

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Penelitian Terdahulu

Terdapat beberapa penelitian terdahulu telah dilakukan dengan tujuan menganalisis beberapa faktor yang mempengaruhi *job insecurity* terhadap *innovative work behavior* dan *adaptive Performance*. kajian ini merujuk pada penelitian penelitian yang membahas topik serupa. Penelitian terdahulu yang digunakan pada penelitian ini diuraikan sebagai berikut.

2.1.1 Jie Cao, Jing Liu, Jose Weng Chou Wong (2024)

Penelitian ini berjudul “*JD-R model on job insecurity and the moderating effect of COVID-19 perceived susceptibility*” yang diterbitkan dalam jurnal *Current Psychology*, Volume 43, pada tahun 2024. Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis peran mediasi *job insecurity* dalam menjelaskan pengaruh *job demands* terhadap *work engagement* dan *job burnout*, serta untuk mengeksplorasi peran moderasi *perceived susceptibility to COVID-19 (PSC)* dalam hubungan tersebut pada karyawan hotel selama masa pandemi COVID-19. Penelitian ini bertujuan untuk menunjukkan bagaimana *job insecurity* dapat menjadi mekanisme psikologis yang menjembatani dampak beban kerja yang tinggi terhadap penurunan *job insecurity* dan peningkatan *burnout*, serta bagaimana tingkat persepsi kerentanan terhadap COVID-19 dapat memperkuat atau memperlemah hubungan tersebut.

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan hotel berbintang di Phuket, Thailand yang bekerja selama masa COVID-19. Jumlah responden yang terlibat dalam penelitian ini terdiri dari 292 karyawan untuk tahap kuantitatif dan 15 manajer hotel

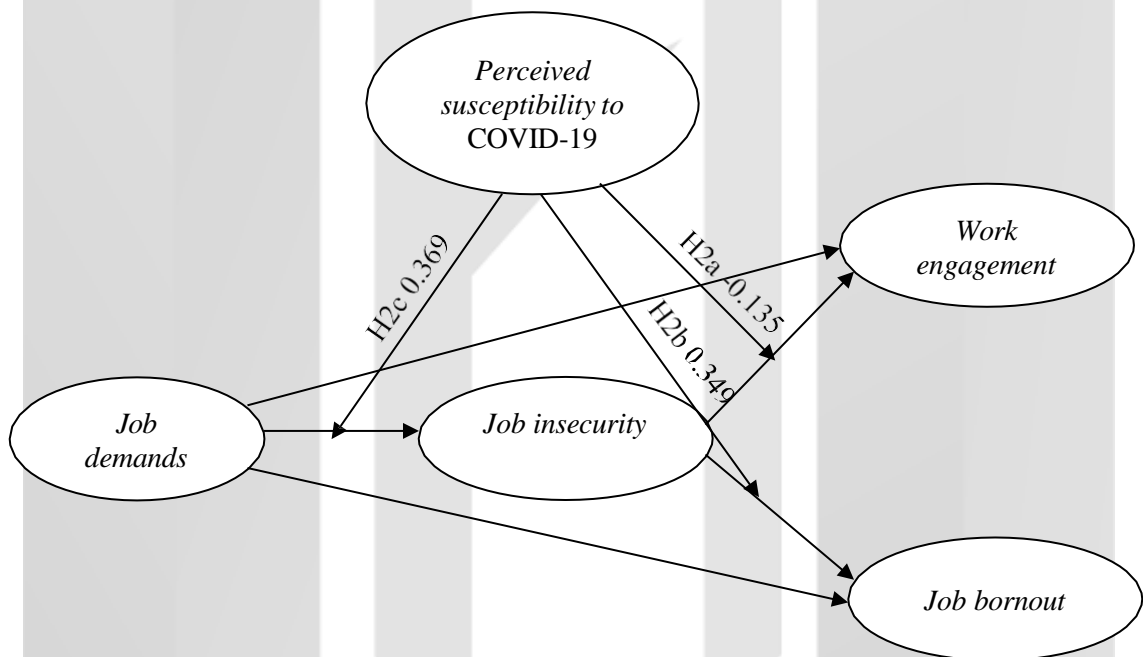
senior maupun kepala departemen untuk tahap kualitatif tindak lanjut, dengan kriteria responden merupakan *frontline employees* yang bekerja secara aktif selama pandemi.

1. *Job demands* berpengaruh positif signifikan terhadap *job insecurity*. Beban kerja yang tinggi selama pandemi COVID-19 terbukti meningkatkan rasa ketidakpastian kerja pada karyawan hotel. Tekanan pekerjaan, perubahan sistem kerja, serta ancaman PHK menyebabkan karyawan merasa posisi mereka tidak aman.
2. *Job insecurity* memiliki pengaruh negatif yang signifikan terhadap *work engagement*. Peningkatan rasa takut akan kehilangan pekerjaan menyebabkan penurunan semangat dan energi dalam bekerja. Karyawan yang merasa masa depan pekerjaannya tidak pasti cenderung kurang terlibat secara emosional dan motivasional dalam pekerjaannya. Artinya, *job insecurity* berkontribusi terhadap penurunan *work engagement*.
3. *Job insecurity* memiliki pengaruh positif signifikan terhadap *job burnout*. Ketidakpastian kerja selama pandemi tidak hanya mengurangi keterlibatan kerja tetapi juga meningkatkan kelelahan emosional dan psikologis. Rasa tidak aman yang berkepanjangan menyebabkan stres dan rasa lelah yang semakin menumpuk, dan pada akhirnya meningkatkan burnout pada karyawan hotel.
4. *Job insecurity* memediasi secara penuh hubungan antara *job demands* terhadap *work engagement* dan *job burnout*. Hasil analisis SEM menunjukkan bahwa *job demands* tidak berpengaruh langsung terhadap *work engagement* dan *burnout* apabila *job insecurity* tidak dilibatkan. Dengan demikian, *job insecurity* menjadi mekanisme psikologis yang menjembatani bagaimana

tekanan pekerjaan berdampak pada perilaku kerja karyawan. Ketika tuntutan pekerjaan meningkat *job insecurity* meningkat *work engagement* menurun & *burnout* meningkat.

5. *Perceived Susceptibility to COVID-19* (PSC) memoderasi hubungan *job insecurity* terhadap *work engagement* dan *job burnout*. Ketika persepsi risiko terinfeksi COVID-19 tinggi, efek *job insecurity* menjadi lebih buruk, yaitu semakin menurunkan *work engagement* dan meningkatkan *burnout*. Namun ketika PSC rendah, hubungan tersebut menjadi lebih lemah.

Kerangka penelitian terdahulu diperlihatkan melalui gambar berikut ini.



Sumber : Jie Cao, Jing Liu, Jose Weng Chou Wong (2024)

Gambar 2. 1
Kerangka penelitian Cao et al., (2024a)

Persamaan :

1. Menggunakan variabel *job insecurity* dan *work engagement*.

2. penelitian terdahulu dan penelitian saat ini menggunakan teknik *Structural Equation Modelling* (SEM) untuk mengolah data.
3. Peneliti terdahulu dan penelitian saat ini menggunakan kuesioner untuk mendapatkan data.

Perbedaan :

1. Penelitian ini secara spesifik menggunakan Pendekatan Triangulasi (*Triangulation Approach*), sedangkan penelitian ini menggunakan metode kuantitatif.
2. Objek penelitian saat ini adalah Karyawan Generasi Z di Surabaya sedangkan objek peneliti terdahulu adalah Karyawan hotel (*front-line employees*) di Phuket, Thailand.

2.1.2 Rasha S. Hassan, Hala M. G. Amin, dan Hebatallah Ghoneim (2024)

Penelitian ini berjudul "*Decent work and innovative work behavior of academic staff in higher education institutions: the mediating role of work engagement and job self-efficacy*" dan diterbitkan dalam jurnal *Humanities & Social Sciences Communications* pada tahun 2024 di Fakultas Manajemen Teknologi di German University in Cairo, Mesir. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh dimensi *decent work* terhadap *innovative work behavior* staf akademik di perguruan tinggi, dengan fokus pada dua mekanisme utama. penelitian ini menguji sejauh mana *work engagement* berperan sebagai mediator dalam hubungan antara *decent work* dan *innovative behavior*. Responden yang digunakan sebanyak 234 orang, responden tersebut diambil dari staf akademik di di perguruan tinggi di Mesir. Penelitian ini menggunakan penelitian dengan penyebaran kuesioner kepada

responden dan menggunakan teknik *data Partial Least Squares Structural Equation Modeling* (PLS-SEM).

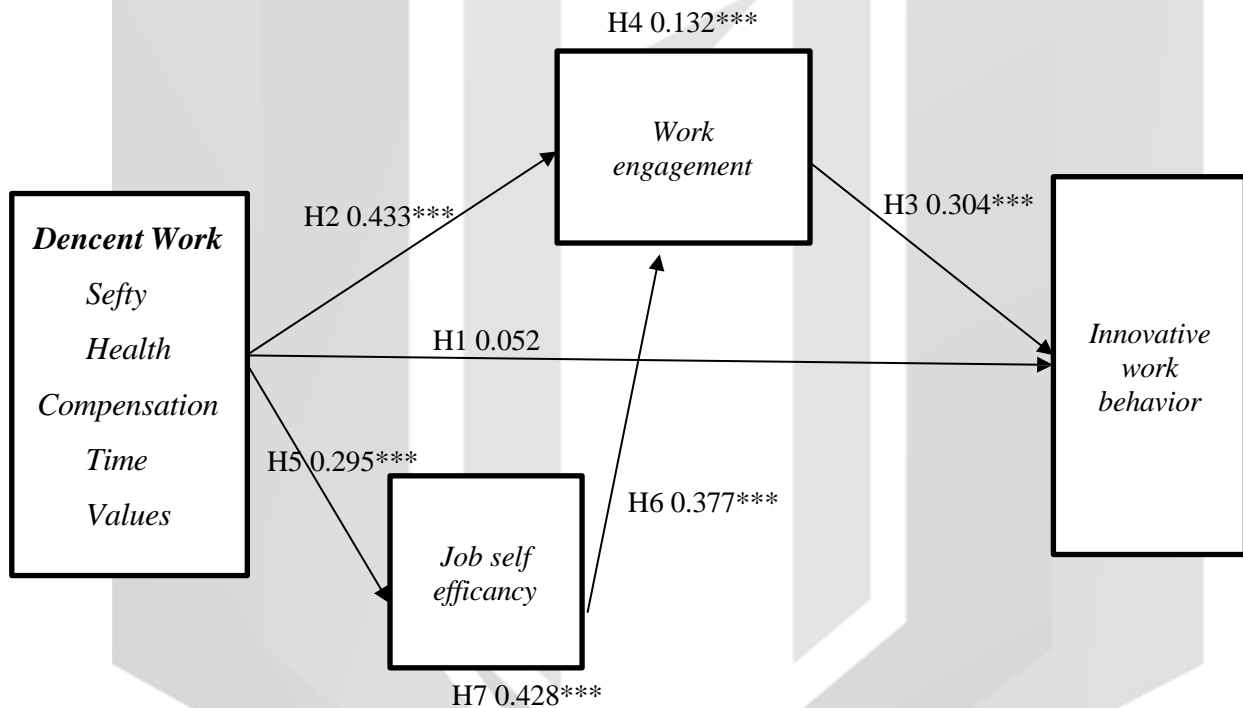
Hasil penelitian ini menunjukkan :

1. Hasil penelitian ini menunjukkan Analisis bahwa tidak terdapat pengaruh langsung yang signifikan antara *decent work* terhadap *innovative work behavior*. hal tersebut belum cukup untuk secara langsung mendorong munculnya perilaku inovatif pada staf akademik.
2. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Hasil penelitian membuktikan adanya pengaruh positif yang signifikan antara *decent work* terhadap *work engagement*. bahwa ketika staf akademik bekerja dalam lingkungan yang memenuhi *kriteria decent work*,
3. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Penelitian ini berhasil mengkonfirmasi pengaruh positif yang signifikan antara *work engagement* terhadap *innovative work behavior* bahwa staf akademik yang memiliki tingkat *work engagement* yang tinggi secara konsisten menunjukkan kemampuan yang lebih baik dalam menciptakan, mengembangkan, dan mengimplementasikan berbagai inovasi dalam pelaksanaan tugas-tugas.
4. *Work engagement* berperan sebagai mediator penuh dalam hubungan antara *decent work* dan *innovative work behavior*, *decent work* hanya memengaruhi *innovative work behavior* melalui peningkatan *work engagement*,
5. Lingkungan kerja yang layak (*decent work*) berpengaruh positif dan signifikan terhadap efikasi diri pekerjaan (*job self-efficacy*) staf akademik.

menunjukkan bahwa kondisi kerja yang baik dapat meningkatkan keyakinan diri staf dalam menyelesaikan tugas

6. *job self-efficacy* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *work engagement*. ini mendukung H6, mengindikasikan bahwa staf dengan efikasi diri tinggi lebih terlibat dalam pekerjaannya.
7. Efikasi diri pekerjaan berperan sebagai mediator parsial dalam hubungan antara *decent work* dan *work engagement*, *decent work* memengaruhi *work engagement* baik secara langsung maupun melalui peningkatan efikasi diri.

Kerangka penelitian terdahulu diperlihatkan melalui gambar berikut ini.



Sumber : Rasha S. Hassan, Hala M. G. Amin, dan Hebatallah Ghoneim (2024)

Gambar 2. 2

Kerangka penelitian (Hassan et al., 2024a)

Persamaan :

1. Menggunakan variabel *work engagement* dan *innovative work behavior*.
2. Peneliti terdahulu dan peneliti saat ini menggunakan kuesioner untuk mendapatkan data.
3. Variabel *work engagement* sebagai mediasi.

Perbedaan :

1. Peneliti terdahulu menggunakan variabel *Decent Work Environment* dan *mindfulness*, sedangkan penelitian saat ini menggunakan variabel *job insecurity*, dan *adaptive performance*.
2. Objek penelitian saat ini adalah karyawan staf akademik perguruan tinggi di Mesir, sedangkan objek peneliti terdahulu adalah karyawan Generasi Z di Surabaya.

2.1.4 Mohammad Saleh Enaizan Bataineh, Siti Rohaida Mohamed Zainal, Rajendra Muthuveloo, Raheel Yasin, Joather Al Wali, Mohamed Ibrahim Mugableh (2022).

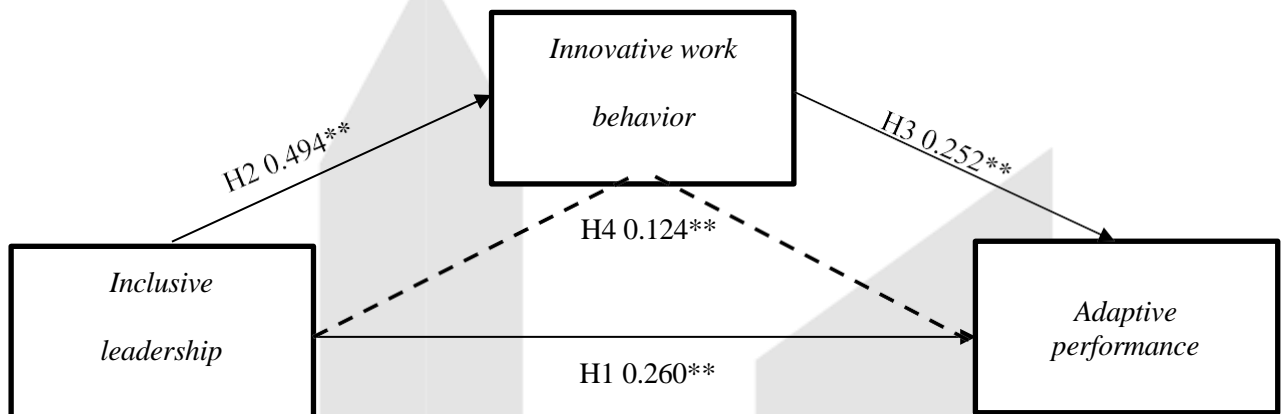
Penelitian ini berjudul “ *Impact of inclusive leadership on adaptive performance: The role of innovative work behaviour* ” diterbitkan dalam Jurnal Internasional Ilmu Bisnis & Manajemen Terapan (*International Journal of Business Science & Applied Management / IJBSAM*), Volume 17, Edisi 1, Tahun 2022, halaman 28-43, di Yordania. Penelitian ini bertujuan menganalisis pengaruh kepemimpinan inklusif terhadap *adaptive performance* perawat rumah sakit swasta di Yordania dengan meneliti peran mediasi *innovative work behavior*. Data dikumpulkan melalui metode survei dengan menyebarkan kuesioner kepada 253 perawat, di mana 192

kuesioner berhasil dikembalikan. Penelitian ini menggunakan teknik survei kuantitatif dengan pendekatan *cross-sectional* untuk mengumpulkan data primer. Analisis data menggunakan *Partial Least Squares Structural Equation Modeling* (PLS-SEM).

Hasil penelitian ini menunjukkan :

1. Kepemimpinan inklusif berpengaruh positif terhadap *innovative work behavior*. Pemimpin yang inklusif (terbuka, mudah diakses, dan responsif) secara signifikan mendorong karyawan untuk berperilaku lebih inovatif dalam pekerjaan.
2. Kepemimpinan inklusif berpengaruh positif terhadap *adaptive performance*. Gaya kepemimpinan inklusif langsung meningkatkan kemampuan karyawan dalam menyesuaikan diri dengan perubahan tugas atau lingkungan kerja.
3. *Innovative work behavior* berpengaruh positif terhadap *adaptive performance*. Karyawan yang lebih inovatif cenderung menunjukkan kemampuan adaptasi yang lebih baik terhadap tuntutan pekerjaan yang dinamis.
4. *Innovative work behavior* memediasi hubungan antara kepemimpinan inklusif dan *adaptive performance*. Kepemimpinan inklusif tidak hanya langsung meningkatkan *adaptive performance*, tetapi juga secara tidak *indirect* melalui peningkatan perilaku inovatif karyawan

Kerangka penelitian terdahulu diperlihatkan melalui gambar berikut ini.



Sumber: (Saleh Enaizan, AL. 2022)

Gambar 2. 3
Kerangka penelitian (Saleh Enaizan, AL,2022)

Persamaan :

1. Menggunakan variabel *Innovative Work Behaviour*, dan *Adaptive Performance*.
2. Variabel *adaptive performance* sebagai terikat.
3. variabel *innovative work behavior* sebagai terikat.
4. penelitian terdahulu dan penelitian saat ini menggunakan teknik *Structural Equation Modelling* (SEM) untuk mengolah data.
5. Peneliti terdahulu dan penelitian saat ini menggunakan kuesioner untuk mendapatkan data.

Perbedaan :

1. Menggunakan *inclusive leadership*
2. Objek penelitian saat ini adalah karyawan Generasi Z di Surabaya , sedangkan objek penelitian terdahulu adalah perawat di rumah sakit swasta di Yordania.

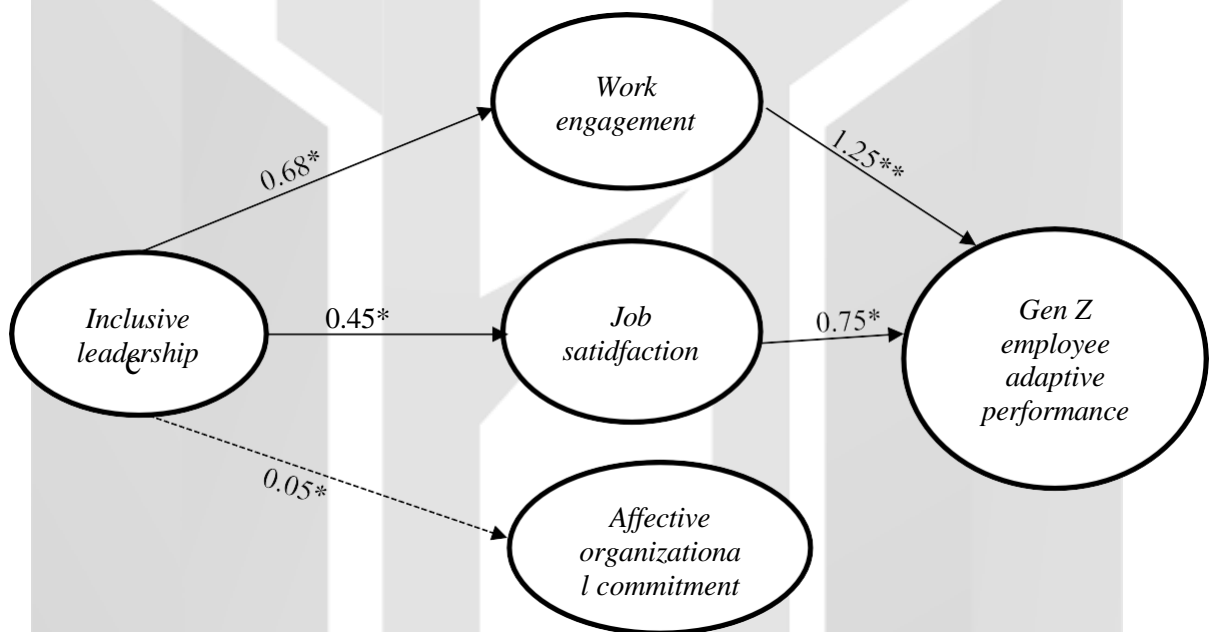
2.1.5 Kleanthis K. Katsaros (2024)

Penelitian berjudul "*Generasi Z Employee Adaptive Performance: The Role of Inclusive Leadership and Workplace Happiness*" yang diterbitkan dalam jurnal *Administrative Sciences* (2024). Studi ini menginvestigasi bagaimana kepemimpinan inklusif dan kebahagiaan di tempat kerja memengaruhi kinerja adaptif karyawan Generasi Z di industri telekomunikasi Yunani. Penelitian ini bertujuan untuk menguji hubungan antara kepemimpinan inklusif dan *adaptive performance* karyawan Generasi Z di tempat kerja, dengan mempertimbangkan peran mediasi kebahagiaan di tempat kerja. Penelitian ini juga bertujuan untuk mengisi celah literatur mengenai Generasi Z di dunia kerja, khususnya dalam konteks adaptasi terhadap perubahan organisasional. Dengan menganalisis data dari 305 karyawan Generasi Z di industri telekomunikasi Yunani. Analisis data menggunakan *Partial Least Squares Structural Equation Modeling* (PLS-SEM).

Hasil penelitian ini menunjukkan :

1. Kepemimpinan inklusif terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap *adaptive performance* karyawan Generasi Z . pemimpin yang menerapkan nilai inklusivitas seperti menghargai keberagaman, mendengarkan ide baru, dan mendukung kesejahteraan psikologis berhasil meningkatkan kemampuan karyawan Generasi Z dalam beradaptasi dengan perubahan organisasi
2. *work engagement* berhasil menjadi mediator parsial dalam hubungan antara kepemimpinan inklusif dan *adaptive performance*. menunjukkan bahwa kepemimpinan inklusif meningkatkan semangat, dedikasi, dan fokus karyawan Generasi Z , yang pada akhirnya mendorong kemampuan adaptasi mereka.

3. *job satisfaction* juga bertindak sebagai mediator parsial yang signifikan. pe ini membuktikan bahwa kepemimpinan inklusif menciptakan lingkungan kerja yang memuaskan seperti pengakuan atas kontribusi dan keseimbangan hidup kerja .sehingga mendorong karyawan Generasi Z untuk lebih adaptif.
4. Komitmen afektif organisasional (*affective organizational commitment*) tidak terbukti sebagai mediator yang menunjukkan bahwa Generasi Z cenderung kurang terikat secara emosional dengan organisasi.



Sumber : Kleanthis K. Katsaros (2024)

Gambar 2. 4
Kerangka penelitian (Katsaros, 2024a)

Persamaan:

1. Menggunakan variabel *work engagement* dan *adaptive performance*.
2. Variabel *adaptive performance* sebagai variabel terikat.
3. penelitian terdahulu dan penelitian saat ini menggunakan teknik *Structural Equation Modelling* (SEM) untuk mengolah data.

Perbedaan:

1. Peneliti terdahulu menggunakan variabel kepemimpinan inklusif sedangkan peneliti saat ini menggunakan variabel *work engagement* dan *adaptive performance*.
2. Objek penelitian saat ini adalah karyawan Generasi Z di Surabaya, sedangkan objek penelitian terdahulu adalah karyawan Generasi Z di perusahaan telekomunikasi Yunani.

Tabel 2 1
Penelitian Terdalulu

No	Nama Dan Tahun	Topik Penelitian	Variabel Penelitian	Sampel Penelitian	Teknik Analisis	Hasil Penelitian
1	Jie Cao, Jing Liu, & Jose Weng Chou Wong (2024)	<i>JD-R model on job insecurity and the moderating effect of COVID-19 perceived susceptibility</i>	<ol style="list-style-type: none"> 1. <i>Job Insecurity</i> 2. <i>Work engagement</i> 3. <i>Job demands</i> 4. <i>Job borout</i> 5. <i>Perceived Susceptibility to COVID-19</i> 	292 Responden	SEM	<ol style="list-style-type: none"> 1. <i>Job insecurity</i> memiliki dampak negatif yang signifikan terhadap <i>work engagement</i>. 2. Persepsi kerentanan terhadap COVID-19 (PSC) memiliki efek moderasi parsial. 3. PSC memoderasi secara negatif <i>job insecurity</i> terhadap <i>work engagement</i>. 4. PSC memoderasi secara positif pengaruh ketidakamanan kerja terhadap <i>job burnout</i>

No	Nama Dan Tahun	Topik Penelitian	Variabel Penelitian	Sampel Penelitian	Teknik Analisis	Hasil Penelitian
2	Rasha S. Hassan, Hala M. G. Amin, dan Hebatallah Ghoneim (2024)	"Decent work and innovative work behavior of academic staff in higher education institutions: the mediating role of work engagement and job self-efficacy"	<ol style="list-style-type: none"> 1. Decent Work Environment 2. Innovative Work Behavior 3. Work engagement 4. Job Self-Efficacy 	224 Responden	SEM	<ol style="list-style-type: none"> 1. Hasil penelitian ini menunjukkan Analisis bahwa tidak terdapat pengaruh langsung yang signifikan antara <i>decent work</i> terhadap <i>innovative work behavior</i> ($\beta = 0.052$, $p > 0.05$). 2. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Hasil penelitian membuktikan adanya pengaruh positif yang signifikan antara <i>decent work</i> terhadap <i>work engagement</i>. 3. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Penelitian ini berhasil mengkonfirmasi pengaruh positif yang signifikan antara <i>work engagement</i> terhadap <i>innovative work behavior</i> ($\beta = 0.304$, $p < 0.001$). 4. Keterlibatan kerja berperan sebagai mediator penuh dalam hubungan antara <i>decent work</i> dan <i>innovative work behavior</i>. 5. Lingkungan kerja yang layak (<i>decent work</i>) berpengaruh positif dan signifikan terhadap efikasi diri pekerjaan (<i>job self-efficacy</i>) staf akademik. 6. <i>job self-efficacy</i> memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap keterlibatan kerja (<i>work engagement</i>). 7. Efikasi diri pekerjaan berperan sebagai mediator parsial dalam hubungan antara <i>decent work</i> dan <i>work engagement</i> <i>job self-efficacy</i> memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap keterlibatan kerja (<i>work engagement</i>).

No	Nama Dan Tahun	Topik Penelitian	Variabel Penelitian	Sampel Penelitian	Teknik Analisis	Hasil Penelitian
3	Mohammad Saleh Enaizan Bataineh,Siti Rohaida Mohamed Zainal,Rajendra Muthuveloo,Rah eel Yasin, Joather Al Wali,Mohamed Ibrahim Mugableh (2022).	“ <i>Impact of inclusive leadership on adaptive performance: The role of innovative work behaviour</i> ”	<ol style="list-style-type: none"> 1. <i>Inclusive leadership</i> 2. <i>Inovatif work behavior</i> 3. <i>Adaptive performance</i> 	224 Responden	SEM	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kepemimpinan inklusif berpengaruh positif terhadap <i>Inovatif work behavior</i> . 2. Kepemimpinan inklusif berpengaruh positif terhadap <i>Adaptive performance</i>. Hasil: Diterima ($\beta = 0.260$, $p < 0.05$) Gaya kepemimpinan inklusif langsung meningkatkan kemampuan karyawan dalam menyesuaikan diri dengan perubahan tugas atau lingkungan kerja. 3. <i>Inovatif work behavior</i> berpengaruh positif terhadap <i>Adaptive performance</i> . Hasil: Diterima ($\beta = 0.252$, $p < 0.05$). 4. <i>Inovatif work behavior</i> memediasi hubungan antara kepemimpinan inklusif dan <i>Adaptive performance</i>.

No	Nama Dan Tahun	Topik Penelitian	Variabel Penelitian	Sampel Penelitian	Teknik Analisis	Hasil Penelitian
4	Kleanthis K. Katsaros (2024)	"Generasi Z Employee Adaptive Performance: The Role of Inclusive Leadership and Workplace Happiness"	<ol style="list-style-type: none"> 1. <i>Inclusive leadership</i> 2. <i>work engagement</i> 3. <i>job satisfaction</i> 4. <i>Affective organizational commitment</i> 5. <i>Generasi Z employee adaptivePerformance</i> 	305 Responden	SEM	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kepemimpinan inklusif terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja adaptif karyawan Generasi Z . 2. <i>work engagement</i> berhasil menjadi mediator parsial dalam hubungan antara kepemimpinan inklusif dan kinerja adaptif. 3. <i>job satisfaction</i> juga bertindak sebagai mediator parsial yang signifikan. Dengan koefisien 0.75 ($p < 0.01$), penelitian ini membuktikan bahwa kepemimpinan inklusif menciptakan lingkungan kerja yang memuaskan seperti pengakuan atas kontribusi dan keseimbangan hidup-kerja .sehingga mendorong karyawan Generasi Z untuk lebih adaptif. 4. <i>affective organizational commitment</i> tidak terbukti sebagai mediator yang signifikan ($b = 0.05$; $p > 0.05$).

Sumber :(Cao et al., 2024a; Hassan et al., 2024a; Katsaros, 2024a; Saleh Enaizan, et al,2022)

2.2 Landasan Teori

Penelitian ini menggunakan teori-teori yang mendukung penelitian. Landasan teori yang digunakan adalah sebagai berikut:

2.2.1 *Job Insecurity*

Job insecurity merupakan persepsi karyawan terhadap ketidakpastian atau ancaman terhadap kelangsungan pekerjaan mereka. Hal ini dapat disebabkan oleh berbagai faktor, seperti perubahan organisasi (restrukturisasi, pemutusan hubungan kerja), ketidakstabilan ekonomi, atau sistem kontrak kerja jangka pendek. *Job insecurity* dengan pendekatan ini berfokus pada kebutuhan setiap individu, untuk membina hubungan yang kokoh, serta mendorong untuk mencapai tujuan bersama. Hal ini mencakup perasaan negatif terhadap berbagai aspek tuntutan pekerja, termasuk pengurangan gaji dan lingkungan kerja (Cao et al., 2024a)

Menurut An et al., (2023) dalam penelitian mereka, *job insecurity* didefinisikan sebagai persepsi individu mengenai ketidakpastian dan potensi kehilangan pekerjaan mereka, yang dipengaruhi oleh faktor lingkungan eksternal serta penilaian kognitif dan afektif pribadi terhadap situasi tersebut.

Job insecurity ini dapat berdampak negatif pada *work engagement*, yaitu dorongan, dedikasi, dan kondisi mental positif karyawan dalam bekerja. Ketika karyawan merasakan *job insecurity* tinggi maka hal ini akan menghambat kontribusi kerja dan motivasi kerja mereka.

indikator *job insecurity* menurut penelitian ini sebagai berikut An et al., (2023)

1. Aspek Afektif, merupakan perasaan takut akan kehilangan pekerjaan.

2. Aspek Kognitif, adalah peluang kehilangan pekerjaan di masa yang akan datang

indikator *job insecurity* menurut penelitian ini sebagai berikut Cao et al., (2024)

1. Kekhawatiran kehilangan pekerjaan : Rasa takut ini muncul walaupun belum tentu ada informasi konkret tentang PHK.
2. Ketidakpastian terhadap masa depan pekerjaan : Karyawan tidak yakin apakah posisinya akan tetap ada dalam beberapa bulan ke depan, yang dapat menimbulkan stres, kecemasan, dan menurunkan komitmen kerja.
3. Peluang karier yang tidak menguntungkan : persepsi bahwa kondisi organisasi yang terdampak pandemi membuat kesempatan promosi, pelatihan, atau kenaikan jabatan menjadi tidak tersedia atau ditunda.

Indikator yang digunakan untuk mengukur variabel *job insecurity* dalam penelitian ini adalah indikator menurut An et al. (2023)

2.2.2 Work engagement

Work engagement adalah keadaan psikologis seorang karyawan merasa terhubung, karyawan yang memiliki emosional, kognitif, dan fisik dengan pekerjaan mereka. Karyawan dengan etos kerja tinggi bekerja secara konsisten lebih produktif, termotivasi, dan memiliki loyalitas yang kuat terhadap organisasi tempat mereka bekerja. Etika secara konsisten lebih produktif, termotivasi, dan memiliki loyalitas yang kuat terhadap organisasi tempat mereka bekerja. Dan segala sesuatu yang mengurangi kesejahteraan di tempat kerja. kondisi yang ditandai ini oleh dengan

tingginya tingkat energi, sikap bangga dan antusias terhadap pekerjaan, serta mampu bersikap penuh perhatian dan kooperatif selama melakukan tingkat tinggi dengan pekerjaan. energi, sikap bangga dan antusias terhadap pekerjaan, serta kemampuan untuk bersikap penuh perhatian dan kooperatif selama aktivitas yang berhubungan dengan pekerjaan Hassan et al., (2024a).

indikator *work engagement* menurut penelitian ini sebagai berikut Hassan et al., (2024)

1. Semangat/Kebugaran : Mengukur tingkat energi tinggi, ketahanan, dan kesiapan dalam menghadapi tantangan pekerjaan.
2. Dedikasi : Menilai perasaan bangga, antusias, dan komitmen mendalam terhadap
3. Keterlibatan Mendalam : Menggambarkan sejauh mana individu benar-benar tenggelam dan fokus pada aktivitas kerjanya, sehingga sulit untuk berhenti dari pekerjaan.

indikator *work engagement* menurut penelitian ini sebagai berikut Kurnia Sari et al., (2021) :

1. Kognitif : Kemampuan menghasilkan ide baru (terkait inovasi) dan Keterlibatan dalam pemecahan masalah kompleks.
2. Emosional : Kebanggaan terhadap pekerjaan dan Perasaan positif (inspirasi, kebahagiaan) saat bekerja.

Indikator yang digunakan untuk mengukur variabel *work engagement* dalam penelitian ini adalah indikator menurut Hassan et al., (2024a)

2.2.1 *Innovative work behavior*

Innovative work behavior adalah sikap dan tindakan karyawan dalam lingkungan kerja yang secara aktif mencari, menciptakan, dan menerapkan ide-ide baru untuk meningkatkan proses, produk, atau layanan di tempat kerja. Ini mencakup inisiatif pribadi untuk berpikir di luar kebiasaan, menyelesaikan masalah dengan cara baru, dan membawa perubahan positif dalam pekerjaan. perilaku individu dalam organisasi yang secara aktif mengusulkan, memperkenalkan, dan menerapkan ide-ide baru untuk meningkatkan kinerja pekerjaan dan organisasi Ha (2022).

Menurut Srirahayu et al., (2023) *innovative work behavior* mengacu untuk pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan untuk mengembangkan, mengadopsi, dan menerapkan ide baru, baik itu produk, teknologi, atau metode kerja, dengan tujuan berupa dari produksi, teknologi, atau metode kerja, dengan tujuan menghasilkan keluaran inovatif yang memiliki manfaat signifikan bagi individu, kelompok, atau organisasi.

indikator *innovative work behavior* menurut penelitian ini sebagai berikut dari Ha (2022)

1. Menciptakan ide : proses kognitif yang melibatkan eksplorasi aktif terhadap informasi, pengalaman, dan perspektif yang berbeda untuk menghasilkan gagasan baru yang orisinal dan relevan
2. Mempromosikan ide : proses strategis dalam menyampaikan, mengkomunikasikan, dan meyakinkan pihak lain terhadap nilai dan manfaat dari suatu gagasan dengan cara yang persuasif dan relevan.

3. Merealisasikan ide : proses mengubah gagasan abstrak menjadi tindakan nyata melalui perencanaan strategis, pemanfaatan sumber daya yang relevan, dan kolaborasi yang efektif.

indikator *innovative work behavior* menurut penelitian ini sebagai berikut

Srirahayu et al., (2023)

1. Memunculkan Ide : Mengenali adanya peluang atau masalah dan Mencari cara-cara baru atau solusi orisinal untuk masalah terkait pekerjaan.
2. Mempromosikan Ide : Mencari dukungan dan sponsor untuk ide-ide baru dan Meyakinkan orang lain mengenai manfaat dan kelayakan ide tersebut.
3. Merealisasikan Ide : Mengembangkan ide menjadi prototipe, model, layanan, atau proses kerja yang konkret dan dapat digunakan. Mengimplementasikan ide baru dalam pekerjaan atau organisasi..

Indikator yang digunakan untuk mengukur variabel *innovative work behavior* dalam penelitian ini adalah indikator menurut Ha (2022)

2.2.4 Adaptive Performace

adaotive performance merupakan perilaku kerja yang fleksibel yang membantu tempat kerja karyawan menyesuaikan diri dengan perubahan dengan menunjukkan ketahanan dalam pemecahan masalah, manajemen stres/krisis. Kemampuan organisasi seperti departemen kebakaran dan tanggap darurat lainnya untuk bersikap fleksibel dan mampu beradaptasi terhadap kebutuhan yang timbul akibat lingkungan bencana yang besar dan kompleks. Kaltiainen & Hakanen,

(2022) *aptive performance* menurut Katsaros, (2024) adalah kemampuan karyawan untuk berhasil beradaptasi dan menyesuaikan diri dengan perubahan yang terjadi, khususnya perubahan pada tugas-tugas inti mereka, yang merupakan hal krusial bagi organisasi di lingkungan yang dinamis.

indikator *adaptive performance* menurut penelitian ini sebagai berikut dari (Kaltiainen & Hakanen, 2022):

1. *Adaptive Stress Management* : Kemampuan menjaga ketenangan dan mengelola tekanan dalam situasi yang menuntut pengambilan keputusan cepat atau perubahan mendadak.
2. *Adaptive Reactivity* : kecepatan dan fleksibilitas individu dalam merespons perubahan lingkungan atau situasi kerja.
3. *Adaptive Creativity* : kemampuan individu dalam menghasilkan solusi inovatif ketika menghadapi perubahan atau tantangan baru.
4. (*Interpersonal Adaptivity*) : kemampuan individu dalam menyesuaikan perilaku dan interaksi sosial dalam lingkungan kerja yang dinamis.

indikator *innovative work behavior* menurut penelitian ini sebagai berikut dari Katsaros, (2024a) :

1. *Task Adaptability* : Menggambarkan kemampuan karyawan dalam menyesuaikan diri ketika terjadi perubahan pada tugas inti atau tanggung jawab pekerjaan mereka.
2. *Situational Adaptability* : Menggambarkan sejauh mana karyawan mampu

merespons secara efektif terhadap kondisi atau tantangan baru dalam lingkungan kerja.

3. *Procedural Adaptability* : Menggambarkan kemampuan untuk tetap efektif ketika menghadapi perubahan dalam prosedur kerja, peraturan, atau sistem organisasi.

Indikator yang digunakan untuk mengukur variabel *adaptive performance* dalam penelitian ini adalah indikator menurut (Kaltaiainen & Hakanen, 2022)

2.3 Hubungan Antara Variabel

2.3.1 Pengaruh *Job Insecurity* terhadap *Work engagement*.

Job Insecurity terbukti memberikan pengaruh negatif terhadap *work engagement*. Hal ini menunjukkan ketika seorang karyawan mengalami *job insecurity*, karyawan cenderung merasa kesulitan untuk fokus bekerja dan mencapai hasil kerja yang optimal karna adanya rasa tidak aman saat bekerja. Hal ini mencakup perasaan negatif terhadap berbagai aspek pekerjaan, termasuk imbalance dan tidak seimbangan Cao et al.,(2024a) Sedangkan menurut (An et al., 2023). *Job Insecurity* memiliki pengaruh negatif signifikan terhadap *work engagement*, *job insecurity* meskipun tidak secara langsung menguji *Job Insecurity*, hasil ini menunjukkan bahwa kondisi psikologis negatif di tempat kerja (seperti *Job Burnout*) secara signifikan akan menurunkan *Work engagement*.

2.3.2 Pengaruh *Work engagement* Terhadap *Innovative Work Behavior*.

Work engagement terbukti memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap tingkat *innovative work behavior*. Hal ini menunjukkan bahwa ketika seorang

karyawan memiliki semangat, dedikasi, dan penyerapan yang tinggi dapat meningkatkan kondisi psikologis untuk berinovasi. Sedangkan Menurut Hassan et al., (2024a) bahwa individu yang memiliki tingkat keterlibatan kerja tinggi cenderung menunjukkan sikap proaktif dalam mencari, mempromosikan, dan menerapkan ide-ide baru di tempat kerja. *Work engagement* menjadi pemicu munculnya perilaku inovatif karena individu yang merasa terhubung secara emosional dan kognitif dengan pekerjaannya akan lebih terdorong untuk memberikan kontribusi positif dan menciptakan perubahan yang berdampak.

2.3.3 Pengaruh *Work engagement* Terhadap *Adaptive Performance*.

Work engagement terbukti memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap tingkat *adaptive performance*. Hal ini menunjukkan bahwa ketika seorang karyawan Generasi Z memiliki keterikatan emosional dapat memotivasi karyawan dalam mempelajari keterampilan baru di tempat kerja. Sedangkan menurut Katsaros,(2024a) menunjukkan bahwa *work engagement* berperan penting dalam meningkatkan kemampuan adaptif karyawan Generasi Z, khususnya dalam lingkungan kerja yang menerapkan kepemimpinan inklusif. Tingginya *work engagement* yang mencakup energi, dedikasi, dan konsentrasi terhadap pekerjaan, terbukti mendorong individu untuk lebih mampu beradaptasi terhadap perubahan.

2.3.4 Pengaruh *Innovative Work Behavior* Terhadap *Adaptive Performance*.

Innovative work behavior terbukti memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap tingkat *adaptive performance*. Hal ini menunjukkan bahwa ketika seorang karyawan Generasi Z menciptakan ide baru dapat meningkatkan dan melatih tingkat adaptif terhadap perubahan. Sedangkan menurut Ha, (2022b) *innovative work*

behavior memungkinkan karyawan untuk mengumpulkan dan menerapkan berbagai informasi guna menghasilkan ide-ide baru serta meningkatkan praktik kerja yang ada. Karyawan yang menunjukkan perilaku inovatif cenderung lebih mampu menyesuaikan diri dengan perubahan dan tuntutan pekerjaan yang dinamis, sehingga dapat meningkatkan *adaptive performance*.

2.3.5 Pengaruh *Job Insecurity* Terhadap *Innovative Work Behavior*

Dengan Mediasi *Work engagement*

Insecurity terbukti memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap tingkat *innovative work behavior*. Hal ini menunjukkan bahwa ketika seorang karyawan Generasi Z merasa ada ketidakpastian masa depan akan menimbulkan tekanan psikologis yang berdampak negatif tetapi dengan adanya mediasi dari *work engagement* dapat mendorong karyawan untuk tetap menunjukkan perilaku inovatif meskipun dalam kondisi kerja yang penuh tekanan. (Cao et al., 2024a) *job insecurity* menurunkan kesejahteraan mental dan fisik terhadap *work engagement*, yang kemudian berpengaruh pada penurunan kinerja. Sedangkan menurut Hassan et al., (2024a) menyatakan bahwa tingkat *work engagement* yang kuat memungkinkan individu tetap mampu menampilkan *innovative work behavior* meskipun menghadapi tekanan dalam lingkungan kerja.

2.3.6 Pengaruh *Job Insecurity* Terhadap *Adaptive Performance*

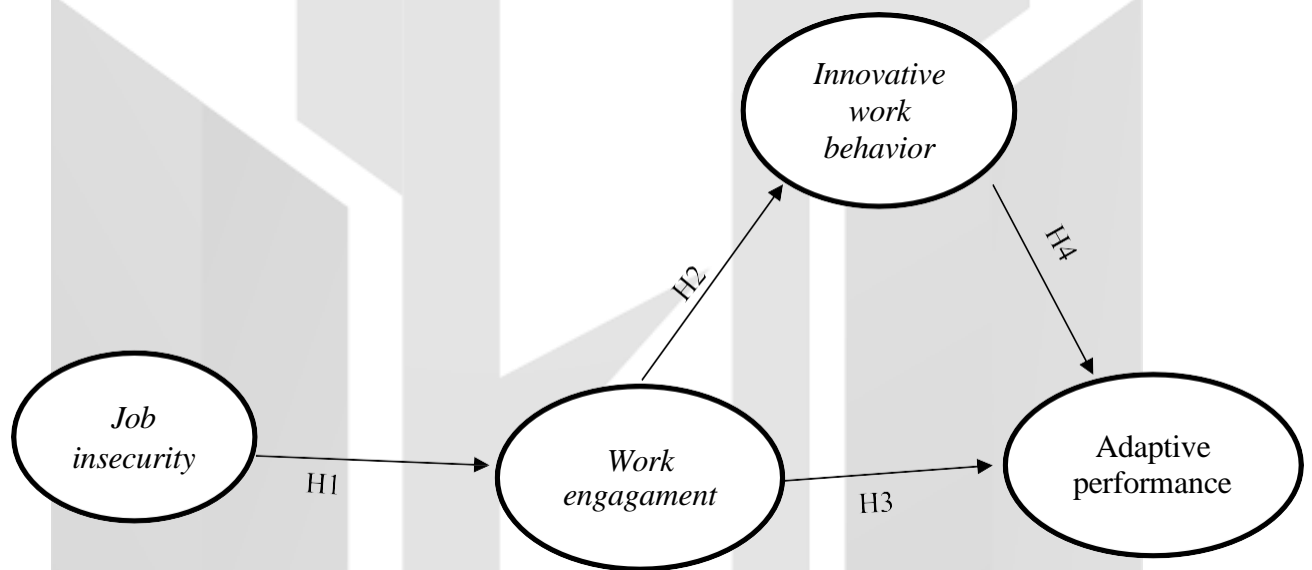
Dengan Mediasi *Work engagement*

Job insecurity terbukti memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap tingkat *adaptive performance* Melalui peran mediasi *work engagement*. Saat karyawan menghadapi ketidakpastian mengenai kelangsungan pekerjaannya,

kondisi psikologis mereka dapat mengalami gangguan yang kemudian berimplikasi pada menurunnya tingkat keterlibatan dalam pekerjaan. Tingkat *work engagement* yang rendah tersebut secara negatif memengaruhi kemampuan adaptif karyawan, mengingat *work engagement* yang tinggi merupakan elemen krusial yang mendorong seseorang untuk beradaptasi secara efektif terhadap perubahan situasi kerja, tuntutan baru, serta dinamika organisasi yang terus berkembang. Menurut Cao et al., (2024a) yang menyatakan bahwa *job insecurity* dapat menurunkan kesejahteraan mental dan fisik ini secara tidak langsung menurunkan *work engagement*. Sedangkan menurut Katsaros, (2024a) menyatakan bahwa *work engagement* memiliki kontribusi positif terhadap *adaptive performance*, khususnya pada Generasi Z , dengan menunjukkan bahwa keterlibatan emosional dan dedikasi terhadap pekerjaan dapat meningkatkan kemampuan adaptasi.

2.4 Kerangka Pemikiran

Kerangka pemikiran penelitian yang dirancang didasarkan penelitian terdahulu yang digunakan dalam penelitian ini. Gambar kerangka pemikiran dapat dilihat sebagai berikut.



Gambar 2. 5

Kerangka penelitian Risky Arif Ramadhan (2026)

2.5 Hipotesis Penelitian

Berdasarkan kerangka pemikiran di atas, maka hipotesis penelitian ini terbentuk adalah sebagai berikut:

H1 : *Job Insecurity* secara signifikan berpengaruh negatif terhadap *Work engagement* karyawan Generasi Z di Surabaya.

H2 : *work engagement* secara signifikan berpengaruh positif terhadap *innovative work behavior* karyawan Generasi Z di Surabaya.

H3 : *work engagement* secara signifikan berpengaruh positif terhadap *adaptive performance* karyawan Generasi Z di Surabaya.

H4 : *innovative work behavior* secara signifikan berpengaruh positif terhadap *adaptive performance* karyawan Generasi Z di Surabaya.

H5 : *work engagement* secara signifikan memediasi pengaruh *job insecurity* terhadap *innovative work behavior* karyawan Generasi Z di Surabaya.

H6 : *work engagement* secara signifikan memediasi pengaruh *job insecurity* terhadap *adaptive performance* karyawan Generasi Z di Surabaya