
ARTIKEL PENELITIAN

Pengaruh *Knowledge Sharing* Terhadap *Innovative Work Behavior* Yang Dimediasi Oleh *Psychological Empowerment* Pada Sektor UMKM

Indah Yulia Maulida & Reza Lidia Sari*

Fakultas Psikologi Universitas Airlangga

ABSTRAK

Perkembangan pesat sektor Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah (UMKM) di Indonesia menuntut karyawan untuk senantiasa menampilkan perilaku kerja inovatif (*Innovative Work Behavior/IWB*) agar mampu bersaing. Namun, masih banyak UMKM yang menghadapi kendala dalam hal inovasi dan manajemen pengetahuan. Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh *knowledge sharing* (KS) terhadap IWB, serta peran mediasi *psychological empowerment* (PE) pada karyawan UMKM. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan teknik *accidental sampling*, melibatkan 68 karyawan UMKM sebagai responden. Pengumpulan data dilakukan secara daring melalui *google form* yang disebarakan menggunakan berbagai media sosial. Instrumen penelitian meliputi skala *knowledge sharing* (Van den Hooff & De Ridder, 2004), skala *innovative work behavior* (Janssen, 2000), serta skala *psychological empowerment* (Spreitzer, 1995). Analisis data dilakukan dengan *Partial Least Square* dari *SmartPLS*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *knowledge sharing* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *innovative work behavior*. Selain itu, *psychological empowerment* terbukti menjadi mediator parsial dalam hubungan *knowledge sharing* dan *innovative work behavior*. Temuan ini menekankan pentingnya bagi pengelola UMKM untuk membangun budaya berbagi pengetahuan serta memberikan pemberdayaan psikologis kepada karyawan guna mengoptimalkan perilaku kerja inovatif.

Kata kunci: *berbagi pengetahuan, perilaku kerja inovatif, pemberdayaan psikologis, UMKM*

ABSTRACT

The rapid development of the Micro, Small, and Medium Enterprises (MSME) sector in Indonesia requires employees to consistently show innovative work behavior in order to maintain competitiveness. However, a significant number of MSMEs still face challenges regarding innovation and knowledge management. This study aims to examine the effect of knowledge sharing on innovative work behavior, as well as the mediating role of psychological empowerment among MSME employees. The research utilizes a quantitative approach with accidental sampling and involves a total of 68 MSME employees as respondents. Data was collected online using Google Form and distributed through various social media platforms. The instruments used in this study are the Knowledge Sharing Scale (Van den Hooff & De Ridder, 2004), Innovative Work Behavior Scale (Janssen, 2000), and Psychological Empowerment Scale (Spreitzer, 1995). Data analysis was conducted with Partial Least Square using SmartPLS. The results show that knowledge sharing has a significant and positive effect on innovative work behavior. Psychological empowerment is proven as a partial mediator in the relationship between knowledge sharing and innovative work behavior. The implications suggest that MSME management should foster a culture of knowledge sharing and provide psychological empowerment to employees to optimize innovative work behavior.

Keywords: *Knowledge Sharing, Innovative Work Behavior, Psychological Empowerment, MSME*

PENDAHULUAN

Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah (UMKM) memiliki peran penting sebagai tulang punggung perekonomian nasional di Indonesia. Jumlah UMKM di Indonesia pada tahun 2023 mencapai lebih dari 65,5 juta unit usaha. Kontribusi UMKM terhadap Produk Domestik Bruto (PDB) juga sangat besar, yakni sebesar Rp9.580 triliun atau sekitar 61% dari total perekonomian nasional (Kementerian Koordinator Bidang Perekonomian Republik Indonesia, 2023). UMKM berperan signifikan dalam memperkuat ekonomi negara berkembang, membuka lapangan kerja, serta meningkatkan kesejahteraan masyarakat (Acs & Audretsch, 1990; Minniti et al., 2005; Singh et al., 2010). Dengan demikian, UMKM tidak hanya berfungsi sebagai penopang perekonomian domestik, tetapi juga sebagai motor penggerak pertumbuhan ekonomi yang berkelanjutan.

Namun, di balik kontribusinya yang besar, UMKM masih menghadapi berbagai tantangan dalam hal inovasi, daya saing, dan adaptasi terhadap kemajuan teknologi. Banyak unit usaha kecil yang gagal bertahan di tahap awal operasinya karena rendahnya kemampuan inovatif dan kurangnya adaptasi terhadap perubahan pasar (Ullah et al., 2018; Rasheed et al., 2019; Chege & Wang, 2020). Pada era kompetisi global saat ini, kemampuan untuk berinovasi menjadi faktor penentu keberlanjutan UMKM (Distanont & Khongmalai, 2020). Unit usaha yang gagal mengintegrasikan inovasi dalam strategi bisnisnya berisiko kehilangan daya saing dan keluar dari pasar (Shanker et al., 2017).

Meskipun jumlah UMKM di Indonesia sangat besar, namun belum mampu mengantarkan Indonesia menjadi negara berpendapatan tinggi. Berdasarkan data *Global Innovation Index* (GII) tahun 2024, Indonesia menempati peringkat ke-54 dari 133 negara, yang menunjukkan masih rendahnya output inovasi nasional. Salah satu tantangan utama UMKM di Indonesia adalah rendahnya tingkat digitalisasi. Berdasarkan laporan Otoritas Jasa Keuangan (OJK) pada Juni 2023, baru sekitar 22,68 juta UMKM yang terdigitalisasi, atau sekitar 35–40% dari total UMKM nasional. Data Kementerian Perdagangan RI (2025) juga menunjukkan bahwa 24,56 juta UMKM (37,79%) telah bergabung dalam ekosistem e-commerce, sementara 62% lainnya belum memanfaatkan platform digital untuk kegiatan pemasaran (Kompas, 2025). Selain itu, hanya 43,31% pelaku UMKM yang memproduksi barang sendiri, sedangkan sisanya berperan sebagai reseller (INDEF, 2024).

Kondisi ini menandakan bahwa sebagian besar UMKM masih berfokus pada aktivitas perdagangan daripada kegiatan inovatif seperti pengembangan desain atau penciptaan produk baru. Keterbatasan sumber daya manusia, kemampuan teknologi, serta akses terhadap pembiayaan menjadi faktor penghambat utama inovasi pada sektor ini. Rendahnya tingkat inovasi tersebut menunjukkan bahwa upaya inovatif yang dilakukan UMKM belum sepenuhnya terkonversi menjadi hasil nyata di bidang ekonomi (GII, 2024). Padahal, inovasi merupakan pendorong utama keberlanjutan dan keunggulan kompetitif usaha (Dadfar et al., 2013).

Salah satu faktor penting yang berperan dalam meningkatkan inovasi di tingkat individu adalah perilaku kerja inovatif (*innovative work behavior*). Perilaku kerja inovatif dipandang sebagai faktor kunci keberhasilan organisasi dan perekonomian (Yuan & Woodman, 2010). Perilaku ini mencerminkan kemampuan individu dalam menciptakan, mengembangkan, serta menerapkan ide-ide baru yang bermanfaat bagi organisasi (Janssen, 2000). Menurut Janssen (2000), *innovative work behavior* mencakup tiga tahapan utama, yaitu penciptaan ide (*idea generation*), promosi ide (*idea promotion*), dan realisasi ide (*idea realization*). Dalam konteks UMKM, rendahnya perilaku kerja inovatif menjadi penyebab stagnasi pengembangan produk dan layanan, yang pada akhirnya berdampak pada keberlanjutan bisnis. UMKM yang mendorong perilaku kerja inovatif pada karyawannya cenderung lebih adaptif terhadap perubahan pasar dan memiliki kemampuan yang lebih tinggi dalam menciptakan nilai baru.

Salah satu faktor yang dapat mendorong perilaku kerja inovatif adalah *knowledge sharing*, yaitu proses berbagi pengetahuan dan pengalaman antar individu dalam organisasi. Melalui *knowledge sharing*, karyawan dapat mengakses ide dan keterampilan baru yang dapat memunculkan inovasi (Nonaka & Takeuchi, 1995). Dalam konteks UMKM, praktik berbagi pengetahuan menjadi sangat penting karena keterbatasan sumber daya manusia dan teknologi menuntut adanya kolaborasi antarindividu.

Karyawan yang aktif dalam berbagi pengetahuan lebih berpeluang menghasilkan ide-ide kreatif dan meningkatkan kinerja inovatif organisasi (Pranowo et al., 2022). Selain *knowledge sharing*, faktor psikologis seperti *psychological empowerment* juga memiliki peran penting dalam mendorong perilaku inovatif.

Psychological empowerment merujuk pada persepsi individu terhadap makna, kompetensi, otonomi, dan pengaruh dalam pekerjaan (Spreitzer, 1995). Karyawan yang merasa terberdayakan secara psikologis cenderung lebih percaya diri, mandiri, dan termotivasi untuk berkontribusi secara kreatif (Pieterse et al., 2010; Zhang & Bartol, 2010). Dalam konteks UMKM, pemberdayaan psikologis memungkinkan karyawan untuk memiliki kontrol terhadap pekerjaan dan merasa terlibat dalam proses inovasi (Laschinger et al., 2002). Sebaliknya, ketika karyawan merasa kurang berdaya, *knowledge sharing* yang dilakukan tidak akan menghasilkan perilaku inovatif yang optimal (Zhou & Shalley, 2003).

Praktik *knowledge sharing* yang kuat, didukung oleh pemberdayaan psikologis, dapat menciptakan lingkungan sosial yang kondusif bagi munculnya perilaku kerja inovatif dalam UMKM. Oleh karena itu, penting untuk meneliti lebih lanjut bagaimana *knowledge sharing* dan *psychological empowerment* berkontribusi terhadap peningkatan innovative work behavior dalam konteks UMKM di Indonesia. Pemahaman mengenai hubungan ini dapat menjadi dasar bagi pengembangan strategi manajemen sumber daya manusia yang lebih efektif dalam mendorong inovasi dan daya saing UMKM secara berkelanjutan.

METODE

Desain Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei kuesioner sebagai teknik utama dalam pengumpulan data. Kuesioner disusun dalam bentuk *google form* untuk mempermudah partisipan dalam mengisi secara mandiri (*self-report*) tanpa batasan ruang dan waktu. Kuesioner tersebut mencakup lembar persetujuan partisipasi (*informed consent*), data demografis, serta alat ukur yang digunakan dalam penelitian. Desain penelitian yang digunakan adalah *cross-sectional study*, yaitu pengumpulan data dilakukan pada satu waktu tertentu.

Partisipan

Penelitian ini menggunakan teknik *non-probability* sampling dengan metode *convenience sampling*. Pemilihan teknik ini dilakukan karena peneliti menyesuaikan dengan keterjangkauan partisipan serta kemudahan akses dalam proses penyebaran kuesioner daring. Kriteria partisipan dalam penelitian ini meliputi: Pelaku atau karyawan UMKM di Indonesia, Telah bekerja di UMKM selama minimal satu tahun, Bekerja dalam struktur tim (memiliki rekan kerja), dan Bekerja pada UMKM yang memiliki lebih dari satu divisi. Penentuan jumlah sampel menggunakan *monte carlo power analysis*, dengan metode input "*correlations*" dan model "*one mediator*". Berdasarkan nilai korelasi antarvariabel (Aldabbas et al., 2021; Yasir et al., 2023), diperoleh kebutuhan minimal 55 responden. Dalam penelitian ini, jumlah partisipan yang berhasil dikumpulkan sebanyak 68 responden, sehingga telah memenuhi jumlah minimal yang direkomendasikan.

Pengukuran

Penelitian ini mengukur variabel *knowledge sharing*, *psychological empowerment*, dan *innovative work behavior* menggunakan alat ukur yang telah diadaptasi ke dalam bahasa Indonesia serta disesuaikan dengan konteks UMKM. Untuk mengukur variabel *knowledge sharing*, peneliti menggunakan alat ukur *Knowledge Sharing Scale* yang dikembangkan oleh Van den Hooff dan De Ridder (2004) dan telah diadaptasi oleh Rodiah & Nahartyo (2019) ke dalam bahasa Indonesia. Skala ini terdiri dari 10 aitem yang terbagi ke dalam dua dimensi, yaitu *knowledge donating* (kesediaan individu untuk membagikan pengetahuan kepada rekan kerja) dan *knowledge collecting* (kesediaan individu untuk menerima pengetahuan dari rekan kerja). Setiap aitem dijawab menggunakan skala Likert lima poin (1 = "Sangat Tidak Setuju" hingga 5 = "Sangat Setuju").

Selanjutnya, variabel *psychological empowerment* diukur menggunakan *Psychological Empowerment Scale* yang dikembangkan oleh Spreitzer (1995) dan telah diadaptasi oleh Nastiti & Meiyanto (2015) ke dalam konteks Indonesia. Instrumen ini terdiri dari 12 aitem yang mencerminkan empat dimensi utama, yaitu *meaning*, *competence*, *self-determination*, dan *impact*. Masing-masing pernyataan dijawab dengan skala Likert lima poin (1 = "Sangat Tidak Sesuai" hingga 5 = "Sangat Sesuai"). Skala ini digunakan untuk mengetahui sejauh mana individu merasa berdaya, memiliki kendali, serta mampu memberikan pengaruh positif dalam pekerjaan mereka.

Sementara itu, variabel *innovative work behavior* diukur dengan menggunakan *Innovative Work Behavior Scale* yang dikembangkan oleh Janssen (2000) dan diadaptasi oleh Ghazali (2021). Instrumen ini terdiri dari 9 aitem yang mengukur tiga aspek utama perilaku inovatif, yaitu *idea generation* (kemampuan menciptakan gagasan baru), *idea promotion* (kemampuan mempromosikan dan meyakinkan orang lain atas ide tersebut), dan *idea realization* (kemampuan merealisasikan ide menjadi tindakan nyata). Setiap item dijawab menggunakan skala Likert tujuh poin (1 = "Tidak Pernah" hingga 7 = "Selalu").

Construct validity diuji melalui analisis *outer loading* menggunakan perangkat lunak SmartPLS 4.0. Hasil analisis menunjukkan bahwa seluruh aitem memiliki nilai *loading factor* di atas 0,4 dengan *p-value* < 0,05, sehingga dinyatakan valid dan layak digunakan dalam penelitian. Uji reliabilitas dilakukan menggunakan teknik *Cronbach's Alpha* dan *Composite Reliability* untuk mengukur konsistensi internal antar aitem. Hasil analisis menunjukkan bahwa konstruk *innovative work behavior* memiliki nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0,851 dan *Composite Reliability* sebesar 0,854. Konstruk *knowledge sharing* memperoleh nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0,907 dan *Composite Reliability* sebesar 0,911. Sementara

itu, konstruk *psychological empowerment* memiliki nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0,916 dan *Composite Reliability* sebesar 0,918. Seluruh nilai tersebut melebihi ambang batas 0,70, sehingga dapat disimpulkan bahwa ketiga alat ukur memiliki reliabilitas yang sangat baik dan memenuhi kriteria keandalan instrumen penelitian.

Analisis Data

Analisis data dilakukan dengan menggunakan metode *Partial Least Squares-Structural Equation Modeling* (PLS-SEM) melalui perangkat lunak SmartPLS versi 4.0. Analisis dilakukan dalam dua tahap, yaitu pengujian model pengukuran (*outer model*) untuk menilai validitas dan reliabilitas konstruk, serta model struktural (*inner model*) untuk menguji hubungan antar variabel laten. Pengujian *outer model* mencakup pemeriksaan nilai *loading factor*, *average variance extracted* (AVE), *composite reliability*, dan *discriminant validity*. Sementara itu, pengujian *inner model* melibatkan analisis *path coefficient*, *R-square*, dan *effect size* (f^2) untuk mengukur kekuatan pengaruh antarvariabel, serta uji mediasi dan moderasi dilakukan dengan metode *bootstrapping*.

HASIL PENELITIAN

Penelitian ini melibatkan 68 pelaku UMKM di Indonesia, terdiri atas 63% perempuan dan 37% laki-laki, dengan mayoritas berusia 20–30 tahun. Sebagian besar responden merupakan lulusan Sarjana (51%), memiliki pengalaman usaha 1–3 tahun (75%), dan bergerak pada sektor kuliner (24%) serta fashion (21%). Uji validitas konvergen menunjukkan seluruh indikator pada konstruk *knowledge sharing*, *psychological empowerment*, dan *innovative work behavior* memiliki *outer loading* di atas 0,3, sehingga dinyatakan valid. Hasil *cross loading* juga menunjukkan setiap indikator merepresentasikan konstraknya dengan baik. Hasil uji reliabilitas menunjukkan nilai *Cronbach's Alpha* dan *Composite Reliability* (CR) seluruh konstruk telah memenuhi kriteria $\geq 0,7$ (Hair et al., 2021). Konstruk *innovative work behavior* memiliki nilai $\alpha = 0,851$ dan CR = 0,854, konstruk *knowledge sharing* $\alpha = 0,907$ dan CR = 0,911, serta konstruk *psychological empowerment* $\alpha = 0,916$ dan CR = 0,918. Nilai AVE untuk *knowledge sharing* = 0,547, *psychological empowerment* = 0,521, dan *innovative work behavior* = 0,458, yang menunjukkan validitas konvergen yang baik.

Uji determinasi (R^2) menunjukkan bahwa *knowledge sharing* dan *psychological empowerment* secara simultan menjelaskan 77,9% variasi pada *innovative work behavior* ($R^2 = 0,779$), sementara *knowledge sharing* menjelaskan 45,9% variasi pada *psychological empowerment* ($R^2 = 0,459$). Hasil *path analysis* menunjukkan bahwa seluruh jalur signifikan dengan nilai $p < 0,001$. *Knowledge sharing* → *innovative work behavior* ($\beta = 0,458$, $t = 6,326$, $p = 0,000$); *knowledge sharing* → *psychological empowerment* ($\beta = 0,678$, $t = 11,026$, $p = 0,000$); dan *psychological empowerment* → *innovative work behavior* ($\beta = 0,505$, $t = 6,993$, $p = 0,000$). Uji mediasi menunjukkan *psychological empowerment* memediasi secara parsial hubungan antara *knowledge sharing* dan *innovative work behavior* ($\beta = 0,342$, $t = 5,935$, $p = 0,000$). Nilai *effect size* (f^2) menunjukkan pengaruh besar pada seluruh jalur, yaitu *knowledge sharing* → *innovative work behavior* (0,513), *psychological empowerment* → *innovative work behavior* (0,623), dan *knowledge sharing* → *psychological empowerment* (0,849). Uji VIF memperlihatkan sebagian besar indikator memiliki nilai < 3 , kecuali PE7 (3,339), PE8 (3,052), dan PE12 (3,237) yang menunjukkan multikolinearitas moderat. Secara keseluruhan, model penelitian dinyatakan valid, reliabel, dan stabil.

DISKUSI

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh *knowledge sharing* terhadap *innovative work behavior*, serta melihat peran mediasi *psychological empowerment* dalam hubungan keduanya. Hasil analisis *path coefficient* menunjukkan bahwa *knowledge sharing* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *innovative work behavior* dengan nilai koefisien $\beta = 0,458$, $t = 6,326$, dan $p < 0,001$. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat berbagi pengetahuan antarpegawai, semakin besar pula kecenderungan individu untuk menampilkan perilaku kerja inovatif. Proses berbagi pengetahuan memungkinkan karyawan memperoleh wawasan baru, memperkaya pengalaman, serta menemukan cara-cara kreatif dalam menyelesaikan masalah di tempat kerja. Temuan ini sejalan dengan penelitian Lin et al. (2019) yang menjelaskan bahwa *knowledge sharing* berfungsi sebagai mekanisme penting dalam menciptakan

inovasi karena melalui proses tersebut, individu mampu menggabungkan ide dan informasi baru untuk menghasilkan solusi inovatif. Hasil ini juga mendukung penelitian Akram et al. (2018) yang menemukan bahwa *knowledge sharing* berkontribusi signifikan terhadap peningkatan *innovative work behavior*, karena karyawan yang aktif berbagi ide lebih mampu memanfaatkan pengalaman dan perspektif rekan kerja untuk menciptakan inovasi yang bernilai bagi organisasi.

Selain itu, hasil penelitian menunjukkan bahwa *psychological empowerment* memediasi secara parsial hubungan antara *knowledge sharing* dan *innovative work behavior*, dengan nilai koefisien $\beta = 0,342$, $t = 5,935$, dan $p < 0,001$. Meskipun *knowledge sharing* memiliki pengaruh langsung terhadap *innovative work behavior* ($\beta = 0,458$, $p < 0,001$), efek tidak langsung melalui *psychological empowerment* juga signifikan, sehingga mediasi dikategorikan sebagai parsial. Hal ini menunjukkan bahwa *knowledge sharing* tidak hanya berdampak langsung terhadap perilaku inovatif, tetapi juga secara tidak langsung melalui peningkatan rasa berdaya secara psikologis. Temuan ini memperlihatkan bahwa ketika karyawan merasa memiliki makna, kompetensi, dan otonomi dalam pekerjaannya, mereka akan lebih termotivasi untuk berinovasi. Hasil ini menunjukkan bahwa *psychological empowerment* meningkatkan kemampuan individu dalam mengidentifikasi peluang baru dan mengimplementasikan ide-ide inovatif.

Karyawan yang berdaya secara psikologis memiliki rasa percaya diri terhadap kemampuan diri serta merasa memiliki kendali terhadap pekerjaan mereka, yang mendorong munculnya perilaku inovatif secara sukarela. Lebih lanjut, hasil penelitian juga mengindikasikan bahwa *knowledge sharing* berpengaruh positif signifikan terhadap *psychological empowerment* dengan nilai $\beta = 0,678$, $t = 11,026$, dan $p < 0,001$. Hal ini menunjukkan bahwa semakin aktif karyawan berbagi pengetahuan, semakin tinggi pula rasa berdaya yang mereka rasakan. Proses berbagi pengetahuan memperkuat rasa dihargai, meningkatkan kompetensi, dan menumbuhkan rasa memiliki pengaruh terhadap lingkungan kerja. Sesuai dengan definisi *psychological empowerment* oleh Spreitzer (1995), kondisi ini mencerminkan empat dimensi utama yaitu makna, kompetensi, penentuan nasib sendiri, dan pengaruh terhadap pekerjaan.

Temuan ini mendukung penelitian Jha (2019) yang menyatakan bahwa *knowledge sharing* dapat meningkatkan *psychological empowerment* karena menciptakan rasa kepercayaan, keterlibatan, dan makna dalam pekerjaan. Demikian pula, Zhang dan Bartol (2010) menegaskan bahwa *knowledge sharing* mampu memperkuat rasa makna, kompetensi, dan otonomi kerja, yang pada akhirnya meningkatkan perilaku inovatif. Dalam konteks organisasi, *psychological empowerment* berperan sebagai jembatan psikologis yang mengubah aktivitas berbagi pengetahuan menjadi tindakan inovatif yang nyata. Secara keseluruhan, hasil penelitian ini menegaskan bahwa *knowledge sharing* dan *psychological empowerment* memiliki peran penting dalam memunculkan *innovative work behavior*. Oleh karena itu, organisasi perlu menciptakan budaya berbagi pengetahuan yang terbuka melalui pelatihan, forum ide, dan sistem penghargaan yang mendorong kolaborasi. Selain itu, penting bagi manajemen untuk memperkuat *psychological empowerment* dengan memberikan otonomi, kepercayaan, dan pengakuan kepada karyawan. Sinergi antara kedua faktor ini akan membentuk lingkungan kerja yang dinamis, kolaboratif, dan kondusif bagi munculnya perilaku kerja inovatif yang berkelanjutan.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian, diketahui bahwa *knowledge sharing* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *innovative work behavior* dengan nilai koefisien jalur (β) sebesar 0,458 ($p < 0,05$). Selain itu, *psychological empowerment* juga berperan sebagai mediator parsial dengan nilai koefisien jalur sebesar 0,342 ($p < 0,05$), yang menunjukkan bahwa sebagian pengaruh *knowledge sharing* terhadap *innovative work behavior* terjadi melalui peningkatan *psychological empowerment*. Artinya, semakin tinggi tingkat *knowledge sharing* antar karyawan, maka semakin besar pula kecenderungan mereka untuk menampilkan perilaku kerja inovatif, baik secara langsung maupun melalui peningkatan rasa berdaya secara psikologis. Dengan demikian, hasil penelitian ini menegaskan bahwa aktivitas berbagi pengetahuan yang aktif dan pemberdayaan psikologis yang kuat merupakan dua faktor penting yang saling melengkapi dalam membentuk budaya kerja inovatif di lingkungan UMKM.

UCAPAN TERIMA KASIH

Penulis menyampaikan terima kasih kepada Allah SWT, dosen pembimbing penulis, keluarga, teman-teman, para partisipan penelitian, dan seluruh pihak yang telah membantu penulis dalam penyusunan artikel ilmiah.

DEKLARASI POTENSI TERJADINYA KONFLIK KEPENTINGAN

Indah Yulia Maulida dan Reza Lidia Sari tidak bekerja, menjadi konsultan, memiliki saham, atau menerima dana dari perusahaan atau organisasi mana pun yang mungkin akan mengambil keuntungan dari diterbitkannya naskah ini.

PUSTAKA ACUAN

- Acs, Z. J., & Audretsch, D. B. (1990). The determinants of small-firm growth in US manufacturing. *Applied Economics*, 22(2), 143–153. <https://doi.org/10.1080/000368490000000058>
- Akram, T., Lei, S., & Haider, M. J. (2018). The impact of knowledge sharing on innovative work behavior: The role of psychological empowerment. *Leadership & Organization Development Journal*, 39(2), 221–235. <https://doi.org/10.1108/LODJ-05-2016-0118>
- Aldabbas, H., Pinnington, A., & Lahrech, A. (2021). The mediating role of psychological empowerment in the relationship between knowledge sharing and innovative work behaviour. *International Journal of Innovation Management*, 25(2), 1–31. <https://doi.org/10.1142/S1363919621500146>
- Chege, S. M., & Wang, D. (2020). Information technology innovation and its impact on job creation by SMEs in developing countries: an analysis of the literature review. *Technology Analysis & Strategic Management*, 32(3), 256–271. <https://doi.org/10.1080/09537325.2019.1651263>
- Dadfar, H., Dahlgaard, J. J., & Brege, S. (2013). Total Quality Management & Business Excellence : Linkage between organisational innovation capability , product platform development and performance. *Total Quality Management & Business Excellence*, 24, 819–834. <https://doi.org/10.1080/14783363.2013.791102>
- Distanont, A., & Khongmalai, O. (2020). The role of innovation in creating a competitive advantage. *Kasetsart Journal of Social Sciences*, 41(1), 15–21. <https://doi.org/10.1016/j.kjss.2018.07.009>
- Ghozali, A. R., & Hadi, C. (2021). Hubungan antara Leader Member Exchange dengan Innovative Work Behavior pada Karyawan Industri Pariwisata. *Buletin Riset Psikologi Dan Kesehatan Mental (BRPKM)*, 1(2), 1085–1095. <https://doi.org/10.20473/brpkm.v1i2.28184>
- GII. (2023). Global Innovation Index 2023 Innovation in the face of uncertainty 16th Edition. In *WIPO-World Intellectual Property Organization*.
- INDEF. (2024). Peran Platform Digital terhadap Pengembangan UMKM di Indonesia. Laporan riset. Diperoleh dari <https://indef.or.id/wp-content/uploads/2024/01/Laporan-Final-Peran-Platform-Digital-Terhadap-Pengembangan-UMKM-di-Indonesia-INDEF.pdf>
- Janssen, O. (2000). Job demands, perceptions of effort–reward fairness and innovative work behaviour. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 73, 287–302. <https://doi.org/10.15548/p-prokurasi.v1i2.1845>
- Jha, S. (2019). Knowledge sharing and psychological empowerment: A moderated mediation model. *Journal of Knowledge Management*, 23(6), 1152–1173. <https://doi.org/10.1108/JKM-12-2018-0743>
- Kementerian Koordinator Bidang Perekonomian Republik Indonesia. (2023).
- Liu, F., Chow, I. H. S., Zhang, J. C., & Huang, M. (2019). Organizational innovation climate and individual innovative behavior: exploring the moderating effects of psychological ownership and psychological empowerment. *Review of Managerial Science*, 13(4), 771–789. <https://doi.org/10.687/s11846-017->
- Minniti, M., Bygrave, W. D., & Autio, E. (2005). GEM High-Expectation Entrepreneurship. *London Business School, London.*, 1–52.
- Nastiti, A., & Meiyanto, I. S. (2015). Kepuasan kerja ditinjau dari pemberdayaan psikologis dan kemampuan pembelajaran organisasional [Thesis, Universitas Gadjah Mada]. Yogyakarta.
- Nonaka, I. (2009). A dynamic theory of organizational knowledge creation. *Knowledge, Groupware and the Internet*, 3–42. <https://doi.org/10.1287/ORSC.5.1.14>
- Otoritas Jasa Keuangan (OJK). (2023). 22,68 juta UMKM terdigitalisasi hingga Juni 2023. ANTARA News.

Diakses dari <https://www.antaranews.com>

- Pieterse, A. N., van Knippenberg, D., Schippers, M., & Stam, D. (2010). Transformational and transactional leadership and innovative behavior: The moderating role of psychological empowerment. *Journal of Organizational Behavior*, 31(4), 609–623. <https://doi.org/10.682/job.650>
- Pranowo, A. S., Irawan, T. T., Siregar, Z. M. E., & Jaya, R. I. K. (2022). Knowledge Sharing, Organizational Learning Capability, Open Innovation, and Business Performance: Evidence from Food and Beverage SMEs in Indonesia. *International Journal of Social Science and Business*, 6(4), 561–573. <https://doi.org/10.23887/ijssb.v6i4.51214>
- Rasheed, R., Siddiqui, S. H., Mahmood, I., & Khan, S. N. (2019). Financial Inclusion for SMEs: Role of Digital Micro-financial Services. *Review of Economics and Development Studies*, 5(3), 429–439. <https://doi.org/10.26710/reads.v5i3.686>
- Rodiah, S., & Nahartyo, E. (2019). Knowledge Sharing Behaviour: the Effect of Psychological Safety on Balance Scorecard (BSC) Implementation. *Journal of Accounting and Investment*, 20(1). <https://doi.org/10.18196/jai.2001106>
- Shanker, R., Bhanugopan, R., van der Heijden, B. I. J. M., & Farrell, M. (2017). Organizational climate for innovation and organizational performance: The mediating effect of innovative work behavior. *Journal of Vocational Behavior*, 68, 67–77. <https://doi.org/10.1016/J.JVB.2017.02.004>
- Singh, R. K., Garg, S. K., & Deshmukh, S. G. (2010). The competitiveness of SMEs in a globalized economy: Observations from China and India. *Management Research Review*, 33(1), 54–65. <https://doi.org/10.1108/01409171011011562/FULL/XML>
- Spreitzer, G. M. (1995). Psychological Empowerment in the Workplace: Dimensions , Measurement , and Validation. *The Academy of Management*
- Ullah, G. M., Zahid, A., Khan, I., & Islam, M. D. (2018). Working capital management and SME profitability: empirical evidence from Bangladesh. *Global Journal of Management and Business*, 5(2), 094–099.
- Van Den Hooff, B., & Ridder, J. A. (2004). Knowledge sharing in context: The influence of organizational commitment, communication climate and CMC use on knowledge sharing. *Journal of Knowledge Management*, 8(6), 117–130. <https://doi.org/10.1108/13673270410567675>
- Yasir, M., Majid, A., Yousaf, Z., Nassani, A. A., & Haffar, M. (2023). An integrative framework of innovative work behavior for employees in SMEs linking knowledge sharing, functional flexibility and psychological empowerment. *European Journal of Innovation Management*, 26(2), 289–308. <https://doi.org/10.1108/EJIM-02-2021-0091>
- Yuan, F., & Woodman, R. W. (2010). Innovative behavior in the workplace: The role of performance and image outcome expectations. *Academy of Management Journal*, 53(2), 323–342. <https://doi.org/10.5465/AMJ.2010.49388995>
- Zhang, X., & Bartol, K. M. (2010). Linking empowering leadership and employee creativity: The influence of psychological empowerment, intrinsic motivation, and creative process engagement. *Development and Learning in Organizations: An International Journal*, 24(5), 4–9. <https://doi.org/10.1108/dlo.2010.08124ead.007>
- Zhou, J., & Shalley, C. E. (2003). Research on Employee Creativity: a Critical Review and Directions for Future Research. *Research in Personnel and Human Resources Management*, 22, 165–217. [https://doi.org/10.1016/S0742-7301\(03\)22004-1](https://doi.org/10.1016/S0742-7301(03)22004-1)