

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh *proactive personality* dan *self efficacy* terhadap *innovative work behavior*, baik secara langsung maupun melalui *knowledge sharing* sebagai variabel mediasi, pada karyawan PT PLN (Persero) UP3 Madiun. Berdasarkan hasil analisis data dan pengujian hipotesis yang telah diuraikan pada Bab IV, dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. *Proactive personality* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *innovative work behavior*. Semakin tinggi *proactive personality* yang dimiliki karyawan, semakin tinggi pula perilaku kerja inovatif yang ditunjukkan. Karyawan yang memiliki inisiatif tinggi, berorientasi pada perubahan, dan tidak menunggu instruksi cenderung lebih mampu menghasilkan ide, mengembangkan gagasan, dan menerapkan solusi baru dalam pekerjaannya.
2. *Self efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *innovative work behavior*. Keyakinan diri karyawan atas kemampuannya menyelesaikan tugas dan menghadapi tantangan pekerjaan terbukti mendorong munculnya perilaku inovatif. Semakin tinggi *self efficacy*, semakin besar keberanian karyawan mencoba pendekatan baru, mengambil risiko yang terukur, serta bertahan menghadapi hambatan dalam proses inovasi.

3. *Proactive personality* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *knowledge sharing*. Karyawan yang proaktif cenderung lebih terbuka dan lebih aktif berbagi pengetahuan, pengalaman, serta informasi kerja kepada rekan kerja tanpa harus diminta atau diinstruksikan oleh atasan.
4. *Self efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *knowledge sharing*. Keyakinan diri yang tinggi membuat karyawan merasa lebih percaya diri dan kompeten untuk membagikan pengetahuan yang dimilikinya, karena meyakini bahwa apa yang dibagikan memiliki nilai dan manfaat bagi rekan kerja maupun organisasi.
5. *Knowledge sharing* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *innovative work behavior*. Aktivitas berbagi pengetahuan yang berjalan baik antarkaryawan terbukti menjadi sumber ide dan wawasan baru yang mendorong lahirnya gagasan inovatif serta mempercepat implementasi ide dalam pekerjaan sehari-hari.
6. *Knowledge sharing* terbukti memediasi pengaruh *proactive personality* terhadap *innovative work behavior* secara positif dan signifikan. Karena pengaruh langsung *proactive personality* terhadap *innovative work behavior* juga signifikan, peran *knowledge sharing* dalam hal ini bersifat mediasi parsial (*partial mediation*), yaitu memperkuat sekaligus menjadi salah satu jalur penghubung antara kepribadian proaktif dan perilaku kerja inovatif.
7. *Knowledge sharing* terbukti memediasi pengaruh *self efficacy* terhadap *innovative work behavior* secara positif dan signifikan. Sesuai dengan

temuan pada H6, karena pengaruh langsung *self efficacy* terhadap *innovative work behavior* juga signifikan, peran mediasi *knowledge sharing* dalam hubungan ini juga bersifat mediasi parsial.

Secara keseluruhan, seluruh hipotesis H1 sampai dengan H7 yang diajukan dalam penelitian ini terbukti diterima dengan arah pengaruh positif dan signifikan. Temuan ini mengonfirmasi bahwa model penelitian yang dibangun mampu menjelaskan dengan baik bagaimana *proactive personality* dan *self efficacy*, baik secara langsung maupun melalui *knowledge sharing*, berkontribusi dalam membentuk *innovative work behavior* karyawan PT PLN (Persero) UP3 Madiun. Upaya peningkatan perilaku kerja inovatif karyawan akan lebih optimal apabila organisasi mampu menumbuhkan kepribadian proaktif, memperkuat keyakinan diri (*self efficacy*), dan sekaligus membangun budaya berbagi pengetahuan (*knowledge sharing*) yang sehat di lingkungan kerja.

B. Implikasi Penelitian

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, diperoleh implikasi penelitian yang dapat menjadi masukan bagi PT PLN (Persero) UP3 Madiun dalam upaya meningkatkan perilaku inovatif karyawan. Adapun implikasi penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagi manajemen PT PLN (Persero) UP3 Madiun, temuan bahwa *proactive personality* berpengaruh signifikan terhadap *innovative work behavior* dapat menjadi dasar pertimbangan dalam proses rekrutmen dan seleksi

karyawan, misalnya melalui psikotes atau wawancara berbasis perilaku (*behavioral interview*).

2. Manajemen disarankan secara rutin menyelenggarakan program pelatihan dan pengembangan yang berorientasi pada peningkatan *self efficacy* karyawan, seperti pelatihan *problem solving*, *job rotation*, dan pemberian tantangan kerja yang terukur.
3. Karena *knowledge sharing* terbukti berperan penting sebagai mediator, perusahaan perlu membangun sistem dan budaya berbagi pengetahuan yang lebih terstruktur, misalnya melalui forum diskusi rutin, *community of practice*, mentoring, serta platform digital internal untuk dokumentasi dan pertukaran pengetahuan antar-karyawan maupun antar-unit kerja.
4. Perusahaan dapat merancang program penghargaan (*reward system*) bagi karyawan yang aktif berbagi pengetahuan maupun berhasil mengimplementasikan gagasan inovatif, sebagai bentuk penguatan agar perilaku tersebut terus berkembang secara berkelanjutan.

C. Keterbatasan Penelitian

Peneliti menyadari bahwa penelitian ini masih memiliki sejumlah keterbatasan, antara lain:

1. Penelitian ini menggunakan desain *cross-sectional*, yaitu pengumpulan data dilakukan pada satu periode waktu tertentu, sehingga tidak dapat menggambarkan hubungan kausalitas antarvariabel secara dinamis dari waktu ke waktu.

2. Ruang lingkup penelitian terbatas pada karyawan PT PLN (Persero) UP3 Madiun, sehingga hasil penelitian belum tentu dapat digeneralisasikan pada unit kerja PT PLN lain maupun organisasi/sektor industri lain yang berbeda karakteristiknya.
3. Model penelitian hanya melibatkan dua variabel independen (*proactive personality* dan *self efficacy*) serta satu variabel mediasi (*knowledge sharing*), sementara *innovative work behavior* pada kenyataannya dapat dipengaruhi oleh faktor lain seperti gaya kepemimpinan, budaya organisasi, iklim organisasi, maupun *work engagement* yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini.
4. Pendekatan yang digunakan bersifat kuantitatif sepenuhnya, sehingga penelitian ini belum mampu menggali secara mendalam alasan, konteks, maupun pengalaman subjektif karyawan terkait perilaku inovatif dan berbagi pengetahuan yang sebenarnya dapat diperoleh melalui pendekatan kualitatif.

D. Saran

1. Bagi Institusi PT PLN (Persero) Madiun
 - a. Menjadikan hasil penelitian ini sebagai bahan evaluasi dan masukan dalam merumuskan kebijakan pengembangan sumber daya manusia, khususnya terkait penguatan kepribadian proaktif, *self-efficacy*, budaya berbagi pengetahuan, dan perilaku kerja inovatif karyawan.

- b. Mengoptimalkan program pelatihan berbasis kompetensi serta menyediakan ruang dan kesempatan yang lebih luas bagi karyawan untuk berinisiatif, menyampaikan ide, dan terlibat dalam proyek-proyek inovasi di lingkungan kerja.
- c. Membangun dan memperkuat sistem manajemen pengetahuan (*knowledge management system*) yang memudahkan proses dokumentasi, penyimpanan, dan pertukaran pengetahuan antarkaryawan secara berkelanjutan.

2. Bagi Karyawan PT PLN (Persero) Madiun

- a. Karyawan disarankan terus mengembangkan sikap proaktif dalam bekerja, misalnya dengan aktif mencari peluang perbaikan proses kerja, berani menyampaikan ide/gagasan baru, serta tidak hanya menunggu arahan dari atasan.
- b. Karyawan perlu terus meningkatkan keyakinan diri (*self-efficacy*) melalui peningkatan kompetensi, penambahan pengalaman kerja, serta keberanian mengambil tanggung jawab dan tantangan pekerjaan yang lebih besar.
- c. Karyawan diharapkan semakin terbuka dan aktif berbagi pengetahuan, pengalaman, maupun keterampilan kepada rekan kerja, karena selain bermanfaat bagi organisasi, hal ini juga memperluas jejaring kerja dan mempercepat pengembangan diri karyawan yang bersangkutan.

3. Bagi Peneliti Selanjutnya

- a. Memperluas cakupan/lokasi penelitian, misalnya mencakup beberapa unit pelaksana PT PLN (Persero) lain atau instansi/BUMN sejenis, sehingga hasil penelitian memiliki tingkat generalisasi yang lebih tinggi.
- b. Menambahkan variabel lain yang secara teoritis maupun empiris berpotensi memengaruhi *innovative work behavior*, seperti *transformational leadership*, *organizational culture*, *work engagement*, atau *psychological empowerment*, baik sebagai variabel independen, mediasi, maupun moderasi.
- c. Menggunakan pendekatan *mixed method* (kombinasi kuantitatif dan kualitatif), misalnya melalui wawancara mendalam, untuk memperoleh pemahaman yang lebih komprehensif mengenai proses terbentuknya perilaku kerja inovatif di lingkungan kerja.