

Pengaruh *Job Insecurity* dan *Creative Self-Efficacy* Terhadap *Innovative Work Behavior* Dengan Mediasi *Employee Engagement* Pada Karyawan Generasi Z Perusahaan *Food And Beverage* di Surabaya

Abdul Maliki^{a*}, Tatik Suryani^b

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Hayam Wuruk
Perbanas^{a,b}

E-Mail: abdulmaliki05.am@gmail.com¹, tatik@perbanas.ac.id²

Abstract

The food and beverage (F&B) industry in Indonesia, particularly in Surabaya City, has experienced rapid development marked by an increasing number of cafés and restaurants as well as intensifying competition. This study aims to empirically examine the effect of Job Insecurity and Creative Self-Efficacy on Innovative Work Behavior through the mediation of Employee Engagement among Generation Z employees working in F&B companies in Surabaya. The study employed a quantitative approach with a survey design and purposive sampling technique involving 120 respondents aged 18–27 years, working in the F&B sector with a minimum of six months of work experience. Data were collected through an online questionnaire using Google Forms and analyzed using the Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM) method with SmartPLS software. The results indicate that Job Insecurity and Creative Self-Efficacy have a significant positive effect on Employee Engagement, and Employee Engagement has a significant positive effect on Innovative Work Behavior among Generation Z employees in F&B companies in Surabaya. Furthermore, Job Insecurity and Creative Self-Efficacy were also found to have a significant positive effect on Innovative Work Behavior. In addition, Employee Engagement plays a significant mediating role in the relationship between Job Insecurity and Innovative Work Behavior, whereby work engagement helps sustain and promote innovative behavior even when employees face job uncertainty.

Keywords: *Job Insecurity, Creative Self-Efficacy, Employee Engagement, Innovative Work Behavior, Generation Z, Food and Beverage*

Abstrak

Industri food and beverage (F&B) di Indonesia, khususnya di Kota Surabaya, mengalami perkembangan pesat yang ditandai dengan meningkatnya jumlah kafe dan restoran serta persaingan yang semakin ketat. Penelitian ini bertujuan untuk menguji secara empiris pengaruh Job Insecurity dan Creative Self-Efficacy terhadap Innovative Work Behavior melalui mediasi Employee Engagement pada karyawan Generasi Z yang bekerja di perusahaan F&B di Kota Surabaya. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain survei dan teknik purposive sampling terhadap 120 responden yang berusia 18–27 tahun, bekerja di sektor F&B, dan memiliki masa kerja minimal enam bulan. Data dikumpulkan melalui kuesioner daring menggunakan Google Form dan dianalisis dengan metode Structural Equation Modeling berbasis Partial Least Squares (PLS-SEM) menggunakan SmartPLS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Job Insecurity dan Creative Self-Efficacy berpengaruh positif signifikan terhadap Employee Engagement, serta Employee Engagement berpengaruh positif signifikan terhadap Innovative Work Behavior pada karyawan Generasi Z di perusahaan Food and Beverage di Surabaya. Job Insecurity dan Creative Self-Efficacy juga terbukti berpengaruh positif terhadap Innovative Work Behavior. Selain itu, Employee Engagement berperan sebagai mediator signifikan dalam hubungan antara Job Insecurity dan Innovative Work Behavior, di mana keterlibatan kerja mampu menjaga dan mendorong perilaku inovatif meskipun karyawan menghadapi ketidakpastian pekerjaan.

Kata Kunci: *Job Insecurity, Creative Self-Efficacy, Employee Engagement, Innovative Work Behavior, Generasi Z, Food and Beverage*

1. Pendahuluan

Industri makanan dan minuman (Food and Beverage/F&B) di Indonesia terus menunjukkan perkembangan yang signifikan dan menjadi salah satu sektor yang berkontribusi besar terhadap perekonomian nasional. Berdasarkan data Badan Pusat Statistik, sektor makanan, minuman, serta akomodasi tumbuh sebesar 10,17 persen pada Triwulan II tahun 2024, menjadikannya salah satu sektor dengan performa terbaik serta menyumbang sekitar 2,64 persen terhadap Produk Domestik Bruto (PDB) nasional (Antara News, 2024). Hal ini mengindikasikan bahwa industri F&B semakin berperan strategis dalam memperkuat stabilitas ekonomi, termasuk di Kota Surabaya yang dikenal sebagai pusat bisnis, pendidikan, dan gaya hidup di Jawa Timur. Sebagai kota metropolitan terbesar kedua di Indonesia, Surabaya menawarkan peluang pasar yang luas bagi pelaku usaha F&B, tidak hanya sebagai pemenuh kebutuhan konsumsi, tetapi juga sebagai ruang interaksi sosial, hiburan, dan representasi gaya hidup masyarakat modern.

Peran kafe dan restoran di Surabaya kini telah berkembang lebih dari sekadar tempat makan dan minum. Banyak kafe bertransformasi menjadi ruang sosial, area kerja bersama (*co-working space*), serta destinasi rekreasi visual melalui desain interior yang menarik dan instagramable. Perubahan ini sejalan dengan karakteristik generasi muda, terutama generasi Z, yang memanfaatkan kafe sebagai tempat berjejaring, bekerja jarak jauh, dan membangun citra diri melalui media sosial. Data DPM-PTSP Kota Surabaya menunjukkan adanya peningkatan jumlah usaha hotel, restoran, dan kafe dalam tiga tahun terakhir, ditandai dengan bertambahnya ratusan izin usaha baru. Fenomena ini mencerminkan tingginya minat masyarakat terhadap industri kuliner, sekaligus menandakan persaingan yang semakin ketat di pasar lokal (DPMPTSP Kota Surabaya, 2025).

Perkembangan tersebut membuka peluang besar bagi pelaku usaha, namun juga menghadirkan tantangan berupa kompetisi yang semakin sengit. Oleh karena itu, perusahaan tidak hanya perlu berfokus pada kualitas produk dan layanan, tetapi juga pada inovasi berkelanjutan agar mampu mempertahankan daya saing, membangun kepercayaan, serta meningkatkan loyalitas konsumen.

Kemampuan berinovasi tidak hanya bergantung pada strategi perusahaan, tetapi juga pada kontribusi sumber daya manusia (SDM), khususnya karyawan di lini operasional. Karyawan berperan sebagai penggerak utama dalam menciptakan, mengembangkan, dan mengimplementasikan ide-ide baru yang bermanfaat bagi organisasi. Aktivitas ini dikenal sebagai *Innovative Work Behavior (IWB)*. Menurut (Aliane dkk., 2023) *Innovative Work Behavior* mencerminkan kemampuan organisasi beradaptasi terhadap perubahan melalui proses inovasi yang berdampak positif. Dalam konteks bisnis kafe, *Innovative Work Behavior* dapat terlihat dari kreativitas karyawan dalam menciptakan menu baru, meningkatkan kualitas pelayanan, serta memanfaatkan teknologi digital untuk memperluas jangkauan pemasaran. Dengan demikian, *Innovative Work Behavior* menjadi indikator penting dalam menilai kemampuan organisasi beradaptasi terhadap dinamika persaingan pasar.

Perhatian khusus perlu diberikan pada meningkatnya dominasi Generasi Z sebagai tenaga kerja di sektor jasa, termasuk industri kafe. Generasi ini, yang lahir antara tahun 1997–2012, dikenal sebagai digital native yang tumbuh bersama perkembangan teknologi, internet, dan media sosial (Slepian, 2024). Karakteristik mereka cenderung adaptif, terbuka terhadap perubahan, serta cepat dalam mengakses dan memproses informasi. Generasi Z menyukai fleksibilitas kerja dan menempatkan keseimbangan hidup sebagai prioritas (Anindita & Rheinhard, 2023). Karakteristik ini berpotensi mendorong kreativitas dan inovasi di tempat kerja, termasuk pada industri kafe yang menuntut ide segar dan interaksi sosial dinamis.

Namun, Generasi Z juga menghadapi tantangan psikologis seperti stres, kecemasan, dan ketidakpastian karier yang sering dipicu oleh tekanan sosial dan ekspektasi lingkungan (Koenig, 2025; Sudirman, 2024). Kondisi ini semakin kompleks karena karakter industri kafe yang umumnya menggunakan sistem kontrak jangka pendek, jam kerja fleksibel, serta tuntutan pelayanan pelanggan yang tinggi. Faktor-faktor tersebut berpotensi menimbulkan

rasa ketidakamanan kerja (*job insecurity*), yang dapat menurunkan loyalitas dan keterlibatan karyawan. Oleh karena itu, meskipun Generasi Z memiliki potensi besar dalam mendorong inovasi, mereka tetap memerlukan dukungan psikologis dan lingkungan kerja yang kondusif.

Salah satu faktor psikologis internal yang memengaruhi perilaku inovatif adalah *Creative Self-Efficacy (CSE)*, yaitu keyakinan individu terhadap kemampuan dirinya dalam menghasilkan ide kreatif. Menurut (Candra, 2022) *CSE* dapat meningkatkan *Employee Engagement (EE)* karena karyawan dengan kepercayaan diri tinggi cenderung lebih termotivasi, berdedikasi, dan fokus dalam bekerja. Dalam industri kafe, *CSE* mendorong karyawan Generasi Z untuk lebih percaya diri dalam mengusulkan ide baru, seperti pengembangan menu inovatif, konsep pelayanan kreatif, atau strategi pemasaran digital berbasis tren. Dengan demikian, *CSE* berperan sebagai modal psikologis yang memperkuat keterlibatan kerja dan mendorong inovasi berkelanjutan.

Sebaliknya, *Job Insecurity (JI)* menjadi faktor eksternal yang berpotensi menghambat inovasi karyawan. *JI* merujuk pada perasaan tidak aman terkait keberlangsungan pekerjaan dan masa depan karier (Sri & Gede, 2023). Dalam industri kafe, tingginya tingkat pergantian karyawan, kontrak kerja sementara, serta fluktuasi permintaan pelanggan sering memperkuat munculnya *JI*. Penelitian menunjukkan bahwa *JI* berdampak negatif terhadap *Work Engagement* dan *Innovative Work Behavior*. Karyawan yang merasa tidak aman cenderung kehilangan motivasi, kurang berdedikasi, dan enggan berbagi ide baru. Selain itu, *JI* juga dapat memicu perilaku *knowledge hiding* serta menurunkan kerja sama tim (Aliane dkk., 2023). Semakin tinggi tingkat ketidakamanan kerja, semakin rendah keterlibatan dan inovasi karyawan, yang pada akhirnya menghambat kinerja organisasi.

Employee Engagement (EE) berperan sebagai variabel mediasi yang menghubungkan faktor internal dan eksternal dengan perilaku inovatif. *EE* mencerminkan keterikatan emosional, kognitif, dan fisik karyawan terhadap pekerjaannya, yang ditandai dengan semangat, dedikasi, dan fokus. (Anindita & Rheinhard, 2023) menyatakan bahwa *EE* berpengaruh positif terhadap kreativitas dan *IWB*. (Ali dkk., 2022) menambahkan bahwa *EE* memperkuat pengaruh positif *CSE* serta mengurangi dampak negatif *JI* terhadap *IWB*. Selain itu, *EE* berfungsi sebagai penyangga psikologis yang membantu karyawan tetap produktif meskipun menghadapi tekanan kerja (Anindita & Rheinhard, 2023).

Berdasarkan uraian tersebut, terlihat bahwa *CSE*, *JI*, *EE*, dan *IWB* saling berkaitan dalam membentuk perilaku inovatif karyawan. *CSE* berperan sebagai pendorong motivasi internal, *JI* sebagai hambatan eksternal, *EE* sebagai mediator, dan *IWB* sebagai hasil nyata dari kemampuan organisasi berinovasi. Hubungan ini sangat relevan dikaji pada Generasi Z yang bekerja di sektor kafe mengingat karakteristik unik mereka serta dinamika industri yang kompetitif.

Meskipun berbagai penelitian telah membahas hubungan antara *CSE*, *JI*, *EE*, dan *IWB*, sebagian besar masih berfokus pada sektor perhotelan, teknologi, dan industri kreatif. Kajian khusus pada sektor *F&B*, terutama pada karyawan Generasi Z di Surabaya, masih terbatas. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan menganalisis pengaruh *Creative Self-Efficacy* dan *Job Insecurity* terhadap *Innovative Work Behavior* melalui mediasi *Employee Engagement* pada karyawan Generasi Z di perusahaan *F&B* di Surabaya.

Secara praktis, hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi acuan bagi perusahaan *F&B* dalam merancang strategi pengelolaan SDM yang lebih efektif. Perusahaan dapat meningkatkan *CSE* melalui pelatihan, mengurangi *JI* melalui komunikasi transparan, serta memperkuat *EE* melalui budaya kerja yang suportif. Dengan demikian, karyawan akan lebih percaya diri, aman, dan terlibat aktif, sehingga mampu menghasilkan inovasi yang berkelanjutan dan meningkatkan daya saing organisasi.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa *Job Insecurity*, *Creative Self-Efficacy*, dan *Employee Engagement* memiliki peran penting dalam membentuk perilaku inovatif karyawan, khususnya pada industri *F&B* yang kompetitif di Surabaya. Namun, kajian empiris terkait topik ini masih terbatas, terutama dalam konteks Generasi Z sebagai tenaga kerja dominan saat ini.

2. Metode

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan desain survei. Data dikumpulkan melalui kuesioner terstruktur kepada karyawan Generasi Z di perusahaan food and beverage di Surabaya, kemudian dianalisis secara statistik untuk menguji hubungan antara *Job Insecurity* dan *Creative Self-Efficacy* terhadap *Innovative Work Behavior* dengan *Employee Engagement* sebagai variabel mediasi, berlandaskan pendekatan positivistik yang menekankan objektivitas, keterukuran, dan pengujian empiris.

Populasi penelitian ini adalah seluruh karyawan Generasi Z yang bekerja pada perusahaan sektor food and beverage di Kota Surabaya. Dari populasi tersebut, ditetapkan sampel sebanyak 120 orang karyawan yang dipilih menggunakan teknik purposive sampling dengan kriteria: berusia 18–27 tahun, bekerja di perusahaan F&B di Surabaya, dan memiliki masa kerja minimal enam bulan (baik karyawan tetap, kontrak, maupun magang). Penelitian ini menggunakan data primer yang dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner secara daring menggunakan *Google Form* kepada karyawan Generasi Z di perusahaan *food and beverage* di Kota Surabaya, kemudian jawaban responden dianalisis untuk menjawab tujuan penelitian.

Penelitian ini menggunakan teknik analisis *Structural Equation Modeling* berbasis *Partial Least Squares (PLS-SEM)* dengan bantuan aplikasi SmartPLS. Analisis dilakukan melalui tiga tahapan utama, yaitu: (1) analisis deskriptif untuk menggambarkan karakteristik responden dan kecenderungan jawaban pada setiap variabel; (2) evaluasi outer model untuk menguji validitas dan reliabilitas instrumen melalui convergent validity, AVE, discriminant validity (HTMT), composite reliability, dan Cronbach's Alpha; serta (3) evaluasi inner model untuk menguji hubungan antar variabel menggunakan indikator R^2 , f^2 , dan Q^2 . Pengujian hipotesis dilakukan dengan metode *bootstrapping* berdasarkan nilai t-statistic ($\geq 1,96$) dan p-value ($\leq 0,05$).

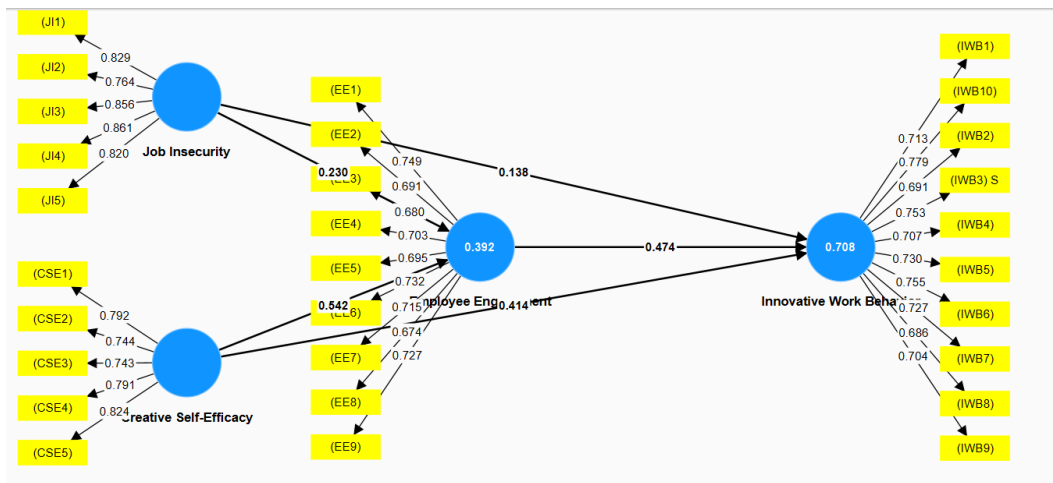
3. Hasil dan Pembahasan

Evaluasi Model Pengukuran

Analisis data dilakukan dengan menggunakan software SmartPls 4.0 Dalam PLS ada 2 model, yakni evaluasi model pengukuran (*outer model*) dan model struktural (*inner model*). Analisis data dilakukan dengan menggunakan software SmartPls 4.0.

Outer Model

Mmeasurement model digunakan untuk menguji hubungan antara variabel laten dan indikator teramati guna memastikan keakuratan pengukuran konstruk (Subhaktiyasa, 2024). Pada konstruk reflektif, evaluasi outer model meliputi empat kriteria, yaitu outer loading, reliabilitas konsistensi internal, validitas konvergen, dan validitas diskriminan. Sejalan dengan itu, (Hair & Alamer, 2022) menegaskan bahwa dalam PLS-SEM kualitas model pengukuran tidak dinilai berdasarkan *goodness-of-fit*, melainkan melalui uji validitas dan reliabilitas konstruk. Berikut adalah hasil analisis dari evaluasi *outer model*:



Gambar 1. Analisis Outer Model

Uji Validitas Konvergen

Validitas konvergen bertujuan untuk mengetahui sejauh mana indikator dapat menggambarkan konstruk laten yang diukur. Pengujian dilakukan melalui nilai *outer loading* dan *Average Variance Extracted* (AVE) pada masing-masing variabel. Suatu indikator dinyatakan memenuhi validitas konvergen apabila memiliki nilai *outer loading* di atas 0,70 dan nilai AVE di atas 0,50 (Hair & Alamer, 2022). Selaras dengan hal tersebut, (Subhaktiyasa, 2024) menyebutkan bahwa pada konstruk reflektif, evaluasi outer model mencakup pengujian indikator loading dan validitas konvergen sebagai dasar kelayakan model pengukuran. Oleh karena itu, hasil pengujian validitas konvergen dalam penelitian ini disajikan berikut:

Tabel 1. Hasil Pengujian Validitas Konvergen

Variabel	Indikator	Kode	Loading Factor	Ave	Keterangan
<i>Job Insecurity</i>	Perasaan tidak aman terhadap stabilitas pekerjaan sehari-hari.	JI1*	0,829	0,683	<i>Valid</i>
	Kekhawatiran bahwa perubahan organisasi memengaruhi karier.	JI2*	0,764		<i>Valid</i>
	Rasa takut kehilangan kesempatan untuk mengembangkan diri.	JI3*	0,856		<i>Valid</i>
	Berkurangnya keberanian mengambil risiko atau mencoba ide baru.	JI4*	0,861		<i>Valid</i>
	Kekhawatiran bahwa ketidakamanan kerja menurunkan kontribusi terhadap inovasi.	JI5*	0,820		<i>Valid</i>
<i>Creative Self-Efficacy</i>	Keyakinan menghasilkan ide kreatif yang orisinal dan bermanfaat.	CSE1	0,792	0,526	<i>Valid</i>
	Keyakinan menyelesaikan masalah dengan cara inovatif.	CSE2	0,744		<i>Valid</i>
	Keyakinan mengembangkan dan	CSE3	0,743		<i>Valid</i>

Variabel	Indikator	Kode	Loading Factor	Ave	Keterangan
	menyempurnakan gagasan.				
	Keyakinan menerapkan ide kreatif ke dalam tindakan nyata.	CSE4	0,791		Valid
	Keyakinan memberikan kontribusi inovatif bagi organisasi.	CSE5	0,824		Valid
Employee Engagement	Vigor	EE1	0,749	0,501	Valid
		EE2	0,691		Valid
	Dedication	EE3	0,680		Valid
		EE4	0,703		Valid
		EE5	0,695		Valid
	Absorption	EE6	0,732		Valid
		EE7	0,715		Valid
		EE8	0,674		Valid
		EE9	0,727		Valid
Innovative Work Behavior	Idea Exploration	IWB1	0,779	0,608	Valid
		IWB2	0,691		Valid
	Idea Generation	IWB3	0,753		Valid
		IWB4	0,707		Valid
		IWB5	0,730		Valid
	Idea Championing	IWB6	0,755		Valid
		IWB7	0,727		Valid
	Idea Implementation	IWB8	0,686		Valid
		IWB9	0,704		Valid
		IWB 10	0,691		Valid

Berdasarkan pada tabel 1 nilai *loading factor* semua item pernyataan bernilai indikator dengan nilai loading antara 0,40 hingga 0,70 dapat tetap dipertahankan apabila penghapusannya justru mengurangi reliabilitas konstruk atau melemahkan validitas konten dan hasil dinyatakan valid, ukuran selanjutnya dapat diketahui bahwa hasil AVE *variable Job Insecurity* sebesar 0,683, variabel *Creative Self-Efficacy* sebesar 0,526, variabel *Employee Engagement* sebesar 0,501, dan variabel *Innovative Work Behavior* sebesar 0,608. Hal tersebut menunjukkan bahwa semua nilai AVE untuk setiap variabel dari 0,5 sehingga dapat dikatakan semua item pernyataan dari semua variabel dianggap valid.

Uji Validitas Diskriminan

Validitas diskriminan diukur dengan menggunakan analisis Fornell-Larcker Criterion, Cross Loading, dan Heterotrait-Monotrait Ratio (HTMT). Fornell-Larcker Criterion membandingkan akar kuadrat AVE dengan korelasi antar konstruk. Jika akar kuadrat AVE lebih besar dari korelasi antar konstruk, validitas diskriminan dinyatakan terpenuhi (Amatan dkk., 2025).

Tabel 2. Hasil Pengujian Validitas Diskriminan Fornell Larcker Criterion

Variabel	CSE	EE	IWB	JI
CSE	0,827			
EE	0,369	0,725		
IWB	0,328	0,761	0,708	
JI	0,180	0,716	0,584	0,779

Tabel 2. menunjukkan hasil uji validitas diskriminan menggunakan pengukuran *Fornell-Larcker Criterion*. Hasil uji tersebut mengindikasikan bahwa setiap variabel dalam model memiliki nilai yang lebih besar dibandingkan dengan korelasi antar variabel lainnya. Dengan

demikian, seluruh variabel dinyatakan valid atau lolos uji validitas diskriminan. Setelah memperoleh hasil pengukuran dengan Fornell-Larcker Criterion, langkah selanjutnya adalah mengukur nilai cross loading untuk menentukan validitas diskriminan lebih lanjut.

Tabel 3. Hasil Pengujian Validitas Diskriminan Menggunakan Nilai Cross Loading

Variabel	CSE	EE	IWB	Jl
(CSE1)	0,792	0,452	0,537	0,074
(CSE2)	0,744	0,438	0,526	0,117
(CSE3)	0,743	0,413	0,545	0,105
(CSE4)	0,791	0,475	0,557	0,143
(CSE5)	0,824	0,492	0,619	0,249
(EE1)	0,434	0,749	0,570	0,223
(EE2)	0,499	0,691	0,551	0,204
(EE3)	0,297	0,680	0,509	0,272
(EE4)	0,422	0,703	0,533	0,240
(EE5)	0,321	0,695	0,517	0,224
(EE6)	0,465	0,732	0,595	0,207
(EE7)	0,443	0,715	0,573	0,273
(EE8)	0,404	0,674	0,517	0,206
(EE9)	0,394	0,727	0,459	0,249
(IWB1)	0,519	0,533	0,713	0,148
(IWB10)	0,516	0,541	0,779	0,399
(IWB2)	0,520	0,514	0,691	0,280
(IWB3)	0,588	0,606	0,753	0,245
(IWB4)	0,490	0,538	0,707	0,287
(IWB5)	0,502	0,543	0,730	0,266
(IWB6)	0,539	0,610	0,755	0,291
(IWB7)	0,499	0,587	0,727	0,267
(IWB8)	0,500	0,526	0,686	0,304
(IWB9)	0,509	0,505	0,704	0,171
(Jl2)	0,111	0,250	0,262	0,764
(Jl3)	0,141	0,263	0,313	0,856
(Jl4)	0,124	0,248	0,261	0,861
(Jl5)	0,168	0,252	0,318	0,820
(Jl1)	0,188	0,327	0,351	0,829

Berdasarkan Tabel 3 dapat dilihat bahwa semua nilai loading indikator terhadap konstruk lebih besar dibandingkan dengan nilai cross loading. Hal ini menunjukkan bahwa model ini telah memenuhi syarat validitas diskriminan.

Setelah *cross loading* dinyatakan memenuhi kriteria validitas diskriminan, langkah berikutnya adalah mengukur *Heterotrait-Monotrait Ratio of Correlations* (HTMT), yang hasilnya dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4. Hasil Pengujian Validitas Diskriminan Menggunakan HTMT

Variabel	CSE	EE	IWB	Jl
CSE				
EE	0,674			
IWB	0,823	0,852		
Jl	0,202	0,370	0,407	

Berdasarkan hasil uji validitas diskriminan dengan menggunakan Heterotrait-Monotrait Ratio (HTMT), nilai HTMT untuk seluruh konstruk dalam model ini lebih kecil dari 0,9. Hal ini menunjukkan bahwa validitas diskriminan telah terpenuhi, sesuai dengan kriteria yang diharapkan, yaitu nilai HTMT kurang dari 0,9 untuk konstruk yang memiliki hubungan

konseptual yang dekat (Hair & Alamer, 2022). Sementara itu, nilai HTMT < 0,85 lebih tepat digunakan untuk konstruk yang berbeda secara teoritis (Subhaktiyasa, 2024).

Uji Reliabilitas

Analisis berikutnya setelah uji validitas adalah uji reliabilitas, yang bertujuan untuk mengukur konsistensi hasil pengukuran instrumen meskipun dilakukan pada waktu, tempat, dan populasi yang berbeda. Reliabilitas konstruk diukur dengan dua kriteria, yaitu *composite reliability* dan *Cronbach's Alpha*. Konstruk dinyatakan reliabel jika nilai *composite reliability* berada antara 0,70 hingga 0,90, yang menunjukkan reliabilitas baik (TomassMHultt, 2021). Nilai CR antara 0,60 hingga 0,70 masih diterima dalam penelitian eksploratori (Hair & Alamer, 2022) sedangkan nilai CR di atas 0,95 mengindikasikan redundansi indikator dalam konstruk. Untuk Cronbach's Alpha, nilai yang diterima adalah $\geq 0,70$ (TomassMHultt, 2021), dan antara 0,60 hingga 0,70 masih dapat diterima dalam penelitian eksploratori (Subhaktiyasa, 2024).

Tabel 5. Hasil Pengujian Reliabilitas

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>Composite Reliability</i>	Keterangan
CSE	0,838	0,885	Reliabel
EE	0,875	0,900	Reliabel
IWB	0,899	0,917	Reliabel
Jl	0,884	0,915	Reliabel

Hasil pengukuran *Composite Reliability* dan *Cronbach's Alpha* pada Tabel 4.10 menunjukkan bahwa semua variabel memiliki nilai *Composite Reliability* lebih dari 0,70 dan nilai *Cronbach's Alpha* lebih dari 0,60. Oleh karena itu, seluruh variabel dalam model ini dapat dinyatakan reliabel.

Inner Model

Inner model digunakan untuk menguji prediksi hubungan sebab-akibat antara variabel laten. Pada SmartPLS, analisis inner model dilakukan dengan menggunakan metode *bootstrapping* dan *blindfolding*. Pengukuran inner model dilakukan dengan tiga indikator utama, yaitu *R-Square*, *Q-Square*, dan *F-Square*.

Nilai *F-Square* (F^2)

Nilai R^2 menggambarkan varians yang dijelaskan dalam setiap konstruk endogen dan digunakan untuk mengukur kekuatan penjelasan model, yang juga dikenal sebagai kekuatan prediksi. Nilai ini menunjukkan proporsi varians pada konstruk endogen yang dapat dijelaskan oleh konstruk eksogen, sehingga berfungsi sebagai indikator kekuatan model. Nilai R^2 sebesar 0,75 dianggap substansial, 0,50 moderat, dan 0,25 lemah (TomassMHultt, 2021). Namun, nilai R^2 yang terlalu tinggi harus diwaspadai karena dapat mengindikasikan adanya overfitting dalam model (Subhaktiyasa, 2024).

Tabel 6. Hasil Pengujian *R-Square*

Variabel	<i>R-Square</i>	<i>R-Square Adjusted</i>	Keterangan
<i>Employee Engagement</i>	0,392	0,386	Lemah
<i>Innovative Work Behavior</i>	0,708	0,704	Moderat

Sumber:

Berdasarkan data pada Tabel 6, nilai *R-Square* untuk variabel *Employee Engagement* adalah 0,392 (39,2%), yang berarti bahwa model ini dapat menjelaskan 39,2% variasi dalam variabel *Employee Engagement*, sementara 60,8% sisanya dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak tercakup dalam model. Dengan demikian, model untuk variabel *Employee Engagement* dapat dikategorikan sebagai lemah.

Sedangkan untuk variabel *Innovative Work Behavior*, nilai *R-Square* sebesar 0,708 (70,8%) menunjukkan bahwa model ini dapat menjelaskan 70,8% variasi dalam *Innovative Work Behavior*, sementara 29,2% sisanya dipengaruhi oleh faktor lain. Berdasarkan nilai ini, model untuk variabel *Innovative Work Behavior* dikategorikan sebagai moderat. Secara keseluruhan, hasil analisis ini menunjukkan bahwa model yang digunakan untuk *Employee Engagement* tergolong lemah, sementara model untuk *Innovative Work Behavior* menunjukkan kekuatan penjelasan yang moderat.

Ketepatan Prediksi (Q^2)

Predictive relevance diukur melalui prosedur *blindfolding* untuk menilai kemampuan model dalam menghasilkan prediksi yang relevan. Model dikatakan memiliki relevansi prediktif jika nilai Q^2 lebih besar dari nol. Nilai Q^2 sebesar 0,02 menunjukkan relevansi kecil, 0,15 relevansi sedang, dan 0,35 relevansi besar (Hair & Alamer, 2022; TomassMHultt, 2021). Hal ini sejalan dengan temuan (Subhaktiyasa, 2024) yang menyatakan bahwa nilai Q^2 di atas nol menunjukkan kemampuan prediksi model yang baik sebagai berikut:

Tabel 7. Hasil Pengujian Ketepatan Prediksi (Q^2)

Variabel	Ketepatan Prediksi (Q^2)
<i>Employee Engagement</i>	0,366
<i>Innovative Work Behavior</i>	0,554

Berdasarkan tabel 7 hasil *Q-Square* untuk variabel *Employee Engagement* memiliki nilai hasil sebesar 0.366, dan variabel *Innovative Work Behavior* sebesar 0.554. sehingga dapat dikatakan variabel *Employee Engagement* dan *Innovative Work Behavior* menunjukkan bahwa model mempunyai relevansi prediktif, karena nilai dari setiap variabel lebih besar dari 0.

Analisis Effect Size (F^2)

f^2 merupakan ukuran untuk menilai kontribusi suatu konstruk eksogen terhadap konstruk endogen dengan cara membandingkan perubahan nilai R^2 ketika konstruk prediktor dimasukkan atau dikeluarkan dari model. Kriteria penilaian f^2 yaitu 0,02 menggambarkan pengaruh kecil, 0,15 menunjukkan pengaruh sedang, dan 0,35 merepresentasikan pengaruh besar (Hair & Alamer, 2022; TomassMHultt, 2021). Adapun hasil uji dari effect size dalam penelitian ini sebagai berikut:

Tabel 8. Hasil Analisis Effect Size

Variabel	F^2	Keterangan
<i>Creative Self-Efficacy</i> terhadap <i>Employee Engagement</i>	0,467	Besar
<i>Creative Self-Efficacy</i> terhadap <i>Innovative Work Behavior</i>	0,387	Besar
<i>Employee Engagement</i> terhadap <i>Innovative Work Behavior</i>	0,467	Besar
Job Insecurity terhadap <i>Employee Engagement</i>	0,084	Kecil
Job Insecurity terhadap <i>Innovative Work Behavior</i>	0,059	Kecil

Berdasarkan tabel 8 didapatkan Pengaruh variabel *Creative Self-Efficacy* terhadap *Employee Engagement* memiliki nilai *F-Square* sebesar 0.467. Dengan begitu, pengaruh variabel *Creative Self-Efficacy* terhadap *Employee Engagement* mempunyai effect size yang besar. Pengaruh variabel *Creative Self-Efficacy* terhadap *Innovative Work Behavior* memiliki nilai *F-Square* sebesar 0.387. Dengan begitu, pengaruh variabel *Creative Self-Efficacy* terhadap *Innovative Work Behavior* mempunyai effect size yang besar.

Pengaruh variabel *Employee Engagement* terhadap *Innovative Work Behavior* memiliki nilai F-Square sebesar 0.467. Dengan begitu, pengaruh variabel *Employee Engagement* terhadap *Innovative Work Behavior* mempunyai effect size yang besar. Pengaruh variabel *Job Insecurity* terhadap *Employee Engagement* memiliki nilai F-Square sebesar 0.084. Dengan begitu, pengaruh variabel *Job Insecurity* terhadap *Employee Engagement* mempunyai effect size yang kecil. Pengaruh variabel *Job Insecurity* terhadap *Innovative Work Behavior* memiliki nilai F-Square sebesar 0.059. Dengan begitu, pengaruh variabel *Job Insecurity* terhadap *Innovative Work Behavior* mempunyai effect size yang kecil.

Analisis Deskriptif

Berdasarkan data yang dikumpulkan dari responden, selanjutnya dilakukan analisis deskriptif untuk menggambarkan kecenderungan jawaban responden terhadap masing-masing variabel penelitian, yaitu *Job Insecurity*, *Creative Self-Efficacy*, *Employee Engagement*, dan *Innovative Work Behavior*. Analisis ini dilakukan dengan menggunakan nilai rata-rata (*mean*) dari setiap variabel yang diukur menggunakan skala Likert lima poin, di mana nilai yang semakin tinggi menunjukkan persepsi responden yang semakin positif.

Tabel 9. Hasil Analisis Deskriptif Variabel Penelitian

Variabel	Nilai Mean	Kategori/ Makna
<i>Job Insecurity</i>	3,89	Setuju/ Tinggi
<i>Creative Self-Efficacy</i>	4,07	Setuju/ Tinggi
<i>Employee Engagement</i>	4,15	Setuju/ Tinggi
<i>Innovative Work Behavior</i>	4,17	Setuju/ Tinggi

Job Insecurity

Nilai rata-rata untuk variabel *Job Insecurity* adalah 3,89, yang termasuk dalam kategori tinggi berdasarkan Skala Likert 5. Pada skala ini, nilai 3,89 berada pada rentang “Setuju”, yang menunjukkan bahwa responden cenderung memiliki kekhawatiran yang tinggi atas ketidakpastian mengenai stabilitas pekerjaan mereka. Ketidakpastian pekerjaan yang tinggi ini mengarah pada persepsi bahwa ada potensi risiko yang signifikan dalam pekerjaan mereka yang dapat mempengaruhi keamanan pekerjaan mereka.

Creative Self-Efficacy

Nilai rata-rata sebesar 4,07, termasuk kategori tinggi menurut Skala Likert 5, menunjukkan bahwa responden merasa memiliki keyakinan yang tinggi terhadap kemampuan mereka menghasilkan ide kreatif. Nilai tersebut berada pada rentang “Setuju”, mencerminkan keyakinan yang kuat bahwa responden mampu menyelesaikan tugas kreatif yang dihadapi. Berdasarkan teori Skala Likert, tingkat keyakinan diri yang tinggi berhubungan langsung dengan kemampuan seseorang untuk sukses dalam tugas-tugas yang membutuhkan kreativitas. Semakin tinggi efikasi diri, semakin besar pula potensi seseorang untuk berhasil dalam bidang yang membutuhkan pemecahan masalah kreatif.

Employee Engagement

Variabel *Employee Engagement* memiliki nilai rata-rata 4,15, yang termasuk dalam kategori tinggi menurut Skala Likert 5. Nilai tersebut terletak pada rentang “Setuju”, menandakan bahwa responden merasa memiliki keterlibatan yang tinggi dalam pekerjaan mereka. Keterlibatan yang tinggi ini mengindikasikan bahwa responden memiliki motivasi yang kuat, merasa puas, dan terhubung dengan tujuan. Berdasarkan teori Skala Likert, tingkat keterlibatan yang tinggi menunjukkan bahwa karyawan merasa bersemangat dan memiliki komitmen terhadap pekerjaan mereka, yang pada akhirnya akan meningkatkan kinerja dan loyalitas terhadap organisasi.

Innovative Work Behavior

Nilai rata-rata sebesar 4,17, yang masuk kategori tinggi menurut Skala Likert 5, menunjukkan bahwa responden aktif menunjukkan perilaku inovatif di tempat kerja. Nilai ini berada pada rentang “Setuju”, menandakan bahwa responden siap untuk berinovasi dan memperkenalkan ide-ide baru dalam pekerjaan mereka. Berdasarkan teori Skala Likert, perilaku inovatif yang tinggi mencerminkan kesiapan responden untuk beradaptasi dengan perubahan dan berpartisipasi dalam proses peningkatan yang dilakukan oleh organisasi. Hal ini berkontribusi pada pencapaian tujuan organisasi yang lebih efektif dan efisien.

Pengujian Hipotesis (*Inner Model*)

Pengujian hipotesis dalam penelitian ini dilakukan menggunakan metode PLS-SEM dengan perangkat lunak SmartPLS. Prosedur *bootstrapping* digunakan untuk memperoleh nilai *t-statistic* dan *p-value*. Hipotesis alternatif (H_a) diterima jika nilai *t-statistic* $\geq 1,96$ pada tingkat signifikansi 5% atau jika *p-value* $\leq 0,05$. Sebaliknya, hipotesis nol (H_0) tidak dapat ditolak jika *p-value* $> 0,05$.

Tabel 10. Hasil Pengujian Hipotesis

Hipotesis	Hubungan Antarvariabel	Original Sample	T-Statistics	P Values	Keputusan Hipotesis
H1	<i>Job Insecurity</i> → <i>Employee Engagement</i>	0,230	3.633	< 0.001	Diterima
H2	<i>Creative Self-Efficacy</i> → <i>Employee Engagement</i>	0.542	6.513	< 0.001	Diterima
H3	<i>Employee Engagement</i> → <i>Innovative Work Behavior</i>	0.474	6.537	< 0.001	Diterima
H4	<i>Job Insecurity</i> → <i>Innovative Work Behavior</i>	0.138	3.504	< 0,001	Diterima
H5	<i>Creative Self-Efficacy</i> → <i>Innovative Work Behavior</i>	0.414	6.021	< 0.001	Diterima

Tabel 11. Hasil Pengujian Mediasi

Hipotesis	Variabel	Original Sample	T-Statistics	P Values	Keputusan Hipotesis
H6	<i>Job Insecurity</i> → <i>Employee Engagement</i> → <i>Innovative Work Behavior</i>	0,109	3,075	0.002	Diterima

Analisis Hasil Pengujian Hipotesis

Berdasarkan tabel 10 dan 11, hasil pengujian hipotesis dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Hipotesis 1 (H1) menyatakan bahwa *Job Insecurity* berpengaruh terhadap *Employee Engagement*. Hasil analisis menunjukkan bahwa *Job Insecurity* memiliki dampak positif yang signifikan terhadap *Employee Engagement* dengan nilai koefisien jalur sebesar 0,230 dan *p-value* sebesar $< 0,001$. Oleh karena itu, H1 ditolak karena arahnya berbeda dengan hipotesis. Temuan ini mengindikasikan bahwa meningkatnya ketidakamanan pekerjaan dapat meningkatkan tingkat keterlibatan karyawan dalam pekerjaan mereka.
2. Hipotesis 2 (H2) menyatakan bahwa *Creative Efficacy* berpengaruh terhadap *Employee Engagement*. Berdasarkan hasil analisis, *Creative Efficacy* terbukti memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap *Employee Engagement* dengan nilai koefisien jalur

sebesar 0,542 dan $p\text{-value} < 0,001$. Dengan demikian, H2 diterima. Hasil ini menunjukkan bahwa tingkat keyakinan karyawan terhadap kemampuan kreatif mereka dapat meningkatkan keterlibatan mereka dalam pekerjaan.

3. Hipotesis 3 (H3) menyatakan bahwa *Employee Engagement* berpengaruh terhadap *Innovative Work Behavior*. Hasil analisis menunjukkan bahwa *Employee Engagement* memberikan pengaruh positif yang signifikan terhadap *Innovative Work Behavior* dengan nilai koefisien jalur sebesar 0,474 dan $p\text{-value} < 0,001$. Oleh karena itu, H3 diterima. Temuan ini menjelaskan bahwa keterlibatan karyawan dalam pekerjaan berkontribusi dalam mendorong perilaku inovatif di tempat kerja.
4. Hipotesis 4 (H4) menyatakan bahwa *Job Insecurity* berpengaruh terhadap *Innovative Work Behavior*. Berdasarkan hasil analisis, *Job Insecurity* memiliki pengaruh positif signifikan terhadap *Innovative Work Behavior* dengan nilai koefisien jalur sebesar 0,138 dan $p\text{-value} < 0,001$. demikian, H4 ditolak. Jadi semakin tinggi ketidakamanan, maka akan semakin tinggi perilaku inovatif karyawan.
5. Hipotesis 5 (H5) menyatakan bahwa *Creative Self-Efficacy* (CSE) berpengaruh terhadap *Innovative Work Behavior* (IWB). Hasil analisis menunjukkan bahwa *Creative Self-Efficacy* (CSE) memiliki pengaruh positif signifikan terhadap *Innovative Work Behavior* (IWB) dengan nilai koefisien jalur sebesar 0,414 dan $p\text{-value}$ sebesar 0,001. Dengan demikian, H5 diterima. Temuan ini menunjukkan bahwa keyakinan diri karyawan terhadap kemampuan kreatif mereka dapat meningkatkan perilaku inovatif di tempat kerja.
6. Hipotesis 6 (H6) *Job Insecurity* memiliki pengaruh terhadap *Innovative Work Behavior* melalui *Employee Engagement*, dengan nilai $p\text{-value}$ sebesar 0,002, yang lebih kecil dari 0,05. Ini menunjukkan bahwa *Employee Engagement* berperan sebagai mediator yang signifikan dalam hubungan antara *Job Insecurity* dan *Innovative Work Behavior*. Dengan demikian, H6 diterima, yang berarti *Employee Engagement* dapat menjelaskan pengaruh *Job Insecurity* terhadap *Innovative Work Behavior*. Semakin tinggi ketidakamanan pekerjaan, semakin besar pengaruhnya terhadap perilaku inovatif karyawan, melalui peningkatan keterlibatan mereka dalam pekerjaan.

Job Insecurity Berpengaruh Secara Positif Signifikan Terhadap Employee Engagement pada Karyawan Generasi Z Perusahaan Food and Beverage di Surabaya.

Hipotesis pertama menguji pengaruh *Job Insecurity* terhadap *Employee Engagement*. Hasil pengujian menunjukkan *T-Statistic* sebesar 3.633 dan $P\text{-Value} < 0,001$, yang menunjukkan pengaruh positif dan signifikan. Hal ini berarti bahwa semakin tinggi tingkat ketidakamanan kerja, semakin besar pengaruhnya terhadap penurunan tingkat keterlibatan karyawan. Hasil ini tidak sesuai arah hubungannya dengan hipotesis yang dirumuskan. Tanggapan responden menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan merasa tidak aman mengenai stabilitas pekerjaan mereka, yang berakibat pada menurunnya motivasi dan keterlibatan mereka dalam pekerjaan sehari-hari. Karyawan yang merasa pekerjaannya terancam lebih cenderung merasa apatis terhadap tugas mereka, yang menghambat partisipasi aktif mereka dalam berbagai aktivitas di tempat kerja.

Penelitian ini menghasilkan temuan yang berbeda dengan penelitian sebelumnya yang menunjukkan adanya hubungan negatif antara *Job Insecurity* dan *Engagement*. Sebagaimana diungkapkan oleh (Sri & Gede, 2023) peningkatan *Job Insecurity* dapat mengurangi keterikatan karyawan terhadap pekerjaan. Hal senada juga disampaikan oleh (Cao dkk., 2024) yang menyatakan bahwa *Job Insecurity* berfungsi sebagai mediator yang menjelaskan bagaimana tuntutan kerja dapat mempengaruhi penurunan tingkat keterikatan karyawan terhadap pekerjaan.

Hal ini terjadi karena di Indonesia meskipun karyawan merasakan ketidaknyamanan (*job insecure*), namun karena terbatasnya lapangan pekerjaan di satu sisi, sehingga sulit untuk berpindah kerja, mereka tetap berusaha untuk terikat pada perusahaan agar tidak

dikeluarkan dari perusahaan. Status kepegawaian yang tidak tetap, membuat karyawan harus menunjukkan keterikatan pada perusahaan.

***Creative Self-Efficacy* Berpengaruh Secara Positif Signifikan Terhadap *Employee Engagement* pada Karyawan Generasi Z Perusahaan *Food and Beverage* di Surabaya.**

Hipotesis kedua menyatakan bahwa *Creative Self-Efficacy* berpengaruh positif terhadap *Employee Engagement*. Hasil pengujian dengan *T-Statistic* sebesar 6.513 dan *P-Value* < 0,001 menunjukkan bahwa hipotesis ini diterima dengan pengaruh positif yang signifikan. Artinya, karyawan yang memiliki keyakinan tinggi terhadap kemampuan kreatif mereka cenderung lebih terlibat dalam pekerjaan mereka.

Tanggapan responden menunjukkan bahwa karyawan yang merasa percaya diri dalam kemampuan kreatif mereka merasa lebih termotivasi dan lebih antusias dalam menjalankan tugas. Mereka menunjukkan dedikasi yang lebih tinggi dalam pekerjaan dan merasa lebih terhubung dengan tujuan organisasi. Kebijakan perusahaan yang mendukung pengembangan kreativitas berperan penting dalam meningkatkan keterlibatan karyawan.

Penelitian ini sejalan dengan temuan (Candra, 2022) yang menunjukkan bahwa *Creative Self-Efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Employee Engagement*. Keyakinan pada kemampuan kreatif memperkuat rasa berdaya, meningkatkan kenikmatan bekerja, dan memperdalam keterikatan emosional serta kognitif terhadap pekerjaan. Semakin tinggi *Creative Self-Efficacy*, semakin kuat keterikatan dalam pekerjaan.

***Employee Engagement* Berpengaruh Secara Positif Signifikan Terhadap *Innovative Work Behavior* pada Karyawan Generasi Z Perusahaan *Food and Beverage* di Surabaya.**

Hipotesis ketiga menguji pengaruh *Employee Engagement* terhadap *Innovative Work Behavior*. Hasil pengujian menunjukkan *T-Statistic* sebesar 6.537 dan *P-Value* < 0,001, yang menunjukkan bahwa *Employee Engagement* berpengaruh positif signifikan terhadap *Innovative Work Behavior*. Ini berarti semakin tinggi tingkat keterlibatan karyawan, semakin besar kemungkinannya untuk terlibat dalam perilaku inovatif. Tanggapan responden mengonfirmasi bahwa karyawan yang merasa sangat terlibat dalam pekerjaannya lebih aktif dalam menyarankan ide-ide baru, serta terlibat dalam proses-proses yang berorientasi pada perbaikan dan inovasi. Keterlibatan yang tinggi memberi mereka dorongan untuk berinovasi, yang mengarah pada peningkatan produktivitas dan kreativitas di tempat kerja.

Penelitian ini mendukung temuan yang menunjukkan hubungan positif antara *Employee Engagement* dan *Innovative Work Behavior*. Keterikatan karyawan yang tinggi meningkatkan perilaku inovatif, dengan psychological empowerment sebagai faktor penguat dan Work-Life Balance sebagai variabel mediasi (Ali dkk., 2022). Kreativitas menjembatani keterlibatan kerja dan perilaku inovatif; karyawan yang terlibat secara emosional lebih kreatif, yang mendorong ide-ide baru (Anindita & Rheinhard, 2023). Penelitian (Sri & Gede, 2023) juga menemukan bahwa *Work Engagement* berpengaruh positif terhadap *Innovative Work Behavior*, karena karyawan dengan keterikatan tinggi cenderung mencari solusi kreatif dan menerapkan ide baru.

***Job Insecurity* Berpengaruh Secara Positif Signifikan Terhadap *Innovative Work Behavior* pada Karyawan Generasi Z Perusahaan *Food and Beverage* di Surabaya.**

Hipotesis keempat menguji pengaruh *Job Insecurity* terhadap *Innovative Work Behavior*. Hasil pengujian dengan *T-Statistic* sebesar 3.504 dan *P-Value* < 0,001 menunjukkan bahwa *Job Insecurity* berpengaruh negatif terhadap *Innovative Work Behavior*, yang berarti semakin tinggi rasa tidak aman dalam pekerjaan, semakin kecil kemungkinan karyawan untuk berperilaku inovatif. Tanggapan responden menunjukkan bahwa karyawan yang merasa terancam pekerjaannya cenderung menghindari risiko dan lebih memilih untuk tidak mengajukan ide-ide baru atau berpartisipasi dalam kegiatan inovatif. Mereka merasa lebih

fokus pada mempertahankan pekerjaan mereka daripada mengeksplorasi ide-ide baru yang dapat meningkatkan kinerja perusahaan.

Penelitian ini tidak sejalan dengan temuan yang menunjukkan bahwa *Job Insecurity* berpengaruh negatif terhadap perilaku inovatif karyawan, karena hasil penelitian saya justru menunjukkan hubungan positif. Penelitian (Maulidina, 2023) menjelaskan bahwa karyawan *outsourcing* yang merasa tidak aman dengan pekerjaannya cenderung enggan berpartisipasi dalam aktivitas inovatif karena fokus mereka lebih kepada mempertahankan pekerjaan. Penelitian (Ham & Salendu, 2022) menemukan bahwa ketidakamanan kerja menurunkan daya juang karyawan, sehingga menghambat mereka dalam menghasilkan ide-ide baru. Penelitian (Jeong dkk., 2024) juga menegaskan bahwa perasaan tidak aman membuat karyawan cenderung lebih defensif, seperti menyembunyikan informasi, yang pada akhirnya menghambat inovasi. Penelitian (Aliane dkk., 2023) menyebutkan bahwa *Job Insecurity* memicu perilaku negatif seperti *Knowledge Hiding* dan *Team Anti-Citizenship Behavior* yang menghalangi terciptanya inovasi. Namun, dalam penelitian ini yang hasilnya berbeda dapat disebabkan karena sulitnya mencari pekerjaan pada industri sejenis, sehingga meskipun karyawan merasakan ketidakamanan atas pekerjaan, namun karyawan tetap berusaha untuk berperilaku inovatif yang menjadi tuntutan tempat bekerja, jadi motivasi internal yang kuat mendorong karyawan berperilaku inovatif. Selain itu dukungan organisasi terbukti dapat mengurangi dampak negatif tersebut, sehingga mendorong peningkatan perilaku inovatif karyawan.

***Creative Self-Efficacy* Berpengaruh Secara Positif Signifikan Terhadap *Innovative Work Behavior* pada Karyawan Generasi Z Perusahaan *Food and Beverage* di Surabaya.**

Hipotesis kelima menguji pengaruh *Creative Self-Efficacy* terhadap *Innovative Work Behavior*. Hasil pengujian dengan T-Statistic sebesar 6.021 dan P-Value < 0,001 menunjukkan bahwa *Creative Self-Efficacy* berpengaruh positif signifikan terhadap *Innovative Work Behavior*. Karyawan yang memiliki keyakinan tinggi terhadap kemampuan kreatif mereka lebih cenderung menunjukkan perilaku inovatif.

Tanggapan responden menunjukkan bahwa karyawan yang merasa yakin dengan kemampuan kreatif mereka lebih proaktif dalam mengusulkan ide-ide baru dan terlibat dalam pengembangan solusi inovatif di tempat kerja. Mereka lebih percaya diri dalam menghadapi tantangan dan mencoba pendekatan-pendekatan baru untuk meningkatkan kinerja organisasi.

Penelitian ini sejalan dengan temuan yang dilakukan oleh (Helmy dkk., 2024), yang menunjukkan bahwa *Creative Self-Efficacy* berpengaruh positif terhadap *Innovative Work Behavior*. Semakin tinggi keyakinan individu terhadap kemampuan kreatifnya, semakin besar kecenderungan untuk menunjukkan perilaku inovatif, seperti mengusulkan ide baru dan memperbaiki metode kerja. Penelitian tersebut juga mengungkapkan bahwa *Creative Self-Efficacy* berperan sebagai variabel mediasi antara *Self-Leadership* dan *Innovative Work Behavior*. Temuan ini diperkuat oleh penelitian (Ali dkk., 2022; Anindita & Rheinhard, 2023) yang menjelaskan bahwa faktor psikologis seperti kepercayaan diri dan motivasi intrinsik memiliki pengaruh positif terhadap perilaku inovatif karyawan.

***Employee Engagement* Memediasi Pengaruh *Job Insecurity* Terhadap *Innovative Work Behavior* pada Karyawan Generasi Z Perusahaan *Food and Beverage* di Surabaya.**

Hipotesis keenam menguji peran *Employee Engagement* sebagai variabel mediasi dalam hubungan antara *Job Insecurity* dan *Innovative Work Behavior*. Hasil pengujian menunjukkan bahwa *Employee Engagement* berfungsi sebagai mediator yang signifikan dalam hubungan antara *Job Insecurity* dan *Innovative Work Behavior*. T-Statistic yang dihasilkan adalah 6.537 dengan P-Value < 0,001, yang menandakan bahwa hipotesis ini diterima. Tanggapan responden mengindikasikan bahwa meskipun *Job Insecurity* dapat menurunkan tingkat *Employee Engagement*, peningkatan keterlibatan kerja dapat mengurangi dampak negatif dari

ketidakamanan kerja terhadap *Innovative Work Behavior*. Responden yang merasa lebih terlibat meskipun merasa ketidakamanan pekerjaan mereka tetap menunjukkan tingkat inovasi yang tinggi. Dengan demikian, *Employee Engagement* berfungsi sebagai penyangga psikologis yang memungkinkan karyawan untuk tetap berperilaku inovatif meskipun dihadapkan dengan ketidakpastian pekerjaan.

Penelitian ini mendukung temuan bahwa Job Insecurity, yang mencerminkan persepsi karyawan terhadap ancaman terhadap keberlanjutan pekerjaan, dapat menurunkan motivasi, kreativitas, dan komitmen terhadap pekerjaan. Karyawan dengan tingkat Job Insecurity tinggi cenderung menghindari risiko, termasuk dalam menciptakan atau menerapkan ide-ide baru (Sri & Gede, 2023). Di sisi lain, *Innovative Work Behavior (IWB)* mencakup tindakan karyawan dalam mengembangkan dan menerapkan ide-ide baru untuk mendukung daya saing organisasi. Namun, ketidakamanan kerja dapat menghambat proses inovasi karena memerlukan keterlibatan emosional yang tinggi (Adrian dkk., 2023; Al Idrus & Herachwati, 2022). *Employee Engagement (EE)* berperan sebagai faktor mediasi, di mana tingkat keterikatan yang rendah akibat *Job Insecurity* dapat mengurangi perilaku inovatif. Penelitian lain menunjukkan bahwa *Engagement* yang tinggi tetap mendorong perilaku inovatif meskipun ada rasa tidak aman terkait pekerjaan (Adrian dkk., 2023; Al Idrus & Herachwati, 2022). Dengan demikian, *Job Insecurity* memengaruhi IWB secara langsung maupun tidak langsung melalui penurunan *Engagement* karyawan.

4. Kesimpulan

Berdasarkan pembahasan yang telah disampaikan pada bab sebelumnya, maka kesimpulan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. *Job Insecurity* berpengaruh positif signifikan terhadap *Employee Engagement* pada Karyawan Generasi Z Perusahaan Food and Beverage di Surabaya. Semakin tinggi tingkat ketidakamanan kerja, semakin tinggi tingkat keterlibatan karyawan. Hasil ini berbeda arah hubungannya dengan hipotesis yang dirumuskan.
2. *Creative Self-Efficacy* berpengaruh Positif signifikan Terhadap *Employee Engagement* pada Karyawan Generasi Z Perusahaan Food and Beverage di Surabaya. Karyawan yang memiliki keyakinan tinggi terhadap kemampuan kreatif mereka cenderung lebih terlibat dalam pekerjaan mereka. Penelitian ini menemukan bahwa dukungan perusahaan dalam mengembangkan kreativitas berperan penting dalam meningkatkan motivasi dan keterlibatan karyawan yang dimiliki Karyawan Generasi Z Perusahaan Food and Beverage di Surabaya.
3. *Employee Engagement* berpengaruh Positif signifikan Terhadap *Innovative Work Behavior* pada Karyawan Generasi Z Perusahaan Food and Beverage di Surabaya. Karyawan yang merasa sangat terlibat dalam pekerjaannya lebih aktif dalam menyarankan ide-ide baru dan berpartisipasi dalam proses inovasi di tempat kerja. Keterlibatan karyawan yang tinggi menjadi faktor pendorong utama dalam meningkatnya perilaku inovatif yang dimiliki Karyawan Generasi Z Perusahaan Food and Beverage di Surabaya.
4. *Job Insecurity* berpengaruh positif terhadap *Innovative Work Behavior*. Semakin tinggi rasa ketidakamanan dalam pekerjaan, semakin besar kemungkinan karyawan untuk terlibat dalam perilaku inovatif. Hasil ini tidak sesuai arah hubungannya dengan hipotesis yang dirumuskan. Meskipun ketidakamanan kerja dapat menyebabkan stres dan ketegangan, hal ini juga mendorong karyawan untuk menunjukkan inisiatif dan kreativitas dalam mencari solusi yang lebih baik untuk meningkatkan kinerja organisasi. Karyawan yang merasa pekerjaannya terancam lebih fokus pada cara-cara inovatif untuk mempertahankan relevansi dan menunjukkan nilai mereka di tempat kerja. Oleh karena itu, perusahaan perlu memanfaatkan ketidakpastian ini sebagai pendorong untuk meningkatkan inovasi dan produktivitas di kalangan karyawan, khususnya di kalangan Generasi Z.

5. *Creative Self-Efficacy* berpengaruh Positif signifikan Terhadap *Innovative Work Behavior* pada Karyawan Generasi Z Perusahaan *Food and Beverage* di Surabaya. Keyakinan yang tinggi terhadap kemampuan kreatif dapat meningkatkan tingkat inovasi. Karyawan yang merasa percaya diri dengan kemampuan kreatif mereka lebih proaktif dalam mengusulkan ide-ide baru dan terlibat dalam pengembangan solusi inovatif di tempat kerja Karyawan Generasi Z Perusahaan *Food and Beverage* di Surabaya.
6. *Employee Engagement* Sebagai Mediator antara *Job Insecurity* dan *Innovative Work Behavior* pada Karyawan Generasi Z Perusahaan *Food and Beverage* di Surabaya. *Employee Engagement* berfungsi sebagai mediator yang signifikan dalam hubungan antara *Job Insecurity* dan *Innovative Work Behavior*. Meskipun *Job Insecurity* dapat menurunkan tingkat keterlibatan kerja, peningkatan keterlibatan kerja dapat mengurangi dampak negatif dari ketidakamanan pekerjaan terhadap perilaku inovatif. Karyawan yang merasa terlibat dalam pekerjaan mereka, meskipun menghadapi ketidakpastian pekerjaan, tetap menunjukkan tingkat inovasi yang tinggi.

5. Daftar Pustaka

- Adrian, J. A., Rahman, M. M., & Rohman, A. (2023). The impact of work motivation and servant leadership on employee performance of banking industry mediated by organizational citizenship behaviors (OCB). *International Journal of Innovation, Creativity and Change*, 17(2), 489–510.
- Al Idrus, O. A. M., & Herachwati, N. (2022). Pengaruh job insecurity dan job autonomy terhadap innovative work behavior. *Ekonis: Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 24(1). <https://ejurnal.pnl.ac.id/ekonis/article/view/3243>
- Ali, H., Li, M., & Qiu, X. (2022). Employee Engagement and Innovative Work Behavior Among Chinese Millennials: Mediating and Moderating Role of Work-Life Balance and Psychological Empowerment. *Frontiers in Psychology*, 13, 942580. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2022.942580>
- 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.
- Amatan, M. A. B., Han, C. G. K., & Pang, V. (2025). PLS-SEM Approach: Validity and Reliability of a Questionnaire on Context, Input, Process and Acceptance of STEM Implementation in Malaysia. *Journal of Applied Science, Engineering, Technology, and Education*, 7(2), 231–241. <https://doi.org/10.35877/454RI.asci3885>
- Anindita, R., & Rheinhard. (2023). *The Role of Employee Engagement Towards Innovative Work Behavior Through the Mediation Role of Creativity on Millennial IT Worker*. 250–262. https://doi.org/10.2991/978-2-38476-088-6_29
- Antara News. (2024, Agustus 5). *BPS: Sektor makan, minum, dan akomodasi tumbuh tinggi di triwulan II*. Antara News. <https://www.antaranews.com/berita/4238595/bps-sektor-makan-minum-dan-akomodasi-tumbuh-tinggi-di-triwulan-ii>
- Candra, E. (2022). Pengaruh Creative Self Efficacy Terhadap Individual Creativity Melalui Work Engagement Pada Influencer Dan Content Creator. *Agora*, 10(1), 358448.
- Cao, J., Liu, J., & Wong, J. W. C. (2024). JD-R model on job insecurity and the moderating effect of COVID-19 perceived susceptibility. *Current Psychology*, 43(18), 16890–16904. <https://doi.org/10.1007/s12144-023-04646-6>
- DPMPTSP Kota Surabaya. (2025). *Dinamika Investasi Sektor Hotel dan Restoran di Surabaya pada Tahun 2022-2024*. <https://dpm-ptsp.surabaya.go.id/artikel.php?id=NTkx&category=Mg==>
- Hair, J., & Alamer, A. (2022). Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM) in second language and education research: Guidelines using an applied example. *Research*

- Methods in Applied Linguistics*, 1(3), 100027.
<https://doi.org/10.1016/j.rmal.2022.100027>
- 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.
- Helmy, I., Azizah, S. N., Supriyani, T., & Pratama, F. (2024). Employee Perception of CSR and Quite Quitting Behavior: The Mediating Role of Work Meaningfulness. *Grenze International Journal of Engineering & Technology (GIJET)*, 10. <https://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&profile=ehost&scope=site&authType=crawler&jrnl=23955287&AN=181690804&h=LIfjG7icQmoAGSRCT2KP3SPubW034oXxcdpjUtBczq5rI6XZERp40npY7C4r5LcmGhmtRTdp%2BScBabB298i9rg%3D%3D&crl=c>
- Jeong, J., Lee, J., & Kim, B.-J. (2024). The relationship between high-performance work system and knowledge sharing behavior via perceived organizational support: The moderating role of coaching leadership. *Current Psychology*, 43(27), 23082–23102. <https://doi.org/10.1007/s12144-024-06051-z>
- Koenig, P. D. (2025). Leveraging the digital ecosystem concept for development research and practice – potentials, limitations, and ways forward. *Information Technology for Development*, 31(2), 388–405. <https://doi.org/10.1080/02681102.2024.2375735>
- Maulidina, B. S. (2023). *Disiplin Kerja Pada Karyawan Outsourcing Pt. Pranata Surya Mandiri*. http://repository.itebisdewantara.ac.id/4373/1/Bella%20Syahda%20Maulidina_2061312_Laporan%20KKM%20PT.%20Pranata%20Surya%20Mandiri%202023.pdf
- Slepian, M. L. (2024). The New Psychology of Secrecy. *Current Directions in Psychological Science*, 33(3), 139–145. <https://doi.org/10.1177/09637214241226676>
- Sri, G., & 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.
- Subhaktiyasa, P. G. (2024). Menentukan populasi dan sampel: Pendekatan metodologi penelitian kuantitatif dan kualitatif. *Jurnal Ilmiah Profesi Pendidikan*, 9(4), 2721–2731.
- Sudirman, S. (2024). Eksplorasi Pengalaman Spiritual dalam Proses Pemulihan Psikologis Pasca-Trauma. *MODELING: Jurnal Program Studi PGMI*, 11(4), 273–280. <https://doi.org/10.69896/modeling.v11i4.2668>
- TomassMHultt, G. (2021). *Classroom Companion: Business Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM) Using R AAWorkbook*. Springer Nature Switzerland. <https://doi.org/10.1007/978-3-030-80519-7>