

6. KESIMPULAN, DISKUSI DAN SARAN

Pada bab ini akan disimpulkan mengenai hasil penelitian yang telah disampaikan pada bab sebelumnya. Pada bab ini juga akan dijelaskan diskusi yang menyatakan analisis dari hasil perhitungan kuantitatif yang diperoleh peneliti. Disamping itu, akan dipaparkan pula mengenai keterbatasan dalam penelitian, serta saran ilmiah maupun praktis yang dapat diberikan dari penelitian ini.

6.1. Kesimpulan

Kesimpulan bertujuan untuk menjawab seluruh pertanyaan penelitian. Dengan demikian, terdapat tiga buah kesimpulan untuk menjawab permasalahan utama penelitian, yaitu :

- a. Terdapat hubungan positif yang signifikan antara nilai budaya *uncertainty avoidance* dengan tingkah laku inovatif pada wirausaha bersuku Minangkabau. Arah dari hubungan dua variabel ini positif karena nilai budaya *uncertainty avoidance* yang rendah dalam hal ini, dilihat sebagai toleransi yang tinggi terhadap ketidakpastian. Hal ini berarti semakin tinggi tingkat toleransi seseorang terhadap ketidakpastian (UA rendah) maka semakin tinggi pula tingkah laku inovatif yang dimilikinya, dan demikian pula sebaliknya.
- b. Wirausaha bersuku Minangkabau yang menjadi responden dalam penelitian ini sebagian besar cenderung memiliki nilai budaya *uncertainty avoidance* yang rendah atau dengan kata lain mereka mempunyai toleransi yang tinggi terhadap ketidakpastian.
- c. Wirausaha bersuku Minangkabau yang menjadi responden dalam penelitian ini sebagian besar cenderung memiliki tingkah laku inovatif yang tinggi.

Selain kesimpulan yang telah dikemukakan untuk menjawab permasalahan utama, terdapat juga kesimpulan dari hasil analisis tambahan yang dilakukan pada penelitian ini, antara lain :

- a. Tidak terdapat hubungan yang signifikan antara nilai budaya *uncertainty avoidance* dengan dimensi kecenderungan menciptakan dan menerapkan ide yang baru yang lebih baik pada wirausaha bersuku Minangkabau.

- b. Terdapat hubungan yang positif signifikan antara nilai budaya *uncertainty avoidance* dengan dimensi toleransi terhadap ambiguitas pada wirausaha bersuku Minangkabau. Hal ini berarti semakin tinggi tingkat toleransi seseorang terhadap ketidakpastian (UA rendah) maka semakin tinggi toleransinya terhadap ambiguitas, dan demikian pula sebaliknya.
- c. Tidak terdapat hubungan yang signifikan antara nilai budaya *uncertainty avoidance* dengan dimensi motivasi untuk menjadi efektif pada wirausaha bersuku Minangkabau.
- d. Terdapat hubungan yang signifikan antara nilai budaya *uncertainty avoidance* dengan dimensi orientasi pada inovasi pada wirausaha bersuku Minangkabau. Hal ini berarti semakin tinggi tingkat toleransi seseorang terhadap ketidakpastian (UA rendah) maka semakin tinggi orientasinya pada inovasi, dan demikian pula sebaliknya.
- e. Terdapat hubungan yang signifikan antara nilai budaya *uncertainty avoidance* dengan dimensi orientasi pada pencapaian pada wirausaha bersuku Minangkabau. Hal ini berarti semakin tinggi tingkat toleransinya terhadap ketidakpastian maka semakin tinggi orientasinya pada pencapaian, dan demikian pula sebaliknya.

6.2. Diskusi

6.2.1. Terdapat Hubungan yang Signifikan antara Nilai Budaya *Uncertainty Avoidance* (UA) dengan Tingkah Laku Inovatif pada Wirausaha Bersuku Minangkabau.

Tujuan utama penelitian ini adalah melihat apakah terdapat hubungan antara nilai budaya UA dengan tingkah laku inovatif pada wirausaha bersuku Minangkabau. Berdasarkan hasil analisis, peneliti menemukan adanya hubungan yang positif signifikan antara nilai budaya UA dengan tingkah laku inovatif pada wirausaha bersuku Minangkabau. Hal ini berarti semakin tinggi toleransi seseorang terhadap ketidakpastian (UA rendah), maka semakin tinggi tingkah laku inovatif yang ditunjukkannya, dan demikian pula sebaliknya, semakin rendah toleransi seseorang terhadap ketidakpastian (UA tinggi), maka semakin rendah tingkah laku inovatif yang ditunjukkannya. Hasil penelitian yang diperoleh ini dapat dijadikan masukan bahwa terdapat nilai budaya tertentu yang menciptakan

suasana yang lebih kondusif dalam memacu timbulnya tingkah laku inovatif pada diri seorang wirausaha.

Hasil penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian yang telah dilakukan sebelumnya di luar negeri, oleh Tuunanenn (1997) dimana didapatkan hasil bahwa wirausaha Amerika mempunyai tingkah laku inovatif yang lebih tinggi dibanding wirausaha Finlandia dimana negara tersebut mempunyai tingkat UA yang lebih tinggi dibanding Amerika (Mueller & Thomas, 2000). Dalam penelitian yang dilakukan Singh (2006), juga ditemukan bahwa terdapat hubungan antara tingkah laku inovatif yang ditampilkan oleh individu dengan tiga nilai budaya Hofstede yaitu *power distance* yang berjarak pendek, UA yang rendah, dan kecenderungan maskulin. Hal ini disebabkan individu dengan budaya *power distance* yang berjarak jauh, UA yang tinggi, serta kecenderungan feminin akan cenderung rentan digoyahkan oleh pendapat orang lain mengenai tingkah laku mereka sehingga hal ini menghambat mereka untuk menampilkan tingkah laku inovatif (Singh, 2006). Selain itu, budaya yang mempunyai toleransi yang rendah terhadap ketidakpastian cenderung merasa tidak percaya akan ide baru dan terpaku pada pola tingkah laku yang sudah ada turun temurun (Singh, 2006).

Dalam Mueller & Thomas (2000), juga dijelaskan bahwa budaya dengan UA yang rendah lebih mudah menerima ketidakpastian serta mempunyai toleransi yang sangat tinggi terhadap tingkah laku kreatif dan baru. Hal ini disebabkan mereka mempunyai keinginan yang kuat untuk mengambil risiko sehingga mereka tidak ragu untuk menghasilkan produk baru tanpa ada jaminan terdapat kesuksesan yang mengikutinya. Pada budaya dengan UA yang rendah, tingkah laku yang berbeda (janggal) tidak dianggap sebagai sesuatu yang membahayakan (Hofstede & Hofstede, 2005). Dalam hal ini, kreatifitas dan tingkah laku inovatif, sering dihubungkan dengan toleransi yang tinggi terhadap ambiguitas karena tingkah laku kreatif dan inovatif umumnya dianggap sebagai tingkah laku yang berbeda dari biasanya (Mueller & Thomas, 2000). Beberapa penelitian sejauh ini juga menyatakan bahwa wirausaha yang sukses memang menampilkan tingkah laku yang cenderung berbeda dari orang pada umumnya (Winslow & Solomon dalam Mueller & Thomas, 2000). Kemudian mengingat budaya dengan UA yang rendah lebih mudah menerima tingkah laku non-tradisional, hal ini dapat

membuat wirausaha lebih nyaman menampilkan tingkah laku inovatif ketika berada dalam situasi ini (Mueller & Thomas, 2000).

Lebih lanjut, dari hasil perhitungan yang telah dilakukan, juga diketahui bahwa nilai budaya UA berasosiasi terhadap variasi tingkah laku inovatif. Dari lima dimensi dalam tingkah laku inovatif ditemukan 3 dimensi yang berkorelasi secara signifikan dengan dimensi budaya UA. Dimensi-dimensi tersebut adalah dimensi toleransi terhadap ambiguitas, orientasi pada inovasi, dan orientasi pada pencapaian. Dalam West (1997), dijelaskan bahwa dimensi toleransi terhadap ambiguitas mengindikasikan bahwa individu yang mempunyai tingkah laku inovatif umumnya tidak rentan terhadap ketidakpastian. Hal ini menstimulasi mereka untuk mengeluarkan ide baru yang kreatif dan inovatif (*out of the box*). Dalam menghadapi ketidakpastian mereka cenderung mencerna situasi yang sedang terjadi dan menikmati proses yang berlangsung (West, 1997). Hal ini sejalan dengan nilai budaya UA yang rendah dimana individu dengan UA yang rendah mempunyai toleransi yang tinggi terhadap ketidakpastian (Hofstede & Hofstede, 2005). Knight (dalam Sven Ripsas, 1995) juga menyatakan bahwa salah satu kemampuan yang harus dimiliki oleh seorang wirausaha adalah kemampuannya dalam menghadapi ketidakpastian karena wirausaha akan selalu dihadapkan pada ketidakpastian dalam menjalankan usahanya seperti kondisi keamanan negara, situasi politik, nilai pasar uang, dan lain sebagainya. Dari penjelasan tersebut, dapat dilihat bahwa nilai budaya UA yang rendah berhubungan dengan dimensi toleransi terhadap ketidakpastian dimana dua dimensi tersebut berkaitan dengan kemampuan yang harus dimiliki seorang wirausaha dalam menghadapi ketidakpastian.

Dimensi selanjutnya dari tingkah laku inovatif yang berhubungan dengan nilai budaya UA dimensi orientasi pada inovasi. West (1997) menyatakan bahwa individu yang inovatif akan berorientasi pada inovasi yaitu pada hal yang baru dan lebih baik. Orang yang berorientasi pada inovasi akan berusaha dalam menghadapi persoalan-persoalan yang rumit dengan memahaminya sehingga dapat menghasilkan solusi yang baru dan lebih baik untuk mengatasinya (West, 1997). Mereka mempunyai keyakinan yang kuat terhadap kelebihan dan ketrampilan yang mereka miliki sehingga hal tersebut dapat memotivasi

ketekunan mereka untuk menghasilkan ide baru yang lebih baik demi tercapainya tujuan mereka. Hal ini sejalan dengan individu yang berada dalam budaya UA yang rendah dimana mereka meyakini konflik dan kompetisi merupakan hal yang dapat mereka kontrol (Mueller & Thomas, 2000). Mereka juga lebih suka mengambil kontrol pada situasi-situasi yang berubah-ubah dan seringkali menantang aturan-aturan dan tradisi yang ada. Dalam hal ini, wirausaha yang mempunyai orientasi pada inovasi tampak mempunyai tingkat keraguan yang rendah dalam menghasilkan ide-ide baru dan juga kemampuan mengambil keputusan secara mandiri dalam situasi konflik dan kompetisi (Danis & Dollinger dalam Johnson, Danis, & Dollinger, 2008).

Dimensi terakhir yang berhubungan dengan nilai budaya UA adalah dimensi orientasi pada pencapaian. West (1997), menjelaskan bahwa individu yang mempunyai orientasi pada pencapaian cenderung ingin mencapai pekerjaan yang lebih baik dari sebelumnya dan mendapatkan kesuksesan pada akhirnya. Mereka cenderung berpikir ke masa depan, sehingga tidak heran jika individu mempunyai jiwa kepemimpinan yang besar dan selalu menjadi orang yang terdepan dalam menghasilkan hal yang baru dan lebih baik (West, 1997). Mereka menginginkan sesuatu yang lebih baik bagi dirinya dan orang lain sehingga ia berusaha sebaik mungkin agar orang lain dapat menaruh kepercayaan padanya. Hal ini membuatnya masih dapat menghargai pendapat orang lain walaupun ia mempunyai kemandirian dalam membuat keputusan (West, 1997). Dalam hal ini, individu dengan UA yang rendah mempunyai rasa cemasnya yang rendah terhadap ketidakpastian sehingga mereka dapat mempercayai pendapat siapapun termasuk pendapat awam (Hofstede & Hofstede, 2005). Hal ini bertolak belakang dengan nilai budaya UA yang tinggi dimana individu di dalamnya mempunyai rasa cemas yang cukup tinggi terhadap ketidakpastian sehingga mereka hanya percaya kepada pendapat ahli dan tidak percaya kepada pendapat awam (Hofstede & Hofstede, 2005). Selain itu, individu dengan budaya UA yang tinggi juga lebih senang dalam menerima keputusan dibanding membuat keputusan (Hofstede & Hofstede, 2005). Dari hal tersebut terlihat bahwa individu dengan UA yang tinggi cenderung berperan sebagai pengikut dan bukan pemimpin. Hal ini didukung oleh pernyataan Singh (2006), bahwa individu yang mempunyai UA yang tinggi

umumnya mempunyai kecenderungan sebagai pengikut. Di sisi lain, individu dengan UA yang rendah lebih senang terlibat dalam proses pengambilan keputusan, mereka juga senang secara sukarela terjun dalam kegiatan sosial, dan menganggap hal baru yang berbeda sebagai hal yang menarik (Hofstede & Hofstede, 2005). Dari hal tersebut dapat terlihat ciri-ciri individu dengan orientasi pada pencapaian yang tinggi dimana mereka mempunyai jiwa kepemimpinan yang besar, menginginkan sesuatu yang lebih baik bagi dirinya dan orang lain serta selalu ingin menjadi yang terdepan dalam menghasilkan hal yang baru dan lebih baik.

Disisi lain, masih terdapat dimensi pada tingkah laku inovatif yang tidak berhubungan dengan nilai budaya UA. Dimensi-dimensi tersebut adalah dimensi kecenderungan menghasilkan dan menerapkan ide baru yang lebih baik, dan dimensi motivasi untuk menjadi efektif. West (1997), menyatakan bahwa individu yang inovatif mempunyai kecenderungan untuk menghasilkan ide baru yang lebih baik. Namun tidak hanya sampai pada tahap itu saja, individu yang inovatif juga akan menerapkan ide baru yang dihasilkannya baik dalam bentuk produk, sistem, proses, dan lain-lain. Disisi lain, budaya dengan UA yang rendah menganggap bahwa sesuatu yang “berbeda” yang ada di lingkungan bukanlah sesuatu yang mengancam oleh karena itu mereka mempunyai toleransi yang tinggi terhadap tingkah laku kreatif dan baru (Hofstede dalam Mueller & Thomas, 2000). Sedangkan budaya dengan UA yang tinggi biasanya menghindari adanya konflik dan kompetisi sehingga mereka biasanya terpaku pada pola tingkah laku tertentu dan menganggap sesuatu yang berbeda sebagai hal yang mengancam (Hofstede dalam Sangeeta Singh, 2006). Oleh karena itu, mereka memiliki toleransi yang rendah kepada sesuatu yang mereka anggap “berbeda” dan baru (Hofstede dalam Sangeeta Singh, 2006). Meskipun demikian hasil yang didapat dari penghitungan statistik menyatakan bahwa dimensi kecenderungan menciptakan dan menerapkan ide baru yang lebih baik tidak berhubungan dengan nilai budaya UA. Hal ini mungkin disebabkan karena individu yang berada pada budaya UA yang rendah menampilkan perilaku yang lebih baik dalam melakukan penemuan baru namun buruk dalam implementasinya (Hofstede & Hofstede, 2005). Dalam Hofstede & Hofstede (2005), juga disebutkan bahwa individu yang mempunyai UA yang

tinggi atau mempunyai toleransi yang rendah terhadap ketidakpastian memang buruk dalam penemuan hal baru, namun baik dalam implementasinya. Sehingga terlihat adanya pola saling melengkapi antara UA yang tinggi dan yang rendah dimana individu dengan UA yang rendah sebagai penemu ide baru yang lebih baik dan UA yang tinggi sebagai pelaksananya. Hal ini juga didukung oleh pernyataan Singh (2006), bahwa individu yang mempunyai UA yang tinggi umumnya mempunyai kecenderungan sebagai pengikut, hal ini mungkin yang menyebabkan mereka mempunyai peran sebagai pelaksana. Selain itu, dari perhitungan analisis tambahan pada individu yang mempunyai skor diatas rata-rata pada dimensi kecenderungan menciptakan dan menerapkan ide baru yang lebih baik didapatkan bahwa individu yang mempunyai UA yang sedang umumnya mempunyai skor dimensi kecenderungan menciptakan dan menerapkan ide baru yang lebih baik diatas rata-rata. Dari penjelasan tersebut, peneliti berasumsi bahwa hal yang membuat dimensi kecenderungan menciptakan dan menerapkan ide baru yang lebih baik dengan nilai budaya UA tidak berhubungan karena individu yang berada pada budaya UA yang rendah hanya mampu menghasilkan ide baru yang lebih baik namun masih buruk dalam implementasinya sehingga dibutuhkan kombinasi antara UA yang rendah dan tinggi atau UA yang sedang.

Dimensi selanjutnya dari tingkah laku inovatif yang tidak berhubungan dengan nilai budaya UA adalah dimensi motivasi untuk menjadi efektif. West (1997), menjelaskan bahwa dimensi motivasi untuk menjadi efektif dapat dilihat dari kecenderungan seseorang untuk dapat memotivasi dirinya dalam mencapai hasil yang efektif untuk mendapat kepuasan tersendiri. Dalam hal ini, individu yang inovatif akan melakukan berbagai cara walaupun cara tersebut berbeda dari biasanya agar mendapatkan hasil yang efektif (West, 1997). Lebih lanjut, individu yang berada pada budaya dengan UA yang rendah akan merasa leluasa dalam menghasilkan cara baru yang berbeda dari biasanya (Hofstede dalam Mueller & Thomas, 2000). Dalam hal ini, individu hanya terlibat dalam mengembangkan ide baru saja namun belum tentu mengimplementasikannya. Maka jika dilihat dari hal tersebut, individu hanya sampai pada titik awal dari sebuah inovasi yaitu kreativitas (Rosenfeld & Servo dalam West & Farr, 2000).

6.2.2. Gambaran Nilai Budaya *Uncertainty Avoidance* (UA) pada Responden Wirausaha Bersuku Minangkabau Dikaitkan dengan Jenis Kelamin dan Usia

Dari hasil perhitungan statistik didapatkan bahwa wirausaha bersuku Minangkabau umumnya mempunyai nilai budaya UA yang rendah atau dengan kata lain mempunyai toleransi yang tinggi terhadap ketidakpastian. Hal ini didukung oleh pernyataan Navis (1984), bahwa masyarakat Minangkabau cenderung dapat menerima perubahan dan perbedaan dalam masyarakat sehingga mereka cenderung memiliki UA yang rendah. Knight (dalam, Sven Ripsas, 1998) juga menyatakan bahwa umumnya seorang wirausaha mempunyai kelebihan dalam hal mengatasi ketidakpastian. Wirausaha memanfaatkan perubahan yang tidak pasti untuk mencapai tujuan mereka sehingga tidak heran jika wirausaha cukup mempunyai toleransi yang tinggi dalam menghadapi ketidakpastian (Knight, dalam Sven Ripsas, 1998).

Dari penghitungan analisis tambahan dilihat bahwa laki-laki mempunyai UA yang lebih rendah dibanding dengan perempuan. Namun sebenarnya UA *index* tidak dapat digunakan untuk membedakan UA pada laki-laki dan perempuan (Hofstede & Hofstede, 2005). Penelitian yang dilakukan oleh Hofstede kepada karyawan IBM mengenai nilai budaya UA mencakup tiga pertanyaan besar yaitu stress, orientasi pada peraturan (*rule orientation*), dan kecenderungan menetap (*intent to stay*) (Hofstede & Hofstede, 2005). Dalam hal ini, UA pada laki-laki dan perempuan tidak dapat dibedakan karena walaupun hasil penelitian Hofstede pada karyawan IBM pada saat itu menunjukkan bahwa laki-laki lebih menginginkan untuk menetap lebih lama (*intent to stay*) sebagai pekerja di IBM daripada wanita, hal ini tidak menunjukkan bahwa laki-laki mempunyai UA yang tinggi karena hal ini dipengaruhi oleh faktor lain (Hofstede & Hofstede, 2005). Wanita yang bekerja di IBM cenderung mempunyai kecenderungan untuk menetap lebih singkat daripada laki-laki karena mereka berencana untuk berhenti bekerja jika mempunyai bayi. Oleh karena itu, jika ingin benar-benar mengukur perbedaan UA pada laki-laki dan perempuan, sebaiknya menggunakan pertanyaan lain untuk memastikan bahwa jawaban yang diberikan tidak dipengaruhi oleh

faktor lain yang tidak termasuk dalam dimensi pengukuran (Hofstede & Hofstede, 2005).

Dalam Hofstede & Hofstede (2005) juga dijelaskan bahwa usia berhubungan dengan UA. Individu yang berada pada usia lebih tua cenderung mempunyai UA yang tinggi dibanding dengan individu yang berada pada usia lebih muda (Hofstede & Hofstede, 2005). Hofstede menemukan bahwa pegawai yang berusia lebih tua mempunyai stress yang lebih tinggi, mempunyai banyak peraturan, dan mempunyai kecenderungan untuk menetap dengan waktu yang lebih lama sebagai pegawai (Hofstede & Hostede, 2005). Hal ini merupakan suatu sirkulasi yang logis karena budaya dengan UA yang tinggi, pegawainya tidak hanya mempunyai kecenderungan untuk menetap sebagai pegawai dalam waktu yang lebih lama, namun pihak perusahaan pun melakukan pergantian pegawai lebih jarang dari perusahaan pada umumnya (Hofstede & Hofstede, 2005). Hal ini sejalan dengan hasil analisis tambahan yang menunjukkan bahwa wirausaha bersuku Minangkabau yang berusia 20-25 tahun mempunyai tingkat UA yang rendah dibanding dengan responden yang berusia lebih tua.

6.2.3. Gambaran Tingkah Laku Inovatif Responden Wirausaha Bersuku Minangkabau Dikaitkan dengan Jenis Kelamin

Setelah melakukan perhitungan statistik diperoleh hasil bahwa wirausaha bersuku Minangkabau umumnya mempunyai tingkah laku inovatif yang tinggi. Hal ini sejalan dengan pernyataan Zimmerer (dalam Alma, 2007) yang menyatakan bahwa wirausaha merupakan suatu kelompok orang yang mengagumkan, manusia kreatif dan inovatif. Astamoen (2005), juga menyatakan bahwa ciri inovatif sangat penting dalam diri wirausaha agar ia selalu mempunyai gagasan atau ide, baik dalam bentuk produk, jasa, proses, pola, cara, dan sebagainya untuk memajukan bisnisnya. Dari hal tersebut dapat disimpulkan bahwa karakteristik utama yang harus dimiliki oleh seorang wirausaha adalah tingkah laku inovatif karena dengan hal tersebut wirausaha dapat menjawab tantangan yang ada dengan mengubahnya menjadi peluang. Hal ini sangat dibutuhkan karena bagaimanapun perkembangan dan persaingan di dunia bisnis akan terus berkembang sehingga jika wirausaha tidak inovatif, bisnisnya akan

ketinggalan karena konsumen selalu menuntut hal yang baru dan lebih baik (Singh, 2006).

Jika dilihat dari perhitungan analisis tambahan terlihat bahwa laki-laki mempunyai tingkat tingkah laku inovatif yang lebih tinggi dibanding dengan perempuan. Dalam penelitiannya Singh (2006), menyatakan bahwa seseorang yang mempunyai peran gender feminin cenderung mempunyai tingkah laku inovatif yang rendah. Hal ini disebabkan peran gender feminin mempunyai karakteristik sebagai seseorang yang mempunyai kepedulian yang cukup besar terhadap orang lain, kooperatif, sehingga mereka cenderung konform terhadap norma sosial yang ada dan mudah dipengaruhi oleh pendapat orang lain (Singh, 2006). Sehingga individu yang mempunyai peran gender feminin sering dianggap sebagai imitator dan bukan sebagai inovator, karena seorang inovator mampu menghasilkan dan menerapkan ide baru yang lebih baik (Singh, 2000). Walaupun perempuan tidak selalu identik dengan peran gender feminin, namun pada umumnya perempuan mempunyai peran gender feminin (Singh, 2000). Oleh karena itu, peneliti berasumsi, faktor peran gender feminin ini merupakan faktor yang mempengaruhi hasil analisis tambahan yang menyatakan bahwa tingkah laku inovatif lebih banyak muncul pada responden laki-laki. Namun hal ini juga dapat saja dipengaruhi karena jumlah sample penelitian memang lebih banyak laki-laki dibandingkan perempuan.

6.3. Keterbatasan Penelitian

Meskipun telah direncanakan dengan baik, namun dalam penelitian ini tetap terdapat keterbatasan-keterbatasan yang dapat menyumbang *error*. Keterbatasan-keterbatasan tersebut antara lain:

- a. Bila dilihat dari alat ukur tingkah laku inovatif, setelah dilakukan eliminasi item pada alat ukur tersebut item *favorable* dan *unfavorable* yang ada mempunyai jumlah yang cukup jauh perbedaannya. Selain itu, uji coba alat ukur ini juga hanya dilakukan selama dua kali saja karena keterbatasan waktu.
- b. Responden yang digunakan dalam penelitian ini mayoritas berasal dari Jakarta dan Depok. Responden yang berasal dari Bogor berjumlah tujuh orang, Bekasi berjumlah satu orang, dan Tangerang juga hanya berjumlah satu orang. Dari

hal tersebut terlihat bahwa penyebaran responden tidak merata sehingga hal ini dapat saja berpengaruh pada generalisasi penelitian ini.

- c. Jumlah pertanyaan dalam kuesioner yang diberikan berjumlah 42 item, dan masih dianggap terlalu banyak oleh responden. Hal ini mungkin dapat mempengaruhi motivasi responden dalam mengisi kuesioner.
- d. Beberapa responden umumnya merasa terancam ketika diminta mengisi kuesioner karena peneliti dianggap sebagai mahasiswa yang bekerja sama dengan institusi pemerintah. Hal ini mungkin mempengaruhi adanya *faking* baik *faking good* maupun *faking bad* dalam mengisi kuesioner.
- e. Kuesioner yang dibagikan langsung kepada responden, umumnya diisi oleh responden di rumah mereka masing-masing, sehingga peneliti tidak dapat mengontrol pengisian kuesioner tersebut.

6.4. Saran

Melihat kelemahan yang masih banyak terdapat dalam penelitian ini, peneliti mengemukakan saran teoritis yang dapat digunakan pada penelitian selanjutnya. Selain itu, peneliti juga memberikan saran praktis bagi pemerintah untuk mengembangkan wirausaha di Indonesia.

6.4.1. Saran Ilmiah

- a. Menguji kembali alat ukur *uncertainty avoidance*. Jika dilihat dari nilai reliabilitasnya, alat ukur ini dapat dikatakan cukup reliabel. Namun, alat ukur ini hanya diuji satu kali pada 26 responden yang representatif. Oleh karena itu peneliti menyarankan dilakukan pengujian kembali dengan jumlah responden yang lebih banyak dan lebih representatif untuk meningkatkan reliabilitas alat ukur.
- b. Pada penelitian ini cukup banyak item *unfavorable* dari alat ukur tingkah laku inovatif yang dieliminasi. Oleh karena itu sebaiknya item-item yang ada perlu dikaji ulang sehingga proporsi antara jumlah item *favorable* dan *unfavorable* tidak terlalu berbeda jauh.
- c. Terdapat korelasi yang tidak signifikan antara nilai budaya *uncertainty avoidance* dengan dimensi kecenderungan menciptakan dan menerapkan ide

- baru dan lebih baik pada tingkah laku inovatif. Oleh karena itu peneliti menyarankan agar dilakukan penelitian lebih lanjut mengenai hubungan antara dimensi tersebut dengan *uncertainty avoidance*.
- d. Terdapat korelasi yang tidak signifikan antara nilai budaya *uncertainty avoidance* dengan motivasi untuk menjadi efektif. Oleh karena itu peneliti menyarankan agar dilakukan penelitian lebih lanjut mengenai hubungan antara dimensi tersebut dengan *uncertainty avoidance*.
 - e. Memperkecil lingkup daerah pengambilan sampel dan mencari informasi mengenai jumlah wirausaha Minangkabau di wilayah-wilayah tersebut sehingga memudahkan untuk memudahkan dalam memutuskan jumlah proporsi sample yang dibutuhkan di tiap wilayahnya agar lebih representatif.
 - f. Membangun *raport* yang lebih maksimal kepada responden agar responden tidak merasa terancam. Kemudian sebaiknya juga menggunakan *reward* yang lebih menarik responden agar ia lebih termotivasi untuk mengisi kuesioner karena sebagai wirausaha responden memiliki berbagai kesibukan yang harus dikerjakan

6.4.2. Saran Praktis

Dari hasil penelitian yang ada, terdapat beberapa saran praktis yang dapat diberikan bagi pemerintah atau lembaga pelatihan kegiatan wirausaha untuk terus meningkatkan jumlah wirausaha dan juga meningkatkan kualitas wirausaha yang ada di Indonesia. Hasil dari penelitian ini adalah terdapat hubungan yang signifikan antara nilai budaya *uncertainty avoidance* dengan tingkah laku inovatif pada wirausaha bersuku Minangkabau. Oleh karena itu, faktor budaya perlu menjadi perhatian dalam pengembangan program pelatihan bagi generasi muda untuk memulai sebagai wirausaha. Dalam hal ini, budaya merupakan sesuatu yang dapat dipelajari oleh karena itu jika ingin menciptakan wirausaha-wirausaha yang inovatif mulailah tanamkan sejak dini atmosfer budaya dengan *uncertainty avoidance* yang rendah atau memiliki tingkat toleransi yang tinggi terhadap ketidakpastian karena hal ini juga merupakan kemampuan utama yang harus dimiliki oleh seorang wirausaha. Selain itu juga terdapat informasi lain yang dapat berguna bagi pengembangan kualitas wirausaha, diantaranya adalah

- a. Usia ternyata berhubungan dengan dimensi budaya *uncertainty avoidance*. Usia yang lebih muda (20-25 tahun) umumnya mempunyai *uncertainty avoidance* yang rendah, sehingga sebaiknya pada usia ini individu dilatih untuk menggunakan kemampuannya semaksimal mungkin untuk menghasilkan dan menerapkan ide baru yang lebih baik dan inovatif.
- b. Jenis kelamin ternyata tidak berpengaruh terhadap tingkat *uncertainty avoidance* seseorang sehingga jangan ragu untuk mengembangkan wirausaha perempuan walaupun hasil penelitian menemukan hasil bahwa perempuan mempunyai tingkat tingkah laku inovatif yang lebih rendah dibandingkan laki-laki. Namun hal ini mungkin saja disebabkan jumlah sample penelitian yang umumnya terdiri dari laki-laki.