

BAB VI

KESIMPULAN DAN SARAN

6. 1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil pembahasan dalam penelitian ini maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Perubahan pola kerja selama pandemi dengan penerapan *Work From Home*, serta pemberian pelayanan tidak hanya di rumah sakit saja melainkan terjun langsung ke lapangan (seperti mal, tempat ibadah dll) ketika pemberian vaksin kepada masyarakat dan mengedukasi masyarakat untuk menerapkan protokol kesehatan membuat pegawai Dinas Kesehatan Provinsi Sumatera Selatan dan Rumah Sakit Provinsi Sumatera Selatan lebih memprioritaskan pekerjaan yang belum diselesaikan untuk segera dikerjakan karena hal tersebut sebagai cara mengendalikan situasi dan mengurangi stress dari pegawai. Selain itu, dorongan dari dalam diri pegawai muncul karena kebebasan dan fleksibilitas waktu yang diberikan dalam penyelesaian tugas sehingga dapat mendorong para pegawai untuk berpikir kreatif dan inovatif serta budaya *knowledge sharing* yang diterapkan di Dinas Kesehatan Provinsi Sumatera Selatan dan Rumah Sakit Provinsi Sumatera Selatan membuat pegawai lebih mudah dan lebih cepat dalam menyelesaikan pekerjaannya karena mereka merasa lebih terhubung dengan pekerjaan dan adanya pengetahuan dan informasi baru yang mereka dapatkan dari atasan atau rekan kerja, serta adanya dukungan dari atasan dan rekan kerja terhadap ide- ide baru yang diajukan oleh pegawai membuat pegawai merasa mendapatkan *feedback* atas ide tersebut dan tidak takut untuk mencoba dan merealisasikan ide tersebut.
2. Desain pekerjaan mampu mempengaruhi secara langsung motivasi intrinsik pegawai di Dinas Kesehatan Provinsi Sumatera Selatan dan Rumah Sakit Provinsi Sumatera Selatan, artinya dengan memberikan kebebasan penggunaan metode kerja dan fleksibilitas waktu kepada para pegawai di

masa pandemi, mendorong para pegawai untuk lebih kreatif dan inovatif dalam pemberian layanan kesehatan kepada masyarakat.

3. Motivasi intrinsik mampu mempengaruhi secara langsung perilaku inovatif pegawai, artinya munculnya dorongan dari dalam diri pegawai Dinas Kesehatan Provinsi Sumatera Selatan dan Rumah Sakit Provinsi Sumatera Selatan, karena adanya kebebasan dalam penggunaan metode kerja untuk menyelesaikan pekerjaan serta fleksibilitas waktu yang diberikan ketika bekerja di masa pandemi, yang memberikan ruang kepada pegawai untuk menuangkan ide- ide kreatif dalam menghasilkan inovasi layanan.
4. Desain pekerjaan mampu secara langsung mempengaruhi perilaku inovatif pegawai. Hal ini berarti pemberian kebebasan penggunaan metode kerja dalam menyelesaikan pekerjaannya akan membuat pegawai merasa terlibat dan bertanggung jawab akan penyelesaian tugasnya, sehingga mendorong pegawai untuk menggunakan cara- cara baru dalam menyelesaikan pekerjaan.
5. Motivasi intrinsik memediasi sebagian pengaruh desain pekerjaan terhadap perilaku inovatif, berarti motivasi intrinsik berperan sebagai perantara dalam hubungan antara desain pekerjaan dan perilaku inovatif. Dengan kata lain, sebagian dari efek desain pekerjaan terhadap perilaku inovatif karyawan terjadi melalui peningkatan motivasi intrinsik. Desain pekerjaan yang baik meningkatkan motivasi intrinsik karyawan, yang pada gilirannya meningkatkan perilaku inovatif mereka.
6. Desain pekerjaan mempengaruhi *knowledge sharing* secara langsung, artinya bahwa pekerjaan dirancang dalam sebuah organisasi dapat secara langsung meningkatkan dan memiliki efek yang kuat terhadap kecenderungan karyawan untuk berbagi pengetahuan. Dengan adanya kolaborasi, komunikasi terbuka, dan struktur tim yang fleksibel, dapat mendorong karyawan untuk lebih sering berbagi informasi dan pengetahuan dengan rekan kerja mereka.
7. *Knowledge sharing* berpengaruh positif dan signifikan terhadap perilaku inovatif. Artinya proses berbagi pengetahuan di antara individu atau kelompok dalam sebuah organisasi dapat secara langsung meningkatkan dan

memiliki efek yang kuat terhadap kecenderungan mereka untuk bertindak secara inovatif. Sehingga, semakin sering karyawan berbagi pengetahuan dan informasi, semakin besar kemungkinan mereka untuk menghasilkan ide-ide baru dan berperilaku inovatif dalam pekerjaan mereka.

8. *Knowledge sharing* mampu menguatkan pengaruh antara desain pekerjaan terhadap perilaku inovatif, hal ini berarti proses berbagi pengetahuan dapat meningkatkan atau memperkuat hubungan antara cara pekerjaan dirancang dan perilaku inovatif karyawan. Dengan kata lain, jika desain pekerjaan yang baik mendorong karyawan untuk berbagi pengetahuan, maka efek positif dari desain pekerjaan terhadap perilaku inovatif akan semakin kuat.

6. 2. Limitasi Penelitian

Berdasarkan pengalaman langsung peneliti dalam proses penelitian, terdapat beberapa keterbatasan yang perlu diperhatikan oleh peneliti selanjutnya untuk menyempurnakan penelitian yang akan datang. Keterbatasan ini di antaranya:

1. Faktor- faktor yang mempengaruhi perilaku inovatif dalam penelitian ini terdiri dari desain pekerjaan, motivasi intrinsik dan *knowledge sharing*, sedangkan masih banyak variabel-variabel lainnya yang dapat mempengaruhi perilaku inovatif pegawai.
2. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini hanya terbatas pada Dinas Kesehatan Provinsi Sumatera Selatan dan Rumah Sakit Provinsi Sumatera Selatan.
3. Pendekatan penelitian yang digunakan hanya menggunakan pendekatan penelitian kuantitatif.

6. 3. Implikasi Penelitian

Penelitian tentang perilaku inovatif pegawai yang dipengaruhi oleh desain pekerjaan, motivasi intrinsik, dan *knowledge sharing* memiliki beberapa implikasi penting bagi praktik manajemen dan pengembangan organisasi. Implikasi penelitian ini menunjukkan pentingnya menciptakan desain pekerjaan yang mendukung inovasi, motivasi intrinsik, dan *knowledge sharing*, dimana desain

pekerjaan yang memberikan otonomi, keragaman tugas, umpan balik, dan koneksi sosial kepada pegawai dapat mendorong perilaku inovatif, meningkatkan motivasi intrinsik, dan memfasilitasi *knowledge sharing*. Organisasi perlu memperhatikan desain pekerjaan mereka dan memastikan bahwa mereka memberikan lingkungan yang kondusif bagi ketiga aspek tersebut melalui budaya organisasi yang menghargai kreativitas, pengambilan risiko, pembelajaran dari kegagalan, rasa ingin tahu, dan kolaborasi dapat mendorong perilaku inovatif, meningkatkan motivasi intrinsik, dan memfasilitasi *knowledge sharing* sehingga organisasi perlu membangun budaya yang terbuka, suportif, dan inklusif untuk mendukung ketiga aspek tersebut. Implikasi dari penelitian ini diharapkan memberikan kesempatan kepada pegawai untuk melakukan pekerjaan yang bermakna, menantang, dan memiliki dampak positif dapat meningkatkan motivasi intrinsik mereka. Selain itu, memberikan pengakuan atas pencapaian dan kontribusi pegawai juga dapat meningkatkan motivasi mereka.

6. 4. Saran

Sehubungan dengan telah selesainya penulisan Disertasi ini, ada beberapa hal yang hendak penulis sarankan. Adapun saran- saran dari penulis sebagai berikut:

1. Dukungan dari organisasi sangat diperlukan dalam mendukung inovasi layanan yang diberikan oleh pegawai serta memberikan ruang atau wadah terhadap ide- ide dan inovasi yang berikan oleh pegawai.
2. Pemberian pendidikan dan pelatihan kepada pegawai yang disesuaikan lagi dengan kebutuhan dari instansi, sehingga pegawai mendapatkan pemahaman, pengetahuan dan kemampuan baru yang menunjang inovasi dan layanan baru.
3. Infrastruktur seperti akses teknologi, anggaran penelitian dan pengembangan serta ruang kolaborasi akan mendukung para pegawai dalam merealisasikan ide- ide yang mereka miliki guna pembaruan layanan kepada masyarakat.
4. Hasil penelitian dapat dijadikan sebagai bahan rujukan dalam pengembangan ilmu manajemen khususnya pada fungsi pelaksanaan yakni dalam aspek desain pekerjaan, motivasi intrinsik, *knowledge sharing* dan perilaku inovatif.

5. Penelitian ini bisa dijadikan rujukan dalam upaya peningkatan perilaku inovatif pegawai, menghadapi kondisi atau keadaan yang penuh ketidakpastian para pegawai dituntut selalu menghadirkan inovasi- inovasi dalam memberikan pelayanan.
6. Masih terdapat faktor-faktor lain yang dapat mempengaruhi perilaku inovatif sehingga disarankan untuk penelitian selanjutnya dapat memasukkan atau mengganti dengan variabel lain seperti dukungan organisasi dan pemanfaatan teknologi guna mendapatkan hasil penelitian yang lebih bervariasi.
7. Untuk memastikan penelitian didasarkan pada informasi yang relevan dan mutakhir agar menggunakan artikel terbaru sebagai referensi.