

The Influence Of Organizational Culture And Stakeholder Pressure On The Ability To Innovate Artisan Entrepreneurship Madura

Pengaruh Budaya Organisasi Dan Tekanan Stakeholder Terhadap Kemampuan Berinovasi Artisan Entrepreneurship Madura

Taslimul Ma'arif¹, Uswatun Hasanah^{2*}, Ni Putu Rizky Arnani³

Universitas Trunojoyo Madura^{1,2,3}

taslim10021997@gmail.com¹, uswatun.hasanah.1986@trunojoyo.ac.id²,

niputu.arnani@trunojoyo.ac.id³

*Corresponding Author

ABSTRACT

This study aims to analyze the influence of organizational culture and stakeholder pressure on the ability to innovate in the context of artisan entrepreneurship in Madura. Using quantitative method with Structural Equation Modeling (SEM) approach through SmartPLS software, this study involved 150 respondents from artisan entrepreneurship sector in Madura. The results showed that: (1) Organizational culture has a positive influence on stakeholder pressure, with an original sample value of 0.279 and a P-value of 0.000. This result is supported by the t-statistic value of 3.485, which is greater than the t-table (1.96), so the first hypothesis is accepted. (2) Stakeholder pressure has a positive influence on the ability to innovate, with an original sample value of 0.307 and a P-value of 0.000. The t-statistic value of 4.387, which is greater than the t-table, supports the second hypothesis. (3) Organizational culture also has a positive influence on the ability to innovate, with an original sample value of 0.086, a P-value of 0.021, and a t-statistic of 2.31, so the third hypothesis is accepted. This finding confirms that an adaptive and collaborative organizational culture is not only able to effectively manage stakeholder pressure but also improve innovation capabilities. This is an important foundation for the development of relevant innovation strategies in supporting the sustainability of artisan entrepreneurship in Madura.

Keywords: Stakeholder Pressure, Ability To Innovate, Organizational Culture, Artisan Entrepreneurship

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh budaya organisasi dan tekanan stakeholder terhadap kemampuan berinovasi dalam konteks *artisan entrepreneurship* di Madura. Menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan *Structural Equation Modeling* (SEM) melalui perangkat lunak SmartPLS, penelitian ini melibatkan 150 responden dari sektor *artisan entrepreneurship* di Madura. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: (1) Budaya organisasi memiliki pengaruh positif terhadap tekanan stakeholder, dengan nilai original sample sebesar 0.279 dan P-value 0.000. Hasil ini didukung oleh nilai t-statistik sebesar 3.485, yang lebih besar dari t-tabel (1.96), sehingga hipotesis pertama diterima. (2) Tekanan stakeholder memberikan pengaruh positif terhadap kemampuan berinovasi, dengan nilai original sample sebesar 0.307 dan P-value 0.000. Nilai t-statistik sebesar 4.387, yang lebih besar dari t-tabel, mendukung hipotesis kedua. (3) Budaya organisasi juga memiliki pengaruh positif terhadap kemampuan berinovasi, dengan nilai original sample sebesar 0.086, P-value 0.021, dan t-statistik sebesar 2.31, sehingga hipotesis ketiga diterima. Temuan ini menegaskan bahwa budaya organisasi yang adaptif dan kolaboratif tidak hanya mampu mengelola tekanan stakeholder secara efektif tetapi juga meningkatkan kemampuan inovasi. Hal ini menjadi landasan penting bagi pengembangan strategi inovasi yang relevan dalam mendukung keberlanjutan *artisan entrepreneurship* di Madura.

Kata Kunci: Tekanan Stakeholder, Kemampuan Berinovasi, Budaya Organisasi, Artisan Entrepreneurship

1. Pendahuluan

Artisan entrepreneurship adalah bentuk kewirausahaan berbasis komunitas yang memainkan peran penting dalam mendukung perekonomian lokal sekaligus menjaga

kelestarian budaya daerah. Di Madura, usaha *artisan* meliputi produk-produk khas seperti batik tulis dan ukiran kayu. Produk-produk ini tidak hanya memiliki nilai artistik yang tinggi, tetapi juga menjadi representasi identitas budaya masyarakat setempat. (Suharwati, 2019). Sektor ini memberikan kontribusi yang signifikan dalam menciptakan lapangan kerja dan mendorong pertumbuhan ekonomi lokal. Selain itu, sektor ini juga berperan sebagai salah satu pilar utama dalam mendukung keberlanjutan budaya tradisional (Ghezzi, 2019). Namun, sektor *artisan entrepreneurship* menghadapi berbagai tantangan yang dapat mendorong atau menghambat pertumbuhan dan keberlanjutannya. Salah satu tantangan terbesar adalah tekanan dari berbagai pemangku kepentingan, seperti pemerintah, pasar, dan konsumen (Hengky, 2018). Sebagai contoh, pemerintah menerapkan regulasi keberlanjutan yang menuntut adaptasi signifikan dari para pelaku usaha. Di sisi lain, konsumen modern cenderung lebih menyukai produk dengan desain inovatif dan nilai keberlanjutan yang tinggi. Tekanan semacam ini dapat berdampak pada kinerja usaha *artisan*, terutama jika tidak dihadapi dengan strategi yang tepat dan efektif. (Wardah et al., 2022).

Budaya organisasi memiliki peran penting dalam hal ini terhadap kemampuan berinovasi. Penelitian menunjukkan bahwa budaya kerja yang mendorong kreativitas dan keberanian dalam mengambil risiko dapat menciptakan lingkungan yang kondusif bagi pengembangan inovasi, terutama dalam sektor usaha mikro, kecil, dan menengah (UMKM). Sebaliknya, jika dukungan internal yang kuat tidak tersedia, tekanan dari *stakeholder* cenderung memicu resistensi terhadap perubahan, yang pada akhirnya dapat menghambat inovasi dan menurunkan kinerja organisasi secara keseluruhan (Rahmayanti et al., 2024).

Tekanan dari para pemangku kepentingan tidak selalu membawa dampak negatif; dalam banyak kasus, tekanan ini justru dapat menjadi pemicu inovasi. Sebagai contoh, tuntutan konsumen terhadap produk yang ramah lingkungan dapat mendorong pelaku usaha untuk mengadopsi proses produksi yang lebih efisien dan berkelanjutan. Namun, kemampuan untuk merespons tekanan tersebut sangat bergantung pada kekuatan internal organisasi, termasuk budaya organisasi yang diterapkan dan diinternalisasi. (Mustikaningsih & Handayani, 2014). Budaya organisasi yang inklusif, fleksibel, dan berorientasi pada inovasi dapat mendukung pelaku usaha dalam menghadapi tekanan eksternal secara lebih efektif. Sebaliknya, budaya organisasi yang kaku atau terlalu hierarkis cenderung menghambat kemampuan adaptasi terhadap perubahan dalam lingkungan bisnis yang dinamis. (Lodi et al., 2022).

Dalam konteks ini, kemampuan berinovasi menjadi faktor kunci untuk memastikan keberlanjutan usaha *artisan entrepreneurship*. Inovasi memungkinkan pelaku usaha menyesuaikan produk dan proses bisnis mereka dengan kebutuhan pasar, tanpa mengorbankan nilai-nilai tradisional yang menjadi identitas produk mereka. Sebagai contoh, penerapan teknologi sederhana dalam proses produksi batik tulis Madura dapat meningkatkan efisiensi sekaligus mempertahankan keaslian produk. Namun, keberhasilan inovasi semacam ini sangat bergantung pada adanya lingkungan kerja yang mendukung pembelajaran, kreativitas, dan kolaborasi di antara anggota organisasi (Novitasari et al., 2021).

Di Madura, tantangan ini menjadi semakin kompleks karena pelaku usaha harus menavigasi kebutuhan untuk memenuhi tuntutan pasar modern sambil tetap melestarikan nilai-nilai budaya tradisional. Sebagai contoh, batik tulis Madura dihargai karena motifnya yang khas dan sarat makna budaya. Namun, untuk tetap kompetitif di pasar global, pelaku usaha perlu menciptakan desain baru yang sesuai dengan preferensi konsumen modern tanpa mengabaikan nilai-nilai tradisional. Dalam situasi ini, budaya organisasi yang mendukung fleksibilitas, kolaborasi, dan inovasi menjadi kunci utama. Budaya semacam ini memungkinkan pengembangan ide-ide kreatif yang tidak hanya menjaga keseimbangan antara inovasi dan pelestarian budaya tetapi juga memperkuat daya saing usaha di pasar yang terus berubah. (Suryani et al., 2024).

Selain itu, struktur organisasi yang sederhana, yang umum ditemukan dalam usaha *artisan* di Madura, sering menjadi kendala dalam merespons tekanan dari para pemangku kepentingan secara efektif. Struktur yang minim dukungan formal kerap kali menyulitkan pelaku usaha untuk beradaptasi dengan perubahan yang cepat atau memenuhi tuntutan regulasi yang kompleks. Oleh karena itu, penting bagi para pelaku usaha untuk membangun budaya kerja yang mendukung kolaborasi, pembelajaran, serta komitmen terhadap visi bersama. Penelitian oleh (Lodi et al., 2022) mengungkapkan bahwa organisasi yang memiliki budaya kerja terbuka terhadap perubahan cenderung lebih mampu mengelola tekanan eksternal sekaligus meningkatkan kemampuan berinovasi.

Berdasarkan hal tersebut, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh budaya organisasi dan tekanan *stakeholder* terhadap kemampuan inovasi dalam konteks kewirausahaan *artisan* di Madura. Diharapkan, penelitian ini tidak hanya memberikan kontribusi teoritis dalam memahami hubungan antara budaya organisasi, tekanan *stakeholder*, dan inovasi, tetapi juga memberikan panduan praktis yang dapat mendukung pengembangan sektor ekonomi kreatif berbasis budaya lokal.

2. Tinjauan Pustaka

Budaya Organisasi

Budaya organisasi merupakan sekumpulan nilai, norma, dan kepercayaan yang memengaruhi perilaku individu dalam organisasi untuk mencapai tujuan bersama. Budaya ini menjadi dasar dalam menciptakan lingkungan kerja yang inovatif, kolaboratif, dan responsif terhadap perubahan eksternal. Budaya organisasi yang kokoh dapat memberikan dampak positif pada kinerja organisasi, termasuk dalam hal keberanian mengambil risiko, fokus pada hasil, dan kolaborasi tim (Mansur et al., 2015). Selain itu, budaya ini juga menjadi pondasi dalam proses pembelajaran organisasi yang memungkinkan karyawan menghadapi tekanan eksternal dengan solusi yang inovatif.

Dalam konteks usaha kecil seperti kewirausahaan *artisan*, budaya organisasi yang menekankan pada inovasi dan kerja sama dapat membantu pelaku usaha beradaptasi dengan tekanan dari berbagai pemangku kepentingan. Penelitian oleh (Novitasari et al., 2021) menunjukkan bahwa budaya kerja yang mendorong pembelajaran dan berbagi pengetahuan di antara anggota organisasi dapat memperkuat kemampuan inovasi. Hal ini sangat relevan bagi pelaku usaha di Madura, yang perlu menjaga nilai-nilai tradisional sembari beradaptasi dengan kebutuhan pasar modern. Dengan demikian, membangun budaya organisasi yang fleksibel dan kolaboratif menjadi kunci keberhasilan usaha kecil dalam menghadapi tekanan internal maupun eksternal.

Dengan demikian, membangun budaya organisasi yang fleksibel dan kolaboratif menjadi kunci bagi usaha kecil untuk tetap kompetitif dan berkelanjutan di tengah tekanan internal dan eksternal yang terus berkembang.

Tekanan *Stakeholder*

Tekanan *stakeholder* mencakup tuntutan yang berasal dari pihak eksternal seperti pemerintah, konsumen, komunitas lokal, dan mitra bisnis, yang mengharuskan organisasi memenuhi harapan mereka. Berbagai penelitian menyatakan bahwa tekanan *stakeholder* dapat menjadi pendorong inovasi, terutama ketika organisasi mampu merespons tuntutan tersebut dengan strategi yang adaptif. Dalam konteks usaha kecil, tekanan ini biasanya melibatkan peningkatan kualitas produk, penerapan teknologi baru, atau pemenuhan standar keberlanjutan (Kurniati, 2014) dan (Masnita (Universitas Trisakti - Indonesia) et al., 2019)

Namun, tekanan yang tidak disertai dukungan internal yang memadai dapat berdampak negatif. Penelitian di Indonesia mengungkapkan bahwa usaha kecil sering kali mengalami kesulitan dalam mengelola tekanan *stakeholder* akibat keterbatasan sumber daya

dan dukungan manajerial. Di Madura, tekanan *stakeholder* sering kali berbenturan dengan kebutuhan untuk melestarikan nilai-nilai budaya lokal, sehingga diperlukan strategi yang lebih kompleks untuk mengatasinya (Musleh et al., 2023).

Kemampuan Berinovasi

Kemampuan berinovasi mengacu pada kapasitas organisasi atau individu untuk menciptakan, mengembangkan, dan menerapkan ide-ide baru yang sesuai dengan kebutuhan pasar maupun lingkungan. Inovasi merupakan elemen penting dalam menjaga daya saing dan keberlanjutan usaha, terutama dalam sektor tradisional seperti kewirausahaan *artisan*. Proses berbagi pengetahuan eksplisit maupun implisit, yang didukung oleh budaya organisasi yang kokoh, dapat meningkatkan kemampuan inovasi organisasi (Novitasari et al., 2021).

Dalam konteks lokal seperti di Madura, inovasi tidak hanya terkait dengan produk, tetapi juga meliputi strategi pemasaran dan pengelolaan usaha. Penelitian menunjukkan bahwa inovasi dalam sektor *artisan* sering kali menggabungkan nilai-nilai budaya tradisional dengan pendekatan modern, seperti pemasaran digital atau penggunaan bahan baku yang lebih ramah lingkungan. Faktor internal seperti budaya organisasi serta dukungan eksternal berupa tekanan *stakeholder* memiliki peran signifikan dalam kesuksesan inovasi tersebut (ZM Abid Mohammady, 2018).

3. Metode Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian eksplanatif. Data yang dikumpulkan dalam penelitian ini berupa data primer. Teknik pengambilan sampel dilakukan dengan metode total populasi yang terdiri atas 150 responden. Pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan kuesioner yang disebarlang langsung kepada responden (Sugiyono, 2019). Kuesioner ini berisi serangkaian pertanyaan tertulis yang bertujuan menggali pendapat responden, di mana jawaban biasanya diberikan dalam pilihan alternatif yang serupa. Penelitian ini menggunakan skala *Likert* dengan rentang 1 (Sangat Tidak Setuju) hingga 5 (Sangat Setuju), yang diterapkan pada semua variabel penelitian. Analisis data dilakukan dengan menggunakan metode *Structural Equation Modelling* (SEM) melalui perangkat lunak SmartPLS (Partial Least Square) (Garson, 2016).

4. Hasil dan Pembahasan

Nilai Validitas

Nilai validitas dapat dianalisis melalui dua metode, yaitu *convergent validity* dan nilai *AVE*. Pengujian pertama adalah *convergent validity*, yang menggunakan standar korelasi lebih dari 0,70 (Garson, 2016). Selain ditampilkan dalam *model structural* melalui kalkulasi *PLS algorithm*, hasil uji ini juga dapat diperinci pada nilai *outer loading* yang diperoleh.

Tabel 1. Convergent Validity sebelum Drop

	Budaya Organisasi	Kemampuan Berinovasi	Tekanan Stakeholder
BO1	0.840		
BO2	0.886		
BO3	0.338		
BO4	0.320		
KB1		0.898	
KB2		0.933	
KB3		0.840	
KB4		0.926	
KB5		0.651	
TS1			0.704

TS2	0.769
TS3	0.672
TS4	0.395
TS5	0.494
TS6	0.749

umber: Hasil Olah Data *SmartPLS* (2024)

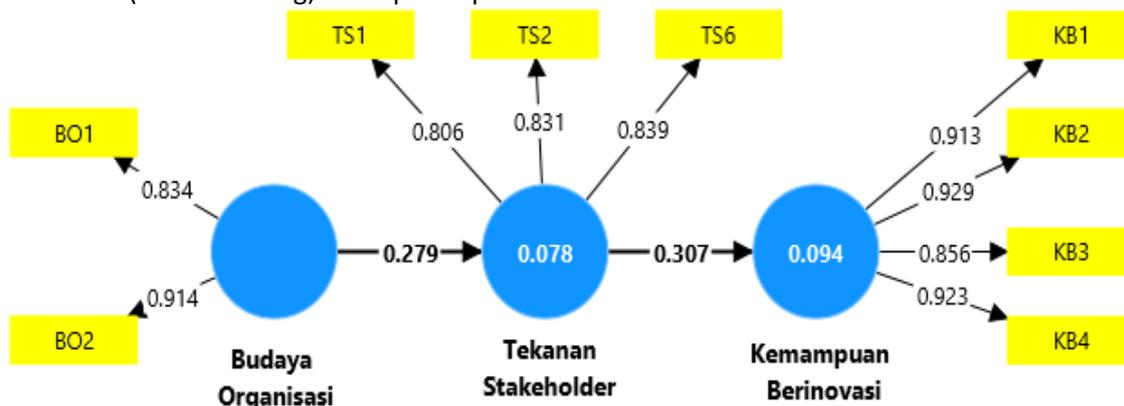
Tabel diatas terdapat 6 indikator yang menunjukkan nilai dibawah 0,70 yaitu BO3, BO4, KB5, TS3, TS4, dan TS5 yang artinya tidak dapat digunakan sehingga indikator tersebut harus di *drop*. Berikut merupakan hasil setelah di *drop*:

Tabel 2. Convergent Validity setelah Drop

	Budaya Organisasi	Kemampuan Berinovasi	Tekanan Stakeholder
BO1	0.834		
BO2	0.914		
KB1		0.913	
KB2		0.929	
KB3		0.856	
KB4		0.923	
TS1			0.806
TS2			0.831
TS6			0.839

Sumber: Hasil Olah Data *SmartPLS* (2024)

Tabel di atas menunjukkan bahwa nilai *outer model* atau korelasi antara konstruk dan variabel telah memenuhi standar *convergent validity* karena nilai *loading factor*-nya sudah di atas 0,70 (Garson, 2016), sehingga dapat dinyatakan valid. Selanjutnya Hasil Pengujian Model Struktural (*Outer Loading*) ditampilkan pada Gambar 1.



Sumber: Hasil Olah Data *SmartPLS* (2024)

Uji Validitas Diskriminan (*Discriminant Validity*)

Adapun validitas diskriminan untuk indikator reflektif dapat dilakukan dengan dua cara, yakni Fornell-Larcker criterion yang menggunakan akar AVE dan cross loading. Fornell-Larcker criterion dalam hal ini didasari bahwa validitas diskriminan sudah dipenuhi jika akar AVE yang masih menggunakan skor average lebih tinggi dibandingkan korelasinya dengan konstruk lain. Sedangkan cross loading memiliki asumsi bahwa indikator mempunyai validitas diskriminan jika nilai loading indikator pada konstruk target lebih besar dibandingkan loading pada konstruk lainnya.

Berdasarkan hasil analisis tersebut, dapat diketahui bahwa semua konstruk dalam penelitian ini memenuhi kriteria Fornell-Larcker, karena nilai akar AVE dari tiap konstruk

memiliki lebih besar dari korelasinya terhadap konstruk lainnya, sehingga dapat dikatakan bahwa setiap konstruk telah cukup memiliki validitas diskriminan. Oleh karena itu, dapat dinyatakan bahwa variabel maupun indikator yang digunakan dalam penelitian ini telah memenuhi standar validitas diskriminan yang telah ditetapkan (Juliandi, 2018).

Realibilitas

Pengujian reliabilitas dilakukan untuk memastikan bahwa instrumen penelitian dapat mengukur konstruk dengan akurat, konsisten, dan tepat. Uji validitas bertujuan untuk mengevaluasi keabsahan konstruk melalui penghitungan nilai Average Variance Extracted (AVE). Suatu konstruk dianggap memenuhi kriteria validitas jika nilai AVE-nya lebih dari 0,50. Sementara itu, reliabilitas konstruk dengan indikator reflektif dapat diuji menggunakan dua pendekatan, yaitu Cronbach's Alpha dan Composite Reliability. Sebuah konstruk dinyatakan reliabel apabila nilai Composite Reliability dan Cronbach's Alpha melebihi ambang batas 0,70. Hasil pengujian yang diperoleh dari perhitungan algoritma terhadap data penelitian disajikan berikut ini.

Tabel 3. Hasil Pengujian Validitas dan Realibilitas

	Cronbach's alpha	Composite reliability (rho_a)	Composite reliability (rho_c)	Average variance extracted (AVE)
Budaya Organisasi	0.700	0.746	0.867	0.766
Kemampuan Berinovasi	0.927	0.941	0.948	0.820
Tekanan Stakeholder	0.768	0.773	0.865	0.682

Sumber: Hasil Olah Data *SmartPLS* (2024)

Berdasarkan tabel 2, pengujian validitas dilihat dari nilai AVE, di mana variabel dependen, variabel independen, dan variabel moderasi memiliki nilai di atas 0,50. Hal ini menunjukkan bahwa variabel-variabel tersebut memenuhi syarat validitas berdasarkan AVE. Selanjutnya, pengujian reliabilitas ditinjau dari nilai *Cronbach's Alpha* dan *Composite Reliability*. Hasil pengujian menunjukkan bahwa beberapa konstruk eksogen dan endogen sudah reliabel karena nilai keduanya di atas 0,70.

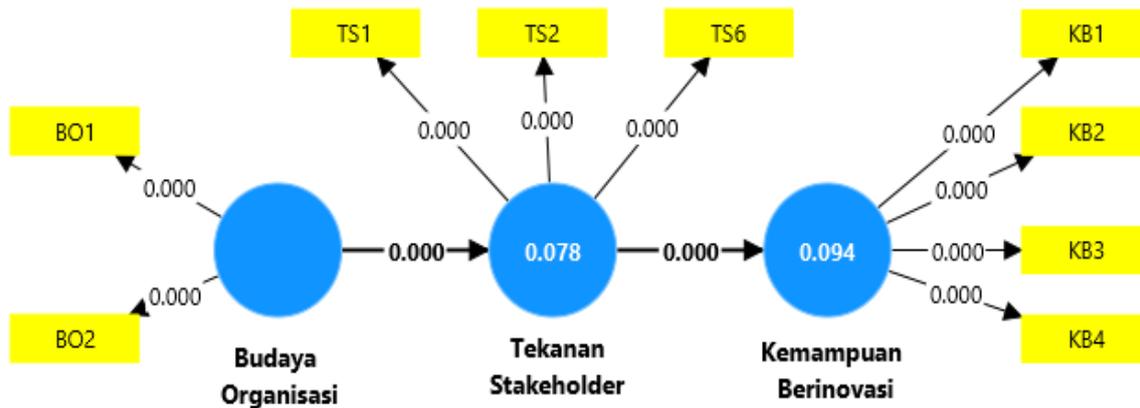
Evaluasi Model Struktural (*Inner Model*)

Hasil pengujian inner model menunjukkan nilai VIF berada di bawah 5, yang mengindikasikan tidak adanya masalah kolinearitas antar indikator pada setiap variabel dalam model.

Uji Hipotesis

Dalam analisis PLS, setiap hubungan yang dihipotesiskan diuji secara statistik melalui simulasi. Dalam konteks ini, metode bootstrapping diterapkan pada sampel. Hipotesis dinyatakan diterima apabila nilai t-statistik lebih besar dari 1,96. Kriteria penerimaan atau penolakan hipotesis didasarkan pada probabilitas, yaitu hipotesis akan diterima jika nilai P lebih kecil dari 0,05 (Garson, 2016).

Hasil bootsatapping dapat dilihat juga melalui Path Coefficient. Berikut merupakan hasil yang dapat disajikan:



Sumber: Hasil Olah Data *SmartPLS* (2024)

Tabel 4. Hasil Pengujian Path Coefficient

Hubungan antar variabel	Original sample (O)	Sample mean (M)	Standard deviation (STDEV)	T statistics (O/STDEV)	P values
Budaya Organisasi -> Tekanan Stakeholder	0.279	0.293	0.080	3.485	0.000
Tekanan Stakeholder -> Kemampuan Berinovasi	0.307	0.319	0.070	4.387	0.000

Tabel 5. Hasil Pengujian Indirect effect

Hubungan antar variabel	Original sample (O)	Sample mean (M)	Standard deviation (STDEV)	T statistics (O/STDEV)	P values
Budaya Organisasi -> Kemampuan Berinovasi	0.086	0.095	0.037	2.31	0.021

Sumber: Hasil Olah Data *SmartPLS* (2024)

Kesimpulan dari nilai direct effect pada tabel di atas adalah sebagai berikut :

- 1) Budaya organisasi terhadap tekanan stakeholder: $P\text{-Values} = 0.000 < 0.05$, artinya pengaruh X1 terhadap X2 adalah signifikan.
- 2) Tekanan Stakeholder terhadap Kemampuan Berinovasi secara langsung: $P\text{-Values} = 0.000 < 0.05$ artinya pengaruh X2 terhadap Y adalah signifikan.
- 3) Budaya organisasi terhadap kemampuan berinovasi secara tidak langsung: $P\text{-Values} = 0,021$, artinya pengaruh X1 terhadap Y adalah signifikan

PEMBAHASAN

Analisis hasil penelitian ini mencakup kajian mengenai kesesuaian antara teori, pendapat, atau penelitian terdahulu yang telah disampaikan dalam penelitian sebelumnya. Selain itu, analisis ini juga mencakup pola tindakan yang perlu dilakukan untuk mengatasi permasalahan yang ditemukan. Hasil temuan penelitian ini akan dibagi ke dalam dua bagian utama yang meliputi aspek-aspek berikut:

1. Untuk hasil hipotesis 1, original sample dari pengaruh budaya organisasi terhadap tekanan stakeholder tercatat sebesar 0.279 dengan nilai P sebesar 0.000. Nilai ini ditunjukkan oleh t-statistik sebesar 3.485 yang lebih besar dari t-tabel 1,96. Nilai positif pada original sample menandakan bahwa teknologi informasi memberikan pengaruh positif terhadap kemampuan berinovasi, dan signifikansi t-statistik mendukung hipotesis sehingga diterima.

Penelitian ini menjelaskan bagaimana budaya organisasi memainkan peran penting dalam mengelola tekanan stakeholder, yang secara langsung memengaruhi keberhasilan usaha. Budaya organisasi yang kuat membantu memenuhi kriteria keberhasilan yang ditetapkan oleh stakeholder (Alhiddi et al., 2019). Penelitian ini juga mendukung teori yang dikemukakan oleh Philips dan kawan-kawan yang menyatakan tuntutan dan ekspektasi yang diberikan oleh para *stakeholder*, seperti pelanggan, pemasok, regulator, dan masyarakat, dapat memengaruhi organisasi dalam melakukan inovasi (Phillips et al., 2019). Tekanan ini mendorong organisasi untuk lebih responsif dan adaptif terhadap perubahan lingkungan eksternal dan internal guna memenuhi kebutuhan dan menjaga hubungan dengan para *stakeholder* (Darnall et al., 2010).

2. Hasil hipotesis 2 diketahui bahwa original sample tekanan stakeholder terhadap kemampuan berinovasi sebesar 0.307 dengan P-values sebesar 0.000, hal ini ditunjukkan dengan nilai t-statistik sebesar 4.387 lebih besar dari nilai t-tabel 1.96. Nilai original sample yang positif menunjukkan budaya organisasi mempunyai pengaruh positif dan t-statistik menunjukkan nilai signifikan terhadap kemampuan berinovasi, sehingga uji hipotesis diterima.

Hasil ini menunjukkan bahwa semakin tinggi tekanan yang diberikan oleh pemangku kepentingan, semakin mendorong organisasi untuk meningkatkan kemampuan berinovasi. Temuan ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang menegaskan bahwa tekanan dari pemangku kepentingan, seperti pemerintah, pelanggan, pesaing, dan regulator, memainkan peran penting dalam mendorong organisasi untuk berinovasi guna memenuhi ekspektasi yang diberikan (Darnall et al., 2010).

3. Hasil hipotesis 3 diketahui bahwa original sampel budaya organisasi terhadap kemampuan berinovasi sebesar 0.086 dengan P-values sebesar 0.021, hal ini ditunjukkan dengan nilai t-statistik sebesar 2.31 lebih besar dari nilai t-tabel 1.96. Nilai original sample yang positif menunjukkan budaya organisasi mempunyai pengaruh positif dan t-statistik menunjukkan nilai signifikan terhadap kemampuan berinovasi secara tidak langsung melalui tekanan *stakeholder*, sehingga uji hipotesis diterima.

Sebuah budaya organisasi yang kondusif tentu memberikan dampak yang signifikan dalam meningkatkan kapasitas inovasi di organisasi. Sebagaimana dilaporkan oleh Schein, elemen-elemen budaya organisasi, seperti keterbukaan, kolaborasi, dan pemberdayaan individual, menjadi fondasi yang sangat penting dalam membentuk semangat berkarya dan komitmen yang diperlukan dalam menciptakan budaya inovasi. Budaya yang melengkapi diri sendiri dengan komunikasi terbuka membangun ruang bagi anggota internal untuk merasa nyaman untuk menyuarakan ide-ide mereka, yang pada gilirannya memicu kreativitas dan inovasi (Li & Liu, 2022). kemudian, studi oleh Li dan Liu pada tahun 2022 menemukan bahwa, di perusahaan, budaya inovasi yang kuat memperkuat efikasi diri inovasi dan meningkatkan identifikasi diri dengan organisasi. Ini pada gilirannya, membantu meningkatkan kapabilitas individu untuk menciptakan ide berinovasi (Liew, 2020). Budaya organisasi yang kondusif memainkan peran krusial dalam mendorong kemampuan berinovasi. Menurut penelitian oleh (Edward & Frinaldi, 2024), budaya organisasi yang terbuka terhadap perubahan, memberdayakan karyawan, serta mendukung dan menghargai ide-ide baru memiliki dampak positif pada kemampuan organisasi untuk berinovasi dan berkembang di tengah tantangan yang berubah dengan cepat. Selain itu, penelitian oleh (Haleem et al., 2022) menunjukkan bahwa tekanan dari stakeholder mendorong organisasi untuk mengadopsi praktik manajemen berkelanjutan, yang dipengaruhi oleh budaya organisasi yang mendukung. Budaya organisasi dapat memperkuat respons terhadap tekanan tersebut.

Dengan demikian, budaya inovasi dapat membantu organisasi, dan terutama yang beroperasi dalam sektor dinamis, untuk menyesuaikan diri dengan perubahan dalam kondisi pasar dan demografi. Secara keseluruhan, kedua penemuan seperti itu menunjukkan bahwa, kendati demikian, pengaruh budaya organisasi pada kemampuan berinovasi mungkin tidak

terlalu signifikan dibandingkan dengan tekanan eksternal, terus penting dalam menciptakan fondasi yang benar untuk inovasi yang berkelanjutan.

5. Penutup

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian ini, beberapa kesimpulan yang dapat diambil terkait *artisan entrepreneurship* di Madura adalah sebagai berikut:

1. Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Tekanan *Stakeholder*
Budaya organisasi memiliki pengaruh positif signifikan terhadap tekanan *stakeholder*. Hal ini menunjukkan bahwa budaya organisasi yang adaptif dapat membantu *artisan* merespons tuntutan *stakeholder* dengan lebih baik, sehingga mendukung keberlanjutan usaha.
2. Pengaruh Tekanan Stakeholder Organisasi terhadap Kemampuan Berinovasi
Tekanan *stakeholder* memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kemampuan berinovasi. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi tekanan yang diberikan oleh pemangku kepentingan, seperti pelanggan, pesaing, regulator, dan pemerintah, semakin besar dorongan bagi organisasi untuk berinovasi. Tekanan tersebut mendorong *artisan entrepreneurship* di Madura untuk lebih responsif terhadap perubahan lingkungan, meningkatkan kreativitas, dan menciptakan solusi inovatif dalam memenuhi ekspektasi *stakeholder*. Dengan demikian, tekanan *stakeholder* berperan penting sebagai katalis yang memacu peningkatan kemampuan berinovasi dalam menghadapi tantangan eksternal dan peluang pasar.
3. Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kemampuan Berinovasi melalui Tekanan *Stakeholder*
Budaya organisasi juga berpengaruh positif terhadap kemampuan berinovasi secara tidak langsung melalui tekanan *stakeholder*. Tekanan *stakeholder* bertindak sebagai mediator yang memperkuat hubungan antara budaya organisasi dan inovasi. Dalam konteks ini, tekanan *stakeholder* memberikan dorongan tambahan bagi pengusaha untuk beradaptasi dan menciptakan solusi inovatif, terutama dalam merespons kebutuhan pasar dan regulasi. Meskipun pengaruhnya tidak sebesar hubungan langsung, peran tekanan *stakeholder* tetap signifikan dalam menciptakan lingkungan yang mendorong inovasi.

Secara keseluruhan, penelitian ini menegaskan pentingnya integrasi antara budaya organisasi yang inovatif dan pengelolaan tekanan *stakeholder* dalam meningkatkan kemampuan berinovasi. Kombinasi kedua faktor ini memberikan fondasi yang kuat bagi *artisan entrepreneurship* di Madura untuk tetap kompetitif dan relevan dalam menghadapi perubahan pasar dan tantangan globalisasi.

Berdasarkan kesimpulan tersebut, beberapa langkah yang dapat diterapkan untuk mendukung *artisan entrepreneurship* di Madura adalah:

1. Meningkatkan Kesadaran tentang Peran *Stakeholder*
Pemerintah dan asosiasi lokal dapat mengadakan program edukasi bagi *artisan* untuk memahami pentingnya merespons tuntutan *stakeholder*, seperti konsumen dan regulator, sehingga mereka lebih proaktif dalam memenuhi kebutuhan pasar.
2. Meningkatkan Kesadaran tentang Peran *Stakeholder*
Pemerintah dan asosiasi lokal dapat mengadakan program edukasi bagi *artisan* untuk memahami pentingnya merespons tuntutan *stakeholder*, seperti konsumen dan regulator, sehingga mereka lebih proaktif dalam memenuhi kebutuhan pasar.
3. Sinergi antara Budaya Organisasi dan Stakeholder
 - Pendekatan berbasis komunitas: Mendorong sinergi antara *artisan* dalam satu komunitas untuk berbagi pengalaman dan praktik terbaik dalam mengelola budaya organisasi dan tekanan *stakeholder*. Hal ini dapat mempercepat adopsi inovasi secara kolektif.

- Kemitraan strategis: Artisan dapat bekerja sama dengan stakeholder, seperti perguruan tinggi, organisasi masyarakat, dan lembaga pemerintah, untuk mendapatkan bimbingan teknis, riset inovasi, serta dukungan finansial.
4. Memberikan Dukungan untuk Proses Inovasi
Lembaga pendukung diharapkan menyediakan fasilitas atau akses ke sumber daya untuk mendorong inovasi, seperti pelatihan teknis atau dukungan infrastruktur produksi. Dukungan ini akan membantu *artisan* meningkatkan efisiensi dan kualitas produk mereka.
Dengan penerapan langkah-langkah ini, diharapkan *artisan entrepreneurship* di Madura dapat terus berkembang, menciptakan inovasi yang relevan, dan menjaga daya saing di pasar modern.

Daftar Pustaka

- Alhiddi, A., Osborne, A. N., & Anyigor, K. T. (2019). Organizational culture and stakeholder success criteria in construction projects. *Periodica Polytechnica Architecture*, 50(2), 148–154.
- Darnall, N., Henriques, I., & Sadorsky, P. (2010). Adopting proactive environmental strategy: The influence of stakeholders and firm size. *Journal of Management Studies*, 47(6), 1072–1094. <https://doi.org/10.1111/j.1467-6486.2009.00873.x>
- Edward, A. V., & Frinaldi, A. (2024). Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Penciptaan Perilaku Inovatif dalam Meningkatkan Kinerja Organisasi Publik. *Polyscopia*, 1(3), 62–68. <https://doi.org/10.57251/polyscopia.v1i3.1336>
- Garson, G. D. (2016). *Partial least squares. Regression and structural equation models*. Statistical Publishing Associates.
- Ghezzi, S. (2019). Artisan Entrepreneurs. How the Culture of Craftsmanship Shapes a Local Economy. *Uddevalla Symposium*, 2019(4), 175–186.
- Hengky, S. H. (2018). Batik-craft tourism's Competitiveness in Madura, Indonesia. *Journal of Management Research*, 10(4), 1. <https://doi.org/10.5296/jmr.v10i4.13623>
- Haleem, F., Farooq, S., Cheng, Y., & Waehrens, B. V. (2022). Sustainable management practices and stakeholder pressure: A systematic literature review. *Sustainability*, 14(4), 1967.
- Juliandi, A. (2018). Structural Equation Model Partial Least Square (SEM-PLS) Menggunakan SmartPLS. *Jangan Belajar*, 1(was), 1–4.
- Kurniati, E. D. (2014). Pengaruh Karakteristik Manajer-Pemilik Usaha, Karakteristik Organisasi Dan Lingkungan Eksternal Terhadap Kapasitas Inovasi Dan Kinerja Usaha. *Jurnal Organisasi Dan Manajemen*, 10(2), 124–135. <https://doi.org/10.33830/jom.v10i2.24.2014>
- Li, Z., & Liu, L. (2022). The impact of organizational innovation culture on employees' innovation behavior. *Social Behavior and Personality: An International Journal*, 50(12), 1–10.
- Liew, C. S. (2020). Organizational Culture & Leadership. *Organizational Culture & Leadership*, 1–12.
- Lodi, P. I., Saleh, H., & Chahyono, C. (2022). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dimediasi Kepemimpinan Pada Kantor Dinas Sosial Provinsi Sulawesi Selatan. *Indonesian Journal of Business and Management*, 5(1), 104–114. <https://doi.org/10.35965/jbm.v5i1.1869>
- Mansur, L., Sangkala, & Tikson, D. T. (2015). Karakteristik budaya organisasi dan hubungan dengan kinerja organisasi pada Lembaga Penjaminan Mutu Pendidikan Indonesia. *Perennial*, 76–88.
- Masnita (Universitas Trisakti - Indonesia), Y., Rahman (Universitas Trisakti - Indonesia), A., & Veraldy (Universitas Trisakti - Indonesia), A. (2019). Inovasi Memediasi Tqm Dan Kinerja

- Perusahaan Pada Sektor Ukm. *Jurnal Manajemen Industri Dan Logistik*, 3(2), 155–163. <https://doi.org/10.30988/jmil.v3i2.138>
- Musleh, M., Subianto, A., & Prasita, V. D. (2023). Stakeholder Interaction in the Development of Oxygen Ecotourism on Gili Iyang Island, Indonesia. *Journal of Government and Civil Society*, 7(2), 297. <https://doi.org/10.31000/jgcs.v7i2.8251>
- Mustikaningsih, Y. S., & Handayani, R. (2014). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi Dan Remunerasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Media Ekonomi Dan Manajemen*, 29(1), 44–58.
- Novitasari, D., Hutagalung, D., Amri, L. H. A., Nadeak, M., & Asbari, M. (2021). Kinerja Inovasi Di Era Revolusi Industri 4.0: Analisis Knowledge-Oriented Leadership Dan Kapabilitas Manajemen Pengetahuan. *Edukatif: Jurnal Ilmu Pendidikan*, 3(4), 1245–1260. <https://doi.org/10.31004/edukatif.v3i4.520>
- Phillips, R. A., Barney, J. B., Freeman, R. E., & Harrison, J. S. (2019). Stakeholder chapter. *The Cambridge Handbook of Stakeholder Theory*, 3.
- Qori Qordofa, M., & As'ad, M. (2022). Jurnal Mediakita Jurnal Komunikasi dan Penyiaran Islam. *Jurnal Komunikasi Dan Penyiaran Islam*, 2(1), 1–10.
- Rahmayanti, R., Sutisna, D., & Salsabil, I. (2024). The Role of Stakeholder Pressure in Enhancing Green Innovation Performance: The Moderating Role of Green Culture. *International Journal of Sustainable Development and Planning*, 19(9), 3623–3632. <https://doi.org/10.18280/ijstdp.190930>
- Sugiyono, P. D. (2019). Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D (M. Dr. Ir. Sutopo. S. Pd. ALFABETA, Cv.
- Suharwati, S. I. (2019). Pengembangan Industri Batik Tulis Sebagai Potensi Daerah (Studi Kasus Di Desa Klampar Kabupaten Pamekasan). *J-PIPS (Jurnal Pendidikan Ilmu Pengetahuan Sosial)*, 6(1), 13. <https://doi.org/10.18860/jpips.v6i1.7822>
- Suryani, E., Hasanah, N. N., Fauzi, F. M., Suhaedi, E., & Cadith, J. (2024). Budaya Inovasi : Upaya Membangun Organisasi Publik Yang Agile. *Professional: Jurnal Komunikasi Dan Administrasi Publik*, 11(1), 81–92. <https://doi.org/10.37676/professional.v11i1.6057>
- Wardah, Z., Carolina, A., & Wulandari, A. (2022). Pengaruh Whistleblowing System, Internal Control, Leadership dan Budaya Organisasi terhadap Fraud Prevention. *Nominal Barometer Riset Akuntansi Dan Manajemen*, 11(2), 233–247. <https://doi.org/10.21831/nominal.v11i2.49346>
- ZM Abid Mohammady. (2018). Peran Kepala Sekolah Dalam Mengembangkan Mutu Budaya Organisasi. *Muslim Heritage*, 1(2), 407–430.