

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

5.1 Simpulan

Dari hasil yang didapat dengan menyebarkan kuisioner kepada 150 responden, *Innovativeness*, *proactiveness* dan *risk taking* mempengaruhi *innovation performance*. *Innovation performance* juga memiliki pengaruh terhadap *perceived innovation performance*. Selain itu, responden cukup yakin bahwa inovasi yang dibuat dapat menambah revenue bagi perusahaan. Responden juga berkontribusi kepada perusahaan dengan memberikan inovasi selama bekerja. Tentunya semua kontribusi yang diberikan tidak terlepas dari inisiatif responden dan pengembangan diri untuk terus melakukan inovasi. Dari hasil penelitian dan pengolahan data, penulisan menyimpulkan :

1. *Innovativeness* mempengaruhi *innovation performance*. Hal tersebut dapat dibuktikan dengan nilai *T Statistik* 2.959. Hal tersebut dapat terjadi karena karyawan memiliki tanggung jawab terhadap dirinya sendiri untuk melakukan inovasi yang dapat diberikan ke perusahaan. Karyawan juga memiliki integritas yang tinggi terhadap perusahaan karena perusahaan mendukung pengembangan ide bisnis maupun produk baru sehingga dapat beradaptasi dengan perubahan.

2. *Proactiveness* mempengaruhi *innovation performance*. Hal tersebut dapat dibuktikan dengan nilai *T Statistik* 2.102. Hal tersebut dapat terjadi karena karyawan dapat membuktikan kepada diri sendiri dan perusahaan bahwa dirinya mampu menyelesaikan pekerjaan atas inisiatif serta mengimplementasikan kemampuan diri agar semakin meningkat.

3. *Risk taking* mempengaruhi *innovation performance*. Hal tersebut dapat dibuktikan dengan *T Statistik* 4.264. Hal tersebut dapat terjadi karena budaya kantor mendukung diskusi, berbagi pengalaman dan mempunyai toleransi yang

tinggi antara jenjang maupun perbedaan usia membuat karyawan tidak segan dalam mengimplementasikan kemampuan *risk taking* mereka.

4. Innovation performance mempengaruhi perceived innovation performance. Hal tersebut berdasarkan hasil uji hipotesis, nilai probabilitas $0.000 < p \text{ value } 0.005$. Dari hasil penelitian menunjukkan bahwa *Innovation Performance* mempunyai peranan yang signifikan untuk kualitas maupun kuantitas dari *Perceived Innovation Performance* tersebut. Karyawan cukup setuju bahwa inovasi yang mereka berikan dapat memberi dampak yang positif bagi perusahaan seperti peningkatan revenue perusahaan. Selain itu, peningkatan jumlah inovasi mampu menghasilkan sumber daya manusia yang optimal dan unggul.

5. Information literacy tidak signifikan mempengaruhi innovativeness terhadap innovation performance. Berdasarkan hasil uji hipotesis, nilai probabilitas $0.876 > p \text{ value } 0.005$. Namun ada dan tidak pengaruh moderasi dapat dibuktikan dari diagram simple slope analysis. Diagram menunjukkan bahwa semakin tinggi information literacy yang menjadi moderasi, maka semakin tinggi innovativeness terhadap innovation performance. Ada kemungkinan karyawan melakukan inovasi sesuai dengan kemampuannya yang handal di bidang masing-masing. Kompas Gramedia GOMAN memiliki banyak tenaga ahli di bidang manufaktur sehingga kemungkinan information literacy sedikit berperan dalam membawa pengaruh untuk menghasilkan innovation performance.

6. Information literacy tidak signifikan mempengaruhi proactiveness terhadap innovation performance. Berdasarkan hasil uji hipotesis, nilai probabilitas $0.876 > p \text{ value } 0.005$. Diagram simple slope analysis yang menunjukkan bahwa semakin tinggi information literacy yang menjadi moderasi, maka semakin rendah proactiveness terhadap innovation performance. Hal tersebut membuktikan bahwa information literacy belum dapat meningkatkan proactiveness karyawan terhadap innovation performance.

7. Information literacy tidak signifikan mempengaruhi risk taking terhadap innovation performance. Berdasarkan hasil uji hipotesis, nilai probabilitas $0.690 > p \text{ value } 0.005$. Simple slope analysis menunjukkan bahwa semakin tinggi *information literacy* yang dimiliki responden, maka semakin rendah *risk taking* terhadap innovation performance. Hal tersebut membuktikan bahwa karyawan yang mempunyai literasi informasi yang tinggi masih berhati-hati dalam mengambil resiko karena mempertimbangkan dampak yang dapat terjadi akibat keputusannya.

Pada Penelitian Peran Information Literacy sebagai moderasi antara Entrepreneurial Orientation dan Innovation Performance menghasilkan beberapa perspektif, antara lain:

1. Literasi informasi tidak signifikan menjadi moderasi antara entrepreneurial orientation dan innovation performance di lingkungan Kompas Gramedia Group of Manufacture. Banyaknya informasi yang diterima dan dimiliki karyawan belum dimanfaatkan sebagai tonggak dalam menghasilkan innovation performance. Walau tanpa information literacy, namun keberadaan Innovativeness, Proactiveness dan Risk Taking tetap mempengaruhi Innovation Performance.
2. Pemahaman mengenai information literacy sudah dimiliki oleh karyawan Kompas Gramedia Group of Manufacture. Hal tersebut ditunjukkan pada frekuensi jawaban dari 150 responden yang menyatakan bahwa karyawan selalu mempunyai cara atau metode dalam menyelesaikan pekerjaan. Selain itu, karyawan juga menyadari bahwa perlu menganalisa informasi yang diterima agar mendapat hasil yang aktual.
3. Innovativeness, proactiveness dan risk taking yang merupakan landasan dasar dalam entrepreneurial orientation memiliki pengaruh terhadap innovation performance. Hal tersebut menunjukkan bahwa karyawan telah memberikan

kontribusi dalam kemajuan perusahaan sehingga perusahaan mampu beradaptasi dengan kondisi apapun dan dapat menangkap peluang pasar.

4. Penulis menyadari bahwa yang dapat membentuk karakter entrepreneur tidak terbatas hanya *proactiveness*, *innovativeness* dan *risk taking*. Untuk mendapatkan konstruksi yang lebih luas dari karakter tersebut dapat dilihat dari bagaimana karyawan memanfaatkan peluang, pengetahuan, keterampilan dan pengalaman.

5.2 Saran

Melalui penelitian ini, diharapkan perusahaan dapat mempertahankan dan meningkatkan sarana informasi dan kebutuhan teknologi agar karyawan dapat terus mengikuti perkembangan jaman sehingga perusahaan tidak hanya memiliki sumber daya manusia tetapi kedepannya dapat menjadi menjadi sumber informasi. Informasi yang berkualitas dapat memberikan inspirasi, menjadi suatu ilmu pengetahuan dan motivasi bagi sesama karyawan, sehingga tercipta lingkungan dan budaya kerja yang positif. Tentunya keberadaan information literacy tidak terlepas dari pemahaman mengenai teknologi.

Perusahaan Kompas Gramedia Group of Manufacture yang memiliki karyawan dengan range usia yang beragam dapat menjadi keunggulan. Diharapkan dengan saling berkolaborasi antar usia, posisi/jabatan maupun jenjang karir, terjadi keterikatan dalam membagikan pengalaman, pengetahuan dan informasi. Hal ini untuk mempersiapkan perubahan teknologi yang begitu pesat sehingga membutuhkan keterampilan-keterampilan baru. Hendaknya kedepannya penelitian informasi literasi tidak terhenti sampai di sini dan dapat dikembangkan lebih mendetail karena konsep informasi literasi bukan hanya informasi literasi saja namun masih ada *digital literacy*, *network literacy*, *media literacy* dan *computer literacy* berdasarkan standard yang dilakukan penelitian terdahulu (Rivolli, 2018)

Informasi semakin mudah didapatkan melalui network, media maupun perangkat digital sehingga karyawan memiliki banyak pilihan referensi untuk mendukung implementasi ide-ide baru. Bagi karyawan yang berperan sebagai mentor ataupun senior, membagikan ilmu semakin mudah karena akses dan format pembelajaran sudah lebih beragam. Kolaborasi antara divisi juga semakin diperkaya dengan mengerjakan project secara bersama-sama. Sebagai contoh, divisi Information Technology bekerja sama dengan divisi Marketing dan Business Development untuk membuat suatu project berupa aplikasi digital. Keterlibatan berbagai pihak menghasilkan peluang dan ide yang lebih berlimpah karena adanya pertukaran informasi. Setiap individu di lingkungan kantor juga perlu memahami bahwa *information literacy* merupakan pembelajaran seumur hidup, akan selalu diperbaharui seiring perkembangan jaman. Hendaknya mekanisme yang dibuat sesuai dengan kesepakatan bersama. Tentunya setiap divisi dapat saling memberikan evaluasi agar hasil inovasi sesuai dengan yang direncanakan dan *information literacy* digunakan secara efektif dan aktual.

Saran bagi perusahaan, diharapkan dapat memberikan reward kepada karyawan yang memiliki prestasi dalam menghasilkan *innovation performance* namun sesuai dengan karakter generasi agar manfaat yang diberikan lebih tepat guna. Pemberian *reward* sesuai dengan karakter generasi diharapkan dapat menjadi motivasi bagi setiap karyawan yang telah memberikan dedikasi dan inovasi pada perusahaan. Reward telah menjadi salah satu faktor yang dapat mendukung kemajuan *entrepreneurial orientation* seperti dalam penelitian (Neessen, 2019).

U N I V E R S I T A S
M U L T I M E D I A
N U S A N T A R A