

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data, dan pembahasan mengenai peran *innovative work behaviour* yang dipengaruhi *transformational leadership* dan *job autonomy* pada PT Sumber Alfaria Trijaya Tbk Madiun, dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa *transformational leadership* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *innovative work behaviour*. Jika dilihat dari masing-masing indikator pada variabel *transformational leadership*, nilai rata-rata tertinggi terdapat pada indikator *Idealized Influence*. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik gaya kepemimpinan transformasional yang diterapkan oleh perusahaan, maka semakin tinggi pula perilaku kerja inovatif yang ditunjukkan oleh karyawan. Pemimpin yang mampu menginspirasi, memotivasi, dan memberikan arahan dengan pendekatan transformasional dapat mendorong karyawan untuk lebih kreatif, proaktif, serta berani mengemukakan ide-ide baru dalam lingkungan kerja.
2. Hasil penelitian juga menunjukkan bahwa *job autonomy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *innovative work behaviour*. Hasil ini diperkuat oleh deskripsi data pada indikator *job autonomy*, di mana indikator yang paling tinggi tingkat pengaruhnya adalah kriteria kerja,

Artinya, semakin tinggi tingkat otonomi kerja yang diberikan kepada karyawan, maka semakin besar kecenderungan karyawan untuk berperilaku inovatif di lingkungan kerja. Karyawan yang diberikan keleluasaan dalam mengatur cara kerja, membuat keputusan terkait tugas, dan menyelesaikan pekerjaan sesuai kreativitasnya cenderung lebih terdorong untuk menghasilkan ide-ide baru yang bermanfaat bagi pengembangan perusahaan.

3. Secara keseluruhan, hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional dan pemberian otonomi kerja merupakan dua faktor penting yang dapat meningkatkan perilaku kerja inovatif karyawan di PT Sumber Alfaria Trijaya Tbk Madiun. Oleh karena itu, perusahaan perlu terus mengembangkan pola kepemimpinan yang inspiratif dan memberikan ruang bagi karyawan untuk berkreasi agar dapat menciptakan lingkungan kerja yang inovatif dan adaptif terhadap perubahan.

B. Implikasi

1. Implikasi Teoritis

Penelitian ini memberikan kontribusi pada pengembangan ilmu manajemen sumber daya manusia dan perilaku organisasi, khususnya mengenai peran kepemimpinan transformasional dan otonomi kerja dalam memengaruhi perilaku inovatif karyawan. Temuan ini memperkuat teori *Social Cognitive Theory* (Bandura, 1986) yang menekankan pentingnya interaksi antara faktor lingkungan

(kepemimpinan dan struktur kerja) dengan faktor personal dalam mendorong perilaku inovatif. Dengan demikian, penelitian ini dapat menjadi referensi tambahan bagi pengembangan konsep kepemimpinan dan desain kerja yang relevan untuk meningkatkan *innovative work behaviour* di berbagai organisasi.

2. Implikasi Praktis

Hasil penelitian ini dapat dijadikan dasar bagi manajemen PT Sumber Alfaria Trijaya Tbk Madiun untuk meningkatkan efektivitas kepemimpinan transformasional, misalnya dengan memperkuat aspek *intellectual stimulation* dan *individualized consideration* agar karyawan lebih terdorong berinovasi. Selain itu, perusahaan juga perlu memperluas penerapan *job autonomy*, terutama dalam aspek penjadwalan dan pengambilan keputusan operasional, sehingga karyawan merasa lebih leluasa untuk bereksperimen dan mengembangkan ide-ide baru. Hal ini diharapkan dapat membentuk budaya kerja yang lebih inovatif dan kompetitif.

C. Keterbatasan Penelitian

1. Objek penelitian terbatas hanya pada karyawan PT Sumber Alfaria Trijaya Tbk Branch Madiun, sehingga hasil penelitian ini belum tentu dapat digeneralisasikan pada perusahaan ritel lain atau cabang Alfamart di wilayah berbeda.
2. Variabel penelitian dibatasi pada *transformational leadership*, *job autonomy*, dan *innovative work behaviour*; sehingga faktor-faktor lain

seperti motivasi intrinsik, budaya organisasi, maupun kompensasi yang mungkin juga memengaruhi perilaku inovatif tidak diteliti secara mendalam.

3. Instrumen penelitian menggunakan kuesioner yang berpotensi menimbulkan bias subjektif karena responden dapat memberikan jawaban yang dianggap paling sesuai atau aman, bukan yang benar-benar mencerminkan kondisi mereka.
4. Periode penelitian bersifat *cross-sectional* (sekali waktu) sehingga tidak dapat menangkap perubahan perilaku inovatif karyawan secara dinamis dari waktu ke waktu.

D. Saran

Berdasarkan kesimpulan pada penelitian ini, maka dapat di berikan saran- saran sebagai berikut:

1. Bagi Perusahaan (PT Sumber Alfaria Trijaya Tbk Madiun).

PT Sumber Alfaria Trijaya Tbk Madiun disarankan untuk terus meningkatkan penerapan gaya kepemimpinan transformasional di lingkungan kerja. Hal ini dapat dilakukan melalui pelatihan kepemimpinan bagi para manajer dan *supervisor* agar mampu menjadi pemimpin yang inspiratif, mampu memotivasi karyawan, serta mendorong karyawan untuk lebih berani berinovasi. Selain itu, perusahaan juga perlu memberikan ruang dan kesempatan yang lebih luas bagi karyawan untuk menyampaikan ide-ide kreatif mereka, baik

melalui forum diskusi rutin, program saran, maupun penghargaan terhadap inovasi yang dihasilkan.

Perusahaan juga disarankan untuk terus memperkuat aspek *job autonomy*, dengan memberikan kepercayaan lebih kepada karyawan untuk mengatur metode kerja mereka secara mandiri. Pemberian tanggung jawab yang jelas namun fleksibel akan membuat karyawan merasa lebih dihargai dan terdorong untuk berkontribusi secara inovatif bagi perusahaan. Lingkungan kerja yang mendukung otonomi dan kreativitas akan menciptakan budaya kerja yang lebih dinamis dan adaptif terhadap perkembangan zaman.

2. Bagi Peneliti Selanjutnya.

Bagi peneliti selanjutnya yang ingin mengkaji topik serupa, disarankan untuk memperluas variabel penelitian, misalnya dengan menambahkan variabel lain seperti motivasi kerja, lingkungan kerja, atau kepuasan kerja, yang juga dapat berpengaruh terhadap *innovative work behaviour*. Selain itu, peneliti berikutnya dapat mempertimbangkan untuk memperluas objek penelitian tidak hanya di PT Sumber Alfaria Trijaya Tbk Madiun, tetapi juga di perusahaan lain atau cabang di wilayah berbeda agar hasil penelitian lebih general dan dapat dibandingkan antar lokasi. Penelitian dengan metode campuran (*mixed methods*) juga dapat dipertimbangkan agar hasil yang diperoleh lebih komprehensif.