


Dampak Ketidakamanan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja, Komitmen Afektif Organisasional, Keterlibatan Kerja Dan Perilaku Kerja Inovatif Karyawan

¹⁾Dewi Andriani, ²⁾Lia Amalia

^{1,2)}Magister Manajemen, Universitas Esa Unggul, Jakarta, Indonesia

INFORMASI ARTIKEL	ABSTRAK
<p>Kata Kunci: ketidakamanan kerja kepuasan kerja komitmen afektif organisasional keterlibatan kerja perilaku kerja inovatif</p>	<p>Karyawan yang inovatif dibentuk karena adanya kepuasan terhadap pekerjaan, komitmen terhadap perusahaan. Semua sikap tersebut akan memberikan dampak positif terhadap pekerjaan karyawan namun akan berpengaruh jika adanya ketidakamanan dalam bekerja. Tujuan dari penelitian ini untuk mengetahui dampak ketidakamanan kerja terhadap kepuasan kerja, komitmen afektif organisasional, keterlibatan kerja dan perilaku kerja inovatif karyawan. Penelitian dilakukan dengan survei yang menggunakan kuesioner yang disebarkan pada bulan Agustus 2022-November 2022 dengan 240 responden pada karyawan divisi pengembangan produk perusahaan yang berlokasi di wilayah Jabodetabek. Analisis data yang digunakan adalah <i>Structural Equation Model</i> (SEM) dengan sofwer Lisrel untuk menguji hipotesis dalam mengetahui pengaruh antar variable. Adapun hasil penelitian menunjukkan bahwa ketidakamanan kerja masing-masing memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja, komitmen afektif organisasional, keterlibatan kerja. Selanjutnya, kepuasan kerja berpengaruh terhadap komitmen afektif organisasional dan komitmen afektif organisasional memiliki pengaruh secara langsung terhadap keterlibatan kerja dan ditemukan hasil lainnya keterlibatan kerja memiliki pengaruh langsung terhadap perilaku kerja inovatif karyawan divisi pengembangan produk di Jabodetabek.</p>
<p>Keywords: job insecurity job satisfaction affective organisational commitment, work engagement Inovatif work behaviour</p>	<p>ABSTRACT</p> <p>Innovative employees are formed because of job satisfaction and commitment to the company. All of these attitudes will have a positive impact on employee work, but will be affected if there is insecurity at work. The purpose of this study is to determine the impact of job insecurity on job satisfaction, affective organisational commitment, work engagement and innovative work behaviour of employees. The research was conducted with a survey using a questionnaire distributed in August 2022-November 2022 with 240 respondents to employees of the company's product development division located in the Greater Jakarta area. The data analysis used is Structural Equation Model (SEM) with Lisrel software to test the hypothesis in knowing the influence between variables. The results showed that job insecurity has relationship with job satisfaction, affective organisational commitment, and work engagement, respectively. Furthermore, job satisfaction has a relationship to organisational affective commitment and organisational affective commitment has a direct relationship to work engagement and it was found that work engagement has a direct relationship to innovative work behaviour of product development division employees in Jabodetabek.</p> <p>This is an open access article under the CC-BY-SA license.</p> 

I. PENDAHULUAN

Banyak atau tidaknya pengalaman stress kerja pasti pernah dialami setiap karyawan karena hal-hal pemicu stres itu sendiri dapat terjadi dilingkungan pekerjaan yang sering kali menimbulkan ketidakbahagiaan dalam bekerja (Prasetyo *et al.*, 2021). Pandemi Covid-19 membawa tantangan baru dan banyak perubahan didalam dunia kerja yang mempengaruhi kepuasan, kesejahteraan serta ketidakamanan kerja sehingga keadaan memaksa karyawan untuk beradaptasi (Nemteanu *et al.*, 2021). Menurut Stankeviciute *et al.* (2021) ketidakamanan kerja menjadi salah satu *stressor* yang melekat pada masyarakat kontemporer yang seharusnya

karyawan bekerja untuk organisasi maka sudah seharusnya organisasi bertanggung jawab membantu mengatasi ketidakamanan kerja secara efektif demi kebahagiaan karyawan menghasilkan produktivitas yang mengarah pada kinerja bisnis yang berkelanjutan. Smit *et al.* (2016) menjelaskan bentuk *stressor* seperti antisipasi besarnya potensial kehilangan pekerjaan menurunkan kesejahteraan karyawan serta mempengaruhi kesehatan efek yang mungkin terjadi dalam jangka panjang, semetara itu dalam jangka pendek memicu perilaku destruktif dari *turnover intention* dan ketidakpuasan kerja. Keadaan ini menjadi hal yang sangat penting untuk diperhatikan oleh setiap perusahaan atau organisasi agar tidak ada lagi karyawan yang berniat untuk meninggalkan perusahaan atau paling tidak fenomenanya diturunkan.

Menurut Fisher (2010) kebahagiaan karyawan ditempat kerja tergantung penilaian evaluatif mereka bagaimana keterikatan afektif pada organisasi, keterlibatan kerja serta karakteristik pekerjaan yang memberikan kepuasan kerja seperti gaji, pengawasan dan peluang karir. Pendapat yang sama dari Stankeviciute *et al.* (2021) bahwa organisasi harus memperhatikan kebahagiaan karyawan maka perlu mengurangi persepsi mereka mengenai ketidakamanan kerja, karena kebahagiaan karyawan yang berkurang akan memicu perasaan ketidakpuasan kerja, minimnya komitmen afektif serta keterlibatan kerja. Temuan hasil penelitian Nemteanu *et al.* (2021) menjelaskan ketidakamanan kerja sebagai *stressor* membuat ketidakstabilan pekerjaan karyawan di Rumania yang mempengaruhi rendahnya tingkat kepuasan kerja karena *insecure* pada perubahan peluang promosi dan perilaku supervisor. Sejalan hasil temuan penelitian lain membuktikan ketidakamanan kerja pada ancaman kehilangan peluang karir berhubungan negatif pada kepuasan kerja dan komitmen afektif organisasional dan keduanya memicu reaksi penarikan psikologis membentuk koping berfokus emosi menyebabkan sikap negatif pekerjaan (Urbanaviciute *et al.*, 2015). Selanjutnya, ketidakamanan kerja juga dilaporkan berdampak negatif pada tingkat keterlibatan kerja yang rendah (Alpler & Arasli, 2020; Sun *et al.*, 2022; Stankeviciute *et al.*, 2021)

Penting dalam dunia bisnis seorang atasan mampu meningkatkan keterlibatan kerja karyawan (Aryanti & Syah, 2022). Temuan penelitian Jason & Geetha (2019) menyimpulkan karyawan dengan tingginya keterlibatan kerja dapat meningkatkan perilaku kerja inovatif. Keterlibatan kerja karyawan muncul ditandai dengan energik, antusias sehingga bersedia mendedikasikan dirinya yang dapat memicu perilaku kerja inovatif (Afsar *et al.*, 2020). Karyawan dapat *engage* ketika mereka berkomitmen secara afektif pada organisasi, sehingga mereka termotivasi untuk mencapai kinerja terbaik demi pekerjaan yang lebih baik untuk organisasi (Hanafi & Syah, 2021). Menurut Asif & Arooj (2017) karyawan bertekad menjadi handal serta mendedikasikan dirinya untuk mencapai keunggulan kompetitif perusahaan, karena hubungan afektif positif kuat pada organisasi atau tumbuhnya komitmen afektif dan hasil penelitiannya membuktikan terdapat hubungan positif komitmen afektif organisasional terhadap keterlibatan kerja. Ketika organisasi memenuhi kepuasan kerja karyawan akan terjalin kualitas hubungan baik antara organisasi dan karyawan, atas kondisi ini karyawan merespon dengan komitmen afektif organisasional sebagai gantinya (Saifulina *et al.*, 2020). Salah satu temuan penelitian Hasan *et al.* (2021) menegaskan bahwa komitmen afektif organisasional yang lebih kuat terwujud pada karyawan di sektor swasta Pakistan dari kepuasan kerja yang tinggi.

Beberapa penelitian sebelumnya telah membahas keterkaitan hubungan antar variabel ketidakamanan kerja terhadap kepuasan kerja (e.g., Smit *et al.*, 2016; Urbanaviciute *et al.*, 2015; Stankeviciute *et al.*, 2021; Nemteanu *et al.*, 2021), ketidakamanan kerja terhadap komitmen afektif organisasional (e.g., Urbanaviciute *et al.*, 2015; Stankeviciute *et al.*, 2021; Bohle *et al.*, 2018), ketidakamanan kerja terhadap keterlibatan kerja (e.g., Stankeviciute *et al.*, 2021; Sun *et al.*, 2022; Alpler & Arasli, 2020). Selanjutnya, hubungan kepuasan kerja terhadap komitmen afektif organisasional (e.g., Kang *et al.*, 2021; Saifulina *et al.*, 2021; Hasan *et al.*, 2021), komitmen afektif organisasional terhadap keterlibatan kerja (e.g., Van Gelderen & Bik 2016; Asif & Arooj, 2017; De Guzman & Dumantay, 2019; Santos *et al.*, 2015) dan hubungan keterlibatan kerja terhadap perilaku kerja inovatif (e.g., Jason & Geetha, 2021; Afsar *et al.*, 2020; Zhang & Su, 2020; Li *et al.*, 2019).

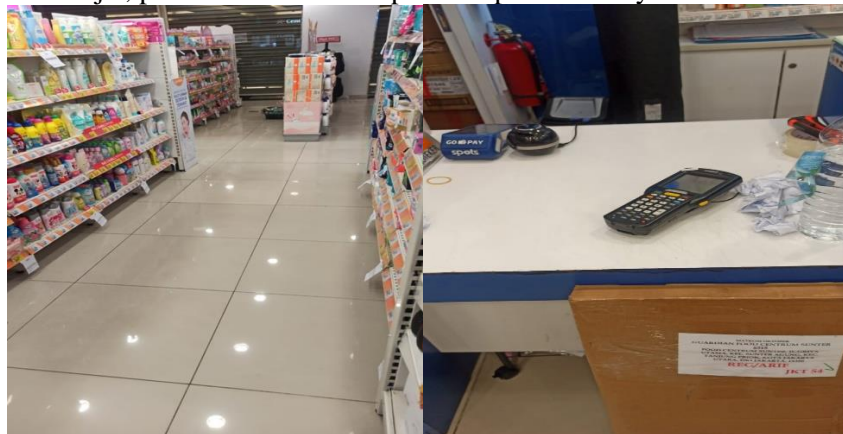
Namun demikian berbeda dari penelitian sebelumnya bahwa penelitian ini dilakukan di situasi pandemi COVID-19, sedangkan penelitian sebelumnya tidak membahas secara khusus terkait situasi pandemi COVID-19. Penelitian sebelumnya telah dilakukan pada karyawan industri *furniture* (Stankeviciute *et al.*, 2021), karyawan perusahaan sektor retail (Bohle *et al.*, 2018), karyawan industri perhotelan (Alpler & Arasli, 2020; Kang *et al.*, 2021), karyawan di delapan perusahaan Cina di berbagai industri jasa komunikasi, keuangan dan manufaktur mobil (Sun *et al.*, 2022), karyawan industri sektor swasta (Hasan *et al.*, 2021), karyawan Bank di

Kazakhstan (Saifulina *et al.*, 2021), karyawan sektor telekomunikasi di Pakistan (Asif & Arooj, 2017), para professor di Universitas Katolik Filipina (De Guzman & Dumantay, 2019), perawat di Portugal (Santos *et al.*, 2015), kepolisian di Netherlands (Van Gelderen & Bik, 2016), karyawan perusahaan multinasional (e.g., Afsar *et al.*, 2020; Li *et al.*, 2019; Urbanaviciute *et al.*, 2015), karyawan perusahaan IT (e.g., Jason & Geetha, 2021; Zhang & Su, 2020), sedangkan responden penelitian ini pada karyawan perusahaan divisi pengembangan produk dengan membahas hubungan ketidakamanan kerja terhadap kepuasan kerja, komitmen afektif, keterlibatan kerja dan perilaku kerja inovatif disituasi pandemi COVID-19. Selanjutnya terdapat dua penelitian yang membahas situasi pandemi COVID-19, namun tidak ditujukan pada karyawan divisi pengembangan produk dan hanya membahas hubungan ketidakamanan kerja terhadap kepuasan kerja (Nemteanu *et al.*, 2021), kepuasan kerja terhadap komitmen organisasional (*normative*, *affective* dan *continuence*) (Kang *et al.*, 2021).

Untuk itu, tujuan penelitian ini apakah terdapat hubungan ketidakamanan kerja terhadap kepuasan kerja, komitmen afektif, keterlibatan kerja, dan perilaku kerja inovatif pada karyawan divisi pengembangan produk di wilayah Jabodetabek.

II. MASALAH

Kepuasan kerja, komitmen terhadap perusahaan, keterlibatan dalam bekerja dan perilaku inovatif merupakan sikap karyawan yang berdampak positif terhadap perusahaan. Namun perilaku itu akan berkurang apabila tidak adanya rasa ketidakamanan dalam bekerja. Ketidakamanan bisa memicu tress kerja sehingga menurunkan kepuasan kerja, perilaku inovatif dan perilaku positif lainnya.



Gambar 1. Lokasi pengabdian divisi pengembangan guardian

III. METODE

Penelitian dengan pendekatan deduktif kuantitatif ini terdiri dari variabel eksogen berupa ketidakamanan kerja dan terdapat variabel kepuasan kerja, komitmen afektif organisasional, keterlibatan kerja serta perilaku kerja inovatif yang menjadi variabel endogen. Pengumpulan data responden dilakukan *survey* dengan kuesioner (*google form*) dan *off line* dan skala *likert* digunakan rentan skala 1 (sangat tidak setuju) hingga skala 4 (sangat setuju). Pengukuran mengadopsi dari teori Stankeviciute *et al.* (2021) yaitu pada variabel ketidakamanan kerja terdiri dari 4 pernyataan, variabel komitmen afektif organisasional dan keterlibatan kerja masing-masing terdiri dari 3 pernyataan. Tahap penelitian adalah :

1. Menentukan variable pengukuran

Pengukuran kepuasan kerja terdiri dari 4 pernyataan di adopsi dari Kang *et al.* (2021). Terakhir pada variabel perilaku kerja inovatif diadopsi dari Afsar *et al.* (2020) dengan 10 pernyataan maka total keseluruhan pernyataan dalam kuesioner ini ada sebanyak 24 pernyataan.

2. Menentukan populasi dan sample

Populasi penelitian ini dilakukan pada karyawan divisi pengembangan produk di wilayah Jabodetabek dan *purposive sampling* digunakan untuk pengambilan sampel dengan kriteria responden yaitu karyawan tetap yang bekerja pada divisi pengembangan produk. Banyaknya pengambilan sampel merujuk pada Hair

et al. (2014) bahwa pengambilan sampel harus setidaknya 5-10 kali jumlah pernyataan kuesioner. Pada penelitian ini jumlah pernyataan kuesioner yang digunakan sebanyak 24, sehingga jumlah sampel yang diambil sebanyak 240 (24x10) responden.

3. Penyebaran kuesioner

Kuesioner disebar menggunakan email group setiap perusahaan.

4. Analisa dan Pengolahan data

Analisis faktor dilakukan untuk pengujian validitas dan dengan melihat nilai *Kaiser-Meyer-Olkin* (KMO) dan *Measure of Sampling Adequacy* (MSA) harus $\geq 0,500$ dan dengan 1 *component matrix* yang artinya analisis faktornya sudah sesuai atau valid. Uji reliabilitas dapat dilihat dari koefisien *Cronbach's Alpha* $\geq 0,7$ meskipun nilai 0,6 masih dapat diterima, maka reliabilitas dinilai baik (Hair *et al.*, 2014). Kemudian, metode analisis *Structural Equation Model* (SEM) Lisrel digunakan untuk mengetahui tingkat hubungan antar variabel (Hair *et al.* 2014).

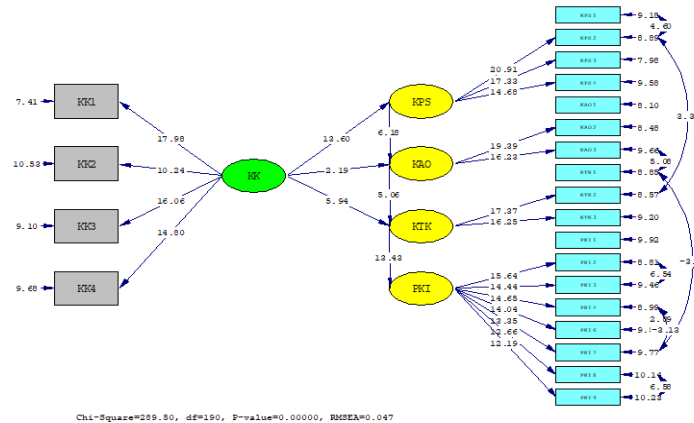
Hasil Uji pre-test terhadap 30 responden menunjukkan hasil valid pada seluruh pernyataan item dari variabel ketidakamanan kerja, kepuasan kerja, komitmen afektif organisasional, keterlibatan kerja. Pada pernyataan item variabel perilaku kerja inovatif diketahui hasil valid tidak valid yaitu pada bulir item PKI5 dan PKI 10 (lebih dari 1 *component matrix*). Kemudian, untuk hasil uji reliabilitas diketahui bahwa seluruh variabel memiliki nilai *alpha cronbach* $\geq 0,6$ yang artinya *reliabel*.

IV. HASIL DAN PEMBAHASAN

Responden penelitian ini dilakukan di wilayah Jabodetabek ditujukan pada perusahaan yang memiliki divisi pengembangan produk. Peneliti menyebar ke 240 responden dengan mengambil 8 perusahaan di Tangerang, 10 perusahaan di Jakarta, 3 perusahaan di Bogor, 2 perusahaan di Depok dan 4 perusahaan di Bekasi. Dari 200 responden, sebanyak 118 karyawan laki-laki dan 122 karyawan perempuan. Responden dengan usia kurang dari 25 tahun sebanyak 73 dan rentan usia 26 – 35 tahun sebanyak 89 karyawan kemudian responden diatas usia 36 tahun sebanyak 78 karyawan. Selanjutnya, responden dengan pendidikan akhir SMA sebanyak 33 karyawan, D3 sebanyak 45 karyawan, S1 sebanyak 85 karyawan dan S2 sebanyak 77 karyawan.

Pada hasil uji struktural dengan melihat nilai R^2 yang ada pada tiap persamaan selanjutnya hasil pertama diketahui bahwa variabel kepuasan kerja (KPS) dipengaruhi oleh variabel ketidakamanan kerja (KK) dengan nilai R^2 sebesar 0,82, artinya sebesar 82% variabel kepuasan kerja (KPS) dapat dijelaskan oleh variabel ketidakamanan kerja (KK) sisanya 18% dipengaruhi variabel lain yang tidak ada dalam penelitian ini. Hasil kedua, variabel komitmen afektif organisasional (KAO) dipengaruhi secara bersama-sama oleh variabel ketidakamanan kerja (KK) dan kepuasan kerja (KPS) dengan nilai R^2 sebesar 0,89 maka sebesar 89% dari variabel komitmen afektif organisasional (KAO) dapat dijelaskan oleh variabel ketidakamanan kerja (KK) dan kepuasan kerja (KPS) dan sisanya 11 % dipengaruhi variabel lain yang tidak ada dalam penelitian ini. Hasil ketiga, variabel keterlibatan kerja (KTK) dipengaruhi secara bersama-sama oleh variabel komitmen afektif organisasional (KAO) dan ketidakamanan kerja (KK) dengan nilai R^2 sebesar 0,89, artinya sebesar 89% dari variabel keterlibatan kerja (KTK) dapat dijelaskan secara bersama-sama oleh variabel komitmen afektif organisasional (KAO) dan ketidakamanan kerja (KK), sisanya 11% dipengaruhi variabel lain yang tidak ada dalam penelitian ini. Hasil keempat diketahui bahwa keterlibatan kerja (KTK) dipengaruhi variabel perilaku kerja inovatif (PKI) dengan nilai R^2 sebesar 0,82, artinya sebesar 82% variabel keterlibatan kerja (KTK) dapat dijelaskan oleh variabel perilaku kerja inovatif (PKI), sisanya 18% dipengaruhi variabel lain yang tidak ada dalam penelitian ini.

Pada uji kesesuaian model, hasil menunjukkan dari ke tujuh kelompok memiliki tingkat kecocokannya yang menunjukkan hasil *good fit* pada *Chi Square*, RMSEA, ECVI, AIC dan CAIC, *Fit Index*, *Critical N* dan *Goodness of Fit*. Dari hasil analisis di atas, dapat disimpulkan bahwa uji kecocokan keseluruhan model memenuhi syarat (*goodness of fit*). Gambar dibawah ini tersaji penelitian ini menghasilkan *path diagram* T-Value sebagai berikut:



Gambar 1. Path Diagram T-Value

Keterangan: ketidakamanan kerja (KK), kepuasan kerja (KPS), komitmen afektif organisasional (KAO), keterlibatan kerja (KTK), perilaku kerja inovatif (PKI)

Berdasarkan Path Diagram T-Value sebagaimana gambar 2 diatas, maka dapat disajikan Tabel. 1 uji hipotesis model penelitian sebagai berikut ini:

Tabel 1. Uji Hipotesis Model Penelitian

Hipotesis	Pernyataan Hipotesis	Nilai T-Value	Keterangan
H ₁	Ketidakamanan kerja berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja	13,60	Data mendukung hipotesis
H ₂	Ketidakamanan kerja berpengaruh negatif terhadap komitmen afektif organisasional.	2,19	Data mendukung hipotesis
H ₃	Ketidakamanan kerja berpengaruh negatif terhadap keterlibatan kerja.	5,94	Data mendukung hipotesis
H ₄	Kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap komitmen afektif organisasional.	6,18	Data mendukung hipotesis
H ₅	Komitmen afektif organisasional berpengaruh positif terhadap keterlibatan kerja.	5,06	Data mendukung hipotesis
H ₆	Keterlibatan kerja berpengaruh positif terhadap perilaku kerja inovatif.	13,42	Data mendukung hipotesis

Sumber: hasil output uji SEM Lisrel

PEMBAHASAN

Pengujian hipotesis pertama, hasil penelitian ini membuktikan bahwa terdapat hubungan negatif antara ketidakamanan kerja terhadap kepuasan kerja, dapat dikatakan rendahnya tingkat ketidakamanan kerja yang dirasakan karyawan divisi pengembangan produk di wilayah Jabodetabek, maka dapat meningkatkan kepuasan kerja mereka. Pandemi COVID-19 telah menyebabkan banyak perubahan cara kerja atau sistem kerja hampir di seluruh perusahaan dunia. Perubahan sistem kerja salah satunya seperti *work from home*, menuntut semua karyawan divisi pengembangan produk mempelajari banyak hal baru salah satunya bekerja secara daring melalui *google meet* serta *zoom*. Pandemi COVID-19 bahkan meningkatkan beban kerja karyawan terlebih lagi jam kerja yang tidak sesuai sebagaimana mestinya dari perubahan sistem kerja *work from home*. Kondisi ini menimbulkan kekhawatiran karyawan jika tidak dapat beradaptasi dengan cepat mengakibatkan kinerja tidak maksimal ditambah situasi PHK secara besar-besaran ditempat kerja. Ketidakamanan kerja membuat

karyawan merasa tidak tenang dan tentunya merasa tidak bahagia yang memicu menurunnya kepuasan kerja. Sebaliknya, jika pimpinan mampu menurunkan tingkat ketidakamanan kerja para karyawan, hal ini dapat meningkatkan kepuasan kerja yang dapat mengarah pada peningkatan kinerja dan produktivitas karyawan. Hasil penelitian terdahulu menyimpulkan bahwa ketidakamanan kerja berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja (e.g., Nemteanu *et al.*, 2021; Smit *et al.*, 2016; Urbanaviciute *et al.*, 2015; Stankeviciute *et al.*, 2021).

Hasil pengujian hipotesis kedua membuktikan bahwa ketidakamanan kerja memiliki hubungan negative terhadap pada komitmen afektif organisasional. Jika semakin rendahnya tingkat ketidakamanan kerja dari karyawan divisi pengembangan produk di wilayah Jabodetabek, kondisi ini dapat meningkatkan rasa komitmen afektif organisasional mereka. Hasil ini menunjukkan bahwa apabila sebuah perusahaan atau organisasi mampu menurunkan persepsi karyawan terhadap masa depan pekerjaan yang akan hilang atau keraguan dapat mempertahankan profesi mereka, maka ini akan memicu respect karyawan pada organisasi. Karyawan akan menganggap dirinya terikat dengan perusahaan dan menjadi bagian keluarga besar yang memiliki tanggungjawab atas nasib organisasi untuk dapat bertahan dimasa pandemi ini. Hasil penelitian ini sejalan dengan beberapa penelitian terdahulu dari Stankeviciute *et al.* (2021); Bohle *et al.* (2018); Urbanaviciute *et al.* (2015) yang hasilnya menyimpulkan terdapat hubungan negatif antara ketidakamanan kerja terhadap komitmen afektif organisasional.

Hipotesis ketiga, hasil penelitian ini membuktikan bahwa terdapat hubungan negatif antara ketidakamanan kerja pada keterlibatan kerja, artinya semakin rendahnya tingkat ketidakamanan kerja yang dirasakan para karyawan pada divisi pengembangan produk di wilayah Jabodetabek maka dapat meningkatkan keterlibatan kerja mereka. Pandemi COVID-19 membuat karyawan merasa terancam akan posisi pekerjaan mereka, beberapa karyawan berfikir adanya penurunan posisi jabatan bahkan kemungkinan kehilangan pekerjaannya dalam waktu dekat. Tingginya ketidakamanan kerja yang dirasakan karyawan membuat para karyawan merasa tidak dapat menikmati pekerjaan mereka yang mengarah pada menurunnya keterlibatan kerja. Rendahnya tingkat keterlibatan kerja menandakan bahwa karyawan merasa tidak bahagia sehingga berdampak pada hilangnya antusiasme dan tidak berenergi dalam menjalani pekerjaan. Untuk itu, karyawan divisi pengembangan produk butuh kepastian bagaimana mereka memahami bahwa posisi pekerjaan yang aman dan ini tergantung peran kebijakan pimpinan perusahaan. Kebijakan perusahaan harus transparan dan memberikan kepastian serta kejelasan yang dapat meminimalisir ketidakamanan kerja. Karyawan mengetahui apa yang dapat mereka lakukan untuk mengurangi kekhawatiran terhadap PHK sehingga mereka dapat berfikir untuk menguasai hal apa saja yang kiranya dapat mereka pelajari untuk tetap bertahan didalam perusahaan. Rendahnya tingkat ketidakamanan kerja menimbulkan rasa aman dan nyaman bekerja sehingga karyawan dapat menikmati pekerjaan dan hal ini sebagai bentuk dari keterlibatan kerja. Sejalan dengan hasil penelitian terdahulu dari Alpler & Arasli (2020); Sun *et al.* (2022); Stankeviciute *et al.* (2021) bahwa ketidakamanan kerja memiliki hubungan negatif terhadap keterlibatan kerja.

Hipotesis keempat, hasil penelitian ini membuktikan bahwa terdapat hubungan positif antara kepuasan kerja karyawan terhadap komitmen afektif organisasional. Artinya jika semakin tingginya kepuasan kerja karyawan divisi pengembangan produk di wilayah Jabodetabek, maka dapat meningkatkan komitmen afektif organisasional mereka. Perubahan sistem kerja, penurunan gaji, beban kerja yang tidak seimbang akibat pandemi COVID 19 menimbulkan ketidakpuasan kerja. Karyawan puas terhadap pekerjaannya dapat menghadirkan perasaan senang, nyaman dan bersemangat ketika bekerja yang dapat menumbuhkan tingkat komitmen afektif organisasional. Tumbuhnya komitmen afektif organisasional menjadi suatu afek positif yang dapat membuat karyawan memiliki rasa kekeluargaan yang baik terhadap organisasinya. Selain itu, karyawan memiliki keterikatan yang kuat terhadap organisasi dan bersedia membantu setiap permasalahan yang terjadi didalam organisasi terlebih di disituasi pandemic COVID 19. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian terdahulu yang telah membuktikan bahwa kepuasan kerja memiliki hubungan negatif terhadap komitmen afektif organisasional (e.g., Saifulina *et al.*, 2021; Hasan *et al.*, 2021; Kang *et al.*, 2021).

Hipotesis kelima, hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif antara komitmen afektif organisasional terhadap keterlibatan kerja. Hal ini dapat dikatakan bahwa semakin tingginya komitmen afektif organisasional maka semakin tinggi tingkat keterlibatan kerja para karyawan divisi pengembangan produk di wilayah Jabodetabek. Komitmen afektif organisasional dalam diri karyawan membuat karyawan merasa memiliki keterikatan yang baik dan rasa kekeluargaan secara afektif terhadap oragnisasinya. Tingginya

2928

komitmen afektif organisasional karyawan sama halnya para karyawan merasa bahagia bekerja dalam lingkungan organisasi mereka. Jika karyawan telah membangun pikiran dan perasaan positif terhadap organisasi tempat mereka bekerja, hal ini akan melahirkan perilaku positif seperti tingginya tingkat keterlibatan kerja. Karyawan bersedia memberikan kinerja terbaik karena tumbuhnya keterlibatan kerja membuat mereka terus berenergi ketika bekerja dan memiliki antusias dalam memandang pekerjaannya. Untuk itu, keterlibatan kerja membuat karyawan tetap dapat menikmati pekerjaannya meskipun ditengah situasi sulit dari pandemi COVID 19. Karyawan dengan keterlibatan kerja yang tinggi membuat mereka berinisiatif dan semangat mempelajari keahlian baru dalam beradaptasi pada sistem kerja yang baru seperti dalam situasi *work from home*. Hasil penelitian terdahulu telah membuktikan hal yang sama dengan hasil penelitian ini bahwa komitmen afektif organisasional memiliki hubungan positif terhadap keterlibatan kerja karyawan (e.g., De Guzman & Dumantay, 2019; Santos *et al.* 2015; Van Gelderen & Bik, 2016; Asif & Arooj, 2017).

Selanjutnya, pada hasil pengujian hipotesis keenam membuktikan bahwa terdapat hubungan positif antara keterlibatan kerja karyawan terhadap perilaku kerja inovatif. Tinggi tingkat keterlibatan karyawan divisi pengembangan produk maka semakin tinggi pula perilaku kerja inovatif mereka. Keterlibatan kerja membuat karyawan memiliki antusiasnisme, semangat kerja dan membuat mereka fokus pada pekerjaannya sehingga mudah bagi mereka menemukan inovasi baru. Tumbuhnya antusiasnisme dalam bekerja menandakan bahwa karyawan bekerja dengan perasaan senang, mereka menyukai pekerjaan yang ada pada divisi pengembangan produk dan merasa bahwa pekerjaannya sangat bermakna. Ketika karyawan merasa pekerjaannya sangat bermakna maka mereka akan memperhatikan segala permasalahan pekerjaannya dan menemukan cara bagaimana meningkatkan pekerjaan mereka untuk memberikan solusi permasalahan yang tengah terjadi didalam divisi pengembangan produk. Karyawan memiliki dorongan dalam diri untuk mencari teknik dan metode lain untuk memecahkan permasalahan dan menemukan inovasi baru. Tidak hanya itu, ketika ide inovasi karyawan itu muncul, mereka dapat memberikan keyakinan pada rekan kerja mereka untuk mengembangkan ide baru sehingga dapat mengimplementasikan ditempat kerja atau dapat diaktakan hal ini sebagai bentuk dari perilaku kerja inovatif. Beberapa hasil penelitian sebelumnya membuktikan terdapat hubungan positif antara keterlibatan kerja terhadap perilaku kerja inovatif (Jason & Geetha, 2021; Afsar *et al.*, 2020; Zhang & Su, 2020; Li *et al.*, 2019).

V. KESIMPULAN

Kesimpulan dalam penelitian ini membuktikan bahwa masing-masing terdapat pengaruh negatif antara ketidakamanan kerja terhadap kepuasan kerja, komitmen afektif organisasional dan keterlibatan kerja pada karyawan divisi pengembangan produk di wilayah Jabodetabek. Kesimpulan selanjutnya, kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap komitmen afektif organisasional dan komitmen organisasional memiliki hubungan positif terhadap tingkat keterlibatan kerja karyawan divisi pengembangan produk di wilayah Jabodetabek. Kesimpulan terakhir yaitu keterlibatan kerja memiliki hubungan positif terhadap perilaku kerja inovatif.

Penelitian ini memiliki beberapa keterbatasan yang mengacu pada kelemahan penelitian ini bahwa peneliti ini hanya membahas sebatas variabel ketidakamanan kerja, kepuasan kerja, komitmen afektif organisasional, keterlibatan kerja dan perilaku kerja inovatif. Cakupan penelitian ini hanya dilakukan pada wilayah Jabodetabek dan hanya ditujukan pada karyawan divisi pengembangan produk.

Saran untuk penelitian selanjutnya dapat mempertimbangkan faktor variabel lain seperti variabel gaya kepemimpinan transformasional yang kiranya pengaruhnya dapat lebih meningkatkan kepuasan kerja, komitmen afektif organisasional, keterlibatan kerja dan perilaku kerja inovatif. Disarankan juga untuk penelitian selanjutnya tidak hanya ditujukan pada divisi pengembangan produk saja, tetapi perlu dipertimbangkan untuk meneliti di berbagai divisi didalam perusahaan. Selain itu penelitian selanjutnya juga dapat memperluas cakupan wilayah penelitiannya tidak hanya di wilayah Jabodetabek namun diperluas sampai luar wilayah Jabodetabek.

DAFTAR REFERENSI

- Afsar, B., Al-Ghazali, B. M., Cheema, S., & Javed, F. (2021). Cultural intelligence and innovative work behavior: the role of work engagement and interpersonal trust. *European Journal of Innovation Management*, 24(4), 1082–1109. <https://doi.org/10.1108/EJIM-01-2020-0008>

- Beal, L., Stavros, J. M., & Cole, M. L. (2013). Effect of psychological capital and resistance to change on organisational citizenship behaviour. *SA Journal of Industrial Psychology*, 39(2 SPL), 1–11. <https://doi.org/10.4102/sajip.v39i2.1136>
- Emanuel, F., Molino, M., Presti, A. Lo, Spagnoli, P., & Ghislieri, C. (2018). A crossover study from a gender perspective: The relationship between job insecurity, job satisfaction, and partners' family life satisfaction. *Frontiers in Psychology*, 9(AUG), 1–10. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2018.01481>
- Hair, J. F.; Black, W. C.; Babin, B. J.; Anderson, R. E. (2014). Multivariate Data Analysis. In *Statistica Neerlandica*.
- Hair, J.F, Black, W.C. Babin, B. J. Anderson, R. E. (2013). Multivariate Data Analysis. In *Exploratory Data Analysis in Business and Economics*. https://doi.org/10.1007/978-3-319-01517-0_3
- Jason, V., & Geetha, S. N. (2021). Regulatory focus and innovative work behavior: The role of work engagement. *Current Psychology*, 40(6), 2791–2803. <https://doi.org/10.1007/s12144-019-00220-1>
- Jiang, L., & Lavaysse, L. M. (2018). Cognitive and Affective Job Insecurity: A Meta-Analysis and a Primary Study. *Journal of Management*, 44(6), 2307–2342. <https://doi.org/10.1177/0149206318773853>
- Li, H., Sajjad, N., Wang, Q., Muhammad Ali, A., Khaqan, Z., & Amina, S. (2019). Influence of Transformational Leadership on Employees' Innovative Work Behavior in Sustainable Organizations: Test of Mediation and Moderation Processes. In *Sustainability* (Vol. 11, Nomor 6). <https://doi.org/10.3390/su11061594>
- Lim, Y. J., Osman, A., Salahuddin, S. N., Romle, A. R., & Abdullah, S. (2016). Factors Influencing Online Shopping Behavior: The Mediating Role of Purchase Intention. *Procedia Economics and Finance*, 35(December), 401–410. [https://doi.org/10.1016/s2212-5671\(16\)00050-2](https://doi.org/10.1016/s2212-5671(16)00050-2)
- Park, J. H., & Ono, M. (2016). *Effects of workplace bullying on work engagement and health : the mediating role of job insecurity*. 5192(March). <https://doi.org/10.1080/09585192.2016.1155164>
- Perryer, C., Jordan, C., Firms, I., & Travaglione, A. (2010). Predicting turnover intentions: The interactive effects of organizational commitment and perceived organizational support. *Management Research Review*, 33(9), 911–923. <https://doi.org/10.1108/01409171011070323>
- Qin, K., Jia, Z., Lu, T., Liu, S., Lan, J., You, X., & Li, Y. (2021). *The Role of Work Engagement in the Association between Psychological Capital and Safety Citizenship Behavior in Coal Miners : A Mediation Analysis*.
- Stankevičiūtė, Ž., Staniškienė, E., & Ramanaukaitė, J. (2021). The impact of job insecurity on employee happiness at work: A case of robotised production line operators in furniture industry in Lithuania. *Sustainability (Switzerland)*, 13(3), 1–20. <https://doi.org/10.3390/su13031563>
- Zhang, J., & Su, W. (2020). Linking Leader Humor To Employee Innovative Behavior: The Roles of Work Engagement and Supervisor's Organizational Embodiment. *Frontiers in Psychology*, 11(December), 1–11. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2020.592999>