

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dipaparkan sebelumnya, maka didapatkan kesimpulan sebagai berikut:

1. Kepemimpinan digital secara langsung berpengaruh signifikan terhadap perilaku kerja inovatif karyawan PT. Bank Pembangunan Daerah Jambi.
2. Budaya organisasi secara langsung berpengaruh signifikan terhadap perilaku kerja inovatif karyawan PT. Bank Pembangunan Daerah Jambi.
3. Perilaku kerja inovatif secara langsung berpengaruh signifikan terhadap keunggulan bersaing PT. Bank Pembangunan Daerah Jambi.
4. Kepemimpinan digital secara langsung berpengaruh signifikan terhadap keunggulan bersaing PT. Bank Pembangunan Daerah Jambi.
5. Budaya organisasi secara langsung berpengaruh signifikan terhadap keunggulan bersaing PT. Bank Pembangunan Daerah Jambi.
6. Kepemimpinan digital secara tidak langsung berpengaruh signifikan terhadap keunggulan bersaing PT. Bank Pembangunan Daerah Jambi, melalui perilaku kerja inovatif.
7. Budaya organisasi secara tidak langsung berpengaruh signifikan terhadap keunggulan bersaing PT. Bank Pembangunan Daerah Jambi, melalui perilaku kerja inovatif.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil dan kesimpulan dari penelitian ini maka disampaikan saran-saran sebagai berikut:

1. Hasil analisis membuktikan bahwa perilaku kerja inovatif karyawan PT. Bank Pembangunan Daerah Jambi lebih dominan dipengaruhi oleh budaya organisasi, khususnya dari aspek atau dimensi adaptabilitas (*adaptability*). Hal ini dikarenakan dimensi tersebut memberikan kontribusi pengaruh paling tinggi bagi perilaku kerja inovatif. Oleh karena itu, dalam meningkatkan perilaku kerja inovatif karyawan kedepannya, diperlukan upaya dari pimpinan dan manajemen PT. Bank Pembangunan Daerah Jambi dalam membangun budaya yang dapat meningkatkan kecepatan respon serta adaptabilitas karyawan terhadap perubahan lingkungan, teknologi, dan kebutuhan nasabah. Selain itu, juga diperlukan budaya yang mendorong pembelajaran berkelanjutan agar karyawan terus mengembangkan keterampilan dan pengetahuan yang relevan, yang pada akhirnya memicu perilaku kerja inovatif melalui pemahaman yang lebih baik tentang cara-cara baru untuk menyelesaikan masalah.
2. Hasil analisis membuktikan bahwa dimensi *change management* (manajemen perubahan) dari variabel kepemimpinan digital, memberikan kontribusi pengaruh paling rendah terhadap perilaku kerja inovatif dan keunggulan bersaing PT. Bank Pembangunan Daerah Jambi. Oleh karena itu, dalam meningkatkan kualitas penerapan kepemimpinan digital agar dapat mendorong perilaku kerja inovatif karyawan serta keunggulan bersaing

perusahaan secara signifikan kedepannya, maka pimpinan dan manajemen perusahaan perlu mengikuti berbagai pelatihan yang dapat mengembangkan kemampuan manajemen perubahan, khususnya dalam hal manajemen strategi transformasi digital perbankan untuk menghadapi tantangan dan perubahan yang akan mempengaruhi perusahaan di masa depan.

3. Hasil analisis membuktikan bahwa dimensi *idea exploration* dari variabel perilaku kerja inovatif, memberikan kontribusi pengaruh paling rendah terhadap keunggulan bersaing PT. Bank Pembangunan Daerah Jambi. Oleh karena itu, dalam meningkatkan keunggulan bersaing perusahaan kedepannya, maka diperlukan upaya dari pimpinan dan manajemen perusahaan dalam memberikan kesempatan kepada karyawannya untuk mengikuti berbagai pelatihan yang dapat mengembangkan perilaku inovasi khususnya yang berkaitan dengan kemampuan mencari metode atau teknik-teknik baru yang lebih efektif dan efisien untuk menyelesaikan berbagai tugas-tugas atau permasalahan di tempat kerja.
4. Bagi peneliti yang ingin melakukan penelitian dengan topik yang relevan dengan penelitian ini, dapat menggunakan dimensi variabel kepemimpinan digital, budaya organisasi, perilaku kerja inovatif, dan keunggulan bersaing yang berbeda, serta dapat menambahkan variabel lainnya yang dapat berperan sebagai variabel mediasi atau sebagai variabel moderasi, sehingga dapat memperkaya hasil temuan dari penelitian ini.