BAB V

PENUTUP

A. *Kesimpulan*

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan positif antara *Psychological Capital* dengan *Innovative Work Behavior* pada karyawan Generasi Z di era digital. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat *Psychological Capital* yang dimiliki karyawan, maka semakin tinggi pula kecenderungan untuk menunjukkan *Innovative Work Behavior*. Sebaliknya, semakin rendah *Psychological Capital* yang dimiliki karyawan, maka semakin rendah pula perilaku inovatif yang ditunjukkan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *Psychological Capital* memberikan kontribusi terhadap *Innovative Work Behavior*, namun bukan merupakan satu-satunya faktor yang menentukan munculnya perilaku inovatif pada karyawan Generasi Z.

B. *Saran*

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, terdapat beberapa saran yang dapat diberikan, yaitu:

1. Bagi pihak organisasi atau perusahaan.

   Pihak organisasi atau perusahaan perlu memberikan perhatian lebih terhadap pengembangan *Psychological Capital* karyawan sebagai salah satu faktor yang dapat meningkatkan *Innovative Work Behavior*. Perusahaan disarankan untuk menciptakan lingkungan kerja yang mendukung

pengembangan potensi karyawan, memberikan kesempatan untukenyampaikan ide-ide baru, menyediakan pelatihan yang dapat meningkatkan kepercayaan diri, optimisme, harapan, dan resiliensi karyawan, serta memberikan dukungan dan apresiasi terhadap perilaku inovatif yang ditunjukkan karyawan. Upaya tersebut diharapkan dapat meningkatkan *Innovative Work Behavior* karyawan, khususnya pada karyawan Generasi Z di era digital.

2. Bagi karyawan atau responden penelitian

Hasil penelitian menunjukkan bahwa semakin tinggi *Psychological Capital* yang dimiliki karyawan Generasi Z, maka semakin tinggi pula *Innovative Work Behavior* yang ditunjukkan dalam pekerjaan. Oleh karena itu, karyawan disarankan untuk terus mengembangkan *Psychological Capital* dengan meningkatkan rasa percaya diri dalam menyelesaikan tugas, memiliki harapan yang jelas terhadap pencapaian tujuan kerja, mempertahankan sikap optimis dalam menghadapi tantangan, serta meningkatkan kemampuan untuk bangkit ketika menghadapi hambatan atau kegagalan di tempat kerja. Dengan demikian, karyawan diharapkan mampu menghasilkan ide-ide baru, mengembangkan solusi kreatif, serta menerapkan inovasi yang dapat memberikan manfaat bagi diri sendiri maupun organisasi.

3. Bagi peneliti selanjutnya

Disarankan untuk melakukan persiapan yang lebih matang dalam menentukan karakteristik dan kriteria subjek penelitian agar sesuai dengan tujuan penelitian yang ingin dicapai, Peneliti selanjutnya disarankan untuk

meningkatkan pengawasan terhadap proses pengumpulan data agar dapat meminimalkan kemungkinan terjadinya bias respons pada jawaban responden. Pada penelitian ini, peneliti tidak dapat sepenuhnya mengontrol kondisi responden saat mengisi instrumen penelitian karena pengumpulan data dilakukan secara mandiri. Kondisi tersebut memungkinkan munculnya kecenderungan responden memberikan jawaban yang dianggap sesuai atau positif sehingga dapat memengaruhi hasil kategorisasi variabel penelitian. Oleh karena itu, penelitian selanjutnya dapat mempertimbangkan penggunaan prosedur pengumpulan data yang lebih terkontrol, seperti pemberian instruksi yang lebih jelas, penyaringan responden yang lebih ketat, atau kombinasi metode pengumpulan data untuk memperoleh hasil yang lebih objektif.