

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis yang telah dijelaskan, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut :

- a. Iklim organisasi (X1) tidak berpengaruh terhadap perilaku kerja inovatif karyawan Ros-In Hotel Yogyakarta, dengan nilai signifikansi 0,412. Signifikansi $0,412 > 0,05$ dengan demikian H1 ditolak,
- b. *Learning orientation* (X2) berpengaruh terhadap perilaku kerja inovatif karyawan Ros-In Hotel Yogyakarta, dengan nilai signifikansi 0,024. Signifikansi $0,024 < 0,05$ dengan demikian H2 diterima,
- c. *Self Efficacy* (X3) berpengaruh terhadap perilaku kerja inovatif karyawan Ros-In Hotel Yogyakarta, dengan nilai signifikansi 0,033. Signifikansi $0,033 < 0,05$ dengan demikian H3 diterima,
- d. Koefisien determinasi menunjukkan nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,733 atau 73,3% yang artinya 73,3% variabel perilaku kerja inovatif dapat dijelaskan oleh variabel independent yaitu iklim organisasi, *learning orientation*, *self efficacy*. Sedangkan sisanya yaitu sebesar 26,7% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

B. Saran

Dari hasil analisis data dan kesimpulan yang telah diuraikan di atas, maka peneliti dapat memberikan beberapa saran sebagai berikut :

1. Dari hasil penelitian ini, bagi Ros-In Hotel Yogyakarta disarankan untuk meningkatkan iklim organisasi pada indikator penghargaan (organisasi selalu memberikan apresiasi yang baik kepada karyawan apabila kinerja baik) mempertahankan *learning orientation* pada indikator *Commitment to learning* (Komitmen untuk belajar) , *Open mindeness* (Pemikiran terbuka) dan *self efficacy* pada Kekuatan (*Strenght*) Indikator ini berkaitan dengan tingkat kekuatan dari keyakinan atau pengharapan individu mengenai kemampuannya. kepada karyawan sehingga diharapkan dapat meningkatkan perilaku kerja inovatif karyawan.
2. Penelitian ini terbatas pada pengaruh iklim organisasi, *learning orientation*, dan *self efficacy* terhadap perilaku kerja inovatif yang memiliki pengaruh sebesar 0,733 atau 73,3% yang artinya 73,3% variabel perilaku kerja inovatif dapat dijelaskan oleh variabel independent yaitu iklim organisasi, *learning orientation*, *self efficacy*, sedangkan sisanya yaitu sebesar 26,7% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini. Sehingga untuk peneliti selanjutnya diharapkan agar dapat menambah variabel lain agar dapat memperluas gambaran tentang perilaku kerja inovatif seperti dalam penelitian yang dilakukan oleh (Asbari et al., 2019) yaitu kepemimpinan, budaya organisasi.