

## **BAB V**

### **PENUTUP**

#### **5.1 Kesimpulan**

Penelitian ini memberikan bukti empiris mengenai dampak perilaku berbagi pengetahuan terhadap kepuasan kerja dan perilaku kerja inovatif dimoderasi oleh *motivating language* dengan 45 orang responden yang merupakan seluruh karyawan PT. Serumpun Indah Perkasa Lubuk Alung Kabupaten Padang Pariaman yang menunjukkan bahwa:

1. Perilaku berbagi pengetahuan berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja di PT. Serumpun Indah Perkasa Lubuk Alung Kabupaten Padang Pariaman.
2. Perilaku berbagi pengetahuan berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja di PT. Serumpun Indah Perkasa Lubuk Alung Kabupaten Padang Pariaman.
3. *Motivating language* tidak memoderasi hubungan antara perilaku berbagi pengetahuan dan kepuasan kerja inovatif di PT. Serumpun Indah Perkasa Lubuk Alung Kabupaten Padang Pariaman.
4. *Motivating language* tidak memoderasi hubungan antara perilaku berbagi pengetahuan dan perilaku kerja inovatif di PT. Serumpun Indah Perkasa Lubuk Alung Kabupaten Padang Pariaman.

## 5.2 Implikasi Penelitian

Implikasi praktis pada penelitian ini ditujukan kepada :

1. Direktur dan Jajaran PT. Serumpun Indah Perkasa selaku Manajemen di perusahaan tersebut, agar dimasa yang akan datang hasil penelitian ini dapat menjadi pedoman dan masukan dalam mengambil kebijakan serta menetapkan keputusan-keputusan agar meningkatnya kepuasan kerja dan perilaku kerja inovatif para karyawan diperusahaan tersebut.
2. Memberikan pemahaman lebih dalam kepada para karyawan akan pentingnya perilaku kerja inovatif dalam bekerja sehingga apapun pekerjaan yang dilakukan akan terlihat secara jelas dan gamblang sehingga timbulnya kepuasan kerja yang mumpuni dan baik.
3. Dari segi perilaku kerja inovatif, beberapa hal yang harus dilakukan oleh perusahaan supaya karyawan disana memiliki tingkat perilaku kerja inovatif yang lebih baik lagi diantaranya :
  - a. Terbuka dengan situasi yang ada serta atasan harus lebih berkonsultasi tentang suatu perubahan diperusahaan, dengan melakukan diskusi bersama karyawan tentang perubahan yang akan dijalankan perusahaan atau *planning* apa yang harus dibuat untuk beberapa tahun kedepan.
  - b. Perusahaan dalam hal ini atasan diperusahaan tersebut diharuskan untuk membuka kesempatan bagi karyawan yang memiliki ide menarik bagaimana perusahaan ini bisa bagus dan baik jangka panjang dengan melakukan serangkaian kegiatan baik itu diskusi, penelitian dan lain-lain.

- c. Memberikan kebebasan yang sesuai kepada segenap karyawan untuk menetapkan tujuan, merdeka dengan cara membuat mereka cenderung lebih kreatif, melakukan apa yang mereka sukai sesuai dengan *jobdesk* hal ini tidak akan membuat mereka terbelenggu dengan pekerjaannya sendiri.

### **5.3 Keterbatasan dan Saran Penelitian**

Sebagaimana pada penelitian sebelumnya, penelitian ini memiliki keterbatasan-keterbatasan diantaranya:

1. Keterbatasan mengenai penyerbaran kuisioner yaitu bahwa penulis/peneliti tidak dapat mengontrol jawaban responden sehingga data yang diolah dan data yang didapat benar adanya tercermin dari hasil-hasil yang disampaikan pada bab sebelumnya.
2. Jumlah responden yang tergolong rendah hanya 45 responden sehingga sedikit banyaknya mempengaruhi hasil yang diperoleh, mengingat jumlah karyawan yang ada diperusahaan tersebut hanya sebatas populasi disana saja.
3. Penelitian yang akan datang hendaknya dilakukan terhadap karyawan yang berada diluar PT. Serumpun Indah Perkasa Lubuk Alung Kabupaten Padang Pariaman dengan menggunakan variabel yang sama.
4. Penelitian ini juga bisa dilakukan dengan metode wawancara.