



Jurnal Review Pendidikan dan Pengajaran
<http://journal.universitaspahlawan.ac.id/index.php/jrpp>
 Volume 7 Nomor 3, 2024
 P-2655-710X e-ISSN 2655-6022

Submitted : 29/05/2024
 Reviewed : 05/06/2024
 Accepted : 12/06/2024
 Published : 18/06/2024

Najmah Khairiyah¹
 Sarah Syahreza²
 Apsyannya Afdhal³
 Nadila Putri⁴
 Siti Fadilla⁵

PENGARUH SUMBER DAYA MANUSIA TERHADAP INOVASI PADA USAHA KECIL MENENGAH: TINJAUAN LITERATUR

Abstrak

Usaha kecil dan menengah (UKM) memegang peranan penting dalam perekonomian suatu negara. Namun, usaha kecil dan menengah juga menghadapi berbagai permasalahan, termasuk rendahnya kualitas sumber daya manusia. Penelitian ini menggunakan metode tinjauan literatur untuk mengeksplorasi pengaruh sumber daya manusia (SDM) terhadap inovasi pada usaha kecil dan menengah. Metode ini dipilih karena memungkinkan peneliti untuk mengidentifikasi, menilai, dan menginterpretasikan semua penelitian yang relevan dengan topik tersebut. Program pelatihan dan pengembangan yang dirancang dengan baik dapat meningkatkan kemampuan karyawan dalam menciptakan dan menerapkan ide-ide inovatif. Pelatihan yang berfokus pada keterampilan teknis serta pelatihan soft skills dapat memperkuat kemampuan karyawan dalam menghadapi tantangan dan memanfaatkan peluang. Di UKM, program pelatihan sering kali mencakup pembelajaran berbasis proyek, mentoring, dan workshop yang mendorong pembelajaran praktis dan kolaboratif. Motivasi dan kesejahteraan karyawan sangat mempengaruhi kapasitas mereka untuk berinovasi. Karyawan yang merasa dihargai dan sejahtera cenderung lebih bersemangat dan berkomitmen terhadap pekerjaan mereka. Faktor-faktor seperti penghargaan, pengakuan, keseimbangan kerja-hidup, dan kondisi kerja yang baik berkontribusi pada kesejahteraan karyawan. Dalam UKM, pemberian insentif dan program kesejahteraan sering kali lebih personal dan langsung, yang dapat meningkatkan keterlibatan dan motivasi karyawan. Memberikan insentif yang adil, lingkungan kerja yang nyaman, dan peluang pengembangan karir dapat meningkatkan motivasi dan kesejahteraan karyawan. Program kesejahteraan karyawan yang komprehensif juga penting untuk mendukung inovasi.

Kata Kunci: SDM, Inovasi, UKM

Abstract

Small and medium enterprises (SMEs) play an important role in a country's economy. However, small and medium enterprises also face various problems, including the low quality of human resources. This study uses a literature review method to explore the influence of human resources (HR) on innovation in small and medium enterprises. This method was chosen because it allows researchers to identify, assess, and interpret all research relevant to the topic. A well-designed training and development program can enhance employees' ability to create and implement innovative ideas. Training that focuses on technical skills as well as soft skills training can strengthen employees' ability to face challenges and take advantage of opportunities. In SMEs, training programs often include project-based learning, mentoring, and workshops that encourage practical and collaborative learning. Employee motivation and well-being greatly affect their capacity to innovate. Employees who feel valued and prosperous tend to be more motivated and committed to their work. Factors such as awards, recognition, work-life balance, and good working conditions contribute to employee well-being. In SMEs, the provision of incentives and wellbeing programs is often more personal and direct, which can increase employee engagement and motivation. Providing fair incentives, a comfortable work environment, and career development opportunities can increase employee motivation and well-being. A comprehensive employee wellbeing program is also important to support innovation.

Keywords: Human Resources, Innovation, SMEs

^{1,2,3,4,5}Manajemen, Universitas Negeri Medan
 email: nazmakhairiyah@gmail.com, fadilla.7212510003@mhs.unimed.ac.id

PENDAHULUAN

Usaha kecil dan menengah (UKM) memegang peranan penting dalam perekonomian suatu negara. Mereka tidak hanya menyerap tenaga kerja tetapi juga menopang perekonomian orang banyak. Namun, usaha kecil dan menengah juga menghadapi berbagai permasalahan, termasuk rendahnya kualitas sumber daya manusia. Kualitas sumber daya manusia memegang peranan yang sangat penting dalam meningkatkan efisiensi operasional dan inovasi usaha kecil dan menengah. Dalam beberapa penelitian ditemukan bahwa kualitas sumber daya manusia mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap pertumbuhan dan kinerja usaha kecil dan menengah.

Penelitian yang dilakukan oleh Imam Santoso (2015) menunjukkan bahwa kualitas sumber daya manusia berpengaruh terhadap kinerja usaha kecil dan menengah. Hasil penelitian ini konsisten dengan temuan dari penelitian lainnya, seperti Dewi Oktaviana (2017), yang juga menyatakan bahwa kualitas sumber daya manusia berpengaruh terhadap kinerja UKM di Kabupaten Tebo. Selain itu, penelitian yang dilakukan oleh Naufal Nabawi (2007) juga menemukan bahwa kualitas sumber daya manusia memiliki pengaruh positif terhadap pengembangan usaha UKM di Kota Banjarmasin.

Dalam beberapa penelitian, kualitas sumber daya manusia didefinisikan sebagai kemampuan para pelaku usaha dalam menjalankan usaha mereka dengan menggunakan pengetahuan, pendidikan, dan keterampilan yang mereka miliki. Responden dalam penelitian Naufal Nabawi (2007) menyatakan bahwa kualitas sumber daya manusia penting untuk meningkatkan kualitas diri mereka melalui pelatihan baik dalam negeri maupun di luar negeri.

Penelitian lainnya, seperti yang dilakukan oleh Jurnal Ilmiah Cano Ekonomos (2020), juga menemukan bahwa kualitas sumber daya manusia memiliki pengaruh signifikan terhadap pertumbuhan UKM. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kualitas sumber daya manusia memiliki koefisien regresi sebesar 0,752 dan memiliki pengaruh positif sebesar 0,528 terhadap pertumbuhan UKM.

Dalam beberapa penelitian, modal usaha juga ditemukan memiliki pengaruh terhadap pengembangan UKM. Namun, modal usaha tidak berpengaruh signifikan terhadap pengembangan UKM, seperti yang ditunjukkan oleh penelitian Naufal Nabawi (2007).

Dalam sintesis, kualitas sumber daya manusia memiliki pengaruh signifikan terhadap pertumbuhan dan kinerja UKM. Kualitas sumber daya manusia diartikan sebagai kemampuan pelaku ekonomi dalam mengelola kegiatan usahanya dengan menggunakan pengetahuan, pendidikan, dan keterampilan yang dimilikinya. Peningkatan kualitas sumber daya manusia melalui pelatihan dan pengembangan pribadi dapat membantu meningkatkan kinerja dan inovasi usaha kecil dan menengah.

METODE

Desain Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode tinjauan literatur untuk mengeksplorasi pengaruh sumber daya manusia (SDM) terhadap inovasi pada usaha kecil dan menengah. Metode ini dipilih karena memungkinkan peneliti untuk mengidentifikasi, menilai, dan menginterpretasikan semua penelitian yang relevan dengan topik tersebut.

Sumber Data

Sumber data utama dalam penelitian ini adalah artikel jurnal, buku, laporan penelitian, dan sumber akademik lainnya yang relevan dengan topik penelitian. Kriteria inklusi (Artikel yang digunakan berfokus pada hubungan SDM dan inovasi) dan eksklusi (Artikel yang tidak menyediakan data empiris atau analisis yang relevan) di tetapkan untuk memastikan hanya literatur yang relevan dan berkualitas yang di analisis.

Teknik Pengumpulan Data

Proses pengumpulan data dilakukan melalui pencarian literatur dan berbagai data base akademik seperti Google, Scholar, PubMed, Sinta dan lain-lain. Kata kunci yang digunakan adalah “Sumber Daya Manusia”, “Inovasi”, “Usaha Kecil Menengah”.

Teknik Analisis Data

Analisis data dilakukan dengan menggunakan metode analisis tematik, proses ini melibatkan:

1. **Identifikasi Tema Utama:** Menemukan tema-tema utama yang muncul dari literatur yang di kumpulkan.

2. **Koding:** Mengode artikel-artikel berdasarkan tema-tema yang telah diidentifikasi.
3. **Sintesis:** Menggabungkan informasi dari berbagai sumber untuk memberikan gambaran yang komprehensif tentang bagaimana SDM mempengaruhi inovasi di UKM.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Kompetensi Dan Keterampilan Karyawan

Manajemen sumber daya manusia merupakan bagian dari manajemen perusahaan yang memfokuskan dari sumber daya manusia. Sumber daya manusia merupakan penggerak dan penentu jalannya suatu perusahaan Kompetensi sumber daya manusia sangat berperan penting terhadap kinerja UMKM, sebagian besar UMKM tumbuh secara tradisional dan merupakan usaha yang turun temurun. Kualitas sumber daya manusia dari segi keterampilan serta pengetahuannya sangat berpengaruh terhadap pengolahan manajemen usahanya. Faktor SDM menjadi modal utama untuk membuat kinerja UMKM lebih profesional. Hal ini dikarenakan sebuah unit bisnis ditentukan oleh bagaimana individu-individu yang terlibat didalamnya dalam mengelola bisnis tersebut. Kinerja UMKM harus disertai dengan pengembangan usahanya, namun demikian pengembangan UMKM harus disertai dengan pengembangan SDM dalam berbagai aspek. Kualitas SDM sangat diperlukan terutama dibidang kompetensi SDM seperti knowledge, skill, dan ability dalam memanajemen usahanya.

Inovasi adalah kemampuan untuk menerapkan kreatifitas dalam rangka pemecahan masalah dan menemukan peluang. Inovasi lebih dari sekedar ide/gagasan murni yang memegang peranan penting, tetapi juga fikiran kreatif mengembangkannya menjadi gagasan berharga. Baldacchino (2009) menyatakan bahwa inovasi merupakan kemampuan untuk menerapkan kreativitas dalam rangka pemecahan masalah dan menemukan peluang. Intinya inovasi adalah kemampuan untuk melakukan sesuatu yang baru dan berbeda supaya menarik konsumen dengan tujuan untuk meningkatkan kinerja UMKM.

Kinerja karyawan merupakan salah satu factor yang mempengaruhi tingkat keberhasilan perusahaan. Kinerja merupakan hasil kerja yang dapat di capai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam perusahaan, baik secara kuantitatif maupun kualitatif, sesuai dengan kewenangan dan tugas tanggung jawab masing-masing, dalam upaya mencapai tujuan perusahaan bersangkutan secara legal, dan tidak melanggar hokum dan sesuai dengan mral atau etika.

Kompetensi atau kemampuan karyawan tercermin dari kinerja, sehingga kinerja yang baik adalah kinerja yang optimal. Kinerja karyawan tersebut merupakan salah satu modal bagi organisasi untuk mencapai tujuannya. Kompetensi menjelaskan apa yang dilakukan orang ditempat kerja pada berbagai tingkat dan memperinci standard masing-masing tingkatan., mengidentifikasi, karakteristik, pengetahuan, dan keterampilan yang diperlukan setiap individu untuk memungkinkan menjalankan tanggung jawab secara efektif yang dapat mencapai standard professional dan mencakup semua aspek/indikator, keterampilan dan pengetahuan tertentu.

Kompetensi dan keterampilan karyawan memainkan peran penting dalam mendorong inovasi di tempat kerja. Karyawan yang memiliki pengetahuan mendalam dan keterampilan yang relevan lebih mungkin menghasilkan ide-ide kreatif dan solusi inovatif. Kompetensi teknis serta keterampilan soft seperti komunikasi, kolaborasi, dan pemecahan masalah sangat berpengaruh. Dalam konteks UKM, karyawan yang kompeten dapat beradaptasi dengan cepat terhadap perubahan dan tuntutan pasar, sehingga mampu menghasilkan inovasi yang relevan dan tepat waktu.

Pelatihan Dan Pengembangan

Pelatihan dan pengembangan karyawan merupakan upaya terencana dan berkesinambungan dari manajemen organisasi untuk meningkatkan tingkat kompetensi karyawan dan tingkat kinerja organisasi melalui berbagai program pelatihan, pendidikan dan pengembangan. Pelatihan dan pengembangan kegiatan yang berkesinambungan untuk hamper setiap organisasi. Pelatihan dan pengembangan adalah tugas yang sangat penting dari organisasi. Organisasi mungkin mengadakan pelatihan karena berbagai alasan. Beberapa di antara nya adalah:

1. Untuk menyadari perubahan lingkungan bisnis
2. Untuk meningkatkan kinerja dan
3. Untuk mengajarkan pengembangan produk/layanan baru, dll

Beberapa bisnis seperti bisnis kue dan roti melakukan pekerjaan yang hampir sama setiap hari. Jadi, staf tempat tersebut tidak memerlukan pelatihan kecuali mereka telah mendapatkan mesin baru atau ada modifikasi produk.

Tetapi organisasi berbasis layanan perlu melakukan program pelatihan daripada yang lain. Usaha mikro kecil menengah. Konsumen biasanya menikmati produk di umkm untuk melakukan di berbagai olahan yang dihasilkan semua umkm; baik untuk layanan, menikmati makanan/minuman. Semua ini terutama tergantung pada kualitas produk yang dihasilkan. Jadi, semuanya tergantung pada kepuasan pelanggan. Staf perlu selalu dilatih dan mereka harus memberikan layanan yang ramah untuk mendapatkan umpan balik / ulasan positif dari wisatawan. Karyawan perlu menyediakannya dengan cermat dan tepat. Merupakan tugas organisasi untuk memperbaiki kesalahan yang dilakukan oleh karyawan, menangani keluhan pelanggan dan menciptakan standar pelayanan melalui kegiatan pelatihan dan pengembangan.

Pelatihan memiliki dampak yang sangat besar dalam meningkatkan kinerja karyawan. Kegiatan pelatihan dan pengembangan memiliki potensi untuk memberi manfaat bagi individu, organisasi, dan masyarakat secara keseluruhan.

Program pelatihan dan pengembangan yang dirancang dengan baik dapat meningkatkan kemampuan karyawan dalam menciptakan dan menerapkan ide-ide inovatif. Pelatihan yang berfokus pada keterampilan teknis serta pelatihan soft skills dapat memperkuat kemampuan karyawan dalam menghadapi tantangan dan memanfaatkan peluang. Di UKM, program pelatihan sering kali mencakup pembelajaran berbasis proyek, mentoring, dan workshop yang mendorong pembelajaran praktis dan kolaboratif.

Kepemimpinan Dan Manajemen SDM

Kepemimpinan memainkan peran penting dalam kesuksesan sebuah organisasi. Seorang pemimpin yang efektif juga memiliki peran krusial dalam merancang dan menerapkan kebijakan serta praktik pengelolaan sumber daya manusia yang mendukung pertumbuhan dan kesejahteraan karyawan. Ini meliputi pengembangan program pelatihan dan pengembangan yang relevan, sistem penghargaan yang adil dan transparan, serta mekanisme umpan balik yang terbuka dan berkelanjutan. Dengan memperhatikan kebutuhan dan kepentingan karyawan, seorang pemimpin dapat menciptakan lingkungan kerja yang memotivasi dan mempertahankan karyawan yang berkinerja tinggi (Ramadhani dkk., 2023).

Dalam konteks manajemen sumber daya manusia (SDM) yang unggul, peran kepemimpinan sangat penting dalam membentuk budaya organisasi yang mendukung pertumbuhan, inovasi, dan kinerja tinggi (Faturahman, 2018; Darmawan, 2022). Definisi kepemimpinan dan peranannya dalam mengarahkan kinerja organisasi, hubungan antara kepemimpinan dan pengelolaan SDM yang unggul, serta tantangan dan peluang bagi pemimpin dalam memimpin pengelolaan SDM yang unggul.

Kepemimpinan yang efektif dapat memberikan arahan yang jelas dan memotivasi karyawan untuk mencapai tujuan organisasi. Dalam konteks SDM, kepemimpinan memainkan peran dalam membangun hubungan baik antara atasan dan bawahan serta menangani konflik yang mungkin timbul dalam tim. Selain itu, kepemimpinan yang efektif dapat membantu membangun hubungan yang kuat di antara anggota, memfasilitasi kolaborasi dan kerjasama yang baik (Sufyanah, 2023). Oleh karena itu, penting bagi manajer SDM untuk terus mengasah keterampilan kepemimpinannya dimana pengembangan kepemimpinan adalah investasi bagi kesuksesan manajer SDM dalam mencapai tujuan organisasi.

Kepemimpinan adalah kemampuan untuk mempengaruhi orang lain untuk bekerja sama mencapai tujuan bersama. Dalam konteks organisasi, pemimpin bertanggung jawab untuk menetapkan visi dan misi organisasi, merumuskan strategi, dan mengarahkan karyawan menuju pencapaian tujuan organisasi (King & Lawley, 2016; Robbins & Judge, 2017; Griffin dkk., 2020). Pemimpin yang efektif memiliki beberapa karakteristik kunci (Robbins & Judge, 2017; Iswahyudi dkk., 2023) yaitu:

1. Visi yang terdefinisi dengan jelas: Pemimpin yang sukses memiliki visi yang terperinci mengenai arah masa depan organisasi dan mampu mengkomunikasikan visi ini kepada seluruh karyawan.
2. Kemampuan motivasi: Pemimpin yang efektif mampu memotivasi karyawan untuk bekerja keras dan mencapai tujuan bersama.
3. Keterampilan komunikasi yang efektif: Pemimpin yang efektif dapat berkomunikasi dengan jelas dan efisien dengan karyawan, serta membangun hubungan yang positif dengan mereka.

4. Kemampuan dalam pengambilan keputusan: Pemimpin yang sukses memiliki kemampuan untuk membuat keputusan yang tepat, terutama dalam situasi yang menantang.
5. Keterampilan pemecahan masalah: Pemimpin yang efektif dapat memecahkan masalah secara kreatif dan efektif.

Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) yang unggul melibatkan serangkaian proses berkelanjutan yang mencakup pengadaan, pengembangan, dan retensi karyawan berkualitas. Kepemimpinan yang efektif memainkan peran penting dalam manajemen SDM yang unggul (Muktamar dkk., 2024) melalui:

1. Menciptakan budaya kerja yang positif, yaitu mampu menciptakan suasana kerja yang positif dan mendukung, di mana karyawan merasa dihargai, dihormati, dan didorong untuk terus berkembang.
2. Mengembangkan bakat karyawan, yaitu mampu mengidentifikasi dan mengembangkan bakat karyawan melalui program pelatihan dan pengembangan yang tepat.
3. Meningkatkan kinerja organisasi, yaitu mampu meningkatkan kinerja organisasi dengan menginspirasi karyawan untuk bekerja keras dan mencapai tujuan bersama-sama.

Hubungan antara kepemimpinan dan manajemen SDM yang unggul sangat penting dalam mencapai kesuksesan organisasi. Kepemimpinan yang efektif mampu membimbing anggotanya untuk mencapai tujuan yang diinginkan, sedangkan manajemen SDM yang unggul memastikan pemanfaatan optimal dari sumber daya manusia dalam organisasi. Dengan keseimbangan antara kedua aspek ini, manajer SDM dapat menciptakan lingkungan kerja yang produktif dan harmonis, sehingga mencapai kinerja karyawan yang optimal. Oleh karena itu, penting bagi manajer SDM untuk terus mengembangkan keterampilan kepemimpinannya dan mengelola SDM untuk memberikan kontribusi maksimal bagi kesuksesan organisasi. Hal ini dapat dicapai melalui pelatihan, pengembangan pribadi, dan pemantauan terhadap tren dan teknologi terbaru dalam manajemen SDM. Dengan upaya yang konsisten dan berkelanjutan, manajer SDM dapat mendorong kemajuan dan keseluruhan kesuksesan organisasi.

Selanjutnya, manajer SDM perlu memastikan bahwa kebijakan dan prosedur organisasi mendukung pengembangan manajemen SDM yang efektif dan berkelanjutan, serta menyediakan pelatihan dan pengembangan yang diperlukan bagi anggotanya. Dengan cara ini, manajer SDM dapat memastikan bahwa organisasi memiliki karyawan yang kompeten, berkomitmen, dan siap menghadapi tantangan masa depan. Dengan demikian, manajer SDM dapat menciptakan lingkungan kerja yang mendukung pertumbuhan dan pengembangan karyawan, memungkinkan mereka mencapai potensi penuhnya. Dengan menerapkan pendekatan manajemen SDM yang holistik dan berkelanjutan, organisasi dapat mencapai keseimbangan antara kebutuhan bisnis dan kebutuhan individu untuk mencapai tujuan bersama. (Parinsi & Musa, 2023).

Sebagai ilustrasi, sebuah perusahaan teknologi menerapkan pendekatan manajemen SDM yang holistik dengan menyediakan pelatihan dan pengembangan reguler bagi karyawan. Perusahaan juga menerapkan kebijakan kerja yang fleksibel yang memungkinkan karyawan mencapai keseimbangan antara kehidupan pribadi dan profesional, sehingga meningkatkan loyalitas dan produktivitas karyawan. Akibatnya, karyawan merasa dihargai dan didukung dalam mencapai potensi maksimalnya, yang pada akhirnya mendorong pertumbuhan bisnis yang berkelanjutan. Selain itu, melalui pendekatan holistik ini, perusahaan dapat mengurangi tingkat turnover karyawan dan meningkatkan reputasinya sebagai tempat kerja yang diinginkan bagi para profesional. Oleh karena itu, manajemen SDM yang holistik dan berkelanjutan tidak hanya menguntungkan karyawan tetapi juga seluruh organisasi. Keberhasilan tersebut juga harus didukung oleh budaya organisasi yang positif. Jika lingkungan kerja tidak mendukung pertumbuhan dan pengembangan karyawan, dapat mengakibatkan penurunan loyalitas dan produktivitas karyawan. Akibatnya, perusahaan dapat menghadapi masalah terkait retensi dan kinerja karyawan. Hal ini menegaskan pentingnya pendekatan yang tidak hanya berfokus pada aspek fisik dan materi, tetapi juga pada aspek budaya dan lingkungan kerja secara komprehensif. Dengan demikian, perusahaan dapat mencapai kesuksesan berkelanjutan jangka panjang.

Tantangan utama bagi pemimpin dalam memimpin manajemen SDM yang unggul adalah menciptakan budaya kerja inklusif yang mendukung pertumbuhan dan pengembangan karyawan. Hal ini melibatkan pemahaman mendalam terhadap kebutuhan dan harapan individu

dalam tim, serta kemampuan untuk mengidentifikasi dan mengatasi hambatan yang mungkin menghambat pencapaian tujuan bersama. Selain itu, tantangan yang dihadapi oleh pemimpin dalam manajemen SDM yang unggul (Mahisa, 2022; Helmi dkk., 2023; Khairuman dkk., 2023) meliputi:

1. Perubahan teknologi yang cepat: Kemajuan teknologi yang berkelanjutan menuntut organisasi untuk memiliki karyawan yang adaptif dan inovatif.
2. Persaingan global: Persaingan global yang meningkat menuntut organisasi untuk memiliki karyawan berkualitas dan kompetitif.
3. Ketersediaan bakat: Menarik dan mempertahankan karyawan berkualitas semakin sulit dalam era globalisasi.
4. Kebutuhan akan keterampilan baru: Di era digital dan perubahan yang cepat, pemimpin perlu mengatasi tantangan untuk memastikan karyawan memiliki keterampilan yang diperlukan untuk mengikuti perkembangan teknologi dan industri.
5. Memenuhi kebutuhan karyawan: Pemimpin harus memahami dan memenuhi berbagai kebutuhan karyawan, termasuk kebutuhan akan pengakuan, fleksibilitas kerja, dan keseimbangan kehidupan kerja.
6. Keterlibatan dan retensi karyawan: Memastikan keterlibatan karyawan dan mempertahankan bakat terbaik merupakan tantangan signifikan, terutama di tengah persaingan yang intens untuk menarik dan mempertahankan karyawan berkualitas.
7. Manajemen kinerja: Evaluasi dan perbaikan kinerja karyawan secara efektif merupakan tantangan yang berkelanjutan, terutama dalam memastikan bahwa karyawan memiliki tujuan yang realistis dan kontribusi mereka diakui dan dihargai.
8. Diversifikasi tenaga kerja: Manajemen SDM yang inklusif dan menyediakan lingkungan kerja yang mendukung untuk semua karyawan, termasuk mereka dari latar belakang dan kebutuhan yang berbeda, dapat menjadi tantangan yang signifikan.

Di sisi lain, terdapat peluang bagi pemimpin untuk menggunakan teknologi dan inovasi untuk meningkatkan proses manajemen SDM, yang dapat meningkatkan efisiensi dan efektivitas dalam mencapai tujuan organisasi. Beberapa peluang lain dalam manajemen SDM yang unggul (Martoyo, dkk., 2022; Ende dkk., 2023) antara lain:

1. Globalisasi: Globalisasi membuka peluang bagi organisasi untuk mendapatkan karyawan berkualitas dari berbagai negara.
2. Perubahan pola pikir karyawan: Generasi muda memiliki pola pikir yang berbeda dari generasi sebelumnya, dan pemimpin perlu memahami dan menyesuaikan gaya kepemimpinan mereka dengan pola pikir tersebut.
3. Pengembangan karyawan: Pemimpin memiliki kesempatan untuk membantu mengembangkan keterampilan dan potensi karyawan mereka melalui pelatihan dan pengembangan, yang pada gilirannya dapat meningkatkan kinerja organisasi secara keseluruhan.
4. Pendekatan kepemimpinan yang berpusat pada karyawan: Pemimpin dapat mengambil kesempatan untuk menerapkan pendekatan kepemimpinan yang berfokus pada pemberdayaan karyawan, yang dapat meningkatkan keterlibatan dan motivasi karyawan.
5. Meningkatkan budaya organisasi: Pemimpin berkesempatan untuk membangun, memengaruhi dan memperkuat budaya organisasi yang mendukung kolaborasi, inovasi, dan kinerja tinggi.
6. Strategi kompensasi yang kompetitif: Pemimpin dapat merancang strategi kompensasi yang kompetitif dan program insentif untuk menarik, mempertahankan, dan memotivasi karyawan berkualitas.

Pemimpin yang adaptif, inovatif, dan berorientasi pada karyawan dapat menghadapi tantangan dan memanfaatkan peluang ini untuk memimpin organisasinya menuju kesuksesan yang berkelanjutan jangka panjang. Oleh karena itu, penting bagi pemimpin untuk terus mengembangkan keterampilan kepemimpinannya, termasuk komunikasi yang efektif, memotivasi karyawan, dan memperhatikan aspek lain seperti keadilan, integritas, dan keragaman dalam mengelola karyawan. Dengan pemimpin yang mampu mengelola SDM dengan baik, diharapkan bahwa organisasi dapat terus berkembang dan bersaing di era globalisasi ini.

Kepemimpinan yang efektif dan praktik manajemen SDM yang baik adalah kunci untuk menciptakan lingkungan yang mendukung inovasi. Pemimpin yang visioner dan terbuka

terhadap ide-ide baru dapat memotivasi karyawan untuk berinovasi. Praktik manajemen SDM seperti penghargaan terhadap kinerja inovatif, fleksibilitas kerja, dan pengembangan karir juga berkontribusi pada budaya inovasi. Dalam UKM, peran kepemimpinan sering kali lebih terlihat dan personal, yang dapat mempercepat proses pengambilan keputusan dan implementasi ide-ide baru.

Kultur Organisasi

Budaya inovasi dalam suatu organisasi mengacu pada lingkungan di mana kreativitas, ide-ide baru, dan dorongan untuk perubahan didorong dan dipupuk. Ini adalah budaya yang menghargai dan mendorong inovasi sebagai komponen inti identitas perusahaan. Budaya seperti itu menumbuhkan suasana di mana karyawan merasa diberdayakan untuk mengambil risiko, mengeksplorasi pendekatan baru, dan menghasilkan solusi inovatif terhadap masalah. Budaya mempengaruhi perilaku individu dalam suatu organisasi. Dalam budaya inovasi karyawan lebih cenderung menantang status quo, mengusulkan ide-ide baru, dan berkolaborasi dalam proyek-proyek yang mendorong kemajuan perusahaan. Hal ini sangat kontras dengan budaya yang mengutamakan konformitas dan menghindari risiko.

Budaya organisasi memiliki dampak yang besar terhadap inovasi dalam suatu perusahaan. Budaya yang menghargai inovasi memberikan dukungan, sumber daya, dan kebebasan yang diperlukan bagi karyawan untuk berpikir kreatif dan mengembangkan ide-ide inovatif.

Dalam lingkungan seperti itu, karyawan lebih cenderung untuk:

1. Berkolaborasi antar departemen dan disiplin ilmu.
2. Bereksperimenlah dengan pendekatan dan teknologi baru.
3. Menerima perubahan dan beradaptasi dengan kondisi pasar yang terus berkembang.

Sebaliknya, dalam organisasi dengan budaya yang menolak perubahan dan inovasi, karyawan mungkin merasa terhambat dalam mengambil risiko dan mengajukan ide-ide baru. Hal ini dapat menghambat kreativitas dan membatasi kemampuan organisasi untuk beradaptasi dengan lanskap bisnis yang berubah dengan cepat.

Kultur organisasi yang mendukung inovasi biasanya ditandai dengan nilai-nilai seperti keterbukaan, kolaborasi, dan toleransi terhadap kegagalan. Kultur yang demikian memberikan ruang bagi karyawan untuk bereksperimen dan mengambil risiko yang terukur. Di UKM, kultur organisasi dapat dibentuk melalui komunikasi yang efektif, penghargaan terhadap kontribusi individu, dan penciptaan lingkungan kerja yang inklusif dan mendukung.

Motivasi Dan Kesejahteraan Karyawan

Menurut Mathis dan Jackson (2012) kinerja merupakan apa yang dilakukan dan tidak dilakukan oleh pegawai. Kinerja para pegawai sangat mempengaruhi keberhasilan suatu organisasi. Apabila kinerja pegawai baik, maka kinerja perusahaan akan meningkat. Sebaliknya apabila kinerja pegawai buruk, dapat menyebabkan menurunnya kinerja perusahaan dan berakibat perusahaan merugi. Fenomena kinerja pegawai terjadi saat ini yaitu kualitas kinerja karyawan ditandai dengan menurunnya kualitas pelayanan konsumen yang kurang memuaskan karena masih banyaknya konsumen yang protes pada pegawai karena dianggap kurang merespon permintaan konsumen, rata-rata pegawai pada dianggap kurang memenuhi target yang ditetapkan oleh perusahaan, sedangkan fenomena ketepatan waktu dalam melayani konsumen dan waktu pegawai dalam melakukan laporan.

Motivasi kerja pegawai yang tinggi akan membawa dampak yang positif bagi perusahaan dan akan mempengaruhi terciptanya komitmen organisasi (Miftahun N. Suseno dan Sugiyanto, 2010). Melihat arti motivasi, maka orang tanpa mempunyai motivasi, tidak mempunyai hasil kerja yang tinggi. Pegawai yang tidak mempunyai motivasi kerja berprestasi yang tinggi merasa sangat tertekan dengan target-target yang harus dicapainya setiap bulannya, Ketika menjelang penilaian target bulanan pegawai merasa sangat terbebani oleh tuntutan dari perusahaan. Pegawai merasa seakan-akan tidak mampu untuk mencapai semua target yang sudah ditetapkan sehingga motivasi kerja menurun.

Kesejahteraan merupakan faktor pendorong yang penting dalam menciptakan kinerja yang baik bagi perusahaan, kesejahteraan adalah bentuk kompensasi yang diberikan perusahaan kepada pegawainya dalam bentuk materi maupun non materi, yang diberikan perusahaan kepada pegawai untuk selama masa pengabdian atau pun setelah berhenti karena pensiun, lanjut usia dalam usaha memenuhi kebutuhan materi maupun non materi kepada pegawai dengan tujuan untuk memberikan semangat dan dorongan kerja bagi perusahaan.

Pentingnya kesejahteraan pegawai adalah untuk mempertahankan pegawai agar tidak pindah ke perusahaan lain, meningkatkan motivasi dan semangat kerja, dan meningkatkan sikap loyalitas pegawai terhadap perusahaan. Untuk mempertahankan pegawai ini hendaknya diberikan kesejahteraan, kompensasi. Kesejahteraan yang diberikan sangat berarti dan bermanfaat untuk memenuhi kebutuhan fisik dan mental pegawai beserta keluarganya. Usaha yang dilakukan untuk mempertahankan dan memperbaiki kondisi fisik dan mental pegawai agar semangat kerja meningkat adalah melalui program kesejahteraan pegawai yang disusun berdasarkan peraturan legal, berasaskan keadilan dan kelayakan serta berpedoman kepada kemampuan perusahaan. Begitu besarnya arti dan manfaat kesejahteraan pegawai sehingga mendorong manajer menetapkan program kesejahteraan pegawai. Program kesejahteraan pegawai harus disusun berdasarkan peraturan legal, berasaskan keadilan dan kelayakan dan berpedoman pada kemampuan perusahaan.

Hasibuan (2016) menjelaskan kesejahteraan adalah balas jasa pelengkap (material dan non material) yang diberikan berdasarkan kebijaksanaan. Tujuannya untuk mempertahankan dan memperbaiki kondisi fisik dan mental pegawai agar semangat kerja meningkat. Kurangnya perusahaan memberikan perhatian kepada pegawainya berupa tunjangan kesehatan, dan fasilitas lainnya menjadi permasalahan bagi pegawai yang bekerja.

Semangat kerja pada hakekatnya merupakan pengejawantahan perwujudan dari moral yang tinggi, bahkan ada yang mengidentifikasikan atau menterjemahkan secara bebas bahwa moral kerja yang tinggi adalah semangat kerja. Dengan semangat kerja yang tinggi, maka kinerja akan meningkat karena para pegawai akan melakukan pekerjaan secara lebih giat sehingga pekerjaan dapat diharapkan lebih cepat dan lebih baik. Begitu juga sebaliknya jika semangat kerja turun maka kinerja akan turun juga. Jadi dengan kata lain semangat kerja akan berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Motivasi dan kesejahteraan karyawan sangat mempengaruhi kapasitas mereka untuk berinovasi. Karyawan yang merasa dihargai dan sejahtera cenderung lebih bersemangat dan berkomitmen terhadap pekerjaan mereka. Faktor-faktor seperti penghargaan, pengakuan, keseimbangan kerja-hidup, dan kondisi kerja yang baik berkontribusi pada kesejahteraan karyawan. Dalam UKM, pemberian insentif dan program kesejahteraan sering kali lebih personal dan langsung, yang dapat meningkatkan keterlibatan dan motivasi karyawan.

Rekrutmen Dan Retensi Talente

Rekrutmen dan retensi penting untuk pertumbuhan dan kesuksesan organisasi Kita. Perekrutan memungkinkan Kita mengidentifikasi dengan cermat individu-individu berbakat yang akan membentuk tim Kita, dan retensi memungkinkan Kita mempertahankan individu-individu berbakat tersebut dalam jangka panjang.

Namun, tidak ada gunanya merekrut karyawan baru jika Kita tidak bisa mempertahankan karyawan yang ada saat ini. Dalam gambaran besar kesuksesan organisasi, mempertahankan karyawan yang memiliki talenta terampil jauh lebih bermanfaat dan hemat biaya daripada mencoba secara konsisten memperoleh anggota tim baru. Hal ini karena menghabiskan sumber daya Kita untuk mencari karyawan baru tidak ada gunanya jika mereka tidak bertahan dalam jangka waktu yang cukup lama untuk menambah nilai bagi organisasi Kita.

Strategi rekrutmen yang efektif dan upaya retensi talenta yang baik sangat penting untuk membangun tim yang inovatif. Mempekerjakan individu yang memiliki potensi dan keterampilan inovatif, serta mempertahankan mereka melalui pengembangan karir dan lingkungan kerja yang mendukung, dapat meningkatkan kapasitas inovatif organisasi. Di UKM, rekrutmen sering kali bersifat fleksibel dan adaptif, yang memungkinkan penyesuaian cepat terhadap kebutuhan pasar dan teknologi baru.

Kerja Sama Tim

Dalam era globalisasi ini sumber daya manusia merupakan modal dasar pembangunan nasional, oleh karena itu maka kualitas sumber daya manusia senantiasa harus di kembangkan dan di arahkan agar bisa mencapai tujuan yang di harapkan. Dalam mewujudkan visi dan misi perusahaan dapat memanfaatkan sumber daya manusia yang di miliki seoptimal mungkin, supaya dapat memberikan edit value bagi perusahaan. Oleh karena itu untuk mewujudkannya, diperlukan sumber daya manusia yang terampil dan hKital di bidangnya (Mathis, 2002:9). Untuk mengembangkan sumber daya manusia dalam perusahaan yaitu dengan jalan meningkatkan kerjasama tim dan kreativitas karyawan.

Permasalahan mengenai kinerja merupakan permasalahan yang akan selalu dihadapi oleh pihak manajemen perusahaan, karena itu manajemen perlu mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan tersebut akan membuat manajemen perusahaan dapat mengambil berbagai kebijakan yang di perlukan, sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawannya agar sesuai dengan harapan perusahaan (Habibah, 2001:28).

Keberhasilan perusahaan sangat dipengaruhi oleh kinerja karyawannya. Kinerja merupakan prestasi kerja, yakni perbandingan antara hasil kerja yang secara nyata dengan stKitar kerja yang ditetapkan (Dessler, 1992:79). Setiap perusahaan akan berusaha untuk selalu meningkatkan kinerja karyawannya demi tercapainya tujuan yang telah ditetapkan perusahaan. Berbagai cara bisa ditempuh perusahaan dalam meningkatkan kinerja karyawannya diantaranya dengan mewujudkan kepuasan kerja karyawan melalui kerjasama tim dan kreativitas karyawan.

Kurnianingsih (2001). Untuk dapat meningkatkan kinerja perusahaan dalam mencapai profitabilitas di perlukan kreativitas anggota perusahaan. Dengan adanya kreativitas dalam membuat sesuatu baik barang, gagasan yang menyebabkan memperindah, mempermudah cara kita bekerja diharapkan dapat meraih keuntungan bagi perusahaan. Dengan demikian untuk meningkatkan kinerja karyawan yang dalam memanfaatkan aset-aset perusahaan di perlukan usaha yang kreatif dalam menentukan sasaran-sasaran perusahaan, sehingga dapat di simpulkan bahwa kreativitas mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan

Kerjasama tim dan dinamika tim yang baik dapat mendorong inovasi melalui kolaborasi dan pertukaran ide. Tim yang terdiri dari anggota dengan latar belakang dan keterampilan yang beragam lebih mungkin menghasilkan solusi inovatif. Dalam UKM, tim sering kali lebih kecil dan lebih terhubung, yang memfasilitasi komunikasi dan koordinasi yang efektif.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian literatur yang telah dilakukan, beberapa kesimpulan dapat diambil mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi inovasi dalam organisasi, khususnya UKM (Usaha Kecil dan Menengah):

1. Kompetensi dan Keterampilan Karyawan: Kompetensi dan keterampilan karyawan memiliki pengaruh signifikan terhadap inovasi. Karyawan yang memiliki pengetahuan dan keterampilan yang baik cenderung lebih mampu mengembangkan ide-ide baru dan berkontribusi pada inovasi organisasi.
2. Pelatihan dan Pengembangan: Program pelatihan dan pengembangan yang terstruktur dan berkelanjutan dapat meningkatkan kemampuan karyawan untuk berinovasi. Investasi dalam pelatihan khusus yang berfokus pada pengembangan keterampilan inovatif sangat penting.
3. Kepemimpinan dan Manajemen SDM: Kepemimpinan yang efektif dan praktik manajemen SDM yang baik, termasuk pengelolaan kinerja dan pengembangan karir, memainkan peran penting dalam mendorong inovasi. Pemimpin yang mendukung dan menginspirasi karyawan dapat menciptakan lingkungan yang kondusif untuk inovasi.
4. Kultur Organisasi: Kultur organisasi yang mendukung kolaborasi, keterbukaan terhadap ide-ide baru, dan toleransi terhadap kegagalan merupakan faktor kunci dalam menciptakan lingkungan inovatif. Kultur yang positif dan inovatif mendorong karyawan untuk berani mengambil risiko dan berpikir kreatif.
5. Motivasi dan Kesejahteraan Karyawan: Motivasi dan kesejahteraan karyawan secara langsung mempengaruhi kemampuan mereka untuk berinovasi. Karyawan yang merasa termotivasi dan sejahtera lebih cenderung memiliki kreativitas dan inisiatif untuk mengembangkan ide-ide baru.
6. Rekrutmen dan Retensi Talenta: Strategi rekrutmen yang fokus pada pencarian talenta dengan keterampilan inovatif serta upaya retensi yang efektif dapat memastikan bahwa organisasi memiliki sumber daya manusia yang diperlukan untuk inovasi berkelanjutan.
7. Kerjasama dan Tim: Kerjasama tim yang baik dan dinamika tim yang positif dapat mendorong inovasi melalui pertukaran ide dan kolaborasi yang efektif. Tim yang bekerja dengan baik bersama-sama dapat menghasilkan solusi inovatif yang lebih baik.

SARAN

1. Pengembangan Kompetensi Karyawan: Organisasi harus terus mengidentifikasi kebutuhan keterampilan dan kompetensi karyawan serta menyediakan program pelatihan yang sesuai. Mengadopsi teknologi pembelajaran terbaru dan pendekatan pembelajaran berbasis proyek dapat membantu meningkatkan kompetensi karyawan.
2. Mendorong Kepemimpinan Inovatif: Perlu adanya pelatihan bagi para pemimpin untuk mengembangkan keterampilan kepemimpinan yang mendukung inovasi. Pemimpin harus didorong untuk mengadopsi pendekatan manajemen yang fleksibel dan adaptif.
3. Membangun Kultur Inovasi: Organisasi harus berfokus pada menciptakan kultur yang mendorong kreativitas dan inovasi. Ini termasuk memberikan ruang bagi karyawan untuk bereksperimen, mengapresiasi ide-ide baru, dan memberikan umpan balik yang konstruktif.
4. Peningkatan Motivasi dan Kesejahteraan: Memberikan insentif yang adil, lingkungan kerja yang nyaman, dan peluang pengembangan karir dapat meningkatkan motivasi dan kesejahteraan karyawan. Program kesejahteraan karyawan yang komprehensif juga penting untuk mendukung inovasi.
5. Strategi Rekrutmen dan Retensi: Organisasi harus mengembangkan strategi rekrutmen yang fokus pada pencarian talenta dengan keterampilan dan sikap inovatif. Selain itu, program retensi yang efektif, seperti peluang pengembangan karir dan lingkungan kerja yang mendukung, perlu diterapkan.
6. Meningkatkan Kolaborasi Tim: Mendorong kerja tim melalui pelatihan kolaboratif dan membangun tim yang beragam dapat meningkatkan dinamika tim yang positif. Penggunaan alat dan teknologi kolaborasi juga dapat mendukung kerja tim yang lebih efektif.

DAFTAR PUSTAKA

- Sidabutar, D. E. (2022). Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia Terhadap Pertumbuhan Usaha Mikro Kecil Menengah (UMKM) Di Kecamatan Rambah. *Jurnal Ilmiah Cano Ekonomos*, 11(2), 24-34.
- Nuraini, W. (2019). PENGARUH KEMAMPUAN SUMBER DAYA MANUSIA TERHADAP KEBERHASILAN USAHA KECIL DAN MENENGAH (STUDI KASUS UD PUTRA JAYA GLASS DI SURABAYA) (Doctoral dissertation, UNIVERSITAS 17 AGUSTUS 1945 SURABAYA).
- Nabawi, N. (2021). PENGARUH KUALITAS SUMBER DAYA MANUSIA (SDM) DAN MODAL USAHA TERHADAP PENGEMBANGAN USAHA (STUDI PADA UMKM SASIRANGAN DI KOTA
- Suryantini, L. P. (2020). Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia, Penggunaan Informasi Akuntansi, Pemanfaatan Teknologi Informasi dan Modal Pinjaman terhadap Kinerja UMKM di Kecamatan Buleleng (Doctoral dissertation, Universitas Pendidikan Ganesha).
- Sidabutar, D. E. (2022). Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia Terhadap Pertumbuhan Usaha Mikro Kecil Menengah (UMKM) Di Kecamatan Rambah. *Jurnal Ilmiah Cano Ekonomos*, 11(2), 24-34.
- Agustin Riyan Pratiwi, Febi Firgiyani, 2021. PENGARUH MOTIVASI DAN KESEJAHTERAAN TERHADAP SEMANGAT KERJA DAN IMPLIKASINYA TERHADAP KINERJA. *Perwira Journal of Economics and Business (PJEB)*, 1(1), pp. 61-71.
- Andi Febriyan Eka Muhti, dkk, n.d. PENGARUH KERJASAMA TIM DAN KREATIVITAS TERHADAP KINERJA KARYAWAN UD. AGRO INTI SEJAHTERA JEMBER. *Jurnal Riset Manajemen*.
- Bambang Dewantoro, Agus Putrant, Heri Purwanto, 2023. Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia dan Inovasi Produk Terhadap Kinerja UMKM. *Journal Economic, Management and Business*, 2(1), pp. 60-72.
- Christiono Utomo, dkk, 2022. Model Pelatihan Inovasi Manajemen Biaya untuk Ketangguhan Usaha UMKM Konstruksi. *Jurnal Pengabdian Kepada Masyarakat*.
- Isrial, Po Abas Sunarya, Rasyid Tarmizi, Mutiara Triana Sany, 2020. PENGARUH MOTIVASI DAN KESEJAHTERAAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN. *JMari*, 1(2).

- Nurjanah, S., 2015. PERANAN MANAJEMEN INOVASI DALAM MENINGKATKAN KINERJA ORGANISASI PENDIDIKAN. CBAM, 2(1).
- Samsun, 2023. MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA. Jurnal Ekonomi, Bisnis, Manajemen dan Akuntansi, 1(3), pp. 187-193.
- Sianturi, R. D., 2020. Manajemen Pemasaran Menggunakan Analisis SWOT Pada UMKM Guna Meningkatkan Daya Saing UMKM. Journal of Business and Economics Research (JBE), 1(1), pp. 45-50.
- Stephanie Julia Lengkey, 2021. PENGARUH KOMPETENSI, INOVASI, DAN KREATIVITAS TERHADAP KINERJA KARYAWAN (STUDI PADA KANTOR PDAM DUA SUDARA KOTA BITUNG). Jurnal EMBA, 9(1), pp. 1242-1251.
- Suhaeni1, T., 2018. Pengaruh Strategi Inovasi Terhadap Keunggulan Bersaing di Industri Kreatif (Studi Kasus UMKM Bidang Kerajinan Tangan di Kota Bandung). Jurnal Riset Bisnis dan Investasi, 4(1).