

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian pada bab sebelumnya diperoleh hasil dari variabel *Job crafting*, keterikatan kerja dan kinerja karyawan. Maka penelitian ini dapat disimpulkan bahwa:

1. *Job crafting* secara signifikan berpengaruh positif terhadap variabel kinerja karyawan pada karyawan milenial yang ada di Jawa Timur. Semakin tinggi perilaku *Job crafting* yang dimiliki oleh karyawan milenial semakin tinggi pula kinerja karyawan yang dihasilkan
2. *Job crafting* secara signifikan berpengaruh positif terhadap variabel keterikatan kerja pada karyawan milenial di Jawa Timur. Semakin tinggi perilaku *Job crafting* yang dimiliki oleh karyawan milenial di Jawa Timur semakin tinggi
3. Keterikatan kerja secara signifikan positif terhadap variabel kinerja karyawan pada karyawan milenial di Jawa Timur. Semakin tinggi keterikatan kerja karyawan maka semakin tinggi pula kinerja karyawan yang dihasilkan
4. Keterikatan kerja memediasi secara parsial pengaruh *Job crafting* terhadap variabel kinerja karyawan pada karyawan milenial di Jawa Timur. *Job*

Crafting mampu mempengaruhi Kinerja karyawan tanpa melibatkan variabel Keterikatan kerja

5.2 Keterbatasan Penelitian

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan terdapat keterbatasan penelitian yaitu:

1. Pengisian google form secara online membuat peneliti tidak bisa berinteraksi secara langsung untuk menjaelaskan maksud pernyataan pada kuesioner.

5.3 Saran

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan diperoleh saran-saran yang dipergunakan untuk penelitian selanjutnya yang berhubungan dengan variabel diatas

1. Untuk perusahaan yang mengelola karyawan milenial:
 - a. Dalam rangka meningkatkan kinerja karyawan milenial, perusahaan dapat meningkatkan *job crafting* karyawan terutama dengan memberikan karyawan pelatihan tentang *job crafting*, terutama meningkatkan ketrampilan karyawan dalam mengelola cara kerja sehingga karyawan dapat melaksanakan pekerjaan secara lebih nyaman .
 - b. Perusahaan juga perlu meningkatkan keterikatan kerja karyawan melalui penyediaan berbagai fasilitas dan lingkungan kerja yang kondusif dan mampu mendorong karyawan untuk bekerja sungguh-sungguh dan larut dalam pekerjaannya.

2. Untuk peneliti selanjutnya

- a. Penelitian selanjutnya yang akan melakukan penelitian sejenis diharapkan untuk tidak menambah item pertanyaan banyak-banyak, dikarenakan responden tidak antusias untuk mengisi
- b. Peneliti selanjutnya dapat menambah variable penelitian seperti motivasi kerja, kepuasan kerja yang belum digunakan dalam penelitian ini.

DAFTAR RUJUKAN

- Azuar Juliandi. (2018). *Structural Equation Model Partial Least Square (SEM PLS) dengan Smart PLS*.
- Frederick, D. E., & VanderWeele, T. J. (2020). Longitudinal meta-analysis of job crafting shows positive association with work engagement. *Cogent Psychology*, 7(1). <https://doi.org/10.1080/23311908.2020.1746733>
- Gunawan, H. M. (2019). *The Impact of Work Motivation, Work Engagement, and Job Satisfaction Toward Job Performance in PT. XYZ Surabaya*. 11. <https://doi.org/10.7176/EJBM>
- Jin, M., & Kim, B. (2022). Effects of ESG Activity Recognition Factors on Innovative Organization Culture, Job Crafting, and Job Performance. *Administrative Sciences*, 12(4). <https://doi.org/10.3390/admsci12040127>
- Kim, M., Ik Baek, S., & Shin, Y. (2020). The effect of the congruence between job characteristics and personality on job crafting. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 17(1). <https://doi.org/10.3390/ijerph17010052>
- Moreira, A., Encarnação, T., Viseu, J., & Sousa, M. J. (2022). Job Crafting and Job Performance: The Mediating Effect of Engagement. *Sustainability (Switzerland)*, 14(22). <https://doi.org/10.3390/su142214909>
- Na-Nan, K., Chaiprasit, K., & Pukkeeree, P. (2018). Factor analysis-validated comprehensive employee job performance scale. *International Journal of Quality and Reliability Management*, 35(10), 2436–2449. <https://doi.org/10.1108/IJQRM-06-2017-0117>
- Oprea, B. T., Barzin, L., Vîrgă, D., Iliescu, D., & Rusu, A. (2019). Effectiveness of job crafting interventions: a meta-analysis and utility analysis. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 28(6), 723–741. <https://doi.org/10.1080/1359432X.2019.1646728>
- Rahmad Solling Hamid. (2019). *Structural Equation Modelling (SEM) Berbasis Varian*.
- Riyanto, S., Endri, E., & Herlisha, N. (2021). Effect of work motivation and job satisfaction on employee performance: Mediating role of employee engagement. In *Problems and Perspectives in Management* (Vol. 19, Issue 3, pp. 162–174). LLC CPC Business Perspectives. [https://doi.org/10.21511/ppm.19\(3\).2021.14](https://doi.org/10.21511/ppm.19(3).2021.14)

- Shang, W. (2022). The Effects of Job Crafting on Job Performance among Ideological and Political Education Teachers: The Mediating Role of Work Meaning and Work Engagement. *Sustainability (Switzerland)*, 14(14). <https://doi.org/10.3390/su14148820>
- Sharma, A., & Nambudiri, R. (2020). Work engagement, job crafting and innovativeness in the Indian IT industry. *Personnel Review*, 49(7), 1381–1397. <https://doi.org/10.1108/PR-11-2019-0607>
- Sugiyono. (2022). *Metodologi Penelitian* (Page 148).
- Thi, T., Phuong, K., & Vinh, T. T. (2021). Proposing a Theoretical Model to Determine Factors Affecting on Job Satisfaction, Job Performance and Employees Loyalty For Technology Information (IT) Workers. *International Journal for Applied Information Management*, 1(4), 201–209.
- Tian, W., Wang, H., & Rispens, S. (2021). How and when job crafting relates to employee creativity: The important roles of work engagement and perceived work group status diversity. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 18(1), 1–17. <https://doi.org/10.3390/ijerph18010291>
- Wang, C. H., & Chen, H. T. (2020). Relationships among workplace incivility, work engagement and job performance. *Journal of Hospitality and Tourism Insights*, 3(4), 415–429. <https://doi.org/10.1108/JHTI-09-2019-0105>
- Zhang, C., & Liu, L. (2021). The effect of job crafting to job performance. *Knowledge Management Research and Practice*, 19(2), 253–262. <https://doi.org/10.1080/14778238.2020.1762517>
- Zhang, T., & Li, B. (2020). Job crafting and turnover intention: The mediating role of work engagement and job satisfaction. *Social Behavior and Personality*, 48(2). <https://doi.org/10.2224/sbp.8759>