

## BAB VI

### KESIMPULAN DAN SARAN

#### 6.1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil hipotesis maka didapatkan hasil pengujian sebagai berikut:

1. Dukungan supervisor pada Telkomsel cabang Jambi dalam kategori sangat baik, dapat dilihat dari kesediaan untuk memberikan dukungan, kesiapan untuk mendnegar, serta perasaan peduli yang diberikan supervisor kepada bawahannya sehingga hal tersebut menjadi faktor bahwa karyawan mampu tumbuh dan berkembang. Perilaku kerja inovatif karyawan Telkomsel cabang Jambi masuk kedalam kategori baik, dapat dilihat dari karyawan yang mampu mengemukakan ide-ide baru dalam bekerja, karyawan dapat menyelesaikan masalah sendiri, serta karyawan mampu menerima dan mengadaptasi ide baru, sehingga hal tersebut menjadikan pekerjaan karyawan lebih efektif dan efisien. Karyawan Telkomsel cabang Jambi menginterpretasikan bahwa kepuasan kerja karyawan masuk kedalam kategori puas, dilihat dari gaji yang diterima, pekerjaan yang sesuai dengan kemampuan, kerja sama tim, dukungan supervisor, serta lingkungan kerja yang baik, sehingga hal tersebut menjadikan karyawan puas dalam bekerja.
2. Dukungan supervisor mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap perilaku kerja inovatif. Temuan ini menunjukkan bahwa kecenderungan karyawan untuk terlibat dalam perilaku kerja inovatif meningkat seiring dengan tingkat dukungan supervisor.
3. Dukungan supervisor mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Hasil ini menunjukkan bahwa dukungan supervisor yang tinggi akan meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Hal ini terjadi sebagai akibat dari persepsi karyawan bahwa supervisor benar-benar peduli terhadap bawahannya.
4. Kepuasan kerja karyawan mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap perilaku kerja inovatif. Dengan demikian, mendorong perilaku kerja yang lebih inovatif akan mempengaruhi seberapa puas karyawan terhadap pekerjaannya.
5. Berdasarkan hasil pengujian *indirect effect* dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat pengaruh signifikan secara tidak langsung yang diberikan oleh kepuasan kerja karyawan antara dukungan supervisor terhadap perilaku kerja inovatif. Sebaliknya perilaku kerja inovatif sangat dipengaruhi oleh dukungan supervisor langsung. Hal ini

menyiratkan bahwa dukungan supervisor dapat menginspirasi karyawan untuk menunjukkan perilaku kerja inovatif bahkan tanpa adanya kepuasan kerja karyawan.

## **6.2. Saran**

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan, maka peneliti dapat memberikan saran sebagai berikut:

1. Pada variabel dukungan supervisor, supervisor perlu menyediakan saluran komunikasi terbuka dengan karyawan seperti diadakannya rapat tim secara rutin, baik mingguan maupun bulanan untuk mendiskusikan perkembangan, masalah yang dihadapi, dan memberikan kesempatan kepada karyawan untuk memberikan masukan. Supervisor perlu menunjukkan dukungan emosional agar dapat meningkatkan rasa percaya diri dan kenyamanan karyawan, supervisor perlu mendukung pengembangan profesional karyawan dengan menyediakan pelatihan, menyediakan sumber daya dan alat yang diperlukan, serta bersikap adil dan konsisten dalam pengambilan keputusan. Hal itu dilakukan agar karyawan merasa senang dan nyaman ketika bekerja.
2. Untuk variabel perilaku kerja inovatif dapat dengan menciptakan lingkungan kerja yang mendukung inovasi seperti mendorong karyawan untuk melihat kegagalan sebagai bagian dari proses belajar. Hargai upaya karyawan meskipun hasilnya tidak sesuai harapan. Sediakan program pelatihan yang fokus pada keterampilan inovasi, seperti pemecahan masalah, berpikir kritis, dan keterampilan kreatif. Supervisor perlu mendorong karyawan untuk mengikuti seminar dan workshop yang berkaitan dengan inovasi, memanfaatkan teknologi terbaru untuk mendukung proses inovasi serta sediakan alat dan platform yang memudahkan karyawan untuk berbagi ide dan berkolaborasi.
3. Untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan dapat dengan menciptakan lingkungan kerja yang menyenangkan dan nyaman, seperti fasilitas kantor yang mendukung kebutuhan karyawan, area istirahat, akses ke teknologi, dan kebersihan tempat kerja. Berikan pengakuan bisa berupa pujian lisan, penghargaan formal, atau insentif finansial. Selanjutnya sediakan program kesejahteraan karyawan seperti asuransi kesehatan, program kebugaran, dan dukungan kesehatan mental. Berikan dorongan kepada karyawan untuk mengambil inisiatif dan tanggung jawab lebih dalam mengenai pekerjaan mereka. Hal ini dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan yang pada gilirannya akan meningkatkan produktivitas, loyalitas, dan retensi karyawan.

4. Penelitian ini memiliki keterbatasan dan kekurangan, maka diharapkan peneliti selanjutnya dapat mempertimbangkan untuk menggunakan metode penelitian campuran guna mendapatkan gambaran yang lebih komprehensif tentang fenomena yang diteliti. Dianjurkan untuk menggunakan sampel yang lebih besar untuk meningkatkan generalisasi temuan penelitian sehingga analisisnya diharapkan lebih akurat.