

## CONCEPTUAL PAPER

# PERAN *JOB QUALITY* DAN PEMBERDAYAAN PSIKOLOGIS TERHADAP INOVASI DI PERUSAHAAN *START-UP* INDONESIA

Stella Hardja<sup>1</sup>, Maria Widyarini<sup>2\*</sup>, Oki Sunardi<sup>3</sup>

Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Katolik Parahyangan, Bandung, Indonesia<sup>12</sup>

Fakultas Teknik dan Ilmu Komputer, Universitas Kristen Krida Wacana, Jakarta, Indonesia<sup>3</sup>

Email: stellahardjaa@gmail.com<sup>1</sup>, widya@unpar.ac.id<sup>2</sup>, oki.sunardi@ukrida.ac.id<sup>3</sup>

\*Corresponding author

### ABSTRACT

*Job satisfaction and job quality refer to the achievement level of employee wellbeing and organizational performance. Job quality and psychological empowerment encourage innovation within many business organizations. Previous studies argue that job quality and psychological empowerment are related only to job satisfaction, not innovation especially in service industries and public sector. Thus, this study conceptualized how job quality and psychological empowerment contribute to innovation. As a basis for conceptualization in term of job quality, psychological empowerment, and innovation, this study employed a case study on Indonesian digital startup companies. The conceptual framework performs as the basis for developing further studies.*

**Keywords:** *job quality, innovation, start-up, digital, Indonesia*

### ABSTRAK

*Job satisfaction dan job quality menggambarkan tingkat pencapaian kesejahteraan karyawan dan kinerja organisasi. Job quality dan pemberdayaan psikologis diyakini sebagai salah satu bentuk dari dorongan inovasi pada organisasi bisnis. Penelitian terdahulu meyakini bahwa job quality dan pemberdayaan psikologis hanya berhubungan terhadap job satisfaction, bukan inovasi khususnya pada industri jasa dan sektor pelayanan publik. Maka dari itu, perlu dilakukan penelitian lebih mendalam mengenai bagaimana job quality dan pemberdayaan psikologis berkontribusi terhadap inovasi. Penelitian ini dimaksudkan untuk membangun kerangka konseptual di perusahaan start-up digital Indonesia, sebagai landasan untuk membuktikan peran dari job quality, pemberdayaan psikologis dan inovasi. Penelitian ini merupakan tahapan awal bagi untuk pengembangan penelitian selanjutnya.*

**Kata kunci:** *job quality, inovasi, start-up, digital, Indonesia*

## PENDAHULUAN

European Job Quality Index mencatat fenomena yang marak terjadi dalam organisasi berfokus pada peningkatan *job satisfaction* (Leschke, Watt, & Finn, 2008). *Job satisfaction* seringkali dikaitkan pada aspek keuangan seputar kenaikan gaji, tunjangan, dan kompensasi (*rewards*) (Erhel & Guergoat-Larivière, 2016). Organisasi bisnis berharap peningkatan *job satisfaction* dapat diikuti dengan peningkatan kinerja organisasi (Srivastava & Kanpur, 2014). Akan tetapi, ukuran kinerja organisasi bisnis tidak terbatas pada *job satisfaction* saja, tetapi terdapat aspek yang lebih luas seperti inovasi dan pengembangan *personal development* dari para pegawainya untuk meningkatkan kinerja perusahaan (Goldsberry, 2007).

Akan tetapi, organisasi bisnis belum melihat pentingnya aspek inovasi terhadap peningkatan kinerja. McKinsey mencatat bahwa 62% organisasi bisnis menyebutkan inovasi itu penting dilakukan. Lebih lanjut survei McKinsey mencatat ternyata hanya setengah dari 62% organisasi bisnis yang aktif melakukan inovasi (Akella, Gargi, & Mehrotra, 2015). Organisasi bisnis melupakan inovasi dapat menjadi daya tarik utama dalam membentuk keunggulan kompetitif (Flynn, Dooley, O'Sullivan, & Cormican, 2004). Hal ini selaras dengan Australian Innovation System yang mengatakan bahwa dengan meningkatkan inovasi maka kinerja operasi bisnis perusahaan juga dapat meningkat hingga empat persen tiap tahunnya (De Zubielqui, Jones, & Statsenko, 2016). Artinya, dibutuhkan dorongan untuk mendukung inovasi di setiap organisasi bisnis, salah satunya lewat peningkatan *job quality* (Díaz-Chao, Ficapal-Cusí, & Torrent-Sellens, 2016).

Seiring perkembangan ilmu pengetahuan, saat ini *job quality* menjadi topik yang hangat dibicarakan (Leschke et al., 2008). Perkembangan penelitian dalam dekade terakhir mulai mengganti konsep *job satisfaction* dengan konsep *job quality* yang mendorong penciptaan inovasi (Storey, Saridakis, Sen-Gupta, Edwards, & Blackburn, 2014). Ketika organisasi bisnis mulai beralih fokus pada pengembangan inovasi lewat *job quality* yang baik, diharapkan organisasi bisnis siap dan mampu merespon persaingan global yang semakin ketat (Findlay, Kalleberg, & Warhurst, 2013; Goldsberry, 2007). Salah satu organisasi bisnis yang perlu melihat pentingnya

penerapan *job quality* di organisasi bisnis adalah perusahaan *start-up* Indonesia yang bergerak di bidang digital. Sayangnya, dinyatakan bahwa perusahaan *start-up* digital di Indonesia memiliki tingkat kegagalan hingga 90% (Prasetya, 2019).

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh CB Insights (2018) dinyatakan bahwa 42% penyebab kegagalan *start-up* adalah ketidakmampuan organisasi bisnis *start-up* digital dalam memahami kebutuhan pasar. Selain itu, kerap kali *start-up* menciptakan produk yang sama dengan pesaing sehingga tidak memberikan suatu inovasi yang dibutuhkan oleh pasar. Maka dari itu, untuk dapat bertahan di pasar, *start-up* perlu melakukan inovasi secara intensif guna menciptakan keunggulan kompetitif organisasi. Inovasi menjadi faktor penting bagi keberlangsungan hidup organisasi bisnis khususnya *start-up* (Alberti & Pizzurno, 2017; Flynn et al., 2004; Rajendran, 2017). Akan tetapi, literatur yang membahas mengenai peran *job quality* dalam menciptakan inovasi khususnya di perusahaan *start-up* masih belum banyak dilakukan.

Penelitian konseptual ini dimaksudkan untuk membangun model proposisi antara *job quality*, pemberdayaan psikologis, dan inovasi di perusahaan *start-up* digital Indonesia sebagai dasar untuk penelitian lanjutan. Selain itu, penelitian ini ditujukan untuk menambah kontribusi pengembangan pengetahuan teoritis mengenai pendekatan *job quality* dan inovasi. Penelitian ini akan dibagi kedalam empat bagian, yaitu pendahuluan, kajian pustaka, metode penelitian, kesimpulan, dan saran untuk penelitian lanjutan.

## KAJIAN PUSTAKA

### *Job Quality*

Sampai saat ini, belum adanya persepsi yang sama dalam mendefinisikan konsep *job quality* (Clarke, 2015; Findlay et al., 2013). *Job quality* seringkali dihubungkan dengan *outcome* berupa kebahagiaan pekerja yang diukur lewat tingkatan upah yang dapat membentuk *job satisfaction* (Erhel & Guergoat-Larivière, 2016). *Job quality* juga mengacu pada penciptaan motivasi secara psikologis diantara para pekerjanya, sedangkan dalam pandangan studi sosiologis, *job quality* seringkali dikaitkan dengan kondisi lingkungan kerja (*environment*) (Clarke, 2015; Findlay et al., 2013). Sehingga dapat disimpulkan, definisi *job quality* masih

terbatas pada aspek sosial dan finansial. Perkembangan terakhir menjelaskan bahwa *job quality* mulai menggabungkan aspek baru seperti keamanan sosio-ekonomi, peningkatan keterampilan dan peluang pelatihan individu, kesetaraan, dan berbagai aspek fisik dan psikologis (Erhel & Guergoat-Larivière, 2016; Findlay et al., 2013; Goldsberry, 2007). OECD (Organisation for Economic Co-operation and Development) mendefinisikan *job quality* kedalam tiga dimensi utama yaitu aspek *earnings quality*, *labor market security*, dan *quality working environment* (Warhurst, Wright, Lyolette, & Sarkar, 2018). *Job quality* dianggap dapat mendorong organisasi bisnis dan para pekerjanya untuk memiliki lingkungan kerja yang kondusif dan seimbang antara kehidupan kerja dan sehari-hari. Organisasi bisnis berharap dengan memberikan *job quality* maka perusahaan dapat mendorong peningkatan kinerja lewat penciptaan inovasi (Goldsberry, 2007). Akan tetapi, untuk mendorong karyawan berinovasi tidaklah mudah; perlu dorongan dan arahan dari pimpinan sebagai *role model (leadership)*, fasilitas *common room* untuk berbagi ide, ketersediaan dana untuk melakukan *research and development* dan peningkatan kompetensi karyawan (Erhel & Guergoat-Larivière, 2016; Garg & Dhar, 2017; Knol & Van Linge, 2009; Park & Jo, 2018; Warhurst et al., 2018).

### **Pemberdayaan Psikologis (*Psychological Empowerment*)**

Pemberdayaan/*empowerment* adalah proses untuk memperkuat keyakinan individu terhadap kemampuannya yang berdampak pada peningkatan efektivitas kerja (Jordan, Miglič, Todorović, & Marič, 2017). Selain itu, pemberdayaan juga dijelaskan sebagai usaha untuk mendorong karyawan agar dapat memahami dan bertanggungjawab atas pilihannya (Deverka et al., 2017). Konsep pemberdayaan secara umum, dibagi menjadi dua aspek yaitu pemberdayaan struktural/organisasional dan pemberdayaan psikologis (Kazlauskaitė, Buciuniene, & Turauskas, 2011; Knol & Van Linge, 2009; Tuuli & Rowlinson, 2007). Knol & Van Linge, (2009) dan Lethbridge, Andrusyszyn, Iwasiw, Laschinger, & Fernando (2011) menjelaskan pemberdayaan psikologis lewat motivasi, dapat mendorong inovasi lebih baik apabila dibandingkan dengan pemberdayaan struktural. Maka dari itu, peneliti membatasi ruang lingkup

penelitian pada peran pemberdayaan psikologis terhadap penciptaan inovasi di perusahaan *start-up* digital Indonesia.

Pemberdayaan secara psikologis dijelaskan sebagai dorongan dari luar yang dapat memotivasi individu untuk dapat bekerja dengan baik (Jordan et al., 2017). Selain itu, lewat pemberdayaan psikologis, diharapkan karyawan dapat lebih percaya diri dan yakin akan kemampuan yang dimilikinya (Kazlauskaitė et al., 2011). Jordan et al., (2017); Knol & Van Linge, (2009); dan Tuuli & Rowlinson (2007) menjelaskan empat manifest dalam pemberdayaan psikologis yaitu *meaning*, *competence*, *self-determination (choice)*, dan *impact*.

Tuuli & Rowlinson (2007) didukung oleh Jordan et al. (2017); Kazlauskaitė et al. (2011); dan Knol & Van Linge (2009), mendefinisikan dimensi *meaning* mengacu kepada tingkat seseorang merasa pekerjaannya penting dan peduli terhadap pekerjaannya; *competence* adalah tingkat kepercayaan individu untuk dapat melakukan pekerjaannya dengan baik; *self-determination* atau *choice* seringkali mengacu kepada tingkat kebebasan yang dimiliki individu untuk mengambil keputusan terbaik terkait pekerjaannya; dan yang terakhir adalah *impact* dihubungkan dengan kepercayaan untuk memberikan dampak bagi lingkungan dengan hasil kerjanya.

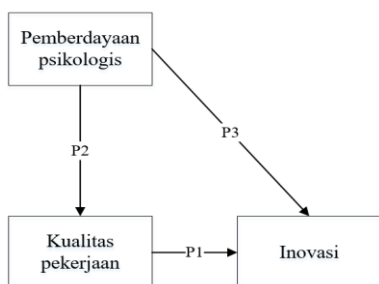
Dengan meningkatkan motivasi secara psikologis, penelitian menunjukkan adanya dorongan secara positif terhadap penciptaan inovasi (Mathieu, Gilson, & Ruddy, 2006; Rabe, 2017). Maka dari itu, pemberdayaan psikologis menjadi perhatian utama dari pengelola organisasi (tingkat manajer) dalam mengembangkan organisasi (Jordan et al., 2017). Akan tetapi, berdasarkan studi literatur diketahui bahwa penelitian mengenai aspek ini masih terbatas pada sektor pelayanan publik. Hal ini terjadi karena dalam menjalankan sektor pelayanan publik dibutuhkan dorongan secara psikologis agar pekerjanya dapat melakukan pelayanan dengan baik (Knol & Van Linge, 2009; Sinha, 2017).

### **Inovasi**

Inovasi pertama kali dikembangkan oleh Joseph Schumpeter sebagai aplikasi dalam penciptaan suatu hal baru di pasar (Greenacre, Gross, & Speirs, 2012). Seiring dengan perkembangan zaman, inovasi menjadi salah satu aspek penting yang diperlukan oleh

organisasi (Kovačić & Rus, 2016). Organisasi dianggap tidak berkembang dan tidak melakukan kemajuan apabila tidak mampu menciptakan inovasi (Kylliäinen, 2019). Sehingga inovasi menjadi aspek penting dalam meningkatkan kompetensi dan *sustainability* di era teknologi saat ini. Maka dari itu, inovasi menjadi jawaban bagi *start-up* khususnya di Indonesia untuk dapat bertahan dan bersaing di pasar (García-Buades, Ramis-Palmer, & Manassero-Mas, 2015).

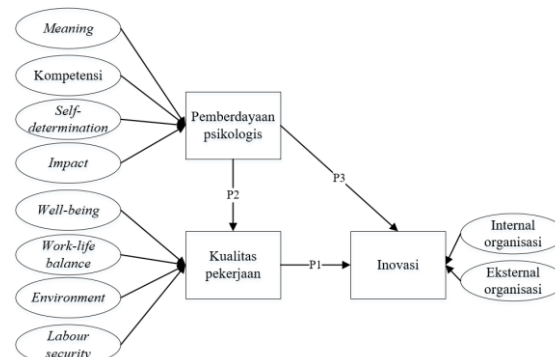
Alberti & Pizzurno (2017) mendefinisikan inovasi sebagai suatu upaya menciptakan hal baru, meliputi proses atas produk dan jasa, guna meningkatkan produktivitas perusahaan. Hempen (2018) mendefinisikan inovasi sebagai bentuk pengenalan sesuatu yang baru dengan menambahkan nilai bagi penggunaannya yang menjadi inti dari elemen peningkatan nilai ekonomi. García-Buades et al., (2015) menjelaskan inovasi sebagai alat organisasi untuk mendorong efisiensi dan efektivitas. Diketahui juga bahwa inovasi dapat didorong dari dua sisi; internal dan eksternal (Durmugoglu et al., 2018). Ronquillo & Hall (2011) didukung oleh Nikpour (2018) memberikan catatan penting mengenai perlunya dorongan atau budaya berinovasi yang disertai komitmen para aktor yang terlibat untuk terus melakukan *continuous improvement* disamping dukungan infrastruktur (Audenaert, Vanderstraeten, & Buyens, 2017; Park & Jo, 2018). Organisasi juga perlu tanggap terhadap perkembangan luar seperti teknologi dan regulasi sehingga dapat bertahan dalam persaingan (Newman, Round, Wang, & Mount, 2019).



**Gambar 1. Model penelitian**  
Sumber: hasil pengolahan penulis

Proposisi 1 (P1): Dengan meningkatkan *job quality* di perusahaan *start-up* digital maka inovasi akan meningkat

Proposisi 2 (P2): Dengan meningkatkan pemberdayaan psikologis di perusahaan *start-up* digital maka *job quality* akan meningkat  
Proposisi 3 (P3): Dengan meningkatkan pemberdayaan psikologis di perusahaan *start-up* digital maka inovasi akan meningkat



**Gambar 2. Model pengukuran**  
Sumber : hasil pengolahan penulis

Berdasarkan studi literatur, dibangun model kerangka proposisi penelitian yang dapat dilihat pada Gambar 1 dengan manifest setiap variabelnya pada Gambar 2. Dengan demikian, *job quality* dijelaskan sebagai motivasi pekerja secara psikologis yang terdiri dari berbagai aspek diantaranya *well-being* (kualitas tunjangan serta penghasilan yang berkontribusi terhadap kesejahteraan hidup), *work-life balance* (keseimbangan antara kehidupan kerja dan sehari-hari), *environment* (hubungan pekerja dan pekerja lain, termasuk juga lingkungan tempat bekerja), dan *labour security* (keamanan pekerja termasuk ekonomi dan sosial). Pemberdayaan psikologis dijelaskan sebagai motivasi individu dalam membangun kepercayaan diri mengenai kemampuan yang dimiliki untuk melakukan pekerjaannya dengan lebih produktif, dengan empat manifest *meaning* (tingkat seseorang peduli dan bertanggungjawab terhadap pekerjaannya), *competence* (tingkat kesadaran seseorang mengenai kemampuan yang dimiliki), *self-determination* (tingkat kemampuan seseorang dalam mengambil tindakan terkait pekerjaannya), dan *impact* (tingkat keyakinan individu bahwa kehadirannya dapat berdampak bagi lingkungan/tempat kerja). Dan inovasi dijelaskan sebagai upaya untuk menciptakan suatu hal baru baik proses maupun produk yang dapat menambah nilai bagi penggunaannya. Inovasi ini menjadi aspek penting bagi kelangsungan hidup perusahaan yang terbentuk

dari dua sisi yaitu internal (dalam perusahaan) maupun eksternal (luar perusahaan).

## METODE PENELITIAN

Penelitian akan dibagi kedalam dua tahapan, dimana penelitian ini menjadi tahapan awal dalam membangun kerangka model proposisi yang pengujiannya akan dilanjutkan dalam penelitian selanjutnya. Pada penelitian lanjutan akan dilakukan pengujian proposisi dan konfirmasi, lewat *semi-structured interview* kepada akademisi, pebisnis, dan pemerintah yang aktif di bidang *start-up* digital.

## KESIMPULAN DAN SARAN

### Kesimpulan

Penelitian ini merupakan penelitian pendahuluan dengan didanai lewat skema Hibah Magister dari Ristek Dikti dan Universitas Katolik Parahyangan, untuk membangun kerangka konseptual antara *job quality* dan pemberdayaan psikologis terhadap inovasi. Penelitian ini akan dilanjutkan dengan pengujian proposisi dan berkontribusi untuk perkembangan industri *start-up* digital di Indonesia dan keilmuan di bidang organisasi dan manajemen, sehingga dibutuhkan lebih banyak data empiris untuk mendukung pengujian model di masa mendatang.

### Saran

Dapat dilakukan penelitian lanjutan untuk menguji model terkait peran *job quality* dan pemberdayaan psikologis terhadap inovasi untuk mendukung pertumbuhan dan meminimalkan kegagalan yang terjadi dalam perusahaan *start-up* digital di Indonesia.

## DAFTAR PUSTAKA

- Akella, J., Gargi, N., & Mehrotra, T. (2015). Putting digital process innovation at the center of organizational change. *McKinsey Quarterly*, 2, 1–8. <https://doi.org/https://doi.org/10.1016/B978-0-323-39307-2.00039-4>
- Alberti, F. G., & Pizzurno, E. (2017). Oops, I did it again! Knowledge leaks in open innovation networks with start-ups. *European Journal of Innovation Management*, 20(1), 50–79. <https://doi.org/10.1108/EJIM-11-2015-0116>
- Audenaert, M., Vanderstraeten, A., & Buyens, D. (2017). When innovation requirements empower individual innovation: the role of job complexity. *Personnel Review*, 46(3), 608–623. <https://doi.org/10.1108/PR-10-2014-0219>
- CB Insights. (2018). The Top 20 reasons Startups fail. In *CB Insights*. Retrieved from <https://www.cbinsights.com/research/startup-failure-reasons-top/>
- Clarke, M. (2015). To what extent a “bad” job? Employee perceptions of job quality in community aged care. *Employee Relations*, 37(2), 192–208. <https://doi.org/10.1108/ER-11-2013-0169>
- De Zubielqui, G. C., Jones, J., & Statsenko, L. (2016, January 1). Managing innovation networks for knowledge mobility and appropriability: A complexity perspective. *Entrepreneurship Research Journal*, Vol. 6, pp. 75–109. <https://doi.org/10.1515/erj-2015-0016>
- Deverka, P. A., Majumder, M. A., Villanueva, A. G., Anderson, M., Bakker, A. C., Bardill, J., ... McGuire, A. L. (2017, September 22). Creating a data resource: What will it take to build a medical information commons? *Genome Medicine*, Vol. 9. <https://doi.org/10.1186/s13073-017-0476-3>
- Díaz-Chao, Á., Ficapal-Cusí, P., & Torrent-Sellens, J. (2016). Economic Crisis and Job Quality in Spain: A Multi-dimensional and Micro-data Empirical Approach. *Social Indicators Research*, 125(2), 613–633. <https://doi.org/10.1007/s11205-014-0850-0>
- Durmusoglu, S. S., Nayir, D. Z., Chaudhuri, M., Chen, J., Joens, I., & Scheuer, S. (2018). Barriers to firm service innovativeness in emerging economies. *Journal of Services Marketing*, 32(7), 925–944. <https://doi.org/10.1108/JSM-11-2016-0411>
- Erhel, C., & Guergoat-Larivière, M. (2016). *Innovation and job quality regimes: a joint typology for the EU Christine Erhel*

- and Mathilde Guergoat-Larivière. 1–32.
- Findlay, P., Kalleberg, A. L., & Warhurst, C. (2013). The challenge of job quality. *Human Relations*, 66(4), 441–451. <https://doi.org/10.1177/0018726713481070>
- Flynn, M., Dooley, L., O’Sullivan, D., & Cormican, K. (2004). Idea Management for SAP. *America*, 7(4), 417–442.
- García-Buades, M. E., Ramis-Palmer, C., & Manassero-Mas, M. A. (2015). Climate for innovation, performance, and job satisfaction of local police in Spain. *Policing*, 38(4), 722–737. <https://doi.org/10.1108/PIJPSM-02-2015-0019>
- Garg, S., & Dhar, R. (2017). Employee service innovative behavior: The roles of leader-member exchange (LMX), work engagement, and job autonomy. *International Journal of Manpower*, 38(2), 242–258. <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.1108/IJM-04-2015-0060>
- Goldsberry, C. (2007). Reinventing the company. *Modern Plastics Worldwide*, 84(10), 152–153.
- Greenacre, P., Gross, R., & Speirs, J. (2012). Innovation Theory: A review of the literature. *Imperial College Centre for Energy Policy and Technology (ICEPT)*, (May), 1–49. <https://doi.org/10.1016/j.surfcoat.2008.04.067>
- Jordan, G., Miglič, G., Todorović, I., & Marić, M. (2017). Psychological empowerment, job satisfaction and organizational commitment among lecturers in higher education: Comparison of six CEE countries. *Organizacija*, 50(1), 17–32. <https://doi.org/10.1515/orga-2017-0004>
- Kazlauskaitė, R., Buciušienė, I., & Turauskas, L. (2011). Organisational and psychological empowerment in the HRM-performance linkage. *Employee Relations*, 34(2), 138–158. <https://doi.org/10.1108/01425451211191869>
- Knol, J., & Van Linge, R. (2009). Innovative behaviour: The effect of structural and psychological empowerment on nurses. *Journal of Advanced Nursing*, 65(2), 359–370. <https://doi.org/10.1111/j.1365-2648.2008.04876.x>
- Kovačič, H., & Rus, A. (2016). Innovations in organisations: An integrative framework. *Teorija in Praksa*, 53(5), 1172–1190.
- Kylliäinen, J. (2019). The Importance of Innovation – What Does it Mean for Businesses and our Society? Retrieved from Viima website: <https://www.viima.com/blog/importance-of-innovation>
- Leschke, J., Watt, A., & Finn, M. (2008). Putting a Number on Job Quality? Constructing a European Job Quality Index. *ETUI-REHS Working Paper*, 2008.03, 1–23. Retrieved from <https://www.etui.org/Publications2/Working-Papers/Putting-a-number-on-job-quality>
- Lethbridge, K., Andrusyszyn, M.-A., Iwasiw, C., Laschinger, H. K. S., & Fernando, R. (2011). Structural and Psychological Empowerment and Reflective Thinking: Is There a Link? *Journal of Nursing Education*, 50(11), 636–645. <https://doi.org/10.3928/01484834-20110817-02>
- Mathieu, J. E., Gilson, L. L., & Ruddy, T. M. (2006). *Empowerment and Team Effectiveness: An Empirical Test of an Integrated Model*. 91(1), 97–108. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.91.1.97>
- Newman, A., Round, H., Wang, S., & Mount, M. (2019). Innovation climate: A systematic review of the literature and agenda for future research. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*. <https://doi.org/10.1111/joop.12283>
- Nikpour, A. (2018). Psychological Empowerment and Organizational Innovation: Mediating Role of Job Satisfaction and Organizational Commitment. *International Journal of Organizational Leadership*, 7(2), 106–119.

- <https://doi.org/10.33844/ijol.2018.60421>
- Park, S., & Jo, S. J. (2018). The impact of proactivity, leader-member exchange, and climate for innovation on innovative behavior in the Korean government sector. *Leadership and Organization Development Journal*, 39(1), 130–149. <https://doi.org/10.1108/LODJ-09-2016-0216>
- Prasetya, G. (2019). 90% Bisnis Startup Gagal, Ini Salah Satu Cara Agar Kamu Tak Ikut Mengalaminya. Retrieved February 9, 2020, from Tech In Asia website: <https://id.techinasia.com/edu/90-persen-bisnis-startup-gagal-ini-tip-mencegahnya/>
- Rabe, C. (2017). *Master Thesis - The Facilitation of Knowledge Sharing and*.
- Rajendran, A. (2017). Why Innovation Is Increasingly Becoming Critical to Entrepreneurship. Retrieved from Entrepreneur India website: <https://www.entrepreneur.com/article/296912>
- Ronquillo, J. C., & Hall, B. (2011). The Innovation Climate in Public and Nonprofit Organizations. *Public Management*, 36. Retrieved from [https://www.maxwell.syr.edu/uploadedFiles/conferences/pmrc/Files/Ronquillo\\_The Innovation Climate in Public and Nonprofit Organizations.pdf](https://www.maxwell.syr.edu/uploadedFiles/conferences/pmrc/Files/Ronquillo_The Innovation Climate in Public and Nonprofit Organizations.pdf)
- Sinha, S. (2017). Organisational structure and work related attitude: Mediating role of psychological empowerment. *Journal of Organisation & Human Behaviour*, 6(3), 46–55. Retrieved from <http://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&AuthType=sso&db=bsu&AN=126454357&site=ehost-live&authtype=sso&custid=s3716178>
- Srivastava, S., & Kanpur, R. (2014). *A Study On Quality Of Work Life : Key Elements & It's Implications*. 16(3), 54–59.
- Storey, D. J., Saridakis, G., Sen-Gupta, S., Edwards, P. K., & Blackburn, R. A. (2014). *Linking HR Formality with Employee Job Quality*. 53(1), 115–130. <https://doi.org/10.1002/hrm>
- Tuuli, M. M., & Rowlinson, S. (2007). Towards a conceptual framework of empowerment and job performance in project teams. *Association of Researchers in Construction Management, ARCOM 2007 - Proceedings of the 23rd Annual Conference, 1*.
- Warhurst, C., Wright, S., Lyonette, C., & Sarkar, S. (2018). Understanding and measuring job quality Research report Part 2-Indicators of Job Quality. *Warwick Institute for Employment Research*, (January). Retrieved from [https://www.cipd.co.uk/Images/understanding-and-measuring-job-quality-2\\_tcm18-36524.pdf](https://www.cipd.co.uk/Images/understanding-and-measuring-job-quality-2_tcm18-36524.pdf)