

BAB V

SIMPULAN & SARAN

5.1 Simpulan

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis bagaimana keterlibatan kerja dan dukungan organisasi memengaruhi perilaku kerja inovatif dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi pada karyawan PT Inti Ganda Perdana. Berdasarkan hasil analisis yang telah dilakukan, beberapa kesimpulan utama yang dapat ditarik adalah sebagai berikut:

1. Keterlibatan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Perilaku Kerja Inovatif. Hasil analisis menunjukkan bahwa keterlibatan kerja memiliki pengaruh positif terhadap perilaku kerja inovatif dengan nilai *original sample (O)* sebesar 0.161, nilai *T-statistic* sebesar 2.179 (> 1.652), dan *p-value* sebesar 0.015 (< 0.05). Hal ini mengindikasikan bahwa semakin tinggi keterlibatan kerja karyawan, semakin besar kecenderungan mereka untuk berperilaku inovatif di tempat kerja.
2. Dukungan Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Perilaku Kerja Inovatif. Dukungan organisasi memiliki pengaruh positif terhadap perilaku kerja inovatif dengan nilai *original sample (O)* sebesar 0.132, nilai *T-statistic* sebesar 1.656, dan *p-value* sebesar 0.049. Artinya, semakin tinggi dukungan yang diberikan oleh organisasi kepada karyawan, semakin besar kemungkinan mereka untuk berpikir kreatif dan inovatif dalam pekerjaan.
3. Keterlibatan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja. Hasil analisis menunjukkan bahwa keterlibatan kerja memiliki pengaruh positif terhadap kepuasan kerja dengan nilai *original sample (O)* sebesar 0.231, nilai *T-statistic* sebesar 3.708, dan *p-value* sebesar 0.000. Dengan demikian, semakin tinggi tingkat keterlibatan kerja, semakin puas karyawan terhadap pekerjaannya.
4. Dukungan Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja. Dukungan organisasi memiliki pengaruh yang sangat kuat terhadap

5. kepuasan kerja dengan nilai *original sample (O)* sebesar 0.534, nilai *T-statistic* sebesar 9.103, dan *p-value* sebesar 0.000. Hasil ini menunjukkan bahwa karyawan yang merasa mendapat dukungan dari organisasi cenderung lebih puas dalam pekerjaannya.
6. Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Perilaku Kerja Inovatif. Kepuasan kerja terbukti berperan dalam meningkatkan perilaku kerja inovatif dengan nilai *original sample (O)* sebesar 0.564, nilai *T-statistic* sebesar 6.635, dan *p-value* sebesar 0.000. Artinya, karyawan yang merasa puas dengan pekerjaannya lebih cenderung untuk menunjukkan perilaku inovatif.
7. Kepuasan Kerja Memediasi Pengaruh Keterlibatan Kerja dan Dukungan Organisasi terhadap Perilaku Kerja Inovatif. Hasil analisis sebesar 0.131 dengan *p-value* 0.001 dan *t-statistik* 3.262 menunjukkan bahwa kepuasan kerja menjadi variabel mediasi yang signifikan dalam hubungan antara keterlibatan kerja dan perilaku kerja inovatif, serta hubungan antara dukungan organisasi dan perilaku kerja inovatif dengan hasil analisis sebesar 0.301, *p-value* 0.000, dan *T-statistic* 5.492. Dengan demikian, keterlibatan kerja dan dukungan organisasi tidak hanya berdampak langsung terhadap perilaku kerja inovatif, tetapi juga secara tidak langsung melalui peningkatan kepuasan kerja.
8. *R-Square* menunjukkan bahwa untuk Kepuasan Kerja adalah 0.468, yang menunjukkan bahwa keterlibatan kerja dan dukungan organisasi mampu menjelaskan 46.8% variasi kepuasan kerja, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Dan nilai *R-Square* untuk Perilaku Kerja Inovatif adalah 0.573, yang berarti bahwa keterlibatan kerja, dukungan organisasi, dan kepuasan kerja mampu menjelaskan 57.3% variasi perilaku kerja inovatif, sementara 42.7% sisanya dijelaskan oleh faktor lain di luar penelitian ini.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian, beberapa saran yang dapat diberikan adalah sebagai berikut:

1. Saran untuk Perusahaan
 - a. Perusahaan dapat meningkatkan keterlibatan kerja dengan memberikan tugas yang lebih menantang, memberikan umpan balik yang jelas, serta menciptakan lingkungan kerja yang mendukung partisipasi aktif karyawan dalam pengambilan keputusan. Program pelatihan dan pengembangan karyawan juga dapat membantu meningkatkan keterlibatan mereka dalam pekerjaan.
 - b. Manajemen perlu memperhatikan kesejahteraan karyawan dengan menyediakan lingkungan kerja yang nyaman, memberikan penghargaan atas pencapaian kerja, serta membangun budaya kerja yang inklusif dan suportif. Ketersediaan fasilitas kerja yang memadai dan komunikasi yang transparan juga dapat meningkatkan dukungan organisasi yang dirasakan oleh karyawan.
 - c. Kepuasan kerja dapat ditingkatkan dengan memberikan kompensasi yang adil, menciptakan keseimbangan antara kehidupan kerja dan pribadi, serta menyediakan kesempatan bagi karyawan untuk mengembangkan karier mereka. Manajemen juga harus memperhatikan faktor non-finansial seperti pengakuan terhadap kontribusi karyawan dan hubungan kerja yang harmonis antar kolega.
 - d. Perusahaan dapat mendorong inovasi dengan memberikan kebebasan kepada karyawan untuk mencoba ide-ide baru tanpa takut akan kegagalan. Penyediaan insentif bagi karyawan yang menunjukkan perilaku inovatif juga dapat menjadi langkah efektif dalam membangun budaya inovasi dalam perusahaan.
2. Saran untuk Peneliti Selanjutnya
 - a. Penelitian di masa mendatang disarankan untuk memperluas cakupan variabel dengan memasukkan faktor tambahan, budaya organisasi,

kepemimpinan transformasional, atau lingkungan kerja. Hal ini bertujuan untuk memperoleh pemahaman yang lebih komprehensif mengenai berbagai aspek yang memengaruhi perilaku kerja inovatif.

- b. Studi selanjutnya dapat dilakukan di sektor industri yang berbeda untuk melihat apakah hasil penelitian ini konsisten di berbagai lingkungan kerja.
 - d. Penelitian mendatang dapat menggunakan pendekatan kualitatif atau metode campuran (*mixed methods*) untuk mendapatkan wawasan yang lebih mendalam tentang keterlibatan kerja, dukungan organisasi, dan perilaku kerja inovatif.
3. Saran untuk Karyawan
- a. Karyawan disarankan untuk lebih proaktif dalam pekerjaannya, mencari peluang untuk belajar, serta berpartisipasi aktif dalam pengambilan keputusan di tempat kerja.
 - b. Karyawan perlu memanfaatkan berbagai program yang ditawarkan perusahaan, seperti pelatihan dan mentoring, untuk meningkatkan keterampilan mereka dan memperkuat hubungan dengan kolega serta manajemen.
 - c. Karyawan dapat mengembangkan sikap inovatif dengan selalu terbuka terhadap perubahan, mencari solusi baru untuk tantangan di tempat kerja, serta berani menyampaikan ide-ide kreatif kepada manajemen.