

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Dengan melihat data dan analisis yang dilakukan dalam penelitian ini, dapat disimpulkan bahwa:

- 1) Penelitian ini membuktikan bahwa terdapat pengaruh negatif dan tidak signifikan antara *happiness at workplace* terhadap *innovative work behavior* (penelitian pada kanwil DJPb Jawa Tengah). Dengan tingginya kebahagiaan di tempat kerja, semakin rendah para pegawai menunjukkan perilaku kerja inovatif.
- 2) Penelitian ini membuktikan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara *openness to experience* terhadap *innovative work behavior*. Dengan memiliki rasa keterbukaan terhadap pengalaman yang tinggi meningkatkan *innovative work behavior* pada pegawai kanwil DJPb Jawa Tengah.
- 3) Penelitian ini membuktikan adanya pengaruh positif tetapi tidak signifikan antara *love of money* terhadap *innovative work behavior*. Dengan semakin tingginya tingkat cinta terhadap uang, semakin besar pegawai kanwil DJPb menunjukkan perilaku kerja inovatif. Meskipun terdapat indikasi bahwa cinta terhadap uang memiliki pengaruh positif terhadap perilaku kerja inovatif, korelasi ini tidak cukup kuat secara statistik untuk dianggap signifikan.

B. Implikasi

Temuan dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan wawasan berharga pada kanwil Direktorat Jenderal Perbendaharaan Jawa Tengah dalam meningkatkan perilaku kerja inovatif para pegawai. Dengan tingginya tingkat keterbukaan terhadap pengalaman yang dimiliki oleh pegawai kanwil Direktorat Jenderal Perbendaharaan Jawa Tengah dapat meningkatkan perilaku kerja inovatif pada pekerjaan para pegawainya. Dari hasil pengamatan kuesioner, para pegawai diberikan kesempatan untuk berdiskusi mengenai pendapat masing-masing pegawai, mencari solusi atas permasalahan yang ada, yang membuat para pegawai memiliki pemikiran yang luas dan kreatif sehingga mempunyai ide-ide inovasi untuk organisasi.

Temuan ini menunjukkan bahwa meningkatkan keterbukaan terhadap pengalaman di tempat kerja sangat penting untuk mendorong inovasi. Pemimpin dapat mempertimbangkan untuk membuat lingkungan kerja yang mendukung ide-ide baru, memberikan ruang eksperimen, dan mendorong karyawan untuk berbagi pandangan dan ide. Selain itu, keterbukaan terhadap pengalaman dapat didefinisikan sebagai kemampuan yang dapat dikembangkan dan ditingkatkan melalui pelatihan dan pengembangan. Meningkatkan keterbukaan terhadap pengalaman dapat dicapai melalui pelatihan tentang kesadaran diri, memperluas cakupan pengetahuan, dan meningkatkan kemampuan interpersonal.

Hasil dari penelitian ini akan memiliki nilai lebih jika digunakan untuk memberikan saran kepada peneliti selanjutnya untuk meningkatkan penelitian mereka dan mengatasi keterbatasan dari penelitian ini..

C. Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini memiliki keterbatasan yaitu tingkat respons yang rendah. Dari jumlah populasi keseluruhan pegawai kanwil Direktorat Jenderal Perbendaharaan Jawa Tengah, peneliti hanya mendapatkan 42 respons. Tingkat respons yang rendah dapat membatasi generalisasi hasil penelitian yang berarti bahwa hasil penelitian mungkin tidak dapat mewakili populasi secara keseluruhan. Kemungkinan terdapat bias sampel yang dapat mempengaruhi hasil penelitian. Responden yang mengisi kuesioner mungkin memiliki karakteristik yang berbeda dengan responden yang tidak mengisi kuesioner. Hanya terpenuhi sampel minimal, tidak terwakilkan semua unit bagian cabang kanwil DJPb Jawa Tengah.

D. Saran

Untuk penelitian selanjutnya dapat mengupayakan untuk meningkatkan tingkat respons seperti pendekatan yang lebih aktif dalam merekrut responden dan insentif partisipasi agar dapat membantu mengurangi bias dan meningkatkan generalisasi hasil penelitian atau dapat menggunakan metode pengumpulan data yang lebih kuat seperti wawancara mendalam atau observasi. Studi lebih lanjut juga dapat mengeksplorasi variabel mediasi atau moderasi yang dapat mempengaruhi korelasi antar variabel *happiness at workplace* dan *love of money* terhadap *innovative work behavior*. Misalnya budaya organisasi atau kepemimpinan.