

## **BAB V**

### **PENUTUP**

#### **A. Kesimpulan**

De Jong (2007) perilaku inovatif karyawan adalah tindakan individu yang mampu untuk memperkenalkan ide baru yang berguna mengenai proses, produk, atau prosedur kepada kelompok kerja atau perusahaan. Kleysen & Street (2001) mengartikan perilaku inovatif sebagai keseluruhan kegiatan karyawan yang mengarah pada pemunculan, pengenalan, dan pemanfaatan ide baru yang lebih menguntungkan pada seluruh tingkat organisasi. Menurut De Jong (2007) ada 4 dimensi yang ada dalam perilaku inovatif karyawan yaitu melihat peluang, mengeluarkan ide, memperjuangkan dan aplikasi.

Berdasarkan penelitian sebelumnya perilaku inovatif dipengaruhi oleh dua faktor, yaitu faktor internal dan eksternal (dalam Octavia & Retnaningsih, 2017). Faktor internal meliputi empat faktor yaitu keberagaman demografi, perilaku proaktif, *self-leadership*, *self-efficacy*. Sedangkan faktor eksternal yaitu gaya kepemimpinan, struktur organisasi dan memori organisasi. Gaya kepemimpinan menurut Nawawi (2006) terbagi atas gaya kepemimpinan transaksional dan transformasional. Dalam penelitian ini persepsi gaya kepemimpinan transformasional dipilih sebagai faktor yang mempengaruhi perilaku inovatif karyawan.

Avolio dan Bass (2002) berpendapat bahwa kepemimpinan transformasional adalah pemimpin yang mampu menumbuhkan rasa

kepercayaan, kekaguman, kesetiaan, dan hormat terhadap pemimpin dan termotivasi untuk melakukan lebih dari apa yang diharapkan perusahaan. Gaya Kepemimpinan adalah transformasional adalah pemimpin yang mampu menginspirasi seluruh karyawan untuk menjadikan tujuan perusahaan sebagai prioritas sehingga mampu membawa dampak yang mendalam dan luar biasa untuk karyawan perusahaan (Robbins, 2006). Avolio dan Bass (2002) berpendapat bahwa kepemimpinan transformasional dibentuk oleh empat aspek yaitu pengaruh ideal, pertimbangan individual, motivasi inspirasional dan stimulasi intelektual. Kepemimpinan transformasional merupakan gaya kepemimpinan yang mampu meningkatkan motivasi karyawan, dan memperlakukan karyawan sebagai manusia secara utuh (Northouse, 2001). Pemimpin yang transformasional menurut Rouvers dkk (2008) juga mampu memberikan stimulus kepada karyawannya untuk melakukan hal-hal yang lebih dari apa yang diharapkan dengan cara memotivasi karyawan secara instrinsik. Penelitian yang dilakukan oleh Khan, Naeem dan Muhammad (2012) menemukan bahwa kepemimpinan transformasional memiliki pengaruh positif terhadap perilaku kerja inovatif.

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang positif antara persepsi gaya kepemimpinan transformasional dengan perilaku inovatif karyawan di PT X Yogyakarta. Hal tersebut dapat dilihat dari koefisien korelasi ( $r_{xy}$ ) sebesar  $r = 0.232$  dan  $p = 0.005$  ( $p < 0,05$ ). Artinya semakin positif persepsi karyawan terhadap gaya kepemimpinan transformasional maka semakin meningkat perilaku inovatif

karyawan di PT X Yogyakarta. Sebaliknya, semakin negatif persepsi karyawan terhadap gaya kepemimpinan transformasional maka semakin rendah perilaku inovatif karyawan di PT X Yogyakarta. Pada kategorisasi variabel persepsi gaya kepemimpinan transformasional sebagian besar subjek masuk pada kategori positif dengan jumlah 10 orang (8%), sedangkan persepsi gaya kepemimpinan transformasional sebagian besar subjek masuk pada kategori netral dengan jumlah 104 orang (86%), dan sebagian besar subjek masuk pada kategori negatif dengan jumlah 6 orang (6%). Hasil kategorisasi tersebut menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan yang bekerja memiliki persepsi gaya kepemimpinan transformasional yang netral.

Hasil kategorisasi berdasarkan rerata dan standar deviasi secara hipotetik diperoleh hasil yaitu kategorisasi tinggi sebesar 16% (19 subjek), kategori sedang sebesar 83% (100 subjek), dan kategori rendah sebesar 1% (1 subjek). Dari hasil tersebut dapat diketahui bahwa perilaku inovatif pada karyawan di PT X Yogyakarta termasuk dalam kategori sedang. Koefisien determinasi ( $R^2$ ) = 0,054 menunjukkan bahwa variabel persepsi gaya kepemimpinan transformasional memberikan sumbangan 5,4% terhadap perilaku inovatif karyawan. Hal ini berarti masih ada variabel lain yang mempengaruhi perilaku inovatif karyawan sebesar 94,6%, seperti perilaku proaktif, *self-leadership*, dan *self-efficacy*.

## B. Saran

Saran yang dapat diberikan berdasarkan dari hasil penelitian ini yaitu sebagai berikut:

1. Bagi subjek

Bagi karyawan PT X Yogyakarta penelitian ini dapat dijadikan bahan evaluasi untuk menumbuhkan dan meningkatkan lagi perilaku inovatif karyawan dalam perusahaan sehingga karyawan senantiasa termotivasi untuk memikirkan dan memunculkan ide yang lebih kreatif dalam bekerja.

2. Bagi Institusi

Bagi institusi perilaku inovatif karyawan merupakan salah satu faktor yang berperan dalam kesuksesan dan keberhasilan perusahaan untuk mencapai tujuan, maka penyelenggaraan kegiatan-kegiatan yang dapat meningkatkan perilaku inovatif dalam perusahaan perlu ditingkatkan. Seperti kegiatan pelatihan, workshop, dan outbond.

3. Bagi peneliti selanjutnya

Bagi peneliti selanjutnya diharapkan lebih menelaah dengan lebih dalam tentang teori-teori yang membahas tentang perilaku inovatif. Peneliti selanjutnya juga diharapkan mampu memberikan instruksi yang jelas kepada subjek penelitian agar tidak ada *faking good* saat pengisian skala. Penelitian selanjutnya yang akan meneliti perilaku inovatif karyawan diharapkan dapat menggunakan faktor lain seperti perilaku proaktif, *self-leadership*, dan *self-efficacy*.