

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dipaparkan oleh peneliti, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa terdapat hubungan yang positif antara persepsi terhadap iklim organisasi dengan perilaku inovatif pada karyawan produksi TVRI Yogyakarta. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik persepsi terhadap iklim organisasi yang dirasakan oleh karyawan produksi TVRI Yogyakarta maka Perilaku inovatif pada karyawan produksi TVRI Yogyakarta akan cenderung tinggi, sebaliknya semakin buruk persepsi terhadap iklim organisasi yang dirasakan oleh karyawan produksi TVRI Yogyakarta maka semakin rendah perilaku inovatif pada karyawan produksi TVRI Yogyakarta.

Melalui hasil kategorisasi dapat diketahui bahwa sebagian besar karyawan produksi TVRI Yogyakarta memiliki perilaku inovatif yang cenderung tinggi yaitu sebanyak 58 karyawan (83%). Sedangkan, persepsi terhadap iklim organisasi pada karyawan produksi TVRI Yogyakarta memiliki skor dalam kategori baik sebanyak 57 karyawan (81%). Kontribusi persepsi terhadap iklim organisasi yang diberikan sebesar 36.2% terhadap perilaku inovatif dan sisanya 63.8% berhubungan dengan faktor lain.

B. Saran

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

1. Bagi Subjek Penelitian

Berdasarkan hasil penelitian diharapkan subjek yang menjadi bagian dalam penelitian ini agar mempertahankan perilaku inovatif terhadap organisasi. Beberapa cara yang dapat dilakukan adalah dengan meningkatkan aspek-aspek persepsi terhadap iklim organisasi seperti aspek struktur dengan cara lebih sering berinteraksi dengan atasan agar koordinasi antara atasan dengan bawahan lebih meningkat, lebih berani dalam memberikan pendapat, karyawan mulai membuat media untuk menyalurkan ide-ide yang dimiliki. Aspek standart dengan cara lebih mematuhi SOP yang ada di perusahaan, menjaga fasilitas yang diberikan, berusaha mencari jalan keluar dengan sebaik mungkin. Aspek tanggung jawab dengan cara lebih bisa mengambil keputusan, menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu dan lebih berani menyampaikan sesuatu hal kepada atasan. Aspek penghargaan dengan cara menganggap pekerjaan sebagai tantangan, tetap mengerjakan pekerjaan yang diberikan dengan sebaik mungkin dan konsisten dengan pekerjaan yang diberikan oleh organisasi. Aspek dukungan dengan cara semangat dalam melakukan pekerjaan yang diberikan, saling mendukung sesama rekan kerja, dan membuat variasi dalam melakukan pekerjaan. Aspek komitmen dengan cara berusaha untuk

selalu ikut dalam program yang ada diorganisasi, tidak segan dalam memberikan ide atau pendapat, dan meningkatkan loyalitas terhadap organisasi. Ketika persepsi iklim organisasi meningkat maka perilaku inovatif akan meningkat maka dapat tercipta kinerja yang optimal baik bagi diri sendiri maupun bagi organisasi.

2. Bagi Organisasi

Bagi perusahaan atau pimpinan TVRI disarankan untuk meningkatkan dan mempertahankan perilaku inovatif dengan cara meningkatkan aspek-aspek persepsi iklim organisasi. Aspek struktur dengan cara memberikan kepercayaan kepada karyawan untuk ikut andil dalam menyelesaikan permasalahan yang ada di organisasi, memberikan struktur organisasi yang jelas, dan membuat media kepada karyawan untuk menyalurkan ide-ide yang ada pada karyawan. Aspek standart dengan cara meningkatkan standart fasilitas organisasi, melengkapi fasilitas karyawan dan lebih memperhatikan keamanan dan keselamatan karyawan. Aspek tanggung jawab dengan cara mengawasi pekerjaan karyawan, membantu karyawan dalam menyelesaikan masalah yang ada diorganisasi, dan lebih mendekati diri dengan para karyawan agar karyawan tidak sungkan dalam menyampaikan ide atau sesuatu hal kepada atasan. Aspek penghargaan dengan cara memberikan kesempatan kepada karyawan yang ingin berprestasi, selalu memberikan pujian ketika karyawan menyelesaikan pekerjaan tepat waktu, dan memberikan pekerjaan tambahan sesuai dengan keahlian karyawan. Aspek dukungan dengan cara memberikan pelatihan *soft skill* kepada karyawan, memberikan kegiatan-kegiatan yang bisa meningkatkan semangat karyawan, dan

membuat variasi-variasi pekerjaan karyawan dalam organisasi. Aspek komitmen dengan cara memberikan kesempatan kepada karyawan untuk berinovasi, tidak memberatkan pekerjaan karyawan, dan lebih meningkatkan produktivitas kinerja karyawan. Ketika persepsi iklim organisasi pada karyawan meningkat maka perilaku inovatif karyawan juga akan meningkat maka kinerja karyawan akan meningkat.

3. Bagi Peneliti Selanjutnya

- a. Bagi peneliti selanjutnya, disarankan untuk menggali lebih jauh tentang berbagai hal terkait dengan persepsi terhadap iklim organisasi dan perilaku inovatif pada karyawan serta peneliti selanjutnya bisa lebih menekankan kepada perusahaan atau karyawan (subjek) bahwa penelitian ini bukan penilaian terhadap kinerja tetapi murni penelitian, agar dapat menghindari *faking good*. Diharapkan peneliti selanjutnya mampu mengkaji faktor-faktor lain yang mempengaruhi perilaku inovatif karena berdasarkan hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel persepsi terhadap iklim organisasi pada karyawan produksi TVRI Yogyakarta memiliki kontribusi sebesar 46.2% terhadap kecenderungan tingginya perilaku inovatif pada karyawan dan sisanya 63.8% berhubungan dengan faktor lain.
- b. Kelamahan dalam penelitian ini kurang spesifikasi pada masa kerja karyawan sehingga menyebabkan kurang rincinya masa kerja pada responden yang ada dalam penelitian, oleh karena itu bagi peneliti selanjutnya dapat memperinci masa kerja pada responden. Peneliti selanjutnya bisa memperinci hal tersebut

dengan cara mencantumkan kriteria subjek yang diinginkan oleh peneliti di lembar identitas subjek pada skala penelitian yang digunakan, agar lebih mempermudah peneliti dalam membuat tabel kategorisasi data subjek setelah penelitian. Peneliti selanjutnya juga bisa mengganti subjek penelitian dengan subjek yang lain.