

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

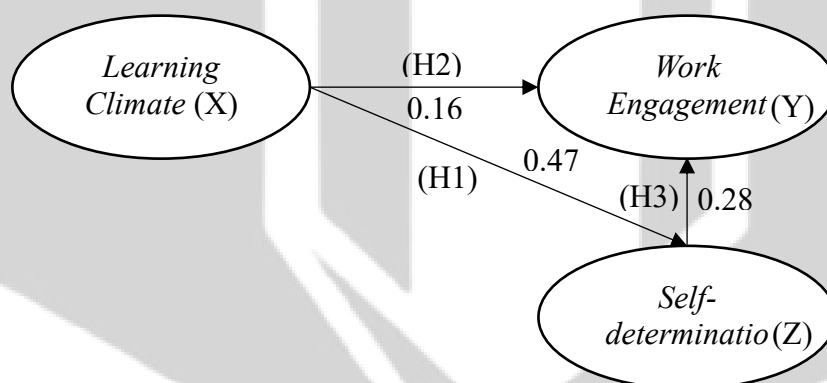
2.1 Penelitian Terdahulu

Berikut adalah uraian yang telah disusun berdasarkan penelitian terdahulu yang menjadi landasan kajian ilmiah dalam penelitian ini:

2.1.1 Restrepo *et al.* (2022)

Penelitian ini berjudul *Learning Climate and Work Engagement in Clinical Residents: A Relationship with Human Self-Determination*. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan positif antara *learning climate*, *self-determination*, dan *work engagement* pada tenaga medis selama masa residensi klinik. Sampel penelitian ini melibatkan 188 dokter residen yang berasal dari 16 program spesialisasi medis di Universitas La Sabana, Kolombia. Teknik analisis data yang digunakan adalah *Structural Equation Modeling* (SEM). Metode penelitian yang digunakan adalah kuantitatif dengan desain *cross-sectional correlation study*.

Berikut adalah kerangka pemikiran penelitian terdahulu:



Sumber: Restrepo *et al.* (2022)

Gambar 2.1
Kerangka Penelitian Restrepo *et al.* (2022)

Hasil penelitian pada Restrepo *et al.* (2023) menunjukkan bahwa:

1. Pengaruh *Learning Climate* terhadap *Self-Determination*

Hasil menunjukkan bahwa *learning climate* secara signifikan berpengaruh positif terhadap *self-determination*. Hal ini membuktikan bahwa semakin baik iklim pembelajaran yang mendukung dan kolaboratif, semakin tinggi juga tingkat motivasi intrinsik dan rasa otonomi diri dalam proses belajar dan bekerja.

2. Pengaruh *Learning Climate* terhadap *Work Engagement*

Hasil menunjukkan bahwa *learning climate* secara signifikan berpengaruh positif terhadap *work engagement*. Hal ini membuktikan bahwa dokter residen yang merasakan suasana belajar yang mendukung, terbuka, dan berorientasi pada pengembangan cenderung memiliki tingkat keterikatan kerja yang lebih tinggi dalam meningkatkan semangat kerja, dedikasi, dan terikat penuh dalam pekerjaan.

3. Pengaruh *Self-Determination* terhadap *Work Engagement*

Hasil menunjukkan bahwa *self-determination* secara signifikan berpengaruh positif terhadap *work engagement*. Hal ini membuktikan bahwa dokter residen yang memiliki motivasi dan kompetensi tinggi akan lebih berkomitmen, bersemangat, berdedikasi, dan terikat secara penuh dalam pekerjaannya.

4. Pengaruh *Learning Climate* terhadap *Work Engagement* melalui *Self-Determination*

Hasil menunjukkan bahwa *learning climate* secara tidak langsung berpengaruh

signifikan positif terhadap *work engagement* melalui *self-determination*. Hal ini membuktikan bahwa iklim pembelajaran yang mendukung dapat meningkatkan motivasi otonomi, sehingga dapat mendorong individu untuk lebih bersemangat, berdedikasi, dan terikat secara penuh dalam pekerjaannya.

Adapun persamaan dan perbedaan antara penelitian sebelumnya dengan penelitian saat ini, yaitu sebagai berikut:

Persamaan :

1. Kedua penelitian menggunakan *work engagement* sebagai variabel dependen.
2. Kedua penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan analisis *Structural Equation Modeling* (SEM).

Perbedaan :

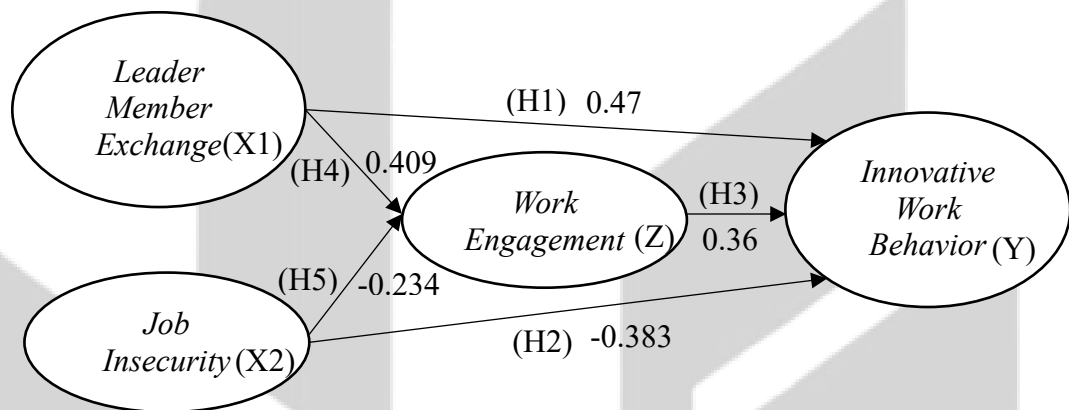
1. Penelitian terdahulu menggunakan *self-determination* sebagai variabel mediasi, sedangkan penelitian saat ini menggunakan *work stress* sebagai variabel mediasi.
2. Penelitian terdahulu dilakukan pada residen bedah di Kolombia, sedangkan penelitian saat ini dilakukan pada karyawan Generasi Z di Jawa Timur.

2.1.2 Gayatri & Supartha (2023)

Penelitian ini berjudul *The Mediating Role of Work Engagement on The Influence of Leader-Member Exchange and Job Insecurity on Innovative Work Behavior*. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara *leader - member exchange* dan *job insecurity* terhadap *innovative work behavior* melalui mediasi *work engagement* pada karyawan. Sampel penelitian ini melibatkan 91 karyawan di Prama Sanur Beach Bali Hotel dengan metode *purposive sampling*,

yaitu karyawan yang telah bekerja minimal 2 tahun. Teknik analisis data yang digunakan adalah *Structural Equation Modeling* (SEM).

Berikut adalah kerangka pemikiran penelitian terdahulu:



Sumber: Gayatri & Supartha (2023)

Gambar 2.2
Kerangka Penelitian Gayatri & Supartha (2023)

Hasil penelitian pada Gayatri & Supartha (2023) menunjukkan bahwa:

1. Pengaruh *Leader-Member Exchange* terhadap *Innovative Work Behavior*

Hasil menunjukkan bahwa *leader-member exchange* terhadap secara signifikan berpengaruh positif terhadap *innovative work behavior*. Hal ini membuktikan bahwa semakin baik kualitas hubungan antara pemimpin dan bawahan dengan ditandai adanya kepercayaan, loyalitas, serta rasa saling menghargai, maka semakin tinggi perilaku inovatif karyawan dalam menyampaikan ide baru, inisiatif, dan partisipasi dalam kegiatan inovatif di tempat kerja.

2. Pengaruh *Job Insecurity* terhadap *Innovative Work Behavior*

Hasil menunjukkan bahwa *job insecurity* secara signifikan berpengaruh negatif terhadap *innovative work behavior*. Hal ini membuktikan bahwa semakin tinggi rasa tidak aman karyawan terhadap pekerjaannya, maka semakin rendah

tingkat perilaku inovatifnya. Karyawan yang takut kehilangan pekerjaannya akan cenderung menahan diri, takut mengambil risiko, dan menghindari ide baru yang dapat menimbulkan konflik atau kesalahan.

3. Pengaruh *Work Engagement* terhadap *Innovative Work Behavior*

Hasil menunjukkan bahwa *work engagement* secara signifikan berpengaruh positif terhadap *innovative work behavior*. Hal ini membuktikan bahwa karyawan yang memiliki keterikatan kerja tinggi dapat mendorong perilaku inovatif dalam mengimplementasikan ide-idenya.

4. Pengaruh *Leader-Member Exchange* terhadap *Work Engagement*

Hasil menunjukkan bahwa *leader-member exchange* secara signifikan berpengaruh positif terhadap *work engagement*. Hal ini membuktikan bahwa karyawan yang memiliki hubungan baik dengan atasan akan merasa lebih dihargai, didukung, dan dipercaya, sehingga tumbuh rasa keterikatan dan kontribusi terhadap pekerjaannya.

5. Pengaruh *Job Insecurity* terhadap *Work Engagement*

Hasil menunjukkan bahwa *job insecurity* secara signifikan berpengaruh negatif terhadap *work engagement*. Hal ini membuktikan bahwa semakin tinggi ketidakamanan kerja yang dirasakan karyawan, maka semakin rendah juga keterikatan kerjanya. Akibatnya, semangat kerja menurun dan motivasi untuk terikat penuh juga menurun.

Adapun persamaan dan perbedaan antara penelitian sebelumnya dengan penelitian saat ini, yaitu sebagai berikut:

Persamaan :

1. Kedua penelitian menggunakan *job insecurity* sebagai variabel independen.
2. Kedua penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan analisis *Structural Equation Modeling* (SEM).

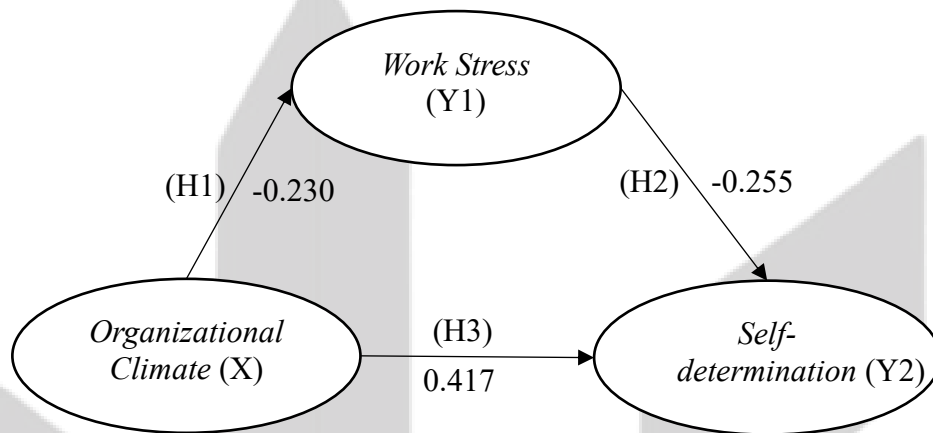
Perbedaan :

1. Penelitian terdahulu menggunakan *work engagement* sebagai variabel mediasi, sedangkan penelitian saat ini menggunakan *work stress* sebagai variabel mediasi.
2. Penelitian terdahulu dilakukan pada karyawan hotel di Prama Sanur Beach Bali Hotel, sedangkan penelitian saat ini dilakukan pada karyawan Generasi Z di Jawa Timur.

2.1.3 Pradoto *et al.* (2022)

Penelitian ini berjudul “*The Role of Work Stress, Organizational Climate, and Improving Employee Performance in the Implementation of Work from Home*”. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara *Work Stress*, *organizational climate* terhadap *employee performance* pada usaha mikro, kecil, dan menengah (UMKM) di Indonesia dalam pelaksanaan *work from home* selama pandemi COVID-19. Sampel penelitian ini melibatkan 95 karyawan pada Kantor Dinas Koperasi Provinsi Jawa Tengah. Teknik analisis data yang digunakan adalah *Structural Equation Modeling* (SEM) berbasis *Partial Least Squares* (PLS).

Berikut adalah kerangka pemikiran penelitian terdahulu:



Sumber: Pradoto *et al.* (2022)

Gambar 2.3
Kerangka Penelitian Pradoto *et al.* (2022)

Hasil penelitian pada Pradoto *et al.* (2022) menunjukkan bahwa:

1. Pengaruh *Organizational Climate* terhadap *Work Stress*

Hasil menunjukkan bahwa *organizational climate* secara signifikan berpengaruh negatif terhadap *work stress*. Hal ini membuktikan bahwa semakin baik iklim organisasi (lingkungan kerja yang terbuka, mendukung, dan komunikatif), maka semakin rendah tingkat stres karyawan.

2. Pengaruh *Work Stress* terhadap *Self-Determination*

Hasil menunjukkan bahwa *work stress* secara signifikan berpengaruh negatif terhadap *self-determination*. Hal ini membuktikan bahwa semakin tinggi stres kerja yang dirasakan karyawan, semakin rendah kemampuan dan keinginan individu dalam menentukan arah, tujuan, dan motivasi dalam bekerja.

3. Pengaruh *Organizational Climate* terhadap *Self-Determination*

Hasil menunjukkan bahwa *organizational climate* secara signifikan berpengaruh positif terhadap *self-determination*. Hal ini membuktikan bahwa

semakin baik iklim organisasi yang dirasakan karyawan, maka semakin tinggi juga tingkat motivasi diri individu. Iklim organisasi yang dapat menciptakan suasana kerja yang nyaman, terbuka, dan saling mendukung membuat karyawan merasa dihargai, dipercaya, dan memiliki kebebasan dalam berpendapat atau berinisiatif.

Adapun persamaan dan perbedaan antara penelitian sebelumnya dengan penelitian saat ini, yaitu sebagai berikut:

Persamaan :

1. Kedua penelitian sama-sama meneliti pengaruh lingkungan kerja (*organizational climate*) terhadap kondisi psikologis karyawan (*work stress*, *work engagement*, dan *self-determination*).
2. Kedua penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan analisis *Structural Equation Modeling* (SEM).

Perbedaan :

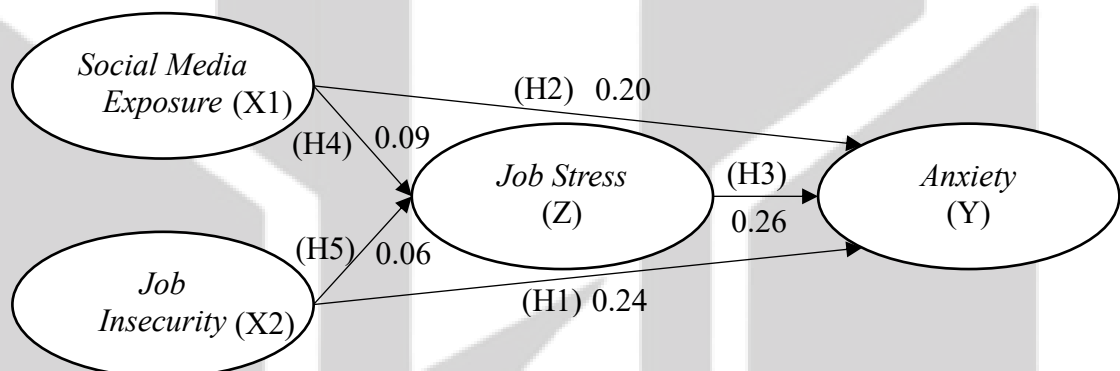
1. Penelitian terdahulu menggunakan *organizational climate* sebagai variabel independen, sedangkan penelitian saat ini menggunakan *learning climate* sebagai variabel independen.
2. Penelitian terdahulu dilakukan pada karyawan di Dinas Koperasi Provinsi Jawa Tengah selama masa pandemi COVID-19, sedangkan penelitian saat ini dilakukan pada karyawan Generasi Z di Jawa Timur.

2.1.4 An et al. (2023)

Penelitian ini berjudul “*The Role of Job Insecurity, Social Media Exposure, and Job Stress in Predicting Anxiety Among White-Collar Employees*”. Penelitian

ini bertujuan untuk menguji hubungan *antara job insecurity, social media exposure, job stress, dan anxiety* pada karyawan. Sampel penelitian ini melibatkan 292 karyawan kantoran (*white-collar employees*) di Amerika Serikat selama masa pandemi Covid-19 dan krisis ekonomi. Teknik analisis data yang digunakan adalah *Structural Equation Modeling (SEM)*.

Berikut adalah kerangka pemikiran penelitian terdahulu :



Sumber : An *et al.* (2023)

Gambar 2.4
Kerangka Penelitian An *et al.* (2023)

Hasil penelitian pada An *et al.* (2023) menunjukkan bahwa:

1. Pengaruh *Job Insecurity* terhadap *Anxiety*

Hasil menunjukkan bahwa *job insecurity* secara signifikan berpengaruh positif terhadap *anxiety*. Hal ini membuktikan bahwa semakin tinggi ketidakamanan kerja (rasa takut kehilangan pekerjaan dan ketidakpastian masa depan), semakin tinggi juga tingkat kecemasan. Karyawan yang merasa posisi pekerjaan mereka tidak aman akan cenderung mengalami tekanan psikologis.

2. Pengaruh *Social Media Exposure* terhadap *Anxiety*

Hasil menunjukkan bahwa *social media exposure* secara signifikan berpengaruh positif terhadap *anxiety*. Hal ini membuktikan bahwa semakin

sering seseorang terpapar media sosial terutama informasi yang negatif atau berita yang tidak valid, semakin tinggi juga tingkat kecemasan yang dapat memperparah stres emosional.

3. Pengaruh *Job Stress* terhadap *Anxiety*

Hasil menunjukkan bahwa *job stress* secara signifikan berpengaruh positif terhadap *anxiety*. Hal ini membuktikan bahwa stres kerja yang tinggi dapat meningkatkan kecemasan. Karyawan yang mengalami tekanan kerja berlebihan akan merasa kelelahan secara mental dan emosional, yang akhirnya berkembang menjadi kecemasan parah.

4. Pengaruh *Social Media Exposure* terhadap *Job Stress*

Hasil menunjukkan bahwa *social media exposure* tidak secara signifikan berpengaruh positif terhadap *job stress*. Hal ini membuktikan bahwa paparan media sosial tidak secara langsung dapat meningkatkan stres kerja. Sebagian karyawan menggunakan media sosial untuk dukungan sosial atau komunikasi kerja yang bukan sumber tekanan, jadi efeknya tergantung pada penggunaan atau konteks pekerjaan.

5. Pengaruh *Job Insecurity* terhadap *Job Stress*

Hasil menunjukkan bahwa *job insecurity* secara signifikan berpengaruh positif terhadap *work engagement*. Hal ini membuktikan bahwa rasa takut kehilangan pekerjaan tidak langsung membuat karyawan stres, karena setiap orang mempunyai kemampuan menanggapi ketidakpastian yang berbeda.

Adapun persamaan dan perbedaan antara penelitian sebelumnya dengan penelitian saat ini, yaitu sebagai berikut:

Persamaan :

1. Kedua penelitian menggunakan *job insecurity* sebagai variabel independen dan *work stress* sebagai variabel mediasi.
2. Kedua penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan analisis *Structural Equation Modeling* (SEM).

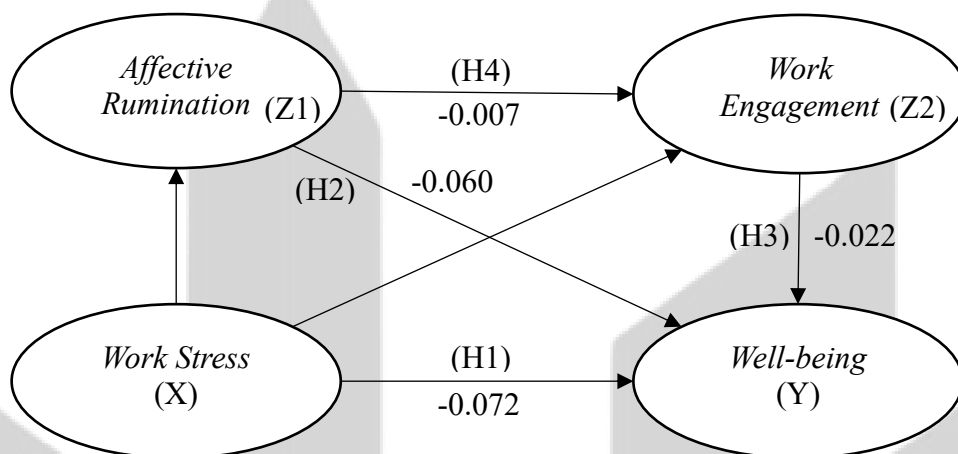
Perbedaan :

1. Penelitian terdahulu menggunakan *anxiety* sebagai variabel dependen, sedangkan penelitian saat ini menggunakan *work engagement* sebagai variabel dependen.
2. Penelitian terdahulu dilakukan pada *white-collar employees* di Amerika Serikat, sedangkan penelitian saat ini dilakukan pada karyawan Generasi Z di Jawa Timur.

2.1.5 Shao et al. (2025)

Penelitian ini berjudul “*The Relationship Between Work Stress and Well-Being Among Chinese Primary and Secondary School Teachers: The Chain Mediation of Affective Rumination and Work Engagement*”. Penelitian ini untuk menguji hubungan antara *work stress* dan *well-being* dengan *affective rumination* dan *work engagement* sebagai mediasi. sampel penelitian ini dilakukan pada 760 guru sekolah dasar dan menengah di Kota Yancheng, Provinsi Jiangsu, China. Teknik analisis data yang digunakan adalah *Structural Equation Modeling* (SEM).

Berikut adalah kerangka pemikiran penelitian terdahulu :



Sumber : Shao *et al.* (2025)

Gambar 2.5
Kerangka Penelitian Shao *et al.* (2025)

Hasil penelitian pada Shao *et al.* (2025) menunjukkan bahwa:

1. Pengaruh *Work Stress* terhadap *Well-Being*

Hasil menunjukkan bahwa *work stress* secara signifikan berpengaruh negatif terhadap *well-being*. Hal ini membuktikan bahwa semakin tinggi stres kerja yang dirasakan, maka semakin rendah tingkat kesejahteraan psikologisnya. Guru yang mengalami tekanan kerja berat akan cenderung mengalami kelelahan secara emosional, kehilangan motivasi, dan menurunnya kepuasan terhadap pekerjaan, sehingga berdampak pada penurunan kesejahteraan secara keseluruhan.

2. Pengaruh *Work Stress* terhadap *Well-Being* melalui *Affective Rumination*

Hasil menunjukkan bahwa *work stress* secara signifikan berpengaruh negatif terhadap *well-being* melalui *affective rumination*. Hal ini membuktikan bahwa stres kerja yang tinggi dapat membuat individu lebih sering merenungkan hal-hal negatif pekerjaan seperti tekanan tugas, kesalahan, maupun konflik.

Perenungan emosional yang berlebihan dapat memperburuk kelelahan mental dan menghambat pemulihan psikologis, sehingga menurunkan kesejahteraan individu.

3. Pengaruh *Work Stress* terhadap *Well-Being* melalui *Work Engagement*

Hasil menunjukkan bahwa *work stress* secara signifikan berpengaruh negatif terhadap *well-being* melalui *work engagement*. Hal ini membuktikan bahwa semakin tinggi tingkat stres kerja, semakin rendah juga keterikatan mereka dalam pekerjaannya. Rendahnya keterikatan kerja dapat menyebabkan individu memperoleh kepuasan dan makna positif dari pekerjaannya, yang akhirnya menurunkan kesejahteraan psikologisnya.

4. Pengaruh *Work Stress* terhadap *Well-Being* melalui *Affective Rumination* dan *Work Engagement*

Hasil menunjukkan bahwa *work stress* secara signifikan berpengaruh negatif terhadap *well-being* melalui *affective rumination* dan *work engagement*. Hal ini membuktikan bahwa stres kerja tidak hanya dapat menimbulkan perenungan emosional negatif, tetapi juga menyebabkan keterikatan kerja yang secara bersama-sama menurunkan kesejahteraan individu.

Adapun persamaan dan perbedaan antara penelitian sebelumnya dengan penelitian saat ini, yaitu sebagai berikut:

Persamaan :

1. Kedua penelitian menguji hubungan antara *work stress* terhadap *work engagement*.

2. Kedua penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan menggunakan analisis *Structural Equation Modeling* (SEM).

Perbedaan :

1. Penelitian terdahulu menggunakan *work engagement* sebagai mediasi, sedangkan penelitian saat ini menggunakan *work stress* sebagai variabel mediasi.
2. Penelitian terdahulu dilakukan pada guru sekolah dasar dan menengah di Kota Yancheng, Provinsi Jiangsu, China, sedangkan penelitian saat ini dilakukan pada karyawan Generasi Z di Jawa Timur.

Tabel 2.1
Ringkasan Penelitian Terdahulu

No	Nama dan Tahun	Topik Penelitian	Variabel Penelitian	Sampel Penelitian	Teknik Analisis	Hasil Penelitian
1	Restrepo <i>et al.</i> , (2022)	<i>Learning Climate and Work Engagement in Clinical Residents: A Relationship with Human Self-Determination</i>	X = <i>Learning Climate</i> Y = <i>Work Engagement</i> Z (Mediasi) = <i>Self-Determination</i>	188 dokter residen di Universitas La Sabana, Kolombia	<i>Structural Equation Modeling (SEM)</i>	<ol style="list-style-type: none"> 1. <i>Learning Climate</i> secara signifikan berpengaruh positif terhadap <i>Self-Determination</i>. 2. <i>Learning Climate</i> secara signifikan berpengaruh positif terhadap <i>Work Engagement</i>. 3. <i>Self-Determination</i> secara signifikan berpengaruh positif terhadap <i>Work Engagement</i>. 4. <i>Learning Climate</i> secara tidak langsung berpengaruh signifikan positif terhadap <i>Work Engagement</i> melalui <i>Self-Determination</i>.
2	Gayatri & Supartha, (2023)	<i>The Mediating Role of Work Engagement on The Influence of Leader-Member Exchange and Job</i>	X1 = <i>Leader-Member Exchange</i> X2 = <i>Job Insecurity</i> Y = <i>Innovative Work Behavior</i>	91 karyawan di Prama Sanur Beach Bali Hotel	<i>Structural Equation Modeling (SEM)</i>	<ol style="list-style-type: none"> 1. <i>Leader-Member Exchange</i> terhadap secara signifikan berpengaruh positif terhadap <i>Innovative Work Behavior</i>.

No	Nama dan Tahun	Topik Penelitian	Variabel Penelitian	Sampel Penelitian	Teknik Analisis	Hasil Penelitian
		<i>Insecurity on Innovative Work Behavior</i>	Z (Mediasi) = <i>Work Engagement</i>			<ol style="list-style-type: none"> 2. <i>Job Insecurity</i> secara signifikan berpengaruh negatif terhadap <i>Innovative Work Behavior</i> 3. <i>Work Engagement</i> secara signifikan berpengaruh positif terhadap <i>Innovative Work Behavior</i>. 4. <i>Leader-Member Exchange</i> secara signifikan berpengaruh positif terhadap <i>Work Engagement</i>. 5. <i>Job Insecurity</i> secara signifikan berpengaruh negatif terhadap <i>Work Engagement</i>.
3	Pradoto et al., (2022)	<i>The Role of Work Stress, Organizational Climate, and Improving Employee Performance in The Implementation of Work from Home</i>	X = <i>Organizational Climate</i> Y1 = <i>Work Stress</i> Y2 = <i>Self-determination</i>	95 karyawan pada Kantor Dinas Koperasi Provinsi Jawa Tengah	<i>Structural Equation Modeling (SEM)</i>	<ol style="list-style-type: none"> 1. <i>Organizational Climate</i> secara signifikan berpengaruh negatif terhadap <i>Work Stress</i>. 2. <i>Work Stress</i> secara signifikan berpengaruh negatif terhadap <i>Self-Determination</i>.

No	Nama dan Tahun	Topik Penelitian	Variabel Penelitian	Sampel Penelitian	Teknik Analisis	Hasil Penelitian
						3. <i>Organizational climate</i> secara signifikan berpengaruh positif terhadap <i>Self-Determination</i> .
4.	An et al., (2023)	<i>The Role of Job Insecurity, Social Media Exposure, and Job Stress in Predicting Anxiety Among White-Collar Employees</i>	X1 = <i>Social Media Exposure</i> X2 = <i>Job Insecurity</i> Y = <i>Anxiety</i> Z (Mediasi) = <i>Job Stress</i>	292 karyawan kantoran (<i>white-collar employees</i>) di Amerika Serikat selama masa pandemi Covid-19 dan krisis ekonomi	<i>Structural Equation Modeling (SEM)</i>	<ol style="list-style-type: none"> 1. <i>Job Insecurity</i> secara signifikan berpengaruh positif terhadap <i>Anxiety</i>. 2. <i>Social Media Exposure</i> secara signifikan berpengaruh positif terhadap <i>Anxiety</i>. 3. <i>Job Stress</i> secara signifikan berpengaruh positif terhadap <i>Anxiety</i>. 4. <i>Social Media Exposure</i> tidak secara signifikan berpengaruh positif terhadap <i>Job Stress</i>. 5. <i>Job Insecurity</i> secara signifikan berpengaruh positif terhadap <i>Work Engagement</i>.
5.	Shao et al., (2025)	<i>The Relationship Between Work Stress and Well-Being</i>	X = <i>Work Stress</i> Y = <i>Well-Being</i>	760 guru sekolah dasar dan menengah	<i>Structural Equation</i>	<ol style="list-style-type: none"> 1. <i>Work Stress</i> secara signifikan berpengaruh

No	Nama dan Tahun	Topik Penelitian	Variabel Penelitian	Sampel Penelitian	Teknik Analisis	Hasil Penelitian
		<i>Among Chinese Primary and Secondary School Teacher The Chain Mediation of Affective Rumination and Work Engagement</i>	Z1 (Mediasi) = <i>Affective Rumination</i> Z2 (Mediasi) = <i>Work Engagement</i>	di Kota Yancheng, Provinsi Jiangsu, Tiongkok	<i>Modeling (SEM)</i>	<p>negatif terhadap <i>Well-Being</i>.</p> <ol style="list-style-type: none"> 2. <i>Work Stress</i> secara signifikan berpengaruh negatif terhadap <i>Well-Being</i> melalui <i>Affective Rumination</i>. 3. <i>Work Stress</i> secara signifikan berpengaruh negatif terhadap <i>Well-Being</i> melalui <i>Work Engagement</i>. 4. <i>Work Stress</i> secara signifikan berpengaruh negatif terhadap <i>Well-Being</i> melalui <i>Affective Rumination</i> dan <i>Work Engagement</i>.

Sumber: Restrepo *et al.*, (2022), Gayatri & Supartha (2023), Pradoto *et al.*, (2022), An *et al.*, (2023), dan Shao *et al.*, (2025)

2.2 Landasan Teori

2.2.1 *Learning Climate*

Restrepo *et al.*, (2022) mendefinisikan *learning climate* sebagai aspek formal dan informal pendidikan dalam lingkungan pendidikan klinis dapat memengaruhi persepsi residen terhadap dukungan organisasi, supervisi, kolaborasi, otonomi, dan kesempatan belajar di tempat kerja.

Restrepo *et al.*, (2022) mengukur *learning climate* menggunakan skala D-RECT 35 (*Dutch Residency Educational Learning Climate Test*), skala ini terdiri atas 9 indikator utama *learning climate*, yaitu:

1. *Educational Environment*

Menggambarkan suasana umum belajar di tempat kerja, termasuk kenyamanan, suasana positif, dan budaya yang mendukung pembelajaran.

2. *Teamwork*

Mengukur sejauh mana kerja sama antar tenaga medis atau karyawan terjadi dengan baik dan saling mendukung dalam kegiatan sehari-hari.

3. *Team Coordination*

Menilai kehadiran dan kontribusi tutor/pembimbing yang secara aktif membimbing peserta pelatihan atau residen, serta menjadi panutan dalam proses belajar.

4. *Guidance and Evaluation*

Meliputi kualitas pelatihan yang diterima serta bagaimana proses evaluasi dilakukan secara adil dan variatif untuk mendukung pembelajaran.

5. *Formal Education*

Menilai keberadaan dan kualitas sesi pendidikan formal (kuliah, *workshop*, dll.) sebagai pelengkap dari pembelajaran praktik di tempat kerja.

6. *Collaboration Between Residents*

Menggambarkan adanya komunikasi dan kerja sama antar sesama pelajar/residen, termasuk pertukaran pengetahuan dan pengalaman.

7. *Work Adapted to Competence*

Penyesuaian beban kerja dan tanggung jawab pada tingkat kemampuan peserta.

8. *Accessibility of Supervisors*

Mengukur kemudahan residen atau peserta pelatihan dalam mengakses pembimbing atau supervisor saat membutuhkan arahan atau bimbingan.

9. *Shift Delivery*

Menilai bagaimana pergantian *shift* atau penyerahan tugas antar staf dilakukan dengan baik untuk menjaga kesinambungan pelayanan dan pembelajaran.

Menurut Cangialosi *et al.*, (2020), *learning climate* merupakan persepsi karyawan mengenai sejauh mana organisasi melalui kebijakan dan praktiknya mendukung, menghargai, serta memfasilitasi pembelajaran, eksperimen, dan pengembangan keterampilan baru sebagai bagian dari proses kerja, sehingga mendorong dan mendukung perilaku belajar di kalangan karyawan.

Cangialosi *et al.*, (2020) mengembangkan alat ukur *Learning Climate Scales* (LCS) dengan indikator sebagai berikut:

1. *Facilitation Learning Climate*

Dukungan organisasi terhadap proses pembelajaran dan investasi dalam pengembangan pengetahuan dan keterampilan karyawan.

2. *Appreciation Learning Climate*

Insentif yang diberikan organisasi untuk mendorong perilaku belajar karyawan.

3. *Error Avoidance Learning Climate*

Mengacu pada kondisi karyawan yang tidak dapat memberitahu organisasi tentang kesalahan mereka tanpa konsekuensi.

Indikator utama yang digunakan dalam kuesioner penelitian saat ini mengacu pada Cangialosi *et al.*, (2020) yaitu:

1. *Facilitation Learning Climate*

2. *Appreciation Learning Climate*

3. *Error Avoidance Learning Climate.*

Hal ini dikarenakan peneliti ingin berfokus pada iklim pembelajaran yang dapat mendorong pembelajaran, pemberian penghargaan atas usaha belajar, dan menciptakan rasa aman untuk belajar dari kesalahan.

2.2.2 Job Insecurity

Menurut An *et al.* (2023), *job insecurity* merupakan perasaan atau persepsi individu tentang adanya ancaman terhadap keberlangsungan dan kestabilan pekerjaannya saat ini. Karyawan yang merasa pekerjaannya terancam cenderung mengalami tekanan psikologis, kehilangan motivasi, dan penurunan produktivitas.

Berikut adalah indikator variabel *job insecurity*, yaitu:

1. *Perceived Threat to Job Loss* (ancaman kehilangan pekerjaan)

Persepsi individu bahwa pekerjaan yang dimilikinya tidak stabil dan berisiko hilang di masa depan akibat perubahan organisasi, evaluasi kinerja, situasi ekonomi, atau faktor eksternal lainnya.

2. *Powerlessness* (ketidakberdayaan terhadap situasi kerja)

Kondisi psikologis di mana individu merasa tidak memiliki kemampuan, kendali, atau pengaruh dalam mencegah kehilangan pekerjaan atau mengubah situasi kerja yang mengancam stabilitas pekerjaannya.

Menurut De Witte (2000) dalam Peng & Potipiroon (2022), *Job insecurity* juga bisa didefinisikan sebagai persepsi individu mengenai ancaman kehilangan pekerjaan dan kekhawatiran yang muncul akibat ancaman tersebut.

Berikut adalah indikator variabel *job insecurity* yaitu:

1. Aspek Afektif, merupakan elemen ketidakamanan kerja yang menggambarkan perasaan takut akan kehilangan pekerjaan.

Item pernyataan:

a. *I feel insecure about the future on my job*

b. *I am not sure whether I can keep my job*

2. Aspek Kognitif, merupakan ketidakamanan kerja yang menggambarkan kemungkinan kehilangan pekerjaan di masa yang akan datang.

Item pernyataan:

a. *Chances are, I will soon lose my job*

b. *I think I might lose my job in the near future*

Indikator utama yang digunakan dalam kuesioner penelitian saat ini mengacu pada De Witte (2000) dalam Peng & Potipiroon (2022), yaitu aspek afektif dan aspek psikologis. Hal ini dikarenakan indikator tersebut mampu menjelaskan aspek afektif dan kognitif dengan item pernyataannya yang terbukti valid dan reliabel dalam penelitian sebelumnya.

2.2.3 Work Engagement

Menurut Kahn (1990) dalam Mendoza *et al.*, (2025), *work engagement* merupakan kondisi multidimensi yang menekankan keterikatan fisik (energi dan persistensi), emosional (nilai pribadi dan kepuasan), dan kognitif (fokus dan absorpsi mental) pada tugas kerja.

Berikut adalah indikator variabel *work engagement*, yaitu:

1. *Physical Engagement*, melibatkan usaha, energi, dan waktu yang dialokasikan untuk persiapan serta presentasi pelajaran.
2. *Emotional Engagement*, berfokus pada inovasi, kontribusi positif, dan manajemen stres untuk menangani tugas.
3. *Cognitive Engagement*, mencakup fleksibilitas penggunaan alat, peluang pengembangan profesional, dan kontribusi terhadap sistem institusi.

Selain itu, menurut Schaufeli *et al.*, (2006) dalam Kaltiainen & Hakanen (2022), *work engagement* merupakan keadaan kondisi psikologis positif karyawan seperti memiliki semangat dan energi tinggi, menunjukkan antusiasme dan kebanggaan terhadap pekerjaannya, serta terikat penuh dan fokus dalam pekerjaannya.

Berikut adalah indikator variabel *work engagement*, yaitu:

1. *Vigor* (Semangat dalam bekerja)

Menunjukkan tingkat energi, daya tahan mental, dan kemauan untuk berusaha keras dalam bekerja. Individu yang memiliki skor *vigor* tinggi cenderung bersemangat dan tidak mudah lelah menghadapi tantangan pekerjaan.

2. *Dedication* (Dedikasi terhadap pekerjaan)

Menggambarkan keterikatan emosional yang kuat terhadap pekerjaan, disertai rasa antusias, kebanggaan, dan inspirasi. Karyawan yang berdedikasi biasanya memiliki komitmen tinggi terhadap organisasi dan merasa pekerjaan mereka bermakna

3. *Absorption* (Keterlarutan dalam pekerjaan)

Menggambarkan keadaan di mana individu benar-benar tenggelam dalam pekerjaannya, sulit melepaskan diri, dan menikmati aktivitas kerjanya.

Indikator utama yang digunakan dalam kuesioner penelitian saat ini mengacu pada Schaufeli *et al* (2006) dalam Kaltiainen & Hakanen, (2022) yaitu *vigor*, *dedication*, dan *absorption*. Hal ini dikarenakan pada penelitian tersebut mencantumkan secara rinci indikator dan itemnya sehingga dapat memberikan pengukuran yang lebih jelas, konsisten, dan dapat diuji ulang pada penelitian selanjutnya.

2.2.4 Work Stress

Menurut Abdou *et al.*, (2024), *work stress* merupakan reaksi negatif yang dialami individu ketika terjadi akibat ketidaksesuaian tuntutan kerja yang ditandai dengan tekanan, ketegangan, dan emosional dari faktor konteks kerja.

Berikut adalah indikator variabel *work stress*, yaitu:

1. *Role Conflict*

Konflik peran terjadi ketika karyawan menerima tuntutan atau instruksi yang saling bertentangan, sehingga sulit menentukan tindakan yang tepat.

2. *Role Ambiguity*

Kondisi ketika karyawan tidak memiliki kejelasan tentang tugas, tanggung jawab, atau ekspektasi pekerjaan, sehingga menimbulkan ketidakpastian dalam bekerja.

3. *Role Overload*

Kondisi ketika karyawan menghadapi beban kerja yang terlalu banyak atau terlalu berat dalam waktu terbatas, sehingga kemampuan mereka tidak sebanding dengan tuntutan pekerjaan.

Sementara itu, menurut Tate *et al.*, (1997) dalam Dodanwala *et al.*, (2021), *work stress* merupakan kondisi dimana tuntutan pekerjaan melebihi kemampuan, sumber daya, atau kebutuhan individu untuk memenuhinya, sehingga dapat menimbulkan tekanan emosional, kelelahan mental, dan gangguan kinerja.

Berikut adalah indikator variabel *work stress*, yaitu:

1. Aspek Fisiologis: mencakup perubahan negatif atau gangguan pada tubuh yang disebabkan oleh tekanan di tempat kerja.
2. Aspek Psikologis: mencakup perubahan negatif atau gangguan mental dan emosional akibat tekanan kerja.

Indikator utama yang digunakan dalam kuesioner penelitian saat ini mengacu pada Tate *et al.*, (1997) dalam Dodanwala *et al.*, (2021), yaitu aspek fisiologis dan

psikologis. Hal ini dikarenakan penelitian tersebut lebih relevan dengan pekerjaan yang dihadapkan pada tekanan peran, ambiguitas, dan beban kerja tinggi.

2.3 Hubungan Antarvariabel

2.3.1 Pengaruh *Learning Climate* terhadap *Work Engagement*

Menurut Restrepo *et al.*, (2022), iklim pembelajaran secara signifikan berpengaruh positif terhadap keterikatan kerja. Hal ini berarti semakin baik iklim pembelajaran yang dirasakan oleh karyawan atau residen, semakin tinggi pula tingkat keterikatan mereka dalam pekerjaan. Ketika lingkungan pembelajaran mendukung, seperti adanya kerja sama yang baik antar rekan, bimbingan yang efektif dari *supervisor*, suasana belajar yang kondusif, serta kesempatan untuk mengembangkan kompetensi diri, maka karyawan akan merasa lebih termotivasi, antusias, dan berkomitmen terhadap tugas yang dijalankan.

Hal ini juga diperkuat oleh Lases *et al.*, (2019), yang menyatakan bahwa *learning climate* secara signifikan berpengaruh positif terhadap keterikatan kerja (*work engagement*). Hal ini berarti semakin positif pengalaman residen terhadap iklim pembelajaran di tempat mereka, semakin tinggi keterikatan kerjanya. Iklim pembelajaran yang mendukung dianggap sebagai sumber daya pekerjaan (*job resource*) yang memfasilitasi umpan balik, pembinaan, dan pendidikan yang positif, yang pada akhirnya menstimulasi kondisi pikiran yang antusias dan memuaskan dalam bekerja.

2.3.2 Pengaruh *Job Insecurity* terhadap *Work Engagement*

Menurut Gayatri & Supartha, (2023), *job insecurity* secara signifikan berpengaruh negatif terhadap *work engagement*. Hal ini berarti semakin tinggi

tingkat ketidakamanan kerja yang dirasakan oleh karyawan, maka semakin rendah juga keterikatan mereka terhadap pekerjaan. Kondisi ini terjadi karena ketika karyawan merasa posisinya di perusahaan terancam, baik akibat perubahan organisasi maupun ketidakpastian masa depan terhadap pekerjaan, sehingga mereka mengalami penurunan motivasi dan rasa aman dalam bekerja.

Hal ini diperkuat juga oleh Paramita & Sudhartio (2022), yang menyatakan bahwa *job insecurity* secara signifikan berpengaruh negatif terhadap *work engagement*. Hal ini berarti bahwa semakin tinggi perasaan tidak aman atas pekerjaan yang dirasakan oleh karyawan, maka semakin rendah tingkat keterikatan dan dedikasinya. Kondisi ini terjadi karena ketidakpastian dan tekanan psikologis akibat ketidakamanan kerja berfungsi sebagai tuntutan pekerjaan (*job demand*) yang menguras sumber daya energi, sehingga mengurangi antusiasme, semangat, dan absorpsi individu terhadap pekerjaannya.

2.3.3 Pengaruh *Learning Climate* terhadap *Work Stress*

Menurut Restrepo *et al.* (2022), *learning climate* secara signifikan berpengaruh negatif terhadap *work stress*. Hal ini berarti semakin baik iklim pembelajaran yang dirasakan oleh karyawan, maka semakin rendah tingkat stres kerja yang dialami. Ketika lingkungan kerja mendukung proses pembelajaran, seperti adanya kesempatan untuk berbagi pengalaman, dukungan dari atasan, pelatihan yang relevan, dan suasana kerja yang terbuka terhadap kesalahan, karyawan akan merasa lebih percaya diri dan mampu menghadapi tekanan pekerjaan dengan lebih tenang.

Hal ini diperkuat juga oleh Gede & Wayanmujiati (2020), yang menyatakan bahwa *organizational climate* secara signifikan berpengaruh negatif terhadap *work stress*. Hal ini menunjukkan peningkatan kualitas iklim dalam lingkungan kerja akan menghasilkan penurunan pada tekanan psikologis yang dirasakan karyawan. Adanya dukungan yang baik dan lingkungan yang memfasilitasi pertumbuhan, karyawan menjadi lebih siap dan memiliki ketahanan mental yang lebih tinggi dalam menghadapi tantangan pekerjaan..

2.3.4 Pengaruh *Job Insecurity* terhadap *Work Stress*

Menurut Hongyu An *et al.* (2023), *Job Insecurity* secara signifikan berpengaruh positif terhadap *work stress*. Hal ini berarti semakin tinggi rasa ketidakamanan kerja yang dirasakan oleh karyawan, semakin tinggi juga tingkat stres kerja yang dialami. Ketika karyawan merasa pekerjaan atau posisi mereka terancam, muncul kekhawatiran terhadap masa depan karier dan kestabilan finansial, sehingga menimbulkan tekanan psikologis yang berkelanjutan.

Hal ini diperkuat juga oleh Todoko *et al.* (2024), yang menyatakan bahwa *job insecurity* secara signifikan berpengaruh positif terhadap *work stress*. Hal ini mengindikasikan bahwa semakin tinggi tingkat ketidakamanan yang dirasakan karyawan terhadap keberlanjutan pekerjaan atau posisinya, semakin tinggi pula beban dan tekanan psikologis yang dialami. Kondisi ini muncul karena perasaan terancam terhadap masa depan karier dan kestabilan finansial menciptakan ketegangan yang berkelanjutan, yang kemudian memicu munculnya stres kerja pada karyawan.

2.3.5 Pengaruh *Work Stress* terhadap *Work Engagement*

Menurut Shao *et al.* (2025), *work stress* secara signifikan berpengaruh negatif terhadap *work engagement*. Hal ini berarti semakin tinggi tingkat stres kerja yang dirasakan oleh individu, semakin rendah pula tingkat keterikatan mereka terhadap pekerjaan. Tekanan kerja yang terus-menerus membuat individu kehilangan energi, semangat, dan fokus terhadap pekerjaannya.

Hal ini diperkuat juga oleh Mustika *et al.* (2025), yang menyatakan bahwa *work stress* secara signifikan berpengaruh negatif terhadap *work engagement*. Hal ini berarti semakin tinggi tekanan yang dialami oleh individu, maka semakin menurun tingkat keterikatan dan dedikasinya terhadap pekerjaan. Stres kerja yang terus-menerus dapat mengakibatkan kondisi kelelahan secara emosional dan mental sehingga menurunkan energi, semangat, dan kapasitas karyawan terikat aktif dalam pekerjaannya.

2.3.6 Pengaruh *Learning Climate* terhadap *Work Engagement* dengan Mediasi *Work Stress*

Menurut Pradoto *et al.* (2022), *learning climate* secara signifikan berpengaruh negatif terhadap stres kerja. Hal ini menunjukkan semakin tinggi iklim pembelajaran yang dirasakan karyawan, seperti dukungan untuk belajar, kesempatan pengembangan diri, komunikasi terbuka, dan kerja sama tim, maka semakin rendah tingkat stres kerja yang dirasakan karyawan.

Menurut Shao *et al.*, (2025), *work stress* secara signifikan berpengaruh negatif terhadap *work engagement*. Hal ini menunjukkan semakin tinggi tingkat stres kerja yang dirasakan oleh individu, semakin rendah pula tingkat keterikatan

mereka terhadap pekerjaan. Stres kerja yang tinggi dapat menguras emosional sehingga dapat menurunkan motivasi dan keterikatan kerja.

Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa pengaruh *learning climate* secara tidak langsung berpengaruh positif terhadap *work engagement* melalui mediasi *work stress*. Hal ini dikarenakan iklim pembelajaran yang baik dapat menurunkan stres kerja dan meningkatkan keterikatan kerja karyawan.

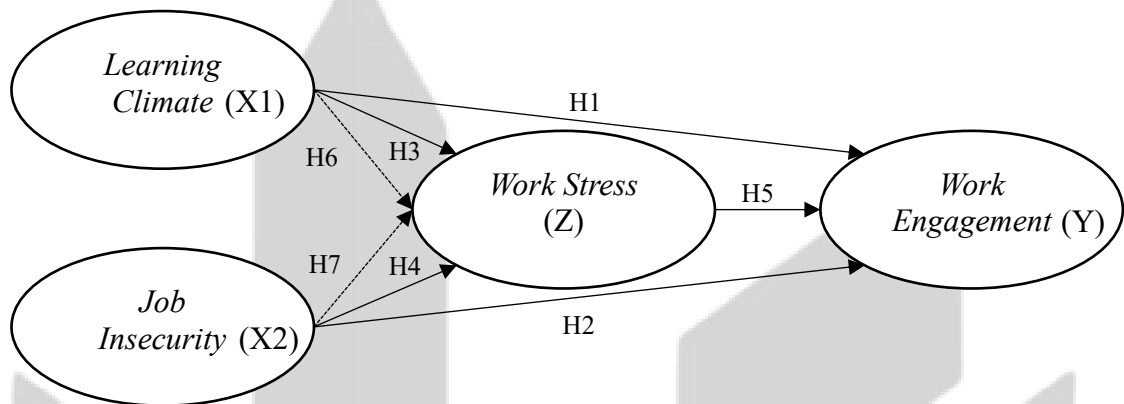
2.3.7 Pengaruh *Job Insecurity* terhadap *Work Engagement* dengan Mediasi *Work Stress*

Menurut An *et al.*, (2023), *job insecurity* secara signifikan berpengaruh positif terhadap *work stress*. Karyawan yang merasa tidak aman terhadap pekerjaannya akan mengalami tekanan psikologis atau stres kerja yang tinggi karena adanya ketidakpastian mengenai masa depan pekerjaan.

Menurut Shao *et al.*, (2025), *work stress* secara signifikan berpengaruh negatif terhadap *work engagement*. Hal ini menunjukkan semakin tinggi tingkat stres kerja yang dirasakan oleh individu, semakin rendah pula tingkat keterikatan mereka terhadap pekerjaan. Stres kerja yang tinggi dapat menguras emosional sehingga dapat menurunkan motivasi dan keterikatan kerja.

Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa *job insecurity* secara tidak langsung berpengaruh negatif terhadap *work engagement* melalui mediasi *work stress*. Artinya, ketidakamanan terhadap pekerjaan yang dirasakan karyawan dapat meningkatkan stres kerja yang nantinya dapat menurunkan keterikatan kerja karyawan.

2.4 Kerangka Pemikiran



Sumber: data diolah (2026)

Keterangan:

- = Hubungan langsung
- ⋯→ = Hubungan tidak langsung

Gambar 2.6
Kerangka Penelitian Isro'iliyatul Rahmah (2026)

2.5 Hipotesis Penelitian

Berdasarkan uraian landasan teori dan kerangka pemikiran yang sudah dibahas sebelumnya, maka hipotesis penelitian dapat dirumuskan sebagai berikut :

1. *Learning climate* secara signifikan berpengaruh positif terhadap *work engagement* pada karyawan Generasi Z di Jawa Timur.
2. *Job insecurity* secara signifikan berpengaruh negatif terhadap *work engagement* pada karyawan Generasi Z di Jawa Timur.
3. *Learning climate* secara signifikan berpengaruh negatif terhadap *work stress* pada karyawan Generasi Z di Jawa Timur.
4. *Job insecurity* secara signifikan berpengaruh positif terhadap *work stress* pada karyawan Generasi Z di Jawa Timur.
5. *Work stress* secara signifikan berpengaruh negatif terhadap *work engagement* pada karyawan Generasi Z di Jawa Timur.

6. *Learning climate* secara signifikan berpengaruh positif terhadap *work engagement* melalui mediasi *work stress* pada karyawan Generasi Z di Jawa Timur.
7. *Job insecurity* secara signifikan berpengaruh negatif terhadap *work engagement* melalui mediasi *work stress* pada karyawan Generasi Z di Jawa Timur.