

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Dalam menciptakan budaya inovasi Naura Collection melakukan 3 hal, yaitu: 1. Kebijakan desentralisasi tujuannya adalah untuk menumbuhkan jiwa wirausaha/ perilaku inovatif bagi karyawan Naura Collection, sehingga tiap unit usaha diberi kebebasan untuk mengelola unit usaha supaya bibit-bibit inovasi akan tumbuh tidak hanya dari pemilik tapi juga dari karyawan. 2. Penataan sistem administrasi, karyawan dilatih untuk bisa menjadi orang yang memiliki disiplin tinggi dan juga memiliki kredibilitas. Kemudian yang ke 3. Menciptakan nilai-nilai inti perusahaan yang terangkum dalam Postulate Naura Collection. Postulate tersebut merupakan nilai inti perusahaan yang bersifat normatif dan merupakan panduan untuk berperilaku bagi tiap individu dan digunakan sebagai faktor penggerak dan alasan kenapa Naura Collection perlu menjaga eksistensinya.

Semua itu disebut dengan budaya perusahaan dan apabila sudah terinternalisir dalam “wilayah” karyawan maka perilaku yang terjadi dilakukan secara *unconscious* (bawah sadar). Budaya inovasi membuktikan sebagai salah satu faktor terciptanya perilaku inovatif

karyawan yaitu dengan adanya budaya inovasi membuat karyawan yang semula tidak memiliki ketrampilan sekarang sudah memiliki ketrampilan. Hal ini tidak terlepas dari adanya budaya inovasi dalam menciptakan perilaku inovatif seseorang. Dan dengan berperilaku inovatif membuat karyawan selalu berkreasi dan berani mengambil resiko dengan sendirinya.

5.2 Saran

Naura Collection adalah perusahaan keluarga yang mempunyai potensi untuk menjadi perusahaan *go public*, namun masih memiliki potensi-potensi yang belum tergali maksimal, seperti masalah perekrutan karyawan di percayakan kepada karyawan yang notebene minim pengalaman dalam hal *fashion*. Untuk menuju perusahaan *go public* atau minimal perusahaan skala nasional perlu lebih selektif lagi dalam hal perekrutan karyawan minimal yang sudah memiliki ketrampilan dasar di dunia *fashion* dan harus terus-menerus membudayakan budaya inovasi sebagai *culture organization* mulai dari level tertinggi sampai level terendah karena apabila suatu perusahaan sudah merasa sukses maka ada kemungkinan mengurangi intensitas budaya. Nah, pola pikir seperti sukses, sudah merasa paling baik harus sesegera mungkin diubah sebab perubahan bisa terjadi setiap saat dan hanya bisa diatasi dengan terus berinovasi dari waktu ke waktu.