

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Bersumber pada pengujian lalu pengkajian data yang telah dijelaskan pada bab-bab sebelumnya terkait pengaruh efikasi diri dan organisasi pembelajaran pada perilaku kerja inovatif melalui keterlibatan kerja pada guru SMA Negeri di Kecamatan Babelan Kabupaten Bekasi, maka peneliti menyimpulkan bila:

1. Hasil uji hipotesis pertama menegaskan terdapat dampak langsung diantara efikasi diri terhadap perilaku kerja inovatif. Hal ini memiliki arti bila guru SMA Negeri di Kecamatan Babelan Kabupaten Bekasi memiliki efikasi diri yang tinggi maka akan memiliki perilaku kerja inovatif yang tinggi.
2. Hasil uji hipotesis kedua menegaskan terdapat dampak langsung dan signifikan diantara organisasi pembelajaran akan perilaku kerja inovatif. Hal tersebut berarti bila guru SMA Negeri di Kecamatan Babelan, Kabupaten Bekasi memiliki jiwa organisasi pembelajaran yang tinggi maka akan mempunyai perilaku kerja inovatif yang tinggi.
3. Hasil uji hipotesis ketiga menegaskan bahwasanya terdapat dampak langsung positif dan signifikan antara efikasi diri terhadap keterlibatan kerja. Hal ini memiliki arti bahwa jika guru SMA Negeri di Kecamatan Babelan, Kabupaten Bekasi memiliki efikasi diri yang tinggi maka keterlibatan kerja juga akan tinggi.

4. Hasil uji hipotesis keempat menegaskan terdapat dampak langsung yang positif dan signifikan antara organisasi pembelajaran terhadap keterlibatan kerja. Yang berarti jika organisasi pembelajaran pada guru SMA Negeri di Kecamatan Babelan, Kabupaten Bekasi meningkat maka keterlibatan kerja juga akan meningkat.
5. Hasil uji hipotesis kelima menegaskan adanya dampak langsung yang positif dan signifikan antara keterlibatan kerja terhadap perilaku kerja inovatif. Hal ini memiliki arti bahwa jika keterlibatan kerja guru SMA Negeri di Kecamatan Babelan, Kabupaten Bekasi tinggi, maka perilaku kerja inovatif akan meningkat.
6. Hasil uji hipotesis keenam menegaskan efikasi diri tidak berpengaruh terhadap perilaku kerja inovatif melalui keterlibatan kerja. Yang memiliki arti bahwa efikasi diri tidak mempengaruhi perilaku kerja inovatif melalui keterlibatan kerja guru SMA Negeri di Kecamatan Babelan, Kabupaten Bekasi dikarenakan ada faktor lain yang menyebabkan tidak terciptanya perilaku kerja inovatif oleh guru, misalnya seperti beban kerja yang tinggi.
7. Hasil uji hipotesis ketujuh menegaskan organisasi pembelajaran berpengaruh positif dan signifikan terhadap perilaku kerja inovatif melalui keterlibatan kerja. Yang memiliki arti bahwa organisasi pembelajaran yang mampu mempengaruhi perilaku kerja inovatif melalui keterlibatan kerja guru SMA Negeri di Kecamatan Babelan, Kabupaten Bekasi. Keterlibatan kerja yang tinggi dan didukung oleh organisasi pembelajaran yang bagus, akan memudahkan guru untuk menciptakan perilaku kerja inovatif.

5.2 Implikasi

1. Implikasi Teoritis

Hasil penelitian menunjukkan bila efikasi diri tidak mempengaruhi perilaku kerja inovatif melalui keterlibatan kerja. Hal ini berbeda dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Putri & Rini, 2021) dan (Pratomo, 2022) yang menjelaskan adanya pengaruh antara efikasi diri terhadap perilaku kerja inovatif melalui keterlibatan kerja.

Sedangkan hasil penelitian menunjukkan bila organisasi pembelajaran mempengaruhi perilaku kerja inovatif melalui keterlibatan kerja. Hal ini didukung penelitian terdahulu yang dilakukan oleh oleh (Ranihusna et al., 2021) dan (Rajak & Soleman, 2022) yang menjelaskan bahwa adanya pengaruh antara organisasi pembelajara terhadap perilaku kerja inovatif yang dimediasi oleh keterlibatan kerja.

2. Implikasi Praktis

- a. Pada Efikasi Diri, indikator dengan jumlah persentase tertinggi adalah indikator kuatnya keyakinan dan kemampuan yang dimiliki dengan skor 4.307 yang terdapat pada instrumen X1.9 dengan pernyataan “Saya yakin bahwa saya dapat bekerja secara efektif dalam berbagai tugas”. Hal ini membuktikan bahwa efikasi diri pada guru di SMA Negeri kecamatan Babelan, Kabupaten Bekasi sudah baik dan yakin untuk bisa bekerja secara efektif dalam berbagai tugas. Semakin tinggi tingkat efikasi diri para guru maka akan semakin tinggi pula perilaku kerja inovatif. Diharapkan guru dapat menjaga dan meningkatkan

efikasi diri untuk selalu bisa menciptakan perilaku kerja inovatif pada proses pembelajaran.

- b. Pada Organisasi Pembelajaran, indikator dengan jumlah persentase tertinggi adalah indikator terbuka terhadap perubahan dengan skor 4.606 yaitu dengan pernyataan X2.1 “Saya menyadari kebutuhan akan pentingnya terus belajar untuk mengembangkan diri”. Hal ini membuktikan bahwa guru pada SMA Negeri di Kecamatan Babelan, Kabupaten Bekasi menyadari akan perkembangan dunia pendidikan yang terus berubah maka guru harus siap dan terus belajar untuk mengembangkan dirinya agar siap beradaptasi pada proses pembelajaran. Diharapkan guru mau terus mengembangkan dirinya dan mengarah pada perilaku kerja inovatif serta mengembangkan organisasi pembelajaran untuk terus belajar.
- c. Pada Keterlibatan Kerja, indikator dengan jumlah persentase tertinggi adalah indikator dedikasi dan bangga atas pekerjaan pada instrumen Z5 pernyataan “Pekerjaan saya sangat menginspirasi” dengan skor 4.496. Dapat dikatakan bahwa keterlibatan kerja pada guru SMA Negeri di Kecamatan Babelan, Kabupaten Bekasi tinggi. Diharapkan guru untuk bisa mempertahankan dan meningkatkan kinerja performanya untuk selalu bisa mencintai pekerjaannya tersebut.
- d. Pada Perilaku Kerja Inovatif, indikator dengan jumlah persentase tertinggi adalah indikator mencari ide baru pada instrumen Y3 pernyataan yaitu, “ Saya selalu mencari ide-ide baru dan kreatif untuk

meningkatkan metode pengajaran” dengan skor 4.260. Dapat dikatakan bahwa guru SMA Negeri di kecamatan Babelan, Kabupaten Bekasi selalu berusaha meningkatkan perilaku kerja inovatif dengan cara mencari ide baru dalam metode pengajaran yang mereka lakukan.

5.3 Keterbatasan Penelitian

Ketika penelitian ini dilaksanakan, sejumlah keterbatasan ditemukan oleh peneliti, mengindikasikan perlunya peningkatan dan penyempurnaan melalui penelitian yang lebih lanjut. Peneliti sadar bila masih memiliki sejumlah kekurangan di penelitian ini, seperti:

- a. Variabel prediktor yang dipakai pada penelitian ini ialah Efikasi Diri dan Organisasi Pembelajaran, sedangkan masih banyak variabel lain yang dinilai bisa memberikan pengaruh terhadap variabel perilaku kerja inovatif.
- b. Hasil penelitian tidak bisa diterapkan di semua sekolah karena adanya perbedaan karakteristik sekolah di setiap wilayah.
- c. Karena batasan waktu dan keterbatasan sumber daya finansial yang dialami dalam penelitian ini, peneliti tidak dapat melibatkan diri dalam eksplorasi mendalam terhadap temuan penelitian.

5.4 Rekomendasi Penelitian Selanjutnya

Berlandaskan kesimpulan, implikasi, serta keterbatasan penelitian, peneliti memberikan berbagai saran yang diharapkan bisa memberikan masukan yang berguna, yaitu:

- a. Sebaiknya penelitian berikutnya memperluas cakupan agar hasilnya dapat mencakup berbagai wilayah dan meneliti sejumlah permasalahan dan solusi yang lebih bervariasi.
- b. Mencari variabel lain yang dapat dipengaruhi oleh keterlibatan kerja, sebab hasil penelitian ini adalah variabel efikasi diri tidak bisa mempengaruhi perilaku kerja inovatif melalui keterlibatan kerja. Atau mengganti variabel mediasi yang lain. Tetapi bila peneliti lain memilih variabel yang serupa, peneliti menyarankan agar meningkatkan kualitas penelitian mereka dengan memperbaiki temuan dari penelitian ini serta penelitian sebelumnya. Hal ini bisa dilakukan dengan menambahkan sampel serta mengubah objek yang lebih representatif.
- c. Penelitian ini memanfaatkan Smart PLS dengan pendekatan analisis *Outer Model* dan *Inner Model*. Bila peneliti lain tertarik untuk melakukan studi serupa, mereka bisa memilih teknik analisis yang berbeda untuk membandingkan temuan penelitian ini dan merujuk kepada metode lain seperti SPSS, Amos, dan metode lainnya.

5.5 Saran

Berdasarkan hasil penelitian, maka peneliti memberikan beberapa saran yang dapat dijadikan bahan acuan untuk guru dan sekolah, yaitu sebagai berikut:

- a. Efikasi Diri mempunyai nilai terendah pada indikator sikap yang ditunjukkan dalam menghadapi tugas dengan instrumen X1.3 yaitu

pernyataan “Saya sangat antusias dalam menghadapi tantangan baru” dengan skor 3.961. Hal ini berarti guru paham bahwa dengan bisa menghadapi tantangan baru akan meningkatkan perilaku kerja inovatif mereka. Mungkin masih terdapat beberapa guru yang masih belum siap dalam menghadapi tugas yang akan terjadi dalam pekerjaannya sehingga sebaiknya pada pihak sekolah mengembangkan efikasi diri pada guru, salah satu caranya adalah memberikan dukungan dan motivasi untuk guru meningkatkan efikasi diri dengan cara memberikan program pengembangan yang berfokus pada peningkatan efikasi diri melalui pelatihan atau mentoring.

- b. Organisasi Pembelajaran mempunyai nilai terendah pada indikator komunikasi secara komprehensif mengenai visi bersama pada instrumen X2.5 yaitu “Visi dan tujuan organisasi saya jelas, fleksibel, dapat dikomunikasikan, dan dapat dicapai” dengan skor 3.961. Hal ini dapat dikatakan bahwa visi dan misi suatu organisasi adalah suatu hal krusial yang semua warga sekolah harus tahu dan pahami. Dengan visi dan misi yang jelas dibarengi oleh komunikasi yang baik akan meningkatkan organisasi pembelajaran untuk menciptakan perilaku kerja inovatif. Dalam hal ini diharapkan organisasi untuk bisa melakukan komunikasi yang baik dan menyeluruh bagi semua guru serta mendukung pembentukan forum atau kelompok kolaborasi antara guru untuk berbagi ide, pengalaman, praktik inovatif, dan sebagainya untuk meningkatkan organisasi pembelajaran pada sekolah.

- c. Keterlibatan Kerja mempunyai nilai terendah pada indikator rasa semangat dalam bekerja pada instrumen Z1.1 yaitu “Ketika bekerja saya merasa penuh energi” dengan skor 4.228. Hal ini berarti guru paham bahwa ketika mereka bekerja merasa penuh energi akan lebih mudah untuk menciptakan perilaku kerja inovatif. Maka dari itu, terdapat beberapa hal yang dapat digunakan untuk meningkatkan keterlibatan kerja guru. Diantaranya adalah kualifikasi dan keterampilan melalui pelatihan dan pengembangan, selain itu juga memberikan dukungan dan pengakuan yang tepat dari pihak sekolah dan manajemen pendidikan dapat meningkatkan keterlibatan kerja guru dan mendorong perilaku kerja inovatif.
- d. Perilaku Kerja Inovatif mempunyai nilai terendah pada indikator mendorong terciptanya ide inovatif pada instrumen Y8 yaitu “Saya menyampaikan kepada anggota organisasi agar lebih antusias dan memperhatikan ide-ide inovatif” dengan skor 3.866. Hal ini menunjukkan bahwa guru paham untuk bisa selalu menyampaikan dan mengajak rekan kerjanya untuk memperhatikan ide inovatif yang dapat diimplementasikan dalam proses pembelajaran. Penting untuk sekolah atau organisasi meningkatkan perilaku kerja inovatif guru. Salah satu hal yang dapat dilakukan adalah dengan memberikan motivasi kepada guru, melakukan pengembangan kompetensi, serta dibutuhkan juga pengujian dan evaluasi perilaku kerja inovatif guru.