

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, dapat ditarik kesimpulan secara empiris melalui deskripsi, pengolahan data statistic, interpretasi dan analisis data yang telah diuraikan pada bab sebelumnya. Peneliti menuimpulkan hal-hal sebagai berikut:

1. Hasil uji hipotesis pertama menunjukkan adanya pengaruh langsung yang signifikan dan positif antara organisasi pembelajaran terhadap perilaku inovatif dengan nilai *original sample* sebesar 0,827 dan $t\text{-statistics} > 1,96$ yaitu 16,113. Hal ini memiliki arti bahwa, jika PT. Sinar Sosro tetap menerapkan organisasi pembelajaran pada perpengetan maka karyawan PT. Sinar sosro akan memiliki perilaku inovatif yang kuat.
2. Hasil uji hipotesis pertama menunjukkan adanya pengaruh langsung yang signifikan dan positif antara keterikatan kerja terhadap perilaku inovatif dengan nilai *original sample* sebesar 0,145 dan $t\text{-statistics} > 1,96$ yaitu 3,021. Hal ini memiliki arti bahwa, jika karyawan PT. Sinar Sosro memiliki keterikatan kerja yang tinggi maka akan menimbulkan perilaku inovatif yang kuat.
3. Hasil uji hipotesis pertama menunjukkan adanya pengaruh langsung yang signifikan dan positif antara organisasi pembelajaran terhadap keterikatan kerja dengan nilai *original sample* sebesar 5,443 dan $t\text{-statistics} > 1,96$ yaitu 3,021. Hal ini memiliki arti bahwa, jika PT. Sinar Sosro tetap menerapkan organisasi pembelajaran pada perusahaan, maka karyawan PT. Sinar Sosro akan memiliki Keterikatan Kerja yang kuat pada perusahaan.
4. Hasil uji hipotesis pertama menunjukkan adanya pengaruh tidak langsung yang signifikan dan positif antara organisasi pembelajaran terhadap perilaku inovatif dimediasi oleh keterikatan kerja. Nilai *original sample* dari pengaruh ketiga variabel ini sebesar 0,058 dan $t\text{-statistics}$ sebesar 2,134 $> 1,96$. Hal ini memiliki arti bahwa, melalui penerapan organisasi pembelajaran pada PT.

Sinar Sosro maka, mampu mempengaruhi perilaku inovatif melalui keterikatan kerja yang ada pada diri karyawan PT. Sinar Sosro.

B. Implikasi

1. Implikasi Teoritis

Hasil penelitian ini mengkonfirmasi hasil penelitian terdahulu oleh Anwar & Niode (2017) dan Soetantyo & Ardiyanti (2018) yang menjadi referensi utama dalam penelitian ini. Dalam penelitian ini ditemukan bahwa organisasi pembelajaran mempengaruhi perilaku inovatif dan keterikatan kerja secara signifikan dan positif. Ditemukan juga bahwa keterikatan kerja mempengaruhi perilaku inovatif secara signifikan dan positif. Selain itu, hasil penelitian ini menemukan keterikatan kerja memediasi pengaruh organisasi pembelajaran terhadap perilaku inovatif.

2. Implikasi Praktis

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa instrumen yang memiliki nilai terendah dalam penelitian adalah KK2 dengan presentase 0%, PI5 dengan presentase 0%, dan OP11 dengan presentase 0%, “Pekerjaan saya sangat menginspirasi”, “Saya menyampaikan pada anggota kelompok agar lebih antusias dan memperhatikan ide-ide inovatif”, “Saya merasa semangat di tempat kerja”. Pekerjaan saya sangat menginspirasi merupakan hal yang dapat menambah semangat dalam melaksanakan setiap pekerjaan yang ada, karyawan seringkali tidak menjadikan hal yang dapat menginspirasi.

Berdasarkan instrument perilaku inovatif “Saya menyampaikan pada anggota kelompok agar lebih antusias dan memperhatikan ide-ide inovatif”, hal ini menggambarkan bahwa masih banyak karyawan karyawan yang engga menginspirasi suranya di depan rekan kerjanya, sehingga hal ini harus segera dibenahi. Keterikatan kerja yang dimiliki karyawan juga dikatakan sangat baik, karena responden memiliki rasa sulit untuk melepaskan diri dari pekerjaan saat ini, dengan rasa sulit melepaskan diri tersebut maka karyawan sudah sangat menyukai dan mengidentifikasi diri terhadap pekerjaannya.

Selain itu, keterikatan kerja ini juga memediasi pengaruh organisasi pembelajaran terhadap perilaku inovatif. Jika perusahaan ingin meningkatkan perilaku inovatif pada diri karyawan maka perusahaan dapat menerapkan organisasi pembelajaran untuk mempengaruhi keterikatan kerja pada setiap karyawan. Selain itu, jika organisasi pembelajaran terus diterapkan dalam pekerjaan sehari-hari, maka karyawan merasa terus diharapkan untuk terus mengembangkan diri dan terus belajar untuk memperbaiki diri dan melaksanakan tujuan dari perusahaan.

C. Keterbatasan Penelitian

Dalam melaksanakan penelitian, Peneliti mengalami beberapa keterbatasan atau kesulitan yang dihadapi dan menimbulkan kecenderungan bahwa penelitian lanjutan akan dilakukan. Hal tersebut peneliti percaya sebab mengingat masih banyak kekurangan dalam penelitian yang peneliti lakukan saat ini, diantaranya yaitu:

1. Variabel terkait yaitu perilaku inovatif tidak hanya dipengaruhi oleh organisasi pembelajaran dan keterikatan kerja saja, tetapi masih banyak faktor lain yang dapat mempengaruhinya.
2. Keterbatasan waktu hingga biaya yang dikeluarkan untuk penelitian ini membuat Peneliti tidak dapat memperdalam hasil penelitian ini.
3. Hasil penelitian ini tidak sepenuhnya dapat diaplikasikan atau digeneralisasikan kepada perusahaan lain yang memiliki karakteristik berbeda dengan karakteristik objek penelitian ini.

D. Rekomendasi Bagi Penelitian Selanjutnya

Berdasarkan kesimpulan, implikasi, dan keterbatasan penelitian di atas, maka peneliti memberikan rekomendasi bagi peneliti selanjutnya sebagai bahan masukan yang bermanfaat, sebagai berikut:

- a. Jika peneliti lain ingin mengambil variabel yang sama, maka disarankan untuk meningkatkan kualitas penelitian selanjutnya dengan

menyempurnakan hasil penelitian ini dan penelitian terdahulu. Dengan cara, menambah jumlah variabel dan mengganti objek penelitian yang sekiranya dapat mempengaruhi hasil penelitian. Hal itu dapat dilakukan agar hasil penelitian selanjutnya menjadi lebih bervariasi dan beragam.

- b. Dari hasil penelitian ditemukan bahwa besarnya pengaruh organisasi pembelajaran terhadap perilaku inovatif dimediasi oleh keterikan kerja adalah 2,134 dan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian. Peneliti lain yang tertarik untuk melakukan penelitian yang serupa, disarankan untuk menganalisis pengaruh variabel-variabel lainnya yang diprediksi dapat mempengaruhi perilaku inovatif.

