

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Penelitian ini memiliki tujuan untuk menguji pengaruh keberagaman budaya organisasi terhadap iklim kerja tim, menguji pengaruh iklim kerja tim terhadap perilaku kerja inovatif, menguji pengaruh keberagaman budaya organisasi terhadap perilaku kerja inovatif serta menguji peran mediasi iklim kerja tim terhadap pengaruh keberagaman budaya organisasi terhadap perilaku kerja inovatif. Berdasarkan pada hasil penelitian analisis data pada 42 karyawan di PT. Victory International Futures Solo, maka dapat disimpulkan bahwa:

1. Keberagaman budaya organisasi berpengaruh secara positif terhadap iklim kerja tim di PT. Victory International Futures Solo. Artinya, semakin tinggi tingkat keberagaman budaya organisasi di PT. Victory International Futures Solo maka akan meningkatkan iklim kerja tim dari karyawan. Dengan begitu, H1 penelitian ini diterima.
2. Iklim kerja tim berpengaruh secara positif terhadap perilaku kerja inovatif di PT. Victory International Futures Solo. Artinya, semakin tinggi iklim kerja tim di PT. Victory International Futures Solo maka akan meningkatkan perilaku kerja inovatif karyawan. Dengan begitu, H2 penelitian ini diterima.

3. Keberagaman budaya organisasi berpengaruh secara positif terhadap perilaku kerja inovatif di PT. Victory International Futures Solo. Artinya, semakin tinggi tingkat keberagaman budaya organisasi di PT. Victory International Futures Solo maka akan meningkatkan perilaku kerja inovatif dari karyawan. Dengan begitu, H3 penelitian ini diterima.
4. Iklim kerja tim memediasi parsial pengaruh keberagaman budaya organisasi terhadap perilaku kerja inovatif di PT. Victory International Futures Solo. Artinya, keberagaman budaya organisasi mampu mempengaruhi secara langsung perilaku kerja inovatif tanpa melalui iklim kerja tim. Dengan begitu, H4 penelitian ini diterima.

5.2 Implikasi Manajerial

Baik keberagaman budaya organisasi ataupun iklim kerja tim, keduanya memiliki pengaruh yang besar terhadap pembentukan perilaku kerja karyawan yang inovatif. Kedua hal tersebut menentukan bagaimana landasan untuk berpikir, bagaimana karyawan dalam bekerja serta pengembangan dan pemberdayaan karyawan perusahaan dalam mencapai tujuan perusahaan. Keberagaman budaya dalam organisasi atau perusahaan akan berpengaruh pada cara karyawan melihat dan menyikapi suatu hal yang sangat penting untuk mencapai tujuan dari perusahaan. Sedangkan iklim kerja tim merupakan suatu situasi dan kondisi dimana di dalamnya terdapat interaksi antar karyawan perusahaan yang juga akan mempengaruhi bagaimana pola berpikir dan berperilaku dari karyawan. Berdasarkan pada hasil analisis statistik deskriptif yang telah dilakukan dalam penelitian ini, ditemukan bahwa tingkat keberagaman budaya organisasi yang

terdapat pada PT. Victory International Futures Solo tergolong tinggi, yang dilihat dari hasil analisis statistik deskriptif pada variabel keberagaman budaya organisasi yang mayoritas memiliki nilai rata-rata yang tinggi dan sangat tinggi. Hal ini berarti bahwa tingkat keberagaman budaya organisasi yang terdapat pada PT. Victory International Futures Solo adalah tinggi.

Pada penelitian ini juga ditemukan nilai rata-rata terendah pada variabel keberagaman budaya organisasi yang terletak pada item pernyataan nomor 2 yaitu “Di kantor kami, usia sangat penting dalam menentukan komposisi tim” dan item pernyataan nomor 7 yaitu “Kehadiran karyawan yang lebih muda di kantor kami dikaitkan dengan keterbukaan terhadap hal baru dan kemampuan untuk belajar” yang mewakili keberagaman budaya organisasi dalam hal usia dan generasi. Hal itu menunjukkan bahwa pihak perusahaan masih kurang memperhatikan perbedaan usia dan generasi karyawannya, yang akan jauh lebih baik jika pihak perusahaan lebih memperhatikan perbedaan usia dan generasi karyawan karena hal itu berguna dalam menentukan bagaimana perusahaan memperlakukan karyawan dengan usia yang beragam, karena pasti antara karyawan muda dan tua tidak dapat diperlakukan sama dan juga memiliki tingkat pemahaman yang berbeda pula.

Dalam penelitian ini ditemukan juga nilai rata-rata terendah pada variabel perilaku kerja inovatif yang terletak pada item pertanyaan nomor 1 yaitu “Seberapa sering Anda memperhatikan kegiatan yang bukan bagian dari pekerjaan sehari-hari?” yang mewakili perilaku dari karyawan perusahaan. Hal itu menunjukkan bahwa masih terdapat beberapa karyawan yang tidak memperhatikan kegiatan di luar pekerjaan yang dapat mengakibatkan pada tidak stabilnya manajemen waktu

dan kurangnya eksplorasi karyawan terhadap kegiatan di luar bagian dari pekerjaan, padahal banyak juga kegiatan positif walaupun itu bukan merupakan bagian dari pekerjaan misalnya olahraga dan lain-lain. Perusahaan akan lebih baik untuk dapat turut serta memberikan sosialisasi terhadap karyawan mengenai pentingnya kegiatan di luar pekerjaan juga agar motivasi kerja ataupun *mood* karyawan tetap baik dan karyawan terhindar dari rasa jenuh akibat bekerja. Jika motivasi dan *mood* karyawan baik, maka hal tersebut juga akan menimbulkan perilaku kerja yang baik dan inovatif pula.

Selain itu, dalam penelitian ini juga ditemukan nilai rata-rata terendah pada variabel iklim kerja tim yang terletak pada item pernyataan nomor 6 yaitu “Tidak sulit untuk mengekspresikan diri kita secara kritis di kantor jika kita melihat masalah dalam pekerjaan” yang mewakili bagaimana iklim kerja dalam perusahaan. Hal itu menunjukkan bahwa masih terdapat kesulitan yang dialami oleh karyawan dalam mengekspresikan diri secara kritis di kantor apabila karyawan menemukan masalah dalam pekerjaan. Akan lebih baik jika pihak perusahaan menganalisa bagaimana interaksi yang terbangun antar karyawan dalam perusahaan. Dengan begitu perusahaan akan tahu problematika atau kesulitan yang dialami oleh karyawan. Jika masih terdapat karyawan yang kesulitan untuk mengekspresikan diri, perusahaan dapat mengambil tindakan untuk melakukan pendekatan lebih kepada karyawan melalui seminar atau sosialisasi agar karyawan dapat lebih aktif dan kritis serta dapat mengembangkan sumber daya manusia di perusahaan.

5.3 Keterbatasan Penelitian

Peneliti menyadari bahwa dalam melakukan penelitian ini masih terdapat beberapa keterbatasan. Keterbatasan dalam penelitian ini antara lain:

1. Jumlah sampel dalam penelitian ini dalam skala kecil sehingga jangkauannya sangat terbatas.
2. Penelitian ini menggunakan metode pengumpulan data yaitu kuesioner elektronik dan bukan observasi atau wawancara sehingga peneliti tidak terlibat secara langsung untuk dapat berkomunikasi dengan pihak responden. Oleh karena itu data yang diperoleh hanya berdasarkan pada data yang terkumpul melalui kuesioner elektronik.
3. Penelitian ini adalah replikasi dari penelitian terdahulu, sehingga tidak terdapat pengembangan di dalam melakukan penelitian ini.
4. Pemilihan perusahaan kurang memungkinkan adanya kerja inovatif, sehingga kurang sesuai dengan judul penelitian.

5.4 Saran

Berdasarkan pada keterbatasan yang dialami oleh peneliti dalam penelitian ini, maka saran yang dapat diberikan kepada peneliti selanjutnya yaitu:

1. Diharapkan peneliti selanjutnya dapat menggunakan sampel penelitian dalam jumlah yang lebih besar agar hasil yang diperoleh dapat digeneralisasi dan jangkauannya luas.
2. Peneliti selanjutnya dapat menggunakan metode yang lebih efektif dan efisien dalam pengumpulan data seperti observasi atau wawancara agar

dapat terlibat secara langsung sehingga dapat memperoleh data yang valid serta dapat berinteraksi secara langsung dengan pihak responden.

3. Dapat menambahkan beberapa hal yang belum ada pada penelitian terdahulu sehingga akan memunculkan temuan-temuan baru.
4. Peneliti selanjutnya dapat memilih perusahaan yang lebih memungkinkan adanya kerja inovatif, sehingga sesuai dengan judul penelitian.



DAFTAR PUSTAKA

- Adam, S., Fuzi, N. M., Ramdan, M. R., Isa, R. M., Ismail, A. F. M. F., Hashim, M. Y., Ong, S. Y. Y., & Ramlee, S. I. F. (2022). Entrepreneurial Orientation and Organizational Performance of Online Business in Malaysia: The Mediating Role of the Knowledge Management Process. *Sustainability (Switzerland)*, *14*(9), 1–20. <https://doi.org/10.3390/su14095081>
- Al-Jedaia, Y., & Mehrez, A. (2020). The effect of performance appraisal on job performance in governmental sector: The mediating role of motivation. *Management Science Letters*, *10*(9), 2077–2088. <https://doi.org/10.5267/j.msl.2020.2.003>
- Amri, K., Abidin, Z., & Nurmayanti, S. (2017). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Organizational Citizenship Behavior Dengan Iklim Organisasi Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Kantor Dukcapil Kota Mataram). *Jmm Unram - Master of Management Journal*, *6*(4), 1–13. <https://doi.org/10.29303/jmm.v6i4.266>
- Apuke, O. D. (2017). Quantitative Research Methods : A Synopsis Approach. *Kuwait Chapter of Arabian Journal of Business and Management Review*, *6*(11), 40–47. <https://doi.org/10.12816/0040336>
- Atta-Asiedu, K. A. (2020). Understanding Measurement as a Tool in Social Research. *SSRN Electronic Journal*, November. <https://doi.org/10.2139/ssrn.3643797>

- Bougie, R., & Sekaran, U. (2019). *Research Methods for Business: A Skill Building Approach* (8th ed.). John Wiley & Sons.
- Buchanan, M. E. (1981). Methods of data collection. *AORN Journal*, 33(1).
[https://doi.org/10.1016/S0001-2092\(07\)69400-9](https://doi.org/10.1016/S0001-2092(07)69400-9)
- Contreras, F., Juarez, F., Cuero Acosta, Y. A., Dornberger, U., Soria-Barreto, K., Corrales-Estrada, M., Ramos-Garza, C., Steizel, S., Portalanza, A., Jauregui, K., Iwashita da Silva, L., & Yshikawa Salusse, M. A. (2020). Critical factors for innovative work behaviour in Latin American firms: Test of an exploratory model. *Cogent Business and Management*, 7(1), 1–28.
<https://doi.org/10.1080/23311975.2020.1812926>
- Croitoru, G., Florea, N. V., Ionescu, C. A., Robescu, V. O., Paschia, L., Uzla, M. C., & Manea, M. D. (2022). Diversity in the Workplace for Sustainable Company Development. *Sustainability (Switzerland)*, 14(11), 1–26.
<https://doi.org/10.3390/su14116728>
- D'angelo, C., Gazzaroli, D., Corvino, C., & Gozzoli, C. (2022). Changes and Challenges in Human Resources Management: An Analysis of Human Resources Roles in a Bank Context (after COVID-19). *Sustainability (Switzerland)*, 14(8). <https://doi.org/10.3390/su14084847>
- De Jong, J., & Den Hartog, D. (2010). Measuring innovative work behaviour. *Creativity and Innovation Management*, 19(1), 23–36.
<https://doi.org/10.1111/j.1467-8691.2010.00547.x>
- De Jong, J. P. J., & Den Hartog, D. N. (2007). How leaders influence employees'

- innovative behaviour. *European Journal of Innovation Management*, 10(1), 41–64. <https://doi.org/10.1108/14601060710720546>
- Etikan, I. (2016). Comparison of Convenience Sampling and Purposive Sampling. *American Journal of Theoretical and Applied Statistics*, 5(1), 1. <https://doi.org/10.11648/j.ajtas.20160501.11>
- Ghozali, I. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariete dengan Program IBM SPSS 23*.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro: Semarang.
- Gile, P. P., van de Klundert, J., & Buljac-Samardzic, M. (2022). Human resource management in Ethiopian public hospitals. *BMC Health Services Research*, 22(1), 1–13. <https://doi.org/10.1186/s12913-022-08046-7>
- Hadi, S., Putra, A. R., & Mardikaningsih, R. (2020). Pengaruh Perilaku Inovatif Dan Keterlibatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Baruna Horizon*, 3(1), 186–197. <https://doi.org/10.52310/jbhorizon.v3i1.38>
- Higher Education Research and Development Society of Australasia. International Conference (2002 : Perth, W. A. ., Herrington, J., Goody, A. E., Northcote, M., Higher Education Research and Development Society of Australasia., & Edith Cowan University. (2002). *Quality conversations : 2002 annual international conference of the Higher Education Research and Development Society of Australasia, 7-10 July, Perth, Western Australia. July 2002*, 707.
- Isa, E. S. A. I., & Muafi, M. (2022). Human Capital, Organizational Learning and

Their Effects on Innovation Behavior and Performance of Banking Employees. *International Journal of Finance & Banking Studies* (2147-4486), 11(1), 01–18. <https://doi.org/10.20525/ijfbs.v11i1.1533>

Jankelová, N., Joniaková, Z., & Mišún, J. (2021). Innovative Work Behavior—A Key Factor in Business Performance? The Role of Team Cognitive Diversity and Teamwork Climate in This Relationship. *Journal of Risk and Financial Management*, 14(4), 185. <https://doi.org/10.3390/jrfm14040185>

Jankelová, N., Skorková, Z., Joniaková, Z., & Némethová, I. (2021). A diverse organizational culture and its impact on innovative work behavior of municipal employees. *Sustainability (Switzerland)*, 13(6), 1–16. <https://doi.org/10.3390/su13063419>

Joshi, A., Kale, S., Chandel, S., & Pal, D. (2015). Likert Scale: Explored and Explained. *British Journal of Applied Science & Technology*, 7(4), 396–403. <https://doi.org/10.9734/bjast/2015/14975>

Khaola, P. P., & Oni, F. A. (2020). The influence of school principals' leadership behaviour and act of fairness on innovative work behaviours amongst teachers. *SA Journal of Human Resource Management*, 18, 1–8. <https://doi.org/10.4102/sajhrm.v18i0.1417>

Leng, Y., Babwany, N. A., & Pentland, A. (2021). Unraveling the association between socioeconomic diversity and consumer price index in a tourism country. *Humanities and Social Sciences Communications*, 8(1). <https://doi.org/10.1057/s41599-021-00822-w>

- Lourenço, P. R., Dimas, I. D., & Rebelo, T. (2014). Effective workgroups: The role of diversity and culture. *Revista de Psicología Del Trabajo y de Las Organizaciones*, 30(3), 123–132. <https://doi.org/10.1016/j.rpto.2014.11.002>
- Mazur, B. (2014). Building diverse and inclusive organizational culture-best practices: A case study of Cisco Co. *Journal of Intercultural Management*, 6(4–1), 169–179. <https://doi.org/10.2478/joim-2014-0043>
- Metha Aurum Zukhrufani Ainulisany, & Tulus Budi Sulisty Radikun. (2022). Peran Iklim Organisasi Terhadap Perilaku Kerja Inovatif Dengan Perilaku Berbagi Pengetahuan Sebagai Mediasi (Studi Kasus Pada Industry Pariwisata). *Efektor*, 9(1), 87–100. <https://doi.org/10.29407/e.v9i1.16971>
- Online, I., & Abdel-aziz, B. F. (2016). *Teamwork Climate among Resident Physicians in Two Departments of an Egyptian Hospital Abstract* : 02(01), 33–51.
- Otuya, W. (2019). Kenny and Baron 4 Step Analysis (1986): A case of employee job satisfaction as a mediator between ethical climate and performance among sugarcane transport SME's in western Kenya. *Journal of Economics and Sustainable Development*, 2012, 108–118. <https://doi.org/10.7176/JESD>
- Pulphon, S., Pranee, S., Tanapol, T. K., & Pungnirund, B. (2021). Influences of Transformational leadership, Organizational climate, Human resource management, Organizational structure, and Job satisfaction on the Innovative creation of employees for the Faculty of Medicine Ramathibodi hospital, Mahidol University. *Turkish Journal of Computer and Mathematics*

Education, 12(12), 336–347. https://www.proquest.com/scholarly-journals/influences-transformational-leadership/docview/2622806139/se-2%0Ahttps://media.proquest.com/media/hms/PFT/1/PzY6M?_a=ChgyMDIyMDcxODE2NDE1MzY3Nzo2OTU4MDkSBTk5NDk1GgpPTkVfU0VBUkNIIg4xMDkuMTU1LjE2My40NioHMjA0NTA5Nj

Roopa, S., & Rani, M. (2012). Questionnaire Designing for a Survey. *Journal of Indian Orthodontic Society*, 46(4_suppl1), 273–277.

<https://doi.org/10.1177/0974909820120509s>

Rusdinal, & Afriansyah, H. (2019). *Teamwork Climate of Teacher in Public Senior High School*. 337(Picema 2018), 209–212.

<https://doi.org/10.2991/picema-18.2019.43>

Sekaran, U. (2011). *Research Methods for Business = Metodologi Penelitian untuk Bisnis*. Salemba Empat.

Shukla, S. (2020). Concept of Population and Sample. *How to Write a Research Paper*, June, 1–6.

https://www.researchgate.net/publication/346426707_CONCEPT_OF_POPULATION_AND_SAMPLE

Srimulyani, V. A., & Hermanto, Y. B. (2022). Organizational culture as a mediator of credible leadership influence on work engagement: empirical studies in private hospitals in East Java, Indonesia. *Humanities and Social Sciences Communications*, 9(1). <https://doi.org/10.1057/s41599-022-01289-z>

Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Alfabeta.

SÜRÜCÜ, L., & MASLAKÇI, A. (2020). Validity and Reliability in Quantitative Research. *Business & Management Studies: An International Journal*, 8(3), 2694–2726. <https://doi.org/10.15295/bmij.v8i3.1540>

Taradita, I. G. A. S., & Wibawa, I. M. A. (2019). Pengaruh Pemberdayaan Psikologis Dan Budaya Organisasi Terhadap Perilaku Inovatif. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 8(6), 3417. <https://doi.org/10.24843/ejmunud.2019.v08.i06.p05>

Widyo Aryanto, R., Siti Astuti, E., & Kumadji, S. (2019). PENGARUH BUDAYA ORGANISASI TERHADAP IKLIM ORGANISASI DAN KEPUASAN KERJA (Kajian pada Karyawan Koperasi Grup Cipta Sejahtera). *Profit*, 13(02), 23–28. <https://doi.org/10.21776/ub.profit.2019.013.02.3>

Yusuf, F. (2018). Uji Validitas dan Reliabilitas. *Jurnal Tarbiyah: Jurnal Ilmiah Kependidikan*, 7(1), 17–23. <https://jurnal.uin-antasari.ac.id/index.php/jtjik/article/download/2100/1544>