

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dipaparkan pada bab sebelumnya mengenai pengaruh *Creative Self-Efficacy* terhadap *Innovation Work Behavior* melalui *Work Engagement* sebagai variabel mediasi pada karyawan Generasi Z di Surabaya, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. *Creative Self-Efficacy* berpengaruh signifikan positif terhadap *Innovation Work Behavior* dapat diterima dan terbukti kebenarannya. Hasil penelitian menunjukkan bahwa semakin kuat keyakinan diri karyawan terhadap kemampuan kreatifnya (terutama dalam memecahkan masalah secara kreatif), maka semakin tinggi pula inisiatif mereka dalam menciptakan, mempromosikan, hingga mengevaluasi ide-ide inovatif di lingkungan kerja. Stabilitas status sebagai karyawan tetap menjadi fondasi penting bagi munculnya kepercayaan diri ini.
2. *Creative Self-Efficacy* berpengaruh signifikan positif terhadap *Work Engagement* dapat diterima dan terbukti kebenarannya. Temuan ini mengindikasikan bahwa persepsi karyawan akan kapasitas kreatif mereka merupakan sumber daya personal yang vital untuk memicu semangat (*vigor*) dan dedikasi dalam bekerja. Karyawan yang merasa kompeten secara kreatif cenderung lebih terhanyut dan sulit melepaskan diri dari tanggung jawab profesionalnya, yang tercermin dari tingginya skor keterikatan pada responden perempuan Generasi Z.

3. *Work Engagement* berpengaruh signifikan positif terhadap *Innovation Work Behavior* dapat diterima dan terbukti kebenarannya. Hasil ini menunjukkan bahwa keterikatan kerja merupakan pendorong paling dominan dalam model penelitian ini. Karyawan yang merasa bersemangat dan terikat secara emosional dengan organisasi akan secara sukarela mencurahkan energi ekstra untuk melakukan tindakan inovatif yang melampaui deskripsi tugas standar mereka.
4. *Work Engagement* memediasi pengaruh *Creative Self-Efficacy* terhadap *Innovation Work Behavior* dapat diterima dan terbukti kebenarannya. Hasil penelitian menunjukkan terjadinya mekanisme Mediasi Parsial (*Partial Mediation*). Hal ini bermakna bahwa keyakinan diri kreatif tidak akan mencapai potensi maksimalnya dalam menghasilkan perilaku inovatif jika tidak disertai dengan keterikatan kerja yang mendalam. *Work Engagement* berfungsi sebagai jembatan yang mengubah potensi kognitif karyawan menjadi aksi nyata yang memberikan manfaat bagi perusahaan.

5.2 Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini telah dilaksanakan sesuai dengan prosedur dan metode ilmiah yang berlaku, namun peneliti menyadari bahwa hasil penelitian ini masih memiliki beberapa keterbatasan. Keterbatasan tersebut merupakan bagian yang tidak terpisahkan dari proses penelitian dan perlu disampaikan agar hasil penelitian dapat dipahami secara lebih proporsional.

1. Tidak semua data responden yang terkumpul dapat digunakan dalam analisis akhir. Terdapat beberapa responden yang tidak memenuhi kriteria penelitian

yang telah ditetapkan (seperti batasan usia karyawan Generasi Z atau domisili bekerja di Surabaya), sehingga sebagian data harus dikeluarkan demi menjaga validitas dan keakuratan hasil penelitian. Hal ini dilakukan agar kesimpulan yang ditarik benar-benar merepresentasikan populasi yang menjadi target utama penelitian.

2. Ruang lingkup penelitian ini hanya difokuskan pada karyawan Generasi Z yang berdomisili di Surabaya. Oleh karena itu, hasil penelitian ini belum dapat sepenuhnya mewakili perilaku karyawan atau profesional di wilayah lain atau pada kelompok usia yang berbeda (seperti Generasi Y atau *Baby Boomers*). Setiap wilayah dan segmen umur memiliki karakteristik serta budaya kerja yang beragam, sehingga kemungkinan terdapat perbedaan hasil apabila penelitian dilakukan pada konteks geografis atau kelompok umur yang berbeda. Selain itu, penelitian ini tidak mengkhususkan pada sektor industri tertentu, sehingga hasil yang didapat merupakan gambaran umum dan mungkin memiliki nuansa yang berbeda jika dilakukan secara spesifik pada industri yang sangat tinggi tingkat inovasinya, seperti industri kreatif atau teknologi digital.
3. Variabel yang diteliti dalam model ini masih terbatas pada *Creative Self-Efficacy*, *Work Engagement*, dan *Innovation Work Behavior*. Sementara itu, terdapat faktor-faktor lain yang juga berpotensi besar memengaruhi perilaku inovatif karyawan, seperti gaya kepemimpinan (*leadership style*), budaya organisasi, dukungan supervisor, hingga sistem kompensasi dan lingkungan kerja fisik yang belum dimasukkan ke dalam model penelitian ini.

4. Data dikumpulkan melalui kuesioner secara mandiri (*self-report*), sehingga jawaban yang diberikan sangat bergantung pada persepsi, cara pandang, dan kejujuran responden pada saat pengisian. Hal ini memungkinkan adanya perbedaan interpretasi antar-responden terhadap poin-poin pernyataan yang diajukan, yang mana dapat memengaruhi objektivitas data yang terkumpul.

Dengan memahami keterbatasan-keterbatasan tersebut, diharapkan hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai bahan pertimbangan dan referensi bagi penelitian selanjutnya, serta memberikan gambaran yang lebih realistis mengenai temuan yang diperoleh.

5.3 Saran

Berdasarkan hasil penelitian, pembahasan, serta keterbatasan yang telah diuraikan sebelumnya, maka pada bagian ini peneliti menyampaikan beberapa saran yang diharapkan dapat memberikan manfaat bagi berbagai pihak. Saran-saran ini disusun sebagai bentuk kontribusi praktis dan akademik dari hasil penelitian yang telah dilakukan. Saran yang diberikan tidak hanya ditujukan bagi peneliti dan penelitian selanjutnya, tetapi juga bagi pihak perusahaan, khususnya produsen dan pemasar iPhone, sebagai bahan pertimbangan dalam merumuskan strategi pemasaran dan pengelolaan merek di masa mendatang. Dengan memperhatikan saran-saran ini, diharapkan pihak-pihak terkait dapat memanfaatkan hasil penelitian secara optimal sesuai dengan konteks dan kebutuhan masing-masing.

1. Saran bagi Peneliti

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, peneliti menyarankan agar penelitian ini dapat dijadikan sebagai bahan pembelajaran dan referensi dalam

memahami perilaku psikologis dan profesional karyawan Generasi Z, khususnya dalam kaitannya dengan pengembangan inovasi di tempat kerja. Peneliti selanjutnya diharapkan dapat melakukan pendalaman analisis, baik dari sisi teori maupun metode, sehingga hasil penelitian dapat memberikan kontribusi yang lebih luas terhadap pengembangan ilmu manajemen sumber daya manusia, terutama dalam konteks hubungan antara keyakinan kreatif (*Creative Self-Efficacy*) dan perilaku inovatif (*Innovation Work Behavior*). Selain itu, peneliti menyarankan agar proses pengumpulan data di masa depan dapat dilakukan dengan pendekatan yang lebih beragam, seperti wawancara mendalam, sehingga dapat memperkaya pemahaman terhadap alasan di balik keterikatan dan dorongan inovasi karyawan secara lebih detail.

2. Saran bagi Penelitian Selanjutnya

Bagi peneliti selanjutnya, disarankan untuk memperluas ruang lingkup penelitian, baik dari segi wilayah geografis di luar Surabaya maupun segmen usia yang lebih luas (seperti lintas generasi antara Milenial dan Gen Z), agar hasil penelitian dapat digeneralisasikan secara lebih luas. Mengingat nilai R^2 pada variabel *Innovation Work Behavior* sebesar 0,539, hal ini menunjukkan masih terdapat 46,1% faktor lain yang memengaruhi inovasi namun belum terungkap dalam model ini. Oleh karena itu, penelitian selanjutnya dapat menambahkan variabel lain seperti budaya organisasi, gaya kepemimpinan transformasional, atau dukungan supervisor. Selain itu, penelitian mendatang dapat menggunakan metode analisis yang berbeda atau mengombinasikan pendekatan kuantitatif dan kualitatif (*mixed methods*) untuk

memperoleh pemahaman yang lebih komprehensif mengenai dinamika bagaimana keterikatan kerja memediasi potensi kreatif menjadi aksi nyata.

3. Saran bagi Perusahaan

Berdasarkan hasil analisis deskriptif dan koefisien jalur yang menunjukkan pengaruh kuat *Work Engagement* sebagai mediator (0,314), perusahaan perlu mempertahankan aspek-aspek yang sudah baik sekaligus memperbaiki penilaian yang relatif lebih rendah agar inovasi muncul secara maksimal:

- a. Indikator tertinggi pada variabel CSE adalah kepercayaan diri dalam memecahkan masalah secara kreatif (CSE2). Hal ini menunjukkan bahwa karyawan Gen Z di Surabaya memiliki fondasi mental yang kuat. Namun, indikator keyakinan bahwa solusi mereka akan dianggap kreatif oleh orang lain (CSE4) memiliki nilai terendah. Perusahaan disarankan untuk menciptakan budaya apresiasi dan memberikan pengakuan publik terhadap ide-ide karyawan agar mereka merasa kontribusi kreatifnya diakui secara sosial.
- b. Indikator tertinggi pada variabel WE adalah perasaan sulit melepaskan diri dari pekerjaan karena sangat terhanyut (WE9). Ini menunjukkan fokus yang luar biasa. Namun, indikator perasaan bahagia ketika sedang asyik bekerja (WE7) memperoleh nilai terendah. Perusahaan disarankan untuk memperbaiki atmosfer kerja menjadi lebih menyenangkan (*fun working environment*) dan mendukung *well-being* karyawan agar keterikatan yang kuat tidak berujung pada kelelahan (*burnout*) melainkan pada kebahagiaan kerja.

- c. Indikator tertinggi pada variabel IWB adalah evaluasi terhadap kegunaan ide yang telah diterapkan (IWB9). Ini menunjukkan tanggung jawab kerja yang tinggi. Namun, indikator menciptakan ide baru untuk perbaikan proses kerja yang sulit (IWB1) adalah yang terendah. Perusahaan disarankan untuk mengadakan sesi *brainstorming* rutin dan menyederhanakan birokrasi dalam penyampaian ide, sehingga karyawan tidak merasa terbebani saat ingin memberikan solusi bagi kerumitan prosedur kerja.
- d. Mengingat mayoritas responden adalah Karyawan Tetap (68,30%) dengan masa kerja di atas 4 tahun, perusahaan harus memanfaatkan loyalitas ini dengan memberikan program pelatihan kreativitas yang berkelanjutan. Stabilitas status kerja harus dijadikan jaminan bagi karyawan untuk berani mengambil risiko inovasi tanpa takut akan sanksi kegagalan, karena semangat kerja (*Work Engagement*) terbukti menjadi motor utama penggerak inovasi dalam penelitian ini.

DAFTAR RUJUKAN

- Afrida Purba, E., Retawati, A., Hamzah, P., & Giovanni, J. (2025). Pengaruh Keterlibatan Kerja Dan Dukungan Organisasi Terhadap Perilaku Kerja Inovatif Pada Karyawan Gen Z Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi: Studi Pada Karyawan Usaha Cake Di Kota Palangka Raya The Effect Of Work Involvement And Organizational Support On Innovative Work Behavior Of Gen Z Employees With Job Satisfaction As A Mediation Variable: A Study Of Cake Business Employees In Palangka Raya City. *Sibatik Journal* | Volume, 4(10). <https://doi.org/10.54443/Sibatik.V4i10.3597>
- Aisyah, N. K., & Shihab, M. S. (2023). Impact Of Environmental Knowledge And Green Brand Image On Green Repurchase Intention By Mediation Of Attitude. *Asean International Journal Of Business*, 2(1), 26–34. <https://doi.org/10.54099/Aijb.V2i1.452>
- Alifia, R., Emilisa, N., Sulthoni, Z. D., Agustia, A., & Muhadi, M. A. (2025). *Factors Affecting Innovative Work Behavior Among Generation Z Of Startup Employees In Jakarta* (Vol. 18, Number 3).
- A.Nuzul. (2018). *Hubungan Antara Empowering Leadership, Creative Self Efficacy Dan Employee Creativity Serta Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan*.
- Cholid, A. J., & Nuradina, K. (2025). Hubungan Antara Entrepreneurial Orientation Dan Creative Self-Efficacy Dengan Keunggulan Bersaing Pada Content Creator Shopee Affiliate Di Bintang Agency Mediatama. *R2j*, 7(6). <https://doi.org/10.38035/Rrj.V7i6>
- Dirjo, A. (2024). *Inclusive Leadership Towards Employee Performance In-Role And Extra-Role With Work Engagement As A Mediation* (Vol. 1).
- Dogra, P., & Parrey, A. H. (2024). E-Work Self-Efficacy And Innovative Behaviour: A Moderated Mediation Analysis. *Employee Relations*, 46(7), 1483–1508. <https://doi.org/10.1108/Er-12-2023-0619>
- Febrian Kristiana, I., & Purwono, U. (2018). *Analisis Rasch Dalam Utrecht Work Engagement Scale-9 (Uwes-9) Versi Bahasa Indonesia* (Vol. 17, Number 2).
- Febrianto, D., Fihartini, Y., & Husna, N. (2024). The Influence Of Online Promotion And Product Diversity On Customer Satisfaction With Purchase Decision As An Intervening Variable. *International Journal Of Business And Applied Economics*, 3(3), 385–398. <https://doi.org/10.55927/Ijbae.V3i3.9186>
- Febriyanti, F., Wahyudi, A., Studi Manajemen, P., Mahardhika Surabaya Firdya

- Febriyanti, S., Mahardhika Surabaya, S., Mahardhika Surabaya Saepudin, S., & Mahardhika Surabaya Calvin Ananda, S. H. (2025). Engagement Karyawan Generasi Z (Strategi Untuk Meningkatkan Produktivitas). *Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Manajemen*, 3(2), 123–133. <https://doi.org/10.61722/Jiem.V3i2.3800>
- Futri, S., & Kustini, K. (2023). *The Effect Of Work Life Balance And Work Stress On Turnover Intention Through Job Satisfaction As An Intervening Variable On Generation Z Employees In Surabaya* (Vol. 03).
- Ghosh, V., Sengupta, T., Narayanamurthy, G., & Ishizaka, A. (2023). Examining Collective Creative Self-Efficacy As A Competency Indicator Of Group Talent Management: A Study Of Smes In An Emerging Economy. *International Journal Of Human Resource Management*, 34(6), 1182–1212. <https://doi.org/10.1080/09585192.2021.1988679>
- Gita Ramdhani, Patirol, S. P. S., & Kurniatun, T. C. (2024). The Influence Of Servant Leadership, Human Resource Training And Motivation On Performance Mediated By Job Satisfaction Of Employees Of The Malinau Regency Education Office, North Kalimantan Province. *Jurnal Ilmiah Manajemen Kesatuan*, 12(6). <https://doi.org/10.37641/Jimkes.V12i6.2915>
- Hamsyah, F., Miyanaka, D., Tokita, M., Kawada, M., Mori, N., & Shimazu, A. (2024). Validation Of The Indonesian Version Of The Recovery Experience Questionnaire. *Industrial Health*, 62(2), 90–101. <https://doi.org/10.2486/Indhealth.2023-0070>
- Herliani, H., & Priscilla, Y. G. (2025). Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Perilaku Kerja Gen Z Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajerial*, 12(01), 19. <https://doi.org/10.30587/Jurnalmanajerial.V12i01.8362>
- Heveri, M., Novak, L., Solcova, I. P., & Tavel, P. (2025). Validation Of The Utrecht Work Engagement Scale (Uwes-9) In The Czech Republic. *Scientific Reports*, 15(1). <https://doi.org/10.1038/S41598-025-26907-Z>
- Hossain, S. M. A., & Aziz, M. A. (2025). The Role Of Servant-Leadership And Employee Work Engagement The Role Of Servant-Leadership And Employee Work Engagement On Employee Innovative Work Behaviour: An Emerging Economy On Employee Innovative Work Behaviour: An Emerging Economy Perspective Perspective. *International Journal Of Servant-Leadership*, 19, 12. <https://doi.org/10.64749/2160-8172>
- Indajang, K., Dermawan Sembiring, L., Sudirman, A., Tinggi Ilmu Ekonomi Sultan Agung, S., & Sumatra, N. (2023). Innovative Work Behavior Strengthening Model: Role Of Self-Efficacy, Knowledge Sharing, And Organisational Creative Climate As Predictors. *Valid Jurnal Ilmiah*, 21(1), 44–53. <https://doi.org/10.53512/Valid.V21i1.326>

- Jordi Jayapradesta. (2024). *Pengaruh Organizational Identification Terhadap Employees Innovative Work Behavior Melalui Employee Engagement Sebagai Variabel Mediasi Dan Creative Self-Efficacy Sebagai Variabel Moderasi Pada Karyawan Start-Up Di Jakarta*.
- Liu, Q., & Tong, Y. (2022). Employee Growth Mindset And Innovative Behavior: The Roles Of Employee Strengths Use And Strengths-Based Leadership. *Frontiers In Psychology*, 13. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2022.814154>
- Liwafa, A., & Utami, C. W. (2021). The Effect Of Digital Marketing And Service Quality On Consumer Brand Choice Of Handmadeshoesby. *Kne Social Sciences*. <https://doi.org/10.18502/Kss.V5i5.8822>
- Messmann, G., & Regensburg, M. A. (2024). *Innovative Work Behaviour Investigating The Nature And Facilitation Of Vocational Teachers' Contributions To Innovation Development Vorgelegt Von*. <http://link.springer.com/content/pdf/10.1007%2fs12186-010-9049-Y>
- Mozie, N. M., & Mahadi, N. (2024). Fostering Innovative Work Behavior: Ethical Leadership, Psychological Safety, And Proactive Personality. *International Journal Of Academic Research In Business And Social Sciences*, 14(8). <https://doi.org/10.6007/Ijarbss/V14-I8/22286>
- Mukherjee, S., & Ray, A. (2009). Innovative Work Behavior Of Managers: Implications Regarding Stressful Challenges Of Modernized Public- And Private-Sector Organizations. *Industrial Psychiatry Journal*, 18(2), 101. <https://doi.org/10.4103/0972-6748.62269>
- Ngoc, L., & Pham, T. (2022). *High-Performance Work Systems And Employees' Creativity In Vietnam: The Role Of Employees' Creative Self-Efficacy And Organizational Contexts A Dissertation In Workforce Education And Development*.
- Nguyen, M. T., & Petchsawang, P. (2024). Encouraging Employees' Innovative Behavior Via The Mediating Effect Of Work Engagement And The Moderating Effect Of Their Proactive Personality: The Case Of Generation Z In Vietnam. *Cogent Business And Management*, 11(1). <https://doi.org/10.1080/23311975.2023.2301162>
- Nuraini, W. A. S., Mardhiana, H., & Kusumawati, A. (2023). Analysis Of E-Government Health Application Features Acceptance On Partner Applications During Covid-19. *Intensif: Jurnal Ilmiah Penelitian Dan Penerapan Teknologi Sistem Informasi*, 7(1), 33–53. <https://doi.org/10.29407/Intensif.V7i1.18538>
- Octakisti, R., Al Anshori, Z., & Pratiwi, D. (2024). *The Impact Of Work Environment And Leadership On The Performance Of Generation Z*

Employees (Vol. 14).

- Praningrum, Sari, A. P., & Hayadi, I. (2022). Efikasi Diri Kreatif Memediasi Intelegensi Terhadap Perilaku Kerja Inovatif Pada Umkm Di Kota Bengkulu. *Jurnal Manajemen Dan Organisasi*, 13(2), 166–179. <https://doi.org/10.29244/Jmo.V13i2.40634>
- Pus, R. P. A., & Syah, T. Y. R. (2023). The Impact Of Mastery Goal Orientation In Moderating Creative Self-Efficacy On Feedback Received For Improving Innovative Work Behavior And Creative Performance In Indonesian Teachers. *Jurnal Pendidikan (Teori Dan Praktik)*, 8(2), 148–160. <https://doi.org/10.26740/Jp.V8n2.P148-160>
- Putri, J., Ayati, R., Septi, D., Afifah, N., & Setiani, R. (2024). Creative Self Efficacy Dalam Menyelesaikan Masalah Matematika. *Jurnal Pendidikan Dan Riset Matematika*, 7(1). <http://ejurnal.budiutomomalang.ac.id/index.php/prismatika>
- Rohmawati, L., & Julindrastuti, D. (2025). Pascidev Page229 The Influence Of Work-Life Balance And Work Overload On Burnout Levels Of Generation Z Employees In Surabaya. In *Pasundan Social Science Development* (Vol. 5, Number 2).
- Rosana Tri Setyo Prasojo, & Ahmad Rizki Sridadi. (2025). *Peran Mediasi Creative Self-Efficacy Dan Knowledge Sharing Pada Pengaruh Entrepreneurial Leadership Terhadap Innovative Work Behavior Karyawan R&D Industri Food & Beverage Di Kota Malang*.
- Royston, R., & Reiter-Palmon, R. (2019). Creative Self-Efficacy As Mediator Between Creative Mindsets And Creative Problem-Solving. *Journal Of Creative Behavior*, 53(4), 472–481. <https://doi.org/10.1002/Jocb.226>
- Salman Chughtai, M., & Khalid, Y. (2025). Learning Organizations And Innovative Work Behaviors: A Moderated Mediation Model Of Creative Self-Efficacy And Self-Leadership From The Perspective Of Social Cognitive Theory And Social Schema Theory. In *Journal Of Innovative Research In Management Sciences* (Vol. 3, Number 1). <http://agasr.org/index.php/jirms>, Pissn:2790-2153, Eissn:2790-2161
- Schaufeli, W. B., Bakker, A. B., & Salanova, M. (2006). The Measurement Of Work Engagement With A Short Questionnaire: A Cross-National Study. *Educational And Psychological Measurement*, 66(4), 701–716. <https://doi.org/10.1177/0013164405282471>
- Schaufeli, W., & Bakker, A. (2024). *Uwes Utrecht Work Engagement Scale Preliminary Manual*.

- Scholarworks, S., O', K., & Grant, B. (2025). *Leadership And Employee Engagement*. <https://Scholarworks.Waldenu.Edu/Dissertations>
- Selatan Dan Jakarta Pusat Nadhira Salsa Febyana, J., Emilisa, N., Salsabila Ramadini, S., & Prayogi, R. (2024). Pengaruh Self Efficacy, Emotional Intelligent Terhadap Turnover Intention Yang Dimediasi Work Engagement Pada Gen Z Di Perusahaan Startup. *Raihan Prayogi Innovative: Journal Of Social Science Research*, 4.
- Sepridha Ametika, D. (2025). Multidisciplinary Output Research For Actual And International Issue. *Morfai Journal* Issn, 5(3), 2808–6635. <https://doi.org/10.54443/Morfai.V5i3.3990>
- Sesilya Kempa, & Stephen Eric. (2020). *Creative Performance: Dampak Work Environment Dan Creative Self-Efficacy (Studi Kasus Di Pt. Putra Mojo Maju Jaya Abadi)*.
- Siregar, Z. M. E., Supriadi, Y. N., Pranowo, A. S., Ende, & Harahap, N. J. (2022). A Multidimensional Approach In Examining The Role Of Self-Efficacy On Innovative Work Behavior: Evidence From The Creative Industry. *Problems And Perspectives In Management*, 20(2), 588–597. [https://doi.org/10.21511/Ppm.20\(2\).2022.48](https://doi.org/10.21511/Ppm.20(2).2022.48)
- South, F., Usf, T., Graduate, D., Usf, G., Theses, D., & Holmes, M. (2023). *Commitment To Change Dimensions: The Influence Of Innovative Commitment To Change Dimensions: The Influence Of Innovative Work Behavior And Organizational Environments Work Behavior And Organizational Environments*.
- Srirahayu, D. P., Ekowati, D., & Sridadi, A. R. (2023). Innovative Work Behavior In Public Organizations: A Systematic Literature Review. *Heliyon*, 9(2). <https://doi.org/10.1016/J.Heliyon.2023.E13557>
- Stan, D. S., Leuven, H.-K., Be Guy, S. D., Gyes, V., Hoote gem, G. Van, & Leuven, C.-K. (2025). *The Innovative Work Behaviour Concept: Definition And Orientation*.
- Suliati, N. N., Noermijati, Sudiro, A., & Kurniawati, D. T. (2025). Transformational Leadership And Innovative Work Behavior: The Sequential Mediating Role Of Knowledge Sharing And Creative Self-Efficacy. *Problems And Perspectives In Management*, 23(3), 358–371. [https://doi.org/10.21511/Ppm.23\(3\).2025.26](https://doi.org/10.21511/Ppm.23(3).2025.26)
- Syahrial, Y., & Sri Endarwati, I. (2022). *Analisis Antecedent Dari Innovative Work Behavior Pada Tenaga Kependidikan* (Vol. 15, Number 1). <http://journal.stekom.ac.id/index.php/E-Bisnis>■Page201

- Uk, A. (2017). *A Self-Determination Approach To Understanding Employees' Innovative Work Behavior Mengchan Gao Core View Metadata, Citation And Similar Papers At Core*.
- Virginia, S. V., & Ika Korika Swasti. (2025). Influence Of Work-Life Balance, Career Development, And Compensation On Generation Z's Turnover Intentions In Surabaya. *International Journal Of Economics And Management Sciences*, 2(4), 01–10. <https://doi.org/10.61132/Ijems.V2i4.891>
- Wan, X., He, R., Zhang, G., & Zhou, J. (2022). Employee Engagement And Open Service Innovation: The Roles Of Creative Self-Efficacy And Employee Innovative Behaviour. *Frontiers In Psychology*, 13. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2022.921687>
- Wibowo, S., Khukaim Barkhowa, M., Ardelia Kusuma, F. W., & Ama Salatiga, S. (2025). *Pengaruh Work Engagement Dan Creative Self-Efficacy Terhadap Innovative Work Behavior* (Vol. 26, Number 1). <https://journal-stieibjm.com>
- Yanuarti, A., Sekretaris, A., Manajemen, D., & Bandung, K. (2026). The Influence Of Work Engagement And Self-Efficacy On Employee Innovative Performance At Smk Prakarya Internasional. *Journal Informatic, Education And Management (Jiem)*, 8(1), 170–181. <https://doi.org/10.61992/Jiem.V8i1.201>