

Psychological Capital and Innovative Work Behavior in Small and Medium Entrepreneurs

Modal Psikologis dan Perilaku Kerja Inovatif pada Pelaku Usaha Mikro Kecil Menengah

Ceria Hermina

Fakultas Psikologi, Universitas Muhammadiyah Banjarmasin, Indonesia

Email: ceria.hermina@gmail.com

Abstract

Small and medium entrepreneurs (SMEs) often face challenges in running their businesses. Not a few SMEs have gone bankrupt due to the lack of innovation in running and developing their businesses. This study aims to determine the role of psychological capital in innovative work behaviors of SMEs entrepreneurs. The research method is a quantitative non-experimental, correlational, and cross-sectional design and using simple linear regression analysis. The study included 70 SMEs entrepreneurs from Banjarmasin, South Kalimantan. The results of the analysis show that psychological capital plays a role in increasing the innovative work behavior of SMEs entrepreneurs. The implication of this research is to increase the psychological capital of SMEs entrepreneurs so that they can create innovations in running their businesses and can compete internationally.

Keyword : *inovatif work behavior, psychological capital, SMEs*

Abstrak

Pelaku UMKM sering kali menghadapi tantangan dalam menjalankan usahanya. Tidak sedikit UMKM yang bangkrut dikarenakan minimnya inovasi dalam menjalankan dan mengembangkan usahanya. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui peran modal psikologis terhadap perilaku kerja inovatif pelaku UMKM. Metode penelitian yang digunakan adalah kuantitatif non eksperimen dengan desain korelasional dan cross-sectional serta menggunakan analisis regresi linear sederhana. Responden penelitian adalah pelaku UMKM di Banjarmasin, Kalimantan Selatan yang berjumlah 70 orang. Hasil analisis menunjukkan bahwa perilaku kerja inovatif pelaku UMKM dapat ditingkatkan melalui modal psikologis. Implikasi penelitian ini adalah meningkatkan modal psikologis para pelaku UMKM sehingga mereka mampu menciptakan inovasi-inovasi dalam menjalankan usahanya dan bisa bersaing secara internasional.

Kata Kunci : modal psikologis, perilaku kerja inovatif, UMKM

Copyright (c) 2024 Ceria Hermina

Received 2024-01-07

Revised 2024-02-09

Accepted 2024-03-12



LATAR BELAKANG

Perkembangan usaha mikro kecil menengah (UMKM) di setiap daerah saat ini semakin pesat. Data dari Dinas KUKM Provinsi Kalimantan Selatan (2023) menunjukkan bahwa terdapat peningkatan rata-rata jumlah UMKM dari tahun 2017 hingga 2022 sebesar 4.44%. Hal ini bertujuan untuk mendukung pembangunan ekonomi suatu daerah. Pertumbuhan dan pembangunan ekonomi seiring berjalannya waktu memiliki peran penting untuk meningkatkan pendapatan ekonomi dan kesejahteraan rakyat setempat (Hidayat dkk., 2022; Sriyani, 2020). Usaha mikro kecil menengah memainkan peran yang sangat penting bagi suatu daerah, terutama sebagai salah satu penggerak pertumbuhan ekonomi suatu daerah. Usaha ini memberikan peluang bisnis bagi pelaku usaha lokal dan membantu produk kreatif lokal dikenal. Dianggap sangat penting bagi pelaku UMKM untuk meningkatkan pendapatan per kapita dan perekonomian suatu daerah.

Jumlah (UMKM) yang terus meningkat di Indonesia memiliki dua sisi yang berbeda. Di satu sisi, kecenderungan orang Indonesia untuk memiliki bisnis sendiri berkontribusi pada pertumbuhan dan peningkatan ekonomi negara (Hidayat dkk., 2022). Sebaliknya, banyak orang yang memulai bisnis hanya karena mengikuti mode atau lath. Karena kurangnya inovasi, alasan terakhir ini membuat banyak bisnis UMKM gagal mengembangkan usahanya (Restrepo-Morales dkk., 2019). Pada akhirnya, banyak bisnis yang hanya bertahan selama 1 hingga 2 tahun dan kemudian bangkrut karena produk atau jasa mereka tidak kuat atau tidak kompetitif.

Tidak mengherankan jika hanya segelintir produk UMKM lokal yang berhasil masuk ke pasar global. Padahal pemerintah sudah memberikan berbagai dukungan untuk memperkuat UMKM (Ekon, 2021; Kominform, 2021). Produk UMKM Indonesia tidak kompetitif dari segi kualitas dan harga dibandingkan dengan produk sejenis dari negara lain. Produk yang berasal dari lath atau ikut-ikutan tren ini mirip dengan produk serupa. Di awalnya, ada banyak permintaan dan barang yang ditawarkan, tetapi kemudian permintaan menurun karena pelanggan menjadi bosan dengan barang yang sama.

Tidak sedikit pelaku UMKM di Indonesia yang ikut-ikutan menjalankan bisnis UMKM tanpa memperhatikan potensi diri yang dimilikinya. Untuk itu, pelaku UMKM diharapkan mampu untuk berinovasi dalam memproduksi barang dan jasa. Penelitian Rosenbusch dkk. (2011) dan Restrepo-Morales dkk. (2019) menemukan bahwa inovasi memberikan dampak positif terhadap performa UMKM. Penelitian Kuniyati (2018) juga menunjukkan bahwa inovasi yang dimiliki pelaku UMKM memiliki dampak terhadap kinerja usaha yang lebih baik. Inovasi yang dimiliki oleh pelaku UMKM tidak terlepas dari individu tersebut dapat menerapkan perilaku kerja inovatif.

Salah satu faktor individu yang dapat meningkatkan kinerja pekerjaannya adalah perilaku kerja inovatif. Setiap bentuk inovasi dimulai dengan proses berpikir kreatif (Amabile dkk., 1996). Perilaku kerja inovatif memerlukan

keaktivitas. Selama tahap awal proses inovasi, proses kreativitas paling jelas terlihat ketika masalah diidentifikasi dan ide-ide diciptakan untuk menjawab kebutuhan baru (West, 2002). Ide-ide baru dapat dipicu oleh masalah dalam pekerjaan, ketidaksesuaian, diskontinuitas, dan perubahan tren (Drucker, 1986). Inovasi bukan hanya membuat ide-ide baru, tetapi juga bagaimana secara aktif mendorong mereka untuk diterima dan diterapkan di tempat kerja (De Jong & Den Hartog, 2010; Van der Vegt & Janssen, 2003).

Perilaku kerja inovatif merupakan perilaku kompleks yang terdiri tiga kelompok tugas perilaku berbeda yaitu *idea generation*, *idea promotion*, dan *idea realization* (Van der Vegt & Janssen, 2003). Di samping itu, De Jong dan Den Hartog (2010) menganggap proses menghasilkan ide sebagai proses yang sangat luas yang melibatkan dua proses, eksplorasi dan menghasilkan ide itu sendiri. Kedua perilaku tersebut bergantung pada kemampuan kognitif yang berbeda, serta kepribadian dan lingkungan penentu. De Jong dan Den Hartog (2010) membedakan perilaku kerja inovatif dalam empat dimensi yaitu *idea exploration*, *idea generation*, *idea championing*, dan *idea implementation*.

Perilaku kerja inovatif merupakan keseluruhan proses yang mencakup inisiasi dan implementasi dari ide. Perilaku kerja inovatif juga dinilai sebagai perilaku yang berisiko karena menghadapi suatu hal baru yang belum pasti kebermanfaatannya dan memiliki potensi besar untuk gagal ketika diterapkan (Payne & Katrinli, 2020). Oleh karena itu, penting bagi pelaku UMKM untuk mampu bertahan pada situasi yang sulit, percaya diri dengan kemampuannya sendiri, optimis dengan hasil pekerjaannya, serta memiliki harapan agar bisa menetapkan tujuan pekerjaannya. Hal ini dapat tergambarkan melalui modal psikologis (*psychological capital*).

Modal psikologis adalah keadaan perkembangan psikologis yang menguntungkan di mana seseorang memiliki kepercayaan diri untuk mengambil dan melakukan upaya yang diperlukan untuk berhasil dalam tugas yang menantang; optimis tentang kesuksesan sekarang dan di masa depan; gigih untuk mencapai tujuan mereka; dan, ketika masalah atau kesulitan muncul, menopang dan bangkit kembali untuk mencapai kesuksesan (Luthans dkk., 2007).

Penelitian yang dilakukan oleh Nolzén (2018) menemukan bahwa individu dengan modal psikologis yang tinggi terbukti lebih kreatif dalam proses pembuatan ide dan lebih berhasil dalam penerapannya. Modal psikologis dapat menjadi motivasi intrinsik kepada individu, yang mana peranannya lebih besar daripada motivasi eksternal dalam mempengaruhi perilaku inovatif individu (Hammond dkk., 2011). Di samping itu, hasil penelitian Mishra dkk. (2019) menunjukkan adanya hubungan positif antara modal psikologi dengan perilaku kerja inovatif.

Penelitian yang menjelaskan peran modal psikologis terhadap perilaku kerja inovatif pada pelaku UMKM masih sedikit. Berdasarkan permasalahan dan penjelasan di atas, penelitian ini memiliki hipotesis bahwa modal psikologis memiliki peran terhadap perilaku kerja inovatif pada pelaku UMKM.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif non eksperimen dengan desain korelasional dan *cross-sectional*. Responden pada penelitian ini adalah pelaku UMKM di Banjarmasin, Kalimantan Selatan. Penentuan jumlah minimal responden menggunakan metode *a priori* dengan bantuan perangkat lunak G*Power versi 3.1.9.7. Berdasarkan hasil analisis G*Power dengan f^2 sebesar 0.15, α sebesar 0.05, dan $1-\beta$ sebesar 0.80, didapatkan jumlah minimal responden sebanyak 55 orang.

Pengumpulan data dilakukan secara daring menggunakan Google Forms pada Desember 2023 hingga Januari 2024 menggunakan *convenience sampling*. Seluruh responden menyetujui lembar persetujuan penelitian sebelum mengisi instrumen penelitian. Kami mencantumkan tiga *item attention check* (*Pilih Sering atau nomor 4, Pilih Kadang-kadang atau nomor 3, dan Pilih Tidak Sesuai atau nomor 2*) dalam instrumen penelitian untuk mendeteksi *careless response* (Shamon & Berning, 2020).

Responden yang mengisi instrumen penelitian berjumlah 80 orang. Sepuluh orang responden tidak diikutsertakan dalam analisis karena terdeteksi *careless responses* pada *item attention check* sehingga tersisa 70 partisipan. Responden berusia antara 21–60 tahun ($M = 37.91$ tahun, $SD = 7.89$) dan sudah menjadi pelaku UMKM dari 3 bulan hingga 16 tahun ($M = 5.63$ tahun, $SD = 3.9$).

Variabel bebas dalam penelitian ini adalah modal psikologis. Modal psikologis merupakan keadaan positif individu di mana tidak mudah menyerah mencapai tujuan, optimis akan sukses saat ini dan masa depan, yakin akan kemampuan diri ketika menjalani tugas atau menghadapi masalah, dan bertahan serta bangkit kembali ketika menghadapi masalah. Variabel bebas diukur menggunakan *Psychological Capital Questionnaire* (Luthans dkk., 2007) yang terdiri dari empat dimensi (harapan, optimisme, efikasi diri, dan resiliensi), 16 *item*, dan menggunakan model skala *Likert* dengan lima pilihan respons (Sangat Tidak Sesuai hingga Sangat Sesuai). Skala ini telah diadaptasi serta dimodifikasi oleh Fithria dan Riyono (2018). Pada penelitian ini, nilai estimasi reliabilitas *Cronbach's Alpha* dimensi harapan sebesar 0.78, optimisme sebesar 0.84, efikasi diri sebesar 0.87, dan resiliensi sebesar 0.85.

Variabel terikat dalam penelitian ini adalah perilaku kerja inovatif. Perilaku kerja inovatif adalah perilaku individu yang dimulai dari proses eksplorasi dan menghasilkan ide baru, mengembangkan, memperkenalkan serta mengusahakan terwujudnya ide tersebut sehingga dapat terimplementasi. Variabel terikat diukur menggunakan skala *Innovative Work Behavior* (De Jong & Den Hartog, 2010) yang telah dimodifikasi oleh Dewi dan Meiyanto (2019). Skala ini terdiri dari 33 *item*, empat dimensi (*idea championing, idea generation, idea exploration, dan idea implementation*), dan lima pilihan respons model skala *Likert* (Tidak Pernah hingga Selalu). Nilai estimasi reliabilitas *Cronbach's Alpha* dimensi *idea championing* sebesar 0.57, *idea generation* sebesar 0.61, *idea exploration* sebesar 0.62, dan *idea implementation* sebesar 0.79.

Data penelitian dianalisis menggunakan regresi linear sederhana dengan bantuan JASP versi 0.18.3 untuk menguji hipotesis penelitian. Sebelum melakukan analisis regresi linear sederhana, asumsi normalitas dan linearitas dicek terlebih dahulu.

HASIL PENELITIAN

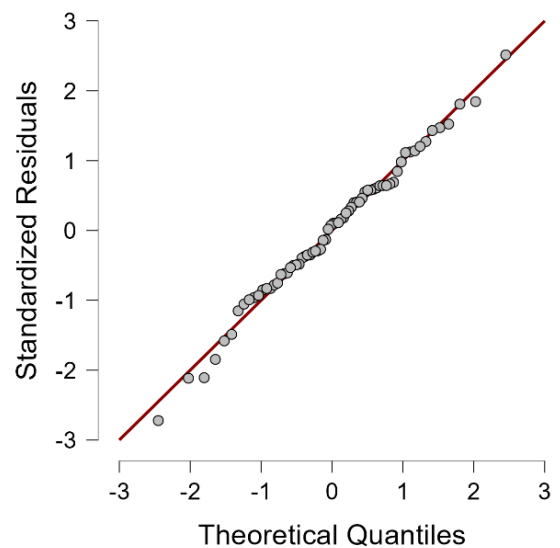
Hasil kategorisasi variabel penelitian menggunakan *mean empirik* (Azwar, 2021) memperlihatkan bahwa mayoritas responden berada pada kategori sedang.

Tabel 1. Kategorisasi Variabel Penelitian

	Tinggi	Sedang	Rendah
MP	15 (21.4%)	42 (60%)	13 (18.6%)
PK	17 (24.3%)	35 (50)	18 (25.7%)

Keterangan. MP = Modal Psikologi, PK = Perilaku Kerja Inovatif

Analisis regresi linear sederhana pada penelitian ini dimulai dengan mengecek asumsi normalitas dan linearitas pada data. Q-Q plot (Gambar 1) menunjukkan bahwa data tidak jauh menyebar dari garis diagonal yang berarti bahwa asumsi normalitas dan linearitas tidak terlanggar. Hasil analisis *Kolmogorov-Smirnov* pada data residu terstandar juga



menunjukkan bahwa data terdistribusi normal ($KS = 0.89$, $p = 0.20$).

Gambar 1. Q-Q Plot Standardized Residuals

Hasil analisis regresi linear sederhana menunjukkan bahwa modal psikologis berperan secara signifikan terhadap perilaku kerja inovatif ($b = 0.47$, $SE = 0.11$, $p < 0.05$). Hal ini menunjukkan bahwa modal psikologis yang semakin baik akan meningkatkan perilaku kerja inovatif pelaku UMKM. Besaran peran modal psikologis terhadap perilaku kerja inovatif sebesar 21.1%. Adanya peran modal psikologis terhadap perilaku kerja inovatif menunjukkan bahwa hipotesis penelitian ini terbukti.

PEMBAHASAN

Penelitian ini bertujuan untuk melihat pengaruh modal psikologis terhadap perilaku kerja inovatif pada pelaku UMKM. Hasil analisis menunjukkan bahwa modal psikologis berperan secara signifikan terhadap perilaku kerja inovatif. Hasil ini selaras dengan penelitian terdahulu (seperti Mishra dkk., 2019; Nolzen, 2018; Rulevy & Parahyanti, 2018). Modal psikologis merupakan faktor internal yang dapat memprediksi perilaku kerja inovatif pada pelaku UMKM. Modal psikologis yang dimiliki oleh pelaku UMKM dapat membantu mereka dalam mengembangkan dan menerapkan ide-ide inovatif (Abbas & Raja, 2015). Di samping itu, pelaku UMKM yang memiliki sifat positif, optimisme, dan harapan menjadikan mereka kreatif dan inovatif (Sawyer dkk., 2003).

Pelaku UMKM yang memiliki modal psikologis tinggi memiliki kapasitas kognitif pengaturan diri yang baik, yang membuat mereka disiplin, inisiatif, dan proaktif dalam menghadapi tantangan inovasi (Youssef & Luthans, 2007). Hal ini jelas memungkinkan pelaku UMKM untuk menjalankan dan mencapai tujuan inovasi mereka. Selain itu, melakukan inovasi selalu membawa frustrasi dan stres, tetapi, modal psikologis sebagai kapasitas psikologis yang positif dapat membantu seseorang mengatasi stres dan membuat inovasi yang lebih baik (Zhou & George, 2003).

Dimensi dalam modal psikologis memiliki peran masing-masing terhadap perilaku kerja inovatif. Pelaku UMKM yang memiliki efikasi diri yang baik, cenderung tidak merasa takut dalam mengambil risiko. Pengambilan risiko ini merupakan faktor utama yang berkaitan dengan penerapan ide-ide baru (Shane dkk., 2003). Efikasi diri tinggi yang dimiliki oleh pelaku UMKM membuat mereka mampu mengeksplorasi peluang dan membuat ide-ide baru dalam menghadapi tantangan. Pelaku UMKM dengan efikasi diri yang bagus juga memiliki motivasi dalam proses membuat ide-ide baru dan selalu bertahan dalam menghadapi tantangan (Arman dkk., 2023).

Pelaku UMKM yang optimis cenderung mendorong dirinya sendiri untuk menciptakan ide-ide baru karena mereka memiliki ekspektasi yang positif terhadap kesuksesan ide yang mereka ciptakan (Sameer, 2018). Pelaku UMKM yang memiliki harapan merupakan pemikir yang mandiri dan otonom (Luthans dkk., 2015). Penelitian dari Peterson dan Byron (2008) menunjukkan bahwa individu yang memiliki harapan tinggi akan lebih mampu memberikan solusi yang lebih baik dan inovatif ketika berhadapan dengan permasalahan. Menurut Rulevy dan Parahyanti (2018), individu dengan harapan tinggi mampu mengerahkan berbagai upaya dalam membuat perencanaan yang inovatif guna mencapai tujuannya. Individu ini selalu berusaha untuk tumbuh dan berkembang lebih positif (Rifayanti dkk., 2021).

Pelaku UMKM yang juga memiliki resiliensi dalam situasi yang tidak menentu dan cenderung berubah ini, mampu menyesuaikan diri, fleksibel, dan beradaptasi dengan perubahan yang ada. Hal ini membuat pelaku UMKM mampu bertahan dalam menghadapi berbagai perubahan dan kebutuhan dalam proses melakukan sebuah inovasi (Luthans dkk., 2007). Dalam melakukan sebuah inovasi, terkadang

kegagalan bisa terjadi. Pentingnya peran resiliensi dalam menghadapi kegagalan membuat mereka bangkit dan melakukan inovasi kembali. Pelaku UMKM yang memiliki resiliensi juga bisa memunculkan emosi positif dari dalam diri mereka sendiri dan dapat mendorong emosi positif orang di sekitar sehingga membantu dalam menciptakan lingkungan yang mendukung untuk mendorong munculnya perilaku inovatif (Abbas & Raja, 2015). Penelitian Nabilah dkk. (2022) juga menunjukkan bahwa individu yang memiliki resiliensi mampu untuk bertahan dan tidak mudah menyerah dalam menghadapi berbagai macam masalah.

Inovasi menjadi salah satu faktor penting dalam mempertahankan, mengembangkan, dan meningkatkan UMKM (Adam & Alarifi, 2021). Perilaku kerja inovatif tidak muncul begitu saja, tetapi dilakukan secara sengaja. Setiap pelaku UMKM memiliki potensi untuk dapat melakukan perilaku kerja inovatif. Dalam melewati proses perilaku kerja inovatif, pelaku UMKM akan menghadapi tantangannya sendiri karena inovasi mengarah pada hal baru yang belum pasti kebermanfaatannya dan memiliki risiko kegagalan (Payne & Katrinli, 2020). Oleh karena itu, modal psikologis dapat menunjang proses perilaku kerja inovatif tersebut.

KESIMPULAN

Pelaku UMKM dalam menjalankan usahanya dihadapkan pada situasi persaingan, perubahan, dan ketidakpastian. Situasi ini menuntut perilaku kerja inovatif untuk bisa bertahan dan mengembangkan usahanya. Temuan penelitian ini menunjukkan bahwa perilaku kerja inovatif pelaku UMKM dapat ditingkatkan melalui modal psikologi. Implikasi praktis dari hasil penelitian ini adalah meningkatkan modal psikologis para pelaku UMKM sehingga mereka mampu menciptakan inovasi-inovasi dalam menjalankan usahanya dan bisa bersaing secara internasional. Bagi peneliti selanjutnya bisa mempertimbangkan teknik *probability sampling* dalam proses pengambilan datanya. Peneliti selanjutnya juga dapat mempertimbangkan aspek demografis sebagai variabel bebas yang memengaruhi perilaku kerja inovatif.

DAFTAR PUSTAKA

- Abbas, M., & Raja, U. (2015). Impact of psychological capital on innovative performance and job stress. *Canadian Journal of Administrative Sciences*, 32(2), 128–138. <https://doi.org/10.1002/cjas.1314>
- Adam, N. A., & Alarifi, G. (2021). Innovation practices for survival of small and medium enterprises (SMEs) in the COVID-19 times: The role of external support. *Journal of Innovation and Entrepreneurship*, 10, 15. <https://doi.org/10.1186/s13731-021-00156-6>
- Amabile, T. M., Conti, R., Coon, H., Lazenby, J., & Herron, M. (1996). Assessing the work environment for creativity. *Academy of Management Journal*, 39(5), 1154–1184. <https://doi.org/10.2307/256995>
- Arman, A. H., Basori, K., & Tentama, F. (2023). The role of self-efficacy, expectations and perceived organizational support: How employability of Yogyakarta print media employees. *Psikostudia : Jurnal Psikologi*, 12(2), 250–256. <https://doi.org/10.30872/psikostudia.v12i2.10900>
- Azwar, S. (2021). *Penyusunan skala psikologi* (3rd ed.). Pustaka Pelajar.
- De Jong, J., & Den Hartog, D. (2010). Measuring innovative work behaviour. *Creativity and Innovation Management*, 19(1), 23–36. <https://doi.org/10.1111/j.1467-8691.2010.00547.x>

- Dewi, D. R., & Meiyanto, I. J. K. S. (2019). *Peran kepemimpinan diri terhadap perilaku kerja inovatif dengan cyberloafing sebagai moderator pada karyawan perusahaan digital* [Unpublished Thesis]. Universitas Gadjah Mada.
- Dinas Koperasi dan UMKM Kalimantan Selatan. (2023). *Jumlah usaha mikro, kecil dan menengah (UMKM)* [dataset]. <https://data.kalselprov.go.id/dataset/data/1156>
- Drucker, P. F. (1986). The changed world economy. *Foreign Affairs*, 64(4), 768–791. <https://doi.org/10.2307/20042687>
- Ekon. (2021, September 27). *Pemerintah terus perkuat UMKM melalui berbagai bentuk bantuan*. <https://pen.kemenkeu.go.id/in/post/pemerintah-terus-perkuat-umkm-melalui-berbagai-bentuk-bantuan>
- Fithria, W. S., & Riyono, B. (2018). *Psychological well being pada pekerja ditinjau dari psychological capital, workplace spirituality, dan work-life balance* [Unpublished Thesis]. Universitas Gadjah Mada.
- Hammond, M. M., Neff, N. L., Farr, J. L., Schwall, A. R., & Zhao, X. (2011). Predictors of individual-level innovation at work: A meta-analysis. *Psychology of Aesthetics, Creativity, and the Arts*, 5(1), 90–105. <https://doi.org/10.1037/a0018556>
- Hidayat, A., Lesmana, S., & Latifah, Z. (2022). Peran UMKM (Usaha Mikro Kecil Menengah) dalam pembangunan ekonomi nasional. *Jurnal Inovasi Penelitian*, 3(6), 6691–6706. <https://doi.org/10.47492/jip.v3i6.2133>
- Kominfo. (2021, Juli 30). *Inilah dukungan pemerintah agar UMKM go digital dan go global*. <https://www.kominfo.go.id/content/detail/36064/inilah-dukungan-pemerintah-agar-umkm-go-digital-dan-go-global/0/berita>
- Kuniyati, N. N. (2018). Pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap perilaku inovatif karyawan dan kinerja UMKM Kecamatan Kraton Yogyakarta. *Solusi: Jurnal Kajian Ekonomi dan Bisnis*, 13(1), 31–54. <http://jurnal.stie-sbi.ac.id/index.php/jurnal/article/view/21>
- Luthans, F., Avolio, B. J., Avey, J. B., & Norman, S. M. (2007). Positive psychological capital: Measurement and relationship with performance and satisfaction. *Personnel Psychology*, 60(3), 541–572. <https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.2007.00083.x>
- Luthans, F., Youssef, C. M., & Avolio, B. J. (2015). *Psychological capital and beyond*. Oxford University Press.
- Mishra, P., Bhatnagar, J., Gupta, R., & Wadsworth, S. M. (2019). How work-family enrichment influence innovative work behavior: Role of psychological capital and supervisory support. *Journal of Management & Organization*, 25(1), 58–80. <https://doi.org/10.1017/jmo.2017.23>
- Nabilah, B. R., Tentama, F., & Widiyana, H. S. (2022). Employability predictor factors: Resilience, self-esteem, and self-confidence. *Psikostudia : Jurnal Psikologi*, 11(2), 240–248. <https://doi.org/10.30872/psikostudia.v11i2.7357>
- Nolzen, N. (2018). The concept of psychological capital: A comprehensive review. *Management Review Quarterly*, 68(3), 237–277. <https://doi.org/10.1007/s11301-018-0138-6>
- Payne, A. K. H., & Katrinli, A. (2020). The mediation effect of psychological safety on the relationship between interactional injustice and innovative work behavior. Dalam S. Dhiman (Ed.), *The Palgrave Handbook of Workplace Well-Being* (hlm. 1–20). Springer International Publishing. https://doi.org/10.1007/978-3-030-02470-3_47-1
- Peterson, S. J., & Byron, K. (2008). Exploring the role of hope in job performance: Results from four studies. *Journal of Organizational Behavior*, 29(6), 785–803. <https://doi.org/10.1002/job.492>
- Restrepo-Morales, J. A., Loaiza, O. L., & Vanegas, J. G. (2019). Determinants of innovation: A multivariate analysis in Colombian micro, small and medium-sized enterprises. *Journal of Economics, Finance and Administrative Science*, 24(47), 97–112. <https://doi.org/10.1108/JEFAS-09-2018-0095>
- Rifayanti, R., Putri, E. T., Putri, Y. S. C., & Yustia, F. A. (2021). Kesejahteraan psikologis, harapan dan kebersyukuran di masa new normal. *Psikostudia : Jurnal Psikologi*, 10(2), 175–183. <https://doi.org/10.30872/psikostudia.v10i2.5480>
- Rosenbusch, N., Brinckmann, J., & Bausch, A. (2011). Is innovation always beneficial? A meta-analysis of the relationship between innovation and performance in SMEs. *Journal of Business Venturing*, 26(4), 441–457. <https://doi.org/10.1016/j.jbusvent.2009.12.002>
- Rulevy, D. F., & Parahyanti, E. (2018). Hubungan psychological capital dan perilaku kerja inovatif di industri kreatif: Studi pada karyawan perusahaan XYZ. *Journal Psikogenesis*, 4(1), 99–113. <https://doi.org/10.24854/jps.v4i1.521>
- Sameer, Y. M. (2018). Innovative behavior and psychological capital: Does positivity make any difference? *Journal of Economics and Management*, 32, 75–101. <https://doi.org/10.22367/jem.2018.32.06>
- Sawyer, R. K., John-Steiner, V., Moran, S., Sternberg, R. J., Feldman, D. H., Nakamura, J., & Csikszentmihalyi, M. (2003). *Creativity and development*. Oxford University Press. <https://doi.org/10.1093/acprof:oso/9780195149005.001.0001>
- Shamon, H., & Berning, C. C. (2020). Attention check items and instructions in online surveys: Boon or bane for data quality? *Survey Research Methods*, 14(1), 55–77. <https://doi.org/10.18148/SRM/2020.V14i1.7374>
- Shane, S., Locke, E. A., & Collins, C. J. (2003). Entrepreneurial motivation. *Human Resource Management Review*, 13(2), 257–279. [https://doi.org/10.1016/S1053-4822\(03\)00017-2](https://doi.org/10.1016/S1053-4822(03)00017-2)
- Srijani, K., Ninik. (2020). Peran UMKM (Usaha Mikro Kecil Menengah) dalam meningkatkan kesejahteraan masyarakat. *Equilibrium: Jurnal Ilmiah Ekonomi dan Pembelajarannya*, 8(2), 191–200. <https://doi.org/10.25273/equilibrium.v8i2.7118>
- Van der Vegt, G. S., & Janssen, O. (2003). Joint impact of interdependence and group diversity on innovation. *Journal of Management*, 29(5), 729–751. https://doi.org/10.1016/S0149-2063_03_00033-3
- West, M. A. (2002). Sparkling fountains or stagnant ponds: An Integrative model of creativity and innovation implementation in work groups. *Applied Psychology*, 51(3), 355–387. <https://doi.org/10.1111/1464-0597.00951>
- Youssef, C. M., & Luthans, F. (2007). Positive organizational behavior in the workplace: The impact of hope, optimism, and resilience. *Journal of Management*, 33(5), 774–800. <https://doi.org/10.1177/0149206307305562>
- Zhou, J., & George, J. M. (2003). Awakening employee creativity: The role of leader emotional intelligence. *The Leadership Quarterly*, 14(4–5), 545–568. [https://doi.org/10.1016/S1048-9843\(03\)00051-1](https://doi.org/10.1016/S1048-9843(03)00051-1)