

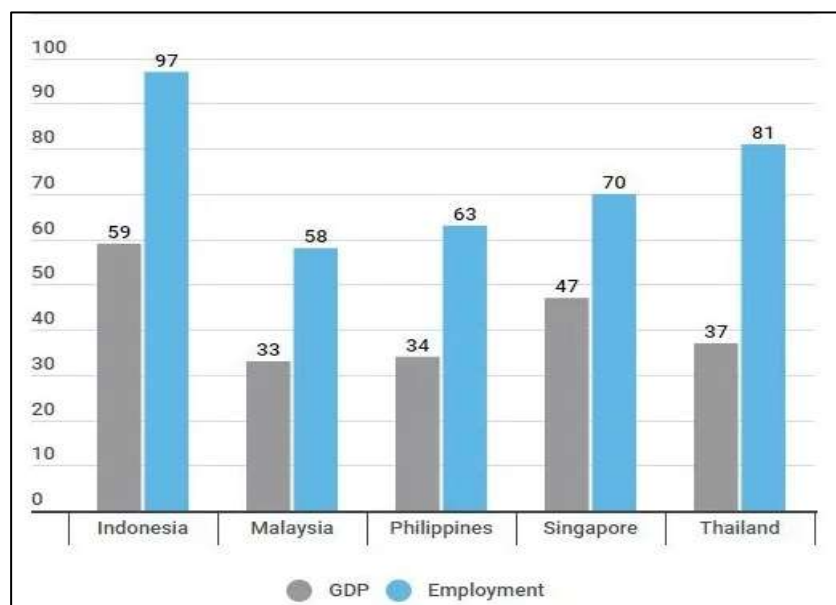
BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Penelitian

Laju pertumbuhan penduduk Indonesia begitu pesat dan tidak bisa dihindari, pertumbuhan penduduk yang tinggi dapat berdampak positif terhadap peningkatan ekonomi yaitu sebagai unsur penting dalam meningkatkan produksi dan mengembangkan kegiatan ekonomi dengan ketersediaan tenaga kerja yang melimpah, namun apabila sarana dan prasarana pendukung tidak sejalan dengan peningkatan jumlah penduduk, hal ini akan berdampak negatif terhadap suatu negara.

Salah satu upaya dalam mengurangi pengangguran dan kemiskinan pada banyak negara berkembang yaitu dengan pemberdayaan usaha kecil dan menengah (UKM). Pengembangan usaha sektor UKM bertujuan untuk meningkatkan potensi dan partisipasi aktif UKM dalam rangka mewujudkan pemerataan pembangunan melalui perluasan kerja. Berikut adalah kontribusi UKM terhadap PDB dan serapan tenaga kerja pada beberapa negara ASEAN

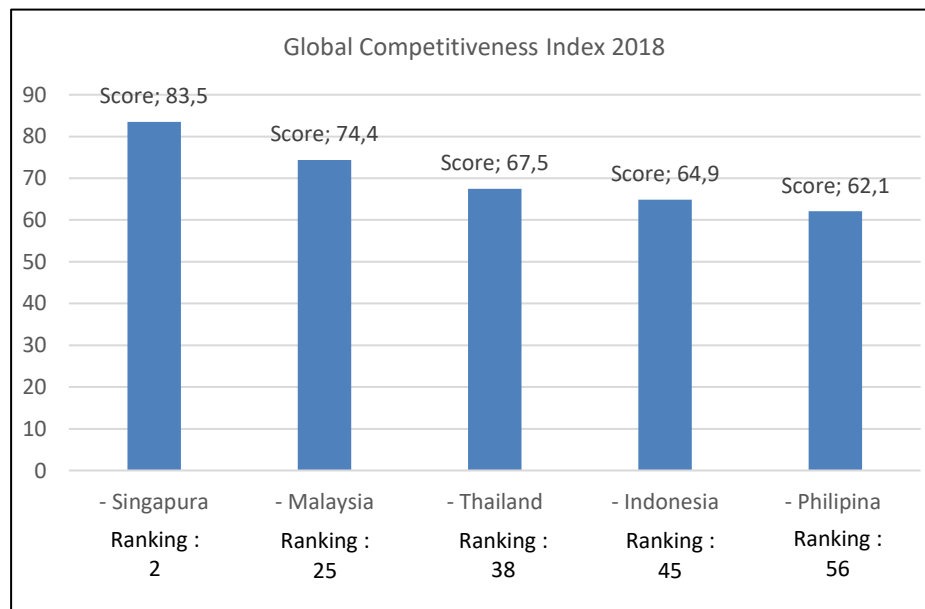


Sumber : www.aseantoday.com

Gambar 1. 1
Kontribusi UKM terhadap PDB dan Serapan Tenaga Kerja di Negara ASEAN Tahun 2018 (%)

Pada gambar 1.1 terlihat bahwa UKM berkontribusi besar terhadap PDB di Indonesia dan serapan tenaga kerja dibandingkan dengan negara berkembang lainnya. UKM menjadi sarana dan prasarana bagi masyarakat untuk memperoleh lapangan kerja.

Dalam menghadapi persaingan bisnis, UKM harus mempunyai strategi yang baik dan memiliki sumber daya manusia yang unggul dan berkomitmen tinggi dalam menciptakan produk ataupun jasa yang unggul dan inovatif serta dapat bersaing pada pasar nasional maupun global. Menurut penelitian yang dilakukan oleh Lantu et al., 2016 perkembangan jumlah UKM yang tinggi di Indonesia belum menggambarkan daya saing yang tinggi, berbagai macam kendala dihadapi oleh UKM baik dari sisi internal ataupun dari sisi eksternal sehingga belum maksimal dalam mendorong pertumbuhan ekonomi Indonesia. Menurut data dari *The Global Competitiveness Index Report 2019*, Indonesia menduduki peringkat yang masih rendah dibandingkan negara Singapura, Malaysia, Thailand, dan negara Asia lainnya dalam hal persaingan global yang salah satu indikator dalam pengukurannya yaitu pasar dan kemampuan inovasi, hal tersebut dapat dilihat pada tabel berikut:



Gambar 1. 2
Peringkat Daya Saing Global Indonesia Tahun 2018
Sumber: Global Competitiveness Report 2018

Berbagai upaya ditempuh oleh pemerintah dalam rangka menumbuhkan UKM, Langkah-langkah yang dilakukan pemerintah dalam penumbuhan iklim usaha bagi UKM di tingkat nasional yaitu meliputi penyediaan sumber dana, tata cara dan syarat pemenuhan kebutuhan dana, persaingan, prasarana, informasi, kemitraan, perijinan dan perlindungan. Berikut adalah perkembangan usaha mikro, usaha kecil, usaha menengah dan usaha besar di Indonesia pada tahun 2017 – 2018

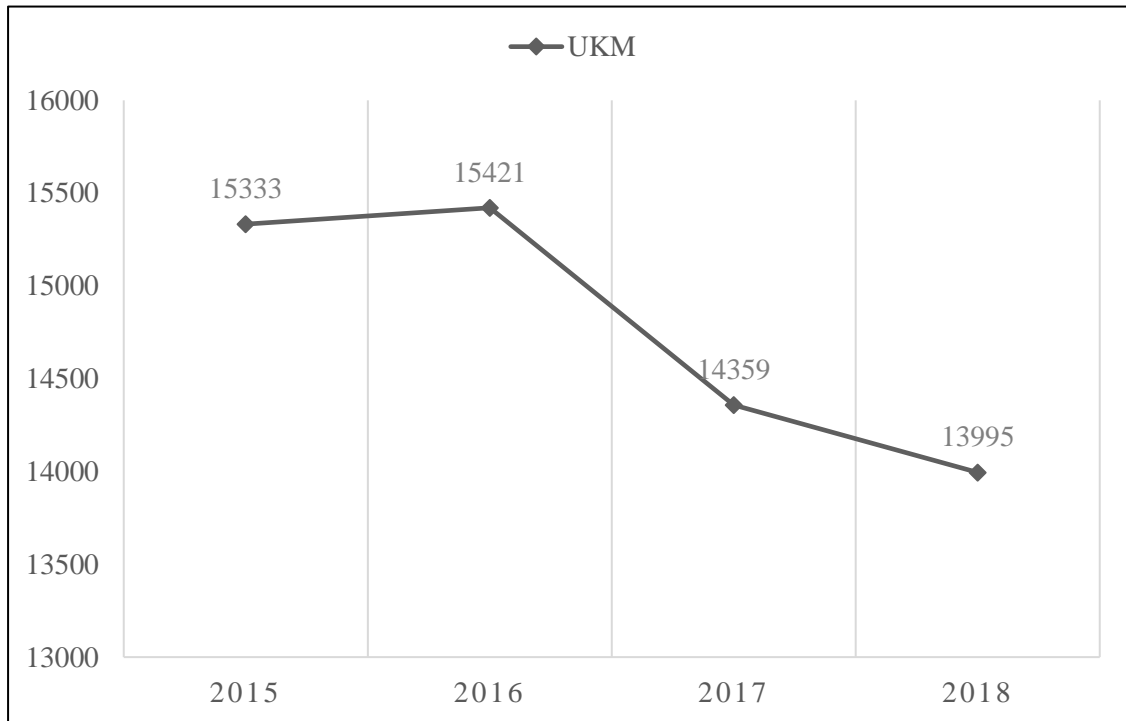
Tabel 1. 1
Perkembangan Usaha Mikro, Kecil, Menengah, dan Besar di Indonesia
Tahun 2017 – 2018

Unit Usaha	2017		2018	
	Jumlah (Unit)	Persen	Jumlah (Unit)	Persen
1. Usaha Mikro	62.106.900	98,7	63.350.222	98,68
2. Usaha Kecil	757.090	1,2	783.132	1,22
3. Usaha Menengah	58.627	0,09	60.702	0,09
4. Usaha Besar	5.460	0,01	5.550	0,01
Total Usaha	62.928.077	100	64.194.057	100

Sumber: Badan Pusat Statistik Nasional

Dari tabel di atas terlihat bahwa usaha terbanyak di Indonesia didominasi oleh usaha mikro yaitu sebanyak 98,7 % sedangkan terkecil yaitu pada usaha besar sebanyak 0,01 %. Fenomena ini mengindikasikan bahwa perkembangan usaha di Indonesia masih tergolong lambat karena masih didominasi oleh usaha mikro.

Provinsi Jambi merupakan salah satu provinsi di negara Indonesia yang terletak di pesisir timur di bagian tengah pulau sumatera, selama beberapa tahun terakhir UKM di provinsi jambi tidak mengalami peningkatan, hal ini terlihat dari perkembangan jumlah UKM pada Provinsi Jambi dapat dilihat pada gambar berikut:



Gambar 1.3
Perkembangan Jumlah UKM Provinsi Jambi Tahun 2015 – 2018

Dari gambar 1.3 dapat terlihat bahwa perkembangan jumlah UKM di Provinsi Jambi cenderung menurun dimulai pada tahun 2017 hingga 2018. Provinsi Jambi memiliki 11 daerah kabupaten dan kota, yaitu terdiri dari Kota Jambi, Kabupaten Batanghari, Kabupaten Muaro Jambi, Kabupaten Tanjung jabung Barat, Kabupaten Tanjung Jabung Timur, Kabupaten Tebo, Kabupaten Bungo, Kabupaten Sarolangun, Kabupaten merangin, Kabupaten kerinci dan Kota Sungai Penuh. Penurunan jumlah UKM ini terjadi pada kabupaten dan kota yang berada pada Provinsi Jambi. Untuk lebih jelas dalam melihat perkembangan jumlah UKM dapat dilihat pada Tabel berikut:

Tabel 1. 2
Perkembangan Jumlah UKM Provinsi Jambi Tahun 2015 – 2018

No	Kabupaten / Kota	2015		2016		2017		2018	
		Jenis Usaha		Jenis Usaha		Jenis Usaha		Jenis Usaha	
		K	M	K	M	K	M	K	M
1	Kota Jambi	4720	330	4144	330	4144	330	4097	311
2	Batang Hari	33	3	82	3	99	3	99	3
3	Muaro Jambi	485	-	631	-	623	-	623	-
4	Tanjab Barat	-	-	320	-	311	-	311	-
5	Tanjab Timur	95	3	75	3	75	3	75	3
6	Tebo	321	-	510	-	11	-	11	-
7	Bungo	2182	380	2167	380	2177	380	2177	380
8	Sarolangun	664	11	664	11	412	11	309	6
9	Merangin	2355	701	2355	701	2229	701	2229	520
10	Kerinci	1608	-	1608	-	1608	-	1599	-
11	Kota Sungai Penuh	1288	154	1283	154	1088	154	1088	154
Jumlah		1375	158	1383	158	1277	158	1261	137
		1	2	9	2	7	2	8	7
Total UKM		15333		15421		14359		13995	
Persentase Perkembangan		-		0,57 %		(-6,89 %)		(-2,53 %)	

Sumber: Dinas Koperasi, Usaha Kecil dan Menengah Prov. Jambi; Dinas Tenaga Kerja, Koperasi dan UKM Kota Jambi; Data diolah

Penurunan jumlah total UKM di Provinsi Jambi juga diikuti dengan penurunan jumlah omset total dari UKM di Provinsi Jambi, Berikut adalah perkembangan Omset UKM Provinsi Jambi Mulai dari Tahun 2017 sampai 2018:

Tabel 1. 3
Perkembangan Omset UKM Provinsi Jambi Tahun 2017 – 2018

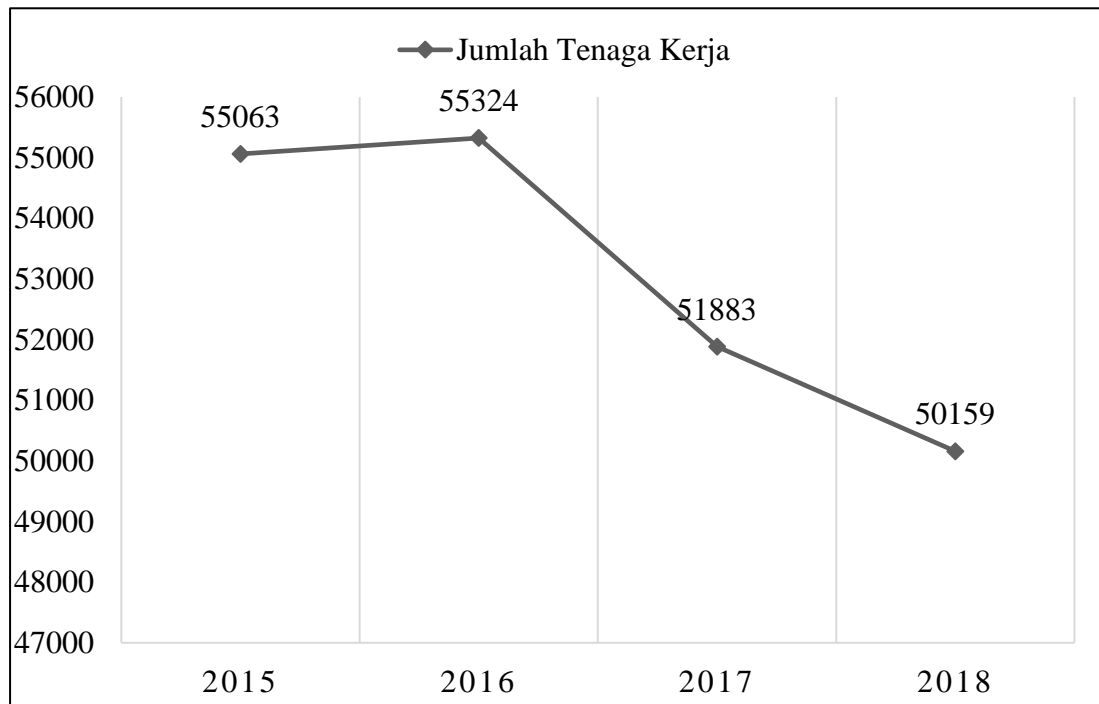
No	Kabupaten / Kota	2017 (Rp)	2018 (Rp)	Perkembangan Omset (%)
1	Kota Jambi	231.972.600.000	200.854.400.000	-13,41
2	Batang Hari	616.523.822	783.433.000	27,07
3	Muaro Jambi	231.425.000	231.425.000	0,00
4	Tanjab Barat	31.686.024.000	31.686.024.000	0,00
5	Tanjab Timur	28.963.432.000	28.963.432.000	0,00
6	Tebo	29.223.415.000	20.336.000.000	-30,41
7	Bungo	40.544.700.000	40.544.700.000	0,00
8	Sarolangun	19.153.890.000	14.254.320.000	-25,58
9	Merangin	2.133.232.600.000	2.070.142.500.000	-2,96
10	Kerinci	13.433.277.000	12.965.200.000	-3,48
11	Kota Sungai Penuh	344.722.400.000	344.722.400.000	0,00

Jumlah	2.873.780.286.822	2.765.483.834.000	-3,77
--------	-------------------	-------------------	-------

Sumber : Dinas Koperasi, Usaha Kecil dan Menengah Prov. Jambi; Dinas Tenaga Kerja, Koperasi dan UKM Kota Jambi; Data diolah

Perkembangan jumlah omset UKM pada Provinsi Jambi dari tahun 2017 sampai dengan 2018 mengalami penurunan, peningkatan omset UKM hanya terdapat pada Kabupaten Batang Hari sebanyak 27,07%, sedangkan pada Kota Jambi, Kabupaten Tebo, Kabupaten Sarolangun, Kabupaten Merangin dan Kabupaten Kerinci mengalami penurunan omset yang cukup besar namun pada Kabupaten Muaro Jambi, Tanjung Jabung Barat, Tanjung Jabung Timur, Bungo dan Kota Sungai Penuh jumlah dan Omset UKM cenderung tetap. Dari tabel tersebut terlihat bahwa terdapat indikasi masalah pada UKM di provinsi Jambi

Selain penurunan pada sisi omset, penurunan jumlah UKM juga berdampak terhadap penurunan jumlah tenaga kerja UKM di Kota Jambi, Perkembangan jumlah tenaga kerja UKM di Provinsi Jambi Mulai dari Tahun 2015 sampai 2018 dapat dilihat pada tabel berikut:



Gambar 1.4
Perkembangan Jumlah Tenaga Kerja UKM Provinsi Jambi Tahun 2015 – 2018

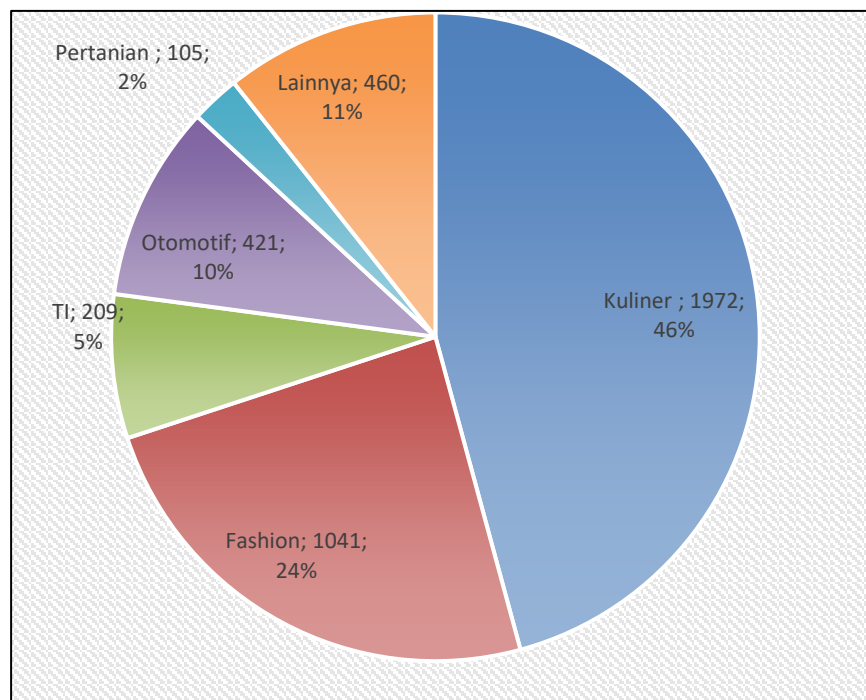
Dari tabel 1.3 terlihat bahwa terjadi penurunan jumlah tenaga kerja yang mampu diserap oleh UKM Provinsi Jambi pada tahun 2017 hingga 2018, penurunan ini juga terjadi pada seluruh kabupaten dan kota yang berada pada Provinsi Jambi, untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 1.4
Perkembangan Jumlah Tenaga Kerja UKM Provinsi Jambi
Tahun 2015 – 2018

No	Kabupaten / Kota	Jumlah Tenaga Kerja			
		2015	2016	2017	2018
1	Kota Jambi	12537	12048	12048	11876
2	Batang Hari	376	503	536	536
3	Muaro Jambi	806	1002	993	993
4	Tanjab Barat	-	843	793	793
5	TanjabTimur	621	587	587	587
6	Tebo	1108	1623	84	84
7	Bungo	11851	11032	11069	11069
8	Sarolangun	2891	2891	2145	1935
9	Merangin	15643	15643	14518	13217
10	Kerinci	3732	3732	3732	3691
11	Kota Sungai Penuh	5498	5420	5378	5378
Jumlah		55063	55324	51883	50159
Perkembangan			0,47 %	(-6,63%)	(-3,43%)

Sumber : Dinas Koperasi, Usaha Kecil dan Menengah Prov. Jambi; Dinas Tenaga Kerja, Koperasi dan UKM Kota Jambi; Data diolah

Salah satu kota pada Provinsi Jambi yang mengalami penurunan jumlah, omset dan tenaga kerja UKM yang besar yaitu Kota Jambi. Penurunan ini tentu memberikan dampak negatif bagi pembangunan Kota Jambi karena UKM tidak hanya ditujukan untuk mengentaskan kemiskinan dan penyerapan tenaga kerja, namun UKM juga diharapkan mampu memperluas basis ekonomi dan dapat memberikan kontribusi yang signifikan dalam meningkatkan perekonomian kota Jambi menuju pusat perdagangan dan jasa sesuai dengan Visi dari Dinas Tenaga Kerja, Koperasi dan UMKM Kota Jambi yaitu “mewujudkan koperasi yang berkualitas dan UMKM yang berdaya saing”. Berikut adalah jumlah UKM yang beroperasi di Kota Jambi berdasarkan bidang usaha:



Sumber : Dinas Koperasi, Usaha Kecil dan Menengah Prov. Jambi; Dinas Tenaga Kerja, Koperasi dan UKM Kota Jambi; Data diolah

Gambar 1.5
Jumlah UKM Kota Jambi Berdasarkan Bidang Usaha Tahun 2018

Dari gambar 1.3 terlihat sebaran jumlah UKM di Kota Jambi berdasarkan bidang bidang usaha. Bidang usaha kuliner berjumlah 1972 (46%),

otomotif 421 (10%), fashion 1041 (24%), TI 209 (5%), pertanian 105 (2%) lainnya 460 (11%), jumlah total UKM di Kota Jambi yaitu sebanyak 4408 UKM.

Sejalan dengan arah kebijakan Kementrian Koperasi Dan UKM yang tertuang pada RPJMN 2015-2019, salah satu kelemahan UKM di indonesia adalah pada sisi sumberdaya manusia sehingga dalam RPJMN, pemerintah menerapkan lima strategi dalam meningkatkan produktivitas UKM yaitu :

1. Peningkatan kualitas sumberdaya manusia
2. Peningkatan akses pembiayaan dan perluasan skema pembiayaan;
3. Peningkatan nilai tambah produk dan jangkauan pemasaran;
4. Penguatan kelembagaan usaha;
5. Kemudahan, kepastian dan perlindungan usaha.

Peningkatan kualitas sumberdaya manusia merupakan poin pertama dari lima strategi utama tersebut.

Peningkatan dan perkembangan UKM sebagai organisasi bisnis tidak terlepas dari peningkatan sumberdaya manusia. Praktek manajemen sumber daya manusia (SDM) yang profesional pada sebuah organisasi bisnis dapat mengoptimalkan kemampuan pegawai sehingga mencapai kinerja yang tinggi. Dengan dukungan SDM yang memiliki kemampuan tinggi serta inovatif maka organisasi dapat terus bertahan dalam menghadapi perubahan dan menghadapi persaingan di lingkungan bisnis yang dinamis. Sebaliknya jika sebuah organisasi tidak dapat menyesuaikan diri dan berinovasi, maka organisasi tersebut akan tersingkir dari lingkungan bisnis.

Menurut Kim dan Park (2017) inovasi sangat berkaitan erat dengan perilaku individu dalam sebuah organisasi, oleh karena itu perilaku individu yang inovatif dipandang penting untuk keberhasilan dan kelangsungan hidup sebuah organisasi. Perilaku kerja inovatif dijelaskan oleh (Janssen, 2000), sebagai proses penciptaan dan penerapan ide ide baru oleh individu dalam bekerja pada sebuah organisasi, perilaku kerja inovatif dapat memberikan kinerja yang tinggi terhadap individu tersebut maupun terhadap kelompok dan tim.

Sejalan dengan hal tersebut, (Lin, 2007) mengemukakan bahwa salah satu proses yang dapat meningkatkan inovasi dari suatu organisasi yaitu dengan *knowledge sharing*, melalui proses ini karyawan akan menjadi lebih aktif dalam

menangkap, mengatur, menggunakan kembali, dan mentransfer pengetahuan berbasis pengalaman yang ada sehingga memungkinkan organisasi untuk meningkatkan kinerjanya. *Knowledge sharing* sangat berkaitan erat dengan inovasi individu (perilaku kerja inovatif) (Akram dan Bokhari, 2011), individu di dalam sebuah organisasi akan lebih produktif ketika mereka saling berbagi pengalaman, informasi dan pengetahuan (Argote dan Ingram, 2000). Studi mengenai pengaruh *knowledge sharing* terhadap kinerja individu di dalam organisasi juga dilakukan oleh Wu et al., (2012), ia menyimpulkan bahwa *knowledge sharing* antar individu yang sangat memiliki kepercayaan tinggi di dalam organisasi sangat berpengaruh terhadap kinerja dari individu tersebut, ketika mereka saling berbagi pengetahuan, mereka akan mengakumulasi dan mengadopsi pengetahuan baru yang dapat mereka terapkan untuk dapat melakukan pekerjaan dengan lebih baik.

Studi mengenai *knowledge sharing* juga dijelaskan oleh Zheng et al., (2009), *knowledge sharing* berhubungan erat dengan komitmen dari individu di dalam organisasi, karyawan yang berkomitmen memiliki keyakinan dan penerimaan yang kuat terhadap tujuan dan nilai-nilai organisasi, hal ini akan berdampak terhadap rasa tanggung jawab setiap karyawan di dalam organisasi, karyawan akan saling berkomunikasi dan berbagi terhadap sebuah pengetahuan yang baru.

Komitmen organisasi merupakan salah satu faktor utama yang dapat mempengaruhi kinerja UKM (Gorondutse dan Hilman, 2016), Karyawan yang lebih berkomitmen dapat meningkatkan retensi (Liou, 2008), bekerja dengan lebih keras (Tolentino, 2013), mengurangi biaya operasi serta meningkatkan efisiensi. Karyawan yang berkomitmen memiliki kecenderungan terhadap upaya yang kuat untuk organisasi serta kecenderungan kuat untuk melanjutkan keanggotaan dalam organisasi (Kashefi et al., 2013). Mereka menganggap bahwa dirinya merupakan bagian atau anggota sejati di dalam organisasinya (Meyer dan Allen, 2004). Individu yang memiliki komitmen tinggi akan lebih termotivasi dalam melakukan pekerjaannya, keberhasilan organisasi merupakan tujuan utama mereka, karyawan menjadi terlibat secara kreatif dalam misi dan nilai-nilai organisasi, namun sebaliknya individu yang memiliki komitmen rendah akan memiliki motivasi

yang rendah pula dalam melakukan pekerjaan dan misi organisasi, mereka cenderung berfokus atau lebih peduli pada kesuksesan pribadi mereka sendiri dibandingkan dengan keberhasilan dari organisasi (Irefin dan Mechanic, 2014). Komitmen organisasi juga meningkatkan persepsi subyektif karyawan tentang kepentingan bersama antara organisasi dan karyawan.

Selain dari beberapa faktor di atas, menurut Davis 1989, salah satu faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja yaitu teknologi informasi. Pemanfaatan teknologi dan informasi merupakan strategi dasar dari organisasi, Dengan memanfaatkan teknologi informasi, akses terhadap proses bisnis perusahaan dapat dilakukan dengan cepat sehingga pengambilan keputusan dapat dilakukan secara lebih cepat dan akurat dan pada akhirnya tujuan organisasi dapat tercapai (Tarute dan Gatautis, 2014).

Beberapa penelitian sebelumnya telah banyak mengkaji mengenai faktor faktor yang mempengaruhi kinerja organisasi yaitu seperti komitmen organisasi terhadap kinerja (Giri et al., 2016; Irefin and Mechanic, 2014; Tarore, 2016), *knowledge sharing* terhadap kinerja organisasi (Ngah and Ibrahim, 2010; Sita Nirmala Kumaraswamy and Chitale, 2012; Yang et al., 2012), perilaku kerja inovatif terhadap kinerja (Dorner, 2012; Hassan et al., 2013; Nijenhuis, 2015), namun mereka memberikan hasil penelitian yang berbeda-beda. Berikut adalah ringkasan *research gap* dari beberapa penelitian sebelumnya :

1. Penelitian yang dilakukan oleh Giri et al., (2016) pada PT. Telkom provinsi Nusa Tenggara Timur menjelaskan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari komitmen organisasi terhadap *knowledge sharing* dan pengaruh keduanya terhadap kinerja karyawan yang akhirnya akan berdampak terhadap kinerja organisasi, hasil penelitian tersebut didukung oleh penelitian Irefin dan Mechanic (2014) pada PT. Coca Cola Nigeria dan hasil penelitian Franco dan Franco (2017) pada UKM di Portugal, mereka menjelaskan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan dari komitmen organisasi terhadap kinerja organisasi, karyawan yang berkomitmen dapat meminimalisir angka turnover sehingga dapat mengurangi biaya yang dikeluarkan oleh perusahaan.

2. Berbeda dengan penelitian Franco, (2017); Giri et al., (2016); Ireffin and Mechanic, (2014), penelitian yang dilakukan oleh Tarore, 2016 terhadap UKM menjelaskan bahwa teori yang ada seringkali tidak sesuai dengan kondisi yang dihadapi UKM, hasil penelitiannya menemukan bahwa komitmen organisasi tidak memiliki pengaruh langsung yang signifikan terhadap kinerja UKM, hasil ini didukung oleh penelitian Ismail et al., (2017) pada UKM di Selangor Malaysia, ia menjelaskan bahwa tidak terdapat pengaruh langsung dari komitmen terhadap kinerja UKM.
3. Penelitian yang dilakukan oleh Feizollahi et al, (2014) menjelaskan bahwa salah satu faktor penting dalam meningkatkan kinerja organisasi yaitu pemanfaatan teknologi informasi, hasil dari penelitian mereka ditemukan bahwa pemanfaatan teknologi informasi yaitu internet berpengaruh signifikan terhadap kinerja organisasi, hal ini sejalan dengan temuan Salleh et al, (2018) bahwa teknologi informasi dapat berpengaruh signifikan terhadap kinerja individu dan pada akhirnya terhadap kinerja organisasi
4. Penelitian yang dilakukan oleh Ngah and Ibrahim (2010) pada UKM di Malaysia menghasilkan kesimpulan bahwa *knowledge sharing* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja UKM, hasil ini didukung oleh Sita Nirmala Kumaraswamy and Chitale (2012); Yang et al., (2012), mereka menjelaskan bahwa terdapat hubungan dan pengaruh yang kuat dari *knowledge sharing* terhadap kinerja, karena pada dasarnya kinerja merupakan hasil dari *knowledge* individu.
5. Berbeda dengan penelitian sebelumnya, Saragih dan Harisno (2015), menghasilkan kesimpulan bahwa *knowledge sharing* tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja organisasi, hasil ini didukung oleh Irawan et al., (2018), penelitiannya pada seluruh industri manufaktur di Serang Banten juga menghasilkan temuan bahwa *knowledge sharing* pada industri tersebut tidak digunakan secara sistematis sehingga kesimpulannya mengatakan bahwa *knowledge sharing* tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja organisasi.

6. Penelitian yang dilakukan oleh Rosenbusch et al., (2011) menjelaskan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari perilaku individu yang berinovasi terhadap kinerja UKM, faktor yang paling berpengaruh yaitu strategi strategi inovasi oleh individu dibandingkan dengan inovasi produk, penelitian tersebut didukung oleh Xerri dan Bruneto (2011) pada penelitiannya di UKM Australia menemukan bahwa terdapat hubungan dan pengaruh yang signifikan dari perilaku inovatif terhadap kinerja UKM,
7. Berbeda dengan temuan Rosenbusch, (2011); Xerri dan Bruneto, (2011), penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Birley and Westhead (1990), menghasilkan temuan bahwa terdapat pengaruh yang tidak signifikan dari perilaku inovatif terhadap kinerja organisasi, hasil ini didukung oleh Heunks (1998), hasil dari penelitiannya mengungkapkan bahwa perilaku inovatif tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja UKM, namun hanya berpengaruh terhadap kinerja perusahaan besar.

Hasil temuan dari beberapa peneliti serta research gap tentang pengaruh dari variabel komitmen organisasi, *knowledge sharing* serta perilaku kerja inovatif terhadap kinerja UKM, untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 1. 5
Ringkasan Research Gap Penelitian Terdahulu

<i>Research Gap</i>	Hasil	Peneliti
Terdapat perbedaan hasil penelitian penelitian sebelumnya	Komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja organisasi	- Giri et al., 2016; - Irefin dan Mechanic, 2014 - Franco and Franco, 2017
	Komitmen organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja organisasi	- Ismail et al., 2017; - Tarore, 2016
	<i>Knowledge sharing</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja organisasi	- Ngah dan Ibrahim, 2010; - Sita Nirmala Kumaraswamy dan Chitale, 2012; - Yang et al., 2012
	<i>Knowledge sharing</i> tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja	- Saragih and Harisno, 2015 - Irawan et al 2018

	organisasi	
	Perilaku kerja inovatif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja organisasi	- Rosenbusch et al., 2011; - Xerri and Brunetto, 2011; - Leong dan Rasli, 2014
	Perilaku kerja inovatif tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja organisasi	- Birley and Westhead, 1990; - Heunks, 1998

Dari Tabel di atas terlihat bahwa terdapat perbedaan hasil dari penelitian sebelumnya yang mengkaji tentang variabel komitmen organisasi, pemanfaatan teknologi informasi, *knowledge sharing*, perilaku kerja inovatif dan pengaruhnya terhadap kinerja organisasi, namun belum ada penelitian yang mengkombinasikan dari ketiga variabel tersebut dalam mempengaruhi kinerja organisasi, oleh karena itu penulis tertarik untuk mengkaji ulang dan mengkombinasikan variabel variabel tersebut dalam mempengaruhi kinerja UKM.

Grand theory yang penulis gunakan dalam mengkaji masalah ini yaitu teori perilaku organisasi (Baeur dan Erdogan, 2012; Robbins dan Timothy, 2013), sedangkan *middle theory* yang digunakan yaitu teori manajemen sumber daya manusia (Dessler, 2005;4; Armstrong, 2009; Noe et.al., 2010), sedangkan *applied theory* yang digunakan yaitu teori komitmen organisasi (Allen dan Meyer, 1990; Buchanan, 1974; Porter et al., 1974; Samudi et al., 2016), teori pemanfaatan teknologi informasi (Davis, 1989; Gatignou dan Robertson, 1989; Irwin, 1998), teori *knowledge sharing* (Dysvik et al., 2015; Van den Hooff and de Ridder, 2004; Lin, 2007), teori perilaku kerja inovatif (Jong et al., 2003; Jong dan Hartog, 2010, 2008), dan teori kinerja UKM (Giannopoulos et al., 2013; Kaplan and Norton, 1992, 1996; Owolabi et al., 2016)

Dari penjelasan sebelumnya diduga permasalahan utama dari UKM di Kota Jambi yaitu dari sisi kinerja UKM seperti yang tergambar pada penurunan omset yang dijelaskan pada tabel sebelumnya, sehingga berdasarkan uraian dan mengkaitkan hal tersebut dengan teori teori serta research gap penelitian sebelumnya, penulis tertarik untuk meneliti lebih jauh mengenai bagaimanakah model kinerja UKM berbasis perilaku kerja inovatif di Kota Jambi.

1.2. Rumusan Masalah Penelitian

Berdasarkan latar belakang penelitian di atas, maka penulis merumuskan masalah penelitian sebagai berikut:

1. Bagaimana gambaran tingkat komitmen afektif, komitmen normatif, komitmen kontinuan, pemanfaatan teknologi informasi, *knowledge sharing*, perilaku kerja inovatif dan kinerja UKM di Kota Jambi
2. Bagaimana pengaruh tingkat komitmen Afektif, komitmen normatif, komitmen kontinuan dan pemanfaatan teknologi informasi terhadap kinerja UKM di Kota Jambi
3. Bagaimana pengaruh tingkat *knowledge sharing* dalam memediasi pengaruh tingkat komitmen afektif, komitmen normatif, komitmen kontinuan dan pemanfaatan teknologi informasi terhadap tingkat kinerja UKM di Kota Jambi
4. Bagaimana pengaruh tingkat perilaku kerja inovatif dalam memediasi pengaruh tingkat komitmen afektif, komitmen normatif, komitmen kontinuan dan pemanfaatan teknologi informasi terhadap tingkat kinerja UKM di Kota Jambi
5. Bagaimana pengaruh tingkat perilaku kerja inovatif dalam memediasi pengaruh tingkat *knowledge sharing* terhadap tingkat kinerja UKM di Kota Jambi

1.3. Tujuan Penelitian

Tujuan umum dari penelitian ini yaitu membuat sebuah model kinerja UKM yang berbasis pada perilaku kerja inovatif karyawan, sedangkan tujuan khususnya yaitu:

1. Untuk mengetahui gambaran tingkat komitmen afektif, komitmen normatif, komitmen kontinuan, pemanfaatan teknologi informasi, *knowledge sharing*, perilaku kerja inovatif dan kinerja UKM di Kota Jambi
2. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh tingkat komitmen Afektif, komitmen normatif, komitmen kontinuan dan pemanfaatan teknologi informasi terhadap kinerja UKM di Kota Jambi

3. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh tingkat *knowledge sharing* dalam memediasi pengaruh tingkat komitmen afektif, komitmen normatif, komitmen kontinuan dan pemanfaatan teknologi informasi terhadap tingkat kinerja UKM di Kota Jambi
4. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh tingkat perilaku kerja inovatif dalam memediasi pengaruh tingkat komitmen afektif, komitmen normatif, komitmen kontinuan dan pemanfaatan teknologi informasi terhadap tingkat kinerja UKM di Kota Jambi
5. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh tingkat perilaku kerja inovatif dalam memediasi pengaruh tingkat *knowledge sharing* terhadap tingkat kinerja UKM di Kota Jambi

1.4. Manfaat Penelitian

Pada dasarnya suatu penelitian diharapkan dapat memberi manfaat bagi pengembangan ilmu manajemen khususnya manajemen sumber daya manusia bagi masyarakat sehingga dapat meningkatkan kinerja UKM

Selanjutnya hasil dari penelitian ini diharapkan bermanfaat untuk:

Manfaat teoritis:

- a. Untuk memecahkan, menemukan dan mengantisipasi permasalahan secara terpadu dan menyeluruh tentang komitmen organisasi, *knowledge sharing*, perilaku kerja inovatif dan kinerja UKM, sehingga dapat mengembangkan konsep yang sudah ada, dikuatkan, dimodifikasi, atau dugugurkan dan diganti dengan konsep yang baru. Dengan demikian dapat dilihat bagaimana perilaku komitmen karyawan serta *knowledge sharing* dan perilaku kerja inovatif pada UKM
- b. Memberikan masukan dalam pengembangan ilmu pengetahuan manajemen sumber daya manusia

Manfaat praktis:

- a. Memberikan informasi tambahan terhadap para pelaku UKM tentang cara mengatasi kinerja UKM khususnya di Kota Jambi
- b. Memberikan sumbangan pemikiran bagi Dinas Tenaga Kerja, Koperasi dan UMKM Kota Jambi pada khususnya dalam menyusun kebijakan untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia pada UKM di Kota Jambi.