

## **Pengaruh *job insecurity* terhadap perilaku kerja inovatif melalui mediasi *work engagement***

Ludi Prasetyo Ardy<sup>1)</sup>  
Fakultas Psikologi Universitas Airlangga

[ludiprasetyoardy@gmail.com](mailto:ludiprasetyoardy@gmail.com)<sup>1)</sup>

### **Abstrak**

Inovasi merupakan salah satu cara yang dilakukan oleh perusahaan melalui karyawan untuk tetap bertahan pada persaingan bisnis. Adanya restrukturisasi pada perusahaan berakibat pada penurunan hasil inovasi karyawan. Penelitian ini bertujuan untuk membuktikan *job insecurity* sebagai prediktor perilaku kerja inovatif dengan melibatkan variabel *work engagement* sebagai variabel mediator. Konsep ketiga variabel tersebut akan di uji berdasarkan dua penelitian yang menghasilkan kesimpulan yang berbeda. De spiegelare (2014) menyatakan bahwa *job insecurity* berpengaruh negatif terhadap perilaku kerja inovatif karena dipersepsikan sebagai ancaman oleh karyawan. Penelitian berikutnya yang dilakukan oleh Niesen (2018) membuktikan bahwa *job insecurity* tidak berpengaruh secara signifikan terhadap perilaku kerja inovatif. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan analisa data menggunakan SEM-PLS dari data hasil survei. Sampel pada penelitian ini melibatkan 194 partisipan pada salah satu perusahaan milik pemerintah yang sedang mengalami restrukturisasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *job insecurity* berpengaruh signifikan (negatif) terhadap perilaku kerja inovatif. *Work engagement* berpengaruh signifikan (positif) terhadap perilaku kerja inovatif. Uji mediasi *work engagement* pada pengaruh *job insecurity* terhadap perilaku kerja inovatif menunjukkan hasil signifikan. Hasil ini menunjukkan bahwa pada penelitian ini terjadi mediasi parsial pada pengaruh *job insecurity* terhadap perilaku kerja inovatif melalui *work engagement*.

**Keywords:** *job insecurity*, *engagement*, inovatif, restrukturisasi

### **PENDAHULUAN**

Pentingnya perilaku kerja inovasi menjadi perhatian beberapa perusahaan agar tetap bertahan dan memiliki prospek ke depan (De Spieglaere, 2014). Perusahaan yang berhasil menciptakan keunggulan bersaing (*competitive advantage*) adalah perusahaan yang mampu menciptakan inovasi dan kreativitas

melalui proses yang efektif dan terencana. Inovasi diperlukan sebagai strategi dalam menciptakan dan menghasilkan produk baru atau melakukan perbaikan dengan meningkatkan perilaku kerja inovasi pada karyawan perusahaan atau anggota organisasi.

Kontribusi karyawan melalui perilaku kerja inovatif menjadi penting karena mereka memiliki modal pengetahuan tentang proses produksi, produk dan organisasi kerja. Alasannya kemampuan untuk terus berinovasi pada produk, layanan dan proses kerja melalui perilaku inovatif dapat mendukung keberlangsungan organisasi pada saat ini dan masa yang akan datang. Proses pemindahan pengetahuan ini juga dapat memberikan peluang pengembangan perilaku kerja inovatif di tempat kerja yang optimal melalui modal manusia dari suatu organisasi (De Spiegelaere, 2014).

Konsep penerapan perilaku kerja inovatif diharapkan dapat mempercepat akselerasi keberhasilan organisasi dalam mencapai sasaran yang telah ditetapkan (De Spiegelaere, 2014). Peneliti berasumsi bahwa perilaku kerja inovatif merupakan perilaku karyawan yang secara langsung dan tidak langsung merangsang pengembangan dan pengenalan inovasi di tempat kerja. Munculnya konsep ini membuat karyawan untuk memunculkan ide-ide baru serta terlibat dalam aktivitas-aktivitas yang inovatif. Beberapa faktor yang mempengaruhi perilaku kerja inovasi secara langsung diantaranya adalah, kepemimpinan, karakteristik pekerjaan, komitmen organisasi (Li & Zeng, 2015), job demand (time pressure), job autonomy (De Spiegelaere, 2014) dan job insecurity (De Spiegelaere, 2015). Kajian penelitian difokuskan pada job insecurity sebagai variabel yang mempengaruhi perilaku kerja inovatif berdasarkan pertimbangan persepsi job insecurity sebagai tantangan atau ancaman bagi karyawan.

Salah satu contoh fenomena perilaku kerja inovatif pada organisasi, dapat dilihat dari hasil gugus kendali mutu dan penyederhanaan proses kerja. Perusahaan diharuskan untuk terus kompetitif pada persaingan bisnis yang semakin ketat, maka fokus dari inovasi diarahkan pada produk, proses ataupun aspek lainnya dari aktivitas perusahaan yang mengarah pada penambahan nilai. Hal ini juga terjadi di PT X, dimana

perusahaan ini gencar melakukan kegiatan-kegiatan yang mendukung terjadinya inovasi. Kegiatan inovasi ini dilakukan dengan cara memfasilitasi pemunculan ide-ide yang inovatif dan implementasi ide karyawannya agar proses kerja menjadi efisien. Masalah inovasi muncul ketika program ini mengarah pada penyederhanaan proses bisnis. Dampak positif dari penyederhanaan proses bisnis ini tentu saja pada efisiensi pada proses kerja. Pada sisi lain penyederhanaan proses bisnis ini memunculkan kebijakan restrukturisasi. Dampak negatifnya adalah perubahan organisasi ini memunculkan kekhawatiran karyawan pada fitur-fitur pekerjaan yang telah dimilikinya dan menurunnya tingkat *work engagement* melalui dedikasi serta pengerahan usaha karyawan. Kebijakan ini tetap harus dilakukan oleh PT X sebagai bentuk penyesuaian organisasi terhadap lingkungan bisnis yang mengarah pada efisiensi *cost* produksi. Ada beberapa unit yang sedang dan akan dilakukan *merger* sehingga unit-unit tersebut akan menjadi unit representasi dari *holding company* di anak perusahaan.

Keputusan dan kebijakan yang dibuat oleh perusahaan dalam melaksanakan restrukturisasi dengan cara melakukan kaji ulang proses bisnis sebagai strategi dalam menekan pengurangan biaya. Penyederhanaan proses bisnis agar lebih efisien ini pada akhirnya berdampak pada penyesuaian jumlah karyawan yang dibutuhkan pada unit-unit bertalian. Dampak negatif lain bagi individu yang muncul dalam penyederhanaan proses bisnis ini adalah terjadinya restrukturisasi. Restrukturisasi ini memunculkan adanya *job insecurity* atau persepsi yang dimiliki oleh individu yang ada dalam perusahaan karena situasi dan kondisi yang mereka anggap sebagai sebuah ketidakamanan dalam pekerjaan. *Job insecurity* yang muncul akan diikuti dengan berbagai dampak negatif baik dalam aspek psikologis seperti penurunan tingkat *engagement* dan perilaku inovatif.

Berdasarkan fenomena diatas meningkatkan efisiensi perusahaan melalui strategi restrukturisasi ini menjadikan dilema. Pada satu sisi perusahaan melakukan restrukturisasi sehingga dapat menghemat *cost* produksi yang didominasi oleh biaya sumber daya manusia. Pada sisi lain karyawan muncul rasa khawatir akan masa depan yang sudah dirancang di perusahaan ini. Pada penelitian ini kekhawatiran ini tidak menekankan pada hilangnya pekerjaan, namun konten pekerjaan yang telah ditawarkan oleh perusahaan akan ikut berubah seperti jenjang karir, pengembangan kompetensi dan lain sebagainya.

Terkait perubahan organisasi di PT X, peneliti bermaksud untuk menguji pengaruh *job insecurity* terhadap perilaku kerja inovatif dari sudut pandang *work engagement*. Penelitian sebelumnya yang dilakukan De Spiegelare (2014) melibatkan pengaruh *job insecurity* terhadap perilaku kerja inovatif melalui *work engagement*. Pada penelitian ini menguji beberapa hipotesis salah satunya adalah pengaruh negatif *job insecurity* terhadap perilaku kerja inovatif melalui *work engagement*. Pada penelitian ini pengukuran *job insecurity* menggunakan *single item* yang berakibat pada varian *job insecurity* hanya berpengaruh lemah terhadap perilaku kerja inovatif baik secara langsung maupun tidak langsung melalui *work engagement*. Perlu diketahui bahwa *work engagement* dapat memediasi *job insecurity* terhadap perilaku kerja inovatif (De Spiegelare, 2014). Saran pada penelitian ini agar dilakukan penelitian berikutnya menggunakan multi dimensi pada variabel *job insecurity*. Pada penelitian yang dilakukan oleh Niesen (2018) yang melibatkan pengaruh *job insecurity* terhadap perilaku kerja inovatif menunjukkan hasil yang tidak signifikan, baik secara langsung maupun melalui mediasi pelanggaran kontrak psikologis. Berdasarkan kedua penelitian dengan hasil yang berbeda tersebut, hingga saat ini penulis belum menemukan penelitian yang mengkaitkan variabel multi dimensi *job insecurity* dengan ketiga variabel tersebut secara bersamaan untuk menguji pengaruh *job insecurity* terhadap perilaku kerja inovatif.

Perilaku kerja inovatif didefinisikan sebagai pembuatan, pengenalan, dan penerapan ide atau gagasan baru dalam pekerjaan, kelompok, atau organisasi untuk meningkatkan kinerja peran individu, kelompok, atau organisasi tersebut (Janssen, 2000). Menurut De Spiegelaere (2011), perilaku kerja inovatif merupakan rangkaian kegiatan kerja yang secara bertahap dilakukan oleh pekerja dalam mengembangkan dan meningkatkan perilaku kerja yang efektif. Inovasi dapat diartikan sebagai semua tindakan individu yang diarahkan pada kepentingan organisasi dimana di dalamnya dilakukan introduksi dan aplikasi ide-ide baru yang menguntungkan (De Jong dan Hartog, 2010). De Spiegelaere (2011) melakukan pengukuran perilaku kerja inovatif dengan melibatkan 2 dimensi yaitu *idea generation* (mengeksplorasi ide dan memunculkan ide) serta *idea implementation* (promosi ide dan penerapan ide), masing-masing dijelaskan sebagai berikut:

a. Mengeksplorasi ide (*Idea Exploration*)

*Idea exploration* adalah dimensi yang merupakan tahap awal dari perilaku inovatif kerja dimana karyawan mampu menemukan kesempatan atau sebuah masalah. Hal ini termasuk mencari cara untuk mengembangkan produk, jasa, dan proses juga mencoba memikirkan alternatif lain

b. Menghasilkan Ide (*Idea Generation*)

Karyawan mampu mengenali masalah yang terjadi dalam organisasi kemudian menciptakan ide atau solusi baru yang berguna. Ide atau solusi tersebut dapat bersifat orisinil maupun dimodifikasi dari produk dan proses kerja yang sudah ada sebelumnya.

c. Mempromosikan Ide (*Idea Championing*)

Karyawan mempromosikan ide atau solusi baru yang telah diciptakan kepada rekan-rekan kerja sehingga ide tersebut dapat diterima organisasi. Pada tahap ini karyawan diharapkan mulai terdorong untuk mencari dukungan dalam mewujudkan ide inovasi baru yang telah dihasilkannya. Hal ini termasuk mencari koalisi agar ide baru bisa diimplementasikan dan percaya dengan keberhasilan ide tersebut.

d. Implementasi Ide (*Idea Implementation*)

Karyawan memproduksi sebuah prototipe atau model dari ide yang *dimiliki* menjadi produk dan proses kerja yang nyata agar dapat diaplikasikan dalam lingkup pekerjaan, kelompok, atau organisasi secara keseluruhan sehingga dapat meningkatkan efisiensi kerja organisasi.

*Job insecurity* diartikan berbagai macam oleh para peneliti. *Job insecurity* didefinisikan sebagai ketidakberdayaan seseorang atau perasaan kehilangan kekuasaan untuk mempertahankan kesinambungan yang diinginkan dalam situasi kerja yang terancam (Greenhalg dan Rosenblatt 2010). Menurut Hellgren dkk., (2010) *job insecurity* mencerminkan perubahan mendasar dan tidak disengaja tentang kesinambungan dan keamanan dalam organisasi yang mempekerjakannya. Sverk, dkk., (2002) menyatakan *job insecurity* merupakan pengalaman subjektif karyawan terhadap antisipasi peristiwa penting dan tidak

disengaja (*involuntary*) yang dapat menyebabkan kehilangan pekerjaan. De Witte (2005) menjelaskan bahwa *job insecurity* merupakan persepsi karyawan terhadap ancaman kehilangan pekerjaan dan kekhawatiran terhadap ancaman tersebut. De Witte (2005) juga menambahkan bahwa karyawan yang mengalami *job insecurity* merasakan ketidakberdayaan (*powerlessness*) untuk melanjutkan pekerjaannya dalam situasi yang mengancam keberlangsungan pekerjaannya.

*Job insecurity* bersifat subyektif, didasarkan pada penilaian ketidakpastian individu di lingkungan kerja langsung. Kondisi ini menyiratkan bahwa perasaan ketidakamanan kerja dapat berbeda antar individu bahkan jika mereka terkena situasi obyektif yang sama. *Job insecurity* tidak hanya berfokus pada ancaman kehilangan pekerjaan yang akan segera terjadi, namun juga mencakup masalah-masalah yang ada, memburuknya kondisi kerja dan peluang karir. Hellgren (2010) menambahkan bahwa kehilangan fitur pekerjaan yang berharga adalah sebuah aspek yang penting tetapi sering diabaikan pada *job insecurity*.

Hellgren (2010) membagi *job insecurity* dengan 2 dimensi pendekatan yaitu *job insecurity* kuantitatif dan *job insecurity* kualitatif. *Job insecurity* kuantitatif merupakan perasaan khawatir akan kehilangan pekerjaan itu sendiri. Sementara *job insecurity* kualitatif mengacu pada perasaan potensi kerugian dalam kualitas posisi organisasi, seperti memburuknya kondisi kerja, kurangnya kesempatan karir, penurunan gaji dan pengembangan. Kedua sisi yang berbeda dari *job insecurity* ini mempertimbangkan persepsi individu dan pemahaman tentang lingkungan dan situasi, serta mengacu pada antisipasi dari peristiwa stres akibat kehilangan pekerjaan itu sendiri.

*Work engagement* adalah keadaan pikiran yang positif, memuaskan, dan berhubungan dengan pekerjaan yang dicirikan oleh *vigor*, *dedication*, dan *absorption* (Schaufeli dkk., 2002). Schaufeli dkk., (2003) kemudian menganalisa hubungan dua konsep yaitu *work engagement* dan *burnout* yang akhirnya menyimpulkan bahwa *work engagement* adalah lawan yang diasumsikan dari

*burnout*. Karyawan yang *engage* memiliki rasa koneksi yang energik dan efektif dengan kegiatan kerja mereka dan mereka melihat diri mereka mampu menangani dengan baik *job demand* dengan cara memunculkan ide-ide inovatif (De Spiegelaere, 2014)

*Job insecurity* dapat dikategorikan sebagai *stressor*, menyebabkan tekanan psikologis (Hellgren & Sverke, 2003). Pengalaman tekanan psikologis memicu respons-respons  *coping*, yang dicirikan dengan menjauhkan dari sumber *stressor* (Hellgren & Sverke, 2003). Hal ini mensyaratkan bahwa karyawan secara psikologis akan mempengaruhi keterlibatan diri pada pekerjaan dan organisasi untuk mengurangi dampak negatif dari *stressor* kerja. Selain itu, terlibat dalam  *coping strategy* menyiratkan bahwa para pekerja akan mengarahkan energi mereka ke arah pengaturan emosi daripada menuju kemajuan kinerja mereka (Elst dkk., 2016). Pada kondisi yang dinamis ini dapat dipersepsikan sebagai ancaman bagi karyawan terhadap keberlangsungan pekerjaannya, sehingga dapat menghambat karyawan dalam memunculkan ide-ide dalam baru dalam pekerjaannya.

Hipotesis 1 : *Job Insecurity* berpengaruh terhadap perilaku kerja inovatif

*Work engagement* dapat mendorong inovasi karena dampaknya yang menguntungkan pada inisiatif pribadi. Hubungan *work engagement* dan inovasi dapat dilihat dari proses afektif dan motivasi positif. Tingkat dedikasi yang ditunjukkan karyawan akan mempengaruhi ide-ide dalam memecahkan masalah yang dihadapi oleh karyawan. Pengerahan energi dalam bekerja juga akan berdampak pada usaha-usaha yang tidak kenal lelah dalam mengatasi kesulitan karyawan terhadap pekerjaan yang menuntut. Mereka akan dapat mencoba terlibat lebih mendalam pada pekerjaan dan mencoba lebih efisien dalam bekerja (Bakker dan Bal, 2010).

Hipotesis 2 : *Work engagement* berpengaruh terhadap perilaku kerja inovatif

*Job insecurity* akan membuat karyawan kurang terlibat dan termotivasi untuk mengerjakan pekerjaan diluar batas deskripsi pekerjaannya (De

Spiegelaere, 2014). Terlepas dari *job insecurity* dipandang sebagai peluang ataupun tantangan secara konseptual karyawan dengan *job insecurity* akan mengembangkan strategi menarik diri dengan cara menurunkan keterikatannya pada pekerjaan (Probst, 2002). Artinya karyawan yang hanya mengerjakan pekerjaan berdasarkan deskripsi pekerjaan tidak akan memunculkan inovasi dalam pekerjaannya. Berdasarkan pengertian diatas penulis berasumsi bahwa karyawan yang hanya mengerjakan pekerjaan berdasarkan deskripsi pekerjaannya terkait erat dengan tingkat *work engagement*.

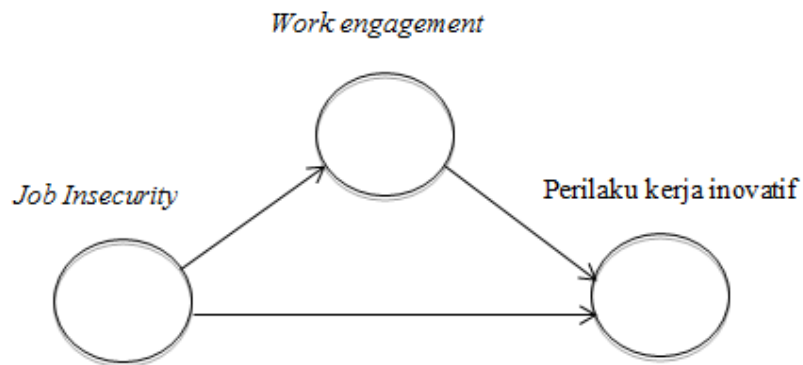
Tinggi rendahnya *work engagement* seseorang, salah satunya dipengaruhi oleh karakter organisasi yang mencakup kondisi kerja yang dialaminya. Ketidakberdayaan untuk mempertahankan kesinambungan yang diinginkan dalam kondisi kerja yang terancam menurut Greenhalgh dan Rosenblatt (1989). Kondisi lingkungan kerja yang tidak kondusif atau situasi *job insecurity* ini akan dipahami sebagai suatu ancaman bagi karyawan bila perusahaan tidak dapat mengantisipasinya. Situasi *job insecurity* dapat berdampak pada *work engagement* yang pada akhirnya juga akan mempengaruhi perilaku kerja inovatif karyawan.

Hipotesis 3 : *Work engagement* memediasi pengaruh *job insecurity* terhadap perilaku kerja inovatif

## **METODE**

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan tipe *explanatory research*. Neuman (2014). Adapun prosedur yang digunakan dalam penelitian ini, yakni dengan menggunakan survei.





Gambar 1. Model Penelitian

*Job insecurity* adalah persepsi karyawan akan ancaman kehilangan atau keberlangsungan pekerjaan dan kekhawatiran karyawan mengenai adanya potensi kehilangan pekerjaan secara tiba-tiba. Karyawan yang merasa kurang dapat mengontrol situasi dalam pekerjaan dan kurang dapat memprediksi situasi yang akan dihadapi, karena adanya ambiguitas situasi dapat mempersepsikan adanya *job insecurity* (Hellgren dkk., 2010). Berdasarkan definisi tersebut, maka penulis mengoperasionalkan *job insecurity* sebagai derajat persepsi karyawan terhadap keseluruhan kekhawatiran atau rasa tidak aman tentang eksistensi keberlangsungan pekerjaannya di masa depan yang berkaitan dengan kestabilan pekerjaan, perkembangan karir, dan penurunan penghasilan yang menyebabkan keadaan *stress*, cemas dan tidak aman. *Job insecurity* diukur menggunakan 10 item yang diasopsi dari alat ukur Hellgren (2010) dengan rentang nilai 1-5. Semakin tinggi skor yang diberikan oleh individu, maka semakin tinggi pula tingkat *job insecurity* yang dimiliki individu. Sebaliknya, semakin rendah skor yang diberikan oleh individu, maka semakin rendah pula tingkat *job insecurity* yang dimiliki individu.

*Work engagement* adalah keadaan pikiran yang positif, memuaskan, dan berhubungan dengan pekerjaan yang dicirikan oleh *vigor*, *dedication*, dan *absorption* (Schaufeli dkk., 2002). Berdasarkan definisi tersebut, maka penulis mengoperasionalkan *work engagement* sebagai sikap karyawan untuk memiliki rasa koneksi yang energik dan efektif dengan kegiatan kerja mereka sehingga

mereka mampu menangani dengan baik *job demand* pada organisasi. Pengukuran konstruk ini melibatkan dimensi *Vigor*, *Dedication* dan *Absorption*. Skala pengukuran ini terdiri dari 17 item dengan rentang nilai dari 0 sampai dengan 6. Semakin tinggi skor yang diberikan oleh individu pada seluruh dimensi, maka semakin tinggi pula tingkat *work engagement* yang ditunjukkan oleh individu. Sebaliknya, semakin rendah skor yang diberikan oleh individu pada seluruh dimensi, maka semakin rendah pula *work engagement* yang ditunjukkan oleh individu.

Pada perilaku kerja inovatif peneliti mengoperasionalkannya sebagai seluruh upaya yang ditunjukkan oleh individu dalam organisasi untuk memunculkan dan mengimplemantasikan ide (De spiegelare, 2011). Kedua proses ini ditunjukkan melalui derajat perilaku individu saat bekerja yang dilakukan dengan cara melakukan *idea generation* meliputi eksplorasi peluang untuk melakukan inovasi yang kemudian memunculkan ide-ide dan *idea implementation* meliputi mempromosikan ide kepada organisasi serta menerapkan ide tersebut. Pada variabel ini diukur dengan skala *innovative work behavior* yang disusun oleh De Spiegelare (2011) yang terdiri dari 10 item pernyataan dengan rentang skala 1 sampai dengan 5. Semakin tinggi skor yang diberikan oleh individu, maka semakin tinggi pula tingkat perilaku kerja inovatif yang ditunjukkan oleh individu. Sebaliknya, semakin rendah skor yang diberikan oleh individu, maka semakin rendah pula perilaku kerja inovatif yang ditunjukkan oleh individu.

Penelitian ini dilakukan pada salah satu perusahaan yang sedang mengalami restrukturisasi. Pelaksanaan penelitian dilakukan pada bulan Oktober-November 2018 pada salah satu perusahaan manufaktur milik pemerintah. Subyek penelitian ini melibatkan 194 partisipan yang dipilih menggunakan teknik *accidental sampling*. Data yang terkumpul dari skala pengukuran masing-masing variabel akan dianalisa menggunakan SEM-PLS dengan tools SmartPLS 3 untuk menguji analisis non parametrik.

## HASIL

Perhitungan validitas konstruk dilakukan dengan dua cara. Pertama, evaluasi validitas konstruk dilakukan dengan menghitung validitas konvergen dan validitas diskriminan. Validitas konvergen diketahui melalui nilai loading factor. Pada penelitian ini seluruh instrument memenuhi pengujian validitas konvergen dengan nilai loading factor diatas 0.7 (Ghozali, 2014). Nilai validitas konvergen juga dapat diketahui melalui Average Variance Extracted (AVE). Pada instrumen penelitian ini memenuhi pengujian validitas konvergen dengan nilai *Average Variance Extracted (AVE)* diatas 0.5. Hasil ini menunjukkan bahwa seluruh indikator tersebut dinyatakan valid untuk mengukur dimensinya, dengan demikian dimensi tersebut dinyatakan valid untuk mengukur variabelnya.

Validitas diskriminan dihitung dengan memperhatikan nilai *cross loading*. Pada penelitian ini nilai *cross loading* yang di tunjukan bersesuaian lebih besar dari nilai korelasi indikator pada variabel lainnya. Hasil ini menunjukkan bahwa indikator tersebut dinyatakan valid dalam mengukur variabel atau dimensi yang bersesuaian. Hasil perhitungan evaluasi reliabilitas yang dapat digunakan menguji reliabilitas konstruk pada penelitian ini melibatkan nilai *composite reliability*. Data *composite reliability* pada penelitian ini menunjukkan nilai lebih besar dari 0,7. Berdasarkan perhitungan nilai *composite reliability* tersebut maka semua indikator dinyatakan reliabel dalam mengukur variabelnya.

**Tabel 1. Goodness of Fit**

Kriteria	R Square
R <sup>2</sup> Perilaku kerja inovatif	0,262

Sumber: Analisis 2018

**Tabel 2. Hasil Analisis Data Penelitian**

HASIL	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics ( O/STDEV )	P Values
<i>Job Insecurity -&gt; Perilaku kerja inovatif</i>	-0,203	-0,210	0,060	3,396	0,001
<i>Work engagement -&gt; Perilaku kerja inovatif</i>	0,431	0,427	0,059	7,252	0,000
<i>Job insecurity-&gt;work engagement-&gt; Perilaku kerja inovatif</i>	-0,086	-0,086	0,029	2,926	0,004

Sumber: Analisis 2018

Tabel 1 menunjukkan bahwa nilai *R-square* variabel perilaku kerja inovatif bernilai 0,262 atau 26,2%. Hal ini dapat menunjukkan bahwa keragaman variabel perilaku kerja inovatif mampu dijelaskan oleh variabel *job insecurity* dan *work engagement* sebesar 26,2%, atau dengan kata lain kontribusi variabel *job insecurity* dan *work engagement* terhadap *perilaku kerja inovatif* sebesar 26,2%, sedangkan sisanya sebesar 73,8% merupakan kontribusi variabel lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

Uji hipotesis 1 yaitu pengaruh *job insecurity* terhadap perilaku kerja inovatif. Pada hasil pengujian yang tertera pada tabel di atas dapat diketahui bahwa nilai *T-statistics* sebesar 3,396 dengan nilai *p-value* sebesar 0,001. Hasil pengujian tersebut menunjukkan bahwa nilai *T-statistics* > 1,96. Hal ini berarti terdapat pengaruh yang signifikan *job insecurity* terhadap perilaku kerja inovatif, dengan demikian hipotesis 1 terpenuhi. Koefisien yang dihasilkan sebesar -0.203 (negatif), dengan demikian dapat diartikan bahwa peningkatan *job insecurity*, maka cenderung dapat menurunkan perilaku kerja inovatif.

Uji hipotesis 2 yaitu pengaruh *work engagement* terhadap perilaku kerja inovatif. Pada hasil pengujian yang tertera pada tabel di atas dapat diketahui bahwa nilai *T-statistics* sebesar 7,252 dengan nilai *p-value* sebesar 0,000. Hasil pengujian tersebut menunjukkan bahwa nilai *T-statistics* > 1,96. Hal ini berarti terdapat pengaruh yang signifikan *work engagement* terhadap perilaku kerja inovatif, dengan demikian hipotesis 2 terpenuhi. Koefisien yang dihasilkan

sebesar 0,431 (positif), dengan demikian dapat diartikan bahwa peningkatan *work engagement*, maka cenderung dapat menurunkan perilaku kerja inovatif.

Uji hipotesis 3 yaitu pengaruh *job insecurity* terhadap perilaku kerja inovatif melalui *work engagement*. Pada hasil pengujian yang tertera pada tabel di atas dapat diketahui bahwa nilai *T-statistics* sebesar 2,696 dengan nilai *p-value* sebesar 0,004. Hasil pengujian tersebut menunjukkan bahwa nilai *T-statistics* > 1,96. Hal ini berarti terdapat pengaruh yang signifikan *job insecurity* terhadap perilaku kerja inovatif melalui *work engagement*, dengan demikian hipotesis 3 terpenuhi. Koefisien yang dihasilkan sebesar -0,086 (negatif), hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh tidak langsung yang signifikan dari variabel *job insecurity* terhadap perilaku kerja inovatif melalui variabel *work engagement* sebesar -8,6 %.

## **PEMBAHASAN**

*Job insecurity* berpengaruh negatif terhadap perilaku kerja inovatif. Pengaruh negatif ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh (Vander Elst dkk., 2016). Persepsi *job insecurity* mensyaratkan bahwa karyawan secara psikologis akan menimbulkan ancaman bagi karyawan terhadap keberlangsungan pekerjaannya, sehingga dapat menghambat karyawan dalam memunculkan ide-ide baru dalam pekerjaannya. *Job insecurity* berpengaruh negatif terhadap *work engagement*. Hal ini menunjukkan bahwa individu dalam kondisi *job insecurity* secara psikologis akan menjauhkan diri dari pekerjaan dan mengakibatkan *job strain* atau penurunan *work engagement* pada karyawan tersebut. Temuan ini sekaligus mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Elst, dkk., (2014).

*Job insecurity* selain ancaman kehilangan pekerjaan dapat juga memicu kekhawatiran hilangnya fitur pekerjaan dalam hal kemajuan karir, pendapatan, atau sumber daya pekerjaan (Hellgren, 2010). Restrukturisasi dan *merger* yang dilakukan organisasi dapat menyebabkan perubahan yang tidak diketahui dan

tidak dapat diprediksi dalam kondisi kerja karyawan yang meliputi peluang karir, dan pengembangan diri lainnya. Penelitian sebelumnya menemukan hubungan negatif dengan *output* sikap, seperti niat untuk berhenti, komitmen, kepercayaan, kepuasan (Ashford dkk., 1989; De Witte dkk., 2010), dan kesejahteraan (Hellgren dkk., 1999), menunjukkan sifat *stress* hasil dari *job insecurity*. Meskipun memiliki pengaruh terhadap kondisi kerja karyawan, *job insecurity* kualitatif sebagian besar penelitian mengabaikan dampak dari *stressor* ini (De Witte dkk., 2012), terutama dalam kaitannya dengan perilaku karyawan. Berdasarkan penjelasan *job insecurity* sebagai *stressor*, dapat dikatakan bahwa bentuk ketidakamanan ini tidak mendorong munculnya pemecahan masalah oleh karyawan. Elst dkk., (2014) berpendapat bahwa individu dalam kondisi *job insecurity* secara psikologis akan menjauhkan diri dari pekerjaan dan mengakibatkan *job strain* pada karyawan tersebut.

*Job insecurity* merupakan salah satu variabel *job demand* yang identik dengan munculnya *work stressor*. Sudut pandang teori *work stressor* yang melibatkan *challenge-hindrance stressor* membuktikan hasil yang beragam (Konig dkk., 2010). *Job insecurity* (*hindrance stressor*) akan menghasilkan pengaruh negatif terhadap *output* perilaku melalui reaksi ketegangan (*strain*). Salah satu cara untuk mengatasi *stressor* ini adalah dengan perilaku menarik diri dari situasi tersebut (Lazarus & Folkman dalam Konig dkk., 2010). Penarikan perilaku dapat memanifestasikan dirinya dalam kinerja yang cenderung menurun. Hal ini diperkuat dengan penelitian (Lapine, 2005; Pudsakoff dkk., 2007) yang menyatakan *hindrance stressor* berasosiasi negatif terhadap performa karyawan, *job satisfaction*, komitmen organisasi, *work engagement* dan perilaku positif lainnya di tempat kerja.

Hasil hipotesis ini sekaligus menguatkan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh De Spiegelare (2014). Hasil yang didapatkan ini menunjukkan pengaruh negatif antara *job insecurity* dan perilaku kerja inovatif baik pada pengukuran menggunakan *single item* (De Spiegelare, 2014) maupun menggunakan multi aitem ataupun multi dimensi pada variabel *job insecurity*.

Lebih lanjut penelitian ini menyanggah hasil penelitian yang dilakukan oleh Niesen, dkk., (2018) yang pada penelitiannya tidak menemukan pengaruh *job insecurity* terhadap perilaku kerja inovatif.

*Work engagement* berpengaruh positif terhadap perilaku kerja inovatif. Perilaku kerja inovatif melibatkan pemunculan dan penerapan ide pada metode, prosedur pekerjaan untuk memberikan keuntungan pada unit yang bersangkutan. Ide-ide tersebut dapat muncul ketika karyawan memiliki inspirasi untuk memberikan kontribusi terhadap pekerjaannya. Schaufeli dkk., (2014), menyatakan bahwa *work engagement* mengacu pada kondisi pikiran yang positif, memuaskan, dan berhubungan dengan pekerjaan yang dicirikan oleh *vigor, dedication dan absorption*.

Bakker (2010) mengungkapkan alasan mengapa *work engagement* yang lebih tinggi mengarah pada kinerja pekerjaan yang lebih baik. Karyawan yang *engage* cenderung lebih fleksibel untuk secara aktif mengubah lingkungan kerja mereka. Pada kondisi ini karyawan akan memperoleh sumber daya pekerjaan lebih banyak dan mengurangi *job demand*. Kondisi ini dapat memungkinkan karyawan untuk memunculkan ide-ide dengan yang dapat diterapkan di tempat kerja dalam kondisi sulit.

Apabila meninjau dari pengaruh langsung dan tidak langsung tersebut, dapat diketahui bahwa besarnya pengaruh langsung *job insecurity* terhadap perilaku kerja inovatif sebesar -0,197, sedangkan pengaruh tidak langsung (melalui *work engagement*) sebesar -0,054. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh langsung maupun tidak langsung yang signifikan dari *job insecurity* terhadap perilaku kerja inovatif melalui *work engagement*. Selain itu, besarnya pengaruh negatif tidak langsung dari *job insecurity* terhadap perilaku kerja inovatif melalui variabel *work engagement* menurun apabila dibandingkan dengan pengaruh negatif langsung dari *job insecurity* terhadap perilaku kerja inovatif. Hasil ini menunjukkan bahwa terjadi *partial mediation* (mediasi parsial)

dalam pengaruh *job insecurity* terhadap perilaku kerja inovatif melalui *work engagement* (Mc Kinnon, dkk., 2012).

*Job insecurity* berpengaruh negatif secara tidak langsung terhadap perilaku kerja inovatif melalui *work engagement*. Persepsi *job insecurity* memunculkan kekawatiran akan ancaman pada suatu pekerjaan. Pada kondisi ini karyawan yang hanya mengerjakan pekerjaan berdasarkan deskripsi pekerjaan tidak akan memunculkan inovasi dalam pekerjaannya. Berdasarkan pengertian diatas peneliti berasumsi bahwa karyawan yang hanya mengerjakan pekerjaan berdasarkan deskripsi pekerjaannya dapat mempengaruhi tingkat *work engagement*. Ketika karyawan mempersepsikan kondisinya pekerjaannya tidak aman, mereka akan menarik diri pada perilaku kerja inovatif. Strategi menarik diri ini sendiri oleh De Spiegelaere, dkk., (2014) dapat dijelaskan dengan 2 alasan. Pertama proses inovasi memakan waktu banyak dan berdampak jangka panjang (tidak langsung) mengakibatkan orang menarik diri ketika berada pada kondisi *job insecurity*. Pada kondisi ini karyawan akan mempertimbangkan keterikatannya dengan cara membandingkan antara usaha yang dikerahkannya dengan hasil yang diterima pada organisasi. Kedua, perilaku kerja inovasi berisiko pada hubungan kerja antar karyawan lain yang *resistence* untuk berubah karena kebiasaan (*job routine*). Resiko ini membuat karyawan untuk berpikir ulang menunjukkan perilaku kerja inovatif kondisi *job insecure*. Jika karyawan mengambil risiko ini maka berpengaruh terhadap keberlangsungan pekerjaannya saat ini.

Strategi menarik diri pada perilaku kerja inovatif dapat dijelaskan dengan 2 alasan. Pertama proses inovasi memakan waktu banyak dan berdampak jangka panjang (tidak langsung) mengakibatkan orang menarik diri ketika berada pada kondisi *job insecurity* (De spiegelaere, 2014). Pada kondisi ini karyawan akan mempertimbangkan keterikatannya dengan cara membandingkan antara usaha yang dikerahkannya dengan hasil yang diterima pada organisasi. Kedua, perilaku kerja inovasi berisiko pada hubungan kerja antar karyawan lain yang



*resistence* untuk berubah karena kebiasaan (*job routine*). Resiko ini membuat karyawan untuk berpikir ulang menunjukkan perilaku kerja inovatif pada kondisi *job insecure*. Jika karyawan mengambil risiko ini maka berpengaruh terhadap keberlangsungan pekerjaannya saat ini.

## **KESIMPULAN**

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan, penulis dapat menyimpulkan beberapa hal yang dapat menjawab rumusan masalah pada penelitian ini. Terdapat pengaruh secara langsung yang signifikan antara *job insecurity* terhadap perilaku kerja inovatif. Pada pengujian peran mediasi *work engagement* menunjukkan hasil langsung yang signifikan antara *job insecurity* terhadap perilaku kerja inovatif. Hasil ini mengindikasikan bahwa terjadi mediasi parsial pada *job insecurity* terhadap perilaku kerja inovatif melalui mediasi *work engagement*.

Penelitian ini telah dilaksanakan sesuai dengan prosedur ilmiah, namun penulis menyadari bahwa penelitian ini masih memiliki keterbatasan. Penelitian ini menggunakan kuesioner *self-report*, dimana hal ini akan menimbulkan bias ketika melakukan pengukuran psikologis. Hasil variasi variabel *job insecurity*, *work engagement* pada penelitian ini hanya mampu menjelaskan sebesar 26,2 % pada variasi perilaku kerja inovatif.

Penelitian selanjutnya sebaiknya menggunakan data pengukuran dari berbagai sumber, seperti pengukuran perilaku kerja inovatif karyawan. Hal ini dilakukan agar dapat memberikan informasi menyeluruh mengenai perilaku kerja inovatif yang ditunjukkan oleh karyawan serta dapat membandingkan penilaian yang diberikan oleh karyawan dengan atasannya. Selain itu perlu mempertimbangkan variabel lain agar dapat diperoleh variabel lain yang memberikan pengaruh yang lebih besar terhadap perilaku kerja inovatif.

Penelitian selanjutnya diharapkan dapat meneliti lebih lanjut variabel-variabel lain pada penelitian ini yang dapat mengurangi pengaruh dari *job*

*insecurity* terhadap perilaku kerja inovatif karyawan. Selain itu, penelitian selanjutnya juga dapat meneliti faktor-faktor lain yang dapat meningkatkan perilaku kerja inovatif, mengingat pentingnya perilaku kerja inovatif, dan perlunya identifikasi faktor yang dapat meningkatkan perilaku kerja inovatif tersebut. Hal ini bertujuan untuk memperkaya hasil penelitian sebelumnya.

## REFERENSI

- De Jong, J. and Den Hartog, D.(2010). Measuring Innovative Work Behaviour. *Creativity and Innovation Management*, 19, 23–36.
- Demerouti, Bakker, Arnold B., Evangelia, & Sanz-Vergel, Ana Isabel. (2007). Burn out and Work engagement: The JD-R Approach. *Annual Review*. 1:389-411. <https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-031413-091235>. online diakses oktober 2018.
- De Spiegelaere. (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. <http://psycnet.apa.org/record/2014-30897-001> DOI: <https://doi.org/10.1111/caim.12079> online diakses oktober 2018.
- De Spiegelaere. (2015).job design in innovative work behaviour through work engagement. *Psychology behaviour*, 45-61. DOI: <https://doi.org/10.12211/caim.11259> online diakses oktober 2018.
- De Spiegelaere. (2016) not all autonomy is same to innovative work behaviour. DOI: <https://doi.org/10.1111/caim.11458> online diakses oktober 2018.
- De Witte, H. (2005). Job Insecurity: Review of the international literature on definitions, prevalence, antecedents and consequences. *SA Journal of Industrial Psychology*, 31(4) 1–6. DOI: <https://doi.org/10.4102/sajip.v31i4.200>. online diakses oktober 2018.
- Elst, C. Vander, De Witte H, Sverke M. (2014) The effect of job insecurity on employee health complaints: A within-person analysis of the explanatory role of threats to the manifest and latent benefits of work. *J Occup Health Psychol*. DOI: <https://doi.org/10.1037/a0039140> online diakses oktober 2018.

- Ghozali, Imam dan Latan, H.(2014). Partial Least Squares: Konsep, Teknik dan Aplikasi Menggunakan SmartPLS 3.0, Edisi 2. Semarang: Universitas Diponegoro,
- Greenhalgh, L. & Rosenblatt, Z. (2010). Evolution of research on job insecurity. *International Studies of Management and Organization*, 40, 6-19
- Hellgren dan Sverk (2010). A Two-dimensional Approach to Job Insecurity: Consequences for Employee Attitudes and Well-being. *European Journal of Work and Organizational Psychology* [www.tandfonline.com/loi/pewo20](http://www.tandfonline.com/loi/pewo20) online diakses oktober 2018.
- Janssen, O.(2000). Job demands, perceptions of effort-reward fairness and innovative work behaviour. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 73 (3), 287–302. Retrieved from: <http://onlinelibrary.wiley.com/doi/10.1348/096317900167038/full>. online diakses oktober 2018.
- Konig, C Debus, M. E., Probst, J., & Kleinmann, M. (2012). Catch me if I fall! Countrylevel resources in the job insecurity-job attitudes link. *Journal of Applied Psychology*, 97, 690 – 698.
- LePine, Jeffery; Podsakoff, Nathan & LePine, Marcie. (2005). A Meta Analytic Test of The Challenge Stressor-Hindrane Stressors Framework: An Explanation For Inconsistent Relationships Among Stressors and Performance. *Academy of Management Journal*. Vol. 48, No. 5, pg. 764-775.
- MacKinnon, D.P., Coxe, S., & Baraldi, A.N.(2012). Guidelines for the investigation of mediating variables in business research. *Journal of Business Psychology*, 27(1), 1-14.
- Li, X., & Zheng, Y.(2015).The Influential Factors of Employees' Innovative Behavior and the Management Advices. *Journal of Service Science and Management*, 7(06), 446.
- Neuman, W. Laurence.(2014). *Social Research Methods: Qualitative and Quantitative Approaches* .New York: Pearson.
- Niesen dkk., (2018). Job insecurity and innovative work behavior: A psychological Contract Perspective. *Psychologica Belgica* 57(4) <https://Doi.org/10.5334/pb581> online diakses oktober 2018.

Schaufelli, W.B.(2014).Applying the Job Demands-Resources model: A ‘how to’ guide to measuring and tackling work engagement and burnout. *Organizational Dynamics* (2017) 46, 120—132. Journal elsevier, <http://dx.doi.org/10.1016/j.orgdyn.2017.04.008>. online diakses oktober 2018.