

Hubungan *Job insecurity* Dengan *Innovative behavior* Pada Karyawan Bidang Pemasaran

Fadhila Amira Sabrina
Fakultas Psikologi, Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya – Indonesia

Korespondensi: fadhilaamira26@gmail.com

Diserahkan: 8 April 2022

Diterima: 20 Mei 2022

Abstrak. Selama masa Pandemi, *job insecurity* menjadi satu keadaan yang dirasakan sebagai hal mengancam oleh banyak karyawan, terutama setelah diberlakukannya kebijakan pengurangan tenaga kerja sebagai respon penurunan produksi karena situasi yang dinyatakan darurat yang berbahaya. Upaya perusahaan untuk bertahan dan mampu melewati pandemi adalah meningkatkan inovasi kerja karyawan meskipun relatif sulit akibat adanya kondisi yang dirasakan karyawan sebagai ancaman. Maka penelitian ini bertujuan menganalisis hubungan antara *job insecurity* dengan *innovative behavior*. Instrumen penelitian digunakan skala model *likert* yang didistribusikan pada 106 karyawan melalui teknik total population study. Analisis pengujian hipotesis melalui rumus korelasi *product moment* Pearson, diperoleh nilai $r_{xy} = -0,358$ dan $p = 0,000$ ($p < 0,01$), yang membuktikan ada hubungan negatif sangat signifikan antara *job insecurity* dengan *innovative behavior*. Nilai probabilitas tersebut menjelaskan bilamana *job insecurity* menurun maka *innovative behavior* karyawan meningkat, dan sebaliknya apabila keadaan *job insecurity* karyawan meningkat maka *innovative behavior* dalam bekerja akan menurun. Nilai koefisien determinasi dalam penelitian ini relatif kecil, yang diketahui *job insecurity* memberikan sumbangan efektif terhadap *innovative behavior* sebesar 12,7% yang dapat diartikan bahwa banyak faktor yang memiliki korelasi dengan *innovative behavior*, yang disarankan dapat diuji kembali melalui variabel dukungan rekan kerja dan lingkungan kerja.

Kata Kunci : *job insecurity*, *innovative behavior*

Abstract. During the Pandemic, *job insecurity* became a situation that was considered threatening by many workers, especially after the adoption of a basic workforce reduction as a response to a decrease in spending due to a situation that was considered a dangerous emergency. The company's effort to overcome the pandemic is to increase the innovation of workers' work, although it is rather difficult due to conditions that are considered by workers as a threat. So this study aims to analyze the relationship between *job insecurity* and *innovative behavior*. The study instrument used a Likert model scale which was circulated to 106 workers through the whole population study technique. Analysis of hypothesis testing using the Pearson *product moment* correlation concept, obtained a value of $r_{xy} = -0.358$ with $p = 0.000$ ($p < 0.01$), which proves that there is a very significant negative relationship between job uncertainty and *innovative behavior*. The probability value explains that if the feeling of *job insecurity* decreases, the *innovative behavior* of workers increases, and vice versa if the feeling of *job insecurity* increases, *innovative behavior* in the workplace decreases. The value of the determination coefficient in this study is rather small, it is known that *job insecurity* contributes effectively to *innovative behavior* as much as 12.7%, meaning that many factors have a correlation with *innovative behavior*, which is reserved for re-testing through variables. support from coworkers and work environment.

Keyword : *job insecurity*, *innovative behavior*

1. Pendahuluan

Inovasi menjadi sangat penting dan menarik perhatian dalam bidang organisasi pemasaran, karena pasar senantiasa mengalami perubahan setiap waktu. Suatu perusahaan yang memberdayakan tenaga pemasaran manakali kurang memperhatikan perubahan maka akan tertinggal oleh arus perubahan. Inovasi dapat dilakukan sebagai tanggapan atas perubahan posisi

pasar atau untuk memacu beberapa perubahan pada posisi pasar. Alasan tersebut mendorong inovasi sebagai hal urgen karena salah satu faktor kompetitif yang paling penting untuk sukses ketika lingkungan bisnis terus mengalami perubahan cepat. Berbagai upaya inovasi dilakukan oleh badan usaha seperti BUMN beserta anak perusahaannya dan badan usaha swasta lainnya, setiap bentuk inovasi yang dilakukan oleh badan usaha mendapatkan penghargaan, baik mengenai peralatan kerja maupun pemasaran. Misalkan BUMN *Branding* dan *Marketing Awards* 2019 yang menjadi suatu festival pemberian apresiasi pada BUMN dan anak usaha BUMN yang melakukan berbagai inovasi di bidang pemasaran, khususnya kesanggupannya meningkatkan kemampuan kompetitif. PT. Phapros, Tbk merupakan salah satu perusahaan yang meraih prestasi dan penghargaan, dan mendapatkan tiga kategori pemenang di tahun 2019 sebagai *Corporate Brand Communications* Terbaik, *Global Branding and Marketing Strategy*, serta The Best CEO sebagai anak perusahaan BUMN (Yustika, 2019).

Di bidang pemasaran perilaku inovatif menjadi pilar penting selain kemampuan inovasi di bidang produk dan manajemen, karena pemasaran dan kemampuan menjual produk usaha menjadi penghitungan utama kinerja perusahaan, terutama pada perusahaan yang menyertakan sebagian modal dari negara seperti di PT. Phapros, Tbk. Untuk itulah diperlukan sumber daya manusia (SDM) yang memiliki kemampuan kreatif dan melakukan berbagai inovasi dalam setiap jenis tugas dan bidang kerja masing-masing divisi dengan standart efisien dan efektif serta mampu menghasilkan pencapaian yang optimal.

De Jong & Hartog (2007) dan Wess dan Farr (Ismail, 2015), menyatakan perilaku inovatif sebagai bentuk perilaku yang eksplorasi peluang dan ide-ide baru, juga dapat mencakup perilaku mengimplementasikan ide baru, menerapkan pengetahuan baru dan untuk mencapai peningkatan kinerja pribadi atau bisnis. Berkenaan dengan tugas kerja yang menuntut kemampuan perilaku inovatif pada setiap karyawan, khususnya di bagian pemasaran produk farmasi adalah dukungan relasi kerja dan masalah kenyamanan dalam pekerjaan. Rangkuman hasil wawancara dengan 8 karyawan tersebut diketahui bahwa sebagian besar atau 88% karyawan menyatakan bahwa tidak adanya persaingan yang mengawatirkan merupakan faktor utama yang mendukung peningkatan perilaku inovasi pada karyawan. Tidak adanya persaingan kotor yang mengawatirkan tersebut menurut beberapa karyawan adalah adanya kompetisi yang tidak sehat, sehingga akan ada berbagai upaya yang membuat karyawan yang berkompetisi menjadi tidak aman, tertekan oleh beberapa masalah, menjadi tidak nyaman, stres dan menjadi saling tidak percaya dan curiga dengan rekan kerja untuk kurun waktu yang kadang cukup lama. Kondisi tersebut dapat digolongkan dalam situasi *job insecurity*. Kemudian faktor pendukung perilaku inovasi lainnya adalah 75% karyawan menyatakan adanya kerjasama yang saling mendukung dengan rekan kerja, yang dalam hal ini dilakukan dalam berbagai upaya agar rekan kerja baik dalam satu tim kerja maupun di luar tim yang masih dalam satu divisi saling memberikan dukungan berupa informasi, bantuan secara fisik, saran dan prasarana, dan saling memberi motivasi serta membantu membangun jaringan pemasaran. Faktor tersebut merupakan adanya bentuk *co-worker support* yang diperlukan agar setiap karyawan secara individual maupun dalam tim atau dalam satu divisi pemasaran saling memberikan dukungan untuk kemajuan bersama.

Hasil wawancara awal yang berkaitan dengan *job insecurity* tersebut juga dijelaskan oleh karyawan bahwa adanya kesesuaian antara asuransi atau jaminan dan kesejahteraan atas

berbagai tugas kerja yang overload (melampauai batas waktu, jarak mobilitas dan target) yang sebanding. Artinya karyawan yang mendapatkan tugas kerja overload sudah semestinya memperoleh kompensasi atas kesehaan dan kesejahteraan, sehingga karyawan dapat mengerjakan tugas-tugasnya dengan rasa aman, tidak khawatir akan keadaan yang diakibatkan beban kerja dan target karena adanya insentif yang memuaskan dan sistim jaminan. Hal tersebut sesuai dengan penelitian Saputri, Hidayati, dan Lestari (2020), yang menjelaskan bahwa faktor individual seperti ketertekanan dan kenyamanan psikologis memberikan dampak pada keterhambatan maupun pengembangan perilaku inovatif pada karyawan. Demikian pula dalam penelitian yang dilakukan Ardy (2018), yang menyimpulkan bahwa perilaku inovasi kerja dapat ditingkatkan manakala karyawan tidak mengalami job nsecurity yang berlebihan. Farzaneh dan Boyer (2019), menjelaskan pula bahwa beberapa faktor yang mempengaruhi perilaku kerja inovasi secara langsung adalah kepemimpinan, karakteristik pekerjaan, komitmen organisasi, dan *job insecurity*.

Risiko yang dihadapi karyawan bagian pemasaran atas rendahnya kinerja tersebut, serta kemungkinan adanya kondisi lingkungan yang penuh kompetisi akan dirasakan sebagai keadaan yang mengancam (*job insecurity*) oleh sebagian karyawan, yang membuat karyawan dari waktu ke waktu merasa khawatir dan kurang nyaman dalam menjalankan tugas kerjanya yang membrikan dampak menurunnya kemampuan atau perilaku inovasi kerja pada karyawan. Selain itu bilamana kondisi di lingkungan kerja dan target kerja yang dibebankan pada karyawan tidak menutup kemungkinan memunculkan rendahnya dukungan rekan kerja pada karyawan akibat adanya kompetisi. Rendahnya dukungan rekan kerja inilah sebagai akbat adanya kompetisi dan suasana lingkungan yang dirasakan individual pada akhirnya juga menjadi masalah pengembangan perilaku inovasi pada karyawan.

2. Metode

Pendekatan Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan korelasional untuk penelitian bivariate. Sugiyono (2020), menjelaskan bahwa penelitian korelasional merupakan jenis penelitian yang bertujuan mendeteksi tingkat hubungan beberapa variasi yang berada dalam satu faktor dengan berbagai variasi pada faktor yang lain sesuai koefisien korelasinya. Pada penelitian ini menghubungkan variabel bebas yakni *job insecurity* dengan variabel tergantungnya perilaku inovasi (*innovative behavior*) dalam bentuk korelasional.

Pengambilan Sampling

Teknik sampling jenuh dipergunakan untuk pengambilan sampel dengan mempertimbangan jumlah anggota populasi yang ada (total population study). Sugiyono (2017); Arikunto (2019), mengemukakan tentang sampel jenuh sebagai salah satu teknik menentukan sampel bilamana seluruh anggota populasi dipergunakan untuk sampel. Hal tersebut banyak dipergunakan bila jumlah anggota populasi relatif kecil. Arikunto (2019), menjelaskan tentang penggunaan istilah lain dari sampel jenuh adalah sensus, yang proses pengambilan sampling diberlakukan untuk semua anggota populasi, dan dalam penelitian ini terdapat 106 karyawan akan dipilih sebagai sampling.

Instrumen penelitian

Alat pengambilan data dalam penelitian ini menggunakan Skala *Likert*, yang dalam penyusunan skala dirangkai dalam bentuk pernyataan dengan lima pilihan alternatif jawaban tertutup. Subyek harus memberikan tanggapan atas salah satu jawaban yang tersedia, dan setiap pilihan jawaban diberikan nilai tertentu (Azwar, 2014).

Uji validitas atau keabsahan butir dari skala *innovative behavior* yang diukur menggunakan pendekatan moment tangkar Pearson, namun acuan standar validitas menggunakan indeks diskriminasi butir dalam rumus psikometri, bahwa kesahihan butir pernyataan termasuk dalam kategori valid apabila nilai r hitung lebih dari 0,30 (Azwar, 2014).

Hasil uji validitas diketahui pada skala *innovative behavior*, nilai r hitung antara 0,317 hingga 0,744 dan dari 32 butir yang diuji terdapat 6 butir pernyataan yang gugur dan 26 butir yang sah. Pada skala *job insecurity* diperoleh nilai r hitung antara 0,326 hingga 0,801 dan dari 35 butir yang diuji terdapat 7 butir pernyataan yang gugur dan tersisa 28 butir sah.

Hasil pengujian reliabilitas alpha Cronbach's pada skala *innovative behavior* dengan dua putaran diperoleh nilai 0,898 ($\alpha > 0,700$), sehingga skala *innovative behavior* yang digunakan dalam penelitian ini tergolong handal. Nilai alpha Cronbach's pada skala *job insecurity* dalam empat putaran diperoleh nilai alpha 0,928 ($\alpha > 0,700$) sehingga skala *innovative behavior* yang digunakan dalam penelitian ini tergolong handal.

Analisis Data

Analisis korelasi bivariate dalam penelitian ini diuji melalui teknik analisis parametrik dalam rumus korelasi *product moment* dari Pearson. Sebagai syarat uji parametrik dilakukan uji asumsi normalitas dan linieritas sebagai berikut.

Tabel 1 Hasil Uji Normalitas

Variabel	Nilai KS-Z	Nilai p	Keterangan
<i>Innovative behavior</i>	1,428	0,338	Normal
<i>Job insecurity</i>	1,068	0,204	Normal

Hasil uji normalitas skala melalui uji KS-Z pada masing-masing variable diperoleh nilai probabilitas lebih dari 5%. Hal tersebut menunjukkan bahwa skala yang digunakan dalam penelitian ini telah memnuhi distribusi kurva normal.

Uji asumsi linieritas digunakan untuk mengetahui arah hubungan variabel bebas dan variabel terikat sehingga diketahui mengalami penurunan atau kenaikan. Hasil uji liieritas diperoleh nilai F sebesar 15,213 dengan nilai probabilitas sebesar 0,000 ($p < 0,05$) yang berarti bahwa antara variabel *job insecurity* dengan *innovative behavior* memiliki hubungan yang linier.

3. Hasil

Penghitungan analisis data sebagai pengambilan keputusan untuk menentukan hipotesis dipergunakan analisis korelasional. Sugiyono (2020), menjelaskan tentang penelitian korelasional merupakan penelitian yang hendak mendeteksi tingkat variasi suatu faktor yang dipandang berkaitan dengan variasi pada satu faktor lain. Dalam penelitian ini, teknik analisis

korelasi mempergunakan rumus korelasi *product moment* dari Pearson, karena uji prasyarat melalui distribusi kurva normal dan uji linieritas telah terpenuhi.

Tabel 2 Hasil Uji Hipotesis

Variabel	Nilai r	Nilai p	Nilai r ²
Job insecurity dengan Innovative behavior	-0,357	0,000	0,127

Tabel 10 menunjukkan nilai koefisien korelasi negatif sebesar -0,358 yang berarti hubungan negatif antara *job insecurity* dengan *innovative*. Nilai probabilitas sebesar 0,000 ($p < 0,01$) menunjukkan bahwa kedua variabel tersebut memiliki hubungan negatif yang sangat signifikan. Sedangkan nilai koefisien determinasi sebesar 0,127 menjelaskan bahwa *job insecurity* mampu memberikan sumbangan efektif terhadap *innovative behavior* sebesar 12,7%.

Berdasarkan hasil uji hipotesis tersebut dapat diketahui bahwa hipotesis yang menyatakan ada hubungan antara *job insecurity* dengan *innovative behavior* pada karyawan pemasaran di PT. Phapros Indonesia, Tbk, cabang Surabaya, dapat diterima.

Tabel 3 Kategori Job insecurity dan Innovative behavior

Innovative behavior	Job insecurity								Total	
	Sangat Tinggi	Tinggi	Rendah	Sangat Rendah						
Sangat Tinggi	1	11%	0	0%	0	0%	2	12%	3	3%
Tinggi	0	0%	0	0%	0	0%	3	18%	3	3%
Rendah	1	11%	5	10%	6	21%	5	29%	17	16%
Sangat Rendah	7	78%	47	90%	22	79%	7	41%	83	78%
Total	9	100%	52	100%	28	100%	17	100%	106	100%

Data tabel 3 menunjukkan bahwa 78% subjek yang mengalami *job insecurity* sangat tinggi adalah subjek yang memiliki *innovative behavior* yang sangat rendah, demikian pula 90% subjek yang mengalami *job insecurity* tergolong tinggi menunjukkan *innovative behavior* yang cenderung sangat rendah. Sebaliknya 18% subjek yang mengalami *job insecurity* yang sangat rendah menunjukkan *innovative behavior* yang tinggi.

Hal tersebut dapat menggambarkan bahwa sebagian besar subjek memiliki *job insecurity* yang tergolong tinggi, sehingga *innovative behavior* sebagian besar subjek cenderung rendah.

Selanjutnya *innovative behavior* pada masing-masing indikatornya dapat diketahui nilai rerata sebagai berikut.

Tabel 4 Nilai Rerata Innovative behavior

Indikator	Mean	%
<i>Oppurtunity exploration</i>	1,98	24,2%
<i>Idea generation</i>	2,13	26,1%
<i>Championing</i>	1,99	24,4%
<i>Application</i>	2,07	25,3%
<i>Innovative</i>	8,17	100%

Nilai rerata pada masing-masing indikator menunjukkan bahwa indikator *idea generation* tergolong lebih dominan, namun demikian dari nilai presentase tersebut diketahui bahwa pada masing-masing indikator menunjukkan derajat yang cenderung sama, dan indikator *opportunity exploration* memiliki nilai rerata paling rendah dibandingkan ketiga indikator lainnya.

Hal tersebut dapat dikatakan bahwa *innovative behavior* karyawan yang cenderung lebih banyak muncul adalah *idea generation*, yang hal tersebut menggambarkan adanya kesadaran dari karyawan untuk melihat dan mengenali akan adanya peluang baru dari suatu permasalahan yang muncul. Kemudian indikator *application*, yakni karyawan berusaha mencoba untuk mengembangkan, mencoba-coba, dan menyampaikan ide-ide inovatif pada relasi kerjanya. Indikator ketiga yang muncul adalah *championing*, yakni adanya upaya-upaya melakukan ide-ide dengan cara mencari dukungan dan membangun koalisi, seperti mengajak dan mempengaruhi karyawan atau manajemen, serta bernegosiasi sebagai suatu bentuk solusi dari permasalahan yang dirasakan karyawan; dan indikator yang memiliki rerata terkecil adalah *opportunity exploration*, yakni upaya memanfaatkan atau menemukan kesempatan untuk menyalurkan atau melakukan ide-idenya.

4. Pembahasan

Diterimanya hipotesis tentang adanya hubungan negatif antara *job insecurity* dengan *innovative behavior* dalam penelitian ini dapat menjelaskan bahwa apabila semakin tinggi *job insecurity* yang dirasakan karyawan maka akan diikuti dengan menurunnya *innovative behavior* karyawan. Demikian pula sebaliknya, apabila *job insecurity* yang dirasakan karyawan rendah maka akan diikuti dengan kecenderungan *innovative behavior* karyawan yang meningkat.

Hal tersebut memberikan gambaran bahwa perasaan aman tanpa kekhawatiran dalam melaksanakan tugas-tugas pekerjaan memberikan efek pada tumbuhnya perilaku inovatif dalam bekerja. Meskipun kontribusi *job insecurity* tergolong hanya 12,8% kontribusinya terhadap *innovative behavior* namun *job insecurity* sudah membuktikan bahwa rasa aman memberikan dampak pada peningkatan *innovative behavior* pada karyawan PT. Phapros Indonesia, Tbk, cabang Surabaya.

Terbuktinya hipotesis dalam penelitian ini juga mendukung beberapa penelitian sebelumnya yang menganalisis tema serupa, seperti yang dilaporkan Ardy (2018) yang menganalisis hubungan *job insecurity* dengan *innovative behavior* pada karyawan, yang dalam penelitian tersebut *job insecurity* dimediasi oleh work engagement, dan pengujian hubungan secara langsung dibuktikan bahwa *job insecurity* memiliki korelasi signifikan dengan *innovative behavior*. Ardy (2018) juga menjelaskan bahwa strategi dalam perilaku kerja inovatif memiliki dua alasan, yakni proses inovasi yang membutuhkan waktu lebih banyak dan memberikan efek jangka panjang (tidak langsung) serta menimbulkan keinginan karyawan untuk menarik diri saat berada dalam kondisi *job insecurity*.

Adanya hubungan negatif yang sangat signifikan dalam penelitian ini dapat menggambarkan bahwa *innovative behavior* dalam proses kerja adalah suatu bentuk perilaku merupakan proses mental yang mendukung kemampuan berpikir dan emosional kreatif untuk meyakinkan orang lain agar melaksanakan ide atau berbagai gagasan yang unik untuk mencapai suatu hasil dalam pekerjaan. Jong dan Hartog (2010), mengemukakan bahwa perilaku kerja yang

termasuk *innovative behavior* merupakan serangkaian aktivitas karyawan yang dilakukan secara berkala untuk meningkatkan kemampuan kerja yang lebih efektif, dan hasil yang optimal. *Innovative behavior* menurut Li dan Zheng (2015), pada karyawan terjadi melalui beberapa tahapan, yaitu tahap *idea generalitation* yang ditandai oleh perilaku karyawan memanfaatkan berbagai kesempatan dan peluang yang ada pada situasi kerja untuk mengembangkan ide-ide dan gagasan kreatifnya. Tahap kedua adalah *idea implementation* yang dapat diamati dari cara karyawan mengembangkan gagasannya agar memperoleh kesempatan promosi atas gagasannya dan dapat diuji cobakan di tempat kerjanya. Pada tahap kedua tersebut menurut Li dan Zheng (2015) menjadi kompleks karena akan melibatkan banyak karyawan dalam proses pelaksanaan kerja yang inovatif.

Niesen (2018) juga memberikan laporan tentang adanya keterkaitan kuat antara *job insecurity* dengan *innovative behavior* karyawan. Penelitian yang dilakukan Niesen (2018) tersebut berangkat dari kebijakan yang dilakukan beberapa perusahaan yang menerapkan sistem manajemen inovatif yang mendorong karyawan untuk mengoptimalkan potensi kreativitas dan inovatif agar dapat mencapai hasil kerja yang optimal, dan meminimalkan jumlah karyawan. Dampak negatif pada karyawan atas tuntutan perusahaan agar mengoptimalkan kreativitas dan inovasi dalam bekerja diikuti dengan kebijakan restrukturisasi sebagai proses bisnis. Kondisi itulah yang menimbulkan *job insecurity* karyawan, yakni persepsi karyawan atas kebijakan yang membuat status dan keberadaannya di perusahaan dianggap sebagai ancaman atau ketidakamanan. Menurut laporan penelitian Fauziawati dan Wardoyo (2021), bahwa *job insecurity* yang dirasakan karyawan dan tumbuh dalam perilaku kerja akan diikuti dengan berbagai efek lainnya, seperti penurunan tingkat *engagement* maupun kreativitas dan *innovative behavior*.

Perilaku inovatif mengacu pada pengenalan dan penerapan ide-ide baru, produk, proses, dan prosedur untuk peran kerja seseorang, unit kerja, atau organisasi. Hal tersebut merupakan suatu konsep dipandang lebih luas dibandingkan konsep kreativitas yang mencakup berbagai perilaku yang terlibat dalam pembangkitan, promosi, dan implementasi ide-ide baru (Montani, et.,al, 2021). Pada penelitian Montani, et.,al, 2021), dijelaskan bahwa *innovative behavior* merupakan sebetuk gagasan yang dapat dipakai untuk melihat kemampuan karyawan dalam medeskripsikan permasalahan, kemampuan menciptakan kualitas kerja yang unik, dan kemampuan karyawan untuk menyesuaikan diri dengan berbagai permasalahan baru dan menyelesaikan permasalahan secara akurat dan efektif. Menurut laporan penelitian Fadul (2021), bahwa kondisi yang membentuk dan menumbuhkan *innovative behavior* tersebut salah satunya secara eksternal adalah manajemen yang fleksibel dan lingkungan kerja yang baik. Karyawan akan mengalami hambatan *innovative* manakala dirinya merasa berada dalam lingkungan kerja yang kurang memberikan rasa aman dalam bekerja, atau adanya *job insecurity* (Messman & Mulder, 2012).

Hal ini dapat dikatakan bahwa *innovative behavior* merupakan suatu bentuk perilaku yang terencana, yang artinya inovasi dilakukan melalui proses yang dipersiapkan dengan matang, jelas, tidak tergesa-gesa dan sudah direncanakan terlebih dulu. Sebagai perilaku yang terencana dan menuntut suatu kreativitas maka *innovative behavior* berkaitan dengan kondisi karyawan dalam menyusun rencana dan melaksanakan rencana atau gagasannya yang kreatif, yang suasana tersebut adalah suasana mental yang aman dan tidak merasa terancam (*job insecurity*).

Ditinjau dari data-data penelitian ini (Tabel 3 dan Tabel 4) memberikan gambaran bahwa *job insecurity* yang dirasakan karyawan selama masa Pandemi sebagian besar cenderung tinggi, dengan *innovative behavior* yang sebagian besar rendah dan sangat rendah. Hal ini dapat menggambarkan kondisi atau ciri-ciri perilaku kerja karyawan PT. Phapros Indonesia, Tbk dalam upayanya mencari cara untuk meningkatkan prestasi kerjanya, atau upaya untuk menemukan suatu alternatif baru tentang metode kerja yang efektif tergolong rendah. Kemudian dari indikator *championing*, yakni kesanggupan karyawan PT. Phapros Indonesia, Tbk untuk mencari dukungan ataupun mempengaruhi karyawan lainnya atau mempengaruhi manajemen untuk menyampaikan suatu solusi juga relatif rendah, dan hal ini dapat menggambarkan bahwa karyawan akan lebih memilih menunggu ide dari rekan kerja yang lain atau menunggu gagasan dan perintah dari atasannya. Di samping itu perilaku inovasi dari indikator *idea generation* yang berupa upaya mengelola informasi dan konsep untuk meningkatkan performan karyawan dalam menyelesaikan masalah juga relatif kurang optimal atau rendah, dan cenderung pasif dan memilih menunggu dukungan. Sedangkan gambaran inovasi dari indikator *application* yang cenderung rendah dapat digambarkan dari adanya perilaku yang sebatas memikirkan ide-ide kreatif dan namun belum mengaplikasikan ide tersebut ke dalam tindakan nyata.

Penelitian yang dilakukan Astuti, Sitawati, dan Tukijan (2019), menjelaskan bahwa inovasi merupakan pembaruan yang bertujuan memberikan nilai lebih pada suatu produk atau cara kerja dengan ide baru yang berbeda dengan produk atau cara-cara kerja lainnya. Orang yang inovatif pada penelitian yang dilakukan Astuti, Sitawati, dan Tukijan (2019), ditunjukkan dengan ciri-ciri seperti memiliki kegairahan dalam bekerja, selalu berorientasi ke depan, memiliki banyak ide-ide yang disampaikan pada relasi kerjanya, berpikir rasional dan berprasangka baik, menghargai dan menggunakan waktu sebaik-baiknya, serta suka melakukan eksperimen dan menguji ide-idenya. Fadul (2021), mengemukakan bahwa karyawan inovatif biasanya tidak hanya sekedar mengikuti aturan, namun juga ikut andil dalam membuat atau merumuskan sebuah aturan untuk dapat meningkatkan produktifitas kerja, sedangkan karyawan yang memiliki inovasi yang rendah lebih cenderung pasif dan menunggu perintah atau petunjuk atasan.

Manurwan dan Sawitri (2017), menjelaskan dalam laporannya bahwa karyawan yang memiliki potensi inovatif behavior tinggi cenderung membuat perubahan, berfikir *out of the box* dan tidak hanya mendukung adanya perubahan yang diciptakan oleh orang lain. Hal tersebut berbeda dengan karyawan yang memiliki *innovative behavior* pada level cukup dan rendah, yang sebagian besar karyawan menunggu ide-ide atau ajakan karyawan yang lain untuk mencoba cara-cara kerja yang baru, mencoba desain yang baru, tanpa memiliki ide atau kesanggupan untuk merancang suatu desain pekerjaan ataupun produk baru. Demikian pula dalam penelitian yang disampaikan Montani, et.al (2021), bahwa karyawan yang menunjukkan *innovative behavior* tinggi akan memberikan informasi berupa data dari sisi ide atau kreatifitasnya untuk membentuk hal baru yang penting dan membawa perubahan kearah yang lebih baik, sedangkan karyawan yang kurang memiliki *innovative behavior* kurang mampu menunjukkan partisipasinya dalam meningkatkan atau mengembangkan kualitas kerjanya. Hal tersebut dapat dikatakan bahwa karyawan yang inovatif dapat memberikan inspirasi dan motivasi bagi karyawan lainnya dan memberikan kontribusi ide-ide dan kebaruan pada perusahaan. Sedangkan karyawan yang memiliki *innovative behavior* yang rendah cenderung pasif dalam ide-ide, menunggu perintah atau panduan dari atasan dan ajakan rekan kerjanya untuk memulai mencoba cara-cara baru yang lebih efektif, dan lebih banyak menunjukkan perilaku

kerja yang monoton. (Gomes, dalam Manurwan, & Sawitri, 2017), mengemukakan bahwa karyawan yang produktif adalah karyawan yang memiliki perilaku inovatif sehingga mampu mengolah keterampilan agar dapat memanfaatkan waktu kerja dan peluang yang ada dengan semaksimal mungkin. Karyawan yang kurang memiliki inovasi atau inovasinya rendah cenderung mekanis, miskin ide-ide untuk meningkatkan kemampuan kerjanya (*ability*) dan memilih mengikuti panduan yang ada meskipun dalam kurun waktu yang lama.

5. Kesimpulan

Mengacu pada proses penelitian yang telah dilakukan, serta hasil analisis dan pembahasan yang disampaikan, maka dapat disimpulkan bahwa *job insecurity* memiliki hubungan negatif yang signifikan dengan *innovative behavior* pada karyawan bagian pemasaran di PT. Phapros Surabaya. Artinya semakin besar *job insecurity* yang dirasakan karyawan maka akan memberikan dampak menurunkan *innovative behavior* pada karyawan, dan demikian pula sebaliknya. *Innovative behavior* karyawan akan mengalami peningkatan manakala karyawan mengalami *job insecurity* yang rendah.

Adanya hubungan negatif antara *job insecurity* dengan *innovative behavior* pada karyawan dapat memberikan gambaran bahwa manajemen perusahaan sangat perlu menjaga kondisi mental karyawan dan mencegah timbulnya *job insecurity* dengan memberikan kesempatan pada karyawan untuk promosi karier, memberikan pengayaan kerja, menumbuhkan keterikatan atau rasa memiliki pada perusahaan, serta memberikan pelatihan yang relevan dengan bidang kerjanya. Melalui pertimbangan dari seluruh proses penelitian, analisis dan pembahasan serta beberapa penelitian sebelumnya yang dijadikan acuan, maka untuk peneliti selanjutnya yang memiliki minat untuk mengkaji dan membuktikan kembali hubungan negatif antara *job insecurity* dengan *innovative behavior* pada karyawan, dapat menganalisis dengan teknik perbedaan tingkat *job insecurity* dan *innovative behavior* karyawan pada bidang kerja yang sama, atau dapat membandingkan dengan karyawan dari bidang kerja yang lain.

Referensi

- Ardy, L.P (2018). Pengaruh *job insecurity* terhadap perilaku kerja inovatif melalui mediasi work engagement. Fenomena: Jurnal Psikologi. 27 (2), 30-49
- Arikunto, S. (2019). Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik. Jakarta: Rineka Cipta.
- Astuti, T.P., Sitawati, R., dan Tukijan (2019). Pengaruh kreativitas dan perilaku inovatif terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi (Studi Pada Hotel Pandanaran Semarang). Jurnal Ekonomi Manajemen dan Akuntansi. XXVI (47), 53-64
- Azwar, S (2014). Metode Penelitian. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Fadul, A (2021). Does Organizational Justice Influence Employee *Innovative behavior* in an Arabic Context? Evidence From the Libyan Oil Industry. SAGE Open, Journal Published, 1-13, dari <https://journals.sagepub.com/doi/full/10.1177/215824402110439>
- Farzaneh, F and Boyer, A, (2019). *Job insecurity*, Innovative Employee Behavior and Outcome Expectations. ELSEIVER-Journal Published. Dari : <http://dx.doi.org/10.2139/ssrn.3395005>

- Fauziawati, D dan Wardoyo, D.T.W (2021). The Effect of *Job insecurity* on Innovative Work Behavior through Organizational Commitment in UFO Elektronika Employees. *Journal of Business and Management Review*. 2 (6), 401-416
- Ismail, H. (2015). Job insecurity, burnout and intention to quit. *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*, Vol. 5(4), 14-29
- Jong, J.D., dan Hartog, D.D (2010). Measuring Innovative Work Behaviour. *Creativity and Inovation management Journal*. 19(1), 23-36
- Li, X., & Zheng, Y.(2015). The Influential Factors of Employees' Innovative Behaviour and the Management Advice. *Journal of Sevice Science and Management*, Vol. 7 (06), 446-458
- Manurwan, M., dan Sawitri, D. R. (2017). Hubungan antara iklim organisasi dengan perilaku inovatif pada karyawan PT PLN persero distribusi jawa barat apj bogor. *Jurnal Empati*, 7(3), 351- 356.
- Messman, G., & Mulder, R. H. (2012). Development of a measurement instrument for innovative work behavior as a dynamic and context bound construct. *Human Resource Development International*, 15(1), 43-59
- Montani, F., Courcy, F., Battistelli, A., and Witte, H (2021). *Job insecurity* and innovative work behaviour: A moderated mediation model of intrinsic motivation and trait mindfulness. *Streass and Health, Willey Journal Published*, 37(4), 742-754
- Niesen, W. H. (2018). *Job insecurity* and innovative work behaviour; A psychological contract perspective. *Psychologica Belgia*, 1(2), 174-189
- Saputri, P., Hidayati, T., & Lestari, D. (2020). Pengaruh *Job insecurity* Terhadap Stres Kerja, Kinerja dan Turnover Intention Karyawan. *Jurnal Bisnis Dan Manajemen*, 16(3), 235-259.
- Sugiyono. (2020). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.