

## **BAB IV**

### **KESIMPULAN DAN SARAN**

#### **4.1 Kesimpulan**

Dari hasil temuan ditemukan bahwa *Digital Literacy* yang ada dalam perusahaan tidak memiliki pengaruh terhadap *Innovative Work Behavior*. Salah satu faktor yang menjadi penyebab hal tersebut dikarenakan dalam industri perbankan memiliki standar tertentu dan aturan yang dibuat oleh Otoritas Jasa Keuangan dinilai lebih kaku dari industri lain, sehingga menyebabkan para karyawan kurang memiliki motivasi untuk berinisiatif dan mengemukakan ide yang lebih inovatif dan pada akhirnya, menyebabkan *Innovative Work Behavior* kurang terbentuk.

Hal tersebut dapat dilihat dari aspek pengembangan ide yang baru, mengingat struktur perusahaan yang cenderung lebih kaku dikarenakan kebijakan yang dibuat oleh OJK (Otoritas Jasa Keuangan) harus dipatuhi dalam industri perbankan. Sehingga, SOP (*Standard Operating Procedure*) yang dimiliki oleh para karyawan menjadi lebih baku dan nantinya, menyebabkan fleksibilitas akan inovasi ide para karyawan dan ide yang dikembangkan juga masih terbatas jika dibandingkan dengan industri lainnya.

Namun, dapat ditemukan juga bahwa metode, teknik, dan instrumen baru yang ditemukan oleh para karyawan untuk mendukung pekerjaan dan berada dalam dimensi Idea Generation memiliki skor yang sangat baik. Melalui wawancara, dapat ditemukan bahwa karyawan diperbolehkan untuk berinisiatif

selama masih sesuai dengan SOP yang diberikan serta berfokus dalam meningkatkan *fee base income* kantor cabang, memaksimalkan pencapaian atau bahkan, melebihi target yang ada.

Mengenai *Idea Championing*, perusahaan juga sudah dinilai cukup baik. Perlombaan ide di perusahaan dilakukan salah satunya melalui insentif *reward* dan juga bonus serta penilaian yang baik terhadap karyawan yang mampu berkontribusi. Selain itu, mereka juga didorong melalui evaluasi yang dinamakan “Bulan Mutu” setiap bulannya. Evaluasi tersebut dilakukan guna menilai kinerja setiap divisi yang ada dalam perusahaan. Peneliti juga menemukan bahwa ide yang saat ini didorong dan diinginkan oleh para pimpinan umumnya berkenaan dengan strategi perusahaan yang berupa *Shifting to Digital*. Strategi tersebut bertujuan agar untuk kedepannya, para nasabah diharapkan dapat mengikuti perkembangan zaman untuk melakukan setiap transaksi melalui *e-channel* yang sudah disediakan seperti aplikasi *Mobile Banking* yang sudah disediakan, BNI Direct, *SMS Banking*, ataupun sebatas mesin CDM (*Cash Deposit Machine*) saja. Untuk mendukung ini maka para karyawan nantinya harus dapat memahami perilaku para nasabah maupun calon nasabah baik hal penggunaan teknologi maupun pemahaman yang terkait dengan dunia finansial dan perbankan.

#### **4.2 Saran**

Dari penelitian ini, data yang didapat dari lapangan dinilai cukup baik bagi penulis. Akan tetapi, ada beberapa rekomendasi dari penulis untuk penelitian selanjutnya:

1. Memperdalam sumber dan referensi terkait dengan topik penelitian agar hasil penelitian yang didapat dikaji dan dijelaskan dengan lebih baik.
2. Dikarenakan penelitian dilakukan dengan waktu yang terbatas, peneliti menyarankan agar penelitian selanjutnya dilakukan dengan waktu yang cukup dan dimanfaatkan sebaik-baiknya agar hasil penelitian dapat menjadi lebih ekspansif dan detail.

Sementara itu, rekomendasi terhadap perusahaan lebih mengacu kepada peningkatan implementasi ide para karyawan terutama terhadap hal *Shifting to Digital* yang merupakan salah satu sasaran yang dimiliki oleh perusahaan.

## DAFTAR PUSTAKA

Aboobaker, N., K.A., Z. (2020). *Influence of digital learning orientation and readiness for change on innovative work behaviour: reflections from the higher education sector*, *Development and Learning in Organizations*, 34(2), 25-28.

Amabile, T. M., Conti, R., Coon, H., Lazenby, J. and Herron, M. (1996). *Assessing the work environment for creativity*, *Academy of Management Journal*, 39(5), 1154-1184.

Arikunto. 2013. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: Rineka Cipta.

Baller, S., Dutta, S. and Lanvin, B. (2016). *The Global Information Technology Report 2016 Innovating in the Digital Economy*, *World Economic Forum*, Switzerland.

Baregheh, A., Rowley, J., Sambrook, Sally. (2009). *Towards a multidisciplinary definition of innovation*, *Management Decision*, 47(8), pp. 1323-1339.

Bejaković, P. and Mrnjavac, Ž. (2020). *The importance of digital literacy on the labour market*, *Employee Relations*, Vol. 42(4), 921-932.

Dimock, M. (2018). *Defining Generations: Where Millennials End and Post-Millennials Begin*, *Pew Research Center*.

Felber, S. and Roubides, P. (2020). *Supporting digital information literacy in the age of open access: considerations for online course design*, *In Managing and Designing Online Courses in Ubiquitous Learning Environments*, IGI Global, 52-71.

Ferrari, A. (2012). *Digital competence in practice: an analysis of frameworks*, *JRC Technical Reports*, *European Commission, Joint Research Center (JRC)*, Seville.

Fortuna, Q.D.A., Sudiana, K. (2022). *Pengaruh Digital Literacy Dan Digital Capability Terhadap Personal Innovativeness Pada PT. Telkom Wilayah Usaha Telekomunikasi Lampung*, *Program Studi SI Manajemen (Manajemen Bisnis Telekomunikasi & Informatika)*, 9(5).

Nur Samsul Bahri, N. S. B., Muhammad Rakib, Muhammad Ihsan Said Ahmad, Rahmatullah, & Muhammad Hasan. (2021). *The Influence of Digital Literacy and Entrepreneurial Behavior on Small Business Performance (Study on Culinary Business in Jeneponto Regency)*. *Daengku: Journal of Humanities and Social Sciences Innovation*, 1(2), 68-75.

- Khan, M.M., Mubarik, M.S., Ahmed, S.S., Islam, T. and Khan, E. (2021). *Innovation with flow at work: exploring the role of servant leadership in affecting innovative work behavior through flow at work*, *Leadership & Organization Development Journal*, 42(8), 1267-1281.
- Mahmood, M., Batoool, S.H., Rafiq, M. and Safdar, M. (2022). *Examining digital information literacy as a determinant of women's online shopping behavior*, *Information Technology & People*, 35(7), 2098-2114.
- Messmann, G. and Mulder, R.H. (2012). *Development of a measurement instrument for innovative work behaviour as a dynamic and context-bound construct*, *Human Resource Development International*, 15(1), 43-59.
- Mubarak, N., Khan, J., Yasmin, R. and Osmadi, A. (2021). *The impact of a proactive personality on innovative work behavior: the role of work engagement and transformational leadership*, *Leadership & Organization Development Journal*, 42(7), 989-1003.
- Ng, W. (2012). *Can we teach digital natives digital literacy?*, *Computers and Education*, 59(3), 1065-1078.
- Periáñez-Cañadillas, I., Charterina, J. and Pando-García, J. (2019). *Assessing the relevance of digital competences on business graduates' suitability for a job*, *Industrial and Commercial Training*, 51(3), 139-151.
- Pilav-Velić, Amila., Černe, Matej., Trkman, Peter., Wong, Sut I., Abaz, Anela Kadić. (2021). *Digital or Innovative: understanding "Digital Literacy – Practice – Innovative Work Behavior" Chain*, *South East European Journal of Economics and Business*, 16(1), 107-119.
- Rahman, M.S., Mannan, M., Amir, R. (2018), *The rise of mobile internet: the adoption process at the bottom of the pyramid*, *Digital Policy, Regulation and Governance*, 20(6), 582-599.
- Shanker, R., Bhanugopan, R., van der Heijden, B.I.J.M., Farrell, M. (2017). *Organizational climate for innovation and organizational performance: the mediating effect of innovative work behavior*, *Journal of Vocational Behavior*, 100, 67-77.
- Savelsbergh, C., Gevers, J.M., van der Heijden, B.I. and Poell, R.F. (2012). *Team role stress: relationships with team learning and performance in project teams*, *Group & Organization Management*, 37(1), 67-100.
- Seemiller dan Grace. (2016). *Generation Z Goes to College*. *About Campus*, 22(3), 21-26.
- Somech, A. and Khalaili, A. (2014). *Team boundary activity: its mediating role in the relationship between structural conditions and team innovation*, *Group & Organization Management*, 39(3), 274-299.

Siregar, Syofian. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif: Dilengkapi dengan perbandingan Perhitungan Manual & SPSS*. Jakarta: Kencana.

Sugiyono. (2015). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan R&D*. Bandung: Alfabeta

Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Penerbit Alfabeta.

Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Bandung: Alfabeta.

Widmann, A. and Mulder, R.H. (2018). *Team learning behaviours and innovative work behaviour in work teams*, *European Journal of Innovation Management*, 21(3), 501-520.

Yuan, F., & Woodman, R. W. (2010). *Innovative behavior in the workplace: The role of performance and image outcome expectations*. *Academy of Management Journal*, 53(2), 323–342.

Zahro, E. K. (2019). *Kemampuan Literasi Digital Untuk Meningkatkan Keuntungan Usaha Pada Kalangan Pelaku Usaha Skala Kecil Di Kota Surabaya*. *Jurnal Universitas Airlangga*.