

BAB IV PENUTUP

4.1 Kesimpulan

Berdasarkan dari hasil penelitian dan pengolahan data serta pembahasan tentang pengaruh *literasi digital* terhadap perilaku kerja inovatif di Bank Mandiri Taspen KCP Bungo, maka peneliti dapat menyimpulkan adalah sebagai berikut :

1. Tingkat kondisi variabel Literasi Digital karyawan di Bank Mandiri Taspen KCP Bungo tergolong dalam kategori “Baik” dengan skor sebesar 597 (rentang nilai 544 - 672). Hal ini berarti dapat disimpulkan bahwa karyawan memiliki kemampuan digital yang baik sehingga dapat mengoperasikan perangkat digital maupun aplikasi digital yang disediakan perusahaan untuk digunakan karyawan setiap hari.

Dalam indikator variabel literasi digital, terdapat indikator yang memiliki skor terendah dalam kategori “Baik” yaitu : LD10 “Saya sering mendapatkan bantuan untuk tugas pekerjaan saya dari rekan kerja saya melalui Internet mis. melalui Skype, tim Microsoft”. LD10 mendapat skor yang lebih rendah dari indikator lainnya karena bantuan yang diberikan tidak terbatas melalui internet tapi juga bantuan langsung seperti dalam pencatatan / pemasukan data yang membutuhkan bantuan / perbaikan, maka akan dibantu oleh atasan dengan dibimbing pada saat penginputan manual.

Di sisi lain, indikator LD9 “Teknologi digital memungkinkan saya untuk berkolaborasi lebih baik dengan kolega saya dalam proyek pekerjaan dan aktivitas kerja/belajar lainnya” memperoleh skor tertinggi, indikator LD9 mendapatkan skor tertinggi karena seluruh kegiatan karyawan sudah menggunakan teknologi digital setiap harinya. Karyawan mampu mengelola teknologi digital di bidang pekerjaannya sehingga mampu mengolah informasi tersebut. Seperti karyawan yang menginput data atau dokumen akad kredit nasabah menggunakan aplikasi perusahaan dan verifikator bertugas untuk memeriksa informasi data terkait yang sudah diinput oleh karyawan.

2. Tingkat kondisi variabel Perilaku Kerja Inovatif karyawan di Bank Mandiri Taspen KCP Bungo tergolong dalam kategori “Baik” dengan skor sebesar 561 (rentang nilai 544 - 672).

Perilaku kerja inovatif yang dihasilkan karyawan, memunculkan ide-ide inovatif untuk memenuhi tugas sehari-hari seperti dalam tugas mencari nasabah baru baik menggunakan fasilitas digital milik Bank Mandiri Taspen maupun bukan milik Bank Mandiri Taspen.

Di sisi lain, terdapat 2 indikator variabel perilaku kerja inovatif, yang termasuk dalam kategori “Cukup” yaitu : PKIn1 “Saya sering memperhatikan masalah yang bukan merupakan bagian dari pekerjaan sehari-hari saya”, dan PKIn4 “Saya sering menghasilkan solusi orisinal untuk berbagai masalah di tempat kerja saya”. Dalam indikator PKIn1, hal tersebut mendapatkan kategori “Cukup” karena terdapat sistem perusahaan sudah sesuai dengan aturan yang sudah berlaku sehingga setiap *user* memiliki tanggung jawab untuk melindungi informasi masing-masing. Selain itu, pada indikator PKIn4, menunjukkan skor terendah dan kategori “Cukup”, karena setiap tugas pekerjaan sudah ada SOP-nya masing-masing. Sebab adanya aplikasi digital yang sudah terorganisir dengan baik sehingga karyawan hanya perlu menjalani kegiatan sudah diatur baik dengan sistem perusahaan.

Adapun indikator perilaku kerja inovatif yang memperoleh skor tertinggi adalah indikator PKIn2 “Saya sering bertanya-tanya “bagaimana cara meningkatkan berbagai hal di tempat kerja”. Hal tersebut menjadi indikator tertinggi karena karyawan yang memiliki ide-ide yang diteruskan dengan melakukan pengajuan kepada Kantor Pusat. Namun karyawan pernah juga melakukan implementasi langsung pada pekerjaan lapangannya. Karyawan umumnya diberikan target kerja seperti mencari nasabah baru yang biasanya dilakukan dengan sosialisasi melalui PEMDA dengan surat penawaran. Hal yang pernah diimplementasikan adalah menggunakan fitur “WA Blast” sebagai alat promosi dari produk-produk milik Bank Mandiri Taspen.

3. Dari hasil pengolahan data uji analisis SPSS versi 26, menunjukkan bahwa Literasi Digital terdapat pengaruh terhadap Perilaku Kerja Inovatif yang berarti H1 dalam penelitian ini diterima. Variabel literasi digital berkontribusi terhadap perilaku kerja inovatif sebesar 32,6 % di Bank Mandiri Taspen KCP Bungo, sedangkan 67,4% sisanya tidak diteliti dalam penelitian ini.

4.2 Saran

1. Terkait literasi digital, karyawan diharapkan dapat meningkatkan kemampuannya digitalnya lebih baik lagi, sehingga setiap karyawan dapat mencapai target kerja dengan baik dan cepat yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Selain itu, bertujuan untuk meningkatkan kualitas literasi digital masing-masing individu. Perusahaan dapat meningkatkan kemampuan pegawai dibidang literasi digital agar meningkat ke kategori 'Sangat Baik'. Terlebih, pada saat proses seleksi karyawan baru, Divisi SDM perlu memberikan perhatian lebih dalam menguji literasi digital dalam proses seleksi karyawan yang baru. Hal ini akan membantu perkembangan perusahaan karena hampir seluruh kegiatan perbankan saat ini dilakukan secara digital (menggunakan aplikasi digital).
2. Terkait perilaku kerja inovatif, karyawan sebaiknya mencoba melakukan eksplorasi informasi yang ada di luar bidang tugas pekerjaannya. Dengan adanya pemahaman ilmu di luar bidang tugasnya, karyawan akan mampu mencoba kegiatan yang diluar dari kebiasaan bekerja di kantor. Terdapat 2 indikator PKIn yang masih masuk kategori cukup, yaitu PKIn 1 & PKIn 4. Hal ini dikarenakan pegawai merasa aturan perusahaan dan regulasi perbankan membatasi mereka untuk berpikir inovatif. Akan tetapi, perusahaan sebaiknya memberikan peluang-peluang bagi karyawannya untuk berkontribusi pada solusi-solusi yang dilihatnya. Hal ini dapat dilakukan dengan memberikan perlombaan berkala antar karyawan untuk memberikan solusi inovatif bagi perkembangan perusahaan yang tidak terbatas pada divisi tempatnya bekerja. Hal ini dapat memacu pegawai untuk berpikir kreatif dan inovatif sehingga dapat membantu kegiatan perusahaan sehari-hari.
3. Bank mandiri perlu memperhatikan perkembangan digital serta kemampuan digital yang dimiliki pegawainya. Hal ini dapat ditingkatkan dengan perusahaan selalu menganalisis secara berkala tingkat literasi digital pegawainya, mencatat seminar-seminar yang sering diikuti karyawannya, serta memberikan seminar yang sesuai dengan kebutuhan karyawan seperti seminar kolaborasi bersama TED Talks

mengenai perkembangan potensi individu ataupun tantangan dalam perkembangan digital di dunia industri.

4.3 Implikasi

Penelitian ini menunjukkan bahwa literasi digital berpengaruh pada perilaku kerja inovatif. Dari hasil koefisien determinasi pada penelitian ini menunjukkan bahwa besar literasi digital berpengaruh sebesar 32.6%. Dikarenakan besaran koefisien ini masuk ke dalam kategori cukup besar maka ada beberapa faktor yang perlu diperhatikan Bank Mandiri Taspen Bungo seperti, tingkat literasi saat ini, kemampuan minimal calon pegawai ketika direkrut. Hal ini berarti Bank Mandiri Taspen Bungo perlu memperhatikan literasi digital yang dimiliki oleh karyawannya. Literasi digital pada Bank Mandiri Taspen Bungo sudah masuk dalam kategori baik, namun perusahaan sebaiknya menyediakan seminar untuk meningkatkan literasi digital pegawai sehingga dapat mempengaruhi perilaku kerja inovatif.

DAFTAR PUSTAKA

- Afsar, B., Masood, M., & Umrani, W. A. (2019). The role of job crafting and knowledge sharing on the effect of transformational leadership on innovative work behavior. *Personnel Review*, 48(5), 1186-1208. <https://doi.org/10.1108/PR-04-2018-0133>
- Afsar, B., & Umrani, W. A. (2020). Transformational leadership and innovative work behavior: The role of motivation to learn, task complexity and innovation climate. *European Journal of Innovation Management*, 23(3), 402-428. <https://doi.org/10.1108/EJIM-12-2018-0257>
- Alif, R., & Sudiana, K. (2023). Pengaruh Digital Literacy Dan Digital Capability Terhadap Personal Innovativeness Pada Pt. Telkom Witel Solo. *e-Proceeding of Management*, 10(2), 798 - 808.
- Almy Fortuna, Q. D., & Sudiana, K. (2022, Oktober). Pengaruh Digital Literacy Dan Digital Capability Terhadap Personal Innovativeness Pada PT. Telkom Wilayah Usaha Telekomunikasi Lampung. *e-Proceeding of Management*, 9(5), 2841-2847. <https://openlibrarypublications.telkomuniversity.ac.id/index.php/management/article/view/18379/17986>
- Bahri, N. S., Rakib, M., Said, M. I., Rahmatullah, & Hasan, M. (2021). The Influence of Digital Literacy and Entrepreneurial Behavior on Small Business. *Daengku : Journal of Humanities and Social Sciences Innovation*, 1(2), 69-75. <https://doi.org/10.35877/454RI.daengku582>
- Bantha, T., & Nayak, U. (2021). The relation of workplace spirituality with employees' innovative work behavior: the mediating role of psychological empowerment. *Journal of Indian Business Research*, 13(2), 223-235. <https://doi.org/10.1108/JIBR-03-2020-0067>
- De Jong, J., & Den Hartog, D. N. (2010). Measuring Innovative Work Behavior. *Creativity and Innovation Management*, 19(1), 23-36. <https://doi.org/10.1111/j.1467-8691.2010.00547.x>
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25* (9th ed.). Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Junaidi. (2010). *Tabel r (Koefisien Korelasi Sederhana)* [df = 1 - 200]. http://prima.lecturer.pens.ac.id/Pasca/tabel_r.pdf

- Junaidi. (2010). *Titik Persentase Distribusi F* [Probabilitas = 0.05].
<http://ledhyane.lecture.ub.ac.id/files/2013/07/tabel-f-0-05.pdf>
- Junaidi. (2010). *Titik Persentase Distribusi t* [d.f. = 1 - 200].
<http://ledhyane.lecture.ub.ac.id/files/2013/04/tabel-t.pdf>
- Kleefstra, A., Altan, M., & Stoffers, J. (2020). Workplace learning and organisational performance in the hospitality industry. *International Hospitality Review*, 34(2), 173-186.
<https://doi.org/10.1108/IHR-12-2019-0025>
- Kmieciak, R. (2020). Trust, knowledge sharing, and innovative work behavior: empirical evidence from Poland. *European Journal of Innovation Management*, 24(5), 1832-1859.
<https://doi.org/10.1108/EJIM-04-2020-0134>
- Mandiri Taspen. (n.d.). *Mandiri Taspen*. www.bankmantap.co.id.
<https://www.bankmandiritaspen.co.id/id>
- Namono, R., Kemboi, A., & Chepkwony, J. (2021). Enhancing innovative work behaviour in higher institutions of learning: the role of hope. *World Journal of Entrepreneurship, Management and Sustainable Development*, 17(4), 632-643.
<https://doi.org/10.1108/WJEMSD-07-2020-0073>
- Narzary, G., & Palo, S. (2023). Testing interaction effects of intellectual capital and burnout on innovative work behaviour of professional nurses. *Journal of Intellectual Capital*, 24(2), 337-358. <https://doi.org/10.1108/JIC-01-2019-0017>
- Ng, W. (2012). Can we teach digital natives digital literacy? *Computers and Education*, 59(3), 1065-1078. <https://doi.org/10.1016/j.compedu.2012.04.016>
- Nikou, S., Reuver, M. D., & Kanafi, M. M. (2022). Workplace literacy skills—how information and digital literacy affect adoption of digital technology. *Journal of Documentation*, 78(7), 371-391. <https://doi.org/10.1108/JD-12-2021-0241>
- Pradana, R., & Sudiana, K. (2022, Agustus). Pengaruh Digital Literacy Dan Digital Capability Terhadap Personal Innovativeness (Studi Kasus Pada PT. Tara Prima Megah). *e-Proceeding of Management*, 9(4), 1869-1879.

<https://openlibrarypublications.telkomuniversity.ac.id/index.php/management/article/view/18249/17830>

Rahma, M., Yulis, E., Pratiwi, N., Susanto, R., & Syofyan, H. (2021, Februari). Pemanfaatan Teknologi Informasi dan Komunikasi Untuk Mengembangkan Kompetensi Pedagogik Guru. *Jurnal Ilmu Pendidikan*, 6(2), 97-105.
https://digilib.esaunggul.ac.id/public/UEU-Journal-19913-11_1192.pdf

Riswan, A. A., Salsabila, C., Rani Mulya, D. P., & Saputra, N. (2021). Innovative Work Behavior pada Pegawai di DKI Jakarta: Pengaruh Learning Agility, Work Engagement, dan Digital Readiness (Innovative Work Behavior on Employees in Dki Jakarta: The Influence of Learning Agility, Work Engagement, and Digital Readiness). *Studi Ilmu Manajemen dan Organisasi (SIMO)*, 2(2), 151-165.
https://www.researchgate.net/profile/Nopriadi-Saputra/publication/358278737_Innovative_Work_Behavior_pada_Pegawai_di_DKI_Jakarta_Pengaruh_Learning_Agility_Work_Engagement_dan_Digital_Readiness/links/61fa863311a1090a79cad304/Innovative-Work-Behavior-pada-Pe

Serap Kurbanoglu, S., Akkoyunlu, B., & Umay, A. (2006). Developing the information literacy self-efficacy scale. *Journal of Documentation*, 62(6), 730-743.
<https://doi.org/10.1108/00220410610714949>

Siregar, L. Y., & Padli Nasution, M. I. (2020, Februari 29). Perkembangan Teknologi Informasi Terhadap Peningkatan Bisnis Online. *Hirarki : Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*, 2, 71-75. <https://journal.upp.ac.id/index.php/Hirarki/article/view/331>

Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D* (Vol. 19). CV. ALFABETA..

Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D*. CV. ALFABETA.

Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D*. CV. ALFABETA.

Sugiyono. (2022). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D* (2nd ed., Vol. 4). CV. ALFABETA.

Taspen. (n.d.). *Anak Perusahaan*. PT TASPEN (Persero).
https://www.taspen.co.id/tentang-kami/anak_perusahaan

- Techataweewan, W., & Prasertsin, U. (2018). Development of digital literacy indicators for Thai undergraduate students using mixed method research. *Kasetsart Journal of Social Sciences*, 39(2), 215-221. <https://doi.org/10.1016/j.kjss.2017.07.001>
- Tian, X., & Park, K. H. (2022). Learning Approaches Influence on College Students' Digital Literacy: The Role of Self-Determination Theory. *International Journal of Emerging Technologies in Learning (Online)*, 17(14), 78-93. DOI:10.3991/ijet.v17i14.31413
- Wardana, L. W., Ahmad, Indrawati, A., Maula, F. I., Mahendra, A. M., Fatihin, M. K., Rahma, A., Nafisa, A. F., Putri, A. A., & Narmaditya, B. S. (2023). Do digital literacy and business sustainability matter for creative economy? The role of entrepreneurial attitude. *Heliyon*, 9(1), 1-9. <https://doi.org/10.1016/j.heliyon.2022.e12763>
- Wijaya, E. Y., Sudjimat, D. A., & Nyoto, A. (2016). TRANSFORMASI PENDIDIKAN ABAD 21 SEBAGAI TUNTUTAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA DI ERA GLOBAL. *Prosiding Seminar Nasional Pendidikan Matematika 2016*, 1, 263-278. <https://repository.unikama.ac.id/840/32/263-278%20TRANSFORMASI%20PENDIDIKAN%20ABAD%2021%20SEBAGAI%20TUNTUTAN%20PENGEMBANGAN%20SUMBER%20DAYA%20MANUSIA%20DI%20ERA%20GLOBAL.pdf>
- Winarsih, E., & Furinawati, Y. (2018). Literasi Teknologi dan Literasi Digital Untuk Menumbuhkan Keterampilan Berwirausaha Bagi Kelompok Pemuda Di Kota Madiun. *Seminar Nasional Edusainstek FMIPA UNIMUS 2018*, 23-29. <http://download.garuda.kemdikbud.go.id/article.php?article=1351326&val=426&title=LITERASI%20TEKNOLOGI%20DAN%20LITERASI%20DIGITAL%20UNTUK%20MENUMBUHKAN%20KETERAMPILAN%20BERWIRAUSAHA%20BAGI%20KELOMPOK%20PEMUDA%20DI%20KOTA%20MADIUN>
- Zan, B. U., Çolaklar, H., Altay, A., & Taşkın, N. (2020). A Study on Digital Literacy Skills of Faculty of Letters Students: Use of University Library. *International Journal of Emerging Technologies in Learning*, 16(1), 152-171. <https://doi.org/10.3991/IJET.V16I01.16567>