

BAB V PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah diuraikan pada Bab IV mengenai pengaruh *Organizational Trust* dan *Job Insecurity* terhadap *Adaptive Performance* dengan *Work Engagement* sebagai variabel mediasi, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. *Organizational Trust* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Work Engagement*. Temuan ini mengindikasikan semakin tinggi kepercayaan organisasi maka semakin tinggi pula tingkat keterikatan kerja yang dirasakan.
2. *Job Insecurity* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Work Engagement*. Temuan ini mengindikasikan bahwa meningkatnya ketidakamanan pekerjaan dapat meningkatkan tingkat keterlibatan karyawan dalam pekerjaan mereka.
3. *Work Engagement* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Adaptive Performance*. Temuan ini mengindikasikan bahwa semakin tinggi keterikatan kerja karyawan, maka semakin baik kemampuan karyawan dalam beradaptasi terhadap perubahan tuntutan kerja.
4. *Organizational Trust* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Adaptive Performance* melalui *Work Engagement* sebagai variabel mediasi. Temuan ini mengindikasikan bahwa semakin tinggi tingkat kepercayaan karyawan terhadap organisasi, maka akan semakin meningkat keterlibatan kerja (*work engagement*) karyawan, yang pada akhirnya mendorong peningkatan kemampuan karyawan dalam beradaptasi terhadap perubahan dan tuntutan pekerjaan.

5. *Job Insecurity* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Adaptive Performance* melalui *Work Engagement* sebagai variabel mediasi. Temuan ini menunjukkan bahwa *Work Engagement* berperan sebagai mediator dalam hubungan antara *Job Insecurity* dan *Adaptive Performance*. Tingkat ketidakpastian kerja yang dirasakan karyawan dapat memengaruhi kinerja adaptif melalui keterlibatan kerja yang dimiliki.

5.2 Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini memiliki beberapa keterbatasan yang perlu diperhatikan, antara lain:

1. Penelitian ini hanya menggunakan metode survei dengan kuesioner, sehingga data yang diperoleh sangat bergantung pada persepsi subjektif responden.
2. Penelitian ini dilakukan pada konteks dan karakteristik responden tertentu, sehingga hasil penelitian belum tentu dapat digeneralisasikan pada seluruh sektor atau jenis organisasi.

5.3 Saran

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

1. Bagi Perusahaan : Perusahaan disarankan untuk meningkatkan kepercayaan karyawan melalui komunikasi yang transparan, kebijakan yang adil, serta dukungan terhadap pengembangan karyawan. Selain itu, organisasi juga perlu mengelola ketidakpastian kerja secara efektif agar tidak berdampak negatif terhadap keterlibatan dan kinerja karyawan.
2. Bagi Peneliti Selanjutnya : Peneliti selanjutnya diharapkan dapat menambahkan

variabel lain, seperti kepemimpinan, dukungan organisasi, atau resiliensi kerja, serta menggunakan metode penelitian yang berbeda, seperti pendekatan kualitatif atau longitudinal, guna memperoleh pemahaman yang lebih komprehensif mengenai faktor-faktor yang memengaruhi *adaptive performance*.



DAFTAR RUJUKAN

- Bps. (2025, May 7). <https://Surabayakota.Bps.Go.Id/Id/News/2025/05/07/393/Sektor-Pergudangan--Ekspedisi-Dan-Kurir-Meningkat-Pesat-Di-Era-Digital-.Html?>
Badan Pusat Statistik Kota Surabaya.
- Dai, Y., Tang, Y. M., Chen, W., & Hou, J. (2022). *How Organizational Trust Impacts Organizational Citizenship Behavior: Organizational Identification And Employee Loyalty As Mediators*. *Frontiers In Psychology*, 13. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2022.996962>
- Doeze Jager, S. B., Born, M. P., & Van Der Molen, H. T. (2022). *The Relationship Between Organizational Trust, Resistance To Change And Adaptive And Proactive Employees' Agility In An Unplanned And Planned Change Context*. *Applied Psychology*, 71(2), 436–460. <https://doi.org/10.1111/apps.12327>
- Erina Putri Rinanta, & Agung Sigit Santoso. (2021). *The Effect Of Job Insecurity And Work Motivation On Work Engagement Of Employees With Certain Time Work Agreement System*. *Journal Of Management And Energy Business*, 1(1). <https://doi.org/10.54595/jmeh.v1i1.19>
- 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>
- Hassan, R. S., Amin, H. M. G., & Ghoneim, H. (2024). *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>
- Katsaros, K. K. (2024). *Gen Z Employee Adaptive Performance: The Role Of Inclusive Leadership And Workplace Happiness*. *Administrative Sciences*, 14(8). <https://doi.org/10.3390/admsci14080163>
- Kim, J. W., Park, J., & Jeong, B. Y. (2025). *Sustainable Work And Comparing The Impact Of Organizational Trust On Work Engagement Among Office And Production Workers In The Korean Food Manufacturing Industry*. *Sustainability (Switzerland)*, 17(8). <https://doi.org/10.3390/su17083746>
- Krijgsheld, M., Tummers, L. (L. G.), & Scheepers, F. (F. E.). (2024). *Adaptive Performance Scale: Translation And Validation In English And Dutch*. *Human Factors In Healthcare*, 6. <https://doi.org/10.1016/j.hfh.2024.100086>
- Kurnia Erika. (2025, January 8). <https://www.kompas.id/artikel/biaya-transportasi->

Hingga-Ekonomi-Global-Gerus-Pertumbuhan-Bisnis-Logistik. Kompas.

Katsaros, K. K. (2025). Gen Z Employees' Adaptive Performance In Hybrid Workplaces: The Role Of Inclusive Leadership, Creativity, And Work Engagement. *Journal Of Applied Behavioral Science* .
<https://doi.org/10.1177/00218863251315493>

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>

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*.

Rusu, R. (2021). *Organizational Trust And Leadership*. *International Conference Knowledge-Based Organization*, 27(2), 193–197. <https://doi.org/10.2478/Kbo-2021-0072>

Salim, M., Abdillah, W., & Program In Management, D. (2025). *Studies Management And Finance Economics, Of Journal The Effect Of Transformational Leadership On Employees' Adaptive Performance: The Mediating Role Of Job Satisfaction And Work Engagement*. *Journal Of Economics, Finance And Management Studies*. <https://doi.org/10.47191/Jefms/V8>

Shin, Y., Hur, W. M., & Rhee, S. Y. (2022). *A Longitudinal Investigation Of The Roles Of Cognitive And Affective Job Insecurity Before And During The Pandemic*. *European Journal Of Psychology Open*, 81(4), 105–114.
<https://doi.org/10.1024/2673-8627/A000031>

Sugiyono. (2023). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D*.
www.cvalfabeta.com

Tomassmhultt, G. (2021). *Classroom Companion: Business Partial Least Squares Structural Equation Modeling (Pls-Sem) Using R Aaworkbook*. <http://www>.