

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Indonesia mengalami peningkatan *start-up* dari 2.346 di tahun 2022 menjadi 2.482 di tahun 2023, menjadikan Indonesia sebagai negara dengan jumlah *start-up* tertinggi keenam di dunia dan nomor satu di Asia Tenggara (StartupRanking, 2024). Pertumbuhan ini terkait dengan pencapaian *United Nations Sustainable Development Goals*, yang berdampak pada sektor ekonomi, sosial, lingkungan, dan institusional pembangunan berkelanjutan (Gionfriddo & Piccaluga, 2024; Ressin, 2022). Terlepas dari peningkatan ini, mempertahankan operasional bisnis *start-up* tetap menjadi tantangan karena sejumlah besar perusahaan *start-up* gagal (Dewi, 2022; Mutia, 2022; Situmorang & Putri, 2023; Suhartanto, 2024). Berhubungan dengan hal ini, *start-up* dikarakteristikan sebagai perusahaan dengan ketidakpastian yang ekstrem (Ries, 2011). Ketidakpastian ini dialami pada berbagai aspek seperti finansial, lingkungan, dan permintaan pasar (Ghosh dkk., 2014; Skala, 2019; Xu dkk., 2021). Kegagalan *start-up* dikaji sebagai akibat dari kesalahan strategi pengembangan bisnis, kurangnya pendanaan, dan ketidaksesuaian produk dengan pasar (Cantamessa dkk., 2018; CB Insight, 2021). Oleh karena itu, *start-up* harus mengidentifikasi peluang nyata untuk inovasi (Moroni dkk., 2015).

Inovasi merupakan langkah penting yang dapat membentuk masa depan perusahaan dalam perubahan pasar (Hilbig, 2022). Spender dkk. (2017) menegaskan bahwa keterlibatan *start-up* dalam proses inovasi sangat penting untuk kesuksesan organisasi karena berkontribusi terhadap kemajuan teknologi dan transformasi pasar. Penelitian Aminova & Marchi (2021) menunjukkan bahwa inovasi memiliki pengaruh yang positif terhadap *start-up performance*, sejalan dengan penelitian Konga & Ramaiah (2021). Selain itu, *innovation capabilities* yang dimiliki *start-up* menjadi *internal resource* yang memengaruhi investor dalam menilai *financial value estimation* mempertimbangkan keputusan investasi (Zheng dkk., 2010). Oleh karena itu, *innovative work behavior* karyawan *start-up* harus dipahami dan didukung oleh organisasi (Sternberg & Shoham, 2022).

Penelitian Al Daboub dkk. (2024) menunjukkan bahwa *innovative work behavior* dapat meningkatkan kapabilitas inovasi organisasi, sejalan dengan temuan bahwa *innovative work behavior* meningkatkan *job performance* (Harlianto dkk., 2018) dan *organizational innovation* sehingga berdampak positif pada *organizational performance* (Utomo dkk., 2023). *Innovative work behavior* merupakan penciptaan, pengenalan, dan penerapan ide-ide baru yang disengaja dalam suatu peran kerja, kelompok, atau organisasi, untuk memberi manfaat bagi kinerja peran, kelompok, atau organisasi (Janssen, 2000). *Innovative work behavior* terbatas pada tindakan yang disengaja yang bertujuan untuk memberikan hasil baru yang menguntungkan (De Jong & Den Hartog, 2007). Hal ini mencakup mulai dari inisiasi hingga implementasi ide-ide inovatif.

Janssen (2000) mengembangkan kerangka kerja *innovative work behavior* dengan merujuk pada model awal dari Scott dan Bruce (1994) dan landasan teoritis dari para ahli (Amabile dkk., 1996; Galbraith, 1982; Kanter, 1988; Woodman dkk., 1993). *Innovative work behavior* diidentifikasi menjadi tiga tahap utama, yaitu pengembangan ide (*idea generation*), promosi ide (*idea promotion*), dan realisasi ide (*idea realization*). Proses ini dimulai dari penciptaan ide-ide baru yang berguna dalam konteks pekerjaan, kemudian dilanjutkan dengan membangun dukungan sosial untuk mengembangkan dan melegitimasi ide tersebut di lingkungan kerja, hingga akhirnya mewujudkan ide menjadi solusi konkret, produk, atau perubahan yang dapat diterapkan dalam organisasi.

Proses individu menciptakan ide hingga merealisasikan ide tersebut menjadi hasil yang nyata dapat dipengaruhi oleh faktor-faktor individu, kelompok, atau organisasi (Srirahayu dkk., 2023). Ketidakpastian dalam ekosistem *start-up* di Indonesia dikaitkan dengan tingkat kegagalan yang tinggi yang terlihat dari maraknya pemutusan hubungan kerja atau "*mass layoffs*" (Habibillah & Farisandy, 2022; Ridho & Azizah, 2022), dengan beberapa pemutusan hubungan kerja yang terjadi secara tiba-tiba hanya dalam waktu satu hari (Dewi, 2022b). Kondisi seperti ini akan menimbulkan ancaman kehilangan pekerjaan atau *job insecurity* (De Witte, 2005).

Ketidakpastian ini diperkuat oleh tren penurunan investasi terhadap *start-up* Indonesia yang terus berlanjut. Laporan Tech in Asia (2025) mencatat bahwa pada

paruh pertama 2025, pendanaan hanya mencapai US\$0.14 miliar—terendah dalam delapan tahun terakhir, jauh di bawah puncaknya pada 2021 sebesar US\$9.8 miliar. Penurunan ini mencerminkan berkurangnya kepercayaan investor dan meningkatnya risiko keberlangsungan bisnis. Dalam situasi ini, status pekerjaan karyawan *start-up* menjadi semakin tidak stabil dan rentan terhadap perubahan kondisi pasar serta keputusan investor, sehingga mungkin dapat memperkuat *job insecurity*. Penelitian sebelumnya menemukan bahwa *job insecurity* dapat terjadi dalam ekosistem *start-up* yang tidak pasti dan menimbulkan stres kerja (Rangrez dkk., 2022).

Job insecurity muncul dari pandangan dan pemahaman pribadi seseorang tentang tempat kerja mereka, yang menunjukkan bahwa rasa ancaman yang dialami secara subjektif berasal dari ancaman aktual melalui mekanisme persepsi dan pemikiran individu (Greenhalgh & Rosenblatt, 1984; Sverke dkk., 2006). Selain itu, *job insecurity* juga berkaitan dengan rasa khawatir individu terhadap ancaman yang berkaitan dengan keberlangsungan pekerjaan di masa depan (Elst dkk., 2014). Persepsi ini mencerminkan rasa khawatir dan ketidakpastian akan keberlangsungan pekerjaan, serta risiko yang tidak diinginkan terkait potensi kehilangan pekerjaan (De Witte, 2005; Elst dkk., 2014; Sverke dkk., 2004; Van Hootegem dkk., 2023).

Job insecurity merupakan stresor signifikan di tempat kerja (De Witte, 1999) dan dikategorikan sebagai *hindrance stressor* atau stresor penghalang (Montani dkk., 2021). Kondisi ini tidak hanya menurunkan kinerja individu, tetapi juga meningkatkan tekanan psikologis seperti kecemasan, kelelahan, dan kejenuhan, serta menurunkan motivasi, yang pada akhirnya menghambat pertumbuhan dan pencapaian individu dalam pekerjaan (LePine dkk., 2005). Ardy (2019) menambahkan bahwa kondisi ini dapat memicu *psychological detachment* atau pelepasan psikologis, yang menghambat munculnya *innovative work behavior* di tempat kerja. Sejalan dengan penelitian sebelumnya yang menunjukkan bahwa *job insecurity* menurunkan kreativitas dan membuat karyawan enggan menghasilkan atau menerapkan ide-ide inovatif di tempat kerja (Aliane dkk., 2023; Etehadi & Karatepe, 2019; Niesen dkk., 2018). Oleh karena itu, *job insecurity* dapat berpengaruh negatif terhadap *innovative work behavior*, sejalan dengan temuan penelitian sebelumnya (Aliane dkk., 2023; De Spiegelaere dkk., 2014; Fauziawati

dkk., 2021; Maulidina dkk., 2022). Choi dkk. (2018) menekankan bahwa pengaruh ini timbul dari tekanan yang dirasakan akibat kekhawatiran terhadap potensi kehilangan pekerjaan.

Namun, tidak semua faktor yang memengaruhi *innovative work behavior* bersifat negatif. Dalam konteks *start-up*, gaya kepemimpinan ini menjadi semakin relevan karena industri *start-up* umumnya berada di bawah tekanan untuk terus berinovasi dalam merespons tuntutan pasar yang cepat berubah, ketidakstabilan finansial, dan persaingan yang ketat (Arshad & Azzam, 2025; Hillemane & Subrahmanya, 2022; Islam Ahmad Ibrahim Ahmad dkk., 2024; Lange dkk., 2023). *Start-up* membutuhkan pemimpin yang tidak hanya mampu menghadapi perubahan, tetapi juga memimpin perubahan tersebut dengan menciptakan visi yang kuat dan memotivasi orang lain untuk mewujudkannya guna menarik talenta serta memperoleh sumber daya yang dibutuhkan (Zaech & Baldegger, 2017). Selaras dengan *transformational leadership* yang dikarakteristikan dengan kemampuan pemimpin yang dapat melakukan perubahan yang signifikan dalam sebuah organisasi dengan mengkomunikasikan visi, mengembangkan staf, memberikan dukungan, memberdayakan staf, menggunakan strategi inovatif, memimpin dengan memberi contoh, dan menunjukkan karisma (Carless dkk., 2000).

Pemimpin transformasional menjadi panutan dengan menyelaraskan tindakan mereka dengan tujuan tim dan memotivasi anggota untuk mencapainya, terlebih lagi di era transformasi digital (Agaoglu dkk., 2025; Bass, 1985). Karyawan yang dipimpin oleh pemimpin transformasional bekerja lebih keras, berpikir kritis, menyelesaikan masalah secara kreatif, memiliki kinerja lebih baik, dan lebih puas terhadap pemimpinnya (Jelača dkk., 2025; Sosik, 1997). Hal ini disebabkan oleh kemampuan pemimpin transformasional dalam menciptakan lingkungan kerja yang suportif melalui inspirasi dan perhatian individual, sehingga mendorong motivasi karyawan untuk berinovasi (Afsar & Umrani, 2020; Masood & Afsar, 2017). Oleh karena itu, *transformational leadership* dilaporkan sebagai salah satu pendorong utama inovasi (Al-Husseini dkk., 2021; Karimi dkk., 2023; Owusu-Agyeman, 2021; Watts dkk., 2020), dan beberapa penelitian menemukan pengaruh positif dari *transformational leadership* terhadap *innovative work behavior* (Bak dkk., 2022;

Lin, 2023; Maya dkk., 2025; Reuvers dkk., 2008; Saif dkk., 2024; Stanescu dkk., 2021; Vu dkk., 2025).

Meskipun temuan-temuan terdahulu memperlihatkan adanya hubungan langsung antara *job insecurity* dan *transformational leadership* terhadap *innovative work behavior*, pemahaman mengenai bagaimana atau melalui mekanisme apa hubungan tersebut terbentuk masih terbatas. Dalam kerangka *Job Demands–Resources (JD-R) Theory*, *job insecurity* dipandang sebagai *job demand* atau *hindrance stressor* yang dapat menguras sumber daya psikologis individu dan berdampak negatif terhadap kondisi kerja (Montani dkk., 2021). Sebaliknya, *transformational leadership* merupakan bentuk *job resource* yang mampu meningkatkan motivasi, memberi dukungan emosional, dan memperkuat keterlibatan kerja (Tummers & Bakker, 2021). Ketika individu menghadapi tekanan pekerjaan, *demand* dan *resource* ini sangat menentukan pengalaman psikologis yang dirasakan. Oleh karena itu, dalam konteks ini, aspek psikologis seperti *subjective well-being* berpotensi memainkan peran penting dalam menjembatani pengaruh dari *job insecurity* dan *transformational leadership* terhadap *innovative work behavior* karyawan. Beberapa penelitian sebelumnya juga telah menunjukkan bahwa *subjective well-being* memiliki keterkaitan yang kuat dengan berbagai hasil organisasi (A. B. Bakker & Oerlemans, 2011; Salgado dkk., 2019).

Subjective well-being mengacu pada penilaian individu secara keseluruhan tentang kehidupan mereka, yang menggabungkan penilaian afektif dan kognitif terhadap pengalaman hidup (Diener, 2000). Individu dengan *subjective well-being* cenderung mengalami lebih banyak emosi positif daripada negatif, terlibat dalam aktivitas yang bermakna, lebih sering merasakan kesenangan daripada penderitaan, serta memiliki tingkat kepuasan hidup yang tinggi (Tov & Diener, 2013). Dalam konteks kerja, *job insecurity* sebagai *job demand* dikaitkan dengan peningkatan afek negatif dan penurunan afek positif dan kepuasan hidup (Bobbio dkk., 2017), sejalan dengan temuan bahwa *job insecurity* memengaruhi *subjective well-being* secara negatif (Anggraini dkk., 2023; Nath dkk., 2024). Hubungan ini dapat dijelaskan dalam kerangka *Transactional Stress Theory* (Darvishmotevali & Ali, 2020; Lazarus & Folkman, 1987) di mana ketidakpastian kerja dipersepsikan

sebagai ancaman (penilaian primer) dan sulit diatasi (penilaian sekunder), sehingga memicu stres yang menurunkan *subjective well-being*. Selain itu, *job insecurity* menurunkan *subjective well-being* karena individu merasa sumber daya penting seperti pendapatan dan rasa aman terancam, sesuai dengan *Conservation of Resources Theory* (Hobfoll, 1989).

Di sisi lain, *transformational leadership* berpotensi memberikan dampak psikologis yang berlawanan. Sebagai bentuk *job resource*, *transformational leadership* dapat meningkatkan *subjective well-being* karyawan melalui dukungan emosional, pemberdayaan, dan penciptaan makna dalam pekerjaan. Pemimpin transformasional memenuhi kebutuhan psikologis dasar seperti otonomi, kompetensi, dan keterhubungan (Deci & Ryan, 2000), yang pada gilirannya memperkuat afek positif dan kepuasan hidup karyawan karena pemenuhan kebutuhan ini dikaitkan secara positif dengan *subjective well-being* (Martela dkk., 2023; Šakan dkk., 2020; Yu dkk., 2018). *Transformational leadership* mengembangkan iklim kerja yang kondusif sehingga karyawan merasa dihargai dan termotivasi untuk mencapai tujuan, yang pada akhirnya meningkatkan *subjective well-being*, sebagaimana dibuktikan oleh temuan sebelumnya yang menemukan pengaruh positif dari *transformational leadership* terhadap *subjective well-being* (Liu dkk., 2022; Sucahyo, 2019).

Dengan demikian, *subjective well-being* dapat berperan sebagai mekanisme mediasi yang menjembatani pengaruh *job insecurity* dan *transformational leadership* terhadap *innovative work behavior*. *Subjective well-being* tidak hanya dipengaruhi oleh kondisi kerja seperti *job insecurity* dan *transformational leadership*, tetapi juga berperan dalam membentuk perilaku karyawan, termasuk *innovative work behavior*. Afek positif yang muncul dari *subjective well-being* mampu memperluas cakupan pikiran dan tindakan, mendorong fleksibilitas kognitif dan kreativitas, serta memperkuat keterhubungan sosial melalui hubungan kolaboratif yang konstruktif berdasarkan *boarden and build theory* (Fredrickson, 2001). Aspek-aspek ini sangat krusial dalam tahapan *idea generation*, *idea promotion*, dan *idea realization* dalam proses *innovative work behavior*. *Subjective well-being* memberikan pengaruh positif terhadap *innovative work behavior* (Wang dkk., 2017). Meski demikian, belum ada penelitian yang mengkaji peran *subjective*

well-being sebagai mediator dalam pengaruh *job insecurity* atau *transformational leadership* terhadap *innovative work behavior*. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk menguji peran *subjective well-being* dalam pengaruh *job insecurity* dan *transformational leadership* terhadap *innovative work behavior*.

Selain melalui jalur mediasi, hubungan antara *job insecurity* dan *innovative work behavior* juga dapat dipengaruhi oleh faktor kontekstual lain, seperti gaya kepemimpinan. Dalam hal ini, *transformational leadership* dipandang sebagai faktor yang dapat memengaruhi arah atau kekuatan pengaruh dari *job insecurity* terhadap *innovative work behavior*. Gaya kepemimpinan ini menyediakan dukungan emosional, pemberdayaan, dan visi yang jelas (Afsar & Umrani, 2020; Carless dkk., 2000) yang memungkinkan karyawan tetap termotivasi dan berkontribusi secara inovatif meskipun berada dalam situasi kerja yang tidak pasti. Dengan demikian, *transformational leadership* berpotensi menjadi moderator yang dapat melemahkan dampak negatif *job insecurity* terhadap *innovative work behavior* karyawan dengan menciptakan lingkungan kerja yang suportif dan memberdayakan.

Dalam kerangka *Job Demands-Resources Theory*, *job resources* seperti *transformational leadership* berperan penting dalam meredam *job demands* seperti *job insecurity*. Fernet dkk. (2015) menunjukkan bahwa *transformational leadership* mampu menurunkan beban kerja kognitif, emosional, dan fisik melalui dukungan dan pemberdayaan. Selain itu, sejumlah penelitian sebelumnya juga menunjukkan bahwa *transformational leadership* dapat bertindak sebagai moderator yang memengaruhi arah dan kekuatan hubungan antar variabel, seperti dalam hubungan antara *traits* dan *innovative work behavior* (Vo dkk., 2024), maupun sebagai moderator dalam model mediasi yang melibatkan *felt accountability*, *task-relevant information elaboration*, dan *innovative work behavior* (Kuo dkk., 2022). Gaya kepemimpinan ini ditandai dengan visi yang menginspirasi, keteladanan, serta keterlibatan terhadap tujuan organisasi (Carless dkk., 2000; Chung & Li, 2021). Dalam situasi kerja yang tidak pasti, dukungan dari *transformational leadership* dapat memoderasi pengaruh negatif *job insecurity* dengan membantu karyawan tetap merasa dihargai, diberdayakan, didukung, dan terhubung secara sosial,

sehingga mengurangi stres dan memungkinkan mereka tetap terlibat dalam *innovative work behavior*.

Penelitian ini bertujuan untuk mengisi kesenjangan dalam literatur dengan mengeksplorasi mekanisme psikologis yang menghubungkan *job insecurity* dan *transformational leadership* terhadap *innovative work behavior* melalui peran mediasi dari *subjective well-being*, serta peran moderasi *transformational leadership* dalam pengaruh *job insecurity* terhadap *subjective well-being* pada karyawan *start-up*. Meskipun sejumlah penelitian telah meneliti pengaruh langsung *job insecurity* maupun *transformational leadership* terhadap *innovative work behavior*, belum ada penelitian yang secara komprehensif menguji jalur mediasi dan moderasi ini dalam satu model integratif, khususnya dengan melibatkan *subjective well-being* sebagai mekanisme psikologis utama.

Lebih lanjut, penelitian yang mengkaji dinamika ini dalam konteks *startup* masih sangat terbatas, padahal sektor ini memainkan peran penting dalam mendukung pertumbuhan ekonomi dan pencapaian *Sustainable Development Goals* (SDGs) (Gionfriddo & Piccaluga, 2024; Ressin, 2022). Ekosistem *start-up* yang memiliki ketidakpastian tinggi menjadikan *job insecurity* sebagai isu krusial yang perlu dikaji secara strategis agar tidak menghambat potensi inovasi karyawan.

Selain itu, masih minim penelitian yang secara spesifik menelusuri bagaimana *job insecurity* memengaruhi *subjective well-being*, bagaimana *subjective well-being* berkontribusi terhadap *innovative work behavior*, serta bagaimana *transformational leadership* dapat memperkuat *subjective well-being* sebagai bagian dari mekanisme yang mendorong *innovative work behavior*. Lebih lanjut, peran *transformational leadership* sebagai moderator dalam pengaruh *job insecurity* terhadap *innovative work behavior* belum pernah diuji secara empiris, meskipun asumsi teoritis dalam *Job Demands–Resources Theory* mengindikasikan bahwa gaya kepemimpinan yang suportif dapat meredam dampak negatif dari *job demands* (Breevaart & Bakker, 2018; Katou dkk., 2022; Tummers & Bakker, 2021).

Oleh karena itu, penelitian ini diharapkan memberikan kontribusi teoritis dan praktis dalam pengembangan *innovative work behavior* di lingkungan *start-up*. Secara teoritis, penelitian ini mengisi kesenjangan literatur dengan menawarkan

kerangka mediasi dan moderasi yang belum banyak dieksplorasi, khususnya terkait peran *subjective well-being* dan *transformational leadership*. Secara praktis, temuan penelitian ini dapat menjadi acuan bagi organisasi, terutama *start-up*, dalam merancang strategi kepemimpinan dan intervensi psikologis yang mampu menjaga kesejahteraan karyawan sekaligus mendorong perilaku inovatif di tengah ketidakpastian ekosistem.

1.2 Identifikasi Masalah

Merujuk pada latar belakang yang telah diuraikan, beberapa permasalahan dapat diidentifikasi sebagai berikut:

- a) Indonesia menjadi salah satu negara dengan jumlah *start-up* tertinggi secara global, akan tetapi, banyak *start-up* yang mengalami kegagalan. Hal ini menggarisbawahi pentingnya mengkaji *innovative work behavior*, yang merupakan elemen penting untuk inovasi dan kesuksesan perusahaan *start-up*.
- b) *Subjective well-being* diyakini memiliki peran penting dalam mendorong *innovative work behavior* karena berkaitan dengan kondisi psikologis yang mendasari kreativitas dan inisiatif kerja. Meskipun beberapa penelitian telah menunjukkan pengaruh positif *subjective well-being* terhadap *innovative work behavior*, belum banyak penelitian yang secara eksplisit menguji *subjective well-being* sebagai mekanisme mediasi dalam pengaruh *job insecurity* dan *transformational leadership* terhadap *innovative work behavior*, khususnya dalam konteks kerja yang dinamis seperti *start-up*.
- c) *Job insecurity* dapat menjadi tantangan utama di lingkungan kerja *start-up*, mengingat sifat bisnis yang tidak stabil dan potensi kehilangan pekerjaan. Namun, masih sedikit penelitian yang mendalami bagaimana *job insecurity* memengaruhi *subjective well-being*, serta bagaimana penurunan *subjective well-being* tersebut berdampak pada *innovative work behavior* karyawan.
- d) *Transformational leadership* telah dikenal sebagai sumber daya kerja (*job resource*) yang mampu memperkuat kondisi psikologis karyawan. Namun, belum ada kajian yang secara spesifik menelusuri bagaimana *transformational leadership* dapat memoderasi pengaruh *job insecurity* terhadap *subjective well-being* dalam kerangka *job demands–resources theory*. Pemahaman tentang

peran moderasi ini penting untuk mengembangkan strategi kepemimpinan yang efektif di tengah tekanan ketidakpastian kerja.

1.3 Pembatasan Masalah

Berdasarkan masalah yang diidentifikasi, penelitian ini dibatasi pada analisis peran mediasi dari *subjective well-being* pada pengaruh *job insecurity* dan *transformational leadership* terhadap *innovative work behavior*, serta peran moderasi dari *transformational leadership* pada pengaruh *job insecurity* terhadap *innovative work behavior* dalam konteks karyawan *start-up*.

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan batasan masalah penelitian ini, maka dapat dirumuskan beberapa masalah yang akan diuji dalam penelitian ini, sebagai berikut:

- a) Apakah *job insecurity* memiliki pengaruh terhadap *innovative work behavior* karyawan *start-up*?
- b) Apakah *transformational leadership* memiliki pengaruh terhadap *innovative work behavior* karyawan *start-up*?
- c) Apakah *subjective well-being* memiliki pengaruh terhadap *innovative work behavior* karyawan *start-up*?
- d) Apakah *job insecurity* memiliki pengaruh terhadap *subjective well-being* karyawan *start-up*?
- e) Apakah *subjective well-being* memediasi pengaruh *job insecurity* terhadap *innovative work behavior* karyawan *start-up*?
- f) Apakah *transformational leadership* memiliki pengaruh terhadap *innovative work behavior* karyawan *start-up*?
- g) Apakah *subjective well-being* memediasi pengaruh *transformational leadership* terhadap *innovative work behavior* karyawan *start-up*?
- h) Apakah *transformational leadership* memoderasi pengaruh *job insecurity* terhadap *innovative work behavior* karyawan *start-up*?

1.5 Tujuan Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah, penelitian ini memiliki beberapa tujuan sebagai berikut:

- a) Untuk mengetahui pengaruh dari *job insecurity* terhadap *innovative work behavior* karyawan *start-up*
- b) Untuk mengetahui pengaruh *transformational leadership* terhadap *innovative work behavior* karyawan *start-up*
- c) Untuk mengetahui pengaruh *subjective well-being* terhadap *innovative work behavior* karyawan *start-up*
- d) Untuk mengetahui pengaruh *job insecurity* terhadap *subjective well-being* karyawan *start-up*
- e) Untuk mengetahui peran mediasi dari *subjective well-being* pada pengaruh *job insecurity* terhadap *innovative work behavior* karyawan *start-up*
- f) Untuk mengetahui pengaruh *transformational leadership* terhadap *innovative work behavior* karyawan *start-up*
- g) Untuk mengetahui peran mediasi dari *subjective well-being* pada pengaruh *transformational leadership* terhadap *innovative work behavior* karyawan *start-up*
- h) Untuk mengetahui peran moderasi dari *transformational leadership* pada pengaruh *job insecurity* terhadap *innovative work behavior* karyawan *start-up*

1.6 Manfaat Hasil penelitian

1.6.1 Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan untuk dapat memberikan nilai teoretis yang signifikan karena memperluas pemahaman tentang *innovative work behavior* melalui pengujian pengaruh langsung, mediasi, dan moderasi dalam satu model. Dengan menguji peran *subjective well-being* sebagai variabel mediasi dalam pengaruh *job insecurity* dan *transformational leadership* terhadap *innovative work behavior*, penelitian ini memberikan kontribusi pada literatur psikologi organisasi dengan mengidentifikasi mekanisme psikologis yang menjelaskan bagaimana kondisi kerja memengaruhi perilaku inovatif yang diteliti dalam ruang lingkup *start-up*.

Lebih lanjut, penelitian ini mengkaji *transformational leadership* dalam dua peran konseptual, yaitu sebagai prediktor langsung terhadap *innovative work behavior* dan sebagai variabel moderasi dalam hubungan antara *job insecurity* dan *innovative work behavior*. Peran moderasi ini ditujukan untuk mengeksplorasi sejauh mana kepemimpinan dapat memengaruhi kekuatan atau arah hubungan antara tekanan kerja dan kecenderungan individu untuk berinovasi. Melalui pendekatan ini, penelitian berupaya memperluas pemahaman mengenai dinamika interaksi antara faktor psikologis individu dan konteks organisasi dalam mendorong *innovative work behavior*, khususnya dalam lingkungan kerja yang dinamis seperti *start-up*.

Secara keseluruhan, penelitian ini diharapkan untuk mengisi kesenjangan dalam literatur dengan mengintegrasikan tiga variabel utama—*subjective well-being*, *job insecurity*, dan *transformational leadership*—dalam menjelaskan *innovative work behavior* karyawan. Penelitian ini dilakukan dalam konteks yang sangat relevan, yaitu perusahaan *start-up* yang ditandai oleh dinamika tinggi, ketidakstabilan, dan tuntutan inovasi yang berkelanjutan.

1.6.2 Manfaat Praktis

1.6.2.1 Manfaat Bagi Karyawan

Terdapat beberapa manfaat praktis dari penelitian ini bagi karyawan, sebagai berikut:

- a) Pemahaman mengenai pengaruh *subjective well-being* terhadap *innovative work behavior* memberikan landasan penting bagi karyawan untuk menyadari bahwa kesejahteraan psikologis bukan hanya berdampak pada kesehatan mental, tetapi juga pada kemampuan untuk menghasilkan dan menerapkan ide-ide baru dalam pekerjaan. Kesadaran ini dapat mendorong karyawan untuk lebih aktif dalam menjaga kondisi emosional mereka, mencari strategi koping yang sehat, dan memanfaatkan sumber daya dukungan di tempat kerja.
- b) Memahami peran *job insecurity* dapat membantu organisasi membuat program dukungan yang disesuaikan untuk membantu karyawan mengatasi stres dan ketidakpastian karena ekosistem *start-up* yang rentan. Dukungan ini pada akhirnya memberikan manfaat jangka panjang bagi karyawan.

- c) Kesadaran akan peran *transformational leadership* dapat mendorong program pengembangan kepemimpinan untuk membangun pemimpin yang menginspirasi dan menyemangati timnya, terutama di saat ketidakpastian. Hal ini dapat membuat tempat kerja lebih suportif dan memberdayakan sehingga bermanfaat bagi karyawan.

1.6.2.2 Manfaat Bagi Organisasi

Terdapat beberapa kegunaan praktis dari penelitian ini bagi organisasi, khususnya dalam ekosistem *start-up*. Sebagai berikut:

- a) Memahami bagaimana *subjective well-being* berkontribusi terhadap *innovative work behavior*, organisasi dapat merancang program kesejahteraan yang tidak hanya menjaga kondisi psikologis karyawan, tetapi juga secara strategis meningkatkan kapasitas inovatif mereka. Dengan demikian, upaya peningkatan *subjective well-being* menjadi bagian penting dari strategi untuk mendorong budaya inovasi di tempat kerja.
- b) Memahami peran *job insecurity*, organisasi dapat lebih efektif mengelola risiko yang muncul dari *job insecurity*. Pengetahuan ini memungkinkan organisasi untuk merancang strategi yang proaktif dalam mengurangi dampak negatif *job insecurity*. Hal ini tidak hanya meningkatkan *subjective well-being* tetapi juga mendorong inovasi, yang pada akhirnya memperkuat posisi kompetitif perusahaan di pasar yang dinamis.

Memahami peran *transformational leadership* dapat membantu perusahaan meningkatkan praktik kepemimpinan mereka. Pelatihan dan pengembangan kepemimpinan dapat membantu manajer mendukung tim mereka dan meningkatkan keberhasilan organisasi.