

The Effect Of Performance Pressure And Self-Efficacy On Ambidextrous Innovation With Job Involvement As A Mediator In Logistics Companies In Jakarta

Pengaruh *Performance Pressure* Dan *Self Efficacy* Terhadap *Ambidextrous Innovation* Dengan *Job Involvement* Sebagai Mediator Pada Perusahaan Logistik Di Jakarta

Jonathan Putra^{1*}, B. Medina Nilasari², Dita Oki Berlianti³

Universitas Trisakti^{1,2,3}

jonathanputra.jnt@gmail.com¹, medina@trisakti.ac.id², dita.oki@trisakti.ac.id³

**Corresponding Author*

ABSTRACT

The purpose of this research is to aims and determine the direct and indirect effects of performance pressure on ambidextrous innovation through job involvement and self-efficacy on ambidextrous innovation through job involvement. This study is a quantitative study using an online questionnaire survey. In this study, a sample of 127 people was taken, with a purposive sampling technique on employees working in the logistics sector in Jakarta. The data collection method is questionnaires using Likert scale format consisting of five alternative answers. The data from filling out this questionnaire were processed using the Structural Equation Model (SEM) analysis method using SPSS and AMOS 20 software. The results of this study are as follows: 1) performance pressure variable has a negative and insignificant effect on ambidextrous innovation, 2) self-efficacy variable has a positive and significant effect on ambidextrous innovation, 3) performance pressure variable has a positive and insignificant effect on job involvement. 4) self-efficacy variable has a positive and significant effect on job involvement 5) job involvement variable has a positive and significant effect on ambidextrous innovation 6) job involvement variable cannot mediate the effect of performance pressure on ambidextrous innovation 7) job involvement variable can mediate the effect of self-efficacy on ambidextrous innovation.

Keywords: Ambidextrous Innovation, Self-Efficacy, Performance Pressure, Job Involvement.

ABSTRAK

Tujuan dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh langsung maupun tidak langsung dari performance pressure terhadap ambidextrous innovation melalui job involvement dan self-efficacy terhadap ambidextrous innovation melalui job involvement. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan menggunakan survey kuesioner secara daring. Dalam penelitian ini diambil sampel sebanyak 127 orang, dengan teknik purposive sampling pada karyawan yang bekerja pada bidang logistik di Jakarta. Instrumen pengumpulan data yang digunakan berupa kuesioner dengan format skala likert yang terdiri dari lima alternatif jawaban. Data hasil pengisian kuesioner ini di oleh menggunakan metode analisis Structural Equation Model (SEM) dengan menggunakan software SPSS dan AMOS 20. Adapun hasil penelitian ini adalah sebagai berikut: 1) variabel performance pressure berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap ambidextrous innovation, 2) variabel self-efficacy berpengaruh positif dan signifikan terhadap ambidextrous innovation, 3) variabel performance pressure berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap job involvement. 4) variabel self-efficacy berpengaruh positif dan signifikan terhadap job involvement 5) variabel job involvement mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap ambidextrous innovation 6) variabel job involvement tidak dapat memediasi pengaruh performance pressure terhadap ambidextrous innovation 7) variabel job involvement dapat memediasi pengaruh self-efficacy terhadap ambidextrous innovation.

Kata Kunci: Akuisisi, Kinerja Keuangan, Rasio Keuangan, Rasio Likuiditas, Rasio Profitabilitas, Rasio Solvabilitas.

1. Pendahuluan

Inovasi adalah kunci bagi perusahaan yang ingin memperoleh keunggulan kompetitif yang berkelanjutan di lingkungan bisnis yang berubah dengan cepat (Haar et al., 2022). Berdasarkan gagasan bahwa inovasi di perusahaan pada akhirnya didasarkan pada

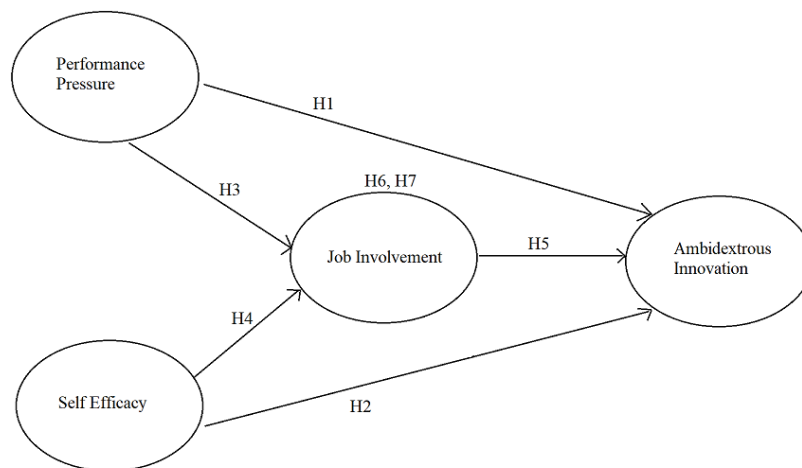
kemampuan karyawan untuk menghasilkan dan mengimplementasikan ide-ide kreatif (Bhatti et al., 2021). Ambidextrous pada dasarnya merupakan kumpulan dari dua jenis perilaku inovasi, yaitu mencakup inovasi eksploratif dan inovasi eksploitatif. Individu perlu terus memperluas jangkauan pengetahuan mereka saat ini ketika terlibat dalam inovasi eksploratif, sedangkan dalam inovasi eksploitatif, mereka pada dasarnya hanya perlu memanfaatkan basis pengetahuan mereka yang ada. Para peneliti telah menemukan bahwa baik inovasi eksploratif maupun inovasi eksploitatif berkontribusi pada pertumbuhan perusahaan. Secara khusus, melalui inovasi eksploratif, perusahaan dapat terus memperoleh pengetahuan baru, menguasai keterampilan baru, menciptakan peluang pengembangan baru, serta lebih efektif beradaptasi dengan perubahan di pasar internasional. Dengan demikian, hal ini dapat meningkatkan tingkat keberhasilan perusahaan yang berorientasi pada kewirausahaan internasional (Ya-Ling Kao dan Ching-Fu Chen 2016).

Perilaku kerja inovatif berarti mengidentifikasi masalah, membawa ide-ide berharga, dan mengambil tindakan yang diperlukan untuk mengembangkan dan menerapkan ide-ide tersebut (De Jong & Den Hartog, 2007). Self-efficacy memiliki dampak positif terhadap perilaku inovatif. Hal ini menunjukkan bahwa ketika seorang karyawan memiliki tingkat self-efficacy yang lebih tinggi, mereka lebih cenderung menunjukkan perilaku Ambidextrous Innovation yang lebih besar (Kanapathipillai et al., 2021). Zahra dan Waheed (2017) menjelaskan bahwa ketika individu memiliki keyakinan yang kuat terhadap kemampuan mereka sendiri, hal ini membantu mereka untuk menjadi lebih inovatif dalam pekerjaan mereka (Xuemei Wu dan Yonghui 2022). Penelitian yang ada telah mengonfirmasi bahwa performance pressure dapat menyebabkan perubahan dalam perhatian individu (Win Moe Moe Kyaw 2024), dan fokus kerja merupakan prasyarat utama untuk Ambidextrous Innovation. Inovasi memerlukan perolehan pengetahuan dan perspektif baru, serta pemikiran mendalam berdasarkan situasi saat ini yang akan membantu individu menemukan cara untuk meningkatkan pekerjaan mereka yang sudah ada. Oleh karena itu, performance pressure akan secara positif mendorong munculnya kreativitas (Hao yan dan Shuzhen Chen 2023).

Penelitian yang ada telah menemukan mekanisme mediasi yang kompleks antara Performance pressure dan Ambidextrous Innovation. Tingkat keterlibatan kerja yang tinggi dapat secara positif memprediksi tingkat kreativitas karyawan. Peningkatan keterlibatan kerja dapat memberikan karyawan rasa makna yang lebih kuat, sehingga memotivasi mereka untuk memberikan upaya lebih. Ketika individu sedang menyelesaikan masalah kerja, semakin banyak mereka berinvestasi dan fokus, semakin mampu mereka menghindari pengaruh faktor eksternal

Di latar belakang pentingnya ambidextrous innovation karyawan terhadap pertumbuhan perusahaan, maka dilakukan penelitian ini untuk menganalisis pengaruh performance pressure dan self-efficacy terhadap ambidextrous innovation karyawan yang bekerja di bidang logistik di Jakarta. Selain itu, penelitian ini juga ingin membuktikan seberapa besar pengaruh variabel job involvement dalam memediasi performance pressure dan self-efficacy. Karena keterbatasan penelitian sebelumnya terhadap ambidextrous innovation, maka tujuan penelitian ini dilakukan adalah untuk mengetahui seberapa besar pengaruh self-efficacy terhadap ambidextrous innovation.

2. Tinjauan Pustaka



Gambar 1. Rerangka Konseptual

Pengaruh Performance Pressure terhadap Ambidextrous Innovation

Berdasarkan penelitian yang sudah dilakukan Chuanhao Fan , Shiyong Zheng dan Long Chen, (2024) disalah satu institusi di Tiongkok pada 362 karyawan, dikatakan bahwa performance pressure mempengaruhi ambidextrous innovation secara signifikan. Selanjutnya, pada penelitian lain yang dilakukan oleh Qiaoling Fang, Cai Wen dan Hui Xu (2023) di 15324 perusahaan dari tahun 2008 – 2019 yang menyatakan bahwa performance pressure mempengaruhi inovasi karyawan. Selanjutnya, Bo Song and Zhonghua Zhao (2020) juga melakukan penelitian terhadap 422 perusahaan di China dan hasil dari penelitian tersebut disimpulkan bahwa performance pressure berpengaruh terhadap Ambidextrous Innovation.

H1: Performance pressure berpengaruh terhadap Ambidextrous Innovation

Pengaruh Self-Efficacy terhadap Ambidextrous Innovation

Berdasarkan penelitian yang sudah dilakukan oleh (Zulkifli Musannip Efendi Siregar, dkk 2022) pada karyawan dan manager di industri kreatif di labuhanbatu selatan sebanyak 216, dinyatakan bahwa self-efficacy mempengaruhi inovasi secara positif. Hal ini juga didukung di penelitian Afsaneh Bagheri, Morteza Akbari and Armin Artang (2020), yang dilakukan terhadap 41 CEO dan 207 karyawan, self-efficacy individual maupun team berpengaruh terhadap Inovasi. Selain itu, dari penelitian R. Abdul Jabbar, Sigit Indrawijaya (2024) ke 90 karyawan di PT Bank Pembangunan daerah Jambi juga menyampaikan bahwa self-efficacy mempunyai pengaruh signifikan terhadap inovasi.

H2: Self-Efficacy berpengaruh terhadap Ambidextrous Innovation

Pengaruh Performance Pressure terhadap Job Involvement

Berdasarkan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Dyah Rini dan Ratnaningsih Sri (2024), Keterlibatan dalam kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini juga di dukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Oki Alfajri 2019, dengan hasil Keterlibatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

H3: Performance pressure berpengaruh terhadap job involvement

Pengaruh Self-Efficacy terhadap Job Involvement

Dalam penelitian Jeong-Sik Kim, (2023) pada 398 karyawan di Korea selatan dari 20 perusahaan, menunjukkan bahwa self-efficacy berpengaruh positif terhadap job involvement. Hal ini di dukung juga dengan penelitian sebelumnya oleh Yannik Ariyati dan Lelys (2018) pada karyawan di Plaza Batam dengan hasil hipotesis Efikasi diri, pengembangan karir, dan

keterlibatan karyawan berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan. Selain itu, penelitian sebelumnya dari Afdaliza (2015) juga mempunyai kesimpulan bahwa terdapat pengaruh efikasi diri terhadap keterikatan kerja.

H4: Self - Efficacy berpengaruh terhadap job involvement

Pengaruh Job Involvement terhadap Ambidextrous Innovation

Berdasarkan penelitian yang sudah dilakukan Chuanhao Fan , Shiyong Zheng dan Long Chen, (2024) disalah satu institusi di tiongkok pada 362 karyawan, dikatakan bahwa job involvement mempunyai pengaruh terhadap Ambidextrous Innovation. Selanjutnya dari penelitian Wawan Ruswandi (2024) dengan sampel 79 anggota dan pengurus koperasi di Sukabumi, di ambil kesimpulan keterlibatan kerja mempunyai peran yang signifikan dalam memengaruhi perilaku inovatif

H5: Job Involvement berpengaruh terhadap Ambidextrous Innovation

Pengaruh Performance Pressure terhadap Ambidextrous Innovation melalui Job Involvement

Berdasarkan penelitian sebelumnya yang sudah dilakukan Chuanhao Fan, Shiyong Zheng dan Long Chen, (2024) disalah satu institusi di tiongkok pada 362 karyawan, dikatakan juga bahwa job Involvement memediasi performance pressure dan ambidextrous innovation. Selanjutnya, dari penelitian yang dilakukan oleh Dyah dan Ratnaningsih (2024), menyimpulkan bahwa keterlibatan dalam kerja berpengaruh positif dan signifikan. Hal ini juga di dukung oleh penelitian yang dilakukan Abdul dan Syafruddin (2018) yang mengambil kesimpulan terdapat pengaruh keterikatan kerja terhadap kinerja karyawan melalui perilaku inovatif. Berdasarkan dari penelitian sebelumnya terkait pengaruh tekanan kinerja terhadap inovasi melalui keterlibatan kerja, maka di ajukan hipotesis sebagai berikut:

H6: Job Involvement memediasi performance pressure terhadap Ambidextrous Innovation

Pengaruh Self-Efficacy terhadap Ambidextrous Innovation melalui Job Involvement

Berdasarkan penelitian Zulkifili Mussanip dkk (2022) tentang pengaruh efikasi diri terhadap inovasi yang berpengaruh secara positif. Selain penelitian sebelumnya, dari penelitian yang dilakukan oleh Yannik Ariyati dan Lelys (2018) terhadap pengaruh efikasi diri terhadap keterlibatan kerja karyawan yang berpengaruh secara signifikan. Kemudian, penelitian yang dilakukan oleh Dyah dan Ratnaningsih (2024), juga menyimpulkan bahwa keterlibatan dalam kerja berpengaruh positif dan signifikan.

H7: Job Involvement memediasi Self - Efficacy terhadap Ambidextrous Innovation

3. Metode Penelitian

Jenis Riset yang dilakukan adalah dalam penelitian ini berupa penelitian kuantitatif Dimensi waktu dalam penelitian ini dilakukan pada bulan desember 2024.

Metode Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan kuesioner online (*google form*) yang dapat di isi secara online oleh responden. Jenis kuesioner dalam penelitian ini bersifat tertutup, karena responden hanya tinggal memberikan tanda pada salah satu jawaban yang dianggap benar. Skala likert yang digunakan dalam penelitian ini yaitu minimum skor 1 dan maksimum skor 5.

Tabel 1. Skala Likert

No	Penilaian Kegiatan	Skor
1	Sangat Tidak Setuju (STS)	1
2	Tidak Setuju (TS)	2

3	Netral (N)	3
4	Setuju (S)	4
5	Sangat Setuju (SS)	5

Variabel dan pengukuran

Terdapat empat variabel dari penelitian ini, dua variabel bebas (independant) yaitu Performance Pressure dan Self-Efficacy, satu variabel terikat (dependant) yaitu ambidextrous innovation dan satu variabel mediasi (mediation/intervening) yaitu job Involvement. Pada penelitian ini skala yang digunakan adalah skala likert dengan interval 1-5.

Tabel 2. Item Pengukuran

Variabel	Items	Pernyataaan	Jumlah	Sumber
Performance Pressure	PP1	Tekanan untuk kinerja di tempat	4	Chuanhao Fan, Shiyong Zheng and Long Chen (2024)
	PP2	kerja saya tinggi.		
	PP3	Saya merasakan tekanan yang sangat besar untuk menghasilkan hasil.		
	PP4	Jika saya tidak menghasilkan pada tingkat yang tinggi, pekerjaan saya akan terancam. Saya akan menggambarkan tempat kerja saya sebagai lingkungan yang berorientasi pada hasil.		
Self-Efficacy	SE1	Saya tetap tenang ketika menghadapi kesulitan dalam pekerjaan, karena saya dapat mengandalkan	6	B. Medina Nilasari dan M.Nisfiannoor (2022)
	SE2	kemampuan saya.		
	SE3	Ketika dihadapkan dengan masalah dalam pekerjaan, saya biasanya dapat menemukan beberapa solusi.		
	SE4	Apapun hambatan dalam pekerjaan saya, biasanya dapat saya atasi.		
	SE5	Dari pengalaman pekerjaan saya di masa lalu, telah mempersiapkan diri saya dengan baik untuk pekerjaan di masa depan.		
	SE6	Saya memenuhi tujuan yang saya tetapkan untuk diri sendiri dalam pekerjaan saya. Saya merasa siap untuk sebagian besar tuntutan dalam pekerjaan saya.		
Job Involvement	JI1	Saya hidup, makan, dan bernapas dalam pekerjaan saya.	5	Chuanhao Fan, Shiyong Zheng and Long Chen (2024)
	JI2	Sebagian besar minat saya berpusat pada pekerjaan saya.		
	JI3	Saya memiliki ikatan yang sangat kuat dengan pekerjaan saya saat ini yang akan sangat sulit untuk diputuskan.		
	JI4	Sebagian besar tujuan hidup pribadi saya berorientasi pada pekerjaan.		
	JI5	Saya menganggap pekerjaan saya		

		sangat penting bagi keberadaan saya.		
Ambidextrous Innovation	AI1	Karyawan membutuhkan kemampuan beradaptasi yang cukup	6	Chuanhao Fan, Shiyong Zheng and Long Chen (2024)
	AI2	untuk melakukan inovasi.		
	AI3	Aktivitas Inovasi mengharuskan karyawan mempelajari keterampilan atau pengetahuan baru.		
	AI4	Aktivitas inovasi yang banyak pengalamannya dikumpulkan oleh		
	AI5	karyawan sendiri		
	AI6	Aktivitas inovasi yang karyawan lakukan seolah-olah itu adalah kegiatan rutin karyawan.		
		Aktivitas inovasi karyawan yang melayani pelanggan (internal) yang sudah ada dengan layanan/produk yang sudah ada.		
		Aktivitas inovasi yang dilakukan karyawan sesuai dengan kebijakan perusahaan yang sudah ada.		

Metode Penarikan Sampel

Pada penelitian ini teknik penarikan sampel yang di gunakan adalah teknik *non-probability sampling*, yaitu *purposive sampling*. Pertimbangan digunakannya teknik penarikan sampling ini dikarenakan populasi yang belum diketahui jumlahnya, tetapi sudah ditentukan bahwa populasi adalah karyawan di Jakarta yang bekerja pada bidang logistik. Untuk penelitian kali ini jumlah minimal dari sampel adalah 5 item dikali 21 indikator yaitu sebanyak 105 sampel minimal yang harus dikumpulkan. Penelitian ini sudah mengumpulkan kuesioner sebanyak 127 responden dan sudah memenuhi kriteria agar dapat di analisis.

Metode Pengujian Data
Uji Validitas

Hasil uji validitas terhadap masing-masing pernyataan pada setiap variabel akan dijelaskan pada tabel-tabel di bawah ini:

Tabel 3. Uji Validitas

Items	Pernyataaan	Factor Loading	Kesimpulan
PP1	Tekanan untuk kinerja di tempat kerja saya tinggi.	0.841	Valid
PP2	Saya merasakan tekanan yang sangat besar untuk menghasilkan hasil.	0.867	Valid
PP3	Jika saya tidak menghasilkan pada tingkat yang tinggi, pekerjaan saya akan terancam.	0.534	Valid
PP4	Saya akan menggambarkan tempat kerja saya sebagai lingkungan yang berorientasi pada hasil.	0.506	Valid
SE1	Saya tetap tenang ketika menghadapi kesulitan dalam pekerjaan, karena saya dapat mengandalkan kemampuan saya.	0.689	Valid
SE2	Ketika dihadapkan dengan masalah dalam pekerjaan, saya biasanya dapat menemukan	0.844	Valid

	beberapa solusi.		
SE3	Apapun hambatan dalam pekerjaan saya, biasanya dapat saya atasi.	0.816	Valid
SE4	Dari pengalaman pekerjaan saya di masa lalu, telah mempersiapkan diri saya dengan baik untuk pekerjaan di masa depan.	0.733	Valid
SE5	Saya memenuhi tujuan yang saya tetapkan untuk diri sendiri dalam pekerjaan saya.	0.648	Valid
SE6	Saya merasa siap untuk sebagian besar tuntutan dalam pekerjaan saya.	0.763	Valid
JI1	Saya hidup, makan, dan bernapas dalam pekerjaan saya.	0.723	Valid
JI2	Sebagian besar minat saya berpusat pada pekerjaan saya.	0.637	Valid
JI3	Saya memiliki ikatan yang sangat kuat dengan pekerjaan saya saat ini yang akan sangat sulit untuk diputuskan.	0.788	Valid
JI4	Sebagian besar tujuan hidup pribadi saya berorientasi pada pekerjaan.	0.821	Valid
JI5	Saya menganggap pekerjaan saya sangat penting bagi keberadaan saya.	0.774	Valid
AI1	Karyawan membutuhkan kemampuan beradaptasi yang cukup untuk melakukan inovasi.	0.757	Valid
AI2	Aktivitas Inovasi mengharuskan karyawan mempelajari keterampilan atau pengetahuan baru.	0.678	Valid
AI3	Aktivitas inovasi yang banyak pengalamannya dikumpulkan oleh karyawan sendiri	0.844	Valid
AI4	Aktivitas inovasi yang karyawan lakukan seolah-olah itu adalah kegiatan rutin karyawan.	0.878	Valid
AI5	Aktivitas inovasi karyawan yang melayani pelanggan (internal) yang sudah ada dengan layanan/produk yang sudah ada.	0.864	Valid
AI6	Aktivitas inovasi yang dilakukan karyawan sesuai dengan kebijakan perusahaan yang sudah ada.	0.798	Valid

Sumber: data di olah menggunakan AMOS

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan dengan menggunakan SPSS yang akan dilakukan menggunakan Reliability Analysis Statistic dengan Cronbach Alpha (α). Jika nilai yang dihasilkan Cronbach Alpha (α)>0,60, maka dapat dikatakan variabel tersebut reliabel. Hasil uji reliabilitas dari penelitian di jelaskan pada tabel di bawah ini:

Tabel 4. Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach Alpha	Hasil
Performance Pressure	0.660	Reliable
Self-Efficacy	0.841	Reliable
Ambidextrous Innovation	0.843	Reliable
Job Involvement	0.870	Reliable

Sumber: data di olah menggunakan SPSS

Uji Goodness of Fit

Sebelum dilakukan uji hipotesis, dilakukan terlebih dahulu analisis full SEM sebagai syarat goodness of fit model. Menurut (Hair, 2019) terdapat beberapa elemen yang mendasari uji goodness of fit, yaitu:

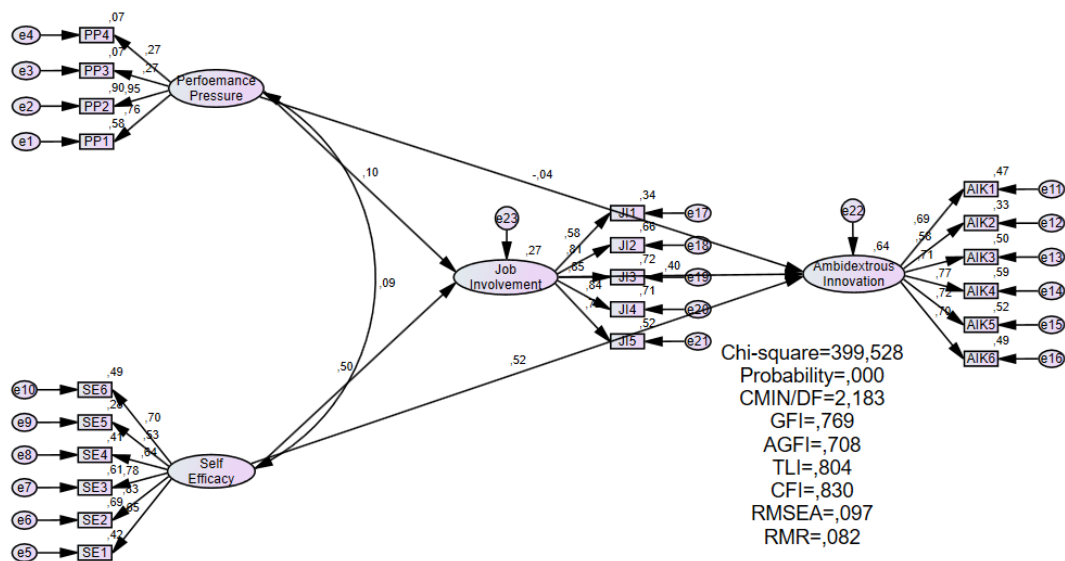
1. Absolute Fit Measures (Ukuran Kecocokan Absolut), yang terdiri dari elemen-elemen berikut:
 - a. Chi-Square: Nilai yang diharapkan harus kecil.
 - b. RMSEA (Root Mean Square Error of Approximation), $< 0,08$.
 - c. GFI (Goodness of Fit Index), dengan nilai $> 0,90$
2. Incremental Fit Measures (Ukuran Kecocokan Incremental), yang terdiri dari elemen-elemen berikut:
 - a. NFI (Normed Fit Index), dengan nilai $> 0,90$
 - b. CFI (Comparative Fit Index), dengan nilai $> 0,90$
 - c. TLI (Tucker Lewis Index), dengan nilai $> 0,90$
 - d. IFI (Incremental Fit Index), dengan nilai $> 0,90$
 - e. RFI (Related Fit Index), dengan nilai $> 0,90$
3. Parsimonious Fit Measures (Ukuran Kecocokan Parsimoni), yang melibatkan elemen CMIN / DF, di mana nilai batas bawah adalah 1 dan batas atas adalah 5. Ini dilihat melalui nilai Normed Chi-Square (CMIN/DF) dan tingkat keyakinan sebesar 95% ($\alpha=0,05$).

Tabel 5. uji goodness of fit

Jenis Pengukuran	Goodness of fit Index	Keputusan Model Fit	Hasil Olah Data	Keputusan
<i>Absolute Fit Measures</i>	p-value Chi Square	$> 0,05$	0,000	Poor Fit
	GFI	$\geq 0,9$ (0,8 - 0,9 Poor Fit)	0.769	Tidak Fit
	RMSEA	$\leq 0,08$ (0,08 - 1: Poor Fit)	0.097	Poor Fit
<i>Incremental Fit Measures</i>	NFI	$\geq 0,9$ (0,8 - 0,9 Poor Fit)	0.73	Tidak Fit
	CFI	$\geq 0,9$ (0,8 - 0,9 Poor Fit)	0.83	Poor Fit
	TLI	$\geq 0,9$ (0,8 - 0,9 Poor Fit)	0.804	Poor Fit
	IFI	$\geq 0,9$ (0,8 - 0,9 Poor Fit)	0.833	Poor Fit
	RFI	$\geq 0,9$ (0,8 - 0,9 Poor Fit)	0.69	Tidak Fit
	AGFI	$\geq 0,9$ (0,8 - 0,9 Poor Fit)	0.708	Tidak Fit
<i>Parsimonious Fit Measures</i>	CMIN/DF	≤ 2	2.183	Poor Fit
	PNFI	$\geq 0,6 - 0,9$	0.636	Good Fit
	PGFI	$\geq 0,6 - 0,9$	0.609	Good Fit

Sumber: data di olah menggunakan AMOS

Menurut (Hengky Latan, 2012), Untuk indikasi model yang baik adalah PNFI dan PGFI yang mempunyai range 0.06-0.09. Pada tabel di atas dapat disimpulkan untuk pengujian goodness of fit index dapat di simpulkan bahwa model yang dihasilkan masuk ke dalam kriteria goodness of fit yang sudah di jelaskan sebelumnya. Hal ini di tunjukkan dengan adanya kriteria Parsimonius Fit Measures dengan PNFI 0.636 yang memenuhi syarat antara 0.6-0.9 dan PGFI 0.609 yang memenuhi syarat 0.6-0.9. Jadi model yang digunakan dalam penelitian ini dapat dilanjutkan ke uji hipotesis.



Gambar 2. Struktural Equation Modelin (SEM)
Sumber: data di olah menggunakan AMOS

4. Hasil dan Pembahasan
Hasil

Tabel 6. Indikator variabel penelitian

No	Pernyataan	Rata-rata
1	Tekanan untuk kinerja di tempat kerja saya tinggi	3.72
2	Saya merasakan tekanan yang sangat besar untuk menghasilkan hasil	3.72
3	Jika saya tidak menghasilkan pada tingkat yang tinggi, pekerjaan saya akan terancam	3.74
4	Saya akan menggambarkan tempat kerja saya sebagai lingkungan yang berorientasi pada hasil.	4.44
Performance Pressure		3.905
5	Saya tetap tenang ketika menghadapi kesulitan dalam pekerjaan, karena saya dapat mengandalkan kemampuan saya.	4.37
6	Ketika dihadapkan dengan masalah dalam pekerjaan, saya biasanya dapat menemukan beberapa solusi.	4.31
7	Apapun hambatan dalam pekerjaan saya, biasanya dapat saya atasi.	4.25
8	Dari pengalaman pekerjaan saya di masa lalu, telah mempersiapkan diri saya dengan baik untuk pekerjaan di masa depan.	4.42
9	Saya memenuhi tujuan yang saya tetapkan untuk diri sendiri dalam pekerjaan saya.	4.25
10	Saya merasa siap untuk sebagian besar tuntutan dalam pekerjaan saya.	4.26
Self-Efficacy		4.31
11	Saya hidup, makan, dan bernapas dalam pekerjaan saya.	3.98
12	Sebagian besar minat saya berpusat pada pekerjaan saya.	3.79
13	Saya memiliki ikatan yang sangat kuat dengan pekerjaan saya saat ini yang akan sangat sulit untuk diputuskan.	3.74
14	Sebagian besar tujuan hidup pribadi saya berorientasi pada pekerjaan.	3.71
15	Saya menganggap pekerjaan saya sangat penting bagi keberadaan saya.	4.18
Job Involvement		3.98

16	Karyawan membutuhkan kemampuan beradaptasi yang cukup untuk melakukan inovasi.	4.42
17	Aktivitas Inovasi mengharuskan karyawan mempelajari keterampilan atau pengetahuan baru.	4.49
18	Aktivitas inovasi yang banyak pengalamannya dikumpulkan oleh karyawan sendiri	4.03
19	Aktivitas inovasi yang karyawan lakukan seolah-olah itu adalah kegiatan rutin karyawan.	3.90
20	Aktivitas inovasi karyawan yang melayani pelanggan (internal) yang sudah ada dengan layanan/produk yang sudah ada.	3.90
21	Aktivitas inovasi yang dilakukan karyawan sesuai dengan kebijakan perusahaan yang sudah ada.	3.96
Ambidextrous Innovation		4.117

Sumber: data di olah menggunakan AMOS

Tabel 7. Karakteristik Responden berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase (%)
Pria	98	77.17%
Wanita	29	22.83%
Total	127	100.00%

Tabel 8. Karakteristik Responden berdasarkan Pengalaman Kerja

Pengalaman Kerja	Frekuensi	Persentase (%)
< 1 Tahun	3	2.36%
> 5 Tahun	63	49.61%
1-3 Tahun	27	21.26%
3-5 Tahun	34	26.77%
Total	127	100.00%

Tabel 9. Karakteristik Responden berdasarkan Pendidikan Terakhir

Pendidikan Terakhir	Frekuensi	Persentase (%)
Diploma	6	4.72%
Magister	2	1.57%
Sarjana	70	55.12%
SMA/SMK	49	38.58%
Total	127	100.00%

Tabel 10. Karakteristik Responden berdasarkan Jabatan

Pendidikan Terakhir	Frekuensi	Persentase (%)
Direksi	1	0.79%
Manager	5	3.94%
Staff	52	40.94%
Supervisor	69	54.33%
Total	127	100.00%

Tabel 11. Hasil Uji Hipotesis

	Hipotesis	Estimasi	p-value	Hasil
H1	Performance pressure berpengaruh terhadap Ambidextrous Innovation	-0.023	0.613	hipotesis tidak terdukung
H2	Self-Efficacy berpengaruh terhadap Ambidextrous Innovation	0.488	0.000	hipotesis terdukung
H3	Performance pressure berpengaruh terhadap Job Involvement	0.084	0.290	hipotesis tidak terdukung
H4	Self - Efficacy berpengaruh terhadap Job Involvement	0.669	0.000	hipotesis terdukung
H5	Job Involvement berpengaruh terhadap Ambidextrous Innovation	0.281	0.000	hipotesis terdukung
H6	Performance pressure berpengaruh terhadap Ambidextrous Innovation	-0.023	0.613	hipotesis tidak terdukung
H7	Self-Efficacy berpengaruh terhadap Ambidextrous Innovation	0.488	0.000	hipotesis terdukung

Sumber: data di olah menggunakan AMOS

Berdasarkan hasil di atas, penjelasan terkait simpulan akan dijelaskan sebagai berikut:

Hipotesis 1:

Hipotesa 1 bertujuan untuk menguji pengaruh positif *performance pressure* terhadap *Ambidextrous Innovation*. Hasil olah data diperoleh nilai koefisien -0.023, artinya semakin tinggi *performance pressure* karyawan, maka hal ini dapat menurunkan persepsi *Ambidextrous Innovation* karyawan sebesar 0.023. Hasil pengujian dari statistik menunjukkan bahwa nilai pengaruh tidak sesuai dengan hipotesis yang di ajukan, dimana *performance pressure* mempunyai pengaruh negatif terhadap *Ambidextrous Innovation*. Setelah dilakukan uji signifikansi, berdasarkan hasil pengujian di dapatkan nilai signifikansi sebesar $0.613 > 0.05$ dan dapat disimpulkan bahwa hipotesis yang diajukan tidak terdukung.

Hipotesis 2:

Hipotesis 2 bertujuan untuk menguji pengaruh positif *Self-Efficacy* terhadap *Ambidextrous Innovation*. Hasil olah data diperoleh nilai koefisien sebesar 0.488, yang artinya semakin tinggi *self-efficacy*, maka dapat meningkatkan *ambidextrous innovation* sebesar 0.488. Hasil dari pengujian statisik menunjukkan bahwa nilai pengaruh sesuai dengan hipotesis yang diajukan, dimana *Self-Efficacy* mempunyai pengaruh positif terhadap *Ambidextrous Innovation*. Hasil signfikansi yang di peroleh $0.00000 < 0.05$, Dengan kesimpulan menyatakan bahwa *self-efficacy* mempunyai berpengaruh positif terhadap *ambidextrous innovation* dan hipotesis yang diajukan terdukung.

Hipotesis 3:

Hipotesa 3 bertujuan untuk menguji pengaruh positif *performance pressure* terhadap *Job Involvement*. Hasil olah data diperoleh nilai koefisien 0.084, artinya semakin tinggi

performance pressure karyawan, maka hal ini dapat menurunkan *Job Involvement* karyawan yaitu sebesar 0.084. Hasil pengujian dari statistik menunjukkan bahwa nilai pengaruh tidak sesuai dengan hipotesis yang diajukan, dimana *performance pressure* mempunyai pengaruh positif terhadap *Job Involvement*. Setelah dilakukan uji signifikansi, berdasarkan hasil pengujian didapatkan nilai signifikansi sebesar $0.290 > 0.05$ dan dapat disimpulkan bahwa hipotesis yang menyatakan *performance pressure* berpengaruh positif terhadap *Job Involvement* tidak terdukung.

Hipotesis 4:

Hipotesis 4 bertujuan untuk menguji pengaruh positif *Self-Efficacy* terhadap *Job Involvement*. Hasil olah data diperoleh nilai koefisien sebesar 0.669, yang artinya semakin tinggi *self-efficacy*, maka dapat meningkatkan *Job Involvement* 0.669. Hasil dari pengujian statistik menunjukkan bahwa nilai pengaruh sesuai dengan hipotesis yang diajukan, dimana *self-efficacy* mempunyai pengaruh positif terhadap *Job Involvement*. Hasil signifikansi yang diperoleh $0.000 < 0.05$. Dengan kesimpulan *self - efficacy* berpengaruh positif terhadap *Job Involvement* dan hipotesis yang diajukan terdukung.

Hipotesis 5:

Hipotesis 5 bertujuan untuk menguji pengaruh positif *Job Involvement* terhadap *Ambidextrous Innovation*. Hasil olah data diperoleh nilai koefisien sebesar 0.281, yang artinya semakin tinggi *Job Involvement*, maka dapat meningkatkan *Ambidextrous Innovation* 0.281. Hasil dari pengujian statistik menunjukkan bahwa nilai pengaruh sesuai dengan hipotesis yang diajukan, dimana *Job Involvement* mempunyai pengaruh positif terhadap *Ambidextrous Innovation*. Hasil signifikansi yang diperoleh $0.0020 < 0.05$ dan dapat diambil kesimpulan bahwa *Job Involvement* berpengaruh positif terhadap *Ambidextrous Innovation* dan hipotesis yang diajukan terdukung.

Hipotesis 6:

Hipotesis 6 bertujuan untuk menguji peran mediasi *Job Involvement* dalam pengaruh *Performance pressure* terhadap *Ambidextrous Innovation*. Berdasarkan hasil pengujian statistik diketahui peran *Job Involvement* memediasi secara penuh pengaruh *performance pressure* terhadap *Ambidextrous Innovation* sebesar 0.041 dengan $p\text{ value } 0.399 < 0.05$. *Job Involvement* memediasi penuh pengaruh *performance pressure* terhadap *Ambidextrous Innovation* sebesar 0.041. Dapat diambil kesimpulan bahwa semakin hipotesis yang menyatakan peran mediasi *Job Involvement* dalam pengaruh *performance pressure* terhadap *Ambidextrous Innovation* tidak terdukung.

Hipotesis 7:

Hipotesis 7 bertujuan untuk menguji peran *Job Involvement* dalam memediasi *Self-Efficacy* terhadap *Ambidextrous Innovation*. Berdasarkan hasil pengujian statistik diketahui peran *Job Involvement* memediasi secara parsial pengaruh *Self-Efficacy* terhadap *Ambidextrous Innovation* sebesar 0.2 dengan nilai $p\text{-value}$ sebesar $0.003 > 0.05$ sehingga disimpulkan dapat disimpulkan hipotesis yang menyatakan *Job Involvement* dalam memediasi pengaruh *Self-Efficacy* terhadap *Ambidextrous Innovation* terdukung.

Pembahasan

Pengaruh Performance Pressure terhadap Ambidextrous Innovation

Hasil Uji hipotesa menunjukkan koefisien sebesar -0.023 dengan $p\text{-value}$ 0.613, hal ini menunjukkan bahwa Performance Pressure memiliki pengaruh negatif terhadap Ambidextrous Innovation karyawan dan tidak signifikan. Koefisien sebesar -0.023 menjelaskan bahwa semakin

tinggi performance pressure dari karyawan yang di berikan oleh perusahaan, maka karyawan Ambidextrous Innovation yang dilakukan karyawan akan semakin rendah. Sebaliknya juga, jika perusahaan menurunkan performance pressure terhadap karyawan, maka Ambidextrous Innovation yang dilakukan karyawan akan semakin tinggi.

Hal ini didukung oleh penelitian yang dilakukan sebelumnya oleh Chuanhao Fan , Shiyang Zheng dan Long Chen, (2024) disalah satu institusi di Tiongkok pada 362 karyawan, dikatakan bahwa performance pressure mempengaruhi ambidextrous innovation tapi tidak signifikan. Bo Song and Zhonghua Zhao (2020) juga melakukan penelitian terhadap 422 perusahaan di China dan hasil dari penelitian tersebut disimpulkan bahwa performance pressure berpengaruh terhadap Ambidextrous Innovation. Berdasarkan hasil penelitian ini dapat disimpulkan bahwa meskipun performance pressure bisa mempengaruhi karyawan agar dapat lebih berinovasi, namun bukan menjadi salah faktor utama yang dapat memacu karyawan untuk berinovasi. Dikarenakan karyawan yang merasa performance pressure yang terlalu tinggi juga bisa menjadi salah satu faktor karyawan tidak mampu bertahan, sehingga mempersulit karyawan untuk melakukan inovasi atau perubahan terhadap perusahaan.

Dalam pengamatan lapangan terhadap karyawan yang bekerja di bidang logistik di Jakarta, dapat di amati untuk tekanan kinerja sendiri mempunyai pengaruh terhadap inovasi yang dilakukan karyawan, tetapi tidak signifikan. Ini berarti performance pressure bukan menjadi faktor utama yang dapat mendorong karyawan dalam melakukan inovasi. Bisa juga karyawan yang melakukan inovasi di bidang logistik dapat di pengaruhi faktor-faktor lainnya yang tidak dibahas dalam penelitian ini, seperti lingkungan kerja, intruksi dan bimbingan dari atasan, maupun kesempatan yang diberikan dari perusahaan terhadap karyawan.

Pengaruh Self-Efficacy terhadap Ambidextrous Innovation

Hasil uji hipotesa diperoleh koefisien sebesar 0.488 dengan p-value 0.000, yang artinya Self-efficacy memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap Ambidextrous Innovation. Koefisien 0.488 memberikan gambaran bahwa self-efficacy mempunyai pengaruh yg signifikan terhadap ambidextrous innovation karyawan. Begitu juga sebaliknya, jika terjadi penurunan self-efficacy maka akan menurunkan Ambidextrous Innovation dari karyawan. Selain itu, dari penelitian R. Abdul Jabbar, Sigit Indrawijaya (2024) ke 90 karyawan di PT Bank Pembangunan daerah Jambi juga menyampaikan bahwa self-efficacy mempunyai pengaruh signifikan terhadap inovasi. Semakin tinggi efikasi diri dalam membentuk sikap yang pantang menyerah, dapat bertahan dalam kesulitan dan merasa mampu untuk mencapai sebuah tujuan, maka semakin tinggi pula karyawan tersebut dalam melakukan inovasi terhadap perusahaan.

Dari hasil observasi yang telah dilakukan lapangan, dapat memberikan gambaran karyawan yang bekerja pada bidang logistik di Jakarta cenderung dapat melakukan inovasi jika mempunyai *self-efficacy* yang tinggi. Karyawan dengan *self-efficacy* yang tinggi, cenderung mempunyai motivasi kerja yang lebih baik dan lebih berinisiatif dalam melakukan inovasi terhadap perusahaan.

Pengaruh Performance Pressure terhadap Job Involvement

Hasil uji hipotesa diperoleh estimasi koefisien koefisien dari penelitian sebesar 0.084 dengan p-value sebesar 0.290 yang artinya performance pressure memberikan pengaruh positif terhadap Job Involvement tetapi tidak signifikan. Koefisien 0.084 dapat memberikan gambaran bahwa performance pressure dapat meningkatkan job involvement karyawan, begitu juga sebaliknya, penurunan dari performance pressure akan menurunkan pula job involvement karyawan. Hasil dari penelitian ini di dukung oleh penelitian yang dilakukan Dyah Rini dan Ratnaningsih Sri (2024).

Walaupun performance pressure berpengaruh positif terhadap Job Involvement karyawan, perlu dipahami bahwa pengaruh ini tidak signifikan. Kurangnya kesesuaian dari hasil

penelitian ini dengan penelitian sebelumnya bisa disebabkan beberapa faktor, seperti jabatan-jabatan tertentu seperti supervisor yang merupakan responden dominan dari penelitian ini yang berasumsi bahwa semakin tinggi tekanan kinerja yang diberikan perusahaan terhadap karyawan, semakin tinggi pula tingkat keterlibatan karyawan. Dari penelitian ini menggambarkan bahwa untuk meningkatkan keterlibatan kerja dari karyawan terhadap jabatan supervisor, tidak perlu memfokuskan terhadap tekanan kinerja, karena pengaruh yang dihasilkan tidak signifikan.

Pengaruh Self-Efficacy terhadap Job Involvement

Hasil uji hipotesa diperoleh estimasi koefisien 0.669 dan p-value 0.000, dengan kesimpulan bahwa self-efficacy mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap job involvement. Koefisien 0.498 juga memberikan gambaran bahwa semakin meningkatnya self-efficacy, maka job involvement juga akan meningkat. Semakin tinggi self-efficacy dari karyawan, maka karyawan akan membuat individu lebih menerima pekerjaannya, dan bersedia untuk mengabdikan diri untuk melakukan pekerjaan tersebut. Hasil ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Yannik Ariyati dan Lelys (2018) yang menyimpulkan efikasi diri berpengaruh secara simultan terhadap keterlibatan karyawan. Selain penelitian diatas, juga ada penelitian sebelumnya dari Afdaliza (2015) yang menyebutkan terdapat pengaruh self-efficacy terhadap keterikatan kerja.

Dari pengamatan yang telah dilakukan dalam penelitian ini dapat diambil kesimpulan bahwa tekanan kinerja berpengaruh terhadap keterlibatan kerja, tetapi tidak signifikan. Dari sampel yang telah dilakukan dari karyawan logistik yang bekerja di Jakarta, pengaruh dari tekanan kinerja dari perusahaan terhadap karyawan, tidak terlalu mempengaruhi keterlibatan kerja karyawan.

Pengaruh Job Involvement terhadap Ambidextrous Innovation

Hasil uji hipotesa diperoleh koefisien 0.281 dan p-value 0.000. Hal ini memberikan gambaran bahwa job involvement mempunyai pengaruh signifikan terhadap ambidextrous innovation. Dalam penelitian yang dilakukan oleh Fairuz, Abdul Rahman Lubis, Syafruddin Chan (2018) dikatakan bahwa terdapat pengaruh keterikatan kerja terhadap perilaku inovatif karyawan. Dari hasil uji hipotesa dan penelitian sebelumnya, keterlibatan kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap motivasi karyawan untuk melakukan inovasi. Semakin tinggi tingkat keterlibatan kerja, maka semakin besar juga karyawan dapat melakukan inovasi.

Pengaruh Performance Pressure terhadap Ambidextrous Innovation melalui Job Involvement

Berdasarkan hasil uji hipotesa yang dilakukan, diperoleh koefisien estimasi sebesar 0.041 dan p-value 0.399 yang menggambarkan bahwa Job Involvement tidak memberikan pengaruh yang signifikan terhadap pengaruh performance pressure terhadap ambidextrous innovation. Apabila dilihat dari hipotesa 1, performance pressure memberikan berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap ambidextrous innovation, namun berdasarkan hipotesa 5, job involvement memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap ambidextrous innovation karyawan. Sehingga diambil kesimpulan Job involvement tidak dapat memediasi pengaruh performance pressure terhadap ambidextrous innovation karyawan tetapi dari variabel lain seperti self-efficacy.

Pengaruh Self-Efficacy terhadap Ambidextrous Innovation melalui Job Involvement

Berdasarkan hasil uji hipotesa yang dilakukan, diperoleh koefisien estimasi sebesar 0.2 dan p-value 0.003, kesimpulan yang didapatkan adalah bahwa job involvement memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap pengaruh self-efficacy terhadap ambidextrous innovation karyawan. Dalam penelitian ini, variabel job involvement dapat mediasi secara

signifikan pengaruh self-efficacy terhadap ambidextrous innovation. Mediasi yang terjadi adalah mediasi parsial, dimana dapat dilihat pengaruh self-efficacy terhadap job involvement baik secara langsung dan tidak langsung hipotesa terdukung.

5. Penutup

Kesimpulan

Penelitian ini dilakukan pada bulan desember tahun 2024, dengan responden adalah karyawan yang bekerja di bidang logistik dan berada di Jakarta. Karakteristik responden di dominasi oleh pria sebanyak 98 orang dan wanita 29 orang dengan total responden 127 orang. Jabatan yang mendominasi adalah staff dan supervisor dengan rata-rata umur yang dominan di rentang 20-30 tahun dengan masa kerja sebagian besar di atas 5 tahun. Dari hasil penelitian yang dilakukan, terdapat 7 hipotesis yang diajukan dan dari 7 hipotesis terdapat 4 hipotesis yang terdukung dan 3 hipotesis yang gagal terdukung. Rincian hipotesis dijabarkan sebagai berikut:

1. Tidak terdapat pengaruh signifikan dari performance pressure terhadap ambidextrous innovation karyawan yang bekerja pada bidang logistik di Jakarta.
2. Terdapat pengaruh signifikan dari self-efficacy terhadap ambidextrous innovation karyawan yang bekerja pada bidang logistik di Jakarta, sehingga bisa dikatakan semakin tinggi self-efficacy maka dapat meningkatkan ambidextrous innovation karyawan.
3. Tidak terdapat pengaruh signifikan dari pengaruh performance pressure terhadap job involvement pada karyawan yang bekerja di bidang logistik di Jakarta.
4. Terdapat pengaruh signifikan dari pengaruh self-efficacy terhadap job involvement pada karyawan yang bekerja di bidang logistik di Jakarta. Semakin tinggi self-efficacy karyawan, maka semakin tinggi job involvement karyawan, begitu juga sebaliknya.
5. Terdapat pengaruh signifikan dari pengaruh job involvement terhadap ambidextrous innovation karyawan yang bekerja pada bidang logistik di Jakarta. Semakin tinggi job involvement karyawan, maka semakin tinggi ambidextrous innovation karyawan.
6. Job Involvement dapat tidak dapat memediasi pengaruh performance pressure terhadap ambidextrous innovation karyawan yang bekerja pada bidang logistik di Jakarta.
7. Job Involvement dapat memediasi pengaruh self-efficacy terhadap ambidextrous innovation karyawan yang bekerja pada bidang logistik di Jakarta.

Daftar Pustaka

- Afdaliza (2015) Pengaruh efikasi diri terhadap keterikatan kerja dengan persepsi pemenuhan kontrak psikologis sebagai moderator [crossref] <https://www.neliti.com/publications/237520/pengaruh-efikasi-diri-terhadap-keterikatan-kerja-dengan-persepsi-pemenuhan-kontr>
- B. Medina Nilasari, M Nisfiannoor, Teuku Daffat (2022). The role of intrinsic motivation on innovative work behavior in jakarta post covid-19 pandemic [crossref] <https://www.ijoi-online.org/attachments/article/382/1227%20Final.pdf>
- Dyah Rini, Ratnaningsih Sri (2024) Pengaruh Stres Kerja, Keterlibatan Kerja, Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Corona Dwi Daya Balikpapan [crossref] <https://ejournal-nipamof.id/index.php/PPIMAN/article/download/305/320/1189>
- Fairuz, Abdul Rahman Lubis, Syafruddin Chan (2018) Keterikatan kerja dan perilaku inovati karyawan badan pengusaha kawan sabang [Crossref] <https://jurnal.usk.ac.id/JMM/article/download/21355/14110>
- Fan, X.Yu, B. (2021). How does performance pressure promote employee creativity? Moderating role of leader-member exchange. J. Shanghai Univ. Financ. Econ. 2021, 23, 108–120 [CrossRef]

- <https://www.chndoi.org/Resolution/Handler?doi=10.16538/j.cnki.jsufe.2021.02.008>
<https://onlinelibrary.wiley.com/doi/10.1002/job.543>
- Jiang, Y, Shang, Y., Li, Y(2019). Does time pressure stifle or motivate individual creativity? The moderate effect of leader's linguistic framework. *Sci. Sci. Manag. ST* 2019, 40, 121
<https://www.chndoi.org/Resolution/Handler?doi=10.16538/j.cnki.jsufe.2021.02.008>
- Kao, Y.L.; Chen, C.F. (2016) Antecedents, consequences and moderators of ambidextrous behaviours among frontline employees. *Manag. Decis.* 2016, 54, 1846–1860 [crossref]
- Li, Y.; Guan, Y.; Zhang, Y(2010). A hierarchical and progressive incentive model for high-level innovative talents and its application. *Sci.Technol. Prog. Policy* 2010, 27, 145–148. [CrossRef]
<https://d.wanfangdata.com.cn/periodical/Ch9QZXJpb2RpY2FsQ0hJTmV3UzlwMjQxMTA1MTcxMzA0EhBrampieWRjMjAxMDIwMDM2Ggg3b2Z5bnA1NA%253D%253D>
- Mohammad AlSaied (2024). Ambidextrous Innovation in Project Management: A Systematic Literature Review [crossref]
<https://www.proquest.com/docview/3084697345/fulltextPDF/33DFEDEBAA74567PQ/2?accountid=49910&sourcetype=Scholarly%20Journals>
<https://www.emerald.com/insight/content/doi/10.1108/md-05-2015-0187/full/html>
- Mom, T.J.M.; Van Den Bosch, F.A.J.; Volberda, H.W (2009). Understanding variation in managers' ambidexterity: Investigating direct and interaction effects of formal structural and personal coordination mechanisms. *Organ. Sci.* 2009, 20, 812–828. [crossref]
<https://pubsonline.informs.org/doi/10.1287/orsc.1090.0427>
- Mitchell, M.S.; Greenbaum, R.L.; Vogel, R.M.; Keating, D.J. (2019). Can you handle the pressure? The effect of performance pressure on stress appraisals, self-regulation, and behavior. *Acad. Manag. J.* 2019, 62, 531–552. [CrossRef]
<https://journals.aom.org/doi/10.5465/amj.2016.0646>
- Mitchell, M.S.; Baer, M.D.; Ambrose, M.L.; Folger, R.; Palmer, N.F.(2018). Cheating under pressure: A self-protection model of workplace cheating behavior. *J. Appl. Psychol.* 2018, 103, 54–73. [CrossRef] [PubMed]
<https://psycnet.apa.org/doiLanding?doi=10.1037%2Fap10000254>
<https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/28805425/>
- Oki Alfajri (2019) Pengaruh keterlibatan kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan pada PT PLN (PERSERO) distribusi Jawa Timur area surabaya utara [crossref]
<https://ejournal.unesa.ac.id/index.php/jim/article/view/28019>
- R. Abdul Jabbar, Sigit Indrawijaya (2024). Pengaruh Efikasi diri terhadap intrapreneurship yang dimediasi oleh inovasi (Studi Kasus karyawn PT.Bank Pembangunan daerah Jambi) [crossref]
https://www.researchgate.net/publication/381396169_PENGARUH_EFIKASI_DIRI_TERHADAP_INTRAPRENEURSHIP_YANG_DIMEDIASI_OLEH_INOVASI_STUDI_KASUS_KARYAWAN_PT_BANK_PEMBANGUNAAN_DAERAH_JAMBI
- Wawan Ruswandi, Engkus Kusmawan, Euis Lisnawati, Dadang Wiranta, Eris Juliansyah (2024). Peran keterlibatan kerja dan kreativitas terhadap perilaku inovati dalam membangun kinerja koperasi [crossref]
<https://journal.stiemb.ac.id/index.php/mea/article/download/4153/1875/>
- Win Moe Moe Kyaw, Aye Thanda Soe (2024).Leadership Styles, Self-Efficacy, and Innovative Work Behaviour of Software Developers [crossref]
<https://www.proquest.com/docview/3051059997/fulltextPDF/28357437333F4101PQ/3?accountid=49910&sourcetype=Scholarly%20Journals>
- Xuemai Xie,Yonghui Wu, Carlos Devece (2022) Is collaborative innovation a double-edged sword for firms? The contingent role of ambidextrous learning and TMT shared vision [crossref]

<https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S004016252100771X?via%3Dihub>

- Yao, H.; Chen, S.; Liu, A (2023). Exploring the relationship between academic challenge stress and self-rated creativity of graduate students: Mediating effects and heterogeneity analysis of academic self-efficacy and resilience. *J. Intell.* 2023, 11, 176. [CrossRef] <https://www.mdpi.com/2079-3200/11/9/176>
- Ylenia Curzi and Filippo Ferrarini (2022), High-performance work systems and firm innovation: the moderating role of digital technology and employee participation. Evidence from Europe [crossref] <https://www.proquest.com/docview/2916144839/49E4AAC207EC41FFPQ/2?accountid=49910&sourcetype=Scholarly%20Journals>
- Yuan, L.; Zhuo, X(2016). Relationship between challenge-hindrane pressure and employee creativity: The mediating role of work involvement. *Sci. Technol. Prog. Policy* 2016, 33, 130–136. [CrossRef] <https://d.wanfangdata.com.cn/periodical/Ch9QZXJpb2RpY2FsQ0hJTmV3UzlwMjQxMTA1MTcxMzA0EhBrampieWRjMjAxMDIwMDM2Ggh4bjY2a3RrMQ%253D%253D> <https://www.ijoi-online.org/attachments/article/382/1227%20Final.pdf>