

Kajian Tentang Pengaruh Persepsi Dukungan Organisasi terhadap Perilaku Kerja Karyawan Pasca Restrukturisasi: Studi pada Karyawan Perusahaan Teknologi Berbasis Digital

Luthvia Nur Maulani Y.^{1*}
Elok Savitri Pusparini²

^{1,2}Universitas Indonesia, Indonesia

*Korespondensi penulis: luthvia.nur@ui.ac.id

Abstract. *The development of digital-based technology has triggered the phenomenon of Tech Winter, leading to layoffs and increasing job insecurity among surviving employees. This study aims to analyze the effect of perceived organizational support (POS) on job insecurity and its impact on the task performance and innovative behavior of layoff survivors. The study also explores how affective commitment acts as a mediator, while financial job dependence and organizational cynicism serve as moderators in the relationship between job insecurity and work performance, as well as innovative behavior among layoff survivors in digital technology companies. This research employs the Partial Least Squares Structural Equation Modelling (PLS-SEM) method to analyze the relationships between variables. The sample consists of 262 respondents who are layoff survivors working in digital technology companies in Indonesia. The results show that perceived organizational support (POS) has a significant effect in reducing job insecurity, which in turn improves task performance and innovative behavior. Affective commitment serves as a significant mediator, while financial job dependence and organizational cynicism moderate the impact of job insecurity on work outcomes. These findings highlight the importance of organizational support in mitigating job insecurity for employees after a layoff.*

Keywords: Layoff Survivor; Perceived Organizational Support; Job Insecurity; Task Performance; Digital Technology Company.

Abstrak. Perkembangan teknologi berbasis digital telah memicu fenomena Tech Winter, yang menyebabkan pemutusan hubungan kerja dan meningkatnya ketidakamanan kerja di antara karyawan yang bertahan. Studi ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh dukungan organisasi yang dirasakan (POS) terhadap ketidakamanan kerja dan dampaknya terhadap kinerja tugas dan perilaku inovatif karyawan yang selamat dari pemutusan hubungan kerja. Studi ini juga mengeksplorasi bagaimana komitmen afektif bertindak sebagai mediator, sementara ketergantungan finansial pada pekerjaan dan sinisme organisasi berfungsi sebagai moderator dalam hubungan antara ketidakamanan kerja dan

kinerja kerja, serta perilaku inovatif di antara karyawan yang selamat dari pemutusan hubungan kerja di perusahaan teknologi digital. Penelitian ini menggunakan metode Partial Least Squares Structural Equation Modelling (PLS-SEM) untuk menganalisis hubungan antar variabel. Sampel terdiri dari 262 responden yang merupakan karyawan yang selamat dari pemutusan hubungan kerja yang bekerja di perusahaan teknologi digital di Indonesia. Hasil penelitian menunjukkan bahwa dukungan organisasi yang dirasakan (POS) memiliki pengaruh signifikan dalam mengurangi ketidakamanan kerja, yang pada gilirannya meningkatkan kinerja tugas dan perilaku inovatif. Komitmen afektif berfungsi sebagai mediator yang signifikan, sementara ketergantungan finansial pada pekerjaan dan sinisme organisasi memoderasi dampak ketidakamanan kerja terhadap hasil kerja. Temuan ini menyoroti pentingnya dukungan organisasi dalam mengurangi ketidakamanan kerja bagi karyawan setelah pemutusan hubungan kerja.

Kata kunci: *Layoff Survivor; Perceived Organizational Support; Job Insecurity; Task Performance; Perusahaan Teknologi Berbasis Digital.*

Article Info:

Received: December 21, 2024 Accepted: December 27, 2024 Available online: December 31, 2025
DOI: <http://dx.doi.org/10.30588/jmp.v15i1.2087>

LATAR BELAKANG

Ekonomi digital telah mendapatkan perhatian signifikan di seluruh dunia dalam beberapa waktu terakhir. Ekonomi digital memberikan peluang bagi pengguna dan bisnis untuk mengakses layanan dan produk dengan mudah dan cepat, serta secara umum memberikan pengalaman pengguna yang lebih baik (Guo et al., 2023). Kemajuan teknologi merupakan pemicu pertumbuhan ekonomi digital yang signifikan, ketika perusahaan teknologi menjadi pendorong utama inovasi dan penciptaan nilai ekonomi (Ancillai et al., 2023). Seiring dengan manfaat yang ditawarkan oleh teknologi digital, seperti peningkatan produktivitas, pengurangan biaya, dan inovasi, perusahaan dapat mempertahankan daya saing serta mendorong potensi pertumbuhan baru (Coskun-Setirek & Tanrikulu, 2021).

Dibalik pertumbuhan yang melesat, bisnis digital juga menghadapi tantangan yang disebut sebagai “*Tech-Winter*,” yaitu periode ketika perusahaan teknologi menghadapi tantangan finansial yang serius akibat menurunnya investasi, rendahnya permintaan pasar, dan meningkatnya biaya operasional (Sapulette & Muchtar, 2023). Semenjak terjadinya COVID-19, perusahaan teknologi digital kesulitan untuk mempertahankan keberlangsungannya dan banyak melakukan *downsizing* atau perampangan perusahaan sebagai upaya untuk mengurangi biaya dan mempertahankan kedudukan perusahaan (Adewuya & Asaolu, 2023). *Downsizing* merupakan serangkaian kebijakan perusahaan yang terencana untuk mengurangi jumlah karyawan (*layoff*) yang harus ditanggung dalam payroll, yang bertujuan untuk meningkatkan performa keuangan perusahaan (Reshma, 2000). Indonesia merupakan negara yang mendapatkan porsi investasi terbesar dalam laju ekonomi digital, menandakan pertumbuhan yang paling besar di antara negara-negara Asia Tenggara. Menurut (Sapulette & Muchtar, 2023), ekonomi digital Indonesia mencatat pertumbuhan sebesar 414% dari 2017 hingga 2021, dengan prediksi peningkatan

hingga 62% pada 2021-2025. Namun, berbagai skala perusahaan teknologi berbasis digital telah melakukan *layoff* sepanjang tahun 2022 (Sadly & Hasanah, 2022).

Dukungan dari perusahaan memegang peranan penting untuk memberikan rasa aman kepada karyawan. *Perceived Organizational Support* (POS) merupakan dukungan yang diberikan perusahaan sebagai wujud menghargai keberadaan karyawan terhadap kontribusinya untuk perusahaan (Rhoades et al., 2001). Perasaan mendukung tersebut akan membuat karyawan merasa dihargai terhadap kontribusi yang telah mereka berikan. Adanya perasaan terhadap dukungan perusahaan memiliki peran terhadap besarnya tingkat komitmen karyawan (Bohle et al., 2017). Karyawan berekspektasi bahwa kontribusinya akan dihargai oleh perusahaan melalui besarnya dukungan perusahaan berikan (Syafitri et al., 2022). Penelitian terkini menunjukkan bahwa dukungan organisasi yang tinggi dapat mengurangi kekhawatiran karyawan mengenai masa depan pekerjaan mereka dan mengurangi perasaan ketidakamanan kerja (Jiang, 2024). Ketika karyawan merasakan dukungan yang kuat dari organisasi, mereka cenderung merasa lebih aman dalam pekerjaan mereka, bahkan di tengah ancaman eksternal atau ketidakpastian (Rhoades et al., 2001).

Keputusan perusahaan untuk melakukan *layoff* berdampak pada karyawan yang masih bertahan (*layoff survivor*), menciptakan perasaan *job insecurity*. Menurut Witte (1999), *job insecurity* mengacu pada kecemasan karyawan mengenai keberlanjutan posisi mereka dalam perusahaan. Fenomena ini menimbulkan dampak psikologis negatif, seperti stres, kecemasan, dan penurunan motivasi (Zhang & Lee et al., 2024). Selain itu, *job insecurity* tidak hanya mempengaruhi kesejahteraan psikologis karyawan, tetapi juga kinerja kerja dan perilaku inovatif mereka (Adekiya, 2024; Adrian et al., 2022; Aliane et al., 2023; Haldorai et al., 2024; Nikmah & Martdianty, 2021). Karyawan yang merasa tidak aman dengan pekerjaan mereka cenderung menunjukkan penurunan produktivitas, kualitas kerja, dan komitmen terhadap organisasi (Aguiar-Quintana et al., 2021).

Individu yang mengalami *job insecurity* akan kurang merasakan *sense of belongingness* dan kepatuhan terhadap perusahaan (Haldorai et al., 2024). Sverke et al. (2002), mengatakan bahwa *job insecurity* merupakan stressor yang berdampak negatif terhadap komitmen afektif karyawan. Ketika potensi keberlangsungan karyawan di perusahaan menjadi tidak menentu, mereka akan mempertanyakan sejauh mana perusahaan akan memberikan nilai dan menghargai kontribusi yang telah mereka lakukan. Hal ini juga selaras dengan hasil penelitian dari Sharma dan Dhar (2016) yang menemukan adanya pengaruh komitmen afektif karyawan terhadap kinerja karyawan. Penelitian terbaru menunjukkan bahwa komitmen afektif memainkan peran penting dalam menghubungkan *job insecurity* dengan *task performance*, yaitu *job insecurity* yang tinggi dapat menurunkan *affective commitment*, dan sebagai konsekuensinya menurunkan kualitas dan efektivitas kerja (Wang et al., 2020).

Lebih lanjut, *job insecurity* dapat mengurangi kreativitas dan keinginan karyawan untuk berinovasi (Shoss, 2017). Penelitian Shoss (2017) menunjukkan bahwa *job insecurity* dapat menurunkan motivasi intrinsik karyawan untuk berinovasi, karena mereka lebih fokus pada upaya untuk menjaga keamanan pekerjaan mereka. Dalam industri teknologi digital yang kompetitif, inovasi adalah kunci untuk bertahan dan berkembang (Coskun-Setirek & Tanrikulu, 2021). Selain itu, Probst (2003) menggarisbawahi bahwa ketidakamanan kerja dapat mengurangi motivasi karyawan, sehingga lebih lanjut memengaruhi kinerja mereka dalam menyelesaikan tugas. Penelitian Sverke et al. (2002) me-

nunjukkan bahwa ketidakamanan kerja berhubungan negatif dengan *task performance*, yaitu karyawan yang merasakan ketidakpastian mengenai pekerjaan mereka cenderung menunjukkan komitmen yang lebih rendah terhadap tugas dan organisasi mereka. Ketika karyawan merasa tidak aman, mereka lebih fokus pada upaya untuk mempertahankan pekerjaan daripada mencari cara untuk meningkatkan kinerja atau berkontribusi pada inovasi organisasi (Adrian et al., 2022; Aliane et al., 2023)

Penelitian sebelumnya telah menunjukkan dampak perilaku kerja inovatif terhadap *task performance*. Ada pula pola yang konsisten dalam penelitian-penelitian ini, yaitu hubungan positif antara perilaku kerja inovatif dan kinerja pekerjaan (El-Kassar et al., 2022; Pham et al., 2024). Karyawan yang secara aktif terlibat dalam perilaku inovatif memiliki tingkat kinerja tugas, kreativitas, dan efektivitas pekerjaan yang lebih tinggi secara keseluruhan (Amabile & Pratt, 2016). Temuan serupa juga ditemukan di sektor teknologi, yaitu perilaku inovatif karyawan secara signifikan berkorelasi dengan kinerja pekerjaan yang baik (Bagheri et al., 2022).

Job Insecurity dan dampaknya dapat dipengaruhi oleh faktor situasional seperti *Financial Job Dependence (FJD)* yang muncul karena kurangnya peluang kerja dan kebutuhan ekonomi (Haldorai et al., 2022). Maraknya *layoff* sebagai akibat dari fenomena *tech-winter* menimbulkan peningkatan kebutuhan ekonomi oleh sebab terputusnya penghasilan dan tempat karyawan bekerja. Karyawan yang secara finansial bergantung pada pekerjaan mereka mungkin terus menunjukkan tingkat kinerja yang tinggi untuk menjaga keamanan pekerjaan dibandingkan dengan mereka yang kurang bergantung secara finansial pada pekerjaan. *Job Insecurity* menjadi berdampak negatif terhadap *innovative work behavior* dan *task performance* ketika FJD bernilai rendah (Haldorai et al., 2024; Richter et al., 2014). Selain itu, karyawan yang memiliki pandangan sinis terhadap organisasi cenderung merasa kurang termotivasi untuk bekerja dengan baik, terutama ketika mereka merasa tidak aman dengan pekerjaan mereka (Neves, 2012). *Organizational cynicism* dapat memperkuat dampak negatif *job insecurity* terhadap kinerja karyawan, karena karyawan merasa bahwa usaha mereka tidak dihargai atau diakui oleh organisasi (Haldorai et al., 2024).

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh *perceived organizational support* terhadap *job insecurity* dan dampaknya pada *task performance*, serta *innovative work behavior* karyawan *layoff survivor* di perusahaan teknologi berbasis digital. Studi ini juga akan mengeksplorasi peran *affective commitment* sebagai mediator, serta *financial job dependence* dan *organizational cynicism* sebagai moderator dalam hubungan tersebut.

KAJIAN TEORITIS

Job Demand-Resource Theory (Teori JD-R)

Dalam model JD-R, tuntutan pekerjaan berinteraksi dinamis dengan sumber daya yang tersedia, memengaruhi motivasi dan tingkat tekanan yang dirasakan karyawan. Hal ini pada akhirnya menentukan berbagai hasil penting dalam organisasi, seperti kinerja, kesehatan, kesejahteraan, dan tingkat *turnover* karyawan (Bakker & Demerouti, 2014). Penelitian terbaru mengidentifikasi *job insecurity* sebagai salah satu bentuk tuntutan kerja yang potensial untuk dieksplorasi dalam kerangka JD-R (Darvishmotevali & Ali, 2020; Karatepe et al., 2024). Peneliti seperti Haldorai et al. (2022), Darvishmotevali dan Ali

(2020); Değirmenci, 2022) menganggap *job insecurity* sebagai stresor penghalang yang berpotensi mendorong perilaku tidak diinginkan dalam organisasi. Dalam konteks ini, *perceived organizational support (POS)* berfungsi sebagai sumber daya pekerjaan (*job resource*) yang dapat mengurangi dampak negatif dari *job insecurity* terhadap hasil kerja karyawan.

Ketika karyawan merasakan dukungan yang kuat dari organisasi, mereka cenderung merasa lebih aman dalam pekerjaan mereka, bahkan di tengah ancaman eksternal atau ketidakpastian (Rhoades et al., 2001). POS berfungsi sebagai *buffer* yang membantu karyawan merasa lebih stabil dan lebih dihargai, yang pada gilirannya mengurangi perasaan ketidakamanan yang mereka alami. Penelitian terkini menunjukkan bahwa ketidakamanan kerja yang tinggi dapat menurunkan efektivitas karyawan dalam melaksanakan tugas mereka dan mengurangi kualitas kerja (Ng & Feldman, 2023; Wang et al., 2020). Stres yang diakibatkan oleh ketidakamanan kerja dapat mengakibatkan penurunan performa kerja karena karyawan mungkin merasa cemas, kurang berfokus, atau kurang terlibat dalam pekerjaan mereka.

Penelitian terkini menunjukkan bahwa ketidakamanan kerja dapat menghambat perilaku inovatif karena karyawan mungkin merasa tertekan dan kurang berani mengambil risiko atau berinvestasi dalam ide-ide baru (Jiang et al., 2024; Guo et al., 2023). Karyawan yang merasa tidak aman dalam pekerjaan mereka sering kali cenderung menghindari aktivitas yang dianggap berisiko atau tidak langsung terkait dengan keamanan pekerjaan mereka, sehingga mengurangi keterlibatan mereka dalam perilaku inovatif. Dengan demikian, pengembangan hipotesis berdasarkan teori JD-R sebagai berikut:

H1: Perceived organizational support (POS) memiliki pengaruh negatif terhadap *job insecurity (JIS)*.

H2: *Job insecurity (JIS)* memiliki pengaruh negatif terhadap task performance (TP).

H3: *Job insecurity (JIS)* memiliki pengaruh negatif terhadap innovative work behavior (IWB).

Social Exchange Theory (Teori SET)

Social Exchange Theory (SET), yang dikembangkan oleh Blau (1964) dan Homans (1958), menjelaskan hubungan antara karyawan dan organisasi sebagai interaksi timbal balik yang saling menguntungkan, dengan *Perceived Organizational Support (POS)* sebagai konsep kunci. POS mencerminkan persepsi karyawan tentang sejauh mana organisasi menghargai kontribusi mereka dan peduli terhadap kesejahteraan mereka (Rhoades et al., 2001). Karyawan yang merasa didukung cenderung menunjukkan komitmen, kinerja, dan loyalitas yang lebih tinggi. Dalam konteks *job insecurity*, POS berperan penting dalam mengurangi dampak negatif terhadap kesejahteraan karyawan, seperti stres dan ketidakpuasan kerja. Berdasarkan teori SET, *affective commitment* berperan sebagai mediator yang memperkuat hubungan antara POS dan hasil kerja, serta mengurangi dampak negatif *job insecurity* terhadap *task performance* dan *innovative work behavior*.

Ketika karyawan merasakan ketidakamanan pekerjaan, mereka dapat mengalami penurunan *affective commitment*, yaitu tingkat keterikatan emosional mereka terhadap organisasi (Meyer et al., 2002). *Affective commitment* yang rendah dapat mengurangi motivasi dan keterlibatan karyawan, yang pada gilirannya dapat berdampak negatif pada *work performance* (Meyer & Allen, 1996). Penelitian terbaru menunjukkan bahwa *affective commitment* memainkan peran penting dalam menghubungkan *job insecurity*

dengan *work performance*, yaitu *job insecurity* yang tinggi dapat menurunkan *affective commitment*, serta sebagai konsekuensinya dapat menurunkan kualitas dan efektivitas kerja (Liu et al., 2024). *Affective commitment* yang rendah dapat mengurangi motivasi karyawan untuk terlibat dalam perilaku inovatif, karena mereka mungkin merasa kurang terikat dengan tujuan dan misi organisasi (Jiang, 2024). Penelitian terkini menunjukkan bahwa *affective commitment* dapat memediasi hubungan antara *job insecurity* dan *innovative work behavior*, yaitu *job insecurity* yang tinggi dapat mengurangi *affective commitment*. Namun, hasilnya dapat menghambat keterlibatan karyawan dalam inovasi (Guo et al., 2023). Dengan demikian, hipotesis penelitian ini dirumuskan sebagai berikut:

H4: *Affective commitment* (AC) memediasi hubungan antara *job insecurity* (JIS) dan *task performance* (TP).

H5: *Affective commitment* (AC) memediasi hubungan antara *job insecurity* (JIS) dan *innovative work behavior* (IWB).

Selain itu, *financial job dependence* (FJD) dan *organizational cynicism* (OC) berperan sebagai moderator dalam hubungan antara *job insecurity* dan hasil kerja karyawan. Ketidakamanan pekerjaan yang tinggi dapat menyebabkan stres yang lebih besar bagi mereka yang bergantung pada pekerjaan untuk keamanan finansial, yang pada gilirannya dapat lebih menurunkan efektivitas dan kualitas kerja mereka (Ng & Feldman, 2023). Penelitian terkini menunjukkan bahwa *financial job dependence* dapat memperkuat dampak negatif *job insecurity* pada *task performance*, karena karyawan yang sangat bergantung pada pekerjaan mereka mungkin merasa lebih tertekan dan kurang termotivasi ketika menghadapi ancaman terhadap stabilitas pekerjaan mereka (Wang et al., 2020). Ketika karyawan sangat bergantung secara finansial pada pekerjaan mereka, dampak dari *job insecurity* terhadap *innovative work behavior* dapat menjadi lebih signifikan. *Job insecurity* yang tinggi dapat menimbulkan stres yang lebih besar bagi karyawan yang sangat bergantung pada pekerjaan mereka untuk keamanan finansial, yang dapat menghambat motivasi mereka untuk terlibat dalam perilaku inovatif (Ng & Feldman, 2023).

Di sisi lain, *Organizational cynicism* merujuk pada sikap negatif yang melibatkan ketidakpercayaan dan skeptisisme terhadap organisasi dan kebijakan-kebijakannya (Dean et al., 1998). Penelitian terkini menunjukkan bahwa *organizational cynicism* dapat memperkuat dampak negatif *job insecurity* pada *task performance*, karena karyawan yang memiliki sikap *cynicism* yang tinggi mungkin merasa kurang terikat dan berkurang motivasinya untuk memberikan performa kerja yang baik (Kumari & Kaur, 2023; Zhang & Lee, 2024). Selain itu, *Job insecurity* dapat memperburuk sikap *cynicism* terhadap organisasi, yang dapat mengurangi motivasi karyawan untuk terlibat dalam perilaku inovatif (Kumari & Kaur, 2023). Penelitian terkini menunjukkan bahwa *organizational cynicism* dapat memperkuat dampak negatif dari *job insecurity* pada *innovative work behavior*, karena karyawan yang skeptis terhadap organisasi mungkin merasa kurang terinspirasi atau kurang berkomitmen untuk berkontribusi dengan ide-ide baru (Zhang & Lee, 2024). Dengan demikian, hipotesis penelitian ini mengenai faktor eksternal yang potensial berperan sebagai moderator dirumuskan sebagai berikut:

H6: *Financial Job Dependence* (FJD) berperan sebagai moderator jika nilainya rendah akan meningkatkan hubungan *Job Insecurity* (JIS) dengan *Task Performance* (TP).

H7: *Financial Job Dependence* (FJD) berperan sebagai moderator yang jika nilainya rendah akan meningkatkan hubungan *Job Insecurity* (JIS) dengan *Innovative Work Behavior* (IWB).

H8: *Organizational Cynicism* (OC) berperan sebagai moderator yang jika nilainya kuat akan meningkatkan memperkuat hubungan negatif *Job Insecurity* (JIS) dengan *Task Performance* (TP).

H9: *Organizational Cynicism* (OC) berperan sebagai moderator yang jika nilainya kuat akan meningkatkan hubungan negatif *Job Insecurity* (JIS) terhadap *Innovative Behavior* (IWB).

Selanjutnya, hubungan antara *innovative work behavior* (IWB) dan *task performance* (TP) didukung oleh teori perilaku organisasi. Dalam konteks karyawan, *layoff survivor* di perusahaan teknologi digital, perilaku inovatif menjadi krusial karena dapat membantu organisasi beradaptasi dan berkembang setelah mengalami restrukturisasi. Karyawan yang menunjukkan perilaku kerja inovatif cenderung lebih proaktif dalam menyelesaikan tantangan dan menciptakan solusi, yang pada akhirnya dapat meningkatkan kinerja tugas mereka (De Jong & Den Hartog, 2010). Penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa perilaku inovatif berhubungan positif dengan performa tugas, karena inovasi memungkinkan karyawan bekerja lebih efisien dan produktif dalam mencapai tujuan organisasi (Bai et al., 2023). Oleh karena itu, hipotesis penelitian ini dirumuskan sebagai berikut:

H10: *Innovative work behavior* (IWB) berpengaruh positif terhadap *task performance* (TP).

METODE PENELITIAN

Desain Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain *cross-sectional*, bertujuan menguji hubungan kausal antarvariabel berdasarkan model penelitian yang telah dikembangkan. Studi ini dilakukan pada satu waktu tertentu dengan populasi penelitian berupa karyawan perusahaan teknologi berbasis digital di Indonesia, yang tidak terdampak *layoff* selama periode 2020-2024.

Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan perusahaan teknologi digital yang memenuhi kriteria tertentu, yaitu tidak terdampak oleh *layoff*. Sampel diambil menggunakan metode *non-probability sampling* dengan teknik *purposive sampling*. Ukuran sampel dihitung berdasarkan rekomendasi Malhotra (2020), yaitu minimal empat hingga lima kali jumlah butir kuesioner, sehingga ditetapkan minimal 230 responden.

Teknik dan Instrumen Pengumpulan Data

Penelitian ini menggunakan skala sederhana untuk menyaring pertanyaan guna mengumpulkan informasi mengenai profil responden. Data yang dikumpulkan tentang profil responden mencakup pernyataan mengenai status pegawai, lama masa kerja, kesiediaan untuk mengisi kuesioner, serta data demografis yang meliputi jenis kelamin, usia, pendidikan terakhir, dan unit kerja. Selain itu, peneliti akan melakukan *screening* untuk menyaring partisipan yang sesuai kriteria sehingga dapat mengisi kuesioner dengan lebih lanjut. Adapun pertanyaan *screening* diajukan untuk memisahkan partisipan yang sesuai kriteria yang berupa karyawan perusahaan teknologi berbasis digital yang tidak terdampak *layoff* yang terjadi pada rentang tahun 2020-2024. Skala yang digunakan dalam pene-

litian ini adalah skala *Likert* 7 poin, yang dirancang untuk mengukur tingkat persetujuan dan ketidaksetujuan responden terhadap berbagai pernyataan mengenai sikap, objek, orang, atau peristiwa (Taherdoost, 2019). Rentang dari skala *Likert* 7 poin yang digunakan sebagai berikut: (7) berarti Sangat Setuju; (6) Setuju; (5) Cukup Setuju; (4) Netral; (3) Cukup Tidak Setuju; (2) Tidak Setuju; (1) Sangat Tidak Setuju.

Penelitian ini menganalisis variabel yang terdiri atas *Perceived Organizational Support (POS)*, *Job Insecurity (JIS)*, *Task Performance (TP)*, *Innovative work behavior (IWB)*, *Affective Commitment (AC)*, *Financial Job Dependence (FJD)*, dan *Organizational Cynicism (OC)*. POS didefinisikan sebagai persepsi karyawan tentang seberapa besar organisasi mereka peduli dan menghargai kesejahteraan dan kontribusi mereka. Penelitian ini menggunakan skala POS versi singkat dari Eisenberger (1986) dengan delapan butir pernyataan yang dikembangkan oleh (Duong & Ho, 2024).

Job Insecurity (Ketidakamanan Kerja) didefinisikan sebagai persepsi karyawan mengenai ketidakpastian dan ketidakstabilan masa depan pekerjaan mereka. JIS melibatkan dua dimensi: ketidakamanan kuantitatif, yang mengacu pada ketakutan kehilangan pekerjaan, dan ketidakamanan kualitatif, yang mencakup kekhawatiran tentang memburuknya kondisi kerja atau penurunan peluang karier (Cheng & Chan, 2008). Variabel ini diukur menggunakan tujuh butir pertanyaan skala yang dibuat oleh (Hellgren et al., 1999). TP mengukur seberapa efektif dan efisien seorang karyawan dalam melaksanakan tugas-tugas pekerjaan mereka dan berkontribusi terhadap tujuan organisasi. Penelitian ini menggunakan lima butir skala *Individual Work Performance (IWP)* yang telah diadaptasi ke dalam bahasa Indonesia oleh Dwiliesanti dan Yudiarso (2022).

IWB mengukur sejauh mana karyawan terlibat dalam kegiatan yang bertujuan untuk menghasilkan dan menerapkan solusi inovatif di tempat kerja. Indikator pengukuran untuk variabel perilaku kerja inovatif pada penelitian ini mengadopsi indikator yang digunakan oleh Janssen (2000) dan terdiri atas sembilan butir pertanyaan dalam mengukur perilaku kerja inovatif yang terdiri dari *Idea generation*, *idea championing*, dan *idea implementation*. AC mengukur sejauh mana karyawan merasa secara emosional terhubungkan dan berkomitmen pada organisasi mereka. Variabel ini diukur menggunakan enam butir skala oleh Meyer et al. (2002).

FJD mengukur seberapa penting penghasilan dari pekerjaan bagi karyawan dalam konteks keamanan finansial mereka. Variabel ini diukur dengan tiga butir skala oleh Brief dan Alday (1989). OC mengukur sejauh mana karyawan merasa skeptis terhadap komitmen organisasi terhadap nilai-nilai dan kepentingan mereka, serta bagaimana sikap ini memengaruhi persepsi mereka terhadap organisasi. Variabel ini diukur menggunakan delapan butir skala yang disusun oleh Reichers et al. (1997).

Analisis Data

Pengolahan data penelitian ini dilakukan melalui dua tahap:

1. *Pre-test*:

Pada tahap pre-test, validitas dan reliabilitas instrumen diuji menggunakan aplikasi SPSS. Instrumen dinyatakan valid apabila nilai *Corrected Item-Total Correlation* $\geq 0,30$, dan reliabel jika nilai *Cronbach's Alpha* $\geq 0,70$.

2. *Main-test*: Evaluasi Model Pengukuran dan Struktural

Tahap *main-test* dilakukan menggunakan aplikasi SmartPLS versi 4.1.0.3 dengan pendekatan *Partial Least Squares Structural Equation Modelling* (PLS-SEM). Evaluasi dilakukan dalam dua bagian utama, yaitu pengujian model pengukuran dan model struktural.

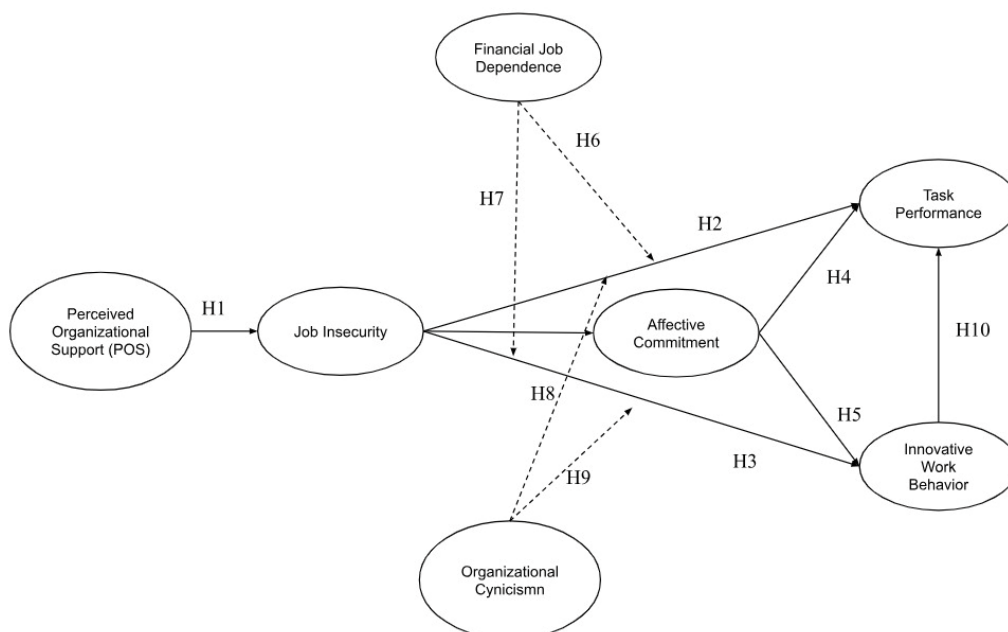
Pada model pengukuran, validitas dan reliabilitas konstruk diuji untuk memastikan instrumen yang digunakan dapat mengukur variabel dengan baik. Validitas konvergen dinilai berdasarkan nilai *outer loading* ($\geq 0,60$) dan *Average Variance Extracted* (AVE) ($\geq 0,50$). Sementara itu, validitas diskriminan diuji menggunakan pendekatan *Cross Loading*, *Fornell-Larcker Criterion*, dan *Heterotrait-Monotrait Ratio* (HTMT), dengan nilai HTMT harus $< 0,90$. Untuk reliabilitas, instrumen dinyatakan reliabel apabila nilai *Cronbach's Alpha* dan *Composite Reliability* masing-masing $\geq 0,70$.

Pada model struktural, hubungan antarvariabel diuji menggunakan beberapa indikator, seperti nilai Koefisien Determinasi (R^2) untuk menilai kemampuan prediksi variabel independen terhadap variabel dependen, serta nilai *Path Coefficient* untuk mengukur signifikansi hubungan antarvariabel. Pengujian dilakukan dengan metode *bootstrapping* menggunakan 5.000 subsampel, dan hipotesis diterima apabila nilai p-value $< 0,05$.

Selain itu, pengujian mediasi dan moderasi juga dilakukan. Uji mediasi bertujuan untuk mengidentifikasi pengaruh tidak langsung antar variabel melalui mediator, seperti *Affective Commitment* (AC). Sementara itu, uji moderasi dilakukan untuk melihat pengaruh interaksi variabel moderator, seperti *Financial Job Dependence* (FJD) dan *Organizational Cynicism* (OC) terhadap hubungan antarvariabel.

Model Penelitian

Model penelitian ini dikembangkan dengan menambahkan variabel *Perceived Organizational Support* (POS) sebagai faktor independen yang memengaruhi *Job Insecurity*, serta dampaknya pada *Task Performance* dan *Innovative Work Behavior*. Variabel mediator adalah *Affective Commitment*, sedangkan variabel moderator meliputi *Financial Job Dependence* dan *Organizational Cynicism*.



Gambar 1. Model Penelitian yang Dikembangkan

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengujian Model Pengukuran

Untuk variabel *Job Insecurity* diuji dengan dua dimensi, yaitu pengujian dilakukan pada *first order* di level indikator dan *second order* di level dimensi.

Tabel 2. Hasil Pengukuran Validitas Konvergen dan Reliabilitas *First Order*

Variabel	Dimensi	Indikator	<i>Outer Loading</i>	<i>Cronbach's alpha</i>	<i>Composite Reliability</i>	AVE	Keterangan
JIS	<i>JIS Quantitative</i>	JIS1	0.797	0.792	0.873	0.696	Valid & Reliabel
		JIS2	0.838				Valid & Reliabel
		JIS3	0.866				Valid & Reliabel
		JIS4	0.842				Valid & Reliabel
	<i>JIS Qualitative</i>	JIS5	0.815	0,830	0.887	0.662	Valid & Reliabel
		JIS6	0.768				Valid & Reliabel
		JIS7	0.828				Valid & Reliabel

Tabel 3. Hasil Pengukuran Validitas Diskriminan HTMT *First Order*

	<i>JIS Quantitative</i>	<i>JIS Qualitative</i>
<i>JIS Qualitative</i>	0.355	
POS	0.370	0.630
AC	0.318	0.524
TP	0.400	0.614
IWB	0.292	0.631
FJD	0.316	0.502
OC	0.177	0.304
OC x JIS	0.018	0.119
FJD x JIS	0.415	0.043

Menurut (Hair et al., 2019), nilai HTMT yang disarankan di bawah 0,90. Berdasarkan Tabel 3 seluruh nilai indikator first-order berada di bawah 0,90, menandakan validitas indikator. Tabel 4 menunjukkan bahwa korelasi antarvariabel lebih rendah daripada korelasi dalam variabel yang sama, sesuai dengan kriteria Fornell-Larcker.

Tabel 4. Hasil Pengukuran Validitas Diskriminan (Fornell-Larcker Criterion) *First Order Fornell-Larcker Criterion*

	<i>JIS Quantitative</i>	<i>JIS Qualitative</i>
<i>JIS Quantitative</i>	0.831	
<i>JIS Qualitative</i>	0.342	0.813
POS	-0.365	-0.577
AC	-0.333	-0.496
IWB	-0.261	-0.579
TP	-0.353	-0.555
FJD	0.286	0.430
OC	-0.064	-0.286

Pengujian *second-order* menunjukkan semua indikator/dimensi valid dan reliabel (outer loading > 0,6, Cronbach's Alpha > 0,7, composite reliability > 0,7, AVE > 0,5). Dimensi JIS Quantitative (outer loading 0,649) tetap diterima karena AVE dan reliabilitas terpenuhi.

Tabel 5. Hasil Pengukuran Validitas Konvergen dan Reliabilitas *Second Order*

Variabel	Indikator/ Dimensi	<i>Outer Loading</i>	<i>Cronbach's alpha</i>	<i>Composite Reliability</i>	AVE	Keterangan
<i>JIS</i>	<i>Quantitative</i>	0.649	0.792	0.87	0.691	Valid & Reliabel
	<i>Qualitative</i>	0.936	0.830	0.887	0.662	Valid & Reliabel
<i>POS</i>	POS1	0.844	0.927	0.940	0.661	Valid & Reliabel
	POS2	0.765				Valid & Reliabel
POS	POS3	0.765	0.927	0.940	0.661	Valid & Reliabel
	POS4	0.834				Valid & Reliabel
	POS5	0.834				Valid & Reliabel
	POS6	0.844				Valid & Reliabel
	POS7	0.741				Valid & Reliabel
	POS8	0.868				Valid & Reliabel
IWB	IWB1	0.737				Valid & Reliabel
	IWB2	0.725				Valid & Reliabel
	IWB3	0.834				Valid & Reliabel
	IWB4	0.737				Valid & Reliabel
	IWB5	0.810	0.924	0.937	0.624	Valid & Reliabel
	IWB6	0.840				Valid & Reliabel
	IWB7	0.841				Valid & Reliabel
	IWB8	0.715				Valid & Reliabel
	IWB9	0.852				Valid & Reliabel
TP	TP1	0.852				Valid & Reliabel
	TP2	0.781				Valid & Reliabel
	TP3	0.874	0.891	0.92	0.697	Valid & Reliabel
	TP4	0.849				Valid & Reliabel
	TP5	0.815				Valid & Reliabel
AC	AC1	0.787				Valid & Reliabel
	AC2	0.708				Valid & Reliabel
	AC3	0.856	0.898	0.918	0.653	Valid & Reliabel
	AC4	0.884				Valid & Reliabel
	AC5	0.877				Valid & Reliabel
	AC6	0.715				Valid & Reliabel
FJD	FJD1	0.931				Valid & Reliabel
	FJD2	0.784	0.853	0.911	0.775	Valid & Reliabel
	FJD3	0.919				Valid & Reliabel
OC	OC1	0.851				Valid & Reliabel
	OC2	0.885				Valid & Reliabel
	OC3	0.842				Valid & Reliabel
	OC4	0.783	0.942	0.949	0.701	Valid & Reliabel
	OC5	0.904				Valid & Reliabel
	OC6	0.822				Valid & Reliabel
	OC7	0.797				Valid & Reliabel
	OC8	0.807				Valid & Reliabel

Validitas diskriminan dievaluasi menggunakan *cross loading*, Fornell-Larcker *Criterion* dan HTMT. Pada *cross loading*, *outer loading* indikator pada konstruk relevan harus lebih tinggi daripada *loading* pada konstruk lain. Nilai *outer loading* lebih besar daripada *cross loading* menunjukkan validitas diskriminan yang baik. HTMT < 0,90 mengindikasikan diskriminasi antarkonstruk yang baik, dan Fornell-Larcker *Criterion* menunjukkan akar kuadrat AVE setiap konstruk lebih besar daripada korelasi antarkonstruk lain. Semua kriteria validitas diskriminan terpenuhi.

Tabel 6. Hasil *Cross Loading*

	AC	FJD	IWB	JIS	OC	POS	TP
AC1	0.787	-0.058	0.064	-0.402	0.477	0.522	0.156
AC2	0.708	0.161	-0.284	-0.147	0.562	0.417	0.087
AC3	0.856	-0.173	0.120	-0.557	0.647	0.662	0.423
AC4	0.884	0.029	-0.044	-0.378	0.582	0.591	0.268
AC5	0.877	-0.161	0.071	-0.516	0.413	0.684	0.388
AC6	0.715	0.127	-0.063	-0.316	0.137	0.464	0.050
FJD1	-0.026	0.931	-0.598	0.413	-0.003	-0.338	-0.462
FJD2	-0.222	0.784	-0.431	0.429	-0.203	-0.328	-0.541
FJD3	0.011	0.919	-0.693	0.387	-0.100	-0.334	-0.533
IWB1	-0.140	-0.464	0.737	-0.369	-0.056	0.099	0.551
IWB2	0.100	-0.500	0.725	-0.539	0.045	0.252	0.629
IWB3	0.081	-0.523	0.834	-0.418	0.127	0.365	0.654
IWB4	-0.023	-0.359	0.737	-0.295	0.009	0.214	0.459
IWB5	-0.048	-0.514	0.810	-0.373	0.007	0.226	0.578
IWB6	0.070	-0.620	0.840	-0.525	0.115	0.340	0.712
IWB7	0.016	-0.513	0.841	-0.458	0.045	0.296	0.505
IWB8	-0.100	-0.454	0.715	-0.357	-0.042	0.215	0.301
IWB9	0.198	-0.665	0.852	-0.648	0.156	0.458	0.718
JIS1	-0.107	0.091	0.037	0.288	0.153	-0.119	-0.013
JIS2	-0.308	0.247	-0.304	0.671	-0.124	-0.337	-0.395
JIS3	-0.337	0.314	-0.252	0.526	-0.077	-0.370	-0.328
JIS4	-0.406	0.419	-0.535	0.821	-0.283	-0.468	-0.564
JIS5	-0.300	0.331	-0.415	0.720	-0.185	-0.393	-0.372
JIS6	-0.314	0.177	-0.288	0.643	-0.184	-0.328	-0.229
JIS7	-0.562	0.436	-0.602	0.837	-0.265	-0.652	-0.585
OC1	0.459	0.039	-0.016	-0.133	0.851	0.376	0.203
OC2	0.553	-0.097	0.143	-0.260	0.885	0.531	0.341
OC3	0.460	-0.050	0.022	-0.144	0.842	0.403	0.160
OC4	0.727	-0.027	-0.066	-0.357	0.783	0.630	0.282
OC5	0.523	-0.227	0.168	-0.304	0.904	0.461	0.425
OC6	0.368	-0.134	0.031	-0.138	0.822	0.281	0.396
OC7	0.321	-0.027	-0.001	-0.084	0.797	0.201	0.151
OC8	0.605	0.093	-0.109	-0.196	0.807	0.418	0.092
POS1	0.645	-0.271	0.301	-0.531	0.408	0.844	0.473
POS2	0.526	-0.416	0.365	-0.452	0.436	0.765	0.561
POS3	0.640	-0.286	0.289	-0.453	0.657	0.765	0.456
POS4	0.593	-0.276	0.359	-0.544	0.461	0.834	0.355
POS5	0.504	-0.272	0.241	-0.406	0.313	0.834	0.277
POS6	0.597	-0.264	0.215	-0.509	0.416	0.844	0.305
POS7	0.515	-0.148	0.016	-0.339	0.208	0.741	0.164
POS8	0.628	-0.453	0.422	-0.642	0.353	0.868	0.540
TP1	0.465	-0.592	0.635	-0.601	0.431	0.576	0.852
TP2	0.367	-0.331	0.495	-0.552	0.240	0.400	0.781
TP3	0.187	-0.490	0.633	-0.470	0.259	0.300	0.874
TP4	0.207	-0.511	0.619	-0.459	0.243	0.358	0.849
TP5	0.158	-0.452	0.668	-0.366	0.327	0.392	0.815

Tabel 7. Hasil Pengukuran Validitas Diskriminan (HTMT) *Second Order*

	JIS	POS	IWB	TP	AC	FJD	OC
POS	0.652						
IWB	0.611	0.363					
TP	0.657	0.518	0.791				
AC	0.548	0.747	0.19	0.321			
FJD	0.531	0.502	0.721	0.656	0.206		
OC	0.314	0.415	0.132	0.323	0.642	0.14	

Semua variabel memenuhi kriteria HTMT < 0,90 dan nilai korelasi Fornell-Larcker lebih besar daripada korelasi antarvariabel, yang menunjukkan validitas diskriminan yang baik (Hair et al., 2019). Oleh karena itu, seluruh variabel valid dan pengujian model struktural serta hipotesis dapat dilanjutkan.

Tabel 8. Hasil Pengukuran Validitas Diskriminan (Fornell-Larcker Criterion) *Second Order*

<i>Fornell-Larcker criterion</i>							
	AC	FJD	IWB	JIS	OC	POS	TP
AC	0.808						
FJD	-0.079	0.881					
IWB	0.034	-0.662	0.79				
JIS	-0.532	0.462	-0.577	0.667			
OC	0.592	-0.112	0.066	-0.262	0.837		
POS	0.719	-0.378	0.358	-0.611	0.504	0.813	
TP	0.344	-0.58	0.733	-0.594	0.368	0.497	0.835
FJDxJIS	0.256	0.094	0.065	0.177	0.211	0.154	0.31

Pengujian Model Struktural

Jika VIF < 0,01 atau > 10, menunjukkan adanya kolinearitas (Ghozali, 2016). Tabel 9 menunjukkan semua nilai VIF berada dalam rentang 0,01 hingga 10, sehingga dapat disimpulkan tidak ada kolinearitas dalam model.

Tabel 9. Pengukuran VIF

Indikator	VIF	Indikator	VIF	Indikator	VIF	Indikator	VIF
JIS	2.087	IWB1	1.867	TP2	1.994	OC1	3.553
<i>Quantitative</i>							
JIS	2.032	IWB2	2.239	TP3	2.807	OC2	3.93
<i>Qualitative</i>							
POS1	2.717	IWB3	3.001	TP4	2.562	OC3	3.914
POS2	2.141	IWB4	2.799	TP5	2.316	OC4	2.227
POS3	2.136	IWB5	2.494	AC1	2.087	OC5	3.571
POS4	2.967	IWB6	3.039	AC2	2.032	OC6	2.243
POS5	3.071	IWB7	3.286	AC3	2.537	OC7	2.993
POS6	2.927	IWB8	2.173	AC4	3.539	OC8	3.162
POS7	2.461	IWB9	2.926	AC5	2.618	FJD1	3.885
POS8	2.856	TP1	2.161	AC6	2.067	FJD2	1.563
						FJD3	3.495

Pengukuran R^2 (Tabel 4.31) menunjukkan kekuatan prediksi variabel endogen: JIS (0,999, sangat baik), AC (0,283, rendah), IWB (0,617, moderat), dan TP (0,561, moderat). Model mampu menjelaskan variabilitas konstruk endogen dengan tingkat yang bervariasi.

Tabel 10. Koefisien Determinasi Variabel Dependen

Variabel	R^2	Keterangan
JIS	0.999	Tinggi
AC	0.283	Rendah
IWB	0.617	Moderat
TP	0.561	Moderat

Nilai f^2 pada tabel 11 menunjukkan dampak variabel eksogen terhadap konstruk endogen, dengan efek kecil, sedang, atau besar sesuai pedoman Cohen (1988). Pengaruh konstruk eksogen terhadap endogen bervariasi. JIS berpengaruh besar pada AC dan IWB ($f^2 = 0,395, 0,441$) tetapi sangat kecil pada TP ($f^2 = 0,004$). AC berpengaruh sedang pada IWB ($f^2 = 0,168$) dan kecil pada TP ($f^2 = 0,044$). POS berpengaruh kecil pada JIS ($f^2 = 0,087$), dan IWB berpengaruh besar pada TP ($f^2 = 0,490$). Pengaruh moderasi FJD x JIS dan OC x JIS pada IWB dan TP cenderung kecil ($f^2 = 0,023-0,060$).

Tabel 11. Nilai F^2

Hubungan	F^2	Hubungan	F^2
AC $\rightarrow$ IWB	0.168	FJD x JIS $\rightarrow$ IWB	0.023
AC $\rightarrow$ TP	0.044	FJD x JIS $\rightarrow$ TP	0.060
JIS $\rightarrow$ AC	0.395	OC x JIS $\rightarrow$ IWB	0.031
JIS $\rightarrow$ IWB	0.441	OC x JIS $\rightarrow$ TP	0.023
JIS $\rightarrow$ TP	0.004		
POS $\rightarrow$ JIS	0.087		
IWB $\rightarrow$ TP	0.490		

Model menunjukkan JIS dan IWB berpengaruh dominan terhadap AC dan TP, sementara FJD dan OC memiliki pengaruh kecil. Uji Q^2 menunjukkan kemampuan prediksi moderat untuk JIS, IWB, TP, dan AC ($Q^2 = 0,365-0,474$), namun rendah untuk POS, AC, OC, dan FJD ($Q^2 = 0,00$), mengindikasikan prediksi yang kurang akurat.

Tabel 12. Predictive Relevance Variabel

Variabel	Q^2	Keterangan
JIS	0.440	Moderat
POS	0.000	Rendah
IWB	0.365	Moderat
TP	0.474	Moderat
AC	0.154	Rendah
OC	0.000	Rendah
FJD	0.000	Rendah

Pengujian Model Hubungan

1. Uji Pengaruh Langsung

Tabel 13. Hasil Uji Pengaruh Langsung

Hipotesis	Pernyataan Hipotesis	Path Coefficient	T-Value	P-Value	95% Confidence Interval	
					Batas Atas	Batas Bawah
H1	POS → JIS	-0.013	2.786	0.003	-0.022	-0.006
H2	JIS → TP	-0.060	0.896	0.185	-0.166	0.055
H3	JIS → IWB	-0.5874	10.516	0.000	-0.667	-0.485
H10	IWB → TP	0.616	10.504	0.000	0.520	0.713

Berdasarkan Tabel 13, H1, H3, dan H10 signifikan ($t\text{-value} > 1,96$, $p\text{-value} < 0,05$), sedangkan H2 tidak signifikan ($t\text{-value} = 0,896$, $p\text{-value} = 0,185$).

2. Hasil Uji Mediasi

Tabel 14. Hasil Uji Mediasi

Hipotesis	Pernyataan Hipotesis	Path Coefficient	t-value	P-value	95% Confidence Interval	
					Batas Atas	Batas Bawah
H4	JIS → AC → TP	-0.109	3.109	0.001	-0.170	-0.055
H5	JIS → AC → IWB	0.224	5.802	0.000	0.165	0.290

Berdasarkan Tabel 14, H4 menunjukkan affective commitment memediasi hubungan job insecurity dengan task performance secara signifikan (path coefficient -0,109, $p = 0,001$), meskipun kecil. H5 menunjukkan mediating effect yang signifikan antara job insecurity dan innovative work behavior (path coefficient 0,224, $t\text{-statistik} = 5,802$).

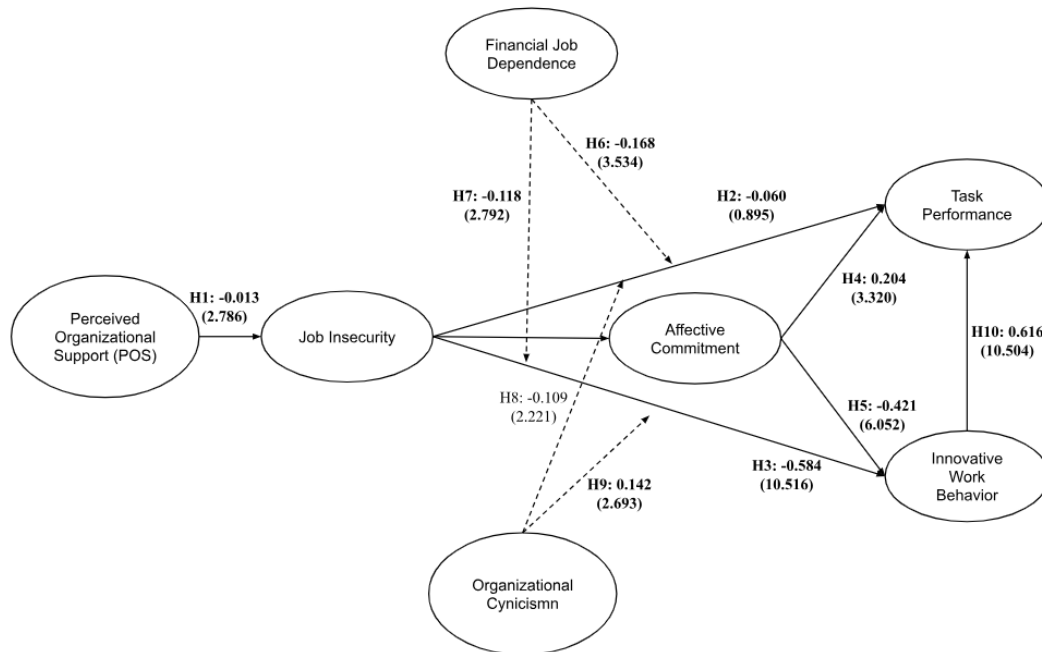
3. Uji Pengaruh Moderasi

Tabel 15. Uji Pengaruh Moderasi

Hipotesis	Pernyataan Hipotesis	Path Coefficient	T-Value	P-Value	95% Confidence Interval	
					Batas Atas	Batas Bawah
H6	FJD x JIS → TP	-0.168	3.534	0.000	-0.247	-0.092
H7	FJD x JIS → IWB	-0.118	2.792	0.003	-0.187	-0.048
H8	OC x JIS → TP	-0.109	2.221	0.013	-0.189	-0.029
H9	OC x JIS → IWB	0.142	2.693	0.004	0.060	0.233

Berdasarkan tabel, semua $t\text{-value}$ memenuhi standar (di atas 1,645), namun H8 tidak signifikan karena $p\text{-value} > 0,005$, menunjukkan pengaruh moderasi organizational cynicism terhadap job insecurity dan task performance tidak signifikan.

4. Pengujian Hipotesis Penelitian



Gambar 2. Pengujian Hipotesis Penelitian

a) H1: *Perceived Organizational Support* memberikan hubungan negatif langsung terhadap *Job Insecurity*

POS memiliki pengaruh negatif signifikan terhadap JIS ($p\text{-value} = 0,003$), menunjukkan bahwa dukungan organisasi mengurangi ketidakamanan pekerjaan. Hal ini sesuai dengan *Social Exchange Theory* (Blau, 1964) yang menyatakan bahwa karyawan yang merasa didukung oleh organisasi akan merasa lebih aman dalam pekerjaannya. (Rhoades et al., 2001) juga mengungkapkan bahwa POS mengurangi kecemasan terkait ketidakpastian pekerjaan.

b) H2: *Job Insecurity* berpengaruh negatif secara langsung terhadap *Task Performance*

Ji tidak berpengaruh signifikan terhadap TP ($p\text{-value} = 0,185$). Meskipun Ji dapat menurunkan kinerja, faktor seperti resiliensi dan dukungan organisasi mengurangi dampaknya. Hal ini sejalan dengan *Conservation of Resources Theory* (Hobfoll, 1989), yang menjelaskan bahwa individu yang memiliki lebih banyak sumber daya (seperti dukungan organisasi) dapat lebih mudah mengatasi ketidakpastian pekerjaan tanpa memengaruhi kinerja mereka.

c) H3: *Job Insecurity* berpengaruh negatif secara langsung terhadap *Innovative Work Behavior*

Ji berpengaruh negatif signifikan terhadap IWB ($p\text{-value} = 0,000$). Karyawan yang merasa tertekan akibat ketidakpastian pekerjaan cenderung menghindari risiko dan inovasi. Hal ini sesuai dengan teori *Job Demands-Resources Model* (Bakker & Demerouti, 2008), yang menyatakan bahwa stresor pekerjaan (seperti JIS) dapat mengurangi perilaku inovatif.

d) H4: *Affective Commitment* berperan sebagai mediator hubungan *Job Insecurity* terhadap *Task Performance*

H4 tidak diterima karena AC tidak memediasi hubungan antara JIS dan TP ($p\text{-value}=0,274$). Hal ini menunjukkan bahwa meskipun JIS dapat mengurangi AC, pengaruh langsung JIS terhadap TP lebih dominan. Teori *Affective Commitment* (Meyer & Allen, 1991) menjelaskan bahwa komitmen emosional terhadap organisasi dapat meningkatkan kinerja, tetapi pengaruh JIS terhadap TP lebih langsung.

e) H5: *Affective Commitment* berperan sebagai mediator hubungan *Job Insecurity* terhadap *Innovative Work Behavior*

H5 diterima karena AC memediasi hubungan JIS terhadap IWB ($p\text{-value}=0,000$). JIS mengurangi AC, yang pada gilirannya mengurangi IWB. *Social Exchange Theory* (Blau, 1964) juga mendukung temuan ini, di mana karyawan yang merasa terhubung secara emosional dengan organisasi lebih termotivasi untuk berinovasi.

f) H6: *Financial Job Dependence* berperan sebagai moderator jika nilainya rendah akan meningkatkan hubungan *Job Insecurity* dengan *Task Performance*

H6 diterima, menunjukkan bahwa FJD memperkuat dampak negatif JIS terhadap TP pada tingkat ketergantungan finansial rendah. *Theory of Planned Behavior* (Ajzen, 1991) mengemukakan bahwa pengaruh faktor eksternal, seperti ketergantungan finansial, dapat memoderasi hubungan antara ketidakamanan pekerjaan dan kinerja.

g) H7: *Financial Job Dependence* Berperan sebagai Moderator jika nilainya rendah akan meningkatkan hubungan *Job Insecurity* dengan *Innovative Work Behavior*

H7 diterima, menunjukkan bahwa FJD memoderasi hubungan antara JIS dan IWB, dengan dampak yang lebih besar pada ketergantungan finansial rendah. Teori *Resource-Based View* (Barney, 1991) dapat menjelaskan bahwa karyawan yang lebih bergantung pada pekerjaan untuk stabilitas finansial lebih rentan terhadap ketidakpastian pekerjaan.

h) H8: *Organizational Cynicism* berperan sebagai Moderator yang jika nilainya kuat akan meningkatkan memperkuat hubungan negatif *Job Insecurity* dengan *Task Performance*

H8 tidak diterima karena OC tidak memoderasi hubungan JIS dengan TP secara signifikan ($p\text{-value}=0,342$). Teori *Organizational Cynicism* (Dean et al., 1998) mengungkapkan bahwa OC dapat memperburuk persepsi terhadap organisasi, namun dalam konteks perusahaan teknologi digital, pengaruhnya terhadap kinerja tugas tidak signifikan.

i) H9: *Organizational Cynicism* berperan sebagai Moderator yang jika nilainya kuat akan meningkatkan hubungan negatif *Job Insecurity* terhadap *Innovative Work Behavior*

H9 diterima, menunjukkan bahwa OC memoderasi hubungan antara JIS dan IWB secara signifikan, memperburuk dampak negatif JI terhadap IWB. *Social Exchange Theory* (Blau, 1964) mendukung temuan ini, dimana skeptisisme terhadap organisasi memperburuk motivasi untuk berinovasi.

j) **H10: Innovative Work Behavior berpengaruh Positif Signifikan terhadap Task Performance**

H10 diterima karena IWB berpengaruh positif signifikan terhadap TP ($p\text{-value}=0,000$). Hal ini sesuai dengan *Resource-Based View* (Barney, 1991) yang mengemukakan bahwa perilaku inovatif karyawan memberikan keunggulan kompetitif dan meningkatkan kinerja.

5. Analisis Pola Hubungan Tidak Langsung

Tabel 16.
Uji Pola Hubungan Tidak Langsung

	<i>Original Sample (O)</i>	<i>Standard Deviation (STDEV)</i>	<i>t-value</i>	<i>P-value</i>
POS → JIS → AC	0.007	0.002	2.927	0.002
POS → JIS → IWB	0.008	0.003	2.736	0.003
POS → JIS → TP	0.001	0.002	0.840	0.200
POS → JIS → AC → IWB	-0.003	0.001	2.783	0.003
POS → JIS → AC → TP	0.001	0.001	2.017	0.022
POS → JIS → IWB → TP	0.005	0.002	2.536	0.006
POS → JIS → AC → IWB → TP	-0.002	0.001	2.550	0.005
OC x JIS → IWB → TP	0.088	0.035	2.523	0.006
FJD x JIS → IWB → TP	-0.072	0.026	2.771	0.003
POS → OC x JIS → IWB → TP	= (POS → JIS) + (OC x JIS → IWB → TP) = (-0.013) + 0.088 = 0.075			
POS → FJD x JIS → IWB → TP	= (POS → JIS) + (FJD x JIS → IWB → TP) = (-0.013) + (-0.072) = (-0.085)			

- POS → JIS → AC:** POS secara signifikan mengurangi JIS, yang pada gilirannya meningkatkan *Affective Commitment* (AC), membuat karyawan merasa lebih aman dan lebih terikat pada organisasi, terutama dalam situasi ketidakpastian.
- POS → JIS → IWB:** POS yang kuat mengurangi JIS dan mendorong perilaku inovatif (IWB), memberi ruang untuk kreativitas meskipun ada ketidakamanan pekerjaan, meningkatkan inovasi di perusahaan teknologi.
- POS → JIS → TP:** Tidak signifikan ($p\text{-value}= 0.200$), meskipun POS mengurangi JIS, pengaruhnya tidak langsung meningkatkan Task Performance (TP).
- POS → JIS → AC → IWB:** Pengaruh negatif kecil pada IWB, meskipun POS mengurangi JIS dan meningkatkan AC, kecemasan terkait pekerjaan menghambat partisipasi dalam inovasi.
- POS → JIS → AC → TP:** POS mengurangi JIS dan meningkatkan AC, yang berpengaruh positif pada Task Performance ($p\text{-value}= 0.022$), namun efeknya tidak cukup kuat untuk meningkatkan TP secara signifikan.
- POS → JIS → IWB → TP:** POS mengurangi JIS, mendorong IWB, yang pada gilirannya meningkatkan Task Performance ($p\text{-value}= 0.006$), mendukung pemulihan kinerja organisasi.
- POS → JIS → AC → IWB → TP:** Pengaruh negatif signifikan ($p\text{-value}= 0.005$), di mana pengurangan JIS melalui POS dan AC justru menekan IWB dan TP.

- h) **OC x JIS → IWB → TP:** *Organizational Cynicism* memperkuat dampak negatif JIS pada IWB dan TP (*p-value*= 0.006), meningkatkan upaya karyawan dalam situasi penuh tekanan.
- i) **FJD x JIS → IWB → TP:** FJD memperburuk dampak negatif JIS terhadap IWB dan TP (*p-value*= 0.003), dengan karyawan yang lebih takut mengambil risiko akibat ketergantungan finansial.
- j) **POS → OC x JIS → IWB → TP:** *Organizational Cynicism* memperkuat dampak positif POS terhadap inovasi dan performa, meningkatkan kreativitas karyawan meskipun ada JIS.
- k) **POS → FJD x JIS → IWB → TP:** Efek negatif (-0.085), FJD melemahkan pengaruh POS terhadap inovasi dan performa, dengan karyawan yang lebih fokus pada stabilitas daripada inovasi.

KESIMPULAN DAN SARAN

Hasil penelitian menunjukkan bahwa faktor psikologis pada karyawan *layoff survivors* di perusahaan teknologi digital berpengaruh signifikan terhadap kinerja tugas dan perilaku inovatif mereka pasca restrukturisasi. Persepsi Dukungan Perusahaan (POS) yang tinggi dapat mengurangi *Job Insecurity* (JIS) dan membantu karyawan merasa lebih aman, yang memungkinkan mereka untuk lebih fokus pada kinerja dan inovasi. *Job Insecurity* yang dirasakan karyawan survivor berdampak negatif pada *Task Performance* (TP) dan *Innovative Work Behavior* (IWB), sehingga perusahaan perlu mengelola ketidakamanan pekerjaan dengan komunikasi yang jelas dan peluang pengembangan karier. *Affective Commitment* (AC) terbukti sebagai mediator yang signifikan, di mana karyawan dengan komitmen emosional yang tinggi tetap menunjukkan perilaku inovatif meskipun menghadapi JIS. *Organizational Cynicism* (OC) memperburuk dampak JIS pada IWB, menunjukkan bahwa perusahaan perlu mengurangi *cynicism* dengan komunikasi yang lebih transparan. *Financial Job Dependence* (FJD) juga memperburuk dampak JIS pada TP dan IWB, mengindikasikan perlunya perusahaan memberikan dukungan finansial tambahan untuk karyawan dengan ketergantungan finansial tinggi.

Penelitian ini memberikan beberapa saran untuk pengembangan studi selanjutnya. *Pertama*, perluasan subjek penelitian ke industri lain disarankan untuk mengeksplorasi sektor seperti manufaktur atau layanan publik guna memahami apakah pola hubungan antara *job insecurity*, kinerja, dan perilaku inovatif menunjukkan hasil yang serupa di industri dengan karakteristik berbeda. *Kedua*, dalam hal metode pengumpulan data, penelitian selanjutnya dapat menggunakan metode yang lebih variatif seperti wawancara mendalam, pengamatan langsung, atau pendekatan longitudinal untuk memperoleh perspektif yang lebih kaya serta memantau perubahan persepsi dan perilaku karyawan *survivor* dari waktu ke waktu. *Ketiga*, eksplorasi terhadap variabel mediator dan moderator lain seperti faktor kognitif, misalnya *cognitive failure*, atau faktor budaya organisasi, dapat memberikan wawasan tambahan mengenai mekanisme psikologis dan organisasi yang memengaruhi hubungan antara *job insecurity*, kinerja, dan inovasi.

Selanjutnya, penelitian mendatang juga disarankan untuk melakukan pengumpulan data sebelum dan sesudah restrukturisasi, sehingga perubahan yang terjadi pada persepsi *job insecurity*, kinerja, dan perilaku inovatif karyawan dapat dianalisis secara lebih komprehensif. Selain itu, studi selanjutnya dapat berfokus pada kelompok generasi

tertentu, seperti generasi Y atau Z, guna memahami perbedaan respon berdasarkan karakteristik unik generasi tersebut dalam menghadapi *job insecurity* dan restrukturisasi. Terakhir, penelitian di masa depan dapat menganalisis strategi organisasi dalam mengurangi *job insecurity*, seperti program pengembangan karier, peningkatan komunikasi, atau insentif karyawan, yang dapat membantu organisasi meningkatkan kinerja dan inovasi karyawan *survivor*. Dengan demikian, saran-saran ini bertujuan untuk memperluas cakupan penelitian dan memberikan wawasan yang lebih mendalam mengenai pengaruh restrukturisasi terhadap karyawan *survivor*.

DAFTAR REFERENSI

- Adekiya, A. (2024). Perceived job insecurity and task performance: what aspect of performance is related to which facet of job insecurity. *Current Psychology*, 43(2), 1340–1358.
- Adewuya, G., & Asaolu, O. (2023). Huge Technology Layoffs 2022-2023: Examining Job Security in the Technology Industry. *International Journal of Science and Research (IJSR)*, 12(3), 1473–1481. <https://doi.org/10.21275/sr23311223420>
- Adrian, A., Fiza, A. K., & Zulvia, Y. (2022). Job Insecurity and Innovative Work Behavior: Case Study on Hotel Employees During covid 19. *Eighth Padang International Conference On Economics Education, Economics, Business and Management, Accounting and Entrepreneurship (PICEEBA-8 2021)*, 346–353.
- Aguilar-Quintana, T., Nguyen, T. H. H., Araujo-Cabrera, Y., & Sanabria-Díaz, J. M. (2021). Do job insecurity, anxiety and depression caused by the COVID-19 pandemic influence hotel employees' self-rated task performance? The moderating role of employee resilience. *International Journal of Hospitality Management*, 94, 102868.
- Aliane, N., Al-Romeedy, B. S., Agina, M. F., Salah, P. A. M., Abdallah, R. M., Fatah, M. A. H. A., Khababa, N., & Khairy, H. A. (2023). How job insecurity affects innovative work behavior in the hospitality and tourism industry? The roles of knowledge hiding behavior and team anti-citizenship behavior. *Sustainability*, 15(18), 13956.
- Amabile, T. M., & Pratt, M. G. (2016). The dynamic componential model of creativity and innovation in organizations: Making progress, making meaning. *Research in Organizational Behavior*, 36, 157–183.
- Ancillai, C., Sabatini, A., Gatti, M., & Perna, A. (2023). Digital technology and business model innovation: A systematic literature review and future research agenda. *Technological Forecasting and Social Change*, 188, 122307.
- Bagheri, Z., Talebi, A. A., Asgari, S., & Mehrabadi, M. (2022). Cover Image, Volume 78, Issue 1. *Pest Management Science*, 78(1), i–i.
- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2008). Towards a model of work engagement. *Career Development International*, 13(3), 209–223.
- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2014). Job Demands–Resources Theory. *Wellbeing*, III, 1–28. <https://doi.org/10.1002/9781118539415.wbwell019>
- Blau, P. M. (1964). *Exchange and Power in Social Life*. John Wiley.

- Bohle, L. S., Bal, P. M., Jansen, P. G. W., Leiva, P. I., & Alonso, A. M. (2017). How mass layoffs are related to lower job performance and OCB among surviving employees in Chile: An investigation of the essential role of psychological contract. *The International Journal of Human Resource Management*, 28(20), 2837–2860.
- Coskun-Setirek, A., & Tanrikulu, Z. (2021). Digital innovations-driven business model regeneration: A process model. *Technology in Society*, 64, 101461.
- Darvishmotevali, M., & Ali, F. (2020). Job insecurity, subjective well-being and job performance: The moderating role of psychological capital. *International Journal of Hospitality Management*, 87(January), 102462. <https://doi.org/10.1016/j.ijhm.2020.102462>
- Değirmenci, B. (2022). The Effect of Job Insecurity on Job Performance During The Covid-19 Pandemic: The Moderating Role of Employee Resilience. *Istanbul Management Journal*, 0(92), 29–46. <https://doi.org/10.26650/imj.2022.92.002>
- Duong, C. H., & Ho, Y.-H. (2024). Perceived organizational support and its impact on employee's intention to stay: Dataset from the electronics industry in Vietnam. *Data in Brief*, 54, 110428.
- El-Kassar, A.-N., Dagher, G. K., Lythreath, S., & Azakir, M. (2022). Antecedents and consequences of knowledge hiding: The roles of HR practices, organizational support for creativity, creativity, innovative work behavior, and task performance. *Journal of Business Research*, 140, 1–10.
- Guo, B., Wang, Y., Zhang, H., Liang, C., Feng, Y., & Hu, F. (2023). Impact of the digital economy on high-quality urban economic development: Evidence from Chinese cities. *Economic Modelling*, 120, 106194.
- Hair, J., Risher, J. J., Sarstedt, M., & Ringle, C. M. (2019). When to use and how to report the results of PLS-SEM. *European Business Review*, 31(1), 2–24. <https://doi.org/10.1108/EBR-11-2018-0203>
- Hair Jr, J. F., Hult, G. T. M., Ringle, C. M., Sarstedt, M., Danks, N. P., & Ray, S. (2021). *Partial least squares structural equation modeling (PLS-SEM) using R: A workbook*. Springer Nature.
- Haldorai, K., Kim, W. G., & Phetvaroon, K. (2022). Beyond the bend: The curvilinear effect of challenge stressors on work attitudes and behaviors. *Tourism Management*, 90(April 2021), 104482. <https://doi.org/10.1016/j.tourman.2021.104482>
- Haldorai, K., Kim, W. G., & Phetvaroon, K. (2024). Job insecurity and survivor workplace behavior following COVID-19 layoff. *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, 36(1), 329–346.
- Hellgren, J., Sverke, M., & Isaksson, K. (1999). A two-dimensional approach to job insecurity: Consequences for employee attitudes and well-being. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 8(2), 179–195.
- Homans G. C. (1958). Social behavior as exchange. *American Journal of Sociology*, 63(6), 597–606. <https://doi.org/10.1086/222355>
- Jiang, L. (2024). Rethinking job insecurity research: Challenging the homogeneous, linear, and negative effects of job insecurity. *Applied Psychology*, 73(4), 2013–2020. <https://doi.org/10.1111/apps.12534>

- Karatepe, O. M., Okumus, F., & Saydam, M. B. (2024). Outcomes of job insecurity among hotel employees during COVID-19. *International Hospitality Review*, 38(1), 101–118. <https://doi.org/10.1108/ihr-11-2021-0070>
- Liu, Y. (2024). The Effect of Perceived Organizational Climate and Affective Commitment on Employee Job Satisfaction. *Proceedings of the 2023 4th International Conference on Management Science and Engineering Management (ICMSEM 2023)*. In Series: Advances in Economics, Business and Management Research. https://doi.org/10.2291/978-94-6463-256-9_20
- Malhotra, N. K. (2020). *Marketing Research: An Applied Orientation*. Pearson.
- Meyer, J. P., & Allen, N. J. (1991). A three-component conceptualization of organizational commitment. *Human Resource Management Review*, 1(1), 61–89.
- Meyer, J. P., Stanley, D. J., Herscovitch, L., & Topolnysky, 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.
- Neves, P. (2012). Organizational cynicism: Spillover effects on supervisor–subordinate relationships and performance. *The Leadership Quarterly*, 23(5), 965–976.
- Ng, T. W. H., & Feldman, D. C. (2014). Subjective career success: A meta-analytic review. *Journal of Vocational Behavior*, 85(2), 169–179. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2014.06.001>
- Nikmah, U., & Martdianty, F. (2021). Job insecurity, work engagement and job performance of employees in flexible working arrangement: Exploring the mediating role of psychological well-being. *Sixth Padang International Conference On Economics Education, Economics, Business and Management, Accounting and Entrepreneurship (PICEEBA 2020)*, 458–463.
- Pham, T. P. T., Van Nguyen, T., Van Nguyen, P., & Ahmed, Z. U. (2024). The Pathways to Innovative Work Behavior and Job Performance: Exploring the Role of Public Service Motivation, Transformational Leadership, and Person-Organization Fit in Vietnam’s Public Sector. *Journal of Open Innovation: Technology, Market, and Complexity*, 100315.
- Probst, T. M. (2003). Development and validation of the Job Security Index and the Job Security Satisfaction scale: A classical test theory and IRT approach. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 76(4), 451–467.
- Rhoades, L., Eisenberger, R., & Armeli, S. (2001a). Affective commitment to the organization: the contribution of perceived organizational support. *Journal of Applied Psychology*, 86(5), 825.
- Richter, A., Näswall, K., Bernhard-Oettel, C., & Sverke, M. (2014). Job insecurity and well-being: The moderating role of job dependence. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 23(6), 816–829.
- Sadly, E., & Hasanah, U. (2022). A Phenomenon wave of mass terminations in the middle of rising economic growth in digital business companies (startups) and it’s effect on Islamic education. *Edukasi Islami: Jurnal Pendidikan Islam*, 11(03). <https://doi.org/10.30868/ei.v11i03.3301>
- Sapulette, M. S., & Muchtar, P. A. (2023). Redefining Indonesia’s Digital Economy. *ERIA Policy Brief*, No 2022, 1–5 (January).

- Sharma, J., & Dhar, R. L. (2016). Factors influencing job performance of nursing staff: mediating role of affective commitment. *Personnel Review*, 45(1), 161–182.
- Shoss, M. K. (2017). Job insecurity: An integrative review and agenda for future research. *Journal of Management*, 43(6), 1911–1939.
- Sverke, M., Hellgren, J., & Näswall, K. (2002). No security: a meta-analysis and review of job insecurity and its consequences. *Journal of Occupational Health Psychology*, 7(3), 242.
- Syafitri, T. J. N., Syahrul, L., & Fahmy, R. (2022). The relationship of job insecurity, affective commitment, and job performance post COVID-19. *Jurnal Mantik*, 6(1), 10–17.
- Wang, Q., Weng, Q., & Jiang, Y. (2020). When does affective organizational commitment lead to job performance?: integration of resource perspective. *Journal of Career Development*, 47(4), 380–393.
- Witte, H. De. (1999). Job insecurity and psychological well-being: Review of the literature and exploration of some unresolved issues. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 8(2), 155–177.