

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA DAN HIPOTESIS

A. *Grand Theory*

Teori Inovasi (*Innovation Theory*) merupakan teori besar (grand theory) yang menjelaskan proses munculnya ide-ide baru, pengembangan gagasan kreatif, serta penerapan solusi inovatif dalam berbagai konteks, termasuk dalam organisasi dan dunia kerja. Teori ini pertama kali dikenalkan secara mendalam oleh Josephumpeter pada tahun 1934 dalam karyanya *The Theory of Economic Development*, di mana ia menyatakan bahwa inovasi merupakan motor utama dari perubahan ekonomi dan kemajuan sosial.

Josephumpeter (1934) menyebut inovasi sebagai proses "*destructive creation*", yaitu pembaruan yang menggantikan cara lama menjadi cara baru yang lebih efisien dan produktif. Dalam konteks organisasi, inovasi tidak hanya meliputi penciptaan produk baru, tetapi juga mencakup perubahan proses kerja, model bisnis, serta perilaku karyawan yang proaktif dalam mencari solusi dan menciptakan nilai tambah. Seiring perkembangan waktu, *Innovation Theory* tidak hanya dipahami dalam skala makro seperti industri atau ekonomi, tetapi juga dalam skala mikro, yaitu pada level individu dalam organisasi. Menurut De Jong dan Den Hartog (2010), perilaku kerja inovatif (*Innovative Work Behavior*) didefinisikan sebagai serangkaian tindakan individu yang bertujuan untuk menghasilkan, memperkenalkan,

dan menerapkan ide-ide baru dalam konteks kerja mereka, yang dapat berupa produk, proses, atau prosedur. Hal ini menunjukkan bahwa inovasi bukanlah sesuatu yang muncul secara spontan, melainkan dipengaruhi oleh berbagai faktor kontekstual seperti lingkungan kerja, keterlibatan karyawan, serta keseimbangan antara kehidupan kerja dan pribadi.

Dalam kerangka penelitian ini, teori inovasi digunakan untuk menjelaskan bagaimana *Work Life Balance* dan *Work Engagement* dapat mendorong munculnya perilaku kerja inovatif pada karyawan. Lingkungan kerja yang mendukung keseimbangan hidup dan memfasilitasi keterlibatan karyawan akan memunculkan rasa aman, semangat, dan kebebasan berpikir yang menjadi pemicu utama kreativitas dan inovasi (Janssen, 2000). Dengan kata lain, *Innovation Theory* memandang bahwa inovasi di tempat kerja tidak terjadi dalam ruang hampa, melainkan sangat bergantung pada faktor internal dan eksternal individu yang mendukung proses berpikir kreatif dan implementatif. Maka dari itu, teori ini menjadi dasar teoritis yang relevan dalam memahami mekanisme hubungan antara keseimbangan kehidupan kerja, keterlibatan kerja, dan perilaku kerja inovatif dalam organisasi modern seperti PT. PLN (Persero) ULP Ngawi.

B. Landasan Teori

1. *Work Life Balance* (Keseimbangan Kehidupan Kerja)

a. Pengertian *Work Life Balance*

Keseimbangan kehidupan kerja berasal dari istilah "konflik pekerjaan keluarga". Pada akhir tahun 1990-an, para ahli menyadari bahwa tanggung jawab dan aktivitas di luar pekerjaan karyawan bisa datang dalam berbagai bentuk, bukan hanya keluarga. Akibatnya, para ahli mulai banyak menggunakan istilah "keseimbangan kehidupan kerja". Kirchmeyer (2000) berpendapat bahwa *work-life balance* berarti karyawan berada dalam keadaan yang memuaskan dalam semua bidang kehidupan, yang tercermin dari kemampuan untuk mengalokasikan waktu, energi, dan sumber daya pribadi.

Menurut Jeffrey *et al.*, (2003) merangkum keseimbangan kehidupan kerja menjadi tiga aspek: keseimbangan waktu, yaitu jumlah waktu yang dicurahkan untuk pekerjaan dan kehidupan setara, keseimbangan keterlibatan, yaitu tingkat komitmen psikologis terhadap peran pekerjaan dan kehidupan setara; keseimbangan kepuasan berarti kepuasan hidup dan pekerjaan setara. Penelitian ini mengacu pada definisi *work-life balance* menurut Jin Zhengyun dan Piao Zhenglíe (2008); Ramdhani & Rasto (2021), yaitu tiga aspek keseimbangan antara kehidupan kerja, liburan kerja, dan pertumbuhan kerja yang dirasakan oleh karyawan.

Budaya dan kebijakan organisasi tidak hanya mencakup karyawan secara individu, tetapi juga keluarga mereka yang bekerja (Kanter, 1977). Sangat penting bagi organisasi untuk menyadari bahwa fokus mereka seharusnya tidak hanya pada kuantitas output karyawan, tetapi juga pada kualitas output tersebut. Fokus utama haruslah pada penilaian tingkat kepuasan karyawan selama pelaksanaan tugas. Jika seorang karyawan di tempat kerja mereka disibukkan dengan kekhawatiran akan pasangan atau anak mereka yang sedang sakit, orang tua yang sudah lanjut usia, pengaturan penitipan anak, atau acara open house anak mereka di sekolah, maka hal ini akan menimbulkan pertanyaan mengenai tingkat keterlibatan mereka sebagai karyawan.

Skenario sebaliknya juga dapat terjadi, di mana seseorang merenungkan hal-hal profesional saat berada di lingkungan rumah mereka. Kejadian seperti yang dijelaskan di atas berpotensi menimbulkan konflik intrapersonal, karena karyawan mungkin menghadapi tantangan dalam menentukan fungsi spesifik yang diharapkan untuk dia penuhi. Keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi mengacu pada prinsip di mana karyawan dapat secara efektif mengintegrasikan kehidupan pribadi mereka dan keterlibatan dalam komunitas dengan kepentingan pribadi mereka dan kepedulian masyarakat yang lebih luas (Heery dan Noon, 2008).

Berdasarkan uraian yang dijelaskan, artinya *work life balance* merupakan suatu kondisi ideal di mana seseorang mampu membagi waktu, energi, dan perhatian secara seimbang antara tuntutan pekerjaan dan kebutuhan kehidupan pribadi. *Work life balance* bukan berarti membagi waktu secara sama rata antara bekerja dan beristirahat, melainkan tentang kemampuan untuk memenuhi tanggung jawab pekerjaan tanpa mengorbankan kesehatan, keluarga, atau kehidupan sosial (Greenhaus & Allen, 2011). Konsep ini semakin penting di era modern, terutama di perusahaan seperti PT. PLN (Persero) yang memiliki sistem kerja terstruktur, beban operasional tinggi, dan ekspektasi pelayanan publik yang konsisten. Tanpa *work life balance* yang baik, karyawan rentan mengalami stres kerja, burnout, serta penurunan produktivitas dan kreativitas (Haar *et al.*, 2014; Nursalam, 2017).

Keseimbangan tercapai, maka karyawan akan lebih termotivasi, loyal, dan berpeluang besar menunjukkan perilaku kerja inovatif. Dalam praktiknya, *work life balance* dapat terwujud melalui kebijakan jam kerja fleksibel, dukungan atasan terhadap kesejahteraan karyawan, serta budaya kerja yang tidak menuntut “selalu aktif” di luar jam kerja. Pada akhirnya, *work life balance* bukan hanya menjadi tanggung jawab individu, tapi juga organisasi yang ingin menciptakan lingkungan kerja yang sehat dan

berkelanjutan, sekaligus meningkatkan produktivitas dan daya saing jangka panjang (Greenhaus & Allen, 2011; Haar *et al.*, 2014).

a. Faktor Yang Mempengaruhi *Work Life Balance* (Keseimbangan Kehidupan Kerja)

Menurut Wulansari (2023) faktor-faktor yang mempengaruhi *work life balance*, antara lain:

- 1) Beban Kerja (*Workload*), beban kerja merupakan faktor utama yang dapat memengaruhi WLB. Beban kerja yang berlebihan menyebabkan karyawan harus menghabiskan waktu lebih banyak untuk menyelesaikan tugas, bahkan hingga di luar jam kerja resmi. Hal ini mengurangi waktu yang tersedia untuk keluarga, istirahat, dan aktivitas pribadi, sehingga dapat menyebabkan stres dan kelelahan. Beban kerja yang tidak realistis juga sering menjadi penyebab utama dari ketidakseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi.
- 2) Fleksibilitas Waktu Kerja (*Work Time Flexibility*), fleksibilitas kerja mencakup kebebasan untuk menentukan jam kerja, bekerja dari rumah, atau memilih hari kerja. Ketika karyawan memiliki fleksibilitas untuk mengatur waktunya, mereka dapat menyesuaikan antara kebutuhan pekerjaan dan kehidupan pribadi secara lebih efektif. Sistem kerja yang fleksibel memungkinkan karyawan menghadiri acara keluarga,

mengurus keperluan pribadi, dan tetap menyelesaikan pekerjaan sesuai target.

- 3) Dukungan Organisasi dan Atasan (*Organizational and Supervisor Support*), peran organisasi dan atasan sangat penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang mendukung keseimbangan kehidupan kerja. Ketika organisasi menyediakan fasilitas seperti program kesejahteraan karyawan, cuti yang memadai, dan kebijakan kerja fleksibel, karyawan merasa lebih dihargai dan didukung. Atasan yang menunjukkan empati dan pengertian terhadap kebutuhan pribadi karyawan juga dapat mengurangi tekanan psikologis yang dihadapi karyawan.
- 4) Konflik Peran (*Role Conflict*), konflik peran terjadi ketika tanggung jawab dalam pekerjaan dan kehidupan pribadi saling bertentangan. Misalnya, ketika seorang karyawan harus menghadiri rapat penting di kantor namun pada saat yang sama harus mengurus anak yang sakit. Ketegangan antara dua peran ini menimbulkan tekanan yang tinggi dan mempengaruhi kestabilan emosional serta kinerja individu. Konflik peran merupakan salah satu penyebab utama ketidakseimbangan dalam kehidupan kerja.
- 5) Pengaruh Teknologi dan Batas Waktu Kerja, kemajuan teknologi informasi memungkinkan pekerjaan dibawa ke

mana saja dan kapan saja. Meskipun hal ini meningkatkan efisiensi, namun di sisi lain membuat batas antara pekerjaan dan kehidupan pribadi menjadi kabur. Ketergantungan terhadap email, pesan instan, dan platform kerja digital di luar jam kantor menyebabkan karyawan merasa "selalu bekerja", sehingga waktu istirahat dan sosial menjadi terganggu.

- 6) Karakteristik Individu, setiap individu memiliki kepribadian, nilai, dan cara mengatur waktu yang berbeda. Kemampuan manajemen waktu, tingkat disiplin, serta kesadaran akan pentingnya menjaga batas antara pekerjaan dan kehidupan pribadi sangat mempengaruhi keberhasilan seseorang dalam mencapai *work life balance*. Orang yang memiliki kontrol diri dan manajemen stres yang baik cenderung lebih mampu menjaga keseimbangan tersebut.
- 7) Tanggung Jawab dan Situasi Keluarga, jumlah dan sifat tanggung jawab dalam keluarga seperti memiliki anak kecil, orang tua lansia, atau pasangan yang tidak bekerja akan memengaruhi kebutuhan waktu dan energi individu di luar pekerjaan. Karyawan dengan banyak tanggungan keluarga cenderung menghadapi tantangan lebih besar dalam menjaga keseimbangan, terutama jika tidak ada dukungan sosial yang memadai.

b. Indikator *Work Life Balance* (Keseimbangan Kehidupan Kerja)

Menurut Fisher *et al.*, (2009); Rosnani *et al.*, (2023), keseimbangan kehidupan kerja memiliki indikator berikut:

- 1) WIPL (*Work Interference With Personal Life*), Pekerjaan mengganggu kehidupan pribadi. Dimensi ini menjelaskan bagaimana pekerjaan bisa mengambil alih waktu, energi, dan perhatian seseorang sehingga membuatnya kesulitan menjalani kehidupan pribadinya dengan baik. Misalnya, saat seseorang sering lembur atau membawa pekerjaan ke rumah, ia mungkin jadi jarang berkumpul dengan keluarga, melewatkan waktu istirahat, atau bahkan menunda kepentingan pribadi karena tuntutan pekerjaan.
- 2) PLIW (*Personal Life Interference With Work*), Kehidupan pribadi mengganggu pekerjaan. Dimensi ini menjelaskan kondisi di mana masalah atau tanggung jawab pribadi justru mengganggu fokus, waktu, dan kinerja di tempat kerja. Misalnya, ketika seseorang sedang memiliki masalah keluarga, seperti anak sakit atau masalah rumah tangga, maka konsentrasi di tempat kerja menjadi terganggu dan produktivitas menurun.
- 3) PLEW (*Personal Life Enhancement of Work*), kehidupan pribadi membantu meningkatkan kualitas kerja. Berbeda

dengan dua dimensi sebelumnya yang bernada negatif, dimensi ini menyoroti sisi positif kehidupan pribadi terhadap pekerjaan. Saat seseorang memiliki kehidupan pribadi yang sehat dan bahagia misalnya hubungan keluarga yang baik atau aktivitas hobi yang menyenangkan hal ini bisa memberikan energi positif yang berdampak pada semangat dan kinerja kerja yang lebih baik.

- 4) WEPL (*Work Enhancement of Personal Life*), Pekerjaan memperkaya atau mendukung kehidupan pribadi. Dimensi ini menjelaskan bagaimana pengalaman kerja dapat memberikan manfaat atau pengaruh positif dalam kehidupan di luar pekerjaan. Misalnya, keterampilan yang dipelajari di tempat kerja dapat digunakan dalam kehidupan sehari-hari, atau pendapatan dari pekerjaan meningkatkan kualitas hidup pribadi dan keluarga.

Menurut Clark (2000); Marsanda (2024) keseimbangan kehidupan kerja memiliki indikator berikut:

- 1) *Time Management* (Pengelolaan Waktu), kemampuan seseorang dalam membagi waktu secara adil antara pekerjaan dan kehidupan pribadi. Misalnya, tahu kapan waktunya bekerja dan kapan waktunya bersama keluarga atau beristirahat.

2) *Role Satisfaction* (Kepuasan Peran), merasa bahagia dan puas menjalani peran ganda, baik sebagai karyawan maupun sebagai orang tua, pasangan, atau individu. Tidak merasa terbebani oleh salah satu peran.

3) *Boundary Management* (Pengaturan Batas), mampu memisahkan antara urusan kerja dan kehidupan pribadi. Misalnya, tidak membawa pekerjaan ke rumah atau tidak terganggu urusan pribadi saat sedang bekerja.

Sementara itu, Hudson (2005); Arifin dan Rozikin, (2024), menawarkan perspektif yang lebih komprehensif dan dinamis, dengan membagi *work life balance* ke dalam 3 (tiga) dimensi timbal balik antara pekerjaan dan kehidupan pribadi:

1) *Time balance* (keseimbangan waktu), keseimbangan waktu mengacu pada kesetaraan antara waktu yang dialokasikan seseorang untuk karier mereka dan waktu yang mereka dedikasikan untuk keluarga atau aspek kehidupan lain di luar karier mereka.

2) *Involvement balance* (keseimbangan keterlibatan), keseimbangan keterlibatan psikologis seseorang dalam memenuhi tuntutan peran mereka dalam pekerjaan dan keluarga. Keseimbangan ini mencakup kondisi internal individu, termasuk tingkat stres dan keterlibatan mereka dalam kehidupan profesional dan pribadi.

3) *Satisfaction balance* (keseimbangan kepuasan), tingkat kepuasan dalam pekerjaan dan kehidupan pribadi. Kepuasan yang dialami memungkinkan individu untuk merasa nyaman dalam keterlibatan mereka dengan pekerjaan serta kehidupan pribadi mereka. Kepuasan ini bisa berasal dari pencapaian karier yang memuaskan dan kehidupan personal yang menyenangkan, seperti hubungan keluarga yang harmonis atau waktu luang yang cukup.

2. *Work Engagement* (Keterlibatan Kerja)

a. Pengertian *Work Engagement*

Secara universal, bisnis sangat peduli dengan keterlibatan kerja sebagai alat untuk meningkatkan produktivitas, penjualan, loyalitas pelanggan, dan mempertahankan karyawan, oleh karena itu, meningkatkan profitabilitas (Schaufeli dan Bakker, 2010). Para peneliti tertarik untuk mengevaluasi dan meneliti faktor-faktor yang dapat meningkatkan keterikatan kerja. Berdasarkan model Job Demands-Resources (JD-R), ada dua karakteristik utama yang mempengaruhi keterlibatan kerja, yaitu permintaan pekerjaan dan sumber daya pekerjaan. Tuntutan pekerjaan diwakili oleh fitur fisik, sosial, atau organisasi yang dibutuhkan untuk bekerja, sedangkan sumber daya pekerjaan adalah aspek-aspek yang ditawarkan kepada pekerja melalui pekerjaan.

Sumber daya dapat berupa aspek kelembagaan seperti gaji dan promosi, aspek sosial seperti dukungan atasan dan rekan kerja,

aspek yang berhubungan dengan pekerjaan seperti kejelasan pekerjaan dan partisipasi dalam pengambilan keputusan, dan hasil kinerja seperti penilaian dan umpan balik. Model JD-R mengusulkan bahwa permintaan pekerjaan akan menyebabkan kelelahan karena upaya fisik dan mental yang dikerahkan, sementara kurangnya sumber daya akan menyebabkan ketidakpuasan (Bakker dan Demerouti, 2007). Menurut Bakker *et al.*, (2007) menyatakan bahwa sumber daya pekerjaan dapat mengimbangi kelelahan akibat tuntutan pekerjaan dan mengarah pada keterlibatan kerja. Menurut Schaufeli dan Bakker (2010) menjelaskan bahwa keterlibatan kerja memiliki nilai tambah yang lebih dibandingkan dengan "perilaku ekstra peran", yang berkaitan dengan melakukan lebih dari yang diminta; "komitmen organisasi", yang merupakan keadaan keterikatan secara psikologis; "kepuasan kerja", yang merupakan kondisi emosional yang menyenangkan; dan "gila kerja", yang merupakan keinginan yang tidak dapat dikontrol. Keterlibatan Kerja lebih seperti, membuat perbedaan di tempat kerja daripada membuat lebih banyak pekerjaan, terikat pada peran kerja dari pada organisasi, dan menciptakan tantangan dengan kesenangan daripada bekerja secara tidak sadar (Schaufeli dan Bakker, 2010).

Berdasarkan uraian diatas, *work engagement* merupakan suatu kondisi psikologis positif dan penuh semangat yang dimiliki oleh karyawan terhadap pekerjaannya. Karyawan yang engaged

bukan hanya hadir secara fisik di tempat kerja, tetapi juga menginvestasikan energi mental, emosional, dan fisik secara maksimal dalam menjalankan tugas-tugasnya. Mereka merasa pekerjaannya berarti, tertantang, dan selaras dengan nilai-nilai pribadi mereka. *Work engagement* mencerminkan keterikatan emosional yang mendalam antara karyawan dan pekerjaannya. Karyawan yang memiliki *work engagement* tinggi akan menunjukkan antusiasme, ketekunan, serta kemauan untuk berkontribusi lebih dari yang diminta. Mereka tidak mudah menyerah ketika menghadapi hambatan, justru melihat tantangan sebagai peluang untuk tumbuh dan berinovasi.

b. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi *Work Engagement* (Keterlibatan Kerja)

Menurut Schaufeli dan Bakker (2004), faktor yang mempengaruhi *work engagement* atau keterlibatan kerja antara lain:

- 1) *Job Demands* (Tuntutan Pekerjaan), *job demands* adalah aspek-aspek fisik, psikologis, sosial, atau organisasi dari pekerjaan yang membutuhkan upaya fisik atau mental yang terus-menerus, dan karenanya dikaitkan dengan beban fisiologis dan psikologis tertentu.
- 2) *Job Resources* (Sumber Daya Pekerjaan), *job resources* merupakan elemen-elemen dalam pekerjaan yang membantu individu untuk:
 - a) Mencapai tujuan kerja artinya seseorang bekerja dengan arah yang jelas dan memiliki target yang ingin dicapai. Tujuan kerja

ini bisa berupa menyelesaikan tugas tepat waktu, meningkatkan produktivitas, atau mencapai hasil yang sesuai harapan atasan dan organisasi. Ketika karyawan mengetahui apa yang menjadi tujuan kerjanya, maka ia bisa lebih fokus, terarah, dan termotivasi dalam menjalankan tanggung jawabnya.

- b) Mengurangi tuntutan pekerjaan dan biaya psikologisnya, setiap pekerjaan pasti memiliki tekanan, seperti *deadline*, beban tugas yang menumpuk, atau tuntutan dari atasan. Hal ini bisa memengaruhi kesehatan mental karyawan. Maka, penting untuk mencari cara agar beban kerja tidak terlalu membebani, misalnya dengan manajemen waktu yang baik, dukungan dari rekan kerja, atau kebijakan kerja yang fleksibel. Dengan begitu, stres kerja bisa ditekan dan kesejahteraan psikologis karyawan tetap terjaga.
- c) Meningkatkan pertumbuhan dan perkembangan pribadi, pekerjaan bukan hanya soal menyelesaikan tugas, tetapi juga bisa menjadi sarana untuk belajar dan berkembang. Misalnya, karyawan bisa memperoleh keterampilan baru, memperluas wawasan, atau menjadi lebih percaya diri karena sering menghadapi tantangan kerja. Ketika seseorang merasa terus berkembang, ia akan lebih puas dalam bekerja dan memiliki motivasi yang tinggi untuk terus memberikan yang terbaik.

Beberapa jenis *job resources* yang dijelaskan oleh

Schaufeli dan Bakker (2004) antara lain:

- a) Dukungan Sosial (*Social Support*) Dukungan dari atasan dan rekan kerja menciptakan lingkungan kerja yang aman secara psikologis. Ketika karyawan merasa dihargai dan dibantu, hal ini meningkatkan kepercayaan dan loyalitas terhadap organisasi.
 - b) Umpan Balik yang Konstruktif (*Feedback*) Umpan balik yang jelas dan teratur membantu karyawan memahami seberapa baik mereka bekerja, sekaligus menunjukkan bahwa hasil kerja mereka dihargai.
 - c) Otonomi dalam Pekerjaan (*Job Autonomy*) Otonomi memungkinkan karyawan untuk menentukan cara mereka menyelesaikan tugas. Hal ini menumbuhkan rasa tanggung jawab, kepemilikan, dan kendali, yang semuanya mendorong engagement.
 - d) Kesempatan Pengembangan (*Opportunities for Growth*) Ketika pekerjaan memungkinkan pembelajaran dan pengembangan keterampilan baru, hal ini memicu motivasi untuk lebih terlibat dan berkembang bersama organisasi.
 - e) Kejelasan Peran (*Role Clarity*) Pemahaman yang jelas mengenai tugas dan tanggung jawab membantu karyawan untuk bekerja secara fokus dan efisien tanpa kebingungan yang memicu stres.
- 3) *Personal Resources* (Sumber Daya Pribadi)

Faktor eksternal bukanlah faktor utama namun, keterlibatan kerja juga dipengaruhi oleh faktor internal dari individu itu sendiri, yang disebut sebagai *personal resources*. Ini adalah aspek psikologis positif yang membantu individu untuk mengontrol dan memengaruhi lingkungan kerjanya secara efektif. Jenis-jenis *personal resources* yang diidentifikasi oleh (Schaufeli dan Bakker, 2010) antara lain:

- a) Efikasi Diri (*Self-Efficacy*), keyakinan individu terhadap kemampuannya dalam menyelesaikan tugas-tugas pekerjaan. Individu dengan *self-efficacy* tinggi cenderung lebih percaya diri dalam menghadapi tantangan kerja.
- b) Optimisme Sikap positif, terhadap masa depan dan keyakinan bahwa segala sesuatu akan berjalan baik. Optimisme membantu individu tetap bersemangat dalam menghadapi tekanan kerja.
- c) Resiliensi, Kemampuan untuk bangkit kembali setelah mengalami kesulitan. Karyawan yang tangguh secara psikologis cenderung lebih mudah kembali termotivasi setelah menghadapi kegagalan.

a. Indikator *Work Engagement* (Keterlibatan Kerja)

Menurut Kahn (1990); Ridho (2023), keterlibatan kerja adalah kondisi psikologis yang menyeluruh, yang mencakup fisik, emosi, dan pikiran. Karyawan yang menunjukkan ketiga aspek keterlibatan ini

cenderung memiliki kinerja tinggi, semangat kerja yang kuat, dan kontribusi yang signifikan terhadap organisasi, antara lain:

1) *Physical Engagement* (Keterlibatan Fisik)

Physical Engagement merupakan partisipasi aktif secara fisik dalam melaksanakan pekerjaan. Dalam hal ini, karyawan mengerahkan tenaga, stamina, dan keterampilan fisiknya secara maksimal dalam menyelesaikan tugas. Mereka terlibat secara langsung, antusias, dan tidak hanya “hadir secara fisik”, tetapi juga benar-benar terjun secara aktif dalam pekerjaan.

2) *Emotional Engagement* (Keterlibatan Emosional)

Merujuk pada rasa keterikatan secara emosional terhadap pekerjaannya, rekan-rekan kerja, dan organisasi. Karyawan merasa nyaman, dihargai, dan memiliki hubungan emosional yang positif di tempat kerja. Keterlibatan ini biasanya memunculkan rasa bangga, kepuasan, dan loyalitas terhadap pekerjaan.

3) *Cognitive Engagement* (Keterlibatan Kognitif)

Melibatkan penggunaan kemampuan berpikir dan konsentrasi penuh dalam menyelesaikan tugas kerja. Karyawan yang terlibat secara kognitif akan berpikir secara mendalam, kreatif, dan analitis dalam memecahkan masalah pekerjaan. Mereka juga fokus, antusias, dan penuh ide ketika menghadapi tantangan.

Menurut Rich *et al.*, (2010) keseimbangan kehidupan kerja memiliki indikator berikut:

- 1) *Physical Engagement* (Keterlibatan Fisik), seberapa banyak tenaga dan usaha fisik yang dicurahkan saat bekerja. Misalnya, seseorang yang aktif bergerak dan semangat menjalani tugas sehari-hari.
- 2) *Emotional Engagement* (Keterlibatan Emosional), seberapa besar perasaan positif seperti cinta, bangga, atau bahagia terhadap pekerjaannya. Orang dengan keterlibatan emosional tinggi biasanya bekerja dengan hati.
- 3) *Cognitive Engagement* (Keterlibatan Pikiran), seberapa besar fokus dan konsentrasi seseorang dalam menyelesaikan pekerjaan. Ia mampu memikirkan cara terbaik untuk menyelesaikan tugas dan tidak mudah teralihkan oleh gangguan.

Sementara itu, menurut

Schaufeli dan Bakker, (2004); Rasha dan Ghoneim, (2024), keterlibatan kerja didefinisikan sebagai keadaan psikologis positif terkait pekerjaan, yang tercermin melalui

- 1) Semangat, yaitu Semangat, atau antusiasme, ditandai dengan tingginya tingkat motivasi dan ketahanan mental yang ditunjukkan oleh karyawan saat melakukan tugas mereka, keinginan mereka

untuk berusaha dalam pekerjaan mereka, dan ketekunan mereka dalam mengatasi tantangan.

- 2) Dedikasi, yaitu Dedikasi mengacu pada keadaan di mana karyawan terlibat dalam pekerjaan mereka, yang ditandai dengan rasa signifikansi dan antusiasme yang tinggi. Selain itu, mereka merasa bahwa tugas-tugas yang mereka lakukan memberikan inspirasi, tantangan, dan rasa bangga dalam diri mereka.
- 3) Daya Serap, yaitu Keadaan di mana karyawan merasa benar-benar fokus, bahagia, dan terlibat dalam pekerjaan mereka, sering kali merasa sulit untuk melepaskan diri dari tugas-tugas mereka, dan mengalami sensasi bahwa waktu berlalu dengan cepat ketika mereka bekerja.

3. *Innovative Work Behavior* (Perilaku Kerja Inovatif)

a. *Pengertian Innovative Work Behavior*

Inovasi di tempat kerja sangat penting bagi keberhasilan organisasi manapun termasuk lembaga pendidikan pada umumnya dan pertumbuhan organisasi dari proses pendidikan pada khususnya (Ayoub *et al.*, 2023). Karena pendidikan di semua tingkatan mengalami perubahan signifikan yang membutuhkan transformasi radikal dan karena peran staf akademik berubah untuk mengikuti pasar kerja yang bergeser dengan cepat, maka akan menjadi semakin penting untuk memiliki staf akademik yang inovatif yang dapat mendorong

pemikiran kritis dan kreatif, pembelajaran seumur hidup, dan perilaku adaptif (Lambriex-mitz *et al.*, 2020). Oleh karena itu, diperlukan lebih banyak kreativitas dan fleksibilitas dari anggota staf akademik di tengah lingkungan yang terus berubah. Oleh karena itu, inovasi dalam praktik kerja diperlukan untuk keberlanjutan institusi pendidikan tinggi dan seterusnya. Kreativitas karyawan dan *innovative work behavior* bukanlah konsep yang sama (De Spiegelaere *et al.*, 2016). *Innovative work behavior* mengacu pada penciptaan, promosi, dan implementasi ide-ide unik yang disengaja dalam sebuah organisasi Janssen (2000), yang mencakup "semua perilaku karyawan yang terkait dengan fase-fase yang berbeda dalam proses inovasi" (De Spiegelaere *et al.*, 2016). Sementara karyawan yang menghasilkan ide-ide baru dan mutakhir lebih kreatif Amabile (1996), oleh karena itu, kreativitas karyawan hanya merupakan bagian dari *innovative work behavior*. Faktor-faktor kontekstual seperti kompensasi, keamanan kerja, beban kerja, dan tanggung jawab pekerjaan mempengaruhi *innovative work behavior* atau kreativitas karyawan.

Berdasarkan uraian yang dijelaskan bahwasannya *innovative work behavior* merupakan perilaku karyawan yang ditandai dengan kemauan dan kemampuan untuk menghasilkan, mempromosikan, dan menerapkan ide-ide baru dalam pekerjaan.

Ini bukan hanya soal menemukan ide kreatif, tetapi juga mencakup keberanian untuk menyuarakan ide tersebut, mengajak rekan kerja untuk mendukungnya, hingga aktif mencari cara agar ide tersebut dapat diterapkan secara nyata demi perbaikan proses kerja atau layanan.

b. Faktor yang Mempengaruhi *Innovative Work Behavior* (Perilaku Kerja Inovatif)

Menurut De Jong & Den Hartog (2010) faktor yang mempengaruhi *innovative work behavior* yaitu, sebagai berikut:

1) Dukungan Kepemimpinan (*Leadership Behaviors*)

Salah satu faktor paling dominan yang memengaruhi *innovative work behavior* menurut De Jong dan Den Hartog (2010) adalah perilaku kepemimpinan. Pemimpin memainkan peran penting dalam menciptakan lingkungan yang mendukung inovasi. Pemimpin yang mendorong eksplorasi ide, memberikan otonomi, dan membuka ruang diskusi secara aktif dapat memicu perilaku inovatif dalam diri karyawan. Ada beberapa bentuk perilaku kepemimpinan yang secara khusus memengaruhi *innovative work behavior*:

- a) *Idea support*: Pemimpin yang mendukung ide-ide baru, tidak cepat mengkritik, dan memberikan ruang bagi gagasan untuk berkembang.

b) *Task orientation*: Memberikan arahan yang jelas namun tetap memberi ruang bagi kreativitas.

c) *Inspirational motivation*: Memberikan visi dan tujuan besar yang memotivasi karyawan untuk berpikir di luar kebiasaan.

Pemimpin yang bersikap terbuka dan partisipatif akan meningkatkan rasa aman psikologis karyawan untuk menyampaikan ide-ide kreatif dan berinovasi.

2) Karakteristik Pekerjaan (*Job Characteristics*)

De Jong dan Den Hartog (2010) juga menekankan bahwa karakteristik pekerjaan sangat menentukan sejauh mana karyawan dapat menampilkan perilaku inovatif. Pekerjaan yang bersifat kompleks, menantang, dan memberikan otonomi memungkinkan karyawan untuk lebih banyak bereksperimen dan mengambil inisiatif dalam mengembangkan ide-ide baru.

Karakteristik pekerjaan yang mendorong *innovative work behavior* antara lain:

a) *Job autonomy*: Karyawan memiliki kebebasan dalam mengatur cara kerja dan pengambilan keputusan.

b) *Task variety*: Tugas yang beragam memberikan peluang lebih besar untuk melihat masalah dari berbagai sudut pandang.

- c) *Significance of work*: Pekerjaan yang dirasa bermakna dan berdampak meningkatkan motivasi untuk menciptakan perbaikan dan inovasi.

Dengan demikian, desain pekerjaan yang tepat dapat menjadi alat strategis untuk meningkatkan perilaku kerja inovatif di kalangan karyawan.

3) Interaksi Sosial dan Lingkungan Sosial (*Social Interactions*)

Lingkungan sosial kerja yang kolaboratif dan komunikatif menjadi elemen penting dalam mendorong *innovative work behavior*. De Jong dan Den Hartog (2010) menekankan bahwa inovasi bukan hanya proses individual, tetapi juga dipengaruhi oleh sejauh mana individu terlibat dalam jaringan sosial di tempat kerja.

4) Atribut Individu (*Individual Characteristics*)

Berdasarkan De Jong dan Den Hartog (2010) juga mencatat bahwa faktor-faktor individu memiliki pengaruh kuat terhadap kemampuan dan kemauan seseorang untuk berperilaku inovatif. Karakteristik pribadi seperti kepribadian, pengetahuan, keterampilan, serta motivasi intrinsik sangat berperan dalam proses inovasi.

c. Indikator *Innovative Work Behavior* (Perilaku Kerja Inovatif)

Menurut Messmann dan Mulder (2012); Turanli dan Yolsal (2020), perilaku kerja inovatif memiliki 4 (empat) dimensi sebagai berikut:

- 1) *Recognition of Opportunities* (Mengenali Peluang), kemampuan awal untuk melihat adanya kebutuhan atau potensi untuk melakukan perbaikan, perubahan, atau inovasi. Karyawan yang inovatif akan lebih peka terhadap ketidakefisienan, masalah tersembunyi, atau area yang bisa ditingkatkan.
- 2) *Development of Ideas* (Pengembangan Ide), tahap ini mencakup pengolahan dan pengembangan ide inovatif berdasarkan pengetahuan, pengalaman, dan pembelajaran sebelumnya. Individu mulai mengonsepsi dan merancang solusi atau pendekatan baru yang dapat diterapkan untuk memperbaiki situasi atau menciptakan sesuatu yang lebih baik.
- 3) *Mobilization of Support* (Mendapatkan Dukungan), indikator ini menunjukkan upaya untuk mendapatkan persetujuan, dukungan moral, sumber daya, atau kolaborasi dari pihak lain dalam lingkungan kerja. Dukungan ini sangat penting agar ide yang dikembangkan tidak berhenti di tengah jalan.
- 4) *Application of Innovation* (Penerapan Inovasi), tahap implementasi ide-ide yang sudah dikembangkan dan didukung ke dalam praktik kerja nyata. Ini adalah bukti bahwa inovasi

tidak hanya berhenti sebagai konsep, melainkan betul-betul dijalankan dan diuji dampaknya.

Menurut De Jong & Den Hartog (2010); Dahiya *et al.*, (2022) 4 (empat) dimensi perilaku kerja inovatif sebagai berikut:

- 1) *Idea Exploration* (Eksplorasi Ide), eksplorasi ide berarti mencari cara baru untuk memperbaiki sesuatu di tempat kerja, baik itu produk, layanan, atau proses kerja. Contohnya: saat seorang karyawan mencoba memikirkan cara baru agar pekerjaan lebih cepat selesai atau bagaimana layanan ke pelanggan bisa lebih baik. Ini melibatkan rasa ingin tahu dan mau mencoba pendekatan lain dari yang biasanya dilakukan.
- 2) *Idea Generation* (Penciptaan Ide), penciptaan ide adalah tahap di mana seseorang mulai menghasilkan gagasan-gagasan baru. Ide ini bisa berupa layanan baru, cara kerja yang lebih efisien, atau bahkan ide untuk menjangkau pasar baru. Contohnya: karyawan menyarankan sistem baru untuk mempercepat pelayanan pelanggan atau mengusulkan fitur baru dalam produk.
- 3) *Idea Championing* (Memperjuangkan Ide), memperjuangkan ide berarti membela dan meyakinkan orang lain agar mendukung ide baru tersebut. Ini bisa dilakukan dengan menunjukkan semangat dan keyakinan bahwa ide itu bermanfaat dan bisa berhasil. Contohnya: seorang pegawai

mempresentasikan ide barunya kepada atasan dan rekan kerja agar mendapat dukungan dan bisa dijalankan bersama.

- 4) *Idea Implementation* (Penerapan Ide), penerapan ide adalah mengubah ide yang sudah dibuat menjadi tindakan nyata dalam pekerjaan sehari-hari. Bisa berupa uji coba ide baru, menerapkannya secara langsung, atau menyempurnakan ide yang sudah ada. Contohnya: ide untuk membuat sistem pelaporan digital benar-benar dijalankan, lalu dilihat apakah lebih efektif dari sistem lama.

Penelitian dari Janssen (2000); Rasha dan Ghoneim (2024) menyajikan kerangka *innovative work behavior* yang lebih komprehensif dan kontekstual, khususnya dalam dunia pendidikan namun juga aplikatif dalam organisasi umum. Mereka menguraikan *innovative work behavior* dalam 3 (tiga) indikator bertahap:

- 1) Penciptaan, mampu mengidentifikasi masalah, dan kemudian menghasilkan ide atau solusi yang berguna. Proses yang terjadi pada tahap ini mirip dengan proses yang terjadi selama proses kreatif.
- 2) Promosi, seseorang mempromosikan ide-ide yang telah mereka ciptakan kepada rekan-rekan mereka sehingga ide-ide tersebut dapat diterima. Selain itu, pada tahap ini, dukungan juga dikumpulkan untuk memastikan bahwa ide-ide tersebut memiliki kekuatan yang diperlukan untuk diimplementasikan.

- 3) Implementasi, seseorang membuat prototipe atau model berdasarkan ide mereka sehingga dapat diterapkan dalam lingkup pekerjaan, kelompok, atau organisasi secara keseluruhan.

C. Penelitian Terdahulu

Beberapa penelitian terdahulu yang berkaitan dengan penelitian tentang pengaruh *work life balance* dan *work engagement* terhadap *innovative work behavior* sebagai berikut:

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

No	Nama, Tahun, Judul, Penerbit	Rumusan Masalah	Variabel	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
1.	Li Wan, Jiakun Liu, 2020. Dampak Keseimbangan Kehidupan Kerja pada Karyawan Muda Pasca-90-an terhadap Perilaku Inovatif Penelitian Empiris Berdasarkan Tiga Kota di Provinsi Shandong. Kemajuan dalam Penelitian Ekonomi, Bisnis dan Manajemen, volume 150.	Penelitian tentang keseimbangan kehidupan kerja dan perilaku inovatif menjadi sangat penting. Dan menganalisis hubungan antara keseimbangan kehidupan kerja, rasa dukungan organisasi, dan perilaku inovatif	a. Keseimbangan Kehidupan Kerja (X) b. Perilaku Inovatif (Y)	Survei statistik	Hasil penelitian empiris telah menemukan bahwa: tiga faktor keseimbangan kehidupan kerja, yaitu keseimbangan kerja-keluarga, keseimbangan kerja-liburan, keseimbangan kerja-pertumbuhan dan perilaku inovatif berkorelasi positif secara signifikan; dalam tiga faktor dukungan organisasi, dukungan kerja berperan positif dalam mengatur keseimbangan kerjakeluarga, keseimbangan

No	Nama, Tahun, Judul, Penerbit	Rumusan Masalah	Variabel	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
					kerja-pertumbuhan dan perilaku inovatif; nilai pengakuan memainkan peran positif dalam mengatur keseimbangan kerja-pertumbuhan dan perilaku inovatif; kepedulian terhadap minat memainkan peran positif dalam mengatur keseimbangan kerja-keluarga dan perilaku inovatif.
2.	Anggarekso Alfadjri Riswan , Claresta Salsabila, Dinda Puspita Rani Mulya, Nopriadi Saputra, 2021. <i>Innovative Work Behavior</i> pada Pegawai di DKI Jakarta: Pengaruh <i>Learning Agility, Work Engagement, dan Digital Readiness</i> (<i>Innovative Work Behavior on Employees in Dki Jakarta: The Influence of Learning Agility, Work Engagement, and Digital Readiness</i>).	Apakah perilaku kerja inovatif dan dampak kelincuhan belajar, keterlibatan kerja, dan kesiapan digital pada karyawan di DKI Jakarta?	a. Work Engageme nt (X1) b. Digital Readiness (X2) c. Leraning Agility (Y) Innovative Work Behavior (Z)	Kuantitatif	Membuktikan secara statistik bahwa ada dampak yang signifikan dan positif dari setiap variabel (keterlibatan kerja, kesiapan digital, dan kelincuhan belajar) terhadap perilaku kerja inovatif karyawan di DKI Jakarta. Selain itu, ada dampak yang signifikan dan positif dari setiap variabel (keterlibatan kerja dan kesiapan digital) terhadap kelincuhan belajar. Namun, kelincuhan belajar tidak memiliki peran sebagai variabel intervening dalam memengaruhi

No	Nama, Tahun, Judul, Penerbit	Rumusan Masalah	Variabel	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
	Studi Ilmu Manajemen dan Organisasi (SIMO) ISSN 15977-40881, Vol 2, No 2, 2021, 151-165.				hubungan antara keterlibatan kerja, kesiapan digital, dan perilaku kerja inovatif.
3.	Noerchoidah, Ratih Indriyani, Nuzulul Fatimah, 2023. Peran keterlibatan kerja terhadap perilaku inovatif dan kinerja studi pada industri kreatif. BBM (Buletin Bisnis & Manajemen) 9(01):104 DOI: 10.47686/bbm.v9i01.563	Pemahaman kontekstual tentang konsep kinerja karyawan dengan mengidentifikasi faktor-faktor keterlibatan kerja dan perilaku inovatif.	a. Keterlibatan Kerja (X1) b. Perilaku Inovatif (Z) c. Kinerja Karyawan (Y)	Kuantitatif	Hasil penelitian menunjukkan adanya pengaruh positif yang signifikan keterlibatan kerja terhadap perilaku inovatif maupun perilaku inovatif terhadap kinerja karyawan. Keterlibatan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Selanjutnya, analisis mediasi menggunakan metode bootstrapping menunjukkan bahwa perilaku inovatif memediasi parsial hubungan antara keterlibatan kerja dan kinerja karyawan. Penelitian ini meningkatkan pemahaman bagaimana keterlibatan kerja mempengaruhi kinerja karyawan

No	Nama, Tahun, Judul, Penerbit	Rumusan Masalah	Variabel	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
					melalui perilaku inovatif.
4.	Teguh Setiawan Wibowo, 2024. <i>Impact of Work-Life Balance and Work Engagement on Innovation Work Behavior.</i> Indonesian Journal of Management Business Analytics (IJBA) Vol.4, No. 1, 2024: 171-180	<i>Companies need to create innovative work behavior from their workers which is carried out in a structured manner and requires commitment, involvement and company leadership.</i>	a. <i>Work Life Balance (X1)</i> b. <i>Wotk Engageme nt (X2)</i> c. <i>Innovative Work Behavior (Y)</i>	Kualitatif	<i>In this article, work-life balance and work engagement of workers have a serious impact on increasing innovative work behavior to support the company's future development.</i>
5.	Rasha S. Hassan, Hala M. G. Amin & Hebatallah Ghoneim, 2024. Pekerjaan yang layak dan perilaku kerja inovatif staf akademik di institusi pendidikan tinggi: peran mediasi keterlibatan kerja dan efikasi diri kerja. Humaniora dan Ilmu Sosial Komunikasi https://doi.org/10.1057/s41599-024-03177-0	Apakah keseimbangan kehidupan kerja karyawan muda pasca-90-an terkait dengan perilaku inovatif? Apakah ada hubungan logis internal di antara keduanya?	a. Pekerjaan yang layak (X) b. Keterlibatan Kerja (Z) c. Perilaku Kerja Inovatif (Y)	a) Kuantitatif b) Cross-sectional	Hasil penelitian menunjukkan bahwa pekerjaan yang layak tidak berpengaruh signifikan terhadap IWB. Namun, DW memiliki dampak positif pada keterlibatan kerja, sementara keterlibatan kerja memainkan peran mediasi penuh dalam hubungan antara pekerjaan yang layak dan perilaku kerja inovatif. Selain itu, hasil penelitian menunjukkan bahwa efikasi diri memainkan peran mediasi dalam hubungan antara

No	Nama, Tahun, Judul, Penerbit	Rumusan Masalah	Variabel	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
					pekerjaan yang layak dan keterlibatan kerja
6.	Noor Arifin, Abdul Rozikin, 2024. Analisis Perilaku Inovatif Berbasis Keseimbangan Kehidupan Kerja, Pemberdayaan dan Kepemimpinan Spiritual. Jurnal Bisnis Manajemen dan Akuntansi Vol.XI No.2 September 2024.	Apa pengaruh keseimbangan kehidupan kerja, pemberdayaan, kepemimpinan spiritual terhadap perilaku inovatif karyawan?	a. Keseimbangan Kehidupan Kerja (X1) b. Pemberdayaan (X2) c. Kepemimpinan Spiritual (X3) d. Perilaku Inovatif Karyawan (Y)	Kuantitatif	Hasil penelitian secara parsial: 1. Keseimbangan kehidupan kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap perilaku inovatif karyawan, artinya semakin baik keseimbangan kehidupan kerja akan menyebabkan perilaku inovatif karyawan menurun. 2. Pemberdayaan berpengaruh positif signifikan terhadap perilaku inovatif karyawan, artinya setiap kenaikan pemberdayaan akan meningkatkan perilaku inovatif karyawan. 3. Kepemimpinan spiritual berpengaruh positif signifikan terhadap

No	Nama, Tahun, Judul, Penerbit	Rumusan Masalah	Variabel	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
					<p>perilaku inovatif karyawan, artinya ketika kepemimpinan spiritual membaik akan menyebabkan kenaikan perilaku inovatif karyawan.</p> <p>4. Nilai F hitung sebesar 159,907 dengan signifikansi sebesar 0.000, dapat disimpulkan bahwa semua variabel independen yaitu keseimbangan kehidupan kerja, pemberdayaan dan kepemimpinan spiritual berpengaruh secara simultan terhadap perilaku inovatif karyawan.</p>
7.	Erwan, Yuliasri, 2024 Pengaruh Kompetensi dan Keterlibatan Kerja Terhadap Perilaku Kerja Inovatif Dimediasi Oleh Kepuasan Kerja	Apa pengaruh kompetensi dan keterlibatan kerja terhadap perilaku kerja inovatif	<p>a. Kompetensi (X1)</p> <p>b. Keterlibatan Kerja (X2)</p> <p>c. Kepuasan Kerja (Z)</p> <p>d. Perilaku Kerja</p>	Kuantitatif	Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja dan perilaku kerja inovatif. Keterlibatan kerja berpengaruh positif

No	Nama, Tahun, Judul, Penerbit	Rumusan Masalah	Variabel	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
	Pada ASN Dilingkungan Pemerintah Kota Payakumbuh. Journal business administration Volume 7 Number 3 (August-October 2024), pp.1190-1205	yang dimediasi oleh kepuasan kerja pada ASN di lingkungan pemerintah Kota Payakumbuh	Inovatif (Y)		dan signifikan terhadap kepuasan kerja namun tidak signifikan terhadap perilaku kerja inovatif. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap perilaku kerja inovatif. Kepuasan kerja mampu memediasi hubungan antara keterlibatan kerja dengan perilaku kerja inovatif namun tidak mampu memediasi hubungan antara kompetensi dengan perilaku kerja inovatif. Implikasi penelitian menekankan pada pentingnya memberikan kenyamanan kepada ASN saat bekerja sehingga dapat terdorong untuk bekerja secara inovatif.
8.	Hernani D. Manalo, Ma. Riza T. Manalo, EI Jireh P. Bibangco, 2025. Menjelajahi Perilaku Kerja Inovatif untuk Menjembatani yang Terfragmentasi Pengetahuan.	Apa pengaruh praktik-praktik Sumber Daya Manusia (SDM) - Pelatihan dan Pengembangan (TD), Penghargaan	a. Training Development (X1) b. Reward and Recognition (X2) c. Diversity Management (X3)	Kuantitatif	Hasil penelitian mengungkapkan bahwa TD secara positif mempengaruhi IE tetapi secara negatif mempengaruhi IG, menunjukkan bahwa meskipun pelatihan mendorong eksplorasi, hal itu menghambat

No	Nama, Tahun, Judul, Penerbit	Rumusan Masalah	Variabel	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
	Journal of Management World 2025, 1: 457-466.	n dan Pengakuan (RR), Manajemen Keragaman (DM), dan Keseimbangan Kehidupan Kerja (WB) - terhadap berbagai dimensi IWB seperti Eksplorasi Ide (IE), Penciptaan Ide (IG), Pemenangan Ide (IC), dan Implementasi Ide (II)	d. work Life Balance (X4) e. Perilaku Kerja Inovatif (Y)		penciptaan ide. DM secara konsisten secara positif mempengaruhi semua dimensi IWB, menyoroti pentingnya keragaman dalam mendorong inovasi. Sebaliknya, RR berdampak negatif pada IG, IC, dan II, yang menunjukkan bahwa fokus yang berlebihan pada imbalan dapat menghambat kreativitas. WB memiliki dampak yang beragam; WB berdampak negatif pada IE namun meningkatkan IG dan IC, yang menunjukkan bahwa lingkungan kehidupan kerja yang seimbang mendukung perilaku inovatif.
9.	Ercan Ergun, Sezai Tunca, Gulsum Cetinkaya, dan Yavuz Selim Balcioglu, 2025. Mengeksplorasi Peran Keterlibatan Kerja, Pemberdayaan Psikologis, dan Dukungan Organisasi yang	Apa hubungan antara keterlibatan kerja, pemberdayaan psikologis, dan dukungan organisasi yang dirasakan dalam mendorong perilaku	a. keterlibatan kerja (X1) b. Pemberdayaan psikologis (X2) c. Dukungan organisasi yang dirasakan (X3) d. perilaku kerja	a. cross-sectional b. keberlanjutankeberlanjutan	Hasil penelitian menunjukkan bahwa karyawan dengan keterlibatan yang lebih tinggi dan dukungan organisasi menunjukkan perilaku kerja inovatif yang jauh lebih besar, sementara mereka yang memiliki sumber daya psikologis dan organisasi yang

No	Nama, Tahun, Judul, Penerbit	Rumusan Masalah	Variabel	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
	Dirasakan dalam Perilaku Kerja Inovatif: Analisis Kelas Laten untuk Praktik Organisasi yang Berkelanjutan. Journal of Business Administration, Management, Sustainability, Keberlanjutan 2025, 17, 1663.	kerja inovatif (IWB) dalam organisasi yang berorientasi pada keberlanjutan	inovatif (Y) e. praktik keberlanjutan (Z)		lebih rendah menghadapi tantangan dalam berkontribusi terhadap inovasi.
10.	Vidhu Gaur, 2024. Memajukan Keseimbangan Kehidupan Kerja melalui Keterlibatan Karyawan dan Inovasi. The Business and Management Review, Volume 15 Nomor 1.	pengaruh keterlibatan karyawan, inovasi karyawan, kepuasan kerja, dan mengidentifikasi alasan-alasan yang menghambat semua keterlibatan, inovasi, dan tingkat kepuasan	a. Keterlibatan Kerja (X) b. Work Life Balance (Z) c. Innovative Work Behavior (Y)	Kuantitatif	Keseimbangan kehidupan kerja (WLB) secara efektif berfungsi sebagai mediator dalam hubungan antara kelelahan emosional (EE) dan perilaku kerja inovatif (IWB). Hal ini menunjukkan bahwa work-life balance (WLB) memiliki pengaruh langsung terhadap perilaku kerja inovatif (IWB) karyawan dan juga memiliki pengaruh tidak langsung terhadap IWB melalui dampaknya terhadap tingkat keterlibatan kerja.
11.	Titik Rosnani, Ilzar Daud, Revilia Theresa, Maria Christiana Iman Kalis, 2023.	<i>This study aims to analyze the determinants and consequences</i>	a. <i>Working Hours (X1)</i> b. <i>Job Burnout (X2)</i>	Kuantitatif, Smart PLS	<i>The results reveal that the job burnout has a significant effect on both the work-life balance and employee well-</i>

No	Nama, Tahun, Judul, Penerbit	Rumusan Masalah	Variabel	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
	<i>Determinants and Consequences Of Work Life Balance.</i> Jurnal Ekonomi Bisnis dan Kewirausahaan (JEBIK) 2023, Vol.12, No.2, 222-238	<i>es of work-life balance by examining the influence of working hours and job burnout on employee well-being, with the work-life balance as a mediating variable.</i>	c. <i>Work Life Balance (Z)</i> d. <i>Employee's well-being (Y)</i>		<i>being. However, the working hours does not have a significant effect on both the work-life balance and employee well-being. Additionally, the work-life balance has a significant effect on the employee well-being. Furthermore, this study confirms that the work-life balance is able to mediate the effect of job burnout on the employee well-being, but it is not able to mediate the effect of working hours on the employee well-being.</i>
12.	Devietha Kurnia Sari, Ananta Yudianto, 2021. <i>Work Engagement and Innovative Work Behavior: Meta-Analysis Study.</i> Advances in Social Science, Education and Humanities Research, volume 530.	<i>An engaged employee will positively involve and strive to contribute to the organization through higher productivity, efficiency, and vast innovation. A motivational condition such as Work</i>	Innovative Work Behavior, Work Engagement, Meta-analysis	Kualitatif	<i>This study involved 26 journals with 26 correlation coefficients. The statistical test shows that Work Engagement and Innovative Work Behavior have a medium effect size correlation ($r = 0.46$ with 95% CI between 0.423-0.506). The heterogeneity of $I^2 = 90.2\%$, thus using a random-effect model. There was no publication</i>

No	Nama, Tahun, Judul, Penerbit	Rumusan Masalah	Variabel	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
		<i>Engagement stimulates employee's positive thought-action, which then elevates their Innovative Work Behavior.</i>			<i>bias (Egger bias, $p = 0.23$). Work Engagement has a medium to large correlation effect size with Innovative Work Behavior. The research results indicate that Work Engagement is not a dominant factor; other factors form Innovative Work Behavior.</i>
13.	Nafiah Ariyani, Sri Hidayati, 2018. <i>Influence of Transformational Leadership and Work Engagement On Innovative Behavior.</i> Etikonomi Volume 17 (2), 2018: 275 - 284	Pengaruh kepemimpinan transformasional dan work engagement terhadap perilaku inovatif karyawan di industri perbankan di Indonesia.	perilaku inovatif, kepemimpinan transformasional, work engagement	Kuantitatif	Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional dan work engagement berpengaruh signifikan dan positif terhadap perilaku inovatif dimana work engagement berperan sebagai variabel mediasi terhadap pengaruh positif kepemimpinan transformasional pada perilaku inovatif. Temuan ini menunjukkan bahwa untuk meningkatkan perilaku inovatif karyawan perlu diterapkan gaya kepemimpinan transformasional dan meningkatkan

No	Nama, Tahun, Judul, Penerbit	Rumusan Masalah	Variabel	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
					keterikatan karyawan terhadap organisasi. in
14.	Rosiwarna Anwar, Siti Hajar Maharani Niode, 2017. <i>The effects of Learning Organization towards Employees' Innovative Behavior Mediated by Work Engagement (A Study in Indonesia). International Conference of Organizational Innovation (ICOI 2017)Advances Advances in Intelligent Systems Research, volume 131</i>	<i>analyze the effect of learning organization towards employees' innovative behavior and mediated by engagement work</i>	<i>learning organization, work engagement, innovative behavior; structural equation modelling.</i>	Kuantitatif, SEM	<i>The study result showed that learning organization has a positive effect towards work engagement, in which work engagement has a positive effect toward employees' innovative behavior. Also, learning organization has a positive effect towards employees' innovative behavior, which means work engagement has a role of partial mediation.</i>
15.	Surjo Hadi, Arif Rachman Putra Rahayu, 2020. <i>Pengaruh Perilaku Inovatif dan Keterlibatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Jurnal Baruna Horizon (administrasi bisnis) Vol. 3, No. 1, Juni 2020</i>	Penelitian ini akan mengkaji pengaruh variabel perilaku inovatif dan keterlibatan kerja terhadap kinerja karyawan	perilaku inovatif, keterlibatan kerja, kinerja karyawan	SPSS 24	<i>hasil penelitian ini menunjukkan bahwa perilaku inovatif berpengaruh positif secara signifikan terhadap kinerja karyawan, dan keterlibatan kerja berpengaruh positif secara signifikan terhadap kinerja karyawan.</i>

No	Nama, Tahun, Judul, Penerbit	Rumusan Masalah	Variabel	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
16.	Gagan Setia Margana, Suparno Eko Widodo, 2019. <i>A Study of the Influence of Transformational Leadership, Organizational Learning on Employees Innovative Behavior and Work Engagement at Sekolah Bahasa Polri</i> Manajerial, International Conference on Administration Science (ICAS 2019) Vol. 20 No.1 Januari 2021.	<i>Determine the effect of transformational leadership, organizational learning, and work attachment to the innovative behavior of educators in Sekolah Bahasa (Sebasa) Polri</i>	<i>Transformational Leadership, Organizational, Employees Innovative Behavior and Work Engagement</i>	Kuantitatif,	<i>The results of this study concluded that: 1) there is a positive direct influence of transformational leadership on the innovative behavior of educators; 2) there is a positive direct influence of organizational learning on the innovative behavior of educators on Sebasa Polri; 3) there is a positive direct influence on the work attachment to the innovative behavior of educators on Sebasa Polri; 4) there is a positive direct influence of transformational leadership on the work attachment of educators to Sebasa Polri; 5) there is a positive direct influence of organizational learning on the work attachment of educators to Sebasa Polri, and 6) there is a positive direct influence of transformational leadership on organizational learning at Sebasa Polri</i>

No	Nama, Tahun, Judul, Penerbit	Rumusan Masalah	Variabel	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
17.	Oktufiani Dwi Wulansari, 2023. <i>Narrative Literature Review: Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Work-Life Balance</i> . Psychopreneur Journal, 2023, 7(1): 15-28.	faktor-faktor apa yang dapat mempengaruhi uhi <i>work-life balance</i>	<i>work-life balance</i> , pekerja, faktor	Literatur (<i>simple narrative review</i>)	Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan gambaran pada perusahaan, pimpinan, dan para pekerja terkait faktor-faktor yang mempengaruhi <i>work-life balance</i> , sehingga dapat dilakukan upaya untuk meningkatkannya.
18.	Reano, Praningrum, Paulus Sulluk Kananlua 2022. Pengaruh Keterlibatan Kerja dan Dukungan Organisasi Terhadap Perilaku Kerja Inovatif Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada Pegawai Pemerintah Daerah Provinsi Bengkulu. Jurnal Ilmiah Menejemen.	1) untuk menganalisis pengaruh keterlibatan kerja terhadap perilaku kerja inovatif, 2) untuk menganalisis pengaruh dukungan organisasi terhadap perilaku kerja inovatif, 3) untuk menganalisis pengaruh kepuasan kerja terhadap perilaku kerja inovatif, 4) untuk menganalisis pengaruh keterlibatan	Dukungan Organisasi, Kepuasan Kerja, Keterlibatan Kerja dan Perilaku Kerja Inovatif	kuantitatif	Hasil penelitian menunjukkan bahwa keterlibatan kerja berpengaruh secara signifikan dan bernilai positif terhadap perilaku kerja inovatif. Hal ini bermakna jika keterlibatan kerja yang dirasakan pegawai meningkat maka perilaku kerja inovatif juga semakin meningkat. Variabel dukungan organisasi juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap perilaku kerja inovatif, hal ini bermakna bahwa jika dukungan organisasi meningkat maka perilaku kerja inovatif juga semakin meningkat. Begitu juga dengan kepuasan kerja, memiliki pengaruh

No	Nama, Tahun, Judul, Penerbit	Rumusan Masalah	Variabel	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
		kerja terhadap kepuasan kerja, 5) untuk menganalisis pengaruh dukungan organisasi terhadap kepuasan kerja, 6) untuk menganalisis pengaruh keterlibatan kerja terhadap perilaku kerja inovatif dimediasi oleh kepuasan kerja dan 7) untuk menganalisis pengaruh dukungan organisasi terhadap perilaku kerja inovatif dimediasi oleh kepuasan kerja pada pegawai Pemerintah Daerah Provinsi Bengkulu.			positif dan signifikan terhadap perilaku kerja inovatif, hal ini bermakna bahwa jika kepuasan kerja meningkat maka perilaku kerja inovatif juga semakin meningkat.
19.	Helis Marsanda, 2024.	Menganalisis pengaruh <i>work life</i>	<i>Work-life balance</i> , kepuasan	Kuantitatif	Hasil penelitian menunjukkan bahwa <i>work life</i>

No	Nama, Tahun, Judul, Penerbit	Rumusan Masalah	Variabel	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
	Analisis Pengaruh <i>Work Life Balance</i> Terhadap Kepuasan Kerja pada Karyawan Coffee Shop Second Space. Jurnal Manajemen Bisnis Syariah Kyai Haji Ahmad Syairazi April, Vol. 01, No. 01	<i>balance</i> terhadap kepuasan kerja pada karyawan Coffee Shop Second Space	kerja, Coffee Shop Second Space		<i>balance</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan Coffee Shop Second Space
20.	Bakker & Demerouti, 2007. The Job Demands-Resources model: state of the art. Journal of Managerial Psychology Vol. 22 No. 3, 2007	Bagaimana model JD-R dapat diterapkan pada berbagai macam pekerjaan, dan digunakan untuk meningkatkan kesejahteraan dan kinerja karyawan	<i>Employees, Employee behaviour, Human resource management</i>	Kualitatif	Makalah ini memberikan gambaran umum tentang studi yang telah dilakukan dengan model JD-R model JD-R. Makalah ini membahas bukti-bukti untuk setiap proposisi utama model tersebut.
21.	Schaufeli & Bakker, 2004. <i>Job demands, job resources, and their relationship with burnout and engagement: a multi-sample study.</i> Journal of Organizational Behavior J.	<i>A model is tested in which burnout and engagement have different predictors and different consequences.</i>	<i>Burnout and engagement, Job demands and job resources</i>	Kuantitatif	<i>Results confirm the hypothesized model indicating that: (1) burnout and engagement are negatively related, sharing between 10 per cent and 25 per cent of their variances; (2) burnout is mainly predicted by job demands but also by lack of job</i>

No	Nama, Tahun, Judul, Penerbit	Rumusan Masalah	Variabel	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
	Organiz. Behav. 25, 293–315 (2004)				<i>resources, whereas engagement is exclusively predicted by available job resources; (3) burnout is related to health problems as well as to turnover intention, whereas engagement is related only to the latter; (4) burnout mediates the relationship between job demands and health problems, whereas engagement mediates the relationship between job resources and turnover intention</i>
22.	De Jong & Den Hartog, 2010. <i>Measuring Innovative Work Behaviour.</i> <i>CREATIVITY AND INNOVATION MANAGEMENT</i> , Volume 19 Number 1 2010	<i>Concerned with developed a measure of IWB with four potential dimensions: the exploration, generation, championing and implementation of ideas.</i>	<i>Innovative Work Behaviour</i>	Kuantitatif	<i>These analyses demonstrated sufficient reliability and criterion validity. Evidence for the distinctiveness of the four dimensions was, however, weak, suggesting that IWB is one-dimensional. We conclude that further research on this issue is merited.</i>
23.	Riski M. Lamato, Asmita Wulansari DG. Liwang, 2023. Pengaruh Perilaku Inovatif	Pengaruh partisipasi kerja dan pemikiran inovatif di kalangan karyawan	Keterlibatan Kerja, Kinerja Karyawan, Perilaku Inovatif	Kuantitatif	Hasil penelitian menunjukkan bahwa hipotesis pertama diterima karena menunjukkan hasil uji hipotesis t hitung

No	Nama, Tahun, Judul, Penerbit	Rumusan Masalah	Variabel	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
	dan Keterlibatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Hadji Kalla Toyota Cabang Luwuk Banggai. Jurnal Ilmiah Manajemen EMOR (Ekonomi Manajemen Orientasi Riset), Vol . 7, No1, Hal 127-140.	terhadap tingkat produktivitas di PT. Hadji Kalla Toyota Cabang Luwuk Banggai.			6,279 > t tabel 1,660. Berarti perilaku inovatif memberikan kontribusi yang nyata terhadap kinerja karyawan. Hipotesis kedua diterima karena menunjukkan hasil uji hipotesis t hitung 2,898 > t tabel 1,660. Berarti keterlibatan kerja memberikan kontribusi nyata terhadap kinerja karyawan.
24.	Plafianto Jonokarjo Himpi, Mentari Putri Pramanenda Sinaga, 2024. Pengaruh keterlibatan kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja dimediasi perilaku inovatif	Mengidentifikasi faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai dan perilaku inovatif, perilaku inovatif sebagai mediator antara keterlibatan kerja dan budaya organisasi dengan kinerja pegawai.	Keterlibatan kerja, budaya organisasi, kinerja pegawai dan perilaku inovatif.	SEM, Smart PLS.	Hasil penelitian menunjukkan bahwa keterlibatan kerja dan budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dan perilaku inovatif.
25.	Hazem Ali , Min Li and Xunmin ALI W, 2022. <i>Employee Engagement and Innovative Work Behavior Among</i>	<i>In this research, we address the question of whether employee engagement leads to</i>	<i>Employee engagement, innovative work behavior, work-life balance,</i>	SmartPLS	<i>Our empirical findings showed that highly engaged employees are most likely to exhibit IWBs and maintain a WLB. In addition, the relationship</i>

No	Nama, Tahun, Judul, Penerbit	Rumusan Masalah	Variabel	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
	<i>Chinese Millennials: Mediating and Moderating Role of Work-Life. Chinese Millennials' Innovative Work Behaviors Balance and Psychological Empowerment</i>	<i>stimulating IWBs of the Chinese millennial workforce in service industries. In addition, we explore the potential mediating effect of work-life balance (WLB) and the moderating influence of psychological empowerment (PE) on the relationship between EE and IWBs.</i>	<i>psychological empowerment, Chinese millennials</i>		<i>between EE and IWB was partially mediated by WLB. Moreover, the interaction between EE and PE was found to strengthen employees' IWBs.</i>
26.	Upasna A. Agarwal, Sumita Datta, Stacy Blkae-Beard, Shivganesh Bhargava, 2012. <i>Linking LMX, innovative work behaviour and turnover intentions: The mediating role of work engagement Career Development International, 17(3), 208–230.</i>	<i>This study aims to examine the relationship among leader-member exchange (LMX), innovative work behaviour (IWB), and intention to quit. The mediating role of work engagement is tested</i>	Work engagement, Innovative work behaviour, LMX, Intention to quit, Employees, Managers, Workplace, Employees turnover, India.	<i>Structural equation modelling.</i>	<i>Results suggest quality of exchanges between employees and their immediate supervisors influences engagement. Work engagement correlates positively with innovative work behaviour and negatively with intention to quit. Work engagement mediates the relationship between LMX and innovative work behaviour; and</i>

No	Nama, Tahun, Judul, Penerbit	Rumusan Masalah	Variabel	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
		<i>within the relationship of LMX, IWB, and intention to quit.</i>			<i>partially mediates intention to quit.</i>
27.	Şennur Koroglu, Omur Ozmen, 2022. <i>The mediating effect of work engagement on innovative work behavior and the role of psychological well-being in the job demands–resources (JD-R) model.</i> <i>Asia-Pacific Journal of Business Administration (2022) 14 (1): 124–144.</i>	<i>This study revisits the role of work engagement (WE) on innovative work behavior (IWB) in conjunction with the job demands–resources (JD-R) model, specifically examining its mediating role between antecedent variables of psychological well-being (PWB), interpersonal conflict (IPC) and perceived organizational support (POS).</i>	<i>Work engagement, Perceived organizational support, Psychological well-being, Interpersonal conflict, Innovative work behavior</i>	<i>SEM</i>	<i>The results of data analysis have revealed an enhanced understanding of the role of the mediation effect of WE on IWBs. This study also expands the concept that psychological well-being can enhance WE, which in turn corresponds to more IWB in the context of the JD-R model. The findings indicate that in order to better comprehend its function, IPC needs to be further examined with other antecedents.</i>
28.	Yu Kyoung Park, Ji Hoon Song, Seung Won Yoon, Jungwoo Kim, 2013.	<i>The purpose of this study is to investigate The mediating</i>	<i>Organizational culture, Work engagement, Learning organization,</i>	<i>SEM</i>	<i>HRD practitioners can develop effective interventions to enhance their employees'</i>

No	Nama, Tahun, Judul, Penerbit	Rumusan Masalah	Variabel	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
	<i>Learning organization and innovative behavior: The mediating effect of work engagement. European Journal of Training and Development (2013) 38 (1-2): 75–94.</i>	<i>effect of work engagement on the relationship between learning organization and innovative behavior.</i>	<i>Innovative behavior</i>		<i>innovative behavior by devoting efforts to create a workplace that promotes collaborative learning culture and work engagement.</i>
29.	Nurul Indayati, 2012. Pengaruh Keterlibatan Karyawan, Budaya Organisasi, dan Gaya Kepemimpinan terhadap Komitmen Organisasional dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan (Studi pada Universitas Brawijaya).	Menganalisis pengaruh keterlibatan karyawan, budaya organisasi, dan gaya kepemimpinan terhadap komitmen organisasional dalam meningkatkan kinerja	<i>Employee engagement, organization culture, leader style, organizational commitment, employee performance</i>	Kuantitatif	Hasil analisis membuktikan bahwa ada pengaruh yang positif signifikan antara keterlibatan karyawan, budaya organisasi dan gaya kepemimpinan terhadap komitmen organisasional, selain itu ada pengaruh yang positif signifikan antara keterlibatan karyawan, budaya organisasi, gaya kepemimpinan, dan komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan.
30.	Budi Sultika, Yanki Hartijast, 2017. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kreativitas Dan Orientasi Tempat Bekerja.	Menguji variabel-variabel yang mempengaruhi orientasi inovasi di tempat kerja dan	<i>Self Leadership, Creative Self Efficacy, Creativity Climate, Employee Creativity dan Workplace</i>	SmartPLS	Hasil penelitian ini membuktikan bahwa faktor kepemimpinan diri, efikasi diri kreatif, iklim kreativitas berpengaruh signifikan terhadap orientasi inovasi di tempat kerja dan

No	Nama, Tahun, Judul, Penerbit	Rumusan Masalah	Variabel	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
	Jurnal Riset dan Manajemen Tirtayasa (JRBMT), Vol. 1 (2): hh.179-199 (Nopember 2017).	keativitas karyawan. Variabel yang diuji adalah kepemimpinan diri, efikasi diri kreatif, iklim iklim, dan kreativitas.	<i>Innovation Orientation</i>		keativitas karyawan.
31.	Abdallah M. Elamin , Hazem Aldabbas, Ahmed Zain Elabdin Ahmed and Abdulaziz N. Abdullah, 2024. <i>Employee Engagement and Innovative Work Behavior: The Mediating Role of Knowledge-Sharing Behavior in the United Arab Emirates (UAE) Service Context.</i> Adm. Sci. 2024, 14, 232. https://doi.org/10.3390/admsci14090232	<i>Examine the mediating role of knowledge-sharing behavior (KSB) in the relationship between employee engagement and innovative work behavior (IWB).</i>	<i>Employee engagement; knowledge-sharing behavior (KSB); innovative work behavior (IWB); social exchange theory; United Arab Emirates (UAE)</i>	Kuantitatif	<i>Additionally, there is a significant positive association between KSB and IWB. Furthermore, employee engagement has an indirect effect on IWB via the mediating role of KSB. We recommend further research and practical investigation into how employee engagement contributes to enhancing knowledge-sharing behavior and IWB, ultimately improving organizational performance.</i>
32.	Anne Nederveen Pieters, Daan Van Knippenberg & Stam, 1998. <i>Transformational and transactional leadership and</i>	<i>Transformational leadership, in contrast to transactional leadership, has been</i>	<i>Transformational and Transactional Leadership and Innovative Behavior; The Role of</i>	Kuantitatif	<i>Show that transformational leadership is positively related to innovative behavior only when psychological empowerment is</i>

No	Nama, Tahun, Judul, Penerbit	Rumusan Masalah	Variabel	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
	<i>innovative behavior: The moderating role of psychological empowerment.</i> <i>Journal of Organizational Behavior</i> . Organiz. Behav. 31, 609–623 (2010)	<i>argued to be particularly effective in engendering follower innovative behavior</i>	<i>Psychological Empowerment</i>		<i>high, whereas transactional leadership has a negative relationship with innovative behavior only under these conditions</i>
33.	Dheyaa Falih Bannay, Mohammed Jabbar Hadi al-Thalami and Ahmed Abdullah Al-Shammari, 2020. <i>The Role of Inclusive Leadership Behaviours on 3 Innovative Workplace Behaviour with Emphasis on 4 the Mediator Role of Work Engagement.</i> https://doi.org/10.20944/preprints202009.0157.v1	<i>In this regard, this study aims at investigating the supporting effect of innovative leadership on IWB and employee engagement through maximising employee vigour, dedication and absorption.</i>	<i>Innovative; inclusive leadership behaviour; work engagement; innovative workplace behaviour</i>	SPSS, SMART PLS	<i>Results: Work engagement played a mediating role between inclusive leadership and IWB. The questionnaire data indicated that inclusive leadership behaviours, such as openness, accessibility and availability, motivated the subordinates to be engaged in IWB.; and (4) Conclusions: To promote IWB, company leaders then need to effectively engage their followers by taking pride and satisfaction in employee output, which might aid employee workplace and IWB engagement.</i>
34.	Jessica Aditya, Kiky Dwi	Peran gairah kerja terhadap	Pekerja Industri Kreatif;	Kuantitatif	Hasil menunjukkan kedua hipotesis terbukti diterima.

No	Nama, Tahun, Judul, Penerbit	Rumusan Masalah	Variabel	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
	Hapsari Saraswati, 2024. Peran work passion terhadap <i>innovative work behavior dimoderasi work-life integration</i> pada pekerja kreatif di jabodetabek. Jurnal Inspirasi Bisnis dan Manajemen Vol 7, (2), 2023, 163-178	perilaku kerja inovatif dan mengetahui peran integrasi kehidupan kerja sebagai moderator	Perilaku Kerja Inovatif; Integrasi Kehidupan-Kerja; Gairah Kerja		Gairah kerja berperan terhadap perilaku kerja inovatif dan integrasi kehidupan-kerja terbukti berperan sebagai moderator dengan efek melemahkan. Hasil juga menunjukkan rerata perilaku kerja inovatif, gairah kerja, dan integrasi kehidupan-kerja tinggi pada partisipan. Analisis lanjutan menunjukkan bahwa kedua dimensi dari gairah kerja memiliki hubungan yang positif terhadap perilaku kerja inovatif.
35.	Muhamad Rizky, Ritta Setiyati, 2022. Mengukur <i>Innovative Work Behavior</i> Melalui <i>Work Engagement</i> Karyawan Coffee Shop. Jurnal Akuntansi dan Manajemen Esa Unggul (JAME).	Mengeksplorasi pengaruh perceived organization al support (POS), psychologice al well-being (PWB), organization al culture (OC) terhadap work engagement (WE) dan innovative work	<i>Perceived Organizational Support, Psychological Well-Being, Organizational Culture, Work Engagement, Innovative Work Behavior</i>	SEM PLS	Hasil dalam penelitian ini menunjukkan bahwa perceived organizational support tidak berpengaruh terhadap work engagement. Psychological well-being dan organizational culture berpengaruh positif terhadap work engagement. Work Engagement berpengaruh positif terhadap innovative work behavior. Perceived

No	Nama, Tahun, Judul, Penerbit	Rumusan Masalah	Variabel	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
		behaviour (IWB) pada industri coffee shop di DKI Jakarta.			organizational support, psychological well-being, dan organizational culture berpengaruh positif terhadap innovative work behavior. Psychological well-being dan organizational culture memiliki hubungan tidak langsung dalam meningkatkan innovative work behavior.
36.	Nana Suraya & Suryosukmono, 2024. Pengaruh <i>Person-Organization Fit</i> dan <i>Servant Leadership</i> terhadap <i>Innovative Work Behavior: Psychological Empowerment</i> sebagai Variabel Mediasi. Student Journal of Business and Management	Pengaruh kesesuaian orang-organisasi, kepemimpinan pelayan, pelayan terhadap perilaku kerja inovatif yang dimediasi oleh pemberdayaan psikologis	Kesesuaian orang-organisasi, kepemimpinan pelayan, pemberdayaan psikologis, perilaku kerja inovatif.	Kuantitatif	Hasil yang diperoleh dalam penelitian ini: (1) person-organization fit berpengaruh negatif signifikan terhadap perilaku kerja inovatif (2) servant leadership berpengaruh positif signifikan terhadap perilaku kerjainovatif (3) pemberdayaan psikologis berpengaruh positif signifikan terhadap perilaku kerja inovatif (4) person-organization fit berpengaruh positif signifikan terhadap pemberdayaan psikologis (5) servant leadership berpengaruh positif signifikan

No	Nama, Tahun, Judul, Penerbit	Rumusan Masalah	Variabel	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
					terhadap pemberdayaan psikologis (6) pemberdayaan psikologis memediasi pengaruh person-organization fit terhadap perilaku kerja inovatif (7) pemberdayaan psikologis memediasi pengaruh servant leadership terhadap perilaku kerja inovatif.
37.	Yuan Badrianto & Muhamad Ekhsan, 2021. Pengaruh Work-life Balance terhadap Kinerja Karyawan yang di Mediasi Komitmen Organisasi. Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah Vol 4 No 2, Juni 2021.	Pengaruh keseimbangan kehidupan kerja terhadap kinerja karyawan yang dimediasi komitmen organisasi pada PT YAUP Cikarang.	<i>Work Life Balance, organizational commitment, Employee performance</i>	Kuantitatif, R-square, Bootstrapping, Koefisien Jalur, dan Pengaruh tidak langsung spesifik dengan Smart Software PLS.	Hasil penelitian menemukan bahwa keseimbangan kehidupan kerja memiliki berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, work-life kehidupan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi. komitmen organisasi. Komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Komitmen organisasi dapat memediasi pengaruh keseimbangan

No	Nama, Tahun, Judul, Penerbit	Rumusan Masalah	Variabel	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
					kehidupan kerja dan kinerja karyawan.
38.	Akin.role Olumuyiwa Oludayo,2020. <i>Work Life Balance: The Relavance Of Social Support.</i> Academy of Strategic Management Journal Volume 19, Issue 3, 2020	<i>Here are indications that employees' personal lives impact on workplace outcomes, hence, the importance of social support initiatives towards actualizing work-life balance.</i>	<i>Work-Life Balance, Social Support, Work-Family Conflict, Work Environment.</i>	Kualitatif	<i>It provides constructive pathways to maintaining equilibrium between work and non-work demands. Recommendations are proffered to employees and organizations on the need to adopt social support initiatives as a strategy to reduce stress, strengthen workplace and personal relationships and facilitate workplace performance on multiple levels.</i>
39.	Dipti Baghel, Pooja Ganesh Pawar, Pallavi Ingale, Mrunal Vilas Ajotikar, Ansuman Sahoo, 2023. Effects of Creativity and Innovation on The Entrepreneurial Performance of The Family Business With Special Reference To Banking Sector.	<i>The purpose of the study is to examine the roles of the innovation and the creativity in order to improve the performance of the entrepreneur. Along with this the performance of the entrepreneur and its adverse</i>	<i>Entrepreneur; Innovation and Creativity; Family Business; Banking Sector; Business Strategy.</i>	<i>Qualitative data collection method</i>	<i>The major findings of the study is that with the help of innovation and creativity, the production level of the organization is improved and along with the employee engagement in the internal work sector of the organization also becomes better after adopting innovation and creativity. And also there is a positive effect of business performance of entrepreneurs in the</i>

No	Nama, Tahun, Judul, Penerbit	Rumusan Masalah	Variabel	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
	Internasional Journal of Professional Business Review.	<i>effect on the position of the family business of the company in different market are discussed.</i>			<i>market position of family business.</i>
40.	Ayoub, A.E.A.H.; Almahamid, S.M.; Al Salah, L.F. (2023). <i>Innovative Work Behavior Scale: Development and Validation of Psychometric Properties in Higher Education in the GCC Countries.</i> European Journal of Innovation Management, Emerald Publishing Limited.	Sejauh mana skala pengukuran perilaku kerja inovatif (IWB) yang dikembangkan untuk staf akademik di negara GCC memiliki nilai psikometrik valid dan reliabel?	Variabel fokus: dimensi IWB (Opportunity Exploration, Idea Generation, Idea Promotion, Idea Realization, Idea Sustainability)	Kuantitatif	Muncul model 5-faktor dengan 27 item, Cronbach's $\alpha = 0,87$ (tinggi), struktur model fit. Instrumen IWB terbukti valid dan reliabel untuk menilai perilaku inovatif staf akademik.
41.	Amabile, T. M.; Conti, R.; Coon, H.; Lazenby, J.; Herron, M. (1996). <i>Assessing the Work Environment for Creativity.</i> <i>Academy of Management Journal</i> , 39(5), 1154–1184.	<i>How do aspects of the work environment affect individual creativity in organizations?</i>	<i>Work environment, worker creativity</i>	Kuantitatif	<i>Eight work environment factors were found to enhance creativity: supervisory support, positive team climate, freedom, intellectual challenge, adequate resources, and reduction of organizational barriers. The WEI</i>

No	Nama, Tahun, Judul, Penerbit	Rumusan Masalah	Variabel	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
					<i>scale was found to be valid and reliable</i>
42.	I-gang Su Lee (Lee Kang-Su), 2014. <i>A Study on the Effects of Work-Family Friendly Systems on Organizational Commitment and Innovative Behavior.</i> Human Resource Management, Volume 46, Issue 1.	<i>How do family-friendly systems affect organizational commitment and employee innovative behavior?</i>	<i>Work-family balanced policies, Innovative Behavior, Organizational Commitment</i>	Kuantitatif	<i>Work-life balance has a significant positive effect on employee innovative behavior. Sub-dimensions such as work-family balance, work-vacation balance, and work-growth balance all show positive effects on work innovation.</i>
43.	Federman, Bard 2009. <i>Employee Engagement: A Road For Creating Profits, Optimizing Performance, And Increasing Loyalty.</i> Josey-Bass. <i>Journal of practical managamnet studies.</i>	<i>How is employee engagement related to innovative work behavior and stress coping strategies among modern managers?</i>	<i>Job stress, innovative work behavior, work engagement, employee loyalty</i>	<i>Literature review and observational analysis</i>	<i>It shows that managers who have high employee engagement are able to cope with stress through innovative work behaviors. In particular, in the competitive private sector, they are more active in creating and implementing new ideas than their public sector counterparts. Stress is perceived as both a trigger and a challenge that can be overcome through innovative work behaviors.</i>
44.	Kim, T. & Yun, S. (2019). <i>The impact of hotel employees'</i>	<i>What is the effect of work-life balance on</i>	<i>Work-Life Balance, Quality of Life,</i>	Kuantitatif	<i>Work-Life Balance has a significant positive effect on Innovative Work</i>

No	Nama, Tahun, Judul, Penerbit	Rumusan Masalah	Variabel	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
	<i>work-life balance on innovative behavior: focusing on the mediating role of quality of life.</i> <i>Journal of Tourism Management Research, Vol. 23 No. 3.</i>	<i>hotel employees' innovative behavior and the mediating role of quality of life in the relationship</i>	<i>Innovative Work Behavior</i>		<i>Behavior: The relationship is mediated by quality of life: employees who are able to balance work and personal life experience a better quality of life, which in turn encourages innovative behavior at work.</i>
45.	Noerchoidah & Indriyani, 2022. Hasil <i>Work Engagement dari Work Life Balance</i> Karyawan Peran Mediasi <i>Job Crafting</i> . Jurnal Manajerial, Volume 09 Nomor 03 Tahun 2022, http://dx.doi.org/10.30587/manajerial.v9i03.4265	Memberikan pembuktian empiris terkait pengaruh langsung <i>work life balance terhadap work engagement</i> , dan pengaruh tidak langsung menggunakan mediasi <i>job crafting</i> pada karyawan hotel di Surabaya.	<i>Work Engagement, Work Life Balance, Job Crafting.</i>	Kuantitatif	Memberikan panduan menyeluruh tentang jenis penelitian, desain, teknik pengumpulan data, dan analisis data untuk penelitian kuantitatif dan kualitatif

Sumber: Data Diolah Peneliti (2025)

D. Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual merupakan representasi teoritis yang menjelaskan hubungan antar variabel dalam suatu penelitian berdasarkan teori dan temuan empiris sebelumnya. Kerangka berpikir terdiri dari

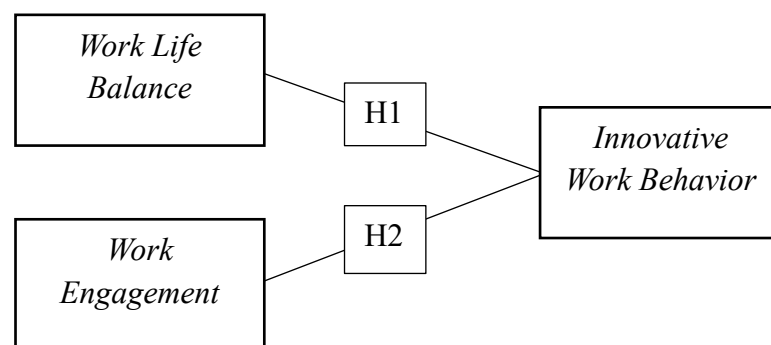
beberapa teori yang telah dijelaskan dan menggabungkan hubungan antar variabel (Sugiyono, 2020). Dalam penelitian ini, terdapat dua variabel independen, yaitu *work life balance* dan *work engagement*, serta satu variabel dependen, yaitu *innovative work behavior*. Hubungan antar variabel ini didasarkan pada teori serta hasil penelitian terdahulu yang menyatakan bahwa baik keseimbangan kehidupan kerja maupun keterlibatan kerja memiliki peran penting dalam mendorong munculnya perilaku kerja inovatif.

Rasha & Ghoneim, (2024) menjelaskan bahwa "pekerjaan yang layak" merupakan prediktor *innovative work behavior* hanya melalui mediasi penuh keterlibatan kerja. Pekerjaan yang layak ditemukan secara signifikan berdampak pada efikasi diri kerja dan keterlibatan kerja. Selain itu, efikasi diri pekerjaan ditemukan memainkan peran penting dalam mendorong keterlibatan kerja dan bertindak sebagai variabel mediasi dalam hubungan antara pekerjaan yang layak dan keterlibatan kerja. Temuan ini mendorong para pembuat kebijakan pendidikan untuk menerapkan strategi dan kebijakan baru untuk mempromosikan tingkat pekerjaan yang layak yang lebih tinggi bagi para staf pengajar, dengan penekanan yang lebih besar pada keterlibatan kerja, untuk meningkatkan *innovative work behavior* mereka.

Penelitian dari (Wan et al., 2020) menemukan bahwa: tiga faktor keseimbangan kehidupan kerja, yaitu keseimbangan kerja-keluarga, keseimbangan kerja-liburan, keseimbangan kerja-pertumbuhan dan

perilaku inovatif berkorelasi positif secara signifikan; dalam tiga faktor dukungan organisasi, dukungan kerja berperan positif dalam mengatur keseimbangan kerja- keluarga, keseimbangan kerja-pertumbuhan dan perilaku inovatif; nilai pengakuan memainkan peran positif dalam mengatur keseimbangan kerja-pertumbuhan dan perilaku inovatif; kepedulian terhadap minat memainkan peran positif dalam mengatur keseimbangan kerja-keluarga dan perilaku inovatif.

Ketika karyawan merasa sejahtera secara pribadi dan terlibat secara aktif dalam pekerjaan, mereka lebih cenderung menunjukkan perilaku kerja inovatif. Kondisi ini mencerminkan pentingnya *work life balance* yang memadai serta *work engagement* yang tinggi dalam menciptakan lingkungan kerja yang kondusif terhadap inovasi. Kerangka konseptual dalam penelitian ini dibangun berdasarkan asumsi bahwa *work life balance* (X_1) dan *work engagement* (X_2) memiliki pengaruh langsung terhadap *innovative work behavior* (Y), seperti terlihat dalam gambar berikut:



Gambar 2.1 Kerangka Berpikir

Sumber: Peneliti terdahulu Rasha dan Ghoneim, (2024); Li Wan, (2020); Arifin dan Rozikin (2024).

E. Hipotesis Penelitian

Berdasarkan kerangka diatas maka dapat diambil beberapa hipotesis. Hipotesis merupakan dugaan sementara hasil penelitian sebelum dibuktikan oleh data yang telah dianalisis. Berikut ini adalah hipotesis dari penelitian ini:

1. Pengaruh *Work Life Balance* Terhadap *Innovative Work Behavior*

Dalam hal penelitian keseimbangan kehidupan kerja dan perilaku inovasi karyawan, Amabile dan Gryskiewicz (1996) mengusulkan bahwa menurut investigasi ilmiah, 33% perilaku inovasi membutuhkan jaminan waktu yang cukup. Rasa tekanan waktu memiliki korelasi negatif yang signifikan dengan perilaku inovatif karyawan, yaitu semakin kuat rasa tekanan waktu karyawan, semakin sedikit perilaku inovatif yang dihasilkan. Kirchmeyer (2000) berpendapat bahwa *work-life balance* berarti karyawan berada dalam keadaan yang memuaskan dalam semua bidang kehidupan, yang tercermin dari kemampuan untuk mengalokasikan waktu, energi, dan sumber daya pribadi.

Dibandingkan dengan tekanan waktu, karyawan yang memiliki lebih banyak waktu memiliki lebih banyak poin dan ide inovatif dalam pekerjaan mereka. Jika karyawan memiliki tingkat keseimbangan kehidupan kerja yang tinggi, mereka akan relatif santai secara fisik dan mental, dan mereka akan menjadi kreatif di tempat kerja dan

mempromosikan pemikiran dan perilaku inovatif di tempat kerja. Dalam penelitian Lee Kang Su (2014) tentang dampak sistem ramah keluarga pada komitmen organisasi karyawan dan perilaku inovatif, hasilnya menunjukkan bahwa keseimbangan kehidupan kerja karyawan memiliki dampak positif yang signifikan terhadap perilaku inovatif.

Penelitian ekstensif mengenai keseimbangan kehidupan kerja (*work-life balance*) dan implikasi positifnya bagi karyawan, termasuk peningkatan performa kerja, kesejahteraan psikologis, dan berkurangnya tingkat keluar-masuk karyawan, jelaslah bahwa menjaga *work life balance* sangatlah penting. Pieterse *et al.*, (2010) menekankan pentingnya karyawan memiliki pola pikir yang terfokus secara internal dan keterlibatan aktif dalam aktivitas kerja seperti sesi papan tulis interaktif *innovative work behavior*.

Karyawan yang sangat terlibat, seperti yang disoroti oleh Aryee *et al.*, (2012), menunjukkan sifat-sifat seperti antusiasme, fokus yang berkelanjutan, dan peningkatan energi, yang memungkinkan mereka untuk terlibat dalam perilaku inovatif Eva *et al.*, (2019), yang pada akhirnya berkontribusi pada kesuksesan profesional mereka. Clarke *et al.*, (2004); Ali (2016) mendefinisikan keseimbangan kehidupan kerja (*work-life balance*) sebagai kepuasan subjektif yang dirasakan individu dalam mengelola tanggung jawab pribadi dan profesional mereka. Studi Kim dan Yun (2019) di industri perhotelan Cina menemukan korelasi

positif antara keseimbangan kehidupan kerja karyawan *work life balance* dan tunjangan kerja individu (*innovative work behavior*).

Berdasarkan penelitian yang ada, hipotesis yang menunjukkan adanya hubungan positif antara karyawan yang menjaga keseimbangan kehidupan kerja (*work life balance*) dan kemungkinan mereka menunjukkan perilaku kerja inovatif (*innovative work behavior*). Untuk memperkuat hipotesis ini, diprediksi bahwa.

H 1: Diduga Keseimbangan Kehidupan Kerja (*Work Life Balance*) Berpengaruh Terhadap Perilaku Kerja Inovatif (*Innovative work Behavior*).

2. Pengaruh *Work Engagement* Terhadap *Innovative Work Behavior*

Kondisi atau perilaku dari para pekerja terhadap pekerjaan yang dilakukannya sangat penting untuk pertumbuhan dan perkembangan sebuah perusahaan. Perilaku Kerja Inovatif adalah proses di mana karyawan menghasilkan dan mengimplementasikan ide-ide baru untuk meningkatkan kinerja (Janssen, 2000). Adanya rasa komitmen dan semangat mahami tujuan yang diterapkan pada pekerjaannya untuk dapat menciptakan keberhasilan yang unggul menjadi sebuah esensial penting dari para pekerja. Hal paling penting dalam keterlibatan pekerja bukan hanya kinerja, melainkan kemampuan untuk dapat beradaptasi, memiliki inisiatif tinggi, mampu mengambil tanggung jawab baru, dan tanggap dalam menghadapi permasalahan (Ramlawati *et al.*, 2021)

Work engagement merupakan sebuah derajat dimana seorang pekerja mampu berkomitmen pada suatu organisasi dan hasil dari komitmen tersebut ditentukan pada bagaimana mereka bekerja dan lama masa bekerja (Federman, 2009). Keterlibatan kerja memiliki nilai tambah yang lebih dibandingkan dengan "perilaku ekstra peran", yang berkaitan dengan melakukan lebih dari yang diminta; "komitmen organisasi", yang merupakan keadaan keterikatan secara psikologis; "kepuasan kerja", yang merupakan kondisi emosional yang menyenangkan; dan "gila kerja", yang merupakan keinginan yang tidak dapat dikontrol (Schaufeli dan Bakker 2010). Komitmen dalam hal ini diartikan sebagai kinerja yang dihasilkan dari individu atau kelompok yang sesuai dengan tujuan dari organisasi yang nantinya akan menjadi tolak ukur keberhasilan dalam bentuk kualitas ataupun kuantitas (Safitri *et al.*, 2021).

Work engagement menjadi suatu hal yang penting karena nantinya perusahaan akan mengetahui seberapa besar kinerja yang dihasilkan dari pegawainya dalam mendorong tingkat *work engagement* dalam organisasi atau perusahaan (Salimet *et al.*, 2020). Studi empiris sebelumnya mengungkapkan bahwa perilaku kerja inovatif seseorang sangat penting dalam skenario organisasi yang kompetitif (Jason & Geetha, 2021; García-Navarro *et al.*, 2024). Studi empiris lainnya mengungkapkan bahwa keterlibatan pegawai organisasi dapat mengidentifikasi dan mengembangkan ketangkasan belajar individu

(Indayati *et al.*, 2012). Berdasarkan fakta empiris tersebut penelitian ini bermaksud untuk menguji pengaruh *work engagement* terhadap *innovative work behavior*.

H 2: Diduga Keterlibatan Kerja (*Work Engagement*) Berpengaruh Terhadap Perilaku Kerja Inovatif (*Innovative Work Behavior*).