

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Penelitian terdahulu

Penelitian ini tidak terlepas dari berbagai studi sebelumnya yang telah dilakukan oleh peneliti lain. Oleh karena itu, kajian pustaka dari penelitian terdahulu digunakan sebagai dasar untuk memperkuat landasan teoritis sekaligus mengidentifikasi adanya celah penelitian (*research gap*) yang berupaya dijawab melalui penelitian ini. Adapun beberapa penelitian terdahulu yang relevan disajikan sebagai berikut:

2.1.1 Edward Candra (2022)

Penelitian yang dilakukan oleh Edward Candra berjudul “Pengaruh *Creative Self-Efficacy* terhadap *Individual Creativity* melalui *Work Engagement* pada Influencer dan *Content Creator*” merupakan salah satu penelitian yang relevan sebagai acuan teoritis dalam mendukung studi ini. Tujuan penelitian tersebut adalah untuk menganalisis pengaruh *Creative Self-Efficacy* terhadap *Individual Creativity*, baik secara langsung maupun tidak langsung melalui *Work Engagement* sebagai variabel mediasi. Subjek penelitian mencakup influencer dan content creator di Indonesia yang memperoleh penghasilan melalui aktivitas di media sosial seperti Instagram, YouTube, dan TikTok. Penelitian ini berlandaskan pada *Social Exchange Theory* (SET), yang menjelaskan bahwa hubungan antara karyawan dan organisasi bersifat timbal balik. Ketika organisasi memberikan dukungan dan kepercayaan, karyawan cenderung memberikan respon positif melalui peningkatan

keterlibatan kerja (*Employee Engagement*). Hasil penelitian menunjukkan bahwa *Creative Self-Efficacy* berpengaruh positif terhadap *Work Engagement* dan *Individual Creativity*. Dengan demikian, penelitian ini memberikan dasar teoritis yang memperkuat dugaan bahwa keyakinan individu terhadap kemampuan kreatifnya dapat meningkatkan keterlibatan kerja serta perilaku inovatif Candra (2022).

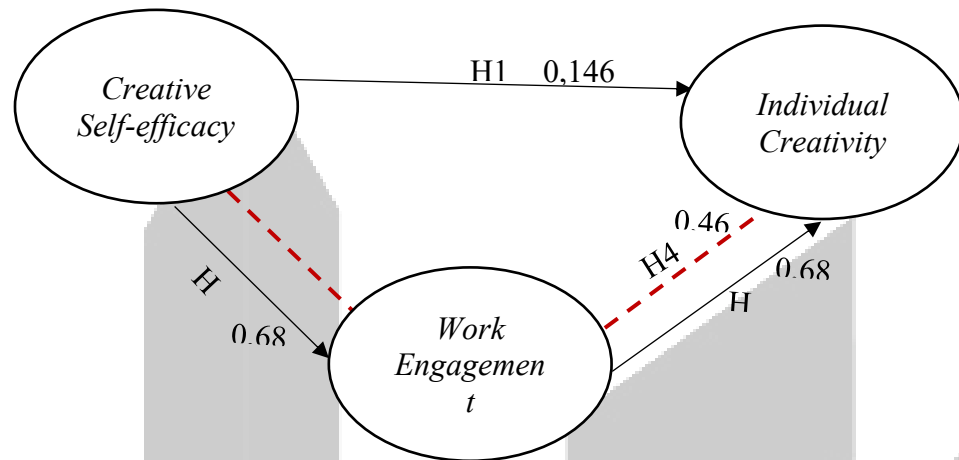
Penelitian ini menerapkan pendekatan kuantitatif dengan metode analisis data menggunakan *Partial Least Squares Structural Equation Modeling* (PLS-SEM). Responden dalam penelitian berjumlah 212 orang yang dipilih melalui teknik *purposive sampling*, yaitu pemilihan sampel berdasarkan kriteria tertentu yang relevan dengan tujuan penelitian. Pengumpulan data dilakukan menggunakan kuesioner daring yang disusun dengan skala Likert, sehingga memungkinkan pengukuran persepsi responden secara terukur dan sistematis.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa:

1. *Creative Self-Efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Individual Creativity*. Temuan ini menunjukkan bahwa semakin kuat keyakinan individu terhadap kemampuan dirinya dalam menghasilkan ide-ide kreatif, maka semakin tinggi pula tingkat kreativitas yang ditunjukkan dalam menghasilkan karya. Dengan kata lain, rasa percaya diri terhadap kemampuan kreatif menjadi faktor pendorong utama dalam memunculkan perilaku kreatif dan inovatif.
2. *Creative Self-Efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Work Engagement*. Temuan ini mengindikasikan bahwa semakin tinggi keyakinan individu terhadap kemampuan kreatif yang dimilikinya, maka semakin besar

pula tingkat keterlibatan dalam pekerjaan. Individu dengan kepercayaan diri tinggi terhadap kemampuan berkreasi cenderung menunjukkan semangat, dedikasi, dan konsentrasi yang lebih kuat dalam menjalankan tugas-tugasnya.

3. *Work Engagement* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Individual Creativity*. Hasil ini menunjukkan bahwa tingkat keterlibatan kerja yang tinggi mampu mendorong peningkatan kreativitas individu. Semakin besar semangat, dedikasi, dan fokus seseorang terhadap pekerjaannya, semakin tinggi pula kemampuannya dalam menciptakan gagasan serta karya-karya baru yang inovatif.
4. *Work Engagement* memediasi secara signifikan pengaruh *Creative Self-Efficacy* terhadap *Individual Creativity*. Temuan ini menunjukkan bahwa keyakinan individu terhadap kemampuan kreatifnya tidak hanya berdampak langsung pada peningkatan kreativitas, tetapi juga secara tidak langsung melalui peningkatan keterlibatan kerja. Dengan kata lain, individu yang memiliki tingkat *Creative Self-Efficacy* tinggi cenderung lebih terlibat secara emosional dan kognitif dalam pekerjaannya, yang pada akhirnya mendorong munculnya kreativitas yang lebih besar.



Sumber: Candra (2022)

Gambar 2.1
Kerangka pemikiran (Edward Candra 2022)

Persamaan antara penelitian terdahulu dan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Sama-sama menggunakan *Creative Self-Efficacy* sebagai variabel independen dan work engagement sebagai variabel mediasi.
2. Sama-sama mengkaji pengaruh faktor psikologis terhadap perilaku kerja atau inovatif.

Perbedaan antara penelitian terdahulu dan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Penelitian yang dilakukan oleh Edward menggunakan objek berupa freelancer (influencer dan content creator), sedangkan penelitian ini berfokus pada karyawan generasi Z yang bekerja di perusahaan *Food and Beverage* di Surabaya.
2. Penelitian ini menyertakan variabel independen *Job Insecurity*, yang belum dibahas dalam penelitian sebelumnya.

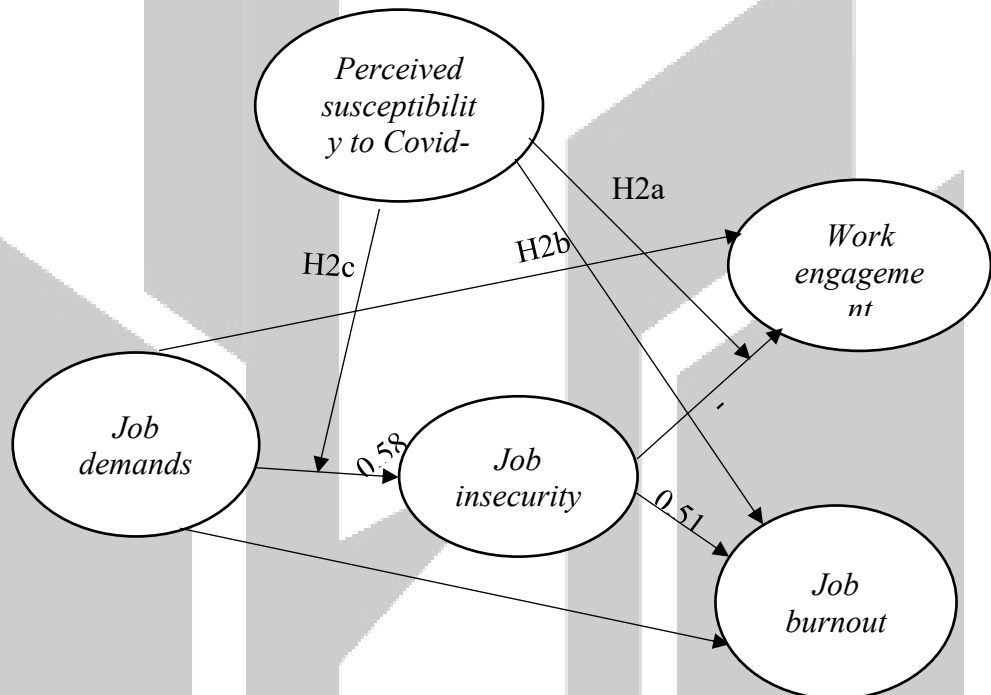
2.1.2 Jie Cao, Jing Liu, dan Jose Weng Chou Wong (2024)

Penelitian yang dilakukan oleh Jie Cao, Jing Liu, dan Jose Weng Chou Wong berjudul “JD-R Model on Job Insecurity and the Moderating Effect of COVID-19 Perceived Susceptibility” mendukung kerangka konseptual dalam penelitian ini. Studi tersebut bertujuan untuk menguji peran *job insecurity* sebagai variabel mediasi dalam hubungan antara *job demands* dengan *work engagement* dan *job burnout*. Selain itu, penelitian ini juga menganalisis peran *perceived susceptibility to COVID-19 (PSC)* sebagai variabel moderasi dalam konteks model *Job Demands–Resources (JD-R)* Cao *et al.* (2024).

Penelitian ini menggunakan metode triangulasi yang memadukan pendekatan kuantitatif dan kualitatif. Data dikumpulkan dari 292 karyawan hotel di Phuket, Thailand, serta 15 manajer senior melalui wawancara mendalam. Analisis data kuantitatif dilakukan dengan menggunakan teknik *Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM)*. Hasil penelitian menunjukkan:

1. *Job Insecurity* memediasi secara penuh hubungan antara *job demands* dan *work engagement*. Tuntutan kerja yang tinggi selama pandemi menyebabkan meningkatnya rasa tidak aman dalam pekerjaan.
2. Pengaruh langsung *job demands* terhadap *work engagement* dan *job burnout* tidak signifikan, sehingga peran *Job Insecurity* sebagai mediator menjadi sangat penting. Ketidakpastian kerja menurunkan keterlibatan kerja dan meningkatkan kelelahan emosional.

3. PSC memoderasi secara signifikan pengaruh *Job Insecurity* terhadap *Work Engagement*. Tingkat PSC memperkuat atau memperlemah pengaruh *Job Insecurity* terhadap *engagement* dan *burnout*



Sumber: (Cao *et al.*, 2024)

Gambar 2.2
Kerangka Pemikiran (Jie Cao, Jing Liu, dan Jose Weng Chou Wong 2024)

Persamaan antara penelitian terdahulu dan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Sama-sama meneliti pengaruh *Job Insecurity* terhadap work engagement, yang menjadi fokus utama dalam penelitian ini.
2. Sama-sama menggunakan metode kuantitatif dan teknik SEM dalam analisis hubungan antar variabel.

Perbedaan antara penelitian terdahulu dan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Penelitian sebelumnya dilakukan pada karyawan hotel di Phuket, sedangkan penelitian ini difokuskan pada karyawan generasi Z yang bekerja di perusahaan food and beverage di Surabaya.
2. Dalam penelitian ini, *Employee Engagement* adalah variabel dependen, sedangkan dalam penelitian Anda *Employee Engagement* adalah variabel mediasi terhadap *Innovative Work Behavior*.

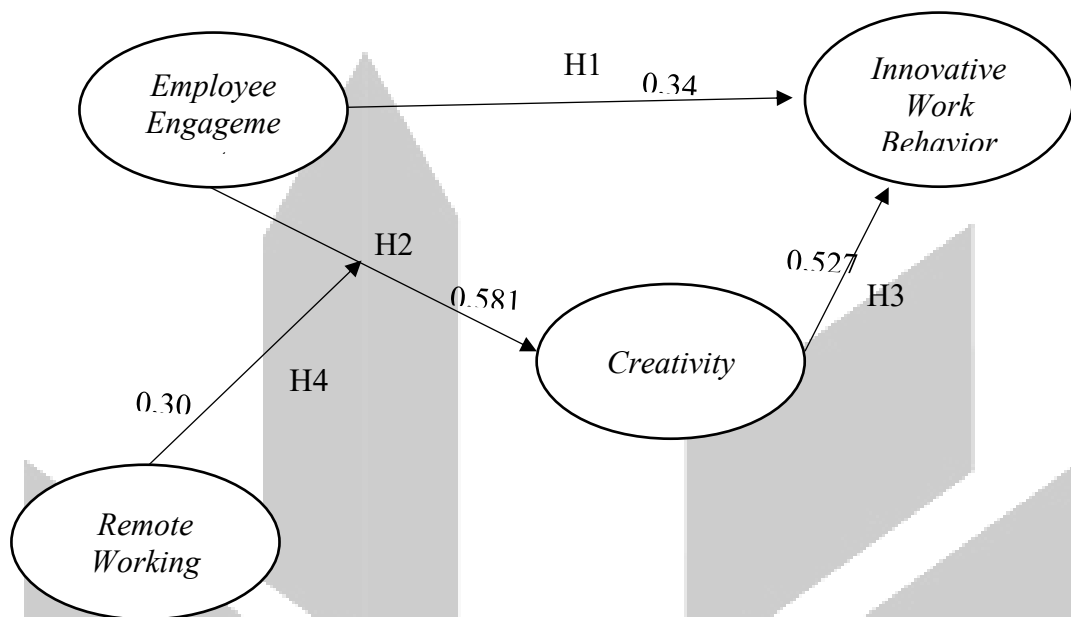
2.1.3 Anindita dan Rheinhard (2023)

Penelitian oleh Rina Anindita dan Rheinhard yang berjudul “*The Role of Employee Engagement Towards Innovative Work Behavior Through the Mediation Role of Creativity on Millennial IT Worker*” menjadi salah satu studi yang relevan serta mendukung dasar teoritis penelitian ini. Tujuan dari penelitian tersebut adalah untuk menelaah pengaruh *Employee Engagement* terhadap *Innovative Work Behavior* dengan *Employee Creativity* sebagai variabel mediasi, serta meneliti peran *remote working* sebagai variabel moderasi pada karyawan milenial di sektor teknologi informasi di Jakarta (Anindita & Rheinhard, 2023).

Penelitian ini menerapkan pendekatan kuantitatif dengan menggunakan metode *Structural Equation Modeling* (SEM) melalui bantuan aplikasi LISREL. Jumlah responden dalam penelitian ini sebanyak 184 karyawan milenial yang bekerja secara remote di lima perusahaan teknologi informasi (IT) di Jakarta, termasuk PT Anabatic Technologies dan PT Emerio Indonesia.

Hasil penelitian menunjukkan:

1. *Employee Engagement* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *Innovative Work Behavior*. Karyawan yang memiliki keterlibatan emosional dan kognitif tinggi dalam pekerjaannya cenderung lebih kreatif serta mampu menghasilkan gagasan-gagasan inovatif.
2. *Employee Engagement* berpengaruh signifikan terhadap *Employee Creativity*. Kreativitas individu berkontribusi langsung terhadap perilaku inovatif di tempat kerja, seperti eksplorasi ide dan penerapan solusi baru.
3. *Employee Creativity* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *Innovative Work Behavior*. Karyawan dengan tingkat keterlibatan kerja yang tinggi cenderung terdorong untuk menunjukkan perilaku inovatif, baik secara langsung maupun melalui peningkatan kreativitas.
4. *Employee Creativity* berperan sebagai variabel mediasi dalam hubungan antara *Employee Engagement* dan *Innovative Work Behavior*, yang menunjukkan bahwa keterlibatan kerja dapat mendorong perilaku inovatif melalui penguatan aspek kreativitas karyawan.
5. *Remote working* memoderasi hubungan antara *Employee Engagement* dan *Employee Creativity*, meskipun uji t independen menunjukkan perbedaan yang tidak terlalu signifikan. Persepsi positif terhadap *remote working* memperkuat pengaruh *Engagement* terhadap kreativitas, meskipun efek statistiknya terbatas



Sumber: (Anindita & Rheinhard, 2023)

Gambar 2.3
Kerangka Pemikiran Anindita dan Rheinhard (2023)

Persamaan antara penelitian terdahulu dan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Kedua penelitian ini memiliki kesamaan, yaitu sama-sama meneliti hubungan antara *Employee Engagement* dan *Innovative Work Behavior*, serta melibatkan variabel mediasi sebagai penghubung dalam hubungan tersebut.
2. Sama-sama berfokus pada generasi muda di dunia kerja modern, dalam hal ini milenial dan generasi Z.

Perbedaan antara penelitian terdahulu dan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Penelitian (Anindita & Rheinhard, 2023) menggunakan *Employee Creativity* sebagai mediasi, sementara dalam penelitian ini *Employee Engagement* menjadi variabel mediasi.

2. Penelitian (Anindita & Rheinhard, 2023) meneliti pengaruh *Employee Engagement* terhadap *Innovative Work Behavior* melalui mediasi *Employee Creativity* serta moderasi *Remote Working* pada karyawan industri teknologi informasi. Sementara itu, penelitian ini berfokus pada karyawan industri kafe dengan menambahkan variabel *Creative Self-Efficacy* (CSE) dan *Job Insecurity* (JI)
3. Objek penelitian Anindita adalah pekerja milenial sektor IT, sedangkan penelitian ini fokus pada karyawan generasi Z di industri *food and beverage* di Surabaya.

2.1.4 Gayatri Ida Ayu Diah Sri dan Supartha Wayan Gede (2023)

Penelitian yang dilakukan oleh Gayatri Ida Ayu Diah Sri dan Wayan Gede Supartha (2023) berjudul “*The Mediating Role of Work Engagement on the Influence of Leader-Member Exchange and Job Insecurity on Innovative Work Behavior*” merupakan studi yang relevan dan mendukung dasar teoritis dalam penelitian ini. Studi tersebut dilatarbelakangi oleh rendahnya perilaku inovatif karyawan hotel yang disebabkan oleh ketidakpastian kerja (*job insecurity*) serta hubungan atasan–bawahan (*leader-member exchange*) yang kurang optimal. Kondisi ini memunculkan pertanyaan mengenai kemampuan work engagement dalam memediasi pengaruh *Job Insecurity* dan *Leader-Member Exchange* terhadap *Innovative Work Behavior*.

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis peran Work Engagement sebagai variabel mediasi dalam pengaruh *Leader-Member Exchange* (LMX) dan *Job Insecurity* terhadap *Innovative Work Behavior* (IWB) pada karyawan hotel.

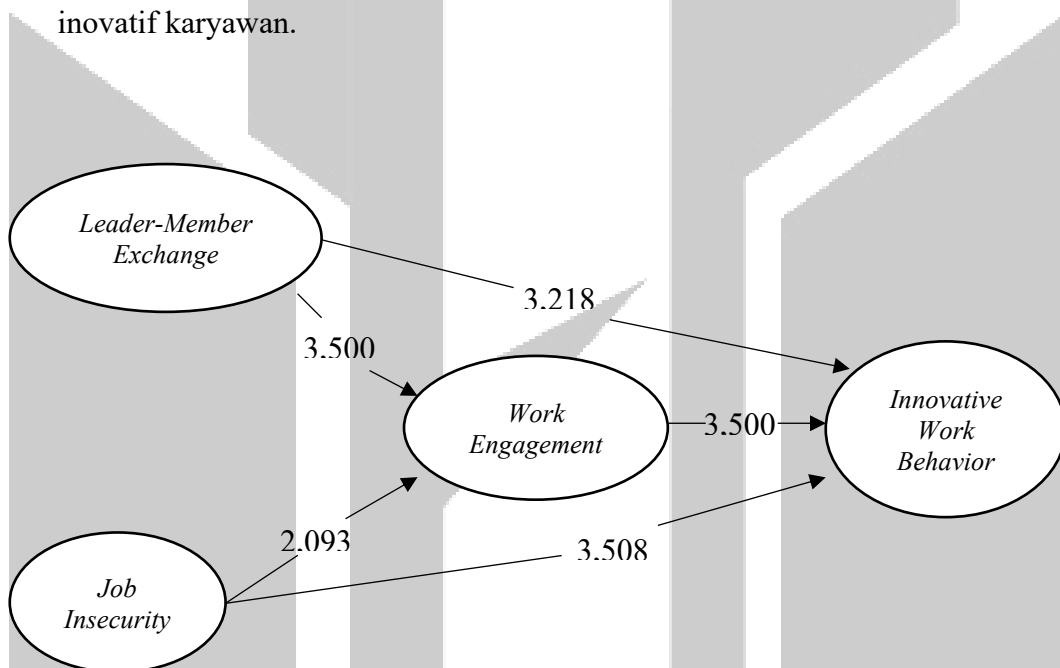
Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain asosiatif kausal. Sampel penelitian terdiri dari 91 karyawan Hotel Prama Sanur Beach Bali yang dipilih melalui teknik purposive sampling. Analisis data dilakukan menggunakan metode *Structural Equation Modeling* (SEM-PLS) (Ida Ayu Diah Sri & Wayan Gede, 2023)

Hasil penelitian menunjukkan:

1. *Job Insecurity* memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap *Innovative Work Behavior*. Karyawan yang merasa tidak aman terhadap pekerjaannya cenderung enggan berinovasi karena khawatir akan risiko yang dapat mengancam posisinya
2. *Leader-Member Exchange* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Innovative Work Behavior*. Hubungan yang harmonis antara atasan dan bawahan mendorong karyawan merasa dihargai serta didukung, sehingga lebih berani mengemukakan ide-ide baru.
3. *Job Insecurity* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *Work Engagement*. Tingginya rasa tidak aman menyebabkan karyawan kehilangan semangat, berkurang dedikasinya, dan tidak sepenuhnya terlibat dalam pekerjaan.
4. *Leader-Member Exchange* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *Work Engagement*. Dukungan serta hubungan yang baik dengan atasan mampu meningkatkan semangat, dedikasi, dan keterikatan karyawan terhadap pekerjaannya.
5. *Work Engagement* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Innovative Work Behavior*. Karyawan yang memiliki tingkat keterlibatan tinggi cenderung lebih

bersemangat, berdedikasi, serta mampu menciptakan ide-ide baru yang bermanfaat bagi organisasi.

6. *Work Engagement* terbukti memediasi secara parsial pengaruh *Job Insecurity* dan *Leader-Member Exchange* terhadap *Innovative Work Behavior*. Artinya, keterlibatan kerja dapat memperlemah dampak negatif *job insecurity* sekaligus memperkuat pengaruh positif *leader-member exchange* terhadap perilaku inovatif karyawan.



Sumber: (Ida Ayu Diah Sri & Wayan Gede, 2023)

Gambar 2.4
Kerangka Pemikiran (Gayatri Ida Ayu Diah Sri dan Supartha Wayan Gede, 2023)

Perbedaan antara penelitian terdahulu dan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Sama-sama meneliti hubungan antara *Job Insecurity*, *Work Engagement*, dan *Innovative Work Behavior* dengan menggunakan metode kuantitatif berbasis *Structural Equation Modeling* (SEM).

2. Sama-sama menekankan peran *Work Engagement* sebagai variabel mediasi yang menjembatani hubungan antara faktor psikologis karyawan dengan perilaku inovatif.

Persamaan antara penelitian terdahulu dan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Penelitian Gayatri dan Supartha menggunakan *Leader-member Exchange* sebagai variabel eksogen, sedangkan penelitian ini menggunakan *Creative Self-Efficacy* sebagai variabel eksogen tambahan.
2. Penelitian Gayatri dan Supartha dilakukan pada industri perhotelan, sedangkan penelitian ini difokuskan pada karyawan generasi Z di sektor *food and beverage* di Surabaya

2.1.5 Ali, Li, dan Qiu (2022)

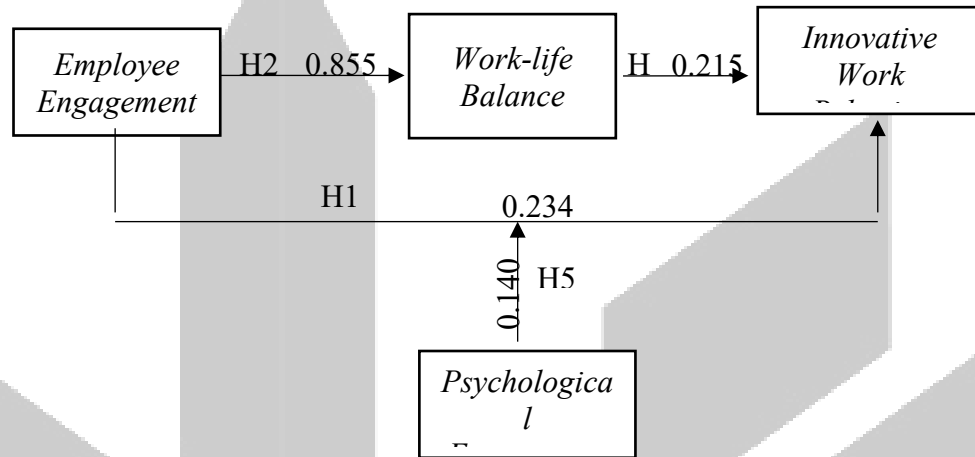
Penelitian yang dilakukan oleh (Ali *et al.*, 2022) berjudul “*Employee Engagement and Innovative Work Behavior Among Chinese Millennials: Mediating and Moderating Role of Work-Life Balance and Psychological Empowerment*” merupakan studi yang relevan serta mendukung landasan teoritis dalam penelitian ini. Penelitian tersebut bertujuan untuk menganalisis pengaruh *Employee Engagement* (EE) terhadap *Innovative Work Behavior* (IWB), dengan *Work-Life Balance* (WLB) sebagai variabel mediasi dan *Psychological Empowerment* (PE) sebagai variabel moderasi.

Penelitian ini menggunakan metode survei yang melibatkan 372 karyawan milenial dari berbagai sektor jasa di Tiongkok, seperti teknologi informasi (IT), perdagangan, real estat, keuangan, dan telekomunikasi. Analisis data dilakukan

dengan menggunakan metode *Partial Least Squares–Structural Equation Modeling* (PLS-SEM) (Ali *et al.*, 2022).

Hasil penelitian menunjukkan:

1. *Employee Engagement* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *Innovative Work Behavior*. Artinya, semakin tinggi keterlibatan karyawan secara emosional, kognitif, dan fisik, semakin besar kemungkinan mereka untuk menghasilkan ide-ide baru serta berpartisipasi dalam perilaku kerja yang inovatif.
2. *Work-Life Balance* berperan sebagai variabel mediasi parsial dalam hubungan antara *Employee Engagement* dan *Innovative Work Behavior*. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan yang mampu menyeimbangkan tuntutan pekerjaan dengan kehidupan pribadi lebih mampu memanfaatkan keterlibatan mereka untuk menciptakan inovasi..
3. *Psychological Empowerment* memoderasi hubungan EE terhadap IWB. Dengan kata lain, karyawan yang merasa diberdayakan secara psikologis akan lebih mampu mengubah *Engagement* tinggi menjadi perilaku kerja inovatif yang nyata.



Sumber : (Ali *et al.*, 2022)

Gambar 2.5
Kerangka Pemikiran Ali, Li, dan Qiu (2022)

Persamaan antara penelitian terdahulu dan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Sama-sama meneliti hubungan antara *Employee Engagement* dan *Innovative Work Behavior*
2. Sama-sama menggunakan metode analisis *Structural Equation Modeling* (SEM) atau *Partial Least Squares–SEM* (PLS-SEM) untuk menguji model hubungan antar variabel.

Perbedaan antara penelitian terdahulu dan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Penelitian Ali dkk. menambahkan *Work-Life Balance* sebagai mediator dan *Psychological Empowerment* sebagai moderator, sedangkan penelitian ini menambahkan *Creative Self-Efficacy* dan *Job Insecurity* sebagai variabel utama yang memengaruhi *Engagement* dan inovasi.

2. Penelitian Ali dkk. lebih menekankan pada dinamika *Work-life Balance* di Tiongkok, sedangkan penelitian ini menekankan tantangan *Job Insecurity* dan kreativitas generasi muda di sektor F&B yang sangat kompetitif di Indonesia.

2.1.6 Aliane, Al-Romeedy, Agina, Salah, Abdallah, Fatah, Khababa, & Khairy (2023)

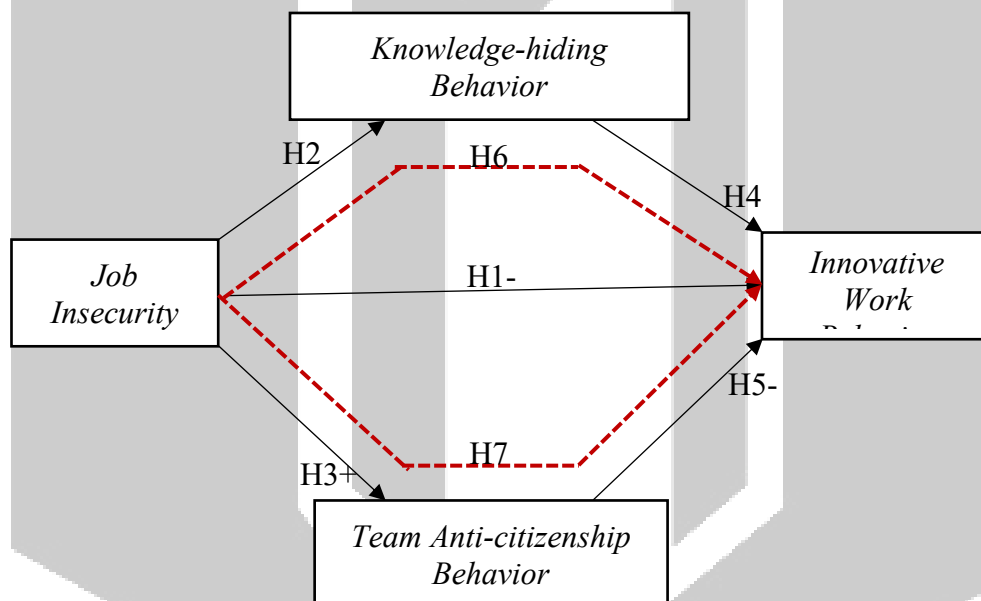
Penelitian yang dilakukan oleh (Aliane *et al.*, 2023) berjudul “*How Job Insecurity Affects Innovative Work Behavior in the Hospitality and Tourism Industry? The Roles of Knowledge Hiding Behavior and Team Anti-Citizenship Behavior*” merupakan studi yang relevan dan mendukung landasan teoritis dalam penelitian ini. Penelitian tersebut bertujuan untuk menganalisis hubungan antara *Job Insecurity* (JI) dan *Innovative Work Behavior* (IWB) dengan memasukkan *Knowledge Hiding Behavior* (KHB) serta *Team Anti-Citizenship Behavior* (TAB) sebagai variabel mediasi.

Penelitian ini menggunakan data yang diperoleh dari 457 karyawan hotel berbintang lima dan agen perjalanan kategori A di Mesir. Analisis data dilakukan dengan menggunakan metode *Partial Least Squares–Structural Equation Modeling* (PLS-SEM) (Aliane *et al.*, 2023).

Hasil penelitian menunjukkan:

1. *Job Insecurity* berpengaruh negatif signifikan terhadap *Innovative Work Behavior*. Artinya, rasa ketidakamanan kerja membuat karyawan kurang termotivasi untuk berinovasi.

2. *Job Insecurity* berpengaruh positif signifikan terhadap *Knowledge Hiding Behavior* dan *Team Anti-Citizenship Behavior*. Semakin tinggi ketidakamanan kerja, semakin tinggi kecenderungan karyawan menyembunyikan pengetahuan dan menunjukkan perilaku negatif dalam tim.
3. *Knowledge Hiding Behavior* dan *Team Anti-Citizenship Behavior* berpengaruh negatif signifikan terhadap *Innovative Work Behavior*. Kedua perilaku ini menghambat lahirnya ide-ide baru.
4. *Knowledge Hiding Behavior* terbukti memediasi hubungan antara *Job Insecurity* dan *Innovative Work Behavior*. Ini berarti *Job Insecurity* menurunkan inovasi melalui mekanisme penyembunyian pengetahuan.
5. *Team Anti-Citizenship Behavior* tidak terbukti sebagai mediator.



Sumber: (Aliane *et al.*, 2023)

Gambar 2.6
Kerangka Pemikiran Aliane, Al-Romeedy, Agina, Salah, Abdallah, Fatah, Khababa, & Khairy (2023)

Persamaan antara penelitian terdahulu dan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Sama-sama meneliti *Job Insecurity* dan kaitannya dengan *Innovative Work Behavior*.
2. Sama-sama menggunakan metode kuantitatif berbasis SEM/PLS-SEM.

Perbedaan antara penelitian terdahulu dan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Penelitian yang dilakukan oleh Aliane *et al.* (2023) melibatkan karyawan dari sektor perhotelan dan pariwisata di Mesir, sedangkan penelitian ini berfokus pada karyawan generasi Z yang bekerja di industri kafe di Indonesia.
2. penelitian Aliane dkk. menggunakan *Knowledge Hiding Behavior* dan *Team Anti-Citizenship Behavior*, sedangkan penelitian ini menggunakan *Employee Engagement*.

2.1.7 Tari Supriyani dan Siti Nur Azizah (2024)

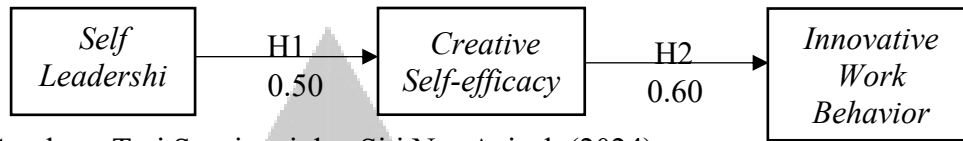
Penelitian yang dilakukan oleh Tari Supriyani dan Siti Nur Azizah (2024) berjudul “The Influence of *Self-Leadership* on *Creative Self-Efficacy* and *Innovative Work Behavior*” merupakan studi yang relevan dan memperkuat dasar teoritis dalam penelitian ini. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh *Self-Leadership* terhadap *Creative Self-Efficacy* dan *Innovative Work Behavior*, serta menguji peran *Creative Self-Efficacy* sebagai variabel mediasi.

Objek penelitian ini adalah guru mengemudi di Kecamatan Gombong dengan jumlah sampel sebanyak 50 responden. Pendekatan yang digunakan bersifat kuantitatif dengan metode survei melalui penyebaran kuesioner berbasis skala

Likert. Analisis data dilakukan menggunakan teknik regresi berganda dan uji jalur dengan bantuan program SPSS versi 22.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa:

1. *Self-Leadership* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Creative Self-Efficacy*. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi kemampuan seseorang dalam memimpin dirinya sendiri, semakin besar pula kepercayaan terhadap kemampuan kreatif yang dimilikinya.
2. *Self-Leadership* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Innovative Work Behavior*. Artinya, individu yang memiliki pengendalian diri dan motivasi internal yang kuat cenderung lebih berinisiatif untuk berinovasi dalam pekerjaannya.
3. *Creative Self-Efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Innovative Work Behavior*. Temuan ini menjelaskan bahwa keyakinan terhadap kemampuan diri dalam menghasilkan ide-ide kreatif berperan penting dalam memunculkan perilaku inovatif di tempat kerja.
4. *Creative Self-Efficacy* terbukti memediasi secara parsial hubungan antara *Self-Leadership* dan *Innovative Work Behavior*. Dengan kata lain, kemampuan memimpin diri sendiri mendorong peningkatan efikasi diri kreatif yang selanjutnya menghasilkan perilaku kerja inovatif.



Sumber : Tari Supriyani dan Siti Nur Azizah (2024)

Gambar 2.7
Kerangka Pemikiran Tari Supriyani dan Siti Nur Azizah (2024)

Persamaan antara penelitian terdahulu dan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Sama-sama mengkaji hubungan antara *Creative Self-Efficacy* dan *Innovative Work Behavior*.
2. Sama-sama menekankan pentingnya faktor psikologis internal dalam membentuk perilaku kerja inovatif karyawan.

Perbedaan antara penelitian terdahulu dan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Penelitian Tari Supriyani dan Siti Nur Azizah (2024) menggunakan *Self-Leadership* sebagai variabel independen, sedangkan penelitian ini menggunakan *Job Insecurity* sebagai variabel eksternal dan *Employee Engagement* sebagai variabel mediasi.
2. Penelitian tersebut dilakukan pada guru mengemudi di Kecamatan Gombong, sedangkan penelitian ini difokuskan pada karyawan Generasi Z di industri *Food and Beverage* di Kota Surabaya.

Tabel 2. 1
Penelitian Terdahulu

| No. | Nama (Tahun) | Topic Penelitian | Variabel Penelitian | Sampel Penelitian | Teknik Analisis | Hasil Penelitian |
|-----|-------------------------|---|---|---|-----------------|---|
| 1 | Edward Candra (2022) | Pengaruh <i>Creative Self-Efficacy</i> terhadap <i>Individual Creativity</i> melalui <i>Work Engagement</i> pada <i>Influencer</i> dan <i>Content Creator</i> | - <i>Creative Self-Efficacy (X)</i> - <i>Work Engagement (Z, mediator)</i> - <i>Individual Creativity (Y)</i> | 212 influencer & content creator di Indonesia | PLS-SEM | <ol style="list-style-type: none"> 1. <i>Creative Self-Efficacy</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap <i>Individual Creativity</i> 2. <i>Creative Self-Efficacy</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap <i>Work Engagement</i>. 3. <i>Work Engagement</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap <i>Individual Creativity</i>. 4. <i>Work Engagement</i> memediasi pengaruh <i>Creative Self-Efficacy</i> terhadap <i>Individual Creativity</i> secara signifikan. |
| 2 | Cao, Liu, & Wong (2024) | <i>JD-R Model on Job Insecurity and the</i> | - <i>Job Demands (X)</i> | 292 karyawan hotel di Thailand | PLS-SEM | <ol style="list-style-type: none"> 1. <i>Job Insecurity</i> memediasi penuh pengaruh <i>Job Demands</i> |

| No. | Nama (Tahun) | Topic Penelitian | Variabel Penelitian | Sampel Penelitian | Teknik Analisis | Hasil Penelitian |
|-----|--------------|---|---|-------------------|-----------------|--|
| | | <i>Moderating Effect of COVID-19 Perceived Susceptibility</i> | <ul style="list-style-type: none"> - <i>Job Insecurity (Z1)</i> - <i>Perceived Susceptibility (Moderator)</i> - <i>Work Engagement & Burnout (Y)</i> | | (Mixed method) | <p>terhadap <i>Work Engagement</i> dan <i>Job Burnout</i>.</p> <p>2. <i>Perceived Susceptibility</i> to COVID-19 (PSC) memoderasi hubungan antara <i>JI</i> dengan <i>Work Engagement</i> dan <i>Job Burnout</i>.</p> <p>3. <i>Job Demands</i> tidak berpengaruh langsung pada <i>Work Engagement</i> maupun <i>Job Burnout</i>, sehingga peran <i>JI</i> menjadi sangat penting sebagai mediator.</p> |

| No. | Nama (Tahun) | Topic Penelitian | Variabel Penelitian | Sampel Penelitian | Teknik Analisis | Hasil Penelitian |
|-----|-----------------------------|--|--|---|-----------------|--|
| 3 | Anindita & Rheinhard (2023) | <i>Employee Engagement Towards Innovative Work Behavior Through the Mediation Role of Creativity</i> | <ul style="list-style-type: none"> - <i>Employee Engagement (X)</i> - <i>Employee Creativity (Z)</i> - <i>Remote Working (Moderator)</i> - <i>Innovative Work Behavior (Y)</i> | 184 karyawan milenial sektor IT (Jakarta) | SEM (Lisrel) | <ol style="list-style-type: none"> 1. <i>Employee Engagement</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap <i>Innovative Work Behavior</i>. 2. <i>Employee Engagement</i> berpengaruh signifikan terhadap <i>Employee Creativity</i>. 3. <i>Employee Creativity</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap <i>Innovative Work Behavior</i>. 4. <i>Employee Creativity</i> memediasi hubungan antara <i>Employee Engagement</i> dan <i>Innovative Work Behavior</i>. 5. <i>Remote Working</i> memoderasi hubungan antara <i>Employee Engagement</i> dan |

| No. | Nama (Tahun) | Topic Penelitian | Variabel Penelitian | Sampel Penelitian | Teknik Analisis | Hasil Penelitian |
|-----|--------------|------------------|---------------------|-------------------|-----------------|--|
| | | | | | | <p><i>Employee Creativity</i>, meskipun uji t independen menunjukkan perbedaan yang tidak terlalu signifikan. Persepsi positif terhadap <i>Remote Working</i> memperkuat pengaruh <i>Engagement</i> terhadap kreativitas, meskipun efek statistiknya terbatas.</p> |

| No. | Nama (Tahun) | Topic Penelitian | Variabel Penelitian | Sampel Penelitian | Teknik Analisis | Hasil Penelitian |
|-----|---------------------------|--|---|---|-----------------|---|
| 4 | Gayatri & Supartha (2023) | <i>The Mediating Role of Work Engagement on the Influence of Leader-Member Exchange and Job Insecurity on Innovative Work Behavior</i> | <ul style="list-style-type: none"> - <i>Leader-Member Exchange (X1)</i> - <i>Job Insecurity (X2)</i> - <i>Work Engagement (Z)</i> - <i>Innovative Work Behavior (Y)</i> | Sampel 91 karyawan Prama Sanur Beach Bali Hotel | SEM-PLS | <ol style="list-style-type: none"> 1. <i>Job Insecurity</i> berpengaruh negatif signifikan terhadap <i>Innovative Work Behavior</i>. 2. <i>Leader-member Exchange</i> berpengaruh positif signifikan terhadap <i>Innovative Work Behavior</i>. 3. <i>Job Insecurity</i> berpengaruh negatif signifikan terhadap <i>Work Engagement</i>. 4. <i>Leader-member Exchange</i> berpengaruh positif signifikan terhadap <i>Work Engagement</i>. 5. <i>Work Engagement</i> berpengaruh positif signifikan terhadap <i>Innovative Work Behavior</i>. 6. <i>Work Engagement</i> terbukti memediasi secara parsial pengaruh <i>Job Insecurity</i> maupun |

| No. | Nama (Tahun) | Topic Penelitian | Variabel Penelitian | Sampel Penelitian | Teknik Analisis | Hasil Penelitian |
|-----|--------------|------------------|---------------------|-------------------|-----------------|--|
| | | | | | | <i>Leader-member Exchange terhadap Innovative Work Behavior.</i> |

| No. | Nama (Tahun) | Topic Penelitian | Variabel Penelitian | Sampel Penelitian | Teknik Analisis | Hasil Penelitian |
|-----|----------------------|---|--|---|-----------------|--|
| 5 | Ali, Li & Qiu (2022) | <i>Employee Engagement and Innovative Work Behavior Among Chinese Millennials: Mediating and Moderating Role of Work-Life Balance and Psychological Empowerment</i> | <ul style="list-style-type: none"> - <i>Employee Engagement (X)</i> - <i>Innovative Work Behavior (Y)</i> - <i>Work-Life Balance (Mediator)</i> - <i>Psychological Empowerment (Moderator)</i> | Sampel 372 karyawan milenial di Tiongkok (IT, real estate, finansial, telekomunikasi) | SEM-PLS | <ol style="list-style-type: none"> 1. <i>Employee Engagement</i> berpengaruh positif signifikan terhadap <i>Innovative Work Behavior</i>. 2. <i>Work-Life Balance</i> memediasi hubungan antara <i>Employee Engagement</i> dan <i>Innovative Work Behavior</i> secara parsial. 3. <i>Psychological Empowerment</i> memoderasi hubungan <i>Employee Engagement</i> terhadap <i>Innovative Work Behavior</i>. |

| No. | Nama (Tahun) | Topic Penelitian | Variabel Penelitian | Sampel Penelitian | Teknik Analisis | Hasil Penelitian |
|-----|---|---|---|--|-----------------|--|
| 6 | Aliane, Al-Romeedy, Agina, Salah, Abdallah, Fatah, Khababa, & Khairy (2023) | <i>How Job Insecurity Affects Innovative Work Behavior in the Hospitality and Tourism Industry? The Roles of Knowledge Hiding Behavior and Team Anti-Citizenship Behavior</i> | <ul style="list-style-type: none"> - <i>Job Insecurity (X)</i> - <i>Innovative Work Behavior (Y)</i> - <i>Knowledge-Hiding Behavior (Mediator)</i> - <i>Team Anti-Citizenship Behavior (Mediator)</i> | Sampel 457 karyawan hotel bintang lima & agen perjalanan kategori A di Mesir | PLS-SEM | <ol style="list-style-type: none"> 1. <i>Job Insecurity</i> berpengaruh negatif signifikan terhadap <i>Innovative Work Behavior</i>. 2. <i>Job Insecurity</i> berpengaruh positif signifikan terhadap <i>Knowledge Hiding Behavior</i>. 3. <i>Knowledge Hiding Behavior</i> dan <i>Team Anti-Citizenship Behavior</i> berpengaruh negatif signifikan terhadap <i>Innovative Work Behavior</i>. 4. <i>Knowledge Hiding Behavior</i> terbukti memediasi hubungan antara <i>Job Insecurity</i> dan <i>Innovative Work Behavior</i>. |

| No. | Nama (Tahun) | Topic Penelitian | Variabel Penelitian | Sampel Penelitian | Teknik Analisis | Hasil Penelitian |
|-----|--------------|------------------|---------------------|-------------------|-----------------|---|
| | | | | | | <i>5. Team Anti-Citizenship Behavior</i> tidak terbukti sebagai mediator. |

| No. | Nama (Tahun) | Topic Penelitian | Variabel Penelitian | Sampel Penelitian | Teknik Analisis | Hasil Penelitian |
|-----|---|--|--|--|--|---|
| 7 | Tari Supriyani dan Siti Nur Azizah (2024) | <i>The Influence of Self-Leadership on Creative Self-Efficacy and Innovative Work Behavior</i> | - <i>Self-Leadership Creative (X)</i> - <i>Self-Efficacy (Z)</i> - <i>Innovative Work Behavior (Z)</i> | 50 guru mengemudi di Kecamatan Gombong | Regresi berganda dan uji jalur (SPSS v.22) | <ol style="list-style-type: none"> 1. <i>Self-Leadership berpengaruh positif dan signifikan terhadap Creative Self-Efficacy</i> 2. <i>Self-Leadership berpengaruh positif dan signifikan terhadap Innovative Work Behavior</i> 3. <i>Creative Self-Efficacy berpengaruh positif dan signifikan terhadap Innovative Work Behavior</i> 4. <i>Creative Self-Efficacy memediasi secara parsial hubungan antara Self-Leadership dan Innovative Work Behavior</i> |

Sumber: (Ali *et al.*, 2022; Aliane *et al.*, 2023; Anindita & Rheinhard, 2023; Candra, 2022; Cao *et al.*, 2024; Ida Ayu Diah Sri & Wayan Gede, 2023)

2.2 Landasan teori

2.2.1 *Job Insecurity*

Job insecurity atau ketidakamanan kerja merupakan kondisi psikologis ketika seseorang merasa ragu terhadap keberlanjutan pekerjaannya, baik terkait status, hak, maupun peluang pengembangan diri. Greenhalgh dan Rosenblatt (1984) mendefinisikan *Job Insecurity* sebagai persepsi subjektif individu mengenai ancaman kehilangan pekerjaan serta perasaan tidak berdaya dalam menghadapinya. Dalam konteks dunia kerja modern, ketidakamanan ini kerap muncul akibat berbagai faktor eksternal, seperti krisis ekonomi, pandemi, restrukturisasi organisasi, atau kebijakan manajemen yang mengurangi rasa aman dalam bekerja.

Menurut (Cao *et al.*, 2024), *Job Insecurity* dijelaskan dalam kerangka *Job Demands–Resources* (JD-R) Model sebagai variabel yang memediasi hubungan antara tuntutan kerja, kelelahan (*burnout*), dan keterikatan kerja (*Work Engagement*). Perasaan tidak aman terhadap pekerjaan dapat menurunkan motivasi, meningkatkan stres, serta melemahkan keterikatan karyawan terhadap organisasi. Adapun indikator *job insecurity* menurut (Cao *et al.*, 2024) mencakup:

1. Ketidakpastian akan keberlangsungan pekerjaan akibat faktor eksternal (krisis, pandemi, dan lain-lain).
2. Kekhawatiran menghadapi pemutusan hubungan kerja atau pengurangan jumlah karyawan.
3. Perubahan status pekerjaan seperti pengurangan jam kerja atau penurunan jabatan.

4. Perasaan tidak berdaya terhadap kebijakan organisasi yang dapat mengancam stabilitas kerja.
5. Dampak psikologis berupa stres, burnout, serta menurunnya keterikatan kerja.

Selanjutnya, (Ida Ayu Diah Sri & Wayan Gede, 2023) menekankan bahwa *Job Insecurity* berpengaruh negatif terhadap *Work Engagement* dan *Innovative Work Behavior*. Karyawan yang merasa posisinya terancam cenderung menghindari risiko dan kurang berani menyampaikan ide baru, karena takut kegagalan justru memperburuk kondisi pekerjaan. Indikator *Job Insecurity* menurut (Ida Ayu Diah Sri & Wayan Gede, 2023) adalah:

1. Ancaman terhadap keberlangsungan posisi kerja dalam organisasi.
2. Kekhawatiran hilangnya aspek pekerjaan seperti gaji, tunjangan, atau kesempatan pengembangan karier.
3. Rasa tidak aman dalam mengemukakan ide karena takut gagal.
4. Hilangnya kepercayaan diri akibat ketidakpastian pekerjaan.
5. Kekhawatiran akan hilangnya hubungan kerja yang harmonis akibat ancaman kehilangan pekerjaan.

Sementara itu, (Aliane *et al.*, 2023) mengaitkan *Job Insecurity* dengan penurunan keberanian karyawan untuk berinovasi. Ketidakamanan kerja mendorong karyawan bersikap lebih hati-hati (*risk-averse*) dan cenderung bertahan pada rutinitas dibanding mencoba hal baru. Indikator *Job Insecurity* menurut (Aliane *et al.*, 2023) mencakup:

1. Perasaan tidak aman terhadap stabilitas pekerjaan sehari-hari.

2. Kekhawatiran bahwa perubahan organisasi berdampak pada keberlangsungan karier.
3. Rasa takut kehilangan kesempatan untuk mengembangkan diri.
4. Berkurangnya keberanian mengambil risiko atau mencoba ide baru.
5. Kekhawatiran bahwa ketidakamanan kerja akan mengurangi kontribusi terhadap inovasi organisasi.

Pada penelitian ini bahwa indikator *Job Insecurity* dari (Cao *et al.*, 2024), (Ida Ayu Diah Sri & Wayan Gede, 2023), dan (Aliane *et al.*, 2023) menyoroti aspek yang berbeda, namun saling melengkapi. Cao menekankan *Job Insecurity* sebagai bagian dari mekanisme stres kerja yang berdampak pada burnout dan keterikatan karyawan. Gayatri dan Supartha menyoroti pengaruh *Job Insecurity* terhadap keberanian untuk berinovasi dan keterlibatan kerja. Sedangkan Aliane lebih menekankan pada konsekuensi perilaku, yaitu berkurangnya keberanian mengambil risiko serta penurunan kontribusi terhadap inovasi. Dengan demikian, *Job Insecurity* dapat dipandang sebagai fenomena yang bersifat multidimensional, meliputi aspek kognitif berupa persepsi terhadap ancaman pekerjaan, aspek afektif yang tercermin melalui rasa cemas dan tekanan psikologis, serta aspek perilaku yang tampak dari menurunnya tingkat inovasi dan keterikatan kerja. Pemahaman yang mendalam mengenai *Job Insecurity* menjadi krusial bagi organisasi dalam upaya menciptakan lingkungan kerja yang stabil, aman, serta mampu mendukung peningkatan kinerja dan produktivitas karyawan.

2.2.2 Creative Self-Efficacy

Creative self-efficacy (CSE) adalah keyakinan individu terhadap kemampuannya dalam berpikir kreatif, menghasilkan ide-ide baru, serta mewujudkan ide tersebut ke dalam tindakan yang nyata. Konsep ini berakar pada teori efikasi diri Bandura (1997) yang menjelaskan bahwa keyakinan terhadap kapasitas diri memengaruhi motivasi, usaha, dan ketekunan seseorang. Dalam konteks kreativitas, CSE menjadi faktor penting yang menentukan sejauh mana seseorang percaya bahwa dirinya mampu berinovasi dan berkontribusi terhadap lingkungan kerja maupun organisasi.

Menurut (Abulela, 2023), CSE mencakup dimensi kognitif (*ideation*) berupa keyakinan untuk menghasilkan gagasan baru, dan dimensi implementatif (*application*) berupa keyakinan untuk mewujudkan gagasan menjadi solusi nyata. Dengan kata lain, CSE tidak hanya berhenti pada kemampuan berpikir kreatif, tetapi juga melibatkan keyakinan dalam menerapkan ide ke dalam praktik.

Berdasarkan (Abulela, 2023), indikator CSE dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Keyakinan menghasilkan ide kreatif

Menggambarkan kepercayaan individu bahwa dirinya mampu melahirkan gagasan baru yang orisinal dan bermanfaat.

2. Keyakinan menyelesaikan masalah secara inovatif

Menunjukkan keyakinan individu bahwa dirinya dapat menemukan solusi alternatif melalui pendekatan kreatif.

3. Keyakinan mengembangkan dan menyempurnakan gagasan

Mencerminkan kemampuan individu dalam memperluas serta memperkaya ide agar lebih matang.

4. Keyakinan menerapkan ide ke dalam tindakan nyata

Menjelaskan keyakinan individu untuk mengubah gagasan kreatif menjadi praktik yang relevan dengan pekerjaan.

5. Keyakinan memberi kontribusi pada inovasi organisasi

Memperlihatkan rasa percaya diri bahwa kreativitas yang dimiliki akan memberikan dampak positif bagi tim dan organisasi.

Sementara itu, menurut (Candra, 2022), CSE berhubungan erat dengan motivasi dan keberanian individu untuk terus berkarya. Penelitian ini menekankan bahwa individu dengan tingkat CSE tinggi lebih percaya diri, tekun, dan berani mengambil risiko dalam mengemukakan ide-ide baru. Indikator yang dirumuskan (Candra, 2022) meliputi:

1. Keyakinan melahirkan ide-ide baru

individu percaya dirinya mampu menciptakan gagasan kreatif sesuai kebutuhan kerja.

2. Keberanian mengambil risiko dalam kreativitas

individu yakin dapat mencoba ide baru meski berhadapan dengan ketidakpastian.

3. Ketekunan dalam menghasilkan karya kreatif

menggambarkan keyakinan untuk terus berusaha meski menghadapi hambatan.

4. Percaya diri dalam menyampaikan ide

Kemampuan individu untuk mengemukakan gagasan tanpa takut ditolak.

5. Motivasi untuk terus berinovasi

Mencerminkan dorongan individu untuk selalu mencari cara baru dalam bekerja dan berkarya.

Pada penelitian ini bahwa indikator yang dikemukakan (Abulela, 2023) dan (Candra, 2022) saling melengkapi dalam menggambarkan *Creative Self-Efficacy*. Abulela menekankan pada aspek kemampuan kognitif dan implementatif yang menegaskan bahwa kreativitas harus diwujudkan dalam bentuk tindakan nyata. Sementara itu, Candra memberikan penekanan pada faktor motivasional, keberanian mengambil risiko, dan konsistensi individu dalam berkarya. Dengan demikian, penulis menyimpulkan bahwa *Creative Self-Efficacy* tidak hanya sebatas kepercayaan dalam menghasilkan ide, tetapi juga mencakup keberanian, motivasi, dan ketekunan dalam mewujudkan ide tersebut. Kombinasi kedua perspektif ini memberikan gambaran yang lebih komprehensif mengenai pentingnya CSE dalam mendukung perilaku inovatif karyawan di lingkungan kerja modern

2.2.3 Employee Engagement

Work engagement atau keterlibatan kerja merupakan kondisi psikologis positif yang menggambarkan sejauh mana individu memiliki energi, dedikasi, dan fokus terhadap pekerjaannya. Karyawan dengan tingkat keterlibatan kerja yang tinggi biasanya menunjukkan antusiasme, semangat, serta konsentrasi penuh dalam melaksanakan tugas sehari-hari (Nabhan & Munajat, 2023). Individu yang engaged cenderung berperilaku proaktif, bersemangat, dan berkomitmen untuk mencapai tujuan organisasi. Saks dan Gruman (2022) menyatakan bahwa *Employee Engagement* berfungsi sebagai mekanisme transformatif yang menjembatani

pengaruh faktor internal, seperti *Self-Efficacy*, dan faktor eksternal, seperti lingkungan kerja, terhadap perilaku kerja yang produktif dan inovatif.

Dalam kerangka teori *Job Demands–Resources* (JD-R), work engagement muncul ketika terdapat keseimbangan antara tuntutan pekerjaan (*job demands*) dan sumber daya pekerjaan (*job resources*). Sumber daya seperti dukungan sosial, umpan balik, dan peluang pengembangan diri berperan sebagai faktor pendorong yang menumbuhkan energi positif, sehingga karyawan mampu menghadapi tekanan kerja dan tetap termotivasi di tengah perubahan lingkungan kerja (Cao *et al.*, 2024).

Penelitian (Nabhan & Munajat, 2023) menunjukkan bahwa *Work Engagement* berperan penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Mereka menemukan bahwa keterlibatan kerja memperkuat hubungan antara *organizational identification* dan *job performance*, yang berarti semakin tinggi tingkat keterlibatan kerja, semakin besar pula kontribusi karyawan terhadap kinerja organisasi.

Selain itu, penelitian yang dilakukan oleh (Cao *et al.*, 2024) menemukan bahwa *Work Engagement* dipengaruhi oleh *Job Insecurity* dan *Job Demands* dalam konteks pandemi COVID-19. Karyawan yang merasa tidak aman terhadap pekerjaannya cenderung mengalami penurunan keterlibatan kerja, sedangkan dukungan organisasi dan kemampuan adaptasi individu dapat membantu menjaga keterlibatan tersebut agar tetap stabil. Temuan ini menegaskan bahwa *Work Engagement* tidak hanya memengaruhi kinerja, tetapi juga berperan sebagai mekanisme psikologis yang menghubungkan kondisi kerja dengan kesejahteraan karyawan.

Dengan demikian, *Work Engagement* memiliki peran penting dalam membantu karyawan menghadapi tekanan dan ketidakpastian kerja, sekaligus menjadi fondasi bagi peningkatan performa individu dan organisasi.

Menurut (Nabhan & Munajat, 2023), work engagement terdiri atas tiga indikator utama yang diadaptasi dari Schaufeli dan Bakker (2004), yaitu:

1. *Vigor* (Semangat dan Energi)

Menunjukkan tingkat energi dan ketangguhan karyawan dalam bekerja, serta kemauan untuk berupaya keras dalam menyelesaikan tugas. Rasa bangga dan terlibat secara emosional dalam pekerjaan (*dedication*).

2. *Dedication* (Dedikasi)

Menggambarkan perasaan antusias, bangga, dan memiliki makna dalam pekerjaan.

3. *Absorption* (Keterlarutan)

Mencerminkan sejauh mana individu tenggelam dan larut dalam pekerjaan sehingga sulit melepaskan diri darinya.

Sedangkan menurut (Cao *et al.*, 2024), *Work Engagement* diukur melalui tiga dimensi utama yang menggambarkan keterlibatan karyawan selama pandemi COVID-19, yaitu:

1. Energi dan Semangat Positif

Perasaan berenergi dan bersemangat dalam menjalankan pekerjaan meskipun dalam situasi krisis.

2. Keterlibatan Emosional dan Kebanggaan terhadap Pekerjaan

Mencerminkan rasa bangga, antusias, dan kebahagiaan ketika bekerja.

3. Keterpusatan dan Imersi terhadap Pekerjaan

Menunjukkan kondisi di mana individu larut dalam pekerjaannya, merasa termotivasi, serta menikmati proses bekerja tanpa tekanan.

Penelitian ini menegaskan bahwa *Work Engagement* atau keterlibatan kerja merupakan kondisi psikologis positif yang menunjukkan tingkat energi, dedikasi, serta fokus individu terhadap pekerjaannya. Keterlibatan kerja dipengaruhi oleh faktor internal seperti motivasi dan persepsi makna terhadap pekerjaan, serta faktor eksternal berupa dukungan organisasi, lingkungan kerja yang kondusif, dan keseimbangan antara tuntutan serta sumber daya kerja. Pada situasi kerja yang dinamis dan penuh tekanan, *Work Engagement* berperan menjaga semangat, komitmen, serta kinerja karyawan agar tetap optimal. Oleh karena itu, peneliti menyimpulkan bahwa *Work Engagement* tidak hanya mencerminkan keterikatan emosional terhadap pekerjaan, tetapi juga menjadi wujud ketahanan psikologis serta strategi organisasi untuk meningkatkan produktivitas dan keberlanjutan kinerja di lingkungan kerja modern.

2.2.4 Innovative Work Behavior (IWB)

Innovative Work Behavior (IWB) atau perilaku kerja inovatif merupakan tindakan individu yang secara sadar diarahkan untuk menciptakan, mengembangkan, dan menerapkan gagasan baru guna meningkatkan efektivitas kerja serta kinerja organisasi. Menurut (Aliane *et al.*, 2023), perilaku ini mencerminkan sejauh mana karyawan berinisiatif untuk berpikir kreatif dan menemukan pendekatan baru dalam menyelesaikan tugas, baik secara mandiri maupun melalui kolaborasi dengan rekan kerja. Sementara itu, (Ida Ayu Diah Sri

& Wayan Gede, 2023) menyatakan bahwa IWB muncul ketika karyawan memiliki dorongan intrinsik untuk memberikan kontribusi bermakna bagi organisasi melalui ide dan tindakan inovatif.

Pada konteks organisasi modern, *Innovative Work Behavior* dipandang sebagai unsur penting dalam membangun daya saing. Karyawan yang berperilaku inovatif tidak hanya berfokus pada pelaksanaan tugas rutin, tetapi juga berupaya memperbaiki sistem, proses, dan layanan agar lebih efisien serta adaptif terhadap perubahan lingkungan kerja. (Ida Ayu Diah Sri & Wayan Gede, 2023) menekankan bahwa perilaku inovatif tidak akan berkembang tanpa adanya hubungan kerja yang harmonis antara atasan dan bawahan (*leader-member exchange*) serta dukungan lingkungan yang memberikan rasa aman dan kepercayaan bagi karyawan untuk bereksperimen.

Secara teoretis, *Innovative Work Behavior* berkaitan erat dengan konsep *Job Demands-Resources* (JD-R) dan *Social Exchange Theory*. Model JD-R menjelaskan bahwa perilaku inovatif cenderung tumbuh ketika sumber daya pekerjaan—seperti dukungan sosial, otonomi, dan peluang pengembangan diri—tersedia dalam jumlah memadai untuk menyeimbangkan tuntutan kerja yang tinggi (Aliane *et al.*, 2023). Sementara itu, *Social Exchange Theory* menyoroti bahwa perilaku inovatif muncul sebagai bentuk timbal balik positif dari karyawan terhadap organisasi yang memberikan dukungan, kepercayaan, serta penghargaan (Ida Ayu Diah Sri & Wayan Gede, 2023).

Selain itu, temuan (Aliane *et al.*, 2023a) menunjukkan bahwa *Job Insecurity* berpengaruh negatif terhadap *Innovative Work Behavior*. Karyawan yang merasa

tidak aman terhadap keberlanjutan pekerjaannya cenderung menghindari risiko dan enggan berinovasi karena khawatir kegagalan dapat mengancam posisinya. Sebaliknya, lingkungan kerja yang stabil dan mendukung dapat menumbuhkan keberanian untuk mencoba hal baru. Di sisi lain, (Ida Ayu Diah Sri & Wayan Gede, 2023) menegaskan bahwa *Work Engagement* berperan sebagai mediator yang memperkuat pengaruh positif hubungan atasan-bawahan terhadap perilaku inovatif. Karyawan yang terlibat secara emosional dengan pekerjaannya lebih terdorong untuk berkreasi dan berinovasi demi kemajuan organisasi.

Menurut (Aliane *et al.*, 2023), *Innovative Work Behavior* terdiri atas empat indikator utama yang diadaptasi dari Scott dan Bruce (1994), yaitu:

1. *Idea Exploration* (Eksplorasi Ide)

Kemampuan karyawan dalam mencari peluang baru atau memanfaatkan informasi untuk menghasilkan ide kreatif. Mempromosikan ide-ide baru kepada atasan atau rekan kerja.

2. *Idea Generation* (Penciptaan Ide)

Kemampuan individu dalam merumuskan gagasan atau solusi baru yang bermanfaat bagi pekerjaan. Berpartisipasi aktif dalam proyek inovatif.

3. *Idea Championing* (Promosi Ide)

Upaya karyawan dalam meyakinkan pihak lain agar mendukung dan menerima ide yang diusulkan.

4. *Idea Implementation* (Penerapan Ide)

Kemampuan untuk merealisasikan ide-ide inovatif ke dalam praktik kerja nyata yang memberikan nilai tambah bagi organisasi.

Sedangkan menurut Gayatri dan Supartha (2023), *Innovative Work Behavior* memiliki tiga dimensi utama, yaitu:

1. *Idea Generation* (Penciptaan Ide Baru)

Mencakup kemampuan karyawan dalam mengemukakan gagasan kreatif dan solusi alternatif terhadap permasalahan kerja.

2. *Idea Promotion* (Promosi Ide)

Kemampuan dalam mengomunikasikan dan membangun dukungan terhadap ide-ide baru kepada rekan kerja maupun atasan.

3. *Idea Realization* (Penerapan Ide)

Proses penerapan ide secara konkret ke dalam tindakan yang mendukung peningkatan kinerja dan efisiensi kerja.

Pada penelitian ini, *Innovative Work Behavior* (IWB) dipahami sebagai bentuk perilaku kerja yang mencerminkan kemampuan karyawan untuk menghasilkan, mengembangkan, serta menerapkan gagasan baru yang memberikan nilai tambah bagi organisasi. Perilaku inovatif dipengaruhi oleh faktor internal seperti motivasi, komitmen, dan keterlibatan emosional, serta faktor eksternal seperti dukungan kepemimpinan, budaya organisasi yang terbuka, dan rasa aman dalam bekerja. Tingkat ketidakamanan kerja (*job insecurity*) yang tinggi dapat menekan keinginan karyawan untuk berinovasi, sedangkan hubungan kerja yang positif dan keterlibatan yang kuat mampu memperkuat perilaku tersebut. Dengan demikian, IWB berperan strategis dalam meningkatkan daya saing dan keberlanjutan organisasi melalui pengembangan lingkungan kerja yang mendorong kreativitas, kepercayaan, serta pembelajaran berkelanjutan.

2.3 Hubungan Antar Variabel

2.3.1 Hubungan Antar *Job Insecurity* terhadap *Innovative Work Behavior*

Job insecurity merupakan kondisi psikologis yang menggambarkan perasaan tidak pasti karyawan terhadap keberlanjutan pekerjaan maupun prospek kariernya di masa mendatang. Situasi ini menimbulkan tekanan emosional yang berpotensi menurunkan motivasi, mengurangi keterlibatan, serta melemahkan semangat untuk berkontribusi bagi organisasi. Salah satu aspek perilaku kerja yang terdampak adalah *Innovative Work Behavior* (IWB), yaitu kemampuan karyawan untuk menciptakan, mengembangkan, dan menerapkan ide-ide baru guna meningkatkan efektivitas kerja serta daya saing organisasi.

Temuan empiris terkini menunjukkan bahwa *Job Insecurity* berpengaruh negatif terhadap perilaku inovatif karyawan. Maulidina (2022) menjelaskan bahwa karyawan *outsourcing* yang merasa tidak aman terhadap pekerjaannya cenderung enggan berpartisipasi dalam aktivitas inovatif karena fokus mereka lebih tertuju pada upaya mempertahankan posisi kerja. Selanjutnya, Ham dan Salendu (2022) menemukan bahwa ketidakamanan kerja menurunkan daya juang (*grit*) karyawan, sehingga menghambat konsistensi dalam menghasilkan ide-ide baru. Penelitian internasional oleh Jeong *et al.* (2022) juga mengonfirmasi bahwa perasaan tidak aman mendorong munculnya perilaku defensif, seperti menyembunyikan informasi, yang pada akhirnya menekan munculnya inovasi. Senada dengan itu, (Aliane *et al.*, 2023) mengemukakan bahwa *Job Insecurity* memicu perilaku negatif berupa *Knowledge Hiding* dan *Team Anti-Citizenship Behavior*, yang menghambat terciptanya inovasi, khususnya di sektor pariwisata dan perhotelan.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa semakin tinggi tingkat *Job Insecurity* yang dialami karyawan, semakin rendah kecenderungan mereka untuk menampilkan *Innovative Work Behavior*. Ketidakamanan kerja membuat karyawan lebih berhati-hati dan berfokus pada perlindungan diri, sehingga partisipasi dalam penciptaan serta penerapan ide-ide baru menjadi terbatas.

2.3.2 Hubungan Antar Variabel *Job Insecurity* terhadap *Employee Engagement*

Engagement

Job Insecurity dipahami sebagai kondisi psikologis ketika karyawan merasa pekerjaan yang dimilikinya terancam dan berpotensi hilang akibat faktor internal maupun eksternal organisasi (Cao *et al.*, 2024). Keadaan ini menimbulkan ketidakpastian yang berdampak pada sikap dan perilaku kerja.

Penelitian terkini menunjukkan hubungan negatif antara *Job Insecurity* dan engagement. (Ida Ayu Diah Sri & Wayan Gede, 2023) menemukan bahwa meningkatnya *Job Insecurity* menurunkan keterikatan karyawan pada pekerjaan. Sejalan dengan itu, (Cao *et al.*, 2024) menegaskan bahwa *Job Insecurity* menjadi perantara yang menjelaskan bagaimana tuntutan kerja berpengaruh pada menurunnya *Engagement*. Dalam kondisi krisis, seperti pandemi COVID-19, pengaruh negatif tersebut bahkan semakin kuat.

2.3.3 Hubungan Antar *Employee Engagement* terhadap *Innovative Work Behavior*

Behavior

Employee Engagement merupakan bentuk keterikatan psikologis positif yang membuat karyawan merasa antusias, berdedikasi, serta sepenuhnya terlibat dalam

pekerjaannya. Karyawan yang memiliki tingkat keterikatan tinggi tidak hanya menjalankan tugas sesuai ketentuan, tetapi juga berupaya memberikan kontribusi lebih melalui kreativitas, inisiatif, serta komitmen jangka panjang terhadap organisasi (Ali *et al.*, 2022).

Sementara itu, *Innovative Work Behavior* menggambarkan perilaku individu dalam menemukan, mengembangkan, dan menerapkan ide-ide baru yang memberikan manfaat bagi organisasi. Perilaku ini mencakup tahapan eksplorasi peluang, penciptaan gagasan, hingga penerapan inovasi dalam aktivitas kerja (Ida Ayu Diah Sri & Wayan Gede, 2023).

Berbagai penelitian menunjukkan adanya hubungan positif antara *Employee Engagement* dan *Innovative Work Behavior*. (Ali *et al.*, 2022) menemukan bahwa tingkat keterikatan karyawan yang tinggi meningkatkan kecenderungan munculnya perilaku inovatif, dengan *psychological empowerment* sebagai faktor penguat dan *Work-Life Balance* sebagai variabel mediasi parsial. Selanjutnya, Anindita dan Rheinhard (2023) mengidentifikasi bahwa kreativitas berperan sebagai mekanisme yang menjembatani keterlibatan kerja dan perilaku inovatif; karyawan yang terlibat secara emosional cenderung lebih kreatif, dan kreativitas tersebut mendorong munculnya ide-ide baru yang diwujudkan dalam tindakan inovatif.

Temuan serupa dikemukakan oleh (Ida Ayu Diah Sri & Wayan Gede, 2023) yang menunjukkan bahwa *Work Engagement* berpengaruh positif terhadap *Innovative Work Behavior*. Karyawan yang memiliki tingkat keterikatan tinggi menunjukkan energi, dedikasi, dan konsentrasi yang kuat, sehingga terdorong

untuk mencari solusi kreatif serta mengimplementasikan gagasan baru guna mendukung kemajuan organisasi.

2.3.4 Hubungan Antar Variabel *Job Insecurity* terhadap *Innovative Work*

***Behavior* dengan *Employee Engagement* sebagai pemediasi**

Job Insecurity menggambarkan persepsi karyawan terhadap ancaman terhadap keberlanjutan pekerjaan yang menimbulkan rasa tidak aman, ketidakpastian, serta berkurangnya kendali dalam menghadapi perubahan di lingkungan organisasi. Kondisi ini berpotensi menurunkan motivasi, kreativitas, serta komitmen terhadap pekerjaan. Karyawan yang mengalami tingkat *Job Insecurity* tinggi cenderung menghindari risiko, termasuk dalam menciptakan maupun menerapkan ide-ide baru (Ida Ayu Diah Sri & Wayan Gede, 2023).

Sementara itu, *Innovative Work Behavior* (IWB) mencakup serangkaian tindakan karyawan dalam mengeksplorasi, merancang, mengadvokasi, dan menerapkan ide-ide baru yang bernilai bagi organisasi. Perilaku inovatif menjadi aspek penting bagi organisasi untuk mempertahankan daya saing serta keberlanjutan usaha di tengah perubahan lingkungan kerja yang cepat. Namun, proses inovasi membutuhkan energi emosional dan keterlibatan yang tinggi, sehingga mudah terhambat ketika karyawan merasakan ketidakamanan kerja (Idrus & Herachwati, 2022; Adrian *et al.*, 2022).

Employee Engagement (EE) berperan sebagai faktor kunci yang dapat menengahi hubungan antara *Job Insecurity* dan *Innovative Work Behavior*. Keterikatan kerja yang tinggi, ditandai dengan semangat (*vigor*), dedikasi, dan keterpusatan penuh terhadap pekerjaan (*absorption*), mendorong karyawan untuk

tetap fokus, optimis, dan berkomitmen terhadap tanggung jawabnya. (Ida Ayu Diah Sri & Wayan Gede, 2023) menunjukkan bahwa *Job Insecurity* berpengaruh negatif terhadap *Work Engagement*, sedangkan *Engagement* memiliki pengaruh positif terhadap IWB. Oleh karena itu, *Employee Engagement* berfungsi sebagai variabel mediasi, di mana ketidakamanan kerja menurunkan tingkat keterikatan, yang pada gilirannya mengurangi kecenderungan munculnya perilaku inovatif.

Penelitian lain memberikan dukungan terhadap hubungan tersebut. Idrus dan Herachwati (2022) menemukan bahwa *Job Insecurity* berpengaruh negatif terhadap IWB, dan pengaruh ini diperantarai oleh tingkat *Engagement* karyawan. Hal serupa ditunjukkan oleh Adrian *et al.* (2022) yang meneliti karyawan hotel; hasilnya memperlihatkan bahwa rasa tidak aman terhadap pekerjaan menurunkan partisipasi inovatif, namun karyawan dengan keterlibatan kerja tinggi tetap berusaha menunjukkan perilaku inovatif.

Berdasarkan berbagai temuan tersebut, dapat disimpulkan bahwa *Job Insecurity* tidak hanya berdampak langsung terhadap penurunan perilaku inovatif, tetapi juga secara tidak langsung memengaruhinya melalui penurunan *Employee Engagement*. Semakin tinggi tingkat ketidakamanan kerja yang dirasakan, semakin rendah keterikatan karyawan terhadap pekerjaan, sehingga semakin kecil kemungkinan mereka untuk terlibat aktif dalam proses inovasi.

2.3.5 Hubungan Antar Variabel *Creative Self-Efficacy* terhadap *Employee Engagement*

Creative Self-Efficacy (CSE) merupakan keyakinan individu terhadap kemampuannya dalam menghasilkan ide-ide kreatif yang bernilai. Keyakinan ini

memiliki peran penting dalam membentuk perilaku kerja, karena individu dengan tingkat efikasi diri kreatif yang tinggi cenderung lebih percaya diri, pantang menyerah menghadapi hambatan, serta mampu menyalurkan kreativitasnya dalam aktivitas profesional. Kepercayaan terhadap kemampuan diri tersebut mendorong individu untuk lebih terlibat dalam proses kerja dan berupaya mencapai hasil terbaik.

Employee Engagement (EE) menggambarkan keterikatan positif karyawan terhadap pekerjaan yang dijalankan, yang tercermin melalui semangat (*vigor*), dedikasi, dan keterlibatan penuh (*absorption*). Hasil penelitian Candra (2022) menunjukkan bahwa *Creative Self-Efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Employee Engagement*. Hal ini karena keyakinan akan kemampuan kreatif memperkuat rasa berdaya, meningkatkan kenikmatan dalam bekerja, serta memperdalam keterikatan emosional dan kognitif terhadap pekerjaan. Dengan demikian, semakin tinggi tingkat *Creative Self-Efficacy* yang dimiliki seseorang, semakin tinggi pula keterikatan yang ditunjukkan dalam pekerjaannya.

2.3.6 Hubungan Antar *Creative Self-Efficacy* terhadap *Innovative Work*

Behavior

Creative Self-Efficacy (CSE) merupakan keyakinan individu terhadap kemampuannya dalam menghasilkan dan menerapkan ide-ide kreatif di tempat kerja. Bandura (1997) dalam Social Cognitive Theory menjelaskan bahwa efikasi diri berperan penting dalam membentuk cara berpikir, bertindak, dan beradaptasi seseorang terhadap lingkungan kerja. Individu dengan tingkat efikasi diri kreatif

yang tinggi memiliki rasa percaya diri untuk mencoba hal baru, berani mengambil risiko, serta termotivasi untuk menghasilkan gagasan yang inovatif.

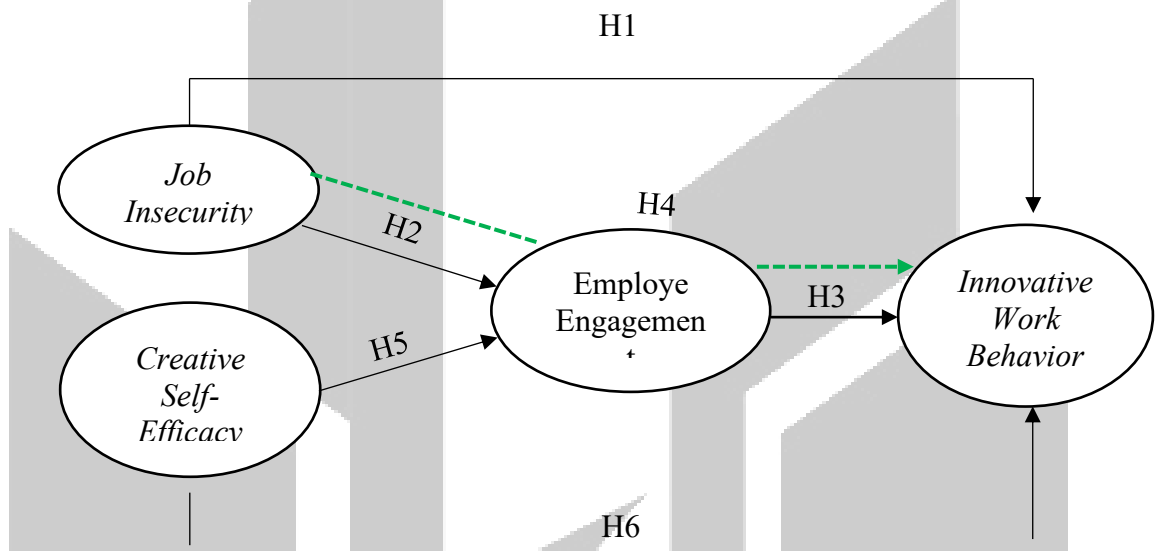
Menurut Farmer dan Tierney (2017), Creative Self-Efficacy berfungsi sebagai sumber motivasi psikologis yang mendorong individu untuk mengekspresikan kreativitasnya serta berkontribusi dalam kegiatan inovatif organisasi. Karyawan dengan keyakinan diri yang kuat terhadap kemampuan kreatifnya akan lebih mudah menemukan solusi baru, mengembangkan ide, dan mewujudkannya menjadi inovasi yang bermanfaat bagi perusahaan.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Tari Supriyani dan Siti Nur Azizah (2024) menunjukkan bahwa Creative Self-Efficacy berpengaruh positif dan signifikan terhadap Innovative Work Behavior. Hal ini berarti semakin tinggi tingkat keyakinan individu terhadap kemampuan kreatifnya, semakin besar kecenderungan untuk menunjukkan perilaku kerja inovatif, seperti mengemukakan ide baru, memperbaiki metode kerja, serta menerapkan inovasi yang dapat meningkatkan efektivitas pekerjaan. Selain itu, penelitian tersebut juga membuktikan bahwa Creative Self-Efficacy berperan sebagai variabel mediasi antara Self-Leadership dan Innovative Work Behavior, yang berarti kemampuan individu dalam mengatur dan memotivasi diri dapat meningkatkan efikasi diri kreatif, sehingga mendorong munculnya perilaku inovatif di lingkungan kerja.

Temuan tersebut diperkuat oleh penelitian yang dilakukan oleh Ali *et al.* (2022) dan Anindita & Rheinhard (2023) yang menjelaskan bahwa faktor psikologis seperti kepercayaan diri, motivasi intrinsik, serta keterlibatan kerja berpengaruh positif terhadap perilaku inovatif karyawan. Dengan demikian, Creative Self-

Efficacy menjadi salah satu faktor penting yang mendorong individu untuk berani menciptakan, mengembangkan, dan menerapkan ide baru secara konsisten.

2.4 Kerangka pemikiran



Gambar 2.8
Kerangka Pemikiran Abdul Maliki (2025)

2.5 Hipotesis penelitian

H1: *Job Insecurity* secara signifikan berpengaruh negatif terhadap *Innovative Work Behavior* Karyawan Generasi Z Perusahaan *Food and Beverage* Di Surabaya

H2: *Job Insecurity* secara signifikan berpengaruh negatif terhadap *Employee Engagement* Karyawan Generasi Z Perusahaan *Food and Beverage* Di Surabaya

H3: *Employee Engagement* secara signifikan berpengaruh positif terhadap *Innovative Work Behavior* Karyawan Generasi Z Perusahaan *Food and Beverage* di Surabaya.

H4: *Job Insecurity* secara signifikan berpengaruh terhadap *Innovative Work Behavior* dengan mediasi *Employee Engagement* Karyawan Generasi Z Perusahaan *Food and Beverage* di Surabaya.

H5: *Creative Self-Efficacy* secara signifikan berpengaruh positif terhadap *Employee Engagement* Karyawan Generasi Z pada Perusahaan *Food and Beverage* di Surabaya.

H6: *Creative Self-Efficacy* secara signifikan berpengaruh positif terhadap *Innovative Work Behavior* Karyawan Generasi Z Perusahaan *Food and Beverage* Di Surabaya