



Perilaku Inovatif UMKM Ditinjau Dari Iklim Spiritualitas Organisasi dan Pembelajaran Organisasi

Audita Nuvriasari¹
Krisnita Candrawati²

^{1,2}Program Studi Manajemen, Universitas Mercu Buana Yogyakarta

Email: audita@mercubuana-yogya.ac.id

Informasi Naskah	Abstract
Diterima: 20 Desember 2022	<i>Innovative behavior reflects the activities carried out by individuals or groups to find solutions to a problem by finding new ideas that are applied to MSMEs. Innovative behavior can have an impact on the success of MSMEs</i>
Revisi: 24 Desember 2022	
Terbit: 30 Desember 2022	
Kata Kunci: <i>Innovative Behavior, Spiritual Climate, Organizational Learning</i>	<i>The purpose of this research is to analyze the influence of the organizational spiritual climate on the innovative behavior of MSMEs with organizational learning as a mediator. The research sample is 200 MSME managers in the Special Region of Yogyakarta province. The sampling technique uses purposive sampling. Based on the results of testing the hypothesis with PLS, it can be concluded that the organizational spiritual climate has a significant positive effect on the innovative behavior of MSMEs with organizational learning as a mediator.</i>

PENDAHULUAN

Usaha Mikro Kecil dan Menengah (UMKM) berperan penting dalam menopang pertumbuhan dan keberlanjutan ekonomi di suatu wilayah. Kontribusi signifikan UMKM terhadap perekonomian dapat ditunjukkan melalui kemampuannya dalam mendorong permintaan domestik, menciptakan lapangan pekerjaan yang berdampak pada penyerapan tenaga kerja, pengurangan kemiskinan dan mendorong inovasi serta daya saing (Pachava, 2018; Al-Hadad et al., 2019; Nuvriasari et al., 2022).

Pertumbuhan UMKM di Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta secara kuantitas mengalami peningkatan akan tetapi dampak dari pandemi Covid-19 menyebabkan penurunan dikarenakan banyaknya pelaku UMKM yang menutup usahanya. Tahun 2019 jumlah UMKM di DIY sebanyak 248.499 unit dan meningkat di tahun 2020 sebanyak 267.320 unit. Pada tahun

2021 data sementara sejumlah 301.669 unit dengan tiga sektor industri terbanyak adalah industri pengolahan, perdagangan dan ekonomi kreatif (Bappeda DIY, 2022).

Pertumbuhan UMKM yang pesat perlu didukung oleh perilaku inovatif dari pelaku usaha. Kerlavaj dkk. (2014) mendefinisikan perilaku inovatif sebagai proses dua tahap yang mencakup menghasilkan dan mengimplementasikan ide-ide baru. Perilaku inovatif mengacu pada inovasi karyawan yang dapat memberikan inisiatif kepada UMKM dalam upaya mereka untuk mencapai keunggulan kompetitif di pasar negara berkembang (Hakimian et al., 2016). Kunci terpenting untuk peningkatan daya saing bagi suatu perusahaan untuk mengatasi lingkungan yang sangat kompetitif adalah kemampuan karyawan untuk berperilaku inovatif (Pieterse et al., 2010). Perilaku inovatif dapat berdampak pada keberhasilan kinerja UMKM (Ausat et al., 2022). Perilaku inovatif pada suatu perusahaan dapat dipengaruhi oleh iklim spiritualitas organisasi (Panday et al., 2016). Karyawan bekerja pada suatu perusahaan tidak sekedar mencari kompensasi finansial akan tetapi juga mencari kepuasan akan kebutuhan spiritual mereka yang berupa tujuan dalam bekerja dan kontribusi yang dapat diberikan bagi lingkungan. Selain iklim spiritualitas organisasi maka perilaku inovatif juga dapat dipengaruhi oleh pembelajaran organisasi (Lin dan Lee, 2017; Al-Haq dan Rasyid, 2021). Budaya pembelajaran organisasi berdampak signifikan terhadap perilaku inovatif, artinya organisasi yang menekankan pada komitmen untuk belajar dan secara kontinyu melakukan perbaikan maka akan mendorong karyawan untuk berperilaku inovatif.

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis: (1). Pengaruh iklim spiritualitas organisasi terhadap perilaku inovatif, (2). Pengaruh pembelajaran organisasi terhadap perilaku inovatif dan (3). Pengaruh iklim spiritualitas organisasi terhadap perilaku inovatif dengan pembelajaran organisasi sebagai pemediasi.

KAJIAN PUSTAKA DAN HIPOTESIS

Perilaku Inovatif

Sejumlah peneliti menjelaskan bahwa kreativitas dan perilaku inovatif adalah dua hal yang berbeda, dimana kreativitas menunjukkan penciptaan ide-ide baru sedangkan perilaku inovatif mencerminkan penciptaan dan pengimplementasian ide-ide baru tersebut (Park et al., 2013). Perilaku inovatif karyawan adalah penciptaan, promosi, dan pelaksanaan ide-ide inovatif individu selama menjalankan pekerjaannya dalam suatu kelompok atau organisasi. Perilaku inovatif menerminkan serangkaian tindakan berjenjang yang terjadi selama proses interaksi dengan karyawan lain di tempat kerja (Tsai, 2008).

Feirong & Richard (2010) mengemukakan bahwa perilaku inovatif individu ditunjukkan melalui penerapan konsep yang unik dalam menjalankan pekerjaannya. Perilaku inovatif memiliki sejumlah tahapan seperti: pengakuan dan penciptaan peluang baru, akuisisi sumber daya, implementasi dan promosi, dan proses implementasi. Perilaku inovatif dapat dipengaruhi oleh kemampuan *personal resources*, seperti pemecahan masalah, keterampilan, motivasi dan juga faktor organisasi seperti kepemimpinan pekerjaan, dan hubungan kelompok (Young, 2012). Iklim inovatif di lingkungan kerja dapat mempengaruhi pembentukan perilaku inovatif karyawan (Al-Haq dan Rasyid, 2021).

Iklim Spiritualitas Organisasi

Konsep iklim spiritualitas digunakan untuk mendeskripsikan bagaimana gambaran terhadap pemenuhan holistik organisasi. Secara eksplisit disebutkan bahwa pengertian iklim spiritualitas organisasi sebagai persepsi kolektif karyawan tentang tempat kerja yang

memfasilitasi keharmonisan dengan diri melalui pekerjaan yang bermakna dan adanya kontribusi terhadap lingkungan sosial dan alam (Pandey et al., 2019). Sebuah organisasi yang menerima adanya budaya spiritualitas mengakui bahwa seseorang mempunyai jiwa dan pikiran, berusaha mencari tujuan beserta makna dalam pekerjaan yang dilakukan, adanya keinginan untuk berinteraksi dengan orang lain, dan merasa menjadi bagian dari komunitas (Marwan et al., 2019).

Milliman, Czaplewski, dan Ferguson (2003) mengemukakan bahwa spiritualitas di tempat kerja mencakup level personal (pekerjaan yang bermakna atau *meaningful work*), level komunitas (perasaan terhubung dengan komunitas atau *sense of community*), dan level organisasi (penegakkan serta pemeliharaan nilai personal dan kesesuaiannya dengan nilai organisasi atau *alignment of values*). Iklim spiritualitas dalam konteks organisasi bisnis di Indonesia dapat diukur melalui dua faktor, yakni ‘perasaan bertujuan dan bermakna dalam pekerjaan’, yang digerakkan oleh misi dan nilai-nilai organisasi yang dilandasi hati nurani’. Faktor kedua adalah ‘perasaan nyaman, bebas, dan mengalami perkembangan pribadi, didukung oleh kepedulian organisasi untuk mempertemukan kepentingan organisasi dengan kepentingan individu, dan memberdayakan karyawan’ (Manggala dan Widyarini, 2015).

Pembelajaran Organisasi

Pembelajaran organisasi adalah sebuah proses tindakan terus menerus yang memandang belajar sebagai nilai yang paling mendasar bagi suatu organisasi (Lin dan Lee, 2017). Kemampuan belajar organisasi dapat didefinisikan sebagai kemampuan organisasi untuk memproses pengetahuan, yaitu kemampuan untuk menciptakan, memperoleh, mentransfer dan mengintegrasikan pengetahuan dan, juga, untuk memodifikasi perilaku untuk mencerminkan situasi kognitif baru, dengan tujuan untuk meningkatkan kinerja organisasi (Gomes & Wojahn, 2017). Dalam pernyataan lain, pembelajaran organisasi juga melibatkan kemampuan perusahaan untuk mengelola kesediaan untuk berubah, pengolahan informasi, pengaplikasian sains dan pengetahuan (Saadat & Saadat, 2016).

Pembelajaran organisasi akan mendorong setiap individu untuk terus belajar baik tentang hal baru atau yang sudah ada namun perlu pembaharuan (Wahyuni et al., 2021). Kondisi tersebut akan mempengaruhi pola pikir karyawan sehingga dapat memunculkan ide kreatif sebagai bentuk kontribusi bagi organisasi. Pembelajaran organisasi merupakan kunci penting bagi kinerja dan keberlanjutan bisnis pada jangka Panjang (Yukl, 2009).

Pengaruh Iklim Spiritualitas Organisasi terhadap Pembelajaran Organisasi

Iklim organisasi yang baik dapat mendorong karyawan untuk menghasilkan ide-ide baru dan membantu organisasi untuk tumbuh dan meningkatkan efisiensinya dan pada saat yang sama memungkinkan anggota untuk menghasilkan dan mengimplementasikan ide-ide kreatif lebih banyak efektif (Moghadam et al., 2012).

Studi pendahuluan menunjukkan bahwa iklim spiritualitas organisasi berpengaruh signifikan terhadap pembelajaran organisasi. Penelitian Pandey et al. (2016) menjelaskan bahwa iklim spiritual yang ditunjukkan melalui tujuan bekerja dan peluang untuk berkontribusi bagi lingkungan sosial dan alam akan mendorong peningkatan pembelajaran kelompok dalam organisasi bisnis. Aydin dan Ceylan (2009) membuktikan bahwa iklim spiritual organisasi yang direfleksikan melalui gaya kepemimpinan spiritual berpengaruh signifikan terhadap kapasitas pembelajaran organisasi. Berdasarkan pada studi tersebut maka dapat diajukan hipotesis sebagai berikut:

H1: Iklim spiritualitas organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap pembelajaran

organisasi di UMKM.

Pengaruh Pembelajaran Organisasi terhadap Perilaku Inovatif

Sirait, dkk (2015) menjelaskan bahwa pembelajaran organisasi memberikan pengaruh yang signifikan terhadap perilaku inovatif. Kiziloglu (2015) mengemukakan adanya kesamaan dalam memandang bagaimana perilaku inovatif maupun pembelajaran organisasi menekankan pentingnya kebebasan pertukaran informasi dan ide dengan cara yang memfasilitasi pembelajaran dan penerapannya.

Berdasarkan sejumlah hasil penelitian sebelumnya menjelaskan bahwa pembelajaran organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap perilaku inovatif (Lin dan Lee, 2017; Gashema, 2021; Widasti dan Mursid, 2022). Hasil penelitian tersebut membuktikan bahwa semakin kuat budaya pembelajaran organisasi maka akan semakin meningkatkan perilaku inovatif karyawan. Dengan demikian dapat diformulasikan hipotesis sebagai berikut:

H2: Pembelajaran organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap perilaku inovatif di UMKM.

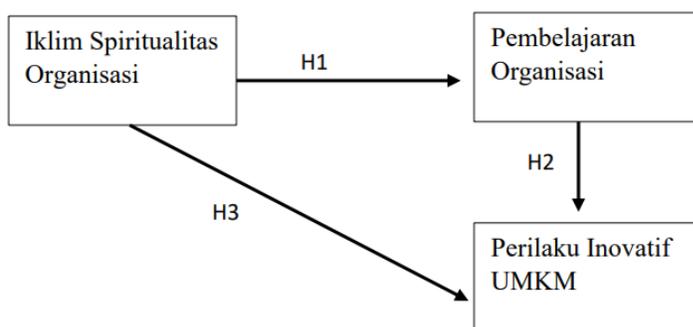
Pengaruh Iklim Spiritualitas Organisasi terhadap Perilaku Inovatif

Iklim spiritualitas akan mendorong karyawan untuk lebih termotivasi dan terlibat dalam aktivitas yang mengubah ide menjadi hasil yang inovatif (Bakker & Xanthopoulou, 2013). Organisasi dengan iklim spiritualitas dicirikan oleh *self-transcendence* dan rasa kebersamaan akan memotivasi karyawan untuk terlibat dalam pekerjaan. Karyawan yang bekerja di organisasi semacam itu akan menemukan makna yang lebih besar dalam pekerjaan mereka dan cenderung lebih kreatif (Gupta et al., 2014).

Model yang dikembangkan oleh Ranasinghe et al. (2019) menjelaskan bahwa ketika spiritualitas tempat kerja di suatu organisasi pada kategori tinggi maka perilaku kerja inovatif karyawan cenderung tinggi. Sejumlah penelitian mengemukakan bahwa iklim spiritualitas organisasi yang ditunjukkan melalui spiritualitas tempat kerja mampu membantu mencapai tujuan, mendorong kreativitas, dan pada akhirnya dapat memotivasi perilaku kerja yang inovatif (Gupta et al. 2014; Afsar & Rehman 2015; Panday et al., 2019). Temuan ini menegaskan bahwa semakin kuat iklim spiritualitas dalam organisasi maka akan semakin mendorong karyawan untuk berperilaku inovatif. Berdasarkan kajian tersebut dapat ditumusakan hipotesis sebagai berikut:

H3: Iklim spiritualitas organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap perilaku inovatif di UMKM.

Model Penelitian



Gambar 1. Model Penelitian

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Berdasarkan metode yang digunakan maka penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dan berdasarkan tujuannya adalah *explanatory research*, yakni metode penelitian yang bermaksud menjelaskan kedudukan antar yang diteliti serta pengaruh antara variabel satu dengan variabel lainnya (Sugiyono, 2017). Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menguji pengaruh iklim spiritualitas organisasi dan pembelajaran organisasi terhadap perilaku inovatif.

Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah pimpinan atau penanggungjawab UMKM di Provinsi DIY. Populasi dalam penelitian ini bersifat infinit. Teknik pengambilan sampel menggunakan *purposive sampling*, yakni teknik pengambilan sampel dengan mempertimbangkan kriteria tertentu yang ditetapkan oleh peneliti. Adapun kriteria tersebut adalah: (1). Kriteria UMKM sesuai dengan UU No. 20 tahun 2008 tentang UMKM, dan (2). UMKM aktif beroperasi minimal dalam 3 (tiga) tahun terakhir. Jumlah sampel dalam penelitian ini ditetapkan sebanyak 200 UMKM (Hair et al., 2017).

Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data menggunakan teknik survey dengan instrument pengumpul data berupa kuesioner. Kuesioner didesain dengan pertanyaan yang bersifat tertutup dan semi terbuka. Kuesioner terbagi menjadi 2 bagian utama yakni profil UMKM dan penilaian terhadap variabel penelitian. Pengukuran item pernyataan diukur dengan Skala Likert berjenjang 5 (lima) dengan kategori skor 1 (Sangat Tidak Setuju) sampai dengan skor 5 (Sangat Setuju).

Indikator Variabel Penelitian

Indikator Perilaku inovatif pada UMKM diadopsi dari penelitian Du (2021) yang terdiri dari 5 indikator, yakni: mengembangkan ide kreatif, perbaikan secara kontinyu, inovasi, memanfaatkan peluang dan mencari cara baru dalam memasarkan produk/jasa.

Iklim spiritualitas organisasi menggunakan 6 indikator yang diadopsi dari penelitian Panday et al (2009); Yogatama dan Widyarini (2015) yang meliputi: iklim kerja yang menyenangkan, keleluasaan berkomunikasi, keselarasan dengan nilai-nilai organisasi, rasa saling peduli, memperhatikan kesejahteraan, dan nilai spiritual organisasi.

Pembelajaran organisasi menggunakan 5 indikator yang diadopsi dari Nafei (2015) yakni: mempelajari strategi pesaing, adaptasi terhadap perubahan, pengembangan SDM, penghargaan SDM dan pengambilan resiko.

Teknik Analisis Data

Teknik analisa data menggunakan *Structural Equation Model* (SEM) dan pengolahan data dengan *Partial Least Square* (PLS) software SmartPLS. Pemilihan metode PLS_SEM didasarkan pada pertimbangan bahwa dalam penelitian ini terdapat variable laten yang dibentuk dengan indikator reflektif maupun formatif dan membentuk efek moderating (Ghozali, 2016)

Analisis PLS_SEM terdiri dari: model pengukuran atau *outer model* dan model struktural atau *inner model*. Evaluasi model pengukuran untuk menilai validitas dan reliabilitas model. Outer model dengan indikator reflektif dievaluasi dengan validitas *convergent* dan *discriminant* dari indikator pembentuk konstruk laten dan *composite reliability* untuk blok indikatornya.

Outer model dengan indikator formatif dievaluasi dengan *substantive content* yakni melakukan perbandingan besarnya *relative weight* dan melihat signifikansi dari indikator konstruk tersebut (Becker, 2018)

HASIL DAN PEMBAHASAN

Karakteristik Responden Penelitian

Subyek penelitian adalah 100 pimpinan atau penanggungjawab atau pihak yang mewakili UMKM dan unit analisisnya adalah UMKM di Provinsi DIY. Berdasarkan kategori skala usaha dapat ditunjukkan bahwa mayoritas sampel adalah usaha skala Mikro. Secara lengkap karakteristik UMKM dapat ditunjukkan pada tabel berikut:

Tabel 1. Karakteristik Sampel UMKM

Karakteristik	Keterangan	Jumlah	Frkuensi (%)
Kedudukan dalam UMKM	Pemilik/Penanggungjawab	86	43
	Pimpinan	85	43
	Bagian pemasaran	29	15
Lama Usaha	< 5 tahun	84	42
	5-10 Tahun	58	29
	> 10 Tahun	58	29
Jumlah Karyawan	< 10 orang	143	72
	10-20 orang	29	15
	> 20 orang	28	14
Status Kepemilikan Usaha	Perseorangan	171	85.5
	PT	29	14.5
Aset Kekayaan Bersih UMKM	Kurang dari Rp. 50 juta	114	57.0
	Rp. 50 juta s/d 500 juta	58	29.0
	Rp. 500 juta s/d 10 Miliar	28	14.0
Total		200	100

Analisis *Partial Least Square*

Teknik pengolahan data dengan menggunakan metode SEM berbasis *Partial Least Square* (PLS) memerlukan 2 tahap untuk menilai Fit Model dari sebuah model penelitian (Ghozali, 2016), yakni:

1. Menilai *Outer Model* atau *Measurement Model*

Terdapat tiga kriteria untuk menilai *outer model* yaitu *Convergent Validity*, *Discriminant Validity* dan *Composite Reliability*.

a. Analisis signifikansi indikator (*convergent validity*)

Ukuran refleksif individual dikatakan tinggi jika berkorelasi lebih dari 0,70 dengan konstruk yang diukur. Namun menurut Chin, 1998 dalam Ghozali (2016) untuk penelitian tahap awal dari pengembangan skala pengukuran nilai *loading* 0,5 sampai 0,6 dianggap cukup memadai. Dalam penelitian ini akan digunakan batas *loading factor* sebesar 0,60.

Tabel 2. Outer Loadings (Measurement Model)

	Iklm Spiritualitas Organisasi	Pembelajaran Organisasi	Perilaku Inovatif UMKM
IS1	0.937		
IS2	0.956		
IS3	0.949		
IS4	0.936		
IS5	0.963		
IS6	0.947		
PI1			0.937
PI2			0.947
PI3			0.775
PI4			0.944
PI5			0.944
PI6			0.792
PO1		0.875	
PO2		0.770	
PO3		0.747	
PO4		0.692	
PO5		0.776	

Nilai outer model atau korelasi antara konstruk dengan variabel pada awalnya sudah memenuhi *convergent validity* karena seluruh indikator yang memiliki nilai *loading factor* di atas 0,60.

b. Analisis korelasi indikator (*Discriminant Validity*)

Discriminant validity dilakukan untuk memastikan bahwa setiap konsep dari masing variabel laten berbeda dengan variabel lainnya. Model mempunyai *discriminant validity* yang baik jika setiap nilai *loading* dari setiap indikator dari sebuah variabel laten memiliki nilai *loading* yang paling besar dengan nilai *loading* lain terhadap variabel laten lainnya. Hasil pengujian *discriminant validity* diperoleh sebagai berikut:

Tabel 3. Nilai *Discriminant Validity* (*Cross Loading*)

	Iklm Spiritualitas Organisasi	Pembelajaran Organisasi	Perilaku Inovatif UMKM
IS1	0.937	0.266	0.487
IS2	0.956	0.239	0.475
IS3	0.949	0.304	0.525
IS4	0.936	0.513	0.579
IS5	0.963	0.362	0.499
IS6	0.947	0.291	0.438
PI1	0.515	0.590	0.937
PI2	0.465	0.659	0.947
PI3	0.490	0.486	0.775
PI4	0.505	0.599	0.944
PI5	0.477	0.671	0.944

	Iklm Spiritualitas Organisasi	Pembelajaran Organisasi	Perilaku Inovatif UMKM
PI6	0.411	0.533	0.792
PO1	0.470	0.875	0.670
PO2	0.058	0.770	0.509
PO3	0.330	0.747	0.318
PO4	0.360	0.692	0.481
PO5	0.029	0.776	0.502

Tabel 3 menunjukkan nilai *loading factor* untuk setiap indikator dari masing-masing variabel laten masih memiliki nilai *loading factor* yang paling besar dibanding nilai *loading factor* jika dihubungkan dengan variabel laten lainnya. Hal ini berarti bahwa setiap variabel laten belum memiliki *discriminant validity* yang baik dimana beberapa variabel laten masih memiliki pengukur yang berkorelasi tinggi dengan konstruk lainnya.

c. Mengevaluasi *Reliability* dan *Average Variance Extracted (AVE)*

Kriteria *validity* dan reliabilitas juga dapat dilihat dari nilai reliabilitas suatu konstruk dan nilai *Average Variance Extracted (AVE)* dari masing-masing konstruk. Konstruk dikatakan memiliki reliabilitas yang tinggi jika nilainya 0,70 dan AVE berada diatas 0,50.

Tabel 4. Composite Reliability dan Average Variance Extracted

	Composite Reliability	Average Variance Extracted (AVE)
Iklm Spiritualitas Organisasi	0.982	0.899
Pembelajaran Organisasi	0.882	0.600
Perilaku Inovatif UMKM	0.959	0.797

Berdasarkan Tabel 4 dapat disimpulkan bahwa semua konstruk memenuhi kriteria reliabel. Hal ini ditunjukkan dengan nilai *composite reliability* di atas 0,70 dan AVE diatas 0,50 sebagaimana kriteria yang direkomendasikan.

2. Pengujian Model Struktural (*Inner Model*)

Pengujian *inner model* atau model struktural dilakukan untuk melihat hubungan antara konstruk, nilai signifikansi dan R-square dari model penelitian. Model struktural dievaluasi dengan menggunakan R-square untuk konstruk dependen uji t serta signifikansi dari koefisien parameter jalur struktural.

Tabel 5. Nilai R-Square

	R Square	R Square Adjusted
Pembelajaran Organisasi	0.130	0.125
Perilaku Inovatif UMKM	0.541	0.536

Pada prinsipnya penelitian ini menggunakan 2 variabel yang dipengaruhi oleh variabel lainnya yaitu Perilaku inovatif UMKM (Y) yang dipengaruhi oleh Iklm Spiritualitas Organisasi (X) dan Pembelajaran organisasi (Z). Serta variabel Pembelajaran organisasi (Z) yang dipengaruhi oleh Iklm Spiritualitas Organisasi (X).

Tabel 5 menunjukkan nilai R-square untuk variabel pembelajaran organisasi sebesar 0.13 dan variabel perilaku inovatif UMKM sebesar 0.541. Hasil ini menunjukkan bahwa 54,1% variabel perilaku inovatif UMKM (Y) dipengaruhi oleh iklim spiritualitas organisasi (X) dan pembelajaran organisasi (Z) secara simultan. Sementara itu 13% variabel pembelajaran organisasi (Z) dipengaruhi oleh iklim spiritualitas organisasi (X).

Pengujian Hipotesis

Signifikansi parameter yang diestimasi memberikan informasi yang sangat berguna mengenai hubungan antara variabel-variabel penelitian. Dasar yang digunakan dalam menguji hipotesis adalah nilai yang terdapat pada *output result for inner weight*. Tabel 6 memberikan output estimasi untuk pengujian model struktural.

Tabel 6. Result For Inner Weights

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
Iklim Spiritualitas Organisasi -> Pembelajaran Organisasi	0.360	0.362	0.034	10.443	0.000
Iklim Spiritualitas Organisasi -> Perilaku Inovatif UMKM	0.339	0.341	0.038	8.964	0.000
Pembelajaran Organisasi -> Perilaku Inovatif UMKM	0.542	0.547	0.043	12.731	0.000

Dalam PLS pengujian secara statistik setiap hubungan yang dihipotesiskan dilakukan dengan menggunakan simulasi dengan metode *bootstrap* terhadap sampel yang dimaksudkan untuk meminimalkan masalah ketidaknormalan data penelitian. Hasil pengujian dengan *bootstrapping* adalah sebagai berikut:

1. Iklim Spiritualitas Organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap Perilaku inovatif UMKM. Hal ini ditunjukkan dari nilai koefisien jalur sebesar 0.339 dengan nilai t sebesar 8.964 dan *p values* = 0.000 (< 0.05).
2. Iklim Spiritual Organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap Pembelajaran organisasi di UMKM. Hal ini ditunjukkan dari nilai koefisien jalur sebesar 0.360 dengan nilai t sebesar 10.443 dan *p values* = 0,000 (< 0.05).
3. Pembelajaran Organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap Perilaku Inovatif UMKM. Hal ini ditunjukkan dari nilai koefisien jalur sebesar 0.542 dengan nilai t sebesar 12.731 dan *p values* = 0,000 (< 0.05).

Analisis Jalur (Path Analysis)

Analisis jalur dilakukan dengan menghitung pengaruh langsung (*direct effect*), pengaruh tidak langsung (*indirect effect*), dan pengaruh total (*total effect*), dengan formula sebagai berikut:

1. Pengaruh langsung

Pengaruh langsung variabel bebas terhadap variabel terikat dapat dilihat pada Tabel 6 dengan hasil sebagai berikut:

- a. Iklim Spiritualitas Organisasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Perilaku Inovatif UMKM.
- b. Iklim Spiritualitas Organisasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Pembelajaran Organisasi.
- c. Pembelajaran Organisasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Perilaku

Inovatif UMKM.

2. Pengaruh tidak langsung

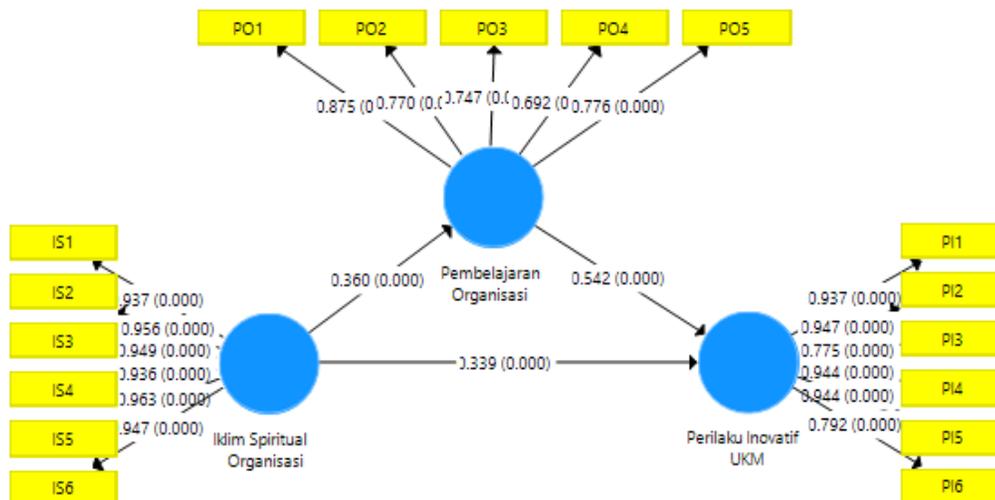
Pengaruh tidak langsung antar variabel dilakukan secara manual dalam PLS. Dengan cara mengalikan nilai koefisien jalur pengaruh langsung antara variabel bebas dengan variabel terikat sebagai variabel antara. Hasil analisis pengaruh tidak langsung antara variabel penelitian adalah sebagai berikut:

Tabel 7. Pengaruh Tidak langsung

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics ((O/STDEV))	P Values
Iklm Spiritualitas Organisasi -> Pembelajaran Organisasi					
Iklm Spiritualitas Organisasi -> Perilaku Inovatif UMKM	0.195	0.198	0.024	8.267	0.000
Pembelajaran Organisasi -> Perilaku Inovatif UMKM					

Berdasarkan Tabel 7 dapat diketahui variabel bebas Iklm Spiritualitas Organisasi memiliki pengaruh tidak langsung yang lebih kecil terhadap Perilaku Inovatif UMKM melalui Pembelajaran Organisasi dibandingkan pengaruh langsungnya. Pengaruh tidak langsung Iklm Spiritualitas Organisasi terhadap Perilaku Inovatif UMKM melalui Pembelajaran Organisasi memiliki *p values* = 0,005 atau < 0,05 sehingga dapat dikatakan variabel Pembelajaran Organisasi memediasi secara parial pengaruh Iklm Spiritualitas Organisasi terhadap Perilaku Inovatif UMKM.

Hasil Output Bootstrapping



Gambar 2. Output Bootstrapping

Pembahasan

Iklim spiritualitas organisasi menunjukkan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap pembelajaran organisasi. Temuan ini membuktikan bahwa semakin kuat iklim spiritualitas pada organisasi akan semakin memperkuat budaya pembelajaran organisasi di UMKM Provinsi DIY, sebaliknya apabila semakin rendah iklim spiritualitas organisasi maka akan melemahkan pembelajaran organisasi di UMKM. Iklim spiritualitas di UMKM ditunjukkan melalui perasaan bermakna dalam pekerjaan, perasaan terhubung dengan komunitas dan penegakan nilai-nilai pada organisasi, yang dinilai telah sesuai dengan harapan pelaku UMKM. Iklim spiritualitas yang dikembangkan di UMKM mendorong adanya kesediaan untuk mempelajari lingkungan internal dan eksternal organisasi. Hasil penelitian ini mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Pandey et al (2016), Aydin dan Ceylian (2009).

Spiritualitas menjadi agen perubahan dalam organisasi (Garg, 2017). Pemahaman pentingnya spiritualitas dalam organisasi ini didasarkan pada pergeseran fokus organisasi dari kegiatan ekonomi dan sosial murni menuju perkembangan spiritual (Fry et al., 2017); pengembangan organisasi yang harus holistik (Garg, 2018); mendorong karyawan dalam memahami tujuan dan makna hidup sehingga memahami tujuan dan makna hidup karyawan (Z. Geh, 2014; Madison & Kellermanns, 2013). Dalam hal lain, iklim spiritual dapat menciptakan kesediaan organisasi untuk berkontribusi pada sesuatu yang lebih besar dari diri dan prestasi positif di tempat kerja menghasilkan positif energi dan motivasi untuk belajar (Runhaar et al, 2014).

Pembelajaran organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap perilaku inovatif UMKM. Hasil pengujian ini menjelaskan bahwa semakin baik budaya pembelajaran organisasi pada UMKM maka akan mendorong karyawan untuk berperilaku inovatif. Demikian halnya jika semakin lemah pembelajaran organisasi maka akan berdampak pada rendahnya perilaku inovatif karyawan. Perilaku inovatif di UMKM ditunjukkan melalui pengembangan kreativitas, inovasi, sikap proaktif melalui pemanfaatan peluang bisnis dan keberanian mengambil resiko. Pembelajaran organisasi mampu memunculkan dan meningkatkan perilaku inovatif karyawan (Widasti dan Mursid, 2022). Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian pendahuluan yang dilakukan oleh Sirait, dkk (2015), Lin dan Lee (2017), dan Gashema (2021).

Iklim spiritualitas organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap perilaku inovatif UMKM. Hasil studi tersebut menjelaskan bahwa semakin kuat iklim spiritualitas organisasi maka akan semakin meningkatkan perilaku inovatif karyawan, begitu pula sebaliknya apabila iklim spiritualitas organisasi dinilai rendah atau tidak sesuai dengan harapan karyawan maka menyebabkan rendahnya perilaku inovatif UMKM. Penguatan nilai-nilai spiritual yang ditunjukkan melalui keikhlasan dalam bekerja, pandangan bekerja adalah ibadah, tanggungjawab organisasi untuk mensejahterakan karyawannya dan menanamkan rasa kepedulian dapat berdampak pada perilaku karyawan di UMKM. Hasil penelitian ini mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Gupta et al. (2014), Afsar & Rehman (2015), dan Panday et al. (2019).

Iklim spiritualitas organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap perilaku inovatif UMKM dengan pembelajaran organisasi sebagai pemediasi. Hasil penelitian ini dapat menjelaskan bahwa semakin kuat iklim spiritualitas organisasi dan pembelajaran organisasi maka semakin tinggi tingkat perilaku inovatif UMKM. Pembelajaran organisasi pada UMKM yang ditunjukkan melalui pengembangan SDM dapat mendorong karyawan untuk semakin berperilaku inovatif. Pengembangan SDM yang umumnya dilakukan oleh UMKM adalah mengikutsertakan karyawan atau pekerjanya pada kegiatan pelatihan dan penyuluhan yang

diselenggarakan oleh sejumlah instansi. Kegiatan ini mampu mendukung sikap inovatif karyawan.

PENUTUP

Implikasi teoritis dari hasil penelitian ini dapat membuktikan secara empiris mengenai pengaruh iklim spiritualitas organisasional dan pembelajaran organisasi terhadap perilaku inovatif. Hasil penelitian ini mampu memperkuat kajian-kajian penelitian sebelumnya yang menjelaskan bahwa iklim spiritualitas organisasional dan pembelajaran organisasi merupakan faktor yang mempengaruhi perilaku inovatif. Implikasi manajerial dari temuan penelitian ini dapat menjadi acuan bagi UMKM dalam mendorong pengembangan budaya inovatif khususnya terkait dengan perilaku karyawan dengan memperhatikan aspek iklim organisasi dan pembelajaran organisasi.

Keterbatasan dalam penelitian ini menunjukkan bahwa sampel yang terambil adalah mayoritas usaha dengan skala mikro sehingga belum dapat mewakili kategori usaha pada skala kecil dan menengah. Keterbatasan ini dapat menjadi salah satu dasar bagi *future research* untuk melakukan pengambilan sampel secara proposional untuk setiap kategori skala usaha.

Acknowledgements

Peneliti dalam hal ini mengucapkan terimakasih kepada P3MK Universitas Mercu Buana Yogyakarta yang telah mendanai kegiatan penelitian ini.

REFERENSI

- Al-Haddad, L., Sial, M.S., Ali, I., Alam, R., Khuong, N.V. & Thai Hong Thuy Khanh, T.H.T. (2019). The Role of Small and Medium Enterprises (SMEs) in Employment Generation and Economic Growth: A Study of Marble Industry in Emerging Economy. *International Journal of Financial Research*, 10 (6), 174-187.
- Afsar, B., & Rehman, M. (2015). The Relationship Between Workplace Spirituality and Innovative Work Behavior: The Mediating Role of Perceived Person–Organization Fit. *Journal of Management, Spirituality & Religion*, 12(4), 329-353.
- Aydin, B. and Ceylan, A. (2009). The Effect of Spiritual Leadership on Organizational Learning Capacity. *African Journal of Business Management*, 3(5), 184-190.
- Bakker, A. B., & Xanthopoulou, D. (2013). Creativity and Charisma among Female Leaders: The Role of Resources and Work Engagement. *The International Journal of Human Resource Management*, 24(14), 2760–2779.
- Bappeda DIY. (2022). Data Statistik Sektorial dan Pengendalian: Profil UMKM DIY.
- Becker, J.-M. & R. C. & S. Marko. (2018). Estimating Moderating Effects in PLS-SEM and PLSc-SEM: Interaction Term Generation Data Treatment. *Journal of Applied Structural Equation Modeling*, 2(2), 1–21.
- Chiva, R., G. P., A. J. (2014). Organizational Learning, Innovation and Internationalization: A Complex System Model. *British Journal of Management*, 25, 687–705.
- Du, J. J. C. (2021). The Effect of Employees' Voice Behavior on Innovative Behavior: The Moderating Effect of Affect-Based Trust and Cognition-Based Trust. *Review Of International Geographical Education*, 11(8), 2120–2130.
- Fry, L. W., Latham, J. R., Clinebell, S. K., & Krahnke, K. (2017). Spiritual Leadership as A Model for Performance Excellence: A Study of Baldrige Award Recipients. *Journal of Management, Spirituality & Religion*, 14(1), 22–47.

- Gashema, B. (2021). Predicting Innovative Work Behaviors Through Transformational Leadership: The Moderating Role of Corporate Social Responsibility. *International Journal of Research in Business and Social Science* (2147- 4478), 10(1), 69–84
- Garg, N. (2017). Workplace Spirituality and Organizational Commitment: An Empirical Exploration. *Purushartha - A Journal of Management, Ethics and Spirituality*, 10(02).
- Ghozali, I. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariete Dengan Program. IBM SPSS 23* (8th ed.). Universitas Diponegoro.
- Gomes, G., & Wojahn, R. M. (2017). Organizational Learning Capability, Innovation and Performance: Study In Small And Medium-Sized Enterprises (SMES). *Revista de Administração*, 52(2), 163–175.
- Gupta, M., Kumar, V., & Singh, M. (2014). Creating Satisfied Employees Through Workplace Spirituality: A Study of the Private Insurance Sector in Punjab (India). *Journal of Business Ethics*, 122(1), 79–88
- Hair, J. (2017). *Multivariate data analysis*. Prentice Hall.
- Hakimian, F., Farid, H., Ismail, M. N., & Nair, P. K. (2016). Importance of Commitment in Encouraging Employees' Innovative Behaviour. *Asia-Pacific Journal of Business Administration*, 8(1), 70–83.
- Kiziloglu, M. (2015). The Effect of Organizational Learning on Firm Innovation Capability: An Investigation in the Banking Sector. *Global Business and Management Research: An International Journal*, 7(3), 17–33.
- Manggala, L.A. dan Widyarini, N. (2015). Kajian Spiritualitas di Tempat Kerja pada Konteks Organisasi Bisnis, *Jurnal Psikologi*, 42(1), 1-14.
- Madison, K., & Kellermanns, F. W. (2013). Is The Spiritual Bond Bound by Blood? An Exploratory Study of Spiritual Leadership in Family Firms. *Journal of Management, Spirituality & Religion*, 10(2), 159–182.
- Marwan, M., Rajak, A., & Abubakar, M. R. (2019). The Effect of Spirituality in the Workplace and Quality of Work Life on Nurses Performance in Regional General Hospital dr. Chasan Boesoerie of North Maluku. *Managemnt Insight: Jurnal Ilmiah Manajemen*, 14(1), 1–35.
- Moghadam, S. H., Zainal, Z., & Ghaderpour, M. (2012). A Review on the Important Role of Vocabulary Knowledge in Reading Comprehension Performance. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 66, 555–563.
- Pandey, A., Gupta, V., & Gupta, R. K. (2019). Spirituality And Innovative Behaviour In Teams: Examining The Mediating Role of Team Learning. *IIMB Management Review*, 31(2), 116–126.
- Pachava, V. (2018). Innovation and Competitiveness – Small and Medium Enterprises in India. *International Journal of Management Studies*, 1(4), 115-119.
- Pieterse, A. N., Knippenberg, D. V., Schippers, M., & Stam, D. (2010). Transformational And Transactional Leadership and Innovative Behavior: The Moderating Role of Psychological Empowerment. *Journal of Organizational Behavior*, 31(4), 609-623.
- Ranasinghe, V.R. and Samarasinghe, S.M. (2019). The Effect of Workplace Spirituality on Innovative Work Behavior. *International Business Research*, 12 (12), 29-38.
- Saadat, V., & Saadat, Z. (2016). Organizational Learning as a Key Role of Organizational Success. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 230, 219–225.
- Sirait, J. (2015). The Effect of Interpersonal Communication, School Organizational Culture, Job Satisfaction and Work Motivation to Organizational Commitment of the State Primary School Principals in North Tapanuli District. *International Journal of Sciences: Basic and*

Applied Research, 25(1), 368–388.

- Widasti, R. dan Mursid, A. (2022). Pembelajaran Organisasi Dan Kepemimpinan Transformasional Terhadap Perilaku Kerja Inovatif Pegawai Dengan Work Engagement Sebagai Variabel Mediasi (Studi Pada Dinas Perhubungan Kabupaten Tegal). *Jurnal Magisma*, X (1), 107-123.
- Young, L.D. (2012). How To Promote Innovative Behavior at Work? The Role of Justice and Support Within Organizations. *The Journal of Creative Behavior*, 46(3), 220-243.
- Yukl, G. (2009). Leading Organizational Learning: Reflections on Theory and Research. *The Leadership Quarterly*, 20(1), 49-53.
- Z. Geh, E. (2014). Organizational Spiritual Leadership of Worlds “Made” And “Found.” *Leadership & Organization Development Journal*, 35(2), 137–151.