

PENGARUH KONTRAK PSIKOLOGIS TERHADAP PERILAKU KERJA INOVATIF DENGAN WORK ENGAGEMENT SEBAGAI VARIABEL INTERVENING

Ahimsa Ukiningtyas

Ilmu Pengembangan Sumber Daya Manusia
Sekolah Pascasarjana Universitas Airlangga
ahimsa.u@gmail.com

Abstract: *This study explored the relationship effect between the types of psychological contract and innovative work behavior. It is focused on the direct effect and indirect effect of the types of psychological contract and innovative work behavior mediated by work engagement. The subjects were 81 employees from the low level management of Public Broadcasting Institutions chosen by using a proportionate random sampling technique. Data were collected using questionnaire and to avoid bias in measuring the dependent variables, data were sourced from the employees and also their superiors. This research used Structural Equation Modelling-Partial Least Squares as the analysis technique. The results show that: (a) relational contract does not affect innovative work behavior, (b) transactional contract does not affect innovative work behaviour, (c) relational contract affects work engagement, (d) transactional contract does not affect work engagement, (e) work engagement affects innovative work behaviour, (f) work engagement does not mediate the positive relationship between relational contract and innovative behavior, and (g) work engagement does not mediate the negative relationship between transactional contracts and innovative behavior*

Keywords: *Psychological Contract, Relational Contract, Transactional Contract, Innovative Work Behaviour, Work Engagement*

Abstrak: Penelitian ini mengkaji hubungan pengaruh antara tipe kontrak psikologis dan perilaku kerja inovatif. Fokus penelitian adalah pada hubungan pengaruh langsung maupun hubungan pengaruh tidak langsung antara tipe kontrak psikologis dan perilaku kerja inovatif yang dimediasi oleh keterikatan kerja. Subjek penelitian ini terdiri atas 81 orang yang merupakan karyawan manajemen tingkat bawah dari lembaga penyiaran publik yang dipilih melalui teknik sampel acak. Data dikumpulkan melalui kuisioner dan untuk menghindari bias pengukuran terhadap variabel terikat, data diperoleh dari sumber yang berbeda yaitu yang dari karyawan sendiri dan dari atasannya. Hasil dalam penelitian di analisis dengan menggunakan Structural Equation Modelling-Partial Least Square. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: (a) kontrak relasional tidak berpengaruh terhadap perilaku kerja inovatif, (b) kontrak transaksional tidak berpengaruh terhadap perilaku kerja inovatif, (c) kontrak relasional berpengaruh langsung terhadap keterikatan kerja, (d) kontrak transaksional tidak berpengaruh terhadap keterikatan kerja, (e) keterikatan kerja berpengaruh terhadap perilaku kerja inovatif, (f) keterikatan kerja tidak memediasi hubungan positif antara kontrak relasional dengan perilaku kerja inovatif, dan (g) keterikatan kerja tidak memediasi hubungan negatif antara kontrak transaksional dengan perilaku kerja inovatif.

Kata Kunci: Kontrak Psikologis, Kontrak Relasional, Kontrak Transaksional, Perilaku Kerja Inovatif, Keterikatan Kerja

Pendahuluan

Seperti kita ketahui, globalisasi bukan lagi menjadi sebuah isu baru bagi para pelaku industri. Meskipun demikian, globalisasi yang telah memberikan dampak perubahan yang demikian besar bagi kehidupan masyarakat masih menjadi tantangan besar bagi para pelaku industri di Indonesia hingga hari ini, termasuk bagi industri penyiaran yang belakangan tumbuh pesat dengan menjamurnya stasiun TV baik nasional maupun lokal. Kondisi demikian disadari atau tidak telah memicu persaingan di antara pelaku industri penyiaran dengan menghadirkan berbagai macam program acara yang menarik minat dan perhatian masyarakat.

Sangat menarik untuk diteliti yaitu keberadaan LPP TVRI Sebagai satu – satunya *public service broadcasting* di Indonesia dan juga merupakan stasiun TV tertua di Indonesia, pasalnya sebagai lembaga publik LPP TVRI tidak berorientasi pada profit berbeda dengan TV Swasta yang seluruh aktivitasnya berorientasi pada profit. Semata LPP TVRI berfungsi untuk melakukan pelayanan bagi publik sehingga LPP TVRI tidak secara langsung bersaing dengan Stasiun TV Swasta, namun di lain sisi, industri penyiaran adalah industri yang digerakan oleh mekanisme pasar dan ditentukan oleh kekuatan – kekuatan pasar, hal ini ditandai menguatnya kekuatan pasar seiring dengan melemahnya peran negara dalam mengontrol industri televisi. Oleh karena itu LPP TVRI mau tidak mau telah dihadapkan untuk bersaing dengan Stasiun TV Swasta dalam menarik minat dan perhatian masyarakat, sehingga kemudian untuk dapat bersaing penting bagi LPP TVRI untuk menciptakan *sustainable competitive advantage* yang salah satunya dapat dicapai melalui suatu inovasi baik terhadap produk, proses, maupun manajerial organisasinya.

Dalam konteks pengembangan sumberdaya manusia, inovasi oleh suatu organisasi dapat dihasilkan dengan meningkatkan inovasi individu dalam organisasinya (Ramamoorthy dalam Oukes, 2011) yaitu serangkaian tahapan proses yang terdiri atas aktifitas – aktifitas individu dan serangkaian perilaku individu yang berbeda dalam setiap tahapannya (Scott & Bruce, 1994). Perilaku - perilaku individu tersebut yang kemudian oleh Janssen (2000) dirumuskan sebagai perilaku kerja inovatif, yaitu sebagai keseluruhan tindakan individu yang mengarah kepada penciptaan, pengenalan dan

penerapan gagasan, proses, produk dan prosedur kerja serta hal lainnya yang baru dan dengan sengaja yang dirancang untuk memberikan keuntungan bagi seluruh tingkat unit organisasi (Janssen, 2000). Terdapat 3 dimensi perilaku inovatif menurut Janssen (2000) yaitu *idea generation*, *idea promotion*, dan *idea realization* (Janssen, 2000). Perilaku kerja inovatif ini dikategorikan ke dalam *extra role behaviour* (Dorenbosch dkk dalam Spielgelaere, 2014).

Perilaku individu ditentukan oleh sikapnya terhadap suatu objek tertentu. Sikap merupakan sekumpulan perasaan yang dimiliki oleh individu mengenai ide dan situasi tertentu atau mengenai orang lain. Sikap adalah penting karena merupakan mekanisme di mana sebagian besar orang mengekspresikan perasaan mereka. Salah satu konsep yang sering dikaitkan dengan sikap adalah *work engagement*, yaitu konsep yang menggambarkan bahwa karyawan yang memiliki *engagement* yang tinggi adalah karyawan yang memiliki Keterikatan penuh dan memiliki semangat bekerja tinggi, baik dalam pekerjaannya maupun dalam aktivitas organisasi lainnya.

Menurut Hallberg dan Schaufeli (2006), *work engagement* merupakan suatu kondisi motivasional yaitu kondisi di mana akal pikiran individu yang berhubungan dengan pekerjaan dipenuhi dengan hal – hal positif yang dikarakteristikan dengan semangat (*vigor*), dedikasi (*dedication*) dan kekhusyukan (*absorption*) (dalam Albrecht, 2010). Dalam *Work engagement Theory* dinyatakan bahwa karakteristik individu dan persepsi individu terhadap konteks pekerjaannya mendorong suatu kondisi psikologis yang secara langsung mempengaruhi keinginan individu untuk *engaged* atau *disengaged* dengan pekerjaannya. 3 (Tiga) kondisi psikologis yang signifikan terpengaruh yaitu kebermaknaan (*psychological meaningfulness*), keamanan (*psychological safety*) dan kebermampuan (*psychological availability*).

Hubungan antara *work engagement* dengan perilaku kerja dijelaskan melalui *The Broaden and Build Theory of Positive Emotion* yang menyatakan bahwa individu yang *engaged* mengalami emosi positif yang mendorong mereka untuk memiliki dan mampu memperoleh sumber dayanya sendiri yang diperlukannya untuk bekerja atau untuk mencapai kinerja tertentu. Pada temuan dalam penelitian empirik terdahulu, *work engagement* juga dapat

mendorong kreativitas (Zhang dan Bartol dalam Chang dkk, 2013) dan inovasi individu (Hakanen dkk dalam Chang dkk, 2013).

Sikap dan perilaku individu dipengaruhi oleh banyak faktor, salah satunya adalah kontrak psikologis (Rousseau, 2000). Schein (dalam Conway dan Briner, 2005) berpendapat bahwa kontrak psikologis merupakan seperangkat harapan – harapan tidak tertulis antara individu dengan organisasi, atasan dan orang lain dalam organisasi. Sementara itu, Rousseau (1989) mendefinisikan kontrak psikologis sebagai keyakinan individu mengenai kesepakatan atau janji yang bersifat timbal balik antara individu dengan organisasi dan mengikat baik individu maupun organisasi dengan seperangkat kewajiban yang harus dipatuhi bersama Conway dan Briner, 2005). Rousseau (1989) menekankan pada janji karena dianggap sebagai hal yang lebih khusus dibandingkan dengan harapan sehingga setiap janji pasti melibatkan harapan sementara harapan belum tentu melibatkan janji (Conway dan Briner, 2005).

Secara extreme, ada dua tipe kontrak psikologis yaitu *transactional contract* dan *relational contract*. *Transactional contract* merupakan kontrak psikologis yang melibatkan pengaturan jangka pendek berfokus pada pertukaran – pertukaran ekonomi yang bersifat finansial (Rousseau, 2000), ditandai dengan perjanjian eksplisit yang dibatasi oleh jangka waktu tertentu, statis, sempit dan mudah untuk diamati. Sementara itu, *relational contract* mempunyai ciri yang lebih dinamis, menekankan pada aspek sosio-emosional, jangka panjang, tidak spesifik, implisit, menekankan pada pertukaran personal, berdasarkan pada pertukaran nilai (Conway & Briner, 2005), berorientasi pada hubungan dan berdasarkan atas kepercayaan (Rousseau, 2000). Kedua kontrak psikologis tersebut merupakan kontrak yang terpisah, hingga kemudian memungkinkan bagi seseorang untuk memiliki keduanya di saat yang bersamaan (Conway & Briner, 2005). Kedua tipe kontrak psikologis juga memberikan dampak berbeda terhadap sikap dan perilaku kerja individu. *Transactional contract* efektif dalam membentuk in role behaviour dan gagal dalam membentuk *extra role behaviour*, kontribusi yang diberikan oleh individu yang dominan *transactional contract* hanya sebatas untuk memenuhi persyaratan kerja minimal. Sementara *relational contract* efektif dalam membentuk baik in role behaviour maupun extra role behaviour.

Dalam pendekatan behavioral, kontrak psikologis memainkan peranan penting dalam motivasi (Rousseau, 2000). Hal tersebut dijelaskan melalui *Social Exchange Theory* yang menyatakan bahwa anggota dari suatu organisasi terlibat dalam suatu hubungan memberi dan menerima (pertukaran) yang dapat diramalkan secara beralasan antara satu sama lain. Ketika jumlah kesesuaian antara apa yang diharapkan oleh masing – masing pihak untuk diberikan dan diterima dalam kontrak hanya sedikit atau berkurang, motivasi kerja akan menurun yang pada gilirannya akan menurunkan kinerja individu.

Tidak banyak sebelumnya penelitian mengenai hubungan antara kedua tipe kontrak psikologis, *work engagement* dan perilaku kerja inovatif sebagai suatu mekanisme motivasi dalam konteks organisasi publik. Penelitian ini menguji hubungan langsung antar ketiga variabel tersebut serta hubungan tidak langsung antara kontrak psikologis dan perilaku kerja inovatif dengan *work engagement* sebagai variabel intervening.

Penelitian ini mereplika penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Chang dkk (2012) tanpa menyertakan *job resources* sebagai variabel moderasi dengan tujuan memperdalam temuan yang telah dihasilkan sebelumnya dan diharapkan dapat menjadi dasar bagi pengembangan organisasi bagi organisasi maupun pemerintah. Dalam penelitian sebelumnya dihasilkan bahwa *work engagement* memediasi hubungan negatif tidak langsung antara *transactional contract* dan perilaku kerja inovatif, serta memediasi hubungan positif tidak langsung antara *relational contract* dan perilaku kerja inovatif (Chang dkk, 2013).

Metodologi

Subjek dalam penelitian ini adalah karyawan LPP TVRI Jawa Timur yang ada di Surabaya. Diperoleh sampel dalam penelitian ini adalah 81 orang karyawan dari populasi sebanyak 206 orang. Untuk menghindari *common methode bias*, digunakan sumber data yang berbeda untuk variabel terikatnya yaitu melalui *self report* dan *leader report*. Data yang diperoleh dianalisis dengan menggunakan *Partial Least Square*.

Penelitian ini menggunakan metode pengumpulan data berupa survei dengan kuisisioner sebagai instrumennya. Instrumen yang digunakan dalam

penelitian ini adalah alat ukur terjemahan yang menggunakan Skala Likert dan telah melalui proses *translate back - translate*.

Instrumen pertama adalah instrumen yang digunakan untuk mengukur variabel kontrak psikologis yang terdiri atas 18 item pernyataan, dengan nilai *composite reability* 0,87 untuk *transactional contract* dan 0,85 untuk *relational contract*. Instrumen berikutnya yaitu instrumen yang digunakan untuk mengukur variabel *work engagement* yang terdiri atas 17 item pernyataan dengan nilai *composite reability* 0,90. Terakhir yaitu instrumen yang digunakan untuk mengukur variabel perilaku kerja inovatif yang dikembangkan oleh Janssen (2000) yang terdiri atas 9 item pernyataan dengan nilai *composite reability* 0,95 untuk *self report* dan 0,97 untuk *leader report*.

Hasil Penelitian Dan Pembahasan

Berdasarkan Tabel 1 di bawah, terlihat bahwa jalur hubungan antara kedua tipe kontrak psikologis terhadap *work engagement* dihasilkan nilai *R-Square* sebesar 0,231 yang menunjukkan bahwa prosentase keragaman persepsi responden mengenai variabel *work engagement* dapat dijelaskan oleh variabel *transactional contract* dan *relational contract* sebesar 23,1%, sedangkan sisanya 76,9% dijelaskan oleh variabel lain selain *relational contract* dan *transactional contract*.

Tabel 1: Nilai R Square

Variabel	R Square
IWB	0.232
WE	0.231

Sumber: data diolah.

Sementara jalur hubungan antara *transactional contract*, *relational contract*, dan *work engagement* terhadap perilaku kerja inovatif dihasilkan nilai *R-Square* sebesar 0,232 yang menunjukkan bahwa prosentase keragaman persepsi responden mengenai variabel perilaku inovatif dapat dijelaskan oleh variabel *relational contract*, *transactional contract* dan *work engagement* sebesar 23,2%, sedangkan sisanya 76,9% dijelaskan oleh variabel lain selain *transactional contract*, *relational contract*, dan *work engagement*.

Tabel 2: Pengaruh Langsung Antar Variabel

Pengaruh Langsung	Koefisien Path	Standart Error	t-statistic
RC* IWB	0.156	0.138	1.127
TC*IWB	-0.207	0.167	1.236
RC*WE	0.449	0.094	4.757
TC *WE	-0.096	0.144	0.668
WE*IWB	0.289	0.139	2.069

Sumber: data diolah.

Berdasarkan Tabel 2 terlihat bahwa hasil estimasi pengaruh antara *relational contract* terhadap perilaku kerja inovatif diketahui besarnya adalah 0,156 dengan nilai t-statistics 1,127. Sementara, Hasil estimasi pengaruh antara *transactional contract* terhadap perilaku inovatif diketahui besarnya adalah -0,207 dengan nilai t-statistics 1,236. Berdasarkan pada hasil ini, *relational contract* berpengaruh positif terhadap perilaku kerja inovatif dan *transactional contract* berpengaruh negatif terhadap perilaku kerja inovatif. Meskipun demikian oleh karena t-statistic keduanya < 1,96 baik *relational contract* maupun *transactional contract* tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap perilaku kerja inovatif. Dengan demikian hipotesis 1 dan 2 tidak terbukti kebenarannya.

Ketidaksesuaian hasil penelitian tersebut dengan temuan empirik pada penelitian- penelitian sebelumnya bisa disebabkan oleh bahwa inovasi sejatinya berorientasi pada perubahan, sementara tidak semua orang dalam suatu organisasi mendukung perubahan itu sendiri, berkaitan dengan itu dalam proses inovasi individu memerlukan sumberdaya-sumberdaya baik berupa dukungan materil maupun non materil yang untuk memperolehnya mengharuskan dirinya berkonfrontasi dengan orang – orang baik yang pro atau pun yang kontra dengan perubahan. Oleh karena nilai tersebut, individu akan cenderung menghindari situasi konflik dengan memelihara keharmonisan hubungannya dengan orang lain maupun kelompok. Dengan demikian baik individu yang dominan *transactional contract* atau pun *relational contract* akan cenderung menahan perilaku kerja inovatifnya.

Dalam Tabel 2 juga dapat dilihat bahwa hasil estimasi pengaruh antara *relational contract* terhadap *work engagement* diketahui besarnya adalah 0,449 dengan nilai t-statistics 4,757 maka disimpulkan *relational contract* memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap *work engagement*.

Dengan demikian hipotesis 4 penelitian terbukti kebenarannya. Hasil tersebut mendukung *work engagement theory* dan temuan empirik dalam penelitian – penelitian sebelumnya. *Relational contract* mampu menghasilkan sumber daya emosional yang mendukung terciptanya kondisi psikologis yang mendorong individu berkeinginan untuk engaged atau disengaged dengan pekerjaan atau perilaku kerja yang diarahkan (Bakker dkk dalam Chang, 2013). Adanya dukungan dan kepercayaan dalam hubungan yang dibangun meningkatkan *psychological safety* sehingga individu berani untuk mengambil resiko dalam pekerjaannya dan menunjukkan kemampuan terbaiknya (Kahn dalam Chang dkk, 2013). Adanya kesempatan untuk mengembangkan diri dalam *relational contract* juga dapat meningkatkan *psychological availability* (Seong, Hong, & Park dalam Chang, 2013) yang secara kongruen juga akan meningkatkan *psychological meaningfulness* yang akan mendorong pada tingginya *work engagement* (Kahn dalam Chang, 2013) ditandai dengan tingginya semangat, dedikasi dan kekhusyukan dalam bekerja.

Sedangkan, hasil estimasi pengaruh antara *transactional contract* terhadap *work engagement* diketahui besarnya adalah -0,096, berdasarkan nilai hasil tersebut menunjukkan *transactional contract* berpengaruh negatif terhadap perilaku kerja inovatif. Namun nilai t-statistic $0,668 < 1,96$ menggambarkan bahwa pengaruh tersebut tidak signifikan. Dengan demikian hipotesis 3 tidak terbukti kebenarannya. Hal ini dapat disebabkan karena kompensasi finansial yang merupakan hal mendasar yang dipertukarkan *transactional contract* bukan lah suatu hal yang sangat penting bagi individu untuk bertahan pada satu organisasi. Dengan demikian kontrak transaksional tidak mempengaruhi sikap individu untuk memilih terikat pada suatu organisasi.

Masih dalam tabel yang sama, juga dapat dilihat hasil estimasi pengaruh antara *work engagement* terhadap perilaku inovatif diketahui besarnya adalah 0,289 dengan nilai t-statistics 2,069. Berdasarkan pada hasil ini, nilai t-statistics $2,069 > 1,96$ maka disimpulkan *work engagement* berpengaruh positif signifikan terhadap perilaku kerja inovatif. Dengan demikian hipotesis 5 terbukti kebenarannya. Temuan tersebut mendukung *The Broaden and Build Theory of Positive Emotion* yang menyatakan bahwa *positive emotion* yang meliputi keceriaan, ketertarikan, dan kepuasan hati

memberi individu akses ke beberapa jenis cara berpikir dan bertindak serta memungkinkan individu untuk dapat membangun sumber daya pribadinya (*personal resources*) sendiri, baik sumber daya fisik dan intelektual maupun sumber daya sosial dan psikologi (Bakker dan Demerouti, 2008). Dengan kata lain, dalam kondisi emosi yang baik atau individu yang bahagia menjadi lebih sensitif terhadap peluang – peluang yang ada di lingkungannya, menjadi lebih ramah dan terbuka pada orang lain, serta lebih percaya diri dan optimis, hal tersebut menjadi modal bagi perilaku kerja inovatif.

Tabel 3. Pengaruh Tidak Langsung

Jalur	t- statistic	Sgab
RC * WE * IWB	0,130	1,876
TC * WE * IWB	-0.027	0,561

Sumber: data diolah.

Berdasarkan nilai *t-statistic* dan hasil penghitungan Sobel test yang dijelaskan dalam Tabel 3, hasil estimasi pengaruh tidak langsung antara *relational contract* terhadap perilaku inovatif melalui *work engagement* diketahui besarnya adalah 0,130 yang masih lebih kecil dibandingkan dengan pengaruh langsung *relational contract* terhadap perilaku inovatif sebesar 0,156. Nilai *t statistics* pengaruh tidak langsung didapatkan nilai 1,876 maka disimpulkan bahwa pengaruh antara *relational contract* terhadap perilaku inovatif melalui *work engagement* tidak signifikan. Dengan demikian hipotesis 7 tidak terbukti kebenarannya.

Sedangkan hasil estimasi pengaruh tidak langsung antara *transactional contract* terhadap perilaku inovatif melalui *work engagement* diketahui besarnya adalah -0,027 yang masih lebih kecil dibandingkan dengan pengaruh langsung *transactional contract* terhadap perilaku inovatif sebesar -0,207. Nilai *t statistics* pengaruh tidak langsung didapatkan nilai 0,561 maka disimpulkan bahwa pengaruh antara *transactional contract* terhadap perilaku inovatif melalui *work engagement* tidak signifikan. Dengan demikian hipotesis 6 juga tidak terbukti kebenarannya.

Hasil penelitian ini tidak mendukung temuan dalam penelitian empirik yang dilakukan oleh Chang dkk (2013). Hal ini dapat disebabkan oleh perbedaan – perbedaan karakteristik subjek penelitian. Sebagaimana diketahui bahwa organisasi swasta berbeda dengan organisasi publik. Dalam hal inovasi, organisasi publik menghadapi barrier yang lebih besar

dibandingkan dengan organisasi swasta. Salah satu hambatan tersebut yaitu kekakuan, hirarki dan rutinitas yang ada dalam birokrasi organisasi publik. Inovasi menuntut kemampuan adaptasi yang cepat terhadap perubahan sementara kekakuan dan rutinitas dalam birokrasi organisasi publik menghambat kepemimpinan yang efektif dalam organisasi publik karena hal tersebut membatasi otonomi manajerial, di mana pemimpin acap kali bekerja di bawah tekanan politik dan tidak dapat mengambil keputusan tanpa adanya persetujuan politik.

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian ini dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Tidak terdapat pengaruh negatif dan signifikan antara *transactional contract* dengan perilaku kerja inovatif
2. Tidak terdapat pengaruh positif dan signifikan antara *relational contract* dengan perilaku kerja inovatif
3. Tidak terdapat pengaruh negatif dan signifikan antara *transactional contract* dengan *work engagement*
4. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara *relational contract* dengan *work engagement*. Dengan demikian *relational contract* merupakan prediktor bagi *work engagement*.
5. Terdapat positif dan signifikan antara *work engagement* dengan perilaku kerja inovatif. Dengan demikian *work engagement* merupakan prediktor bagi perilaku kerja inovatif
6. *Work engagement* tidak memediasi pengaruh tidak langsung antara *transactional contract* dengan perilaku kerja inovatif
7. *Work engagement* tidak memediasi pengaruh tidak langsung antara *relational contract* dengan perilaku kerja inovatif.

Saran

Hasil penelitian ini memiliki keterbatasan yang nantinya diharapkan menjadi saran untuk penelitian selanjutnya. Penelitian ini merupakan penelitian cross sectional yang berakibat pada sulitnya menentukan sebab akibat karena pengambilan data resiko dan efek dilakukan pada saat yang bersamaan (*temporal relationship effect*), untuk itu perlu dilakukan penelitian

longitudinal atau eksperimental guna mengkonfirmasi hubungan sebab akibat di antara variabelnya.

Penelitian ini juga belum memasukkan variabel kontrol atau *co-variate* untuk menghilangkan beberapa kesalahan sistematis diluar kendali (*control*) peneliti yang dapat membuat hasil penelitian menjadi bias. Dalam penelitian ini semua variabel antesedennya menggunakan faktor individu yang dipengaruhi oleh eksternal individu, untuk itu perlu kontrol variabel yang berasal dari karakteristik yang melekat pada diri individu itu sendiri seperti usia, tingkat pendidikan, dll.

Daftar Referensi

- Albrecht, Simon L (2010). *“Handbook of Employee Engagement Perspectives, Issues, Research and Practice”*. UK : Edward Elgar Publishing Limited
- Baron, Reuben M & David A Kenny (1986). “The Moderator – Mediator Variable Distinction in Social Psychological Research : Conceptual, Strategic and Statistical Considerations.” *Journal of Personality and Social Psychology*, Vol . 51, No.6, pp 1173 – 1182
- Chang, Huo-Tsan, Hung-Ming Hsu, Jia-Wen Liou, Chi-Tung Tsai (2013). “Psychological Contracts and Innovative Behavior : A Moderate Path Analysis of Work engagement and Job Resources” *Journal of Applied Social Psychology* Vol. 43, pp. 2120 – 2135.
- Conway, Neil dan Rob B. Briner (2005). *“Understanding psychological Contracts at Work : A Critical Evaluation of Theory and Research”* New York : Oxford University Press Inc.
- Hallberg, Ulrika E. & Wilmar B Schaufeli (2006). *“Same Same But Different? Can Work engagement Be Discriminated from Job Involvement and Organizational Commitment”*. *European Psychologist*, Vol. 11, No.2, pp 119 – 127
- Janssen, Onne (2000). “Job Demands, Perception of Effort - Reward Fairness and Innovative Work Behavior” *Journal of Occupational and Organizational Psychology* Vol 73, pp. 287 – 302.
- Oukes (2011). *“Innovative Work Behaviour ; A case study at a tire manufacturer”*. Bachelor Thesis of Business Administration. Enschede: University of Twente

- Rousseau, Dennis M (2000).” *Psychological Contract Inventory Technical Report*”. Pennsylvania : Carnegie Mellon University
- Sarwono & Narimawati (2015). *Membuat Skripsi, Tesis dan Disertasi dengan Partial Least Square SEM*. Yogyakarta : CV Andi Offset
- Scott, Sussane G & reginald A. Bruce (1994). “Determinants of Innovative Behavior: A Path Model of Individual Innovation in the Workplace” *The Academy of Management Journal*, Vol. 37, No. 3 pp. 580-607
- Spielgelaere, Stan De, Guy Van Gyes & Geert Van Hootegem (2012). “Job Design and Innovative Work Behavior : One Size Does Not Fit All Types of Employees” *Journal of Entrepreneurship, Management and Innovation*. Vol. 8, No. 4, pp 5 – 20.
- Sugiyono (2014). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D*. Bandung : Alfabeta