BAB V

PENUTUP

A. Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian mengenai pengaruh iklim organisasi, kreativitas karyawan, dan integritas terhadap perilaku kerja inovatif pada pegawai PT Bank BTPN Syariah Cabang Madiun dengan jumlah responden sebanyak 36 orang, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Iklim organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap perilaku kerja inovatif pada PT Bank BTPN Syariah Cabang Madiun. Iklim organisasi pada penelitian ini berada pada kategori sangat tinggi, yang menunjukkan bahwa pegawai memiliki persepsi yang baik terhadap kondisi lingkungan kerja yang ada. Kondisi tersebut tercermin melalui komunikasi yang berjalan dengan baik, penyampaian informasi pekerjaan yang jelas, serta arahan dari atasan yang membantu pegawai dalam melaksanakan tugas. Iklim organisasi yang baik memberikan lingkungan yang mendukung pegawai untuk menyampaikan pendapat, mencari solusi, dan mengembangkan cara kerja yang lebih efektif. Dengan demikian, semakin baik iklim organisasi yang dirasakan pegawai, semakin tinggi pula kecenderungan pegawai dalam menunjukkan perilaku kerja inovatif.
2. Kreativitas karyawan tidak berpengaruh signifikan terhadap perilaku kerja inovatif pada PT Bank BTPN Syariah Cabang Madiun. Kreativitas karyawan berada pada kategori sangat tinggi, kondisi tersebut belum mampu memberikan pengaruh secara langsung terhadap perilaku kerja

inovatif. Pegawai telah memiliki dorongan untuk menyelesaikan pekerjaan dengan baik, terbuka terhadap pelatihan, serta berinisiatif mencari cara yang lebih efektif dalam menyelesaikan tugas. Namun, kemampuan menghasilkan gagasan atau cara kerja yang kreatif belum tentu diikuti dengan penerapan gagasan tersebut menjadi suatu inovasi dalam pekerjaan. Hal ini menunjukkan bahwa kreativitas masih membutuhkan dukungan berupa kesempatan, ruang, dan lingkungan yang memungkinkan gagasan pegawai untuk dikembangkan dan diterapkan dalam pelaksanaan pekerjaan.

3. Integritas tidak berpengaruh signifikan terhadap perilaku kerja inovatif pada PT Bank BTPN Syariah Cabang Madiun. Integritas pegawai berada pada kategori sangat tinggi, yang menunjukkan bahwa pegawai telah memiliki komitmen yang baik dalam menjalankan pekerjaan, memegang prinsip moral, bertanggung jawab terhadap tugas, serta menjaga hubungan dengan rekan kerja. Meskipun demikian, tingginya integritas belum mampu memberikan pengaruh secara langsung terhadap perilaku kerja inovatif. Integritas dalam penelitian ini lebih terlihat dalam bentuk kejujuran, tanggung jawab, konsistensi, profesionalisme, dan kepatuhan terhadap prinsip dalam menjalankan pekerjaan. Sementara itu, perilaku kerja inovatif membutuhkan kemampuan dan kesempatan untuk menghasilkan, mengembangkan, serta menerapkan gagasan baru. Dengan demikian, integritas yang tinggi belum cukup untuk meningkatkan perilaku kerja inovatif tanpa adanya faktor pendukung lainnya.

4. Iklim organisasi, kreativitas karyawan, dan integritas secara simultan berpengaruh signifikan terhadap perilaku kerja inovatif pada PT Bank BTPN Syariah Cabang Madiun. Hasil tersebut menunjukkan bahwa ketiga variabel secara bersama-sama memiliki pengaruh yang signifikan terhadap perilaku kerja inovatif pegawai. Perilaku kerja inovatif pada penelitian ini berada pada kategori sangat tinggi, yang menunjukkan bahwa pegawai mampu mengenali peluang, menghasilkan gagasan, memberikan gagasan untuk perbaikan pekerjaan, serta berupaya memperoleh dukungan agar gagasan tersebut dapat diterapkan. Hasil ini menunjukkan bahwa perilaku kerja inovatif tidak hanya berkaitan dengan satu faktor, tetapi dapat terbentuk dari keterkaitan antara kondisi lingkungan organisasi dan karakteristik yang dimiliki pegawai. Meskipun secara parsial kreativitas karyawan dan integritas tidak menunjukkan pengaruh yang signifikan, keduanya tetap memiliki keterkaitan ketika dipertimbangkan bersama dengan iklim organisasi dalam menjelaskan perilaku kerja inovatif. Dengan demikian, terciptanya perilaku kerja inovatif pada pegawai PT Bank BTPN Syariah Cabang Madiun perlu didukung melalui kondisi iklim organisasi yang baik serta pengembangan faktor-faktor individu secara bersamaan.

B.Implikasi dan Saran

1) Implikasi Penelitian

Menunjukkan bahwa perilaku kerja inovatif pegawai PT Bank BTPN Syariah Cabang Madiun dipengaruhi oleh kondisi lingkungan kerja yang mendukung. Hasil penelitian membuktikan bahwa iklim organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap perilaku kerja inovatif pegawai, sedangkan kreativitas karyawan dan integritas tidak berpengaruh signifikan secara parsial. Meskipun demikian, ketiga variabel tersebut secara simultan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap perilaku kerja inovatif. Temuan ini mengindikasikan bahwa perilaku kerja inovatif tidak hanya dibentuk oleh kemampuan individu pegawai, tetapi juga memerlukan dukungan organisasi yang mampu menciptakan suasana kerja yang kondusif dan mendorong pegawai untuk terus berkembang.

Secara teoritis, penelitian ini berkontribusi terhadap pengembangan ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia, khususnya yang berkaitan dengan perilaku kerja inovatif. Hasil penelitian memperkuat bahwa iklim organisasi merupakan salah satu faktor penting dalam mendorong munculnya perilaku kerja inovatif pegawai. Selain itu, penelitian ini juga menunjukkan bahwa kreativitas karyawan dan integritas tetap memiliki peran dalam mendukung perilaku kerja inovatif apabila diimplementasikan secara bersama-sama dengan terciptanya iklim organisasi yang baik.

Secara praktis, hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai bahan evaluasi bagi PT Bank BTPN Syariah Cabang Madiun dalam mengelola sumber daya manusia. Perusahaan perlu mempertahankan iklim organisasi yang kondusif melalui komunikasi yang efektif, pemberian dukungan kepada pegawai, serta menciptakan lingkungan kerja yang memberikan kesempatan bagi pegawai untuk menyampaikan gagasan dan mengembangkan kemampuan yang dimilikinya. Upaya tersebut diharapkan mampu meningkatkan perilaku kerja inovatif pegawai sehingga dapat memberikan kontribusi yang lebih optimal terhadap pencapaian tujuan perusahaan.

2) Saran bagi PT Bank BTPN Syariah Cabang Madiun

a) Iklim Organisasi

Berdasarkan hasil penelitian, iklim organisasi berpengaruh signifikan terhadap perilaku kerja inovatif. Oleh karena itu, PT Bank BTPN Syariah Cabang Madiun disarankan untuk mempertahankan dan meningkatkan iklim organisasi yang telah terbentuk dengan baik. Perusahaan dapat meningkatkan komunikasi antara pimpinan dan pegawai, memberikan ruang bagi pegawai untuk menyampaikan pendapat dan ide, serta melibatkan pegawai dalam penyelesaian masalah dan pengambilan keputusan yang berkaitan dengan pekerjaan. Kondisi kerja yang terbuka dan mendukung diharapkan dapat semakin mendorong pegawai untuk menghasilkan dan menerapkan inovasi dalam pekerjaannya.

b) Kreativitas Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian, kreativitas karyawan berada pada kategori sangat tinggi, tetapi tidak berpengaruh signifikan terhadap perilaku kerja inovatif. Oleh karena itu, PT Bank BTPN Syariah Cabang Madiun disarankan untuk memberikan ruang yang lebih luas bagi pegawai dalam mengembangkan dan menerapkan ide yang dimiliki. Perusahaan dapat menyediakan forum penyampaian gagasan, memberikan apresiasi terhadap ide yang dapat diterapkan, serta memberikan kesempatan kepada pegawai untuk mencoba cara kerja yang lebih efektif dengan tetap memperhatikan ketentuan perusahaan. Dengan demikian, kreativitas yang telah dimiliki pegawai tidak hanya berhenti pada kemampuan menghasilkan ide, tetapi dapat diwujudkan dalam bentuk tindakan inovatif.

c) Integritas

Berdasarkan hasil penelitian, integritas berada pada kategori sangat tinggi, tetapi tidak berpengaruh signifikan terhadap perilaku kerja inovatif. Oleh karena itu, PT Bank BTPN Syariah Cabang Madiun disarankan untuk tetap mempertahankan integritas pegawai sekaligus memberikan pemahaman bahwa kepatuhan terhadap aturan dan prinsip kerja dapat berjalan seiring dengan inovasi. Perusahaan dapat mendorong pegawai untuk mencari alternatif penyelesaian pekerjaan yang lebih efektif dan efisien selama tetap sesuai dengan prosedur, nilai, dan ketentuan yang berlaku. Hal tersebut diharapkan dapat menciptakan

keseimbangan antara integritas dalam bekerja dan keberanian untuk melakukan perbaikan.

d) Perilaku Kerja Inovatif

Berdasarkan hasil penelitian, perilaku kerja inovatif berada padakategori sangat tinggi dan secara simultan iklim organisasi, kreativitas karyawan, dan integritas berpengaruh signifikan terhadap perilaku kerja inovatif. Oleh karena itu, PT Bank BTPN Syariah Cabang Madiun disarankan untuk mempertahankan tingkat perilaku kerja inovatif pegawai melalui pemberian kesempatan untuk menyampaikan dan menerapkan gagasan baru, pemberian apresiasi terhadap inovasi yang memberikan manfaat, serta menciptakan lingkungan kerja yang mendukung pegawai dalam melakukan perbaikan pekerjaan. Upaya tersebut dapat diarahkan pada peningkatan efektivitas pekerjaan dan kualitas pelayanan kepada nasabah.