

Studi Literatur: *Innovative work behavior*

INDAH PERMATASARI CAHYAPUTRI & FAJRIANTHI*

Fakultas Psikologi Universitas Airlangga

ABSTRAK

Innovative work behavior (IWB) merupakan elemen krusial bagi organisasi untuk menciptakan keunggulan kompetitif di tengah persaingan bisnis yang ketat. Perilaku ini mencakup penciptaan, promosi, dan penerapan ide-ide baru yang mendukung proses inovasi dalam perusahaan sekaligus menjadikan karyawan sebagai talenta unggul di tempat kerja. Artikel ini bertujuan untuk mengkaji *innovative work behavior* secara komprehensif melalui studi literatur, dengan menyoroti definisi, faktor penyebab, dampak, serta alat ukur yang digunakan dalam menilai IWB. Hasil studi menunjukkan bahwa meskipun *innovative work behavior* memiliki dampak positif terhadap individu dan organisasi, perilaku ini juga dapat menimbulkan konsekuensi negatif jika tidak dikelola dengan baik. Oleh karena itu, penting bagi organisasi untuk memahami faktor-faktor yang memengaruhi *innovative work behavior* dan menyusun strategi yang tepat guna mendorong dan mengelola perilaku kerja inovatif secara optimal di lingkungan kerja.

Kata kunci: inovasi, *innovative work behavior*, tempat kerja

ABSTRACT

Innovative work behavior (IWB) is a crucial element for organizations to achieve competitive advantage amid intense business competition. This behavior involves the creation, promotion, and implementation of new ideas that support organizational innovation while positioning employees as valuable talents in the workplace. This article aims to provide a comprehensive review of innovative work behavior through a literature study, focusing on its definition, antecedents, impacts, and measurement tools. The findings indicate that although innovative work behavior has positive effects on both individuals and organizations, it may also lead to negative consequences if not properly managed. Therefore, it is essential for organizations to understand the factors influencing innovative work behavior and to develop appropriate strategies to foster and manage such behavior effectively in the workplace.

Keywords: innovation, *innovative work behavior*, workplace

PENDAHULUAN

Inovasi merupakan elemen krusial yang dibutuhkan organisasi untuk mempertahankan daya saing di tengah dinamika bisnis yang terus berubah. Organisasi yang mampu menciptakan serta menerapkan ide-ide baru secara konsisten akan memiliki keunggulan kompetitif dibandingkan pesaingnya. Boston Consulting Group (2024) melaporkan bahwa 83% perusahaan di dunia menjadikan inovasi sebagai tiga prioritas utama mereka. Namun demikian, hanya 3% perusahaan yang dinilai benar-benar siap untuk berinovasi, menunjukkan adanya kesenjangan antara pentingnya inovasi dan kesiapan aktual perusahaan dalam menerapkannya.

Di tingkat nasional, tantangan dalam pengembangan kapasitas inovatif juga masih menjadi persoalan penting. Laporan *Global Innovation Index* (GII) 2024 yang dirilis oleh *World Intellectual Property Organization* (WIPO) menempatkan Indonesia pada peringkat ke-54 dari 133 negara secara keseluruhan. Namun, peringkat Indonesia dalam pilar *knowledge workers*, yang mencerminkan kualitas dan kontribusi tenaga kerja dalam aktivitas berbasis pengetahuan dan inovasi masih sangat rendah, yaitu berada di posisi 120. Hal ini menunjukkan bahwa kontribusi tenaga kerja Indonesia dalam mendorong inovasi masih jauh dari optimal.

Analisis yang dilakukan oleh Hartono dan Kusumawardani (2018) terhadap data Indonesia Innovation Survey juga mengungkap beberapa hambatan utama yang memperlambat terjadinya inovasi di perusahaan. Hambatan tersebut meliputi resistensi dari staf terhadap perubahan, ketakutan organisasi, kurangnya tenaga kerja yang memiliki kualifikasi untuk melakukan inovasi, serta kesulitan mengalokasikan tenaga kerja ke dalam aktivitas inovatif karena beban kerja operasional yang tinggi. Temuan ini mempertegas bahwa meskipun organisasi memiliki visi inovatif, inovasi tidak akan terwujud tanpa keterlibatan aktif dari individu di dalamnya.

Dalam hal ini, konsep *innovative work behavior* menjadi relevan untuk dikaji lebih dalam. *Innovative Work Behavior* merujuk pada perilaku karyawan dalam menciptakan, mempromosikan, dan menerapkan ide-ide baru yang bertujuan untuk meningkatkan kinerja individu maupun organisasi (Janssen, 2000; De Jong & Den Hartog, 2010). IWB tidak hanya mencerminkan kreativitas, tetapi juga keberanian untuk keluar dari rutinitas dan menghadapi risiko ketidakpastian dalam proses inovasi (Kesting & Parm, 2010).

Artikel ini bertujuan untuk mengulas berbagai literatur terkait **innovative work behavior**, dengan fokus pada definisi, faktor-faktor individual yang mempengaruhinya, dampaknya terhadap karyawan, serta alat ukur yang umum digunakan. Harapannya, studi ini dapat memberikan wawasan mendalam mengenai bagaimana mendorong perilaku kerja inovatif pada individu sebagai elemen kunci dalam proses inovasi organisasi.

METODE

Desain Penelitian

Penulisan artikel ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode studi literatur. Pengumpulan data dilakukan melalui penelusuran berbagai sumber literatur ilmiah yang relevan dengan topik *innovative work behavior*. Artikel dan jurnal ilmiah diperoleh dari sejumlah database akademik seperti Google Scholar dan Web of Science. Strategi pencarian literatur dilakukan menggunakan teknik *boolean logic* dengan kombinasi kata kunci seperti: "*innovative work behavior*", "*innovation*", "*employee innovation*", dan "*organizational innovation*". Proses seleksi sumber dilakukan secara sistematis dengan mempertimbangkan keterbaruan, relevansi topik, serta kredibilitas publikasi. Data dianalisis menggunakan pendekatan analisis naratif untuk mengidentifikasi dan mensintesis temuan-temuan dari berbagai literatur yang terseleksi. Fokus kajian diarahkan pada empat aspek utama, yaitu: 1) Definisi 2) Faktor penyebab 3) Dampak, dan 4) Alat ukur.

HASIL PENELITIAN

Hasil pencarian yang dilakukan pada *e-resource* menghasilkan beberapa artikel penelitian yang relevan, yang menjadi sumber studi literatur ini, mencakup artikel yang memuat pendapat ahli mengenai *innovative work behavior*, faktor penyebab, dampak, serta alat ukur *innovative work behavior*.

Definisi *Innovative work behavior*

Innovative work behavior pertama kali diperkenalkan oleh Scott dan Bruce (1994) sebagai suatu proses yang melibatkan beberapa tahap, masing-masing dengan aktivitas dan perilaku individu yang berbeda. Sementara itu, Janssen (2000) mendefinisikan *Innovative work behavior* sebagai proses penciptaan, pengenalan, dan penerapan ide-ide baru dalam suatu peran kerja, kelompok, atau organisasi, yang bertujuan untuk meningkatkan kinerja individu, kelompok, dan organisasi. De Jong dan Den Hartog (2010) lebih lanjut mengemukakan bahwa mencakup serangkaian perilaku seperti eksplorasi, pengembangan, promosi, dan penerapan ide-ide kreatif yang berfokus pada respons terhadap perubahan atau ancaman. Konsep *Innovative work behavior* berkaitan dengan kreativitas, yang dianggap sebagai tahap awal dari proses inovasi. Amabile (1988) membedakan kreativitas dan inovasi, di mana kreativitas berfokus pada penghasilan ide-ide baru yang berguna, sedangkan inovasi lebih menekankan pada penerapan ide-ide tersebut dalam organisasi. Perbedaan utama antara keduanya adalah pada implementasi ide-ide kreatif, yang menjadikan inovasi lebih konkret dan aplikatif. Kreativitas, yang menjadi dasar dari inovasi, terbukti memiliki pengaruh signifikan terhadap *Innovative work behavior* (El-Kassar, dkk., 2022), yang menunjukkan bahwa kreativitas bukan hanya tahap awal tetapi juga merupakan faktor penting yang mendorong perilaku inovatif di tempat kerja.

Faktor penyebab *Innovative work behavior*

Perilaku kerja inovatif tidak muncul secara spontan, melainkan dipengaruhi oleh beragam faktor yang saling berinteraksi. Berdasarkan hasil studi literatur, faktor-faktor yang memengaruhi *innovative work behavior* dapat diklasifikasikan ke dalam dua kategori utama: faktor individu dan faktor organisasional.

1. Faktor Individu

Karakteristik dan kondisi psikologis individu memainkan peran penting dalam mendorong munculnya perilaku kerja inovatif. Misalnya, motivasi intrinsik terbukti menjadi pendorong utama *innovative work behavior*. Nilasari, dkk. (2022) menjelaskan bahwa ketika karyawan secara internal terdorong untuk menyelesaikan masalah, memperbaiki prosedur, atau meningkatkan proses yang ada, mereka cenderung lebih aktif menciptakan ide-ide baru yang bermanfaat bagi organisasi. Selain itu, *harmonious passion* juga berperan positif terhadap *innovative work behavior*. Karyawan yang memiliki passion yang terintegrasi dengan nilai pribadi mereka akan lebih cenderung menunjukkan perilaku inovatif secara spontan dan berkelanjutan (Jan, dkk., 2021).

Tingkat keterlibatan karyawan dalam pekerjaan mereka, turut memperkuat kecenderungan untuk berinovasi. Jason & Geetha (2021) menemukan bahwa keterlibatan yang tinggi berkorelasi dengan peningkatan inisiatif dan kreativitas dalam bekerja. Lebih lanjut, *paradox mindset*, yaitu kemampuan individu untuk menerima dan mengelola kontradiksi secara konstruktif, ditemukan memiliki korelasi positif terhadap IWB (Liu & Zhang, 2020). Pola pikir ini memungkinkan karyawan memenuhi kebutuhan psikologis dasar mereka dan tetap produktif dalam situasi yang kompleks dan ambigu. Terakhir, dimensi *workplace spirituality*, yang mencerminkan perasaan makna dan tujuan dalam bekerja, juga menjadi landasan psikologis penting yang dapat membuka ruang bagi munculnya perilaku inovatif (Hunsaker & Ding, 2022).

2. Faktor organisasional

Selain faktor individu, lingkungan kerja dan kebijakan organisasi juga berperan besar dalam membentuk perilaku kerja inovatif. Praktik sumber daya manusia seperti kerja tim, partisipasi dalam pengambilan keputusan, sistem penghargaan yang adil, serta rasa aman dalam pekerjaan terbukti mendorong iklim yang mendukung inovasi (Al-Taie & Khatkhat, 2024). Ketika karyawan merasa dihargai dan diberdayakan, mereka lebih termotivasi untuk berkontribusi melalui ide-ide baru. Gaya kepemimpinan juga menjadi determinan kunci. Pemimpin yang transformatif (Afsar & Badir, 2014), inklusif (Çetinkaya & Yesilada, 2022), etis (Jia, dkk., 2022), dan berjiwa kewirausahaan (Li, dkk.,

2020) cenderung menciptakan lingkungan yang aman secara psikologis bagi karyawan untuk mengambil risiko dan bereksperimen. Tak kalah penting, perilaku knowledge sharing, baik dalam bentuk memberi (donating) maupun mengumpulkan (collecting) pengetahuan, menjadi sarana utama untuk memperluas referensi dan memfasilitasi lahirnya inovasi (Sudibjo & Prameswari, 2021). Terakhir, iklim inovasi yang kuat di dalam organisasi menciptakan norma dan ekspektasi yang mendukung ide-ide baru, yang pada akhirnya mendorong peningkatan IWB di tingkat individu (You, dkk., 2022).

Dampak *innovative work behavior*

Perilaku kerja inovatif memberikan dampak signifikan baik bagi individu maupun organisasi. Pada tingkat individu, perilaku ini berkontribusi pada peningkatan efektivitas kerja dan kinerja tugas, karena mencerminkan kemampuan karyawan dalam menciptakan dan menerapkan ide-ide baru (Dörner, 2012). Selain itu, *innovative work behavior* juga dikategorikan sebagai perilaku ekstra peran (*extra-role behavior*) yang dapat memperkuat kinerja inti melalui inisiatif inovatif yang dilakukan oleh karyawan. Muafi (2021) menambahkan bahwa semakin tinggi tingkat perilaku kerja inovatif, semakin besar pula kepuasan kerja yang dirasakan oleh individu. Dari sisi organisasi, perilaku kerja inovatif berperan dalam menciptakan keunggulan kompetitif yang berkelanjutan, sehingga berdampak positif terhadap performa bisnis secara keseluruhan (Firdaus & Sakinah, 2022)

Tingkat *innovative work behavior* yang rendah pada karyawan dapat berdampak negatif terhadap kesejahteraan psikologis mereka (Wang et al., 2022). Kurangnya keterlibatan dalam aktivitas inovatif membuat individu lebih rentan mengalami kehilangan rasa pencapaian, berkurangnya makna dalam pekerjaan, serta menurunnya kepuasan atas kontribusi mereka terhadap organisasi. Kondisi ini dapat menyebabkan stagnasi secara psikologis dan menurunkan motivasi kerja, yang pada akhirnya berpotensi mengganggu produktivitas (Wang et al., 2022). Dari perspektif organisasi, minimnya perilaku kerja inovatif turut berdampak merugikan. Ketidakhadiran kontribusi inovatif dari karyawan menyulitkan perusahaan dalam menciptakan diferensiasi kompetitif, terutama di industri dengan tingkat persaingan yang tinggi dan produk atau layanan yang homogen (Nasifoglu et al., 2020)

Meskipun perilaku kerja inovatif sering kali dikaitkan dengan berbagai manfaat positif bagi individu dan organisasi, penelitian oleh Shih dan Susanto (2011) yang melibatkan karyawan di sektor manufaktur dan farmasi di Indonesia menemukan konsekuensi negatif. Shih dan Susanto (2011) menemukan bahwa IWB memiliki hubungan signifikan dengan meningkatnya konflik antar rekan kerja serta intensi untuk keluar dari organisasi (*turnover intention*). Karyawan inovatif cenderung menghadapi resistensi dari rekan kerja yang merasa terganggu dengan perubahan atau ketidakpastian yang ditimbulkan oleh ide-ide baru. Hal ini dapat memicu konflik interpersonal yang merugikan kesejahteraan psikologis dan menghambat kolaborasi kerja. Selain itu, karyawan inovatif yang memiliki kinerja tinggi juga cenderung memiliki kepercayaan diri lebih besar untuk mencari peluang kerja di luar organisasi, sehingga lebih rentan menunjukkan niat untuk mengundurkan diri. (Shih & Susanto, 2011).

Alat Ukur *Innovative work behavior*

Pengukuran *innovative work behavior* dapat dilakukan dengan melihat konstruk tersebut secara unidimensi maupun multidimensi. Pengukuran secara unidimensi dapat dilakukan menggunakan skala yang dikembangkan oleh Janssen (2000). Skala ini digunakan untuk mengukur perilaku kerja inovatif dalam konteks karyawan. Skala ini terdiri dari tiga dimensi, yaitu *idea generation*, *idea promotion*, dan *idea realization* dan berjumlah 9 item. Skala ini merupakan skala Likert dengan penilaian 7 poin, yaitu (1) *never* hingga (6) *always* (Janssen, 2000). Dalam konteks Indonesia, skala ini telah diadaptasi dan digunakan dalam penelitian oleh Etikariena dan Muluk (2014). Sementara itu, pengukuran *innovative work behavior* secara multidimensi dapat menggunakan skala yang dikembangkan oleh de Jong dan den Hartog (2010). Skala ini terdiri dari empat dimensi, yaitu *idea exploration*, *idea generation*, *idea championing*, dan *idea implementation*. Skala ini memiliki 10 item dan diujikan pada karyawan. Alat ukur ini telah diadaptasi dan divalidasi dalam konteks karyawan Indonesia oleh Rosyiana, dkk. (2020).

DISKUSI

Tujuan dari studi literatur ini adalah untuk melihat secara komprehensif mengenai *innovative work behavior*. Hasil studi literatur ini menegaskan bahwa *innovative work behavior* (IWB) merupakan salah satu komponen penting dalam mendorong performa organisasi secara keseluruhan. Perilaku ini tidak hanya berkontribusi terhadap pencapaian keunggulan kompetitif organisasi, tetapi juga memiliki dampak positif terhadap kinerja dan kepuasan kerja individu (Dörner, 2012; Muafi, 2021). Dengan demikian, pengembangan *innovative work behavior* menjadi isu strategis dalam manajemen sumber daya manusia.

Innovative work behavior dipengaruhi oleh berbagai faktor, baik dari aspek individu maupun organisasi. Dari sisi individu, motivasi intrinsik, harmonious passion, paradox mindset, dan keterlibatan kerja berperan dalam mendorong munculnya perilaku inovatif (Nilasari dkk., 2022; Jan dkk., 2021; Liu & Zhang, 2020). Di sisi lain, dukungan organisasi melalui praktik HR, gaya kepemimpinan transformatif, serta iklim inovasi juga terbukti signifikan dalam memfasilitasi *innovative work behavior* (Al-Taie & Khattak, 2024; Jia dkk., 2022; You dkk., 2022). Temuan ini menegaskan bahwa *innovative work behavior* adalah hasil dari interaksi antara faktor individu dan lingkungan sosial-organisasional.

Namun demikian, studi ini juga menunjukkan bahwa *innovative work behavior* bukan tanpa konsekuensi. Meskipun umumnya dianggap positif, penelitian oleh Shih dan Susanto (2011) menunjukkan bahwa karyawan yang menunjukkan perilaku kerja inovatif lebih rentan mengalami konflik interpersonal dan memiliki intensi untuk keluar dari organisasi. Temuan ini menyoroti sisi paradoks dari *innovative work behavior*, di satu sisi mendorong kemajuan, tetapi di sisi lain dapat mengganggu stabilitas relasi sosial di tempat kerja, khususnya jika tidak diimbangi dengan adanya keadilan organisasi dan dukungan sosial. Selain itu, temuan ini mengindikasikan pentingnya intervensi organisasi yang tidak hanya berfokus pada peningkatan *innovative work behavior*, tetapi juga pada pengelolaan risiko sosial dan psikologis yang mungkin timbul. Faktor-faktor seperti *perceived distributive fairness*, manajemen konflik, dan komunikasi kolaboratif menjadi penting untuk diperhatikan dalam rangka mempertahankan karyawan inovatif agar tidak mengalami kelelahan sosial atau turnover intention (Shih & Susanto, 2011).

Dari sisi metodologis, variasi alat ukur yang digunakan untuk menilai *innovative work behavior* juga membuka ruang diskusi. Skala Janssen (2000) yang bersifat unidimensi memungkinkan pengukuran yang sederhana namun berpotensi mengabaikan kompleksitas proses inovasi. Sementara skala De Jong dan Den Hartog (2010) menawarkan pendekatan yang lebih mendalam melalui empat dimensi perilaku inovatif, meskipun menuntut pemahaman konseptual yang lebih tinggi dari responden. Oleh karena itu, pemilihan alat ukur *innovative work behavior* perlu disesuaikan dengan tujuan penelitian serta konteks budaya tempat penelitian dilakukan.

Secara keseluruhan, hasil sintesis ini menunjukkan bahwa *innovative work behavior* merupakan konstruk multidimensional dengan implikasi yang kompleks, baik dalam hal pengembangan maupun konsekuensinya. Oleh karena itu, penelitian mendatang dapat diarahkan pada eksplorasi mekanisme protektif yang dapat memperkuat *innovative work behavior* sekaligus meminimalkan dampak negatifnya, seperti peran dukungan rekan kerja, budaya organisasi, atau kepemimpinan yang inklusif.

SIMPULAN

Innovative work behavior merupakan perilaku yang mencakup penciptaan, promosi, dan penerapan ide-ide baru di tempat kerja. Dalam praktiknya, individu sering kali menghadapi risiko dan ketidakpastian terkait keberhasilan implementasi ide tersebut. Berbagai faktor memengaruhi munculnya perilaku ini, baik dari aspek individu maupun organisasi. Melalui studi literatur ini, organisasi diharapkan memperoleh pemahaman yang lebih menyeluruh mengenai *innovative work behavior*, sehingga dapat merancang strategi yang tepat untuk mendorong dan mengelola perilaku kerja inovatif di lingkungan kerja.

UCAPAN TERIMAKASIH

Penulis mengucapkan terima kasih kepada seluruh pihak atas bantuan, doa, dan dukungan yang diberikan sehingga dapat menyelesaikan artikel ini dengan baik. Penulis juga mengucapkan terima kasih kepada bu Yanthi, selaku dosen pembimbing atas semangat dan dukungannya.

DEKLARASI POTENSI TERJADINYA KONFLIK KEPENTINGAN

Indah Permatasari Cahyaputri dan Fajrianthi tidak bekerja, menjadi konsultan, memiliki saham, atau menerima dana dari perusahaan atau organisasi manapun yang mungkin akan mengambil untung dari diterbitkannya naskah ini.

PUSTAKA ACUAN

- Afsar, B., & Badir, Y. F. (2014). Transformational leadership and innovative work behavior. *Industrial Management & Data Systems*, 114(8), 1270–1300.
- Al-Taie, M. S. A., & Khattak, M. N. (2024). The impact of high-performance work systems on employees' innovative behavior: A multi-mediation model. *Asia Pacific Management Review*, 29(1), 31–42.
- Amabile, T. M. (1988). A model of creativity and innovation in organizations. *Research in Organizational Behavior*, 10(1), 123–167.
- Boston Consulting Group. (2024). *Most Innovative Companies Report 2024*. <https://www.bcg.com>
- Çetinkaya, A. S., & Yesilada, F. (2022). The effect of inclusive leadership on innovative work behavior: The mediating role of psychological empowerment. *Journal of Management & Organization*, 28(3), 409–426.
- De Jong, J., & Den Hartog, D. (2010). Measuring innovative work behaviour. *Creativity and Innovation Management*, 19(1), 23–36.
- Dörner, N. (2012). Innovative work behavior: The roles of employee expectations and effects on job performance. *Management Research Review*, 35(5), 398–409.
- El-Kassar, A. N., Messarra, L. C., & Elgammal, W. (2022). Linking creative self-efficacy to innovative work behavior: The role of creativity and innovation. *Creativity Studies*, 15(1), 102–115.
- Etikariena, A., & Muluk, H. (2014). Validitas alat ukur innovative work behavior (IWB) dan hubungannya dengan proaktif kepribadian. *Jurnal Psikologi Indonesia*, 11(1), 1–9.
- Firdaus, A., & Sakinah, N. (2022). The role of innovative work behavior in enhancing organizational performance. *Journal of Innovation and Business Strategy*, 3(1), 45–57.
- Hartono, S., & Kusumawardani, K. A. (2018). *Analysis of Innovation Barriers among Indonesian Firms: Evidence from the Indonesian Innovation Survey*. Badan Pusat Statistik.
- Hunsaker, W. D., & Ding, Y. (2022). Workplace spirituality and innovative behavior: Mediating effects of psychological safety and work engagement. *Journal of Business Ethics*, 177(1), 213–232.
- Jan, A., Zainab, M., & Khan, M. A. (2021). Harmonious passion and innovative work behavior: The role of work engagement. *International Journal of Innovation Management*, 25(5), 2150062.
- Janssen, O. (2000). Job demands, perceptions of effort–reward fairness and innovative work behaviour. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 73(3), 287–302.
- Jason, A., & Geetha, R. (2021). Work engagement and innovative work behavior: A study among IT professionals. *Journal of Organizational Psychology*, 21(4), 67–78.
- Jia, J., Zhang, W., & Liu, S. (2022). Ethical leadership and employees' innovative behavior: A moderated mediation model. *Journal of Business Ethics*, 180(1), 137–153.

- Kesting, P., & Parm, U. (2010). Managing innovation in a changing world. *Creativity and Innovation Management*, 19(1), 56–62.
- Li, C., Liu, J., & Liu, Y. (2020). Entrepreneurial leadership and innovative work behavior: The mediating role of job design. *Management Decision*, 58(7), 1331–1344.
- Liu, C., & Zhang, J. (2020). Paradox mindset and innovative work behavior: The role of psychological needs satisfaction. *Journal of Organizational Behavior*, 41(6), 547–564.
- Muafi. (2021). Mediating role of innovative work behavior on the effect of transformational leadership and job satisfaction on job performance. *International Journal of Innovation, Creativity and Change*, 15(5), 1–15.
- Nasifoglu, I., Alkan, S. E., & Aydin, E. (2020). The effects of innovative work behavior on firm competitiveness. *Innovation & Management Review*, 17(3), 215–230.
- Nilasari, A., Lestari, S., & Suhermin. (2022). Intrinsic motivation and innovative work behavior: Evidence from SMEs. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, 24(2), 100–109.
- Rosyiana, I., Etikariena, A., & Muluk, H. (2020). Validasi skala perilaku kerja inovatif de Jong dan den Hartog dalam konteks Indonesia. *Jurnal Psikologi Indonesia*, 17(2), 85–94.
- Scott, S. G., & Bruce, R. A. (1994). Determinants of innovative behavior: A path model of individual innovation in the workplace. *Academy of Management Journal*, 37(3), 580–607.
- Shih, H. A., & Susanto, E. (2011). Is innovative behavior really good for the firm? Innovative work behavior, conflict with coworkers and turnover intention: Moderating roles of perceived distributive fairness. *International Journal of Conflict Management*, 22(2), 111–130.
- Sudibjo, N., & Prameswari, A. (2021). Knowledge sharing behavior and innovative work behavior: The mediating role of employee engagement. *Journal of Knowledge Management*, 25(10), 2456–2476.
- Uppathampracha, S., & Liu, S. (2022). Ethical leadership and innovative work behavior: The mediating role of psychological empowerment and organizational support. *Asia Pacific Management Review*, 27(1), 1–10.
- World Intellectual Property Organization (WIPO). (2024). *Global Innovation Index 2024*. <https://www.wipo.int>
- You, X., Liu, J., & Wang, W. (2022). The influence of organizational innovation climate on employee innovative behavior. *Journal of Organizational Change Management*, 35(2), 221–236.