

BAB V

PENUTUP

5.1 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.

5.2 Keterbatasan penelitian

Berdasarkan penelitian ini, terdapat beberapa keterbatasan yang perlu dicatat. Pertama Generalisasi hanya untuk kota Surabaya. Cara ini membuat peneliti tidak dapat mencakup wilayah Jawa Timur selain Surabaya. Kedua adalah metode penyebaran kuesioner yang dilakukan dengan menitipkannya kepada salah satu karyawan di perusahaan *Food and Beverage* di Surabaya. Cara ini membuat peneliti tidak dapat bertemu langsung dengan seluruh responden. Hal ini berpotensi menyebabkan kurangnya pemahaman responden terhadap setiap pernyataan dalam kuesioner, sehingga peneliti terpaksa mengeliminasi data atau jawaban dari responden yang dianggap tidak memenuhi kriteria penelitian.

5.3 Saran

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh peneliti sebelumnya dan saat ini, peneliti menyarankan beberapa masukan yang diharapkan dapat menjadi pertimbangan berharga bagi organisasi/perusahaan dan peneliti selanjutnya. Diharapkan, saran-saran ini dapat meningkatkan kualitas hasil penelitian secara keseluruhan. Berikut adalah beberapa saran yang peneliti sampaikan:

1. Bagi Perusahaan

Perusahaan di sektor Food and Beverage, khususnya yang mempekerjakan karyawan Generasi Z, disarankan untuk memperhatikan faktor *Job Insecurity* yang dapat mempengaruhi tingkat keterlibatan kerja (*Employee Engagement*) dan perilaku inovatif (*Innovative Work Behavior*). Untuk itu, perusahaan perlu mengurangi rasa ketidakamanan kerja, seperti dengan memberikan kejelasan mengenai stabilitas pekerjaan dan peluang pengembangan karier, agar karyawan merasa lebih terlibat dan termotivasi untuk berinovasi. Selain itu, perusahaan dapat meningkatkan kepercayaan diri karyawan melalui program pelatihan yang disertai pemberian insentif, seperti hadiah, sertifikat, atau bonus finansial. Pemberian penghargaan kepada karyawan yang berhasil mencapai target perusahaan dapat memperkuat *creative self-efficacy* mereka. Sementara itu, sanksi dapat diterapkan secara terbatas dan proporsional untuk mendorong karyawan menyelesaikan pelatihan, namun penggunaannya sebaiknya tidak berlebihan agar tetap menjaga motivasi dan suasana kerja yang positif. Hal ini akan mendorong karyawan untuk lebih berani berinovasi, yang pada akhirnya akan mendukung peningkatan kinerja dan daya saing perusahaan

2. Bagi Peneliti Berikutnya

Peneliti selanjutnya disarankan untuk memperluas cakupan penelitian ini dengan mengeksplorasi sektor industri lain atau lokasi yang berbeda, guna memperoleh pemahaman yang lebih komprehensif mengenai hubungan antara *Job Insecurity*, *Creative Self-Efficacy*, *Employee Engagement*, dan *Innovative Work Behavior*. Penelitian lebih lanjut dapat menggali faktor-faktor lain yang mungkin turut berperan dalam meningkatkan inovasi di kalangan karyawan, seperti dukungan sosial atau budaya organisasi. Penggunaan sampel yang lebih besar dan beragam serta metode pengumpulan data yang lebih lengkap juga diharapkan dapat memberikan hasil yang lebih representatif dan berguna bagi pengambilan keputusan di berbagai sektor

DAFTAR RUJUKAN

- Abulela, M. A. A. (2023). *Development and initial validation of a creative self-efficacy scale for undergraduates: categorical confirmatory factor analysis and multidimensional item response theory*. *Frontiers in Education*, 8. <https://doi.org/10.3389/feduc.2023.1306532>
- 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. <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. (2023b). *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* (Switzerland), 15(18). <https://doi.org/10.3390/su151813956>
- Anindita, R., & Rheinhard. (2023). *The Role of Employee Engagement Towards Innovative Work Behavior Through the Mediation Role of Creativity on Millennial IT Worker* (pp. 250–262). https://doi.org/10.2991/978-2-38476-088-6_29
- Antaranews. (2024, August 5). <https://www.antaranews.com/berita/4238595/bps-sektor-makan-minum-dan-akomodasi-tumbuh-tinggi-di-triwulan-ii>. Antara Kantor Berita Indonesia.
- Candra, E. (2022). Pengaruh *Creative Self Efficacy* Terhadap *Individual Creativity* Melalui *Work Engagement* Pada *Influencer* Dan *Content Creator* (Vol. 10, Issue 1).
- 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>
- DPM-PTSP. (2025, March 13). *Dinamika Investasi Sektor Hotel dan Restoran di Surabaya pada Tahun 2022-2024*. Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu. <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). <https://doi.org/10.1016/j.rmal.2022.100027>

- Ida Ayu Diah Sri, G., & Wayan Gede, S. (2023). *The Mediating Role Of Work Engagement On The Influence Of Leader-Member Exchange And Job Insecurity On Innovative Work Behavior*. *Eurasia: Economics & Business*, 7(73). <https://doi.org/10.18551/econeurasia.2023-07>
- Long, T. B. (2021). *Sustainable Business Strategies* (pp. 975–985). https://doi.org/10.1007/978-3-319-95867-5_49
- Nabhan, F., & Munajat, M. (2023). *The role of work engagement and organizational commitment in improving job performance*. *Cogent Business and Management*, 10(2). <https://doi.org/10.1080/23311975.2023.2235819>
- Purwanto, A., & Sudargini, Y. (2021). *Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM) Analysis for Social and Management Research : A Literature Review*. *Journal of Industrial Engineering & Management Research*, 2(4). <https://doi.org/10.7777/jiemar.v2i4>
- Putu Gede Subhaktiyasa. (2024). *PLS-SEM for Multivariate Analysis: A Practical Guide to Educational Research using SmartPLS*. *EduLine: Journal of Education and Learning Innovation*, 4(3), 353–365. <https://doi.org/10.35877/454ri.eduline2861>
- Sugiyono. (2023). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D*. www.cvalfabet.com
- TomassMHultt, G. (2021). *Classroom Companion: Business Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM) Using R AAWorkbook*.