



INNOVATIVE: Journal Of Social Science Research

Volume 4 Nomor 4 Tahun 2024 Page 14635-14645

E-ISSN 2807-4238 and P-ISSN 2807-4246

Website: <https://j-innovative.org/index.php/Innovative>

## Dampak Stres Kerja Terhadap *Innovative Working Behavior* Pada Karyawan Perusahaan Multinasional di PT. SANEI Machine Service Indonesia

Atrides Rahmat Suhada<sup>1✉</sup>, Abdul Azis<sup>2</sup>

Universitas Negeri Semarang

Email: [ades.atrides@gmail.com](mailto:ades.atrides@gmail.com)<sup>1✉</sup>

### Abstrak

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui dampak stres kerja terhadap *innovative working behavior*. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif ex-post facto. Sampel dari penelitian ini berjumlah 57 orang yang merupakan karyawan PT. SANEI Machine Service Indonesia. Teknik pengambilan sampel pada penelitian ini menggunakan teknik sampling jenuh yang melibatkan seluruh populasi. Alat ukur yang digunakan pada penelitian ini yaitu *Job Stress Scale* (JSS) (Parker & DeCotis, 1983) yang diadaptasi ke Bahasa Indonesia oleh Sarah (2018) yang berjumlah 13 aitem dengan reliabilitas sebesar 0,932, dan *Innovative Working Behavior Scale* (Jong & Hartog, 2010) yang diadaptasi ke Bahasa Indonesia oleh Filasufiah & Fahmie (2023) yang berjumlah 10 aitem dengan reliabilitas sebesar 0,901. Hasil penelitian menemukan bahwa stres kerja berpengaruh negatif terhadap *innovative working behavior* dengan sumbangan efektif sebesar 42,5%.

Kata Kunci: *Stres Kerja, Innovative Working Behavior, Karyawan.*

### Abstract

This study was conducted to determine the impact of job stress on innovative working behavior. This research is a quantitative ex-post facto study. The sample of this study consisted of 57 employees from PT. SANEI Machine Service Indonesia. The sampling technique used in this study was a saturated sampling technique, which involves the entire population. The measurement tools used in this study were the Job Stress Scale (JSS) (Parker & DeCotis, 1983) adapted into Indonesian by Sarah (2018), consisting of 13 items with a reliability of 0.932, and the Innovative Working Behavior Scale (Jong & Hartog, 2010) adapted into Indonesian by Filasufiah & Fahmie (2023), consisting of 10 items with a reliability of 0.901. The research findings indicate that work stress has a negative impact on innovative working behavior, with an effective contribution of 42.5%.

Keyword: *Job Stress, Innovative Working Behavior, Employees.*

### PENDAHULUAN

Peran sumber daya karyawan dengan sikap inovatif tidak dapat dipisahkan. Sikap inovatif melibatkan pengetahuan yang terdiri dari keterampilan, kompetensi dan pengalaman. Semakin banyak pengetahuan yang terdiri dari keterampilan, kompetensi dan pengalaman yang dipelajari karyawan, semakin mereka mengembangkan kapasitas kognitifnya yang mengarah pada tindakan produktif yang efisien di tempat kerja. Dengan hal ini karyawan akan lebih siap untuk menangani isu-isu rumit yang memungkinkan mereka lebih mudah menyesuaikan diri dengan perubahan yang memerlukan integrasi dan adaptasi informasi yang ada dengan pengetahuan baru (Jones et. al., 2012). Hal tersebut mengacu pada perilaku inovatif di lingkungan kerja (*Innovative Working Behavior*). Menurut Jong & Hartog (2010) *Innovative Working Behavior* merupakan rangkaian kegiatan kerja yang dilakukan secara tersusun oleh karyawan untuk mengembangkan serta meningkatkan kerja yang efektif, rangkaian kegiatan tersebut diantaranya; pertama mengetahui dan mengerti lingkup pekerjaan serta permasalahan yang dihadapi dan kemungkinan untuk terjadi; kedua mempunyai kesadaran yang peka terhadap kualitas pekerjaan dan kreatif dalam membuat solusi; ketiga membangun hubungan terhadap karyawan serta atasan dan membuat tujuan yang sama agar dapat berjalan dengan lancar dalam memperbaiki inovatif saat proses bekerja secara berkelompok; Keempat menerapkan terkait saran perbaikan dalam pekerjaan.

Era industri Volatility, Uncertainty, Complexity, & Ambiguity (VUCA) adalah era yang cukup digandrungi di dunia teknologi karena di era VUCA ini merupakan suatu situasi atau kondisi yang tengah mengalami gejolak atau volatilitas, ketidakpastian, kompleksitas, serta

ambiguitas. Banyak bisnis terutama perusahaan multinasional yang dihadapkan pada perubahan yang cepat dan dinamis dalam industri jasa yang sangat kompetitif saat ini, khususnya di era revolusi industri 4.0. Maka dari itu untuk memperoleh keunggulan yang kompetitif pula, industri bisnis harus dapat mengembangkan suatu kemampuan yang dapat menunjang hal tersebut. Salah satu kemampuan yang dapat dikembangkan yaitu *Innovative Working Behavior* (Asbari, et al., 2020). Dengan adanya *Innovative Working Behavior* perusahaan dinilai dapat memperoleh peluang untuk mengembangkan bisnis, mengoptimalkan kinerja, meningkatkan produktivitas serta yang paling penting yaitu berfungsi sebagai katalis untuk pertumbuhan dan pembangunan ekonomi (Prasetiawan & Tricahyono, 2017).

PT. Sanei Machine Service Indonesia merupakan perusahaan salah satu perusahaan multinasional yang bergerak di bidang jasa perawatan dan perbaikan mesin industri. Perusahaan ini merupakan anak perusahaan dari Sanei Co. Ltd., yang merupakan perusahaan asal Jepang yang telah lama berpengalaman dalam industri mesin dan teknik presisi. Berdirinya PT. Sanei Machine Service Indonesia merupakan bagian dari strategi ekspansi global Sanei Co. Ltd., untuk memberikan pelayanan yang lebih dekat dan responsif kepada pelanggan di Indonesia. Berdasarkan hasil wawancara dengan salah satu Supervisor di PT. Sanei Machine Service Indonesia, perusahaan tersebut saat ini mengalami kendala dimana para karyawan di perusahaan tersebut mengalami penurunan terkait perilaku kerja inovatif (*innovative working behavior*) dalam hal ide pengembangan perusahaan, kinerja karyawan dan produktifitas.

*Innovative Working Behavior* salah satunya dapat dipengaruhi oleh tingkat stres kerja pada karyawan dikarenakan tuntutan karyawan dalam memenuhi target yang harus dicapai. Semakin banyak tuntutan kerja karyawan dalam memenuhi target perusahaan akan menciptakan stres kerja yang pada akhirnya akan mempengaruhi tingkat *innovative working behavior* pada karyawan (Bani-Melhem, et. al., 2020). Stres adalah keadaan tegang yang berdampak pada emosi, pikiran, dan kondisi fisik seseorang (Danish & Usman, 2010). Stres didefinisikan sebagai tekanan yang mempengaruhi situasi tubuh atau psikologis, tekanan ini bisa datang dari dalam atau tanpa seseorang (Cahyono, 2016).

Stres kerja terjadi sebagai akibat dari terlalu banyak tugas, waktu yang tidak mencukupi untuk menyelesaikan aktivitas, ketidakpastian, perbedaan nilai dalam perusahaan, frustrasi atau situasi keluarga, jika aspek diatas ditangani maka akan berdampak pada kinerja karyawan (Yo, et. al., 2015). Stres kerja dianggap sebagai beban dalam pekerjaan, yang biasanya berdampak negatif pada kreativitas dan perilaku inovatif

karyawan. Menurut model *Job Demands-Resources* (Demerouti et al., 2001), ini terjadi karena ketika pekerja mengalami stres, mereka harus fokus secara intens untuk mengatasi stres tersebut, yang pada akhirnya menguras energi mereka (Lazarus & Folkman dalam Bani-Melhem, et. al., 2020). Karena stres di tempat kerja membutuhkan banyak energi untuk mengatasinya, karyawan akan cenderung hanya melakukan tugas-tugas yang bisa mereka selesaikan dengan sisa energi yang ada (Schaufeli & Bakker, dalam Bani-Melhem, et. al., 2020). Akibatnya, mereka memiliki lebih sedikit kemauan atau kemampuan untuk berinovasi (Bani-Melhem, et. al., 2020).

Penelitian yang telah dilakukan mengenai hubungan antara stres yang berkaitan dengan pekerjaan dan perilaku inovatif masih terbatas. Hasil dari penelitian yang terbatas ini tidak konklusif dan bervariasi (Byron, et.al., 2010; De Spiegelaere, et. al., 2014; Montani, Courcy, & Vandenberghe, 2017; Ren & Zhang, 2015). Ren & Zhang (2015) menemukan bahwa stres dapat menghasilkan atau menghambat kreativitas dan perilaku inovatif tergantung pada sumbernya. Mereka mengusulkan bahwa stres dapat memiliki efek positif jika menciptakan tantangan, seperti tenggat waktu yang ketat. Mereka juga mengusulkan bahwa stres dapat menghasilkan efek negatif jika disebabkan oleh faktor lain (disebut sebagai stres hambatan), seperti ketidakamanan kerja.

Pekerjaan yang berlebihan dan tenggat waktu yang ketat juga telah terbukti memunculkan perasaan yang lebih positif pada pekerja tentang pekerjaan mereka dan pemberi kerja mereka (Hon & Kim, 2007; LePine, et. al., 2005). Dengan demikian, menurut temuan-temuan ini, stres kerja mungkin tidak selalu membawa konsekuensi negatif. Stres, dalam beberapa keadaan, dapat membuat karyawan lebih kompetitif dan mendorong mereka untuk menghasilkan cara berpikir dan berperilaku baru untuk mengatasi tantangan. Dengan demikian, apakah stres memiliki efek positif atau negatif sangat bergantung pada kondisi yang dihadapi. Namun, secara umum diyakini bahwa stres yang berkaitan dengan pekerjaan adalah kontraproduktif dan menghambat kemampuan inovatif karyawan (Bashabsheh, 2010; De Clercq, et. al., 2016; Saleem, et. al., 2015). Hal ini dapat dipahami sebagai fungsi dari kemampuan karyawan yang menurun untuk berinovasi seiring dengan meningkatnya stres.

## METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Pendekatan kuantitatif merupakan suatu pendekatan dalam penelitian yang dalam pengumpulan data suatu variable penelitiannya menggunakan instrument penelitian yang mengacu pada pengukuran variable dan analisisnya ditekankan pada data-data numerikal yang kemudian diolah dengan metode statistika (Saifuddin, 2020; Azwar, 2013). Adapun desain yang digunakan pada penelitian ini yaitu *ex-post facto*. Desain penelitian *ex-post facto* merupakan desain penelitian yang mengungkapkan hubungan sebab – akibat yang tidak melibatkan manipulasi atau perlakuan oleh peneliti, tetapi mengamati hubungan antara variabel yang telah terjadi yang didasarkan pada teori bahwa suatu variabel dapat disebabkan oleh atau berhubungan dengan variabel lain (Sappaible, 2010). Adapun partisipan pada penelitian yaitu karyawan pada perusahaan PT. SANEI Machine Service Indonesia. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini merupakan seluruh karyawan yang berjumlah 57 orang.

Penelitian ini menggunakan 2 instrumen penelitian yang berupa skala psikologi. Skala tersebut digunakan untuk mengukur variabel stres kerja dan *Innovative Working Behavior*. Adapun skala yang digunakan untuk mengukur stres kerja pada penelitian ini yaitu *Job Stress Scale (JSS)* (Parker & DeCotis, 1983) yang diadaptasi ke Bahasa Indonesia oleh Sarah (2018) berjumlah 13 item. Skala ini mengukur konstruk stres kerja menurut Parker & DeCotis, (1983) yang terdiri dari dua dimensi yaitu tekanan waktu dan kecemasan. Lalu skala yang digunakan untuk mengukur tingkat *Innovative Working Behavior* pada penelitian ini yaitu *Innovative Working Behavior Scale* (Jong & Hartog, 2010) yang diadaptasi ke Bahasa Indonesia oleh Filasufiah & Fahmie (2023). Adapun skala ini mengukur konstruk *Innovative Working Behavior* menurut Jong & Hartog (2010) yang terdiri dari empat dimensi yaitu *idea exploration*, *idea generation*, *idea championing*, dan *idea implementation*.

Metode analisis data kuantitatif yang digunakan pada penelitian ini terdiri dari uji asumsi dasar dan uji hipotesis. Pada uji asumsi dasar terbagi menjadi 4 yaitu; uji normalitas, uji normalitas residual, uji linearitas dan uji heteroskedastisitas. Sedangkan untuk uji hipotesis menggunakan analisis regresi linear sederhana.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Hasil

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dampak stres kerja terhadap *innovative working behavior*. Analisis dilakukan dengan menggunakan teknik analisis regresi linear sederhana. Adapun hasil analisis dapat dilihat melalui tabel dibawah ini.

Tabel 1

<i>Model</i>	<i>Sum of Squares</i>	<i>dF</i>	<i>Mean Square</i>	<i>F</i>	<i>Sig.</i>
Regression	1265,383	1	1265,383	40,585	0,000
Residual	1714,827	55	31,179		
Total	2980,211	56			

a. *Dependent Variable: Innovative Working Behavior*

b. *Predictors: (Constant), Stres Kerja*

Berdasarkan tabel tersebut dapat diketahui bahwa dari hasil analisis regresi diperoleh skor F hitung sebesar 40,585 dengan skor signifikansi (p) 0,000. Skor  $p < 0,05$  menandakan bahwa model regresi dapat digunakan untuk memprediksi *innovative working behavior*. Untuk melihat bagaimana stres kerja dapat memprediksi *innovative working behavior*, dapat dilihat melalui tabel berikut

Tabel 2

<i>Model</i>	<i>Unstandarized B Coefficients</i>	<i>Standardized Coefficients Beta</i>	<i>t</i>	<i>Sig.</i>
	<i>Std. Error</i>			
(Constant)	41,968	2,836	14,798	0,000
Stres Kerja	-0,522	0,082	-6,371	0,000

a. *Dependent Variable: Innovative Working Behavior*

Berdasarkan tabel tersebut dapat diketahui bahwa dari analisis tersebut diperoleh skor t hitung -6,371 dengan dengan skor signifikansi (p) 0,000. Skor t hitung yang negatif dan  $p < 0,05$  menandakan bahwa stres kerja secara signifikan dapat memprediksi *innovative working behavior*.

Adapun berdasarkan tabel pula dapat diketahui bahwa estimasi hasil persamaan regresi yang diperoleh sebagai berikut:

$$Y = a + bX$$

$$Y = 41,968 + (-0,522) X$$

Keterangan :

Y : *Innovative Working Behavior*

X : Stres Kerja

A : Konstanta

B : Koefisien regresi X terhadap Y

Persamaan tersebut menunjukkan bahwa stres kerja dapat memprediksi *innovative working behavior* dengan arah yang negatif. Adapun penjelasan dari persamaan tersebut yaitu, setiap penambahan satu angka satuan pada variabel X (stres kerja), maka variabel Y (*innovative working behavior*) akan berkurang sebesar 0,522. Kemudian untuk melihat seberapa besar persentase stres kerja dapat memprediksi *innovative working behavior* dapat dilihat melalui tabel hasil analisis koefisien determinasi (*R Square*) berikut.

Tabel 3

R	<i>R Square</i>	<i>Adjusted R Square</i>	<i>Std. Error of the Estimate</i>
0,652	0,425	0,414	5,584

a. *Predictors: (Constant), Stres Kerja*

b. *Dependent Variable: Innovative Working Behavior*

Berdasarkan tabel tersebut diketahui bahwa skor koefisien determinasi (*R Square*) yang didapatkan sebesar 0,425. Hal tersebut menunjukkan bahwa variabel *innovative working behavior* dapat diprediksi oleh variabel stres kerja dengan sumbangan efektif sebesar 42,5%, sementara 57,5% sisanya dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak termasuk dalam variabel dalam penelitian ini.

Berdasarkan uji regresi yang telah dilakukan, dapat diketahui bahwa stres kerja dapat memprediksi *innovative working behavior* pada karyawan secara signifikan dengan sumbangan efektif sebesar 42,5%. Artinya semakin tinggi tingkat stres kerja pada seorang karyawan, maka tingkat *innovative working behavior*-nya akan semakin rendah, begitupun sebaliknya semakin rendah tingkat stres kerja pada seorang karyawan, maka *innovative working behavior*-nya akan semakin rendah.

Pembahasan

Hasil pengujian hipotesis dengan menggunakan analisis regresi menunjukkan bahwa nilai signifikansi dan koefisien determinasi antara variabel stres kerja (X) dan *innovative working behavior* (Y) adalah  $p < 0,000$  dan *R Square* 0,425. Ini mengindikasikan bahwa stres kerja memiliki dampak yang signifikan terhadap *innovative working behavior*. Dengan kata lain, hipotesis penelitian yang mengajukan adanya pengaruh negatif yang signifikan antara stres kerja terhadap *innovative working behavior* pada karyawan PT. Sanei Machine Service Indonesia dapat diterima. Artinya, semakin tinggi tingkat stres kerja yang dialami oleh

karyawan, semakin rendah tingkat *innovative working behavior* yang mereka tunjukkan.

Temuan penelitian ini konsisten dengan hasil penelitian sebelumnya yang menunjukkan adanya pengaruh negatif stres kerja terhadap perilaku kerja inovatif pada karyawan (Bani-Melhem et al., 2020). Penelitian ini menemukan bahwa stres kerja dapat memengaruhi *innovative working behavior* karena tuntutan pekerjaan yang harus dipenuhi oleh karyawan. Karyawan seringkali dihadapkan pada tuntutan tinggi untuk mencapai target perusahaan, dan tekanan ini dapat menyebabkan stres yang signifikan. Stres yang dialami akibat tuntutan pekerjaan yang besar ini akhirnya berpengaruh pada tingkat *innovative working behavior* yang ditunjukkan oleh karyawan (Bani-Melhem, et. al., 2020)..

*Innovative Working Behavior* salah satunya dapat dipengaruhi oleh tingkat stres kerja pada karyawan dikarenakan tuntutan karyawan dalam memenuhi target yang harus dicapai. Semakin banyak tuntutan kerja karyawan dalam memenuhi target perusahaan akan menciptakan stres kerja yang pada akhirnya akan mempengaruhi tingkat *innovative working behavior* pada karyawan (Bani-Melhem, et. al., 2020). Stres adalah keadaan tegang yang berdampak pada emosi, pikiran, dan kondisi fisik seseorang (Danish, R. Q., & Usman, A. 2010). Stres didefinisikan sebagai tekanan yang mempengaruhi situasi tubuh atau psikologis, tekanan ini bisa datang dari dalam atau tanpa seseorang (Cahyono, H. D. 2016). Stres kerja terjadi sebagai akibat dari terlalu banyak tugas, waktu yang tidak mencukupi untuk menyelesaikan aktivitas, ketidakpastian, perbedaan nilai dalam perusahaan, frustrasi atau situasi keluarga, jika aspek diatas ditangani maka akan berdampak pada kinerja karyawan (Yo, et. al., 2015).

Stres kerja dianggap sebagai beban dalam pekerjaan, yang biasanya berdampak negatif pada kreativitas dan perilaku inovatif karyawan. Menurut model *Job Demands-Resources* (Demerouti et al., 2001), ini terjadi karena ketika pekerja mengalami stres, mereka harus fokus secara intens untuk mengatasi stres tersebut, yang pada akhirnya menguras energi mereka (Lazarus & Folkman dalam Bani-Melhem, et. al., 2020). Karena stres di tempat kerja membutuhkan banyak energi untuk mengatasinya, karyawan akan cenderung hanya melakukan tugas-tugas yang bisa mereka selesaikan dengan sisa energi yang ada (Schaufeli & Bakker, dalam Bani-Melhem, et. al., 2020). Akibatnya, mereka memiliki lebih sedikit kemauan atau kemampuan untuk berinovasi (Bani-Melhem, et. al., 2020).

## SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, kesimpulan dari penelitian ini adalah bahwa stres kerja memiliki dampak yang signifikan terhadap perilaku kerja inovatif (*Innovative Working Behavior*) pada karyawan PT. Sanei Machine Service Indonesia. Hasil analisis menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat stres kerja yang dialami oleh karyawan, maka tingkat perilaku kerja inovatif mereka akan semakin menurun. Hal ini ditunjukkan dengan adanya hubungan negatif yang signifikan antara variabel stres kerja dan perilaku kerja inovatif (*Innovative Working Behavior*), dengan stres kerja mampu memprediksi perilaku kerja inovatif (*Innovative Working Behavior*) sebesar 42,5%. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa pengelolaan stres kerja yang efektif sangat penting untuk mempertahankan atau meningkatkan perilaku kerja inovatif di lingkungan perusahaan.

Kelemahan dari penelitian ini ialah karena menggunakan desain penelitian *ex-post facto*, desain ini tidak memungkinkan peneliti untuk mengontrol variabel-variabel tertentu yang mungkin mempengaruhi hasil, sehingga ada kemungkinan variabel lain yang tidak terukur turut berkontribusi terhadap hubungan antara stres kerja dan *innovatif working behavior*. Selain itu penelitian ini hanya berfokus pada stres kerja sebagai prediktor perilaku kerja inovatif, tanpa mempertimbangkan faktor-faktor lain yang juga dapat mempengaruhi perilaku kerja inovatif, seperti motivasi, dukungan organisasi, atau kepuasan kerja. Sehingga disarankan untuk penelitian selanjutnya agar dapat meneliti faktor lain yang sekiranya dapat mempengaruhi *innovatif working behavior* seseorang seperti contohnya dukungan sosial, kepemimpinan dan juga budaya organisasi.

## DAFTAR PUSTAKA

- Asbari, M., Bernarto, I., Purwanto, A., Wijayanti, L. M., & Hyun, C. C. (2020). The impacts of leadership and culture on work performance in service company and innovative work behavior as mediating effects. *Journal of Research in Business, Economics, and Education*.
- Azwar, S. (2013). *Metode Penelitian*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Bani-Melhem, S., Abukhait, R. M., & Mohd. Shamsudin, F. (2020). Does job stress affect innovative behaviors? Evidence from dubai five-star hotels. *Journal of Human Resources in Hospitality & Tourism*, 19(3), 344–367. <https://doi.org/10.1080/15332845.2020.1737769>
- Bashabsheh, S.A. (2010). The effect of sources of job stress on innovative behavior of the employees of Arab potash company. *Dirasat: Administrative Sciences*, 32(2), 328–352

- Byron, K., Khazanchi, S., & Nazarian, D. (2010). The relationship between stressors and creativity: A meta-analysis examining competing theoretical models. *Journal of Applied Psychology*, 95(1), 201–212. doi:[10.1037/a0017868](https://doi.org/10.1037/a0017868)
- Cahyono, H. D. (2014). Pengaruh Lingkungan Kerja, Konflik Kerja, Stres Kerja, Serta Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Telkom Indonesia, Tbk Area Denpasar. *Buletin Studi Ekonomi*, 44269.
- Danish, R. Q., & Usman, A. (2010). Impact of reward and recognition on job satisfaction and motivation: An empirical study from Pakistan. *International journal of business and management*, 5(2), 159.
- De Clercq, D., Dimov, D., & Belausteguigoitia, I. (2016). Perceptions of adverse work conditions and innovative behavior: The buffering roles of relational resources. *Entrepreneurship Theory and Practice*, 40(3), 515–542. doi:[10.1111/etap.12121](https://doi.org/10.1111/etap.12121)
- De Jong, J., & den Hartog, D. (2010). Measuring Innovative Work Behaviour. *Creativity and Innovation Management*, 19(1), 23–36. doi:[10.1111/j.1467-8691.2010.00547.x](https://doi.org/10.1111/j.1467-8691.2010.00547.x)
- De Montani, F., Courcy, F., & Vandenberghe, C. (2017). Innovating under stress: The role of commitment and leader-member exchange. *Journal of Business Research*, 77, 1–13. doi: [10.1016/j.jbusres.2017.03.024](https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2017.03.024)
- De Spiegelare, S., Van Gyes, G., De Witte, H., Niesen, W., & Van Hootegem, G. (2014). On the relation of job insecurity, job autonomy, innovative work behavior and the mediating effect of work engagement. *Creativity and Innovation Management*, 23(3), 318–330. doi:[10.1111/caim.12079](https://doi.org/10.1111/caim.12079)
- Demerouti, E., Bakker, A. B., De Jonge, J., Janssen, P. P., & Schaufeli, W. B. (2001). Burnout and engagement at work as a function of demands and control. *Scandinavian Journal of Work, Environment & Health*, 27(4), 279–286. doi:[10.5271/sjweh.615](https://doi.org/10.5271/sjweh.615)
- Filasufiah, N. E. (2023). *Kepemimpinan Inklusif, Keamanan Psikologis, dan Perilaku Inovatif Pada Dosen Negeri Riau* (Doctoral dissertation, Universitas Islam Indonesia).
- Hon, A. H., & Kim, T. Y. (2007). Work overload and employee creativity: The roles of goal commitment, task feedback from supervisor, and reward for competence. *Current Topics in Management*, 12, 193–211.
- Jones, H., Jones, N., Shaxson, L. and Walker, D. (2012) *Knowledge, policy and power in international development: A practical guide*, Bristol U.K.: Policy Press.
- LePine, J. A., Podsakoff, N. P., & LePine, M. A. (2005). A meta-analytic test of the challenge stressor–hindrance stressor framework: An explanation for inconsistent relationships among stressors and performance. *Academy of Management Journal*, 48(5), 764–775.

doi:[10.5465/amj.2005.18803921](https://doi.org/10.5465/amj.2005.18803921)

- Prasetiawan, & Tricahyono, D. (2016). The Exploration of Influential Factors toward Competitive Advantage on Digital Application Startup: Case Study on Indigo Incubator Program of Telkom. *Proceeding of International Seminar & Conference on Learning Organization*, 193- 206.
- Ren, F., & Zhang, J. (2015). Job stressors, organizational innovation climate, and employees' innovative behavior. *Creativity Research Journal*, 27(1), 16–23. doi:[10.1080/10400419.2015.992659](https://doi.org/10.1080/10400419.2015.992659)
- Saifuddin, A. (2020). *Penyusunan Skala Psikologi*. Jakarta: Kencana.
- Saleem, M., Tufail, M.W., Atta, A., & Asghar, S. (2015). Innovative workplace behavior, motivation level, and perceived stress among healthcare employees. *Pakistan Journal of Commerce and Social Sciences*, 9(2), 438–446.
- Sappaile, B. I. (2010). Konsep penelitian ex-post facto. *Jurnal Pendidikan Matematika*, 1(2), 1-16. <http://dx.doi.org/10.36709/jpm.v1i2.1946>
- Sarah, S. (2018). *Pengaruh stres kerja dan kepuasan kerja terhadap psychological well-being pada polisi wanita* (Bachelor's thesis, Fakultas Psikologi UIN Syarif Hidayatullah Jakarta).