

## BAB V

### PENUTUP

#### A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian *work life balance* dan *work engagement* terhadap *innovative work behavior* pada PT. PLN (Persero) ULP Ngawi, analisis data dan pembahasan yang telah dilakukan, maka dapat disimpulkan beberapa poin penting sebagai berikut:

1. *Work Life Balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Innovative Work Behavior*.

Hasil uji parsial (uji t) menunjukkan bahwa *Work Life Balance* memiliki  $t_{hitung} > t_{tabel}$  dan nilai signifikansi di bawah 0,05, yaitu  $7,197 > 1,980$  dengan sig. 0,001. Artinya, semakin baik *Work Life Balance* yang dirasakan oleh karyawan, maka semakin tinggi pula perilaku kerja inovatif yang mereka tunjukkan. *Work Life Balance* membantu karyawan dalam menjaga *time balance*, energi, fokus, serta kepuasan hidup yang berdampak pada peningkatan kreativitas dan keberanian dalam menyampaikan serta menerapkan ide baru di tempat kerja.

2. *Work Engagement* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Innovative Work Behavior*.

Hasil uji parsial (uji t) juga menunjukkan bahwa *Work Engagement* memiliki pengaruh yang kuat terhadap perilaku inovatif dengan  $t_{hitung} 7,513 > t_{tabel} 1,980$  dan nilai sig. 0,001. Ini menunjukkan bahwa

keterlibatan kerja yang tinggi yang mencakup semangat, dedikasi, dan keterlarutan dalam pekerjaan mendorong karyawan untuk lebih aktif dan inovatif dalam menyelesaikan tugas serta memberikan ide-ide baru yang bermanfaat bagi perusahaan.

## **B. Implikasi dan Saran**

### **1) Implikasi**

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa *Work Life Balance* dan *Work Engagement* berpengaruh positif terhadap *Innovative Work Behavior* karyawan PT. PLN (Persero) ULP Ngawi. Temuan ini memiliki beberapa implikasi penting. Secara praktis, manajemen perusahaan perlu memperhatikan keseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi karyawan dengan menyediakan kebijakan kerja yang fleksibel, fasilitas pendukung kesejahteraan karyawan, serta lingkungan kerja yang mendukung keterlibatan emosional dan kognitif karyawan. Peningkatan *Work Engagement* juga dapat dilakukan melalui pelatihan, tantangan kerja yang bermakna, serta pemberian apresiasi terhadap ide-ide inovatif yang dihasilkan oleh karyawan.

Secara teoretis, penelitian ini memperkuat kajian sebelumnya bahwa faktor individual seperti *Work Life Balance* dan *Work Engagement* memainkan peran penting dalam mendorong perilaku kerja inovatif. Penelitian ini juga memberikan kontribusi dalam pengembangan teori manajemen SDM dan perilaku organisasi, serta dapat menjadi referensi bagi penelitian lanjutan dengan memasukkan variabel tambahan seperti

kepuasan kerja atau budaya organisasi. Dari sisi sosial, penciptaan budaya kerja yang mendukung inovasi melalui keseimbangan hidup dan keterlibatan kerja akan berdampak pada meningkatnya kesejahteraan karyawan dan kualitas pelayanan kepada masyarakat.

## **2) Saran**

### **a) Bagi Manajemen PT. PLN (Persero) ULP Ngawi**

1. Disarankan untuk mengembangkan kebijakan kerja yang mendukung Work Life Balance, seperti pengaturan jadwal kerja fleksibel atau program dukungan keluarga.
2. Manajemen perlu meningkatkan Work Engagement dengan cara menciptakan lingkungan kerja yang positif, memberikan tantangan yang sesuai, serta mengapresiasi kontribusi inovatif karyawan.
3. Perusahaan dapat menyelenggarakan pelatihan dan workshop untuk mendorong inovasi serta memberi ruang kepada karyawan untuk menyampaikan dan mewujudkan ide-ide baru.

### **b) Bagi Karyawan**

1. Karyawan diharapkan dapat menjaga keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi agar tetap termotivasi dan sehat secara fisik maupun mental.
2. Karyawan juga disarankan untuk lebih aktif terlibat dalam pekerjaan secara fisik, emosional, dan kognitif demi meningkatkan produktivitas dan inovasi dalam bekerja.

c) Bagi Peneliti Selanjutnya

1. Sebaiknya memperluas objek penelitian ke unit atau wilayah PLN lainnya agar hasilnya lebih general.
2. Peneliti selanjutnya dapat menambahkan variabel lain seperti kreativitas individu, motivasi kerja, atau budaya organisasi sebagai variabel mediasi atau moderasi.
3. Penggunaan metode campuran (mixed methods) juga disarankan agar memperoleh pemahaman yang lebih mendalam, baik dari sisi kuantitatif maupun kualitatif.