



Berbagi Pengetahuan Sebagai Mediator Pengaruh Persepsi Dukungan Organisasi Terhadap Perilaku Inovasi Umkm Batik Jember

Sri Wahyu Lelly Hana Setyanti^{1*}, Faris Septia Nilasari², dan Emma Desia Prajitiyasari³, Sudarsih⁴

Universitas Jember, Jl Kalimantan No 37 Jember, Jawa Timur 68121

*Corresponding author

lelyhana.feb@unej.ac.id*, farisseptia@gmail.com, ema.feb@unej.ac.id, sudarsih.feb@unej.ac.id

<https://doi.org/10.29407/nusamba.v8i1.17482>

Informasi Artikel

Tanggal masuk	26 Januari 2022
Tanggal revisi	27 Maret 2023
Tanggal diterima	30 Maret 2023

Abstract

Research aim: To test how the role of knowledge sharing as a mediator influences perceptions of organizational support on the innovation behaviour of Batik SMEs in Jember Regency

Design/ Method/ Approach: The research method uses quantitative data by using the MSI (Successive Interval Method) data transformation method with path analysis techniques (path analysis)

Research Findings: significant influence of perceived organizational support variables on innovative behaviour, both directly and indirectly, through knowledge sharing variables. The direct effect coefficient is 0.564, while the indirect effect coefficient is 0.247. This shows that the three hypotheses prepared are acceptable because they are proven significant.

Theoretical Contribution/ Originality: The conceptual framework proposed in this model is an adaptation and synthesis of various previous research findings. Therefore this study conceptually emerges a new model in which knowledge sharing is treated as a mediating variable in mediating the effect of perceived organizational support on innovation behaviour.

Practitioner/Policy implication : For MSME managers and related agency policymakers, find out how the role of knowledge-sharing mediator variables mediates the influence of perceptions of organizational support to take appropriate actions to increase the innovative behaviour of Batik MSMEs. Through this research, two important things will be obtained. They were first able to find out how to implement knowledge sharing in Batik MSMEs, which have competency advantages to increase innovative behaviour. Second, know how to increase the perception of organizational support by implementing knowledge-sharing practices in Batik SMEs.

Research Limitations: The selection of research variables led to sampling criteria adjusted to research needs, so not all batik UMKM employees in Jember Regency became the research sample.

Keywords: Knowledge Sharing, Perceived Organizational Support, Innovative Behavior, MSMEs

Abstrak

Tujuan Penelitian : Untuk menguji bagaimana peran berbagi pengetahuan sebagai mediator pengaruh persepsi dukungan organisasi terhadap perilaku inovasi UMKM Batik Kabupaten Jember

Desain/ Metode/ Pendekatan : Metode penelitian menggunakan data kuantitatif dengan menggunakan metode transformasi data MSI (*Method Succesive Interval*) dengan teknik analisis jalur (path analysis)

Temuan Penelitian : pengaruh yang signifikan variabel *perceived organizational support* terhadap perilaku inovatif, baik secara langsung maupun secara tidak langsung melalui variabel *knowledge sharing*. Koefisien pengaruh langsung sebesar 0,564, sedangkan koefisien pengaruh tidak langsung sebesar 0,247. Hal tersebut menunjukkan bahwa ketiga hipotesis yang disusun dapat diterima, karena terbukti signifikan.

Kontribusi Teoritis/ Originalitas: Kerangka konseptual yang diajukan dalam model ini merupakan adaptasi serta sintesa dari berbagai temuan penelitian sebelumnya. Oleh karenanya studi ini secara konseptual memunculkan model baru dimana berbagi pengetahuan diperlakukan sebagai variabel mediator dalam memediasi pengaruh persepsi dukungan organisasi dengan perilaku inovasi.

Implikasi Praktis : Bagi pengelola UMKM dan pengambil kebijakan dinas terkait, untuk mengetahui bagaimana peranan variabel mediator berbagi pengetahuan dalam memediasi pengaruh persepsi dukungan organisasi untuk mengambil tindakan tindakan yang sesuai untuk meningkatkan perilaku inovatif UMKM Batik. Melalui penelitian ini akan diperoleh dua hal penting, pertama, dapat mengetahui cara implementasi berbagi pengetahuan pada UMKM Batik yang mempunyai keunggulan kompetensi agar dapat meningkatkan perilaku inovatif. Kedua, Mengetahui cara untuk meningkatkan *persepsi dukungan organisasi* dengan cara penerapan praktek berbagi pengetahuan pada UMKM Batik.

Keterbatasan Penelitian : Pemilihan variabel penelitian menyebabkan adanya kriteria sampel yang disesuaikan dengan kebutuhan penelitian, sehingga tidak seluruh karyawan UMKM batik di Kabupaten Jember menjadi sampel penelitian.

Kata Kunci: Berbagi Pengetahuan, Persepsi Dukungan Organisasi, Perilaku Inovasi, UMKM

1. Pendahuluan

UMKM adalah salah satu sektor usaha yang memberikan kontribusi yang cukup besar terhadap perekonomian Indonesia, baik dari segi penyerapan tenaga kerja maupun peningkatan PDB negara. Oleh karena itu, perlu adanya perhatian khusus untuk dapat menjaga dan meningkatkan kontribusi UMKM di Indonesia. Kontribusi tersebut dapat meningkat apabila UMKM memiliki SDM yang berkualitas untuk menghasilkan produk yang bagus serta daya saing yang tinggi. Salah satu upaya yang dapat dilakukan untuk meningkatkan kualitas produk dan daya saing yaitu dengan adanya perilaku inovasi karyawan.

UMKM juga memiliki kontribusi besar terhadap PDB Indonesia yaitu sebesar 61,07% atau senilai dengan Rp 8.573,89 triliun (Kemenkopukm, 2021). Kontribusi dari UMKM tersebut tentunya juga dipengaruhi dari aktivitas UMKM yang ada di setiap kabupaten seluruh Indonesia.



Kontribusi industri pengolahan tekstil terhadap PDRB Jember pada tahun 2020 hanya sebesar 1,01% (BPS, 2021). Hal tersebut menunjukkan bahwa kontribusi UMKM batik terhadap PDRB masih perlu peningkatan. Kontribusi tersebut dapat meningkat apabila UMKM memiliki SDM yang berkualitas untuk menghasilkan produk yang bagus serta daya saing yang tinggi. Salah satu upaya yang dapat dilakukan untuk meningkatkan kualitas produk dan daya saing yaitu dengan adanya perilaku inovatif karyawan. Perilaku inovasi adalah tindakan karyawan yang dilakukan untuk kepentingan perusahaan dengan pengenalan dan implementasi ide-ide baru yang nantinya dapat memberikan keuntungan kepada perusahaan [1]. UMKM batik di Kabupaten Jember sendiri sudah menerapkan perilaku inovasi dalam membatik. Hal tersebut dapat ditunjukkan dari penambahan variasi teknik membatik yang digunakan. Pada awalnya hanya menggunakan teknik batik tulis dengan pewarna sintetis, akan tetapi sekarang sudah mulai menggunakan pewarna alami dan terdapat dua UMKM yang menggunakan teknik batik cap. Akan tetapi masih diperlukan pengembangan inovasi terkait desain dan pewarnaan batik.

Salah satu faktor yang dapat memengaruhi perilaku inovasi karyawan adalah berbagi pengetahuan. Berbagi pengetahuan adalah sebuah proses dimana individu saling bertukar pengetahuan (*explicit* dan *tacit*) yang mereka miliki dan secara bersama menciptakan pengetahuan baru melalui *knowledge donating* dan *knowledge collecting* [2]. Hal tersebut juga dapat menunjukkan bahwa pengembangan inovasi dalam organisasi akan lebih mudah apabila terjadi berbagi pengetahuan di dalam organisasi karena melalui berbagi pengetahuan, ide-ide yang dimiliki karyawan akan lebih berkembang dan menghasilkan suatu inovasi yang lebih baik [3]. UMKM batik di Kabupaten Jember sudah menerapkan proses berbagi pengetahuan, akan tetapi masih perlu ditingkatkan. Biasanya, karyawan berbagi pengetahuan disaat terdapat acara penting, misalkan ketika ada pesanan dalam jumlah besar dan perlu adanya saling bertukar pengetahuan untuk memenuhi pesanan tersebut. Contoh lain yaitu ketika terdapat salah satu karyawan yang telah mengikuti pelatihan di luar UMKM, maka karyawan tersebut membagikan pengetahuannya kepada karyawan lain saat waktu senggang.

Penelitian terdahulu menunjukkan hasil bahwa berbagi pengetahuan mampu memediasi pengembangan perilaku inovasi [4-7]. Faktor lainnya yang dapat mempengaruhi perilaku inovasi karyawan yaitu persepsi dukungan organisasi. Persepsi dukungan organisasi adalah suatu tingkat kepercayaan dari karyawan yang menunjukkan bahwa kontribusi mereka dihargai dan kesejahteraan mereka diperhatikan oleh organisasi [8]. Karyawan yang memiliki persepsi dukungan organisasi tinggi, akan lebih berpeluang untuk berinovasi, karena mereka merasa adanya dukungan dari organisasi yang memberikan motivasi untuk berkembang. Ide kreatif karyawan dapat direalisasikan menjadi sebuah inovasi apabila mereka mendapatkan motivasi. Penelitian yang dilakukan menyatakan bahwa *perceived organizational support* berpengaruh positif terhadap perilaku kerja inovasi karyawan [7-11]. Persepsi dukungan adalah suatu kondisi dimana organisasi bersikap adil dan menghargai kontribusi karyawan, maka karyawan akan memberikan tingkat persepsi yang tinggi terhadap dukungan organisasi dan mereka akan memberikan balasan kepada organisasi [12]. Pentingnya persepsi dukungan organisasi dalam membentuk perilaku kerja inovatif karyawan sangat penting karena proses perilaku kerja inovatif ini meliputi tahapan menemukan masalah, menghasilkan ide dan solusi, membangun dukungan ide, dan menghasilkan model yang sesuai untuk manfaat organisasi [13-14]. Jadi perilaku inovatif kerja adalah jumlah dari aktivitas kerja fisik dan



kognitif yang dilakukan oleh karyawan baik secara individu maupun kelompok untuk menyelesaikan suatu tugas yang dibutuhkan untuk pengembangan inovasi [15].

Selain pentingnya *perceived organizational support* dalam pengembangan inovasi karyawan, persepsi yang baik dari karyawan mengenai dukungan organisasional juga akan mendorong karyawan untuk melakukan proses *knowledge sharing*. Berbagi pengetahuan adalah sebuah proses dimana individu saling bertukar pengetahuan (*explicit* dan *tacit*) yang mereka miliki dan secara bersama menciptakan pengetahuan baru melalui *knowledge donating* dan *knowledge collecting* [16]. Berbagi pengetahuan adalah proses menyerap pengetahuan dari penelitian dan pengalaman secara sistematis, mengelola, dan menyimpan pengetahuan demi kemudahan akses dan memindahkan pengetahuan, termasuk yang bersifat dua arah [17]. Berbagi pengetahuan dapat diartikan sebagai perilaku dimana individu secara sukarela menyediakan akses kepada individu lainnya baik di dalam maupun di luar organisasi tentang pengetahuan dan pengalaman yang dimiliki [18]. Berbagi pengetahuan adalah budaya melakukan interaksi sosial dimana karyawan dapat saling berbagi pengetahuan, pengalaman, dan kemampuan dalam sebuah organisasi [19-21].

1.1 Permasalahan Penelitian

Permasalahan penelitian dari latar belakang yang telah dijelaskan adalah :

- Apakah *perceived organizational support* memengaruhi perilaku inovatif karyawan UMKM batik di Kabupaten Jember?
- Apakah *perceived organizational support* melalui *knowledge sharing* memengaruhi perilaku inovatif karyawan UMKM batik di Kabupaten Jember?
- Apakah *knowledge sharing* memediasi pengembangan perilaku inovatif karyawan UMKM batik di Kabupaten Jember?

1.2 Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian adalah untuk menguji pengaruh langsung persepsi dukungan organisasi terhadap perilaku inovasi dan pengaruh tidak langsung persepsi dukungan organisasi terhadap perilaku inovasi melalui berbagi pengetahuan UMKM Batik Kabupaten Jember.

Hipotesis

Pengaruh *perceived organizational support* terhadap perilaku inovatif

Persepsi dukungan organisasi adalah tingkat besarnya dukungan organisasi yang dirasakan oleh karyawan terhadap partisipasi mereka dan kepedulian organisasi terhadap kesejahteraan karyawan yang dapat berpengaruh terhadap pemberian umpan balik dukungan dari karyawan terhadap organisasi sehingga bisa mendorong perilaku inovatif karyawan [22]. Ide kreatif yang dimiliki karyawan dapat direalisasikan menjadi sebuah inovasi apabila terdapat kondisi organisasi yang mendukung [8]. Penelitian Asfar dan Badir (2017), Sulaiman, Ragheb, dan Wahba (2019), Nazir *et al.* (2019), Akhtar (2019), dan Sabrina (2020) menyatakan bahwa *perceived organizational support* berpengaruh positif terhadap perilaku kerja inovatif karyawan. Persepsi dukungan adalah suatu kondisi dimana organisasi bersikap adil dan menghargai kontribusi karyawan, dimana karyawan memberikan umpan balik berupa perilaku inovatif untuk pencapaian tujuan organisasi.

H1: Persepsi dukungan organisasi berpengaruh signifikan terhadap perilaku inovatif karyawan UMKM batik di Kabupaten Jember.

Pengaruh *perceived organizational support* melalui *knowledge sharing* terhadap perilaku inovatif



Perekonomian saat ini yang sudah berbasis pengetahuan mendorong organisasi untuk mengambil langkah efektif untuk mendukung karyawan agar mengontribusikan pengetahuan mereka kepada perusahaan [23]. Salah satu cara untuk menghasilkan inovasi dalam perusahaan yaitu dengan memunculkan perilaku inovatif pada karyawannya [24]. Terdapat dua faktor yang dapat mempengaruhi munculnya perilaku inovatif pada karyawan, yaitu personal dan lingkungan. Faktor personal terdiri dari persepsi dukungan organisasi, faktor lingkungan salah satunya adalah perilaku berbagi pengetahuan [25]. Peran dukungan organisasi sangat penting dalam proses berbagi pengetahuan, diharapkan *knowledge* yang dimiliki oleh karyawan dapat dibagikan dengan baik agar dapat menciptakan sebuah inovasi. Penelitian yang dilakukan oleh Sabrina (2020), Mustika *et al.* (2019), Baskoro (2021), Asfar dan Badir (2017) menunjukkan bahwa *perceived organizational support* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *innovative work behavior*, *knowledge sharing* memediasi dan berpengaruh positif dan signifikan terhadap *innovative work behavior*. Karyawan yang merasa organisasinya mendukung ide-ide inovatif atau upaya yang lebih terkait pencapaian kinerja, saran atau pencapaian, dan memberikan penghargaan kepada karyawannya, maka karyawan tersebut akan lebih bersemangat untuk menunjukkan perilaku inovatifnya.

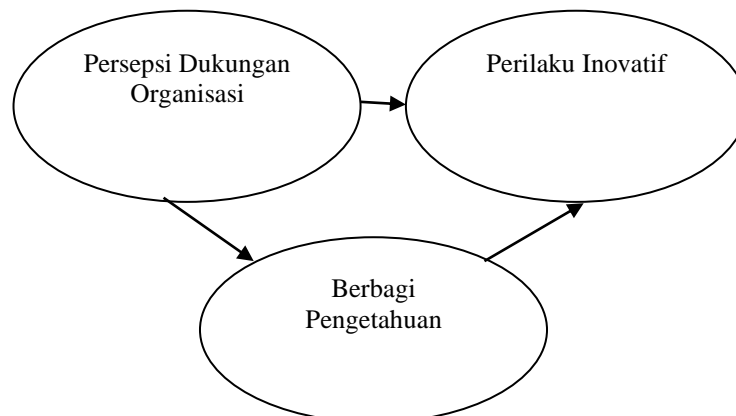
H2: Persepsi dukungan organisasi melalui berbagi pengetahuan berpengaruh signifikan terhadap perilaku inovatif karyawan UMKM batik di Kabupaten Jember.

Pengaruh *knowledge sharing* sebagai mediator pengembangan perilaku inovatif

Berbagi pengetahuan diantara karyawan yang ada di dalam organisasi akan menumbuhkan rasa kerjasama dan saling memberi masukan. Hal tersebut akan mendorong terjadinya perilaku inovatif dalam organisasi [20]. Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Sabrina (2020), Baskoro (2021), dan Nazir *et al.* (2019) berbagi pengetahuan mampu meningkatkan kemampuan perusahaan untuk melakukan inovasi serta mengoptimalkan kemampuan sumber daya manusia untuk menemukan ide-ide kreatif. Selain itu temuan penting lainnya adalah berbagi pengetahuan mampu memediasi pengembangan perilaku inovatif dalam organisasi.

H3: Berbagi pengetahuan sebagai mediator pengembangan perilaku inovatif karyawan UMKM batik di Kabupaten Jember.

Kerangka Konseptual





2. Metode

Rancangan Penelitian

Penelitian ini termasuk ke dalam penelitian kuantitatif deskriptif. Penelitian deskriptif yaitu sebuah penelitian yang melakukan pengkajian lebih rinci terhadap suatu fenomena atau mengkomparasikan dengan fenomena yang lain.

Jenis Data

Jenis data yang digunakan pada penelitian ini adalah data kualitatif yang dikuantitatifkan melalui transformasi data MSI (*Method Succesive Interval*).

Sumber Data

Sumber data pada penelitian ini berasal dari data primer dan data sekunder. Data primer diperoleh secara langsung melalui wawancara dan penyebaran kuisioner kepada objek penelitian. Sedangkan data sekunder diperoleh dari internet dan studi pustaka.

Populasi dan Sampel

Populasi pada penelitian ini adalah seluruh karyawan UMKM Batik Jember, terdiri dari 10 UMKM Batik yaitu 47 orang. Sampel adalah sebagian anggota populasi yang diambil untuk penelitian dengan menggunakan teknik pengambilan sampling. Teknik *sampling* yang digunakan dalam penelitian ini adalah *nonprobability sampling* yaitu *purposive sampling*. *Purposive sampling* yaitu apabila anggota sampel dipilih secara khusus menyesuaikan dengan tujuan penelitian. Sampel penelitian yaitu 34 responden.

Analisis Data

Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis jalur (*Path Analysis*). Pemilihan metode tersebut karena adanya variabel *intervening* pada penelitian ini, sehingga metode analisis yang cocok adalah metode analisis jalur.

3. Hasil dan Pembahasan

Responden pada penelitian ini adalah karyawan UMKM batik di Kabupaten Jember sejumlah 34 orang. Karakteristik responden pada penelitian ini dapat dikelompokkan sebagai berikut.

Tabel1. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

UMKM Batik	Keterangan	Jumlah	Presentase
Rezti' s Batik	Laki-laki	2	6%
	Perempuan	10	29%
Hariyani Batik	Laki-laki	0	0%
	Perempuan	8	23%
KH Batik	Laki-laki	0	0%
	Perempuan	6	18%
Pradinda Batik	Laki-laki	1	3%
	Perempuan	5	15%
Ayudya Batik	Laki-laki	0	0%



Perempuan	2	6%
-----------	---	----

Sumber : Data Primer, 2022

Tabel 2. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

UMKM Batik	Keterangan	Jumlah	Presentase
Rezti' s Batik	<30 tahun	6	18%
	≥30 tahun	6	18%
Hariyani Batik	<30 tahun	1	3%
	≥30 tahun	7	20%
KH Batik	<30 tahun	4	12%
	≥30 tahun	2	6%
Pradinda Batik	<30 tahun	1	3%
	≥30 tahun	5	14%
Ayudya Batik	<30 tahun	1	3%
	≥30 tahun	1	3%

Sumber : Data Primer, 2022

Tabel 3. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

UMKM Batik	Keterangan	Jumlah	Presentase
Rezti' s Batik	SMP	2	6%
	SMA	9	27%
	S1	1	3%
Hariyani Batik	SMP	3	9%
	SMA	5	14%
	S1	0	0%
KH Batik	SMP	1	3%
	SMA	5	14%
	S1	0	0%
Pradinda Batik	SMP	2	6%
	SMA	4	12%
	S1	0	0%
Ayudya Batik	SMP	1	3%



SMA	1	3%
S1	0	0%

Sumber : Data Primer, 2022

Tabel 3 menunjukkan bahwa mayoritas responden adalah berjenis kelamin perempuan, dengan prosentase sebesar 91%. Mayoritas responden memiliki usia di atas 30 tahun, dengan prosentase sebesar 61%. Sedangkan mayoritas pendidikan terakhir responden yaitu SMA, dengan prosentase sebesar 70%.

Tabel 4. Hasil Analisis Jalur

Variabel Independen	Variabel Dependen	Beta	Sig.	Hasil
X	Z	0,479	0,004	Signifikan
X	Y	0,564	0,001	Signifikan
Z	Y	0,515	0,002	Signifikan

Sumber : Data Primer, 2022

Pembahasan

Pengaruh Persepsi Dukungan Organisasi terhadap Perilaku Inovatif

Pengaruh persepsi dukungan organisasi terhadap perilaku inovasi pada pengujian hipotesis terbukti signifikan dengan nilai koefisien pengaruh langsung sebesar 0,564. Hal tersebut menunjukkan bahwa adanya persepsi yang baik dari karyawan mengenai dukungan organisasi dapat mempengaruhi perilaku inovatif karyawan. Berdasarkan temuan di lapang, karyawan yang memiliki tingkat persepsi dukungan organisasi yang tinggi memiliki *mood* yang bagus dalam membatik. Hal tersebut terjadi karena mereka merasakan bahwa organisasi memiliki perhatian dan kepedulian terhadap karyawan, sehingga karyawan juga akan lebih merasa bebas untuk berkreasi dan menghasilkan suatu ide inovasi saat membatik.

Cara yang dilakukan agar karyawan memiliki tingkat persepsi dukungan organisasi yang tinggi adalah dengan adanya dukungan dari pemilik UMKM batik di Kabupaten Jember, baik dari pemilik, *supervisor*, maupun rekan kerja. Dukungan dari pemilik UMKM berupa memberikan semangat sebelum jam kerja, membelikan makanan dan camilan, serta memberikan bonus apabila terdapat pesanan dalam jumlah besar. Selain dukungan yang diberikan oleh pemilik UMKM, terdapat dukungan lain yang berasal dari *supervisor*. Kondisi pada UMKM batik di Kecamatan Ambulu adalah *supervisor* juga menghargai setiap pekerjaan karyawan. Apabila terjadi kesalahan yang dilakukan oleh karyawan, *supervisor* tidak memarahi karyawan, melainkan *supervisor* akan memberikan arahan dan mempraktekkan cara yang benar agar karyawan tidak mengulangi kesalahan yang sama pada pengerjaan berikutnya. Temuan ini sesuai dengan hasil penelitian, bahwa tingkat persepsi dukungan organisasi yang baik akan mendorong perilaku inovasi karyawan sehingga dapat meningkatkan kualitas kerjanya [1]; [6]; [9]; [10]; [22].

Dukungan yang diberikan oleh rekan kerja pada UMKM batik di Kecamatan Ambulu juga cukup baik. Karyawan saling peduli satu sama lain, sehingga ketika terdapat rekan kerjanya yang membutuhkan bantuan atau mengalami kesulitan, maka rekan kerja lainnya akan memberikan bantuan dengan sendirinya. Adanya dukungan yang cukup baik dari ketiga pihak tersebut membuat karyawan UMKM batik di Kecamatan Ambulu merasa diperhatikan



oleh organisasi, sehingga mereka tidak merasa tertekan saat membuat. Perasaan bebas yang dimiliki karyawan saat membuat dapat menunjang karyawan untuk mengekspresikan kreativitas yang ada dalam diri mereka yang pada akhirnya akan berubah menjadi perilaku inovatif. Hal tersebut sesuai dengan teori yang menyatakan bahwa ide kreatif karyawan dapat direalisasikan menjadi sebuah inovasi apabila mereka mendapatkan motivasi [8]; [14]; [19]. Diharapkan dengan persepsi dukungan yang baik maka perilaku inovasi akan dapat dipertahankan karena ini penting bagi UMKM yang didorong menghasilkan karya mengikuti kebutuhan pasar [23]; [24];[25].

Pengaruh Persepsi Dukungan Organisasi melalui Berbagi Pengetahuan terhadap Perilaku Inovatif

Pengaruh persepsi dukungan organisasi terhadap perilaku inovasi melalui berbagi pengetahuan adalah signifikan dengan koefisien pengaruh langsung persepsi dukungan organisasi terhadap berbagi pengetahuan sebesar 0,479 dan koefisien pengaruh langsung berbagi pengetahuan terhadap perilaku inovasi sebesar 0,515. Pengaruh tidak langsung sebesar 0,247. Artinya, dengan adanya persepsi dukungan organisasi dapat meningkatkan intensitas terjadinya proses berbagi pengetahuan dalam organisasi yang pada akhirnya juga berdampak pada peningkatan perilaku inovasi.

Berdasarkan temuan di lapang, proses berbagi pengetahuan pada UMKM batik di Kabupaten Jember sering terjadi pada saat pelaksanaan proses membuat. Proses membuat yang memiliki tahapan panjang tentunya membutuhkan ketelitian dan kesabaran karyawan dalam pengerjaannya agar meminimalisir kesalahan dan mendapatkan hasil yang optimal, sehingga dalam proses tersebut membutuhkan adanya berbagi pengetahuan. Pemilik UMKM batik di Kabupaten Jember juga selalu memberikan contoh untuk berbagi pengetahuan kepada karyawan agar karyawan juga terbiasa melakukan berbagi pengetahuan. Pengetahuan yang dibagikan biasanya adalah tentang inovasi-inovasi membuat. Adanya hal tersebut dapat menunjang karyawan untuk dapat menghasilkan perilaku inovasi dari aktivitas berbagi pengetahuan.

Berdasarkan hasil dari uji hipotesis, berbagi pengetahuan sebagai mediator terbukti memiliki pengaruh tidak langsung dalam pengembangan perilaku inovasi karyawan dengan koefisien pengaruh tidak langsung sebesar 0,247. Hal tersebut dapat terjadi karena tingginya tingkat dukungan yang diberikan oleh pemilik UMKM batik Kabupaten Jember kepada karyawan untuk melakukan berbagi pengetahuan.

Pemilik UMKM batik selalu memberikan contoh untuk berbagi pengetahuan kepada karyawan agar karyawan juga memberi contoh inovasi dari pengrajin batik yang ada di daerah lain untuk menambah wawasan dan meningkatkan perilaku inovatif karyawan. Adanya contoh yang diberikan oleh pemilik UMKM tersebut menunjang karyawan untuk melakukan berbagi pengetahuan agar menumbuhkan perilaku inovatif [4]; [5]; [19]. Kondisi tersebut sesuai dengan hasil penelitian yang menyatakan bahwa peran manajer sangat dibutuhkan dalam menciptakan iklim yang mendukung agar proses berbagi pengetahuan dapat di implementasikan [6]; [7]; [22].

Pengaruh Berbagi Pengetahuan sebagai Mediator Perilaku Inovatif

Berdasarkan hasil dari uji hipotesis, berbagi pengetahuan sebagai mediator terbukti memiliki pengaruh tidak langsung dalam pengembangan perilaku inovatif karyawan dengan koefisien pengaruh tidak langsung sebesar 0,247. Hal tersebut dapat terjadi karena tingginya



tingkat dukungan yang diberikan oleh pemilik UMKM batik di Kabupaten Jember kepada karyawan untuk melakukan berbagi pengetahuan. Sebelum mulai bekerja, pemilik UMKM memberikan motivasi mengenai pentingnya saling berbagi pengetahuan dalam sebuah organisasi. Pemilik UMKM juga selalu membagikan pengetahuan yang dimiliki kepada karyawan sebagai contoh agar karyawan dengan memberikan info-info terbaru tentang batik. Adanya dukungan tersebut menyebabkan karyawan mengikuti contoh yang diberikan pemilik sesuai dengan hasil penelitian [2]; [4]; [9].

Proses berbagi pengetahuan pada UMKM batik juga terjadi antar karyawan. Biasanya karyawan melakukan berbagi pengetahuan disaat terdapat acara penting, misalkan ketika ada pesanan dalam jumlah besar dan perlu adanya saling bertukar pengetahuan untuk memenuhi pesanan tersebut. Contoh lain yaitu ketika terdapat salah satu karyawan yang telah mengikuti pelatihan di luar UMKM, maka biasanya karyawan tersebut membagikan pengetahuannya kepada karyawan lain saat waktu senggang. Perilaku berbagi pengetahuan ini akan mendorong pengembangan perilaku inovatif mendukung temuan penelitian [20]; [21]; [23] dan [25]. Hal tersebut sesuai dengan teori yang menyebutkan bahwa pengembangan inovasi dalam organisasi akan lebih mudah apabila terjadi berbagi pengetahuan di dalam organisasi, karena melalui berbagi pengetahuan, ide-ide yang dimiliki karyawan akan lebih berkembang dan menghasilkan suatu inovasi yang lebih baik [3].

4. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan terhadap UMKM batik di Kabupaten Jember serta analisis statistik, maka diperoleh kesimpulan bahwa hasil analisis membuktikan terdapat pengaruh signifikan persepsi dukungan organisasi terhadap perilaku inovasi karyawan UMKM batik di Kabupaten Jember. Selain itu, hasil analisis membuktikan bahwa terdapat pengaruh signifikan persepsi dukungan organisasi melalui berbagi pengetahuan terhadap perilaku inovasi karyawan UMKM batik di Kabupaten Jember. Serta, hasil analisis membuktikan bahwa berbagi pengetahuan memiliki pengaruh sebagai mediator pengembangan perilaku inovasi karyawan UMKM batik di Kabupaten Jember.

Daftar Rujukan

- [1] De Jong, Jeroen P.J. dan Ron Kemp. (2003). Determinants of Co-Workers' Innovative Behaviour: An Investigation into Knowledge Intensive. *International Journal of Innovation Management*. <https://doi.org/10.1142/S1363919603000787>.
- [2] Hoof, Bart Van Den dan Jan A. de Ridder. (2004). Knowledge Sharing in Context: the Influence of Organizational Commitment, Communication Climate and CMC Use on Knowledge Sharing. *Journal of Knowledge Management*. <https://doi.org/10.1108/13673270410567675>.
- [3] Dhewanto, Wawan (2015). *Manajemen Inovasi untuk Usaha Kecil & Mikro*. Bandung: Alfabeta.
- [4] Sabrina, Mustika Nida. (2020). Knowledge Sharing sebagai Mediasi Penentu Perilaku Inovasi Melalui Agreeableness dan Openness to Experience. *Konferensi Ilmiah Mahasiswa Unissula*.



- [5] Baskoro, Bimmo Dwi. (2021). Pengaruh Keadilan Organisasi Terhadap Perilaku Inovasi Pekerja Konstruksi: Peran Mediasi Berbagi Pengetahuan. *Jurnal Manajemen*. Vol 7 No 1. <https://doi.org/10.37403/mjm.v0i0.228>.
- [6] De Jong Jeroen dan Deanne Hartog. (2010). Measuring Innovative Work Behaviour. *Creativity and Innovation Management*, 19 (1). <https://doi.org/10.1111/j.1467-8691.2010.00547.x>
- [7] Sulaiman, Muhammad. Mohamed Ragheb, Mohamed Wahba. (2019). Perceived Organizational Support Role in Creating an Innovative Work Behavior. *Open Access Library Journal*. <https://doi.org/10.4236/oalib.1105372>.
- [8] Robbins, Stephen P. Timothy A. Judge. (2019). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- [9] Asfar, Bilal dan Yuosre Badir. (2017). Workplace Spirituality, Perceived Organizational Support And Innovative Work Behavior : The Mediating Effects Of Person-Organization Fit. *Journal of Workplace Learning*, 29 (2): 95-109. <https://doi.org/10.1108/JWL-11-2015-0086>.
- [10] Nazir, Sajjad. Amina Shafi. Mian Muhammad Atif, Wang Qun, Syed Muhammad Abdullah. (2019). How organization justice and perceived organizational support facilitate employees' innovative behavior at work. *Employee Relation : International Journal*. <https://doi.org/10.1108/ER-01-2017-0007>.
- [11] Akhtar, Muhammad Waheed. (2019). Person-Organization Fit and Work Behavior: The Mediating Role of Perceived Organizational Support, Affective Commitment and Trust. *Pakistan Journal of Commerce and Social Sciences*. Vol. 13, Iss. 2, pp. 311-333.
- [12] Tewal, Bernhard. (2017). *Perilaku Organisasi*. Bandung: CV. Patra Media Grafindo.
- [13] Kaswan. (2014). *Sikap Kerja : Dari Teori dan Implementasi sampai Bukti*. Bandung: Alfabeta.
- [14] Carmeli, Abraham. (2006). Self-Leadership Skills and Innovative Behavior at Work. *International Journal of Manpower*, 27 (1). <https://doi.org/10.1108/01437720610652853>.
- [15] Messman, Gerhard & Regina H Mulder. (2012). Development of A Measurement Instrument for Innovative Work Behavior as A Dynamic and Context-Bound Construct. *Human Resource Development International*. <https://doi.org/10.1080/13678868.2011.646894>
- [16] Hoof, Bart Van Den dan Jan A. de Ridder. (2004). Knowledge Sharing in Context: the Influence of Organizational Commitment, Communication Climate and CMC Use on Knowledge Sharing. *Journal of Knowledge Management*. <https://doi.org/10.1108/13673270410567675>.
- [17] WorldBank. (2003). *Sharing Knowledge to Achieve Development Goals*. World Bank Operation Evaluation Department.
- [18] Hansen, Sean dan Michel Avital. (2015). Share and Share Alike: The Social and Technological Influences on Knowledge Sharing Behavior. *Sprouts: Working Papers on Information Systems*.
- [19] Lin, Hsui-Fen. (2007). Knowledge Sharing and Firm Innovation Capability: An Empirical Study. *International Journal of Manpower*. <https://doi.org/10.1108/01437720710755272>.



-
- [20] Mustika, Silvia Indah, Kusdi Rahardjo, Arik Prasetya. (2019). The Effect of Perceived Organizational Support and Innovate Work Behavior. Proceeding of the 2nd Annual Conference on Business and Public Administration (AICoBPA).
- [21] Eisenberger, R., Fasolo, P., & Davis-LaMastro, V. (1990). Perceived organizational support and employee diligence, commitment, and innovation. *Journal of Applied Psychology*, 75(1), 51–59. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.75.1.51>
- [22] Nonaka, Ikujiro and H. Takeuchi. (1995). *The knowledge-creating company: How Japanese companies create the dynamics of innovation*. Oxford university press, 1995.
- [23] Kmiecik, R. (2021). Trust, knowledge sharing, and innovative work behavior: empirical evidence from Poland, *European Journal of Innovation Management*, Vol. 24 No. 5, pp. 1832-1859. <https://doi.org/10.1108/EJIM-04-2020-0134>.
- [24] Chen, C., Huang, J. and Hsiao, Y. (2010), Knowledge management and innovativeness: The role of organizational climate and structure, *International Journal of Manpower*, Vol. 31 No. 8, pp. 848-870. <https://doi.org/10.1108/01437721011088548>.
- [25] Hughes, M., Rigtering, J.P.C., Covin, J.G., Bouncken, R.B. and Kraus, S. (2018), Innovative behaviour, trust and perceived workplace performance, *British Journal of Management*, Vol. 29 No. 4, pp. 750-768. <https://doi.org/10.1111/1467-8551.12305>