

## **BAB V**

### **PENUTUP**

#### **A. Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan maka dapat ditarik kesimpulan bahwa terdapat hubungan positif antara *self efficacy* dengan perilaku inovatif pada karyawan CV. Amigo Mangesti Utomo. Hal tersebut dapat dilihat dari koefisien korelasi  $r_{xy}$  sebesar 0,770 dengan taraf signifikansi  $p = 0,000$ , artinya semakin tinggi *self efficacy* maka akan semakin tinggi perilaku inovatif karyawan, begitupun sebaliknya semakin rendah *self efficacy* maka akan semakin rendah juga perilaku inovatif karyawan.

Dapat disimpulkan bahwa *self efficacy* memiliki pengaruh dalam perubahan perilaku inovatif pada karyawan. Hal ini disebabkan karena karyawan yang mempunyai *self efficacy* yang tinggi akan meningkatkan perilaku inovatif dan menunjukkan bahwa karyawan yang memiliki *self efficacy* yang tinggi memiliki kepercayaan dan keyakinan diri yang tinggi pada kemampuannya untuk dapat menyelesaikan tugas dan pekerjaannya. Tingkat tingginya *self efficacy* karyawan berperan terhadap perilaku inovatif. Hal ini sesuai dengan aspek dari *self efficacy* yaitu strength, aspek ini berkaitan dengan kekuatan pada keyakinan individu akan dorongan yang gigih dalam upaya mencapai tujuannya. Kemampuan ini yang menentukan ketahanan dan keuletan individu dalam usaha. Keyakinan

bahwa tindakan yang dilakukan akan memberikan hasil sesuai dengan yang diharapkan. Jika karyawan yang mempunyai *self efficacy* yang tinggi maka karyawan akan melakukan perilaku inovatif, sebaliknya jika *self efficacy* karyawan rendah akan berpengaruh pada rendahnya motivasi untuk menyelesaikan tugas sehingga membuat seseorang tidak melakukan perilaku inovatif.

## **B. Saran**

Berdasarkan hasil penelitian dan hasil pembahasan, maka diajukan beberapa saran sebagai berikut:

### 1. Bagi pihak perusahaan

Berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh dapat diberikan masukan kepada perusahaan dalam rangka mempertahankan dan meningkatkan *self efficacy* karyawan untuk memunculkan perilaku inovatif karyawan dalam bekerja, dengan beberapa upaya antara lain:

- a. Membuat sistem reward kepada pramuniaga yang berhasil dalam mencapai target, misalnya target penjualan. Sistem reward dapat berupa poin, setiap pramuniaga yang berhasil mencapai target akan mendapatkan poin dan setiap akumulasi dari poin-poin tersebut dapat ditukar dengan hadiah atau hal-hal yang menarik bagi pramuniaga. Sistem reward dapat mendorong pramuniaga untuk memiliki keyakinan dalam dirinya dimana keyakinan akan kemampuan diri tersebut dapat mendorong pramuniaga untuk berperilaku inovatif dengan mengembangkan ide-ide baru dan lebih kreatif dalam mencapai target.
- b. Memberikan training/pelatihan kepada karyawan, pelatihan yang diberikan tidak hanya seputar pelatihan *hardskill*, tetapi lebih kepada pelatihan

pengembangan diri yang bertujuan untuk meningkatkan keyakinan terhadap kemampuan diri/*self efficacy*.

2. Bagi pihak subjek penelitian/karyawan

Perlunya bagi karyawan untuk membangun kesadaran bahwa perilaku inovatif merupakan hal yang sangat penting bagi karyawan sebagai modal untuk menghadapi persaingan didunia kerja.

3. Bagi peneliti selanjutnya

Peneliti selanjutnya disarankan dapat mengembangkan penelitian ini lebih luas dan mendalam. Peneliti selanjutnya dapat meneliti faktor-faktor lain.