

## **BAB V**

### **SIMPULAN DAN SARAN**

#### **A. Simpulan**

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh otonomi, kompetensi, dan keterhubungan terhadap perilaku kerja inovatif dengan efikasi diri sebagai variabel mediasi dalam konteks Komunitas Kombas. Berdasarkan hasil analisis dapat disimpulkan beberapa hal penting:

1. Otonomi memiliki pengaruh positif terhadap perilaku kerja inovatif. Semakin tinggi tingkat kebebasan yang dirasakan dalam bekerja, semakin besar kecenderungan seseorang untuk mengeksplorasi ide-ide baru dan menunjukkan perilaku inovatif.
2. Kompetensi tidak berpengaruh secara langsung terhadap perilaku kerja inovatif, namun berperan melalui efikasi diri sebagai mediator. Ini menunjukkan bahwa kompetensi saja belum cukup untuk mendorong inovasi tanpa adanya keyakinan diri dalam mengaplikasikan kompetensinya.
3. Keterhubungan memiliki pengaruh signifikan terhadap perilaku kerja inovatif, baik secara langsung maupun tidak langsung melalui efikasi diri. Hubungan sosial yang erat dan dukungan dari lingkungan kerja meningkatkan rasa percaya diri dan mendorong karyawan untuk berinovasi.
4. Efikasi diri terbukti sebagai mediator yang menjembatani pengaruh otonomi dan keterhubungan terhadap perilaku kerja inovatif.
5. Efikasi diri tidak menjadi mediator yang menjembatani kompetensi terhadap perilaku kerja inovatif.

Secara keseluruhan, penelitian ini menegaskan bahwa pemenuhan kebutuhan psikologis dasar menurut teori determinasi diri, terutama otonomi dan keterhubungan memiliki peran penting dalam menciptakan perilaku kerja yang inovatif, terutama jika diperkuat oleh keyakinan seseorang terhadap kemampuannya sendiri.

## B. Implikasi

### 1. Implikasi Teoritis

Hasil penelitian ini mengkonfirmasi bagaimana *Self-Determination Theory* (SDT) dapat menjelaskan munculnya perilaku kerja inovatif di lingkungan kerja. Dengan memasukkan efikasi diri sebagai variabel mediasi, penelitian ini bertujuan untuk memperjelas mekanisme psikologis yang mendasari pengaruh otonomi, kompetensi, dan keterhubungan terhadap perilaku inovatif. *Self-Determination Theory* (SDT) menekankan pentingnya pemenuhan kebutuhan psikologis dasar sebagai penggerak motivasi intrinsik, yang pada gilirannya mendorong seseorang untuk menunjukkan perilaku yang lebih kreatif dan proaktif. Penekanan pada motivasi intrinsik ini diperkuat oleh model inovasi organisasi dari Amabile, yang menyatakan bahwa inovasi di tempat kerja bergantung pada interaksi antara motivasi intrinsik, lingkungan sosial yang mendukung, dan ketersediaan sumber daya yang memadai.

Lebih lanjut, temuan dalam penelitian ini juga selaras dengan kerangka *Social Cognitive Theory* (SCT) dan konsep *Psychological Capital* (PsyCap) yang dikembangkan oleh Bandura. Efikasi diri dipandang sebagai keyakinan seseorang terhadap kemampuannya dalam menghadapi tantangan dan menyelesaikan tugas secara efektif. Efikasi diri yang tinggi dapat memperkuat optimisme, harapan, resiliensi, dan ketekunan—

empat elemen utama dalam *PsyCap*—yang semuanya berkontribusi terhadap perilaku kerja inovatif. Oleh karena itu, penelitian ini memperkaya literatur terkait dengan menekankan pentingnya pengembangan kapasitas psikologis internal, seperti efikasi diri, dalam menciptakan lingkungan kerja yang mendukung inovasi. Hal ini menunjukkan bahwa upaya membangun organisasi yang inovatif tidak hanya bergantung pada desain struktural, tetapi juga pada pemberdayaan psikologis seseorang dalam organisasi.

## 2. Implikasi Praktis

Bagi para pimpinan, hasil penelitian ini secara empiris menunjukkan bahwa pemenuhan kebutuhan psikologis dasar seperti otonomi dan keterhubungan memiliki pengaruh signifikan terhadap perilaku kerja inovatif, baik secara langsung maupun melalui peningkatan efikasi diri sebagai variabel mediasi. Secara khusus, otonomi dan keterhubungan terbukti secara statistik meningkatkan efikasi diri karyawan yang mendorong kepercayaan diri dalam mengeksplorasi ide baru, mengambil inisiatif, dan berkontribusi secara kreatif terhadap pekerjaan. Sebaliknya, kompetensi hanya berpengaruh signifikan terhadap efikasi diri, namun tidak secara langsung terhadap perilaku kerja inovatif, yang menunjukkan bahwa peningkatan keahlian saja tidak cukup tanpa dukungan psikologis dan sosial di tempat kerja.

Dengan demikian penciptaan lingkungan kerja yang memberikan kebebasan dalam bekerja (otonomi), mendorong hubungan sosial yang positif (keterhubungan), dan membangun rasa percaya diri karyawan (efikasi diri), merupakan strategi yang efektif untuk mendorong perilaku kerja inovatif. Strategi ini akan meningkatkan keterlibatan karyawan dan memperkuat daya saing organisasi.

### C. Kontribusi

Penelitian ini memberikan kontribusi teoretis dengan menunjukkan relevansi *Self-Determination Theory* (SDT), khususnya pada dimensi otonomi dan keterhubungan, dalam mendorong perilaku kerja inovatif (PKI) karyawan pada konteks organisasi dengan struktur nonformal. Temuan empiris menunjukkan bahwa kedua dimensi ini berpengaruh terhadap PKI baik secara langsung maupun tidak langsung melalui peningkatan efikasi diri sebagai mekanisme psikologis.

Dalam konteks organisasi dengan struktur nonformal, hasil penelitian ini memberikan dasar bagi pengambilan keputusan manajerial untuk menciptakan lingkungan kerja yang lebih fleksibel, kolaboratif, dan mendukung pemberdayaan psikologis karyawan. Secara praktis, organisasi dapat mendorong partisipasi aktif karyawan dalam penyusunan tata cara kerja melalui forum diskusi terbuka, ruang untuk berekspresi, serta pelibatan langsung dalam proses identifikasi dan penyelesaian masalah. Langkah-langkah tersebut tidak hanya memfasilitasi munculnya inovasi dalam praktik kerja sehari-hari, tetapi juga memperkuat efikasi diri karyawan, yaitu keyakinan mereka terhadap kemampuan diri dalam memberikan kontribusi yang positif, kreatif, dan berdampak bagi kemajuan organisasi.

### D. Saran

#### 1. Bagi Pengelola Komunitas Kombas

##### a. Meningkatkan Kebebasan dalam Inovasi

Meskipun otonomi sudah cukup baik, Komunitas Kombas dapat memberikan lebih banyak kepercayaan bagi karyawan untuk berkreasi dengan ide-ide baru tanpa takut gagal, misalnya dengan menciptakan forum inovasi.

b. Mendorong Efikasi diri Karyawan

Komunitas Kombas dapat meningkatkan efikasi diri karyawan melalui pelatihan dan mentoring yang berfokus pada peningkatan kepercayaan diri serta kompetensi berpikir kreatif.

c. Memperkuat Budaya Kolaboratif

Meskipun keterhubungan di tempat kerja sudah tinggi, organisasi dapat lebih aktif dalam menciptakan lingkungan yang mendorong kolaborasi lintas tim, seperti melalui diskusi terbuka dan kerja sama dalam proyek inovatif.

d. Menyelaraskan Kompetensi dengan Inovasi

Komunitas Kombas perlu memastikan bahwa kompetensi yang dimiliki karyawan tidak hanya digunakan untuk menjalankan tugas rutin, tetapi juga untuk mendukung eksplorasi ide baru. Pelatihan yang berorientasi pada kreativitas dan pemecahan masalah dapat membantu dalam hal ini.

2. Bagi Peneliti Selanjutnya

Penelitian ini telah menunjukkan bahwa efikasi diri merupakan faktor kunci dalam mendorong perilaku kerja inovatif. Peneliti selanjutnya dapat mencari variabel lain yang mungkin berperan dalam memperkuat hubungan ini, seperti peran kepemimpinan, budaya inovasi, atau lingkungan kerja. Selain itu, penelitian dapat diperluas ke sektor industri yang berbeda untuk melihat apakah temuan ini berlaku secara lebih luas atau terdapat perbedaan kontekstual dalam faktor-faktor yang mempengaruhi inovasi di tempat kerja.

## E. Keterbatasan

Penelitian ini tidak luput dari keterbatasan. Beberapa keterbatasan yang perlu diperhatikan antara lain:

1. Penelitian dilakukan pada responden yang bekerja dalam sistem berbasis proyek. Hal ini dapat memengaruhi cara responden memahami dan merespons aspek-aspek seperti otonomi, kompetensi, dan keterhubungan karena interaksi kerja bergantung pada kebutuhan proyek yang sedang berlangsung.
2. Jenis pekerjaan yang dinamis dan sering berganti membuat persepsi terhadap pola karyawanan tugas menjadi lebih bervariasi dan adaptif. Kondisi ini dapat memengaruhi penilaian efikasi diri responden dalam menyelesaikan pekerjaan, serta konsistensi perilaku kerja inovatif dari waktu ke waktu, terutama dalam menghadapi perubahan atau tuntutan baru.
3. Responden bekerja dalam lingkungan yang nonformal, dengan struktur organisasi yang fleksibel dan tidak hierarkis. Hal tersebut dapat memunculkan pemaknaan yang berbeda terhadap efikasi diri maupun perilaku kerja inovatif, bila dibandingkan dengan konteks organisasi yang lebih formal dan terstruktur, seperti perusahaan besar atau instansi pemerintah.