



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

*The Impact of Job Insecurity on Job Satisfaction, Organizational Affective Commitment, Work Involvement and Employee Innovative Work Behavior*

Dewi Andriani<sup>1\*</sup>; Lia Amalia<sup>2</sup>

### Info:

Received:  
17 Jul 2023  
Review:  
19 Aug 2023  
Accepted:  
12 Nov 2023  
Online:  
31 Dec 2023

### Abstrak

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 disebar 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 Structural Equation Model (SEM) dengan software 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.

**Kata kunci:** ketidakamanan, kepuasan, komitmen afektif, keterlibatan, perilaku inovatif.

### Abstract

*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.*

**Keywords:** job insecurity, job satisfaction, affective organisational commitment, work engagement and innovative work behaviour

**JEL Codes:**

### How to cite:

“Andriani, D. & Amalia, L. (2023). Dampak Ketidakamanan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja, Komitmen Afektif Organisasional, Keterlibatan Kerja Dan Perilaku Kerja Inovatif Karyawan. *Master: Jurnal Manajemen Strategik Kewirausahaan*, 3 (2), 225 - 240, <https://doi.org/10.37366/master.v3i2.1006>”

<sup>1</sup> “Universitas Esa Unggul”; [jurnalagu@gmail.com](mailto:jurnalagu@gmail.com)

<sup>2</sup> “Universitas Esa Unggul”; [liaamalia@gmail.com](mailto:liaamalia@gmail.com)

\*) Correspondence

## 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 disruptif 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 Romania 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.

## Metodologi

### Pengembangan Model

#### **Ketidakamanan Kerja**

Nemteanu *et al.* (2021) mendefinisikan ketidakamanan kerja sebagai suatu perasaan kekhawatiran potensial individu bahwa mereka mungkin kehilangan pekerjaan. Menurut Debus *et al.* (2021) ketidakamanan kerja mengacu pada perasaan cemas dari persepsi yang memicu stres atas kemungkinan kehilangan pekerjaan. Ketidakamanan kerja merupakan respons emosi *negative* dari situasi yang menimbulkan kecemasan, stress dan ketakutan yang dihasilkan oleh kurangnya prediktabilitas mengenai evolusi pekerjaan masa depan karyawan, membuat mereka tidak mampu menghadapi perkembangan situasi dengan cara apa pun sehingga memaksa mereka hanya untuk beradaptasi (De Witte *et al.*, 2016). Pendapat Shoss (2017) menyatakan bahwa perasaan cemas dan takut atas ancaman terhadap hilangnya pekerjaan itu sendiri dikatakan sebagai pengertian ketidakamanan kerja kuantitatif. Pengertian ketidakamanan kerja kualitatif adalah persepsi karyawan yang menimbulkan ketakutan akan ancaman kehilangan beberapa fitur pekerjaan berharga seperti terhambatnya kemajuan karir, penurunan jabatan dan gaji (Shoss, 2017; Hellgren *et al.*, 1999)

#### **Kepuasan Kerja**

Kepuasan kerja sebagai suatu orientasi afektif individu dalam memandang ruanglingkup pekerjaan secara keseluruhan (Hoboubi *et al.*, 2017). Kepuasan kerja berkaitan dengan sikap dan afektif dari karyawan terkait lingkup pekerjaan itu sendiri, gaji, promosi atau pendidikan kesempatan, supervisi, rekan kerja, beban kerja dan lainnya (Sidabutar *et al.*, 2020). Kepuasan kerja mengacu pada penilaian tentang pekerjaan itu sendiri, sebagai akibat dari karakteristik pekerjaan yang memberikan kegembiraan pada individu yang bersangkutan (Salas *et al.*, 2017). Menurut Smit *et al.* (2016) kepuasan kerja adalah indikator yang kuat dari perasaan menyenangkan karyawan mengenai pekerjaan mereka yang sering kali menjadi reaksi langsung bagaimana kondisi kerja mereka. Pendapat Stankeviciute *et al.* (2021) tidak jauh berbeda bahwa kepuasan kerja merupakan kondisi yang mengacu pada perspektif positif karyawan dari pengaruh baik yang dirasakan dilingkungan organisasi dan pekerjaannya saat ini.

#### **Komitmen Afektif Organisasional**

Komitmen afektif organisasional digambarkan sebagai keterikatan emosional positif, identifikasi diri karyawan pada organisasi serta keterlibatan mereka (Moshoeu & Geldenhuys, 2015) dan karyawan menikmati diri menjadi bagian dari organisasi (Fernandez

*et al.*, 2020). Komitmen afektif organisasional mengacu pada rasa inklusi psikologis maupun sosial karyawan serta keterikatan emosional mereka pada organisasinya (Huang *et al.*, 2020). Lebih lanjut, Luchak & Gellatly (2007) mendefinisikan komitmen afektif organisasional sebagai keterikatan emosional karyawan atas pengalaman subjektif yang telah mendapat pengakuan dari atasan dan berkembangnya *respect* terhadap organisasi atas kontribusi yang dilakukan telah dihargai dengan baik oleh organisasi. Komitmen afektif organisasional merupakan perasaan memiliki yang kuat dari karyawan atas organisasi dari keinginan pribadi tanpa paksaan dan mengagap permasalahan didalam organisasi menjadi kepentingan dalam diri yang membuat mereka bersedia mengembangkan kinerja yang lebih baik (Meyer *et al.*, 2002).

### **Keterlibatan Kerja**

Menurut Khan (1990) keterlibatan kerja adalah pekerjaan simultan dan ekspresi diri pilihan seseorang dalam perilaku tugas yang mempromosikan koneksi ke pekerjaan dan orang lain, kehadiran pribadi (fisik, kognitif, dan emosional) dan aktif, kinerja peran penuh. Definisi dari Jason & Geetha (2021) mengenai keterlibatan kerja adalah sebagai investasi diri yang memiliki energi dan semangat untuk melibatkan diri lebih dalam atau ini diterjemahkan ke dalam peran ekstra karyawan pada tingkat kinerja yang lebih tinggi. Karatepe & Ngeche (2012) mendeskripsikan keterlibatan kerja sebagai suatu yang positif, memuaskan, keadaan pikiran yang berhubungan dengan pekerjaan yang dicirikan oleh *vigor*, *dedication* dan *absorption*. Menurut Schaufeli *et al.* (2006) menjelaskan definisi *vigor* sebagai tingkat energi dan ketahanan mental yang tinggi saat bekerja, kesediaan untuk menginvestasikan upaya dalam pekerjaan dan ketekunan seseorang juga dalam menghadapi kesulitan. Pengertian dari *dedication* itu sendiri sebagai rasa penting, antusiasme, inspirasi, kebanggaan dan tantangan selanjutnya, *absorption* telah ditandai sebagai sepenuhnya terkonsentrasi dan dengan senang hati asyik pekerjaan seseorang dimana waktu berlalu dengan cepat dan seseorang mengalami kesulitan dengan melepaskan diri dari pekerjaan (Schaufeli *et al.*, 2006)

### **Perilaku Kerja Inovatif**

Perilaku kerja inovatif dalam perspektif psikologi organisasi didefinisikan sebagai perilaku karyawan terhadap pengamatan pekerjaan mereka yang terdiri dari *idea generation*, mobilisasi dukungan atau *idea promotion* dan *idea realization* demi mencapai peningkatan kinerja pribadi dan bisnis perusahaan (Janssen, 2003; Zhang & Su, 2020; De Jong & Den Hartog, 2007). *Idea generation* yaitu dimulai atas kesadaran individu untuk mengembangkan produk, layanan, memikirkan cara alternatif terkait permasalahan atau tren saat ini selanjutnya, pada tahap *idea promotion* individu mencari dukungan rekan dan membangun aliansi yang berpotensi untuk ide inovasi tersebut (Janssen, 2003; Wu *et al.*, 2020). Terakhir *idea realization* yaitu individu mengimplementasikan objek konkret dan nyata (secara fisik atau intelektual) yang dapat ditransfer kepada kelompok kerja, ataupun organisasi secara keseluruhan untuk digunakan secara produktif (Janssen, 2003). Menurut Wu *et al.* (2020) perilaku kerja inovatif adalah perilaku individu dalam mengeksplorasi peluang atas

munculnya tren dengan menemukan ide, mengimplementasikan ide baru, menerapkan pengetahuan baru demi mencapai peningkatan kinerja pribadi dan bisnis perusahaan. Pendapat lain dari Messmann & Mulder (2012) mengatakan perilaku kerja inovatif adalah jumlah dari aktivitas kerja fisik dan kognitif yang dilakukan oleh karyawan dalam konteks pekerjaan mereka, baik sendiri maupun berkelompok untuk mencapai satu rangkaian tugas yang dibutuhkan demi tujuan pengembangan inovasi.

*H<sub>1</sub>: Ketidakamanan kerja berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja.*

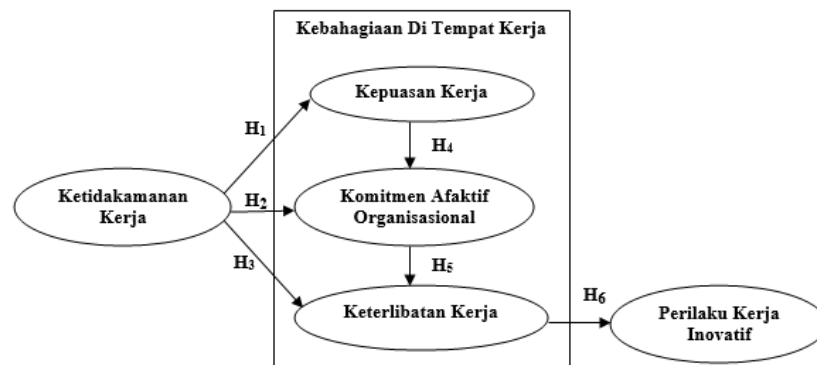
*H<sub>2</sub>: Ketidakamanan kerja berpengaruh negatif terhadap komitmen afektif organisasional.*

*H<sub>3</sub>: Ketidakamanan kerja berpengaruh negatif terhadap keterlibatan kerja.*

*H<sub>4</sub>: kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap komitmen afektif organisasional*

*H<sub>5</sub>: komitmen afektif organisasional berpengaruh positif terhadap keterlibatan kerja.*

*H<sub>6</sub>: keterlibatan kerja berpengaruh positif terhadap perilaku kerja inovatif.*



Gambar 1. Model Penelitian

## Pengumpulan Data

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. 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.

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.

## Metode Analisis

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 butir 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*.

## Hasil

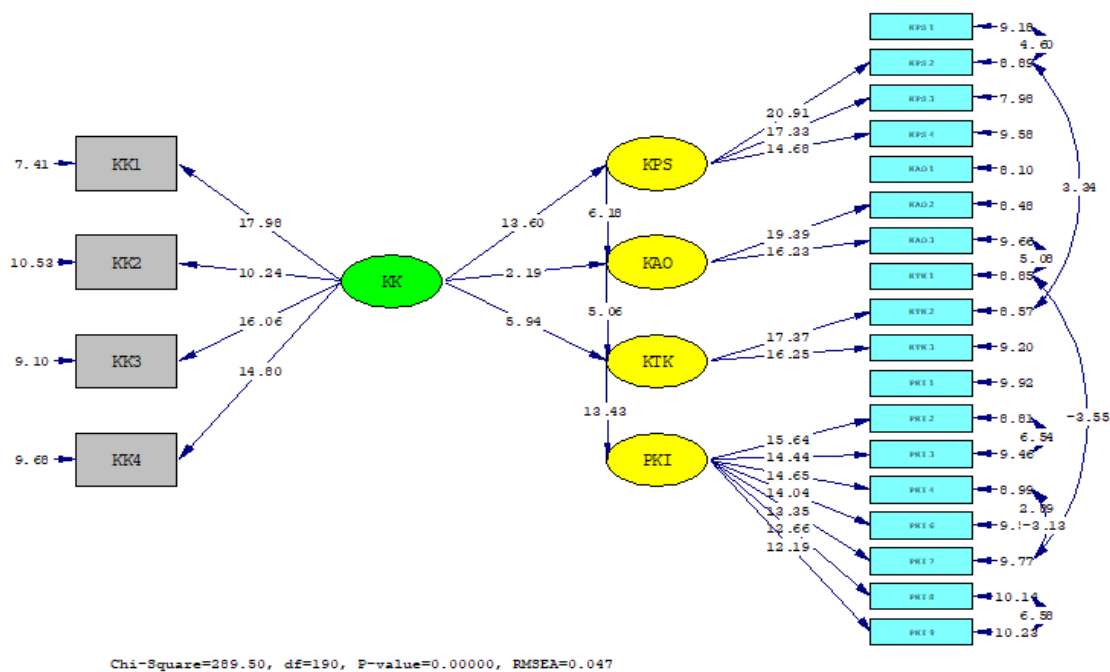
Responden penelitian ini dilakukan diwilayah Jabodetabek ditujukan pada perusahaan yang memiliki divisi pengembangan produk. Peneliti menyebar ke 240 responden dengan mengambil 8 perusahaan di Tangerang, 10 perusahaan di Jakarta, 3 perusahaan di Bogor, 2 perusahaan di Depok dan 4 perusahaan di Bekasi. 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 validitas konstruk menunjukkan bahwa seluruh variabel ketidakamanan kerja, kepuasan kerja, komitmen afektif organisasional, keterlibatan kerja dan perilaku kerja inovatif diketahui hasil valid karena nilai *factor loading* memiliki kecocokan yang baik ( $\geq 0,50$ ), dan nilai *t-value*  $\geq 1,96$  (Hair *et al.* 2014). Pada pengukuran reliabilitas konstruk dapat dikatakan memenuhi syarat reliabel jika nilai CR  $\geq 0,60$  dan nilai VE  $\geq 0,50$  (Hair *et al.*, 2014). Pada variabel ketidakamanan kerja diketahui nilai CR: 0,87 dan VE: 0,63, kepuasan kerja nilai CR: 0,90 dan VE: 0,70, komitmen afektif organisasional nilai CR: 0,89 dan VE: 0,73, selanjutnya variabel keterlibatan kerja nilai VE: 0,88 dan CR: 0,71 dan variabel terakhir dari perilaku kerja inovatif memiliki nilai CR: 0,93 dan VE: 0,64 diketahui semua memenuhi syarat reliabel.

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 2. Path Diagram T-Value

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

Tabel 1. Uji Hipotesis Model Penelitian

Hipotesis	Pernyataan Hipotesis	Nilai T-Value	Keterangan
H <sub>1</sub>	Ketidakamanan kerja berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja	13,60	Data mendukung hipotesis
H <sub>2</sub>	Ketidakamanan kerja berpengaruh negatif terhadap komitmen afektif organisasional.	2,19	Data mendukung hipotesis
H <sub>3</sub>	Ketidakamanan kerja berpengaruh negatif terhadap keterlibatan kerja.	5,94	Data mendukung hipotesis
H <sub>4</sub>	Kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap komitmen afektif organisasional.	6,18	Data mendukung hipotesis
H <sub>5</sub>	Komitmen afektif organisasional berpengaruh positif terhadap keterlibatan kerja.	5,06	Data mendukung hipotesis
H <sub>6</sub>	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 organisasinya. Tingginya 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).

## Kesimpulan

Terdapat pengaruh negatif antara ketidakamanan kerja terhadap 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 Pustaka

- Afsar, B., Al-Ghazali, B. M., Cheema, S., & Javed, F. (2020). Cultural Intelligence and Innovative Work Behavior: The Role of Work Engagement and Interpersonal Trust. *European Journal of Innovation Management*. Vol. 24(4), 1082–1109. <https://doi.org/10.1108/EJIM-01-2020-0008>.
- Alpler, N. N., & Arasli, H. (2020). Can Hindrance Stressors Change the Nature of Perceived Employability? An Empirical Study in the Hotel Industry. *Sustainability*, 12(24), 10574. doi:10.3390/su122410574
- Ariyanti, A. F., & Syah, T. Y. R. (2022). The Effect of Job Crafting on Work Engagement on Working Students. *Budapest International Research and Critics Institute-Journal (BIRCI-Journal)*. Vol 5. (2). pp. 9000-9011. doi: <https://doi.org/10.33258/birci.v5i2.4687>
- Asif, M., & Arooj, S. (2017). Impact of psychological empowerment and perceived career support on employee Work Engagement with the mediating role of affective commitment, *Pakistan Journal of Commerce and Social Sciences (PJCSS)*, *Jobar Education Society*, Pakistan (JESPK), Lahore, Vol. 11, Iss. 3, pp. 1084-1099.
- Astuti, W., & Amalia, L. (2021). The Relationship between Work Motivation, Job Satisfaction, and Employee Performance: The Moderating Role of Psychology Capital and The Mediating Role of Organizational Commitment. *Jurnal Manajemen Teori dan Terapan*. Vol. 14(2). doi:[10.20473/jmtt.v14i2.26192](https://doi.org/10.20473/jmtt.v14i2.26192)

- Bohle, S. A. L., Chambel, M. J., Medina, F. M., & Cunha, B. S. D. (2018). The Role Of Perceived Organizational Support in Job Insecurity And Performance. *Revista de Administração de Empresas*. Vol. 58(4). pp. 393–404. doi:10.1590/s0034-759020180405
- Debus, M. E., Kleinmann, M., König, C. J., & Winkler, S. (2019). Being Tough Versus Tender: The Impact of Country-Level and Individual Masculinity Orientations as Moderators of the Relationship between Job Insecurity and Job Attitudes. *Applied Psychology*. 1–37. <http://dx.doi.org/10.1111/apps.12189>.
- De Jong, J. P. J., & Den Hartog, D. N. (2007). How Leaders Influence Employees’ Innovative Behaviour. *European Journal of Innovation Management*. Vol. 10(1). pp. 41–64. <https://doi.org/10.1108/14601060710720546>
- De Guzman, A. B., & Dumantay, M. C. F. (2019). Examining the role of future time perspective (FTP) and affective commitment on the Work Engagement of aging Filipino professors: A structural equation model. *Educational Gerontology*. Vol. 45(5). pp.324–333. doi:10.1080/03601277.2019.1622243.
- De Witte, H., Pienaar, J., & de Cuyper, N. (2016). Review of 30 Years of Longitudinal Studies on the Association Between Ketidakamanan kerja and Health and Well-Being: Is There Causal Evidence? *Australian Psychologist*, 51(1), 18–31. <https://doi.org/10.1111/ap.12176>.
- Fisher, C. D. (2010). Happiness at Work. *International Journal of Management Reviews*. Vol. 12. pp. 384–412. <https://doi.org/10.1111/j.1468-2370.2009.00270.x>
- Fernández, M, A., Llopis, O., García, G. A., Olmos, P. J. (2020). Enhancing organisational commitment through task significance: The moderating role of openness to experience. *European Management Journal*. Vol. 38. pp. 602–612.
- Hair, J.F., Black, W.C., Babin, B.J., & Anderson, R.E. (2014). *Multivariate Data Analysis. Exploratory Data Analysis in Business and Economics*. USA: Prentice Hall International.
- Hanafi, K. M., & Syah, T. Y. R. (2021). Moderating Role of Demographic Factors in the Relationship among Kepuasan kerja, Work Environment, Work Motivation to Employee Performance. *Jurnal Dinamika Manajemen*. Vol.12(1). pp. 12-28.
- Hasan, T.; Jawaad, M.; Butt, I. (2021). The Influence of Person–Job Fit, Work–Life Balance, and Work Conditions on Organizational Commitment: Investigating the Mediation of Kepuasan kerja in the Private Sector of the Emerging Market. *Sustainability*. Vol. 13. pp, 6622. <https://doi.org/10.3390/su13126622>
- Hellgren, J., Sverke, M., & Isaksson, K. (1999). A two-dimensional approach to ketidakamanan kerja: Consequences for employee attitudes and well-being. *European Journal of Work and Organization Psychology*, 8, 179–195. <http://dx.doi.org/10.1080/135943299398311>.
- Hoboubi, N., Choobineh, A., Kamari G. F., Keshavarzi, S., Akbar, H. A. (2017). The Impact of Job Stress and Job Satisfaction Workforce Productivity in an Iranian Petrochemical Industry. *Saf. Health Work*. Vol. 8. pp. 67–71.
- Huang, G.; Zhang, Y.; Zhang, X.; Long, L. (2020). Job Insecurity, commitment and proactivity towards the organization and one’s career: Age as a condition. *Hum. Resour. Management Journal*.doi: 1748 8583.12322

- Janssen, O. (2003). Innovative Behaviour and Job Involvement At The Price of Conflict and Less Satisfactory Relations With Co-workers. 347–364.
- Jason, V., & Geetha, S., N. (2021). Regulatory Focus and Innovative Work Behavior: The role of Work Engagement *Current Psychology*. Vol. 40(6). pp. 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>
- Kahn, W.A. (1990). Psychological Conditions of Personal Engagement and Disengagement at Work. *Acad. Manag. J.* Vol. 33. pp. 692–724.
- Kang, S. E., Park, C., Lee, C. K., Lee, S. 2021. The Stress-Induced Impact of COVID-19 on Tourism and Hospitality Workers. *Sustainability*. Vol. 13. pp. 1327. <https://doi.org/10.3390/su13031327>
- Karatepe, O. M., Ngeche, R. N. (2012). Does job embeddedness mediate the effect of work engagement on job outcomes? A study of hotel employees in Cameroon. *J. Hosp. Mark. Manag.* Vol. 21. pp. 440–461.
- Li, H., Sajjad, N., Wang, Q., Ali, A. M., Khaqan, Z., & Amina, S. (2019). Influence of Transformational Leadership On Employees’ Innovative Work Behavior In Sustainable Organizations: Test of Mediation and Moderation processes. *Sustainability (Switzerland)*, 11(6), 1–21. <https://doi.org/10.3390/su11061594>
- Luchak, A. A., & Gellatly, I. R. (2007). A comparison of linear and nonlinear relations between organizational commitment and work outcomes. *Journal of Applied Psychology*, 92(3), 786–793. doi:10.1037/0021-9010.92.3.786.
- Messmann, G., & Mulder, R. H. (2012). Development of A Measurement Instrument For Innovative Work Behaviour As A Dynamic and Context-Bound Construct. *Human Resource Development International*, 15(1), 43–59. <https://doi.org/10.1108/IJM-01-2019-0029>
- Meyer, J. P., Stanley, D. J., Herscovitch, L., & Topolnytsky, L. (2002). Affective, continuance, and normative commitment to the organization: A meta-analysis of antecedents, correlates, and consequences. *Journal of Vocational Behavior*, 61(1), 20–52. doi:10.1006/jvbe.2001.1842
- Moshoeu, A. N., & Geldenhuys, D. J. (2015). Job Insecurity, organisational commitment and Work Engagement among staff in an open distance learning institution. *Southern African Business Review*, 19(1), 22–43.
- Nemteanu, M.-S., Dinu, V., Dabija, D.-C. (2021). Job Insecurity, Job Instability, and Job Satisfaction in the Context of the COVID-19 Pandemic. *Journal of Competitiveness*, 13(2), 65–82. <https://doi.org/10.7441/joc.2021.02.04>
- Prasetyo, R., Purwandari, D. A., & Syah, T. Y. R. (2021). The Effect of Customers’ Incivility and Work stress on Job Satisfaction through Burnout. *Journal of Economics, Business, and Accountancy Ventura*. Vol. 23(3). pp. 390 – 401
- Reisel, W. D., Probst, T. M., Chia, S. L., Maloles, C. M., & König, C. J. (2010). The Effects of Job Insecurity on Job Satisfaction, Organizational Citizenship Behavior, Deviant Behavior, and Negative Emotions of Employees. *International Studies of Management & Organization*, 40 (1), 74–91. <http://dx.doi.org/10.2753/imo0020-8825400105>

- Saifulina, N., Carballo-Penela, A., & Ruzo-Sanmartin, E. (2021). The antecedents of employees' voluntary proenvironmental behavior at work in developing countries: The role of employee affective commitment and organizational support. *Business strategy & Development*. doi:10.1002/bsd2.162
- Salas, V. A., López, C. Á., Alegre, J.; Fernández, R. (2017). On the road to happiness at work (HAW). *Pers. Rev.* Vol.46. pp. 314–338.
- Santos, A . , Chambel, M. J . & Castanheira, F. (2016) Relational job characteristics and nurses' Affective Organizational Commitment: the mediating role of Work Engagement. *Journal of Advanced Nursing*. Vol. 72(2). pp.294–305. doi:10.1111/jan.12834
- Schaufeli, W. B., Bakker, A. B., & Salanova, M. (2006). The Measurement of Keterlibatan kerja With A Short Questionnaire: A Cross-National Study. *Educational and Psychological Measurement*. Vol.66(4). pp.701–716. <https://doi.org/10.1177/0013164405282471>.
- Shoss, M.K. 2017, Ketidakamanan kerja: An Integrative Review and Agenda for Future Research. *J. Manag.* 43, 1911–1939.
- Sidabutar, E., Syah, T. Y. R., & Rina Anindita. (2020). The Impact of Compensation, Motivation, and Job Satisfaction on Employee Performance. *Journal of Multidisciplinary Academic*, 4(1).
- Smit, N.W.H., De Beer, L.T., & Pienaar, J. (2016). Work stressors, Job Insecurity, union support, Job Satisfaction and safety outcomes within the iron ore mining environment. *SA Journal of Human Resource Management/SA Tydskrif vir Menslikehulpbronbestuur*, 14(1), a719. <http://dx.doi.org/10.4102/sajhrm.v14i1.719>
- Soelton, M., Wahyono, T., Oktaviar, C., Arief, H., Saratian, E. T. P., Cahyawati, I., & Syah, T. Y. R. (2021). Job Insecurity Anomaly on Turnover Intention and Employee Performance in The Organization Heavy Equipment Transportation Services. *European Journal of Business and Management Research*, 6(2), 211–216. <https://doi.org/10.24018/ejbmr.2021.6.2.822>
- Stankevičiūtė, Ž., Staniškienė, E., & Ramanauskaitė, 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*. Vol. 13(3). pp. 1-20. <https://doi.org/10.3390/su13031563>.
- Sun, F., Zheng, A., Lan, J. (2022). Job Insecurity and Employees' Taking Charge Behaviors: Testing a Moderated Mediation Model. *International Journal of Environmental Research and Public Health*. Vol. 19, 696. <https://doi.org/10.3390/ijerph19020696>
- Urbanaviciute, I., Zabielske, J. L., Elst, T. V., Bagdziuniene, D., & Witte, H. D. 2015 Qualitative Job Insecurity, Job Satisfaction and organizational commitment: the mediating role of control perceptions. *Psichologia Resurselor Umane*. Vol. 13. pp. 217-231
- Van Gelderen, B. R., & Bik, L. W. (2016). Affective Organizational Commitment, Work Engagement and service performance among police officers. *Policing: An International Journal of Police Strategies & Management*, 39(1), 206–221. doi:10.1108/pijpsm-10-2015-0123.

- Vander, E. T., De Witte, H., & De Cuyper, N. (2013). The Job Insecurity Scale: A psychometric evaluation across five European countries. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 23 (3), 364–380. <http://dx.doi.org/10.1080/1359432x.2012.745989>.
- Van Gelderen, B. R., & Bik, L. W. (2016). Affective Organizational Commitment, Work Engagement and service performance among police officers. *Policing: An International Journal of Police Strategies & Management*, 39(1), 206–221. doi:10.1108/pijpsm-10-2015-0123
- Wu, C., Jong, J. P. J. De, Raasch, C., & Poldervaart, S. (2020). Work Process-Related Lead Userness As An Antecedent of Innovative Behavior and User Innovation In Organizations. *Research Policy*, 49(6), 103986. <https://doi.org/10.1016/j.respol.2020.103986>
- 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*. pp. 1–11. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2020.592999>.