

## **BAB V**

### **PENUTUP**

#### **A. Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa terdapat hubungan yang positif antara persepsi dukungan organisasi dengan perilaku inovatif pada karyawan Bale Roso Resto Yogyakarta. Hal ini menunjukkan semakin tinggi persepsi dukungan organisasi maka semakin tinggi perilaku inovatif pada karyawan Bale Roso Resto Yogyakarta dan begitu juga sebaliknya semakin rendah persepsi dukungan organisasi maka semakin rendah perilaku inovatif pada karyawan Bale Roso Resto Yogyakarta. Persepsi dukungan organisasi merupakan faktor yang berpengaruh terhadap perilaku inovatif karena ketika seorang karyawan mendapat penghargaan maka akan meningkatkan perilaku inovatif dan juga pekerja yang memberikan respon secara inovatif terhadap apa yang mereka kerjakan yang ditentukan oleh persepsi mereka terhadap keadilan yang dirasakan di dalam pekerjaan maka akan memunculkan perilaku inovatif (Jansen, 2000). Persepsi dukungan organisasi memiliki kontribusi sebanyak 60,8 % dan sisanya 39,2 % dipengaruhi oleh hal-hal yang tidak peneliti ketahui.

#### **B. Saran**

Berdasarkan hasil penelitian ini, terdapat beberapa saran yang dapat peneliti berikan antara lain:

### **a. Bagi Subjek**

Karyawan diharapkan mampu untuk bekerja secara optimal dengan selalu mengembangkan inisiatif-inisiatif baru didalam suatu pekerjaan dan berfikir kedepan untuk dapat memajukan perusahaan selain itu penelitian tersebut menjadi bahan evaluasi untuk dapat terus meningkatkan perilaku inovatif. Agar dapat memiliki perilaku inovatif subjekSebaiknya lebih dulu meningkatkan persepsi yang baik terhadap organisasi yangada pada diri subjek, dengan cara lebih menanamkan kepercayaan kepada rekan kerja ataupun organisasi, mendukung segala kegiatan dalam kegiatan organisasi, serta terus bekerjasama dan mempererat ikatan yang ada. Dengan subjek yang dapat menumbuhkan rasa percaya dan ikatan hubungan yang erat akan cenderung meningkat pula perilaku inovatif yang dimiliki. Sehingga karyawan akan dapat terus membuat dan memunculkan ide- ide yang lebih inovatif dalam bekerja.

### **a. Bagi Perusahaan**

Perilaku inovatif merupakan salah satu kunci kesuksesan dan keberhasilan sebuah perusahaan, terutama di era industri yang semakin banyak pesaing. Untuk itu sebaiknya Bale Roso Resto Yogyakarta turut membantu dan memfasilitasi karyawan dalam meningkatkan perilaku inovatifnya. Salah satu cara meningkatkan perilaku inovatif pada karyawan adalah dengan terlebih dahulu memberikan dukungan dalam berbagai hal yaitu keadilan, dukungan atasan dan penghargaan atas kontribusi karyawan. Maka dengan itu karyawan akan merasa diperhatikan dan dijamin kesejahteraanya sehingga dampak yang diberikan

karyawan ke perusahaan sangatlah besar dan positif sehingga dapat memajukan perusahaan.

**b. Bagi peneliti selanjutnya**

Bagi peneliti selanjutnya diharapkan untuk dapat lebih memahami mengenai teori – teori dari perilaku inovatif dan variabel terkait. Selain itu, peneliti sebaiknya terjun langsung saat melakukan penyebaran skala pengukuran, tidak hanya bergantung pada *PIC (person in charge)* perusahaan. Hal ini dilakukan untuk mencegah berkurangnya jumlah skala yang telah disebar pada subjek, sehingga skala yang disebar sama jumlahnya dengan skala yang diterima peneliti untuk dianalisis. Selanjutnya, peneliti yang akan melaksanakan penelitian harus memiliki etika yang baik, sopan santun dan ramah, karena dapat berdampak pada kondisi perusahaan yang diteliti selain itu memberikan tenggang waktu kepada subjek, agar skala tidak tertahan dalam waktu yang lama pada subjek. Hal ini sangat berdampak pada efektifitas penelitian, sehingga diharapkan peneliti selanjutnya dapat menghindari hal tersebut.