

## **ANALISIS HUBUNGAN PERAN PEMIMPIN, BUDAYA ORGANISASI, DAN INOVASI PADA IKM BANYUWANGI**

**Moh. Sabiq Irwan H.<sup>1</sup>**

<sup>1</sup>Universitas PGRI Banyuwangi

e-mail: [irwan.hariandi@gmail.com](mailto:irwan.hariandi@gmail.com)

### **Abstrak**

Keterampilan manajemen (managerial skill) dan keterampilan teknis (technical skill) menentukan kebijakan dan strategi pemimpin dalam menjalankan organisasi. Pemahaman terhadap tugas yang diemban, dan dengan memahami karakteristik bawahannya, maka seorang pemimpin akan dapat memberikan bimbingan, dorongan serta motivasi kepada seluruh anggotanya terkait dengan bagaimana pengelolaan budaya organisasi dan inovasi yang dikembangkan dalam perusahaan sehingga akan berdampak pada kinerja organisasi atau perusahaan. Studi ini bertujuan untuk memberikan gambaran keterkaitan antara kepemimpinan, budaya organisasi, dan inovasi terhadap kinerja organisasi secara detail dengan sampel 79 pemimpin Industri Kecil dan Menengah (IKM) di Kabupaten Banyuwangi. Keempat variabel dianalisis dengan Path analyzes menggunakan program SPSS. Hasil pengujian hipotesis dan analisis jalur menunjukkan bahwa keempat variabel berpengaruh signifikan terhadap kinerja organisasi. Seorang pemimpin harus bisa saling bekerja sama dengan karyawan (sharing) serta pemimpin harus selalu mengapresiasi terhadap aktivitas pengembangan teknologi baru yang dilakukan oleh karyawan, hal itu sesuai dengan temuan dalam penelitian ini bahwa walupun secara global variabel kepemimpinan dan inovasi berpengaruh signifikan namun kedua indikator diatas menjadi kelemahan dalam IKM Banyuwangi yang harus diperhatikan.

**Kata Kunci:** Budaya organisasi, Inovasi, Kepemimpinan, Kinerja organisasi

---

### **PENDAHULUAN**

Ekonomi kerakyatan merupakan sokoguru perekonomian yang produktif dan berdaya saing tinggi yang menjadi pondasi perekonomian di Indonesia. IKM berperan besar dalam menopang perekonomian dan tangguh terhadap resesi global. Di sisi lain, IKM juga memberikan lapangan pekerjaan yang cukup besar, memberi peluang usaha dan meningkatkan pendapatan masyarakat. Struktur ekonomi akan menjadi kokoh dengan penguatan IKM.

Manajer yang memiliki keterampilan manajemen (managerial skill) maupun keterampilan teknis (technical skill) dapat menentukan kebijakan dan strategi yang tepat dalam menjalankan organisasi. Keduanya merupakan sumber daya strategis yang harus dimiliki dalam berorganisasi (Bagire & Namada, 2013). Organisasi membutuhkan pemimpin yang mengakomodasi masukan dari bawahannya dan mendorong transformasi organisasi. Seorang pemimpin atau kepala suatu organisasi akan diakui sebagai seorang pemimpin apabila ia dapat mempunyai pengaruh dan mampu mengarahkan bawahannya untuk mencapai tujuan organisasi (Masambe et al., 2015). Dalam kenyataannya, tidak semua pemimpin yang mengelola IKM di Banyuwangi memiliki keterampilan manajemen (managerial skill), keterampilan teknis (technical skill) maupun sifat reformis. Kebanyakan diantara mereka yang masih menganut paham kepemimpinan secara tradisional yang cenderung menjalankan organisasi apa adanya seperti air yang mengalir. Dalam perkembangannya, organisasi dalam dunia usaha seperti IKM memberikan peluang kepada siapa saja untuk berkontribusi aktif dalam menentukan arah kemajuan organisasi.

Keberhasilan perusahaan sangat ditentukan oleh orang-orang yang bekerja didalamnya. Untuk menciptakan suasana kerja yang kondusif dan berkembang kepada karyawan, perlu adanya dukungan budaya organisasi yang baik bagi seluruh karyawan dalam perusahaan (Firmansyah & Maria, 2022). Budaya dan inovasi merupakan poin yang penting dalam organisasi atau perusahaan. Perilaku dalam berorganisasi dapat ditinjau dari kerja sama kelompok, para pemimpin, karakteristik organisasi dan tata

administrasi yang berlaku sehingga akan muncul kreatifitas dalam sebuah organisasi. Budaya organisasi yang produktif dapat mengakomodasi tujuan perusahaan dan menjadikan organisasi menjadi kuat dan inovatif (Ekobalawati, 2020).

Pemimpin yang paham akan tugas yang dijabatnya dapat memberikan bimbingan, dorongan serta motivasi kepada seluruh anggotanya, dan pemahaman karakteristik bawahannya terkait dengan bagaimana pengelolaan budaya organisasi dan inovasi yang dikembangkan. Hubungan tersebut akan berhasil dengan baik jika mampu memberikan kepuasan konsumen dan meningkatkan kinerja organisasi. Sejumlah penelitian yang berhubungan dengan kepemimpinan banyak dilakukan di perusahaan-perusahaan besar. Salain dan Wardana (2014) menemukan bahwa kepemimpinan berpengaruh terhadap budaya organisasi inovasi dan kinerja karyawan. Andayani dan Tirtayasa (2019) dalam penelitiannya menyimpulkan bahwa kepemimpinan berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Sedangkan hasil penelitian Masambe et al. (2015) menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan, budaya organisasi dan inovasi pemimpin berpengaruh secara simultan, tetapi budaya organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan kedua penelitian tersebut, studi ini mengkaji keterkaitan antara kepemimpinan, budaya organisasi, serta inovasi terhadap kinerja IKM yang terdapat di Kabupaten Banyuwangi.

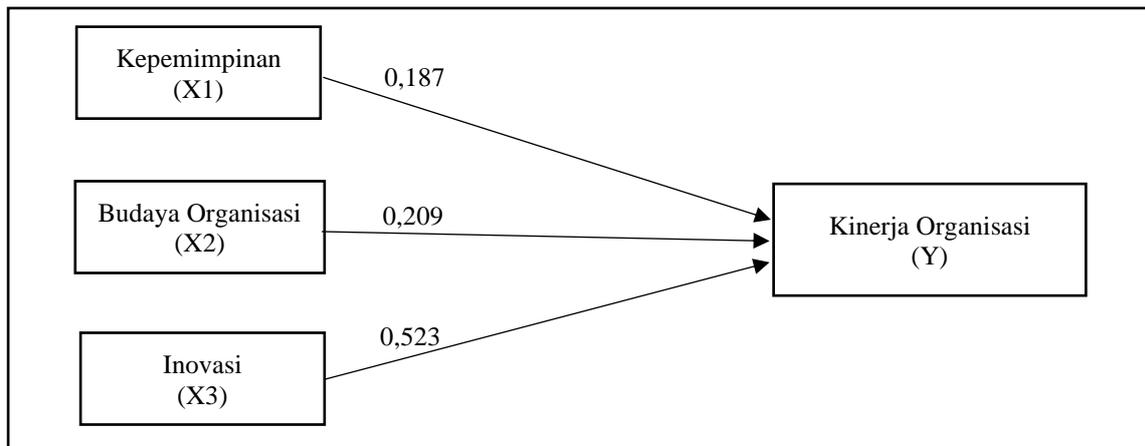
## **METODE**

Studi ini merupakan penelitian kuantitatif dengan subjek penelitian 371 manajer IKM di Kabupaten Banyuwangi. Penentuan sampel dalam penelitian ini menggunakan Rumus Slovin dengan taraf signifikansi 0,10 sehingga diperoleh 79 IKM sebagai sampel penelitian. Kemudian sampel dipilih secara acak menggunakan tehnik proportional random sampling sesuai dengan komoditas produk yang terdapat pada IKM di Banyuwangi.

Keempat variable yaitu kepemimpinan, budaya organisasi, inovasi dan kinerja dianalisa menggunakan analisis jalur (path analysis). Analisis jalur digunakan untuk menjelaskan hubungan kausalitas (sebab-akibat) antara satu atau lebih variabel dalam penelitian. Metode ini merupakan metode statistik parametrik dengan nilai variabel yang dioperasikan berupa nilai skala interval, sementara nilai variabel yang diperoleh berbentuk nilai skala ordinal.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

Hubungan kausal antar variabel dan hipotesis penelitian diuji secara matematis menggunakan software SPSS. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis dan analisis jalur menunjukkan bahwa pada jalur langsung, hipotesis yang diajukan diterima. Hasil analisis jalur yang diperoleh menunjukkan variabel kepemimpinan (X1) berpengaruh langsung terhadap kinerja organisasi (Y) dan memiliki nilai sebesar 0,187, hasil temuan ini bertentangan dengan penelitian Andayani dan Tirtayasa (2019). Variabel budaya organisasi (X2) berpengaruh langsung terhadap kinerja organisasi (Y) dan mempunyai nilai sebesar 0,209, hal ini berbanding terbalik dengan temuan Masambe et al. (2015). Variabel inovasi (X3) berpengaruh langsung terhadap kinerja organisasi (Y) dan memiliki nilai sebesar 0,523. Dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan, budaya organisasi dan inovasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja organisasi.



**Gambar 1.** Hasil Penelitian

Pemimpin IKM yang selalu memberikan pengarahan kepada karyawan terkait dengan tugas yang harus dilakukan oleh karyawan sehingga karyawan menjadi tau visi dan misi atau apa yang harus dilakukan, selalu memberikan kepercayaan kepada karyawan sehingga karyawan merasa ikut memiliki perusahaan, mengikut sertakan karyawan dalam rapat pengambilan keputusan sehingga sumbangsih karyawan dihargai, serta saling bekerjasama dalam menyelesaikan pekerjaan agar tidak terjadi kesalah pahaman dalam bekerja akan membantu peningkatan kinerja organisasi.

Kebiasaan berinovasi, berani mengambil resiko, teliti dan fokus dalam bekerja, kerjasama tim, dan agresif agar menjadi budaya dalam sebuah perusahaan. Jika budaya diatas muncul pada karyawan tentunya dalam perusahaan tersebut akan muncul produk-produk baru sehingga tidak terjadi kejenuhan pada konsumen atau cara-cara baru sehingga akan ditemukannya efektifitas kerja atau minimalisir kesalahan kerja yang berdampak langsung pada profitabilitas atau semangat kerja yang akan bardampak pada maksimalisasi hasil. Peningkatan budaya organisasi dapat dilakukan dengan cara menata budaya organisasi yang lebih baik dengan cara meningkatkan hasil kerja karyawan, ketepatan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan, budaya kerjasama yang baik, menjaga budaya tepat waktu, bersikap terbuka dan tanggap dalam menghadapi masalah (Sulaefi, 2019).

Berdasarkan hasil pengujian dan analisis data hipotesis ketiga menunjukkan bahwa terdapat pengaruh Inovasi (X3) terhadap Kinerja Organisasi (Y). Pemimpin yang menerima, mengakui, mempertimbangkan terhadap ide serta gagasan baru karyawan dan memberikan otonomi pada karyawan dalam bekerja, memperhatikan profesionalisme, menjunjung tinggi penilaiann kelompok, dan menghargai terhadap pengembangan tehnologi baru, maka akan tercipta produk-produk baru yang sesuai dengan keinginan pasar, akan muncul cara-cara/strategi baru, akan muncul demokratisasi dalam bekerja yang akan membawa kenyamanan, dan akan muncul teknologi baru. Sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa inovasi berdampak secara langsung pada kinerja organisasi.

## **PENUTUP**

Dari hasil penelitian ini, dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan manajer berpengaruh terhadap kinerja bawahannya. Seorang pemimpin yang paham akan kemampuan tugas yang diembannya dan karakteristik bawahannya, dapat mengarahkan dan memotivasi semua anggotanya untuk mencapai tujuan.

Di sisi lain, budaya organisasi yang diterapkan oleh perusahaan dapat meningkatkan kinerja organisasi. Kebiasaan berinovasi, berani mengambil resiko, teliti dan fokus dalam bekerja, kerjasama tim, dan agresif agar menjadi budaya dalam sebuah perusahaan. Kinerja organisasi tergantung dari

kinerja individu atau dengan kata lain kinerja individu akan memberikan kontribusi pada kinerja organisasi, artinya bahwa perilaku anggota organisasi baik secara individu maupun kelompok memberikan kekuatan atas kinerja organisasi sebab motivasinya akan mempengaruhi pada kinerja organisasi.

Selain itu, hasil studi menunjukkan bahwa inovasi sangat berpengaruh terhadap kinerja organisasi. Karena itu, IKM Banyuwangi dituntut untuk lebih inovatif agar bisa meningkatkan kinerja perusahaan. Pemimpin yang inovatif dan mengakomodasi ide-ide dari bawahannya akan meningkatkan kinerja perusahaan. Ketiga hal tersebut yakni kepemimpinan, budaya organisasi dan inovasi harus menjadi poin yang perlu diprioritaskan pemimpin IKM Banyuwangi untuk meningkatkan kinerja organisasi mereka.

#### **DAFTAR PUSTAKA**

- Andayani, I., dan Tirtayasa, S. (2019). *Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi, dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai*. Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen, 2(1) p. 45-54.
- Bagire, V., dan Namada, J. (2020). *Managerial Skills, Financial Capability and Strategic Planning In Organizations*. American Journal of Industrial and Business Management (3) p. 480-487.
- Ekobalawati, F. (2013). *Pengaruh Struktur dan Budaya Organisasi Terhadap Inovasi Organisasi Perusahaan*. Jurnal Manajemen, 14(2), 10.
- Masambe, F., Soegoto, A. S., dan Sumarauw, J. (2015). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Inovasi Pemimpin Terhadap Kinerja Karyawan Daihatsu Kharisma Manado*. Jurnal EMBA, 3(3) p. 939-949.
- Firmansyah, N. A. dan Maria, V. (2022). *Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. The Univenus Serang*. Jurnal Inovasi Penelitian, 2(12). p. 3841-3848.
- Salain, P.P.P dan Wardana, M. (2022). *Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. The Univenus Serang*. Jurnal Inovasi Penelitian, 2(12). p. 3841-3848.
- Sulaefi. (2019). *The Influence of Organizational Culture and Work Motivation toward Employee Performance at Lestari Raharja Hospital Magelang Indonesia*. American Scientific Research Journal for Engineering, Technology, and Sciences (ASRJETS), 53(1) p. 145-163.