

## **BAB V**

### **SIMPULAN**

#### **5.1 Simpulan**

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan maka dapat ditarik kesimpulan hipotesis sebagai berikut:

1. Terdapat pengaruh signifikan orientasi pembelajaran terhadap CSE. Karyawan yang memiliki orientasi pembelajaran yang tinggi dapat berdampak positif terhadap CSE yang bekerja pada industry fashion di Kabupaten Kebumen.
2. Terdapat pengaruh signifikan kepribadian proaktif terhadap CSE. Karyawan yang memiliki kepribadian proaktif yang tinggi dapat berdampak positif terhadap CSE yang bekerja pada industry fashion di Kabupaten Kebumen
3. Tidak terdapat pengaruh signifikan antara orientasi pembelajaran dengan perilaku kerja inovatif. Orientasi pembelajaran karyawan tidak berdampak signifikan terhadap perubahan perilaku kerja inovatif karyawan yang bekerja pada industry fashion di Kabupaten Kebumen
4. Terdapat pengaruh signifikan kepribadian proaktif terhadap perilaku kerja inovatif. Karyawan yang memiliki kepribadian proaktif berdampak positif terhadap perilaku kerja inovatif karyawan pada industry fashion di Kabupaten Kebumen.
5. Terdapat pengaruh signifikan CSE terhadap perilaku kerja inovatif. Karyawan yang memiliki keyakinan untuk kreatif berdampak signifikan terhadap perilaku kerja inovatif.
6. CSE mampu memediasi pengaruh orientasi pembelajaran terhadap perilaku kerja inovatif pada industry fashion di Kabupaten Kebumen. Karyawan dengan orientasi pembelajaran yang tinggi akan meningkatkan CSE yang pada akhirnya berdampak signifikan terhadap perilaku kerja inovatif.

7. CSE mampu memediasi kepribadian proaktif terhadap perilaku kerja inovatif pada industry fashion di Kabupaten Kebumen. Karyawan yang memiliki kepribadian proaktif yang tinggi akan meningkatkan CSE yang pada akhirnya berdampak signifikan terhadap perilaku kerja inovatif.

## 5.2 Keterbatasan

Pelaksanaan penelitian ini memiliki suatu keterbatasan yang dapat digunakan sebagai evaluasi dan dapat dilakukan untuk perbaikan oleh peneliti lain kedepannya. Keterbatasan penelitian ini diantaranya yaitu:

1. Jumlah karyawan yang bekerja di industry fashion terbatas sehingga peneliti menemukan satu karyawan memiliki deskripsi pekerjaan yang bermacam macam. Misalkan sebagai seorang desainer merangkap sebagai penjaga toko, marketing dan produksi. Hal ini menjadikan tidak mudah bagi peneliti untuk membatasi karyawan berdasarkan pekerjaannya sebagai desainer. Penelitian selanjutnya dapat mengembangkan model penelitian ini dan diaplikasikan pada industry lain yang lebih besar, misalkan perusahaan manufaktur atau perusahaan jasa.
2. Penelitian ini menggunakan teknik survey dalam pengumpulan data. Akan tetapi, tidak semua karyawan memiliki jam kerja yang pasti, bahkan ada beberapa yang sebagian besar pekerjaan dilakukan di rumah. Oleh karena itu, peneliti terkendala dalam kunjungan lapangan dalam penyebaran kuesioner. Selain itu, beberapa pemilik usaha tidak berkenan untuk dilibatkan dalam penelitian sehingga peneliti menggunakan teknik *convenience sampling* atau cara termudah untuk mendapatkan data penelitian.

## 5.3 Implikasi

### 5.3.1 Implikasi Praktis

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, diketahui bahwa orientasi pembelajaran dan kepribadian proaktif berpengaruh signifikan terhadap perilaku kerja

inovatif melalui CSE. Oleh karena itu, penelitian ini merekomendasikan beberapa implikasi praktis yang dapat dimanfaatkan oleh pengelola usaha dan konsultan Dekranasda UMKM dalam rangka peningkatan perilaku kerja inovatif, yaitu:

1. Penelitian ini mengungkapkan pengaruh positif orientasi pembelajaran terhadap CSE dan perilaku kerja inovatif dalam pengaruh tidak langsung. Berdasarkan hasil analisis, orientasi pembelajaran yang tinggi di antara karyawan, seperti keinginan untuk belajar hal-hal baru dan keterbukaan terhadap hal-hal baru memiliki pengaruh positif terhadap creative self-efficacy dan perilaku kerja inovatif. Namun, berdasarkan hasil analisis, dukungan terhadap visi perusahaan, masih perlu ditingkatkan. Untuk itu, pengelola usaha dapat melakukan aktivitas praktis seperti mengadakan sesi pelatihan dan pengembangan skill karyawan yang menekankan relevansi visi perusahaan dengan pekerjaan karyawan, serta memperkuat komunikasi internal yang transparan mengenai tujuan perusahaan. Komunikasi ini dapat terjadlin melalui kegiatan bersama ditempat kerja baik yang bersifat informal maupun dalam agenda rapat formal di tempat kerja. Selain itu, dapat diterapkan program penghargaan bagi karyawan yang aktif berkontribusi terhadap pencapaian visi dan tujuan tersebut. Konsultan UMKM juga dapat merekomendasikan pelatihan yang fokus pada peningkatan keterampilan kreatif dan inovatif, serta membangun budaya kerja yang mendukung pembelajaran berkelanjutan dan keterbukaan terhadap ide-ide baru. Dengan demikian, karyawan akan lebih terhubung dengan tujuan perusahaan dan lebih termotivasi untuk berkontribusi secara kreatif dan menunjukkan perilaku kerja yang inovatif.
2. Penelitian ini menemukan bahwa kepribadian proaktif berpengaruh signifikan terhadap CSE dan perilaku kerja inovatif. Berdasarkan hasil analisis, kepribadian yang proaktif dalam menjalankan usaha, seperti yang tercermin dalam indikator mencari dan memanfaatkan peluang dan berinisiatif untuk meningkatkan

penjualan, berkontribusi positif terhadap *creative self-efficacy* dan perilaku kerja inovatif. Namun, indikator dengan kemampuan menjalankan berbagai pekerjaan dan keinginan untuk mewujudkan hal di masa depan menunjukkan area yang perlu ditingkatkan. Untuk itu, pengelola usaha dapat melakukan aktivitas praktis seperti memberikan pelatihan keterampilan manajemen waktu dan multitasking, serta mentoring yang berfokus pada pengembangan kepribadian proaktif karyawan. Hal ini akan membantu karyawan merasa lebih percaya diri dalam mengelola tanggung jawab yang kompleks dan memotivasi mereka untuk berinovasi. Konsultan UMKM dapat merekomendasikan strategi pengembangan diri yang lebih terarah, seperti program coaching untuk meningkatkan keyakinan diri dalam menghadapi tantangan kerja dan mencapai tujuan jangka panjang. Dengan demikian, karyawan akan lebih mampu menjalankan pekerjaan dengan efektif dan terus mendorong inovasi di tempat kerja. Selain itu, pengelola usaha dapat memfokuskan proses seleksi karyawan pada kriteria kepribadian yang mencerminkan proaktivitas, inisiatif, dan kemampuan multitasking. Dengan seleksi yang tepat, perusahaan dapat memastikan bahwa karyawan yang direkrut sudah memiliki fondasi kepribadian yang mendukung kreativitas dan inovasi, sehingga tidak hanya mengandalkan pelatihan atau pengembangan internal. Konsultan UMKM dapat mendukung dengan menyediakan panduan dan alat seleksi yang efektif untuk memastikan bahwa perusahaan memilih individu yang tepat sejak awal.

3. Penelitian ini menemukan bahwa CSE berdampak signifikan terhadap perilaku kerja inovatif. Untuk meningkatkan *creative self-efficacy* dan, pada gilirannya, perilaku kerja inovatif, pengelola usaha dapat melakukan aktivitas praktis seperti menyediakan pelatihan yang fokus pada kolaborasi kreatif, di mana karyawan dilatih untuk mengembangkan dan memperluas ide-ide yang dihasilkan oleh tim mereka. Pengelola juga dapat mendorong budaya kerja yang lebih terbuka, di

mana karyawan didorong untuk berbagi dan mengembangkan ide secara kolektif, sehingga mereka merasa lebih percaya diri dalam mengolah gagasan orang lain menjadi solusi yang inovatif. Konsultan Dekranasda UMKM dapat merekomendasikan strategi mentoring yang memungkinkan karyawan lebih berani dan percaya diri dalam berkolaborasi, serta menyediakan alat evaluasi untuk mengukur dan meningkatkan *creative self-efficacy* secara kontinu. Dengan demikian, karyawan akan merasa lebih mampu dalam mengembangkan ide-ide inovatif dan menerapkannya dalam pekerjaan sehari-hari, yang pada akhirnya akan mendorong peningkatan kinerja dan daya saing perusahaan.

### 5.3.2 Implikasi Teoritis

Pada penelitian ini, model yang dikembangkan digunakan untuk memperkuat dan mendukung teori hasil dari penelitian yang telah dilakukan sebelumnya. Berikut ini merupakan hasil hipotesis yang memiliki hubungan dengan implikasi teoritis.

1. Hasil ini memperkuat teori kognitif social (*social cognitive theory*) yang menekankan pentingnya keyakinan individu terhadap kemampuan mereka (*self-efficacy*) dalam mempengaruhi perilaku. Dalam konteks UMKM, CSE menjadi mediator yang kuat antara orientasi pembelajaran, kepribadian proaktif, dan perilaku kerja inovatif. Hal ini menunjukkan bahwa keyakinan karyawan terhadap kemampuan kreatif mereka memainkan peran kunci dalam mendorong inovasi, yang merupakan elemen vital bagi pertumbuhan dan keberlanjutan UMKM. Penelitian ini juga menunjukkan bahwa prinsip-prinsip kognisi sosial dapat diterapkan secara efektif di sektor UMKM, di mana sumber daya mungkin terbatas tetapi kebutuhan untuk inovasi tinggi. Dengan memahami bahwa CSE berperan sebagai jembatan antara orientasi pembelajaran dan kepribadian proaktif dengan perilaku inovatif, teori kognisi sosial dapat lebih diarahkan untuk mengembangkan strategi yang memberdayakan karyawan UMKM. Ini termasuk pengembangan intervensi yang fokus pada peningkatan CSE dalam konteks

spesifik pekerjaan mereka. kerja non fisik bukan merupakan faktor pembentuk kinerja karyawan.

2. Penelitian ini memberikan celah bagi penelitian dimana orientasi pembelajaran tidak berpengaruh secara langsung terhadap perilaku kerja inovatif. Hasil ini tidak sejalan dengan penelitian sebelumnya yang mengungkapkan orientasi pembelajaran berpengaruh signifikan terhadap perilaku kerja inovatif. Untuk itu penelitian lain dapat menguji bagaimana pengaruh tidak langsung orientasi pembelajaran terhadap perilaku kerja inovatif dapat dimediasi oleh variable lain seperti *knowledge sharing* atau *work engagement*.

