

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan pengujian hipotesis serta pengolahan data yang telah dilakukan maka peneliti dapat menarik kesimpulan diantaranya:

1. Berdasarkan pengujian statistik untuk Hipotesis 1 diperoleh hasil bahwa nilai signifikansi sebesar $0,319 > \alpha 0,05$ yang artinya Hipotesis 1 ditolak. Hal ini menunjukkan individu yang dihadapkan kompleksitas pekerjaan yang tinggi dan diberi penghargaan intrinsik tidak menghasilkan perilaku kerja inovatif yang lebih tinggi dibandingkan yang tidak diberi penghargaan intrinsik. Hasil interaksi pada pengujian Hipotesis 1 antara kompleksitas pekerjaan yang tinggi dan penghargaan intrinsik berpengaruh negatif terhadap perilaku kerja inovatif sehingga menunjukkan bahwa ketika individu diberi penghargaan intrinsik maka perilaku kerja inovatif yang dihasilkan tidak lebih tinggi secara signifikan dibandingkan yang tidak diberi penghargaan intrinsik.
2. Berdasarkan pengujian statistik untuk Hipotesis 2 diperoleh hasil bahwa nilai signifikansi sebesar $0,018 < \alpha 0,05$ yang artinya Hipotesis 2 diterima. Hasil interaksi pada pengujian Hipotesis 2 antara kompleksitas pekerjaan yang rendah dan penghargaan intrinsik berpengaruh positif terhadap perilaku kerja inovatif sehingga menunjukkan bahwa ketika individu diberi penghargaan

intrinsik maka perilaku kerja inovatif yang dihasilkan lebih tinggi dibandingkan yang tidak diberi penghargaan intrinsik.

3. Berdasarkan pengujian statistik untuk Hipotesis 3 diperoleh hasil bahwa nilai signifikansi sebesar $0,781 > \alpha 0,05$ yang artinya Hipotesis 3 ditolak. Hal ini menunjukkan bahwa pengaruh *conscientiousness* terhadap perilaku kerja inovatif tidak berbeda antara yang diberi penghargaan intrinsik dan tidak diberi penghargaan intrinsik. Hasil interaksi pada pengujian hipotesis 3 antara *conscientiousness* dan penghargaan intrinsik berpengaruh negatif terhadap perilaku kerja inovatif sehingga menunjukkan bahwa tidak adanya perbedaan perilaku kerja inovatif yang signifikan antara individu yang diberi penghargaan intrinsik dan tidak diberi penghargaan intrinsik.

5.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan diatas maka disarankan:

1. Bagi perusahaan
 - a. Perusahaan dapat memberikan penghargaan intrinsik pada kompleksitas pekerjaan yang tepat serta sesuai dengan kepribadian karyawan agar individu tersebut dapat terpacu untuk meningkatkan kinerjanya dan diharapkan mampu menghasilkan perilaku kerja inovatif yang berdampak positif bagi kemajuan perusahaan.

- b. Pimpinan perusahaan dapat memperhatikan faktor lain selain penghargaan untuk mampu memotivasi karyawan dalam menciptakan perilaku inovatif seperti faktor lingkungan kerja, hubungan antar rekan kerja serta sistem insentif lainnya.

2. Bagi Peneliti

Peneliti selanjutnya dapat menguji faktor lain yang mampu berpengaruh simultan atau memperkuat munculnya perilaku kerja inovatif pada kondisi kompleksitas pekerjaan yang tinggi karena hasil pengujian statistik dalam penelitian ini membuktikan penghargaan intrinsik tidak berpengaruh signifikan untuk memotivasi atau mendorong individu menciptakan perilaku kerja inovatif.

5.3 Keterbatasan Penelitian

Selama proses pengerjaan penelitian ini terdapat beberapa keterbatasan diantaranya:

1. Penelitian ini dilakukan saat terjadinya pandemi COVID-19 sehingga penelitian tidak dapat dilakukan secara langsung atau tatap muka dengan partisipan sehingga penelitian berlangsung secara *online* menggunakan media *zoom meeting*. Hal ini dimungkinkan dapat menghasilkan eksperimen penelitian yang berbeda saat dilakukan secara *offline* atau tatap muka langsung.

2. Mekanisme penugasan terkait pemecahan kode pada eksperimen penelitian ini dinilai terlalu menguras waktu karena dilakukan secara *online* sehingga partisipan harus berulang kali *scroll up clue* kode pada *google form* untuk bisa menjawab soal yang diberikan dengan tepat.

