

BAB 5

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data, maka penulis menyimpulkan sebagai berikut:

1. 10 perusahaan busana muslim di Kota Bandung sudah menerapkan keseluruhan jenis kapabilitas inovasi dengan baik. Berdasarkan hasil olah data *scoring rubric* dari sepuluh(10) perusahaan, dengan nilai maksimal lima(5), rata-rata perusahaan mendapatkan nilai tiga(3). Berikut perusahaan yang diurutkan berdasarkan dari nilai teratas yaitu R-D Indonesia, Waydee, Elheeya, PenitiBasic mendapatkan nilai rata-rata lima(5) kemudian HijabChic, Pick Me Up mendapatkan nilai rata-rata empat(4) kemudian URS, Khiel, HalloHijab, dan Ananya mendapatkan nilai rata-rata tiga(3). Hal ini membuktikan bahwa para pelaku usaha di Kota Bandung telah menciptakan kemampuan berinovasi dengan baik.
2. Dari hasil penelitian ini dapat disimpulkan bahwa dimensi kapabilitas inovasi sudah terlihat baik berdasarkan *scoring rubric* adalah *Know-How*. Dikarenakan *Know-How* memiliki nilai paling tinggi yaitu empat puluh enam(46) yang artinya dimensi ini sudah terpenuhi oleh setiap perusahaan yang di wawancarai. Berikut dimensi yang diurutkan berdasarkan besarnya nilai hitung tertinggi yaitu *Know-How* menduduki urutan pertama terbesar, lalu *Regeneration*, *External Knowledge*, *Structures*, *Leadership*, *Work Well Being*, dan terakhir adalah dimensi *Employee Activity*.

5.2 Saran

Dari hasil kesimpulan diatas, berikut beberapa saran yang dapat penulis berikan:

1. Para pelaku industri busana muslim harus meningkatkan dimensi *Employee Activity*, *Leadership*, dan *Work Well-Being* sedangkan dimensi yang harus dipertahankan adalah dimensi *Know-How*, *Regeneration*, dan *External Knowledge*, *Structures*. Hal ini akan mendukung terjadinya inovasi yang akan

membantu tercapainya tujuan industri busana muslim di Kota Bandung. Berikut saran untuk dimensi yang perlu ditingkatkan:

- *Employee Activity* : Pemilik/manajer mengajak atau berdiskusi bersama karyawan agar karyawan berpartisipasi dalam pengembangan perusahaan dan pemilik/manajer memberikan pengarahan kepada karyawan agar mau bersikap kritis terhadap kegiatan maupun kinerja perusahaan hal ini dapat membuat karyawan bisa berpendapat mengenai perusahaan.
- *Leadership* : Pemilik/manajer memberikan pelatihan lintas divisi dengan tujuan mengembangkan pengetahuan dan kemampuan karyawan secara keseluruhan dan pemilik/manajer harus memberikan pengarahan ataupun dorongan kepada karyawan untuk insiatif memberikan masukan tanpa manajer pinta. Hal ini akan menimbulkan umpan balik dari manajer terhadap karyawan.
- *Work Well-Being* : Pemilik/manajer membuat hilangkan ketakutan karyawan, buat karyawan berani dan tak perlu malu-malu untuk memberikan pendapat. Hal ini akan membuat karyawan berani berpendapat dan menolak keputusan manajer dengan alasan yang jelas

DAFTAR PUSTAKA

- Arudam, R. (2015). *Pengertian Kuliner*. Retrieved from Kanalinfo.web.id:
<https://www.kanalinfo.web.id/2015/07/pengertian-kuliner.html>
- Barat, P. P. (2015). *Berita*. Retrieved from Jabarprov:
<http://www.jabarprov.go.id/index.php/news/14696/2015/11/03/Bandung-Kiblat-Busana-Muslim>
- BEKRAF. (2017). *Infografis*. Retrieved from BEKRAF: www.bekraf.go.id
- Bungin, B. (2016). *Riset Komunikasi*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Davila, T., Epstein, J. M., & Matusik, F. S. (2015). Innovation Strategy and The use Of performance Measures. *Advances in Management Accounting*, 27-58.
- Dwymujayanti. (2017). *Tren Perkembangan Model Fashion Muslim Saat Ini*. Retrieved from Hipwee Community: <https://www.hipwee.com/opini/tren-perkembangan-model-fashion-muslim-saat-ini/>
- Jonsson, A., & Svingby, G. (2007). The use of scoring rubrics: Reliability, validity. *Educational Research Review* 2, 130-144.
- Karkehabadi, S. (2013). Using Rubrics to Measure and. *NOVA*, 1-70.
- Kencana, D. (n.d.). *Pengertian Desain Interior*. Retrieved from Dewakencana.wordpress.com:
<https://dewakencana1404205068.wordpress.com/2016/09/15/pengertian-dasar-desain-interior/>
- Kompas. (n.d.). *Berita*. Retrieved from Kompas.
- Lu, S.-L., & Sexton, M. (2009). *Innovation in Small Professional Practices in the Built Environment*. London: Wiley-Blackwell.
- Mega, A. (2017, Januari 21). *Perkembangan Trend Fashion di Indonesia*. Retrieved from Kompasiana:
<https://www.kompasiana.com/annisamega/588321f3cc92731105931d89/perkembangan-trend-fashion-di-indonesia?page=all>

- Potters, L. (2009). *Innovation input and output: differences among sectors*. Spain: Luxembourg.
- Rowley, J. (2011). Should your library have an innovation strategy? *Library Management*, 251-265.
- Saunila, M. (2014). Innovation capability for SME success: perspectives of financial and operational performance. *Advances in Management Research*, Vol. 11 (2), 163-175.
- Saunila, M. (2016). Performance measurement approach for innovation capability in SMEs. *Productivity and Performance Management*, Vol. 65 (2), 162-176.
- Saunila, M. (2017). Understanding innovation performance measurement in SMEs . *Measuring Business Excellence*, Vol. 21 (1), 1-16.
- Saunila, M., & Ukko, J. (2013). Facilitating innovation capability through performance measurement: A study of Finnish SMEs. *Management Research Review*, Vol. 36 (10), 991-1010.
- The University of Texas at Austin Faculty Innovation Center. (n.d.).