



## ***Job Autonomy sebagai Moderator pada Pengaruh Job Insecurity terhadap Perilaku Kerja Inovatif***

### ***Job Autonomy as Moderator for the effect of Job Insecurity on Innovative Work Behavior***

Ludi Prasetyo Ardy, Fajrianthi

Departemen Psikologi Industri dan Organisasi

Program Studi Magister Profesi Psikologi Universitas Airlangga Surabaya

**Abstract:** *This study aims to examine the role of job insecurity towards innovative work behavior with job autonomy as a moderator. The concept of the three variables were tested using the theoretical concepts of job demand and job control. In the condition of "active job", individuals can produce ideas and innovations in responding to work conditions. Previous studies show that active jobs can be obtained when there is a high interaction between high job demand and job control. Based on these studies it can be assumed that job insecurity (job demand) and job autonomy (job control) will influence innovative work behavior. This study used a quantitative approach by using SEM-PLS to analyze data. A total of 194 participants in a manufacturing industry, primarily from its production units, were involved in this study. The results show that job insecurity has a negative significant effect on innovative work behavior while job autonomy has a positive significant effect on the variable. The moderation test of job autonomy on the effect of job insecurity on innovative work behavior show no significant result. The strict operational standard procedure in the production unit is assumed as one of the factors that makes job autonomy does not play a role in reducing the negative influence of job insecurity on innovative work behavior.*

**Keywords:** *Job autonomy, job insecurity, innovative work behavior, manufacturing*

**Abstrak:** Penelitian ini bertujuan untuk menguji peengaruh *job insecurity* terhadap perilaku kerja inovatif dengan *job autonomy* sebagai moderator. Konsep ketiga variabel ini diuji menggunakan teori *job demand* dan *job control*. Pada kondisi "active job" individu dapat memunculkan ide-ide inovatif dalam merespon kondisi pekerjaan. Penelitian sebelumnya menemukan bahwa *active job* dapat diperoleh ketika terjadi interaksi pada *job demand* dan *job control* yang tinggi. Berdasarkan penelitian tersebut dapat diasumsikan bahwa *job insecurity* (*job demand*) dan *job autonomy* (*job control*) akan mempengaruhi perilaku kerja inovatif. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan teknik analisis data SEM-PLS. Penelitian ini melibatkan 194 partisipan dari sebuah industri manufaktur yang sebagian besar didominasi oleh pekerja unit produksi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *job insecurity* berpengaruh signifikan negatif terhadap perilaku kerja inovatif dan *job autonomy* berpengaruh signifikan positif terhadap perilaku kerja inovatif. Uji moderasi *job autonomy* pada pengaruh *job insecurity* terhadap perilaku kerja inovatif tidak menunjukkan hasil signifikan. *Standar operasional procedure* yang ketat pada unit produksi ditengarai membuat *job autonomy* tidak berperan dalam mengurangi pengaruh negatif *job insecurity* terhadap perilaku kerja inovatif.

**Kata kunci:** *Job autonomy, job insecurity, perilaku kerja inovatif, manufaktur*

---

Korespondensi artikel ini dapat dialamatkan kepada Ludi Prasetyo Ardy melalui email: ludiprasetyoardy@gmail.com

Perilaku kerja inovatif merupakan perilaku yang melibatkan proses berfikir kreatif (yang bersifat internal atau intrapersonal) dan kemampuan untuk meyakinkan orang lain (interpersonal) dalam setiap pelaksanaan ide pada situasi pekerjaan (De Jong & Hartog, 2010). Menurut De Spiegelaere, Van Gyes, De Witte, Niesen, dan Van Hootegem (2014), perilaku kerja inovatif merupakan rangkaian kegiatan kerja yang secara bertahap dilakukan oleh pekerja dalam mengembangkan dan meningkatkan perilaku kerja yang efektif. Pentingnya perilaku kerja inovasi menjadi perhatian beberapa perusahaan agar tetap bertahan dan memiliki prospek ke depan (De Spiegelaere et al., 2014). Perusahaan yang berhasil menciptakan keunggulan bersaing 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 et al., 2014).

Perilaku kerja inovatif sendiri menurut De Spiegelaere et al. (2014) terjadi dalam dua tahapan, yaitu pemunculan ide dan implementasi ide. Pemunculan ide terjadi ketika individu dapat menawarkan ide sebagai hasil dari analisis peluang dari situasi kerjanya. Sedangkan implementasi ide adalah cara individu mengembangkan ide-ide tersebut agar dapat dipromosikan

dan diterapkan di tempat kerja. Tentunya implementasi ide menjadi kompleks ketika melibatkan banyak orang dalam proses inovasi.

Beberapa hasil penelitian sebelumnya menunjukkan beberapa faktor penyebab 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, Van Gyes, & Van Hootegem., 2016) dan *job insecurity* (De Spiegelaere, Van Gyes, De Witte, & Van Hootegem, 2015).

Kajian penelitian ini difokuskan pada *job insecurity* dimana, berdasarkan model teoritis *job demand-resource* (Karasek & Theorell, 1990; Bakker & Demerouti, 2007), dapat bertindak sebagai variabel yang mempengaruhi perilaku kerja inovatif. Pemilihan *job insecurity* sebagai penyebab perilaku kerja inovatif ini didasari oleh banyaknya program restrukturisasi pada beberapa perusahaan nasional sebagai bentuk adaptasi terhadap lingkungan bisnis.

#### *Job insecurity terhadap perilaku kerja inovatif*

Keputusan dan kebijakan yang dibuat oleh beberapa perusahaan dalam menjalankan strategi efisiensi adalah dengan cara melakukan restrukturisasi. Restrukturisasi melalui penyederhanaan proses bisnis agar lebih efisien ini pada akhirnya berdampak pada penyesuaian jumlah karyawan yang dibutuhkan pada unit-unit bertalian. Restrukturisasi ini memunculkan adanya *job insecurity* atau persepsi yang dimiliki oleh individu bahwa keberlangsungan pekerjaan mereka tidak aman karena sewaktu-waktu dapat berubah (De Witte, 2005).

*Job insecurity* yang muncul akan diikuti dengan berbagai dampak negatif baik dalam aspek psikologis seperti penurunan tingkat *work engagement* dan perilaku inovatif.

*Pengaruh job autonomy terhadap perilaku kerja inovatif*

Dukungan perusahaan yang diberikan pada karyawan untuk mengatasi pengaruh *job insecurity* terhadap perilaku kerja inovatif (*innovative work behavior*) salah satunya dengan cara meningkatkan *job autonomy* dalam mengelola pekerjaan masing-masing. Peningkatan *job autonomy* pada karyawan ini dapat meningkatkan ide-ide inovasi untuk mengurangi rasa khawatir yang ditimbulkan oleh restrukturisasi. Lebih jauh lagi pemberian *job autonomy* ini akan meningkatkan kebebasan melakukan eksplorasi yang dapat memunculkan perilaku kerja inovatif melalui ide-ide pada pekerjaan ketika karyawan berada pada keadaan tertekan.

Hasil dua penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh De Spiegelaere et al. (2014) dan Niesen, Hootegem, Elst, Battistelli, dan De Witte (2018) menunjukkan hasil yang berbeda. De Spiegelaere et al. (2014) menyatakan bahwa *job insecurity* dapat memberikan pengaruh negatif terhadap munculnya perilaku kerja inovatif karena persepsi *hindrance stressor*. Hal ini dikarenakan individu pada keadaan *insecure* akan mengalami kesulitan dalam memunculkan ide-ide inovatif. Penelitian yang dilakukan oleh Niesen et al. (2018) menyimpulkan bahwa *job insecurity* tidak berpengaruh signifikan terhadap perilaku kerja inovatif. Penelitian Niesen et al. (2018) juga menemukan bahwa pelanggaran kontrak psikologis dapat memberikan pengaruh positif terhadap perilaku kerja inovatif.

Berdasarkan penjelasan *job insecurity* sebagai stresor, dapat dikatakan bahwa bentuk ketidakamanan ini juga mendorong munculnya pemecahan masalah tersebut oleh karyawan. Elst, Naswall, Bernhard, De Witte, dan Sverke (2014) menyatakan bahwa, dalam kondisi *job insecurity*, individu secara psikologis akan menjauhkan diri dari pekerjaan dan mengakibatkan *job strain* pada karyawan tersebut. *Job strain* adalah stress kerja yang ditimbulkan

oleh tingginya tuntutan kerja dan rendahnya kemandirian atau kebebasan untuk mengambil keputusan (Elst et al., 2014). Namun, dalam situasi *job strain* ini, karyawan akan cenderung berupaya menciptakan cara-cara untuk mengatasi situasi tersebut (*coping*) sebagai usaha mengurangi dampaknya. Hal ini dapat mengarahkan mereka pada perilaku kerja inovatif. Karena itu, dalam penelitian ini, *job insecurity* diasumsikan memiliki pengaruh terhadap perilaku kerja inovatif (H1)

Dua fase inti dari proses inovasi dimulai melalui pemunculan ide dan implementasi ide. Perlu banyak otonomi yang perlu dibuat sepanjang proses ini seperti untuk berinovasi dalam metode, penjadwalan tugas serta pengambilan keputusan untuk melanjutkan dengan ide tertentu dan keputusan untuk mengimplementasikan ide tersebut (De Spiegelaere et al., 2015). Dua penelitian sebelumnya menunjukkan hasil yang berbeda juga. Pada tahun 2014, De Spiegelaere et al. (2014) tidak berhasil membuktikan *job autonomy* berpengaruh signifikan terhadap perilaku kerja inovatif. Namun, pada penelitian berikutnya, De Spiegelaere, Van Gyes, dan Van Hootegem (2016) berhasil menemukan pengaruh signifikan *job autonomy* terhadap perilaku kerja inovatif dengan melibatkan variabel *work engagement* sebagai moderator. Pada penelitian tersebut, De Spiegelaere et al. (2016) tidak menguji peran moderasi antara *job insecurity* dan *job autonomy* terhadap perilaku kerja inovatif.

Beberapa tahapan yang saling terkait dengan pengambilan keputusan yang baik dalam perilaku kerja adalah pemunculan ide dan implementasi ide. Pemberian *autonomy* yang rendah sepanjang proses ini dapat menghambat karyawan dalam memunculkan perilaku kerja inovatif. Karena itu, penelitian ini berasumsi bahwa individu pada kondisi *insecure* akan berusaha untuk mencari pemecahan masalahnya sehingga memunculkan perilaku kerja inovatif ketika memiliki *autonomy* dalam pekerjaannya (H2).

### *Job autonomy dan job insecurity terhadap perilaku kerja inovatif*

Karasek dan Theorell (1990) dan Bakker dan Demerouti (2007) mengelompokkan karakteristik pekerjaan dalam dua dimensi, yaitu *job control* dan *job demand*. Teori ini lebih menekankan pada kebutuhan untuk mempertimbangkan efek interaksi antara dua dimensi ini dalam hubungan antara desain pekerjaan dan hasil kerja karyawan. Kedua penelitian tersebut mengindikasikan bahwa variabel *job demand* berhubungan dengan *job insecurity* yang pada akhirnya berpotensi menimbulkan stres ketika karyawan yang tidak memiliki kapasitas (*lack of job resource*) untuk menjawab tuntutan kerja. Namun, pada sisi lain, situasi tersebut juga dapat menjadi tantangan dan motivasi bagi karyawan yang memiliki tingkat kontrol tinggi atas pekerjaannya. Hal ini banyak diabaikan oleh peneliti yang fokus pada efek interaksi ini dalam hubungan antara desain pekerjaan dengan perilaku kerja inovatif (Martín, Salanova, & Piero, 2007).

Interaksi antara *job demand* dan *job resource* karena itu penting dipertimbangkan dalam persoalan *strain* dan motivasi kerja (Bakker, Demerouti, & Isabel, 2014). Secara teoritis dapat di-asumsikan bahwa *job resource* dapat menentukan pengaruh *job demand* terhadap *job strain* dengan melihat pada cara-cara yang diambil untuk mengurangi ketegangan (*strain*) tersebut. Hal ini perlu dibuktikan secara empiris dengan melibatkan perilaku kerja inovatif yang dihasilkan dari interaksi antara *job demand* dengan *job resource*. Karena itu, perlu dibuktikan ada atau tidaknya peran moderasi dari *job autonomy* pada pengaruh *job insecurity* terhadap perilaku kerja inovatif (H3).

### **Metode**

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan tipe *explanatory research*. Neuman (2014) menjelaskan *explanatory research* sebagai penelitian

yang mengacu pada kegiatan penelitian yang menguji sebuah prediksi atau teori tertentu. Tipe penelitian ini dapat digunakan untuk mengkaitkan isu, fakta, atau topik dengan prinsip-prinsip teoritis.

### *Partisipan*

Sejumlah 194 responden yang bekerja di perusahaan manufaktur terutama berasal dari unit produksi terlibat dalam penelitian ini dengan mengisi angket yang disebarluaskan secara online melalui para supervisor mereka.

### *Pengumpulan Data*

Prosedur pengumpulan data dalam penelitian ini adalah survei, yaitu dengan menyebarkan *link* angket secara berantai melalui supervisor yang ditunjuk oleh perusahaan. Survei dilakukan dengan menggunakan skala *job autonomy*, *job insecurity*, dan perilaku kerja inovatif.

*Job autonomy* diukur menggunakan skala milik Morgeson, Delaney-Klinger, dan Hemingway (2006) yang terdiri dari 9 item. Skala ini mengukur tingkat keleluasaan dan kemandirian individu dalam melaksanakan tugasnya.

*Job insecurity* diukur menggunakan skala persepsi yang terdiri dari 7 item. Skala ini mengukur tingkat persepsi karyawan akan ketidakpastian keberlangsungan kerjanya dan kekhawatiran karyawan mengenai adanya potensi kehilangan pekerjaan secara tiba-tiba. Karyawan mempersepsikan adanya *job insecurity* ketika mereka merasa kurang dapat mengontrol situasi dalam pekerjaannya dan kurang dapat memprediksi situasi yang akan dihadapi karena adanya ambiguitas situasi (Hellgren, Sverke, & Isaksson, 2010).

Sedangkan variabel perilaku kerja inovatif diukur menggunakan skala dari De Spiegelaere et al. (2014) yang berisi 11 item menjelaskan tingkat persepsi individu dalam organisasi untuk memunculkan dan menerapkan ide.

*Analisis Data*

Data hasil penelitian ini dianalisis menggunakan uji *structural equation modeling-partial least square* (SEM-PLS) dengan bantuan *software* SmartPLS 3.0 yang dijalankan dengan komputer.

**Hasil**

Sebelum dilakukan uji hipotesis, data penelitian diuji validitas dan reliabilitas konstraknya terlebih dahulu. Uji validitas konstruk dilakukan dengan dua cara. Pertama, evaluasi validitas konstruk yang dilakukan dengan menghitung validitas konvergen dan validitas diskriminan.

Validitas konvergen diketahui melalui nilai *loading factor*. Seperti terlihat dalam Tabel 1, pada penelitian ini seluruh instrumen memenuhi pengujian validitas konvergen dengan nilai *loading factor* diatas 0.7 (Ghozali & Latan, 2014).

Selain itu, validitas diskriminan di-hitung menggunakan 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-indikator yang digunakan dalam penelitian ini dinyatakan valid dalam mengukur variabel atau dimensi yang bersesuaian.

Tabel 1. Hasil Pengujian Validitas Konvergen dengan Nilai Loading Factor

Dimensi	Aitem	<i>Loading Factor</i>	<i>Cut Off</i>	Keterangan
<i>Job insec. quantitative</i>	X11	0,901	0.700	Valid
<i>Job insec. quantitative</i>	X12	0,861	0.700	Valid
<i>Job insec. quantitative</i>	X13	0,831	0.700	Valid
<i>Job insec. qualitative</i>	X14	0,834	0.700	Valid
<i>Job insec. qualitative</i>	X15	0,822	0.700	Valid
<i>Job insec. qualitative</i>	X16	0,819	0.700	Valid
<i>Job insec. qualitative</i>	X17	0,851	0.700	Valid
Schedule autonomy	X21	0,801	0.700	Valid
Schedule autonomy	X22	0,851	0.700	Valid
Schedule autonomy	X23	0,869	0.700	Valid
Method autonomy	X24	0,953	0.700	Valid
Method autonomy	X25	0,916	0.700	Valid
Method autonomy	X26	0,832	0.700	Valid
Decision Making	X27	0,877	0.700	Valid
Decision Making	X28	0,891	0.700	Valid
Decision Making	X29	0,899	0.700	Valid
Idea Generation	y1	0,793	0.700	Valid
Idea Implementation	y10	0,736	0.700	Valid
Idea Generation	y2	0,793	0.700	Valid
Idea Generation	y3	0,738	0.700	Valid
Idea Generation	y4	0,752	0.700	Valid
Idea Generation	y5	0,829	0.700	Valid
Idea Implementation	y6	0,798	0.700	Valid
Idea Implementation	y7	0,794	0.700	Valid
Idea Implementation	y8	0,860	0.700	Valid
Idea Implementation	y9	0,801	0.700	Valid

Tabel 2. Hasil Pengujian Validitas Kostruk Dimensi Menggunakan AVE

Dimensi	Average Variance Extracted (AVE)	Cut Off	Keterangan
<i>Job insecurity quantitative</i>	0,830	0.500	Valid
<i>Job insecurity qualitative</i>	0,851	0.500	Valid
<i>Schedule autonomy</i>	0,707	0.500	Valid
<i>Method autonomy</i>	0,813	0.500	Valid
<i>Decision making</i>	0,790	0.500	Valid
<i>Idea generation</i>	0,840	0.500	Valid
<i>Idea implementation</i>	0,858	0.500	Valid

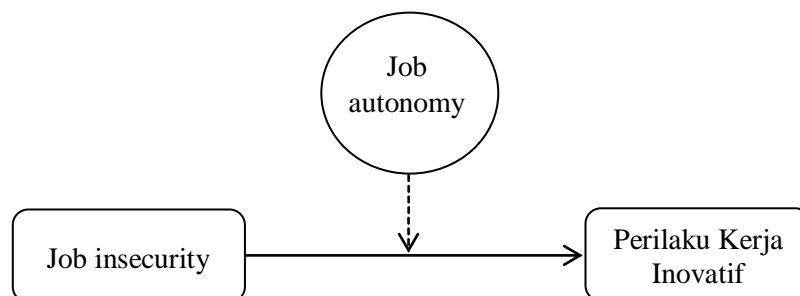
Kedua, nilai validitas konvergen juga dapat diketahui melalui *Average Variance Extracted (AVE)*. Rincian hasil uji validitas konvergen dan AVE dapat dilihat pada Tabel 2. Berdasarkan hasil tersebut, dapat disimpulkan bahwa semua instrumen penelitian ini telah memenuhi pengujian validitas konvergen karena nilai AVE-nya diatas 0.5. Hasil ini menunjukkan bahwa seluruh indikator tersebut dinyatakan valid untuk mengukur dimensinya sehingga sebagai konsekuensinya dimensi tersebut dinyatakan valid untuk mengukur variabelnya.

Pada uji reliabilitas konstruk, penelitian ini melibatkan skor *alpha* Cronbach dan nilai *composite reliability*. Data *composite reliability* pada penelitian ini menunjukkan nilai lebih besar dari 0,7. Berdasarkan perhitungan nilai tersebut, dapat disimpulkan bahwa semua indikator dinyatakan reliabel dalam mengukur variabelnya.

Uji data selanjutnya dilakukan untuk mengukur kesesuaian antara model teoritis dengan model yang diperoleh dari data sampel. Model penelitian ini dapat dilihat dalam Gambar 1.

Tabel 3. Hasil Pengujian Reliabilitas Konstruk Indikator terhadap Dimensi

Dimensi	Cronbach's Alpha	Composite Reliability	Keterangan
<i>Job insecurity kualitatif</i>	0,830	0,831	Reliabel
<i>Job insecurity kuantitatif</i>	0,851	0,852	Reliabel
<i>Schedule autonomy</i>	0,793	0,797	Reliabel
<i>Method autonomy</i>	0,884	0,891	Reliabel
<i>Decision making</i>	0,867	0,869	Reliabel
<i>Idea generation</i>	0,840	0,841	Reliabel
<i>Idea implementation</i>	0,858	0,861	Reliabel



Gambar 1. Model Penelitian

Tabel 4. *Goodness of Fit*

Kriteria	R Square
R <sup>2</sup> Perilaku kerja inovatif	0,227

Hasil uji model ditunjukkan dalam Tabel 4. Hasil tersebut menunjukkan bahwa nilai *R-square* variabel perilaku kerja inovatif bernilai 0,227 atau 22,7%. Hal ini dapat menunjukkan bahwa keragaman variabel perilaku kerja inovatif mampu dijelaskan oleh variabel *job autonomy*, dan *job insecurity* sebesar 22,7%, atau dengan kata lain kontribusi variabel *job autonomy*, dan *job insecurity* terhadap perilaku kerja inovatif sebesar 22,7%, sedangkan sisanya sebesar 77,3% merupakan kontribusi variabel lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

Selanjutnya uji hipotesis dilakukan dan menghasilkan data seperti ditampilkan pada Tabel 5. Dari tabel tersebut diketahui bahwa pada pengaruh *job insecurity* terhadap perilaku kerja inovatif (H1), nilai *T-statistics* sebesar 3,975 ( lebih besar dari 1,96) dengan nilai *p-value* sebesar 0,000. Hasil tersebut menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan dari *job insecurity* terhadap perilaku kerja inovatif. Dengan demikian, hipotesis ke-1 terpenuhi dengan skor koefisien yang dihasilkan sebesar -0,248. Tanda negatif menunjukkan bahwa adanya peningkatan pada *job insecurity* akan diikuti dengan penurunan pada perilaku kerja inovatif.

Uji hipotesis ke-2 dilakukan untuk melihat pengaruh *job autonomy* terhadap perilaku kerja inovatif. Hasil pengujian (lihat Tabel 5) menunjukkan bahwa nilai *T-statistics* sebesar 5,655 (*T-statistics* > 1,96) dengan nilai *p-value* sebesar 0,000.

Hasil tersebut menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan dari *job autonomy* terhadap perilaku kerja inovatif. Dengan demikian, hipotesis ke-2 penelitian ini dapat terpenuhi. Koefisien yang dihasilkan sebesar 0,386 (positif). Berarti, terjadinya peningkatan *job autonomy* akan cenderung dapat meningkatkan perilaku kerja inovatif.

Selanjutnya pengujian dilakukan untuk hipotesis ke-3, yaitu pengaruh *job insecurity* terhadap perilaku kerja inovatif yang dimoderasi oleh *job autonomy*. Pada hasil pengujian yang tertera pada Tabel 5 dapat diketahui bahwa nilai *T-statistics* sebesar 0,455 (*T-statistics* < 1,96) dengan nilai *p-value* sebesar 0,649. Hasil ini menunjukkan bahwa *job autonomy* tidak mampu memoderasi pengaruh *job insecurity* terhadap perilaku kerja inovatif. Dengan demikian, hipotesis ke-3 tidak terpenuhi.

Apabila membandingkan pengaruh langsung dan melibatkan variabel moderator tersebut, dapat diketahui bahwa besarnya pengaruh langsung *job insecurity* terhadap perilaku kerja inovatif adalah sebesar -0,248 dan signifikan, sedangkan pengaruh dengan melibatkan variabel *job autonomy* sebagai moderator adalah sebesar -0,032 dan tidak signifikan. Dapat dikatakan dari hasil tersebut bahwa *job autonomy* terbukti gagal sebagai prediktor moderasi dalam pengaruh *job insecurity* terhadap perilaku kerja inovatif.

Tabel 5. Hasil Analisis Data Penelitian

Hasil	Original Sample	Sample Mean	Standard Deviation	T-Statistics	P-Values
<i>Job Insecurity</i> -> Perilaku kerja inovatif	-0,248	-0,245	0,062	3,975	0,000
<i>Job autonomy</i> -> Perilaku kerja inovatif	0,386	0,393	0,068	5,655	0,000
<i>Job insecurity*job autonomy</i> -> Perilaku kerja inovatif	-0,032	-0,030	0,070	0,455	0,649

## Pembahasan

Berdasarkan paparan data hasil penelitian dapat dibuktikan bahwa terdapat pengaruh secara langsung yang signifikan antara *job insecurity* dan *job autonomy* terhadap perilaku kerja inovatif. Variabel *job insecurity* memiliki peran yang bersifat negatif terhadap perilaku kerja inovatif. Artinya, tinggi rendahnya *job insecurity* akan berdampak secara terbalik dengan tinggi rendahnya perilaku kerja inovatif.

Hasil penelitian ini mengkonfirmasi hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Elst et al. (2014). Persepsi *job insecurity* mensyaratkan bahwa karyawan secara psikologis akan merasa terancam terhadap keberlangsungan pekerjaannya sehingga dapat menghambat karyawan dalam memunculkan ide-ide baru dalam pekerjaannya. Hal ini menunjukkan bahwa individu dalam kondisi *job insecurity* secara psikologis akan terhambat untuk menjadi inovatif dalam pekerjaan yang dijalankannya.

Hasil penelitian ini juga mendukung penelitian De Spiegelaere et al. (2014) yang menemukan adanya pengaruh negatif antara *job insecurity* dan perilaku kerja inovatif baik pada pengukuran menggunakan *single item* maupun menggunakan multi aitem ataupun multi dimensi pada variabel *job insecurity*.

Namun, hasil penelitian ini berbeda dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Niesen et al. (2018) yang tidak menemukan pengaruh *job insecurity* terhadap perilaku kerja inovatif.

Pada variabel *job autonomy*, perannya terhadap perilaku kerja inovatif bersifat positif, yang berarti dampak dari tinggi rendahnya variabel tersebut akan berbanding lurus dengan tinggi rendahnya perilaku kerja inovatif. Hasil ini dapat dijelaskan dengan melihat peran dari setiap dimensi variabel *job autonomy* Dua fase inti dari proses inovasi dimulai melalui *idea generation* dan *idea implementation*. Pada beberapa tahapan saling terkait

dengan pengambilan keputusan dalam perilaku kerja yang baik pada *idea generation* sampai *idea implementation*. Banyak keputusan yang perlu dibuat sepanjang proses ini seperti keputusan untuk berinovasi, keputusan untuk melanjutkan dengan ide tertentu dan keputusan untuk mengimplementasikan ide tersebut (De Spiegelaere et al., 2014).

Hasil penelitian ini sekaligus menyanggah hasil penelitian yang diperoleh Gyes, Van Hootegem, dan De Spiegelaere (2012). Pada penelitian tersebut, Gyes et al. (2012) menguji hubungan antara *job control* dengan perilaku kerja inovatif. Pengujian *job control* ini terdiri dari komponen *job autonomy*, *learning opportunities* dan *organizing task*. Dari ketiga komponen tersebut hanya *job autonomy* yang memunculkan hasil tidak signifikan.

Penelitian ini mengasumsikan *job insecurity* sebagai *job demand* pada pekerjaan karyawan di tempat penelitian. Sebagaimana telah dijelaskan oleh Karasek dan Theorell (1990), *job demand* dan *job control* yang tinggi akan memunculkan *active job* yang akan menjadi asumsi pertama pada penelitian ini. Hal yang sama juga dikemukakan oleh Martin et al. (2007) yang menyatakan bahwa *job demand* dapat mempengaruhi inovasi individu ketika diberikan *job control* yang tinggi. Hal ini memiliki kesamaan bahwa *job insecurity* dan *job autonomy* akan memunculkan *active job*. Hal berbeda ditemukan pada penelitian Gyes et al. (2012) dengan model Karasek dan Theorell (1990). Pada penelitian tersebut diperoleh hasil bahwa perilaku kerja inovatif lebih besar dihasilkan ketika *job demand* rendah dan *job control* tinggi (*low strain*).

Sedangkan pada pengujian peran moderasi dari *job autonomy* pada pengaruh *job insecurity* terhadap perilaku kerja inovatif, hasilnya adalah tidak signifikan. Asumsi penelitian ini bahwa *job insecurity* yang rendah dan *job autonomy* tinggi akan memunculkan perilaku kerja inovatif



ternyata tidak didukung oleh data. Penelitian sebelumnya oleh Gyes et al. (2012) dijadikan dasar dalam penelitian ini untuk membangun asumsi bahwa perilaku kerja inovatif dapat muncul dari adanya *active job* atau *low strain*. Namun, hasil pada penelitian ini berbeda dengan kedua penelitian sebelumnya tersebut, yaitu tidak ditemukan adanya interaksi yang signifikan antara *job insecurity* terhadap perilaku kerja inovatif ketika dimoderasi oleh *job autonomy*. Salah satu penjelasan yang dapat digunakan dalam menafsirkan hasil ini adalah karakteristik tuntutan kerja dari para responden yang berasal dari unit produksi perusahaan manufaktur.

Perusahaan manufaktur menekankan pekerjaan yang mengacu pada *standart operational procedure* (SOP). Hasil analisa demografis terhadap responden penelitian ini menunjukkan bahwa responden lebih didominasi oleh karyawan pada unit produksi. Peneliti berasumsi bahwa karyawan pada unit produksi bekerja melalui SOP yang telah ada pada unit masing-masing. Seluruh aktivitas telah tertuang dalam prosedur yang telah disediakan oleh perusahaan, sehingga persepsi *autonomy* pekerjaan pada karyawan tidak akan mempengaruhi dampak negatif dari *job insecurity* pada perilaku kerja inovatif.

### Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh secara langsung yang signifikan dari *job*

*insecurity* dan *job autonomy* terhadap perilaku kerja inovatif. Selain itu, pengujian peran moderator *job autonomy* terhadap pengaruh *job security* terhadap perilaku kerja inovatif menunjukkan hasil yang tidak signifikan. Dengan demikian, tidak terjadi moderasi oleh prediktor *job autonomy* pada pengaruh *job insecurity* terhadap perilaku kerja inovatif.

### Saran

Penelitian ini memiliki keterbatasan utama, yaitu penggunaan kuesioner *self-report*, dimana hal ini akan menimbulkan bias ketika melakukan pengukuran psikologis. Hasil variasi variabel *job insecurity*, *job autonomy* pada penelitian ini hanya mampu menjelaskan sebesar 22,7 % pada variasi perilaku kerja inovatif.

Penelitian selanjutnya perlu 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.

Penelitian selanjutnya juga diharapkan dapat meneliti lebih lanjut variabel-variabel lain yang dapat mengurangi pengaruh dari *job insecurity* terhadap perilaku kerja inovatif karyawan. Selain itu, faktor-faktor lain yang dapat meningkatkan perilaku kerja inovatif juga perlu diteliti untuk memperkaya hasil penelitian sebelumnya.

### Daftar Pustaka

- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2007). The Job Demands-Resources model: state of the art, *Journal of Managerial Psychology*, 22(3), 309-328. doi:10.1108/02683940710733115
- Bakker, A. B., Demerouti, E., & Isabel, A. (2007). Burn out and Work engagement: The JD-R Approach. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 1, 389-411. doi: 10.1146/annurev-orgpsych-031413-091235
- De Jong, J. & Den Hartog, D. (2010).

- Measuring Innovative Work Behaviour. *Creativity and Innovation Management*, 19, 23-36. doi: 10.1111/j.1467-8691.2010.00547.x
- De Spiegelaere, S., Van Gyes, G., De Witte, H., Niesen, W. & Van Hootegem, G. (2014). On the relation of job insecurity, job autonomy, innovative work behaviour and the mediating effect of work engagement. *Creativity and Innovation Management*, 23(3), 318-330. Retrieved from <http://psycnet.apa.org/record/2014-30897-001>
- De Spiegelaere, S., Van Gyes, G., De Witte, H., & Van Hootegem, G. (2015). Job design, work engagement and innovative work behavior: A multi-level study on Karasek's learning hypothesis. *Management Revue*. 26(2), 123-137. Retrieved from <http://www.jstor.org/stable/24570254>
- De Spiegelaere, S., Van Gyes, G., & Van Hootegem, G. (2016). Not all autonomy is the same. Different Dimensions of Job Autonomy and Their Relation to Work Engagement & Innovative Work Behavior. *Human Factors and Ergonomics in Manufacturing*, 26(4), 515-527. doi: 10.1002/hfm.20666
- 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: 10.4102/sajip.v31i4.200
- Elst, T.V., Naswall, K., Bernhard, O., De Witte & 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. *Journal Occupational Health Psychology*, 21(1), 65-76. doi: 10.1037/a0039140.
- Ghozali, I. & Latan, H. (2014). *Partial Least Squares: Konsep, Teknik dan Aplikasi Menggunakan SmartPLS 3.0, (Edisi 2)*. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Gyes, G. V., Van Hootegem, G., & De Spiegelaere, S. (2012). Job Design and Innovative Work Behavior, Enabling Innovation Through Active or Low Strain Jobs. *Journal research institute for work society*, 24(2), 285-308. Retrieved from <https://mpra.ub.uni-muenchen.de/41105/>
- Hellgren, J., Sverke, M. & Isaksson, K. (2010). A Two-dimensional Approach to Job Insecurity: Consequences for Employee Attitudes and Well-being. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 8, 179-195. doi:10.1080/135943299398311
- Karasek, R., & Theorell, T. (1990). *Healthy work. Stress, productivity, and the reconstruction of working life*. New York: Basic books, inc.
- Li, X., & Zheng, Y. (2015). The Influential Factors of Employees' Innovative Behavior and the Management Advices. *Journal of Service Science and Management*, 7(6), 446-450. doi: 10.4236/jssm.2014.76042.
- Martín, P., Salanova, M., & Peiro, J. M. (2007). Job demands, job resources and individual innovation at work: Going beyond Karasek's model? *Psicothema*, 19(4), 621-626. doi: 10.1037/a0039140
- Morgeson, F. P., Delaney-Klinger, K., & Hemingway, M. A. (2006). The importance of job autonomy, cognitive ability, and job-related skill for predicting role breadth and job performance. *Journal of Applied Psychology*, 90(2), 99-406, doi: 10.1037/0021-9010.90.2.399
- Neuman, W. L. (2014). *Social Research Methods: Qualitative and*

*Quantitative Approaches*. New York:  
Pearson.

Niesen, W., Hootegem, A. V., Elst, T. V.,  
Battistelli, A., & De Witte, H.  
(2018). Job insecurity and innovative

work behavior: A psychological  
Contract Perspective. *Psychologica  
Belgica*, 57(04), 174–189. doi:  
10.5334/pb.381