

## **Hubungan antara Keterlibatan Pekerja dan Tingkah Laku Kerja Inovatif di Syarikat Pembuatan di Beranang, Selangor**

**Nurul Dania Nadhira Amirrudin<sup>1</sup> & Mohd Zarir Yusoff<sup>1,\*</sup>**

<sup>1</sup>Jabatan Pengurusan dan Teknologi, Fakulti Pengurusan Teknologi Dan Perniagaan, Universiti Tun Hussein Onn Malaysia, 86400 Batu Pahat, Johor, MALAYSIA.

\*Corresponding Author

DOI: <https://doi.org/10.30880/rmtb.2023.04.01.004>

Received 31 March 2023; Accepted 30 April 2023; Available online 01 June 2023

**Abstract:** The manufacturing industry continues to play an important role in improving the country's economy. Employee involvement and innovative work behavior are two important things in creating a thriving industry and the ability to create something innovative. However, in 2021 there were a decrease in the level of innovation based on the Global Innovation Index. Innovative work behavior is one of the main factors in dealing with new challenges that must be met in order to maintain a competitive advantage. Employee engagement is seen as important to creative behavior. The objective of this study is to examine the level of employee involvement, examine the level of innovative work behavior and determine the relationship between employees and innovative behavior among employees in a manufacturing company in Beranang, Selangor. This study has used quantitative methods as the main instrument where questionnaires are distributed online. The total number of respondents involved in this study was 226 employees at a manufacturing company in Beranang, Selangor with a return of 70% from the study sampling. This study has used convenience sampling. Next, descriptive analysis and correlation analysis were performed on the data collected using statistical software for social sciences (SPSS). This study found that employee involvement and innovative work behavior were at a moderate level. This study also found that there is a significant relationship between employees and innovative work behavior. Therefore, this study is expected to help managers and employees in manufacturing companies to identify the factors that influence the innovative work behavior of employees and subsequently strive to improve the company's performance.

**Keywords:** Innovative work behavior, Innovative, Employee engagement

**Abstrak:** Industri pembuatan terus memainkan peranan penting dalam meningkatkan ekonomi negara. Keterlibatan pekerja dan tingkah laku kerja inovatif menjadi dua perkara yang penting dalam mewujudkan industri berkembang maju dan berkebolehan dalam mencipta sesuatu inovasi. Walau bagaimanapun pada tahun 2021 mencatatkan penurunan dari segi tahap inovasi berdasarkan kepada Indeks Inovasi

Global. Tingkah laku kerja yang inovatif merupakan antara faktor utama dalam menangani cabaran baharu yang mesti ditempuhi bagi mengekalkan kelebihan daya saing. Keterlibatan pekerja dilihat sebagai anteseden penting bagi tingkah laku kreatif. Objektif kajian ini adalah untuk mengkaji tahap keterlibatan pekerja, mengkaji tahap tingkah laku kerja inovatif dan menentukan hubungan antara keterlibatan pekerja dan tingkah laku kerja inovatif dalam kalangan pekerja di syarikat pembuatan di Beranang, Selangor. Kajian ini telah menggunakan kaedah kuantitatif sebagai instrumen utama di mana borang soal selidik diedarkan secara atas talian. Jumlah responden yang terlibat dalam kajian ini seramai 226 orang pekerja di syarikat pembuatan di Beranang, Selangor dengan pulangan sebanyak 70% daripada pensampelan kajian. Kajian ini telah menggunakan persampelan mudah. Seterusnya, analisis deskriptif dan analisis korelasi telah dilakukan ke atas data yang dikumpul menggunakan perisian statistik untuk sains sosial (SPSS). Kajian ini mendapati keterlibatan pekerja dan tingkah laku kerja inovatif berada pada tahap sederhana. Kajian ini juga mendapati bahawa terdapat hubungan yang signifikan di antara keterlibatan pekerja dan tingkah laku kerja inovatif. Oleh itu, kajian ini diharap dapat membantu pengurus dan pekerja di syarikat pembuatan untuk mengenalpasti faktor yang mempengaruhi tingkah laku kerja inovatif pekerja seterusnya berusaha dalam meningkatkan prestasi syarikat.

**Kata Kunci:** Tingkah laku kerja inovatif, Inovasi, Keterlibatan kerja

## 1. Pengenalan

Industri pembuatan telah menjadi aset yang sangat besar kepada pembangunan dan peningkatan pesat di Malaysia. Bagi memastikan sektor pembuatan terus berdaya saing dari segi produktiviti, inovasi dan bakat sambil mencipta pekerjaan yang diperlukan untuk pertumbuhan yang mampan, Malaysia telah mengorak langkah ke arah menerima Revolusi Perindustrian Keempat (IR 4.0). Ini dilakukan dengan matlamat untuk memastikan sektor pembuatan dapat terus berkembang dan maju. Kreativiti dan inovasi telah ditakrifkan sebagai dua daripada kemahiran paling penting untuk dimiliki oleh individu dalam abad ke-21.

Pada masa kini, kebanyakan organisasi menyedari keterlibatan pekerja dalam organisasi mereka adalah penting bagi organisasi untuk mengekalkan pekerja mereka terutamanya pekerja yang telah berkhidmat dengan jayanya. Kebanyakan organisasi mempunyai strategi mereka sendiri untuk menangani pekerja mereka. Keterlibatan pekerja adalah penting bagi mana-mana sektor terutama bagi sektor pembuatan. Keterlibatan pekerja adalah penting bukan sahaja kepada organisasi tetapi juga kepada individu itu sendiri. Keupayaan pihak pengurusan untuk memanfaatkan inisiatif keterlibatan pekerja adalah komponen yang perlu bagi mana-mana perniagaan yang berjaya (Osborne & Hammoud, 2017).

Sektor pembuatan berperanan sangat penting dalam membangunkan ekonomi di Malaysia. Sektor pembuatan secara dasarnya berkait dengan aktiviti menghasilkan barang dan perkhidmatan. Pembuatan terbahagi kepada dua, iaitu pembuatan berasaskan sumber dan bukan berasaskan sumber. Merujuk kepada Statistik Pembuatan Malaysia pada Februari 2022 mencatatkan nilai jualan berjumlah RM131.6 bilion, meningkat 11.2 peratus berbanding tahun sebelumnya. Hal ini terbukti betapa pentingnya sektor pembuatan dalam memajukan ekonomi negara yang semakin pesat membangun.

Beberapa kajian telah menunjukkan kesan keterlibatan pekerja terhadap tindakan kreatif pekerja. Industri memerlukan pekerja yang mempunyai tingkah laku kerja yang inovatif dan kreatif bagi merevolusikan perindustrian 4.0 (IR 4.0). Tingkah laku kerja yang inovatif boleh ditakrifkan sebagai satu tindakan sengaja individu untuk melaksanakan atau menyesuaikan konsep baru, barangan, proses dan prosedur kepada fungsi, unit atau organisasinya dalam kerja (De Jong, 2010). Keterlibatan pekerja,

yang merupakan penglibatan aktif pekerja dalam operasi perniagaan, telah terbukti berkesan terhadap produktiviti sesebuah syarikat. Menurut Hewitt Associates LLC, (2005), menyatakan bahawa terdapat hubungan yang kuat antara keterlibatan pekerja dan produktiviti kerana semakin tinggi keterlibatan dalam organisasi, semakin tinggi produktiviti, jualan, kepuasan pelanggan dan pengendalian pekerja.

Berdasarkan Indeks Inovasi Global pada tahun 2021 di mana Malaysia berada di kedudukan ke-36 manakala pada tahun 2020 Malaysia berada di kedudukan ke-33. Data ini menunjukkan terdapat penurunan pada tahun 2021 berbanding tahun sebelumnya bagi tahap Inovasi di Malaysia (WIPO, 2021). Daripada kajian terdahulu, keterlibatan pekerja memberi impak positif kepada tingkah laku kerja yang inovatif. Pekerja yang mempunyai tahap keterlibatan yang lebih tinggi lebih berkemungkinan mempamerkan tingkah laku kerja yang inovatif berbanding mereka yang mempunyai tahap keterlibatan pekerja yang lebih rendah (Swaarop dan Dixit, 2018).

Laporan (Albrecht *et al.*, 2015; Global workforce study, 2012) menunjukkan bahawa keterlibatan pekerja yang rendah merupakan masalah yang mempengaruhi orang di seluruh dunia. Menurut kajian State of the Global Workplace, yang turut mengesahkan penemuan ini, 85 peratus pekerja di seluruh dunia sama ada tidak terlibat dalam kerja mereka atau tidak terlibat secara aktif dalam kerja mereka (Gallup, 2018). Selain itu, di kebanyakan negara keterlibatan pekerja semakin rendah, namun begitu Malaysia berada di hadapan daripada purata global iaitu 54 peratus daripada 53 peratus (Qualtrics, 2020). Rajah 1.3 menunjukkan statistik purata global bagi keterlibatan pekerja 2020. Hal ini menunjukkan Malaysia masih berada pada kadar sederhana bagi keterlibatan pekerja.

Matlamat kajian ini adalah untuk mengkaji tahap keterlibatan pekerja dan tingkah laku kerja inovatif yang melibatkan pekerja yang bekerja di syarikat pembuatan di Beranang, Selangor. Kajian ini telah menggunakan kaedah teknik pensampelan. Pendekatan secara kuantitatif telah digunakan dalam kajian ini dengan menggunakan kaedah soal selidik. Data dan maklumat yang diperolehi telah direkodkan di dalam perisian “Statistical Package for the Social Sciences” (SPSS) untuk dianalisis.

Kepentingan kajian ini membolehkan pengkaji membantu untuk mengisi penyelidikan yang sedia ada jurang yang terletak pada percubaan untuk menangani isu yang diketengahkan dalam masalah kenyataan. Kajian ini merupakan kajian yang penting untuk beberapa pihak. Dapatan kajian ini dipercayai dapat memberi kesedaran kepada pekerja, pengurus, penyelidik serta akademik dan masyarakat. Seterusnya, Hasil kajian ini telah menegaskan semula kepentingan keterlibatan pekerja dan tingkah laku kerja inovatif dalam syarikat pembuatan, terutamanya dalam era Revolusi Perindustrian 4.0 (IR4.0).

## 2. Kajian Literatur

### 2.1 Definisi Tingkah Laku Kerja Inovatif

Menurut De Jong (2010), tingkah laku kerja yang inovatif boleh dicirikan sebagai tingkah laku, yang cuba untuk memulakan dan dengan sengaja melaksanakan konsep baharu yang berguna, kaedah, produk atau prosedur baharu. Tingkah laku kerja yang inovatif juga boleh ditakrifkan sebagai tindakan pekerja yang ditujukan kepada penjana, aplikasi dan pelaksanaan idea, produk, proses dan kaedah baharu (Contreras, 2017). Menurut Khan, Nawaz, dan Khan (2015), inovasi ialah satu proses yang memerlukan keaslian, kreativiti, penyelidikan, dan kecenderungan organisasi untuk menggalakkan idea baharu bagi tujuan mencapai kelebihan daya saing dalam situasi dinamik. Terdapat persetujuan umum di kalangan ahli akademik bahawa tingkah laku kerja individu merujuk kepada konsep yang berpusat pada hasil yang dicapai oleh pekerja melalui koleksi tindakan yang disengajakan dan boleh dialami pada pelbagai peringkat organisasi. Seseorang pengarang berpendapat bahawa inovasi lebih berkait rapat dengan pelaksanaan idea, manakala kreativiti mungkin lebih rapat dikaitkan dengan penjana idea baharu. Ini walaupun pada hakikatnya definisi tingkah laku inovatif memerlukan kedua-dua penjana dan pelaksanaan idea baharu (Khan *et al.*, 2015).

## 2.2 Teori Tingkah Laku Kerja Inovatif

### (a) Penerokaan Peluang

Permulaan fasa inovasi ialah penerokaan peluang. Menurut De Jong (2010), peluang wujud dalam tujuh bidang yang pelbagai iaitu kejayaan, kegagalan atau peristiwa yang tidak dijangka, perbezaan antara 'apa' dan 'apa yang sepatutnya', turun naik dalam demografi seperti rasa keutamaan, turun naik dalam persepsi, keperluan proses kerja dalam bertindak balas terhadap masalah yang dikenal pasti, perubahan prospek dalam struktur pasaran, perubahan dalam persepsi dan pengetahuan baharu.

### (b) Penjanaan Idea

Penjanaan idea adalah elemen seterusnya yang dicadangkan dalam tingkah laku kerja yang inovatif. Kunci kepada Penjanaan idea merupakan gabungan dan penyusunan semula maklumat dan konsep sedia ada untuk menyelesaikan masalah atau untuk meningkatkan prestasi (De Jong, 2010). Menurut De Jong (2010), penjanaan idea akan menjadi sempurna jika isu cenderung daripada ukuran yang berbeza. De Jong (2010) juga menyatakan bahawa penjanaan idea berkaitan dengan produk baru, perkhidmatan atau proses, kemasukan pasaran baharu, penambahbaikan dalam proses kerja semasa, atau dalam istilah umum, penyelesaian kepada masalah yang dikenal pasti.

### (c) Juara Idea (Promosi Idea)

Dalam peringkat ini, promosi idea adalah mengenai proses mempromosikan idea kepada orang lain untuk mendapatkan sokongan sebelum reka bentuk dilaksanakan. Menurut Kleysen dan Street (2001), menghuraikan juara sebagai seseorang yang bangkit daripada orang ramai untuk mencuba merealisasikan idea kreatif dan dalam meningkatkan penerimaan mereka. Juara ditakrifkan sebagai seseorang yang berada dalam kapasiti tidak rasmi yang mempromosikan idea kreatif melalui halangan organisasi atau menjadi seseorang yang timbul untuk berusaha untuk merealisasikan dan membawa idea-idea kreatif ke dalam tindakan (De Jong, 2010).

### (d) Perlaksanaan Idea

Pada dasarnya, perlaksanaan idea dikaitkan dengan usaha individu dalam membangunkan idea yang dipilih untuk melaksanakan secara praktikal dan berorientasikan tingkah laku tertentu ke arah pembangunan, pengujian dan pengubahan produk atau proses baharu (Kleysen & Street, 2001). Realisasi idea adalah peringkat terakhir tingkah laku kerja inovatif. Promosi idea dan realisasi konsep termasuk kesedaran tentang tingkah laku kerja sebenar, di mana pekerja menyokong idea yang dicipta, yang kemudiannya boleh dilaksanakan di tempat kerja (De Spiegelaere, Van Gyes, Vandekerckhove, *et al.*, 2012).

## 2.3 Definisi Keterlibatan Pekerja

Menurut Turner (2017), keterlibatan pekerja bermaksud hadir secara psikologi apabila melaksanakan peranan organisasi. Selain itu, keterlibatan juga penting kerana ia boleh menjadi pengantara perhubungan dengan antara pelbagai amalan pengurusan dan pembangunan manusia. Menurut dapatan kajian Santos (2017), terdapat empat jenis keterlibatan berbeza yang boleh berlaku dalam sesebuah organisasi. Ini adalah keterlibatan kognitif, keterlibatan emosi, keterlibatan fizikal dan advokasi. Keterlibatan pekerja ialah perasaan intuitif biasa yang dimiliki oleh individu, terutamanya organisasi pemimpin, yang mempunyai pemahaman tentang motivasi kerja (Macey, 2008). Menurut Macey (2008) keterlibatan pekerja juga boleh ditakrifkan sebagai keadaan yang menggalakkan, mempunyai niat organisasi, dan nyatakan penyertaan, pengabdian, semangat, keseronokan, usaha tertumpu, dan tenaga, jadi ia mempunyai komponen kedua-dua sikap dan tindakan.

## 2.4 Teori Keterlibatan Pekerja

### (a) Kerangka Kerja Keperluan

Sun & Bunchapattanasakda (2019) telah menyatakan bahawa pekerja lebih terlibat dalam kerja mereka, apabila tiga keperluan psikologi dipenuhi iaitu kebermaknaan yang merujuk kepada rasa pulangan mengenai pelaburan diri dalam peranan prestasi. Seterusnya, keselamatan yang berkaitan dengan rasa mampu menunjukkan dan menggunakan diri sendiri tanpa rasa takut akan akibat negatif terhadap imej diri, status, atau kerjaya. Akhir sekali, ketersediaan iaitu rasa memiliki fizikal, emosi, dan sumber psikologi yang diperlukan untuk melabur diri dalam peranan prestasi.

#### *(b) Model Permintaan-Sumber Kerja*

Model permintaan-sumber kerja percaya bahawa berbeza organisasi mungkin berhadapan dengan persekitaran kerja yang berbeza, tetapi ciri-ciri persekitaran ini boleh sentiasa dikelaskan dalam dua umum kategori yang merupakan permintaan pekerjaan dan sumber pekerjaan (Sun & Bunchapattanasakda, 2019). Tuntutan kerja merujuk kepada aspek fizikal, psikologi, sosial atau organisasi pekerjaan yang memerlukan usaha fizikal dan atau psikologi (kognitif dan emosi) yang berterusan. Sementara itu, sumber pekerjaan merujuk kepada aspek fizikal, psikologi, sosial atau organisasi daripada pekerjaan yang berfungsi dalam mencapai matlamat kerja, mengurangkan permintaan pekerjaan dan kos fisiologi dan psikologi yang berkaitan dan merangsang pertumbuhan peribadi dan perkembangan (Li Sun, 2018).

#### *(c) Teori Pertukaran Sosial*

Sun & Bunchapattanasakda (2018) menyatakan bahawa pekerjaan adalah transaksi antara buruh, kesetiaan, faedah, dan ganjaran sosial. Sun & Bunchapattanasakda (2018) mencadangkan supaya satu pihak menjangka pulangan pada masa hadapan selepas menyumbang atau memberikan perkhidmatan kepada pihak yang satu lagi. Dalam pada masa yang sama, pihak yang mendapat sesuatu yang bernilai akan melahirkan rasa tanggungjawab untuk mengembalikan pihak yang satu lagi.

### 2.5 Kajian Lepas

Satu kajian lepas yang berkaitan dengan tingkah laku kerja dan keterlibatan pekerja yang dilakukan oleh (Vithayaporn & Suwaree Ashton, 2019). Tujuan kajian ini adalah untuk mengkaji faktor yang mempengaruhi keterlibatan pekerja dan bagaimana ia memberi kesan kepada tingkah laku kerja inovatif dalam sesebuah organisasi. Tinjauan telah diambil dalam kalangan 320 sampel kakitangan Thai Airways International. Keputusan menunjukkan bahawa pembolehubah keterlibatan pekerja mempunyai kesan langsung ke atas tingkah laku kerja yang inovatif. Pembolehubah tersebut adalah pertumbuhan kerjaya, pengiktirafan, penglibatan kerja dan tanggungjawab kerja. Keputusan menguatkan peranan anteseden keterlibatan pekerja terhadap tingkah laku inovatif.

Sementara itu, kajian lain yang dijalankan oleh (Swaroop & Dixit, 2018) bertujuan untuk mengkaji kesan keterlibatan pekerja dan autonomi kerja terhadap tingkah laku kerja inovatif dalam organisasi. Swaroop & Dixit (2018) mendapati bahawa bahawa keterlibatan pekerja memberi kesan positif terhadap tingkah laku kerja yang inovatif. Pekerja yang mempunyai tahap keterlibatan yang lebih tinggi lebih berkemungkinan mempamerkan tingkah laku kerja yang inovatif berbanding mereka yang mempunyai tahap keterlibatan pekerja yang lebih rendah.

## 3. Metodologi Kajian

Bahagian ini membincangkan kaedah penyelidikan yang telah digunakan untuk menjalankan kajian ini. Kajian ini menggunakan kaedah kuantitatif sebagai metodologi utama. Dalam menjalankan kajian ini, proses yang dilalui telah diterangkan dalam metodologi kajian.

### 3.1 Reka Bentuk Kajian

Seperti yang dinyatakan oleh Creswell (2008), penyelidikan boleh disusun kepada tiga klasifikasi penting iaitu penyelidikan kaedah kuantitatif, kualitatif atau kedua-duanya. Grinnell (2010) telah mendefinisikan kaedah kuantitatif adalah untuk mengumpul maklumat yang bersetuju dengan isu tersebut dari lokasi yang mempunyai populasi yang ramai dan memeriksa maklumat tanpa mengendahkan perasaan seseorang dan sentimen atau persekitaran ekologi. Kaedah kualitatif menerima individu tanpa teman bercakap dengan mengumpul sentimen dan perasaan individu yang sama untuk diterjemahkan dimana ianya sukar didapati secara kaedah kuantitatif. Dalam kajian ini, reka bentuk kajian kuantitatif digunakan untuk mengumpul maklumat dan data.

### 3.2 Populasi Kajian

Kajian ini dijalankan di sektor pembuatan di Beranang, Selangor. Populasi kajian ini terdiri daripada pekerja dalam sektor pembuatan seramai 2120 orang pekerja berdasarkan beberapa organisasi tersebut. Berdasarkan populasi seramai 2120 orang yang didapati dalam sektor pembuatan dan merujuk kepada jadual persampelan Krejcie & Morgan (1970), kajian ini telah menetapkan responden seramai 322 orang pekerja bagi menjawab soal selidik ini. Walau bagaimanapun, hanya 226 set borang soal selidik yang diberi maklum balas oleh responden. Kadar pulangan kajian ini adalah 70%.

### 3.3 Sampel Kajian

Terdapat dua jenis dalam persampelan iaitu persampelan kebarangkalian dan persampelan bukan kebarangkalian. Persampelan kebarangkalian adalah pendekatan persampelan di mana setiap unit mempunyai kemungkinan yang setara untuk dipilih. Persampelan bukan kebarangkalian pula adalah pendekatan ujian di mana kemungkinan setiap unit yang akan dipilih tidak diketahui atau disahkan. Dalam kajian ini, pengkaji menggunakan persampelan mudah iaitu teknik persampelan bukan kebarangkalian di mana subjek dipilih kerana mudah dan jarak yang dekat dengan penyelidik.

### 3.4 Instrumen Kajian

Pengkaji telah menggunakan borang soal selidik untuk mengumpulkan data. Menurut Khalid Johari (2013), penggunaan borang soal selidik ini adalah satu alat pengumpulan data yang ramai pengkaji gunakan untuk mendapatkan maklumat. Borang soal selidik yang diberikan kepada responden terbahagi kepada 3 bahagian. Bahagian A adalah maklumat peribadi responden, bahagian B adalah mengukur tingkah laku kerja inovatif yang dibangunkan oleh De Jong (2010) dan bahagian C adalah mengukur keterlibatan pekerja yang dibangunkan oleh Creswell (2018) iaitu 20 soalan terbaik kaji selidik berkaitan keterlibatan pekerja. Soalan yang disediakan dalam bahagian B dan bahagian C adalah menggunakan skala likert lima. Menurut Taherdoost (2019) skala likert mudah dibina dan berkemungkinan tinggi dalam menghasilkan skala yang boleh dipercayai.

### 3.5 Kajian Rintis

Sebelum memulakan proses pengumpulan data, kajian rintis dilakukan untuk menguji kefahaman responden terhadap soalan yang telah diberikan. Satu set soal selidik telah diedarkan kepada satu syarikat pembuatan yang melibatkan 30 orang pekerja bagi tujuan kajian rintis. Penyelidik menambah baik kualiti soalan yang didapati meragukan dan mengelirukan. Jadual 1 menunjukkan nilai ujian kebolehpercayaan kajian rintis dan ujian sebenar bagi kedua-dua pembolehubah. Melalui kajian rintis ini telah menunjukkan borang soal selidik boleh diterima dan boleh diedarkan kepada responden yang terlibat.

## **Jadual 1: Analisis ujian rintis dan ujian sebenar bagi tingkah laku kerja inovatif dan**

**keterlibatan pekerja**

Perkara	Pembolehubah	Kronbach Alpha	Responden
Ujian Rintis	Keterlibatan Pekerja	0.713	30
	Tingkah Laku Kerja Inovatif	0.800	30
Ujian Sebenar	Keterlibatan Pekerja	0.823	226
	Tingkah Laku Kerja Inovatif	0.840	226

**3.6 Pengumpulan Data**

Pengumpulan data adalah proses bagaimana data akan dikumpulkan. Pengumpulan data dikategorikan kepada dua jenis iaitu data primer dan data sekunder.

*(a) Data Primer*

Data primer ialah data asal yang dikumpul secara langsung oleh penyelidik. Dalam kajian ini, pengkaji telah menggunakan kaedah data primer iaitu borong soal selidik dalam talian sebagai sumber utama kajian bagi mendapatkan data mengenai hubungan antara keterlibatan pekerja dan tingkah laku kerja inovatif di syarikat Pembuatan. Pengedaran soal selidik dilakukan melalui soalan pautan borang “Google Form” yang diedarkan melalui “e-mel”, “Whatsapp” dan “Instagram”.

*(b) Data Sekunder*

Pemprosesan data sekunder ialah kajian data yang dikumpulkan oleh orang lain untuk sebab utama tertentu (Johnston, 2014). Kajian ini mengumpulkan data sekunder dari jurnal, artikel tesis, buku elektronik (e-buku), dan sumber lain. Data sekunder dikumpulkan dari penyelidikan yang diambil dari sumber internet seperti ‘Science Direct’, ‘Google Scholar’, ‘Mendeley’, ‘Emerald’ dan lain-lain sebagai rujukan.

**3.7 Analisis Data**

Analisis data ialah proses penilaian data dengan menggunakan penaakulan analitikal dan logik untuk meneliti komponen yang telah dikumpul. Data telah dianalisis untuk menentukan sama ada kajian telah mencapai objektif kajian atau tidak. Analisis deskriptif dan analisis korelasi telah digunakan bagi menganalisis maklumat mengenai tingkah laku kerja inovatif dan keterlibatan pekerja di dalam syarikat pembuatan di Beranang, Selangor.

*(a) Analisis Deskriptif*

Menurut Churchill dan Iacobucci (2005), penyelidikan deskriptif boleh ditakrifkan untuk memeriksa menggunakan instrumen yang boleh diukur. Walaupun menggunakan penyelidikan deskriptif, laporan ilustrasi adalah teratur, susunan tetap dan terperinci. Data untuk analisis deskriptif dianalisis menggunakan IBM Statistik SPSS Versi 23.0 untuk mengira kekerapan, peratusan, min dan sisihan piawai.

*(b) Ujian Normaliti*

Analisis normaliti antara tingkah laku kerja inovatif dan keterlibatan pekerja mencatat keputusan yang tidak normal iaitu  $<0.05$ . Keputusan ini menunjukkan bahawa korelasi Spearman Rho digunakan bagi menentukan hubungan antara dua pemboleh ubah tersebut. Jadual 2 menunjukkan analisis normaliti bagi tingkah laku kerja inovatif dan keterlibatan pekerja.

**Jadual 2: Ujian Normaliti**

	Kolmogorov-Smirnov			Shapiro-Wilk		
	Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
Keperluan-Kepuasan	.210	226	.000	.917	226	.000
Permintaan-Sumber Kerja	.103	226	.000	.967	226	.000
Pertukaran Sosial	.205	226	.000	.914	226	.000
Tingkah Laku Kerja Inovatif	.185	226	.000	.894	226	.000

(c) *Analisis Korelasi*

Menurut Boyd *et al.* (2004), analisis korelasi adalah cubaan untuk mengenal pasti corak variasi yang datang kepada pemboleh ubah bersandar dan pemboleh ubah tidak bersandar. Ini menghasilkan objektif yang dicapai korelasi, yang menunjukkan beberapa pemboleh ubah berkongsi corak yang sama bagi perubahan dan sama ada corak itu positif atau negatif.

#### 4. Hasil Dan Dapatan Kajian

##### 4.1 Analisis Deskriptif Demografi

Dalam bab ini, latar belakang demografi responden yang telah mengambil bahagian dalam menjawab soal selidik kajian telah dianalisis. Dalam kajian ini, maklumat demografi merangkumi jantina, umur, etnik, pengalaman bekerja dan kelulusan akademik. Data demografi responden dianalisis dalam kekerapan dan peratusan.

Berdasarkan Jadual 3 menunjukkan demografi responden bagi kajian ini. Bilangan kekerapan dan peratusan menunjukkan majoriti responden adalah daripada lelaki berbanding perempuan. Hal ini menjelaskan bahawa pekerja dalam syarikat pembuatan didominasi oleh golongan lelaki.

Berdasarkan kepada umur responden, majoriti responden adalah berumur dalam lingkungan usia 31 tahun hingga 40 tahun. Manakala responden yang paling sedikit terlibat dalam kajian ini adalah berusia dalam lingkungan bawah 21 tahun.

Seterusnya, maklumat yang didapati juga menunjukkan terdapat perbezaan yang ketara dari segi kaum dan bangsa dalam kalangan responden di mana bilangan pekerja dalam sektor pembuatan didominasi oleh kaum Melayu, seterusnya diikuti oleh kaum Cina antara kedua tertinggi. Responden dari kaum India dan lain-lain mencatatkan pengurangan dalam kajian ini.

Bagi pengalaman kerja, responden yang terlibat dalam kajian ini menunjukkan majoriti responden telah berkhidmat selama 3 hingga 6 tahun dalam sektor pembuatan tersebut. Manakala, responden yang mempunyai pengalaman kerja selama lebih 9 tahun adalah paling sedikit dalam syarikat pembuatan tersebut.



Seterusnya, bagi tahap pendidikan dalam kalangan pekerja pula mencatatkan majoriti responden berkelulusan Diploma diikuti dengan responden dari pendidikan SPM iaitu kedua tertinggi seterusnya Sarjana Muda. Manakala hanya segelintir sahaja responden yang mempunyai tahap Pendidikan Sarjana, PHD dan lain-lain.

**Jadual 3: Analisis Demografi**

Data Demografi	Frekuensi	Peratusan (%)
Jantina		
Lelaki	140	61.9
Perempuan	86	38.1
Umur		
Kurang dari 21 tahun	3	1.3
21-30 tahun	79	35
31-40 tahun	114	50.4
41-50 tahun	30	13.3
Lebih dari 50 tahun		
Etnik		
Melayu	156	69.0
India	26	11.5
Cina	43	19.0
Lain-lain	1	0.4
Pengalaman Bekerja		
Kurang dari 3 tahun	45	19.9
3-6 tahun	138	61.1
7-9 tahun	36	15.9
Lebih dari 9 tahun	7	3.1
Kelulusan Akademik		
SPM	77	34.1
Diploma	104	46.0
Sarjana Muda	41	18.1
Sarjana	2	0.9
PHD	1	0.4
Lain-lain	1	0.4

#### 4.2 Analisis Deskriptif Pembolehubah Bebas

Jadual 4 menunjukkan nilai min dan sisihan piawai bagi tahap keterlibatan pekerja dan tingkah laku kerja inovatif di syarikat pembuatan di Beranang, Selangor. Jadual 4 menunjukkan keseluruhan responden dalam kajian cenderung kepada model permintaan-sumber kerja berdasarkan kepada nilai min yang telah dianalisis iaitu ( $M=3.5747$ ,  $SP=0.38052$ ). Hal ini menunjukkan majoriti responden setuju dengan model permintaan sumber kerja iaitu dimana responden lebih cenderung untuk terlibat dengan kerja mereka apabila mereka mendapat sumber berkaitan pekerjaan daripada organisasi mereka. Namun begitu, teori pertukaran sosial kurang dimiliki oleh responden dengan tahap persetujuan yang sedikit rendah berbanding yang lain iaitu ( $M=3.5357$ ,  $SP=0.24621$ ). Walau bagaimanapun keseluruhan keterlibatan pekerja berada pada tahap sederhana. Bagi keseluruhan min dan sisihan piawai bagi tingkah laku kerja inovatif, data tersebut menunjukkan tahap tingkah laku kerja inovatif di dalam kalangan pekerja yang bekerja di syarikat pembuatan berada pada tahap sederhana iaitu ( $M=3.5875$ ,  $SP=0.21617$ ).

**Jadual 4: Skor Min dan Sisihan Piawai bagi Keseluruhan Pembolehubah**

Item	Min	Sisihan Piawai	Tahap
Kerangka Kerja Keperluan-Kepuasan Model	3.5465	0.41512	Sederhana
Permintaan-Sumber Kerja	3.5747	0.38052	Sederhana
Teori Pertukaran Sosial	3.4502	0.45425	Sederhana
Keterlibatan Pekerja (Keseluruhan)	3.5238	0.24621	Sederhana
Tingkah Laku Kerja inovatif	3.5875	0.21617	Sederhana

#### 4.3 Analisis Korelasi

Jadual 5 menunjukkan hasil ujian korelasi bagi setiap dimensi keterlibatan pekerja iaitu kerangka kerja keperluan-kepuasan, model permintaan-sumber kerja, teori pertukaran social dengan tingkah laku kerja inovatif di syarikat pembuatan di Beranang, Selangor. Kajian ini dianalisis melalui keputusan ujian korelasi Spearman di mana keputusan ujian normaliti menunjukkan data adalah tidak normal. Hasil dapatan kajian menunjukkan bahawa kesemua dimensi mempunyai hubungan positif yang signifikan dengan tingkah laku kerja inovatif. Namun begitu kesemua hubungan tersebut berada pada tahap rendah.

**Jadual 5: Keputusan Ujian Korelasi Spearman Rho bagi Keterlibatan Pekerja dan Tingkah Laku Kerja Inovatif**

			Tingkah Laku Kerja Inovatif
Spearman's Rho	Kerangka Kerja Keperluan-Kepuasan	Pekali Korelasi Sig. (2-tailed)	.374** .000
	Model Permintaan Sumber Kerja	Pekali Korelasi Sig. (2-tailed)	.402** .000
	Teori Pertukaran Sosial	Pekali Korelasi Sig. (2-tailed)	.290** .000

Keterlibatan Pekerja (Keseluruhan)	Pekali Korelasi Sig. (2-tailed)	.431** .000
--	------------------------------------	----------------

---

\*\*Korelasi adalah signifikan pada tahap 0.01 (2-tailed)

## 5. Perbincangan, Cadangan dan Kesimpulan

### 5.1 Perbincangan Objektif Kajian

Dalam bahagian ini pengkaji membincangkan hasil dapatan yang telah diperolehi iaitu bagi objektif pertama pengkaji membincangkan tentang tahap keterlibatan pekerja di dalam sektor pembuatan di Beranang, Selangor. Bagi objektif kedua, pengkaji membincangkan tentang tahap tingkah laku kerja inovatif di syarikat pembuatan di Beranang, Selangor dan objektif ketiga ialah pengkaji membincangkan tentang hubungan antara keterlibatan pekerja dan tingkah laku kerja inovatif di syarikat pembuatan di Beranang, Selangor.

#### (a) Tahap Keterlibatan Pekerja di Syarikat Pembuatan di Beranang, Selangor.

Hasil kajian menunjukkan tahap keterlibatan pekerja dalam kalangan pekerja di syarikat pembuatan di Beranang, Selangor berada pada tahap yang sederhana. Hal ini menunjukkan bahawa keterlibatan pekerja di dalam syarikat pembuatan berada pada tahap yang sederhana bagi ketiga dimensi keterlibatan pekerja. Hasil kajian mendapati majoriti pekerja cenderung kepada dimensi model permintaan-sumber kerja. Menurut Sun & Bunchapattanasakda (2019), teori permintaan-sumber kerja percaya bahawa sumber pekerjaan dan sumber peribadi secara bebas atau kedua-duanya meramalkan keterlibatan pekerja. Apabila keperluan pekerjaan yang tinggi diperlukan, sumber pekerjaan dan sumber peribadi mempunyai kesan yang lebih positif terhadap keterlibatan pekerja. Oleh itu, sumber pekerjaan dan permintaan kerja adalah dua pembolehubah antededen yang sangat penting untuk keterlibatan pekerja. Seterusnya hasil kajian mendapati bahawa majoriti responden kurang cenderung kepada teori pertukaran sosial. Menurut Masterson *et al.* (2000) mencadangkan bahawa satu pihak mengharapkan pulangan pada masa hadapan selepas menyumbang atau memberikan perkhidmatan kepada pihak yang satu lagi. Pada masa yang sama, pihak yang mendapat sesuatu yang bernilai akan melahirkan rasa tanggungjawab untuk mengembalikan pihak lain. Adalah disyorkan agar organisasi menambah baik sistem ganjaran mereka kerana ia pasti akan meningkatkan keterlibatan pekerja mereka terhadap syarikat.

#### (b) Tahap Tingkah Laku Kerja Inovatif di Syarikat Pembuatan di Beranang, Selangor.

Hasil kajian menunjukkan secara keseluruhan mengenai tingkah laku kerja inovatif pekerja yang bekerja di syarikat pembuatan di Beranang, Selangor berada pada tahap yang sederhana sahaja. Kajian ini konsisten dengan kajian lepas daripada Hilmi (2012) di mana peringkat inovatif dalam kalangan pekerja Malaysia berada dalam julat sederhana. Hasil kajian ini juga mendapati responden perlu mencari lebih banyak peluang untuk penjaan idea, membina idea baru dan menjadi seorang yang kreatif dalam menyelesaikan masalah yang timbul semasa bekerja. Menurut (Magadley & Birdi, 2012) faktor peringkat individu mempunyai pengaruh yang lebih kuat terhadap penjaan idea berbanding idea pelaksanaan yang lebih kuat bagi faktor kumpulan dan organisasi. Organisasi yang mampu bertahan dan berkembang bukan sahaja mencipta produk atau teknologi baharu, mereka juga bekerja pada sistem dan proses untuk meningkatkan kecekapan dan keberkesanannya. Proses penjaan idea dan pelaksanaan idea menjadi penting untuk memberikan kelebihan daya saing kepada organisasi untuk cuba memanfaatkan mental pekerja dan dalam usaha mereka untuk berjaya (Anderson *et al.*, 2004; Omri, 2015). Penjaan idea timbul apabila pekerja mengarahkan tingkah laku mereka ke arah penjaan idea untuk tujuan penambahbaikan. Tingkah laku kerja yang inovatif dituntut untuk konsisten dengan penjaan idea dan ini memerlukan penerokaan idea dalam amalan bagi meningkatkan prestasi perniagaan (Dzulkifli & Md Noor, 2012).

(c) *Hubungan antara Keterlibatan Pekerja dan Tingkah Laku Kerja Inovatif.*

Hasil kajian mendapati bahawa terdapat hubungan yang positif antara tingkah laku kerja inovatif dan keterlibatan pekerja dalam kalangan pekerja yang bekerja di syarikat pembuatan di Beranang, Selangor. Hubungan antara dua pemboleh ubah tersebut berada pada tahap yang rendah. Kajian ini konsisten dengan kajian terdahulu dari Swaroop & Dixit (2018) dan Vithayaporn & Suwaree Ashton (2019) mendapati bahawa keterlibatan pekerja memberi kesan positif terhadap tingkah laku kerja yang inovatif. Pekerja yang mempunyai tahap keterlibatan yang lebih tinggi lebih berkemungkinan mempamerkan tingkah laku kerja yang inovatif berbanding mereka yang mempunyai tahap keterlibatan pekerja yang lebih rendah. Menurut Noefer *et al.* (2009) situasi persekitaran kerja seperti majikan yang memberi pekerja sokongan kreatif boleh membuat pekerja meningkatkan nilai kreativiti. Pekerja yang berasa dihargai dengan kerja di organisasinya akan menunjukkan nilai afektif sesuatu idea kepada mencipta idea baru di tempat kerja. Hewitt Associates LLC, (2005), menunjukkan bahawa terdapat hubungan yang kuat antara keterlibatan pekerja dan produktiviti kerana semakin tinggi keterlibatan dalam organisasi, semakin tinggi produktiviti, jualan, dan kepuasan pelanggan dan pengekalan pekerja. Oleh yang demikian, bagi mengekalkan pekerja yang baik, majikan mesti sentiasa mencari cara yang boleh memenuhi keperluan pekerja mereka dan untuk merangsang kreativiti mereka sambil memujuk mereka untuk melakukan sesuatu selaras dengan objektif organisasi.

## 5.2 Batasan Kajian

Sepanjang proses kajian ini, terdapat beberapa batasan yang berlaku semasa menyempurnakan penyelidikan. Pertama sekali, data yang dikumpul daripada responden mungkin tidak boleh dipercayai. Hal ini kerana responden mungkin tidak menjawab soalan dengan jujur atau memilih untuk mengelakkan maklumat negatif tentang diri mereka. Selain itu, pengkaji juga sukar mendapatkan maklum balas daripada responden kerana sesetengah responden tidak mahu menjawab atau mengambil masa yang lama untuk mendapatkan maklum balas tersebut. Seterusnya hasil kajian adalah berdasarkan saiz sampel tertentu di lokasi tertentu, jadi hasilnya mungkin tidak cukup umum berikutan dengan sampel saiz yang kecil.

## 5.3 Cadangan Kajian

Daripada keseluruhan perbincangan pengkaji ingin mencadangkan beberapa cadangan yang boleh dipertimbangkan bagi menambah baik kajian ini. Cadangan yang dikemukakan ini diharap dapat membantu pekerja dan organisasi bagi meningkatkan lagi tahap tingkah laku kerja inovatif dan keterlibatan pekerja. Diharap juga pengkaji akan datang dapat menambah pemahaman dan pengetahuan berkenaan tajuk kajian ini dan dijadikan sebagai rujukan untuk kajian yang lain.

### (a) *Cadangan Kepada Pekerja*

Pengkaji mencadangkan pekerja di syarikat pembuatan perlu mempunyai tingkah laku kerja inovatif seperti penerokaan peluang, penjanaan idea, juara idea dan pelaksanaan idea. Hal ini kerana tingkah laku kerja yang inovatif membawa kepada banyak penyelesaian terutama di tempat kerja. Apabila seseorang itu mempunyai tingkah laku kerja yang inovatif, kerja mereka akan lebih berkualiti dan dapat meningkatkan prestasi kerja. Keterlibatan pekerja juga dapat dijana apabila seseorang pekerja itu suka dengan kerja mereka dan mampu memberikan sepenuh komitmen kepada kerja mereka.

### (b) *Cadangan Kepada Organisasi*

Berdasarkan kepada hasil kajian yang diperoleh, hubungan antara tingkah laku kerja inovatif dan keterlibatan pekerja di dalam syarikat pembuatan berada pada tahap yang lemah. Pekerja memainkan peranan besar ke arah kelancaran operasi dan pertumbuhan sesebuah organisasi, yang menjadikan mereka aset penting kepada organisasi. Adalah penting bagi sesebuah organisasi untuk berinteraksi dan memahami keperluan pekerja mereka untuk memastikan mereka gembira dan boleh memberikan seratus

peratus peranan mereka di tempat kerja. Keterlibatan pekerja, yang merupakan penglibatan aktif pekerja dalam operasi perniagaan telah terbukti berkesan terhadap produktiviti syarikat. Oleh itu, syarikat perlu melabur kepada pekerja mereka kerana mereka memegang kunci kejayaannya.

### *(c) Cadangan Kepada Pengkaji Akan Datang*

Bagi menambah baik kajian, pengkaji ingin mencadangkan beberapa cadangan yang boleh dipertimbangkan. Dalam kajian ini, data yang dikumpul hanyalah dari Beranang, Selangor. Justeru, pengkaji boleh meluaskan skop kajian bagi negeri-negeri lain di Malaysia meningkatkan kebolehpercayaan dan ketepatan data tersebut. Selain itu pengkaji juga boleh memperbaiki kajian ini dengan membuat kajian di sektor yang berlainan seperti sektor pemakanan, sektor petroleum dan sebagainya. Seterusnya, kajian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, jadi pengkaji menyarankan agar menggabungkan kedua dua cara iaitu kuantitatif dan kualitatif agar pengkaji dapat mendalami jawapan responden dan responden juga akan memberikan jawapan yang lebih telus dan benar. Di samping itu, pengkaji mencadangkan agar pengkaji akan datang boleh menggunakan beberapa pemboleh ubah lain seperti kepimpinan, sokongan organisasi, ganjaran terhadap tingkah laku kerja inovatif.

### 5.4 Kesimpulan

Secara keseluruhannya, kajian ini menentukan hubungan antara dua pemboleh ubah iaitu keterlibatan pekerja dan tingkah laku kerja inovatif. Selain itu, kajian ini telah dijalankan untuk mencapai objektif kajian seperti yang dikehendaki oleh penyelidik. Secara keseluruhan, keterlibatan pekerja mempunyai hubungan yang signifikan terhadap tingkah laku kerja inovatif. Oleh itu, dapat disimpulkan bahawa keterlibatan pekerja boleh mempengaruhi tingkah laku kerja inovatif dalam kalangan pekerja dalam syarikat pembuatan. Meningkatkan tahap tingkah laku kerja inovatif dan keterlibatan pekerja merupakan topik penting dalam agenda pengurusan kebanyakan syarikat. Kepimpinan syarikat adalah penting untuk membina tingkah laku kerja inovatif. Selain itu, kebanyakan organisasi menuntut produktiviti dan keberkesanan yang lebih tinggi dalam skop kerja mereka untuk menjadi kelebihan daya saing. Seterusnya, pengkaji akan datang harus menjalankan kajian ini dalam skop kajian yang berbeza seperti wilayah atau negeri yang berbeza untuk meningkatkan kesahan dan kebolehpercayaan data yang dikumpul.

### **Penghargaan**

Penulis ingin mengucapkan terima kasih kepada Kumpulan Fokus Pengurusan Teknologi dan Fakulti Pengurusan Teknologi dan Perniagaan, Universiti Tun Hussein Onn Malaysia untuk segala sokongan yang diberi.

### **Rujukan**

- Abstein, A., & Spieth, P. (2014). Exploring HRM meta-features that foster employees' innovative work behaviour in times of increasing work-life conflict. *Creativity and Innovation Management*, 23(2), 211–225. <https://doi.org/10.1111/caim.12053>
- Agarwal, U. A. (2014). Linking justice, trust and innovative work behaviour to work engagement. *Personnel Review*, 43(1), 41–73. <https://doi.org/10.1108/PR-02-2012-0019>
- Ahmed, Z., & Abbasi, K. (2014). The Impact of Leadership Styles on Innovation in the Health Services. 4(11), 78–85.
- Albrecht, S.L., Bakker, A.B., Gruman, J.A., Macey, W.H. and Saks, A.M. (2015) Employee Engagement, Human Resource Management Practices and Competitive Advantage: An Integrated Approach. *Journal of Organizational Effectiveness: People and Performance*, 2, 7-35. <https://doi.org/10.1108/JOEPP-08-2014-0042>

- Anderson, N.R., C.K.W. De Dreu, and B.A. Nijstad. (2004). The routinization of innovation research: A constructively critical review of the state-of-the-science. *Journal of Organizational Behavior*, 25(2): 147–73.
- Axtell, C.M., Holman, D.J., Unsworth, K.L., Wall, T.D., Waterson, P.E. and Harrington, E. (2000) Shopfloor Innovation: Facilitating the Suggestion and Implementation of Ideas. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 73, 265–85.
- Behavior, O. (2004). How Fairness Perceptions Make Innovative Behavior More or Less Stressful. *Journal of Organizational Behavior*, 25(June 2003), 201–215.
- Boonthipa Jiantreerangkool & Wasita Boonsathorn & Gary N. McLean, 2019. "Factors Affecting Employees' Work Passion in the Thai Insurance Industry," *International Journal of Human Resource Studies*, Macrothink Institute, vol. 9(4), pages 168-183, December.
- Brealey, R.A., Myers, S.C. and Allen, F. (2014) *Principles of Corporate Finance*. 11th Edition. McGraw-Hill, Irwin, New York.
- Carmeli, A., Meitar, R., & Weisberg, J. (2006). Self-leadership skills and innovative behavior at work. *International Journal of Manpower*, 27(1), 75–90. <https://doi.org/10.1108/01437720610652853>
- Chatchawan, R., Trichandhara, K., & Rinthaisong, I. (2017). Factors Affecting Innovative Work Behavior of Employees in Local Administrative Organizations in the South of Thailand. 4(3), 154–157. <https://doi.org/10.3126/ijssm.v4i3.17755>
- Churchill, G.A. and Iacobucci, D. (2005) *Marketing Research: Methodological Foundations*. 9th Edition, Thomson/South-Western, Cincinnati.
- Cooke, F. L. (2011). Talent Management in China. In *Global Talent Management*. <https://doi.org/10.4324/9780203865682>
- Creswell, J. W. (2008). *Educational research: Planning, conducting, and evaluating quantitative and qualitative research* (3rd ed.). Upper Saddle River, NJ: Pearson Education, Inc.
- Croswell, A. (2018). 20 employee engagement survey questions every company should ask. *Culture Amp*, 1-15.
- De Spiegelaere, S., Van Gyes, G., De Witte, H., Niesen, W., & Van Hootegem, G. (2014). On the relation of job insecurity, job autonomy, innovative work behaviour and the mediating effect of work engagement. *Creativity and Innovation Management*, 23(3), 318–330. <https://doi.org/10.1111/caim.12079>
- De Spiegelaere, S., Van Gyes, G., Vandekerckhove, S., & Hootegem, G. Van. (2012). Job Design and Innovative Work Behavior: Enabling Innovation Through Active or Low-Strain Jobs? *SSRN Electronic Journal*, April. <https://doi.org/10.2139/ssrn.2158618>
- Dobre, O.-I. (2013). Employee Motivation and Organizational Performance. *Review of Applied Socio-Economic Research*, 5, 53-61.
- Dzulkifli, B. A., & Md Noor, H. (2012). Assessing the organizational climate towards developing innovative work behavior: A literature review. 3rd International Conference On Business and Economic Research (3rd Icerber 2012) Proceeding 12 - 13 March 2012. Golden Flower Hotel, Bandung, Indonesia
- Gallup. (2018). State of the global workplace 2017., Pp. 1–23. Retrieved January 12, 2020.
- Gay, L. R. (1987). *Educational research competencies for analysis and application* (3rd ed.). London: Merrill Publishing Company.
- Hair, J.F., Black, W.C., Babin, B.J. and Anderson, R.E. (2010) *Multivariate Data Analysis*. 7th Edition, Pearson, New York.
- Hilmi, M. F., Pawanchik, S., Mustapha, Y., Mahmud, N., & Innovation, A. (2012). Innovative Behavior of Malaysian Employees : An Exploratory Study. 21–22.
- Hewitt Associates LLC. (2005). Employee engagement. Retrieved August 29, 2011, from [http://was4.hewitt.com/hewitt/services/talent/subtalent/ee\\_engagement.htm](http://was4.hewitt.com/hewitt/services/talent/subtalent/ee_engagement.htm)
- Hewitt, A. (2017). Trends in global employee engagement: Global Anxiety Erodes Employee Engagement Gains. Indicators, S. A. (2021). Prime Minister' S Department Department of Statistics Malaysia Press Release. November, 2019–2022.
- Jong, J. De, & Hartog, D. Den. (2010). Measuring Innovative Work Behavior. February. <https://doi.org/10.1111/j.1467-8691.2010.00547.x>
- Johnston, M. P. (2014). Secondary Data Analysis: A Method of which the Time Has Come. 49(1–2), 24–30. Retrieved from <https://doi.org/10.1159/000479695>
- Khalid Johari. 2013. Conceptual Research Framework For Investigating The Influence Of Teachers' Professional Development (TPDP) Towards Stress, Teachers' Efficacy And Collective Efficacy Among Secondary School Teachers In Sabah. *Jurnal Pemikir Pendidikan*. 4. 63-72.
- Kim, M. S., & Koo, D. W. (2017). Linking LMX, engagement, innovative behavior, and job performance in hotel employees. *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, 29(12), 3044–3062. <https://doi.org/10.1108/IJCHM-06-2016-0319>
- Kleysen, R. F., & Street, C. T. (2001). Toward a multi-dimensional measure of individual innovative behavior. *Journal of Intellectual Capital*, 2(3), 284-296.

- Kmiecziak, R. and Michna, A. (2020), "Knowledge management orientation, innovativeness, and competitive intensity: evidence from Polish SMEs", *Knowledge Management Research and Practice*, Vol. 16 No. 4, pp. 559-572.
- Krejcie, R. V. & Morgan, D. W. (1970). Determining Sample Size for Research Activities. *Educational and Psychological Measurement*, 30(3), 607– 610. Retrieved from <https://doi.org/10.1177/001316447003000308>
- Macey, W. H., & Schneider, B. (2008). The Meaning of Employee Engagement. *Industrial and Organizational Psychology*, 1(1), 3–30. <https://doi.org/10.1111/j.1754-9434.2007.0002.x>
- Macey, W., & Schneider, B. (2015). The Meaning of Employee Engagement. September, 2–30. <https://doi.org/10.1111/j.1754-9434.2007.0002.x>
- Magadley, W., & Birdi, K. (2012). Two sides of the innovation coin? An empirical investigation of the relative correlates of idea generation and idea implementation. *International Journal of Innovation Management*, 16(1). <https://doi.org/10.1142/S1363919611003386>
- Maslach, C., Schaufeli, W. B., & Leiter, M. P. (2001). Job burnout. In S. T. Fiske, D. L. Schacter, & C. Zahn-Waxler (Eds.), *Annual Review of Psychology*, 52, 397–422.
- Metcalfe, L. E., Bird, A., Peterson, M. F., Shankarmahesh, M., & Lituchy, T. R. (2007). Cultural Influences in Negotiations: A Four Country Comparative Analysis. *International Journal of Cross-Cultural Management*, 7(2), 147–168. <https://doi.org/10.1177/1470595807079380>
- Mumford, M.D. (2000) *Managing Creative People: Strategies and Tactics for Innovation*. *Human Resource Management Review*, 10, 313-351. [http://dx.doi.org/10.1016/S1053-4822\(99\)00043-1](http://dx.doi.org/10.1016/S1053-4822(99)00043-1)
- Nakano, T. de C., & Wechsler, S. M. (2018). Creativity and innovation: Skills for the 21st century. *Estudos de Psicologia (Campinas)*, 35(3), 237–246. <https://doi.org/10.1590/1982-02752018000300002>
- Ng, T. W. H., & Lucianetti, L. (2016). Within-individual increases in innovative behavior and creative, persuasion, and change self-efficacy over time: A social-cognitive theory perspective. *Journal of Applied Psychology*, 101(1), 14–34. <https://doi.org/10.1037/apl0000029>
- Noefer Katrin, Stegmaier Ralf, Molter Beate, and Sonntag Karlheinz. 2009. A Great Many Things to Do and Not a Minute to Spare: Can Feedback From Supervisors Moderate the Relationship Between Skill Variety, Time Pressure, and Employees' Innovative Behavior?. *Creativity Research Journal*, 21(4), 384–393.
- Osborne, S., & Hammoud, M. S. (2017). Effective Employee Engagement in the Workplace. *International Journal of Applied Management and Technology*, 16(1), 50–67. <https://doi.org/10.5590/ijamt.2017.16.1.04>
- Omri, W. (2015). Innovative behavior and venture performance of SMEs: The moderating effect of environmental dynamism. *European Journal of Innovation Management*, 18(2), 195-217.
- Patel, M., & Patel, N. (2019). Exploring Research Methodology. *International Journal of Research and Review*, 6(3), 48–55.
- Patterson, Fiona., Kerrin, Maire, Gatto-Roissard, G. (2009). Characteristics & Behaviours of Innovative People in Organisations: Literature review A paper prepared for NESTA Policy and Research Unit (NPRU). May, 1–63.
- Performance, D. S., & Environment, V. G. (2012). *Workforce Study*.
- Qualtrics. (2020). *Employee experience trends Malaysia Table of Contents*.
- Santos, E. (2017). *Employee Engagement at the Company X*. *Employee Engagement at the Company X*.
- Schaufeli, W. B., Salanova, M., González-romá, V., & Bakker, A. B. (2002b). 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>
- Seen, N. Y. (2012). Organizational Culture and Innovation among Malaysian Employees. *The Journal of Human Resource and Adult Learning*, 8(2), 147–158.
- Sekaran, U. (2000) *Research Methods for Business: A Skill Business Approach*. John Wiley & Sons, New York.
- Sekaran, Uma. 2000. *Research Methods for business: A Skill Building Approach*. Singapore: John Wiley & Sons, Inc.
- Senthilnathan, S. (2019). Usefulness of Correlation Analysis. *SSRN Electronic Journal*, July. <https://doi.org/10.2139/ssrn.3416918>
- Shuck, B., Reio, T. G., & Rocco, T. S. (2011). Employee engagement: An examination of antecedent and outcome variables. *Human Resource Development International*, 14(4), 427–445. <https://doi.org/10.1080/13678868.2011.601587>
- Smith, A. (2011). Internal social marketing: Lessons from the field of services marketing. In Hastings, G., Angus, K., and Bryant, C. (Eds.), *The Sage Handbook of Social Marketing*. (pp. 298-316). Sage Publications.
- Social Work Research and Evaluation: Foundations of Evidence-Based Practice: Grinnell Jr., Richard M., Unrau, Yvonne A.: 9780199734764: Amazon.com: Books. (2010). [https://www.amazon.com/Social-Work-Research-Evaluation-Evidence-Based/dp/0199734763/ref=sr\\_1\\_5?qid=1672248934](https://www.amazon.com/Social-Work-Research-Evaluation-Evidence-Based/dp/0199734763/ref=sr_1_5?qid=1672248934)
- Sun, L., & Bunchapattanasakda, C. (2019). Employee Engagement: A Literature Review. *International Journal of Human Resource Studies*, 9(1), 63. <https://doi.org/10.5296/ijhrs.v9i1.14167>

- Swaroop, P., & Dixit, V. (2018). Employee engagement, work autonomy and innovative work behaviour: An empirical study. *International Journal of Innovation, Creativity and Change*, 4(2), 158–176.
- Taherdoost, H. (2019). What Is the Best Response Scale for Survey and Questionnaire Design; Review of Different Lengths of Rating Scale, Attitude Scale, Likert Scale. *International Journal of Academic Research in Management*.
- Torres, F. C., Espinosa, J. C., Dornberger, U., & Acosta, Y. A. C. (2017). Leadership and Employees' Innovative Work Behavior: Test of a Mediation and Moderation Model. *Asian Social Science*, 13(9), 9. <https://doi.org/10.5539/ass.v13n9p9>
- Tran, Q. (2018). Employee Engagement – How does the organization increase engagement? – From the viewpoint of HR representatives in Finland Supervisor: B866 Reader, 151–174.
- Van Teijlingen, E. and Hundley, V. (2002) The Importance of Pilot Studies. *Nursing Standard*, 16, 33-36. <http://dx.doi.org/10.7748/ns.16.40.33.s1>
- Vithayaporn, S., & Suwaree Ashton, A. (2019). Employee engagement and innovative work behavior: A case study of Thai Airways International. *ABAC ODI Journal Vision.Action.Outcome*, 6(December), 34–44.
- WIPO. (2021). Global Innovation Index 2021. In Malaysian Science and Technology Information Centre (MASTIC) (Issue June). [https://www.wipo.int/edocs/pubdocs/en/wipo\\_pub\\_gii\\_2021.pdf](https://www.wipo.int/edocs/pubdocs/en/wipo_pub_gii_2021.pdf)
- Yeoh, B., & Huang, S. (Eds.). (2012). *The Cultural Politics of Talent Migration in East Asia* (1st ed.). Routledge. <https://doi.org/10.4324/9780203720400>
- Zeeshan, S., Ng, S. I., Ho, J. A., & Jantan, A. H. (2021). Assessing the impact of servant leadership on employee engagement through the mediating role of self-efficacy in the Pakistani banking sector. *Cogent Business and Management*, 8(1), 0–19. <https://doi.org/10.1080/23311975.2021.1963029>