

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Dalam penelitian ini, terdapat empat variabel utama, yang terdiri dari satu variabel independen yaitu *self-leadership* (X), satu variabel mediasi yaitu *creative self-efficacy* (Z), dan satu variabel moderasi yaitu *knowledge sharing* (M), serta satu variabel dependen yaitu *innovative work behavior* (Y). Penelitian dilakukan dengan menyebarkan kuesioner secara *online* pada objek penelitian yaitu Kantor Pusat PT Semen Padang. Pengisian kuesioner dilakukan melalui *google form*. Data yang diperoleh selanjutnya dianalisis menggunakan perangkat lunak *SmartPLS 4.0* untuk menguji pengaruh antar variabel dalam model penelitian. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh *self-leadership* terhadap *innovative work behavior* dengan *creative self-efficacy* sebagai variabel mediasi dan *knowledge sharing* sebagai variabel moderasi pada karyawan Kantor Pusat PT Semen Padang.

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dijelaskan pada bab sebelumnya, dapat disimpulkan beberapa hal sebagai berikut. Hasil hipotesis pertama pada karyawan Kantor Pusat PT Semen Padang menunjukkan bahwa *self-leadership* tidak memberikan pengaruh langsung yang signifikan terhadap *innovative work behavior*. Hal ini terlihat dari tantangan yang dihadapi karyawan dalam menciptakan ide baru serta jarangya metode baru diterapkan dalam pekerjaan. Selanjutnya, hipotesis kedua menunjukkan hasil bahwa *self-leadership* terbukti mampu dalam meningkatkan *creative self-efficacy* pada karyawan. Hal ini

terlihat dari kemauan beberapa karyawan untuk mengambil inisiatif dan menyelesaikan masalah secara kreatif. Kemudian pada hipotesis ketiga menunjukkan hasil bahwa *creative self-efficacy* memiliki peran yang penting dalam mendorong *innovative work behavior* karyawan. Karyawan dengan tingkat kepercayaan diri yang tinggi dalam kemampuan kreatif lebih sering berkontribusi pada ide-ide baru di tempat kerja. Dan pada hipotesis keempat dapat diketahui bahwa *knowledge sharing* dapat membantu meningkatkan *creative self-efficacy* karyawan dengan menciptakan lingkungan yang mendukung.

Hasil hipotesis kelima menunjukkan bahwa *creative self-efficacy* berhasil dalam memediasi pengaruh antara *self-leadership* dan *innovative work behavior*. Karyawan yang percaya pada kemampuan kreatifnya cenderung mampu mengubah pengelolaan diri menjadi kontribusi yang inovatif. Selanjutnya hipotesis keenam menunjukkan bahwa *knowledge sharing* tidak memperkuat pengaruh antara *self-leadership* dan *creative self-efficacy*. Hal ini menunjukkan bahwa peran moderasi *knowledge sharing* belum maksimal dalam memfasilitasi potensi *self-leadership* karyawan. Dan pada hipotesis terakhir juga mengatakan bahwa *knowledge sharing* tidak signifikan dalam memperkuat pengaruh antara *self-leadership* terhadap *innovative work behavior* melalui *creative self-efficacy*. Hal ini terlihat dari adanya beberapa karyawan yang enggan dalam membagikan informasi atau pengetahuan kepada rekan kerja baik dalam departemen maupun di luar departemen mereka.

Penelitian ini menegaskan bahwa *self-leadership* yang baik tidak serta merta menghasilkan *innovative work behavior* tanpa adanya *creative self-efficacy* pada karyawan tersebut. Selain itu, meskipun *knowledge sharing* terbukti memiliki

pengaruh positif terhadap peningkatan *creative self-efficacy*, penelitian ini menunjukkan bahwa *knowledge sharing* belum mampu bertindak sebagai moderator yang signifikan dalam pengaruh antar variabel lainnya.

5.2 Implikasi Penelitian

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan di Kantor Pusat PT Semen Padang, ditemukan bahwa *self-leadership* pada karyawan di Kantor Pusat PT Semen Padang menunjukkan potensi yang kuat dalam menemukan cara kerja yang disukai, namun masih kurang aktif dalam mengeksplorasi kegiatan yang memberikan kepuasan intrinsik secara konsisten. Hal tersebut memberikan implikasi bahwa perusahaan perlu memberikan perhatian pada pengembangan program yang mendorong karyawan untuk lebih mengenali aspek-aspek pekerjaan yang dapat memberikan kepuasan intrinsik. Oleh karena itu, keterlibatan karyawan dalam aktivitas yang menyenangkan dan memotivasi masih perlu ditingkatkan dengan memberikan variasi tugas yang menantang, memperkenalkan program berbasis minat, dan menciptakan lingkungan kerja yang lebih mendukung. Dengan demikian, diharapkan perusahaan dapat membantu karyawan mengenali dan memanfaatkan aspek-aspek pekerjaan yang memberikan kepuasan intrinsik.

Selanjutnya, pada *creative self-efficacy* karyawan, ditemukan bahwa karyawan cenderung merasa lebih percaya diri dalam kemampuan kreatif mereka ketika mendapatkan inspirasi dari pengalaman atau pembelajaran yang didapatkan dari orang lain. Oleh karena itu, perusahaan dapat memfasilitasi kegiatan pembelajaran kolaboratif, seperti pelatihan tim, mentoring, atau sesi berbagi

pengalaman untuk mendorong peningkatan kreativitas karyawan. Di sisi lain, ditemukan adanya keterbatasan dalam kemampuan karyawan untuk menghasilkan solusi yang beragam dalam menghadapi masalah. Hal ini mengimplikasikan perlunya pengembangan program atau strategi yang dapat meningkatkan fleksibilitas berpikir dan kemampuan eksplorasi ide karyawan, seperti pelatihan pengembangan kreativitas divergen atau stimulasi proses berpikir lateral. Dengan begitu, hal tersebut diharapkan mampu menghadirkan alternatif solusi yang inovatif. Perusahaan juga dapat mempertimbangkan penerapan metode *brainstorming* atau *workshop* untuk mendorong karyawan berpikir secara lebih luas dan kreatif dalam menemukan solusi.

Terkait *knowledge sharing*, hal tersebut lebih intensif terjadi dalam lingkup departemen dibandingkan antar departemen. Untuk meningkatkan efektivitas *knowledge sharing*, perusahaan perlu mempertimbangkan strategi yang meningkatkan interaksi antar departemen, seperti mengadakan program rotasi kerja, *knowledge sharing forums*, atau *platform digital knowledge sharing* antar departemen, yang memungkinkan praktik *knowledge sharing* terjadi secara lebih luas dan mudah diakses. Langkah ini penting untuk memastikan transfer pengetahuan yang merata di seluruh organisasi, sehingga dapat mendorong inovasi dan produktivitas yang lebih luas.

Dan terakhir, terdapat sejumlah implikasi praktis yang dapat diterapkan oleh PT Semen Padang untuk meningkatkan efektivitas inovasi karyawan. Pada *innovative work behavior* karyawan, ditemukan bahwa karyawan lebih mampu memperkenalkan ide-ide inovatif secara sistematis daripada merealisasikannya

menjadi aplikasi yang berguna. Oleh karena itu, PT Semen Padang perlu fokus pada upaya mendukung implementasi ide-ide inovatif dengan menyediakan fasilitas yang memadai, seperti teknologi pendukung, alat kerja, atau dana proyek yang dapat mempercepat proses realisasi ide. Selain itu, perusahaan dapat mengembangkan program pendampingan (*mentorship*) dengan melibatkan ahli atau tim inovasi internal untuk memberikan bimbingan teknis kepada karyawan. Langkah ini juga dapat dilengkapi dengan evaluasi terstruktur terhadap ide-ide yang telah diajukan serta pemberian umpan balik yang konkret, sehingga karyawan memiliki panduan yang jelas untuk mengaplikasikan inovasi mereka.

Secara keseluruhan, penelitian ini memberikan gambaran bahwa PT Semen Padang perlu fokus pada penguatan *self-leadership* dan *knowledge sharing* untuk meningkatkan *creative self-efficacy* karyawan. Selain itu, upaya untuk memperbaiki *innovative work behavior* harus lebih difokuskan pada peningkatan *creative self-efficacy* yang berkelanjutan, dengan mempertimbangkan faktor-faktor yang dapat memperkuat pengaruh antara *self-leadership* dan *innovative work behavior* secara langsung. Dengan mengimplementasikan langkah-langkah tersebut, PT Semen Padang diharapkan dapat menciptakan lingkungan kerja yang lebih produktif dan kolaboratif, serta lingkungan kerja yang mendukung inovasi secara holistik.

5.3 Keterbatasan Penelitian

Peneliti menyadari bahwa penelitian ini masih memiliki keterbatasan, sehingga hasilnya belum dapat dikatakan sempurna. Berdasarkan temuan

penelitian, terdapat beberapa keterbatasan yang perlu diperhatikan dan dijadikan pertimbangan untuk penelitian di masa mendatang. Pertama, dalam metode pengambilan sampel, peneliti menggunakan teknik *purposive sampling* yang mana hal tersebut membatasi generalisasi temuan ke populasi yang lebih luas. Dengan demikian, hasil penelitian ini mungkin hanya berlaku untuk konteks PT Semen Padang. Kedua, penelitian ini dilakukan dalam lingkungan organisasi tertentu, yaitu PT Semen Padang, sehingga relevansi temuan untuk organisasi lain dengan karakteristik yang berbeda mungkin terbatas. Dan yang terakhir, yaitu pada variabel penelitian, yang mana fokus penelitian ini terbatas pada *self-leadership*, *creative self-efficacy*, dan *knowledge sharing*. Variabel lain yang mungkin memengaruhi *innovative work behavior*, seperti dukungan manajerial, budaya organisasi, atau faktor eksternal lainnya, belum dieksplorasi dalam penelitian ini.

5.4 Saran

Untuk penelitian mendatang, disarankan menggunakan metode sampling yang lebih luas, seperti *stratified random sampling*, agar hasil penelitian lebih representatif dan dapat digeneralisasi ke populasi yang lebih besar. Penelitian mendatang juga dapat dilakukan di berbagai sektor industri untuk menguji konsistensi temuan di berbagai konteks organisasi. Dan pada penelitian mendatang, juga bisa menambahkan variabel lain, seperti dukungan manajerial, budaya inovasi, atau keterlibatan karyawan, untuk memberikan wawasan yang lebih komprehensif tentang faktor-faktor yang memengaruhi *innovative work behavior*.