



MODEL PENGUATAN KINERJA UMKM SEKTOR KERAJINAN

Endang Sulistiyani*, Azizah, Winarto, Isnaini Nurkhayati

Administrasi Bisnis, Politeknik Negeri Semarang, Semarang, 50275

*E-mail: endangsulis980@gmail.com

Abstrak

Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis beberapa variabel anteseden yang berpengaruh terhadap kinerja bisnis UMKM sektor kerajinan di Jawa Tengah. Populasi penelitian ini seluruh pemilik UMKM kerajinan di Jawa Tengah. Sampel diambil dengan menggunakan metode purposive sampling. Data dikumpulkan melalui kuesioner, dan diolah menggunakan analisis Structural Equation Modeling. Berdasarkan hasil analisis, empat hipotesis yang telah diajukan menunjukkan pengaruh positif signifikan pada semua hubungan antar variabel dan satu hipotesis tidak berpengaruh. Pengaruh tidak langsung variabel independen terhadap kinerja bisnis UMKM menghasilkan satu strategi, yaitu menghubungkan berbagi pengetahuan terhadap kinerja bisnis melalui solusi terintegrasi. Pengaruh dominan antar variabel ditunjukkan dari hubungan antara transformasi digital terhadap kapabilitas berbagi pengetahuan.

Kata Kunci: *berbagi pengetahuan, transformasi digital, solusi terintegrasi, kinerja bisnis*

PENDAHULUAN

Penelitian terdahulu menyatakan, knowledge sharing diyakini mendorong peningkatan kinerja organisasi (Wang et al., 2014); (Marouf, 2016). Hasil penelitian (Singh et al., 2019) menyebutkan knowledge sharing practice mempengaruhi kinerja UMKM melalui open innovation. Namun peneliti lain menyebutkan tidak ada pengaruh antara knowledge sharing dan kinerja organisasi (Chiu & Chien, 2015). Penelitian (Wang & Wang, 2012) menemukan tidak adanya pengaruh signifikan antara eksplisit knowledge dan operational performance.

Praktik-praktik knowledge sharing hampir tiap saat dilakukan oleh pelaku dan anggota organisasi melalui berbagai media untuk melakukan koordinasi kerja, pengambilan keputusan, mencari dan menyelesaikan permasalahan organisasi. Indonesia melalui Kementerian Perindustrian telah menyusun inisiatif “Making Indonesia 4.0” untuk mengimple-mentasikan strategi dan Peta Jalan 4IR di Indonesia. Peta Jalan ini melibatkan berbagai pemangku kepentingan, mulai dari institusi

pemerintah, asosiasi industri, pelaku usaha, penyedia teknologi, maupun lembaga riset dan pendidikan. Peta Jalan Making Indonesia 4.0 memberikan arah dan strategi yang jelas bagi pergerakan industri Indonesia di masa yang akan datang, termasuk di lima sektor yang menjadi fokus dan 10 prioritas nasional dalam upaya memperkuat struktur perindustrian Indonesia satu diantaranya adalah pemberdayaan UMKM.

Berdasarkan pada permasalahan penelitian yang telah diuraikan bersumber dari penelitian-penelitian terdahulu adalah Bagaimana membangun sebuah model penelitian empiric untuk mengatasi gap antara berbagi pengetahuan dan kinerja organisasi melalui solusi terintegrasi. Dengan demikian tujuan penelitian ini adalah menganalisis beberapa variabel antededen yang berpengaruh terhadap kinerja UMKM sektor kerajinan di Jawa Tengah, menganalisis faktor yang paling berpengaruh terhadap kinerja UMKM sektor kerajinan di Jawa Tengah, dan menganalisis solusi terintegrasi dalam memediasi hubungan knowledge sharing dan kinerja UMKM.

a. Pengaruh Berbagi Pengetahuan terhadap Solusi Terintegrasi

Sebuah solusi yang integratif adalah solusi yang merekonsiliasikan (yang berarti mengintegrasikan) kepentingan kedua belah pihak. Solusi integratif terkadang disertai alternatif yang sudah dikenal sebelumnya, tetapi yang lebih sering terjadi ada pengembangan alternatif baru yang membutuhkan kreativitas dan imajinasi. Untuk alasan ini lebih tepat dikatakan bahwa solusi integratif biasanya muncul dari proses berpikir kreatif. Solusi integratif dapat dirancang oleh masing-masing pihak secara sendiri-sendiri, oleh kedua belah pihak secara bersama-sama, atau oleh pihak ketiga yang bertindak sebagai mediator.

Knowledge sharing antar anggota atau perspektif dalam perdebatan-tugas terkait, tim dapat mendiskusikan perbedaan pendapat dan mempromosikan belajar, ada dengan membentuk pemahaman umum untuk tugas penilaian atau pengambilan keputusan. Oleh karena itu, konflik tugas dapat dikelola dengan baik dengan meningkatkan berbagi pengetahuan. Dari perspektif tugas dikelola dengan baik konflik, tim dapat diminimalisasi.

H4: Semakin tinggi berbagi pengetahuan dalam tim semakin tercapai solusi terintegrasi

b. Pengaruh Solusi Terintegrasi Terhadap Kinerja Bisnis UMKM

Pengetahuan merupakan informasi yang dapat dimanfaatkan oleh karyawan untuk kemajuan organisasi (Alvai & Leidner, 2001). Jika pengetahuan bersama dan ditransfer dalam waktu yang tepat antara orang-orang yang tepat dan digunakan dalam waktu yang tepat, itu akan meningkatkan kesempatan organisasi untuk meningkatkan kinerja (O'Dell & Grayson, 1998). Selain itu, telah ditemukan bahwa sosial interaksi antara anggota tim memberikan kontribusi untuk bekerjasama dalam mencapai keterpaduan solusi serta meningkatkan kinerja tim (Janhonen dan Johanson, 2011). H6: Semakin baik solusi terintegrasi semakin tinggi kinerja

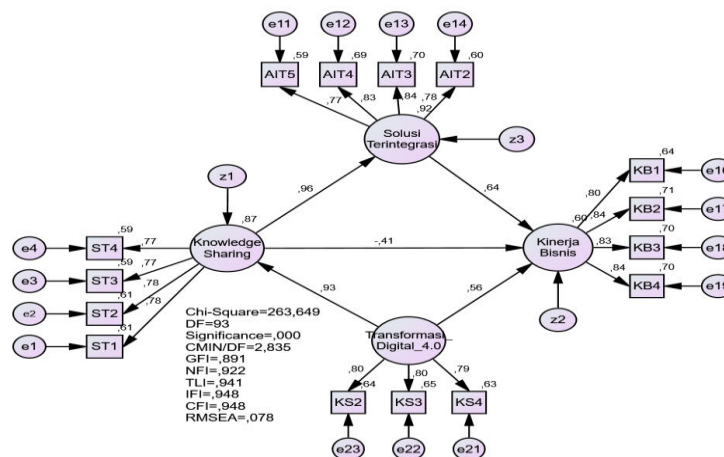
METODE PENELITIAN

Data diperoleh dengan menyebarkan 200 kuesioner kepada pemilik dan karyawan bagian desain pada 82 UMKM sektor kerajinan di Jawa Tengah. Ukuran sampel telah memenuhi dalam menggunakan model estimasi Maximum Likelihood sebagai dasar untuk interpretasi hasil Structural Equation Model (SEM).

Peneliti memberikan informasi tentang tujuan dari studi untuk mengidentifikasi persepsi tentang butir dengan pertanyaan. Validitas dan reliabilitas pertanyaan sudah diuji oleh para peneliti sebelumnya. Semua item yang dinilai pada skala sepuluh poin mulai dari 1, "sangat tidak setuju" dan "sangat setuju" untuk 10.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Nilai loading Faktor dikatakan signifikan secara statistik jika nilainya di atas 0,50 (Hair et al. 2010). Hasil estimasi model konstruk diperoleh Chi-square dengan nilai 124.34 dengan probabilitas 0,015. Kriteria fit lainnya CMIN/DF, GFI, NFI, CFI, TLI dan RMSEA memiliki standar kesesuaian yang rekomendasikan.



Gambar 1. Model Hubungan Struktural

Tabel 1. Nilai Estimasi Pengaruh Langsung Antar Variabel

	Estimate	S.E.	C.R.	P
Berbagi Pengetahuan → Transformasi digital	.972	.050	19.462	***
Berbagi Pengetahuan → Solusi Terintegrasi	.923	.039	23.515	***
Transformasi Digital → Kinerja Bisnis	.598	.250	2.394	.017
Berbagi Pengetahuan → Kinerja Bisnis	-.421	.440	-.957	.338
Solusi Terintegrasi → Kinerja Bisnis	.686	.349	1.968	.049

a. Pengaruh Knowledge Sharing terhadap Kinerja UMKM

Pengaruh knowledge sharing terhadap kinerja UMKM sebesar -0.421 dengan tingkat alpha sebesar 0.338, berarti tidak terdapat pengaruh antara keduanya. UMKM merupakan salah satu jenis organisasi entitas bergabungnya individu-individu unik dan spesifik. Masing-masing individu tersebut memiliki kelebihan dan kekurangan, tetapi hal tersebut akan menjadi kekuatan apabila terbentuk sebuah kerjasama tim. Ketika organisasi dihadapkan pada kompleksitas tugas melebihi kapasitas individu maka bekerja dalam tim akan lebih efektif dan efisien daripada anggota organisasi berfokus pada hasil kerja diri sendiri (Gist & Mitchell, 1992).

b. Pengaruh Knowledge Sharing dan Solusi Terintegrasi

Studi yang telah dilakukan para peneliti bidang knowledge sharing, menggunakan berbagai model dan perspektif dalam mengilustrasikan knowledge sharing, dengan indikator yang berbeda. Model tersebut diantaranya intention to share knowledge (Seba et al., 2012); knowledge sharing efficacy (Hsu et al., 2007); knowledge sharing quality (Haas & Hansen, 2007);(Sarkheyli dkk., 2013); tacit knowledge sharing (Holste & Fields, 2010); knowledge sharing motivation (Gagné, 2009) knowledge sharing under pressure (Connelly et al., 2014). Pada studi yang dikembangkan Olaisen and Revang (2017) dan Sarkheyli dkk (2013) menjelaskan bahwa kualitas berbagi pengetahuan adalah sumber daya yang penting untuk keunggulan kompetitif dalam tim kerja dan berkaitan dengan sejauh mana pemahaman dalam berbagi pengetahuan, keterbukaan dalam distribusi pengalaman, interpersonal trust ties, intensitas berbagi dan kriteria informasi yang dibagikan.

c. Pengaruh Transformasi IT terhadap Knowledge Sharing

Dalam penerapannya, knowledge sharing tentunya tetap memerlukan dukungan dari teknologi untuk membantu menjalankan proses-proses knowledge management sehingga nantinya hasil yang diperoleh dapat menjadi lebih optimal dan tujuan dari diterapkannya konsep ini dapat tercapai. Menurut Fong & Lee (2009), dengan adanya teknologi informasi, program knowledge management dapat dimungkinkan dan berhasil karena adanya kecepatan dan juga kemampuan dari orang yang berada di tempat dan zona waktu yang berbeda untuk dapat ikut serta dalam pemecahan masalah. Teknologi-teknologi yang dibutuhkan dalam knowledge management antara lain: (1) hardware – perangkat keras yang dibutuhkan dalam knowledge management seperti komputer, hard disk, dan lain sebagainya; (2) software – perangkat lunak yang dibutuhkan untuk menjalankan knowledge management seperti Interspire knowledge manager; (3) network – jaringan yang dibutuhkan oleh perusahaan dalam menerapkan knowledge management system seperti internet dan intranet.

d. Pengaruh Transformasi IT terhadap Kinerja UMKM

Mengenai penerapan teknologi informasi/teknologi digital memicu kemajuan bisnis dengan cara yang berbeda-beda di Indonesia. Teknologi membantu bisnis di Indonesia

dengan meningkatkan komunikasi, beroperasi secara efisien, mengatasi hambatan untuk mengakses jasa pelatihan dan layanan keuangan, dan menjangkau lebih banyak pelanggan. Dengan bantuan Information Communication Technology (ICT), UMKM kerajinan ini dapat memperluas pasar dan pembeli, karena pemesanan dan pembelian dapat dilakukan secara online.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis, empat hipotesis yang telah diajukan menunjukkan pengaruh positif signifikan pada semua hubungan antar variabel dan satu hipotesis tidak berpengaruh. Pengaruh tidak langsung variabel independen terhadap kinerja bisnis UMKM menghasilkan satu strategi, yaitu menghubungkan berbagi pengetahuan terhadap kinerja bisnis melalui solusi terintegrasi. Pengaruh dominan antar variabel ditunjukkan dari hubungan antara transformasi digital terhadap kapabilitas berbagi pengetahuan.

DAFTAR PUSTAKA

- Al-Zu'bi, H. A. (2011). Organizational Citizenship Behavior and Impacts on Knowledge Sharing: An Empirical Study. *International Business Research*, 4(3), 221-227. doi: 10.5539/ibr.v4n3p221
- Armstrong, M. (2014). *Armstrong's HandBook of Human Resource Management Practice*. London, United Kingdom: Ashford Colour press Ltd.
- Arnold, J. A., Arad, S., Rhoades, J. A., & Drasgow, F. (2000). The empowering leadership questionnaire The construction and validation of a new scale for measuring leader behaviors. *Journal of Organizational Behavior*, 21(3).
- Blau, P. (1964). *Echange and Power in Social Life*. New York: Willey.
- Blumentritt, R., & Johnston, R. (1999). Towards a strategy for knowledge management. *Technology Analysis & Strategic Management*, 11(3), 287-300.
- Bogdanowicz, S, M., Bailey, & K, E. (2002). The value of knowledge and the values of the new knowledge worker Generation X in the new economy. *Journal of European Industrial Training*, 26(2), 125-129.
- Burt, R. S. (1992). *Structural Holes: The Social Structure of Competetion*. Cambridge, Mass: Harvard University Press.

- Burt, R. S. (2000). The network structure of social capital. *Research in organizational behavior*, 22, 345-423.
- Cabrera, Á., Collins, W. C., & Salgado, J. F. (2006). Determinants of individual engagement in knowledge sharing. *The International Journal of Human Resource Management*, 17(2), 245-264. doi: 10.1080/09585190500404614
- Carlile, P. R. (2004). Transferring, Translating, and Transforming: An Integrative Framework for Managing Knowledge Across Boundaries. *ORGANIZATION SCIENCE*, 15(5), 555-568. doi: 10.1287/orsc.1040.0094
- Chiu, Y.-W., & Chien, Y.-C. (2015). The Effect of Knowledge Sharing on Organizational Performance: Organizational Learning as Mediator. *International Journal of Information Technology and Business Management*, 36(1).
- Choi, S. Y., Lee, H., & Yoo, Y. (2010). The Impact of Information Technology and Transactive Memory Systems on Knowledge Sharing, Application, and Team Performance A Field Study. *MIS quarterly*, 34(4), 855-870.
- Connelly, C. E., Ford, D. P., Turel, O., Gallupe, B., & Zweig, D. (2014). 'I'm busy (and competitive)!' Antecedents of knowledge sharing under pressure. *Knowledge Management Research & Practice*, 12(1), 74-85. doi: 10.1057/kmrp.2012.61
- Cross, R., & Cummings, J. N. (2004). Tie and network correlates of individual performance in knowledge-intensive work. *Academy of Management Journal*, 47(6), 928-937.
- Cummings, J. N. (2004). Work Groups, Structural Diversity, and Knowledge Sharing in a Global Organization. *Management Science*, 50(3).
- Darudianto, S., & Suryadi, L. (2013). Knowledge Management: Tinjauan Pemberdayaan Pada Perusahaan Umumnya. *ComTech*, 4(2), 1079-1086.
- Ferdinand, A. (2014). *Structural Equation Modelling dalam Penelitian Manajemen*. Semarang: Undip Press.
- Gagné, M. (2009). A model of knowledge-sharing motivation. *Human Resource Management*, 48(4), 571-589. doi: 10.1002/hrm.20298
- Gist, M. E., & Mitchell, T. R. (1992). Self-Efficacy A Theoretical Analysis of Its Determinants and Malleability. *Academy of Management Review*, 17(2), 183-211.

- Haas, M. R., & Hansen, M. T. (2007). Different knowledge, different benefits: toward a productivity perspective on knowledge sharing in organizations. *Strategic Management Journal*, 28(11), 1133-1153. doi: 10.1002/smj.631
- Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B. J., & Anderson, R. E. (2010). *Multivariate Data Analysis 7th_Edition*: Pearson Prentice Hall.
- Hau, I., & Chow, S. (2012). The Role of Social Network and Collaborative Culture in Knowledge Sharing and Performance Relations. *SAM Advanced Management Journal*, 77(2), 24-37.
- Holste, J. S., & Fields, D. (2010). Trust and tacit knowledge sharing and use. *Journal of Knowledge Management*, 14 (1), 128-140. doi: 10.1108/13673271011015615
- Hsu, M.-H., Ju, T. L., Yen, C.-H., & Chang, C.-M. (2007). Knowledge sharing behavior in virtual communities: The relationship between trust, self-efficacy, and outcome expectations. *International Journal of Human-Computer Studies*, 65(2), 153-169. doi: 10.1016/j.ijhcs.2006.09.003
- Huselid, J. T. D. a. M. A. (1996). The Impact of Human Resource Management Practices on Perceptions of Organizational Performance. *The Academy of Management Journal*, 39(4), 949-969.
- Ipe, M. (2003). Knowledge Sharing on Organizations A Conceptual Framework. *ProQuest Education Journals*, 337-359.
- Kanaan, R., Masa'deh, R. e. M. d. T., & Gharibeh, A. a. H. (2013). The Impact Of Knowledge Sharing Enablers On Knowledge Sharing Capability An Empirical Study On Jordanian Telecommunication Firms. *European Scientific Journal*, 9(22).
- Kasemsap, K. (2013). Strategic Business Management A Practical Framework and Causal Model of Empowering Leadership, Team Cohesion, Knowledge Sharing Behavior, and Team Performance. *Journal of Social and Development Sciences*, 4(3), 100-106.
- Lawang, R. M. Z. (2005). *Kapital Sosial Dalam Perspektif Sosiologi*. Depok: FISIP UI Press.
- Lee, H., & Choi, B. (2014). Knowledge Management Enablers, Processes, and Organizational Performance: An Integrative View and Empirical Examination. *Journal of Management Information Systems*, 20(1), 179-228. doi: 10.1080/07421222.2003.11045756

- Levina, N. (2005). Collaborating on multiparty information systems development projects: A collective reflection-in-action view. *Collaborating on multiparty information systems development projects: A collective reflection-in-action view. Information Systems*, 16(2), 109-113.
- Lin, N. (2001). *Social Capital: A Theory of Social Structure and Action* (Vol. Cambridge University Press): Cambridge.
- Margaretta, H. (2013). Peran Teknologi Informasi Terhadap Sharing Pengetahuan. Retrieved May 11, 2015, from <http://berita-ipitek.com>
- Marouf, L. (2016). The role of knowledge sharing culture in business performance. *VINE Journal of Information and Knowledge Management Systems*, 46(2), 154-174. doi: 10.1108/vjikms-10-2014-0061
- Masood, M., & Afsar, B. (2017). Transformational leadership and innovative work behavior among nursing staff. *Nurs Inq*, 24(4). doi: 10.1111/nin.12188
- Nahapiet, J., & Ghoshal, S. (1998). Social capital, intellectual capital, and the organizational advantage. *The Academy of Management Review*, 23(2), 242-266.
- Nonaka, I., & Takeuchi, H. (1995). *The Knowledge Creating Company*. New York: Oxford University Press.
- Obrenovic, B., Obrenovic, S., & Hudaykulov, A. (2015). The-value-of-knowledge-sharing-impact-of-tacit-and-explicit-knowledge-sharing-on-team-performance-of-scientists. *International Journal of Management Science and Business Administration*, 1(2), 33-52.
- Olaisen, J., & Revang, O. (2017). Working smarter and greener: Collaborative knowledge sharing in virtual global project teams. *International Journal of Information Management*, 37(1), 1441-1448. doi: 10.1016/j.ijinfomgt.2016.10.002
- Oliver, S., & Kandadi, K. R. (2006). How to develop knowledge culture in organizations A multiple case study of large distributed organizations. *Journal of Knowledge Management*, 10(4), 6-24. doi: 10.1108/13673270610679336
- Seba, I., Rowley, J., & Lambert, S. (2012). Factors affecting attitudes and intentions towards knowledge sharing in the Dubai Police Force. *International Journal of Information Management*, 32(4), 372-380. doi: 10.1016/j.ijinfomgt.2011.12.003

- Singh, S. K., Gupta, S., Busso, D., & Kamboj, S. (2019). Top management knowledge value, knowledge sharing practices, open innovation and organizational performance. *Journal of Business Research*. doi: 10.1016/j.jbusres.2019.04.040
- Smith, E. A. (2001). ROLE tacit and Explicit Knowledge in Workplace. *Journal of Knowledge Management*, 5(4), 311-321.
- Srivastava, A., Bartol, K. M., & Locke, E. A. (2006). Empowering Leadership in Management Teams Effects on Knowledge Sharing, Efficacy, And Performance. *Academy of Management Journal*, 49(6), 1239-1251.
- Stewart, T. A. (1997). *Intellectual Capital: The New Wealth of Organizations*. London: Nicholas Brealey.
- Tymon, W. G., & AStumpf, S. (2003). Social capital in the success of knowledge workers. *Career Development International*, 8(1), 12-20.
- Wang, Z., & Wang, N. (2012). Knowledge sharing, innovation and firm performance. *Expert Systems with Applications*, 39(10), 8899-8908. doi: 10.1016/j.eswa.2012.02.017
- Wang, Z., Wang, N., & Liang, H. (2014). Knowledge sharing, intellectual capital and firm performance. *Management Decision*, 52(2), 230-258. doi: 10.1108/md-02-2013-0064
- WenpinTsai, & Ghoshal, S. (1998). Social capital and value creation: The role of intrafirm networks. *Academy of Management Journal*, 41(4), 464-476.
- Xue, Y., Bradley, J., & Liang, H. (2011). Team climate, empowering leadership, and knowledge sharing. *Journal of Knowledge Management*, 15(2), 299-312. doi: 10.1108/13673271111119709