

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Penelitian Terdahulu

Penelitian ini memiliki keterkaitan dengan penelitian sebelumnya, yang akan dirangkum serta dianalisis berdasarkan persamaan dan perbedaannya, khususnya pada aspek yang menjadi fokus utama dalam penelitian ini. Berfokus pada "Pengaruh *Job Insecurity* dan Kelebihan Beban Kerja terhadap Perilaku Kerja Inovatif melalui Mediasi Stres Kerja Pada Pegawai Bank di Jawa Timur"

2.1.1 Aliane et al., (2023)

Penelitian 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*" bertujuan untuk menjelaskan pengaruh ketidakamanan kerja (*job insecurity*) terhadap perilaku kerja inovatif (*innovative work behavior*) pada karyawan di industri perhotelan dan pariwisata. Selain itu, penelitian ini juga menelusuri peran perilaku menyembunyikan pengetahuan (*knowledge-hiding behavior*) dan perilaku anti-kewargaan tim (*team anti-citizenship behavior*) sebagai variabel mediasi yang menjembatani hubungan antara *job insecurity* dan perilaku kerja inovatif.

Secara lebih terperinci, penelitian ini memiliki tiga tujuan utama. Pertama, untuk menguji pengaruh *job insecurity* terhadap *knowledge-hiding behavior*, *team anti-citizenship behavior*, dan *innovative work behavior*. Kedua, untuk menganalisis pengaruh *knowledge-hiding behavior* dan *team anti-citizenship behavior* terhadap perilaku kerja inovatif. Ketiga, untuk menilai peran mediasi dari kedua variabel perilaku tersebut dalam menjelaskan hubungan antara *job insecurity* dan *innovative work behavior* di lingkungan kerja yang sarat persaingan dan ketidakpastian seperti sektor *hospitality* dan pariwisata.

Penelitian ini menerapkan metode *convenience sampling*, yaitu teknik pemilihan sampel berdasarkan kemudahan dalam mengakses responden yang tersedia. Melalui pendekatan tersebut, peneliti memperoleh sebanyak 457 responden, yang terdiri dari 284 karyawan hotel berbintang lima serta 173 karyawan dari agen perjalanan kategori A. Proses pengumpulan data dilakukan pada periode Juni hingga Juli 2022 melalui penyebaran kuesioner anonim dan bersifat rahasia guna menjaga kejujuran serta objektivitas jawaban responden.

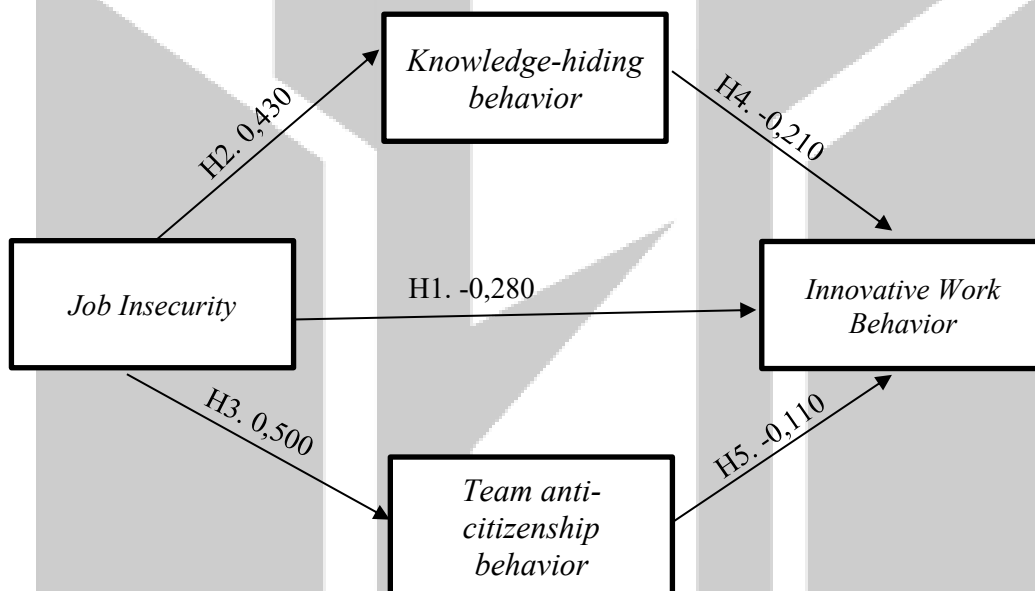
Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa:

1. *Job insecurity* berpengaruh negatif terhadap *innovative work behavior*. Semakin tinggi rasa tidak aman dalam pekerjaan, semakin rendah perilaku inovatif karyawan.
2. *Job insecurity* berpengaruh positif terhadap *knowledge-hiding behavior* dan *team anti-citizenship behavior*.
3. *Knowledge-hiding behavior* dan *team anti-citizenship behavior* berpengaruh negatif terhadap *innovative work behavior*.

4. *Knowledge-hiding behavior* terbukti memediasi hubungan antara *job insecurity* dan *innovative work behavior*.
5. *Team anti-citizenship behavior* tidak memediasi hubungan tersebut.

Dengan kata lain, karyawan yang merasa tidak aman cenderung menyembunyikan pengetahuan mereka, yang pada akhirnya menurunkan perilaku inovatif di tempat kerja.

Berikut adalah kerangka dari penelitian terdahulu:



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

Gambar 2. 1 Kerangka Pemikiran Aliane *et al.*, (2023)

Persamaan penelitian terdahulu dengan penelitian saat ini adalah sebagai berikut:

1. Sama-sama meneliti pengaruh *job insecurity* terhadap *innovative work behavior* (IWB).
2. Persamaan dari penelitian terdahulu dan saat ini adalah pada teknik analisis menggunakan SEM-PLS.

3. Fokus pada perilaku karyawan sebagai respon terhadap tekanan kerja, menekankan bahwa inovasi kerja tidak hanya bergantung pada sumber daya organisasi, tetapi juga kondisi individu karyawan.

Perbedaan penelitian terdahulu dengan penelitian saat ini adalah sebagai berikut:

1. Pada penelitian terdahulu berfokus pada karyawan hotel berbintang lima dan agen perjalanan kategori A di Mesir, yang merepresentasikan sektor *hospitality* dan pariwisata. Sementara itu, penelitian skripsi ini meneliti pegawai bank di Jawa Timur, yang termasuk dalam sektor jasa keuangan.
2. Dalam penelitian terdahulu terdapat dua variabel mediasi, *knowledge hiding behavior* dan *team anti citizenship behavior*, penelitian skripsi ini menggunakan stres kerja (*work stress*) sebagai satu-satunya variabel mediasi yang menjembatani hubungan antara *job insecurity* dan perilaku kerja inovatif.
3. Penelitian terdahulu dilaksanakan di Mesir, yang memiliki konteks budaya dan karakteristik ekonomi Timur Tengah. Adapun penelitian ini dilakukan di Jawa Timur, Indonesia, dengan latar belakang sosial dan ekonomi yang berbeda, termasuk perbedaan struktur organisasi, budaya kerja, serta tingkat perkembangan digitalisasi di sektor perbankan.

2.1.2 An et al., (2023)

Penelitian berjudul “*The Role of Job Insecurity, Social Media Exposure, and Job Stress in Predicting Anxiety Among White-Collar Employees*” yang dilakukan oleh An et al., (2023) bertujuan untuk menganalisis pengaruh ketidakamanan kerja (*job insecurity*), paparan media sosial (*social media*

exposure), dan stres kerja (*job stress*) terhadap tingkat kecemasan (*anxiety*) pada karyawan kantoran (*white-collar employees*) di Amerika Serikat.

Penelitian ini dilakukan pada masa pandemi COVID-19 dan krisis ekonomi global, ketika tingkat ketidakpastian pekerjaan meningkat tajam, dan media sosial menjadi sumber utama informasi bagi banyak pekerja. Dalam konteks tersebut, penelitian ini berupaya memahami bagaimana interaksi antara *job insecurity*, stres kerja, dan paparan media sosial dapat memengaruhi kesejahteraan psikologis karyawan.

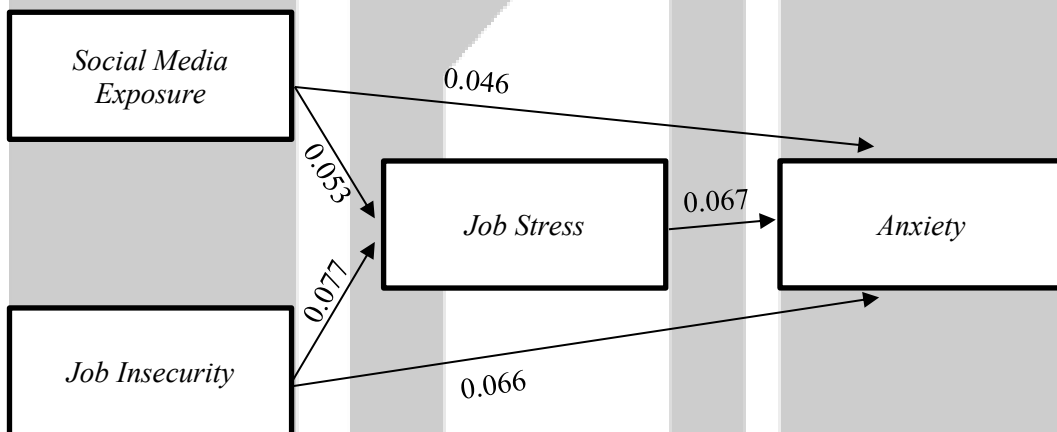
Instrumen penelitian yang digunakan berupa kuesioner daring (*online questionnaire*) dengan skala Likert 1–5, yang mengukur empat variabel utama, yaitu *job insecurity*, *social media exposure*, *job stress*, dan *anxiety*. Responden pada penelitian ini adalah karyawan profesional (*white-collar employees*) yang bekerja di berbagai sektor industri di Amerika Serikat, seperti teknologi informasi, elektronik, kedokteran, dan biokimia. Teknik pengambilan sampel menggunakan metode random sampling, dengan jumlah partisipan sebanyak 292 responden dari 500 kuesioner yang disebarakan melalui email. Mayoritas responden berusia di atas 50 tahun (69,2%), sedangkan sisanya berada pada rentang usia 30–50 tahun (26,8%). Sebagian besar responden memiliki pendidikan minimal sarjana (91,8%), dan sekitar 63,4% bekerja lebih dari 40 jam per minggu.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa:

1. *Job insecurity* berpengaruh positif terhadap kecemasan, artinya semakin tinggi ketidakamanan kerja yang dirasakan, semakin tinggi pula tingkat kecemasan karyawan.

2. Paparan media sosial berpengaruh positif terhadap kecemasan, di mana semakin sering karyawan terpapar informasi negatif atau tidak pasti di media sosial, semakin meningkat kecemasan mereka.
3. Stres kerja juga memiliki hubungan positif yang signifikan dengan kecemasan, memperkuat bukti bahwa tekanan pekerjaan berperan sebagai faktor psikologis utama penyebab gangguan mental.
4. Namun, hubungan antara *job insecurity* dan stres kerja ditemukan tidak signifikan secara statistik, meskipun arah hubungan positif tetap terlihat.
5. Demikian pula, paparan media sosial tidak berpengaruh signifikan terhadap stres kerja, menunjukkan bahwa faktor lain seperti kepribadian dan strategi *coping* individu mungkin memoderasi hubungan tersebut.

Berikut adalah kerangka dari penelitian terdahulu:



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

Gambar 2. 2 Kerangka Pemikiran An *et al.*, (2023)

Persamaan penelitian terdahulu dengan penelitian saat ini adalah sebagai berikut:

1. Persamaan dari penelitian ini meneliti pengaruh *job insecurity* terhadap perilaku kerja inovatif (*innovative work behavior*) dan stres kerja (*work*

stress) sebagai faktor psikologis yang memengaruhi kinerja karyawan.

2. Persamaan dari penelitian terdahulu sama-sama menggunakan metode kuantitatif berbasis survei dengan pendekatan *Structural Equation Modeling* (SEM) untuk menganalisis hubungan antarvariabel.

Perbedaan penelitian terdahulu dengan penelitian saat ini adalah sebagai berikut:

1. Pada penelitian terdahulu meneliti karyawan berkerah putih di Amerika Serikat dari berbagai bidang profesional seperti IT dan bioteknologi, sementara penelitian skripsi ini berfokus pada pegawai bank di Jawa Timur, Indonesia. Perbedaan ini menunjukkan variasi dalam konteks sosial, budaya kerja, serta sistem organisasi yang diteliti.
2. Pada penelitian terdahulu menjelaskan bagaimana ketidakamanan kerja dan paparan media sosial meningkatkan tingkat kecemasan (*anxiety*) pada karyawan selama krisis ekonomi dan pandemi. Sedangkan penelitian skripsi bertujuan untuk menguji pengaruh *job insecurity* dan work overload terhadap inovasi kerja pegawai, dengan fokus pada efek stres kerja sebagai mediator.

2.1.3 Rafique et al., (2022)

Penelitian berjudul “*Impact of Job Stress on Employees’ Innovative Work Behavior: An Empirical Study on the Banking Sector of Pakistan*” oleh Rafique et al., (2022) bertujuan untuk menjelaskan pengaruh stres kerja (*job stress*) terhadap perilaku kerja inovatif (*innovative work behavior/IWB*) pada karyawan di sektor perbankan Pakistan. Fokus utama penelitian ini adalah untuk menganalisis sejauh mana tekanan kerja, beban kerja, dan konflik peran dapat

memengaruhi kemampuan karyawan dalam menciptakan, mempromosikan, serta menerapkan ide-ide baru di tempat kerja. Selain itu, penelitian ini juga bertujuan untuk memberikan dasar empiris bagi manajemen perbankan dalam menciptakan lingkungan kerja yang mendorong inovasi meskipun di bawah tekanan tinggi.

Populasi dalam penelitian ini mencakup pegawai sektor perbankan di Pakistan, terutama mereka yang bekerja pada bank-bank komersial utama yang berlokasi di Lahore, Karachi, dan Islamabad. Peneliti menerapkan teknik *purposive sampling* dengan kriteria responden memiliki pengalaman kerja minimal satu tahun serta berinteraksi langsung dengan nasabah. Dari 400 kuesioner yang disebarkan, sebanyak 350 responden berhasil dikumpulkan dan dijadikan sebagai sampel penelitian. Variabel utama dalam penelitian ini mencakup *job stress* sebagai variabel independen yang diukur melalui dimensi tekanan kerja, konflik peran, dan beban kerja serta *innovative work behavior* (IWB) sebagai variabel dependen, yang dibagi menjadi tiga dimensi, yaitu penciptaan ide (*idea generation*), promosi ide (*idea promotion*), dan implementasi ide (*idea implementation*).

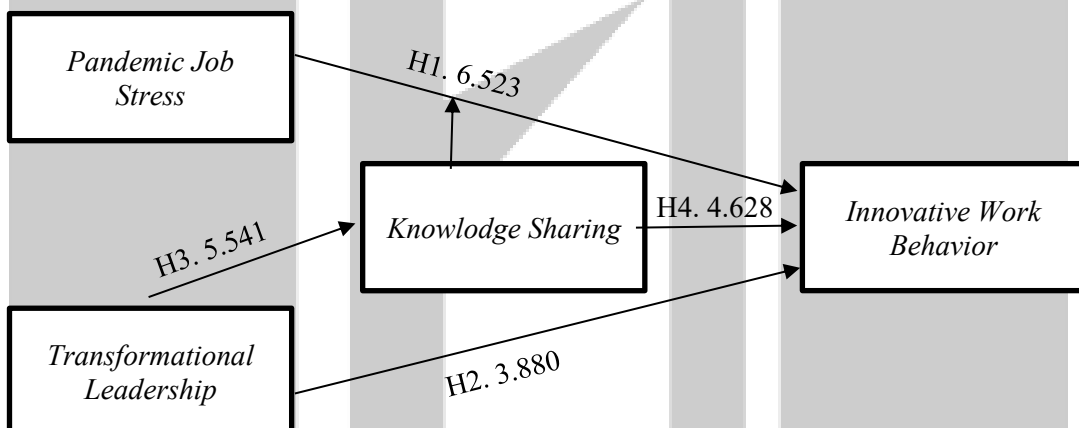
Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa:

1. *Job stress* memiliki pengaruh negatif signifikan terhadap *innovative work behavior*. Semakin tinggi tingkat stres yang dialami karyawan, semakin rendah kecenderungan mereka untuk menghasilkan, mempromosikan, dan menerapkan ide baru.
2. Beban kerja dan tekanan waktu menjadi faktor stres paling dominan yang

menurunkan kreativitas dan inisiatif inovatif. Karyawan yang terlalu banyak dibebani tugas administratif kehilangan energi dan fokus untuk berpikir kreatif.

3. Konflik peran juga menurunkan IWB, terutama ketika ekspektasi organisasi dan kemampuan individu tidak seimbang.
4. Karyawan dengan dukungan sosial yang tinggi dari atasan dan rekan kerja menunjukkan tingkat IWB yang lebih baik meskipun berada di bawah tekanan. Hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja suportif dapat memperlemah efek negatif stres kerja terhadap perilaku inovatif.

Berikut adalah kerangka dari penelitian terdahulu:



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

Gambar 2. 3 Kerangka Pemikiran Rafique *et al.*, (2022)

Persamaan penelitian terdahulu dengan penelitian saat ini adalah sebagai berikut:

1. Penelitian terdahulu dan penelitian saat ini sama-sama menggunakan variabel utama *Job Insecurity*, *Work Stress*, dan *Innovative Work Behavior* (IWB) yang berhubungan dengan aspek psikologis dan perilaku inovatif karyawan di tempat kerja.

2. Penelitian terdahulu maupun penelitian ini sama-sama melibatkan karyawan aktif sebagai responden penelitian yang mengalami tekanan kerja dan ketidakpastian pekerjaan dalam lingkungan organisasi.

Perbedaan penelitian terdahulu dengan penelitian saat ini adalah sebagai berikut:

1. Penelitian terdahulu meneliti pegawai sektor perbankan di Pakistan, sedangkan penelitian ini berfokus pada pegawai bank di Jawa Timur, Indonesia. Meskipun sama-sama meneliti industri perbankan, perbedaan lokasi ini mencerminkan perbedaan budaya kerja, sistem manajemen, dan lingkungan sosial ekonomi antar negara.
2. Responden penelitian terdahulu adalah pegawai perbankan level operasional dan manajerial di Pakistan yang umumnya berusia antara 25-50 tahun sedangkan pada penelitian ini difokuskan pada pegawai tetap dan kontrak di bank dengan kisaran usia yang lebih muda (20-40 tahun).

2.1.4 Niesen et al., (2018)

Penelitian berjudul “*Job Insecurity and Innovative Work Behaviour: A Psychological Contract Perspective*” yang dilakukan oleh Niesen et al., (2018) bertujuan untuk menelusuri bagaimana ketidakamanan kerja (*job insecurity*) memengaruhi perilaku kerja inovatif (*innovative work behaviour*) karyawan, serta menelaah apakah pelanggaran kontrak *psikologis* (*psychological contract breach*) berperan sebagai variabel mediasi dalam hubungan tersebut.

Studi ini melibatkan 190 karyawan dari sebuah perusahaan industri di Brussel yang tengah menjalani proses restrukturisasi dan pengurangan tenaga kerja (*downsizing*). Melalui kuesioner daring serta analisis statistik seperti

hierarchical regression analysis dan *bootstrapping mediation*, peneliti mengkategorikan perilaku kerja inovatif menjadi dua aspek utama, yakni penciptaan ide (*idea generation*) dan penerapan ide (*idea implementation*). Penelitian ini menekankan pentingnya aspek psikologis seperti *anxiety* dalam menjembatani hubungan antara tekanan kerja dan kemampuan inovatif. Ketika beban kerja terlalu berat, karyawan merasa cemas dan tidak mampu mengaktualisasikan ide-ide baru yang bersifat inovatif.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa:

1. *Job insecurity* berpengaruh negatif terhadap *innovative work behavior*. Selain itu, *knowledge-hiding behavior* terbukti menjadi mediator signifikan dalam hubungan tersebut, sedangkan *team anti-citizenship behavior* tidak memediasi pengaruhnya.
2. *Job insecurity* menurunkan komitmen organisasi dan berdampak negatif pada perilaku kerja inovatif.
3. *Job insecurity* menurunkan semangat inovasi dan kreativitas pegawai *outsourcing*. Pegawai yang merasa tidak stabil dalam pekerjaannya cenderung enggan mengambil risiko dalam menghasilkan ide baru.
4. *Job insecurity* dapat menimbulkan stres dan ketegangan psikologis yang menghambat kemampuan individu dalam berpikir kreatif dan melakukan inovasi di tempat kerja.
5. Kelebihan beban kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan di sektor jasa, dan menemukan bahwa beban kerja berlebih meningkatkan stres kerja, yang pada akhirnya menurunkan perilaku kerja inovatif.

Berikut adalah kerangka dari penelitian terdahulu:

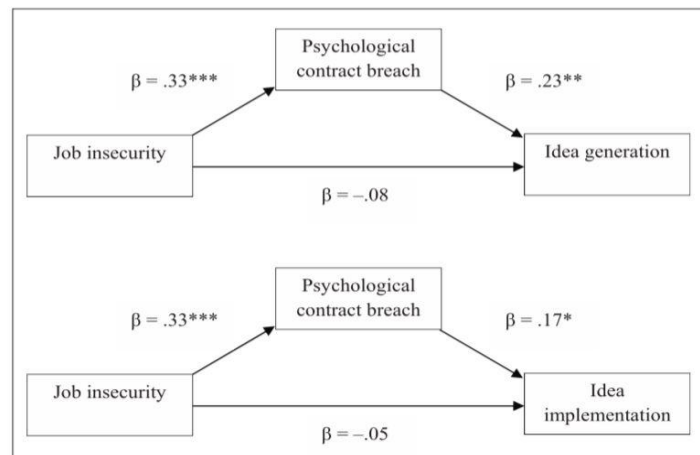


Figure 1: Mediation of psychological contract breach in the relation between job insecurity and innovative work behaviour. Note. * $p < .05$; ** $p < .01$; *** $p < .001$.

Sumber: Niesen *et al.*, (2017)

Gambar 2. 4 Kerangka Pemikiran Niesen *et al.*, (2018)

Persamaan penelitian terdahulu dengan penelitian saat ini adalah sebagai berikut:

1. Mengkaji pengaruh *job insecurity* terhadap perilaku kerja inovatif dengan melibatkan variabel mediasi, seperti stres kerja atau perilaku negatif lainnya di lingkungan kerja.
2. Menyoroti peran penting faktor psikologis karyawan dalam memengaruhi kemampuan mereka untuk berperilaku inovatif di tempat kerja.
3. Sama-sama menggunakan metode survey dalam penelitian.

Perbedaan penelitian terdahulu dengan penelitian saat ini adalah sebagai berikut:

1. Penelitian sebelumnya umumnya dilakukan pada sektor perhotelan dan pariwisata, sedangkan penelitian ini berfokus pada industri perbankan yang memiliki karakteristik pekerjaan, tuntutan, dan tekanan kerja yang berbeda.

2. Penelitian terdahulu dilakukan di Pakistan, sedangkan penelitian ini dilaksanakan di Provinsi Jawa Timur, Indonesia, yang mencakup kota besar seperti Surabaya, Malang, Sidoarjo, dan Gresik. Perbedaan konteks geografis dan budaya kerja ini memengaruhi tingkat stres serta perilaku inovatif karyawan dalam dunia perbankan.

2.1.5 Basri *et al.*, (2024)

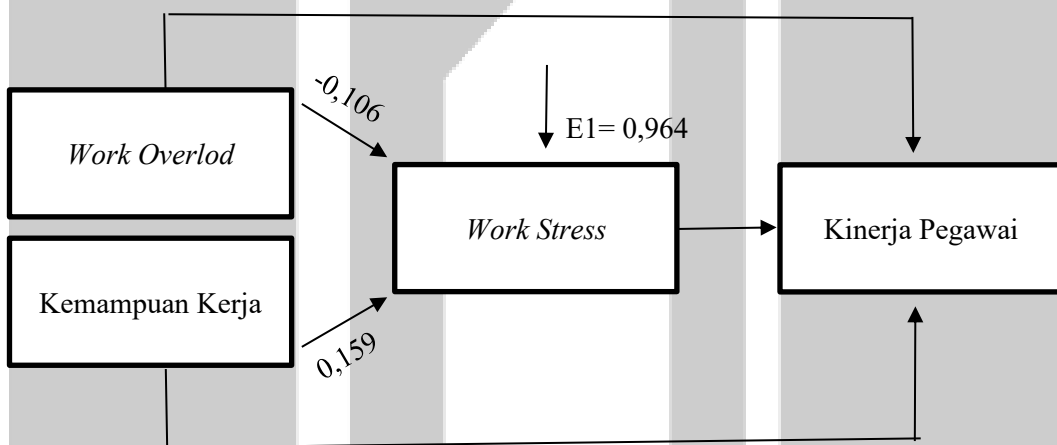
Penelitian Basri *et al.* (2024) yang berjudul “Pengaruh *Work Overload* dan Kemampuan Kerja terhadap Stres Kerja serta Dampaknya bagi Kinerja Pegawai di Puskesmas Simbang Kabupaten Maros” bertujuan untuk mengkaji pengaruh beban kerja berlebih (*work overload*) dan kemampuan kerja terhadap tingkat stres kerja, serta implikasinya terhadap kinerja pegawai. Latar belakang penelitian ini didasarkan pada kondisi meningkatnya beban kerja pegawai yang disebabkan oleh keterbatasan jumlah sumber daya manusia, penambahan tanggung jawab pekerjaan, serta tingginya tekanan waktu yang menjadi karakteristik lingkungan kerja di sektor pelayanan publik.

Penelitian ini menerapkan pendekatan kuantitatif dengan metode analisis jalur (*path analysis*). Populasi penelitian mencakup seluruh pegawai Puskesmas Simbang Kabupaten Maros yang berjumlah 45 orang. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah *sampling jenuh*, sehingga seluruh anggota populasi dijadikan sebagai responden. Pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner terstruktur menggunakan skala Likert, sementara pengolahan dan analisis data dilakukan dengan bantuan perangkat lunak SPSS versi 25.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa:

1. *Work overload* memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap stres kerja, yang mengindikasikan bahwa peningkatan beban kerja berlebih cenderung diikuti oleh meningkatnya tingkat stres kerja pegawai.
2. Kemampuan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap stres kerja, yang menunjukkan bahwa pegawai dengan kemampuan kerja yang memadai lebih mampu menghadapi dan mengelola tuntutan pekerjaan secara efektif.
3. Stres kerja terbukti berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, di mana tingginya tingkat stres kerja berdampak pada penurunan kualitas maupun kuantitas kinerja.

Berikut adalah kerangka dari penelitian terdahulu:



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

Gambar 2. 5 Kerangka Pemikiran Basri *et al.*, (2024)

Persamaan penelitian terdahulu dengan penelitian saat ini adalah sebagai berikut:

1. Kedua penelitian sama-sama mengkaji kelebihan beban kerja (*work*

overload) sebagai salah satu determinan yang memengaruhi tingkat stres kerja karyawan.

2. Penelitian terdahulu dengan penelitian saat ini sama-sama menggunakan pendekatan kuantitatif, dengan pengumpulan data melalui kuesioner terstruktur.
3. Stres kerja pada kedua penelitian diposisikan sebagai variabel intervening (mediasi) yang berfungsi menjelaskan hubungan antara variabel independen dan variabel dependen.

Perbedaan penelitian terdahulu dengan penelitian saat ini adalah sebagai berikut:

1. Penelitian terdahulu menempatkan kinerja pegawai sebagai variabel dependen, sementara penelitian ini memfokuskan analisis pada perilaku kerja inovatif (*innovative work behavior*) sebagai variabel hasil.
2. Objek penelitian juga berbeda, penelitian terdahulu meneliti pegawai Puskesmas yang berada pada sektor pelayanan kesehatan publik, sedangkan penelitian ini dilakukan pada pegawai bank di Jawa Timur yang bergerak di sektor jasa keuangan.

Tabel 2.1**Ringkasan Penelitian Terdahulu**

No	Nama (Tahun)	Topik Penelitian	Variabel Penelitian	Sampel Penelitian	Teknik Analisis	Hasil Penelitian
1.	Niesen <i>et al.</i> , (2018)	<i>Job Insecurity and Innovative Work Behaviour: A Psychological Contract Perspective</i>	X : <i>Job Insecurity</i> Z : <i>Psychological Contract Breach</i> (Mediator) Y : <i>Innovative Work Behavior</i> (IWB)	190 pegawai industri di Belgia	<i>Structural Equation Modeling</i> (SEM) & Analisis Mediasi	Tidak ditemukan hubungan langsung antara <i>job insecurity</i> dan IWB, tetapi ada hubungan tidak langsung melalui <i>psychological contract breach</i> yang secara positif memengaruhi ideasi dan implementasi inovatif.
2.	Rafique <i>et al.</i> , (2022)	<i>Investigating the Impact of Pandemic Job Stress and Transformational Leadership on Innovative Work Behavior</i>	X: <i>Pandemic Job Stress</i> M: <i>Transformational Leadership</i> Z: <i>Knowledge Sharing</i> Y: <i>Innovative Work Behavior</i>	357 dosen dari universitas negeri di Pakistan (Punjab, Sindh, Khyber Pakhtunkhwa, dan Baluchistan)	PLS-SEM (<i>Partial Least Squares Structural Equation Modeling</i>)	<ol style="list-style-type: none"> 1. <i>Pandemic Job Stress</i> justru berdampak positif terhadap IWB, berbeda dari studi sebelumnya. 2. <i>Transformational Leadership</i> berpengaruh positif terhadap IWB. 3. <i>Knowledge Sharing</i> berperan sebagai moderator (memperkuat hubungan PJS–IWB) dan mediator parsial (antara TL–IWB). 4. Studi ini menegaskan bahwa dalam krisis, stres dapat menjadi energi positif untuk inovasi jika ada budaya <i>knowledge sharing</i>.

No	Nama (Tahun)	Topik Penelitian	Variabel Penelitian	Sampel Penelitian	Teknik Analisis	Hasil Penelitian
3.	Basri <i>et al.</i> , (2024)	Pengaruh <i>Work Overload</i> dan Kemampuan Kerja terhadap Stres Kerja serta Dampaknya bagi Kinerja Pegawai	X1: Work Overload X2: Kemampuan Kerja Z: Stres Kerja Y: Kinerja Pegawai	45 pegawai Puskesmas Simbang Kabupaten Maros	<i>Path Analysis</i> (Analisis Jalur) dengan SPSS 25	1. <i>Work overload</i> berpengaruh negatif dan signifikan terhadap stres kerja. Kemampuan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap stres kerja. 3. Stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. 4. Stres kerja memediasi pengaruh <i>work overload</i> terhadap kinerja pegawai.
4.	Aliane <i>et al.</i> , (2023)	<i>How Job Insecurity Affects Innovative Work Behavior in the Hospitality and Tourism Industry</i>	X : <i>Job insecurity</i> Z1: <i>Knowledge Hiding</i> Z2: <i>Team Anti-Citizenship Behavior</i> Y: <i>Innovative Work Behavior</i>	457 karyawan hotel dan agen perjalanan di Mesir	PLS-SEM (<i>Partial Least Squares Structural Equation Modeling</i>)	<i>Job insecurity</i> berpengaruh negatif terhadap <i>innovative work behavior</i> , positif terhadap <i>knowledge hiding</i> dan <i>team anti-citizenship behavior</i> . <i>Knowledge hiding</i> memediasi hubungan antara <i>job insecurity</i> dan IWB, sedangkan <i>team anti-citizenship</i> tidak.
5.	An <i>et al.</i> , (2023)	<i>The Role of Job Insecurity, Social Media Exposure, and Job Stress in Predicting Anxiety Among White-Collar Employees</i>	X1: <i>Job Insecurity</i> X2: <i>Job Stress</i> Z: <i>Social Media Exposure</i> Y: <i>Anxiety</i>	292 pegawai kantor di AS	SEM (<i>Structural Equation Modeling</i>) dan CFA	<i>Job insecurity</i> dan <i>job stress</i> berpengaruh positif terhadap kecemasan kerja. <i>Job stress</i> menjadi mediator antara <i>social media exposure</i> dan <i>anxiety</i> .

Sumber : Niesen *et al.*, (2017), Rafique *et al.*, (2022), Basri *et al.*, (2024), Aliane *et al.*, (2023), An *et al.*, (2023).

2.2 Landasan Teori

Pada bagian sub bab ini akan dijelaskan mengenai teori-teori yang digunakan sebagai dasar untuk menyusun kerangka penelitian, diantaranya sebagai berikut:

2.2.1 Job Insecurity

Aliane *et al.*, (2023) mendefinisikan *job insecurity* sebagai kondisi ketidakstabilan emosional akibat ketidakpastian terhadap keberlanjutan pekerjaan, yang dapat memengaruhi perilaku kerja inovatif, perilaku menyembunyikan pengetahuan (*knowledge hiding*), dan perilaku anti-kewargaan tim (*team anti-citizenship behavior*). Hasil penelitian mereka di sektor perhotelan dan pariwisata menunjukkan bahwa *job insecurity* berpengaruh negatif terhadap *innovative work behavior*, karena karyawan yang merasa tidak aman cenderung enggan mengambil risiko atau berinovasi. Dengan kata lain, *job insecurity* dapat dianggap sebagai tekanan psikologis yang menghambat potensi dan kreativitas individu di tempat kerja.

Menurut Aliane *et al.*, (2023) menyatakan bahwa, ada beberapa indikator untuk mengukur *job insecurity* yaitu:

1. Persepsi terhadap ancaman kehilangan pekerjaan: karyawan merasa posisi atau status kerja mereka tidak stabil dan dapat hilang sewaktu-waktu akibat restrukturisasi atau tekanan eksternal organisasi.
2. Ketidakpastian terhadap masa depan karier: karyawan merasa tidak yakin apakah mereka masih akan tetap bekerja di organisasi yang sama pada masa mendatang.

3. Kekhawatiran akan perubahan organisasi yang berdampak negatif: rasa cemas terhadap kemungkinan perubahan kebijakan, teknologi, atau kondisi ekonomi yang dapat mengancam keberlangsungan pekerjaan.

2.2.2 Kelebihan Beban Kerja

Kelebihan beban kerja (*work overload*) menggambarkan suatu kondisi ketika tuntutan pekerjaan yang dihadapi individu melampaui kapasitas kerja, ketersediaan waktu, serta kemampuan yang dimilikinya, sehingga memicu tekanan baik secara fisik maupun psikologis. Basri *et al.*, (2024) menjelaskan bahwa *work overload* muncul ketika pegawai dituntut untuk menyelesaikan berbagai pekerjaan tambahan di luar tugas pokok dalam jangka waktu yang terbatas, tanpa didukung oleh sumber daya dan fasilitas kerja yang memadai.

Basri *et al.*, (2024) menekankan bahwa konsep *work overload* tidak semata-mata berkaitan dengan kuantitas pekerjaan, tetapi juga mencakup tingkat kompleksitas tugas, tingginya tekanan waktu, serta adanya tuntutan peran ganda yang harus dijalankan secara simultan. Pada organisasi sektor pelayanan publik, kondisi ini kerap terjadi akibat keterbatasan jumlah tenaga kerja, distribusi tugas yang kurang proporsional, serta meningkatnya beban administrasi yang sering kali harus diselesaikan di luar jam kerja formal.

Basri *et al.*, (2024) juga mengemukakan bahwa *work overload* merupakan salah satu pemicu utama stres kerja, karena pegawai merasa kehilangan kendali terhadap volume dan tuntutan pekerjaan yang harus dipenuhi. Apabila peningkatan tuntutan kerja tidak diimbangi dengan penyesuaian kapasitas dan dukungan organisasi, pegawai cenderung mengalami kelelahan fisik dan

psikologis secara berkepanjangan, yang pada akhirnya berdampak pada menurunnya efektivitas serta kualitas kinerja.

Berdasarkan temuan empiris Basri *et al.*, (2024), kelebihan beban kerja terbukti memiliki pengaruh signifikan terhadap peningkatan tingkat stres kerja, yang selanjutnya memberikan dampak negatif terhadap capaian kerja pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa *work overload* tidak hanya merupakan persoalan teknis operasional, tetapi juga menjadi isu psikologis organisasi yang memerlukan perhatian dan pengelolaan yang serius dari pihak manajemen.

Mengacu pada instrumen yang digunakan Basri *et al.*, (2024) variabel *work overload* diukur melalui empat indikator berikut:

1. Jumlah pekerjaan yang berlebihan, yaitu pegawai menerima tugas lebih banyak dari kapasitas normal.
2. Tekanan waktu kerja, di mana tugas harus diselesaikan dalam batas waktu yang ketat.
3. Tugas tambahan di luar pekerjaan utama, seperti pekerjaan administratif atau penggantian rekan kerja.
4. Kelelahan fisik dan mental, akibat tuntutan kerja yang terus-menerus tanpa pemulihan yang memadai.

2.2.3 Stres Kerja

Stres kerja (*work stress* atau *job stress*) merupakan fenomena psikologis yang umum dialami oleh karyawan dalam organisasi modern, yang muncul ketika tuntutan pekerjaan melebihi kapasitas individu untuk mengatasinya, baik dari segi fisik, mental, maupun emosional.

Menurut An *et al.*, (2023), menjelaskan bahwa stres kerja muncul sebagai respon negatif yang dialami karyawan akibat ketidakpastian kerja, tingginya beban tugas, serta tekanan sosial atau teknologi yang melampaui kemampuan individu. Dalam konteks organisasi modern, kondisi ini dapat mengganggu kesejahteraan psikologis, menurunkan produktivitas, serta memicu munculnya gejala kecemasan dan kelelahan emosional.

Penelitian An *et al.*, (2023) juga menegaskan bahwa stres kerja memiliki peranan penting dalam memengaruhi kesejahteraan mental karyawan dan kerap menjadi variabel perantara yang menghubungkan ketidakamanan kerja (*job insecurity*) dengan kecemasan. Studi tersebut mengadopsi *Model Job Demands-Resources* (JD-R) dan Teori Stres Lazarus, yang mengemukakan bahwa tingginya tuntutan kerja tanpa dukungan sumber daya yang memadai akan menghasilkan tingkat stres yang signifikan.

Menurut An *et al.*, (2023) stres kerja diukur menggunakan lima indikator dengan skala Likert 1–5 (1 = sangat tidak setuju, 5 = sangat setuju), yaitu:

1. Peningkatan konflik antar rekan kerja: adanya ketegangan atau perselisihan yang terjadi di lingkungan kerja.
2. Kewajiban bekerja lembur: meningkatnya jam kerja di luar batas normal untuk memenuhi tuntutan pekerjaan.
3. Beban kerja berlebihan: banyaknya tugas yang harus diselesaikan dalam waktu yang terbatas.
4. Kehilangan kendali terhadap pekerjaan: munculnya perasaan tidak mampu mengendalikan tekanan dan tanggung jawab kerja.

5. Ketegangan emosional akibat pekerjaan: timbulnya rasa tertekan, lelah, atau kewalahan secara emosional akibat pekerjaan.

2.2.4 Perilaku Kerja Inovatif

Perilaku kerja inovatif (*innovative work behavior*) mengacu pada rangkaian aktivitas individu yang meliputi proses menghasilkan, menyampaikan, hingga menerapkan ide-ide baru yang bertujuan meningkatkan efektivitas kerja, proses, atau produk dalam organisasi. Perilaku ini tidak hanya berkaitan dengan kemunculan gagasan kreatif, tetapi juga bagaimana ide tersebut diimplementasikan sehingga menghasilkan perubahan positif dan bermanfaat bagi lingkungan kerja.

Menurut Aliane *et al.*, (2023) dalam penelitiannya 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*”, perilaku kerja inovatif merupakan kemampuan individu untuk menciptakan, mengomunikasikan, dan menerapkan ide-ide baru yang memberikan nilai tambah bagi organisasi.

Selain itu, Rafique *et al.*, (2022) dalam *Journal of Innovation & Knowledge* menjelaskan bahwa perilaku kerja inovatif merupakan potensi karyawan untuk menghasilkan, mengembangkan, dan mengaplikasikan gagasan baru yang berkontribusi dalam meningkatkan efisiensi kerja serta keunggulan kompetitif organisasi.

Menurut Rafique *et al.*,(2022) menyatakan bahwa ada beberapa indikator

untuk mengukur perilaku kerja inovatif yaitu:

1. Penciptaan ide baru (*idea generation*): kemampuan individu dalam merumuskan atau menemukan gagasan baru yang relevan dengan tugasnya.
2. Eksplorasi ide (*idea exploration*): upaya karyawan dalam menyampaikan, mengeksplorasi, atau meyakinkan pihak lain untuk menerima dan mempertimbangkan ide baru.
3. Implementasi ide (*idea implementation*): kemampuan karyawan dalam mewujudkan gagasan baru ke dalam praktik kerja untuk meningkatkan efektivitas dan hasil kerja organisasi.

Dengan demikian, variabel perilaku kerja inovatif (Y) pada penelitian ini diukur menggunakan tiga dimensi utama, yaitu penciptaan ide, promosi atau eksplorasi ide, dan implementasi ide, sebagaimana dijelaskan oleh *Rafique et al.*, (2022) dan *Aliane et al.*, (2023).

2.3 Hubungan Antar Variabel

Pada sub bab ini akan menjelaskan dimana hubungan suatu variabel dapat menjadi sebab dan akibat dari variabel lainnya.

2.3.1 Hubungan antara *Job Insecurity* dan Stres Kerja

Job insecurity atau ketidakamanan kerja merupakan kondisi psikologis ketika individu merasa masa depan pekerjaannya tidak pasti atau berada dalam ancaman kehilangan posisi. Kondisi ini termasuk dalam kategori *job demand* negatif pada kerangka *Job Demand–Resource Model* (JD-R), karena menguras

sumber daya psikologis, menurunkan motivasi, dan memunculkan tekanan emosional. Menurut penelitian Niesen *et al.*, (2018) serta An *et al.*, (2023), persepsi terhadap ancaman kehilangan pekerjaan menimbulkan kecemasan, rasa tidak berdaya, dan ketegangan emosional yang berujung pada peningkatan stres kerja. Ketidakpastian yang berkepanjangan membuat individu sulit memusatkan perhatian pada pekerjaan dan menurunkan produktivitas.

Hasil penelitian empiris menunjukkan bahwa *job insecurity* berpengaruh positif dan signifikan terhadap stres kerja. Karyawan yang merasa tidak aman terhadap keberlanjutan kariernya akan menunjukkan gejala stres seperti kelelahan emosional, kehilangan semangat, dan penurunan performa. Oleh karena itu, organisasi perlu mengurangi persepsi ketidakpastian melalui komunikasi yang transparan, dukungan sosial dari atasan, serta sistem penghargaan yang adil. Upaya tersebut penting untuk menjaga keseimbangan psikologis karyawan dan menekan efek negatif dari *job insecurity* terhadap stres kerja.

2.3.2 Hubungan antara Kelebihan Beban Kerja dan Stres Kerja

Kelebihan beban kerja (*work overload*) terjadi ketika tuntutan pekerjaan melebihi kapasitas waktu, energi, dan kemampuan individu. Berdasarkan *Stress–Strain–Outcome Model* (SSO), kondisi ini merupakan salah satu sumber stres utama (*stressor*) yang dapat menimbulkan reaksi fisiologis dan emosional yang berkepanjangan. Jeon *et al.*, (2022) menemukan bahwa *work overload* memperkuat hubungan antara disonansi emosional dan stres kerja, di mana karyawan mengalami tekanan tinggi akibat ketidakseimbangan antara tuntutan

kerja dan sumber daya pribadi yang tersedia. Akibatnya, individu mengalami kelelahan emosional, penurunan motivasi, serta terganggunya keseimbangan kehidupan kerja dan pribadi.

Penelitian oleh Rafique *et al.*, (2022) dan An *et al.*, (2023) juga menunjukkan bahwa beban kerja berlebih berdampak negatif terhadap kesejahteraan psikologis dan meningkatkan stres kerja secara signifikan. Ketika volume pekerjaan terlalu tinggi, karyawan kehilangan fokus, meningkatkan risiko kesalahan, serta merasa kehilangan kendali atas tugasnya. Oleh sebab itu, dapat disimpulkan bahwa kelebihan beban kerja memiliki hubungan positif dan signifikan terhadap stres kerja. Organisasi perlu mengatur beban kerja secara proporsional dan realistis, serta memberikan waktu pemulihan dan dukungan psikologis agar karyawan tetap produktif dan terhindar dari stres berlebih.

2.3.3 Hubungan antara Stres Kerja dan Perilaku Kerja Inovatif

Stres kerja memiliki hubungan yang kompleks terhadap perilaku kerja inovatif. Dalam kondisi tertentu, stres dapat menstimulasi motivasi untuk mencari solusi kreatif, yang dikenal sebagai *eustress*. Namun, ketika tingkat stres melebihi ambang batas, hal tersebut menghambat kemampuan kognitif dan emosional individu untuk berpikir inovatif. Rafique *et al.*, (2022) mengemukakan bahwa stres tinggi menyebabkan individu kehilangan energi psikologis, menurunkan motivasi intrinsik, serta menghambat keberanian untuk bereksperimen dengan ide baru. Sebaliknya, stres dalam kadar moderat dapat meningkatkan kewaspadaan dan kreativitas jika didukung oleh lingkungan kerja yang kondusif.

Penelitian yang dilakukan oleh Niesen *et al.*, (2018) dan Aliane *et al.*, (2023) menunjukkan bahwa stres kronis akibat tekanan kerja atau ketidakamanan kerja menghambat partisipasi karyawan dalam ide kreatif dan kolaborasi tim. Individu yang mengalami stres cenderung berfokus pada penyelesaian tugas rutin dibanding eksplorasi gagasan baru. Dengan demikian, hubungan antara stres kerja dan perilaku kerja inovatif umumnya bersifat negatif, kecuali apabila organisasi mampu mengelola stres secara konstruktif melalui dukungan manajerial, budaya inovatif, serta sistem kerja yang fleksibel.

2.3.4 Hubungan antara *Job Insecurity* terhadap Perilaku Kerja Inovatif melalui Stres Kerja

Job insecurity memiliki pengaruh tidak langsung terhadap perilaku kerja inovatif melalui stres kerja sebagai variabel mediasi. Ketika individu merasa pekerjaannya terancam, mereka akan mengalami tekanan psikologis yang menurunkan kemampuan berpikir kreatif dan produktivitas. Niesen *et al.*, (2018) menjelaskan bahwa ketidakamanan kerja memicu pelanggaran kontrak psikologis antara karyawan dan organisasi, yang berdampak pada meningkatnya stres serta menurunnya komitmen terhadap inovasi. Dalam kondisi tersebut, karyawan cenderung menghindari risiko dan tidak berani mengemukakan ide baru karena khawatir terhadap dampak yang dapat mengancam posisi mereka.

Temuan Rafique *et al.*, (2022) dan An *et al.*, (2023) memperkuat bahwa stres kerja berperan sebagai penghubung antara *job insecurity* dan perilaku inovatif. Semakin tinggi tingkat ketidakamanan kerja, semakin besar pula stres yang dirasakan, dan pada akhirnya menurunkan perilaku kerja inovatif. Oleh

karena itu, organisasi perlu menciptakan lingkungan kerja yang stabil dan memberikan rasa aman psikologis kepada karyawan. Langkah ini dapat dilakukan dengan memperkuat komunikasi, dukungan sosial, serta sistem penghargaan yang menghargai inisiatif inovatif agar stres tidak menjadi penghambat kreativitas.

2.3.5 Hubungan antara Kelebihan Beban Kerja terhadap Perilaku Kerja Inovatif melalui Stres Kerja

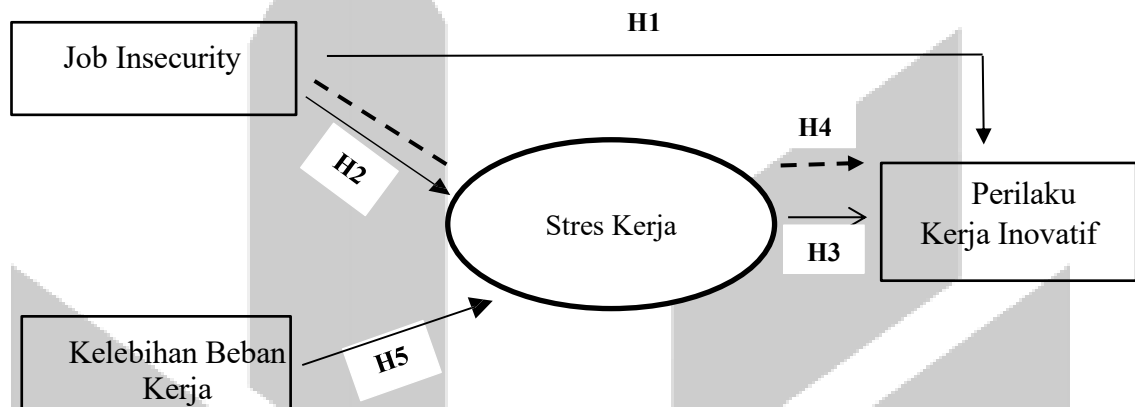
Kelebihan beban kerja (*work overload*) muncul ketika tuntutan pekerjaan yang dihadapi pegawai melampaui kapasitas waktu, tenaga, serta kemampuan yang dimilikinya. Basri *et al.*, (2024) menjelaskan bahwa kondisi *work overload* yang ditandai oleh tingginya volume pekerjaan, tekanan waktu yang ketat, serta penugasan tambahan di luar tugas pokok terbukti secara signifikan meningkatkan tingkat stres kerja pegawai. Situasi ini mencerminkan adanya ketidakseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan sumber daya individu, yang pada akhirnya menyebabkan kelelahan fisik dan psikologis secara berkelanjutan.

Stres kerja yang meningkat berfungsi sebagai mekanisme psikologis yang menghambat kemampuan pegawai dalam berpikir kreatif dan menampilkan perilaku inovatif. Temuan Basri *et al.*, (2024) menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja pegawai, yang dalam konteks penelitian ini dapat dipahami sebagai penurunan perilaku kerja inovatif. Ketika pegawai mengalami stres akibat kelebihan beban kerja, energi dan perhatian kerja lebih banyak dialokasikan untuk memenuhi tuntutan pekerjaan rutin, sehingga membatasi ruang untuk pengembangan ide-ide baru. Oleh karena itu, dapat

disimpulkan bahwa stres kerja berperan sebagai variabel mediasi dalam hubungan antara kelebihan beban kerja dan perilaku kerja inovatif.



2.3 Kerangka Pemikiran



Gambar 2. 6 Kerangka Pemikiran Penelitian Hadi Kurniawan (2025)

2.4 Hipotesis Penelitian

- H1 : *Job Insecurity* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Perilaku Kerja Inovatif
- H2 : *Job Insecurity* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Stres Kerja.
- H3 : Stres Kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Perilaku Kerja Inovatif.
- H4 : *Job Insecurity* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Perilaku Kerja Inovatif melalui Stres Kerja.
- H5 : Kelebihan Beban Kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Stres Kerja.