

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan mengenai pengaruh *job insecurity* terhadap *innovative work behavior* dan *adaptive performance* yang dimediasi oleh *work engagement* pada karyawan Generasi Z di Surabaya, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. *Job insecurity* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *work engagement*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa semakin merasa aman terhadap keberlanjutan pekerjaannya, karyawan Generasi Z di Surabaya cenderung lebih bersemangat, berdedikasi, dan terlibat secara penuh dalam pekerjaan.
2. *Work engagement* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *innovative work behavior*. Semakin tinggi *work engagement*, semakin tinggi pula *innovative work behavior* karyawan Generasi Z di Surabaya.
3. *Work engagement* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *adaptive performance*. Semakin tinggi *work engagement* semakin tinggi pula *adaptive performance* karyawan Generasi Z di Surabaya.
4. *Innovative work behavior* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *adaptive performance*. Semakin tinggi *innovative work behavior* semakin tinggi pula *adaptive performance*.
5. *Work engagement* memediasi secara signifikan pengaruh *job insecurity* terhadap *innovative work behavior*. *job insecurity* berpengaruh positif terhadap *work engagement* dan *work engagement* berpengaruh positif terhadap

innovative work behavior. Hasil penelitian menunjukkan bahwa peran mediasi *work engagement* pada hubungan ini signifikan.

6. *Work engagement* tidak memediasi secara signifikan pengaruh *job insecurity* terhadap *adaptive performance*. rendahnya *job insecurity* menurunkan *work engagement* dan penurunan *work engagement* akan menurunkan *adaptive performance* karyawan Generasi Z di Surabaya.

5.2. Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini memiliki beberapa keterbatasan yang dapat menjadi pertimbangan bagi penelitian selanjutnya, antara lain:

1. Penelitian ini hanya dilakukan pada karyawan Generasi Z di wilayah Surabaya, sehingga hasil penelitian belum dapat digeneralisasikan pada generasi lain atau wilayah yang berbeda.
2. Variabel yang digunakan dalam penelitian ini terbatas pada *job insecurity*, *work engagement*, *innovative work behavior*, dan *adaptive performance*. Faktor lain yang berpotensi memengaruhi *innovative work behavior* dan *adaptive performance*, seperti kepemimpinan, budaya organisasi, dan dukungan organisasi, belum dikaji.
3. Data penelitian diperoleh melalui kuesioner dengan metode *self-report*, sehingga memungkinkan adanya bias subjektivitas dari responden.

5.3. Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan keterbatasan yang ada, maka saran yang dapat diberikan adalah sebagai berikut:

5.3.1. Bagi Perusahaan

1. Bagi Perusahaan Perusahaan disurabaya diharapka menerapkan sistem *mentorship* satu-lawan-satu untuk Generasi Z guna meminimalkan rasa takut kehilangan pekerjaan.
2. Selain itu, perusahaan perlu meningkatkan *work engagement* melalui penciptaan lingkungan kerja yang suportif, pemberian penghargaan, serta peluang pengembangan diri guna mendorong perilaku inovatif dan kemampuan adaptasi karyawan.
3. Bagi Karyawan Generasi Z Karyawan diharapkan dapat meningkatkan *work engagement* dengan mengembangkan sikap proaktif, keterbukaan terhadap perubahan, serta kemampuan berinovasi agar mampu beradaptasi dengan dinamika lingkungan kerja yang terus berkembang.

5.3.2. Bagi Peneliti Selanjutnya

1. Penelitian selanjutnya disarankan untuk memperluas objek penelitian pada generasi atau wilayah lain,
2. Menambahkan variabel lain seperti kepemimpinan, budaya organisasi, dan dukungan organisasi guna memperoleh gambaran yang lebih komprehensif mengenai faktor-faktor yang memengaruhi *innovative work behavior* dan *adaptive performance*.

Daftar Rujukan

- Abualigah, A., Davies, J., & Harrington, S. (2021). Religiosity and *work engagement*: Workload as a moderator. *Stress and Health*, 37(5), 862–870. <https://doi.org/10.1002/smi.3042>
- Addurunnafis, M., & Kurniawan, M. (2025). Pengaruh Agile Leadership dan Inovasi Digital terhadap Kinerja Perusahaan Teknologi di Kota Surabaya dalam Menghadapi Dinamika Digitalisasi Global. *Jurnal Ekonomi Akuntansi Dan Organisasi*, 02.
- Alma Riania, P., & Chairun Nisa, P. (2022). Pengaruh Job Insecurity Terhadap Turnover Intention yang dimediasi Job Satisfaction, Affective Organizational Commitment, dan *Work engagement* Karyawan Pabrik yang Sudah Menikah. *Jurnal Ekonomi Manajemen Dan Bisnis*, 23(2).
- An, H., Gu, X., Obrenovic, B., & Godinic, D. (2023). The Role of Job Insecurity, Social Media Exposure, and Job Stress in Predicting Anxiety Among White-Collar Employees. *Psychology Research and Behavior Management*, 16, 3303–3318. <https://doi.org/10.2147/PRBM.S416100>
- Annastya, F., Pradana, E., Widiyarta, A., & Kunci, K. (2023). *NeoRespublica : Jurnal Ilmu Pemerintahan Rebranding Sentra UKM MERR menjadi Surabaya Kriya Gallery : Strategi Dinas Koperasi Usaha Kecil Menengah Perdagangan*. 4(2), 419–431. <https://doi.org/10.52423/neores.v4i2.92>
- Gerçek, M. (2023). The Impact Of Organizational Empowerment On Contextual And Adaptive Performance: The Mediating Role Of Innovative Work Behavior. *International Journal of Management Economics and Business*. <https://doi.org/10.17130/ijmeb.1240152>
- Ha, J. C. (2022). Capturing Emerging Business Opportunities through Entrepreneurial Orientation and Innovation Behavior: The Moderating Role of Leader-Member Exchange. *Sustainability (Switzerland)*, 14(6). <https://doi.org/10.3390/su14063585>
- Hair, J. F., Risher, J. J., Sarstedt, M., & Ringle, C. M. (2019). When to use and how to report the results of PLS-SEM. In *European Business Review* (Vol. 31, Issue 1, pp. 2–24). Emerald Group Publishing Ltd. <https://doi.org/10.1108/EBR-11-2018-0203>
- Hassan, R. S., Amin, H. M. G., & Ghoneim, H. (2024a). Decent work and innovative work behavior of academic staff in higher education institutions: the mediating role of *work engagement* and job self-efficacy. *Humanities and Social Sciences Communications*, 11(1). <https://doi.org/10.1057/s41599-024-03177-0>
- Kaltiainen, J., & Hakanen, J. (2022). Fostering task and adaptive performance through employee well-being: The role of servant leadership. *BRQ Business Research Quarterly*, 25(1), 28–43. <https://doi.org/10.1177/2340944420981599>
- Katsaros, K. K. (2024a). Generasi Z Employee Adaptive Performance: The Role of Inclusive Leadership and Workplace Happiness. *Administrative Sciences*, 14(8).

<https://doi.org/10.3390/admsci14080163>

- Kurnia Sari, D., Yudianto, A., & Christian Sinambela, F. (2021). *Work engagement and Innovative Work Behavior: Meta-Analysis Study*.
- Nandini, W., Gustomo, A., & Sushandoyo, D. (2022). The Mechanism of an Individual's Internal Process of *Work engagement*, Active Learning and Adaptive Performance. *Economies*, 10(7). <https://doi.org/10.3390/economies10070165>
- Nikmah, U., & Martdianty, F. (2021). *Job Insecurity, Work engagement and Job Performance of Employees in Flexible Working Arrangement: Exploring the Mediating Role of Psychological Well-Being*.
- Park, Y., Lim, D. H., Kim, W., & Kang, H. (2020). Organizational support and adaptive performance: The revolving structural relationships between job crafting, *work engagement*, and adaptive performance. *Sustainability (Switzerland)*, 12(12). <https://doi.org/10.3390/SU12124872>
- Sakitri, G. (n.d.). "Selamat Datang Generasi Z, Sang Penggerak Inovasi!"
- Saleh Enaizan, M. (n.d.-a). Standard-Nutzungsbedingungen. In *International Journal of Business Science & Applied Management (IJBSAM) Science & Applied Management (IJBSAM)* (Vol. 17, Issue 1). <https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>
- Salguero, R. B., Bogueva, D., & Marinova, D. (2024). Australia's university Generation Z and its concerns about climate change. *Sustainable Earth Reviews*, 7(1). <https://doi.org/10.1186/s42055-024-00075-w>
- Srirahayu, D. P., Ekowati, D., & Sridadi, A. R. (2023). Innovative work behavior in public organizations: A systematic literature review. *Heliyon*, 9(2). <https://doi.org/10.1016/j.heliyon.2023.e13557>
- Utami, W. S., Yusuf, R., & De Keizer, H. (2023). Konseptualisasi Loyalitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Generasi Z Di Pt.Pln Indonesia Power Kamojang Pomu. In *Jurnal Ekonomi Manajemen Bisnis dan Akuntansi* / (Vol. 2, Issue 1).
- van Zyl, L. E., van Oort, A., Rispens, S., & Olckers, C. (2021). *Work engagement and task performance within a global Dutch ICT-consulting firm: The mediating role of innovative work behaviors*. *Current Psychology*, 40(8), 4012–4023. <https://doi.org/10.1007/s12144-019-00339-1>
- Wang, L., Chen, H., Wan, Q., Cao, T., Dong, X., Huang, X., Lu, H., & Shang, S. (2021). Effects of self-rated workload and nurse staffing on *work engagement* among nurses: A cross-sectional survey. *Journal of Nursing Management*, 29(5), 1329–1337. <https://doi.org/10.1111/jonm.13274>
- Watanabe, K., Imamura, K., Eguchi, H., Hidaka, Y., Komase, Y., Sakuraya, A., Inoue, A., Kobayashi, Y., Sasaki, N., Tsuno, K., Ando, E., Arima, H., Asaoka, H., Hino,

A., Iida, M., Iwanaga, M., Inoue, R., Otsuka, Y., Shimazu, A., ... Tsutsumi, A. (2023). Usage of the Brief Job Stress Questionnaire: A Systematic Review of a Comprehensive Job Stress Questionnaire in Japan from 2003 to 2021. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 20(3). <https://doi.org/10.3390/ijerph20031814>

Yang, A. A., & Dini, Y. I. F. (2023). Faktor loyalitas karyawan Generasi Z : Kepuasan kerja sebagai mediasi. *Jurnal Manajemen Maranatha*, 23(1), 1–14. <https://doi.org/10.28932/jmm.v23i1.7022>

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). <https://doi.org/10.1016/j.rmal.2022.100027>