

# **BAB I**

## **PENUTUP**

Berdasarkan uji hipotesis yang telah dijelaskan pada bab sebelumnya penelitian ini, maka peneliti dapat mengambil kesimpulan. Bab ini berisikan kesimpulan, keterbatasan penelitian, implikasi penelitian, dan saran untuk penelitian selanjutnya. Penelitian ini akan merangkum dan membahas tujuan penelitian, dan saran untuk penelitian selanjutnya. Penelitian ini akan merangkum dan membahas tujuan penelitian, yang mana tujuan penelitian tersebut adalah untuk mengetahui pengaruh dari variabel independen yaitu keadilan organisasi dan kepercayaan organisasi terhadap variabel dependen yaitu perilaku kerja yang inovatif. Kemudian untuk mengetahui budaya organisasi sebagai variabel moderasi yang memperkuat atau memperlemah hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen dari penelitian ini.

### **1.1 Kesimpulan**

Dari pembahasan yang telah dijelaskan pada bab sebelumnya untuk menjawab rumusan masalah, didapatkan beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Keadilan organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap perilaku kerja yang inovatif. Artinya, Semakin seseorang karyawan merasa dirinya adil, maka kecenderungan untuk perilaku kerja yang inovatif akan meningkat.
2. Kepercayaan organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap perilaku kerja yang inovatif. Artinya, Semakin tinggi kepercayaan organisasi karyawan, maka akan semakin tinggi juga perilaku kerja yang inovatif.

3. Variabel budaya organisasi sebagai moderator, tidak memoderasi hubungan antara keadilan organisasi dengan perilaku kerja yang inovatif karyawan. Artinya, budaya organisasi pada penelitian ini tidak dapat memperkuat hubungan antara keadilan organisasi dengan perilaku kerja yang inovatif.

4. Variabel budaya organisasi sebagai moderator, tidak memoderasi hubungan antara kepercayaan organisasi dengan perilaku kerja yang inovatif karyawan. Artinya, budaya organisasi pada penelitian ini tidak dapat memperkuat hubungan antara kepercayaan organisasi dengan perilaku kerja yang inovatif.

## 1.2 Implikasi Penelitian

Adapun implikasi dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Pada penelitian ini ditemukan bahwa keadilan organisasi dan budaya organisasi karyawan mempengaruhi perilaku kerja yang inovatif karyawan tersebut. Maka dari itu, penting bagi pihak hotel untuk meningkatkan keadilan organisasi dan kepercayaan organisasi karyawan, untuk meningkatkan perilaku kerja inovatif, diharapkan pimpinan Hotel Imelda Padang untuk dapat lebih memperhatikan dan meningkatkan kepercayaan organisasi dalam hal *Keep commitments* dan *negotiates honestly*, terhadap karyawan Hotel Imelda Padang dengan menunjukkan sikap yang baik sesuai dengan komitmen organisasi, jujur dalam bernegosiasi kepada karyawan membentuk karakter karyawan tangguh yang memadukan konsep keadilan organisasi dan kepercayaan organisasi secara terintegrasi. Dan tidak kalah penting adalah budaya organisasi sebagai variabel moderasi dalam penelitian ini, yang mampu memperkuat hubungan antara keadilan organisasi dengan perilaku kerja yang

inovatif. Oleh karena itu, juga sangat penting bagi pihak hotel untuk meningkatkan budaya organisasi karyawan, baik dengan memberikan pemahaman kedisiplinan. Selain itu, penelitian ini hendaknya dapat membuat para karyawan sadar akan pentingnya memiliki rasa keadilan organisasi, kepercayaan organisasi, dan perilaku kerja yang inovatif yang baik, karyawan akan cenderung berperilaku kerja yang inovatif. Sehingga karyawan terbiasa untuk berperilaku kerja yang inovatif dalam kehidupan sehari-hari. Hal ini nantinya akan sangat membantu karyawan, baik di perusahaan maupun dalam memasuki dunia kerja. Dimana, karyawan akan dihadapkan dengan berbagai pilihan dan keputusan setiap saat, sehingga diperlukannya kebiasaan perilaku kerja yang inovatif, untuk menghindari terjadinya pelanggaran etika dan meminimalisir tindakan-tindakan yang akan merugikan diri sendiri dan orang lain.

2. Penelitian ini diharapkan mampu memberikan kontribusi bagi perkembangan ilmu pengetahuan, khususnya dibidang Manajemen Sumber Daya Manusia. Hasil temuan penelitian ini dapat dijadikan sebagai referensi bagi penelitian selanjutnya dalam kaitan yang relevan dalam penelitian.

### **1.3 Keterbatasan Penelitian**

Peneliti menyadari bahwa hasil penelitian ini jauh dari kesempurnaan dan memiliki keterbatasan- keterbatasan yang mungkin akan mempengaruhi hasil yang diinginkan. Oleh karena itu keterbatasan ini diharapkan lebih diperhatikan untuk penelitian yang akan datang. Beberapa keterbatasan dalam penelitian ini adalah:

1. Penelitian ini dilakukan pada Karyawan Hotel Imelda Padang. Sehingga implikasi dari penelitian ini hanya relevan untuk karyawan Hotel Imelda Padang.
2. Dalam penelitian ini hanya menggunakan empat variabel yaitu keadilan organisasi, kepercayaan organisasi, perilaku kerja yang inovatif, dan budaya organisasi. Sedangkan masih ada variabel lain yang bisa dikembangkan untuk meneliti topik ini.
3. Sampel pada penelitian ini terbatas dan dalam skala yang relatif kecil karena ruang lingkupnya hanya karyawan Hotel Imelda Padang.

#### **1.4 Saran Penelitian**

Berdasarkan hasil, kesimpulan, implikasi penelitian, keterbatasan pada penelitian ini, maka ada beberapa saran yang dapat diberikan untuk penelitian selanjutnya antara lain.

1. Diharapkan penelitian selanjutnya dapat menggunakan variabel lain yang memiliki korelasi perilaku kerja yang inovatif.
2. Penelitian mendatang diharapkan untuk meneliti objek yang berbeda mengenai topik perilaku kerja yang inovatif.
3. Penelitian mendatang disarankan untuk memperluas sampel penelitian.

