

## **BAB V**

### **KESIMPULAN DAN SARAN**

#### **A. Kesimpulan**

Hasil penelitian menunjukkan bahwa hipotesis yang diajukan dapat diterima, terlihat dari koefisien korelasi ( $r_{xy}$ ) sebesar 0.507 ( $p = 0,000$ ). Ini menunjukkan korelasi positif antara perilaku inovatif dan iklim organisasi kepada karyawan PT.Bank BTPN Syariah Magelang. Artinya, semakin tinggi iklim organisasi, para karyawan akan menunjukkan minat dalam menjalankan pekerjaannya secara konsisten dengan tingkat perilaku inovatif yang begitu tinggi pula, hal ini ditandai dengan adanya suasana kerja yang positif maka perilaku inovatif akan meningkat. Di sisi lain, semakin rendah iklim organisasi, maka semakin rendah pula dalam berperilaku inovatif dalam menyelesaikan pekerjaannya dengan cara terbaik.

Hasil perhitungan, diperoleh koefisien determinasi (R Squared) variabel iklim organisasi dengan perilaku inovatif sebesar 0.246, sembarang efektif iklim organisasi memiliki pengaruh terhadap perilaku inovatif sebesar 24.6 %, sedangkan sisa 75.4 % dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Hasil dari penelitian ini sesuai dengan pernyataan dari (Patterson, Kerrin & Gatto-Roissard, 2009) bahwa iklim organisasi mempengaruhi perilaku inovatif di tempat kerja. Hasil penelitian tersebut didukung oleh hasil penelitian dari (Axtell, Holman, & Wall, 2006), yang menyatakan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara perilaku inovatif dan iklim organisasi.

## **B. Saran**

Berdasar hasil dari penelitian ini , maka saran yang dapat diberikan sebagai berikut :

### 1. Bagi subjek

Bagi subjek dari hasil penelitian ini menunjukkan hasil yang seimbang hasil antara kategorisasi perilaku inovatif dan iklim organisasi. Maka dari itu seharusnya para karyawan PT.Bank BTPN Syariah dapat mempertahankan keseimbangannya dan kemudian dapat meningkatkan keduanya supaya dapat mempermudah dalam mencapai visi dan misi dari organisasi.

### 2. Bagi pihak PT.Bank BTPN Syariah

Bagi pihak PT.Bank BTPN Syariah, sebaiknya agar lebih memperhatikan iklim organisasi yang positif supaya perilaku inovatif dapat bermunculan di lingkungan organisasi, dengan cara membenahi pola kerja karyawan yang ada di lapangan agar lebih efektif dan efisien. Supaya karyawan tidak canggung dalam memunculkan perilaku inovatif yang ada pada diri mereka masing-masing.

### 3. Bagi peneliti selanjutnya

Peneliti selanjutnya diharapkan dapat meneliti faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini, seperti kurangnya dukungan sosial dari atasan, tuntutan pekerjaan dan penghargaan yang tidak memadai. Selain itu, peneliti selanjutnya juga dapat melakukan penelitian dengan menggunakan topik dan lokasi yang berbeda untuk memberikan pengetahuan tentang hal tersebut.