

BA B V

PENUTUP

A. Simpulan

Merujuk pada hasil analisis dan pembahasan yang telah dilakukan dalam penelitian ini, maka dapat ditarik beberapa Kesimpulan sebagai berikut:

1. *Personality traits* secara keseluruhan berpengaruh positif dan signifikan terhadap *innovative performance*. Hasil tersebut membuktikan bahwa karakteristik kepribadian yang positif mampu meningkatkan kemampuan individu dalam menciptakan, mengembangkan, dan mengimplementasikan ide-ide inovatif dalam pekerjaan. Individu yang memiliki karakteristik kepribadian yang baik cenderung lebih kreatif, terbuka terhadap perubahan, aktif berinteraksi, disiplin, serta mampu bekerja sama dengan orang lain. Karakteristik tersebut membantu individu untuk lebih mudah menemukan solusi baru terhadap permasalahan kerja dan menghasilkan ide yang bermanfaat bagi organisasi. Dalam sektor jasa, *innovative performance* menjadi salah satu faktor penting yang mendukung peningkatan kualitas pelayanan dan daya saing organisasi. Oleh karena itu, semakin baik *personality traits* yang dimiliki karyawan, maka semakin tinggi pula *innovative performance* yang dapat dihasilkan.
2. *Knowledge sharing* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *innovative performance*. Hal ini menunjukkan bahwa aktivitas berbagi

pengetahuan memiliki peran penting dalam meningkatkan kemampuan inovasi individu. Melalui *knowledge sharing*, karyawan dapat memperoleh wawasan baru, pengalaman kerja, ide kreatif, serta solusi yang dapat digunakan untuk menyelesaikan pekerjaan secara lebih efektif dan inovatif. Proses pertukaran pengetahuan juga memungkinkan terjadinya kolaborasi antar individu sehingga dapat menciptakan pemikiran baru yang lebih kreatif dan inovatif. Dalam lingkungan sektor jasa, kemampuan untuk terus menghasilkan inovasi sangat dibutuhkan agar organisasi mampu beradaptasi dengan perkembangan kebutuhan pelanggan dan persaingan bisnis. Oleh karena itu, semakin tinggi aktivitas *knowledge sharing* yang dilakukan dalam organisasi, maka semakin tinggi pula *innovative performance* yang dihasilkan oleh karyawan.

3. Hasil penelitian ini juga membuktikan bahwa *knowledge sharing* mampu memediasi hubungan antara *personality traits* dan *innovative performance* secara positif dan signifikan. Hal tersebut menunjukkan bahwa *personality traits* tidak hanya berpengaruh langsung terhadap *innovative performance*, tetapi juga secara tidak langsung melalui peningkatan perilaku *knowledge sharing*. Individu yang memiliki karakteristik kepribadian positif cenderung lebih aktif dalam berbagi informasi, pengalaman, serta ide dengan rekan kerja. Aktivitas berbagi pengetahuan tersebut kemudian membantu terciptanya inovasi baru dalam pekerjaan sehingga *innovative performance* meningkat. Dengan

demikian, *knowledge sharing* berperan sebagai jembatan penting yang menghubungkan *personality traits* dengan *innovative performance*. Semakin baik *personality traits* yang dimiliki individu dan semakin tinggi perilaku *knowledge sharing* yang dilakukan, maka semakin besar pula peluang terciptanya *innovative performance* dalam organisasi sektor jasa di Kota Madiun.

B. Implikasi dan Saran

1. Implikasi

Hasil penelitian ini memberikan kontribusi baik secara teoritis maupun praktis dalam pengembangan sumber daya manusia, khususnya pada karyawan sektor jasa di Kota Madiun. Penelitian ini memberikan implikasi bahwa *personality traits* memiliki peranan penting dalam meningkatkan *knowledge sharing* dan *innovative performance* pada karyawan sektor jasa di Kota Madiun. Karakteristik kepribadian yang positif, seperti *openness to experience*, *agreeableness*, *extraversion*, dan *conscientiousness*, mampu mendorong individu untuk lebih aktif dalam berbagi pengetahuan, bekerja sama, serta menciptakan ide-ide inovatif dalam pekerjaan. Sebaliknya, tingkat neuroticism yang tinggi dapat menghambat perilaku *knowledge sharing* karena individu cenderung kurang stabil secara emosional dan kurang percaya diri dalam berinteraksi.

Penelitian ini juga menunjukkan bahwa *knowledge sharing* berperan sebagai variabel mediasi yang memperkuat hubungan antara

personality traits dan *innovative performance*. Oleh karena itu, perusahaan perlu menciptakan lingkungan kerja yang mendukung komunikasi terbuka, kolaborasi, dan budaya berbagi pengetahuan agar kemampuan inovasi karyawan dapat berkembang secara optimal serta mampu meningkatkan kinerja organisasi secara keseluruhan.

2. Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dijelaskan pada pembahasan sebelumnya, peneliti memberikan beberapa rekomendasi yang ditunjukkan kepada pihak-pihak terkait, baik bagi Perusahaan maupun untuk peneliti berikutnya. Adapun saran yang dapat disampaikan sebagai berikut:

a. Saran bagi Perusahaan

Bagi perusahaan sektor jasa di Kota Madiun, disarankan untuk lebih meningkatkan budaya *knowledge sharing* dalam organisasi melalui berbagai kegiatan yang mampu mendorong komunikasi dan kolaborasi antar karyawan. Perusahaan dapat mengadakan kegiatan diskusi rutin, pelatihan bersama, *sharing session*, maupun evaluasi kerja kelompok agar proses pertukaran pengetahuan dapat berjalan lebih efektif dan berkelanjutan.

Perusahaan juga disarankan untuk memberikan dukungan terhadap pengembangan *innovative performance* karyawan dengan menciptakan lingkungan kerja yang terbuka terhadap ide-ide baru dan perubahan. Karyawan perlu diberikan kesempatan untuk

menyampaikan gagasan, berinovasi, serta terlibat dalam pengambilan keputusan yang berkaitan dengan pekerjaan. Selain itu, perusahaan dapat memberikan penghargaan atau apresiasi kepada karyawan yang mampu menghasilkan inovasi dan aktif dalam melakukan *knowledge sharing* agar motivasi kerja karyawan semakin meningkat. Dalam proses rekrutmen dan pengembangan sumber daya manusia, perusahaan disarankan untuk mempertimbangkan karakteristik *personality traits* calon karyawan. Individu yang memiliki tingkat *openness to experience*, *agreeableness*, *extraversion*, dan *conscientiousness* yang tinggi terbukti mampu meningkatkan *knowledge sharing* dan *innovative performance* dalam organisasi. Oleh karena itu, perusahaan perlu melakukan pengembangan kompetensi dan pelatihan yang dapat mendukung pembentukan karakteristik positif tersebut.

b. Bagi peneliti berikutnya

Bagi peneliti berikutnya, disarankan untuk mengembangkan penelitian ini dengan menambahkan variabel lain yang berpotensi memengaruhi *innovative performance*, seperti *organizational culture*, *leadership style*, *work engagement*, *organizational commitment*, maupun *job satisfaction*. Penelitian selanjutnya juga dapat memperluas objek penelitian pada sektor industri lain seperti manufaktur, pendidikan, maupun pemerintahan agar hasil penelitian memiliki cakupan yang lebih luas dan mampu

memberikan gambaran yang lebih komprehensif mengenai hubungan *personality traits*, *knowledge sharing*, dan *innovative performance*.