

PERAN WORK ENGAGEMENT SEBAGAI MEDIATOR ANTARA PERSON ORGANIZATION FIT & SELF LEADERSHIP DENGAN INNOVATIVE WORK BEHAVIOR

Moch Akhimullah Agung S, Frikson C. Sinambela

Fakultas Psikologi Universitas Surabaya, Raya Kalirungkut, Surabaya 60293

*Corresponding author : s154217008@student.ubaya.ac.id

Abstract— This study uses a survey method with N = 204. The research subjects are employees of PT Bhandha Ghara Rekza (Persero) Divre Surabaya. Data was collected through a closed statement scale with five answer choices which were then analyzed using path analysis. The results showed that work engagement can function as a mediator in the relationship between person organization fit and innovative work behavior ($t = 4,869 > 1.96$). In addition work engagement can function as a mediator in the relationship between self leadership with innovative work behavior ($t = 6,782 > 1.96$). Based on the results, companies need to maintain the condition of employees who have person organization fit and adequate self leadership to create workplaces that promote work engagement which can further enhance the innovative work behavior of their employees. Employees are advised to actively control and direct themselves to work goals, and modify their work to increase work engagement that can realize to innovative work behavior.

Keywords : *person organization fit, innovative work behavior, self leadership, work engagement*

Abstrak — Studi ini bertujuan untuk menguji peran *work engagement* sebagai mediator dalam hubungan antara *person-organization fit* dan *self leadership* dengan *innovative work behavior*. Penelitian ini menggunakan metode survey dengan N = 204. Subjek penelitian adalah karyawan dari PT Bhandha Ghara Rekza (Persero) Divre Surabaya. Data dikumpulkan melalui skala pernyataan tertutup dengan lima pilihan jawaban yang kemudian dianalisis menggunakan *path analysis*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa keterikatan kerja dapat berfungsi sebagai mediator dalam hubungan antara *person organization fit* dengan *innovative work behavior* ($t = 4,79 > 1,96$). Selain itu keterikatan kerja dapat berfungsi sebagai mediator dalam hubungan antara *self leadership* dengan perilaku kerja inovatif ($t = 6,782 > 1,96$). Berdasarkan hasil, perusahaan perlu mempertahankan kondisi karyawan yang memiliki *person organization fit* dan *self leadership* yang memadai untuk menciptakan tempat kerja yang mempromosikan keterlibatan kerja yang selanjutnya dapat meningkatkan *innovative work behavior* karyawan mereka. Karyawan disarankan untuk secara aktif mengendalikan dan mengarahkan diri mereka sendiri ke tujuan pekerjaan, dan memodifikasi pekerjaan mereka untuk meningkatkan *work engagement* yang dapat mewujudkan *innovative work behavior*.

Kata kunci: *person organization fit, innovative work behavior, self leadership, work engagement*

Pendahuluan

Pertumbuhan dan keberlangsungan hidup organisasi banyak bergantung pada kemampuannya dalam membuat dan mempertahankan keuntungan kompetitif. Kontribusi utama dalam kesuksesan dan keberlangsungan organisasi di tengah perubahan kondisi pasar yang tidak dapat diprediksi, perkembangan teknologi yang semakin meningkat, dan kompetisi global yang semakin ekstrim adalah inovasi. Berdasarkan indeks inovasi global tahun 2017, Indonesia menduduki peringkat ke 87 dari 127 negara. Posisi Indonesia ini termasuk rendah apabila dibandingkan dengan posisi dari negara-negara tetangga, seperti Malaysia dan Singapura. Oleh karena itu, perlu adanya peningkatan inovasi pada sektor industri di Indonesia, terutama sektor industri logistik yang merupakan salah satu kunci untuk mendorong pertumbuhan dan memperkaya inovasi di Indonesia, serta membangun ekonomi nasional. Perubahan-perubahan ini merupakan salah satu tanda dari munculnya revolusi industri 4.0. Lifter & Tschaiener (2013) mengungkapkan bahwa prinsip dasar dari revolusi industri 4.0 adalah penggabungan mesin, alur kerja, dan *system*, dengan menerapkan jaringan cerdas di sepanjang rantai dan proses produksi untuk mengendalikan satu sama lain secara mandiri.

Revolusi industri ini tidak hanya dirasakan oleh negara-negara maju, namun juga dirasakan oleh negara-negara berkembang seperti Indonesia. World Economic Forum (WEF) memprediksi bahwa Indonesia akan menempati peringkat ke-8 ekonomi dunia pada tahun 2020. Oleh karena itu, perlu adanya perhatian khusus bagi para tenaga kerja di Indonesia untuk menghadapi revolusi industri 4.0. Salah satu cara yang dapat dilakukan adalah dengan meningkatkan kompetensi diri bagi para tenaga kerja. Revolusi industri telah mengubah cara kerja manusia dari penggunaan manual menjadi otomatis atau digitalisasi. Kecepatan dalam perubahan dan peningkatan persaingan dalam era globalisasi pada sector industri menuntut karyawan untuk selalu dapat menciptakan ide-ide baru, memikirkan cara dan strategi yang berbeda agar memperoleh keunggulan kompetitif dalam pasar.

Revolusi industri telah mengubah cara kerja manusia dari penggunaan manual menjadi otomatis atau digitalisasi. Kecepatan dalam perubahan dan peningkatan persaingan dalam era globalisasi pada sektor industri menuntut karyawan untuk selalu dapat menciptakan ide-ide baru, memikirkan cara dan strategi yang berbeda agar memperoleh keunggulan kompetitif dalam pasar. Shalley, Zhou & Oldha (2004) mengatakan bahwa kehadiran pegawai yang inovatif penting untuk membantu perusahaan beradaptasi dengan perubahan kondisi lingkungan sehingga dapat memanfaatkan perubahan tersebut. Hal ini disebabkan karena pegawai yang inovatif merupakan sumber ide bagi perusahaan dan juga cenderung bertanggung jawab pada pekerjaannya (Spiegelaege, Gyes, Witte & Hootegen, 2015).

Berdasarkan data BPS (Badan Pusat Statistik) Indonesia, tenaga kerja Indonesia yang termasuk dalam generasi milenial diperkirakan sebanyak 62.570.920 jiwa. Sedangkan persebaran tenaga kerja paling banyak di Indonesia, berada di provinsi Jawa Timur. Menurut Badan Pusat Statistik, jumlah tenaga kerja di provinsi Jawa Timur pada tahun 2015 sebanyak 1.003.677 jiwa. Selain itu Badan Pusat Statistik mencatat pada tahun 2016 jumlah angkatan kerja di Indonesia sudah mencapai 160 juta jiwa, yang didominasi oleh generasi X yang mencapai 69 juta jiwa. Generasi milenial juga tidak ketinggalan berkontribusi, mereka menyumbang 62.5 juta jiwa, sisanya adalah generasi *baby boomer* yang berjumlah 28.7 juta jiwa. Pada tahun 2025 jumlah tenaga kerja di Indonesia diprediksi akan mencapai angka 69.4 juta jiwa, dan kemungkinan besar itu semua akan didominasi oleh generasi milenial. Generasi milenial akan memiliki tantangan dalam menyongsong tahun 2025. Hal ini mengindikasikan bahwa tantangan generasi milenial pada industri 4.0 adalah menggandeng tenaga komputer daripada tenaga manusia dikarenakan semua akan dilakukan menggunakan sistem, kecerdasan buatan, dan lain sebagainya, artinya generasi di masa

mendatang harus mempersiapkan diri dalam menyongsong revolusi atau perubahan yang akan terjadi pada dunia industri.

Perusahaan membutuhkan pegawai yang inovatif agar mampu bersaing secara kompetitif (Van Hootegem, 2012 dalam Spiegelaere, Gyes, Witte, & Hootegem, 2015). Shalley, Zhou, & Oldha (2004, dalam Binnewies & Gromer, 2012) mengatakan bahwa kehadiran pegawai yang inovatif penting untuk membantu perusahaan beradaptasi dengan perubahan kondisi lingkungan sehingga dapat memanfaatkan perubahan tersebut. Hal ini disebabkan karena pegawai yang inovatif merupakan sumber ide bagi perusahaan dan juga cenderung bertanggung jawab pada pekerjaannya (Spiegelaere, Gyes, Witte, & Hootegem, 2015).

PT. Bhandha Ghara Reksa (Persero) adalah sebuah perusahaan yang bergerak di bidang jasa logistik terletak di kota Jakarta, dan memiliki cabang di berbagai kota besar di seluruh Indonesia. Berkaitan dengan globalisasi, beberapa sector di dalam perusahaan ini ada yang sudah menggunakan otomatisasi digital dan ada yang masih menggunakan tenaga manusia, tentunya ini juga menjadi ancaman terenggutnya lapangan pekerjaan pekerja disana sebelum semuanya akan dilakukan digitalisasi. Beberapa hal yang sudah mendapatkan pembaharuan digitalisasi adalah Warehouse Integrated Application (WINA), Fleet Integrated and Order Monitoring Applications (FIONA) dan SAP.

Metode Penelitian

Survei adalah pemeriksaan atau penelitian secara komprehensif, Survei yang dilakukan dalam melakukan penelitian biasanya dilakukan dengan menyebarkan kuesioner atau wawancara, dengan tujuan untuk mengetahui: siapa mereka, apa yang mereka pikir, rasakan, atau kecenderungan suatu tindakan. Metode survei digunakan sebagai teknik penelitian yang melalui pengamatan langsung terhadap suatu gejala atau pengumpulan informasi melalui pedoman wawancara dan kuisisioner, (Sutiyono, 2013). Menurut peneliti, dengan menggunakan metode penelitian survei atau kuantitatif akan memudahkan penelitian yang menggunakan subjek dalam jumlah yang banyak.

Populasi penelitian adalah jumlah keseluruhan dari individu-individu yang karakteristiknya hendak diteliti yaitu karyawan PT. Bhandha Ghara Reksa yang berada di kota Surabaya. Populasi karyawan berstatus karyawan tetap sejumlah 204 karyawan. Pada penelitian ini, karyawan *outsourcing* tidak dipilih sebagai subjek penelitian. Karena karyawan *outsourcing* sejatinya memiliki organisasi yang menaungi mereka untuk bekerja di PT Bhandha Ghara Reksa (Persero) Divre Surabaya. Teknik yang digunakan peneliti untuk pengambilan data adalah dengan teknik *accidental sampling*. Teknik tersebut digunakan agar mempermudah proses pengambilan data pada penelitian ini dengan tujuan pengisian kuesioner oleh subjek secara sukarela. Peneliti menggunakan aplikasi *SPSS for windows 17.0* sebagai sarana untuk menentukan sample dan menganalisis data penelitian.

Penelitian ini terdiri dari empat variabel yang diukur secara bersamaan, variabel tersebut adalah : 1) *Person Organization Fit* yang diukur menggunakan skala yang dikembangkan oleh Bretz Jr dan Judge (1992). Alat ukur ini terdiri dari 15 aitem yang terbagi dalam 4 dimensi (*value congruence, goal congruence, employee need fulfillment, culture personality congruence*). 2) *Self Leadership* yang diukur menggunakan skala *Revised Self-Leadership Questionnaire* (RSLQ) yang dikembangkan oleh Houghton & Neck (2002). Skala ini memiliki 35 aitem yang terbagi dalam 3 dimensi, yaitu *behavior focused strategies, natural reward strategies* dan *hope dan constructive thought pattern strategies*. 3) *Work Engagement* yang diukur menggunakan skala *The Utrecht work engagement scale* (UWES) yang dikembangkan oleh Bakker dkk (2010). Skala ini memiliki 17 aitem yang terbagi pada 3 dimensi, *vigor, dedication* dan *absorption*. 4) *Innovative Work Behavior*, yang

diukur menggunakan Alat ukur yang dikembangkan oleh Scott & Bruce (1994). Alat ukur ini tersusun dari 3 dimensi (*idea generation, idea promotion, idea realization*) yang dirumuskan dalam 9 aitem

Hasil

Pembahasan pertama adalah analisis deksriptif, yang menginformasikan karakteristik dari responden. Berdasarkan analisis deskriptif, dapat diketahui bahwa responden terbanyak adalah laki-laki dengan presentase 84.8% yaitu 173 responden dan responden wanita sebanyak 31 responden atau 15.2%. Karakteristik level jabatan dari penelitian ini didominasi oleh Divisi *warehouse* dengan presentase 69.1% dengan frekuensi 141 orang. Status pendidikan responden didominasi dengan tingkat SD-SMA dengan 111 orang dengan presentase 54.4%. Status pernikahan responden didominasi dengan karyawan yang sudah menikah dengan 159 orang dengan presentase 77.9%. Status pendapatan responden didominasi dengan rupiah 3 juta – 7 juta dengan 183 orang dengan presentase 89.7%. Status usia responden didominasi dengan usia 31-40 tahun dengan 91 orang dengan presentase 44.6%. Status lama kerja responden didominasi dengan 1-10 tahun dengan 166 orang dengan presentase 81.4%.

Pengujian hipotesis pada penelitian ini menggunakan analisis jalur. Uji ini digunakan untuk mengetahui adanya pengaruh mediator antara *person organization fit* dan *self leadership* dengan *innovative work behavior* melalui *work engagement*. Langkah langkah yang dilakukan dalam uji hipotesis ini berpedoman pada langkah langkah dari Ghozali (2016) yaitu (1) menghitung *standard error* dan *unstandardized beta* dari masing-masing model hubungan, (2) setelah mengetahui semua angka-angka nya peneliti bisa melakukan uji hipotesis dengan melakukan penghitungan secara manual dan nantinya hasil penghitungan akan dibandingkan dengan T hitung, apabila hasil penghitungan lebih besar daripada angka t tabel maka hipotesis bisa diterima

Hasil akan dijabarkan pada table berikut ini :

Tabel 1

Tabel Uji Hipotesis PO-Fit-WE-IWB

Variabel	R ²	Unstandar dized Beta	SD Error	t	Sig.
Person Organization Fit → Work Engagement	0,608	unβ ₂ = 0,550	Sβ ₂ = 0,031	17,691	0,000
Person Organization Fit → Innovative Work Behavior	0,578	unβ ₁ = 0,118	Sβ ₁ = 0,032	3,675	0,003
Work Engagement → Innovative Work Behavior		unβ ₃ = 0,331	Sβ ₃ = 0,046	7,270	0,000

Ada atau tidaknya pengaruh *work engagement* sebagai mediator hubungan *person organization fit* dengan *innovative work behavior* dihitung dengan mengalikan *unstandardized beta*, yaitu $un\beta_2 * un\beta_3 = un\beta_2 * un\beta_3 = 0.550 \times 0.331 = 0.18205$

Perhitungan standar error dari koefisien *indirect effect* ($S\beta_2\beta_3$)

$S\beta_{2un}\beta_3 = 0.038$

t = 4,79

Tabel 2

Tabel Uji Hipotesis SL-WE-IWB

Variabel	R ²	Unstandardized Beta	SD Error	t	Sig.
<i>Self Leadership</i> → <i>Work Engagement</i>	0,270	unβ ₂ = 0,232	Sβ ₂ = 0,027	8,652	0,000
<i>Self Leadership</i> → <i>Innovative Work Behavior</i>	0,597	unβ ₁ = 0,070	Sβ ₁ = 0,015	4,833	0,000
<i>Work Engagement</i> → <i>Innovative Work Behavior</i>		unβ ₃ = 0,380	Sβ ₃ = 0,033	11,624	0,000

Ada atau tidaknya pengaruh *work engagement* sebagai mediator hubungan *self leadership* dengan *innovative work behavior* dihitung dengan mengalikan *unstandardized beta*, yaitu $un\beta_2 * un\beta_3 = 0,232 \times 0,380 = 0,08816$

Perhitungan standar error dari koefisien *indirect effect* (Sβ₂β₃)

$$S\beta_{2un\beta_3} = 0.013$$

t = 6,78

Nilai t hitung pada tabel 1 adalah 4,79 dan nilai t hitung pada tabel 2 adalah 6,78 dengan begitu hasil t hitung dari kedua uji hipotesis tersebut lebih besar dari t tabel dengan tingkat signifikansi 0,05 yaitu sebesar 1,96. Maka kesimpulannya skor koefisien mediasi sebesar 0,18205 dan 0,08816 adalah signifikan, yang berarti terdapat pengaruh mediasi. Hasil penelitian ini mendukung kedua hipotesis yang menyatakan bahwa *work engagement* berperan sebagai mediator dalam hubungan antara *person organization fit* dan *self leadership* dengan *innovative work behavior* pada pegawai PT Bhandha Ghara Reksa (Persero) Divre Surabaya.

Diskusi

Temuan ini sejalan dengan teori *Job Demands-Reosurces* (JD-R) yang mengungkapkan bahwa hubungan antara *personal resources* dengan *organizational outcome* yaitu *innovative work behaviour* dapat dimediasi oleh *work engagement*. Hasil dari penelitian ini mengatakan bahwa *work engagement* berperan sebagai mediator dalam hubungan antara *person organization fit* dan *self leadership* dengan *innovative work behavior*.

Menurut penelitian yang di lakukan Ahmadian & Etabarian (2015) bahwa *person organization fit* akan berkorelasi positif pada keterikatan kerja. Hal ini dapat dibuktikan dengan hasil hubungan antara kesesuaian pegawai dengan organisasi terhadap keterikatan kerja menyumbang 18%. Hal ini juga didukung dengan adanya penelitian lain yang menyebutkan adanya korelasi positif antara hubungan *person organization fit* dengan keterikatan kerja dan menyumbang 13% (Merve & Turgut, 2015). Keterikatan kerja dikatakan dapat memengaruhi *innovative work behavior*. Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Park, Song, Yoon, & Kim (2014) mengatakan bahwa keterikatan kerja secara positif berhubungan dengan *innovative work behavior*. Pegawai yang merasa bersemangat, berdedikasi, dan larut dalam pekerjaannya akan

cenderung untuk menciptakan ide baru yang inovatif, lalu kemudian mempromosikan idenya, serta akhirnya akan mengimplementasikan ide tersebut. Selain itu jika di sebuah organisasi Kesesuaian nilai, kesesuaian tujuan, pemenuhan kebutuhan karyawan dan kesesuaian karakteristik kultur dengan kepribadian pegawai nya tinggi, akan memungkinkan juga dapat menghasilkan semangat, dedikasi dan penghayatan yang tinggi dari karyawannya. Dari hasil penelitian yang didapat bahwa dapat disusun hipotesis adanya hubungan antara *person organization fit* dengan keterikatan kerja. Ketika kesesuaian tujuan dan pemenuhan kebutuhan seluruh karyawan terpenuhi di harapkan mampu untuk memberikan ide-ide baru

Pada penelitian ini mayoritas 74,2% subjek pada penelitian ini adalah generasi millennial. Generasi millennial memiliki karakteristik individu yang dapat memiliki motivasi tinggi, mampu memberikan solusi baru, mengejar prestasi, percaya diri dan percaya pada moral sosial (Lancaster & Stillman, 2002). Generasi ini juga lebih reaktif pada perubahan (Linley dkk, 2013), sehingga membuat individu pada generasi ini memiliki motivasi yang tinggi serta banyak menciptakan ide-ide baru sehingga mampu menghadapi perubahan. Sebagian besar generasi millennial saat ini berada pada fase dewasa awal, yaitu berusia 20 hingga 40 tahun. Pada fase ini, individu memiliki semangat yang tinggi dalam mengeksplorasi sesuatu, memiliki harapan-harapan yang besar dalam mempersiapkan kehidupannya (Papalia dkk, 2009). Rentang usia pada fase dewasa awal ini juga berada pada fase *establishment career*, dimana individu yang berusia 20 hingga 40 tahun sedang berada pada bagian *first career* atau karir pertama mereka, sehingga mereka memiliki motivasi untuk merintis karir, selain itu, dalam usia ini, individu melakukan *self exploration* dan kemudian dapat mengaplikasikan ke pekerjaannya (Wiyono, 2013). Secara keseluruhan karakter usia di generasi milenial memiliki *person organization fit* tinggi, yang didukung dengan motivasi yang tinggi juga, sehingga individu dapat mengembangkan ide dan gagasan baru serta mengambil inisiatif untuk menjalankan idenya dengan dukungan dari perusahaan.

Menurut Van den Heuvel (2010) mengatakan bahwa *personal resources* diwujudkan dalam strategi kognitif yaitu *self leadership*, yang kemudian akan memengaruhi *work engagement* dan kinerja pegawai. Hal lain menurut Wrzeniewski & Dutton (2001) mengatakan bahwa pegawai yang memiliki *self leadership* akan berusaha menciptakan pemikiran positif mengenai pekerjaannya, memfokuskan diri pada hal-hal menyenangkan pekerjaannya dan akan memberikan hadiah pada diri sendiri ketika berhasil menyelesaikan pekerjaan dengan baik, sehingga tindakan-tindakan tersebut dapat membuat pegawai menjadi lebih bersemangat, berdedikasi dan dapat menghayati pekerjaannya karena pegawai memberikan makna dan ikut merasakan keterlibatan dalam pekerjaannya.

Pegawai yang menampilkan perilaku *self leadership* dan *work engagement* juga dapat memunculkan *innovative work behavior* dengan cara melakukan diskusi dan menanyakan ke senior yang sudah pernah mengalami permasalahan tersebut, kemudian melakukan presentasi, pertemuan dengan rekan kerja dan atasan untuk mengutarakan ide atau solusi yang di ciptakan, selanjutnya pegawai dapat menyusun rencana kerja dan mencoba terlebih dahulu di pekerjaannya. Menurut Janssen (2000, dalam Scott & Bruce, 1994) mengatakan bahwa serangkaian tindakan yang di lakukan pegawai tersebut merupakan aspek-aspek *innovative work behavior*, yaitu penciptaan ide-ide, cara, solusi dalam suatu permasalahan, pengupayaan dukungan untuk ide-ide yang diciptakan, dan penerapan ide-ide ke dalam pekerjaan. Argawal (2012) mengatakan pegawai yang dapat mengontrol perilakunya, memengaruhinya dan mengarahkan dirinya, akan memunculkan *work engagement* yang kemudian akan mendorong pegawai untuk menampilkan perilaku dan menciptakan ide-ide baru sebagai solusi dalam suatu permasalahan, mencari dukungan untuk ide-

ide yang diciptakan, kemudian merealisasikan ide-ide tersebut kedalam pekerjaan atau *innovative work behavior*. Selain itu pegawai yang melakukan *innovative work behavior* akan terlibat dalam memodifikasi ide dari yang sebelumnya, hal ini membutuhkan penghayatan dan konsentrasi pada pekerjaannya, ketahanan mental untuk pekerjaannya, sehingga dapat berdedikasi penuh terhadap pekerjaannya.

Keterikatan kerja dikatakan dapat memengaruhi *innovative work behavior*. Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Park, Song, Yoon, & Kim (2014) mengatakan bahwa keterikatan kerja secara positif berhubungan dengan *innovative work behavior*. Pegawai yang merasa bersemangat, berdedikasi, dan larut dalam pekerjaannya akan cenderung untuk menciptakan ide baru yang inovatif, lalu kemudian mempromosikan idenya, serta akhirnya akan mengimplementasikan ide tersebut. Dulaimi et al., (2003, dalam Park, Song, Yoon, & Kim, 2014) mengungkap pegawai dengan tingkat keterikatan kerja yang tinggi memiliki kecenderungan untuk mencari dan menggali gagasan baru untuk memajukan perusahaannya. Keterikatan kerja membantu pegawai untuk mengembangkan ide dan gagasan baru serta mengambil inisiatif untuk menjalankan idenya dengan dukungan dari perusahaan. Hasil serupa juga ditemukan oleh Agarwal, Datta, Blake-Beard, & Bhargava (2012), bahwa keterikatan kerja berhubungan dengan *innovative work behavior*.

Berdasarkan hasil uraian di atas dapat diketahui bahwa *work engagement* berperan sebagai mediator dalam hubungan antara *person organization fit* dan *self leadership* dengan *innovative work behavior* pada karyawan PT. Bhandha Ghara Rekha (Persero). Selain itu ditemukan hasil juga apabila dibandingkan hasil dari Hipotesis 1 dan Hipotesis 2, besaran angka hipotesis 2 lebih besar dari pada hipotesis 1. *Self leadership* terbukti mampu memberikan hasil yang lebih besar untuk mempengaruhi *innovative work behavior* dari pada *person organization fit*.

Kesimpulan

Berdasarkan penelitian yang dilakukan dapat disimpulkan bahwa *work engagement* menjadi mediator antara *person organization fit* dan *self leadership* dengan *innovative work behavior* yang artinya *work engagement* mampu mempengaruhi seseorang untuk bisa memunculkan inovasi dalam pekerjaan.

Pustaka Acuan

- Argawal, U., Datta, S., Blake-Bread, S. & Bhargava, S. (2012). Linking LMX, innovative work behavior and turnover intentions: the mediating role of work Engagement. *Career Development International*, 17(3), 208-230
- Argawal, U. (2014). Examining the impact of social exchange relationship on innovative work behavior: Role of work engagement. *Team Performance Management*, 20 (3/4).
- Azwar, S. (2012). Reliabilitas dan Validitas. Pustaka Pelajar: Yogyakarta
- Alzyoud, A. A. Y., Othman, S. Z., & Isa, M. F. M. (2014). Examining the Role of Job Resources on *Work engagement* in the Academic Setting. *Asian Social Science*, 11(3), 103–110.
- Bakker, A. B., Veldhoven, M. Van, & Xanthopoulou, D. (2010). Beyond the Demand-Control Model Thriving on High Job Demands and Resources, 9(1), 3–16.
- Baldrige, J. V., & Burhnham, R. A. (1975). Organizational innovation : Individual, organizational and environmental impacts. *Administrative Science Quarterly*, 20(2), 165-176
- Bauman, P. K. (2011). *The relationship between individual and organizational characteristics and nurse innovation behavior (Unpublished disertation)*. School of Nursing Indiana University
- BPS. (2016). Profil Generasi Milenial Indonesia. Jakarta: Kementrian Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak.
- Bryan, A., & Kazan, A. L. (2012). *Self -leadership: How to Become a More Successful, Efficient, and effective Leader from the Inside Out*. McGraw Hill Professional.

- Cable, D. M. (1995). The role of person-organization fit in organizational entry. *Dissertation Abstracts International Section A: Humanities and Social Sciences* 56(4-A), 1544. Retrieved from
- Carmeli, A. R., Meiter & Weisberg, J. (2006). Self-leadership skills and innovative behavior at work. *International Journal of Manpower*, 27(1), 75-90.
- Curral, L., & Marquez-Quinteiro, P. (2009). Self-leadership and work role innovation: Testing a mediation model with goal orientation and intrinsic motivation. *Revista de Psicologica del Trabajo y de las Organizaciones*, 25(2), 163-174
- Cohen, S. (2004). Social relationships and health. *The American Psychologist*, 59(8), 676–684.
- Chatman, J. A (1989). Improving International Organizational Research: A Model of Person - Organization Fit. *Academy of Management Review*, 14(3), 333-349.
- Ghozali, Imam 2016. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan program IBM SPSS 23*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gomes, C., Curral, L., Caetano, A., & Quinteiro, P. M. (2015). Better off together : A Cluster Analysis of Self Leadership and Its Relationship to Individual Innovation in Hospital Nunes. *Psicologia*, 45-48.
- Harter, J. K., Schmidt, F. L. & Hayes, T. L. (2002). Business-unit-level relationship between employee satisfaction, employee engagement, and businessoutcomes: A meta-analysis. *Journal of Applied Psychology*, 87(2), 268–279
- Houghton, J. D., & Neck, C.P. (2002). The revised self-leadership questionnaire testing a hierarchical factor structure for self-leadership. *Journal of Managerial Psychology*, 8, 1-26.
- Janssen, O . (2000). Job Demands, perceptions of effort-reward fairness, and innovative work behavior. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 73, 287-302.
- Kumar, D. P., & Swetha, G. (2011). A Prognostic Examination of Employee Engagement from its Historical Roots. *International Journal of Trade, Economics and Finance*, 2(3), 232–241.
- Khan, W.A. (1990) 'Psychological conditions of personal engagement and disengage at work', *Academy of Management Journal*, Vol 33, pp692 - 724.
- Kristof, A. L. (1996). Person-Organization Fit: an Integrative Review of Its Conceptualizations, Measurement, and Implications. *Personnel Psychology*.
- Linley, P, Harrington, S & Garcea, N. (2013). *The Oxford Handbook of Positive Psychology and Work*. United States of America: Oxford University Press.
- Neck, C. P., & Houghton, J. D. (2006). Two decades of self-leadership theory and research. *Journal Managerial Psychology*, 21(4), 270-295.
- Poon, J. M. L. (2011). Effects of Abusive Supervision and Coworker Support on *Work engagement*. *2nd International Conference on Economics, Business and Management*, 22, 65–70.
- Putra, 2014. *Kemampuan Mendesain Pekerjaan (job crafting) Sebagai Mediator Hubungan Antara Dukungan Sosial Atasan, Dukungan Sosial Rekan Kerja (social support) dan Keyakinan Diri Guru (teacher self-efficacy) Dengan Keterikatan Kerja PadaGuru (work engagement) Skripsi sarjana S1 (tidak diterbitkan)*. Fakultas Psikologi Universitas Surabaya
- Van den Heuvel, M., Demoreouti, E., Bakker, A. B., & Schaufeli, W. B. (2010). Personal resources and work engagement in the face of change. *Contemporary occupational health psychology: Global perspectives on research and practice*, 1, 124-150
- Xanthopoulou, D., Bakker, A. B., Demerouti, E., & Schaufeli, W. B. (2007). The Role of Personal Resources in the Job Demands-Resources Model, 14(2), 121–141.

