

BAB V SIMPULAN

5.1. Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan mengenai pengaruh *work passion* dan *person job fit* terhadap *innovative work behavior* dengan *work motivation* sebagai variabel mediasi pada karyawan *wedding organizer* di Kabupaten Kebumen, dapat disimpulkan bahwa :

1. *Work passion* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *work motivation* pada karyawan *wedding organizer* di Kabupaten Kebumen. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi *work passion* yang dimiliki karyawan, maka motivasi kerja karyawan juga akan semakin meningkat. Karyawan yang memiliki kecintaan terhadap pekerjaannya cenderung lebih antusias, menikmati pekerjaannya, serta terdorong untuk memberikan performa kerja terbaiknya.
2. *Person job fit* tidak berpengaruh signifikan terhadap *work motivation* pada karyawan *wedding organizer* di Kabupaten Kebumen. Hal ini menunjukkan bahwa kesesuaian pekerjaan belum tentu mampu meningkatkan motivasi kerja karyawan secara signifikan karena motivasi kerja juga dipengaruhi oleh tekanan kerja, kondisi pekerjaan yang dinamis, serta tuntutan pekerjaan saat pelaksanaan acara berlangsung.
3. *Work passion* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *innovative work behavior* pada karyawan *wedding organizer* di Kabupaten Kebumen. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi *work passion* yang dimiliki karyawan, maka *innovative work behavior* juga akan

semakin meningkat. Karyawan yang memiliki *passion* terhadap pekerjaannya cenderung lebih aktif, kreatif, serta memiliki inisiatif dalam menyelesaikan pekerjaan.

4. *Person job fit* tidak berpengaruh terhadap *innovative work behavior* pada karyawan *wedding organizer* di Kabupaten Kebumen. Hal ini menunjukkan bahwa kesesuaian pekerjaan belum tentu mampu meningkatkan perilaku inovatif karyawan karena *innovative work behavior* juga dipengaruhi oleh kreativitas, kemampuan beradaptasi, komunikasi tim, serta kemampuan menghadapi tekanan kerja saat acara berlangsung.
5. *Work motivation* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *innovation work behavior* pada karyawan *wedding organizer* di Kabupaten Kebumen. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan yang memiliki motivasi kerja yang tinggi cenderung lebih terdorong untuk memberikan ide, melakukan improvisasi, serta mencari solusi agar pelaksanaan acara dapat berjalan sesuai rencana.
6. *Work motivation* mampu memediasi pengaruh *work passion* terhadap *innovative work behavior* pada karyawan *wedding organizer* di Kabupaten Kebumen. Hal ini menunjukkan bahwa *work passion* yang dimiliki karyawan mampu meningkatkan motivasi kerja yang kemudian mendorong munculnya *innovative work behavior* dalam pekerjaan.
7. *Work motivation* tidak mampu memediasi pengaruh *person job fit* terhadap *innovative work behavior* pada karyawan *wedding organizer* di

Kabupaten Kebumen. Hal ini menunjukkan bahwa kesesuaian pekerjaan yang dirasakan karyawan belum mampu meningkatkan motivasi kerja maupun *innovative work behavior* secara signifikan, sehingga *work motivation* tidak dapat menjadi variabel perantara dalam hubungan antara *person job fit* dan *innovative work behavior*.

5.2. Keterbatasan

Penelitian ini memberikan gambaran tentang pengaruh *work passion* dan *person job fit* terhadap *innovative work behavior* melalui *work motivation* sebagai variabel mediasi, namun terdapat beberapa keterbatasan di penelitian ini, yaitu :

1. Jumlah responden dalam penelitian ini masih terbatas. Dari total populasi sebanyak 130 karyawan *wedding organizer* di Kabupaten Kebumen, hanya 49 kuesioner yang kembali. Selanjutnya, sebanyak 38 responden memenuhi kriteria penelitian, yaitu memiliki masa kerja lebih dari 1 tahun, dan setelah dilakukan proses *screening* data, hanya 35 responden yang dinyatakan layak untuk dianalisis. Kondisi tersebut memungkinkan hasil penelitian belum sepenuhnya menggambarkan karakteristik seluruh karyawan *wedding organizer* di Kabupaten Kebumen.
2. Penelitian ini menggunakan kriteria responden dengan masa kerja lebih dari 1 tahun, sehingga variasi masa kerja responden belum tergambarkan secara lebih rinci. Oleh karena itu, penelitian selanjutnya diharapkan dapat mengelompokkan responden berdasarkan rentang masa kerja agar

perbedaan karakteristik karyawan dapat dianalisis secara lebih mendalam.

5.3. Implikasi

Implikasi dari hasil penelitian mencakup dua hal, yaitu implikasi praktis dan implikasi teoritis. Implikasi praktis berkaitan dengan kontribusi penelitian terhadap peningkatan *innovative work behavior* pada karyawan *wedding organizer* di Kabupaten Kebumen, sedangkan implikasi teoritis berhubungan dengan kontribusinya bagi perkembangan teori-teori tentang *work passion*, *person job fit*, *work motivation*, dan *innovative work behavior*.

5.3.1. Implikasi Praktis

Berdasarkan temuan penelitian yang telah diuraikan pada bab sebelumnya, terdapat beberapa implikasi praktis yang dapat dijadikan prioritas sebagai bahan masukan bagi organisasi, antara lain sebagai berikut :

- a. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *work passion* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *work motivation* pada karyawan *wedding organizer* di Kabupaten Kebumen. Temuan ini menunjukkan bahwa semakin tinggi rasa antusias, kecintaan, dan keterikatan karyawan terhadap pekerjaannya, maka motivasi kerja yang dimiliki juga akan semakin meningkat. Berdasarkan hasil tabulasi indikator, aspek kesediaan karyawan untuk mengerahkan waktu dan energi lebih dalam menyelesaikan pekerjaan masih memiliki nilai rata-rata yang relatif lebih rendah

dibandingkan indikator lainnya. Oleh karena itu, pihak *wedding organizer* perlu meningkatkan aspek tersebut melalui pemberian apresiasi atas kontribusi karyawan, membangun komunikasi yang baik, serta menumbuhkan rasa memiliki terhadap pekerjaan sehingga karyawan terdorong untuk memberikan usaha terbaik dalam setiap pelaksanaan acara.

- b. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *work passion* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *innovative work behavior* pada karyawan *wedding organizer* di Kabupaten Kebumen. Temuan ini menunjukkan bahwa karyawan yang memiliki passion terhadap pekerjaannya cenderung lebih aktif dalam memberikan ide, mencari solusi, dan melakukan perbaikan dalam pekerjaan. Berdasarkan hasil tabulasi indikator, aspek kemampuan karyawan dalam mencari solusi yang berbeda ketika menghadapi kendala kerja masih memiliki nilai rata-rata yang relatif lebih rendah dibandingkan indikator lainnya. Oleh karena itu, pihak *wedding organizer* perlu meningkatkan *work passion* karyawan dengan memberikan kesempatan untuk mengembangkan kreativitas, melibatkan karyawan dalam proses pengambilan keputusan yang berkaitan dengan pelaksanaan acara, serta memberikan apresiasi terhadap ide dan kontribusi yang diberikan. Dengan demikian, karyawan diharapkan lebih terdorong untuk

mencari alternatif solusi dan menghasilkan inovasi dalam pekerjaannya.

- c. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *work motivation* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *innovative work behavior* pada karyawan *wedding organizer* di Kabupaten Kebumen. Temuan ini menunjukkan bahwa semakin tinggi motivasi kerja yang dimiliki karyawan, maka semakin tinggi pula kecenderungan karyawan untuk berperilaku inovatif. Berdasarkan hasil tabulasi indikator, aspek kerja sama dan penyesuaian diri dalam tim masih memiliki nilai rata-rata yang relatif lebih rendah dibandingkan indikator lainnya. Oleh karena itu, pihak *wedding organizer* perlu meningkatkan koordinasi, komunikasi, dan pembagian tugas yang jelas agar kerja sama tim semakin efektif serta mampu mendorong munculnya *innovative work behavior*.
- d. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *work motivation* mampu memediasi pengaruh *work passion* terhadap *innovative work behavior* pada karyawan *wedding organizer* di Kabupaten Kebumen. Temuan ini menunjukkan bahwa *work passion* akan lebih efektif meningkatkan *innovative work behavior* apabila didukung oleh motivasi kerja yang tinggi. Berdasarkan hasil tabulasi indikator *innovative work behavior*, aspek keterlibatan karyawan dalam menerapkan ide atau cara kerja baru masih

memiliki nilai rata-rata yang relatif lebih rendah dibandingkan indikator lainnya. Oleh karena itu, pihak *wedding organizer* perlu memberikan kesempatan kepada karyawan untuk mengimplementasikan ide atau solusi yang dimiliki dalam pelaksanaan acara, sehingga inovasi yang muncul tidak hanya berhenti pada tahap penyampaian gagasan, tetapi juga dapat diterapkan dalam praktik kerja.

5.3.2. Implikasi Teoritis

Implikasi teoritis mencerminkan kontribusi penelitian terhadap pengembangan teori yang berkaitan dengan topik yang diteliti. Implikasi ini memberikan gambaran mengenai teori, konsep, dan hasil penelitian terdahulu yang mendukung hasil penelitian ini. Adapun implikasi teoritis dari penelitian ini dijelaskan sebagai berikut :

- a. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *work passion* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *work motivation* pada karyawan *wedding organizer* di Kabupaten Kebumen. Temuan ini mengonfirmasi *Self Determination Theory* yang menyatakan bahwa individu yang memiliki rasa antusias, kecintaan, dan keterikatan terhadap pekerjaannya akan memiliki motivasi kerja yang lebih tinggi. Hasil penelitian ini juga mendukung penelitian Krimjai et al. (2025) yang menemukan bahwa *work passion* berpengaruh positif terhadap *work motivation*. Dengan demikian, penelitian ini memberikan kontribusi empiris dalam memperkuat

hubungan antara *work passion* dan *work motivation* pada konteks industri *wedding organizer*.

- b. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *work passion* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *innovative work behavior* pada karyawan *wedding organizer* di Kabupaten Kebumen. Temuan ini mengonfirmasi konsep bahwa karyawan yang memiliki *work passion* cenderung lebih terdorong untuk menghasilkan ide, mencari solusi, dan melakukan perbaikan dalam pekerjaannya. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Udin dan Shaikh (2022) yang menunjukkan bahwa *work passion* berpengaruh positif terhadap *innovative work behavior*. Dengan demikian, penelitian ini memperkuat bukti empiris mengenai pentingnya *work passion* dalam mendorong perilaku kerja inovatif pada industri *wedding organizer*.
- c. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *work motivation* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *innovative work behavior* pada karyawan *wedding organizer* di Kabupaten Kebumen. Temuan ini mengonfirmasi teori bahwa motivasi kerja merupakan salah satu faktor yang mendorong munculnya perilaku inovatif karyawan. Hasil penelitian ini juga mendukung penelitian Faldiannisa (2022) yang menemukan bahwa *work motivation* berpengaruh positif terhadap *innovative work behavior*. Dengan demikian, penelitian ini memberikan

kontribusi empiris dalam memperkuat peran *work motivation* sebagai faktor yang meningkatkan *innovative work behavior* pada karyawan *wedding organizer*.

- d. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *work motivation* mampu memediasi pengaruh *work passion* terhadap *innovative work behavior* pada karyawan *wedding organizer* di Kabupaten Kebumen. Temuan ini memperkuat hasil penelitian Krimjai et al. (2025) dan Udin & Shaikh (2022) bahwa *work passion* berperan dalam meningkatkan *innovative work behavior* melalui peningkatan *work motivation*. Dengan demikian, penelitian ini memberikan kontribusi empiris dengan memperkuat peran *work motivation* sebagai variabel mediasi pada hubungan tersebut dalam konteks *wedding organizer*.