

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* terbukti berpengaruh negatif dan signifikan terhadap perilaku kerja inovatif pada pegawai bank di Jawa Timur. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat ketidakamanan kerja yang dirasakan pegawai, maka semakin rendah kecenderungan mereka untuk menampilkan perilaku kerja inovatif dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya.
2. *Job insecurity* berpengaruh positif dan signifikan terhadap stres kerja pada pegawai bank di Jawa Timur. Temuan ini mengindikasikan bahwa persepsi ketidakamanan kerja yang tinggi dapat meningkatkan tekanan psikologis pegawai, sehingga berdampak pada meningkatnya tingkat stres kerja.
3. Stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap perilaku kerja inovatif pada pegawai bank di Jawa Timur. Artinya, semakin tinggi tingkat stres kerja yang dialami pegawai, maka semakin menurun kemampuan dan kemauan mereka untuk berpikir kreatif serta berperilaku inovatif di lingkungan kerja.
4. Stres kerja terbukti memediasi pengaruh *job insecurity* terhadap perilaku kerja inovatif pada pegawai bank di Jawa Timur. Hasil ini menunjukkan

bahwa *job insecurity* tidak hanya memengaruhi perilaku kerja inovatif secara langsung, tetapi juga secara tidak langsung melalui peningkatan stres kerja sebagai mekanisme psikologis penghubung.

5. Kelebihan beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap stres kerja pada pegawai bank di Jawa Timur. Temuan ini menunjukkan bahwa semakin tinggi beban kerja yang dirasakan pegawai, maka semakin tinggi pula tingkat stres kerja yang dialami, terutama ketika tuntutan pekerjaan melebihi kapasitas dan sumber daya yang dimiliki.

5.2 Keterbatasan Penelitian

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, penelitian ini memiliki beberapa keterbatasan, antara lain ruang lingkup penelitian yang hanya mencakup pegawai bank di wilayah Jawa Timur sehingga hasilnya belum dapat digeneralisasikan ke wilayah atau sektor industri lain, penggunaan kuesioner sebagai metode pengumpulan data yang sangat bergantung pada persepsi subjektif responden sehingga berpotensi menimbulkan bias, keterbatasan variabel penelitian yang hanya mencakup *job insecurity*, kelebihan beban kerja, stres kerja, dan perilaku kerja inovatif sehingga belum mengakomodasi faktor lain yang mungkin berpengaruh, serta penggunaan pendekatan *cross-sectional* yang hanya menggambarkan kondisi pada satu periode waktu tertentu sehingga belum mampu menangkap perubahan persepsi dan perilaku pegawai dalam jangka panjang.

5.3 Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan keterbatasan yang telah diuraikan, maka peneliti memberikan beberapa saran sebagai berikut:

1. Bagi Manajemen Perbankan

Pihak manajemen perbankan diharapkan dapat meningkatkan rasa aman kerja pegawai dengan memberikan kejelasan terkait jenjang karier, stabilitas pekerjaan, serta komunikasi organisasi yang transparan, sehingga persepsi *job insecurity* dapat diminimalkan dan perilaku kerja inovatif pegawai dapat ditingkatkan. Selain itu, manajemen perlu melakukan pengelolaan beban kerja secara proporsional dengan menyesuaikan tuntutan pekerjaan terhadap kapasitas pegawai serta menyediakan dukungan sumber daya yang memadai guna menekan tingkat stres kerja.

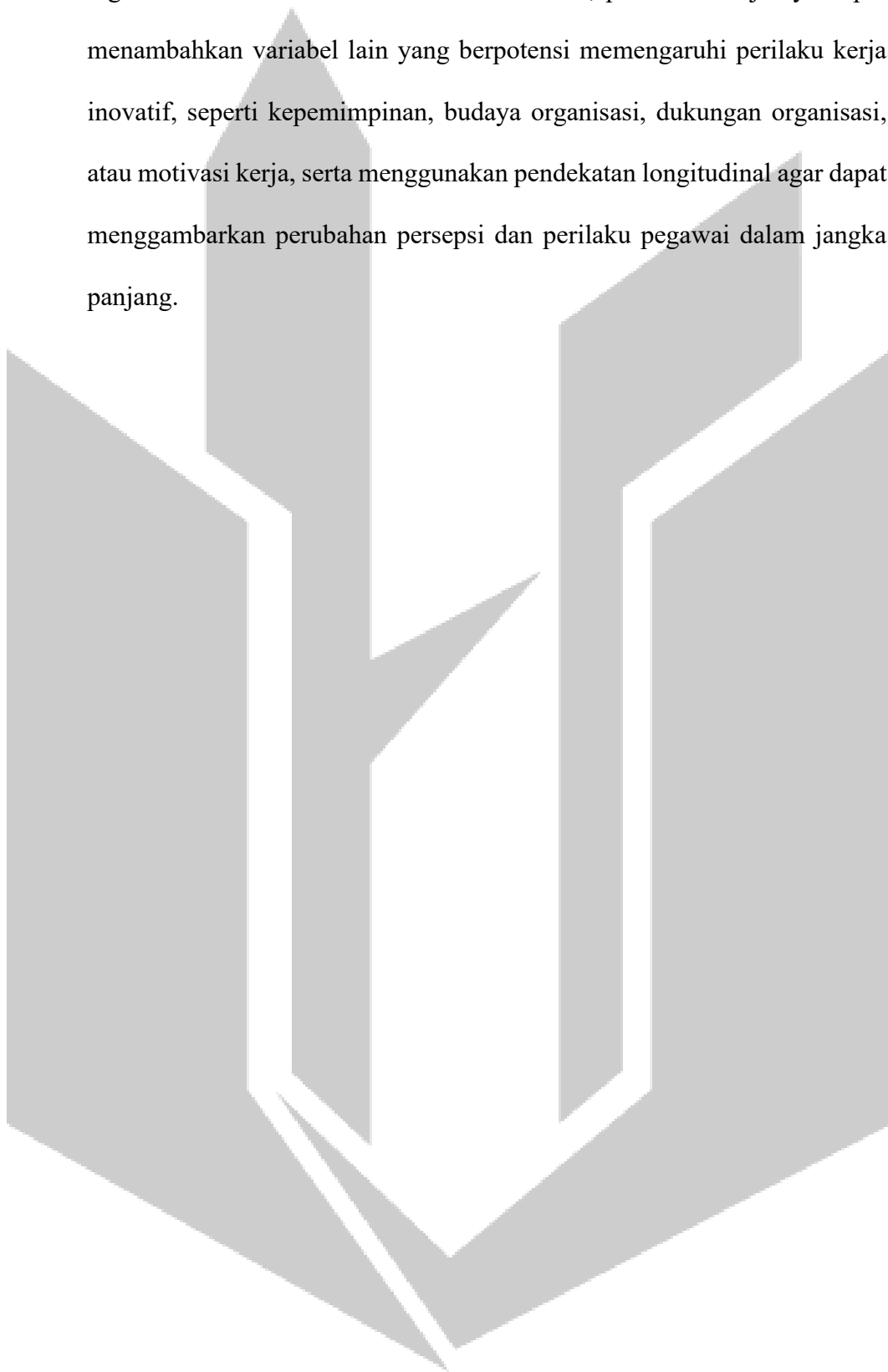
2. Bagi Pegawai Bank

Pegawai diharapkan dapat mengembangkan kemampuan pengelolaan stres secara mandiri, seperti meningkatkan keterampilan manajemen waktu, menjaga keseimbangan antara kehidupan kerja dan pribadi, serta memanfaatkan dukungan yang disediakan oleh organisasi, sehingga tekanan kerja yang dirasakan tidak menghambat munculnya perilaku kerja inovatif.

3. Bagi Penelitian Selanjutnya

Penelitian selanjutnya disarankan untuk memperluas objek penelitian tidak hanya pada pegawai bank di wilayah Jawa Timur, tetapi juga pada wilayah lain atau sektor industri yang berbeda agar hasil penelitian dapat

digeneralisasikan secara lebih luas. Selain itu, peneliti selanjutnya dapat menambahkan variabel lain yang berpotensi memengaruhi perilaku kerja inovatif, seperti kepemimpinan, budaya organisasi, dukungan organisasi, atau motivasi kerja, serta menggunakan pendekatan longitudinal agar dapat menggambarkan perubahan persepsi dan perilaku pegawai dalam jangka panjang.



DAFTAR RUJUKAN

- 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. (2023). 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>
- 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>
- Basri, A., Munizu, M., Manajemen, M., Ekonomi, F., Hasanuddin, U., Ekonomi, F., Hasanuddin, U., Ekonomi, F., & Hasanuddin, U. (2024). *Pengaruh Work Overload Dan Kemampuan Kerja Terhadap Stres Kerja Serta Dampaknya Bagi Kinerja Pegawai Di Puskesmas Simbang Kabupaten Maros*. 5(1), 543–557.
- Bougie, S. (2020). Research methods for business: A skill building approach. *Academic Journal Bangkokthonburi University*, 2(2), 203–206. <https://so01.tci-thaijo.org/index.php/bkkthon/article/download/33962/28587>
- Hair, J.F., Hult, G.T.M., Ringle, C.M., Sarstedt, M. (2020). A Primer on Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM). *European Journal of Tourism Research*, 6(2), 211–213.
- Hair, J. F., Hult, G. T. M., Ringle, C. M., Sarstedt, M., Danks, N. P., & Ray, S. (2021). *Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM) Using R*. Springer International Publishing. <https://doi.org/10.1007/978-3-030-80519-7>
- Jeon, M. K., Yoon, H., & Yang, Y. (2022). Emotional Dissonance, Job Stress, and Intrinsic Motivation of Married Women Working in Call Centers: The Roles of Work Overload and Work-Family Conflict. *Administrative Sciences*, 12(1). <https://doi.org/10.3390/admsci12010027>
- Niesen, W., Van Hootegem, A., Elst, T. Vander, Battistelli, A., & De Witte, H. (2018). Job insecurity and innovative work behaviour: A psychological contract perspective. *Psychologica Belgica*, 57(4), 174–189. <https://doi.org/10.5334/pb.381>
- Rafique, M. A., Hou, Y., Chudhery, M. A. Z., Waheed, M., Zia, T., & Chan, F. (2022). Investigating the impact of pandemic job stress and transformational leadership on innovative work behavior: The mediating and moderating role of knowledge sharing. *Journal of Innovation and Knowledge*, 7(3). <https://doi.org/10.1016/j.jik.2022.100214>

Rohmatulloh, I. H., & Nugraha, J. (2022). Penggunaan Learning Management System di Pendidikan Tinggi Pada Masa Pandemi Covid-19: Model UTAUT. *Jurnal Pendidikan Administrasi Perkantoran (JPAP)*, 10(1), 48–66. <https://doi.org/10.26740/jpap.v10n1.p48-66>

Sugiyono. (2019). Metode Penelitian Kualitatif Dan Kuantitatif. In *A psicanalise dos contos de fadas. Tradução Arlene Caetano* (Issue January).

Sugiyono. (2022). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. AFABETA.