



JOB INSECURITY DAN WORK ENGAGEMENT DOSEN DALAM MENJALANKAN INNOVATIVE WORK BEHAVIOR

Mokhammad Khukaim Barkhowa¹

Program Studi Manajemen, STIE AMA Salatiga, Indonesia¹

m.khukaim@stieama.ac.id¹

Abstract

The task of lecturers is to transform, develop, and disseminate technology, science through teaching, research, and community service. Thus, all tasks and responsibilities become the workload of lecturers. To make higher education in Salatiga City a success and also to accelerate the realization of the welfare of the people of Salatiga City, it is necessary to increase innovative work behavior so that lecturers can realize new ideas. The problem to be studied is how job insecurity and work engagement affect innovative work behavior in lecturers in Salatiga City. The purpose of this study is to examine how job insecurity and work engagement affect innovative work behavior in lecturers in Salatiga City. This scientific study was conducted by lecturers in Salatiga City based on the Central Statistics Agency of Salatiga City, totaling 1,079 lecturers. Due to limitations, sampling was carried out in this study using calculations with the Slovin formula with a sample size of 92 lecturers. Sampling used simple random sampling. The data analysis tool to answer the research hypothesis used multiple regression analysis. The results of the study showed that job insecurity had a negative and significant effect on innovative work behavior and work engagement had a positive and significant effect on innovative work behavior. Suggestions for lecturers and universities in Salatiga City are that lecturers do not feel that there are threats that occur and affect their work in the current digital era and that lecturers are willing to work overtime to complete their work.

Keywords: *job insecurity, work engagement, innovative work behavior*

Abstrak

Tugas dosen ialah mentransformasikan, mengembangkan, dan menyebarluaskan teknologi, ilmu pengetahuan melalui pengajaran, riset, dan pengabdian kepada masyarakat. Dengan demikian, segala tugas dan tanggung jawab menjadi beban kerja dosen. Untuk menyukseskan perguruan tinggi di Kota Salatiga dan juga untuk mempercepat terwujudnya kesejahteraan masyarakat Kota Salatiga perlu adanya peningkatan *innovative work behavior* agar dosen dapat mewujudkan ide – ide baru. Permasalahan yang akan diteliti bagaimana *job insecurity* dan *work engagement* mempengaruhi *innovative work behavior* pada dosen di Kota Salatiga. Tujuan kajian ini berusaha mengkaji bagaimana *job insecurity* dan *work engagement* mempengaruhi *innovative work behavior* pada dosen di Kota Salatiga. Kajian ilmiah ini dilakukan dosen di Kota Salatiga berdasarkan Badan Pusat Statistik Kota Salatiga yang berjumlah 1.079 dosen. Karena keterbatasan maka pengambilan sampel dilakukan pada kajian ini dengan menggunakan perhitungan dengan formula Slovin dengan jumlah sampel 92 dosen. Pengambilan sampel menggunakan simple random sampling. Alat analisis data untuk menjawab hipotesis penelitian ini menggunakan analisis regresi berganda. Hasil Penelitian bahwa *job insecurity* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *innovative work behavior* dan *work engagement* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *innovative work behavior*. Saran untuk dosen dan perguruan tinggi di Kota Salatiga ialah agar dosen tidak merasa ada ancaman yang terjadi dan mempengaruhi pekerjaannya di era digital saat ini serta agar dosen bersedia untuk bekerja lembur untuk menyelesaikan pekerjaannya.

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

PENDAHULUAN

Society 5.0 merupakan masyarakat yang hidup berdampingan dengan teknologi, perubahan yang cepat, dan masyarakat yang penuh kreativitas. Bidang perekonomian kedepannya akan semakin ditentukan oleh kreativitas dan inovasi dari sumber daya manusia. Dalam hal ini, peran dosen akan penting bagi mahasiswa untuk meningkatkan kompetensi, ilmu pengetahuan dan teknologi. Indonesia perlu dosen yang berkualitas agar dapat menghasilkan sumber daya manusia yang

inovatif, kreatif dan unggul dan mempunyai kecakapan sesuai dengan kepentingan kerja (Kemdikbud, 2020b). Perilaku kreatif mengacu pada aktivitas kolaboratif yang bertujuan untuk mempromosikan, menghasilkan, dan telah terbukti menjadi komponen penting keberhasilan organisasi, serta menerapkan ide-ide baru. (Li, Liu, Liu, & Wang, 2017).

Dosen memainkan peran penting dalam memastikan keterampilan inovatif dan pembelajaran sukses. Dengan demikian, aktivitas inovatif staf pengajar lebih ditekankan dibandingkan aktivitas fasilitator lainnya dan dianggap sebagai tujuan utama layanan pendidikan tinggi. Perilaku kerja kreatif adalah tindakan menemukan, menghasilkan, dan menciptakan ide-ide baru yang bisa diimplementasikan dalam pekerjaan. (Sari & Najmudin, 2021)

Merdeka Belajar Kampus Merdeka (MBKM) merupakan program pembelajaran berdasarkan pengalaman dengan cara yang fleksibel untuk membantu mahasiswa mengembangkan keterampilan berdasarkan minat dan kemampuannya. Kegiatan ini harus dilakukan di bawah arahan para dosen, yang akan membawa masalah-masalah industri ke universitas dan menjadikan bahan-bahan pembelajaran relevan dengan para dosen dan program penelitian universitas. Dosen dapat meningkatkan keterampilan ilmiah dan pengetahuan mata pelajarannya. (Kemdikbud, 2020a)

Dosen dapat memfasilitasi pembelajaran dalam penerapan Tiga Dharma di perguruan tinggi sesuai Peraturan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Nomor 3 Tahun 2020. Dosen adalah guru dan peneliti profesional yang tugas utamanya mengubah, memajukan, dan memperluas teknologi dan ilmu pengetahuan melalui pengajaran, penelitian dan pengabdian sosial. (KEMENDIKBUD, 2020) Akan tetapi hasil penelitian terdahulu, bahwa ada tekanan mental dosen dalam menjalankan kegiatan merdeka belajar-kampus merdeka, dosen tidak diberikan wewenang untuk memutuskan sendiri; diberikan penyaluran ide dan pemikiran serta perlu adanya *webinar* atau *training* bagi dosen dengan suasana ruang berbeda sehingga dosen dapat memperbaharui bahan ajar dan pembelajaran dosen serta topik-topik riset di perguruan tinggi dan juga menjalankan program merdeka belajar-kampus merdeka. (Barkhowa & Istiyani, 2022)

Selain itu, dosen kurang memiliki ketepatan tindakan sebagai upaya perbaikan dalam pekerjaan (Barkhowa & Mukhamim, 2023). Dosen merupakan tutor yang mempunyai misi utama mengembangkan, mentransformasikan, dan menyampaikan ilmu pengetahuan, seni, teknologi, penelitian, pengabdian kepada masyarakat dan teknologi melalui pengajaran. Dengan demikian, segala tugas dan tanggung jawab menjadi beban kerja dosen (Peraturan, 2009). Oleh karena itu, dosen muncul rasa *job insecurity*, karena ada tekanan mental dosen dalam menjalankan pekerjaannya. *Job Insecurity* ialah elemen yang mempengaruhi perilaku kerja inovatif yang rentan dialami oleh dosen (Ham & Salendu, 2022). *Job Insecurity* ialah ketidakberdayaan karyawan untuk melindungi kelangsungan yang dicita-citakan dalam menghadapi berbagai masalah pekerjaan dan *job insecurity* ada dimana-mana dalam lingkungan yang berubah dengan cepat saat ini (Wang, Su, & Ding, 2023).

Hal ini perlu memperhatikan *work engagement*. *work engagement* adalah keadaan pikiran yang positif yang ditandai dengan semangat, usaha, dan

keterlibatan. *Work engagement* dapat menjadi sumber perilaku kreatif, dan perilaku kerja kreatif dapat diperkuat dengan tingkat kerja yang tinggi. Hal ini dapat mempengaruhi *innovative work behavior*, dimana akan cenderung tidak memunculkan ide-ide kreatif dan tidak melakukan inovasi dalam pekerjaannya. (Sri & Gede, 2023)

Kegiatan inovatif yang menangkap peluang kreatif dilaksanakan dalam rencana aksi. Semakin berpengalaman pendidik dalam profesinya, maka semakin kreatif pula mereka dalam bekerja. Perilaku kreatif ini penting untuk pembelajaran abad ke-21. *innovative work behavior* dosen yang baik karena dosen tersebut memiliki *work engagement* yang baik. Oleh karena itu, dosen pendidikan tinggi dapat mengembangkan perilaku inovatif di kalangan pendidik, mereka harus mampu memperbaiki kondisi tempat kerja dan meningkatkan *work engagement*. dosen universitas dapat memenuhi tugasnya, dan perlu untuk meningkatkan *innovative work behavior* dan *work engagement* yang baik. (Fiernaningsih, Herijanto, & Widayani, 2022)

Selain itu, Ketika karyawan merasa terancam dengan pekerjaannya maka akan mengurangi keterikatan emosional terhadap organisasi, sehingga menganggap belum memiliki keterikatan terhadap pekerjaannya. Hal ini dapat mempengaruhi perilaku kerja inovatif, di mana akan cenderung tidak memunculkan ide-ide kreatif dan tidak melakukan inovasi dalam pekerjaannya. *Job Insecurity* dapat memberikan kontribusi yang signifikan terhadap penurunan perilaku kerja kreatif dan keterikatan emosional. Dosen adalah ilmuwan profesional dan tutor yang misi utamanya ialah mengubah, mengembangkan, dan memperluas ilmu pengetahuan dan teknologi melalui pengajaran, penelitian, dan pengabdian kepada masyarakat. Oleh karena itu, segala tugas dan tanggung jawab menjadi beban kerja dosen. *Job insecurity* merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi perilaku kerja inovatif yang rentan dialami oleh dosen. (Sri & Gede, 2023)

Dalam *roadmap* penguatan Sistem Inovasi Daerah (SIDa) Kota Salatiga kehadiran Perguruan Tinggi di Kota Salatiga dapat membantu meningkatkan fungsinya Triple Helix+C (birokrasi, bisnis, akademisi/ perguruan tinggi dan komunitas). Sumberdaya Sistem Inovasi Daerah (SIDa) Kota Salatiga membutuhkan kepakaran, keahlian, kompetensi, ketrampilan dan pengorganisasian Perguruan Tinggi di Kota Salatiga. Perguruan Tinggi di Kota Salatiga juga berperan untuk pengembangan Penelitian yang autentik, peningkatan keluaran konferensi dan hak kekayaan intelektual, serta peningkatan kualitas dan kuantitas ilmu pengetahuan dan teknologi. (Susanto, 2017)

Tingkat pendidikan juga menentukan kualitas penduduk karena jenjang pendidikan yang tinggi dapat menghasilkan tenaga kerja yang berkualitas, serta dapat mempengaruhi langsung kinerja dan produktivitas sumber daya manusia (Satriono, 2024a). Selain itu, rasio mahasiswa dan dosen memiliki pengaruh terhadap penyelenggaraan proses pendidikan yang berkualitas (KEMENDIKBUD, 2020). Berdasarkan data bahwa jumlah dosen di Kota Salatiga berjumlah 1.079 dosen dengan mahasiswa sebanyak 32.817 mahasiswa (Satriono, 2024b).

Hal ini menunjukkan perlunya peningkatan perilaku inovatif agar dosen dapat lebih aktif, memahami ide-ide baru, dan turut berperan dalam menyukseskan pendidikan tinggi di Kota Salatiga, sehingga masyarakat Kota Salatiga dapat hidup

lebih sejahtera. Permasalahan yang akan diteliti bagaimana efek dari *job insecurity* dan *innovative work behavior* dengan peran mediasi *work engagement* sebagai pada dosen di Kota Salatiga. Tujuan kajian ini berusaha mengkaji bagaimana efek mediasi *work engagement* terhadap *job insecurity* dan *innovative work behavior* pada dosen di Kota Salatiga. Hal yang penting dari penelitian ini adalah dapat mewujudkan perilaku inovatif dan dedikasi yang tinggi sehingga juga dapat meningkatkan kembali kewajiban dan tugas dosen dalam hal tridarma perguruan tinggi dan juga untuk mempercepat terwujudnya kesejahteraan masyarakat Kota Salatiga.

TINJAUAN PUSTAKA

Grand Theory

Social exchange theory bahwa individu akan memberikan usaha sebagai imbalan atas imbalan di masa mendatang. Suatu perusahaan sering kali gagal dikarenakan ketidakmampuan dalam membangkitkan perilaku kerja inovatif dari karyawan atau karyawan yang tidak memiliki keinginan untuk terlibat dalam suatu proses inovasi, sehingga potensi dan manfaat inovasi untuk diwujudkan dalam suatu produk, layanan, dan proses kerja yang lebih baik tidak dapat berjalan dengan baik. (Ahmad, Nawaz, Ishaq, Khan, & Ashraf, 2023)

Job Insecurity

Job insecurity mengacu pada potensi kekhawatiran individu bahwa mereka mungkin kehilangan pekerjaan. Ini adalah pengalaman yang menimbulkan stres, kecemasan, ketakutan, dan emosi negatif lainnya. *Job insecurity* sebelumnya telah dipelajari dari perspektif Teori Transaksional Stres dan Mengatasi. (Nemteanu, Dinu, & Dabija, 2021)

Job insecurity adalah ketidakmampuan untuk mempertahankan kelangsungan pekerjaan karena kondisi di tempat kerja berada dalam risiko. *Job insecurity* ialah keadaan psikologis di mana seseorang menunjukkan rasa kebingungan atau kecemasan (dianggap sebagai ketidakkekalan) akibat perubahan kondisi lingkungan. *Job insecurity* berasal dari persepsi dan interpretasi seseorang terhadap lingkungan kerja saat ini. Hal ini menunjukkan bahwa, pengalaman subjektif seseorang muncul dari ancaman aktual yang dihadapinya di tempat kerja melalui proses kognitif-emosional. (Priyadi, Sumardjo, & Mulyono, 2020)

Work Engagement

Untuk mempertahankan nilai produktivitas yang tinggi, organisasi harus memastikan bahwa dosen fokus dalam penyelesaian tugas. Tujuan dari *work engagement* adalah untuk menilai kesiapan psikologis pekerja untuk bekerja. *Work engagement* mengacu pada perilaku kerja yang mendorong ekspresi diri di tempat kerja, hubungan dengan pekerjaan, kaitan dengan rekan, kehadiran diri (fisik, mental, dan emosional) dan prestasi. (Lai, Tang, Lu, Lee, & Lin, 2020)

Work engagement mengacu pada komitmen, kepuasan, dan antusiasme individu untuk bekerja. *Work engagement* berfokus pada keadaan psikologis di mana tugas-tugas pekerjaan dilakukan, dan komitmen organisasi berfokus pada konsep motivasi multidimensi yang mencerminkan hal ini. *Work engagement*

merupakan keadaan pikiran yang terkait dengan pekerjaan ditandai dengan hasrat, komitmen, dan penerimaan. (Kim, Han, & Park, 2019).

Innovative work behavior

Innovative work behavior ialah kompetensi untuk menghasilkan gagasan orisinal, menggunakan pekerjaan sebagai suatu kemungkinan, dan mengaplikasikan ide-ide baru di tempat kerja (Birdi, Leach, & Magadley, 2016). Perilaku kerja inovatif mengacu pada semua aktivitas manusia yang melibatkan menghasilkan ide, mempromosikan ide, dan menerapkan ide. Keuntungan dari inovasi dapat mencakup fungsi organisasi yang lebih baik dan manfaat sosial-psikologis bagi pekerja individu atau kelompok individu, seperti kesesuaian yang lebih tepat antara tuntutan pekerjaan yang dirasakan dan sumber daya pekerja, peningkatan kepuasan kerja, dan komunikasi interpersonal yang lebih baik. (Janssen, 2000)

Hipotesis

Pengaruh *Job Insecurity* terhadap *Innovative work behavior*

Job insecurity yang tinggi dapat menurunkan *innovative work behavior* atau memiliki pengaruh negatif. Hal ini artinya bahwa, semakin tinggi *job insecurity*, maka semakin rendah perilaku kerja inovatif. *Job insecurity* sendiri merupakan persepsi karyawan mengenai perasaan terancam oleh pekerjaannya dan perasaan tidak berdaya untuk berbuat apa pun terhadap situasi tersebut. Karyawan yang merasakan *job insecurity* akan berakibat pada kurangnya perilaku inovatif dalam bekerja. (Sri & Gede, 2023)

H₁ : pengaruh negatif antara *job insecurity* dan *innovative work behavior*

Pengaruh *Work Engagement* terhadap *Innovative work behavior*

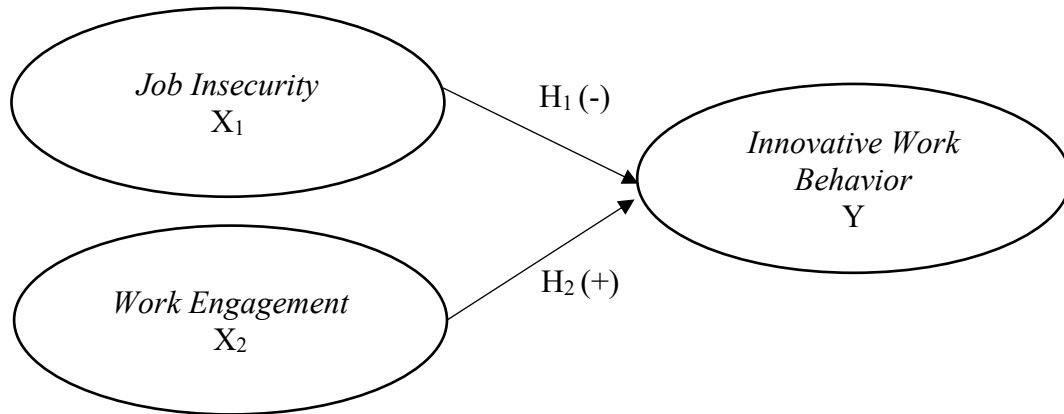
Work Engagement yang tinggi dapat meningkatkan *innovative work behavior* atau memiliki pengaruh positif. Hal ini artinya bahwa, semakin tinggi *work engagement* karyawan, maka semakin tinggi pula perilaku kerja inovatif karyawan. Indikator *work engagement* dapat meningkatkan perilaku kerja inovatif karyawan. *Work engagement* dapat mendorong inovasi karena dampaknya yang menguntungkan bagi inisiatif pribadi, sehingga terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara *work engagement* dengan perilaku kerja inovatif (Sri & Gede, 2023)

Kegiatan inovatif yang menangkap peluang kreatif dilaksanakan dalam rencana aksi. Semakin berpengalaman pendidik dalam profesinya, maka semakin kreatif pula mereka dalam bekerja. Perilaku kreatif ini penting untuk pembelajaran abad ke-21. *Innovative work behavior* dapat terbentuk dengan baik karena memiliki *work engagement* (Fiernaningsih et al., 2022)

H₂ : pengaruh positif antara *work engagement* dan *innovative work behavior*

Model Penelitian

Gambar 1 – Model Penelitian



METODE PENELITIAN

Populasi dan Sampel

Populasi yang digunakan dalam riset ini ialah dosen di Kota Salatiga berdasarkan Badan Pusat Statistik Kota Salatiga yang berjumlah 1.079 dosen (Satriyono, 2024b). Dalam penelitian ini, peneliti hanya menggunakan sampel dari populasi yang ada. Sampel merupakan sub set dari populasi, terdiri dari beberapa anggota populasi. Sub set ini dipilih karena sering kali tidak mungkin melakukan survei terhadap seluruh anggota populasi untuk menciptakan populasi yang representatif (Augusty, 2018). Pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan rumus *Slovin*. (Sujarweni, 2015)

$$n = \frac{N}{1 + N(e)^2}$$

Keterangan :

n = Jumlah Sampel

N = Jumlah Populasi (1.079)

e = Batas kesalahan maksimal yang ditolerir dalam sampel (10%)

maka,

$$n = \frac{1.079}{1 + (1.079 (0,1)^2)} = 91,51 (92)$$

Metode pengambilan sampel menggunakan metode probabilistik sampling, yaitu metode pengambilan sampel yang menyamakan kemungkinan setiap elemen (anggota) populasi akan dipilih sebagai anggota sampel. Pengambilan sampel menggunakan *simple random sampling* yaitu sampel diambil secara acak tanpa memperhatikan klasifikasi populasinya. Metode ini digunakan bila anggota populasi dianggap homolog. (Sujarweni, 2015)

Definisi Konsep dan Operasional

Tabel 1 Indikator dan Skala Penelitian

No	Variabel Penelitian	Definisi Konsep	Indikator
1.	<i>Job Insecurity</i> (X1)	<i>Job Insecurity</i> ialah Situasi yang dapat menyebabkan pekerja menderita selama menjalankan tugasnya dan menimbulkan stres di tempat kerja. Sumber : (Audina & Kusmayadim, 2018)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Arti pekerjaan itu bagi individu. 2. Intimidasi yang dialami karyawan bergantung pada pekerjaannya. 3. Intimidasi memengaruhi seluruh karier seseorang. 4. Keterlibatan manusia dalam kekuatan setiap peristiwa. <p>Sumber : (Audina & Kusmayadim, 2018)</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. <i>vigor</i> (semangat) <ol style="list-style-type: none"> a. tingkat energi dan kebugaran pegawai, b. kapasitas kerja, c. ketekunan dan kegigihan kerja 2. <i>dedication</i> (dedikasi) <ol style="list-style-type: none"> a. pengorbanan tenaga, pikiran dan waktu, b. rasa penuh faedah, c. antusiasme, d. kebanggaan 3. <i>absorption</i> (pengabdian) <ol style="list-style-type: none"> a. konsentrasi, b. serius, c. menikmati pekerjaan. <p>Sumber: (Siswono, 2016)</p>
2.	<i>Work Engagement</i> (X2)	Penghargaan tujuan dan fokus energi, diwujudkan dalam inisiatif, usaha dan ketekunan yang mengarah ke tujuan organisasi. (Siswono, 2016)	<ol style="list-style-type: none"> 1. <i>Idea generation</i>, <ol style="list-style-type: none"> a. Menciptakan ide b. Solusi permasalahan 2. <i>idea promotion</i>, <ol style="list-style-type: none"> a. dukungan Ide Inovatif b. persetujuan ide inovatif 3. <i>dan idea realization</i> <ol style="list-style-type: none"> a. kegunaan ide inovatif b. mengubah ide inovatif menjadi aplikasi yang berguna <p>Sumber : (Janssen, 2001)</p>
3.	<i>Innovative work behavior</i> (Y)	Penciptaan, integrasi, dan implementasi ide-ide baru yang disengaja dalam pekerjaan individu, tim, atau organisasi untuk kepentingan pekerjaan individu, tim, atau organisasi. Sumber : (Janssen, 2001)	<ol style="list-style-type: none"> 1. <i>Idea generation</i>, <ol style="list-style-type: none"> a. Menciptakan ide b. Solusi permasalahan 2. <i>idea promotion</i>, <ol style="list-style-type: none"> a. dukungan Ide Inovatif b. persetujuan ide inovatif 3. <i>dan idea realization</i> <ol style="list-style-type: none"> a. kegunaan ide inovatif b. mengubah ide inovatif menjadi aplikasi yang berguna <p>Sumber : (Janssen, 2001)</p>

Sumber: (Audina & Kusmayadim, 2018); (Siswono, 2016); (Janssen, 2001)

Teknis Analisis Data

Menurut (Ghozali, 2018) teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis kuantitatif. Analisis kuantitatif dilakukan dengan cara mengumpulkan data-data yang ada, kemudian mengolah dan menyajikannya dalam bentuk tabel, grafik dan analisis untuk menarik kesimpulan sebagai dasar pengambilan keputusan. Pada penelitian ini pengolahan data dilakukan dengan menggunakan *windows Statistical Package for Social Sciences* (SPSS). Data primer yang terkumpul kemudian diolah dengan statistik deskriptif, uji validitas dan reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi linier berganda, uji statistik t, uji statistik F dan uji koefisien determinasi.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Hasil Statistik Deskriptif

Tabel 2 Hasil Deskripsi Responden

Jenis Kelamin	Jumlah	Pendidikan Terakhir	Jumlah
Laki-laki	53	S-1	2
Perempuan	39	S-2	68
		S-3	22
Total	92	Total	92
Masa Kerja	Jumlah	Usia	Jumlah
<5 tahun	12	<21 tahun	0
5-10 tahun	43	21-30 tahun	3
11-15 tahun	6	31-40 tahun	35
16-20 tahun	9	41-50 tahun	29
>20 tahun	22	>50 tahun	25
Total	92	Total	92

Sumber : Data Primer yang diolah (2024)

Berdasarkan jenis kelamin menunjukkan bahwa responden dengan jenis kelamin laki - laki sebanyak 53 responden dan responden dengan jenis kelamin perempuan sebanyak 39 responden. Berdasarkan pendidikan menunjukkan bahwa responden dengan tingkat pendidikan terakhir S-1 sebanyak 2 responden, responden dengan tingkat pendidikan terakhir S-2 sebanyak 68 responden, responden dengan tingkat pendidikan terakhir S-3 sebanyak 22 responden. Jumlah responden berdasarkan masa kerja menunjukkan bahwa responden dengan masa kerja selama kurang dari 5 tahun sebanyak 12 responden, responden dengan masa kerja selama 5 - 10 tahun sebanyak 43 responden, responden dengan masa kerja selama 11 - 15 tahun sebanyak 6 responden, responden dengan masa kerja selama 16 – 20 tahun sebanyak 9 responden dan responden dengan masa kerja selama lebih dari 20 tahun sebanyak 22 responden. Berdasarkan usia menunjukkan bahwa responden dengan usia kurang dari 21 tahun sebanyak 0 responden, responden dengan usia 21-30 tahun sebanyak 3 responden, responden dengan usia 31-40 tahun sebanyak 35 responden, responden dengan usia kurang dari 41-50 tahun sebanyak 29 responden, dan responden dengan usia lebih dari 50 tahun sebanyak 25 responden.

Selain itu, juga mendeskripsikan jawaban responden dengan teknik *skoring* yang dilakukan dalam *research* ini menggunakan perhitungan indeks jawaban responden dilakukan dengan rumus berikut:

$$Skor = (F1 \times 1) + (F2 \times 2) + (F3 \times 3) + (F4 \times 4) + (F5 \times 5)$$

Di mana F1-F5 : adalah frekuensi responden yang menjawab 1, 2, 3, 4 dan 5 dari skor yang digunakan dalam daftar pertanyaan.

Tabel 3 Hasil Deskripsi Jawaban Responden

Item	Skala Likert					Jumlah	Skor	Skor Maksimal	Skor Minimal
	STS	TS	N	S	SS				
X1.1	30	48	13	1	0	92	169	183	168
X1.2	28	42	17	5	0	92	183		
X1.3	24	53	14	1	0	92	176		
X1.4	30	50	10	2	0	92	168		
X2.1	1	3	7	51	30	92	382	397	338
X2.2	2	3	3	40	44	92	397		
X2.3	1	3	8	47	33	92	384		
X2.4	5	8	19	40	20	92	338		
X2.5	1	4	7	48	32	92	382		
X2.6	3	2	6	46	35	92	384		
X2.7	1	4	6	38	43	92	394		
X2.8	1	4	10	53	24	92	371		
X2.9	2	3	6	40	41	92	391		
X2.10	4	1	10	36	41	92	385		
Y.1	3	3	12	43	31	92	372	377	354
Y.2	1	5	10	47	29	92	374		
Y.3	2	3	10	46	31	92	377		
Y.4	2	2	22	48	18	92	354		
Y.5	2	4	12	49	25	92	367		
Y.6	2	5	9	52	24	92	367		

Sumber : Data Primer yang diolah (2024)

Berdasarkan tabel 3 tentang deskripsi jawaban responden pada variabel *job insecurity* menunjukkan nilai skor maksimal pada indikator tentang intimidasi yang dialami karyawan dengan skor 183, untuk nilai skor minimal pada indikator keterlibatan manusia dalam kekuatan setiap peristiwa dengan skor 168. Deskripsi jawaban responden pada variabel *work engagement* menunjukkan nilai skor maksimal pada indikator tentang kapasitas kerja dengan skor 397, untuk nilai skor minimal pada indikator pengorbanan tenaga, pikiran dan waktu dengan skor 338. Deskripsi jawaban responden pada variabel *innovative work behavior* menunjukkan nilai skor maksimal pada indikator tentang dukungan Ide Inovatif dengan skor 377, untuk nilai skor minimal pada indikator persetujuan ide inovatif dengan skor 354.

Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

Tabel 4 Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

Variabel	Item	r hitung	r tabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Job Insecurity (X1)	X1.1	0,807	0,205	0,852	Valid dan Reliabel
	X1.2	0,834	0,205		
	X1.3	0,852	0,205		
	X1.4	0,849	0,205		
Work Engagement (X2)	X2.1	0,858	0,205	0,949	Valid dan Reliabel
	X2.2	0,918	0,205		
	X2.3	0,888	0,205		
	X2.4	0,666	0,205		
	X2.5	0,806	0,205		
	X2.6	0,804	0,205		
	X2.7	0,855	0,205		
	X2.8	0,855	0,205		
	X2.9	0,902	0,205		
	X2.10	0,810	0,205		
Innovative Work Behavior (Y)	Y.1	0,843	0,205	0,935	Valid dan Reliabel
	Y.2	0,875	0,205		
	Y.3	0,891	0,205		
	Y.4	0,828	0,205		
	Y.5	0,881	0,205		
	Y.6	0,903	0,205		

Sumber : Data Primer yang diolah (2024)

Berdasarkan tabel 4 hasil uji validitas dengan ketentuan $r \text{ hitung} > r \text{ tabel}$ (0,205) dan hasil uji reliabilitas dengan ketentuan nilai *Cronbach's Alpha* $> 0,70$ maka, variabel *job insecurity*, *work engagement* dan *innovative work behavior*, dapat disimpulkan bahwa pertanyaan dan konstruk atau variabel tersebut adalah valid dan reliabel.

Hasil Uji Asumsi Klasik

Tabel 5 Hasil Uji Asumsi Klasik

Variable	Uji Normalitas	Uji Heteroskedastisitas	Uji Multikolinieritas	
	Sig.	Sig.	Tolerance	VIF
<i>Job Insecurity</i> (X1)	0,200	0,149	0,788	1,269
<i>Work Engagement</i> (X2)		0,123	0,788	1,269

a. Dependent : *Innovative Work Behavior* (Y)

Sumber : Data Primer yang diolah (2024)

Berdasarkan Tabel 5 hasil uji normalitas memperlihatkan nilai signifikansi sebesar 0,200. Nilai signifikansi tersebut lebih besar dari nilai signifikansi 0,050, sehingga dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal dan model regresi layak. Berdasarkan hasil uji heterokedastisitas menggunakan uji glejser menunjukkan nilai signifikansi untuk variabel *job insecurity* dan *work engagement* lebih besar dari 0,050 sehingga dapat disimpulkan bahwa bebas heteroskedastisitas dalam model regresi dan model regresi layak untuk dipakai. Hasil uji

multikolinieritas menunjukkan tidak terdapat korelasi karena nilai VIF > 0,100 dan Tolerance < 10 antar variabel independen dan model regresi layak untuk dipakai.

Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 6 Hasil Analisis Regresi Berganda dan Uji Statistik t

Model	Coefficients ^a			t	Sig.
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	8,417	2,178		3,865	0,000
<i>Job Insecurity</i> (X1)	-0,436	0,116	0,231	-3,746	0,000
<i>Work Engagement</i> (X2)	0,457	0,039	0,724	11,733	0,000

a. Dependent Variable: *Innovative Work Behavior* (Y)
Sumber : Data Primer yang diolah (2024)

Berdasarkan tabel 6 maka diperoleh persamaan regresi linier berganda adalah sebagai berikut :

$$(Y) = 2,759 - 0,436 (X1) + 0,457 (X2) + \epsilon$$

Hasil Uji Statistik t

Berdasarkan hasil pengujian statistik t pada tabel 6 di atas memperlihatkan bahwa variabel *job insecurity* (X1) mempunyai koefisien regresi negatif yaitu sebesar -0,436 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000. Hal ini memperlihatkan bahwa variabel *job insecurity* (X1) mempunyai pengaruh negatif dan signifikan karena nilai signifikansi dibawah 0,050 dan nilai koefisien regresi negatif. Dengan demikian hipotesis yang menyatakan bahwa *job insecurity* berpengaruh negatif terhadap *innovative work behavior* DITERIMA.

Berdasarkan hasil pengujian statistik t pada tabel 6 di atas memperlihatkan variabel *work engagement* (X2) mempunyai koefisien regresi positif yaitu sebesar 0,457 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000. Hal ini memperlihatkan bahwa variabel *work engagement* (X2) mempunyai pengaruh positif dan signifikan karena nilai signifikansi di bawah 0,050 dan nilai koefisien regresi positif. Dengan demikian hipotesis yang menyatakan bahwa *work engagement* berpengaruh positif terhadap *innovative work behavior* DITERIMA.

Hasil Uji Statistik F

Tabel 7 Hasil Uji Statistik F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1413,014	2	706,507	121,885	0,000 ^b
	Residual	515,889	89	5,797		
	Total	1928,902	91			

a. Dependent Variable: *Innovative Work Behavior* (Y)
b. Predictors: (Constant), *Work Engagement* X2), *Job Insecurity* (X1)
Sumber : Data primer yang diolah, 2024.

Berdasarkan hasil uji statistik F pada tabel 7 untuk memperlihatkan nilai signifikansi sebesar 0,000 yang kurang dari 0,050 yang berarti data sampel suatu penelitian telah fit dengan model regresi yang diajukan.

Hasil Uji Koefisien Determinasi

Tabel 8 Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,856 ^a	0,733	0,727	2,408

a. Predictors: (Constant), *Work Engagement X2*, *Job Insecurity (X1)*

b. Dependent Variable: *Innovative Work Behavior (Y)*

Berdasarkan tabel 8 diatas, diperoleh nilai koefisien determinasi yang disesuaikan (*Adjusted R Square*) pada analisis regresi linier berganda adalah 0,727 yang artinya sebesar 72,7% variasi dari variabel bebas *job insecurity* dan *work engagement* dapat menerangkan variabel terikat *Innovative Work Behavior*, sedangkan sisanya sebesar 27,3% diterangkan oleh variabel bebas lain yang tidak diajukan dalam model penelitian ini.

Pembahasan

Pengaruh *Job Insecurity* terhadap *Innovative work behavior*

Hasil pengujian hipotesis memperlihatkan bahwa *job insecurity* secara statistik berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *innovative work behavior* sehingga hasil ini sesuai dengan hipotesis yang diajukan dalam riset ini. Hal itu berarti semakin tinggi *job insecurity*, maka akan semakin rendah *innovative work behavior*, dan sebaliknya.

Job insecurity yang tinggi dapat menurunkan *innovative work behavior* atau memiliki pengaruh negatif. Hal ini artinya bahwa, semakin tinggi *job insecurity*, maka semakin rendah perilaku kerja inovatif. *Job insecurity* sendiri merupakan persepsi karyawan mengenai perasaan terancam oleh pekerjaannya dan perasaan tidak berdaya untuk berbuat apa pun terhadap situasi tersebut. Karyawan yang merasakan *job insecurity* akan berakibat pada kurangnya perilaku inovatif dalam bekerja. Ketika karyawan merasa terancam dengan pekerjaannya maka akan mengurangi keterikatan emosional terhadap organisasi, sehingga menganggap belum memiliki keterikatan terhadap pekerjaannya. Hal ini dapat mempengaruhi perilaku kerja inovatif, di mana akan cenderung tidak memunculkan ide-ide kreatif dan tidak melakukan inovasi dalam pekerjaannya. *Job Insecurity* dapat memberikan kontribusi yang signifikan terhadap penurunan perilaku kerja kreatif dan keterikatan emosional. Dosen adalah ilmuwan profesional dan tutor yang misi utamanya ialah mengubah, mengembangkan, dan memperluas ilmu pengetahuan dan teknologi melalui pengajaran, penelitian, dan pengabdian kepada masyarakat. Oleh karena itu, segala tugas dan tanggung jawab menjadi beban kerja dosen. *Job insecurity* merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi perilaku kerja inovatif yang rentan dialami oleh dosen. (Sri & Gede, 2023)

Dari hasil tanggapan responden mengenai *job insecurity* bahwa dosen di Kota Salatiga yang menjadi sampel merasa bahwa dosen merasa tidak khawatir terhadap pekerjaan pada tahun berikutnya di era digital ini sehingga dapat berpengaruh

terhadap dosen dapat mengerahkan dukungan untuk ide - ide inovatifnya. Hal yang perlu adanya perhatian adalah dosen merasa ada ancaman yang terjadi dan mempengaruhi pekerjaannya di era digital saat ini sehingga dapat berpengaruh pada perolehan persetujuan untuk ide - ide inovatif dosen.

Pengaruh *Work Engagement* terhadap *Innovative work behavior*

Hasil pengujian hipotesis memperlihatkan bahwa *work engagement* secara statistik berpengaruh positif dan signifikan terhadap *innovative work behavior* sehingga hasil ini sesuai dengan hipotesis yang diajukan dalam riset ini. Hal itu berarti semakin baik *work engagement*, maka akan semakin baik *innovative work behavior*, dan sebaliknya.

Work Engagement yang tinggi dapat meningkatkan *innovative work behavior* atau memiliki pengaruh positif. Hal ini artinya bahwa, semakin tinggi *work engagement* karyawan, maka semakin tinggi pula perilaku kerja inovatif karyawan. Indikator *work engagement* dapat meningkatkan perilaku kerja inovatif karyawan. *Work engagement* dapat mendorong inovasi karena dampaknya yang menguntungkan bagi inisiatif pribadi, sehingga terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara *work engagement* dengan perilaku kerja inovatif (Sri & Gede, 2023)

Kegiatan inovatif yang menangkap peluang kreatif dilaksanakan dalam rencana aksi. Semakin berpengalaman pendidik dalam profesinya, maka semakin kreatif pula mereka dalam bekerja. Perilaku kreatif ini penting untuk pembelajaran abad ke-21. *innovative work behavior* dosen yang baik karena dosen tersebut memiliki *work engagement* yang baik. Oleh karena itu, dosen pendidikan tinggi dapat mengembangkan perilaku inovatif di kalangan pendidik, mereka harus mampu memperbaiki kondisi tempat kerja dan meningkatkan *work engagement*. dosen universitas dapat memenuhi tugasnya, dan perlu untuk meningkatkan *innovative work behavior* dan *work engagement* yang baik. (Fiernaningsih et al., 2022)

Dari hasil tanggapan responden mengenai *work engagement* bahwa dosen di Kota Salatiga yang menjadi sampel merasa bahwa di era digitalisasi ini, dosen tetap bersungguh-sungguh dalam mengerjakan pekerjaan sehingga dapat berpengaruh terhadap dosen dapat mengerahkan dukungan untuk ide - ide inovatifnya. Hal yang perlu adanya perhatian adalah di era digitalisasi ini, dosen tidak bersedia untuk bekerja lembur untuk menyelesaikan pekerjaan sehingga dapat berpengaruh pada perolehan persetujuan untuk ide - ide inovatif dosen.

KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan analisis data dan pembahasan sebelumnya, maka didapatkan kesimpulan bahwa *job insecurity* secara statistik berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *innovative work behavior*. Sedangkan *work engagement* secara statistik berpengaruh positif dan signifikan terhadap *innovative work behavior*.

Keterbatasan pada *research* ini adalah tidak dilakukannya pra survey dan wawancara langsung kepada responden karena keterbatasan waktu dan biaya penelitian dan hanya berdasar pada peraturan menteri pendidikan dan kebudayaan

Republik Indonesia, Peraturan Pemerintah Republik Indonesia dan Peraturan lainnya.

Saran bagi peneliti selanjutnya yang dapat dipergunakan untuk *research* selanjutnya adalah agar dapat melakukan *pra survey* dan wawancara langsung kepada responden. Saran untuk dosen dan perguruan tinggi di Kota Salatiga ialah agar dosen tidak merasa ada ancaman yang terjadi dan mempengaruhi pekerjaannya di era digital saat ini serta agar dosen bersedia untuk bekerja lembur untuk menyelesaikan pekerjaannya.

DAFTAR PUSTAKA

- Ahmad, R., Nawaz, M. R., Ishaq, M. I., Khan, M. M., & Ashraf, H. A. (2023). Social exchange theory: Systematic review and future directions. *Frontiers in Psychology, 13*, 1015921. doi:<https://doi.org/10.3389/fpsyg.2022.1015921>
- Audina, V., & Kusmayadim, T. (2018). PENGARUH JOB INSECURITY DAN JOB STRESS TERHADAP TURNOVER INTENTION (Studi Pada Staff Industri Farmasi Lucas Group Bandung). *JSMA (Jurnal Sains Manajemen Dan Akuntansi), 10*(1), 85-101. doi:<https://garuda.kemdikbud.go.id/documents/detail/1283435>
- Augusty, F. (2018). Structural equation modeling dalam penelitian manajemen. *Semarang: Fakultas Ekonomi Universitas Diponegoro, 143*.
- Barkhowa, M. K., & Istiyani, A. (2022). *Improving Work Engagement Of Lecturers In Salatiga City Through Psychological Meaningfulness, Job Crafting And Job Enrichment: Policy Implementation Merdeka Belajar-Kampus Merdeka*. Paper presented at the INTERNATIONAL CONFERENCE OF HUMANITIES AND SOCIAL SCIENCE (ICHSS).
- Barkhowa, M. K., & Mukhamim, S. (2023). Proactive Personality dan Innovative Work Behavior: Peran Mediasi Work Engagement. *Jurnal Ekonomika dan Bisnis, 10*(2), 54-69. doi:<https://journal.feb-uniss.ac.id/index.php/home/article/view/2>
- Birdi, K., Leach, D., & Magadley, W. (2016). The relationship of individual capabilities and environmental support with different facets of designers' innovative behavior. *Journal of Product Innovation Management, 33*(1), 19-35. doi:<https://doi.org/10.1111/jpim.12250>
- Fiernaningsih, N., Herijanto, P., & Widayani, A. (2022). *Pengaruh Work Engagement dan Proactive Personality terhadap Innovative Work Behavior*. Paper presented at the Prosiding Industrial Research Workshop and National Seminar.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi analisis multivariete dengan program IBM SPSS 25*: Badan Penerbit - Undip.
- Ham, P. M., & Salendu, A. (2022). Job insecurity and innovative work behavior: The role of grit as a mediator. *Jurnal Ilmiah Psikologi Terapan, 10*(2), 136-141. doi:<https://doi.org/10.22219/jipt.v10i2.20053>
- Janssen, O. (2000). Job demands, perceptions of effort-reward fairness and innovative work behaviour. *Journal of Occupational and organizational psychology, 73*(3), 287-302. doi:<https://psycnet.apa.org/doi/10.1348/096317900167038>



- Janssen, O. (2001). Fairness perceptions as a moderator in the curvilinear relationships between job demands, and job performance and job satisfaction. *Academy of management journal*, 44(5), 1039-1050. doi:<https://doi.org/10.2307/3069447>
- Kemdikbud. (2020a). *Buku Panduan Merdeka Belajar - Kampus Merdeka*.
- Kemdikbud. (2020b). Peningkatan Kualifikasi dan Kompetensi Dosen Penggerak untuk Mendukung Kampus Merdeka. Retrieved from <https://www.kemdikbud.go.id/main/blog/2020/11/peningkatan-kualifikasi-dan-kompetensi-dosen-penggerak-untuk-mendukung-kampus-merdeka>
- KEMENDIKBUD. (2020). *PERATURAN MENTERI PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN REPUBLIK INDONESIA NOMOR 3 TAHUN 2020 TENTANG STANDAR NASIONAL PENDIDIKAN TINGGI*. Jakarta: peraturan.bpk.go.id Retrieved from <https://peraturan.bpk.go.id/Details/163703/permendikbud-no-3-tahun-2020>.
- Kim, W., Han, S. J., & Park, J. (2019). Is the role of work engagement essential to employee performance or 'nice to have'? *Sustainability*, 11(4), 1050. doi:<https://doi.org/10.3390/su11041050>
- Lai, F.-Y., Tang, H.-C., Lu, S.-C., Lee, Y.-C., & Lin, C.-C. (2020). Transformational leadership and job performance: the mediating role of work engagement. *SAGE Open*, 10(1), 2158244019899085. doi:<https://doi.org/10.1177/2158244019899085>
- Li, M., Liu, Y., Liu, L., & Wang, Z. (2017). Proactive personality and innovative work behavior: The mediating effects of affective states and creative self-efficacy in teachers. *Current Psychology*, 36, 697-706. doi:<https://doi.org/10.1007/s12144-016-9457-8>
- 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*(2). doi:<https://doi.org/10.7441/joc.2021.02.04>
- Peraturan, P. (2009). Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 37 Tahun 2009 Tentang Dosen.
- Priyadi, D. T., Sumardjo, M., & Mulyono, S. I. (2020). Pengaruh Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasional, Dan Job Insecurity Terhadap Organizational Citizenship Behaviour (Ocb)(Studi Pada Pegawai Non-Pns Kementerian Sosial Ri). *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*, 2(1), 10-22. doi:<https://doi.org/10.31933/jimt.v2i1.282>
- Sari, A. P., & Najmudin, N. (2021). Perceptions of Proactive Personality and Innovative Work Behavior During the Covid-19 Pandemic. *J. Contemp. Bus*, 24(5), 162-170. doi:<https://seajbel.com/previous-issues/april-june-and-august-2021/vol-24-august-2021-issue-5/>
- Satriono. (2024a). Indeks Pembangunan Manusia (IPM) Kota Salatiga 2023. In B. P. S. K. Salatiga (Ed.). Kota Salatiga: Badan Pusat Statistik Kota Salatiga.
- Satriono. (2024b). KOTA SALATIGA DALAM ANGKA 2024. In B. P. S. K. SALATIGA (Ed.), (Vol. 43). Kota Salatiga: BADAN PUSAT STATISTIK KOTA SALATIGA
- Siswono, S. D. (2016). Pengaruh employee engagement terhadap kinerja karyawan di rodex travel surabaya. *Agora*, 4(1), 458-466. doi:<https://publication.petra.ac.id/index.php/manajemen-bisnis/article/view/6520>



- Sri, G. I. A. D., & Gede, S. W. (2023). THE MEDIATING ROLE OF WORK ENGAGEMENT ON THE INFLUENCE OF LEADER-MEMBER EXCHANGE AND JOB INSECURITY ON INNOVATIVE WORK BEHAVIOR. *Eurasia: Economics & Business*, 73(7), 32-44. doi:<https://doi.org/10.18551/econeurasia.2023-07.04>
- Sujarweni, V. W. (2015). Statistik Untuk Bisnis & Ekonomi. *Perpustakaan Nasional: Katalog dalam Terbitan (KDT) Yogyakarta*.
- Susanto (Cartographer). (2017). Roadmap Penguatan SIDA Kota Salatiga. Retrieved from <https://bappeda.salatiga.go.id/wp-content/uploads/2019/09/Roadmap-Penguatan-SIDa-2017-2022-Kota-Salatiga.pdf>
- Wang, F., Su, W., & Ding, H. (2023). Job autonomy and employee strengths use: The roles of work engagement and job insecurity. *Psihologija*, 56(3), 283-303. doi:<https://doi.org/10.2298/PSI220416004W>