

## BAB V

### KESIMPULAN DAN SARAN

#### 5.1 Kesimpulan

Kesimpulan yang diperoleh dari hasil penelitian ini adalah :

1. *Quality of work life* berpengaruh positif dan signifikan terhadap perilaku inovatif, semakin tinggi *quality of work life* maka semakin tinggi perilaku inovatif, demikian sebaliknya semakin rendah *quality of work life* maka semakin rendah perilaku inovatif.
2. Kebahagiaan di tempat kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap perilaku inovatif, semakin tinggi kebahagiaan di tempat kerja maka semakin tinggi perilaku inovatif, demikian sebaliknya semakin rendah kebahagiaan di tempat kerja maka semakin rendah perilaku inovatif.
3. *Quality of work life* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *job embed edness*, semakin tinggi *quality of work life* maka semakin tinggi *job embed edness* demikian sebaliknya semakin rendah *quality of work life* maka semakin rendah *job embed edness*.
4. Kebahagiaan di tempat kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *job embed edness*, semakin tinggi kebahagiaan di tempat kerja maka semakin tinggi *job embed edness* demikian sebaliknya semakin rendah kebahagiaan di tempat kerja maka semakin rendah *job embed edness*.
5. Perilaku inovatif berpengaruh positif dan signifikan terhadap *job embed edness*, semakin tinggi perilaku inovatif.maka semakin tinggi *job embed edness*.

*edddness*, demikian sebaliknya semakin rendah perilaku inovatif.maka semakin rendah *job embeddedness*.

## 5.2 Keterbatasan Penelitian

Dalam proses pelaksanaan penelitian ini, terdapat keterbatasan yang mungkin dapat mempengaruhi hasil penelitian, antara lain:

1. Adanya keterbatasan waktu penelitian, tenaga, dan kemampuan peneliti.
2. Adanya kemampuan responden yang kurang dalam memahami pernyataan pada isi kuisisioner dan juga kejujuran dalam mengisi kuisisioner sehingga ada kemungkinan hasilnya kurang akurat.
3. Penelitian ini hanya melakukan pengkajian terhadap pengaruh *Quality of Work* dan *Happiness at Work* terhadap *Job Embeddedness* yang dimediasi oleh Perilaku Inovatif sehingga perlu dikembangkan penelitian lebih lanjut untuk meneliti pengaruh faktor lain yang belum dikaji terhadap *Job Embeddedness* seperti Susunan Organisasi Tatakerja yang digunakan, Remunerasi, Budaya Organisasi, dan Pemberian Reward.
4. Kesimpulan yang diambil hanya berdasarkan perolehan analisis data, maka diharapkan adanya penelitian yang lebih lanjut mengenai *Quality of Work* dan *Happiness at Work* terhadap *Job Embeddedness* yang dimediasi oleh Perilaku Inovatif dengan metode penelitian yang berbeda, sampel yang lebih luas, dan penggunaan instrumen penelitian yang berbeda dan lebih lengkap.

## 5.3 Saran

### 1.3.1 Saran Untuk Instansi.

Saran untuk Perguruan Tinggi Negeri X yang diberikan dari penelitian ini

:

1. Untuk meningkatkan kebahagiaan di tempat kerja, perlu ditingkatkan kesempatan bagi karyawan untuk mengambil keputusan yang lebih berpengaruh terhadap pekerjaan mereka. Pemimpin dapat mempertimbangkan mengadakan pertemuan atau forum diskusi yang mendorong partisipasi aktif dalam proses pengambilan keputusan.
2. Berdasarkan temuan dari variabel perilaku inovatif, dapat disarankan untuk lebih memperkuat sistem dukungan terhadap gagasan kreatif dari anggota organisasi dalam menghadapi perubahan di kantor. Implementasi mekanisme pengakuan dan penghargaan untuk ide-ide inovatif dapat memotivasi karyawan untuk berkontribusi lebih aktif. Selain itu, memperkuat komunikasi terbuka antara manajemen dan anggota tim dapat memberikan wadah bagi penyampaian gagasan inovatif. Untuk meningkatkan kinerja karyawan, perlu adanya pelatihan dan pembinaan terkait implementasi konsep baru, serta memastikan bahwa perubahan diimplementasikan dengan cara yang terkoordinasi dan memberikan panduan jelas. Peningkatan ini diharapkan dapat memastikan bahwa konsep baru tidak hanya menciptakan perubahan positif dalam mencapai tujuan organisasi tetapi juga membantu karyawan dalam menyelesaikan tugas pekerjaan dengan lebih efisien sesuai dengan batas waktu yang ditentukan.
3. Berdasarkan temuan variabel *quality of work life*, dapat diusulkan peningkatan melalui penyediaan program diklat yang lebih terarah dan mendalam untuk mempersiapkan jenjang karir karyawan. Sumber daya pelatihan harus disesuaikan dengan kebutuhan individu dan perkembangan karir masing-masing anggota tim. Selain itu, untuk meningkatkan partisipasi dalam kegiatan kantor, manajemen dapat merancang kegiatan yang lebih bervariasi dan menarik, serta memastikan komunikasi yang efektif tentang manfaat dan tujuan dari setiap kegiatan yang diadakan. Memberikan ruang bagi karyawan untuk memberikan masukan tentang kegiatan yang diinginkan juga dapat

meningkatkan minat dan partisipasi. Dengan langkah-langkah ini, diharapkan quality of work life dapat ditingkatkan secara keseluruhan, menciptakan lingkungan kerja yang lebih memadai dan mendukung pertumbuhan profesional karyawan.

4. Berdasarkan temuan variabel job embeddedness, disarankan agar perusahaan lebih fokus pada penempatan karyawan dalam posisi jabatan yang sesuai dengan kelas jabatan dan pengalaman kerja mereka. Penting untuk memahami nilai-nilai personal dan budaya kerja karyawan guna memudahkan pelaksanaan tugas dan meningkatkan keterikatan mereka terhadap organisasi. Sistem reward yang memberikan pengakuan dan kompensasi yang adil kepada karyawan yang berprestasi perlu diperkuat sebagai insentif tambahan untuk mempertahankan karyawan. Selain itu, untuk mencegah kehilangan teman sekerja, perusahaan dapat memperkuat program kolaborasi dan kegiatan sosial di tempat kerja. Dengan demikian, dapat diharapkan bahwa peningkatan ini akan lebih memperkuat job embeddedness secara keseluruhan, meningkatkan kepuasan karyawan, dan mengurangi risiko kehilangan sumber daya manusia yang berharga.

Tindak lanjut dari saran diatas perlu untuk diprioritaskan adalah sebagai berikut:

**Tabel 32. Saran quality of Work Life yang perlu ditingkatkan**

NO	HASIL PENELITIAN QUALITY OF WORK LIFE	SKOR RATA-RATA (MEAN) RENDAH	PERLU DITINGKAT KAN
1	Diberikan diklat dalam mempersiapkan jenjang karir pada pekerjaan saya saat ini	<b>3,83</b>	Pegawai perlu diberikan diklat kompetensi jabatan
2	Saya berpartisipasi dalam setiap kegiatan yang diadakan oleh kantor ini	<b>3,91</b>	Memberikan kesempatan pada pegawai untuk terlibat dalam kegiatan pada sub

			unit kerjanya yang diatur oleh atasan langsung masing-masing
--	--	--	--

**Tabel 33. Saran kebahagiaan di tempat kerja yang perlu ditingkatkan**

NO	HASIL PENELITIAN KEBAHAGIAAN DI TEMPAT KERJA	SKOR RATA-RATA (MEAN) RENDAH	PERLU DITINGKATKAN
1	Saya berkesempatan untuk mengambil keputusan sendiri dalam menyelesaikan tugas ini	3,58	Pelatihan kepemimpinan ( <i>Leadership</i> ) agar dapat mengambil Keputusan dalam menyelesaikan tugasnya
2	Saya bertanggung jawab atas keputusan yang diambil	3,79	Pelatihan kepemimpinan agar dapat mempertanggungjawabkan pelaksanaan tugasnya
3	Saya bertindak terhadap kebijakan kantor ini yang tidak sesuai aturan dengan memberikan saran	3,68	Sosialisasi peraturan-peraturan terkait dengan pekerjaan tiap pegawai

**Tabel 34. Saran perilaku inovatif yang perlu ditingkatkan**

NO	HASIL PENELITIAN PERILAKU INOVATIF	SKOR RATA-RATA (MEAN) RENDAH	PERLU DITINGKATKAN
1	Saya mengamati terjadinya perubahan di kantor ini dengan adanya gagasan kreatif dari anggota organisasi	3,63	Penemuan inovasi kerja baru perlu diinformasikan pada seluruh pegawai
2	Saya optimis perubahan yang terjadi di kantor ini berdampak pada peningkatan kinerja karyawan	3,72	Pemahaman tentang maksud dan tujuan perubahan dilakukan kepada pegawai dan dilakukan pengawasan melekat. Misalnya

			perubahan dari satker ke BLU, perubahan penghapusan eselon 3 dan 4, perubahan penilaian kinerja, perubahan UU ASN
3	Saya menggunakan konsep baru untuk perbaikan kerja dalam mewujudkan tujuan organisasi	<b>3,81</b>	Perlu diperbanyak pegawai tendik ASN yang menjadi agen perubahan
4	Saya optimis dengan adanya konsep baru akan memudahkan karyawan dalam menyelesaikan tugas pekerjaan sesuai batas waktu yang ditentukan	<b>3,87</b>	Sosialisasi konsep-konsep baru yang dapat mempercepat pekerjaan dan memberikan reward kepada yang menciptakan konsep baru

**Tabel 35. Saran job embeddedness yang perlu ditingkatkan**

<b>NO</b>	<b>HASIL PENELITIAN JOB EMBEDDEDNESS</b>	<b>SKOR RATA-RATA (MEAN) RENDAH</b>	<b>PERLU DITINGKATKAN</b>
1	Saya menduduki posisi jabatan ini sesuai dengan kelas jabatan dan pengalaman kerja	3,56	Perlu Dibentuk tim pertimbangan jabatan dan kepangkatan untuk memilih pegawai tendik dalam menduduki jabatan
2	Saya memahami nilai-nilai personil karyawan sesuai dengan budaya kerja kantor sehingga memudahkan dalam melaksanakan tugas	3,72	Penerapan budaya PIKIR diglorakan kembali
3	Saya akan tetap bertahan di kantor ini, untuk menghindari kehilangan teman kantor	3,60	Kekeluargaan antar pegawai misalnya dengan diadakan family gathering dan briefing pagi dan sore

4	Saya akan berusaha agar tetap bertahan di kantor ini, yang memberikan reward pada karyawan yang berprestasi	3,50	Pemberian reward pegawai berprestasi setiap tahunnya
---	---	------	--

### 1.3.2 Saran bagi penelitian selanjutnya

Penelitian selanjutnya diharapkan dapat dilakukan dengan menambah atau menggunakan variabel lain yang belum diteliti dalam penelitian ini seperti Susunan Organisasi Tatakerja yang digunakan, remunerasi, budaya organisasi, dan pemberian reward pegawai namun secara grand theory atau menurut hasil penelitian terdahulu, variabel tersebut dapat mempengaruhi perilaku inovasi dan keterikatan kerja.