

## **BAB V**

### **SIMPULAN DAN SARAN**

#### **5.1 Simpulan**

Hasil dari penelitian yang sudah dilakukan oleh penulis dengan judul “Analisa Pengaruh Pandemic Job Stress, Knowledge Sharing, Dan Transformational Leadership Terhadap Innovative Work Behavior Karyawan Industri Startup di Jakarta” dan dapat ditarik kesimpulan dari penelitian tersebut sebagai berikut:

1. *Pandemic job stress* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Innovative work behavior*
2. *Knowledge sharing* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Innovative work behavior*
3. *Transformational Leadership* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Innovative work behavior*
4. *Transformational Leadership* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Knowledge sharing*
5. *Knowledge sharing* memiliki peran moderasi terhadap hubungan *Pandemic job stress* dan *Innovative work behavior*
6. *Knowledge sharing* memiliki peran mediasi terhadap hubungan *Transformational leadership* dan *Innovative work behavior*

#### **5.2 Saran**

##### **5.2.1 Saran Untuk Peneliti Selanjutnya**

Penelitian ini telah selesai dilakukan, namun masih ada beberapa hal yang perlu diperbaiki. Oleh karena itu, penulis memberikan beberapa saran kepada peneliti selanjutnya agar penelitian tersebut bisa lebih baik lagi. Berikut adalah beberapa saran yang diberikan:

1. Peneliti menyarankan untuk menambah jumlah sampel penelitian agar cakupan penelitian lebih meluas pada penelitian berikutnya. Hal ini

dapat membantu mendapatkan gambaran yang lebih komprehensif dan representatif terhadap fenomena yang diteliti.

2. Penulis menyarankan kepada peneliti berikutnya untuk memperluas cakupan objek penelitiannya. Ini melibatkan tidak hanya menganalisa karyawan industri startup di Jakarta, tetapi juga melibatkan karyawan industri startup di kota-kota besar lainnya yang menjadi pusat perekonomian di Indonesia. Ini akan memberikan perspektif yang lebih luas terhadap industri startup di Indonesia.
3. Peneliti dapat menambahkan, mengidentifikasi, dan mendalami variabel tambahan yang kemungkinan dapat berpengaruh terhadap hasil penelitian. Terutama, variabel yang sebelumnya belum dipertimbangkan dapat menjadi fokus penelitian. Dengan demikian, penelitian dapat mencakup faktor-faktor yang lebih luas yang mungkin memengaruhi hasil secara signifikan.
4. Penelitian ini memiliki limitasi berupa tidak adanya informasi latar belakang pekerjaan atau industri, pendidikan, lama bekerja, usia, jenis kelamin, dan perusahaan, maka untuk penelitian selanjutnya disarankan agar menanyakan komponen-komponen ini pada kuesioner serta menyebarkan kuesioner melalui jalur atau komunitas start-up dengan lebih baik lagi.

### **5.2.2 Saran Untuk Perusahaan**

Berdasarkan hasil pengolahan dan analisis data, terdapat beberapa saran yang diharapkan dapat memberikan masukan dan rekomendasi bagi perusahaan startup yang memiliki karyawan, antara lain:

1. Pandemi telah meningkatkan tingkat stres di tempat kerja. Perusahaan dapat memberikan perhatian khusus untuk membantu karyawan mengelola stres mereka. Ini bisa melibatkan penyediaan program kesehatan mental, seperti sesi konseling atau pelatihan manajemen stres, serta memperhatikan kebutuhan fleksibilitas dalam waktu kerja.

2. Kolaborasi dan berbagi pengetahuan di antara karyawan dapat meningkatkan inovasi. Perusahaan dapat mendorong budaya ini dengan memfasilitasi diskusi terbuka, penugasan tim lintas departemen, atau menyediakan platform online untuk berbagi ide dan pengalaman.
3. Penting bagi perusahaan untuk mengembangkan pemimpin yang dapat memotivasi karyawan. Ini dapat dilakukan dengan memberikan pelatihan kepemimpinan yang mendalam, memperkuat komunikasi yang terbuka, serta membangun hubungan yang kuat antara pemimpin dan tim.
4. Kolaborasi antar tim merupakan kunci untuk meningkatkan inovasi. Perusahaan dapat menciptakan lingkungan yang mendukung kolaborasi, misalnya dengan mengadakan pertemuan tim reguler, mengatur kerja tim lintas departemen, atau mengadakan acara yang mendorong pertukaran ide.
5. Pengetahuan berbagi memiliki peran penting dalam memperkuat budaya inovasi. Perusahaan dapat mendorong karyawan untuk berbagi pengetahuan dengan menyediakan insentif, memfasilitasi forum diskusi, atau membuat platform berbagi pengetahuan yang mudah diakses.
6. Pemimpin perusahaan harus mampu membangun visi bersama dan memotivasi karyawan untuk mencapainya. Hal ini dapat dilakukan dengan memfasilitasi dialog terbuka, memberikan contoh yang baik, serta memperjelas tujuan dan nilai-nilai perusahaan kepada seluruh tim