

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian mengenai *Transformational Leadership*, *Knowledge Sharing* Dan *Task Performance* Terhadap *Innovative Work Behaviour* Pada Karyawan PT. Garuda Indonesia (Persero) TBK, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. *Transformational leadership* berpengaruh positif signifikan terhadap *Innovative Work Behaviour* Pada Karyawan PT. Garuda Indonesia (Persero) TBK. Hasil ini menunjukkan bahwa semakin baik penerapan *transformational leadership*, semakin tinggi pula *innovative work behaviour* karyawan. Pimpinan yang mampu memberikan inspirasi, perhatian secara individual, serta mendorong karyawan untuk berpikir kreatif dan melihat permasalahan dari berbagai sudut pandang akan meningkatkan keberanian karyawan dalam menghasilkan, mempromosikan, dan mengimplementasikan ide-ide baru. Dengan demikian, penerapan *transformational leadership* di PT. Garuda Indonesia mampu menciptakan lingkungan kerja yang mendukung inovasi dan mendorong karyawan untuk berkontribusi melalui perilaku kerja yang inovatif.
2. *Knowledge sharing* berpengaruh negatif signifikan terhadap *Innovative Work Behaviour* Pada Karyawan PT. Garuda Indonesia (Persero) TBK. Hasil ini menunjukkan bahwa semakin tinggi *knowledge sharing*, justru

diikuti dengan penurunan *innovative work behaviour* karyawan. Temuan ini mengindikasikan bahwa proses berbagi pengetahuan yang terjadi belum sepenuhnya mendorong munculnya perilaku kerja inovatif. Pengetahuan yang dibagikan kemungkinan masih berfokus pada penyelesaian tugas rutin, prosedur kerja, dan standar operasional sehingga belum mampu merangsang karyawan untuk menghasilkan, mempromosikan, maupun mengimplementasikan ide-ide baru. Dengan demikian, praktik *knowledge sharing* di PT. Garuda Indonesia perlu diarahkan tidak hanya pada transfer informasi, tetapi juga pada pertukaran gagasan kreatif, pengalaman inovatif, dan diskusi yang mendorong terciptanya inovasi.

3. *Task performance* berpengaruh positif signifikan terhadap *Innovative Work Behaviour* Pada Karyawan PT. Garuda Indonesia (Persero) TBK. Hasil ini menunjukkan bahwa semakin tinggi *task performance* yang dimiliki karyawan, semakin tinggi pula *innovative work behaviour* yang ditunjukkan. Karyawan yang mampu menyelesaikan pekerjaan secara akurat, memenuhi target kinerja, dan melaksanakan tugas sesuai standar cenderung memiliki kesiapan serta kepercayaan diri untuk menghasilkan, mengembangkan, dan mengimplementasikan ide-ide baru. Kinerja tugas yang baik juga mencerminkan penguasaan terhadap pekerjaan sehingga karyawan lebih mampu mengidentifikasi peluang perbaikan dan menciptakan inovasi dalam proses kerja. Dengan demikian, peningkatan *task performance* pada karyawan PT. Garuda

Indonesia dapat mendorong terciptanya *innovative work behaviour* yang mendukung efektivitas dan daya saing organisasi.

B. Implikasi Penelitian

1. Implikasi Teoritis

Hasil penelitian ini memperkuat teori kepemimpinan transformasional yang menyatakan bahwa *transformational leadership* mampu meningkatkan *innovative work behaviour* melalui pemberian inspirasi, perhatian individual, dan stimulasi intelektual kepada karyawan. Selain itu, temuan bahwa *task performance* berpengaruh positif menunjukkan bahwa kinerja tugas yang baik menjadi landasan bagi munculnya perilaku inovatif. Di sisi lain, pengaruh negatif signifikan *knowledge sharing* terhadap *innovative work behaviour* mengindikasikan bahwa berbagi pengetahuan tidak selalu mendorong inovasi apabila lebih berfokus pada pertukaran informasi rutin dibandingkan pengembangan ide-ide kreatif, sehingga memperkaya kajian mengenai hubungan kedua variabel tersebut.

2. Implikasi Praktis

Bagi PT. Garuda Indonesia (Persero) Tbk, hasil penelitian ini menunjukkan pentingnya memperkuat praktik *transformational leadership* melalui pemberian perhatian individual, motivasi, dan dorongan berpikir kreatif kepada karyawan. Perusahaan juga perlu meningkatkan *task performance* melalui pengembangan kompetensi dan evaluasi kinerja yang berorientasi pada kualitas kerja. Selain itu,

mekanisme *knowledge sharing* perlu diarahkan tidak hanya pada berbagi informasi operasional, tetapi juga pada pertukaran pengalaman, diskusi, dan pengembangan ide-ide inovatif agar dapat lebih efektif dalam meningkatkan *innovative work behaviour* karyawan.

C. Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, maka saran yang dapat diberikan adalah sebagai berikut:

1. Bagi PT. Garuda Indonesia Tbk

- a. Mempertahankan dan meningkatkan praktik *transformational leadership* dengan memberikan perhatian secara individual, inspirasi, serta kesempatan kepada karyawan untuk menyampaikan dan mengembangkan ide-ide inovatif.
- b. Meningkatkan *task performance* melalui pelatihan, pengembangan kompetensi, evaluasi kinerja yang berkelanjutan, serta pemberian umpan balik yang konstruktif agar karyawan mampu bekerja secara efektif dan berkualitas.
- c. Mengevaluasi pelaksanaan *knowledge sharing* agar tidak hanya berfokus pada penyampaian informasi operasional, tetapi juga mendorong diskusi, berbagi pengalaman, dan *brainstorming* yang dapat menghasilkan inovasi.
- d. Menciptakan budaya kerja yang mendukung inovasi dengan memberikan penghargaan atau pengakuan kepada karyawan

yang berhasil menghasilkan dan mengimplementasikan ide-ide baru.

2. Bagi Peneliti Selanjutnya

- a. Pada penelitian selanjutnya bisa menambahkan variabel lain yang berpotensi memengaruhi *innovative work behaviour*, seperti *organizational culture*, *psychological empowerment*, *employee engagement*, *creative self-efficacy*, atau *organizational support*.
- b. Pada penelitian selanjutnya gunakan variabel mediasi atau moderasi untuk memperoleh pemahaman yang lebih mendalam mengenai hubungan antarvariabel, misalnya motivasi intrinsik, iklim inovasi, atau kepuasan kerja.
- c. Pada peneliti selanjutnya perluas objek penelitian pada perusahaan atau industri lain sehingga hasil penelitian dapat dibandingkan dan memiliki tingkat generalisasi yang lebih tinggi.
- d. Pada penelitian selanjutnya bisa menggunakan metode penelitian campuran (*mixed methods*) atau wawancara mendalam untuk memperoleh informasi yang lebih komprehensif mengenai faktor-faktor yang memengaruhi *innovative work behaviour*.