

Mekanisme Peningkatan Perilaku Kerja Inovatif UMKM melalui *Psycap* dan *Work Engagement* (Studi Hubungan Berbasis SLR)

Hardiyanto¹, Alfian², Dani Rizana^{3*}

¹⁻³ Magister Manajemen, Universitas Putra Bangsa, Indonesia

Email: hardismp7@gmail.com¹, alfian.mfa@gmail.com², danirizana@gmail.com^{3*}

*Penulis Korespondensi: danirizana@gmail.com

Abstract. *The increasingly dynamic business environment requires business actors to continuously innovate in order to maintain their competitiveness. In this context, Innovative Work Behavior (IWB) has become a crucial factor influenced by various psychological aspects, particularly Psychological Capital (PsyCap) and Work Engagement (WE). Although the relationships among these variables have been widely investigated, previous studies have reported inconsistent findings and have predominantly focused on formal organizational settings, while research in Micro, Small, and Medium Enterprises (MSMEs) remains limited. This study aims to synthesize empirical findings on the relationships among Psychological Capital, Work Engagement, and Innovative Work Behavior, while identifying research gaps and future research opportunities in the MSME context. This study employed a Systematic Literature Review (SLR) approach following the Preferred Reporting Items for Systematic Reviews and Meta-Analyses (PRISMA) guidelines. A total of 20 journal articles published between 2022 and 2025 were selected based on predetermined inclusion and exclusion criteria and analyzed using thematic synthesis. The findings indicate that Psychological Capital consistently has a positive influence on both Work Engagement and Innovative Work Behavior. Furthermore, Work Engagement serves as a significant mediating mechanism linking Psychological Capital to Innovative Work Behavior. This review also reveals the limited number of studies conducted within the MSME context, particularly among government-assisted MSMEs. Therefore, future research is recommended to examine the Psychological Capital–Work Engagement–Innovative Work Behavior model across different MSME settings to enrich both theoretical and practical perspectives in human resource management.*

Keywords: *Innovative Work Behavior; MSMEs; Psychological Capital; Systematic Literature Review; Work Engagement.*

Abstrak. Perkembangan lingkungan bisnis yang semakin dinamis menuntut pelaku usaha untuk terus berinovasi agar mampu mempertahankan daya saing. Dalam konteks tersebut, *Innovative Work Behavior* (IWB) menjadi salah satu faktor penting yang dipengaruhi oleh berbagai aspek psikologis, di antaranya *Psychological Capital* (PsyCap) dan *Work Engagement* (WE). Meskipun hubungan ketiga variabel tersebut telah banyak diteliti, hasil penelitian masih menunjukkan variasi serta didominasi oleh konteks organisasi formal, sehingga penelitian pada sektor Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah (UMKM) masih relatif terbatas. Penelitian ini bertujuan untuk mensintesis hasil penelitian mengenai hubungan antara *Psychological Capital*, *Work Engagement*, dan *Innovative Work Behavior*, serta mengidentifikasi kesenjangan penelitian dan peluang pengembangan studi pada konteks UMKM. Penelitian menggunakan metode *Systematic Literature Review* (SLR) dengan mengadopsi pedoman *Preferred Reporting Items for Systematic Reviews and Meta-Analyses* (PRISMA). Sebanyak 20 artikel ilmiah yang dipublikasikan pada periode 2022–2025 dipilih berdasarkan kriteria inklusi dan eksklusi yang telah ditetapkan, kemudian dianalisis menggunakan pendekatan sintesis tematik. Hasil kajian menunjukkan bahwa *Psychological Capital* secara konsisten berpengaruh positif terhadap *Work Engagement* dan *Innovative Work Behavior*. Selain itu, *Work Engagement* terbukti berperan sebagai mekanisme mediasi yang memperkuat pengaruh *Psychological Capital* terhadap *Innovative Work Behavior*. Kajian ini juga mengidentifikasi masih terbatasnya penelitian pada konteks UMKM, khususnya UMKM binaan pemerintah daerah. Oleh karena itu, penelitian selanjutnya disarankan menguji model *Psychological Capital–Work Engagement–Innovative Work Behavior* pada berbagai karakteristik UMKM guna memperkaya pengembangan teori dan praktik manajemen sumber daya manusia.

Kata kunci: Keterlibatan Kerja; Modal Psikologis; Perilaku Kerja Inovatif; Tinjauan Literatur Sistematis; UMKM.

1. LATAR BELAKANG

Perkembangan teknologi, digitalisasi, serta dinamika persaingan global telah mendorong organisasi untuk terus beradaptasi melalui inovasi. Inovasi tidak lagi dipandang sebagai keunggulan kompetitif semata, tetapi telah menjadi kebutuhan strategis untuk mempertahankan keberlangsungan organisasi (Napitupulu & Supriadi, 2025). Dalam konteks tersebut, keberhasilan organisasi tidak hanya ditentukan oleh ketersediaan modal, teknologi, maupun sumber daya fisik, tetapi juga oleh kemampuan sumber daya manusia dalam menghasilkan, mengembangkan, dan mengimplementasikan ide-ide baru yang memberikan nilai tambah bagi organisasi (Sari et al., 2023). Oleh karena itu, *Innovative Work Behavior* (IWB) menjadi salah satu perilaku kerja yang semakin mendapat perhatian dalam kajian manajemen sumber daya manusia karena diyakini mampu meningkatkan produktivitas, daya saing, dan keberlanjutan organisasi (Sitepu & Soeling, 2024; Suliati et al., 2025).

Peran perilaku kerja inovatif menjadi semakin penting pada sektor Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah (UMKM). Sebagai salah satu pilar utama perekonomian nasional, UMKM memiliki kontribusi yang besar terhadap pertumbuhan ekonomi, penciptaan lapangan kerja, dan pemerataan pendapatan masyarakat. Namun demikian, perkembangan UMKM juga dihadapkan pada berbagai tantangan, seperti perubahan preferensi konsumen, percepatan transformasi digital, meningkatnya persaingan usaha, serta keterbatasan sumber daya yang dimiliki. Kondisi tersebut menuntut pelaku UMKM untuk tidak hanya mampu mempertahankan usahanya, tetapi juga terus berinovasi agar mampu beradaptasi terhadap perubahan lingkungan bisnis yang semakin dinamis (Alshebami, 2021; Baharudin et al., 2022; Hermina, 2024; Indonesia, 2021; Kementerian Koperasi UKM Republik Indonesia, 2023; Salubre et al., 2024).

Kabupaten Kebumen merupakan salah satu daerah yang memiliki potensi UMKM yang cukup besar. Pemerintah Kabupaten Kebumen melalui Pusat Layanan Usaha Terpadu Koperasi Usaha Kecil dan Menengah (PLUT KUKM) secara aktif melakukan pendampingan kepada pelaku UMKM melalui berbagai program peningkatan kapasitas, pengembangan usaha, digitalisasi, serta pemasaran produk. Pendampingan tersebut diharapkan mampu meningkatkan daya saing UMKM melalui penguatan kompetensi pelaku usaha. Namun demikian, keberhasilan program pendampingan tidak hanya ditentukan oleh dukungan eksternal, tetapi juga dipengaruhi oleh faktor internal yang dimiliki pelaku UMKM, khususnya kondisi psikologis yang mendorong munculnya perilaku inovatif dalam menjalankan usaha (Alshebami, 2021; Hermina, 2024; Kebumen, n.d.; Salubre et al., 2024).

Salah satu faktor internal yang banyak mendapat perhatian dalam literatur perilaku organisasi adalah *Psychological Capital* (PsyCap). Konsep yang diperkenalkan oleh Luthans ini menggambarkan kondisi psikologis positif individu yang terdiri atas empat dimensi, yaitu *hope*, *self-efficacy*, *resilience*, dan *optimism*. Individu dengan tingkat *Psychological Capital* yang tinggi cenderung memiliki keyakinan terhadap kemampuan dirinya, mampu bertahan dalam menghadapi tekanan maupun kegagalan, serta optimis dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Berbagai penelitian menunjukkan bahwa kondisi psikologis tersebut berkontribusi terhadap peningkatan kinerja, kreativitas, dan perilaku inovatif individu dalam organisasi (Ahriansyah & Martdianty, 2024; Alshebami, 2021; Baharudin et al., 2022; Hermina, 2024; Karimi et al., 2023; Luthans et al., 2006; Rahmi et al., 2024; Salubre et al., 2024).

Selain *Psychological Capital*, *Work Engagement* juga dipandang sebagai faktor penting yang memengaruhi munculnya perilaku kerja inovatif. *Work Engagement* merupakan kondisi psikologis positif yang ditandai oleh semangat (*vigor*), dedikasi (*dedication*), dan keterlibatan penuh (*absorption*) dalam pekerjaan. Individu yang memiliki tingkat keterikatan kerja tinggi cenderung menunjukkan antusiasme, komitmen, serta kemauan untuk memberikan kontribusi terbaik bagi organisasi. Dalam berbagai penelitian, *Work Engagement* tidak hanya berperan sebagai prediktor *Innovative Work Behavior*, tetapi juga menjadi mekanisme psikologis yang menjelaskan bagaimana modal psikologis individu diterjemahkan menjadi perilaku inovatif (Ahriansyah & Martdianty, 2024; Baharudin et al., 2022; Rahmi et al., 2024; Sabuhari et al., 2025; Santoso & Susilo, 2025; Schaufeli et al., 2002; Zargar et al., 2025).

Hubungan antara *Psychological Capital*, *Work Engagement*, dan *Innovative Work Behavior* telah menjadi perhatian banyak peneliti dalam beberapa tahun terakhir. Hasil kajian menunjukkan bahwa *Psychological Capital* secara umum memiliki pengaruh positif terhadap *Innovative Work Behavior*, baik secara langsung maupun melalui *Work Engagement*. Individu yang memiliki modal psikologis tinggi cenderung lebih optimis, percaya diri, serta memiliki ketahanan dalam menghadapi tantangan sehingga lebih terdorong untuk menghasilkan dan mengimplementasikan ide-ide baru. Di sisi lain, *Work Engagement* memperkuat hubungan tersebut melalui peningkatan energi, dedikasi, dan keterlibatan individu dalam pekerjaannya (Ahriansyah & Martdianty, 2024; Alshebami, 2021; Baharudin et al., 2022; Hermina, 2024; Karimi et al., 2023; Rahmi et al., 2024; Sabuhari et al., 2025; Salubre et al., 2024; Zargar et al., 2025).

Meskipun demikian, hasil penelitian terdahulu masih menunjukkan beberapa kesenjangan. Pertama, sebagian besar penelitian dilakukan pada organisasi formal, seperti instansi pemerintah, perusahaan manufaktur, perusahaan jasa, maupun sektor perhotelan,

sedangkan penelitian pada pelaku UMKM masih relatif terbatas. Kedua, sebagian besar penelitian dilakukan di negara-negara seperti China, Pakistan, Arab Saudi, dan Iran, sehingga bukti empiris pada konteks UMKM Indonesia masih belum banyak tersedia. Ketiga, penelitian terdahulu lebih banyak menggunakan berbagai variabel mediasi, seperti *knowledge sharing*, *creativity*, *job crafting*, *well-being*, dan *psychological empowerment*, sementara penelitian yang secara khusus menguji model *Psychological Capital–Work Engagement–Innovative Work Behavior* pada pelaku UMKM masih sangat terbatas. Temuan tersebut menunjukkan bahwa masih terdapat *population gap*, *context gap*, dan *model gap* yang membuka peluang bagi penelitian lebih lanjut. (Ahriansyah & Martdianty, 2024; Alshebami, 2021; Baharudin et al., 2022; Hermina, 2024; Indrayani & Sari, 2025; Karimi et al., 2023; Rahmi et al., 2024; Sabuhari et al., 2025; Salubre et al., 2024; Zargar et al., 2025).

Berdasarkan kesenjangan tersebut, diperlukan suatu kajian yang mampu mengintegrasikan berbagai hasil penelitian mengenai hubungan antara *Psychological Capital*, *Work Engagement* dan *Innovative Work Behavior*. Melalui pendekatan *Systematic Literature Review* (SLR), penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi perkembangan penelitian, mensintesis temuan empiris, serta memetakan arah penelitian yang berkaitan dengan ketiga variabel tersebut. Selain memberikan gambaran mengenai perkembangan literatur, kajian ini diharapkan dapat memperkuat landasan konseptual bagi penelitian mengenai *Psychological Capital*, *Work Engagement* dan *Innovative Work Behavior* pada pelaku UMKM, khususnya UMKM binaan PLUT KUKM Kabupaten Kebumen.

2. KAJIAN TEORITIS

Positive Organizational Behavior

Positive Organizational Behavior (POB) merupakan pendekatan dalam perilaku organisasi yang menekankan pengembangan kapasitas psikologis positif individu sebagai sumber keunggulan organisasi. Konsep ini diperkenalkan oleh Luthans sebagai respons terhadap pendekatan tradisional yang lebih banyak berfokus pada kelemahan dan permasalahan individu di tempat kerja. POB memandang bahwa kekuatan psikologis dapat diukur, dikembangkan, dan dikelola sehingga mampu meningkatkan kinerja individu maupun organisasi (Karimi et al., 2023; Luthans et al., 2006; Rahmi et al., 2024).

Dalam perspektif POB, individu tidak hanya dipandang sebagai pelaksana pekerjaan, tetapi juga sebagai sumber daya strategis yang memiliki potensi untuk berkembang melalui penguatan aspek psikologis positif. Salah satu konsep utama dalam pendekatan ini adalah *Psychological Capital* (*PsyCap*), yang terdiri atas empat dimensi utama, yaitu *hope*, *self-*

efficacy, *resilience*, dan *optimism*. Keempat dimensi tersebut diyakini mampu meningkatkan motivasi, keterlibatan kerja, kemampuan menghadapi tantangan, serta mendorong individu menghasilkan perilaku kerja yang inovatif. Oleh karena itu, teori POB menjadi landasan utama dalam menjelaskan hubungan antara *Psychological Capital*, *Work Engagement*, dan *Innovative Work Behavior*. (Ahriansyah & Martdianty, 2024; Alshebami, 2021; Karimi et al., 2023; Luthans et al., 2006; Rahmi et al., 2024; Salubre et al., 2024).

Psychological Capital

Psychological Capital (PsyCap) merupakan kondisi psikologis positif individu yang berkontribusi terhadap peningkatan kinerja dan efektivitas kerja. Menurut Luthans, Youssef, dan Avolio (2015), PsyCap terdiri atas empat dimensi yang dikenal dengan akronim HERO, yaitu *hope*, *self-efficacy*, *resilience*, dan *optimism*. Keempat dimensi tersebut menggambarkan kemampuan individu untuk menetapkan tujuan, meyakini kemampuan dirinya, bertahan menghadapi kesulitan, serta memandang masa depan secara optimis (Alshebami, 2021; Karimi et al., 2023; Luthans et al., 2006; Rahmi et al., 2024).

Sebagai salah satu bentuk modal psikologis, PsyCap dipandang sebagai sumber daya internal yang dapat dikembangkan melalui proses pembelajaran dan pengalaman kerja. Individu yang memiliki tingkat PsyCap tinggi cenderung lebih percaya diri dalam menyelesaikan tugas, mampu mengatasi tekanan pekerjaan, serta memiliki motivasi yang lebih kuat untuk mencapai tujuan organisasi. Kondisi tersebut menjadikan PsyCap sebagai salah satu faktor yang berperan penting dalam mendorong munculnya perilaku kerja positif, termasuk keterikatan kerja dan perilaku kerja inovatif (Ahriansyah & Martdianty, 2024; Alshebami, 2021; Baharudin et al., 2022; Hermina, 2024; Karimi et al., 2023; Luthans et al., 2006; Rahmi et al., 2024; Salubre et al., 2024; Santoso & Susilo, 2025).

Berbagai penelitian menunjukkan bahwa PsyCap memiliki hubungan positif dengan berbagai luaran organisasi, seperti kepuasan kerja, komitmen organisasi, kinerja individu, *Work Engagement*, dan *Innovative Work Behavior*. Oleh karena itu, PsyCap dipandang sebagai salah satu sumber daya psikologis yang mampu meningkatkan kemampuan individu dalam menghadapi perubahan dan menghasilkan inovasi di lingkungan kerja.

Work Engagement

Work Engagement merupakan kondisi psikologis positif yang mencerminkan tingkat keterikatan individu terhadap pekerjaannya. Schaufeli, Bakker, dan Salanova mendefinisikan *Work Engagement* sebagai keadaan kerja yang ditandai oleh tiga dimensi utama, yaitu *vigor*, *dedication*, dan *absorption*. Individu yang memiliki tingkat *Work Engagement* tinggi menunjukkan energi yang besar dalam bekerja, memiliki dedikasi terhadap pekerjaannya, serta

terlibat secara penuh dalam pelaksanaan tugas (Baharudin et al., 2022; Rahmi et al., 2024; Santoso & Susilo, 2025; Schaufeli et al., 2002).

Dalam perspektif manajemen sumber daya manusia, *Work Engagement* dipandang sebagai salah satu faktor yang mampu meningkatkan produktivitas, kreativitas, dan kualitas kinerja individu. Karyawan yang memiliki tingkat keterikatan kerja tinggi cenderung menunjukkan motivasi intrinsik yang lebih kuat, memiliki komitmen terhadap tujuan organisasi, serta lebih terbuka terhadap perubahan dan pembelajaran (Ahriansyah & Martdianty, 2024; Baharudin et al., 2022; Rahmi et al., 2024; Sabuhari et al., 2025; Santoso & Susilo, 2025; Schaufeli et al., 2002; Zargar et al., 2025).

Selain berpengaruh secara langsung terhadap berbagai luaran organisasi, *Work Engagement* juga dipandang sebagai mekanisme psikologis yang menjelaskan bagaimana sumber daya individu diterjemahkan menjadi perilaku kerja positif. Oleh karena itu, dalam berbagai penelitian, *Work Engagement* sering ditempatkan sebagai variabel mediasi yang menghubungkan *Psychological Capital* dengan *Innovative Work Behavior*.

Innovative Work Behavior

Innovative Work Behavior (IWB) merupakan perilaku individu yang berkaitan dengan proses menghasilkan, memperkenalkan, dan mengimplementasikan ide-ide baru yang memberikan manfaat bagi organisasi. Perilaku kerja inovatif tidak hanya mencakup penciptaan ide (*idea generation*), tetapi juga promosi ide (*idea promotion*) dan implementasi ide (*idea realization*) sebagai suatu rangkaian proses yang saling berkaitan (Ahriansyah & Martdianty, 2024; Alshebami, 2021; Baharudin et al., 2022; De Jong & Den Hartog, 2010; Hermina, 2024; Rahmi et al., 2024; Sabuhari et al., 2025; Salubre et al., 2024; Zargar et al., 2025).

Perilaku kerja inovatif menjadi salah satu faktor penting dalam meningkatkan daya saing organisasi, terutama pada lingkungan bisnis yang dinamis dan penuh perubahan. Individu yang memiliki IWB tinggi cenderung proaktif dalam mengidentifikasi peluang perbaikan, berani mengemukakan gagasan baru, serta mampu mengubah ide kreatif menjadi solusi yang memberikan nilai tambah bagi organisasi (Ahriansyah & Martdianty, 2024; Alshebami, 2021; Baharudin et al., 2022; De Jong & Den Hartog, 2010; Hermina, 2024; Rahmi et al., 2024; Sabuhari et al., 2025; Salubre et al., 2024; Zargar et al., 2025)..

Dalam konteks UMKM, perilaku kerja inovatif memiliki peran yang semakin strategis karena pelaku usaha dihadapkan pada keterbatasan sumber daya serta perubahan kebutuhan pasar yang berlangsung cepat. Oleh karena itu, penguatan faktor-faktor yang mampu mendorong munculnya *Innovative Work Behavior*, seperti *Psychological Capital* dan *Work*

Engagement, menjadi salah satu upaya penting dalam meningkatkan keberlanjutan dan daya saing UMKM.

3. METODE PENELITIAN

Desain Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode *Systematic Literature Review* (SLR) untuk mengidentifikasi, mengevaluasi, dan mensintesis hasil penelitian yang berkaitan dengan *Psychological Capital*, *Work Engagement*, dan *Innovative Work Behavior*. Pendekatan SLR dipilih karena mampu memberikan sintesis yang sistematis, transparan, dan komprehensif terhadap penelitian-penelitian terdahulu sehingga dapat menghasilkan pemahaman yang lebih utuh mengenai perkembangan penelitian pada topik yang dikaji.

Proses penyusunan SLR mengacu pada pedoman *Preferred Reporting Items for Systematic Reviews and Meta-Analyses* (PRISMA) yang meliputi tahap identifikasi, penyaringan (*screening*), penentuan kelayakan (*eligibility*), dan penetapan artikel yang dianalisis (*included studies*). Pendekatan tersebut dipilih untuk memastikan bahwa artikel yang digunakan memenuhi kriteria kualitas dan relevansi dengan tujuan penelitian.

Strategi Pencarian Literatur

Pencarian literatur dilakukan melalui beberapa basis data ilmiah yang menyediakan artikel bereputasi nasional maupun internasional. Artikel diperoleh melalui pencarian menggunakan Google Scholar, Scopus, Dimensions, dan Crossref dengan memanfaatkan kombinasi kata kunci yang berkaitan dengan variabel penelitian.

Kata kunci yang digunakan meliputi *Psychological Capital*, *PsyCap*, *Work Engagement*, *Employee Engagement*, *Innovative Work Behavior*, *Innovative Behaviour*, UMKM, MSMEs, SMEs

Pencarian literatur dilakukan terhadap artikel yang dipublikasikan pada periode 2022–2025 untuk memperoleh hasil penelitian yang relevan dan mutakhir sesuai dengan perkembangan penelitian pada bidang manajemen sumber daya manusia.

Kriteria Inklusi dan Eksklusi

Artikel yang diperoleh selanjutnya diseleksi berdasarkan kriteria inklusi dan eksklusi sebagaimana disajikan pada Tabel 1.

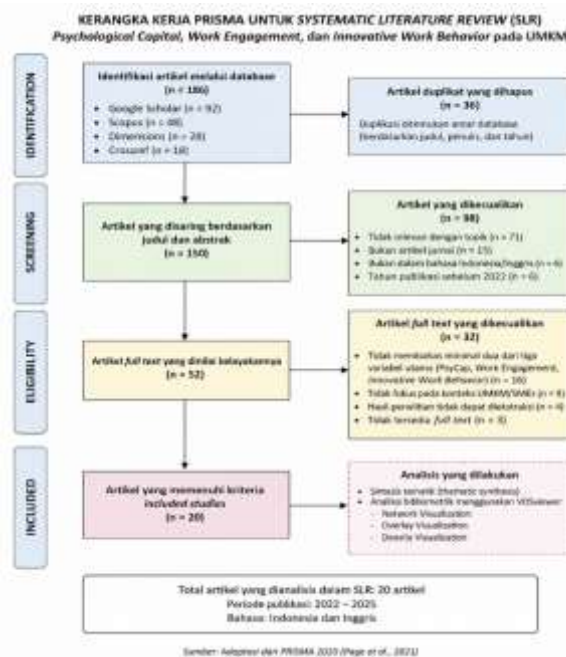
Tabel 1. Kriteria Inklusi dan Eksklusi.

Kriteria	Inklusi	Eksklusi
Tahun publikasi	2022–2025	Sebelum 2022
Jenis dokumen	Artikel jurnal ilmiah	Buku, prosiding, skripsi, tesis, disertasi
Bahasa	Bahasa Indonesia dan Bahasa Inggris	Selain kedua bahasa tersebut
Topik penelitian	Membahas PsyCap, Work Engagement, dan/atau Innovative Work Behavior	Tidak relevan dengan variabel penelitian
Ketersediaan artikel	Full text tersedia	Full text tidak tersedia

Melalui proses seleksi tersebut diperoleh 20 artikel yang memenuhi kriteria untuk dianalisis lebih lanjut.

Proses Seleksi Literatur

Seleksi artikel dilakukan mengikuti tahapan PRISMA yang terdiri atas empat tahap, yaitu *identification*, *screening*, *eligibility* dan *included*. Pada tahap identifikasi, artikel diperoleh dari berbagai basis data menggunakan kata kunci yang telah ditentukan. Selanjutnya dilakukan proses penyaringan untuk menghilangkan artikel duplikat dan artikel yang tidak relevan berdasarkan judul maupun abstrak. Tahap berikutnya adalah penilaian kelayakan terhadap artikel yang memenuhi kriteria inklusi melalui pembacaan isi artikel secara lebih mendalam. Hasil akhir proses seleksi menghasilkan 20 artikel yang digunakan sebagai dasar sintesis dalam penelitian ini.



Gambar 1. Diagram PRISMA.

Berdasarkan proses pencarian dan seleksi literatur sesuai kriteria inklusi dan eksklusi, diperoleh 20 artikel ilmiah yang memenuhi persyaratan untuk dianalisis lebih lanjut. Artikel-artikel tersebut dipublikasikan pada periode 2022–2025 dan membahas hubungan antara *Psychological Capital*, *Work Engagement*, dan *Innovative Work Behavior*, baik secara langsung maupun melalui berbagai variabel mediasi dalam beragam konteks organisasi. Seluruh artikel yang terpilih menjadi dasar dalam proses sintesis temuan serta identifikasi pola hubungan antarvariabel pada penelitian ini. Ringkasan karakteristik penelitian terdahulu disajikan pada Tabel

Tabel 2. Penelitian Terdahulu yang Dianalisis.

No	Judul Penelitian	Penulis (Tahun)	Hasil Penelitian
1	<i>The Effect of Authentic Leadership on Psychological Capital, Work Engagement, and Innovative Behavior</i>	(Wardhani & Amalia, 2026)	<i>Authentic leadership</i> berpengaruh positif terhadap <i>Psychological Capital</i> dan <i>Work Engagement</i> . <i>Psychological Capital</i> memediasi hubungan <i>Authentic Leadership</i> terhadap <i>Work Engagement</i> , sedangkan <i>Work Engagement</i> memediasi hubungan <i>Authentic Leadership</i> terhadap <i>Innovative Behavior</i> .
2	<i>How Organizational Justice Shapes Innovative Work Behavior</i>	(Zhou et al., 2026)	Seluruh dimensi <i>organizational justice</i> berpengaruh positif terhadap <i>Work Engagement</i> . <i>Work Engagement</i> memediasi pengaruh <i>organizational justice</i> terhadap <i>Innovative Work Behavior</i> , sedangkan <i>authentic leadership</i> memperkuat hubungan tersebut.
3	<i>The Effect of High-Performance Human Resources Practices on Innovative Work Behavior through Work Engagement and Psychological Capital</i>	Purwaningrum & Yulianti (2025)	Praktik MSDM berkinerja tinggi meningkatkan <i>Innovative Work Behavior</i> melalui mediasi <i>Work Engagement</i> dan <i>Psychological Capital</i> .
4	<i>From Empowering Leaders to Innovative Work Behavior of SME Employees</i>	Jabid dkk. (2025)	<i>Empowering leadership</i> meningkatkan <i>Psychological Well-being</i> , <i>Psychological Capital</i> , dan <i>Innovative Work Behavior</i> . <i>Psychological Well-being</i> dan <i>Psychological Capital</i> memediasi hubungan tersebut pada karyawan SME.
5	<i>Psychological Capital and Innovative Work Behavior with Engagement and Job Crafting</i>	(Rahmi et al., 2024)	<i>Psychological Capital</i> berpengaruh positif terhadap <i>Employee Engagement</i> dan <i>Innovative Work Behavior</i> . <i>Employee Engagement</i> memediasi sebagian hubungan antara <i>Psychological Capital</i> dan <i>Innovative Work Behavior</i> .
6	<i>Unpacking the Role of Transformational Leadership and Work Engagement in the Relationship between Psychological Capital and Innovative Work Behavior</i>	Alwali (2024)	<i>Psychological Capital</i> berpengaruh langsung maupun tidak langsung terhadap <i>Innovative Work Behavior</i> melalui <i>Work Engagement</i> . <i>Transformational leadership</i> memperkuat hubungan tersebut.
7	<i>Psychological Capital and Innovative Work Behavior in Small and Medium Entrepreneurs</i>	(Hermina, 2024)	<i>Psychological Capital</i> terbukti meningkatkan <i>Innovative Work Behavior</i> pada pelaku UMKM sehingga menjadi faktor penting dalam mendorong inovasi usaha.

8	<i>Improving Innovative Work Behavior in Small and Medium Enterprises</i>	Aristana dkk. (2024)	<i>Transformational leadership</i> meningkatkan <i>Innovative Work Behavior</i> melalui mediasi <i>knowledge sharing</i> dan <i>psychological empowerment</i> pada karyawan SME.
9	<i>The Impact of Proactive Personality and Psychological Capital on Innovative Work Behavior</i>	Ullah dkk. (2023)	<i>Proactive personality</i> dan <i>Psychological Capital</i> berpengaruh positif terhadap <i>Innovative Work Behavior</i> .
10	<i>The Role of Transformational Leadership in Developing Innovative Work Behaviors</i>	(Karimi et al., 2023)	<i>Transformational leadership</i> meningkatkan <i>Innovative Work Behavior</i> , dengan dimensi <i>hope</i> dan <i>self-efficacy</i> pada <i>Psychological Capital</i> berperan sebagai mediator parsial.
11	<i>Retorting the Unrequited: Connecting the Threads between Thriving at Work, Psychological Capital and Individual's Innovative Behavior</i>	Khan dkk. (2023)	<i>Psychological Capital</i> meningkatkan <i>Innovative Work Behavior</i> , sedangkan <i>Employee Engagement</i> memediasi hubungan tersebut.
12	<i>Learning Climate and Innovative Creative Performance</i>	Peng & Chen (2022)	<i>Team Psychological Capital</i> dan <i>Work Engagement</i> berperan sebagai mediator dalam meningkatkan kreativitas dan inovasi tim.
13	<i>Psychological Capital dan Innovative Work Behavior pada Perusahaan Tenun Ikat</i>	(Baharudin et al., 2022)	<i>Psychological Capital</i> meningkatkan <i>Innovative Work Behavior</i> baik secara langsung maupun melalui <i>Employee Engagement</i> dan kreativitas.
14	<i>Employee Engagement and Innovative Work Behavior among Chinese Millennials</i>	Ali dkk. (2022)	<i>Employee Engagement</i> berpengaruh positif terhadap <i>Innovative Work Behavior</i> , sedangkan <i>work-life balance</i> berperan sebagai mediator.
15	<i>The Linkage between Ethical Leadership, Well-Being, Work Engagement, and Innovative Work Behavior</i>	Jia dkk. (2022)	<i>Work Engagement</i> memediasi hubungan <i>ethical leadership</i> terhadap <i>Innovative Work Behavior</i> .
16	<i>How Can Human Capital Promote Innovative Behaviour?</i>	Ababneh (2022)	<i>Employee Engagement</i> memediasi hubungan antara <i>human capital</i> dan <i>Innovative Work Behavior</i> .
17	<i>Psychological Capital and Innovative Work Behaviour: The Role of Mastery Orientation and Creative Self-Efficacy</i>	Kumar dkk. (2022)	<i>Psychological Capital</i> meningkatkan <i>Innovative Work Behavior</i> , dengan <i>mastery orientation</i> sebagai mediator parsial.
18	<i>Employee Performance under Transformational Leadership and Organizational Citizenship Behavior</i>	Qalati dkk. (2022)	<i>Work Engagement</i> meningkatkan kinerja karyawan SME, meskipun tidak menguji secara langsung hubungan <i>Psychological Capital</i> dan <i>Innovative Work Behavior</i> .

Teknik Analisis Data

Analisis data dilakukan menggunakan pendekatan sintesis tematik (*thematic synthesis*) untuk mengidentifikasi pola hubungan antarvariabel yang ditemukan dalam penelitian terdahulu. Setiap artikel dianalisis berdasarkan informasi mengenai penulis, tahun publikasi,

negara penelitian, objek penelitian, metode penelitian, variabel yang digunakan, serta hasil penelitian utama.

Selain sintesis tematik, penelitian ini juga mengadopsi analisis bibliometrik menggunakan perangkat lunak *VOSviewer* untuk memetakan perkembangan penelitian berdasarkan hubungan antar kata kunci (*co-occurrence*), jaringan kolaborasi (*network visualization*), tren perkembangan penelitian (*overlay visualization*), dan kepadatan topik penelitian (*density visualization*). Analisis bibliometrik bertujuan untuk memberikan gambaran mengenai arah perkembangan penelitian serta mengidentifikasi tema-tema yang memiliki peluang untuk dikembangkan pada penelitian selanjutnya.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Karakteristik Literatur

Sebanyak 20 artikel ilmiah yang memenuhi kriteria inklusi dianalisis dalam penelitian ini. Artikel-artikel tersebut dipublikasikan pada periode 2022–2025 dan berasal dari berbagai negara, dengan dominasi penelitian yang dilakukan di kawasan Asia, seperti China, Pakistan, Arab Saudi, Iran, Indonesia, Malaysia, dan Vietnam. Keberagaman lokasi penelitian menunjukkan bahwa kajian mengenai *Psychological Capital*, *Work Engagement*, dan *Innovative Work Behavior* telah berkembang pada berbagai konteks organisasi, meskipun masih didominasi oleh negara berkembang.

Berdasarkan objek penelitian, sebagian besar studi dilakukan pada karyawan organisasi formal, meliputi pegawai sektor publik, Aparatur Sipil Negara (ASN), industri manufaktur, perusahaan telekomunikasi, sektor jasa, perhotelan, dan perusahaan swasta. Penelitian yang secara khusus mengkaji hubungan ketiga variabel tersebut pada pelaku UMKM masih relatif terbatas. Kondisi ini menunjukkan bahwa konteks UMKM masih menjadi peluang penelitian yang terbuka, terutama pada UMKM binaan pemerintah daerah.

Ditinjau dari metode penelitian, mayoritas artikel menggunakan pendekatan kuantitatif dengan teknik analisis *Structural Equation Modeling* (SEM), baik berbasis *Partial Least Squares* (PLS-SEM) maupun *Covariance Based SEM* (CB-SEM). Beberapa penelitian juga menggunakan analisis regresi dan *Confirmatory Factor Analysis* (CFA). Dominasi pendekatan kuantitatif menunjukkan bahwa hubungan antara *Psychological Capital*, *Work Engagement*, dan *Innovative Work Behavior* umumnya diuji melalui model hubungan kausal antarvariabel.

Dari sisi fokus penelitian, sebagian besar artikel menguji pengaruh *Psychological Capital* terhadap *Innovative Work Behavior*, baik secara langsung maupun melalui berbagai variabel mediasi. Selain *Work Engagement*, penelitian terdahulu juga menggunakan mediator seperti

knowledge sharing, job crafting, psychological empowerment, creativity, psychological well-being, dan *creative self-efficacy*. Variasi tersebut menunjukkan bahwa hubungan antara *Psychological Capital* dan *Innovative Work Behavior* masih terus berkembang serta memberikan ruang bagi penelitian yang menguji peran *Work Engagement* sebagai mekanisme mediasi pada konteks UMKM.

Sintesis Temuan Penelitian

Psychological Capital terhadap Innovative Work Behavior

Hasil sintesis terhadap artikel yang dianalisis menunjukkan bahwa *Psychological Capital* merupakan salah satu faktor psikologis yang secara konsisten berpengaruh positif terhadap *Innovative Work Behavior*. Sebagian besar penelitian menemukan bahwa individu yang memiliki tingkat *Psychological Capital* tinggi cenderung lebih mampu menghasilkan ide-ide baru, berani mengambil inisiatif, serta mengimplementasikan inovasi dalam penyelesaian pekerjaan. Kondisi tersebut didukung oleh karakteristik *Psychological Capital* yang terdiri atas *hope, self-efficacy, resilience*, dan *optimism*, sehingga individu lebih percaya diri dalam menghadapi tantangan serta memiliki kemampuan untuk bangkit ketika mengalami kegagalan.

Temuan tersebut menunjukkan bahwa modal psikologis tidak hanya berperan dalam meningkatkan motivasi dan ketahanan individu, tetapi juga menjadi sumber daya internal yang mendorong munculnya perilaku inovatif. Individu yang memiliki harapan terhadap keberhasilan, keyakinan atas kemampuan diri, ketahanan menghadapi hambatan, serta optimisme terhadap masa depan cenderung lebih aktif mencari solusi baru dan menciptakan perbaikan dalam proses kerja.

Meskipun demikian, beberapa penelitian menunjukkan bahwa pengaruh *Psychological Capital* terhadap *Innovative Work Behavior* tidak selalu terjadi secara langsung. Pada beberapa konteks organisasi, pengaruh tersebut menjadi lebih kuat ketika melibatkan variabel mediasi, seperti *Work Engagement, knowledge sharing, job crafting, psychological empowerment, creativity*, dan *psychological well-being*. Temuan ini mengindikasikan bahwa modal psikologis perlu diterjemahkan melalui mekanisme psikologis tertentu sebelum mampu menghasilkan perilaku kerja inovatif secara optimal.

Secara umum, hasil sintesis menunjukkan adanya konsensus bahwa *Psychological Capital* merupakan antecedent penting bagi *Innovative Work Behavior*. Oleh karena itu, pengembangan modal psikologis dipandang sebagai salah satu strategi yang dapat meningkatkan kemampuan individu dalam menciptakan dan mengimplementasikan inovasi, terutama pada organisasi yang menghadapi perubahan lingkungan yang cepat.

Psychological Capital terhadap Work Engagement

Sintesis literatur menunjukkan bahwa *Psychological Capital* memiliki hubungan yang positif dan konsisten dengan *Work Engagement*. Hampir seluruh penelitian yang menguji kedua variabel tersebut menemukan bahwa individu dengan tingkat *Psychological Capital* yang tinggi menunjukkan keterikatan kerja yang lebih baik dibandingkan individu dengan modal psikologis yang rendah. Temuan ini menunjukkan bahwa kondisi psikologis positif menjadi salah satu sumber daya personal yang mampu meningkatkan semangat, dedikasi, dan keterlibatan individu dalam pekerjaannya.

Setiap dimensi *Psychological Capital* memberikan kontribusi terhadap terbentuknya *Work Engagement*. *Hope* mendorong individu untuk tetap berorientasi pada tujuan meskipun menghadapi hambatan, *self-efficacy* meningkatkan keyakinan dalam menyelesaikan pekerjaan, *resilience* membantu individu bangkit dari tekanan kerja, sedangkan *optimism* membentuk pandangan positif terhadap keberhasilan di masa depan. Kombinasi keempat dimensi tersebut menciptakan kondisi psikologis yang mendukung munculnya energi kerja (*vigor*), dedikasi (*dedication*), dan keterlibatan penuh (*absorption*).

Temuan ini memperkuat pandangan bahwa *Psychological Capital* merupakan salah satu faktor utama yang membentuk *Work Engagement*. Oleh karena itu, peningkatan modal psikologis individu berpotensi memberikan dampak positif terhadap kualitas keterikatan kerja yang pada akhirnya mendukung peningkatan kinerja dan perilaku kerja inovatif.

Work Engagement terhadap Innovative Work Behavior

Berdasarkan hasil sintesis, *Work Engagement* merupakan salah satu prediktor yang secara konsisten berpengaruh positif terhadap *Innovative Work Behavior*. Individu yang memiliki tingkat keterikatan kerja tinggi cenderung menunjukkan antusiasme, inisiatif, dan komitmen yang lebih besar dalam menyelesaikan pekerjaan sehingga lebih terdorong untuk menghasilkan ide-ide baru maupun melakukan perbaikan terhadap proses kerja.

Kondisi tersebut terjadi karena individu yang *engaged* tidak hanya menjalankan tugas sesuai tanggung jawabnya, tetapi juga memiliki motivasi intrinsik untuk memberikan kontribusi yang lebih besar bagi organisasi. Tingginya energi kerja, dedikasi, serta keterlibatan penuh dalam pekerjaan memungkinkan individu lebih mudah mengidentifikasi peluang inovasi dan mengimplementasikan gagasan baru secara efektif.

Hasil sintesis juga menunjukkan bahwa pengaruh *Work Engagement* terhadap *Innovative Work Behavior* relatif konsisten pada berbagai konteks organisasi, baik sektor publik, perusahaan swasta, industri manufaktur, maupun UMKM. Hal ini menunjukkan bahwa

keterikatan kerja merupakan salah satu faktor yang memiliki peran universal dalam mendorong perilaku kerja inovatif.

Peran Mediasi *Work Engagement*

Salah satu temuan penting dalam kajian ini adalah peran *Work Engagement* sebagai mekanisme mediasi yang menghubungkan *Psychological Capital* dengan *Innovative Work Behavior*. Sebagian besar penelitian menunjukkan bahwa individu yang memiliki *Psychological Capital* tinggi cenderung memiliki tingkat *Work Engagement* yang lebih baik, dan kondisi tersebut meningkatkan kecenderungan individu untuk menunjukkan perilaku kerja inovatif.

Temuan tersebut menjelaskan bahwa pengaruh *Psychological Capital* terhadap *Innovative Work Behavior* tidak hanya berlangsung secara langsung, tetapi juga melalui peningkatan keterikatan individu terhadap pekerjaannya. Dengan kata lain, modal psikologis memberikan dampak yang lebih optimal ketika mampu meningkatkan energi kerja, dedikasi, dan keterlibatan individu dalam aktivitas pekerjaan sehari-hari.

Meskipun demikian, hasil sintesis juga menunjukkan bahwa sebagian penelitian masih menggunakan variabel mediasi lain, seperti *knowledge sharing*, *creativity*, *job crafting*, *psychological empowerment*, dan *psychological well-being*. Kondisi tersebut mengindikasikan bahwa mekanisme yang menghubungkan *Psychological Capital* dan *Innovative Work Behavior* masih terus berkembang. Namun demikian, *Work Engagement* menjadi salah satu variabel mediasi yang konsisten menunjukkan pengaruh positif pada berbagai konteks organisasi.

Berdasarkan keseluruhan hasil sintesis, dapat disimpulkan bahwa model *Psychological Capital* → *Work Engagement* → *Innovative Work Behavior* memiliki dukungan empiris yang cukup kuat. Akan tetapi, penelitian yang menguji model tersebut secara khusus pada konteks UMKM, terutama UMKM binaan pemerintah daerah, masih relatif terbatas. Temuan ini menunjukkan adanya peluang penelitian yang penting untuk memperluas bukti empiris mengenai peran *Work Engagement* sebagai mediator dalam meningkatkan *Innovative Work Behavior* pada sektor UMKM.

Research Gap dan Agenda Penelitian

Hasil sintesis terhadap 20 artikel menunjukkan bahwa penelitian mengenai *Psychological Capital*, *Work Engagement*, dan *Innovative Work Behavior* telah berkembang secara signifikan dalam beberapa tahun terakhir. Meskipun demikian, masih terdapat sejumlah kesenjangan penelitian yang membuka peluang bagi pengembangan studi selanjutnya.

Pertama, dari aspek populasi penelitian, sebagian besar penelitian masih berfokus pada karyawan organisasi formal, seperti sektor publik, perusahaan manufaktur, industri jasa, dan perusahaan swasta. Penelitian yang secara khusus mengkaji hubungan *Psychological Capital*, *Work Engagement*, dan *Innovative Work Behavior* pada pelaku UMKM masih relatif terbatas. Padahal, karakteristik UMKM berbeda dengan organisasi formal, terutama dalam hal keterbatasan sumber daya, fleksibilitas organisasi, dan dinamika pengambilan keputusan, sehingga memungkinkan munculnya pola hubungan antarvariabel yang berbeda.

Kedua, dari aspek konteks penelitian, sebagian besar studi dilakukan di negara-negara Asia seperti China, Pakistan, Arab Saudi, dan Iran. Penelitian pada konteks UMKM di Indonesia, khususnya UMKM binaan pemerintah daerah, masih sangat sedikit. Kondisi tersebut menunjukkan perlunya penelitian yang mampu memberikan bukti empiris sesuai karakteristik sosial, budaya, dan lingkungan usaha di Indonesia.

Ketiga, dari aspek model penelitian, hasil sintesis menunjukkan bahwa hubungan antara *Psychological Capital* dan *Innovative Work Behavior* lebih banyak dijelaskan melalui berbagai variabel mediasi, seperti *knowledge sharing*, *creativity*, *job crafting*, *psychological empowerment*, dan *psychological well-being*. Penelitian yang secara khusus menguji *Work Engagement* sebagai mekanisme mediasi masih relatif terbatas, khususnya pada konteks UMKM. Oleh karena itu, pengujian model *Psychological Capital* → *Work Engagement* → *Innovative Work Behavior* masih memiliki relevansi yang tinggi untuk memperluas pemahaman mengenai mekanisme terbentuknya perilaku kerja inovatif.

Berdasarkan berbagai kesenjangan tersebut, penelitian selanjutnya disarankan untuk memperluas cakupan objek penelitian pada sektor UMKM, menggunakan konteks yang lebih beragam, serta mengembangkan model konseptual yang mengintegrasikan *Psychological Capital*, *Work Engagement*, dan *Innovative Work Behavior*. Penelitian juga dapat mempertimbangkan variabel lain, seperti *organizational learning*, *digital capability*, *knowledge sharing*, atau *innovative climate* sebagai variabel mediasi maupun moderasi guna memperoleh pemahaman yang lebih komprehensif mengenai faktor-faktor yang mendorong perilaku kerja inovatif.

Tabel 4. Research Gap dan Agenda Penelitian.

Aspek	Temuan Hasil SLR	Agenda Penelitian Selanjutnya
Population Gap	Penelitian didominasi pada karyawan organisasi formal	Menguji model pada pelaku UMKM dan wirausaha
Context Gap	Mayoritas penelitian dilakukan di China, Pakistan, Arab Saudi, dan Iran	Memperbanyak penelitian pada UMKM Indonesia, khususnya UMKM binaan pemerintah
Model Gap	Mediasi lebih banyak menggunakan <i>knowledge sharing</i> , <i>creativity</i> , <i>job crafting</i> , dan <i>psychological empowerment</i>	Menguji model <i>Psychological Capital</i> → <i>Work Engagement</i> → <i>Innovative Work Behavior</i> pada berbagai sektor UMKM
Methodological Gap	Mayoritas menggunakan pendekatan kuantitatif cross-sectional	Mengembangkan penelitian <i>longitudinal</i> , <i>mixed methods</i> , atau <i>multi-level analysis</i>

5. KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Penelitian ini bertujuan untuk mensintesis hasil penelitian mengenai hubungan antara *Psychological Capital*, *Work Engagement*, dan *Innovative Work Behavior* melalui pendekatan *Systematic Literature Review* terhadap 20 artikel ilmiah yang dipublikasikan pada periode 2022–2025. Hasil sintesis menunjukkan bahwa *Psychological Capital* merupakan salah satu faktor psikologis yang secara konsisten berpengaruh positif terhadap *Innovative Work Behavior*. Individu yang memiliki tingkat *Psychological Capital* tinggi cenderung lebih percaya diri, optimis, mampu menghadapi tantangan, serta memiliki kemampuan yang lebih baik dalam menghasilkan dan mengimplementasikan ide-ide inovatif.

Selain itu, hasil kajian menunjukkan bahwa *Psychological Capital* juga berpengaruh positif terhadap *Work Engagement*. Individu dengan modal psikologis yang tinggi memiliki tingkat semangat, dedikasi, dan keterlibatan kerja yang lebih baik, sehingga mampu meningkatkan kualitas pelaksanaan pekerjaan. Selanjutnya, *Work Engagement* terbukti memiliki pengaruh positif terhadap *Innovative Work Behavior* dan berperan sebagai mekanisme yang memperkuat hubungan antara *Psychological Capital* dan *Innovative Work Behavior*. Temuan tersebut menunjukkan bahwa peningkatan perilaku kerja inovatif tidak hanya dipengaruhi oleh modal psikologis individu, tetapi juga oleh tingkat keterikatan individu terhadap pekerjaannya.

Hasil sintesis juga mengidentifikasi beberapa kesenjangan penelitian. Sebagian besar penelitian masih dilakukan pada organisasi formal di berbagai negara Asia, sedangkan penelitian pada pelaku UMKM, khususnya UMKM di Indonesia, masih relatif terbatas. Selain itu, penelitian terdahulu lebih banyak menggunakan berbagai variabel mediasi selain *Work Engagement*. Oleh karena itu, model *Psychological Capital* → *Work Engagement* →

Innovative Work Behavior masih memiliki peluang yang besar untuk dikembangkan, khususnya pada konteks UMKM binaan pemerintah. Dengan demikian, penelitian ini memberikan kontribusi dalam memperkuat pemahaman mengenai hubungan ketiga variabel tersebut sekaligus mengidentifikasi arah penelitian yang masih terbuka pada masa mendatang.

Saran

Berdasarkan hasil *Systematic Literature Review* ini, penelitian selanjutnya disarankan untuk memperluas objek penelitian pada sektor UMKM, khususnya UMKM binaan pemerintah maupun UMKM yang telah menerapkan transformasi digital, sehingga diperoleh gambaran yang lebih komprehensif mengenai hubungan *Psychological Capital*, *Work Engagement*, dan *Innovative Work Behavior* pada berbagai karakteristik usaha.

Penelitian berikutnya juga dapat mengembangkan model konseptual dengan memasukkan variabel mediasi maupun moderasi lain, seperti *knowledge sharing*, *organizational learning*, *innovative climate*, *digital capability*, atau *leadership style*, sehingga mekanisme yang memengaruhi *Innovative Work Behavior* dapat dijelaskan secara lebih komprehensif. Selain itu, penggunaan desain penelitian longitudinal, *mixed methods*, maupun analisis multilevel juga direkomendasikan untuk memperoleh bukti empiris yang lebih kuat mengenai hubungan antarvariabel.

Dari sisi praktis, hasil kajian ini menunjukkan bahwa pengembangan *Psychological Capital* dan peningkatan *Work Engagement* dapat menjadi strategi yang relevan bagi pemerintah daerah, lembaga pendamping, maupun pengelola UMKM dalam mendorong terbentuknya perilaku kerja inovatif. Upaya tersebut dapat diwujudkan melalui program pengembangan kapasitas, pelatihan, pendampingan usaha, serta penciptaan lingkungan kerja yang mampu meningkatkan motivasi, ketahanan psikologis, dan keterlibatan pelaku UMKM dalam mengembangkan inovasi usaha.

DAFTAR REFERENSI

- Ahriansyah, M., & Martdianty, F. (2024). How to Increase Employees' Innovative Behavior? A Study in A State-Owned Electricity Company. *Jurnal Manajemen Teori Dan Terapan| Journal of Theory and Applied Management*, 17(1), 88–107. <https://doi.org/10.20473/jmtt.v17i1.52205>
- Alshebami, A. S. (2021). The Influence of Psychological Capital on Employees' Innovative Behavior: Mediating Role of Employees' Innovative Intention and Employees' Job Satisfaction. *Sage Open*, 11(3). <https://doi.org/10.1177/21582440211040809>
- Baharudin, M., Dimas, R., & Ekowati, D. (2022). Psychological Capital dan Innovative Work Behavior pada Perusahaan Tenun Ikat. *PERWIRA - Jurnal Pendidikan Kewirausahaan Indonesia*, 5(2), 109–131. <https://doi.org/10.21632/perwira.5.2.109-131>

- 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>
- Herminal, C. (2024). Psychological Capital and Innovative Work Behavior in Small and Medium Entrepreneurs. *Psikostudia : Jurnal Psikologi*, 13(1), 141. <https://doi.org/10.30872/psikostudia.v13i1.14849>
- Indonesia, P. R. (2021). *Peraturan Pemerintah Nomor 7 Tahun 2021 tentang Kemudahan, Pelindungan, dan Pemberdayaan Koperasi dan UMKM*.
- Indrayani, I. G. A. P. W., & Sari, D. M. F. P. (2025). Psychological Capital, Work Happiness, and Innovative Behaviour: Evidence from Millennials Worker of Star-Rated Hotels. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 10(1), 1–14. <https://doi.org/10.38043/jimb.v10i1.6182>
- Karimi, S., Ahmadi Malek, F., Yaghoubi Farani, A., & Liobikienė, G. (2023). The Role of Transformational Leadership in Developing Innovative Work Behaviors: The Mediating Role of Employees' Psychological Capital. *Sustainability*, 15(2), 1267. <https://doi.org/10.3390/su15021267>
- Kebumen, P. K. (n.d.). *Data UMKM Binaan PLUT KUKM Kebumen*.
- Kementerian Koperasi UKM Republik Indonesia. (2023). *Data UMKM Indonesia Tahun 2023*. Kementerian Koperasi dan UKM RI.
- Luthans, F., Youssef, C. M., & Avolio, B. J. (2006). *Psychological Capital*. Oxford University Press. <https://doi.org/10.1093/acprof:oso/9780195187526.001.0001>
- Napitupulu, E. V., & Supriadi, H. (2025). *Manajemen strategik: Kalibrasi inovasi untuk menghadapi disrupsi dan mencapai keunggulan bersaing*. Stiletto Book.
- Rahmi, A., AlHadar, F. M., Soleman, M. M., & Sabuhari, R. (2024). Psychological Capital and Innovative Work Behavior with Engagement and Job Crafting. *Indonesian Journal of Innovation Studies*, 25(4), 1–12. <https://doi.org/10.21070/ijins.v25i4.1219>
- Sabuhari, R., Soleman, R., Soleman, M. M., Fahri, J., & Rachmat, M. (2025). Organisational justice moderates the link between leadership, work engagement and innovation work behaviour. *South African Journal of Economic and Management Sciences*, 28(1), 77–93. <https://doi.org/10.4102/sajems.v28i1.6136>
- Salubre, P. L. R., Bahalla, J. L., & Almagro, R. E. (2024). Psychological capital of employee and innovativeness of Small and Medium-Sized Enterprises (SMEs). *Journal of Sustainable Tourism and Entrepreneurship*, 5(3), 203–223. <https://doi.org/10.35912/joste.v5i3.2242>
- Santoso, M. A. A., & Susilo, D. (2025). Hubungan Psychological Capital dengan Work Engagement pada Generasi Z yang Bekerja di Bidang Food and Beverage. *Experientia: Jurnal Psikologi Indonesia*, 13(1), 51–68. <https://doi.org/10.33508/exp.v13i1.7263>
- Sari, R. Y., Al Qadri, H., & Nellitawati, N. (2023). Peran sumber daya manusia dalam mendorong inovasi organisasi. *Academy of Social Science and Global Citizenship Journal*, 3(2), 59–67.
- Schaufeli, W. B., Salanova, M., González-romá, V., & Bakker, A. B. (2002). The Measurement of Engagement and Burnout: A Two Sample Confirmatory Factor Analytic Approach. *Journal of Happiness Studies*, 3(1), 71–92. <https://doi.org/10.1023/A:1015630930326>

- Sitepu, W. E. K., & Soeling, P. D. (2024). Strategi Organisasi Publik meningkatkan Innovative Work Behavior untuk Pengembangan Kompetensi Pegawai Menghadapi Tantangan di Era Society 5.0. *JIIP-Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan*, 7(6), 5335–5344.
- Suliaty, N. N., SM, M. M., Noermijati, M. T. M., Achmad Sudiro, S. E., Kurniawati, D. T., SE, M. M., Risna Wijayanti, S. E., Moeljadi, S. E., & Sunaryo, S. E. (2025). *Membangun SDM Unggul Melalui Transformational Leadership & Innovative Work Behavior: Menjawab Tantangan Dunia Kerja Modern*. Nilacakra.
- Wardhani, M. K., & Amalia, L. (2026). *The Effect of Authentic Leadership on Psychological Capital , Work Engagement , and Innovative Behavior*. 5(6), 2347–2363.
- Zargar, P., Daouk, A., & Chahine, S. (2025). Driving Innovative Work Behavior Among University Teachers Through Work Engagement and Perceived Organizational Support. *Administrative Sciences*, 15(7), 246. <https://doi.org/10.3390/admsci15070246>
- Zhou, Y., Yusof, R., Thurasamy, R., Li, X., Zhang, P., & Ling, S. (2026). How organizational justice shapes innovative work behavior: Work engagement as mediator and authentic leadership as moderator in China's ICT sector. *Acta Psychologica*, 262, 106167. <https://doi.org/https://doi.org/10.1016/j.actpsy.2025.106167>