

## **BAB V**

### **KESIMPULAN DAN SARAN**

#### **A. Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dibuat maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis dalam penelitian ini dapat diterima. Hal ini ditunjukkan dengan koefisien  $r_{xy} = 0,457$  ;  $p = 0,000$  yang artinya  $p < 0,050$  menunjukkan bahwa ada hubungan positif antara POS dengan perilaku inovatif pada karyawan PT Sujud Global Media Yogyakarta. Hubungan tersebut menunjukkan bahwa semakin positif POS maka semakin tinggi pula perilaku inovatif pada karyawan PT Sujud Global Media Yogyakarta. Sebaliknya, semakin negatif POS, maka semakin rendah pula perilaku inovatif pada karyawan PT Sujud Global Media Yogyakarta.

Berdasarkan hasil kategorisasi data diketahui bahwa subjek penelitian, yaitu karyawan PT Sujud Global Media Yogyakarta cenderung memiliki perilaku inovatif yang tinggi dengan jumlah subjek 55 orang (91,7%) dan POS yang tergolong positif dengan jumlah subjek 56 orang (93,3%). Hasil penelitian ini juga menunjukkan bahwa sumbangan efektivitas yang diberikan oleh persepsi dukungan organisasi terhadap perilaku inovatif sebesar 20,9% dan 79,1% dipengaruhi faktor lain. Adapun faktor lain yang dimaksud yaitu kompetensi kerja, budaya inovatif, dan kontrak psikologis.

## **B. Saran**

Sejalan dengan hasil penelitian serta kesimpulan yang telah dibuat, maka penulis memberikan saran sebagai berikut, yaitu :

### 1. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini dapat digunakan oleh perusahaan untuk meningkatkan dan mempertahankan perilaku inovatif dan POS pada karyawan. Peneliti menyarankan agar perusahaan turut membantu karyawan dalam meningkatkan perilaku inovatifnya, salah satu cara meningkatkan perilaku inovatif karyawan adalah dengan mendesain lingkungan kerja yang inspiratif dan nyaman untuk melakukan eksperimen dan mengembangkan ide-ide baru serta terlebih dahulu memberikan dukungan dalam berbagai hal yaitu keadilan, dukungan atasan dan penghargaan atas kontribusi karyawan. Maka dengan itu karyawan merasa diperhatikan dan dijamin kesejahteraannya sehingga dampak yang diberikan karyawan ke perusahaan sangatlah besar dan baik bagi perusahaan.

### 2. Bagi Subjek Penelitian

Berdasarkan hasil penelitian diharapkan subjek akan terus menunjukkan perilaku inovatif terhadap organisasi. Selain itu, penelitian ini menjadi bahan evaluasi untuk terus meningkatkan perilaku inovatif. Karyawan diharapkan dapat bekerja secara maksimal dengan senantiasa mengembangkan ide-ide baru dan berpikir ke depan untuk memajukan perusahaan. Dengan menanamkan lebih banyak kepercayaan kepada rekan kerja atau organisasi, mendukung semua kegiatan organisasi, terus bekerja sama, dan memperkuat ikatan yang ada, subjek terlebih dahulu harus meningkatkan persepsi positif subjek terhadap

organisasi. Subjek yang mampu membangun kepercayaan dan hubungan dekat biasanya akan menunjukkan perilaku yang lebih inovatif. Jadi perwakilan akan benar-benar ingin terus membuat dan memunculkan ide-ide yang lebih inovatif di tempat kerja.

### 3. Bagi Peneliti Selanjutnya

a. Bagi peneliti selanjutnya, disarankan untuk menggunakan referensi terbaru dan mengkaji lebih luas lagi terkait sumber data yang digunakan. Selain itu peneliti menyarankan agar penelitian selanjutnya tidak menyebarkan skala penelitian melalui pimpinan melainkan pihak yang kedudukannya lebih netral agar tidak terjadi intervensi pada subjek, mencari informasi yang lebih baik terkait subjek penelitian sebagai salah satu cara mengurangi perbedaan antara hasil pada data awal dengan hasil penelitian, serta peneliti selanjutnya bisa lebih menekankan kepada perusahaan bahwa penelitian ini bukan penilaian terhadap kinerja tetapi murni penelitian, agar dapat menghindari *faking good*.

Bagi peneliti selanjutnya yang tertarik untuk meneliti tentang perilaku inovatif dapat memilih faktor lain yang kiranya memiliki pengaruh terhadap perilaku inovatif untuk dapat dijadikan variabel bebas. Sebab dari hasil penelitian ini diketahui bahwa 79,1% perilaku inovatif dipengaruhi faktor lain selain POS. Adapun variabel yang dapat menjadi variabel bebas penelitian selanjutnya antara lain seperti kompetensi kerja, budaya inovatif, dan kontrak psikolog.

