Jurnal Psikologi Teori dan Terapan

Tahun, Vol. xx, No. xx, hlm-hlm

p-ISSN: 2087-1708; e-ISSN: 2597-9035

**Peran Job Autonomy sebagai Moderator pada Pengaruh Job Insecurity Terhadap Perilaku Kerja Inovatif**

***The Role of Job Autonomy as a Moderator on the Effect of Job Insecurity on Innovative Work Behavior***

Ludi Prasetyo Ardy

Program Studi Magister Profesi Psikologi Universitas Airlangga Surabaya

**Abstract :** This study aims to examine the emergence of innovative work behavior variables by involving job insecurity and job autonomy variables as exogenous variables. The concept of the three variables will be tested using the theoretical concept of Job demand and job control of Karasek (1990). In the condition of "active job" individuals can come up with ideas and innovations in responding to work conditions at that time. Karasek (1990) explains that active jobs can be obtained when there is interaction on 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 uses a quantitative approach with data analysis using SEM-PLS. The sample in this study involved 194 participants in the manufacturing industry dominated by production units. The results of the study show that job insecurity has a significant (negative) effect on innovative work behavior. Job autonomy has a significant (positive) effect on innovative work behavior. The moderating test of job autonomy on the effect of job insecurity on innovative work behavior did not show significant results. The strict operational standard procedure (SOP) in the production unit makes employees feel that job autonomy does not play a role in reducing the negative influence of job insecurity on innovative work behavior..

**Keyword**s: restructuring, insecurity, autonomy, innovative

**Abstrak :** Penelitian ini bertujuan untuk menguji munculnya variabel perilaku kerja inovatif dengan melibatkan variabel *job insecurity* dan *job autonomy* sebagai variabel eksogen. Konsep ketiga variabel tersebut akan di uji menggunaan konsep teoritis *Job demand* dan *job control* milik Karasek (1990). Pada kondisi “*active job*” individu dapat memunculkan ide-ide maupun inovasi dalam merespon kondisi pekerjaan pada saat itu. Karasek (1990) menjelaskan 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 berpengaruh pada perilaku kerja inovatif. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan analisa data menggunakan SEM-PLS. Sampel pada penelitian ini melibatkan 194 partisipan pada industri manufaktur yang didominasi oleh unit produksi. Hasil penelitian menunjukan bahwa *job insecurity* berpengaruh signifikan (negatif) terhadap perilaku kerja inovatif. *Job autonomy* berpengaruh signifikan (positif) terhadap perilaku kerja inovatif. Uji moderasi *job autonomy* pada pengaruh *job insecurity* terhadap perilaku kerja inovatif tidak menunjukan hasil siginifikan. Adanya *standar operasional procedure* (SOP) yang ketat pada unit produksi membuat persepsi karyawan merasa *job autonomy* tidak berperan dalam mengurangi pengaruh negtaif *job insecurity* terhadap perilaku kerja inovatif.

.

**Kata kunci**: restrukturisasi, insecurity, autonomy, inovatif

*Korespondensi artikel ini dapat dialamatkan kepada Ludi Prasetyo via email Ludiprasetyoardy@gmail.com*

Dalam pemahaman praktis, perilaku kerja inovatif (*innovative work behavior)* merupakan perilaku yang melibatkan proses berfikir kreatif (intrapersonal) hingga meyakinkan orang lain (interpersonal) dalam setiap pelaksanaan ide pada situasi pekerjaan (De jong & Hartog, 2010). 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. 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).

Perilaku kerja inovatif sendiri menurut De Spiegelaere (2011) terjadi dalam beberapa tahapan. De melalui 2 tahapan, yaitu *idea generalitation* *dan idea implementation*. *Idea generalitation* menjelaskan bahwa individu menunjukan perilaku dengan memunculkan ide yang diakibatkan dari adanya peluang dalam situasi kerja. *Idea implementation* menjelaskan cara individu mengembangkan ide-ide tersebut agar dapat dipromosikan serta diterapkan di tempat kerja. Tentunya *idea implementation* menjadi kompleks ketika melibatkan banyak orang dalam proses inovasi.

Beberapa faktor dari hasil beberapa penelitian menunjukan beberapa 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 Spieagelaere, 2014) dan *job insecurity* (De Spieagelaere, 2015). Kajian penelitian ini difokuskan pada *job insecurity* yang dijelaskan dengan model *job demand-resource* (Karasek, 1990; Bakker & Demerouti (2007) sebagai variebel yang mempengaruhi perilaku kerja inovatif. Pemilihan job insecuty sebagai penyebab perilaku kerja inovatif ini karena 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. 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.

*Pengaruh job autonomy terhadap perilaku kerja inovatif*

Dukungan perusahaan yang diberikan pada karyawan untuk mengatasi pengaruh *job insecurity terhadap perilaku kerja inovatif salah* satunya dengan cara meningkatkan *job autonomy* dalam mengelola pekerjaan masing-masing. Peningkatan *job autonomy* pada karyawan ini dapat meningkatkan ide-ide inovasi untuk mengurang 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 (2014) dan Niesen (2018) menunjukan hasil yang berbeda. De spiegelaere (2014) menyatakan bahwa *job insecurity* dapat memberikan pengaruh negatif terhadap unculnya perlaku kerja inovatif karena persepsi *hindrance stressor*. Hal ini dikarenakan individu pada keadaan *insecure* akan mengalami kesulitan dalam memnuclkan ide-ide inovatif. Pada penelitian yang dilakukan oleh Niesen (2018) menyimpulkan bawa *job insecurity* tidak berpengaruh signifikan terhadap perilaku kerja inovatif. Pada penelitian yang dilakukan oleh Niesen (2018) 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 dkk., (2014) berpendapat bahwa individu dalam kondisi *job insecurity* secara psikologis akan menjauhkan diri dari pekerjaan dan mengakibatkan *job strain* pada karyawan tersebut. Oleh karena itu, karyawan akan mencoba menciptakan *coping* sebagai usaha mengurangi dampak tersebut sekaligus mengarahkan dirinya pada perilaku kerja inovatif. *Job Insecurity* berpengaruh terhadap perilaku kerja inovatif (H1)

Dua fase inti dari proses inovasi dimulai melalui *idea generation* dan *idea implementation*. Perlu banyak *autonomy* yang perlu dibuat sepanjang proses ini seperti *autonomy* untuk berinovasi dalam metode, penjadwalan tugas serta pengambilan keputusan untuk melanjutkan dengan ide tertentu dan keputusan untuk mengimplementasikan ide tersebut (De Spiegelaere, 2014). Dua penelitian sebelumnya menunjukan hasil yang berbeda juga. Pada tahun 2012 (De piegelare) tidak berhasil membuktikan *job autonomy* berpengaruh signifikan terhadap perilaku kerja inovatif. Pada penelitian berikutnya De Spiegelaere (2014) berhasil menemukan pengaruh signifikan *job autonomy* terhadap perilaku kerja inovatif dengan melibatkan variabel *work engagement* sebagai moderator. Pada penelitian terakhirnya De Spiegelaere (2014) tidak menguji peran moderasi antara *job insecurity* dan *job autonomy* terhadap perilaku kerja inovatif.

Pada beberapa tahapan yang saling terkait dengan pengambilan keputusan dalam perilaku kerja yang baik pada *idea generation* sampai *idea implemantation*. Pemberian *autonomy* yang rendah sepanjang proses ini dapat menghambat karyawan dalam pekerjaannya untuk memunculkan perilaku kerja inovatif. Individu yang ada pada kondisi *insecure* akan berusaha untuk mencari pemecahan masalahnya sehingga memunculkan perilaku kerja inovatif ketika memiliki *autonomy* dalam pekerjaanya (H2).

*Job autonomy mengurangi pengaruh negatif job insecurity terhadap perilaku kerja inovatif*

Karasek & Theorell (1990) dan Bakker & Demerouti (2007) mengelompokkan karakteristik pekerjaan pada dasarnya dua dimensi, *job control* dan *job demand*. Teori ini lebih menekankan kebutuhan untuk mempertimbangkan efek interaksi antara kategori-kategori ini dalam hubungan antara desain pekerjaan dan hasil kerja karyawan. *Job demand* pada penelitian ini melibatkan variabel *job insecurity* yang berpotensi menimbulkan stres ketika karyawan tidak memiliki kapasitas untuk menjawab tuntutan (*lack of job resource*), tetapi dilain sisi dapat menjadi tantangan dan memotivasi ketika seorang karyawan memiliki tingkat kontrol yang 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, dan Maria Peiro, 2007).

Interaksi antara *job demand* dan *job resource* penting untuk pengembangan *strain* dan motivasi kerja (Demerouti dkk., 2014).  Model ini menjelaskan bahwa *job resource* dapat mempengaruhi efek dari *job demand* terhadap *job* *strain* dengan memunculkan cara yang tepat untuk mengurangi ketegangan tersebut. Hal ini dibuktikan secara empiris dengan melibatkan perilaku kerja inovatif yang dihasilkan dari interaksi dari *job demand-resource*.,sehingga menarik untuk mengkaji peran moderasi *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. Neuman (2014) menjelaskan tipe *explanatory* *research* juga digunakan sebagai upaya mengkaitkan isu, fakta, atau topik dengan prinsip-prinsip teoritis yang ada.

Adapun prosedur yang digunakan dalam penelitian ini, yakni dengan menggunakan survei. Survei dilakukan dengan melibatkan 194 responden pada perusahaan manufaktur. *Job insecurity* diukur menggunankan skala persepsi yang terdiri dari 7 aitem. Skala ini mengukur tingkat 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). *Job autonomy* diukur mengguakan skala milik Morgeson (2006) yag terdiri dari 9 aitem. Skala ini mengkur tingkat keleluasaan dan kemandirian individu dalam hal melaksanakan tugasnya (Morgeson, 2006). *Work* *engagement* diukur menggunakan skala UWES-17 yang mengukur keadaan pikiran yang positif, memuaskan, dan berhubungan dengan pekerjaan yang dicirikan oleh *vigor*, *dedication*, dan *absorption* (Schaufeli dkk., 2002). Variabel perilaku kerja inovatif diukur menggunakan skala menggunakan skala (De Spiegelaere, 2011). Skala ini terdiri dari 11 aitem yang menjelaskan tingkat persepsi individu dalam organisasi untuk memunculkan dan mengimplemantasikan ide (De Spiegelaere, 2011). Analisa data pada masing-masing hasil skala akan dianalisis menggunakan SEM-PLS.

Penelitian ini dilakukan pada tanggal 01 September - 31 Oktober 2018 secara *online* dengan menyebarkan pesan melalui supervisor yang ditunjuk oleh perusahaan. Jumlah responden yang mengisi kuesioner pada penelitian ini berjumlah 194 kuesioner yang didominasi oleh karyawan produksi. Data yang didaptkan dari responden akan dilakukan pengukuran model dengan cara mengevaluasi validitas dan reliabilitas suatu konstruk.yaitu terdiri dari evaluasi validitas konstruk dan evaluasi reliabilitas konstruk.

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 *instrument* peelitian ini memenuhi pengujian validitas konvergen dengan nilai *Average Variance Extracted* (AVE) diatas 0.5. Hasil ini mennjukan bahwa seluruh indikator tersebut dinyatakan valid untuk mengukur dimensinya, dengan demikian dimensi tersebut dinyatakan valid untuk mengukur variabelnya.

Validitas diskriminan dihitung menggunakan *cross loading* 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 menunjukan bahwa indikator tersebut dinyatakan valid dalam mengukur variabel atau dimensi yang bersesuaian.

Hasil perhitungan evaluasi reliabilitasyang dapat digunakan menguji reliabilitas konstruk pada penelitian ini melibatkan nilai *composite reliability*. Data *composite* *reliability* pada penelitian ini meunjukan nilai lebih besar dari 0,7. Berdasarkan perhitungan nilai *composite reliability* tersebut maka semua indikator dinyatakan reliabel dalam mengukur variabelnya.

*Autonomy*

*Insecurity*

Perilaku kerja inovatif

Gambar 1. Model Penelitian

Tabel 1. *Goodness of Fit*

|  |  |
| --- | --- |
| Kriteria | R Square |
| R2 Perilaku kerja inovatif | 0,227 |

Tabel 2. Hasil Analisis Data Penelitian

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| HASIL | Original Sample (O) | Sample Mean (M) | Standard Deviation (STDEV) | T Statistics (|O/STDEV|) | P Values |
| *Job Insecurity* -> Perilaku kerja inovatif | -0,248 | -0,245 | 0,062 | 3,975 | 0,000 |
| *Job autonomy* -> Perilaku kerja inovatif | 0,386 | 0,393 | 0,068 | 5,655 | 0,000 |
| *Job insecurity\*job autonomy*-> Perilaku kerja inovatif | -0,032 | -0,030 | 0,070 | 0,455 | 0,649 |

Tabel 1 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 *work engagement* sebesar 22,7%, sedangkan sisanya sebesar 77,3% merupakan kontribusi variabel lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

**Pembahasan**

Uji hipotesis yaitupengaruh *job insecurity* terhadap perilaku kerja inovatif. Pada hasil pengujian yang tertera pada tabel di atas dapat diketahui bahwa nilai *T-statistics* sebesar 3,975 dengan nilai *p-value* sebesar 0,000. 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 -0,248 (negatif), dengan demikian dapat diartikan bahwa peningkatan *job insecurity*, maka cenderung dapat menurunkan perilaku kerja inovatif.

Uji hipotesis 2 yaitupengaruh *job autonomy* terhadap perilaku kerja inovatif. Pada hasil pengujian yang tertera pada tabel di atas dapat diketahui bahwa nilai *T-statistics* sebesar 5,655 dengan nilai *p-value* sebesar 0,000. Hasil pengujian tersebut

menunjukkan bahwa nilai *T-statistics* > 1,96. Hal ini berarti terdapat pengaruh yang signifikan *job autonomy* terhadap perilaku kerja inovatif, dengan demikian hipotesis 4 terpenuhi. Koefisien yang dihasilkan sebesar 0,386 (positif), dengan demikian dapat diartikan bahwa peningkatan *job autonomy*, maka cenderung dapat meningkatkan perilaku kerja inovatif.

Uji hipotesis 3 yaitupengaruh *job insecurity* terhadap perilaku kerja inovatif yang dimoderasi oleh *job autonomy*. Pada hasil pengujian yang tertera pada tabel di atas dapat diketahui bahwa nilai *T-statistics* sebesar 0,455dengan nilai *p-value* sebesar 0,649. Hasil pengujian tersebut menunjukkan bahwa nilai *T-statistics* < 1,96. Hal ini berarti *job autonomy* tidak mampu memoderasi pengaruh *job insecurity* terhadap perilaku kerja inovatif pada penelitian ini, dengan demikian hipotesis 3 tidak terpenuhi.

Apabila membandingkan pengaruh langsung dan melibatkan variabel moderator tersebut, dapat diketahui bahwa besarnya pengaruh langsung *job insecurity* terhadap perilaku kerja inovatif sebesar -0,248 dan signifikan, sedangkan pengaruh dengan melibatkan variabel *job autonomy* sebagai moderator sebesar -0,032 dan tidak siginifikan. Kondisi diatas dapat dikatakan bahwa *job autonomy* sebagai *Predictor* *moderasi*. Artinya variabel moderasi ini hanya berperanan sebagai variabel prediktor dalam model penelitian ini.

*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 pekerjaanya. *Job insecurity* berpengaruh negatif terhadap *work* *engagement*. Hal ini menunjukan bahwa individu dalam kondisi *job insecurity* secara psikologis akan menjauhkan diri dari pekerjaan dan mengakibatkan *job strain*. Temuan ini sekaligus mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Elst, dkk., (2014).

Hasil uji hipotesis ini sekaligus menguatkan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh De Spiegelaere (2014). Hasil yang didapatkan ini menunjukan 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.

*Job autonomy* berpengaruh positif langsung terhadap perilaku kerja inovatif. 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 implemantation.* 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, 2014). Hasil penelitian ini sekaligus menyanggah penelitian yang diperoleh Gyes, dkk., (2012). Pada penelitian tersebut Gyes (2012) menguji hubungan antara *job control* dengan perilaku kerja inovatif. Pengujian *job control* ini melibatkan variabel *autonomy, learning opportunities* dan *organizing task.* Dari ketiga variabel tersebut hanya *autonomy* yang memunculkan hasil tidak signifikan.

*Job autonomy* berpengaruh positif langsung terhadap perilaku kerja inovatif. 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 implemantation.* 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, 2014). Hasil penelitian ini sekaligus menyanggah penelitian yang diperoleh Gyes, dkk., (2012). Pada penelitian tersebut Gyes (2012) menguji hubungan antara *job control* dengan perilaku kerja inovatif. Pengujian *job control* ini melibatkan variabel *autonomy, learning opportunities* dan *organizing task.* Dari ketiga variabel tersebut hanya *autonomy* yang memunculkan hasil tidak signifikan.

*Job autonomy* berpengaruh positif secara tidak langsung terhadap perilaku kerja inovatif melalui *work engagement*. *Job* *autonomy* berpengaruh pada karyawan pada metode dan prosedur tentang bagaimana pekerjaan dilakukan (Breaugh, 1985; De Spiegeleare, 2014). *Job* *autonomy* memberikan karyawan kontrol atas pekerjaan mereka dan cenderung meningkatkan *work engagement* karyawan secara keseluruhan. Ini memungkinkan mereka untuk terlibat secara mendalam dalam pekerjaan mereka. Keterlibatan kerja hasil dari *job* *autonomy* ini juga memberi karyawan ruang yang diperlukan untuk bereksperimen dengan prosedur dan metode kerja alternatif, inovasi yang dapat mereka usulkan dan implemantasikan pada pekerjaan mereka.

Pada penelitian ini juga mengasumsikan *job insecurity* sebagai *job demand* pada pekerjaan karyawan di tempat penelitian. Sebagaimana yang telah dijelaskan oleh Karasek dan Theorell (1990) yang menyatakan bahwa *job demand* dan *job control* yang tinggi akan memunculkan *active job*. Hal yang sama juga dikemukakan oleh Martin, Salanova, dkk., (2007) yang menyatakan bahwa *job demand* dapat mempengaruhi inovasi individu ketika diberikan *job control* yang tinggi. Hal berbeda ditemukan pada penelitian Gyes, dkk (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*). Hasil berbeda pada penelitian ini, yaitu tidak ditemukan interaksi yang signifikan antara *job autonomy dan job insecurity* terhadap perilaku kerja inovatif.

Perusahaan manufaktur menekankan pekerjaan yang mengacu pada *standart operational procedure* (SOP). Hasil analisa demografi responden dalam penelitian ini di dominasi 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 tertiang 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. Perlu penelitian lebih lanjut untuk membuktikan pengaruh demografi karyawan terhadap kontribusi *job autonomy* pada model ini pada kajian empiris berikutnya.

**Simpulan dan** **saran**

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* dan *job autonomy* terhadap perilaku kerja inovatif. Pada pengujian peran moderator *job autonomy* menunjukan hasil langsung yang tidak signifikan antara *job autonomy* terhadap perilaku kerja inovatif. Hal ini disebabkan data demografi responden yang didominasi oleh unit produksi, dimana pada unit ini penerapan *autonomy* dibatasi oleh *standart operational procedure* (SOP). Hasil ini mengindikasikan bahwa terjadi moderasi prediktor pada *job insecurity* terhadap perilaku kerja inovatifmelalui peran *job autonomy.*

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, job autonomy* pada penelitian ini hanya mampu menjelaskan sebesar 22,7 % 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.

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.

**Daftar Pustaka**

De Jong, J. and Den Hartogg, 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. 10.1146/annurev-orgpsych-031413-091235.

De Spieagelaere. (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](https://doi.org/10.%201111/caim.12079) online diakses oktober 2018**.**

De Spieagelaere. (2015).job design in innovative work behaviour throught work engagement. Psychology behaviour, 45-61. DOI: <https://doi.org/10.12211/caim.11259> online diakses oktober 2018.

De Spieagelaere. (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](https://doi.org/10.4102/sajip.v31i4.200.%20online%20diakses%20oktober%202018).

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: 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,

Gyes, Guy Van, Hottegem, Geert Van, Spiegelaere, Stan (2012). Job Design and Innovative Work Behavior, Enabling Innovation Throught Active or Low Strain Jobs. Journal research institute for work society, HIVA: K.U. Leuven, CeSO, Katholieke Universiteit Leuven ne at https://mpra.ub.uni-muenchen.de/41105/. online diakses oktober 2018.

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. online diakses oktober 2018.

Hammond, M. M., Neff, N. L., Farr, J. L., Schwall, A. R., & Zhao, X. (2011). Predictors of individual-level innovation at work: A meta-analysis. Psychology of Aesthetics, Creativity, and the Arts, 5(1), 90–105. doi:10.1037/a0018556 online diakses oktober 2018.

Karasek, R., & Theorell, T. (1990). Healthy work. Stress, productivity, and the reconstruction of working life. New York: Basic books, inc., publishers.

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.

Martín, P., Salanova, M., & Maria Peiro, J.(2007). Job demands, job resources and individual innovation at work: Going beyond Karasek’ s model? Psicothema, 19(4), 621–626.

Morgeson, F.P., K. Delaney-Klinger and M. Hemingway.(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, hlm. 399-406.

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.