

BAB 5 KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

1. Hasil penelitian menunjukkan bahwa :

- Pada variabel kepemimpinan transformasional menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan transformasional dalam mengilhami para bawahan untuk bekerja tanpa mementingkan kepentingan diri pribadi demi kepentingan organisasi termasuk kedalam kategori tinggi dalam mendukung terciptanya *Perilaku Kerja Inovatif* pada pekerja/karyawan generasi Y dan Z di Pusat Pengembangan anak Region Jawa 1. Dimensi yang menunjukkan nilai tertinggi terletak pada *intellectual stimulation* sementara dimensi terendah ada pada *individual consideration*.
- Pada variabel pelatihan dan menunjukkan bahwa pelatihan yang bertujuan agar para karyawan memiliki pengetahuan, kemampuan dan keterampilan sesuai dengan tuntutan pekerjaan yang mereka lakukan, merupakan variable yang kuat dan termasuk ke kategori tinggi dalam mendukung terciptanya *Perilaku Kerja Inovatif* pada pekerja/karyawan generasi Y dan Z di Pusat Pengembangan anak Region Jawa 1. Dimensi tertinggi terletak pada Melatih keahlian karyawan, sementara dimensi terendah terletak pada Pelatihan ulang.
- Pada variabel komunikasi organisasi menunjukkan bahwa komunikasi organisasi merupakan variable yang kuat dalam mendukung terciptanya *Perilaku Kerja Inovatif* pada pekerja/karyawan generasi Y dan Z di Pusat Pengembangan anak Region Jawa 1 termasuk ke dalam kategori tinggi. Dimensi dengan nilai tertinggi ada pada Komunikasi Diagonal sementara dimensi terendah ada pada Komunikasi Vertikal.
- Pada Variabel Perilaku Kerja Inovatif menunjukkan bahwa perilaku manusia atau individu dalam mempromosikan atau merealisasikan ide ide baru pada suatu kelompok kerja atau organisasi yang bermanfaat langsung pada kinerja kelompok atau organisasi pada pekerja/karyawan generasi Y dan Z di Pusat Pengembangan anak Region Jawa 1 termasuk

ke dalam kategori tinggi. Dimensi tertinggi ada pada Mengaplikasikan, sementara dimensi terendah ada pada Memperjuangkan.

2. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap pembentukan Perilaku Kerja Inovatif sebesar 0,407, sehingga saat variabel kepemimpinan transformasional mengalami peningkatan satu satuan, maka variabel innovative work bahavior akan mengalami peningkatan sebesar 40,7%
3. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan dan pengembangan berpengaruh terhadap pembentukan Perilaku Kerja Inovatif sebesar 0,183, sehingga saat variabel pelatihan dan pengembangan mengalami peningkatan satu satuan, maka variabel innovative work bahavior akan mengalami peningkatan sebesar 18,3%
4. Hasil penelitian menunjukkan bahwa komunikasi organisasi tidak berpengaruh terhadap pembentukan Perilaku Kerja Inovatif sebesar 0,161, sehingga saat variabel komunikasi organisasi mengalami peningkatan satu satuan, maka variabel innovative work bahavior akan mengalami peningkatan sebesar 16,1%
5. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional, pelatihan dan pengembangan serta komunikasi organisasi berpengaruh secara simultan terhadap pembentukan Perilaku Kerja Inovatif sebesar 0,433, itu berarti bahwa variable kepemimpinan transformasional, pelatihan dan pengembangan serta komunikasi organisasi mempengaruhi variable Perilaku Kerja Inovatif sebesar 43,3%, sisanya dipengaruhi oleh variable diluar model penelitian.

5.2 Keterbatasan Penelitian

Berdasarkan pada pengalaman langsung peneliti dalam proses penelitian ini, ada beberapa keterbatasan yang dialami dan dapat menjadi faktor yang dapat lebih diperhatikan bagi peneliti-peneliti yang akan datang dalam lebih menyempurnakan penelitiannya karna penelitian ini sendiri tentu memiliki kekurangan yang perlu terus diperbaiki dalam penelitian-penelitian kedepannya. Beberapa keterbatasan dalam penelitian tersebut, antara lain :

1. Penentuan Jumlah Sampel pada penelitian ini tidak menggunakan metode stratifikasi per cluster / wilayah
2. Data yang diolah dari hasil responden menggunakan dari kecukupan data yang diisi oleh responden melalui proses penyebaran kuisisioner

5.3 Saran

Saran yang diharapkan dapat menjadi masukan yang berguna bagi pihak-pihak yang terkait. Adapun saran yang dapat peneliti sampaikan berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan yaitu sebagai berikut:

- Berdasarkan tanggapan responden, dimensi Individual Consideration merupakan dimensi terendah, untuk memperbaikinya tentu Pemimpin harus meningkatkan rasa percaya bawahan kepada pemimpin dengan mengurangi penggunaan kekuasaan dan kepentingan pribadi dari pemimpin
- Berdasarkan tanggapan responden, dimensi Pelatihan ulang merupakan dimensi terendah, untuk memperbaikinya tentu dengan Mengadakan pelatihan yang berulang untuk suatu pelatihan tertentu kepada karyawan agar dapat memastikan bahwa pelatihan yang diberikan merupakan pelatihan yang tepat.
- Berdasarkan tanggapan responden, dimensi Komunikasi Vertikal merupakan dimensi terendah, untuk memperbaikinya tentu dengan Membangun kualitas komunikasi antara atasan kepada bawahan dan sebaliknya agar dapat saling memahami ekspektasi
- Berdasarkan tanggapan responden, dimensi Memperjuangkan meruakan dimensi terendah, untuk memperbaikinya tentu bisa dilakuakn Baik organisasi maupun individu yang ada didalam organisasi meningkatkan daya juang ntuk setiap pekerjaan yang dilakukan untuk hasil yang lebih baik.
- Bagi peneliti selanjutnya, dalam penentuan sampel dapat menggunakan metode stratifikasi agar hasil deskriptif lebih akurat dan mewakili kondisi per wilayah sebaran penelitian.