

DAMPAK *JOB INSECURITY* TERHADAP *PRO-ENVIRONMENTAL BEHAVIOR AT WORK* MELALUI *INNOVATIVE WORK ATTITUDES* PADA PEGAWAI KONTRAK (*CUSTOMER SERVICE*) PT KERETA API INDONESIA (PERSERO) DAERAH OPERASI (DAOP) 8 DI SURABAYA

Nania Fajri Djeppu

Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya
naniaaa08@gmail.com

Amiartuti Kusumaningtyas

Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya
amiartutikusumaningtyas@untag-sby.ac.id

ABSTRACT

Environmental awareness refers to individuals' understanding and willingness to preserve nature through concrete actions that support ecosystem balance. Within organizations, employees' pro-environmental behavior can be enhanced through innovative work attitudes that encourage creativity, openness to change, and the pursuit of more effective and environmentally friendly work solutions. Developing innovative work attitudes is therefore an important strategy for building a sustainable and environmentally conscious organizational culture. The purpose of this study was to analyze the impact of Job Insecurity on Pro-Environmental Behavior at Work through Innovative Work Attitudes among employees of PT Kereta Api Indonesia (Persero), Operational Area (DAOP) 8 Surabaya. This study employed a quantitative research method using the SEM-PLS approach to examine the effect of Job Insecurity on Pro-Environmental Behavior at Work through Innovative Work Attitudes. Data were collected through questionnaires distributed to 35 respondents and analyzed using validity and reliability tests, as well as structural model testing to evaluate the research hypotheses. The results showed that Job Insecurity had a significant effect on Pro-Environmental Behavior at Work with a significance value of $0.001 < 0.05$, and Innovative Work Attitudes also had a significant effect on Pro-Environmental Behavior at Work with a significance value of $0.000 < 0.05$. However, Job Insecurity did not have a significant effect on Innovative Work Attitudes ($0.465 > 0.05$). Consequently, Innovative Work Attitudes were unable to mediate the relationship between Job Insecurity and Pro-Environmental Behavior at Work, as indicated by a coefficient value of 0.103, Tstatistics = 0.657 (< 1.96), and P-Value = 0.511 (> 0.05).

Keywords: *Job Insecurity; Pro-Environmental Behavior at Work; Innovative Work Attitudes; Employees.*

A. PENDAHULUAN

Isu keberlanjutan lingkungan menjadi perhatian penting bagi berbagai organisasi dalam mewujudkan pembangunan berkelanjutan. Organisasi tidak hanya dituntut mencapai kinerja ekonomi, tetapi juga bertanggung jawab menjaga kelestarian lingkungan melalui penerapan praktik kerja yang ramah lingkungan. Salah satu bentuk implementasinya adalah *Pro-Environmental Behavior at Work (PEBW)*, yaitu perilaku sukarela karyawan dalam mendukung pelestarian lingkungan di tempat kerja, seperti menghemat energi, mengurangi penggunaan kertas, dan mengelola limbah secara bertanggung jawab. Perilaku tersebut berkontribusi terhadap efisiensi operasional sekaligus mendukung keberlanjutan organisasi (Amaliyah et al., 2024).

Salah satu faktor yang diduga memengaruhi *Pro-Environmental Behavior at Work* adalah *job insecurity*, yaitu persepsi karyawan mengenai ketidakpastian terhadap keberlangsungan pekerjaannya. Kondisi ini dapat menimbulkan stres, kecemasan, serta menurunkan motivasi kerja sehingga karyawan lebih memusatkan perhatian pada upaya mempertahankan pekerjaannya dibandingkan melakukan perilaku sukarela yang bermanfaat bagi organisasi, termasuk perilaku pro-lingkungan. Ketika menghadapi ancaman kehilangan pekerjaan, individu cenderung menghemat sumber daya seperti waktu, energi, dan perhatian sehingga kurang terdorong melakukan perilaku yang membutuhkan investasi sumber daya tambahan, termasuk *Pro-Environmental Behavior at Work* (Busro, 2018).

Di sisi lain, *Innovative Work Attitudes (IWA)* merupakan salah satu faktor yang dapat mendorong munculnya perilaku pro-lingkungan. Sikap kerja inovatif mencerminkan kecenderungan individu untuk berpikir kreatif, terbuka terhadap perubahan, serta menghasilkan ide-ide baru yang bermanfaat bagi organisasi (Hamsal & Mardianty, 2024). Berdasarkan *Conservation of Resources Theory*, *innovative work attitudes* dapat menjadi sumber daya psikologis yang membantu individu menghadapi tekanan akibat *job insecurity*. Pegawai yang mampu mempertahankan sikap inovatif cenderung tetap menunjukkan perilaku kerja yang mendukung keberlanjutan sehingga variabel ini antara *job insecurity* dan *Pro-Environmental Behavior at Work* (Adiwijaya et al., 2025).

Beberapa penelitian terdahulu menunjukkan *job insecurity* berpengaruh negatif terhadap perilaku inovatif, sedangkan *innovative work attitudes* berpengaruh positif terhadap berbagai perilaku kerja yang mendukung efektivitas organisasi (Sabrina, 2022; Hamsal & Mardianty, 2024). Namun, penelitian yang menguji peran mediasi *innovative work attitudes* dalam hubungan antara *job insecurity* dan *Pro-Environmental Behavior at Work*, khususnya pada Pegawai Kontrak (*Customer Service*) PT Kereta Api Indonesia (Persero) Daerah Operasi 8 Surabaya, masih terbatas. Penelitian ini bertujuan menganalisis pengaruh *job insecurity* terhadap *Pro-Environmental Behavior at Work* melalui *innovative work attitudes* sebagai variabel mediasi serta memberikan kontribusi pada pengembangan *Conservation of Resources Theory* sekaligus menjadi masukan bagi organisasi dalam meningkatkan perilaku kerja inovatif dan pro-lingkungan.

B. KAJIAN PUSTAKA

Conservation of Resources (COR) Theory

COR Theory dikembangkan oleh Stevan E. Hobfoll (1989) yang menjelaskan bahwa individu berupaya memperoleh, mempertahankan, dan melindungi sumber daya yang dimilikinya. Menurut teori ini, stres muncul ketika individu terancam kehilangan sumber daya yang dimiliki, ataupun gagal dalam mendapatkan memperoleh sumber daya setelah melakukan suatu usaha (Hobfoll, 1989). Sumber daya berupa kondisi pekerjaan, energi, kemampuan, waktu, serta dukungan sosial. Teori ini menjelaskan bahwa individu yang mengalami ancaman terhadap pekerjaannya akan cenderung menghemat sumber daya yang dimiliki sehingga mengurangi keterlibatan dalam perilaku sukarela, termasuk *pro-environmental behavior at work*.

COR Theory digunakan sebagai landasan untuk menjelaskan hubungan antara *job insecurity*, *innovative work attitudes*, dan *pro-environmental behavior at work*. *Job insecurity* dipandang sebagai ancaman terhadap sumber daya individu, sedangkan *innovative work attitudes* merupakan sumber daya psikologis yang dapat membantu karyawan mempertahankan maupun mengembangkan sumber daya sehingga mendorong munculnya *pro-environmental behavior at work*.

Job Insecurity

Job insecurity ialah persepsi individu pada ketidakpastian terkait keberlangsungan pekerjaan. Menurut Greenhalgh & Rosenblatt (1984), *job insecurity* adalah perasaan tidak berdaya untuk mempertahankan kesinambungan pekerjaan ketika menghadapi ancaman terhadap pekerjaan. Kondisi ini dapat menimbulkan kecemasan, menurunkan motivasi, serta mengurangi keterlibatan karyawan dalam berbagai perilaku positif di tempat kerja. Indikator *Job Insecurity* (Greenhalgh & Rosenblatt, 1984):

1. Ancaman terhadap pekerjaan secara keseluruhan.
2. Ancaman terhadap aspek-aspek pekerjaan.
3. Ketidakberdayaan (*powerlessness*).

Innovative Work Attitudes

Innovative work attitudes merupakan sikap individu yang menunjukkan keterbukaan terhadap perubahan, kemampuan berpikir kreatif, serta kemauan untuk menghasilkan juga menerapkan ide baru dalam pekerjaan. Menurut De Jong & Den Hartog (2010), sikap kerja inovatif mencerminkan kesiapan individu untuk menciptakan, mempromosikan, dan mengimplementasikan ide yang bermanfaat bagi organisasi. Sikap ini berperan penting dalam meningkatkan kemampuan organisasi beradaptasi terhadap perubahan dan menciptakan perbaikan berkelanjutan. Indikator *Innovative Work Attitudes* (De Jong & Den Hartog, 2010):

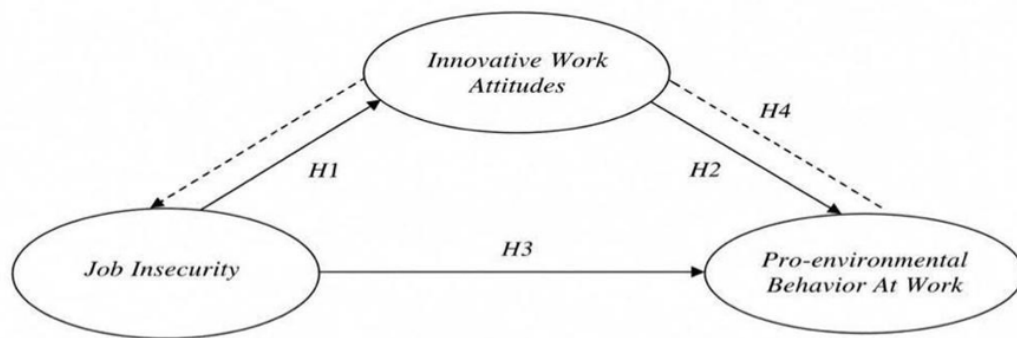
1. *Idea generation*.
2. *Idea promotion*.
3. *Idea implementation*.
4. *Opportunity exploration*.

Pro-Environmental Behavior at Work

Pro-environmental behavior at work merupakan perilaku sukarela karyawan yang bertujuan mengurangi dampak negatif aktivitas kerja terhadap lingkungan.

Menurut Robertson dan Barling (2013), perilaku ini mencakup berbagai tindakan yang dilakukan individu untuk mendukung keberlanjutan organisasi, seperti menghemat energi, mengurangi limbah, serta menggunakan sumber daya secara efisien. Perilaku tersebut menjadi salah satu bentuk kontribusi karyawan dalam mewujudkan organisasi yang berorientasi pada keberlanjutan. Indikator *Pro-Environmental Behavior at Work* (Robertson & Barling, 2013):

1. Konservasi sumber daya.
2. Pengelolaan limbah.
3. Partisipasi dalam kegiatan lingkungan.
4. Kepatuhan terhadap kebijakan lingkungan.
5. Inisiatif pribadi.



Gambar 1. Kerangka Konseptual

Hipotesis:

1. H1: *Job insecurity* berpengaruh negatif terhadap *innovative work attitudes* pada Pegawai Kontrak (*Customer Service*) PT Kereta Api Indonesia (Persero) Daerah Operasi (DAOP) 8 Surabaya.
2. H2: *Innovative work attitudes* berpengaruh positif terhadap *pro-environmental behavior at work* pada Pegawai Kontrak (*Customer Service*) PT Kereta Api Indonesia (Persero) Daerah Operasi (DAOP) 8 Surabaya.
3. H3: *Job insecurity* berpengaruh negatif terhadap *pro-environmental behavior at work* pada Pegawai Kontrak (*Customer Service*) PT Kereta Api Indonesia (Persero) Daerah Operasi (DAOP) 8 Surabaya.
4. H4: *Innovative work attitudes* memediasi pengaruh *job insecurity* terhadap *pro-environmental behavior at work* pada Pegawai Kontrak (*Customer Service*) PT Kereta Api Indonesia (Persero) Daerah Operasi (DAOP) 8 Surabaya.

C. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif yang bertujuan untuk menguji hubungan antarvariabel secara objektif melalui analisis statistik. Menurut Sugiyono (2022), penelitian kuantitatif merupakan metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme untuk menguji hipotesis menggunakan data numerik. Penelitian ini menerapkan metode *Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM)* dengan bantuan aplikasi *SmartPLS* karena mampu menganalisis hubungan langsung maupun tidak langsung antarvariabel laten serta

sesuai digunakan pada jumlah sampel yang relatif kecil (Hair et al., 2021). Penelitian ini bertujuan menganalisis pengaruh *Job Insecurity* terhadap *Pro-environmental Behavior at Work* melalui *Innovative Work Attitudes* pada Pegawai Kontrak (*Customer Service*) PT Kereta Api Indonesia (Persero) Daerah Operasi (DAOP) 8 Surabaya.

Penelitian dilaksanakan di PT Kereta Api Indonesia (Persero) Daerah Operasi (DAOP) 8 Surabaya pada periode 15 Maret–15 April 2026. Populasi penelitian berjumlah 45 Pegawai Kontrak (*Customer Service*). Karena jumlah populasi relatif sedikit, seluruh populasi dijadikan sampel menggunakan teknik sampel jenuh. Data yang digunakan merupakan data primer yang diperoleh melalui penyebaran kuesioner dengan skala Likert lima poin.

Analisis data dilakukan menggunakan *PLS-SEM* yang meliputi evaluasi *outer model* dan *inner model*. Pengujian *outer model* dilakukan melalui *convergent validity*, *Average Variance Extracted (AVE)*, *Composite Reliability*, *Cronbach's Alpha*, *Variance Inflation Factor (VIF)*, serta *discriminant validity*. Selanjutnya, *inner model* dievaluasi menggunakan nilai *R-Square (R²)*, *Q-Square (Q²)*, *Effect Size (f²)*, *Path Coefficient*, dan *bootstrapping*. Pengujian hipotesis dilakukan berdasarkan nilai *t-statistic* dan *p-value*, dengan hipotesis diterima apabila *p-value* < 0,05 atau *t-statistic* > 1,96.

D. HASIL DAN PEMBAHASAN

Model pengukuran (*outer model*) digunakan untuk mengevaluasi hubungan antara indikator dengan variabel laten melalui uji validitas dan reliabilitas. Validitas konvergen dievaluasi menggunakan nilai *factor loading*, di mana menurut Hair et al. (2014), indikator dinyatakan valid apabila memiliki *factor loading* > 0,70 dan *p-value* < 0,05. Hasil uji validitas konvergen disajikan pada Tabel 1.

Tabel 1. Hasil Uji Validitas Konvergen (*Factor Loading*)

Variabel	Indikator	<i>Factor Loading</i>	Keterangan
IWA	IWA 1.1	0,705	Valid
	IWA 1.10	0,772	Valid
	IWA 1.11	0,724	Valid
	IWA 1.12	0,866	Valid
	IWA 1.13	0,799	Valid
	IWA 1.14	0,624	Tidak Valid
	IWA 1.15	0,708	Valid
	IWA 1.16	0,690	Marginal
	IWA 1.17	0,742	Valid
	IWA 1.18	0,738	Valid
JI	JI 1.1	0,559	Tidak Valid
	JI 1.2	0,810	Valid
	JI 1.3	0,736	Valid
	JI 1.4	0,851	Valid
	JI 1.5	0,820	Valid
	JI 1.6	0,135	Tidak Valid

	JI 1.10	0,783	Valid
	JI 1.11	0,702	Valid
	JI 1.12	0,754	Valid
	JI 1.13	0,576	Tidak Valid
P-EBAW	P-EBAW 1.1	0,594	Tidak Valid
	P-EBAW 1.2	0,402	Tidak Valid
	P-EBAW 1.3	0,739	Valid
	P-EBAW 1.4	0,509	Tidak Valid
	P-EBAW 1.5	0,755	Valid
	P-EBAW 1.6	0,834	Valid
	P-EBAW 1.7	0,782	Valid
	P-EBAW 1.8	0,460	Tidak Valid
	P-EBAW 1.9	0,766	Valid
	P-EBAW 1.10	0,758	Valid

Sumber: Data diolah menggunakan SmartPLS, 2026.

Berdasarkan Tabel 1, sebagian besar indikator telah memenuhi validitas konvergen dengan nilai *factor loading* > 0,70 dan *p-value* < 0,05. Variabel *Innovative Work Attitudes* (IWA), *Job Insecurity* (JI), dan *Pro-environmental Behavior at Work* (P-EBAW) memiliki beberapa indikator yang valid, meskipun masih terdapat beberapa indikator dengan nilai *factor loading* < 0,70 sehingga perlu dievaluasi atau dieliminasi pada analisis selanjutnya.

Average Variance Extracted (AVE)

Pengujian validitas konvergen juga dilakukan menggunakan nilai *Average Variance Extracted* (AVE). Menurut Hair et al. (2014), suatu konstruk dinyatakan memiliki validitas konvergen yang baik apabila nilai AVE > 0,50, yang menunjukkan bahwa konstruk mampu menjelaskan lebih dari 50% varians indikatornya. Hasil pengujian AVE pada masing-masing variabel disajikan pada Tabel berikut.

Tabel 2. Hasil Uji *Average Variance Extracted* (AVE)

IWA (M)	JI (X)	P-EBAW (Y)
0,575	0,610	0,597

Sumber: Data diolah menggunakan SmartPLS, 2026.

Berdasarkan hasil perhitungan *Average Variance Extracted* (AVE), seluruh variabel memiliki nilai AVE di atas 0,50, yaitu *Innovative Work Attitudes* (0,575), *Job Insecurity* (0,610), dan *Pro-environmental Behavior at Work* (0,597). Hasil tersebut menunjukkan bahwa seluruh konstruk telah memenuhi validitas konvergen, sehingga indikator yang digunakan mampu merepresentasikan variabel laten dengan baik dan model pengukuran layak untuk dianalisis lebih lanjut.

Composite Reliability

Uji reliabilitas konstruk dilakukan untuk menilai konsistensi internal indikator dalam mengukur variabel laten. Pengujian dilakukan menggunakan nilai *Composite Reliability* (CR) dan *Cronbach's Alpha* (CA). Menurut Hair et al.

(2014), konstruk dinyatakan reliabel apabila memiliki nilai $CR > 0,70$, sedangkan menurut Sekaran dan Bougie (2016), nilai *Cronbach's Alpha* $\geq 0,60$ menunjukkan tingkat reliabilitas yang dapat diterima. Hasil pengujian reliabilitas disajikan pada Tabel 3. *Composite Reliability* dan *Cronbach's Alpha Coefficient*.

Tabel 3. Hasil Uji *Composite Reliability* dan *Cronbach's Alpha Coefficient*

Variabel/Konstruk	<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>Composite Reliability (rho_a)</i>	<i>Composite Reliability (rho_c)</i>	AVE	Keterangan
IWA (<i>Innovative Work Attitudes</i>)	0,958	0,965	0,961	0,532	Reliabel & Valid
JI (<i>Job Insecurity</i>)	0,903	0,913	0,921	0,490	Reliabel & Valid
P-EBAW (<i>Pro-environmental Behavior at Work</i>)	0,934	0,941	0,943	0,501	Reliabel & Valid

Sumber: Data diolah menggunakan SmartPLS, 2026.

Berdasarkan Tabel 3, seluruh konstruk memiliki nilai *Cronbach's Alpha* di atas 0,60 dan *Composite Reliability (rho_c)* di atas 0,70. Variabel *Innovative Work Attitudes* (IWA) memiliki nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0,958 dan *Composite Reliability* sebesar 0,961, *Job Insecurity* (JI) sebesar 0,903 dan 0,921, serta *Pro-environmental Behavior at Work* (P-EBAW) sebesar 0,934 dan 0,943. Hasil tersebut menunjukkan bahwa seluruh konstruk memiliki konsistensi internal yang baik sehingga dinyatakan reliabel dan layak digunakan dalam analisis selanjutnya.

Uji R-Square

Tabel 4. Hasil Uji *R Square* dan *Adjusted R Square*

Variabel Endogen	<i>R Square</i>	<i>Adjusted R Square</i>	Interpretasi
IWA (<i>Innovative Work Attitudes</i>)	0,030	0,007	Lemah (<i>Weak</i>)
P-EBAW (<i>Pro-environmental Behavior at Work</i>)	0,637	0,611	Sedang (<i>Moderate</i>)

Sumber: Data primer diolah menggunakan SmartPLS 4 (2026).

Berdasarkan tabel 4 hasil uji koefisien determinasi (*R Square*), variabel IWA memiliki nilai *R Square* sebesar 0,030 dan *Adjusted R Square* sebesar 0,007, yang menunjukkan bahwa kemampuan variabel independen dalam menjelaskan IWA masih sangat lemah. Sementara itu, variabel P-EBAW memiliki *R Square* sebesar 0,637 dan *Adjusted R Square* sebesar 0,611, yang menunjukkan bahwa model mampu menjelaskan 63,7% variasi P-EBAW, sedangkan 36,3% sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar model penelitian. Dengan demikian, kemampuan model dalam menjelaskan variabel P-EBAW termasuk kategori moderat hingga kuat.

F-Square

Tabel 5. Hasil Uji *F-Square*

Variabel Jalur	f-square	Interpretasi / Kategori
IWA → P-EBAW	0,953	Besar (<i>Large Effect</i>)
JI → P-EBAW	0,486	Besar (<i>Large Effect</i>)
IWA × JI → P-EBAW (Moderasi)	0,059	Kecil (<i>Small Effect</i>)
JI → IWA	0,031	Kecil (<i>Small Effect</i>)

Sumber: Data diolah menggunakan SmartPLS, 2026.

Berdasarkan hasil uji *f-square*, variabel *Innovative Work Attitudes* (IWA) terhadap *Pro-environmental Behavior at Work* (P-EBAW) memperoleh nilai sebesar 0,953, sehingga termasuk kategori besar (*large effect*). Hal ini menunjukkan bahwa IWA memberikan kontribusi yang sangat kuat dalam menjelaskan perubahan P-EBAW. Selanjutnya, *Job Insecurity* (JI) terhadap P-EBAW memiliki nilai 0,486 yang juga termasuk kategori besar (*large effect*), sehingga JI memiliki pengaruh yang kuat terhadap P-EBAW.

Sementara itu, efek moderasi interaksi IWA × JI terhadap P-EBAW memperoleh nilai 0,059, yang termasuk kategori kecil (*small effect*), sehingga peran moderasi IWA terhadap hubungan JI dan P-EBAW tergolong lemah. Adapun pengaruh JI terhadap IWA memiliki nilai 0,031, yang juga berada pada kategori kecil (*small effect*), sehingga kontribusi JI dalam menjelaskan perubahan IWA relatif rendah.

Path Coefficient

Tabel 6. *Path Coefficient*

Hipotesis	Variabel	Original sampel	T statistik	P value	Keterangan
Ada Pengaruh <i>Innovative Work Attitudes</i> terhadap <i>Pro-environmental Behavior at Work</i> pada Pegawai Kontrak (<i>Customer Service</i>)	IWA → P-EBAW	0,598	5,455	0,000	Signifikan
Ada Pengaruh <i>Job Insecurity</i> terhadap <i>Pro-environmental Behavior at Work</i> pada Pegawai Kontrak (<i>Customer Service</i>)	JI → P-EBAW	0,475	3,270	0,001	Signifikan
Ada Pengaruh <i>Job Insecurity</i> terhadap <i>Innovative Work Attitudes</i> pada Pegawai Kontrak (<i>Customer Service</i>)	JI → IWA	0,173	0,731	0,465	Tidak Signifikan
Ada Pengaruh <i>Innovative Work Attitudes</i> pada <i>Job Insecurity</i> terhadap <i>Pro-</i>	IWA × JI → P-EBAW	-0,145	1,155	0,248	Tidak signifikan

<i>environmental Behavior At Work</i> pada Pegawai Kontrak (Customer Service)					
---	--	--	--	--	--

Sumber: Data diolah menggunakan SmartPLS, 2026.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa *Innovative Work Attitudes* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Pro-environmental Behavior at Work* pada Pegawai Kontrak (Customer Service) PT Kereta Api Indonesia (Persero) DAOP 8 Surabaya. Hal ini ditunjukkan oleh nilai koefisien jalur (*Original Sample*) sebesar 0,598, *T-statistic* sebesar 5,455, dan *P-value* sebesar 0,000 ($< 0,05$) sehingga hipotesis diterima. Berdasarkan *Conservation of Resources Theory* (COR), sikap inovatif merupakan sumber daya psikologis yang mendorong pegawai menghasilkan perilaku kerja positif, termasuk perilaku peduli lingkungan. Pegawai yang memiliki sikap inovatif cenderung lebih kreatif dalam menemukan cara kerja yang efisien, menghemat penggunaan sumber daya, serta mendukung kebijakan ramah lingkungan. Sejalan dengan *Social Exchange Theory* (SET), organisasi yang memberikan kesempatan kepada pegawai untuk berinovasi akan memperoleh timbal balik berupa perilaku positif, termasuk *pro-environmental behavior at work*.

Selanjutnya, hasil penelitian menunjukkan bahwa *Job Insecurity* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Pro-environmental Behavior at Work* pada Pegawai Kontrak (Customer Service) PT Kereta Api Indonesia (Persero) DAOP 8 Surabaya. Hal ini dibuktikan dengan nilai koefisien jalur sebesar 0,475, *T-statistic* sebesar 3,270, dan *P-value* sebesar 0,001 ($< 0,05$) sehingga hipotesis diterima. Berdasarkan *Conservation of Resources Theory*, ketika pegawai menghadapi ketidakpastian pekerjaan, mereka cenderung berupaya mempertahankan sumber daya yang dimiliki dengan menunjukkan perilaku kerja yang bernilai bagi organisasi, termasuk perilaku peduli lingkungan. Dari perspektif *Social Exchange Theory*, perilaku tersebut merupakan bentuk timbal balik pegawai untuk menjaga hubungan kerja yang baik dengan organisasi sehingga tetap memberikan kontribusi positif.

Hasil penelitian berikutnya menunjukkan bahwa *Job Insecurity* tidak berpengaruh signifikan terhadap *Innovative Work Attitudes* pada Pegawai Kontrak (Customer Service) PT Kereta Api Indonesia (Persero) DAOP 8 Surabaya. Hal ini dibuktikan dengan nilai koefisien jalur sebesar 0,173, *T-statistic* sebesar 0,731, dan *P-value* sebesar 0,465 ($> 0,05$) sehingga hipotesis ditolak. Berdasarkan *Conservation of Resources Theory*, kondisi *job insecurity* memang merupakan ancaman terhadap sumber daya individu. Namun, hasil penelitian menunjukkan bahwa persepsi ketidakamanan kerja belum cukup kuat untuk menurunkan sikap inovatif pegawai. Pegawai masih memiliki sumber daya psikologis, pengalaman kerja, dan dukungan organisasi yang mampu mempertahankan perilaku inovatif. Selain itu, menurut *Social Exchange Theory*, hubungan kerja yang baik antara pegawai dan organisasi memungkinkan pegawai tetap menunjukkan sikap inovatif meskipun menghadapi ketidakpastian kerja.

Terakhir, hasil penelitian menunjukkan bahwa *Innovative Work Attitudes* tidak mampu memediasi pengaruh *Job Insecurity* terhadap *Pro-environmental*

Behavior at Work pada Pegawai Kontrak (Customer Service) PT Kereta Api Indonesia (Persero) DAOP 8 Surabaya. Hal ini ditunjukkan oleh nilai koefisien sebesar -0,145, *T-statistic* sebesar 1,155, dan *P-value* sebesar 0,248 ($> 0,05$) sehingga hipotesis ditolak. Hasil tersebut menunjukkan bahwa pengaruh *Job Insecurity* terhadap *Pro-environmental Behavior at Work* terjadi secara langsung tanpa melalui *Innovative Work Attitudes*. Berdasarkan *Conservation of Resources Theory*, pegawai lebih cenderung menunjukkan perilaku peduli lingkungan sebagai bentuk adaptasi untuk mempertahankan pekerjaannya daripada melalui peningkatan sikap inovatif. Selain itu, menurut *Social Exchange Theory*, pegawai berupaya mempertahankan hubungan baik dengan organisasi melalui perilaku kerja positif, sehingga *Innovative Work Attitudes* belum mampu menjadi variabel yang memediasi hubungan antara *Job Insecurity* dan *Pro-environmental Behavior at Work*.

E. PENUTUP

Kesimpulan

Berdasarkan rumusan masalah, kajian pustaka dan hasil analisis serta pembahasan yang telah diuraikan pada bab-bab sebelumnya, dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. *Job Insecurity* berpengaruh signifikan terhadap *Pro-environmental Behavior at Work* pada Pegawai Kontrak (Customer Service) PT Kereta Api Indonesia (Persero) Daerah Operasi (DAOP) 8 di Surabaya dengan nilai signifikansi $0,001 < 0,05$.
2. *Innovative Work Attitudes* berpengaruh signifikan terhadap *Pro-environmental Behavior at Work* pada Pegawai Kontrak (Customer Service) PT Kereta Api Indonesia (Persero) Daerah Operasi (DAOP) 8 di Surabaya dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$.
3. *Job Insecurity* tidak berpengaruh signifikan terhadap *Innovative Work Attitudes* pada Pegawai Kontrak (Customer Service) PT Kereta Api Indonesia (Persero) Daerah Operasi (DAOP) 8 di Surabaya dengan nilai signifikansi $0,465 > 0,05$.
4. *Innovative work attitudes* tidak mampu memediasi pengaruh *Job Insecurity* terhadap *Pro-environmental Behavior at work*. Bukti Empiris: Jalur tidak langsung (*Specific Indirect Effects*) menunjukkan nilai koefisien sebesar 0,103 dengan nilai *T-statistics* sebesar 0,657 ($< 1,96$) dan *P-Value* sebesar 0,511 ($> 0,05$).

Saran

1. Bagi PT Kereta Api Indonesia (Persero) DAOP 8 Surabaya, perusahaan disarankan untuk memperkuat kebijakan yang mampu meningkatkan rasa aman pegawai terhadap keberlangsungan pekerjaannya. Upaya tersebut dapat diwujudkan melalui komunikasi organisasi yang transparan, pemberian informasi yang jelas mengenai sistem ketenagakerjaan, serta penyediaan lingkungan kerja yang mendukung pengembangan kompetensi karyawan. Selain itu, perusahaan perlu menumbuhkan budaya inovasi dengan memberikan kesempatan kepada pegawai untuk menyampaikan gagasan, mengikuti pelatihan, dan berpartisipasi dalam program-program

- yang mendorong penerapan perilaku kerja berwawasan lingkungan.
2. Bagi karyawan, diharapkan tetap mempertahankan komitmen dalam menerapkan perilaku kerja yang mendukung kelestarian lingkungan serta terus mengembangkan sikap kerja inovatif. Meskipun terdapat ketidakpastian terkait pekerjaan, karyawan diharapkan tetap mampu memberikan kontribusi positif bagi peningkatan kinerja organisasi dan pencapaian tujuan keberlanjutan perusahaan.
 3. Bagi peneliti selanjutnya, disarankan untuk mengembangkan penelitian ini dengan melibatkan jumlah responden yang lebih besar serta memperluas objek penelitian pada sektor industri atau organisasi lain sehingga hasil penelitian memiliki tingkat generalisasi yang lebih luas. Penelitian berikutnya juga dapat memasukkan variabel lain yang berpotensi memengaruhi *pro-environmental behavior at work*, seperti *perceived organizational support*, *employee engagement*, *green organizational culture*, *green human resource management (Green HRM)*, maupun *job satisfaction*, sehingga diperoleh pemahaman yang lebih komprehensif mengenai faktor-faktor yang memengaruhi perilaku pro-lingkungan di tempat kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdussamad, Z. (2021). *Metode Penelitian Kualitatif*. CV. Syakir Media Press. <https://books.google.co.id/books?id=JtKREAAQBAJ>
- Busro, M. (2018). *Teori-teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Prenada Media. <https://books.google.co.id/books?id=W-deDwAAQBAJ>
- Edgar, F., Zhang, J. A., Podgorodnichenko, N., Akmal, A., & Peng, K. (2026). Understanding employees' environmentally sustainable work behavior: The roles of self-transcendence values, innovative work attitudes and sustainable performance management. *International Journal of Productivity and Performance Management*, 75(11), 1–28. <https://doi.org/10.1108/IJPPM-11-2024-0783>
- Fauzan, R., Simarmata, N., Widiastuti, Y., Setiawan, R., Arta, D. N. C., Dewijanti, I. I., Endratno, H., & Purba, S. (2022). *Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Alfabeta.
- Ghozali, I. (2021). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hair, J. F., Hult, G. T. M., Ringle, C. M., & Sarstedt, M. (2017). *A Primer on Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM)* (2nd ed.). Sage Publications.
- Hartati, M. E. (2025). *Psikologi Industri dan Organisasi*. Yayasan Bina Lentera Insan.
- Izzati, U. A., & Mulyana, O. P. (2019). *Psikologi Industri & Organisasi*. Bintang Surabaya.
- Kim, B.-J., Sohn, H., & Kim, M.-J. (2026). The pro-environmental implications of job insecurity: The significant role of prosocial motivation. *Humanities and Social Sciences Communications*, 13(1), 202. <https://doi.org/10.1057/s41599-026-06526-3>
- Lumban Raja, V. N., Sya, H. M. A., & Samadi. (2024). *Pro Environmental*

- Behavior*. Deepublish.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2022). *Perilaku Organisasi* (Edisi Terjemahan). Salemba Empat.
- Rosyiana, I. (2020). *Innovative Behavior at Work: Tinjauan Psikologi & Implementasi di Organisasi*. Deepublish.
<https://books.google.co.id/books?id=g6xZEQAQBAJ>
- Sawitri, N. N., Wahdiniawati, S. A., Tannady, H., Putra, M. F., & Novilia, F. (2024). *MSDM (Konsep dan Teori)*. Media Sains Indonesia.
- Sugiyono. (2022). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Susilawati, I. R., Burhan, O. K., Prasetyo, R. A. B., Nuryanti, S., Silviandari, I. A., Husna, F. H., Widyasari, S. D., & Widyarini, I. (2024). *Isu-Isu Terkini Psikologi Industri dan Organisasi*. Universitas Brawijaya Press.
<https://books.google.co.id/books?id=LOsQEQAQBAJ>
- Wardani, L. M. I., & Amalia, W. N. (2021). *Psychological Capital, Job Insecurity, dan Burnout*. Penerbit NEM.
- Wardani, L. M. I., & Werinussa, J. O. A. (2021). *Job Insecurity, Grit, and Work Engagement di Masa Pandemi Covid-19*. Penerbit NEM.
<https://books.google.co.id/books?id=wOVcEAAAQBAJ>