, atau budaya tertentu. Waktu pengambilan data dilakukan selama 12 hari dimulai pada tanggal 16 sampai 28 Mei 2024.

Setelah menyebarkan kuesioner dan mengumpulkan data, peneliti melakukan analisis data. Analisis data dilakukan untuk mengolah data menjadi informasi yang dapat digunakan untuk menarik kesimpulan (Abdullah et al., 2022). Data dianalisis menggunakan perangkat lunak SPSS versi 29. Berdasarkan kebutuhan penelitian, peneliti menentukan teknik analisis data yang meliputi, uji validitas dan reliabilitas, uji demografi, uji normalitas, dan uji korelasi *pearson/ spearman*. Setelah melakukan analisis data, peneliti melakukan interpretasi atau pemaknaan terhadap hasil uji statistik.

Hasil Penelitian

Uji Validitas

Tabel 1. Uji Validitas Variabel *Employee Engagement*

No. Butir	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
1	0.593	0.868
2	0.593	0.871
3	0.624	0.869
4	0.450	0.881
5	0.534	0.875
6	0.586	0.872
7	0.642	0.868
8	0.671	0.865
9	0.714	0.863
10	0.683	0.864
11	0.604	0.772
12	0.463	0.790
13	0.514	0.781
14	0.358	0.814
15	0.555	0.774
16	0.638	0.758
17	0.689	0.746
18	0.511	0.911
19	0.301	0.917
20	0.560	0.910
21	0.372	0.913

Uji validitas dilakukan untuk mengetahui ketepatan dan kecermatan alat ukur dalam mengukur apa yang hendak diukur. Menurut Azwar (2013), persyaratan agar butir dinyatakan valid dapat dilihat berdasarkan nilai *Corrected Item-Total Correlation* (CITC) yang memiliki nilai ≥ 0.3 . Berikut ini adalah hasil uji validitas variabel *employee engagement* yang memiliki nilai CITC senilai 0.301 - 0.714. Sedangkan, hasil uji validitas variabel *innovative work behavior* yang memiliki nilai CITC senilai 0.317 - 0.638. Artinya, alat ukur variabel *employee engagement* dan *innovative work behavior* valid dan layak untuk dijadikan alat ukur pada penelitian ini.

Tabel 2. Uji Validitas Variabel *Innovative Work Behavior*

No. Butir	<i>Corrected Item-Total Correlation</i>	<i>Cronbach's Alpha if Item Deleted</i>
1	0.629	0.812
2	0.616	0.815
3	0.547	0.821
4	0.317	0.847
5	0.469	0.827
6	0.394	0.834
7	0.584	0.817
8	0.638	0.810
9	0.586	0.816
10	0.606	0.614

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas berkaitan dengan keterandalan suatu indikator. Reliabilitas memiliki beberapa kategori antara lain, apabila nilai *cronbach's alpha* berada pada < 0.7 maka konstruk tersebut masuk kedalam kategori rendah, apabila nilai *cronbach's alpha* berada pada rentang 0.7 hingga 0.9 maka konstruk tersebut masuk kedalam kategori tinggi, apabila nilai *cronbach's alpha* berada pada > 0.9 maka konstruk tersebut masuk kedalam kategori sangat baik (Hinton, Brownlow, McMurray, dan Cozens, 2004). Berikut ini adalah hasil uji reliabilitas variabel *employee engagement* yang memiliki nilai ($\alpha=0.914$) yang termasuk dalam kategori sangat baik. Sedangkan, hasil uji reliabilitas variabel *innovative work behavior* yang memiliki nilai ($\alpha=0.837$) yang termasuk dalam kategori tinggi. Artinya, alat ukur variabel *employee engagement* dan *innovative work behavior* konsisten dan reliabel untuk dijadikan alat ukur pada penelitian ini.

Tabel 3. Uji Reliabilitas

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	Kategori
<i>Employee Engagement</i>	0.914	Sangat Baik
<i>Innovative Work Behavior</i>	0.837	Tinggi

Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk mengetahui apakah sampel data terdistribusi secara normal atau tidak normal. Data dapat dikatakan terdistribusi normal apabila memiliki nilai sig > 0.05, sebaliknya apabila data memiliki nilai sig < 0.05 berarti data tersebut dapat dikatakan tidak terdistribusi dengan normal. Berdasarkan hasil uji normalitas, didapatkan nilai sig < 0.05 sehingga data masuk dalam kategori data tidak terdistribusi dengan normal.

Tabel 4. Hasil Uji Normalitas

	<i>Innovative Work Behavior</i>	<i>Employee Engagement</i>
N	155	155
Mean	4.00	4.99
Std	.437	.458
Sig. (2-tailed)	<.001	.005

Uji Hipotesis

Dengan menggunakan metode uji korelasi *Spearman Correlation* pada level alpha 0.05, terdapat hubungan positif yang signifikan antara variabel *employee engagement* (M= 5.01, SD= 0.48) terhadap *innovative work behavior* (M= 4.02, SD= 0.42), $r(155) = 0.423$, $p < 0.05$. Berarti semakin tinggi tingkat *employee engagement* yang ditunjukkan oleh karyawan, maka nilai *innovative work behavior* karyawan pun tinggi. Begitu pula sebaliknya, semakin rendah tingkat *employee engagement* yang ditunjukkan oleh karyawan, maka nilai *innovative work behavior* karyawan pun rendah.

Tabel 5. Hasil Uji Hipotesis

		<i>Innovative Work Behavior</i>	<i>Employee Engagement</i>
Spearman's rho	WB	Correlation	1.000
		Coefficient	.423**
		Sig. (2-tailed)	<.001
E		N	155
		Correlation	.423**
		Coefficient	1.000
		Sig. (2-tailed)	<.001
		N	155

Pembahasan

Berdasarkan hasil penelitian yang didapatkan, hipotesis H1 diterima karena ditemukannya hubungan yang positif antara *employee engagement* dan *innovative work behavior* pada karyawan di Jakarta. Hal tersebut ditunjukkan melalui nilai $r = 0.423$, $p < 0.05$. Artinya semakin tinggi tingkat *employee engagement* yang dimiliki oleh karyawan, semakin tinggi pula tingkat *innovative work behavior* yang dimiliki oleh mereka. Temuan ini memperkuat penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Vithayaporn & Ashton (2019) pada maskapai penerbangan nasional di Thailand, yang

juga mengungkapkan bahwa employee engagement memiliki hubungan positif dengan innovative work behavior.

Melalui gambaran tingkat employee engagement dan innovative work behavior pada karyawan di Jakarta yang termasuk dalam kategori sangat tinggi, dapat disimpulkan bahwa karyawan di Jakarta memiliki tingkat employee engagement yang tinggi dan hal ini berhasil mempengaruhi tingkat innovative work behavior. Oleh karena itu, untuk meningkatkan sikap employee engagement, berbagai tindakan dapat dilakukan, seperti melibatkan karyawan dalam pengambilan keputusan dan menggunakan ide-ide dari karyawan untuk mencapai tujuan organisasi (Hadi et al., 2020). Sikap innovative work behavior dapat membantu karyawan menemukan atau menciptakan pola kerja baru yang lebih efisien atau memberikan nilai tambah kepada organisasi (Hadi et al., 2020).

Merupakan hal yang penting bagi setiap organisasi untuk menerapkan sistem manajemen yang dapat meningkatkan employee engagement sehingga berdampak baik pada innovative work behavior karyawan. Hal ini sesuai dengan pernyataan De Jong & Hartog (dalam Ali, Li, & Qiu 2022) yang berpendapat bahwa karyawan dengan innovative work behavior yang tinggi memainkan peran penting dalam inovasi dan kemampuan adaptasi organisasi dalam persaingan bisnis yang dinamis. Dengan meningkatkan employee engagement, organisasi dapat menciptakan lingkungan kerja yang mendukung inovasi, yang pada gilirannya membantu organisasi tetap relevan dan kompetitif di tengah perubahan pasar yang cepat.

Lebih lanjut, organisasi perlu mempertimbangkan faktor-faktor yang dapat memperkuat employee engagement, seperti keseimbangan kerja-hidup, pengakuan dan penghargaan, serta peluang pengembangan karir. Karyawan yang merasa dihargai dan memiliki peluang untuk berkembang lebih cenderung terlibat dalam pekerjaan mereka dan berkontribusi dengan ide-ide inovatif. Implementasi program pelatihan dan pengembangan yang berfokus pada peningkatan keterampilan kreatif dan berpikir kritis juga dapat mendukung peningkatan innovative work behavior. Secara keseluruhan, penelitian ini menekankan pentingnya strategi yang berfokus pada peningkatan employee engagement untuk memaksimalkan potensi innovative work behavior karyawan. Melalui pendekatan yang holistik dan berkelanjutan, organisasi dapat memastikan bahwa karyawan tidak hanya terlibat secara emosional tetapi juga termotivasi untuk berkontribusi secara inovatif, yang pada akhirnya akan meningkatkan kinerja organisasi secara keseluruhan.

Penelitian ini juga menyoroti pentingnya budaya organisasi yang mendukung inovasi dan keterlibatan karyawan. Budaya organisasi yang terbuka terhadap perubahan dan mendorong partisipasi aktif karyawan dalam pengambilan keputusan dapat menciptakan lingkungan yang kondusif untuk innovative work behavior. Selain itu, kepemimpinan yang inspiratif dan mendukung juga memainkan peran kunci dalam meningkatkan employee engagement. Pemimpin yang mampu memberikan arahan yang jelas, memberikan umpan balik yang konstruktif, dan mengenali kontribusi karyawan dapat meningkatkan rasa keterlibatan dan komitmen karyawan terhadap organisasi.

Lebih jauh lagi, penelitian ini menyarankan bahwa organisasi di Jakarta perlu terus mengembangkan inisiatif yang mendukung kesejahteraan karyawan sebagai bagian dari strategi untuk meningkatkan employee engagement. Program kesejahteraan yang mencakup aspek fisik, mental, dan sosial dapat membantu karyawan merasa lebih terhubung dan termotivasi dalam pekerjaan mereka. Misalnya, menyediakan fasilitas kesehatan, program konseling, dan aktivitas sosial dapat

meningkatkan kesejahteraan karyawan dan pada gilirannya meningkatkan keterlibatan dan perilaku kerja inovatif. Selain itu, penting bagi organisasi untuk mengukur dan memantau tingkat employee engagement secara berkala. Melalui survei engagement dan alat evaluasi lainnya, organisasi dapat mengidentifikasi area yang perlu diperbaiki dan mengembangkan strategi yang tepat untuk meningkatkan engagement. Dengan memahami kebutuhan dan harapan karyawan, organisasi dapat merancang program dan kebijakan yang lebih efektif untuk mendukung keterlibatan dan inovasi.

Secara keseluruhan, hasil penelitian ini memberikan wawasan berharga bagi organisasi di Jakarta tentang pentingnya employee engagement dalam mendorong innovative work behavior. Dengan menerapkan pendekatan yang komprehensif dan berfokus pada karyawan, organisasi dapat meningkatkan kinerja, produktivitas, dan kemampuan adaptasi mereka dalam menghadapi tantangan bisnis yang terus berkembang. Implementasi strategi yang efektif untuk meningkatkan employee engagement akan memberikan keuntungan jangka panjang bagi organisasi dalam bentuk peningkatan inovasi, retensi karyawan, dan kepuasan kerja.

Simpulan dan Saran

Simpulan

Berdasarkan data deskriptif, ditemukan bahwa tingkat *employee engagement* ($M = 5.02$) dan *innovative work behavior* ($M = 4.01$) yang dimiliki oleh karyawan di Jakarta masuk dalam kategori sangat tinggi. Berdasarkan hasil penelitian yang didapatkan, hipotesis H1 diterima karena ditemukannya hubungan yang positif antara *employee engagement* terhadap *innovative work behavior* pada karyawan di Jakarta. Artinya semakin tinggi tingkat *employee engagement* yang dimiliki oleh karyawan, maka semakin tinggi pula tingkat *innovative work behavior* yang dimiliki oleh karyawan di Jakarta. Sebaliknya, semakin rendah tingkat *employee engagement* yang dimiliki oleh karyawan, maka semakin rendah pula tingkat *innovative work behavior* yang dimiliki oleh karyawan di Jakarta ditunjukkan dengan nilai $r = 0.423$, $p < 0.05$.

Saran

Penelitian yang telah dilakukan ini diharapkan dapat menjadi acuan bagi praktisi Sumber Daya Manusia (SDM) maupun penelitian selanjutnya yang terkait dengan *employee engagement* dan *innovative work behavior*. Namun, untuk meningkatkan kualitas penelitian terdapat beberapa saran bagi penelitian selanjutnya, antara lain: (a) Penelitian selanjutnya dapat secara khusus menjadikan salah satu sektor industri dalam untuk menjadi sampel dalam penelitian. Contohnya seperti sektor industri kreatif, manufaktur, pendidikan, dan lain-lain. Hal ini dilakukan agar sampel yang digunakan lebih mengerucut dan memiliki karakteristik yang lebih spesifik, (b) Penelitian selanjutnya diharapkan dapat membahas lebih dalam mengenai *employee engagement* agar mendapatkan pemahaman yang lebih kompleks terkait faktor-faktor yang mempengaruhinya. Contohnya seperti kepuasan kerja, pola kepemimpinan atasan, dan lain-lain, (c) Hasil penelitian yang telah dilakukan, diharapkan dapat digunakan bagi praktisi SDM secara umum untuk melakukan proyek guna meningkatkan *employee engagement* karyawan yang terbukti dapat memengaruhi *innovative work behavior* karyawan. Meningkatkan *employee engagement* yang dimiliki karyawan sangatlah penting guna menjaga organisasi untuk mencapai visi dan misinya, dan (d) Hasil penelitian yang telah dilakukan,

diharapkan dapat memperkaya penelitian terkait *employee engagement* dan *innovative work behavior* karyawan di Jakarta. Sehingga dapat menjadi acuan bagi peneliti selanjutnya.

Daftar Pustaka

- Abdullah, K., Mishabahul, M., Aiman, U., Hasda, S., Fadilla, Z., Taqwin, Masita, & Sari, M. (2022). *Metodologi penelitian kuantitatif*. Jalan Kompleks Pelajar Tjue.
- Ali, H., Li, M., Qiu (2022). *Employee engagement and innovative work behavior among Chinese millennials: mediating and moderating role of work-life balance and psychological empowerment*. *Frontiers in Psychology*, 13, 942580.
- Azwar, S. (2013). *Reliabilitas dan validitas*. Edisi 4. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- De Jong, J., & Den Hartog, D. (2010). Measuring innovative work behaviour. *Creativity and innovation management*, 19(1), 23-36.
- Ghasempour Ganji, S. F., Rahimnia, F., Ahanchian, M. R., & Syed, J. (2021). Analyzing the impact of diversity management on innovative behaviors through *employee engagement* and affective commitment. *Iranian Journal of Management Studies*, 14(3), 649-667.
- Hadi, S., Putra, A. R., & Mardikaningsih, R. (2020). Pengaruh perilaku inovatif dan keterlibatan kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Baruna Horizon*, 3(1), 186-197.
- Hinton, P. R., Brownlow, C., McMurray, C., & Cozens, B. (2004). *SPSS Explained*. New York:Routledge.
- Indriyani, R., & Fatimah, N. (2023). Peran Keterlibatan Kerja Terhadap Perilaku Inovatif Dan Kinerja Studi Pada Industri Kreatif. *BBM (Buletin Bisnis & Manajemen)*, 9(01), 104-11.
- Kananlua, P. S. (2022). Pengaruh keterlibatan kerja dan dukungan organisasi terhadap perilaku kerja inovatif dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi pada pegawai pemerintah daerah di provinsi bengkulu. *The Manager Review*, 4(1), 95-128.
- Kananu, K. M., Ambrose, K., & Joel, T. (2020). The effect of *employee engagement* on the relationship between leader-member exchange and innovative work behaviour in Kenya. *Journal of Business and Economic Development*, 5(3), 113.
- Kusumastuti, A., Khoiron, A. M., & Achmadi, T. A. (2020). *Metode penelitian kuantitatif*. Deepublish.
- Panorama, M., & Muhajirin. (2017). *Pendekatan praktis metode penelitian kualitatif dan kuantitatif*. Idea Press Yogyakarta.
- Samud, M. S., Pio, R. J., & Tatimu, V. (2021). Pengaruh keterlibatan karyawan terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan. *Productivity*, 2(3), 245-249.
- Schar, M., Gilmartin, S., Harris, A., Rieken, B., & Sheppard, S. (2017, January). Innovation Self-Efficacy: A Very Brief Measure for Engineering Students. In *Proceedings for the American Society for Engineering Education Annual Conference, June 25-28. Columbus, OH*.
- Vithayaporn, S., & Ashton, A. S. (2019). *Employee engagement and innovative work behavior: A case study of Thai Airways International*. *ABAC ODI Journal Vision. Action. Outcome*, 6(2), 45.
- Zuhaena, F., & Harsuti, H. (2021). Keterlibatan Karyawan Dan Perilaku Inovatif: Sebuah Tinjauan Literatur. *Jurnal Riset Manajemen Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Widya Wiwaha Program Magister Manajemen*, 8(2), 66-72.