

## **BAB V**

### **PENUTUP**

#### **A. Kesimpulan**

Berdasarkan hasil dan pembahasan dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang positif dan sangat signifikan antara budaya organisasi dengan perilaku inovatif. Semakin tinggi budaya organisasi maka semakin tinggi perilaku inovatif. Sebaliknya semakin rendah budaya organisasi maka semakin rendah perilaku inovatif. Budaya organisasi merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi perilaku inovatif pada karyawan Millennial. Hal ini dikarenakan bahwa Budaya organisasi adalah variabel yang sangat penting bagi setiap organisasi untuk membangun perilaku yang inovatif dalam konteks pencapaian kinerja organisasi, dimana perilaku kerja yang positif dalam bentuk inovasi menjadi bagian yang penting untuk mempersiapkan kemampuan daya saing. Hal ini menunjukkan bahwa budaya organisasi merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi perilaku inovatif pada karyawan Millennial.

#### **B. Saran**

##### **1. Bagi Karyawan Millennial**

Diharapkan bagi Karyawan Millennial dapat meningkatkan perilaku inovatif dengan adanya faktor budaya organisasi. Adapun cara meningkatkan budaya organisasi pada karyawan dengan adanya penyesuaian diri terhadap lingkungan

kerja, mampu terbiasa dengan lingkungan sekitar, berpikir positif serta mampu menjalankan aktivitasnya sebagai karyawan pekerja. Selain itu, ditambah dengan hasil analisis yang dilakukan oleh peneliti dengan koefisien korelasi sebesar = 0,521 dengan  $p < 0,01$  ( $p = 0,000$ ) berarti terdapat hubungan yang positif dan sangat signifikan antara budaya organisasi dengan perilaku inovatif. Semakin tinggi budaya organisasi maka semakin tinggi perilaku inovatif dan sebaliknya semakin rendah budaya organisasi maka semakin rendah perilaku.

## 2. Bagi Perusahaan

Bagi perusahaan untuk meningkatkan dan mempertahankan perilaku inovatif dengan cara meningkatkan budaya organisasi pada perusahaan. Dengan adanya budaya organisasi yang baik maka karyawan dapat berinovatif dan juga dapat menyalurkan idenya dan pengembangan pasar dan distribusi yang lebih baik. Adapun penerapan budaya organisasi dengan memperhatikan lingkungan kerja itu sendiri.

## 3. Bagi peneliti selanjutnya

Pada proses pelaksanaan penelitian, peneliti menyadari adanya kekurangan dan keterbatasan pada penelitian ini. Pada proses pengumpulan data, dikarenakan masih dalam pandemi Covid-19 yang tidak memungkinkan peneliti untuk mengambil data secara langsung maka proses pengambilan data dalam penelitian ini terpaksa dilakukan secara *online* dengan menyebar skala melalui *google form*, sehingga tidak bisa dipastikan bahwa data yang didapat dapat menggambarkan keadaan subjek yang sebenarnya. Peneliti menyarankan untuk penelitian

selanjutnya, skala lebih baik disebarkan secara langsung tatap muka untuk menjaga keakuratan informasi yang diberikan oleh subjek penelitian.

Bagi peneliti selanjutnya apabila tertarik meneliti kajian yang sama, diharapkan untuk meneliti subjek yang berbeda selain karyawan millennial agar mendapatkan data penelitian yang lebih sesuai dengan permasalahan yang sedang dikaji. Selain itu juga, peneliti selanjutnya diharapkan lebih update dalam teori yang dikaji dan diharapkan dapat mencari variabel lain selain budaya organisasi jika ingin meneliti perilaku inovatif. Peneliti diharapkan lebih menggali permasalahan yang akan diteliti selanjutnya. Selain itu juga, diharapkan bahwa hasil wawancara dengan analisis data diharapkan bisa sesuai kategorisasinya dan menunjukkan tidak ada perubahan