



Analisis Pengaruh Kemampuan Daya Serap dan Pembelajaran Organisasional pada Kemampuan Inovasi (Studi Empiris pada Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah Binaan di Jayapura)

Ade Irma Srem¹, Siane F. Siwa²

Universitas Cendrawasih

Informasi Artikel

Histori Artikel:

Submit 10 February 2023

Accepted 15 February 2023

Published 20 February 2023

Email Author:

adeirma.srem@feb.uncen.ac.id

flo.sineri2@gmail.com

ABSTRACT

The ability to innovate itself is not easy because it has complex risks and uncertainties in the market environment. The Resource Based View theory states that the most important organizational assets are knowledge and the two most important learning processes are exploitation and exploration. Both learning is said to be important because it can produce short-term and long-term performance. However, the exploitation process (utilization of existing knowledge) and the exploration process (utilization of new knowledge) are very difficult to manage simultaneously. Seeing the important role of MSMEs as described in their development, MSMEs are expected to make a positive contribution, especially in the economic sector. In general, MSMEs have less absorptive power because the number of members is small, so the ability to create innovation is very difficult. On the other hand, MSMEs have a flexible organizational structure, reactive mentality, informal style, strong friendships, and dynamic strategies so that the absorption of knowledge can be realized effectively in exploitation and exploration activities. Based on the research inconsistencies obtained, this study aims to examine (1) the effect of absorptive capacity on organizational learning (exploitation and exploration), (2) absorptive ability on innovation ability, (3) organizational learning on innovation ability, and (4) the effect of organizational learning as a mediation in the relationship between absorptive capacity and innovation ability. The sample used in this study is Micro, Small and Medium Enterprises (MSMEs) in Jayapura. The analysis tool used is Structural Equation Modeling (SEM) Version 22 to test the hypothesis. The results showed that first, absorptive capacity had a positive effect on organizational learning (exploitation and exploration), second, absorptive capacity had a positive effect on innovation ability, third, organizational learning (exploitation and exploration) had a positive effect on innovation ability and fourth, organizational learning (exploitation and exploration) as a mediation does not mediate the ability of

absorption and innovation ability.

Keyword– *Ability Absorption, Exploitation, Exploration, Innovation Ability*

ABSTRAK

Kemampuan untuk melakukan inovasi itu sendiri tidak mudah karena memiliki risiko yang kompleks dan masalah ketidakpastian di lingkungan pasar. Teori Resource Based View menyatakan bahwa aset terpenting organisasi adalah pengetahuan dan dua proses pembelajaran yang paling penting yaitu eksploitasi dan eksplorasi. Kedua pembelajaran tersebut dikatakan penting karena dapat menghasilkan kinerja jangka pendek dan jangka panjang. Namun, dalam proses eksploitasi (pemanfaatan pengetahuan yang telah ada) dan proses eksplorasi (pemanfaatan pengetahuan baru) sangat sulit untuk dikelola secara bersamaan. Melihat peran penting UMKM seperti yang telah dijabarkan perkembangannya, UMKM diharapkan dapat memberikan kontribusi positif khususnya dalam sektor ekonomi. Pada umumnya UMKM memiliki daya serap yang kurang karena jumlah anggota yang sedikit sehingga kemampuan untuk menciptakan inovasi sangat sulit dilakukan. Sebaliknya UMKM memiliki struktur organisasi yang fleksibel, mental reaktif bereaksi, gaya informal, adanya pertemanan yang kuat, dan strategi yang dinamis sehingga daya serap pengetahuan mampu diwujudkan secara efektif dalam aktivitas eksploitasi dan eksplorasi. Dalam inkonsistensi penelitian yang di dapatkan, maka penelitian ini bertujuan untuk menguji (1) pengaruh kemampuan daya serap terhadap pembelajaran organisasional (eksploitasi dan eksplorasi), (2) kemampuan daya serap terhadap kemampuan inovasi, (3) pembelajaran organisasional terhadap kemampuan inovasi, dan (4) pengaruh pembelajaran organisasional sebagai mediasi dalam hubungan antara kemampuan daya serap pada kemampuan inovasi. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah Usaha Mikro Kecil dan Menengah (UMKM) di Jayapura. Alat analisis yang digunakan adalah Structural Equation Modeling (SEM) Versi 22 untuk menguji hipotesis. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pertama, kemampuan daya serap berpengaruh positif terhadap pembelajaran organisasional (eksploitasi dan eksplorasi), kedua, kemampuan daya serap berpengaruh positif terhadap kemampuan inovasi, ketiga pembelajaran organisasional (eksploitasi dan eksplorasi) berpengaruh positif terhadap kemampuan inovasi dan keempat, pembelajaran organisasional (eksploitasi dan eksplorasi) sebagai mediasi tidak memediasi kemampuan daya serap dan kemampuan inovasi.

Kata Kunci – Kemampuan Daya Serap, Eksploitasi, Eksplorasi, Kemampuan Inovasi

PENDAHULUAN

Pembentukan pasar tunggal di lingkup Association of South East Asia Nation (ASEAN)

Analisis Pengaruh Kemampuan Daya Serap dan Pembelajaran Organisasional pada Kemampuan Inovasi (Studi Empiris pada Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah Binaan di Jayapura)

atau dikenal dengan istilah Masyarakat Ekonomi Asean (MEA) menciptakan keterbukaan perdagangan antar negara-negara ASEAN, sehingga kompetisi akan menjadi semakin ketat. MEA memiliki tantangan tersendiri bagi sejumlah usaha produktif di Indonesia. Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah (UMKM) merupakan salah satu usaha andalan yang diharapkan dapat lebih produktif serta aktif dalam mengembangkan kualitas dan melakukan upaya inovasi, sehingga mampu bersaing dengan luar negeri.

Syarat sebuah perusahaan atau unit usaha produktif seperti UMKM mampu bersaing adalah perusahaan tersebut harus dapat melakukan aktivitas penting untuk menciptakan produk baru dan peluang pasar serta mempertahankan kemampuan daya saing (Johannessen et al., 2001). Sementara itu, perusahaan yang tidak memiliki kemampuan untuk berinovasi akan kalah bersaing di pasar. Tentu hal ini menjadi tantangan bagi sebuah perusahaan untuk bisa tetap bertahan. (Saunila, 2016) mengungkapkan kemampuan untuk melakukan inovasi itu sendiri tidak mudah karena memiliki risiko yang kompleks dan masalah ketidakpastian di lingkungan pasar. Untuk itu perusahaan harus memiliki sumber daya yang cukup untuk mengatasi setiap risiko yang dapat diintegrasikan secara kontinyu (Caloghirou et al., 2004).

(Mohsen Allameh & Moghaddami, 2010) menyebutkan bahwa pembelajaran organisasional sebagai salah satu sumber daya yang dianggap penting dalam mengelola pengetahuan. Di dalam aktivitas belajar sebuah organisasi terdapat model pemikiran yang selalu baru dan berkembang, dimana kumpulan aspirasi disusun secara bebas, dan para anggotanya secara terus-menerus belajar bagaimana belajar bersama-sama secara berkelanjutan sehingga membentuk budaya belajar. Budaya belajar dalam pembelajaran organisasional diartikan oleh Yang dkk. (2004) sebagai proses belajar secara berkelanjutan yang mengupayakan dan menciptakan interaksi belajar kepada seluruh anggota. Proses ini mendorong perusahaan-perusahaan melakukan riset pasar untuk meningkatkan kapabilitas pengetahuan untuk menciptakan nilai ekonomi yang dapat diterima oleh pasar.

Teori berbasis pada sumber daya (Resource Based View) memperkenalkan sebuah konsep yang menyatakan bahwa aset terpenting organisasi adalah pengetahuan (Barney, 1991). Pengetahuan dianggap sebagai sumber daya atau aset penting perusahaan yang mampu menciptakan keunggulan kompetitif (Noe et al., 2006). Oleh karena itu, pengetahuan di dalam perusahaan harus dikembangkan dan dikelola dengan baik.

Jika Resource Based View menyatakan bahwa aset terpenting organisasi adalah pengetahuan, (Choo et al., 2007) dan (De Marchi, 2012), lebih menekankan pada pengaplikasian yang bersumber dari pembelajaran organisasional berkelanjutan untuk meningkatkan kinerja. Penelitian Levinthal dan March (2003) menyebutkan ada dua proses pembelajaran yang paling penting yaitu eksploitasi dan eksplorasi. Kedua pembelajaran tersebut dikatakan penting karena dapat menghasilkan kinerja jangka pendek dan jangka panjang. Namun, dalam proses eksploitasi (pemanfaatan pengetahuan yang telah ada) dan proses eksplorasi (pemanfaatan pengetahuan baru) sangat sulit untuk dikelola secara bersamaan (Levinthal dan March, 1993; Li dan Barnes, 2011). Levinthal dan March (1991) mendefinisikan pembelajaran eksploitasi sebagai tindakan menggunakan dan mengembangkan pengetahuan melalui pengalaman dan keahlian dari dalam perusahaan. Pembelajaran eksplorasi dipahami sebagai tindakan penemuan, penciptaan, dan penyerapan konsep baru dari luar perusahaan.

Menurut Gupta dkk. (2006), proses pembelajaran eksploitasi dan eksplorasi memiliki perbedaan dalam hal waktu, risiko, dan pola-pola kerja. Penelitian ini menyimpulkan bahwa

organisasi yang fokus dalam aktivitas eksploitasi akan menghadapi keusangan pengetahuan dan hanya mendorong kinerja jangka pendek karena perusahaan tidak memiliki kemampuan yang cukup untuk merespon perubahan lingkungan. Sementara itu, jika organisasi fokus pada aktivitas eksplorasi maka perusahaan hanya menghasilkan pembaharuan pengetahuan dan selanjutnya akan terjebak dalam siklus pencarian yang menimbulkan perubahan dengan jumlah yang sedikit (Levinthal dan March, 1993; He dan Wang, 2004). Uraian tersebut menunjukkan bahwa pembelajaran organisasional membutuhkan upaya yang mendorong proses pembelajaran eksploitasi dan eksplorasi bisa dijalankan secara bersamaan sehingga mampu menghasilkan kinerja organisasi yang kompetitif dan berdampak pada kualitas produk yang baik.

Riset mengenai pembelajaran organisasional, yang dilakukan oleh Li dkk. (2011), menggunakan Social capital theory untuk melihat hubungan pembelajaran eksploitasi dan eksplorasi dari sisi kualitas produk. Teori ini menyatakan bahwa, dengan memiliki pola hubungan sosial, perusahaan berharap memiliki kerjasama yang baik dalam memperoleh pengetahuan penggunaan teknologi dan keahlian dalam pengembangan sumber daya. Hasil riset tersebut menemukan bahwa unsur kualitas produk dalam meningkatkan finansial berpengaruh terhadap tingkat sosial. Keterkaitan finansial pada produk eksplorasi mengakibatkan adanya kontrol keuangan (Levinthal dan March, 1993). Eksplorasi merupakan tindakan penemuan, penciptaan, dan penyerapan konsep baru yang membutuhkan biaya cukup tinggi sehingga terdapat unsur kehati-hatian dalam aspek finansial yang pada akhirnya berpengaruh negatif pada hubungan sosial (March, 1991 dan Huang dkk., 2009).

Teori selanjutnya yang digunakan pada riset pembelajaran organisasional adalah menggunakan self-efficacy pada aktivitas training atau pembinaan (Schinkel dkk., 2014). Teori tersebut menyatakan bahwa individu-individu yang dalam konteks ini berada pada level organisasi, jika memiliki self-efficacy atau keyakinan diri yang kuat maka organisasi memiliki performa dalam menciptakan kesuksesan. Berbeda dari social capital theory yang hanya berdampak negatif pada eksplorasi, self-efficacy berdampak negatif pada sisi eksploitasi dan eksplorasi dalam meningkatkan jiwa wirausaha karena daya serap pengetahuan yang kurang akan mempengaruhi keyakinan suatu organisasi untuk meningkatkan usahanya. Hal ini tentunya akan berdampak pada kinerjanya dalam organisasi atau perusahaan, sehingga menjadi kurang tepat jika self-efficacy digunakan untuk meneliti pembelajaran organisasional yang berkaitan dengan eksplorasi dan eksploitasi.

Berdasarkan uraian-uraian tersebut maka dalam penelitian ini, peneliti melihat perlu adanya upaya untuk membuat proses pembelajaran eksploitasi dan eksplorasi bisa dikelola secara bersamaan karena kedua pembelajaran tersebut memiliki sifat dinamis dalam mengelola sumberdaya sehingga diyakini menghasilkan produk inovasi yang bernilai tinggi. March (1991) menyatakan bahwa untuk mencapai tujuan jangka pendek dan jangka panjang kedua tipe pembelajaran tersebut harus berlangsung secara kontinyu. Pembelajaran ini diharapkan bisa mengembangkan dan menghasilkan produk yang inovatif.

Pembelajaran eksploitasi dan eksplorasi dianggap sebagai kemampuan dinamis yang dikembangkan secara bertahap dari waktu ke waktu. Kemampuan dinamis dimaksudkan untuk mengkonfigurasi ulang, menggabungkan, dan mentransformasikan sumber daya yang ada dan yang baru menjadi kumpulan yang kompleks (Bodwel dan Chermack, 2010). Wei dkk.(2014) memiliki pandangan bahwa unsur-unsur dinamis dalam proses pembelajaran bersumber dari daya serap pengetahuan yang didukung oleh pemilik dan karyawan.

Istilah kemampuan daya serap pertama kali disebutkan oleh Cohen dan Levinthal (1990) yang mendefinisikannya sebagai kemampuan perusahaan untuk mengenali, mengasimilasi, dan menerapkan pengetahuan. Dijelaskan lebih lanjut bahwa berdasarkan kemampuan daya serap, perusahaan mampu menghasilkan produk baru dan menggunakan kembali pengetahuan yang ada dengan memahami fungsi kegunaannya (Wei dkk., 2014). Daya serap memperluas basis pengetahuan dan keterampilan dengan memanfaatkan informasi baru sehingga meningkatkan kemampuan inovasi (Song, 2015).

Teori Resource Based View (RBV) menjelaskan bahwa sumber daya pengetahuan menjadi aset penting dalam aktivitas perusahaan. Adanya kemampuan daya serap membuat suatu organisasi mampu menerima informasi baru dan menerapkannya untuk mencapai tujuan organisasi (Todorova dan Durisin, 2007). Berdasarkan pernyataan tersebut, penelitian ini memprediksikan bahwa sumber daya yang cukup dan daya serap yang baik dapat menghasilkan proses pembelajaran eksploitasi dan eksplorasi. Hal ini dikarenakan kemampuan daya serap suatu organisasi memiliki sifat dinamis yang diyakini dapat melengkapi hubungan antara aktivitas eksploitasi dan eksplorasi (Saunila dan Ukko, 2013).

Undang-undang yang mengatur tentang Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah (UMKM) di Indonesia adalah Undang-undang Nomor 20 Tahun 2008, yang menjelaskan bahwa sebuah perusahaan yang digolongkan sebagai UMKM adalah perusahaan kecil yang dimiliki dan dikelola oleh seseorang atau dimiliki oleh sekelompok kecil orang dengan jumlah kekayaan dan pendapatan tertentu (<http://www.bi.go.id>, 2015). Bank Dunia menyebutkan, UMKM memiliki ciri pembeda antar pelaku usaha sesuai dengan skala usahanya yang dapat dikelompokkan dalam tiga jenis, yaitu usaha mikro yang memiliki jumlah karyawan 10 orang, usaha kecil dengan jumlah karyawan 30 orang dan usaha menengah dengan jumlah karyawan 300 orang. Selain itu terdapat kriteria-kriteria yang merupakan karakteristik pembeda UMKM dengan jenis usaha yang lain diantaranya berdasarkan aset dan omset.

Melihat peran penting UMKM seperti yang telah dijabarkan perkembangannya, UMKM diharapkan dapat memberikan kontribusi positif khususnya dalam sektor ekonomi. Pemerintah kota Jayapura melihat peluang ekonomi dari sektor UMKM. Sektor ini diharapkan mampu menciptakan dan meningkatkan peluang usaha bagi masyarakat. Pemerintah memfasilitasi sektor ini dengan membuat program pembinaan, memunculkan jenis usaha, dan melakukan training untuk memperbaharui pengetahuan dan keterampilan yang telah ada (eksploitasi). Dengan adanya pembinaan, UMKM diharapkan mampu menyerap pengetahuan untuk menghasilkan produk-produk baru (eksplorasi) dengan cara mengelola sumber daya alam di Papua.

Dalam perspektif kemampuan daya serap pada UMKM, menurut Zortea dkk. (2012), pada umumnya UMKM memiliki daya serap yang kurang karena jumlah anggota yang sedikit sehingga kemampuan untuk menciptakan inovasi sangat sulit dilakukan. Sebaliknya menurut Hudson dkk. (2001), UMKM memiliki struktur organisasi yang fleksibel, mental reaktif bereaksi, gaya informal, adanya pertemanan yang kuat, dan strategi yang dinamis sehingga daya serap pengetahuan mampu diwujudkan secara efektif dalam aktivitas eksploitasi dan eksplorasi. UMKM diharapkan melakukan proses pembelajaran organisasional pada kegiatan pelatihan atau pembinaan.

Ketertarikan peneliti untuk menentukan UMKM di Jayapura sebagai objek penelitian karena berbagai UMKM di Jayapura merupakan UMKM yang sering diikutsertakan dalam pelatihan-pelatihan kewirausahaan secara bertahap baik di lingkup regional (Papua) maupun di

luar daerah, untuk mendapatkan pengetahuan baru dan keahlian baru. Aktivitas-aktivitas pembinaan yang diikuti oleh UMKM tersebut bagi peneliti mempengaruhi daya serap UMKM, sehingga secara langsung berdampak pada aktivitas pembelajaran organisasional dan kemampuan inovasi UMKM di Jayapura.

METODE

Penelitian ini menggunakan studi kuantitatif. Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah studi hubungan kausal antara variabel bebas dan variabel terikat yang untuk menguji hipotesis serta memberikan penjelasan atas pengukuran hubungan kedua jenis variabel terikat berdasarkan teori yang telah ada. Teknik pengambilan sampel pada penelitian ini menggunakan purposive sampling atau pengambilan sampel berdasarkan penilaian tersendiri dari peneliti kepada responden (pemimpin atau manajer dan karyawan terpercaya yang telah memiliki pengalaman mengikuti pembelajaran organisasional) dan jumlah kuesioner yang dapat di olah 188 kuesioner dari responden UMKM. Responden adalah perwakilan dari setiap organisasi UMKM di Jayapura khususnya yang tergabung dalam program pembinaan atau pelatihan pemerintah propinsi Papua khususnya kota Jayapura. Metode pengumpulan data adalah metode survey dengan menggunakan pertanyaan-pertanyaan sebagai instrumen penelitian. Metode data analisis menggunakan Structural Equation Modeling (SEM) dengan program AMOS versi 22.0.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Uji Validitas

Uji validitas adalah uji yang digunakan untuk mengukur apakah suatu indikator mampu mengukur apa yang seharusnya diukur. Penelitian ini menggunakan dua metode untuk menguji validitas suatu item indikator yaitu, uji validitas konvergen dan uji validitas diskriminan. Validitas konvergen berfungsi menganalisis nilai *factor loading* atau *standardized loading estimate*, sedangkan validitas diskriminan berfungsi menganalisis nilai *average variance extracted* (AVE). Jika nilai *loading* $\geq 0,30$, maka dipertimbangkan dalam model. Sebaliknya apabila $\leq 0,30$, maka item pertanyaan akan digugurkan dalam suatu konstruk kemudian dilakukan model revisi untuk memperoleh nilai *loading* yang tinggi yaitu $> 0,50$. Selain itu, untuk uji validitas diskriminan syaratnya adalah jika nilai *average variance extracted* (AVE) konstruk $\geq 0,5$, maka konstruk memenuhi uji validitas data. Berikut ini adalah tabel 1 hasil pengujian awal uji validitas konvergen dengan menggunakan *Confirmatory Factor Analysis* (CFA) AMOS versi 22. Penjelasan mengenai nilai *standardized loading estimate* dari tiap *item* pertanyaan kuesioner dalam penelitian terdapat pada Tabel 1.

Tabel 1 Nilai Loading Factor Model Revisi Penelitian

Konstruk	Item	Loading Factor	Keterangan
Kemampuan Saya Serap	kds1	1.000	Valid
	kds2	1.185	Valid
	kds3	0.946	Valid
	kds5	1.127	Valid
	kds6	1.140	Valid
	kds8	0.980	Valid
	xpt1	1.000	Valid

Eksplorasi	xpt2	0.976	Valid
	xpt3	1.045	Valid
	xpt4	0.992	Valid
	xpt5	0.865	Valid
Kemampuan Inovasi	xpr1	1.000	Valid
	xpr2	0.906	Valid
	xpr3	0.803	Valid
	xpr5	0.949	Valid
Kemampuan Inovasi	ki1	1.000	Valid
	ki2	1.106	Valid
	ki3	1.138	Valid
	ki4	0.903	Valid
	ki5	0.993	Valid
	ki6	1.079	Valid

Sumber: Data primer diolah (2022)

Tabel 2. Nilai Average Variance Extracted (AVE)

Konstruk	Nilai AVE	Keterangan
Kemampuan Daya Serap	0.714	Valid
Eksploitasi	0.690	Valid
Eksplorasi	0.643	Valid
Kemampuan Inovasi	0.681	Valid

Sumber: Data primer diolah (2022)

Tabel 2 merupakan hasil uji validitas diskriminan dengan menggunakan *Average Variance Extracted* (AVE) untuk seluruh konstruk pada model penelitian ini. Hasil pengujian ini menunjukkan bahwa nilai AVE seluruh konstruk $\geq 0,5$ sehingga memenuhi syarat indikator. Peneliti menyimpulkan bahwa seluruh konstruk telah memenuhi uji validitas diskriminan. Nilai konstruk tertinggi adalah kemampuan daya serap yaitu 0,714 dan terendah yaitu eksplorasi yaitu 0.643.

Hasil Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan dengan mengukur indikasi kestabilan dan konsistensi korelasi antara instrumen penelitian, sehingga instrumen dapat diandalkan. Penelitian ini menggunakan *construct reliability* untuk mengukur reliabilitas konstruk. Syarat reliabilitas suatu konstruk yaitu, jika nilai *construct reliability* $\geq 0,7$, jika memenuhi nilai tersebut maka dapat diterima (Ferdinand, 2000).

Tabel 3. Hasil Pengujian Reliabilitas

Konstruk	Construct Reliability	Keterangan
Kemampuan Daya Serap	0,862	Reliabel
Eksploitasi	0,819	Reliabel
Eksplorasi	0,737	Reliabel
Kemampuan Inovasi	0,838	Reliabel

Tabel 3 menunjukkan bahwa hasil nilai *construct reliability* seluruh konstruk dalam model penelitian ini $\geq 0,7$. Hal ini menunjukkan bahwa konstruk memenuhi kualitas data yaitu reliabilitas.

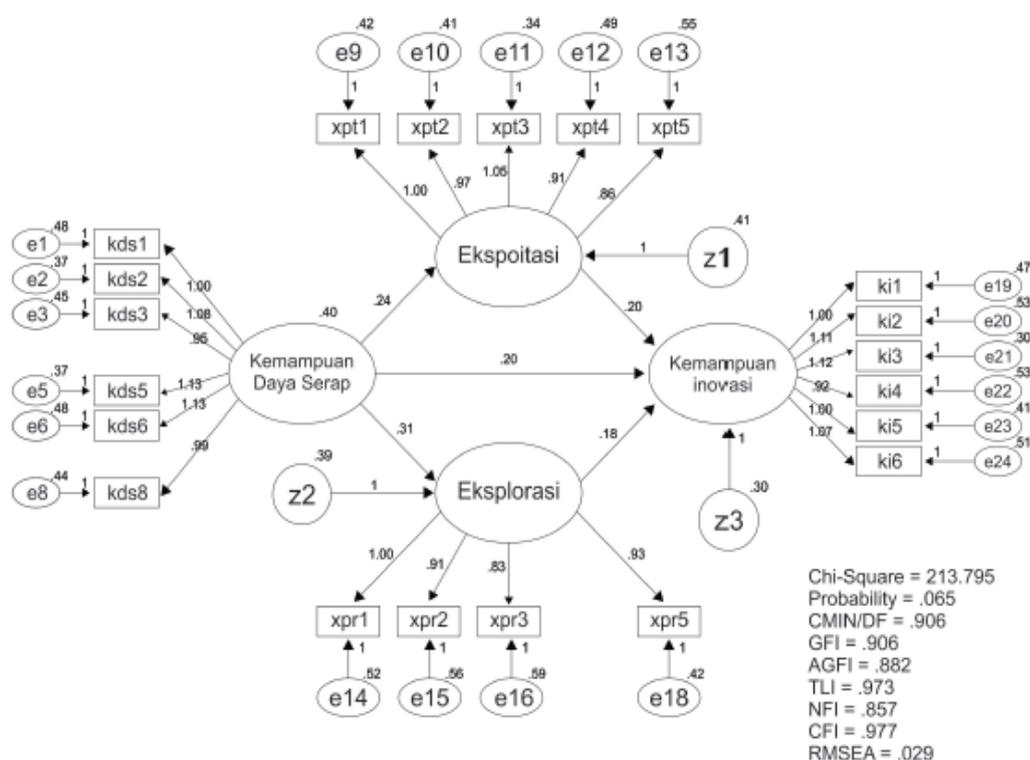
Hasil Uji Kesesuaian Model

Penelitian ini menguji model penelitian dengan menggunakan sepuluh pengukuran uji kesesuaian model. Pada table 3 menunjukkan hasil uji kesesuaian model sesuai dengan kriteria yang telah ditentukan. Uji kesesuaian model menggunakan AMOS versi 22.0 menghasilkan

sembilan *goodness of fit*, dari sembilan kriteria tersebut keseluruhan dari data yang telah diolah memenuhi syarat, sehingga model yang digunakan dalam penelitian ini sudah baik dan sesuai.

Tabel 4. Hasil Pengujian Kesesuaian Model

No.	Goodness of Fit Model	Nilai	Nilai yang direkomendasikan	Keterangan
1	Likelihood <i>Chi Square</i>	213.795	$\leq X^2$ -tabel (184;5%) (216.649)	Baik
2	Probabilitas	0.065	≥ 0.05	Baik
3	CMIN/DF	1.162	≤ 2.00	Baik
4	GFI	0.906	≥ 0.90	Baik
5	AGFI	0.882	≥ 0.80	Baik
6	TLI	0.973	≥ 0.90	Baik
7	NFI	0.857	≥ 0.80	Baik
8	CFI	0.977	≥ 0.90	Baik
9	RMSEA	0.029	≤ 0.08	Baik



Gambar: Hasil Pengujian *Full Model* (Olahan SEM AMOS)

Sumber: Data Primer diolah (2022)

Hasil Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis dilakukan dengan menganalisis nilai estimasi pada pengaruh konstruk dalam model penelitian. Hipotesis terdukung jika tingkat signifikansi menunjukkan nilai $\leq 0,05$, arah hasil estimasi sesuai dengan prediksi, dan nilai C.R (*Critical Ratio*) lebih besar dari Tabel “t” yaitu sebesar 1.650 (lihat di Tabel distribusi t).

Tabel 4 menunjukkan hasil uji hipotesis dengan nilai signifikansi lebih kecil dari taraf signifikansi 5%, arah estimasi sesuai dengan prediksi dan nilai C.R di atas nilai “t” Tabel.

Tabel 5. Hasil Uji Hipotesis

Konstruk	Pre-diksi	Estimasi	C.R	Probabilitas	Keterangan
Kemampuan Daya Serap berpengaruh pada Eksploitasi	+	0.237	2.570	0.010	H _{1a} : Terdukung
Kemampuan Daya Serap berpengaruh pada Eksplorasi	+	0.305	3.078	0.002	H _{1b} : Terdukung
Kemampuan Daya Serap berpengaruh pada Kemampuan Inovasi	+	0.197	2.260	0.024	H ₂ : Terdukung
Pengaruh Eksploitasi pada Kemampuan Inovasi	+	0.199	2.456	0.014	H _{3a} : Terdukung
Pengaruh Eksplorasi pada Kemampuan Inovasi	+	0.179	2.029	0.042	H _{3b} : Terdukung

Sumber: Data primer diolah (2017)

Tabel 6. Hasil Uji Hipotesis Mediasi

Konstruk	Prediksi	Estimasi	Probabilitas	Keterangan
Kemampuan Daya Serap pada kemampuan Inovasi yang dimediasi oleh Eksploitasi	+	0.047	0.075	Mediasi Tidak Terdukung
Kemampuan Daya Serap pada kemampuan inovasi yang dimediasi oleh Eksplorasi	+	0,054	0.089	Mediasi Tidak Terdukung

Sumber: Data primer diolah (2017)

Hasil pengujian nilai *squared multiple correlations* memiliki tujuan untuk menganalisis seberapa besar kemampuan konstruk independen mempengaruhi konstruk dependen. Nilai *R square* pada tabel 6 merupakan hasil pengeluan *squared multiple correlations*.

Tabel 7. Hasil Uji Hipotesis

Konstruk	R^2
Eksploitasi	0.085
Eksplorasi	0.052
Kemampuan Inovasi	0.177

Sumber: Data primer diolah (2017)

Tabel 7 menunjukkan bahwa, 8,5% variansi pembelajaran eksploitasi dipengaruhi oleh kemampuan daya serap. Selanjutnya, 5,2% variansi pembelajaran eksplorasi dipengaruhi oleh kemampuan daya serap. Sebesar 1,77% variansi kemampuan inovasi dipengaruhi oleh kemampuan daya serap.

B. Hasil dan Pembahasan

Pengujian hipotesis dilakukan dengan menganalisis nilai estimasi pada pengaruh konstruk dalam model penelitian. Hipotesis terdukung jika tingkat signifikansi menunjukkan nilai $\leq 0,05$, arah hasil estimasi sesuai dengan prediksi, dan nilai C.R (*Critical Ratio*) lebih besar dari Tabel “t” yaitu sebesar 1.650 (lihat di Tabel distribusi t).

Hipotesis 1a. Hasil estimasi antara konstruk kemampuan daya serap terhadap konstruk pembelajaran eksploitasi memiliki arah positif ($\beta=0,237$; $p < 0,05$). Dengan demikian, kemampuan daya serap berpengaruh positif terhadap pembelajaran eksploitasi. Berdasarkan hasil pengujian statistik dan empiris, maka peneliti menyimpulkan Hipotesis 1a yang menyatakan bahwa kemampuan daya serap berpengaruh positif terhadap pembelajaran eksploitasi didukung.

Hipotesis 1b. Konstruk kemampuan daya serap terhadap konstruk pembelajaran eksplorasi memiliki arah positif ($\beta=0,305$; $p \leq 0,05$) estimasi ini sesuai dengan arah prediksi peneliti yaitu arah positif. Artinya bahwa semakin tinggi kemampuan daya serap, maka semakin tinggi pula pembelajaran eksplorasi. Berdasarkan hasil pengujian statistik dan empiris, maka peneliti menyimpulkan bahwa Hipotesis 1b yang menyatakan bahwa kemampuan daya serap berpengaruh positif terhadap pembelajaran eksplorasi didukung.

Pengaruh Kemampuan Daya Serap pada Pembelajaran Organisasional (Hipotesis 1a dan Hipotesis 1b)

Organisasi atau UMKM yang memiliki pandangan RBV menyatakan bahwa ketersediaan pengetahuan dan sumberdaya yang berkualitas menjadi dasar untuk penciptaan suatu nilai (Barnery, 1991; Grant, 1996). Adanya kemampuan daya serap meyakinkan pembelajaran eksplorasi untuk meningkatkan kontribusinya dalam mengeksplorasi sumber daya baru dalam internal organisasi, untuk menghasilkan performa di lingkungan pasar yang mengalami *turbulence*. Eksploitasi adalah proses penggabungan pengetahuan yang sudah ada dengan pengetahuan baru yang bertujuan untuk berinovasi, sehingga kemampuan daya serap dalam proses pembelajaran ini jangan sampai menimbulkan *overload* atau tekanan yang membuat rendahnya tingkat kreativitas sebuah organisasi atau perusahaan dalam menciptakan produk. Hal terpenting dalam proses pembelajaran ini adalah efisiensi penggunaan pengetahuan yang lebih tepat sesuai kebutuhan sehingga hasilnya lebih maksimal. Ini sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Zahra dan George (2002); Jansinten dkk. (2009); Lichtentthaler (2009) bahwa kemampuan daya serap dan pembelajaran eksplorasi dan eksploitasi mampu merefleksikan aktivitas dalam pembelajaran organisasional.

Hipotesis 2. Hasil estimasi antara konstruk kemampuan daya serap terhadap konstruk kemampuan inovasi memiliki arah positif ($\beta=0,197$; $p \leq 0,05$). Hasil nilai estimasi ini sesuai dengan arah prediksi peneliti yaitu arah positif. Ini berarti hasil penelitian menyimpulkan bahwa semakin tinggi kemampuan daya serap, maka semakin tinggi pula kemampuan inovasi. Berdasarkan hasil pengujian statistik dan empiris, maka peneliti menyimpulkan bahwa Hipotesis 2 yang menyatakan bahwa kemampuan daya serap berpengaruh positif terhadap kemampuan inovasi didukung.

UMKM membutuhkan koneksi dengan organisasi lain untuk menjadikan informasi yang ada menjadi kebaruan pengetahuan bagi para anggota. Penggabungan sumberdaya dari luar dan dalam organisasi menurut (Rowley, 2002; Rollins dan Halinen, 2005), memicu meningkatnya ide-ide baru yang terkait dengan kemampuan untuk berinovasi dan juga berdampak bagi inovasi organisasi di masa depan (Lopez-Nicolas dan Molina-castillo, 2008; Zhang dkk., 2009).

Berdasarkan uraian ini, maka peneliti menyimpulkan bahwa kemampuan menyerap yang ada pada UMKM organisasi menjadi hal utama. UMKM yang mengikutsertakan anggotanya untuk pelatihan memiliki kepercayaan diri yang baik serta memiliki kriteria yang baik, artinya latar belakang pengalaman dan keahlian yang dimiliki mampu menciptakan inovasi ataupun memperbaharui sesuatu yang telah ada sebelumnya. Aktivitas UMKM diyakini memiliki optimisme dan keunggulan dalam sumber daya meskipun, risiko untuk berinovasi selalu ada (Ayagari, 2006). Kemampuan daya serap memiliki pengaruh terhadap kemampuan inovasi berdasarkan penelitian sebelumnya (Liao dkk., 2006; Liao dkk., 2010).

Hipotesis 3a. Hasil estimasi antara konstruk pembelajaran eksploitasi terhadap konstruk kemampuan inovasi memiliki arah positif ($\beta=0,199$; $p \leq 0,05$). Hasil nilai estimasi ini sesuai dengan arah prediksi peneliti yaitu menunjukkan arah positif. Ini berarti dapat disimpulkan semakin tinggi pembelajaran eksploitasi, maka semakin tinggi pula kemampuan inovasi. Berdasarkan hasil pengujian statistik dan empiris, maka peneliti menyimpulkan bahwa Hipotesis 3a yang menyatakan bahwa pembelajaran eksploitasi berpengaruh positif terhadap kemampuan inovasi didukung.

Hipotesis 3b. Hasil estimasi antara konstruk pembelajaran eksplorasi terhadap konstruk kemampuan inovasi memiliki arah positif ($\beta=0,179$; $p \leq 0,05$). Hasil nilai estimasi ini sesuai dengan arah prediksi peneliti yaitu menunjukkan arah positif. Dapat disimpulkan semakin tinggi pembelajaran eksplorasi, maka semakin tinggi pula kemampuan inovasi. Berdasarkan hasil pengujian statistik dan empiris, maka peneliti menyimpulkan bahwa Hipotesis 3b yang menyatakan pembelajaran eksplorasi berpengaruh positif terhadap kemampuan inovasi didukung.

Pengaruh Pembelajaran Eksploitasi dan Eksplorasi terhadap Kemampuan Inovasi (Hipotesis 3a dan Hipotesis 3b)

Kemampuan untuk berinovasi tidak dapat beroperasi secara independen, namun memiliki keterikatan satu dengan lainnya, merupakan stimulus serta pengukuran untuk memperkuat kemampuan inovasi (Francis dan Bessant, 2005; Smith dkk., 2008; Kallio dkk., 2012). Terkait dengan lingkungan yang dinamis dan memiliki daya saing, keduanya mewakili dua kondisi lingkungan yang menekankan perusahaan agar berperilaku dengan menggunakan cara eksploitasi dan eksplorasi (Jaworski and Kohli, 1993; Jansen dkk, 2005). UMKM memiliki keunggulan di dalam berbagi pengetahuan, dikarenakan memiliki lingkup aktivitas yang kecil sehingga antar anggota di dalamnya saling mengenal satu dan lainnya, sehingga sangat mudah berbagi pengetahuan eksploitasi dan eksplorasi. Hasil yang diperoleh karena adanya unsur kepercayaan di antara para individu dan di dalam organisasi (Bercovitz dkk., 2006; Cropanzano dan Mitchell, 2005; Das dan Teng, 2002).

Hipotesis 4a. Pada hasil olahan dengan menggunakan sobel tes, hasil penelitian menunjukkan bahwa eksploitasi tidak dapat memediasi pengaruh kemampuan daya serap terhadap kemampuan inovasi. Pengujian hipotesis mediasi menggunakan sobel tes untuk mengetahui pengaruh kemampuan daya serap terhadap kemampuan inovasi melalui pembelajaran organisasional (eksploitasi). Berdasarkan tabel 5, maka dapat diketahui bahwa koefisien estimasi variabel mediasi eksploitasi adalah 0.047 dengan tingkat probabilitas sebesar $0.075 \leq 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa pengaruh kemampuan daya serap pada kemampuan inovasi yang dimediasi oleh eksploitasi tidak terdukung.

Hipotesis 4b. Pada hasil olahan dengan menggunakan sobel tes, hasil penelitian menunjukkan bahwa eksplorasi tidak dapat memediasi pengaruh kemampuan daya serap terhadap kemampuan inovasi. Pengujian hipotesis mediasi menggunakan sobel tes untuk mengetahui pengaruh kemampuan daya serap terhadap kemampuan inovasi melalui pembelajaran organisasional (eksplorasi). Berdasarkan tabel 4 maka dapat diketahui bahwa koefisien estimasi variabel mediasi eksplorasi adalah 0,054 dengan tingkat probabilitas sebesar $0.089 \leq 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa pengaruh kemampuan daya serap pada kemampuan inovasi yang dimediasi oleh eksplorasi tidak terdukung.

Pengaruh Pembelajaran Organisasional (Eksplorasi Hipotesis 4a dan Hipotesis 4b Eksplorasi) Sebagai Mediasi dalam Hubungan Antara Kemampuan Daya Serap dan Kemampuan Inovasi.

Hasil pengujian pada variabel ini menyimpulkan bahwa pengaruh pembelajaran organisasional sebagai mediasi, tidak berdampak pada pengaruh kemampuan daya serap terhadap kemampuan inovasi. dengan kata lain, variabel mediasi tidak saling melengkapi dan tidak bersinergi ketika mendapat dorongan pengetahuan baru dari eksternal perusahaan. Hal ini berkaitan dengan aktivitas pembelajaran organisasional. Artinya UMKM di Jayapura belum memaksimalkan kedua pembelajaran tersebut dalam upaya meningkatkan kemampuan inovasi.

Menurut peneliti terdapat alasan internal dan eksternal secara kontekstual. Alasan internal UMKM yaitu belum terbiasa berbagi informasi baru, para UMKM beranggapan bahwa mengikuti pelatihan sama halnya dengan mengikuti seminar, kemudian program pelatihan yang dilaksanakan kurang menarik sehingga belum cukup meningkatkan produk mereka. Selanjutnya alasan eksternal yaitu kurangnya persaingan pasar di Jayapura sehingga para UMKM itu sendiri kurang termotivasi untuk melihat peluang pasar dan program pelatihan belum menjawab kebutuhan UMKM. Artinya isu utama yang memelopori kebutuhan dasar UMKM kurang informatif dari segi pemasaran sehingga tujuan akhir dari pelatihan belum memenuhi kebutuhan para UMKM. Dari sejumlah isu kontekstual tersebut menurut peneliti pembelajaran eksploitasi dan eksplorasi yang dianggap sebagai aktivitas yang belum berhasil untuk memicu adanya kemampuan inovasi bagi UMKM di Jayapura.

SIMPULAN

Berdasar pengujian terhadap empat variabel penelitian maka penelitian ini menyimpulkan bahwa kemampuan daya serap UMKM berpengaruh positif terhadap pembelajaran organisasional (eksploitasi dan eksplorasi). Hal ini menunjukkan bahwa karyawan UMKM yang memiliki pandangan RBV. Ketika ketersediaan sumber daya pengetahuan dan sumber daya anggota organisasi yang berkualitas ada di dalam UMKM maka hal tersebut menjadi dasar untuk penciptaan suatu nilai sehingga meningkatkan pembelajaran organisasional baik itu eksploitasi maupun eksplorasi. Selain itu, adanya kemampuan daya serap meyakinkan pembelajaran eksplorasi meningkatkan kontribusinya untuk mengeksplorasi sumber daya baru didalam internal organisasi untuk menghasilkan performa.

Kemampuan daya serap berpengaruh positif kepada kemampuan inovasi. Artinya, semakin tinggi kemampuan daya serap karyawan UMKM di Jayapura, maka kemampuan inovasi para karyawan akan semakin tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa UMKM yang mengikutsertakan anggotanya untuk pelatihan memiliki kriteria yang baik sehingga mampu menciptakan inovasi

ataupun memperbaharui kembali sumber daya sebelumnya.

Penelitian menunjukkan bahwa pembelajaran organisasional (eksploitasi dan eksplorasi) berpengaruh positif terhadap kemampuan inovasi. Artinya bahwa semakin tinggi pembelajaran organisasional (eksploitasi dan eksplorasi), maka akan meningkatkan kemampuan inovasi karyawan. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa UMKM di Jayapura secara rutin mengelola pengetahuan baru yang didapati dari program pelatihan dan pengetahuan yang sudah ada sebelumnya dikelola dengan baik.

Hasil menunjukkan pembelajaran organisasional tidak memediasi kemampuan daya serap pada kemampuan inovasi. Efek hubungan ini mengindikasikan bahwa UMKM dalam menggunakan kedua pembelajaran baik pembelajaran eksploitasi dan eksplorasi tidak mampu menerapkan pengetahuan eksternal. Menurut peneliti, hal ini terjadi karena organisasi kesulitan dalam berinteraksi. Teori pembelajaran organisasional menyebutkan bahwa eksploitasi dan eksplorasi harus berjalan secara simultan melalui interaksi March (1991) dan Zahra dan George (2002). Kesulitan dalam berinteraksi menyulitkan upaya untuk memperbaharui pengetahuan lama sehingga sulit untuk memperbaiki metode, meningkatkan keahlian, sulit mendapatkan solusi dan menemukan ide-ide baru, selain itu terdapat dilema di dalam mengelola eksploitasi dan eksplorasi

BIBLIOGRAFI

- Bodwell, Wendy Chermack and Thomas J. (2010), "Organizational ambidexterity: Integrating deliberate and emergent strategy with scenario planning", *Journal of Technological Forecasting and Social Change*, Vol. 18, 359-374.
- Caloghirou, Y., Kastelli, I., & Tsakanikas, A. (2004). Internal capabilities and external knowledge sources: complements or substitutes for innovative performance? *Technovation*, 24(1), 29–39.
- Choo, A. S., Linderman, K. W., & Schroeder, R. G. (2007). Method and context perspectives on learning and knowledge creation in quality management. *Journal of Operations Management*, 25(4), 918–931.
- De Marchi, V. (2012). Environmental innovation and R&D cooperation: Empirical evidence from Spanish manufacturing firms. *Research Policy*, 41(3), 614–623.
- Gupta, A. K., Smith, K. G., and Shalley, C. E. (2006), "The Interplay Between Exploration and Exploitation". *Academy of Management Journal*, 49(4), 693–706.
- Johannessen, J., Olsen, B., & Lumpkin, G. T. (2001). Innovation as newness: what is new, how new, and new to whom? *European Journal of Innovation Management*, 4(1), 20–31.
- Li, Y., Wang, L and Liu, Y. (2011), "Organizational Learning, Product Quality and Performance: The Moderating effect of Social Ties in Chinese Cross-Border Outsourcing", *International Journal of Production Research* Vol.49, No.1, pp.159-182.
- March, J. G. (1991), "Exploration and Exploitation in Organizational Learning", *Organizational Science*, 2(1) 71–87.
- Mohsen Allameh, S., & Moghaddami, M. (2010). Measuring Organizational Learning Mechanisms in Chaharmahal-o-Bakhtiyari Gas Company. *International Journal of Learning*, 17(1).
- Noe, R., Hollenbeck, J., Gerhart, B., & Wright, P. (2006). *Human Resources Management: Gaining a Competitive Advantage, Tenth Global Edition*. McGraw-Hill Education New York, MA.
- Saunila, M. (2016). Performance measurement approach for innovation capability in SMEs. *International Journal of Productivity and Performance Management*, 65(2), 162–176.
- Schenkel, M.T and Rodney, R.D, Braun, F.C. (2014), "Entrepreneurial Self-Efficacy, Intent and Intensity: Does Experiential Training Enhance or Inhibit Predisposition ?", *Journal of Development Entrepreneurship* Vol.19, No.1, 21 pages.
- Schenkel, M.T and Rodney, R.D, Braun, F.C. (2014), "Entrepreneurial Self-Efficacy, Intent and Intensity: Does Experiential Training Enhance or Inhibit Predisposition ?", *Journal of Development Entrepreneurship* Vol.19, No.1, 21 pages.
- Wei Zelong, Yi Yaqun, and Hai Guo, (2014), "Organizational Learning Ambidexterity, Strategic

- Flexibility, and New Product Development”, *Journal of Product Innovation Management* 31(4): 832–847
- Ferdinand, A. (2000), “Structural Equation Modelling dalam Penelitian Manajemen”, Badan Penerbit Universitas Diponegoro Semarang, Indonesia.
- Jansinten, J.A.S., Flower, P and Larkin, M. (2009), “Interpretative Phenomenal Analogical Theory, Method and Research”, *Journal of Qualitatif Reserch in Psycology*, 6:346-347.
- Lictenthaler, U and Lictenthaler, E. (2009), “A Capability-Based Framework for Open Innovation: Complementing Absorptive Capacity”, *Journal of Management studies*. 46:8.
- Song, H.Z (2015), “Organizational Learning, Absorptive Capacity, Imitation and Innovation”, *Institute of Management and decision*, Vol.9, No.1
- Todorova, G and Durisin, B. (2007), “Absorptive Capacity: Valuing a Reconceptualization”, *Academy of Management Review*, Vol. 32, no. 3, pp. 774.
- Zortea, E. Johnson, Darroch, J. Mater, S. (2012), “Business Orientation and Innovation in Small and Medium Sized Enterprises”, *International Enterpreneur Management Journal*, 8,145-146.
- Barney, J. (1991). “Firm Resource and Sustained Competitive Advantage”, *Journal of Management*, 17, 99-120.
- Liao, S. H., Fei, Wu. C. H, Hu.D.C and Tsu K. (2010), “Relationsips Beetwen Knowledge Acquisition, Absorptive Capacity and Innovation Capability: an Empirical Study on Taiwan’s Financial and Manufacturing Industries”, *Journal of Technovation*, 28(4), 183-195.

Copyright holder:

Ade Irma Srem, Siane F. Siwa (2023)

First publication right:

ETNIK : Jurnal Ekonomi dan Teknik