

BAB IV

PENUTUP

4.1 Simpulan

Berdasarkan analisis pada penelitian terhadap 249 responden karyawan PT XYZ, dihasilkan kesimpulan sebagai berikut:

1. Rekapitulasi jawaban responden pada variabel perilaku kerja inovatif menunjukkan bahwa mayoritas karyawan memiliki kecenderungan perilaku kerja inovatif yang sangat tinggi. Hal ini tercermin dari keaktifan mereka dalam mencari informasi cara kerja baru serta memikirkan solusi kreatif saat menghadapi kendala operasional. Hasil uji statistik mengonfirmasi bahwa variabel perilaku kerja inovatif memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai korelasi sebesar 0,889 dan kontribusi determinasi mencapai 79%. Meskipun demikian, masih ditemukan hambatan pada aspek realisasi ide dan promosi ide, terutama pada divisi pendukung digital yang memiliki tingkat partisipasi inovasi terendah akibat beban kerja rutinitas yang tinggi. Hal ini mengindikasikan bahwa perilaku kerja inovatif di PT XYZ belum merata di seluruh unit kerja.
2. Rekapitulasi data pada variabel keterikatan kerja membuktikan bahwa sebagian besar responden memiliki tingkat keterikatan kerja pada kategori sangat tinggi. Karyawan menunjukkan semangat, penghayatan, dan dedikasi yang kuat melalui kesediaan mencurahkan energi secara serius dalam menuntaskan

pekerjaan. Analisis statistik memperlihatkan adanya pengaruh positif dan signifikan dari keterikatan kerja terhadap kinerja dengan nilai korelasi 0,893 dan kontribusi sebesar 79,7%.

3. Rekapitulasi olah data secara gabungan menghasilkan nilai korelasi yang sangat kuat sebesar 0,918 antara kedua variabel independen terhadap variabel dependen. Secara simultan, perilaku kerja inovatif dan keterikatan kerja memberikan kontribusi sebesar 84,3% terhadap fluktuasi kinerja karyawan. Dalam model ini, keterikatan kerja ditemukan sebagai faktor yang memberikan pengaruh sedikit lebih dominan dibandingkan perilaku kerja inovatif dalam meningkatkan produktivitas.

4.2 Saran

1. Penilaian responden terhadap perilaku kerja inovatif di PT XYZ sudah sangat baik. Namun, pada variabel ini masih ditemukan beberapa indikator dengan hasil yang berada di bawah rata-rata skor variabel. Untuk mengoptimalkan partisipasi inovasi yang masih terkonsentrasi pada unit tertentu, perusahaan disarankan untuk mengimplementasikan sistem pencocokan ide berbasis algoritma. Sistem ini berfungsi mengintegrasikan pangkalan data kendala operasional di divisi *front-line* seperti *plant* atau *operation* dengan profil kompetensi spesifik karyawan di divisi pendukung seperti *digital transformation*. Hal ini bertujuan untuk menstimulasi kolaborasi lintas fungsi sehingga inovasi tidak hanya bersifat rutin, tetapi juga solutif terhadap masalah

lapangan.

2. Penilaian responden terhadap keterikatan kerja di PT XYZ sudah sangat baik. Namun, masih ditemukan beberapa indikator dengan hasil kurang optimal. Untuk itu, peneliti menyarankan penerapan sistem *automated peer-recognition token*. Secara operasional, perusahaan dapat mengintegrasikan fitur apresiasi digital pada platform kolaborasi internal yang dapat dikonversi menjadi poin pengembangan profesional, seperti prioritas akses terhadap sertifikasi keahlian atau disesuaikan dengan minat karyawannya. Berdasarkan *Expectancy Theory*, mekanisme ini akan memperkuat persepsi *instrumentality* karyawan, di mana dedikasi dan kontribusi emosional individu terekam serta dihargai secara objektif oleh organisasi. Langkah ini diharapkan dapat meminimalisir angka *non-creator* dan meningkatkan rasa bangga karyawan terhadap peran mereka dalam perusahaan.
3. Penilaian responden terhadap variabel kinerja karyawan di PT XYZ sudah sangat baik. Namun, pada variabel ini masih ditemukan beberapa indikator dengan hasil yang berada di bawah rata-rata skor variabel. Untuk memperbaiki yang masih berada di bawah rata-rata variabel, manajemen disarankan untuk menerapkan sistem kendali kesalahan otomatis pada setiap alur pelaporan kerja. Secara teknis, sistem ini bekerja dengan menyematkan *validation logic* pada modul input data, di mana perintah "Submit" hanya akan aktif apabila seluruh parameter standar operasional (SOP) telah terpenuhi secara akurat. Selain itu, perusahaan dapat memanfaatkan *script* audit otomatis untuk melakukan

pengecekan format dan teknis secara *real-time*. Intervensi teknologi ini bertujuan untuk meminimalisir risiko kesalahan manusia dan memastikan bahwa seluruh *output* kerja karyawan senantiasa memenuhi standar kualitas yang ditetapkan perusahaan.

4. Untuk penelitian yang akan datang, disarankan menambahkan faktor lain yang berpotensi memengaruhi kinerja karyawan di industri pertambangan, seperti variabel kepemimpinan, kompensasi, atau budaya keselamatan kerja yang belum tercakup dalam penelitian ini.