

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

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

1. H_1 diterima. Kepemimpinan transformasional berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap perilaku inovatif. Semakin baik kepemimpinan transformasional diterapkan oleh pimpinan PT Semesta Indovert Sekuritas, semakin tinggi pula perilaku inovatif karyawannya.
2. H_2 diterima. Keterikatan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap perilaku inovatif. Semakin tinggi keterikatan kerja karyawan PT Semesta Indovert Sekuritas, semakin tinggi pula perilaku inovatif mereka.
3. H_3 diterima. Kepemimpinan transformasional dan keterikatan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap perilaku inovatif. Jika kepemimpinan transformasional diterapkan dengan baik oleh pimpinan PT Semesta Indovert Sekuritas dan keterikatan kerja karyawannya tinggi, maka perilaku inovatif karyawan PT Semesta Indovert Sekuritas semakin meningkat.

B. Implikasi

Berdasarkan hasil penelitian, kepemimpinan transformasional dan keterikatan kerja berpengaruh terhadap perilaku inovatif pada PT. Semesta Indovest Sekuritas. Semakin baik kepemimpinan transformasional diterapkan dan semakin tinggi keterikatan kerja karyawan, maka akan semakin meningkat pula perilaku inovatifnya. Maka dari itu, pimpinan harus bisa menerapkan kepemimpinan transformasional dengan maksimal dan meningkatkan keterikatan kerja para karyawan yang nantinya akan berimplikasi pada peningkatan perilaku inovatif di perusahaan.

Berdasarkan rata-rata hitung skor dimensi yang telah dijabarkan pada bab sebelumnya, variabel kepemimpinan transformasional memiliki dimensi *individualized consideration* dengan persentase terendah sebesar 21,56%. Kemudian pada variabel keterikatan kerja terdapat dimensi *vigor* dengan persentase terendah sebesar 32,31%. Rendahnya persentase pada dimensi setiap variabel menjelaskan bahwa dimensi *individualized consideration* pada variabel kepemimpinan transformasional dan dimensi *vigor* pada variabel keterikatan kerja harus lebih ditingkatkan demi menciptakan perilaku inovatif karyawan yang lebih tinggi.

Maka dari itu hal yang perlu diperhatikan untuk meningkatkan perilaku inovatif karyawan yaitu pemimpin sebaiknya lebih memberikan perhatian kepada karyawan, memperlakukan setiap karyawan secara individual, serta memposisikan dirinya sebagai pelatih dan penasihat. Misalnya, dengan aktif berkomunikasi dengan karyawan, menghargai adanya perbedaan,

mendengarkan pendapat karyawan, menasihati dan mengarahkan setiap karyawan. Selain itu, karyawan sendiri sebaiknya bekerja dengan semangat yang tinggi, berusaha maksimal dalam bekerja, gigih dan memiliki ketekunan terutama dalam menghadapi kesulitan.

Perilaku inovatif karyawan PT. Semesta Indovert Sekuritas tidak hanya dipengaruhi oleh kepemimpinan transformasional dan keterikatan kerja, namun ada faktor lain yang memberikan sumbangan pengaruh yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Meskipun demikian, penelitian ini telah membuktikan secara empiris bahwa kepemimpinan transformasional dan keterikatan kerja merupakan faktor yang mempengaruhi perilaku inovatif karyawan.

C. Keterbatasan Penelitian

Dalam melaksanakan penelitian, peneliti mengalami beberapa keterbatasan atau hambatan yang memungkinkan untuk dilakukannya penelitian lebih lanjut. Hal tersebut Peneliti yakini mengingat masih banyaknya kekurangan dalam peneliti ini, di antaranya:

1. Perilaku inovatif karyawan tidak hanya dipengaruhi oleh kepemimpinan transformasional dan keterikatan kerja saja, masih banyak faktor atau variabel lain yang juga dapat mempengaruhi.
2. Keterbatasan akses dikarenakan kondisi pandemi selama penelitian berlangsung dan mempengaruhi terbatasnya informasi yang peneliti peroleh guna mendukung penelitian ini.

3. Hasil penelitian ini tidak sepenuhnya dapat diaplikasikan kepada perusahaan lain, dikarenakan terdapat perbedaan karakteristik dengan karakteristik yang digunakan sebagai objek penelitian ini.

D. Rekomendasi bagi Penelitian Selanjutnya

Berdasarkan kesimpulan, implikasi dan keterbatasan penelitian yang sudah dipaparkan, maka peneliti akan memberikan beberapa rekomendasi bagi peneliti selanjutnya dengan harapan dapat menjadi bahan acuan dan referensi yang bermanfaat nantinya, yaitu sebagai berikut:

1. Dari hasil penelitian menemukan bahwa terdapat pengaruh kepemimpinan transformasional dan keterikatan kerja terhadap perilaku inovatif karyawan. Peneliti lain yang tertarik untuk melakukan penelitian yang serupa, disarankan untuk menganalisis pengaruh variabel-variabel lainnya yang diprediksi juga dapat mempengaruhi perilaku inovatif karyawan.
2. Jika peneliti selanjutnya ingin mengambil variabel yang sama, maka disarankan untuk meningkatkan kualitas penelitian dengan menyempurnakan hasil penelitian ini dan penelitian terdahulu, dengan cara menambah jumlah sampel dan mengganti objek penelitian yang sekiranya dapat mempengaruhi hasil penelitian agar hasil penelitian yang akan datang lebih variatif.
3. Dari hasil penelitian diketahui bahwa koefisien determinasi sebesar 0,705 yang berarti bahwa kepemimpinan transformasional dan keterikatan kerja secara bersama-sama mempengaruhi perilaku inovatif sebesar 70,5%

sedangkan sisanya sebesar 29,5% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti.

