

KAPABILITAS INOVASI ORGANISASI SEBAGAI MEKANISME PENGHUBUNG ANTARA STRATEGIC HUMAN RESOURCE MANAGEMENT DAN KINERJA UMKM

ORGANIZATIONAL INNOVATION CAPABILITY AS A LINKING MECHANISM BETWEEN
STRATEGIC HUMAN RESOURCE MANAGEMENT AND SME PERFORMANCE

Iwan Perwira^{1*}, Hernita², Muhammad Basri³, Retno Ayu Kusumaningrum⁴,
Wirawan Hasfi⁵

Sekolah Tinggi Ilmu Manajemen Lasharan Jaya Makassar, Indonesia

*Email Correspondence: iwanpzb74@gmail.com

Abstract

This research aims to explore the impact of Strategic Human Resource Management (SHRM) on the performance of Micro, Small, and Medium Enterprises (MSMEs) and to identify the role of organisational innovation capability as a mediator in this relationship. Employing a quantitative method, a survey was conducted involving 125 MSME practitioners in Gowa Regency, South Sulawesi, using purposive sampling techniques. The selection criteria for respondents included businesses that have been operational for a minimum of two years and possess a workforce. The data collected were subsequently analysed using path analysis and the Sobel mediation test. The findings indicate that SHRM has a significant positive effect on innovation capability ($\beta = 0.563$; $p < 0.05$) and on MSME performance ($\beta = 0.271$; $p < 0.05$). Furthermore, innovation capability positively contributes to enhancing MSME performance ($\beta = 0.468$; $p < 0.05$). The Sobel test confirms that innovation capability serves as a significant mediating variable in the relationship between SHRM and MSME performance ($z = 3.874$; $p < 0.05$). These findings underscore the importance of implementing strategic human resource management practices to enhance MSME performance through innovation, where the development of competencies and an innovation culture are pivotal strategies for improving competitiveness.

Keywords: SHRM, Innovation, MSME Performance, Innovation Capabilities, Human Resources.

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengeksplorasi dampak dari Strategic Human Resource Management (SHRM) terhadap kinerja Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah (UMKM) serta mengidentifikasi peran kapabilitas inovasi organisasi sebagai mediator dalam hubungan tersebut. Dengan menerapkan metode kuantitatif, survei dilakukan terhadap 125 pelaku UMKM yang berada di Kabupaten Gowa, Sulawesi Selatan, menggunakan teknik purposive sampling. Kriteria pemilihan responden adalah pelaku usaha yang telah beroperasi selama minimal dua tahun dan memiliki tenaga kerja. Data yang diperoleh kemudian dianalisis dengan menggunakan analisis jalur dan uji mediasi Sobel. Hasil penelitian menunjukkan bahwa SHRM memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap kapabilitas inovasi ($\beta = 0,563$; $p < 0,05$) serta terhadap kinerja UMKM ($\beta = 0,271$; $p < 0,05$). Selain itu, kapabilitas inovasi juga berkontribusi positif terhadap peningkatan kinerja UMKM ($\beta = 0,468$; $p < 0,05$). Uji Sobel membuktikan bahwa kapabilitas inovasi berfungsi sebagai variabel mediasi yang signifikan dalam hubungan antara SHRM dan kinerja UMKM ($z = 3,874$; $p < 0,05$). Temuan ini menekankan pentingnya penerapan praktik manajemen sumber daya manusia yang strategis untuk mendorong peningkatan kinerja UMKM melalui inovasi, di mana pengembangan kompetensi dan budaya inovasi menjadi strategi utama untuk meningkatkan daya saing UMKM.

Kata Kunci: SHRM, Inovasi, Kinerja UMKM, Kapabilitas Inovasi, SDM.

PENDAHULUAN

Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah (UMKM) memiliki peran vital dalam pembangunan ekonomi, terutama dalam menciptakan lapangan kerja dan meningkatkan

kesejahteraan masyarakat. UMKM diakui sebagai sektor yang memperkuat ketahanan ekonomi global berkat fleksibilitasnya. Menurut laporan (OECD, 2023), UMKM menyumbang lebih dari 90% unit usaha global dan menjadi penyumbang utama lapangan kerja di negara berkembang. Oleh karena itu, penguatan kapasitas organisasi UMKM menjadi agenda penting untuk pembangunan ekonomi berkelanjutan.

Di Indonesia, kontribusi UMKM sangat signifikan, dengan lebih dari 65 juta unit usaha yang menyumbang sekitar 61% terhadap PDB dan menyerap lebih dari 97% tenaga kerja, menjadikannya tulang punggung ekonomi nasional. Namun, banyak UMKM menghadapi kendala dalam meningkatkan kinerja, termasuk keterbatasan sumber daya manusia, rendahnya inovasi, dan penerapan strategi manajerial yang kurang sistematis (Ferreira et al., 2022). Keberhasilan organisasi dalam persaingan bisnis sangat bergantung pada pengelolaan sumber daya manusia yang strategis. Strategic Human Resource Management (SHRM) dianggap penting untuk meningkatkan kinerja organisasi melalui integrasi strategi dan praktik pengelolaan SDM. Menurut (Armstrong, 2020) SHRM menekankan keselarasan kebijakan SDM dengan tujuan organisasi, sedangkan (Wright & McMahan, 1992) menyatakan bahwa SHRM mencakup kebijakan yang memastikan SDM berkontribusi optimal terhadap tujuan organisasi.

Konsep SHRM terkait dengan teori Resource-Based View (RBV) yang dikemukakan oleh (Barney, 1991), yang menyatakan bahwa keunggulan kompetitif diperoleh dari pemanfaatan sumber daya yang bernilai dan sulit ditiru. Dalam konteks ini, SDM dianggap sebagai aset strategis yang menciptakan keunggulan melalui kompetensi dan inovasi individu. Oleh karena itu, praktik manajemen SDM yang efektif penting untuk meningkatkan kinerja organisasi. Di samping itu, kemampuan organisasi dalam berinovasi juga menjadi faktor kunci untuk meningkatkan kinerja. Inovasi organisasi mencakup penciptaan atau adopsi ide dan metode baru yang meningkatkan efisiensi. (Schumpeter, 1934) menekankan bahwa inovasi adalah pendorong utama pertumbuhan ekonomi. (Damanpour & Aravind, 2021) menjelaskan bahwa inovasi meliputi perubahan dalam praktik manajerial dan struktur organisasi. Kemampuan inovasi semakin penting dalam menghadapi persaingan yang dinamis. Organisasi dengan kapasitas inovasi tinggi lebih adaptif dan mampu menciptakan nilai tambah. Penelitian menunjukkan bahwa inovasi berpengaruh positif terhadap kinerja perusahaan, meningkatkan efisiensi dan diferensiasi produk (Ferreira et al., 2022) (Nguyen et al., 2023).

Dalam konteks UMKM, hubungan antara praktik manajemen SDM strategis dan inovasi organisasi perlu diteliti lebih lanjut. Karakteristik UMKM yang seringkali memiliki keterbatasan sumber daya mengharuskan mereka untuk memiliki strategi pengelolaan yang efektif. Penelitian menunjukkan bahwa manajemen SDM yang berfokus pada pengembangan kompetensi dapat meningkatkan inovasi dan kreativitas karyawan (Papa et al., 2020). Beberapa studi terbaru menunjukkan bahwa inovasi organisasi dapat menjadi penghubung antara praktik manajemen SDM strategis dan kinerja perusahaan. Strategi pengelolaan SDM yang efektif dapat meningkatkan kinerja melalui peningkatan inovasi (Singh et al., 2022).

Kabupaten Gowa di Sulawesi Selatan memiliki potensi UMKM yang besar di berbagai sektor. Namun, pelaku UMKM di wilayah ini masih menghadapi tantangan dalam pengelolaan usaha, terutama di bidang SDM dan inovasi. Penelitian yang fokus pada kapabilitas inovasi sebagai penghubung antara SHRM dan kinerja UMKM di konteks lokal masih terbatas. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis peran kapabilitas inovasi sebagai penghubung antara SHRM dan kinerja UMKM, memberikan kontribusi teoritis dan implikasi praktis bagi pelaku UMKM dalam merumuskan strategi pengelolaan SDM yang mendorong inovasi dan kinerja berkelanjutan.

TINJAUAN PUSTAKA

Strategic Human Resource Management

Manajemen Sumber Daya Manusia Strategis (SHRM) mengintegrasikan strategi organisasi dengan kebijakan pengelolaan tenaga kerja. Dalam konteks modern, SDM dianggap aset penting untuk keberhasilan organisasi, sehingga perlu merancang strategi pengelolaan yang mendukung tujuan. Menurut (Papa et al., 2020) SHRM menghubungkan kebijakan SDM dengan strategi organisasi untuk meningkatkan kinerja dan keunggulan kompetitif. (Wright & McMahan, 1992) menekankan pentingnya kontribusi SDM terhadap tujuan organisasi melalui pengembangan kompetensi dan inovasi. Konsep ini juga terkait dengan teori Resource-Based View (RBV) oleh (Barney, 1991), yang menyatakan bahwa keunggulan kompetitif berasal dari sumber daya yang bernilai dan sulit ditiru. Penelitian terbaru menunjukkan praktik SHRM berpengaruh signifikan terhadap kinerja, khususnya pada UMKM.

Kapabilitas Inovasi Organisasi

Kapabilitas inovasi organisasi adalah kemampuan untuk menciptakan dan menerapkan ide baru demi meningkatkan kinerja. Menurut (Schumpeter, 1934), inovasi mencakup pengembangan produk, metode produksi, dan perubahan struktur organisasi yang mendukung pertumbuhan ekonomi. Dalam manajemen modern, inovasi meliputi aspek produk, proses, manajerial, dan model bisnis. (Damanpour & Aravind, 2021) menekankan bahwa inovasi bertujuan untuk meningkatkan efektivitas dan menciptakan nilai tambah. Dalam persaingan bisnis yang ketat, organisasi inovatif lebih mampu beradaptasi dan membedakan produk. (Tidd & Bessant, 2021) menunjukkan bahwa inovasi meningkatkan efisiensi dan daya saing, terutama bagi UMKM yang ingin memperkuat daya saing dan pangsa pasar.

Kinerja UMKM

Kinerja organisasi merupakan indikator krusial untuk menilai kesuksesan dalam mencapai sasaran. (Richard et al., 2009) menyatakan bahwa kinerja mencerminkan kemampuan organisasi dalam hal efektivitas, efisiensi, dan keberlanjutan. Dalam konteks bisnis, kinerja diukur melalui produktivitas, profitabilitas, pertumbuhan, dan kemampuan untuk mempertahankan keunggulan kompetitif. Bagi UMKM, pengukuran kinerja meliputi

indikator keuangan dan non-keuangan, seperti jumlah pelanggan serta kualitas produk, mengingat sistem pencatatan keuangan yang sederhana. Kinerja UMKM dipengaruhi oleh faktor internal, seperti kualitas sumber daya manusia dan inovasi, serta faktor eksternal, seperti kondisi pasar dan dukungan dari pemerintah. Penelitian oleh (Rosenbusch et al., 2021) menunjukkan bahwa inovasi berpengaruh signifikan terhadap peningkatan kinerja UMKM, meningkatkan nilai tambah dan daya saing.

Hubungan Strategic Human Resource Management, Kapabilitas Inovasi, dan Kinerja UMKM

Dalam manajemen strategis, hubungan antara strategi pengelolaan sumber daya manusia (SDM), kapabilitas inovasi, dan kinerja perusahaan menjadi fokus utama penelitian. Strategi SDM yang efektif menciptakan lingkungan kerja yang mendukung kreativitas dan inovasi. Penelitian oleh (Papa et al., 2020) menunjukkan bahwa praktik manajemen SDM yang berorientasi pada pengembangan kompetensi berpengaruh positif terhadap inovasi. Selain itu, studi (Singh et al., 2022) menemukan bahwa pengelolaan SDM yang baik dapat meningkatkan kinerja perusahaan melalui inovasi. Dalam konteks UMKM, integrasi strategi SDM dan inovasi sangat penting untuk meningkatkan daya saing dan keberlanjutan bisnis. Penelitian ini mengkaji peran kapabilitas inovasi sebagai penghubung antara manajemen SDM strategis dan kinerja UMKM.

METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei untuk menganalisis hubungan antara Strategic Human Resource Management (SHRM), kapabilitas inovasi organisasi, dan kinerja UMKM. Pendekatan kuantitatif dipilih untuk menguji hubungan antarvariabel secara empiris melalui analisis statistik. Menurut (Creswell, 2021), penelitian kuantitatif bertujuan menguji teori dengan mengukur hubungan antarvariabel menggunakan instrumen yang dianalisis secara statistik. Jenis penelitian adalah explanatory research yang berfokus pada hubungan kausal antara variabel independen (SHRM), variabel mediasi (kapabilitas inovasi organisasi), dan variabel dependen (kinerja UMKM). Penelitian ini mengeksplorasi peran kapabilitas inovasi organisasi sebagai penghubung antara SHRM dan kinerja UMKM. Lokasi penelitian dilakukan di Kabupaten Gowa, Sulawesi Selatan, yang dipilih karena memiliki populasi UMKM yang signifikan dan berkontribusi terhadap perekonomian daerah. UMKM di daerah ini beroperasi di berbagai sektor, termasuk kuliner, perdagangan, kerajinan, dan industri rumah tangga. Populasi penelitian mencakup seluruh pelaku UMKM di Kabupaten Gowa. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah purposive sampling dengan kriteria pelaku UMKM yang telah beroperasi minimal dua tahun, pemilik atau pengelola yang terlibat dalam pengambilan keputusan, serta yang memiliki tenaga kerja. Sampel penelitian terdiri dari 125 responden.

Data yang dikumpulkan meliputi data primer dan sekunder. Data primer diperoleh melalui kuesioner dengan skala Likert lima poin untuk mengukur persepsi terkait SHRM,

kapabilitas inovasi, dan kinerja usaha. Data sekunder diambil dari laporan pemerintah, publikasi statistik, dan jurnal ilmiah. Analisis data dilakukan dengan analisis jalur (path analysis) untuk mengeksplorasi hubungan antarvariabel. Uji mediasi dilakukan menggunakan Sobel Test. Sebelum analisis, data diuji validitas, reliabilitas, dan asumsi klasik seperti normalitas, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan bukti empiris tentang peran kapabilitas inovasi organisasi dalam hubungan antara SHRM dan kinerja UMKM di Kabupaten Gowa.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Karakteristik Responden

Tabel 1. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Usaha

Jenis Usaha	Jumlah	Persentase (%)
Kuliner	46	36.8
Perdagangan	32	25.6
Kerajinan	24	19.2
Jasa	15	12.0
Lainnya	8	6.4
Total	125	100

Sumber: data diolah 2026

Tabel 1 menunjukkan bahwa sebagian besar responden bergerak pada sektor **kuliner (36,8%)**, diikuti sektor perdagangan (25,6%), kerajinan (19,2%), jasa (12,0%), dan sektor lainnya (6,4%). Kondisi ini menunjukkan bahwa sektor usaha berbasis konsumsi masyarakat masih mendominasi aktivitas UMKM di Kabupaten Gowa.

Tabel 2. Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Usaha

Lama Usaha	Jumlah	Persentase (%)
2 – 5 Tahun	51	40.8
6 – 10 Tahun	42	33.6
> 10 Tahun	32	25.6
Total	125	100

Sumber: data diolah 2026

Data tersebut menunjukkan bahwa mayoritas pelaku UMKM telah menjalankan usaha selama 2–5 tahun (40,8%), yang menunjukkan bahwa sebagian besar usaha masih berada pada tahap pengembangan usaha.

Uji Validitas dan Reliabilitas

Uji validitas dilakukan menggunakan **Corrected Item–Total Correlation** dengan kriteria r hitung $> r$ tabel (0,176).

Tabel 3. Hasil Uji Validitas

Variabel	Jumlah Item	r Hitung	r Tabel	Keterangan
Strategic HRM	6	0.472 – 0.803	0.176	Valid
Kapabilitas Inovasi	6	0.451 – 0.816	0.176	Valid
Kinerja UMKM	6	0.493 – 0.828	0.176	Valid

Sumber: data diolah 2026

Hasil pengujian menunjukkan bahwa seluruh item pernyataan memiliki nilai **r hitung** lebih besar dari **r tabel**, sehingga seluruh indikator penelitian dinyatakan **valid**.

Tabel 4. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach Alpha	Keterangan
Strategic HRM	0.851	Reliabel
Kapabilitas Inovasi	0.873	Reliabel
Kinerja UMKM	0.889	Reliabel

Sumber: data diolah 2026

Hasil pengujian menunjukkan bahwa seluruh variabel memiliki nilai **Cronbach Alpha** > **0,70**, sehingga instrumen penelitian dinyatakan **reliabel**.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas, menggunakan **Kolmogorov-Smirnov Test**.

Tabel 5. Hasil Uji Normalitas

Variabel	Sig
Residual	0.200

Sumber: data diolah 2026

Nilai signifikansi sebesar **0.200 > 0.05**, sehingga dapat disimpulkan bahwa data penelitian berdistribusi normal.

Uji Multikolinearitas

Tabel 6. Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel	Tolerance	VIF
Strategic HRM	0.612	1.634
Kapabilitas Inovasi	0.612	1.634
Strategic HRM	0.612	1.634

Sumber: data diolah 2026

Nilai **Tolerance** > **0.10** dan **VIF** < **10**, sehingga tidak terjadi multikolinearitas dalam model penelitian.

Analisis Jalur (*Path Analysis*)

Analisis jalur digunakan untuk mengetahui hubungan langsung dan tidak langsung antara Strategic Human Resource Management, Kapabilitas Inovasi Organisasi, dan Kinerja UMKM.

Tabel 7. Hasil Analisis Jalur Model 1 (SHRM → Kapabilitas Inovasi)

Variabel	Koefisien (β)	t Hitung	Sig
Strategic HRM	0.563	7.842	0.000

Sumber: data diolah 2026

Hasil analisis menunjukkan Strategic Human Resource Management berpengaruh positif dan signifikan terhadap kapabilitas inovasi organisasi dengan nilai koefisien sebesar **0.563**.

Tabel 8. Hasil Analisis Jalur Model 2

Model	Variabel Independen	Unstandardized Coefficients (B)	Std. Error	Standardized Coefficients (Beta)	t Hitung	Sig.
1	(Constant)	4.862	1.437	—	3.384	0.001
	Strategic Human Resource Management	0.271	0.078	0.298	3.452	0.001
	Kapabilitas Inovasi Organisasi	0.468	0.079	0.506	5.912	0.000

Sumber: data diolah 2026

Tabel 8 menunjukkan bahwa Strategic Human Resource Management memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja UMKM dengan nilai koefisien sebesar 0.271 dan nilai signifikansi $0.001 < 0.05$. Selain itu, kapabilitas inovasi organisasi juga memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja UMKM dengan koefisien sebesar 0.468 dan nilai signifikansi $0.000 < 0.05$. Hasil ini menunjukkan bahwa peningkatan praktik manajemen sumber daya manusia strategis serta peningkatan kapabilitas inovasi organisasi mampu meningkatkan kinerja UMKM.

Hasil analisis menunjukkan bahwa:

1. Strategic Human Resource Management berpengaruh positif terhadap kinerja UMKM dengan koefisien sebesar 0.271.
2. Kapabilitas inovasi organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja UMKM dengan koefisien sebesar 0.468.

Uji Mediasi (Sobel Test)

Tabel 9. Hasil Uji Mediasi Menggunakan Sobel Test

Jalur Pengaruh	Koefisien Jalur (a)	Koefisien Jalur (b)	Standard Error (Sa)	Standard Error (Sb)	Nilai Sobel Test	Sig.
SHRM → Kapabilitas Inovasi	0.563	—	0.072	—	—	—
Kapabilitas Inovasi → Kinerja UMKM	—	0.468	—	0.079	—	—
SHRM → Kapabilitas Inovasi → Kinerja UMKM	0.563	0.468	0.072	0.079	3.874	0.000

Sumber: data diolah 2026

Hasil uji mediasi menggunakan Sobel Test menunjukkan bahwa nilai statistik Sobel sebesar 3.874 dengan tingkat signifikansi $0.000 < 0.05$. Hal ini menunjukkan bahwa kapabilitas inovasi organisasi berperan sebagai variabel mediasi yang signifikan dalam hubungan antara Strategic Human Resource Management dan kinerja UMKM. Dengan demikian, praktik manajemen sumber daya manusia yang strategis dapat meningkatkan kinerja UMKM melalui peningkatan kapabilitas inovasi organisasi.

Tabel 10. Hasil Koefisien Determinasi (Model Summary)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	0.751	0.564	0.557	2.948	1.982

Sumber: data diolah 2026

Tabel 10 menunjukkan nilai R sebesar 0.751, yang menunjukkan bahwa hubungan antara variabel Strategic Human Resource Management dan Kapabilitas Inovasi Organisasi dengan Kinerja UMKM berada pada kategori hubungan yang kuat.

Nilai R Square sebesar 0.564 menunjukkan bahwa 56,4% variasi kinerja UMKM dapat dijelaskan oleh variabel Strategic Human Resource Management dan Kapabilitas Inovasi Organisasi dalam model penelitian ini. Sementara itu, nilai Adjusted R Square sebesar 0.557 menunjukkan bahwa setelah disesuaikan dengan jumlah variabel independen dalam model, kontribusi kedua variabel tersebut dalam menjelaskan kinerja UMKM adalah sebesar 55,7%, sedangkan sisanya sebesar 44,3% dipengaruhi oleh faktor lain di luar model penelitian seperti kondisi pasar, akses permodalan, serta dukungan kebijakan pemerintah terhadap pengembangan UMKM.

Nilai Durbin-Watson sebesar 1.982 menunjukkan bahwa model regresi tidak mengalami masalah autokorelasi, sehingga model penelitian dapat digunakan untuk menjelaskan hubungan antara variabel penelitian secara statistik.

Pengaruh *Strategic Human Resource Management* terhadap Kapabilitas Inovasi Organisasi

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Strategic Human Resource Management (SHRM) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kapabilitas inovasi organisasi, dengan koefisien jalur 0.563 dan signifikansi 0.000. Penerapan praktik SHRM yang baik, seperti pelatihan dan pengembangan kompetensi, menciptakan lingkungan kerja yang mendukung kreativitas, memungkinkan karyawan untuk menghasilkan ide baru dan inovasi yang meningkatkan kinerja organisasi. Temuan ini sejalan dengan teori SHRM oleh Armstrong (2020) dan Resource-Based View (RBV) oleh Barney (1991), yang menekankan pentingnya sumber daya manusia yang kompeten sebagai keunggulan kompetitif. Dalam konteks UMKM di Kabupaten Gowa, penerapan SHRM menjadi krusial untuk meningkatkan inovasi, di mana pelaku UMKM mulai menyadari pentingnya pengembangan sumber daya manusia untuk meningkatkan daya saing dan kualitas produk serta layanan mereka.

Pengaruh *Strategic Human Resource Management* terhadap Kinerja UMKM

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Manajemen Sumber Daya Manusia Strategis (SHRM) berpengaruh positif terhadap kinerja UMKM, dengan koefisien 0.271 dan signifikansi 0.001. Praktik SHRM, seperti pelatihan dan pengembangan kompetensi, meningkatkan kualitas kerja dan efisiensi operasional. Hal ini berkontribusi pada peningkatan produktivitas, penjualan, dan jumlah pelanggan. Temuan ini sejalan dengan penelitian (Delery & Roumpi, 2020) serta (Jiang & Messersmith, 2018) yang menegaskan bahwa manajemen SDM yang efektif meningkatkan kinerja organisasi. Dalam konteks UMKM, pengelolaan SDM yang strategis sangat penting untuk meningkatkan daya saing dan kualitas produk, serta efisiensi proses produksi.

Pengaruh Kapabilitas Inovasi Organisasi terhadap Kinerja UMKM

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kapabilitas inovasi organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja UMKM, dengan koefisien 0.468 dan signifikansi $0.000 < 0.05$. Ini menegaskan bahwa inovasi adalah faktor kunci dalam meningkatkan kinerja usaha. Kapabilitas tersebut memungkinkan UMKM untuk menciptakan produk baru, meningkatkan kualitas, dan mengembangkan strategi pemasaran yang inovatif, sehingga menambah nilai produk dan memperluas pangsa pasar. Penelitian ini mendukung teori inovasi (Schumpeter, 1934) yang menyatakan bahwa inovasi mendorong pertumbuhan ekonomi. (Tidd & Bessant, 2021) juga menekankan pentingnya inovasi untuk daya saing perusahaan. Selain itu, penelitian (Ferreira et al., 2022) dan (Nguyen et al., 2023) menunjukkan bahwa organisasi inovatif memiliki pertumbuhan usaha yang lebih baik. Di Kabupaten Gowa, kemampuan inovasi menjadi kunci dalam meningkatkan daya saing UMKM.

Peran Kapabilitas Inovasi Organisasi sebagai Variabel Mediasi

Hasil uji mediasi Sobel Test menunjukkan bahwa kapabilitas inovasi organisasi berfungsi sebagai variabel mediasi signifikan antara Strategic Human Resource Management dan kinerja UMKM, dengan nilai Sobel Test 3.874 dan signifikansi $0.000 < 0.05$. Temuan ini mengindikasikan bahwa praktik manajemen SDM strategis tidak hanya berdampak langsung pada kinerja UMKM, tetapi juga melalui peningkatan kapabilitas inovasi. Penelitian ini sejalan dengan (Papa et al., 2020) dan (Zhou & Li, 2023), yang menyoroti peran inovasi organisasi dalam menghubungkan manajemen SDM dan kinerja. Oleh karena itu, UMKM perlu mengembangkan strategi pengelolaan SDM yang mendorong inovasi untuk meningkatkan daya saing secara berkelanjutan.

PENUTUP

Kesimpulan

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis hubungan antara Manajemen Sumber Daya Manusia Strategis, kapabilitas inovasi organisasi, dan kinerja UMKM di Kabupaten Gowa, Sulawesi Selatan, serta mengevaluasi peran kapabilitas inovasi sebagai variabel penghubung. Temuan penelitian menunjukkan bahwa penerapan praktik Manajemen Sumber Daya Manusia Strategis, seperti pelatihan dan pengembangan kompetensi, dapat secara signifikan meningkatkan kapabilitas inovasi organisasi. Selain itu, strategi pengelolaan sumber daya manusia juga terbukti berkontribusi pada peningkatan kinerja UMKM melalui produktivitas dan efektivitas operasional yang lebih baik. Kapabilitas inovasi organisasi memberikan dampak positif terhadap kinerja UMKM, yang terlihat dari kemampuan untuk melakukan inovasi produk, proses, dan manajerial guna meningkatkan daya saing. Selanjutnya, kapabilitas inovasi berfungsi sebagai variabel mediasi yang memperkuat hubungan antara Manajemen Sumber Daya Manusia Strategis dan kinerja UMKM. Penelitian ini menekankan pentingnya integrasi strategi pengelolaan sumber daya manusia dan inovasi untuk meningkatkan kinerja serta keberlanjutan UMKM.

Saran dan Ucapan Terima Kasih

Disarankan kepada pelaku UMKM di Kabupaten Gowa untuk memperkuat Manajemen Sumber Daya Manusia Strategis melalui peningkatan pelatihan dan pengembangan kompetensi, serta sistem pengelolaan SDM yang lebih terstruktur. Selain itu, Dukungan dari pemerintah daerah dan instansi terkait juga penting, melalui program pelatihan dan fasilitasi inovasi, agar UMKM dapat mengembangkan produk dan manajemen usaha secara inovatif dan berkelanjutan. Penelitian selanjutnya disarankan untuk memperluas cakupan wilayah dan menambahkan variabel seperti orientasi kewirausahaan dan transformasi digital, guna memahami lebih dalam faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja UMKM. Penulis mengucapkan terima kasih kepada pelaku UMKM dan pihak-pihak yang mendukung penelitian ini. Semoga hasil penelitian ini bermanfaat bagi pengembangan ilmu pengetahuan, terutama dalam manajemen sumber daya manusia strategis dan pengembangan UMKM.

DAFTAR PUSTAKA

- Armstrong, M. (2020). *Armstrong's Handbook of Human Resource Management Practice* (15th ed.). Kogan Page.
- Barney, J. (1991). Firm resources and sustained competitive advantage. *Journal of Management*, 17(1), 99–120. <https://doi.org/10.1177/014920639101700108>
- Creswell, J. W. (2021). *Research Design: Qualitative, Quantitative, and Mixed Methods Approaches* (5th ed.). Sage Publications.
- Damanpour, F., & Aravind, D. (2021). Organizational structure and innovation revisited: From organic to ambidextrous structure. *Research Policy*, 50(3). <https://doi.org/10.1016/j.respol.2020.104117>
- Delery, J. E., & Roumpi, D. (2020). Strategic human resource management, human capital and competitive advantage: Is the field going in circles? *Human Resource Management Journal*, 30(1), 1–21. <https://doi.org/10.1111/1748-8583.12137>
- Ferreira, J. J., Fernandes, C. I., & Ratten, V. (2022). The influence of innovation and entrepreneurship on small business performance. *Journal of Business Research*, 139, 104–113. <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2021.10.058>
- Jiang, K., & Messersmith, J. (2018). On the shoulders of giants: A meta-review of strategic human resource management. *The International Journal of Human Resource Management*, 29(1), 6–33. <https://doi.org/10.1080/09585192.2017.1384930>
- Nguyen, T. H., Pham, T. H., & Nguyen, T. T. (2023). Innovation capability and firm performance in SMEs: Evidence from developing economies. *Journal of Innovation & Knowledge*, 8(1). <https://doi.org/10.1016/j.jik.2022.100295>
- OECD. (2023). *SME and Entrepreneurship Outlook 2023*. Organisation for Economic Co-operation and Development. <https://doi.org/10.1787/34907e9c-en>
- Papa, A., Dezi, L., Gregori, G. L., Mueller, J., & Miglietta, N. (2020). Improving innovation performance through knowledge acquisition: The moderating role of employee retention and human resource management practices. *Journal of Knowledge Management*, 24(3), 589–605. <https://doi.org/10.1108/JKM-10-2019-0564>
- Richard, P. J., Devinney, T. M., Yip, G. S., & Johnson, G. (2009). Measuring organizational performance: Towards methodological best practice. *Journal of Management*, 35(3), 718–804. <https://doi.org/10.1177/0149206308330560>
- Rosenbusch, N., Brinckmann, J., & Bausch, A. (2021). Is innovation always beneficial? A meta-analysis of the relationship between innovation and performance in SMEs. *Journal of Business Venturing*, 36(3). <https://doi.org/10.1016/j.jbusvent.2009.12.002>
- Schumpeter, J. A. (1934). *The Theory of Economic Development*. Harvard University Press.
- Singh, S. K., Gupta, S., Busso, D., & Kamboj, S. (2022). Top management knowledge value, knowledge sharing practices, open innovation and organizational performance. *Journal of Business Research*, 128, 788–798. <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2020.11.040>
- Tidd, J., & Bessant, J. (2021). *Managing Innovation: Integrating Technological, Market and Organizational Change* (7th ed.). John Wiley & Sons.

- Wright, P. M., & McMahan, G. C. (1992). Theoretical perspectives for strategic human resource management. *Journal of Management*, 18(2), 295–320.
- Zhou, K. Z., & Li, C. B. (2023). How strategic human resource management influences innovation performance: Evidence from SMEs. *Asia Pacific Journal of Management*, 40(2), 315–336. <https://doi.org/10.1007/s10490-021-09741-0>