BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dipaparkan pada setiap bab sebelumnya, memberikan bukti yang empiris mengenai pengaruh kepemimpinan transformasional, iklim organisasi, dan komitmen organisasi tehadap budaya inovasi yang diteliti terhadap 55 responden yang merupakan karyawan PT. Pos Indonesia di Kota Padang, dapat diuraikan kesimpulannya sebagai berikut:

1. Kepemimpinan tranformasional berpengaruh positif terhadap budaya inovasi pada PT. Pos Indonesia di kota Padang.
2. Iklim organisasi tidak berpengaruh terhadap budaya inovasi pada PT. Pos Indonesia di kota Padang.
3. Komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap budaya inovasi pada PT. Pos Indonesi di Kota Padang.

5.2 Implikasi Penelitian

Implikasi praktis dalam penelitian ini ditujukan kepada:

1. Pimpinan atau direktur PT. Pos Indonesia Kota Padang untuk lebih memberikan inspirasi, motivasi, dan gagasan-gagasan baru, serta selalu mengarahkan anggotanya dalam melakukan pekerjaan dimasa yang akan datang, supaya karyawan yang bekerja dapat memunculkan ide-ide kreatif dan mewujudkan adanya budaya inovatif.

2. Menciptakan iklim organisasi yang nyaman dengan suasana kerja yang kondusif dan penuh kekeluargaan, serta dapat meningkatkan rasa saling percaya serta hubungan yang harmonis antar sesama karyawan PT. Pos.
3. Meningkatkan komitmen organisasi dengan membangun komunikasi yang baik antara pemimpin dengan karyawan, supaya karyawan merasa bahwa dirinya merupakan bagian penting dari PT. Pos yang nantinya karyawan dapat memberikan loyalitas yang tinggi terhadap kemajuan PT Pos.

5.3 Keterbatasan Dan Saran Untuk Peneliti Selanjutnya

Peneliti menyadari bahwa penelitian ini masih memiliki kekurangan dan kelemahan. Ada beberapa keterbatasan dalam penelitian ini dan saran untuk peneliti selanjutnya yaitu:

1. Secara struktural pengisian kuesioner didomininasi oleh staf sebanyak 98,18%, sedangkan kepala bagian tidak mau untuk mengisi kuesioner. Maka untuk peneliti selanjutnya disarankan untuk menambahkan semua bagian struktural PT. Pos sebagai responden penelitian bukan hanya staf saja.
2. Membutuhkan waktu yang lama untuk menunggu responden mengisi kuesioner karena semua responden mengisi kuesioner di jam kerja.
3. Saat dilakukan pengujian validitas terhadap 8 item pertanyaan pada variabel iklim organisasi, ditemukan bahwa lebih banyak item yang tidak valid dibandingkan item yang valid.

4. Penelitian ini hanya dilakukan di Kantor Cabang Utama (KCU) dan 3 outlet PT. Pos Kota Padang, sehingga penelitian ini kurang representatif dan hasil yang diperoleh hanya mewakili KCU dan 3 outlet PT. Pos Kota Padang. Maka disarankan untuk peneliti selanjutnya supaya menyebar kuesioner di kantor cabang dan outlet lain di Kota Padang.

DAFTAR PUSTAKA

Aditya, D. N. R., & Ardana, K. (2016). Pengaruh Iklim Organisasi, Kepemimpinan Transformasional, Self Efficacy Terhadap Perilaku Kerja Inovatif. *E-Jurnal Manajemen*, *5*(3), 1801–1830.

Ancok, D. (2012). *Psikologi Kepemimpinan & Inovasi*. Erlangga, Jakarta.

Appelo, J. (2013). *Management 3.0 (Memimpin Pengembang Agile, Mengembangkan Pemimpin yang Tangkas, Lincah, dan Gesit)*. Indeks, Jakarta.

Avolio, B., & Bass, B. (2020). *Multifactor Leadership Questionnaire TM Instrument (Leader and Rater Form) and Scoring Guide (Form 5X-Short)*. www.mindgarden.com.

Budiman, A. (2017). Pengaruh Kepemimpinan Dan Iklim Organisasi Terhadap Quality Of Work Life Serta Implikasinya Terhadap Kepuasan Kerja (Studi Kasus Pada Pt Mediatama Binakreasi). *Jurnal Citra Widya Edukasi*, *9*(1), 1–8.

Dharma, S. (2022). *Analisis Statistik Terapan Dalam Penelitian Sosial Dengan Stata*. In Media, Bogor.

Dobni, C. B. (2008). The DNA of innovation. *Journal of Business Strategy*, *29*(2), 43–50.

Ekmekcioglu, E. B., & Öner, K. (2023). Servant Leadership, Innovative Work Behavior And Innovative Organizational Culture: The Mediating Role Of Perceived Organizational Support. *European Journal Of Management And Business Economics*.

Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B. J., & Anderson, R. E. (2014). *Multivariate Data Analysis: A Global Perspective* (7th ed). Pearson Education.

Hartanto, & Frans, M. (2009). *Paradigma Baru Manajemen Indonesia*. Jawa Barat: Kerja Sama Midan dan Integre Quadro.

Hidayah, K., Kusumaningrum, M., Wismono, F. H., & Amarullah, R. (2018). Aktualisasi Budaya Inovasi Pada Organisasi Sektor Publik. *Jurnal Borneo Administrator*, *14*(3), 249–266.

Hoirunnisak, & Izzati, U. A. (2022). *Hubungan antara Gaya Kepemimpinan Transformasional dengan Perilaku Inovatif pada Karyawan*. *Jurnal Penelitian Psikologi, 9*(4).

Janssen, O. (2004). How fairness perceptions make innovative behavior more or less stressful. *Journal of Organizational Behavior*, *25*(2), 201–215.

Karsam, K. (2017). Pengaruh Strategi Bisnis Terhadap Sistem Pengendalian Manajemen–Studi pada BUMN Kategori Industri Strategis di Indonesia. *Jurnal Dinamika Akuntansi Dan Bisnis*, *4*(1), 113–124.

Kreitner, R., & Kinicki, A. (2014). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.

Kusumaputri, E. Setyanti. (2021). *Iklim Organisasi: Perspektif Psikologi*. Deeppublish, Yogyakarta.

Lamsihar, A. T., & Huseini, M. (2019). Transformasi Budaya dan Inovasi Perusahaan BUMN. *Inovbiz: Jurnal Inovasi Bisnis*, *7*(1), 64–70.

Latan, H. (2014). *Aplikasi Analisi Data Statistic Untuk Ilmu Sosial Sains Dengan IBM SPSS*. Alfabeta, Bandung.

Lestari, Y. (2018). Penanaman nilai peduli lingkungan dalam pembelajaran ilmu pengetahuan alam. *Trihayu: Jurnal Pendidikan Ke-SD-An*, *4*(2).

Luthans, F. (2005). *Perilaku Organisasi*. Perpustakaan Nasional, Yogyakarta.

Makmuriana, L. (2021). *Kepemimpinan Tranformasional*. NEM, Jawa Tengah.

Mas'ud, F. (2004). *Survai Diagnosis Organisasional Konsep dan Aplikasi*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang.

Monoyasa, M. W., Sularso, R. A., & Prihatini, D. (2017). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasardengan Motivasidan Inovasi Guru Sebagai Variabel Intervening Dieks Kota Administratif. Jurnal Relasi Stie Mandala Jember, 13 (2), 315–335*.

Muis, M. R., Jufrizen, J., & Fahmi, M. (2018). Pengaruh budaya organisasi dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan. *Jesya (Jurnal Ekonomi Dan Ekonomi Syariah)*, *1*(1), 9–25.

Muliasari, H., Ananto, A. D., & Andayani, Y. (2019). Inovasi Dan Peningkatan Mutu Produk Jamu Pada Perajin Jamu Gendong di Kota Mataram. *Prosiding Pepadu*, *1*, 72–77.

Riani, C., Astuti, S., & Utami, H. N. (2017). *Pengaruh Ability Dan Iklim Organisasi Terhadap Perilaku Inovatif Dan Organizational Citizenship Behavior (Studi Pada Tenaga Pranata Laboratorium Pendidikan (Plp) Di Politeknik Negeri Malang)*.

Robins, S. P., & Judge, T. A. (2017). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.

Sattayaraksa, T., & Boon-itt, S. (2016). CEO Transformational Leadership And The New Product Development Process: The Mediating Roles Of Organizational Learning And Innovation Culture. *Leadership & Organization Development Journal*, *37*(6), 730–749.

Sekaran, U. (2006). *Metodologi Penelitian Bisnis*. Salemba Empat, Jakarta.

Setiawan, L. A. R. (2018). Hubungan Antara Komitmen Organisasi Dan Perilaku Inovatif Pada Karyawan Bank. *Jurnal Universitas Islam Indonesia*.

Shin, S. J., & Zhou, J. (2003). Transformational leadership, conservation, and creativity: Evidence from Korea. *Academy of Management Journal*, *46*(6), 703–714.

Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta, Bandung.

Sunarto, A. (2020). Pengembangan Sumber Daya Manusia dengan Berbasis Inovasi Untuk Menghadapi Revolusi Industri 4.0. *Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi (MEA)*, *4*(2), 397–407.

Suryani, L. (2022). *Peningkatan Komitmen Profesi Melalui Iklim Organisasi, Kepribadian, dan Kepuasan Kerja Dosen*. Cipta Media Nusantara, Surabaya.

Swailes, S. (2000). Goals, creativity and achievement: Commitment in contemporary organizations. *Creativity and Innovation Management*, *9*(3), 185–194.

Wahyono, I. (2019). Mengembangkan Iklim Organisasi di Sekolah dengan Menggunakan Model Tagiuri. *Al-Tanzim: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, *3*(2), 61–72.

Wibawa, I., Dicky, G. N. A., & Astika, I. B. P. (2018). Pengaruh Struktur Audit, Komitmen Organisasi, dan Gaya Kepemimpinan Transformasional pada Kinerja Auditor. *E-Jurnal Akuntasi Universitas Udayana*, *24*(3), 1658–1686.

Wiharko, T., & Setiawan, H. (2020). Sistem Informasi E-Ticketing di PT Pos Indonesia Cabang Cianjur berbasis Web dengan Metode Fifo. *Media Jurnal Informatika*, *10*(2), 36–41.

Wirawan. (2013). *Teori, Psikologi, Perilaku Organisasi, Aplikasi, dan Penelitian*. Rajagrafindo Persada, Depok.

Yanti, F., & Murni, T. (2019). Integrasi Servqual Dan Model Kano Ke Dalam QFD Pada Pengukuran Kualitas Pelayanan Paket Pos Di PT. Pos Indonesia Cabang Bengkulu. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Bisnis*, *24*(3), 262–273.

Yukl, G. (2010). *Kepemimpinan Dalam Organisasi*. Indeks, Jakarta.

Yusuf, R. M., & Syarif, D. (2018). *Komitmen Organisasi*. Yogyakarta: Nas Media Pustaka.

Zachroni, Syaifudin, N., & Nurhasanah. (2021). Pengaruh Iklim dan Budaya Organisasi Terhadap Inovasi Pegawai Di Lingkungan Biro Hukum. Kementerian Keuangan. *Coopetition: Jurnal Ilmiah Manajemen*, *XII*(2), 233–243.