



PENGARUH ORGANIZATIONAL CULTURE DAN STRATEGIC ORIENTATION TERHADAP ORGANIZATIONAL PERFORMANCE PELAKU USAHA MIKRO KECIL DAN MENENGAH (UMKM) YANG DIMEDIASI OLEH INNOVATION CAPABILITY

Muhammad Irfan Rasyid Universitas Trisakti irfanrasyid.muhammad@gmail.com Ahdi Muallim Universitas Trisakti ahdimuallim.0429089302@gmail.com Sarfilianti Anggiani Universitas Trisakti sarfilianty@trisakti.ac.id

Abstrak

Tujuan penelitian ini adalah melihat pertumbuhan dan perkembangan pelaku Usaha Mikro Kecil dan Menengah untuk dapat membantu dan meningkatkan perekonomian serta menyerap tenaga kerja sebanyak mungkin juga pengenalan produk unggulan daerah khususnya pelaku Usaha Mikro dan Menengah. Metode analisa dilakukan melalui explanatory research, dengan aplikasi PLS/SEM. Konsep dan masalah yang diteliti melihat hubungan kausalitas, kemudian menjelaskan variabel-variabel penyebab masalah yang diteliti. Temuan dari penelitian ini terdapat pengaruh organizational culture, strategic orientation, terhadap organizational performance. Terdapat pengaruh organizational culture, strategic orientation terhadap innovation capability. Terdapat pengaruh innovation capability terhadap organizational performance. Terdapat pengaruh organizational culture, strategic orientation terhadap innovation capability melalui peningkatan dimensinya mampu meningkatkan organizational performance pelaku Usaha Mikro dan Menengah dapat meningkatkan kepercayaan dan kesetiaan pihak terkait. Peningkatan dan pengembangan kualitas produksi terlebih dahulu, memperhatikan pengembangan dan inovasi. Orientasi strategi akan memberikan indikasi yang baik terhadap organizational performance pelaku Usaha Mikro dan Menengah. Implikasi manajerial menyatakan bahwa kualitas produk, didalam proses keterlibatan organizational performance semua wirausaha dengan pihak ketiga sangatlah erat, sehingga kerja sama dan kesesuaian spesifikasi teknis keinginan dari masyarakat haruslah menjadi prioritas utama. Kualitas pelaku Usaha Mikro dan Menengah dari segi kerjasama, kualitas produksi, kinerja bagian seperti pengambil keputusan, merupakan gambaran yang dapat dirasakan oleh masyarakat atau pihak yang bekerjasama, sehingga berbagai kualitas tersebut harus menjadi prioritas peningkatan pelaku usaha Mikro Kecil dan Menengah.

Kata Kunci: budaya organisasi, orientasi strategis, kinerja organisasi, kemampuan inovasi

Abstract:

The objective of this study is to observe the growth and development of Micro, Small and Medium Enterprises (MSMEs) to assist and enhance the economy and maximize job creation, as well as to promote regional flagship products, especially those produced by MSMEs. The analysis method employed is explanatory research, utilizing PLS/SEM. The concepts and issues examined focus on the causality relationships, further elucidating the variables causing the researched problems. The findings of this research indicate the influence of organizational culture and strategic orientation on organizational performance. There is an impact of organizational culture and strategic orientation on innovation capability. Innovation capability influences organizational performance. Organizational culture and strategic orientation affect organizational performance mediated by innovation capability. The theoretical implications suggest that innovation capability, through the enhancement of its dimensions, can improve the organizational performance of MSMEs, thereby increasing trust and loyalty among stakeholders. The enhancement and development of production quality must be prioritized, considering development and innovation. Strategic orientation will provide positive indications for the organizational performance of MSMEs. The managerial implications state that product quality, within the process of involving organizational performance of all entrepreneurs with third parties, is closely linked, necessitating cooperation and alignment with the technical specifications



desired by the community. The quality of MSMEs in terms of cooperation, production quality, and the performance of decision-makers, is perceived by the community or collaborating parties, thus these qualities should be prioritized for enhancement by Micro, Small and Medium Enterprises.

Keywords: *organizational culture, strategic orientation, organizational performance, innovation capability*

PENDAHULUAN

Perkembangan pesat ekonomi di daerah belum sepenuhnya dirasakan oleh pelaku Usaha Mikro Kecil Menengah (UMKM) dan gerakan koperasi di wilayah tersebut. Hal ini terutama terkait dengan penyerapan tenaga kerja, terutama untuk mengatasi masalah pengangguran. Keinginan untuk menyerap banyak tenaga kerja cenderung membuat UMKM dan koperasi, lebih intensif dalam memanfaatkan sumber daya alam setempat. Terutama karena mereka berlokasi di sekitar komunitas, pertumbuhan sektor ini dapat memberikan dampak positif seperti peningkatan lapangan kerja, pengurangan tingkat kemiskinan, distribusi pendapatan yang lebih merata, dan kontribusi terhadap pembangunan ekonomi wilayah. UMKM ini beroperasi secara sah dan memenuhi sejumlah kriteria khusus serta persyaratan usaha yang diperlukan, baik sebagai toko, firma, maupun perusahaan terbatas. Evaluasi terhadap kinerja organisasi usaha ini akan dilakukan dan dianalisis dalam konteks variabel lain yang relevan.

Budaya organisasi merujuk pada suatu sistem yang diakui dan disepakati oleh organisasi, yang membangun keterlibatan dengan pemangku kepentingan utamanya mengenai prioritas sejati dalam mencapai misi organisasi tersebut serta tanggap terhadap lingkungan operasionalnya. Menurut Fred Luthans, seorang akademisi dari University George Holmes, dalam bukunya yang berjudul "Learning in and By Organization," ia berpendapat bahwa organisasi yang efektif adalah yang memiliki sumber daya yang kuat dan mencapai kinerja yang baik (Ipinazar et al., 2021).

Fokus berlebihan pada proses kemampuan inovasi dalam usaha mikro kecil dan menengah dapat membatasi peluang inovasi produk karena kemampuan inovasi cenderung berfokus pada pengurangan biaya. Hal ini mencerminkan ketegangan antara orientasi efisiensi dari kemampuan inovasi dan orientasi efektivitas dalam inovasi produk. Paradoks manajerial yang potensial juga muncul di sini. Oleh karena itu, upaya untuk mendorong usaha mikro kecil dan menengah agar dapat berperan dalam konteks industri usaha mikro kecil dan menengah perlu mempertimbangkan variabel strategi bisnis dan sumber daya manusia melalui budaya organisasi. Hal ini penting untuk mengembangkan kemampuan inovasi, produktivitas, dan kinerja perusahaan. Strategi bisnis harus terus dikembangkan untuk menjaga tradisi usaha mikro kecil dan menengah dalam berbisnis, terutama di wilayah lokal dan sekitarnya. Produk-produk dari usaha mikro kecil dan menengah, mulai dari keperluan rumah tangga hingga kebutuhan masyarakat luas lainnya, memiliki peran penting dalam mendukung pertumbuhan dan perkembangan ekonomi daerah.

Dalam konteks ini, terdapat fenomena menarik yang perlu dipahami. Usaha mikro kecil dan menengah di daerah tersebut menerima dukungan penuh dari pemerintah dan memiliki spesialisasi dalam pengembangan produk industri yang menitikberatkan pada kenyamanan. Mereka memiliki karakteristik yang berbeda dari usaha mikro kecil dan menengah pada umumnya, yang fokus pada produk halal dan non-halal, sesuai dengan kebutuhan dan jumlah penduduk serta jumlah usaha mikro kecil dan menengah yang ada di daerah tersebut. Terdapat tiga isu utama yang menjadi fokus dalam pembahasan sertifikasi halal, yaitu isu kehalalan yang secara umum dapat dikategorikan dalam tiga area: kontaminasi, ketidakpatuhan, dan persepsi. (Robbani dan Sahid, 2021) Penelitian ini akan mengkaji bagaimana budaya organisasi (organizational culture) dan orientasi strategis (strategic orientation) berpengaruh terhadap kinerja organisasi (organizational performance), dengan inovasi sebagai perantara (mediator). Penelitian ini didasarkan pada penelitian sebelumnya dan mengidentifikasi kekosongan dalam aspek konseptual dan metodologis.

Terdapat celah penelitian yang teridentifikasi dalam penempatan variabel kemampuan inovasi sebagai variabel perantara, yang berperan dalam memediasi pengaruh budaya organisasi dan orientasi strategis terhadap kinerja organisasi. Hal ini terlihat dari kajian sebelumnya oleh Le et al. (2020) yang bertajuk "Budaya Organisasi, Kemampuan Inovasi dan Kinerja Organisasi". Penelitian ini mengungkapkan dampak positif dari perbedaan persepsi karyawan terhadap integrasi dan kinerja unit, serta peran mediasi positif dari kemampuan inovasi dalam proses budaya organisasi. Selanjutnya, dalam penelitian AlTaweel & Al-Hawary (2021), ditemukan efek mediasi dari kemampuan inovasi pada hubungan tersebut. Sementara itu, Latifi et al. (2021) dalam studi mereka berjudul "Inovasi dan Kinerja Organisasi: Menjelajahi Mekanisme Kausal di UKM" juga menyoroti celah penelitian ini. Terakhir, penelitian Kindermann et al. (2021), yang berjudul "Orientasi Digital: Konseptualisasi dan Operasionalisasi Orientasi Strategis Baru", menunjukkan adanya kesenjangan konseptual dalam penelitian tentang kemitraan.

Usaha Mikro Kecil dan Menengah (UMKM) menghadapi beberapa hambatan penting, termasuk kesulitan dalam mendapatkan akses ke pembiayaan dan modal. Selain itu, mereka sering mengalami tantangan dalam memasuki pasar dan dalam kegiatan pemasaran serta promosi produk mereka. Kendala lain berkaitan dengan ketersediaan bahan baku dan alat produksi yang diperlukan untuk pengembangan UMKM. Isu-isu ini memerlukan perhatian khusus dari pemerintah atau instansi terkait di tingkat daerah. Dalam konteks penelitian, Jin et al. (2021) mengeksplorasi kemampuan inovasi dan interaksi antar variabel, khususnya dalam konteks kinerja perusahaan. Penelitian ini juga mengidentifikasi celah penelitian dalam hal metodologi, khususnya perbedaan dalam instrumen penelitian yang digunakan, yang disesuaikan dengan dimensi atau indikator variabel berdasarkan teori yang mendasari pembentukan variabel penelitian.

Aspek baru dalam penelitian ini terletak pada analisis bagaimana budaya organisasi dan orientasi strategis dapat mempengaruhi kinerja organisasi pada Usaha Mikro Kecil dan Menengah (UMKM) melalui perantara kemampuan inovasi. Penelitian ini juga menyoroti peran penting pemerintah dalam pembinaan UMKM, terutama dalam menyediakan akses yang lebih mudah untuk pembiayaan pengembangan usaha. Selain itu, dijelaskan bagaimana pemerintah dapat berkontribusi dalam membantu pemasaran dan promosi produk UMKM. Penelitian ini juga membahas pengembangan proses kemampuan inovasi yang dapat meningkatkan kinerja organisasi UMKM, memberikan dampak signifikan terhadap perekonomian.

METODE

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif, di mana peneliti mengumpulkan data melalui penggunaan kuesioner. Metode kuantitatif, yang berakar pada filsafat positivisme, ditujukan untuk meneliti kondisi objek secara alami (berbeda dari eksperimen) dengan peneliti sebagai instrumen utama. Pengumpulan data dilakukan melalui pendekatan triangulasi, analisis data bersifat induktif atau kuantitatif, dan hasilnya lebih menekankan pada pemaknaan daripada generalisasi (Fadli, 2021). Tujuan dari penggunaan metode kuantitatif dalam penelitian ini adalah untuk mengungkap fakta-fakta yang ada dalam organisasi, terutama untuk mengevaluasi dan menguji hipotesis analisis terkait budaya organisasi (Yaari et al., 2021), orientasi strategis (Inam Bhutta et al., 2021) dan pengaruhnya terhadap kinerja organisasi, dengan mediasi oleh kemampuan inovasi (Al Taweel and Al-Hawary, 2021).

Tujuan dari penelitian ini adalah menyusun deskripsi, gambaran, atau ilustrasi yang sistematis, faktual, dan akurat tentang fakta, karakteristik, dan hubungan antara fenomena yang diteliti. Metode penelitian ini dimaksudkan untuk menentukan hubungan sebab-akibat antar variabel dengan melakukan pengujian hipotesis menggunakan perhitungan statistik. Hal ini bertujuan untuk memperoleh bukti yang menunjukkan apakah hipotesis tersebut didukung atau tidak.

Dalam penelitian ini, variabel independen yang ditetapkan adalah budaya organisasi dan orientasi strategis. Variabel mediasi yang digunakan adalah kemampuan inovasi, sementara variabel dependen adalah kinerja organisasi. Semua variabel ini akan dijelaskan lebih lanjut dalam definisi operasional, termasuk dimensi dan indikatornya, yang akan dijadikan sebagai alat pengukuran dalam penelitian.

Populasi dalam penelitian ini terdiri dari para pemilik Usaha Mikro Kecil dan Menengah (UMKM) yang berada di daerah tertentu. Sampel yang dipilih untuk penelitian ini adalah UMKM yang telah memperoleh izin usaha. Teknik yang digunakan untuk pengambilan sampel adalah purposive sampling, di mana kriteria untuk UMKM yang dipilih sebagai responden ditentukan berdasarkan syarat-syarat tertentu, sebagai berikut:

1. Pemilik UMKM adalah minimum sebagai pengambil kebijakan.
2. Pengalaman wirausaha UMKM, minimum satu tahun.

Kriteria pemilihan sampel dalam penelitian ini didasarkan pada asumsi bahwa responden memiliki pengetahuan yang cukup dan relevan tentang kegiatan wirausaha. Dianggap juga bahwa responden telah memahami dengan baik tentang objek penelitian, sehingga informasi yang berkaitan dengan objek penelitian dapat diperoleh dari mereka. Penentuan jumlah sampel dipertimbangkan berdasarkan alat analisis yang akan digunakan dalam penelitian. Dalam studi ini, model persamaan struktural atau *Structural Equation Modeling* (SEM) akan diaplikasikan sebagai metode analisis. Jumlah sampel minimal yang akan digunakan adalah 100, sesuai dengan panduan dari Hair et al. (2021) yang menyebutkan bahwa jumlah sampel minimal 100 dianggap memadai untuk estimasi model.

Dalam menentukan jumlah responden untuk penelitian ini, akan diikuti saran dari Hair et al. (2021) yang menyarankan agar jumlah responden disesuaikan dengan jumlah pernyataan dalam kuesioner yang disebarkan. Ini didasarkan pada asumsi bahwa jumlah sampel harus berkisar antara $n \times 5$ hingga $n \times 10$ untuk setiap variabel teramati (*observed variable*) yang ada. Berdasarkan panduan ini, jumlah sampel minimal telah ditentukan. Namun, untuk mengantisipasi kemungkinan adanya data outlier atau data yang tidak dapat digunakan selama pengujian, peneliti akan mengambil jumlah responden yang lebih banyak daripada jumlah minimal sampel yang diperlukan. Ini dilakukan untuk memastikan keandalan dan validitas data yang dikumpulkan dalam penelitian.

Kuesioner yang dirancang untuk penelitian ini tidak mencantumkan nama responden atau nama perusahaan tempat mereka bekerja, tujuannya untuk memastikan bahwa responden memberikan jawaban yang objektif. Dalam surat pengantar penelitian, dijelaskan bahwa semua data yang terkumpul akan dirahasiakan dan hanya digunakan untuk tujuan akademik. Untuk memastikan representasi yang akurat, teknik pengambilan sampel probabilitas yang dipilih adalah sampling acak berstrata (*stratified random sampling*). Dengan alasan ini, penelitian ini menggunakan *Partial Least Squares - Structural Equation Modeling* (PLS-SEM) dalam pengujian hipotesis, karena metode ini menawarkan fleksibilitas yang lebih tinggi dibandingkan *Covariance-Based Structural Equation Modeling* (CB-SEM) dalam penelitian regresi. PLS-SEM juga memungkinkan untuk melakukan analisis jalur (*path analysis*) dengan variabel laten.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Dalam penelitian ini, kuesioner disebarkan menggunakan Google Form dan secara manual, yang ditujukan kepada pelaku Usaha Mikro Kecil dan Menengah di suatu daerah. Sasaran responden meliputi para pemilik, general manager, dan manager yang dipilih secara merata. Distribusi kuesioner ini berlangsung selama kurang lebih satu bulan.

Dari jumlah kuesioner yang didistribusikan, hasil yang diperoleh mencakup jumlah responden yang berhasil melengkapi semua item pernyataan. Terdapat beberapa kuesioner yang tidak dikembalikan, yang disebabkan oleh berbagai alasan seperti kesibukan responden atau pengisian yang tidak lengkap. Kuesioner yang tidak memenuhi syarat tersebut tidak dimasukkan dalam pengolahan data hasil penelitian.

Pembahasan

Pengaruh *organizational culture* terhadap *organizational performance*

Penelitian ini menemukan bahwa ada pengaruh signifikan antara budaya organisasi terhadap kinerja organisasi. Artinya, semakin kuat budaya organisasi, maka kinerja organisasi akan semakin meningkat. Hasil ini selaras dengan penelitian yang dilakukan oleh Khan et al. (2020), di mana penulis meneliti 62 perusahaan yang sukses secara finansial dan menemukan hubungan positif antara jenis budaya organisasi dengan kinerja organisasi yang unggul. Schuldt & Gomes (2020) juga menunjukkan bahwa budaya organisasi memiliki dampak besar dan positif terhadap kinerja organisasi. Tulcanaza-Prieto et al. (2021) dalam studi lanjutannya menemukan bukti yang mendukung bahwa budaya organisasi memiliki pengaruh positif yang kuat terhadap kinerja perusahaan, terutama dalam jangka pendek. Dalam upaya mereplikasi studi tersebut, Ipinazar et al. (2021) mendefinisikan pengaruh positif budaya organisasi terhadap kinerja perusahaan dengan menggunakan pendekatan yang berlawanan dengan standar deviasi di seluruh skala dalam instrumen mereka.

Pengaruh *strategic orientation* terhadap *organizational performance*

Penelitian ini menemukan bahwa orientasi strategis memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja organisasi. Artinya, semakin tinggi orientasi strategis dalam suatu organisasi, maka kinerja organisasinya akan semakin baik atau positif. Hasil ini mendukung temuan penelitian oleh C. Han and Zhang (2021), yang menunjukkan bahwa orientasi strategis berdampak pada kinerja organisasi dengan mencerminkan arah strategis yang diambil oleh perusahaan untuk menghasilkan perilaku yang efektif dalam mencapai kinerja bisnis yang terus-menerus unggul.

Han dan Zhang (2021) juga menyoroti bahwa pengaruh orientasi strategis terhadap kinerja organisasi melibatkan berbagai aspek dalam sebuah organisasi, termasuk sumber daya manusia, teknologi informasi yang meliputi keterampilan teknis dan manajerial, serta elemen-elemen tak berwujud seperti aset pengetahuan, orientasi pelanggan, dan sinergi.

Pengaruh *organizational culture* terhadap *innovation capability*

Penelitian ini menunjukkan bahwa ada pengaruh signifikan dari budaya organisasi terhadap kemampuan inovasi. Ini berarti bahwa semakin kuat budaya organisasi, maka semakin tinggi pula kemampuan inovasinya. Hasil ini konsisten dengan penelitian yang dilakukan oleh Azeem et al. (2021), yang memberikan bukti mendukung hubungan antara budaya organisasi dengan inovasi model bisnis. Selanjutnya, penelitian yang lain juga menunjukkan bahwa kemampuan inovasi dalam organisasi-organisasi tersebut berkorelasi secara signifikan dan positif dengan dimensi budaya organisasi, sebagaimana ditunjukkan oleh Tulcanaza-Prieto et al. (2021).

Pengaruh *strategic orientation* terhadap *innovation capability*

Penelitian ini menunjukkan bahwa orientasi strategis memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kemampuan inovasi. Dengan kata lain, semakin kuat orientasi strategis suatu organisasi, maka semakin tinggi pula kemampuannya untuk berinovasi. Hasil ini mendukung temuan dari penelitian yang dilakukan oleh Andreini et al. (2021), yang menemukan bahwa orientasi strategis memberikan kontribusi positif terhadap kemampuan inovasi. Penelitian mereka menunjukkan bahwa penggunaan berbagai teknologi, seperti intranet, basis data, sistem manajemen dokumen, mesin pencari, *groupware*, sistem pendukung keputusan, dan gudang data, dapat mendukung dan meningkatkan kemampuan inovasi dalam organisasi.

Pengaruh *innovation capability* terhadap *organizational performance*

Penelitian ini menemukan bahwa ada pengaruh yang signifikan dari kemampuan inovasi terhadap kinerja organisasi. Artinya, semakin tinggi kemampuan inovasi, maka akan semakin meningkat pula kinerja organisasi. Hasil ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Urbaniec and Žur (2021), yang menemukan bahwa persepsi positif karyawan terhadap dukungan kinerja organisasi merupakan faktor kunci dalam menciptakan lingkungan kerja yang menguntungkan. Lingkungan seperti itu mendorong kontribusi dari kemampuan inovasi dan, sebagai hasilnya, memotivasi perilaku karyawan untuk mencapai tujuan kinerja organisasi.

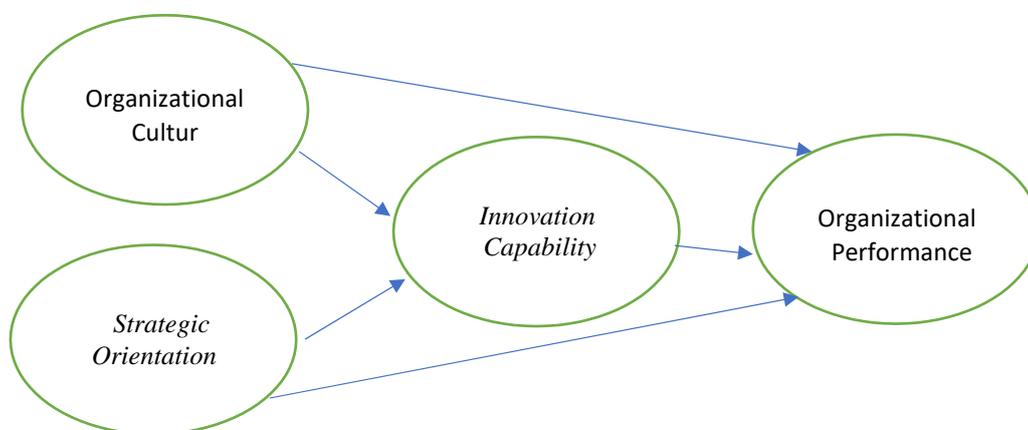
Pengaruh *organizational culture* terhadap *organizational performance* yang dimediasi oleh *innovation capability*

Penelitian ini menemukan bahwa pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja organisasi, dengan mediasi dari kemampuan inovasi, adalah signifikan. Ini berarti bahwa semakin kuat budaya organisasi, maka akan semakin meningkat kinerja organisasi, yang dimediasi oleh kemampuan inovasi. Hasil ini mendukung temuan dari penelitian Naseem et al. (2020), yang menunjukkan bahwa kinerja organisasi berperan dalam menciptakan dan mempertahankan keunggulan kompetitif serta memperoleh keuntungan melalui strategi sumber daya manusia. Selanjutnya, Colovic (2022) menunjukkan bahwa budaya organisasi, melalui kemampuan inovasi, dan dilihat dari aspek penilaian kinerja, kebijakan promosi, dan kompensasi, memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja organisasi.

Pengaruh *strategic orientation* terhadap *organizational performance* yang dimediasi oleh *innovation capability*

Penelitian ini menunjukkan bahwa ada pengaruh signifikan dari orientasi strategis terhadap kinerja organisasi, yang dimediasi oleh kemampuan inovasi. Artinya, semakin tinggi orientasi strategis dalam suatu organisasi, maka semakin tinggi pula kinerja organisasinya yang dimediasi oleh kemampuan inovasi. Hasil ini mendukung temuan dari penelitian yang dilakukan oleh Minatogawa et al. (2022), yang menunjukkan bahwa organisasi dapat menciptakan dan mempertahankan keunggulan kompetitif serta memperoleh keuntungan melalui implementasi orientasi strategis. Berbagai studi empiris juga menunjukkan hubungan yang signifikan antara orientasi strategis dan kinerja organisasi. Orientasi strategis dapat mempengaruhi kinerja organisasi secara positif melalui mediasi kemampuan inovasi.

Berdasarkan hubungan antar variabel tersebut, maka, rerangka konseptual penelitian ini dapat digambarkan sebagai berikut :



Gambar 1. Rerangka Konseptual

PENUTUP

Penelitian ini menyimpulkan bahwa, secara keseluruhan, budaya organisasi dan orientasi strategis merupakan variabel yang memengaruhi kinerja organisasi serta kemampuan inovasi. Pengaruh tidak langsung dari kemampuan inovasi sebagai variabel mediasi terbukti memiliki dampak positif terhadap kinerja organisasi. Demikian pula, pengaruh kemampuan inovasi sebagai mediasi terhadap budaya organisasi dan orientasi strategis menunjukkan pengaruh yang kuat terhadap kinerja organisasi, khususnya di kalangan Usaha Mikro Kecil dan Menengah.

Fokus pada kreativitas, budaya, dan kekuatan lokal yang diarahkan kepada pelaku Usaha Mikro Kecil dan Menengah (UMKM) telah menunjukkan peningkatan yang signifikan, terutama dalam hal peningkatan kualitas para wirausahawan dan infrastruktur organisasi. Peningkatan ini penting dalam rangka menghadapi persaingan, khususnya dalam sistem penjualan yang terus berkembang, yang memerlukan kemampuan inovasi yang unggul. Dengan demikian, UMKM semakin dipersiapkan untuk mengikuti perkembangan zaman dan teknologi yang maju. Pentingnya kerjasama antara semua bagian yang ada dalam organisasi UMKM juga ditekankan, sebagai faktor kunci untuk mencapai kesuksesan.

Hasil penelitian ini memberikan implikasi teoritis terkait pengembangan teori kemampuan inovasi dan kinerja organisasi dari perspektif budaya organisasi dan orientasi strategis, khususnya dalam konteks Usaha Mikro Kecil dan Menengah (UMKM). Temuan ini mengukuhkan bahwa budaya organisasi dan orientasi strategis memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja organisasi UMKM. Hal ini selaras dengan penelitian yang dilakukan oleh Akgün & Polat (2022), yang juga menemukan hubungan yang signifikan antara budaya organisasi, orientasi strategis, dan kinerja organisasi dalam konteks UMKM.

Kemampuan inovasi sebagai mediator antara budaya organisasi dan orientasi strategis terbukti dapat meningkatkan kinerja Usaha Mikro Kecil dan Menengah (UMKM), sesuai dengan temuan Ziyae & Sadeghi (2021). Hasil penelitian ini menyimpulkan bahwa peningkatan kemampuan inovasi, dengan memperkuat dimensi dan indikatornya, dapat memperbaiki kinerja UMKM. Peningkatan ini juga dapat meningkatkan kepercayaan dan kesetiaan dari pihak terkait. Pentingnya pengembangan dan peningkatan kualitas produk, yang mempertimbangkan kebijakan dan rencana strategis, juga ditekankan sebagai faktor kunci dalam peningkatan kinerja organisasi UMKM.

Penelitian ini menunjukkan bahwa budaya organisasi dan orientasi strategis memiliki pengaruh yang sangat besar terhadap kinerja organisasi. Oleh karena itu, meningkatkan budaya organisasi dan orientasi strategis melalui peningkatan pada setiap dimensi dan indikator mereka harus menjadi prioritas bagi UMKM agar dapat mempertahankan usaha dan membangun kepercayaan serta kesetiaan di masyarakat.

Dalam proses melibatkan budaya organisasi dan orientasi strategis, kualitas sumber daya dan produksi sangat penting dalam interaksi antara pelaku Usaha Mikro Kecil dan Menengah (UMKM) dengan pihak ketiga. Kolaborasi ini membutuhkan kesesuaian dengan spesifikasi teknis dan kebutuhan masyarakat, yang harus menjadi prioritas utama. Kualitas UMKM dalam hal produksi dan sumber daya, serta kinerja pengambil keputusan, merupakan faktor yang dirasakan langsung oleh masyarakat atau mitra kerja. Oleh karena itu, peningkatan dalam aspek-aspek kualitas ini sangat penting untuk menghasilkan produk unggulan UMKM dan harus diutamakan.

Untuk memajukan strategi pengembangan dan meningkatkan kinerja Usaha Mikro Kecil dan Menengah, para pengambil keputusan menekankan bahwa budaya organisasi dan orientasi strategis memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja organisasi. Oleh karena itu, peningkatan dalam budaya organisasi dan orientasi strategis, yang dilakukan melalui inovasi, harus menjadi fokus utama untuk menghasilkan produk berkualitas tinggi dan meningkatkan standar Usaha Mikro Kecil dan Menengah. Dukungan pemerintah dalam mendorong pelaksanaan program UMKM sangat penting, terutama dalam menetapkan kebijakan yang dapat memajukan ekonomi daerah. Diharapkan bahwa

regulasi pemerintah dapat membantu UMKM, khususnya dalam aspek peningkatan kualitas sumber daya dan produksi, yang sangat bergantung pada budaya organisasi dan orientasi strategis, terutama di daerah.

DAFTAR PUSTAKA

- Akgün, A. E., & Polat, V. (2022). Strategic orientations, marketing capabilities and innovativeness: an adaptive approach. *Journal of Business and Industrial Marketing*. <https://doi.org/10.1108/JBIM-09-2020-0435>
- Al Taweel, I. R., & Al-Hawary, S. I. (2021). The mediating role of innovation capability on the relationship between strategic agility and organizational performance. *Sustainability (Switzerland)*. <https://doi.org/10.3390/su13147564>
- ALI, H., HAO, Y., & AIJUAN, C. (2020). Innovation Capabilities and Small and Medium Enterprises' Performance: An Exploratory Study. *Journal of Asian Finance, Economics and Business*. <https://doi.org/10.13106/jafeb.2020.vol7.no10.959>
- AlNuaimi, B. K., Singh, S. K., & Harney, B. (2021). Unpacking the role of innovation capability: Exploring the impact of leadership style on green procurement via a natural resource-based perspective. *Journal of Business Research*. <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2021.05.026>
- AlTaweel, I. R., & Al-Hawary, S. I. (2021). The mediating role of innovation capability on the relationship between strategic agility and organizational performance. *Sustainability*, 13(14), 7564.
- Andreini, D., Bettinelli, C., Foss, N. J., & Mismetti, M. (2021). Business model innovation: a review of the process-based literature. *Journal of Management and Governance*. <https://doi.org/10.1007/s10997-021-09590-w>
- Antony, J. P., & Bhattacharyya, S. (2018). Measuring organizational performance and organizational excellence of SMEs – Part 1: A conceptual framework. *Measuring Business Excellence*, 14(2), 3–11. <https://doi.org/10.1108/13683041011047812>
- Asatiani, A., Hämäläinen, J., Penttinen, E., & Rossi, M. (2021). Constructing continuity across the organisational culture boundary in a highly virtual work environment. *Information Systems Journal*. <https://doi.org/10.1111/isj.12293>
- Azeem, M., Ahmed, M., Haider, S., & Sajjad, M. (2021). Expanding competitive advantage through organizational culture, knowledge sharing and organizational innovation. *Technology in Society*. <https://doi.org/10.1016/j.techsoc.2021.101635>
- Bayiley, Y. T., & Hailegiyorgis Behaylu, R. (2022). Linking Strategic Management and Corporate Entrepreneurship for Firm Value Creation: A Developing Country Perspective. *Journal of African Business*. <https://doi.org/10.1080/15228916.2020.1812979>
- Colovic, A. (2022). Leadership and business model innovation in late internationalizing SMEs. *Long Range Planning*. <https://doi.org/10.1016/j.lrp.2021.102083>
- De Clercq, D., Ul Haq, I., & Azeem, M. U. (2021). Unpacking the relationship between procedural justice and job performance. *Management Decision*, 59(9), 2183–2199.
- Fadli, M. R. (2021). Memahami desain metode penelitian kualitatif. *HUMANIKA*. <https://doi.org/10.21831/hum.v21i1.38075>
- Grover, V., Tseng, S. L., & Pu, W. (2022). A theoretical perspective on organizational culture and digitalization. *Information and Management*. <https://doi.org/10.1016/j.im.2022.103639>
- Hair, J. F., Risher, J. J., Sarstedt, M., & Ringle, C. M. (2019). When to use and how to report the results of PLS-SEM. In *European Business Review*. <https://doi.org/10.1108/EBR-11-2018-0203>

- Han, C., & Zhang, S. (2021a). Multiple strategic orientations and strategic flexibility in product innovation. *European Research on Management and Business Economics*. <https://doi.org/10.1016/j.iedeen.2020.100136>
- Han, C., & Zhang, S. (2021b). Multiple strategic orientations and strategic flexibility in product innovation. *European Research on Management and Business Economics*. <https://doi.org/10.1016/j.iedeen.2020.100136>
- Hardcopf, R., Liu, G. (Jason), & Shah, R. (2021). Lean production and operational performance: The influence of organizational culture. *International Journal of Production Economics*. <https://doi.org/10.1016/j.ijpe.2021.108060>
- Helms, M. M., & Nixon, J. (2018). Exploring SWOT analysis – where are we now?: A review of academic research from the last decade. In *Journal of Strategy and Management* (Vol. 3, Issue 3). <https://doi.org/10.1108/17554251011064837>
- Hu, S., & Zhang, Y. (2021). COVID-19 pandemic and firm performance: Cross-country evidence. *International Review of Economics and Finance*. <https://doi.org/10.1016/j.iref.2021.03.016>
- Inam Bhutta, A., Sheikh, M. F., Munir, A., Naz, A., & Saif, I. (2021). Managerial ability and firm performance: Evidence from an emerging market. *Cogent Business and Management*. <https://doi.org/10.1080/23311975.2021.1879449>
- Ipinazar, A., Zarrabeitia, E., Belver, R. M. R., & Martinez-De-alegría, I. (2021). Organizational culture transformation model: Towards a high performance organization. *Journal of Industrial Engineering and Management*, 14(1), 25–44. <https://doi.org/10.3926/jiem.3288>
- Iranmanesh, M., Kumar, K. M., Foroughi, B., Mavi, R. K., & Min, N. H. (2021). The impacts of organizational structure on operational performance through innovation capability: innovative culture as moderator. *Review of Managerial Science*, 15, 1885–1911.
- Jin, Y., Ji, S., Liu, L., & Wang, W. (2021). Business model innovation canvas: a visual business model innovation model. *European Journal of Innovation Management*. <https://doi.org/10.1108/EJIM-02-2021-0079>
- Kindermann, B., Beutel, S., Garcia de Lomana, G., Strese, S., Bendig, D., & Brettel, M. (2021a). Digital orientation: Conceptualization and operationalization of a new strategic orientation. *European Management Journal*. <https://doi.org/10.1016/j.emj.2020.10.009>
- Kindermann, B., Beutel, S., Garcia de Lomana, G., Strese, S., Bendig, D., & Brettel, M. (2021b). Digital orientation: Conceptualization and operationalization of a new strategic orientation. *European Management Journal*. <https://doi.org/10.1016/j.emj.2020.10.009>
- Latifi, M. A., Nikou, S., & Bouwman, H. (2021). Business model innovation and firm performance: Exploring causal mechanisms in SMEs. *Technovation*. <https://doi.org/10.1016/j.technovation.2021.102274>
- Le, H. M., Nguyen, T. T., & Hoang, T. C. (2020). Organizational culture, management accounting information, innovation capability and firm performance. *Cogent Business and Management*, 7(1). <https://doi.org/10.1080/23311975.2020.1857594>
- Leo, R. M., Camboim, G. F., Avila, A. M. S., Reichert, F. M., & Zawislak, P. A. (2022). Innovation capabilities in agribusiness: evidence from Brazil. *RAUSP Management Journal*, 57, 65–83.
- Liu, L., Qu, W., & Haman, J. (2018). Product market competition, state-ownership, corporate governance and firm performance. *Asian Review of Accounting*.
- M. Muzamil Naqshband, et al. (2020). Asia-Pacific Journal of Business Administration Organizational culture profile of Malaysian high-tech industries Organizational culture profile of Malaysian high-tech industries. *Asia-Pacific Journal of Business Administration Asia-Pacific Journal of Business Administration Iss Journal of Knowledge Management Iss Asia-Pacific Journal of Business Administration*, 7(1), 34–55.
- Minatogawa, V., Franco, M., Rampasso, I. S., Holgado, M., Garrido, D., Pinto, H., & Quadros, R. (2022). Towards Systematic Sustainable Business Model Innovation: What Can We Learn

- from Business Model Innovation. In *Sustainability (Switzerland)*. <https://doi.org/10.3390/su14052939>
- Naseem, M. A., Lin, J., Rehman, R. ur, Ahmad, M. I., & Ali, R. (2020). Does capital structure mediate the link between CEO characteristics and firm performance? *Management Decision*. <https://doi.org/10.1108/MD-05-2018-0594>
- Nguyen, N. T. T., Nguyen, N. P., & Thanh Hoai, T. (2021). Ethical leadership, corporate social responsibility, firm reputation, and firm performance: A serial mediation model. *Heliyon*. <https://doi.org/10.1016/j.heliyon.2021.e06809>
- Oyewobi, L. O., Oke, A. E., Adeneye, T. D., & Jimoh, R. A. (2019). Influence of organizational commitment on work–life balance and organizational performance of female construction professionals. *Engineering, Construction and Architectural Management*.
- Radford, G. P., Radford, M. L., Lingel, J., Library, T., & Foucault, M. (2020). *Relationships between employee commitment and organizational cultures*.
- Robbani, H., & Sahid, M. M. (2021). Development of the ASEAN Qualification Recognition Framework (AQRF) on Halal Management Standardization as a Success Strategy for ASEAN Free Trade Area (AFTA). *LITERATUS*, 3(2), 180–190. <https://doi.org/10.37010/lit.v3i2.404>
- Schuldt, K. S., & Gomes, G. (2020). Influence of organizational culture on the environments of innovation and organizational performance. *Gestao e Producao*. <https://doi.org/10.1590/0104-530x4571-20>
- Siahaan, D. T., & Tan, C. S. L. (2020). Antecedents of innovation capability and firm performance of Indonesian ICT SMEs. *Asian Journal of Business Research*, 10(2), 45–71.
- Tajvidi, R., & Karami, A. (2021). The effect of social media on firm performance. *Computers in Human Behavior*. <https://doi.org/10.1016/j.chb.2017.09.026>
- Tulcanaza-Prieto, A. B., Aguilar-Rodríguez, I. E., & Artieda, C. (2021a). Organizational culture and corporate performance in the Ecuadorian environment. *Administrative Sciences*. <https://doi.org/10.3390/admsci11040132>
- Tulcanaza-Prieto, A. B., Aguilar-Rodríguez, I. E., & Artieda, C. (2021b). Organizational culture and corporate performance in the Ecuadorian environment. *Administrative Sciences*. <https://doi.org/10.3390/admsci11040132>
- Urbaniec, M., & Žur, A. (2021). Business model innovation in corporate entrepreneurship: exploratory insights from corporate accelerators. *International Entrepreneurship and Management Journal*. <https://doi.org/10.1007/s11365-020-00646-1>
- Urbano, D., Turro, A., Wright, M., & Zahra, S. (2022). Corporate entrepreneurship: a systematic literature review and future research agenda. *Small Business Economics*. <https://doi.org/10.1007/s11187-021-00590-6>
- Vu, H. M. (2020). A review of dynamic capabilities, innovation capabilities, entrepreneurial capabilities and their consequences. *The Journal of Asian Finance, Economics and Business*, 7(8), 485–494.
- Yaari, M., Blit-Cohen, E., & Savaya, R. (2021). Hybrid Organizational Culture: The Case of Social Enterprises. *Journal of Social Entrepreneurship*. <https://doi.org/10.1080/19420676.2019.1702581>
- Ziyae, B., & Sadeghi, H. (2021). Exploring the relationship between corporate entrepreneurship and firm performance: the mediating effect of strategic entrepreneurship. *Baltic Journal of Management*. <https://doi.org/10.1108/BJM-04-2020-0124>