

## **BAB V**

### **KESIMPULAN DAN SARAN**

#### **A. Kesimpulan**

Perilaku inovatif diartikan sebagai bentuk tingkah laku individu yang dilakukan untuk melakukan inisiatif (dalam peran kerja, kelompok atau organisasi) melalui ide, proses, produk atau prosedur yang baru dan bermanfaat yang berguna untuk mencapai tujuan perusahaan (Jong & Hartog, 2008). Menurut Jong (2008) terdapat 4 dimensi dari perilaku inovatif yaitu, *opportunitiy*, *idea generation*, *championing*, dan *application*.

Ancok (2012) menyatakan bahwa terdapat 3 faktor yang mempengaruhi perilaku inovatif, yaitu modal manusia, modal kepemimpinan, dan modal struktur organisasi. Modal manusia meliputi ; (1) modal kreatifitas, (2) modal intelektual, (3) modal emosional, (4) modal sosial, (5) modal ketabahan, (6) modal moral dan integritas, (7) modal kesehatan. Kedua, modal kepemimpinan yaitu sikap pemimpin dalam meningkatkan perilaku inovatif karyawan melalui dorongan langsung atau menetapkan tujuan inovasi bagi karyawan. Ketiga, modal struktur organisasi yaitu organisasi yang berfungsi sebagai wahana yang menumbuhkan inovasi. Dalam penelitian ini modal sosial dipilih sebagai faktor yang mempengaruhi perilaku inovatif karyawan, dimana modal sosial merupakan salah satu komponen dari modal manusia.

Modal sosial adalah aset yang dimiliki individu dimana individu dan anggota kelompok dapat memperoleh sumber daya dari koneksi yang dimiliki satu

sama lain melalui interaksi yang terjadi (Paxton, 1999). Fukuyama (dalam Ancok, 2012) mendefinisikan modal sosial sebagai kumpulan nilai-nilai atau norma-norma informal secara spontan yang terbagi di antara para anggota suatu kelompok yang memungkinkan terjalinnya kerjasama di antara mereka. Modal sosial adalah kemampuan masyarakat untuk bekerjasama demi mencapai tujuan bersama di dalam kelompok dan organisasi (Coleman, 1988). Penelitian yang dilakukan oleh Field (2010) menunjukkan bahwa modal sosial memberikan sumbangsih secara positif pada kinerja organisasi khususnya inovasi. Selain itu penelitian yang dilakukan Kheng (2016) pada karyawan KIBS Malaysia juga menunjukkan bahwa ada hubungan yang signifikan antara modal sosial dengan perilaku inovatif.

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan positif antara modal sosial dengan perilaku inovatif pada karyawan PT. Suvenir X. Hal ini ditunjukkan dengan koefisien korelasi ( $r_{xy}$ ) sebesar 0,767 dan  $p = 0,000$  ( $p < 0,050$ ). Korelasi ini membuktikan bahwa modal sosial merupakan salah satu variabel yang memiliki pengaruh dalam meningkatkan perilaku inovatif karyawan PT. Suvenir X. Karyawan PT. Suvenir X yang memiliki modal sosial yang tinggi maka karyawan tersebut cenderung memiliki perilaku inovatif yang tinggi. Karyawan yang memiliki perilaku inovatif yang tinggi akan dapat membantu organisasi dalam meningkatkan kemajuan organisasi. Sebaliknya, karyawan yang memiliki modal sosial yang rendah cenderung akan memiliki tingkat perilaku inovatif yang rendah.

Karyawan yang memiliki kepercayaan dan ikatan hubungan yang erat dengan sesama rekan kerja maupun organisasi, akan memungkinkan karyawan untuk mampu melihat peluang, membuat ide baru dan memecahkan masalah, mampu mencari dukungan, serta mengaplikasikan ide – ide yang dimiliki. Hal ini tentu saja akan berperan penting dalam pengembangan dan kemajuan organisasi. Adapun sumbangan efektif modal sosial dengan perilaku inovatif karyawan PT. Suvenir X adalah sebesar 58,9%. Sementara sisanya sebesar 41,1% yang dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

## **B. Saran**

Berdasarkan hasil penelitian ini, terdapat beberapa saran yang dapat peneliti berikan antara lain:

### **1. Bagi Subjek**

Bagi karyawan PT. Suvenir X penelitian ini dapat dijadikan bahan evaluasi untuk dapat terus meningkatkan perilaku inovatif. Agar dapat memiliki perilaku inovatif subjek sebaiknya lebih dulu meningkatkan modal sosial yang ada pada diri subjek, dengan cara lebih menanamkan kepercayaan kepada rekan kerja ataupun organisasi, serta terus bekerjasama dan mempererat ikatan yang ada. Dengan subjek yang dapat menumbuhkan rasa percaya dan ikatan hubungan yang erat akan cenderung meningkat pula perilaku inovatif yang dimiliki. Sehingga karyawan akan dapat terus membuat dan memunculkan ide – ide yang lebih inovatif dalam bekerja.

### **2. Bagi Perusahaan**

Perilaku inovatif merupakan salah satu kunci kesuksesan dan keberhasilan sebuah perusahaan, terutama di era industri yang semakin banyak pesaing. Untuk itu sebaiknya PT. Suvenir X turut membantu dan memfasilitasi karyawan dalam meningkatkan perilaku inovatifnya. Salah satu cara meningkatkan perilaku inovatif pada karyawan adalah dengan terlebih dahulu meningkatkan modal sosial pada karyawan. Perusahaan dapat membuat pelatihan kerjasama ataupun program *team bonding* dalam rangka peningkatan modal sosial karyawan.

### **3. Bagi peneliti selanjutnya**

Bagi peneliti selanjutnya diharapkan untuk dapat lebih memahami mengenai teori – teori dari perilaku inovatif dan variabel terkait. Selain itu, peneliti sebaiknya terjun langsung saat melakukan penyebaran skala pengukuran, tidak hanya bergantung pada *PIC (person in charge)* perusahaan. Hal ini dilakukan untuk mencegah berkurangnya jumlah skala yang telah disebar pada subjek, sehingga skala yang disebar sama jumlahnya dengan skala yang diterima peneliti untuk dianalisis. Selanjutnya, saat proses penyebaran skala pengukuran peneliti selanjutnya sebaiknya memberikan tenggat waktu kepada subjek, agar skala tidak tertahan dalam waktu yang lama pada subjek. Hal ini sangat berdampak pada efektifitas penelitian, sehingga diharapkan peneliti selanjutnya dapat menghindari hal tersebut.