

## Pengaruh Perilaku Kerja Inovatif dan Manajemen Pengetahuan terhadap Kinerja Organisasi pada Usaha Mikro dan Kecil

Helena Yosa Sundara<sup>1</sup>, Agus Gunawan<sup>1</sup>, Yoke Pribadi Kornarius<sup>\*2</sup>, Angela Caroline<sup>2</sup>

<sup>1</sup> Magister Administrasi Bisnis, Universitas Katolik Parahyangan, Bandung

<sup>2</sup> Administrasi Bisnis, Universitas Katolik Parahyangan, Bandung

\*Email korespondensi: [yoke.pribadi@unpar.ac.id](mailto:yoke.pribadi@unpar.ac.id)

Diterima 28 Februari 2023; Disetujui 28 Maret 2023; Dipublikasi 31 April 2023

**Abstract:** *Micro and Small Enterprises in the food and beverage industry contribute significantly to Indonesia's economic growth. Micro and small businesses rely heavily on innovation to survive in the face of increasing competition. This study aims to determine and analyze the effect of innovative work behavior and knowledge management on the organizational performance of Micro and Small Enterprises (MSEs) in Bandung. The study sample, consisting of 34 employees, was selected from six food and beverage businesses. Data processing results show that innovative work behavior and knowledge management do not affect organizational performance at micro and small enterprises. However, it was found that employee age plays a role in innovative work behavior and knowledge management.*

**Keywords:** *innovative work behavior, knowledge management, organizational performance, MSE*

**Abstrak:** Usaha Mikro dan Kecil pada industri makanan dan minuman memiliki kontribusi yang cukup tinggi pada pertumbuhan perekonomian Indonesia. Usaha Mikro dan Kecil sangat mengandalkan inovasi agar dapat bertahan pada persaingan yang semakin ketat. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh perilaku kerja inovatif dan manajemen pengetahuan terhadap kinerja organisasi pada usaha mikro dan kecil (UMK) di Kota Bandung. Sampel penelitian ini terdiri dari 34 orang karyawan yang berasal dari enam bisnis makanan dan minuman. Hasil pengolahan data menunjukkan bahwa perilaku kerja inovatif dan manajemen pengetahuan tidak berpengaruh terhadap kinerja organisasi pada Usaha Mikro dan Kecil. Akan tetapi ditemukan bahwa usia karyawan berperan pada perilaku kerja inovatif dan manajemen pengetahuan.

**Kata kunci :** perilaku kerja inovatif, manajemen pengetahuan, kinerja organisasi, UMK

Stoffers & Van der Heijen (2018) menyatakan bahwa inovasi dinilai sebagai faktor kunci dalam meningkatkan daya saing organisasi. Setiap individu di dalam organisasi diarahkan untuk bisa menciptakan dan merealisasikan ide baru yang dapat meningkatkan efektivitas pekerjaan. Organisasi membutuhkan sumber daya manusia (SDM) dengan perilaku kerja inovatif, di mana yang dimaksud bukan hanya memiliki keinginan tetapi juga memiliki kemampuan untuk berinovasi (Stoffers et al., 2019).

Selain inovasi, menurut Jyoti & Rani (2017) penciptaan dan pengembangan pengetahuan menjadi proses penting di dalam organisasi yang dapat meningkatkan produktivitas serta efisiensi organisasi. Praktik kerja SDM yang didukung dengan strategi manajemen pengetahuan yang baik dapat menjadi pembelajaran organisasi yang berkelanjutan serta dapat meningkatkan kemampuan dan memotivasi SDM untuk memiliki kinerja yang lebih tinggi. Modal intelektual sebagai aset organisasi yang tidak berwujud, yang tersimpan dalam kompetensi karyawan (manusia), struktur internal (modal struktural), dan struktur eksternal (modal relasional) dapat diubah menjadi suatu nilai yang bermanfaat melalui manajemen pengetahuan (Ling, 2019).

Potensi terbesar Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah (UMKM) di Indonesia saat ini berada pada sektor industri makanan dan minuman. Data menunjukkan bahwa ada sekitar 70% dari 56 juta UMKM di Indonesia yang bergerak pada industri makanan dan minuman, di mana 99,5% diantaranya merupakan Usaha Mikro Kecil (UMK). Artinya disini ada banyak pelaku UMK

yang ikut berkontribusi terhadap pertumbuhan perekonomian nasional melalui bisnis makanan dan minuman yang mereka kembangkan.

Untuk bisa mencapai keunggulan kompetitif dan bertahan di tengah persaingan industri yang ketat, para pelaku usaha sebagai penggerak bisnis harus bisa mengembangkan kreativitas dan perilaku inovasi secara terus menerus seiring dengan perubahan kondisi lingkungan bisnis yang dinamis. Namun menurut pemerintah Kota Bandung, inovasi UMKM masih masuk dalam kategori rendah sehingga perlu didampingi untuk bisa terus berinovasi dan berkreasi. Tingkat inovasi yang rendah ini dapat terjadi dikarenakan adanya ketakutan akan kompleksitas, ketidakpastian, serta risiko tinggi yang dikhawatirkan oleh mayoritas para pelaku usaha.

Adapun permasalahan lainnya yang dihadapi UMKM di Bandung, yaitu minimnya pengetahuan sehingga pengelolaan organisasi kurang efektif dan produk yang dihasilkan tidak mampu untuk bersaing secara luas. Berdasarkan permasalahan - permasalahan tersebut, maka diperlukan penelitian lebih lanjut terkait kompetensi pengetahuan serta perilaku kerja inovatif yang dimiliki oleh karyawan pada usaha mikro dan kecil. Kurangnya manajemen pengetahuan dan perilaku kerja inovatif pada karyawan usaha mikro dan kecil dikhawatirkan bisa berdampak negatif terhadap tingkat kinerja bisnis, terutama pada bisnis yang bergerak di industri makanan dan minuman, baik itu dalam aspek finansial maupun operasional bisnis. Oleh karena itu, penelitian ini dilakukan untuk melihat apakah ada pengaruh dari perilaku kerja inovatif dan manajemen pengetahuan

---

terhadap kinerja organisasi pada UMK sektor industri makanan dan minuman di Kota Bandung.

## **KAJIAN PUSTAKA**

### **Perilaku Kerja Inovatif**

#### ***(Innovative Work Behavior - IWB)***

Perilaku kerja inovatif adalah perilaku yang berkaitan dengan inisiasi penciptaan dan penerapan ide baru oleh individu (Narzary & Palo, 2021; Namono et al., 2021; Stoffers et al., 2019; Putra et al., 2022). Perilaku ini diharapkan dapat meningkatkan proses, produk, strategi, prosedur, maupun layanan di dalam lingkungan kerja atau organisasi (Venkatsamy & Lew, 2022); Vuong et al., 2022; Fatemi et al., 2021). Pengukuran perilaku kerja inovatif dapat dilihat dari tiga aspek, yaitu generasi ide (*idea generation*), promosi ide (*idea promotion*), dan realisasi ide (*idea realization*).

Penciptaan ide dapat diartikan sebagai produksi dan pengembangan ide-ide baru (AlShamsi et al., 2022; Kleefstra et al., 2020; Fatemi et al., 2021) yang bermanfaat untuk memecahkan masalah atau memanfaatkan peluang pekerjaan yang ada (Mura et al., 2016; Ausat et al., 2022). Dalam mempromosikan ide, individu berupaya mencari dukungan dan memperoleh konfirmasi dari orang lain, (Venkatsamy & Lew, 2022; Narzary & Palo, 2021; Namono et al., 2021) termasuk membuat anggota organisasi yang penting memiliki antusias terhadap ide-ide inovatifnya (Kleefstra et al., 2020; Fatemi et al., 2021). Pada akhirnya dari ide-ide tersebut tercipta suatu *prototype* atau model inovasi (AlShamsi et al., 2022; Fatemi et al., 2021) yang dapat diimplementasikan di dalam suatu pekerjaan, tim, atau bahkan keseluruhan organisasi (AlShamsi et al., 2022, Al-Omari et al., 2019).

Individu di dalam organisasi memegang peranan penting dalam menciptakan dan menerapkan ide baru untuk mempertahankan kesuksesan bisnis (Venkatsamy & Lew, 2022). Saether (2019) mengatakan bahwa karyawan yang memiliki perilaku kerja inovatif akan nyaman berada pada lingkungan yang mendukung kreativitas dan bisa lebih terbuka terhadap perubahan. Oleh karena itu, penting bagi para pelaku usaha untuk memahami faktor-faktor yang mendorong perilaku kerja inovatif.

### **Manajemen Pengetahuan**

#### ***(Knowledge Management - KM)***

Dalam menghadapi kondisi lingkungan yang dinamis dan tidak pasti, serta adanya keterbatasan sumber daya yang dimiliki, banyak organisasi yang menerapkan prinsip manajemen pengetahuan (Raudeliūnienė & Kordab, 2019). Manajemen pengetahuan merupakan elemen penting yang mencakup metode, instrumen, proses, dan alat untuk memaksimalkan dan menciptakan sumber daya pengetahuan baru (Mahdi et al., 2019; Abbas & Kumari, 2021; Shahzadi et al., 2021). Dengan adanya manajemen pengetahuan yang sistematis, maka organisasi dapat memanfaatkan semua potensi pengetahuan yang dimilikinya (Raudeliūnienė & Kordab, 2019), membangun kapabilitas baru, mendorong inovasi, serta meningkatkan kinerja organisasi (Erena et al., 2022; Shujahat et al., 2019).

Tahapan manajemen pengetahuan mencakup proses penciptaan, akuisisi, pengelolaan, penyimpanan, penyebaran, berbagi, serta pengaplikasian pengetahuan (Raudeliūnienė & Kordab, 2019; Shea et al., 2021, Shahzadi et al., 2021; Al Yami et al., 2021). Penciptaan dan

akuisisi pengetahuan terjadi saat individu secara produktif menggunakan dan mengakumulasi pengetahuan yang ada untuk menciptakan dan mengembangkan ide-ide baru yang berguna bagi organisasi. Untuk memudahkan penyebaran dan akses kembali di masa mendatang oleh individu maupun kelompok, setiap pengetahuan *tacit* maupun *explicit* harus dikelola dan disimpan dengan aman. Bentuk penyimpanan memori organisasi bisa berupa dokumen tertulis maupun *database* elektronik yang sudah dikodekan dan diindeks. Pada akhirnya suatu bisnis yang dapat mengelola serta mengaplikasikan modal pengetahuannya secara efektif, akan bisa berkembang secara konsisten dan mempertahankan keunggulan kompetitifnya (Mahdi et al., 2019).

### Kinerja Organisasi

#### (Organizational Performance - OP)

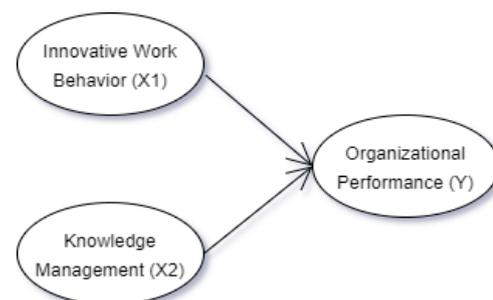
Kinerja organisasi dapat didefinisikan sebagai evaluasi terhadap tingkat sasaran yang dicapai oleh organisasi, mencakup aspek pelanggan, operasional, dan keuangan (García-Juan, 2018; Conțu, 2020; Duman & Akdemir, 2021). Organisasi dalam hal ini merupakan sekelompok orang yang memiliki kontribusi dan tanggung jawab untuk mencapai tujuan tertentu melalui adaptasi terhadap lingkungan (Tseng & Lee, 2014; Gomes & Mendes, 2022). Terdapat lima indikator penilaian kinerja organisasi yang terdiri dari profitabilitas, hasil penjualan, kepuasan pelanggan, variasi produk/ layanan baru, dan pangsa pasar organisasi atau bisnis (Mai et al., 2022).

Kinerja organisasi bukan hanya terkait pada pencapaian sebelumnya, tetapi juga berkaitan

dengan kemampuan potensial untuk bisa mencapai tujuan masa depan (Tseng & Lee, 2014). Untuk meningkatkan kinerja, suatu organisasi harus secara aktif mengeksplorasi dan mengeksplorasi kapabilitas dan sumber daya baru (Palacios-Marqués et al., 2021), serta menetapkan indeks pengukuran yang komprehensif yang mencakup efisiensi, efektivitas, dan kemampuan beradaptasi (Tseng & Lee, 2014; Conțu, 2020).

### Kerangka Konseptual

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh perilaku kerja inovatif dan manajemen pengetahuan sebagai variabel independen terhadap kinerja organisasi sebagai variabel dependen yang dapat digambarkan sebagai berikut:



Gambar 1. Kerangka Konseptual

### METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian asosiatif, menurut Sugiyono (2018) merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh antara dua variabel penelitian atau lebih. Harapannya, penelitian ini dapat menjelaskan pengaruh antara perilaku kerja inovatif dan manajemen pengetahuan sebagai variabel independen terhadap kinerja organisasi sebagai variabel dependen. Populasi pada penelitian ini mencakup para pelaku usaha mikro dan kecil di Bandung, yang bergerak di industri

makanan dan minuman.

Pada penelitian ini, dikarenakan jumlah populasi sedikit, maka digunakan teknik *sampling* jenuh. *Sampling* jenuh adalah teknik penentuan sampel apabila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel (Sugiyono, 2018). Sampel penelitian diambil dari 34 orang karyawan dari enam bisnis yang berbeda dengan mempertimbangkan beberapa kriteria, yaitu dari jenis usaha (mikro dan kecil) dan umur bisnis (bisnis baru dan bisnis yang sudah berdiri cukup lama) agar responden dalam penelitian ini bisa bersifat heterogen. Pengumpulan data dilakukan melalui kuesioner dengan menggunakan skala likert, di mana setiap pertanyaan mempunyai 5 opsi jawaban dari sangat tidak setuju sampai dengan sangat setuju. Data penelitian kemudian dianalisis dengan uji korelasi antar variabel independen dan dependen.

Pengukuran untuk variabel perilaku kerja inovatif mengacu pada indikator yang dicetuskan oleh Mansoor et al. (2021), dimana terdiri dari 9 item pertanyaan. Sedangkan untuk variabel manajemen pengetahuan mengacu pada 12 item indikator yang digunakan oleh Shea et al. (2021), dimana terdapat 4 dimensi manajemen pengetahuan yang masing-masing terdiri dari 3 indikator. Variabel kinerja organisasi mengacu pada indikator yang digunakan oleh Mai et al. (2022), dimana terdiri dari 5 item pertanyaan.

Adapun hipotesis yang diuji dalam penelitian ini adalah:

H0: IWB dan KM tidak berpengaruh terhadap OP

H1: IWB dan KM berpengaruh terhadap OP

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil pengolahan data terkait pengaruh perilaku kerja inovatif dan manajemen pengetahuan terhadap kinerja organisasi berikut ini diperoleh dengan menggunakan *software* SPSS Statistics 24.

### Profil Responden

Gambaran karakteristik 34 responden dari enam UMK makanan dan minuman berbeda yang telah mengisi kuesioner penelitian dapat dilihat pada Tabel berikut ini.

**Tabel 1. Profil Responden**

Keterangan	N	%
<b>Jenis Kelamin</b>		
Pria	18	52.94
Wanita	16	47.06
<b>Usia</b>		
<20	2	5.88
20-30	17	50.00
31-40	5	14.71
41-50	8	23.53
>50	2	5.88
<b>Status Pernikahan</b>		
Belum Menikah	19	55.88
Sudah Menikah	13	38.24
Cerai	2	5.88
<b>Tingkat Pendidikan</b>		
SD	1	2.94
SMP	3	8.82
SMA/SMK	23	67.65
S1	7	20.59
<b>Status Karyawan</b>		
Tidak Tetap	29	85.29
Tetap	5	14.71
<b>Lama Masa Kerja</b>		
< 5 tahun	18	52.94
≥ 5 tahun	16	47.06

### Uji Validitas

Menurut Sugiyono (2018), uji validitas merupakan pengujian yang dilakukan untuk mengukur ketepatan dan kecermatan fungsi instrumen penelitian. Hasil uji validitas dinyatakan valid apabila memenuhi kriteria  $r_{hitung} > r_{tabel}$ , di

mana pada pengujian ini dikarenakan jumlah sampel  $N = 34$ , maka nilai  $r_{tabel} = 0.339$ .

**Tabel 2. Hasil Uji Validitas**

Variabel	Indikator	$r_{hitung}$	Keterangan
IWB (X1)	x1.1	0.774	Valid
	x1.2	0.828	Valid
	x1.3	0.945	Valid
	x1.4	0.875	Valid
	x1.5	0.905	Valid
	x1.6	0.898	Valid
	x1.7	0.86	Valid
	x1.8	0.902	Valid
	x1.9	0.822	Valid
KM (X2)	x2.1	0.851	Valid
	x2.2	0.683	Valid
	x2.3	0.448	Valid
	x2.4	0.788	Valid
	x2.5	0.584	Valid
	x2.6	0.795	Valid
	x2.7	0.76	Valid
	x2.8	0.749	Valid
	x2.9	0.681	Valid
	x2.10	0.352	Valid
	x2.11	0.383	Valid
	x2.12	0.478	Valid
OP (Y)	y.1	0.761	Valid
	y.2	0.778	Valid
	y.3	0.512	Valid
	y.4	0.582	Valid
	y.5	0.857	Valid

Hasil perhitungan validitas terhadap indikator dari setiap variabel penelitian menunjukkan bahwa semua butir soal instrumen dapat dikatakan valid karena nilainya lebih besar dari  $r_{tabel}$ .

### Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan untuk memastikan konsistensi data saat diukur kembali pada subjek yang sama. Instrumen bersifat reliabel apabila memenuhi kriteria Alpha Cronbach  $>$  taraf signifikansi. Dalam penelitian ini taraf signifikansi yang digunakan adalah 0.6 mengikuti acuan dari Solimun et al. (2017).

**Tabel 3. Hasil Uji Reliabilitas**

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
IWB (X1)	0.958	Reliabel
KM (X2)	0.868	Reliabel
OP (Y)	0.75	Reliabel

Berdasarkan hasil pengujian reliabilitas pada Tabel 3 diperoleh koefisien Alpha Cronbach untuk IWB, KM, dan OP lebih besar dari 0.6, sehingga dapat disimpulkan bahwa indikator yang digunakan untuk mengukur semua variabel konsisten dan dapat diandalkan.

### Uji Normalitas

Uji normalitas merupakan uji yang dilakukan untuk melihat sebaran data variabel, di mana model regresi yang baik memiliki sebaran data yang berdistribusi normal. Pada penelitian ini digunakan metode Kolmogorov-Smirnov (K-S) untuk mendeteksi normalitas. Hasil pengujian memiliki *asympt. sig. (2-tailed)* sebesar 0.200, lebih besar dari  $\alpha = 0.05$ , sehingga dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal.

### Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas dilakukan untuk menguji adanya ketidaksamaan varian dari residual satu observasi ke observasi yang lain (Ghozali, 2021). Model regresi yang baik seharusnya bersifat homoskedastisitas. Pengujian dilakukan dengan metode glejser dengan kriteria nilai  $\text{Sig.} > \alpha$ . Dari hasil pengujian didapatkan  $\text{Sig.} = 1.000$ , lebih besar dari  $\alpha = 0.05$ , sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi.

### Uji Linearitas

Uji linearitas merupakan uji untuk melihat apakah antara variabel independen dan dependen

terdapat hubungan linear atau tidak. Adapun hasil uji menunjukkan angka *deviation from linearity* sebesar 0.729, lebih besar dari  $\alpha = 0.05$  dan nilai  $F_{hitung}$  sebesar 0.728, lebih kecil dari  $F_{tabel} = 3.29$ . Artinya dapat dikatakan bahwa terdapat hubungan linear antara IWB dan KM sebagai variabel independen terhadap OP sebagai variabel dependen.

### Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas dilakukan untuk menguji model regresi yang memiliki dua variabel independen atau lebih. Model regresi yang baik seharusnya tidak memiliki korelasi di antara dua variabel independen dengan kriteria nilai tolerance  $> 0.1$  dan nilai VIF  $< 10$  (Ghozali, 2021).

**Tabel 4. Hasil Uji Multikolinearitas**

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1	(Constant)	
	IWB (X1)	0.437 2.29
	KM (X2)	0.437 2.29

a. Dependent Variable: OP (Y)

Hasil uji multikolinearitas terhadap variabel IWB dan KM memenuhi syarat dengan nilai VIF  $< 10$  dan tolerance  $> 0.1$ .

### Uji Korelasi Berganda

Uji korelasi berganda merupakan uji untuk mengetahui besarnya hubungan simultan antara dua atau lebih variabel independen terhadap variabel dependen. Dasar pengambilan keputusan dalam uji ini yaitu:

- Sig. F change  $< 0.05$  artinya H0 ditolak dan H1 diterima.

**Tabel 5. Hasil Uji Korelasi Berganda**

Model	R	R Square	Sig. F Change
1	.405 <sup>a</sup>	0.164	0.062

a. Predictors: (Constant), X2, X1

Nilai sig. F Change yang didapat yaitu sebesar 0.062 juga lebih besar dari  $\alpha = 0.05$ . Maka dapat disimpulkan bahwa H0 diterima dan H1 ditolak, sehingga variabel IWB dan KM secara simultan tidak memiliki pengaruh terhadap variabel OP.

### Uji Korelasi

Dalam penelitian ini dilakukan uji korelasi Spearman untuk melihat hubungan antara dua atau lebih variabel berskala ordinal. Dasar pengambilan keputusan dalam uji ini yaitu:

- Sig  $< 0.05$  artinya berkorelasi
- Nilai *correlation coefficient* bernilai positif, maka hubungan kedua variabel searah

**Tabel 6. Hasil Uji Korelasi**

Variabel	Correlation	
	Coefficient	Sig.
IWB (X1)	0.375	0.029
KM (X2)	0.259	0.139

a. Dependent Variable: OP (Y)

Hasil uji korelasi Spearman menunjukkan bahwa antara IWB dan OP terdapat hubungan positif dan signifikan, sedangkan antara KM dan OP tidak ada korelasi dikarenakan nilai Sig (0.139) lebih besar dari  $\alpha = 0.05$ .

### Uji Hipotesis menggunakan Uji-F

Uji hipotesis bertujuan untuk menguji pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen secara simultan. Terdapat dua kriteria dalam uji ini yaitu:

- Sig  $< 0.05$  artinya H0 ditolak dan H1 diterima.
- $F_{hitung} > F_{tabel}$  artinya H0 ditolak dan H1 diterima.

**Tabel 7. Hasil Pengujian Hipotesis**

Model	F	Sig.
1 Regression	3.044	.062 <sup>b</sup>
Residual		

## Total

- a. Dependent Variable: OP (Y)  
 b. Predictors: (Constant), IWB (X1), KM (X2)

Dari tabel tersebut dapat diketahui nilai  $F_{hitung}$  (3.044) lebih kecil daripada  $F_{tabel}$  (3.29). Nilai signifikansi yang didapat yaitu sebesar 0.062 juga lebih besar dari  $\alpha = 0.05$ . Maka dapat disimpulkan bahwa dalam penelitian ini  $H_0$  diterima dan  $H_1$  ditolak, sehingga variabel IWB dan KM secara simultan tidak memiliki pengaruh terhadap variabel OP.

### Uji Parsial (Uji-T)

Uji statistik T bertujuan untuk menguji pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen secara individual. Terdapat dua kriteria dalam uji ini yaitu:

- $Sig < 0.05$  artinya  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima.
- $T_{hitung} > T_{tabel}$  artinya  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima.

**Tabel 8. Uji T**

Model	t	Sig.
1 (Constant)	5.364	0.000
IWB (X1)	1.324	0.195
KM (X2)	0.382	0.705

- a. Dependent Variable: OP (Y)

Hasil uji-t menunjukkan bahwa nilai  $T_{hitung}$  variabel IWB (1.324) dan variabel KM (0.382) lebih kecil daripada  $T_{tabel}$  (2.037). Nilai signifikansi variabel IWB (0.195) dan variabel KM (0.705) juga lebih besar dari  $\alpha = 0.05$ . Maka dapat disimpulkan bahwa dalam penelitian ini  $H_0$  diterima dan  $H_1$  ditolak, sehingga masing-masing variabel IWB dan KM tidak memiliki pengaruh terhadap variabel OP.

### Pembahasan

Distribusi frekuensi digunakan untuk membandingkan antara jawaban responden pada usaha mikro dan jawaban responden pada usaha kecil menurut kategori sangat kurang sampai dengan sangat baik. Kriteria penentuan kategori didasarkan pada interval skor indikator sebagai berikut.

**Tabel 9. Kategori Distribusi Frekuensi**

Kategori	Skor	
	Mikro	Kecil
Sangat kurang	14 - 25.2	20 - 36
Kurang	25.2 - 36.4	36 - 52
Cukup	36.4 - 47.6	52 - 68
Baik	47.6 - 58.8	68 - 84
Sangat Baik	58.8 - 70	84 - 100

Hasil distribusi frekuensi terhadap variabel IWB, KM, dan OP dapat dilihat pada tabel berikut ini.

**Tabel 10. Distribusi Frekuensi**

Indikator	Skor		Kategori	
	Mikro	Kecil	Mikro	Kecil
x1.1	51	52	Baik	Cukup
x1.2	49	32	Baik	Sangat kurang
x1.3	50	38	Baik	Kurang
x1.4	49	37	Baik	Kurang
x1.5	50	43	Baik	Kurang
x1.6	45	36	Cukup	Kurang
x1.7	51	37	Baik	Kurang
x1.8	47	30	Cukup	Sangat kurang
x1.9	48	51	Baik	Kurang
x2.1	45	39	Cukup	Kurang
x2.2	47	50	Cukup	Kurang
x2.3	47	70	Cukup	Baik
x2.4	53	56	Baik	Cukup
x2.5	42	58	Cukup	Cukup
x2.6	40	28	Cukup	Sangat kurang
x2.7	54	35	Baik	Sangat kurang
x2.8	46	31	Cukup	Sangat kurang
x2.9	46	57	Cukup	Cukup
x2.10	50	59	Baik	Cukup
x2.11	45	64	Cukup	Cukup
x2.12	54	72	Baik	Baik

Berdasarkan distribusi frekuensi yang membandingkan kelompok usaha mikro dengan

---

usaha kecil pada tabel 10, ditemukan bahwa hasil penilaian responden untuk variabel perilaku kerja inovatif pada kelompok usaha kecil adalah lebih rendah dibandingkan dengan kelompok usaha mikro. Temuan ini dikonfirmasi dengan cara mempelajari kembali data profil responden, sehingga diketahui bahwa mayoritas responden pada usaha kecil yang menjadi objek penelitian adalah karyawan berusia di atas 40 tahun. Widiastuti & Kusmaryani (2020) mengatakan bahwa kelompok usia yang paling memungkinkan untuk menunjukkan perilaku kerja inovatif berada pada tahap pematangan/ *establishment stage* yaitu usia 20-40 tahun. Artinya tinggi rendahnya perilaku kerja inovatif bukan disebabkan oleh skala usaha, melainkan disebabkan oleh usia karyawan.

Hal yang sama terjadi pada variabel manajemen pengetahuan, yaitu penilaian responden pada kelompok usaha kecil lebih rendah daripada kelompok usaha mikro. Setelah melakukan diskusi dengan pemilik usaha kecil yang menjadi responden penelitian ini, diketahui bahwa pimpinan usaha kecil ini berusia di atas 40 tahun. Hal ini sejalan dengan hasil penelitian Retnanto (2015) yang menyatakan bahwa pengusaha yang relatif sudah tua akan cenderung memiliki kondisi bisnis yang stagnan, sulit mengeksplorasi pengetahuan baru, serta kurang berani berspekulasi untuk membuat produk baru.

## **KESIMPULAN DAN SARAN**

### **Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, maka dapat diambil kesimpulan bahwa perilaku kerja inovatif dan manajemen pengetahuan sangat ditentukan oleh usia dari

karyawan yang menjadi responden penelitian ini. Artinya jika perusahaan ingin dapat menciptakan layanan baru yang memanfaatkan inovasi dari para karyawannya, maka perusahaan perlu memperhatikan komposisi usia para karyawannya.

### **Saran**

Saran yang dapat diberikan yaitu:

1. Bagi peneliti selanjutnya disarankan untuk mengembangkan penelitian dengan variabel bebas lain yang sekiranya mempunyai pengaruh kuat terhadap kinerja organisasi pada usaha mikro dan kecil.
2. Selain itu pada penelitian selanjutnya juga diharapkan dapat menggunakan lebih banyak sumber dari sektor industri UMK yang lain.

## **DAFTAR PUSTAKA**

- Abbas, J., & Kumari, K. (2021). *Examining the Relationship between Total Quality Management and Knowledge Management and Their Impact on Organizational Performance: A Dimensional Analysis*. Journal of Economic and Administrative Sciences.
- Al-Omari, M. A., Choo, L. S., & Ali, M. A. M. (2019). *Innovative Work Behavior: A Review of Literature*. International Journal of Psychosocial Rehabilitation, 23(2), 38-47.
- AlShamsi, S. S. S., Ahmad, K. Z. B., & Jasimuddin, S. M. (2022). *The Relationship Between Curiosity and Innovative Work Behavior in the Aviation Industry: The Mediating effect of work engagement*. International Journal of Organizational Analysis,
-

- (ahead-of-print).
- Al Yami, M., Ajmal, M. M., & Balasubramanian, S. (2021). *Does Size Matter? The effects of Public Sector Organizational Size on Knowledge Management Processes and Operational Efficiency*. VINE Journal of Information and Knowledge Management Systems.
- Ausat, A. M. A., Widayani, A., Rachmawati, I., Latifah, N., & Suherlan, S. (2022). *The Effect of Intellectual Capital and Innovative Work Behavior on Business Performance*. Journal of Economics, Business, & Accountancy Ventura, 24(3), 363-378.
- Conțu, E. G. (2020). *Organizational Performance – Theoretical and Practical Approaches; Study on Students' Perceptions*. In Proceedings of The International Conference on Business Excellence (Vol. 14, No. 1, pp. 398-406).
- Duman, M. C., & Akdemir, B. (2021). *A Study to Determine the Effects of Industry 4.0 Technology Components on Organizational Performance*. Technological Forecasting and Social Change, 167, 120615.
- Erena, O. T., Kalko, M. M., & Debele, S. A. (2022). *Organizational Factors, Knowledge Management and Innovation: Empirical Evidence from Medium and Large-Scale Manufacturing Firms in Ethiopia*. Journal of Knowledge Management, (ahead-of-print).
- Fatemi, S. Z., Sadeghian, S., Ganji, S. F. G., & Johnson, L. W. (2021). *Do Different Genders' Knowledge Sharing Behaviors Drive Different Innovative Behavior? The Moderating Effect of Social Capital*. European Journal of Innovation Management.
- García-Juan, B., Escrig-Tena, A. B., & Roca - Puig, V. (2018). *The Empowerment Organizational Performance Link in Local Governments*. Personnel Review, 48(1), 118-140.
- Ghozali, I. (2021). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 26*. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Gomes, P., & Mendes, S. M. (2022). *Organizational Context, Use of Performance Management Practices and their Effects on Organizational Performance: An Empirical Look at these Interrelationships*. International Journal of Productivity and Performance Management.
- Jyoti, J., & Rani, A. (2017). *High Performance Work System and Organisational Performance: Role of Knowledge Management*. Personnel Review.
- Kleefstra, A., Altan, M., & Stoffers, J. (2020). *Workplace Learning and Organizational Performance in the Hospitality Industry*. International Hospitality Review.
- Ling, Y. H. (2019). *Influence of Corporate Social Responsibility on Organizational Performance: Knowledge Management*

- 
- as Moderator. VINE Journal of Information and Knowledge Management Systems.
- Mahdi, O. R., Nassar, I. A., & Almsafir, M. K. (2019). *Knowledge Management Processes and Sustainable Competitive Advantage: An Empirical Examination in Private Universities*. Journal of Business Research, 94, 320-334.
- Mai, N. K., Do, T. T., & Nguyen, D. T. H. (2022). *The Impact of Leadership Competences, Organizational Learning and Organizational Innovation on Business Performance*. Business Process Management Journal, (ahead-of-print).
- Mansoor, A., Farrukh, M., Wu, Y., & Abdul Wahab, S. (2021). *Does Inclusive Leadership Incite Innovative Work Behavior?*. Human Systems Management, 40(1), 93-102.
- Mura, M., Lettieri, E., Radaelli, G., & Spiller, N. (2016). *Behavioural Operations in Healthcare: a Knowledge Sharing Perspective*. International Journal of Operations & Production Management.
- Namono, R., Kemboi, A., & Chepkwony, J. (2021). *Enhancing Innovative Work Behaviour in Higher Institutions of Learning: The Role of Hope*. World Journal of Entrepreneurship, Management and Sustainable Development.
- Narzary, G., & Palo, S. (2021). *Testing Interaction Effects of Intellectual Capital and Burnout on Innovative Work Behaviour of Professional Nurses*. Journal of Intellectual Capital.
- Palacios-Marqués, D., Gallego-Nicholls, J. F., & Guijarro-García, M. (2021). *A Recipe for Success: Crowdsourcing, Online Social Networks, and their Impact on Organizational Performance*. Technological Forecasting and Social Change, 165, 120566.
- Putra, Y. S., Suharti, L., & Sasongko, G. (2022). *Developing Innovative Work Behavior: The Influence of Psychological Empowerment and Intergenerational Learning*. Jurnal Ekonomi dan Bisnis, 25(2), 435-452.
- Raudeliūnienė, J., & Kordab, M. (2019). *Impact of Knowledge Oriented Leadership on Knowledge Management Processes in the Middle Eastern Audit and Consulting Companies*. Business, Management and Economics Engineering, 17(2), 248-268.
- Retnanto, A. (2015). *Model Manajemen Bisnis Batik Lasem: Studi Kasus Industri Rumah Batik Tulis Lasem Di Pancur Reimbang*. Equilibrium, 3(1), 175.
- Saether, E. A. (2019). *Motivational Antecedents to High-tech R&D Employees' Innovative Work Behavior: Self-determined Motivation, Person-Organization Fit, Organization Support of Creativity, and Pay Justice*. The Journal of High Technology Management Research, 30(2), 100350.
- Shahzadi, A., Li, S., Sahibzada, U. F., Malik, M., Khalid, R., & Afshan, G. (2021). *The Dynamic Relationship of*
-

- Knowledge Management Processes and Project Success: Modeling the Mediating Role of Knowledge Worker Satisfaction.* Business Process Management Journal.
- Shea, T., Usman, S. A., Arivalagan, S., & Parayitam, S. (2021). "Knowledge Management Practices" as Moderator in the Relationship between Organizational Culture and Performance in Information Technology Companies in India. VINE Journal of Information and Knowledge Management Systems.
- Shujahat, M., Sousa, M. J., Hussain, S., Nawaz, F., Wang, M., & Umer, M. (2019). *Translating the Impact of Knowledge Management Processes into Knowledge-based Innovation: The Neglected and Mediating Role of Knowledge-Worker Productivity.* Journal of Business Research, 94, 442-450.
- Solimun, Fernandes, A. R. R., & Nurjannah. (2017). *Metode Statistika Multivariant Permodelan Persamaan Struktural (SEM) Pendekatan WarpPLS.* Malang: UB Press.
- Stoffers, J. M., & Van der Heijden, B. I. (2018). *An Innovative Work Behaviour Enhancing Employability Model Moderated by Age.* European Journal of Training and Development.
- Stoffers, J., Hendriks, K., Habets, O., & van der Heijden, B. (2019). *Employability and Innovative Work Behaviours in SMEs in a Euroregion: A Cross-national Comparison between Belgium and the Netherlands.* Personnel Review.
- Stoffers, J., van der Heijden, B., & Schrijver, I. (2019). *Towards a Sustainable Model of Innovative Work Behaviors' Enhancement: The Mediating Role of Employability.* Sustainability, 12(1), 159.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D.* Bandung: Alfabeta.
- Tseng, S. M., & Lee, P. S. (2014). *The Effect of Knowledge Management Capability and Dynamic Capability on Organizational Performance.* Journal of Enterprise Information Management.
- Venketsamy, A., & Lew, C. (2022). *Intrinsic and Extrinsic Reward Synergies for Innovative Work Behavior Among South African knowledge workers.* Personnel Review, (ahead-of-print).
- Vuong, B. N., Tushar, H., & Hossain, S. F. A. (2022). *The Effect of Social Support on Job Performance through Organizational Commitment and Innovative Work Behavior: Does Innovative Climate Matter?.* Asia-Pacific Journal of Business Administration.
- Widiastuti, W., & Kusmaryani, R. E. (2020). *Hubungan Leader Member Exchange dengan Perilaku Inovatif Kerja: Studi pada Karyawan dengan Pemimpin Perempuan.* Acta Psychologica, 2(1), 31-40.