JMPIS: JURNAL MANAJEMEN PENDIDIKAN DAN ILMU SOSIAL
E-ISSN: 2716-375x
P-ISSN: 2716-3758
DINASTI REVIEW
https://dinastirev.org/JMPIS dinasti.info@gmail.com +62 811 7404 455

DOI: https://doi.org/10.38035/jmpis.v6i1
https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/
Received: 28 Desember 2024 | **Revised:** 11 Januari 2025 | **Accepted:** 28 Januari 2025

Kepuasan Kerja, Kemampuan Inovasi, pada Kinerja Industri Artisan Entrepreneurship Dimediasi oleh Tekanan *Stakeholder*

Alvito Prima Fadilla Suyuti[1], Uswatun Hasanah[2*], Ni Putu Rizky Arnani[3]
[1]Universitas Trunodjoyo Madura, Madura, Indonesia, alvitopri58@gmail.com
[2]Universitas Trunodjoyo Madura, Madura, Indonesia, uswatun.hasanah.1986@trunojoyo.ac.id
[3]Universitas Trunodjoyo Madura, Madura, Indonesia, niputu.arnani@trunojoyo.ac.id

[*]Corresponding Author: uswatun.hasanah.1986@trunojoyo.ac.id

Abstract: *This study aims to examine the relationship between job satisfaction and innovation capability on the performance of artisan industries, considering the mediating role of stakeholder pressure. The study was conducted in four regencies of Madura (Sampang, Bangkalan, Pamekasan, and Sumenep), which have significant potential in the traditional crafts sector but face challenges such as low industrial performance. The research employed a quantitative approach with purposive sampling techniques (criteria: a minimum of one year of work experience, age ≥17 years, and being a craftsman). Data collection was carried out using questionnaires and analyzed through SmartPLS. The results revealed that job satisfaction (X1) and innovation capability (X2) significantly influence performance (Y). Stakeholder pressure (Z) also has a significant impact on performance; however, the interaction between stakeholder pressure and innovation capability on performance is not significant, whereas its interaction with job satisfaction is significant. These findings underline the importance of enhancing internal factors such as job satisfaction and innovation, as well as strategies for managing stakeholder pressure to optimize the performance of artisan industries in Madura. This research is expected to provide practical and theoretical contributions to developing strategies to improve the competitiveness of local industries.*

Keywords: *Job Satisfaction, Innovation Capability, Industry Performance, Stakeholder Pressure*

Abstrak: Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji hubungan antara kepuasan kerja dan kemampuan inovasi terhadap kinerja industri artisan, dengan mempertimbangkan peran mediasi tekanan stakeholder. Studi dilakukan di empat kabupaten di Madura (Sampang, Bangkalan, Pamekasan, dan Sumenep) yang memiliki potensi besar dalam sektor kerajinan tradisional, tetapi menghadapi tantangan berupa rendahnya kinerja industri. Metode penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan teknik purposive sampling (kriteria: masa kerja minimal 1 tahun, usia ≥17 tahun, dan merupakan pengrajin). Pengumpulan data dilakukan melalui kuesioner dan dianalisis menggunakan SmartPLS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja (X1) dan kemampuan inovasi (X2) berpengaruh signifikan terhadap

kinerja (Y). Tekanan stakeholder (Z) juga berpengaruh signifikan terhadap kinerja, namun interaksi tekanan stakeholder dengan kemampuan inovasi terhadap kinerja tidak signifikan, sedangakan dengan kepuasan kerja signifikan. Kesimpulan ini menggaris bawahi pentingnya meningkatkan faktor internal seperti kepuasan kerja dan inovasi, serta strategi pengelolaan tekanan stakeholder untuk mengoptimalkan kinerja industri artisan di Madura. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi praktis dan teoretis dalam pengembangan strategi peningkatan daya saing industri lokal.

Kata Kunci: Kepuasan Kerja, Kemampuan Inovasi, Kinerja Industri, Tekanan *Stakeholder*

PENDAHULUAN

Terutama di wilayah seperti Sampang, Bangkalan, Pamekasan, dan Sumenep, yang terkenal dengan kerajinan tradisional dan kreativitas lokal, sektor usaha kreatif memiliki potensi besar untuk meningkatkan ekonomi. Terlepas dari potensi yang sangat menjanjikan ini, industri artisan di madura tersebut masih sangat lemah, ada banyak alasan mengapa kinerja industri ini belum optimal. Ini termasuk kepuasan kerja, kemampuan inovasi, dan tekanan dari stakeholder eksternal seperti pemasok, konsumen, dan pemerintah, Menurut kinerja (Data Diskopukm.Jatimprov.Go.Id 2022) , yang dikumpulkan dari dinas perdagangan dan UKM.), Terdapat undang-undang yang menegaskan betapa pentingnya meningkatkan daya saing UMKM melalui inovasi dan peningkatan kualitas sumber daya manusia (Undang-Undang Republik Indonesia No. 20 Tahun 2008). Meningkatkan kinerja untuk bersaing di pasar nasional dan internasional adalah masalah utama bagi industri artisan.

Armstrong (1998) dalam (Listiani, 2011) menyebutkan ada beberapa faktor yang memengaruhi manajemen kinerja, termasuk faktor individu, kepemimpinan, tim, sistem, dan situasional. Kinerja industri dipengaruhi oleh faktor internal (manajemen SDM, inovasi) dan eksternal (dinamika pasar, tekanan stakeholder). Kepuasan kerja yang rendah dan keterbatasan inovasi menjadi tantangan utama dalam meningkatkan kualitas dan d aya saing produk artisan. Tekanan stakeholder juga memainkan peran penting dalam menentukan performa organisasi. (Helen Shipton, 2016) manajemen SDM strategis dan inovasi disebutkan sebagai elemen penting untuk meningkatkan performa organisasi melalui pengelolaan sumber daya internal secara efektif.

Faktanya, industri artisan di Sampang, Bangkalan, Pamekasan, dan Sumenep masih gagal mencapai hasil yang optimal. (Data Diskopukm.Jatimprov.Go.Id, 2022) menunjukkan bahwa distribusi nilai tambah Koperasi dan UMKM di 38 Kabupaten/Kota menempatkan Madura termasuk dalam golongan rendah (miliar), dimulai dari sampang = 8.137, Bangkalan = 9.111, Pamekasan = 13.980, dan Sumenep 14.929 berbeda jauh dengan Surabaya dengan total 215.364 membuat Madura memiliki tingkat produktivitas yang lebih rendah dibandingkan dengan daerah lain di Jawa Timur. Meskipun ada potensi besar dalam kerajinan tangan dan produk kreatif lokal, Industri ini belum mencapai tingkat kinerja yang optimal karena beberapa alasan, termasuk kurangnya dukungan inovasi dan kepuasan karyawan. Penelitian ini menyoroti pentingnya meningkatkan kepuasan kerja dan kemampuan inovasi sebagai cara untuk mendorong pertumbuhan ekonomi dan daya saing industri. Selain itu, pengelolaan tekanan stakeholder diperlukan untuk memaksimalkan kinerja industri artisan Madura. Penelitian ini diharapkan memberikan kontribusi praktis bagi pelaku usaha dan pemerintah dalam mengembangkan strategi untuk meningkatkan produktivitas sektor artisan di wilayah tersebut.

Kepuasan kerja merupakan hal yang sangat menarik dan penting dalam perusahaan, karena kepuasan kerja dapat memberi pengaruh yang besar baik pada tiap karyawan sebagai individu maupun bagi perusahaan (Widodo & Riyadi, 2020), Indikator untuk mengukur

variabel kepuasan kerja adalah: 1) kepuasan kerja terhadap gaji, 2) kepuasan terhadap pekerjaan yang dikerjakan, 3) kepuasan terhadap sikap atasan 4) kepuasan terhadap rekan kerja, 5) kepuasan terhadap promosi.(Widodo & Riyadi, 2020). Dalam kinerja industri juga dipengaruhi oleh faktor kepuasan kerja pegawai. Kepuasan kerja pegawai merupakan hal yang bersifat individual tentang perasaan seseorang terhadap pekerjaannya Robbins, (2014) dalam (Widyantari, 2021). Faktor-faktor yang dapat digunakan untuk meningkatkan kinerja pegawai, diantaranya lingkungan kerja, kepuasan kerja dan perilaku inovatif. Robbins, (2016) dalam (Widyantari, 2021). Jika kepuasan tidak tercapai, maka dapat terjadi kemungkinan pegawai akan frustasi (Handoko, 2011). Hasil penelitian yang dilakukan oleh: Rizal, M., & Ratnawati, I. (2012) , Widyantari (2021), menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja, dipertegas juga oleh penelitian Marliani et al. (2016), menunjukan kepuasan kerja ini pengaruhnya sangat besar terhadap kinerja karyawan, sehingga kepuasan kerja perlu dipertahankan dan dijaga agar kinerja karyawan tetap terjaga pada kondisi yang baik. Sedangkan hasil penelitian yang dilakukan oleh: Nabawi & Rizal (2019), menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja.

Parwita et al. (2021) mengatakan bahwa kemampuan inovasi adalah kemampuan menciptakan model bisnis baru yang diformulasikan dengan beragam inspirasi pengetahuan yang diubah menjadi hasil kreatif. Menurut Wibowo, (2019) dalam Hartanti (2023) kemampuan inovasi adalah kemampuan menghasilkan sebuah opini, asumsi objek atau praktik yang baru dan dapat diterima oleh masyarakat untuk diterapkan. Parwita et al. (2021) Dalam dunia bisnis, keberadaan kemampuan inovasi sangat diperlukan untuk mengatasi masalah seperti banyaknya pesaing yang rentan menyebabkan kejenuhan. Inovasi yang baik akan memaksimalkan kemampuan perusahaan menciptakan produk yang berkualitas. 3 Indikator dari variabel kemampuan inovasi yaitu: inovasi pasar, produk, dan proses inovasi. Menurut Humphreys, J (2013:217) dalam (Widyantari, 2021) mendefinisikan perilaku inovatif suatu peninjauan yang sistematis terhadap perilaku inovatif individu pegawai industri artisan dalam pekerjaan yang digunakan untuk mengevaluasi efektifitas kerja. Individu yang memiliki tujuan akan melakukan suatu inovasi baru terhadap perilakunya untuk mewujudkan suatu tujuan (Simamora 2015) dalam (Ernanto & Indriyaningrum, 2023). Hasil penelitian Nugraha (2020), Hadi, et al., (2020), Lamato et al. (n.d.), Dama & Ogi (2018) menunjukkan bahwa perilaku inovatif berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja, namun penelitian Dahri & Aqil. (2018), Tarigh & Nezhad, (2016) menunjukkan bahwa perilaku inovatif berpengaruh positif tidak signifikan. Adanya perbedaan hasil penelitian dan juga tidak adanya variabel tekanan stakeholder sebagai moderasi, maka penelitian ini akan menguji hubungan kepuasan kerja, kemampuan inovasi terhadap tekanan stakeholder.

Dua komponen penting yang dapat meningkatkan kinerja adalah kepuasan kerja dan kemampuan untuk berinovasi. Hoppock dalam (Said, 2020) mendefinisikan kepuasan kerja sebagai kombinasi keadaan psikologis, fisiologis, dan lingkungan yang memungkinkan seseorang dengan jujur mengatakan kepuasannya terhadap pekerjaannya. Pendekatan ini menekankan bahwa faktor internal perasaan karyawan memengaruhi bagaimana mereka menilai kepuasan kerja mereka dibandingkan dengan faktor eksternal lingkungan kerja mereka. Inovasi usaha kecil sangat bergantung pada kemampuan pelaku untuk mengubah kebutuhan pasar dan membuat produk yang berbeda dari pesaing. Hal ini didukung oleh pernyataan Weiss & Legrand (2011) dalam (Aditi, 2018), kecerdasan berinovasi adalah kemampuan para pemimpin perusahaan untuk menghasilkan ilham (insights) saat menghadapi masalah yang kompleks atau peluang yang menjanjikan, serta menemukan solusi baru yang tidak pernah terpikirkan sebelumnya namun dapat diterapkan. Kepuasan kerja didefinisikan sebagai sikap emosional positif terhadap pekerjaan yang dilakukan, yang mencakup kepuasan terhadap gaji, pekerjaan, atasan, rekan kerja, dan kesempatan promosi (Widodo & Riyadi, 2020). Inovasi dijelaskan sebagai kemampuan untuk mengembangkan ide-ide kreatif yang menghasilkan nilai

tambah bagi organisasi (Rajapathirana & Hui, 2018). Sedangkan kinerja organisasi mencerminkan hasil yang dicapai individu atau organisasi sesuai standar yang telah ditetapkan (Armstrong & Baron, 2005).

Hamel dan Prahalad (1994), yang menyatakan bahwa "if you do not measure it, you cannot improve it." Maksud dari pernyataan ini adalah pengukuran kinerja merupakan variabel penting dalam manajemen sebagai bagian dari upaya untuk meningkatkan kinerja itu sendiri. Armstrong & Baron (2005) "jika kita tidak mampu mendefinisikan kinerja sama halnya kita tidak mampu mengukur dan memanaj kinerja – if you can't define performance, you can't measure or manage it." Armstrong dan Baron (2005) menjelaskan bahwa kinerja adalah kontribusi individu terhadap tujuan organisasi, yang dapat diukur berdasarkan standar dan tujuan yang telah ditetapkan dan Indikator kinerja dibagi menjadi 3 yaitu hasil kerja, keterampilan, umpan balik.

Menurut Hadi (2011: 93) stakeholders adalah semua pihak, internal maupun eksternal, yang dapat mempengaruhi atau dipengaruhi oleh perusahaan baik secara langsung maupun tidak langsung. Semua stakeholder mempunyai hak memperoleh informasi mengenai aktivitas perusahaan yang dapat mempengaruhi proses pengambilan keputusan Susanto, et al, (2013) dalam (Rizkika Alfaiz & Aryati, 2019). Reed et al. (2009) bahwa stakeholder merupakan semua individu atau organisasi yang mempengaruhi atau dipengaruhi oleh suatu keputusan atau tindakan. Sedangkan menurut Fairuza (2017) bahwa stakeholder adalah individu dan/atau kelompok yang memiliki keterkaitan dan dapat dipengaruhi serta mempengaruhi kebijakan dan tujuan organisasi. Keberadaan suatu perusahaan sangat dipengaruhi oleh dukungan yang diberikan oleh stakeholder kepada perusahaan tersebut (Ghozali dan Chariri, 2007). Rhenald Kasali sebagaimana dikutip oleh Wibisono (dalam Kirana, 2009), menyatakan bahwa yang dimaksud stakeholder adalah setiap kelompok yang berada di dalam maupun di luar perusahaan yang mempunyai peran dalam menentukan keberhasilan perusahaan.

Temuan ini didukung oleh penelitian sebelumnya. Studi yang dilakukan oleh Syaiful, (2024) menunjukkan bahwa terdapat tantangan yaitu investasi yang lebih besar harus dilakukan dalam pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia di sektor UKM Keris. Selain itu, penelitian oleh Hasan (2017) menunjukkan bahwa tekanan / Peran stakeholder tergantung aturan dan tanggung jawab mereka dalam perusahaan, dengan demikian tekanan Pemegang saham dan konsumen berpengaruh positif terhadap kualitas (Kinerja) Sustainability report. Tekanan seperti tuntutan kualitas membuat bisnis lebih terbebani, yang akhirnya berdampak pada kinerja mereka. (Ackermann & Eden, 2011).

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mempelajari hubungan antara kepuasan kerja dan kemampuan inovasi terhadap kinerja industri dalam konteks entrepreneurship artisan. Dengan mempertimbangkan peran moderasi dari tekanan stakeholder, industri artisan dihadapkan pada berbagai tantangan dari sumber eksternal, seperti pemasok, pelanggan, dan pemerintah, yang dapat memengaruhi kinerja bisnis. Sebaliknya, kepuasan karyawan dengan pekerjaan mereka dan kemampuan mereka untuk berinovasi dianggap sebagai komponen penting dalam meningkatkan kinerja industri ini..

METODE

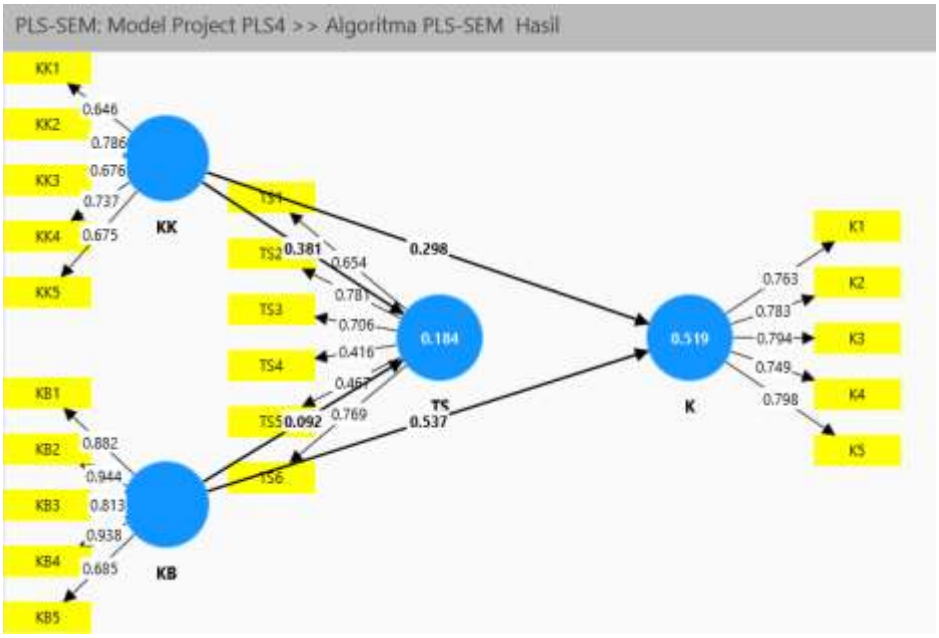
Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif asosiatif yang dikenal sebagai metode positivistik karena berbasis pada filsafat positivisme. Pendekatan kuantitatif ini juga menggunakan data angka dan menggunakan statistik untuk menganalisisnya (Sugiyono, 2016). Deskriptif kuantitatif yang menggambarkan karakteristik suatu fenomena atau populasi dengan menggunakan data numerik dan menganalisis data yang dapat diukur dan dihitung, sehingga hasilnya dapat digambar dalam bentuk statistik, grafik, atau tabel (Sekaran, U., & Bougie, R. 2016). Penelitian ini menggunakan metode observasi, wawancara, kuesioner dan dokumentasi sebagai teknik pengumpulan data.

Dalam penelitian ini, peneliti akan meneliti bagaimana pengaruh kepuasan kerja dan kemampuan inovasi terhadap kinerja industri artisan entrepreneurship. Variabel independen, juga dikenal sebagai variabel eksogen dalam Smart-PLS, adalah variabel yang menyebabkan perubahan atau munculnya variabel dependen (Sugiyono, 2016). Adapaun variabel independent yang digunakan dalam penelitian ini adalah variabel kepuasan kerja (X1) dan kemampuan inovasi (X2), yang diharapkan dapat memberikan pengaruh positif terhadap variabel dependen (terikat) variabel dependen yang juga disebut variabel endogen dalam Smart-PLS merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat dari adanya variabel independen (bebas), (Sugiyono, 2016). Adapun variabel dependen yang digunakan dalam penelitian ini adalah kinerja industri artisan entrepreneurship (Y). Penelitian ini juga melihat peran moderasi dari tekanan stakeholder, yang berfungsi untuk mengetahui apakah tekanan dari pihak-pihak terkait (seperti pelanggan, pemasok, atau pemerintah) dapat memperkuat atau melemahkan hubungan antara kepuasan kerja dan kemampuan inovasi dengan kinerja industri artisan entrepreneurship.

Informan dalam penelitian ini yaitu, Artisan entrepreneur (pengrajin tangan) yang menjalankan usaha di bidang kerajinan di 4 wilayah Madura, Bangkalan, Sampang, Pamekasan, Sumenep yang berjumlah 150, menggunakan purposive Adapun kriteria subjek dalam penelitian ini adalah pengrajin di pulau madura yang aktif bekerja dengan masa kerja minimal satu tahun dan juga berumur minimal 17 tahun. pengrajin tetap dengan masa kerja minimal satu tahun atau lebih diasumsikan telah memiliki banyak pengalaman kerja dan melakukan interaksi dengan lingkungan di perusahaan tersebut (Sedarmayanti, 2009).

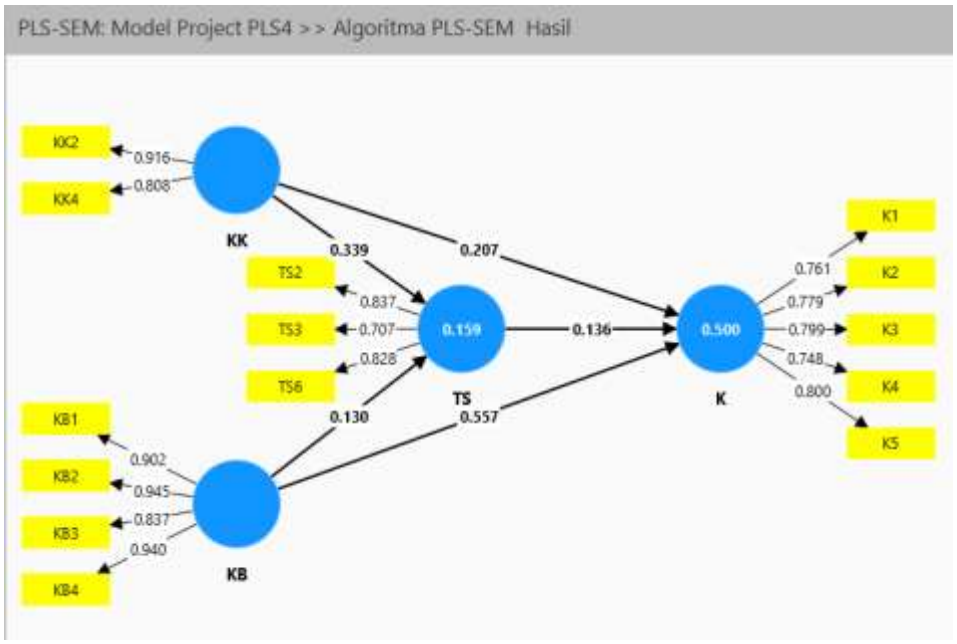
Instrumen yang valid dan reliabel dalam pengumpulan data, maka diharapkan hasil penelitian akan menjadi valid, reliabeldan objektif. Analisis data yang digunakan, diantaranya: Uji Validitas dan Reliabilitas, Mengukur validitas (Convergent dan Discriminant Validity) dan reliabilitas (Composite Reliability dan Cronbach's Alpha) untuk memastikan instrumen valid dan reliabel. Analisis Model Pengukuran (Outer Model), Menilai hubungan indikator dengan variabel laten melalui nilai loading factor, AVE, dan reliabilitas. Analisis Model Struktural (Inner Model), Uji path coefficients, R^2, Uji Hipotesis..

HASIL DAN PEMBAHASAN



Gambar 1. Model Awal Penelitian dalam SmartPLS

Evaluation of Measurement Model (Outer Model)



Gambar 2. Model Akhir Penelitian dalam SmartPLS

Evaluasi model pengukuran (outer model) terdiri dari uji validitas dan uji reliabilitas. Uji validitas untuk melihat nilai loading factor dari setiap indikator, dimana indikator dikatakan valid ketika memiliki nilai loading factor ≥ 0,7. Dari Tabel 5 diketahui bahwa beberapa indikator memiliki nilai loading factor dibawah 0,7 sehingga indikator-indikator tersebut akan dihilangkan pada tahap selanjutnya. Setelah menghilangkan indikator yang tidak valid, didapatkan model akhir seperti pada Gambar 2.

Tabel 1. Loading Factor

Indikator	Nilai Loading Factor	Kesimpulan	Indikator	Nilai Loading Factor	Kesimpulan
K1	0.763	Valid	KK2	0.786	Valid
K2	0.783	Valid	KK3	0.676	Tidak Valid
K3	0.794	Valid	KK4	0.737	Valid
K4	0.749	Valid	KK5	0.675	Tidak Valid
K5	0.798	Valid	TS1	0.654	Tidak Valid
KB1	0.882	Valid	TS2	0.781	Valid
KB2	0.944	Valid	TS3	0.706	Valid
KB3	0.813	Valid	TS4	0.416	Tidak Valid
KB4	0.938	Valid	TS5	0.467	Tidak Valid
KB5	0.685	Tidak Valid	TS6	0.769	Valid
KK1	0.646	Tidak Valid			

Convergent Validity memiliki dua tahap evaluasi yang harus dipenuhi yaitu outer loading dengan batasan nilai diterima berada di standar < 0.7 dan average variance extracted (AVE) dengan Batasan nilai diterimanya < 0.5. Berikut merupakan hasil olah data dari uji validitas

Tabel 2. Nilai AVE

Variabel	AVE	Kesimpulan
Kinerja	0.604	Valid
Kemampuan Berinovasi	0.823	Valid
Kepuasan Kerja	0.745	Valid
Tekanan Stakeholder	0.578	Valid

Discriminant validity di uji dengan tiga tahap yaitu cross loading, Fornell-Larcker Criterion dan nilai HTMT. Dimana nilai cross loading di evaluasi dengan melihat nilai korelasi antara indikator dari konstruk itu sendiri dengan indikator konstruk yang lain, nilai yang harus dimiliki indikator dari konstruk harus lebih besar dari indikator konstruk lainnya, untuk HTMT nilai dibawah 0,9, Sedangkan fornell-larcker criterion di uji dengan melihat konstruk yang harus lebih besar dengan konstruk lainnya, atau di evaluasi diagonal.

Tabel 3. Cross Loading

Cross Loading	Kinerja	Kemampuan Berinovasi	Kepuasan Kerja	Tekanan Stakeholder
K1	0.758	0.467	0.395	0.293
K2	0.774	0.452	0.319	0.360
K3	0.800	0.488	0.303	0.266
K4	0.750	0.597	0.339	0.279
K5	0.803	0.516	0.324	0.207
KB1	0.597	0.903	0.325	0.299
KB2	0.620	0.945	0.289	0.201
KB3	0.531	0.838	0.230	0.282
KB4	0.622	0.939	0.292	0.223
KK2	0.388	0.286	0.920	0.409
KK4	0.364	0.258	0.802	0.132
TS1	0.285	0.314	0.084	0.709
TS2	0.250	0.204	0.292	0.816
TS3	0.261	0.147	0.327	0.687
TS6	0.305	0.210	0.287	0.820

Tabel 4. Fornell Larcker

Fornell Larcker	K	KB	KK	TS
Kinerja	**0.777**			
Kemampuan Berinovasi	0.654	**0.907**		
Kepuasan Kerja	0.433	0.315	**0.863**	
Tekanan Stakeholder	0.360	0.276	0.343	**0.760**

Tabel 5. HTMT

	Rasio heterotrait-monotrait (HTMT)
KB <-> K	0.736
KK <-> K	0.577
KK <-> KB	0.397
TS <-> K	0.457
TS <-> KB	0.345
TS <-> KK	0.465

Uji Reabilitas berfungsi untuk menguji akurasi alat ukur dalam setiap variabel. Dalam uji reabilitas digunakan dua evaluasi yaitu Cronbach's alpha dan Composite realibitty. Dimana dalam kedua evaluasi tersebut memiliki Rule of thumb > 0.7 maka dinyatakan di terima atau reliabel.

Tabel 6. Reabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	AVE	Composite Reliability	Keterangan
Kinerja	0.837	0.604	0.884	Reliabel
Kemampuan Berinovasi	0.927	0.823	0.949	Reliabel
Kepuasan Kerja	0.669	0.745	0.853	Reliabel
Tekanan Stakeholder	0.756	0.578	0.845	Reliabel

Evaluation of Structural Modal (Inner Model)

Pengujian hipotesis dengan melakukan perhitungan koefisien jalur dan perhitungan R2. Signifikansi hubungan antar konstruk ditunjukkan oleh nilai t-statistic yang dihasilkan dari perhitungan koefisien jalur output Bootstapping pada SmartPLS. Besarnya pengaruh antar konstruk dan efek interaksi (mediasi) diukur dengan nilai koefisien jalur (Haryono, 2016). Koefisien jalur yang memiliki nilai t-statistic lebih besar atau sama dengan 1,96 atau memiliki p-value kurang dari atau sama dengan 0,05 dinyatakan signifikan. Menurut Setiaman (2020) model structural dilihat dari dua jenis variabel yaitu exogent variabel (independen) dan endogent variabel (dependen) yang memperlihatkan bagaimana hubungan kedua variabel.

Tabel 7. R-Square

	R-square	Adjusted R-square
Kinerja	0.486	0.479
Tekanan Stakeholder	0.149	0.138

Nilai R^2 untuk Kinerja Industri adalah sebesar 48,6% Artinya adalah bahwa kemampuan variabel – variabel bebas yaitu kepuasan kerja, kemampuan berinovasi di dalam menjelaskan variabel Kinerja industri adalah sebesar 48,6%.

Tabel 8. Uji path coefficient

	(O)	(M)	STDEV	T statistik	Nilai P
Kemampuan Berinovasi (X2) -> Kinerja (Y)	0.575	0.584	0.093	**6.168**	**0.000**
Kepuasan Kerja (X1) -> Kinerja (Y)	0.252	0.251	0.068	**3.692**	**0.000**

Setelah melakukan evaluasi Inner Model dan Outer Model, pada penelitian ini dilanjutkan dengan melakukan uji hipotesis dengan menggunakan uji bootstrapping. Dalam penelitian ini untuk menunjukkan Tingkat signifikansi pada nilai t-statistic dengan nilai >1.96 dan pada nilai p-values <0.05.

Tabel 9. Uji Hipotesis

	(O)	(M)	STDEV	T statistik	Nilai P
Kemampuan Berinovasi (X2) -> Kinerja (Y)	0.575	0.584	0.093	**6.168**	**0.000**
Kemampuan Berinovasi (X2) -> Tekanan Stakeholder (Z) -> Kinerja (Y)	0.187	0.189	0.109	**1.710**	**0.087**

Kepuasan Kerja (X1) -> Kinerja (Y)	0.252	0.251	0.068	**3.692**	**0.000**
Kepuasan Kerja (X1) -> Tekanan Stakeholder (Z) -> Kinerja (Y)	0.284	0.297	0.112	**2.529**	**0.011**

Pembahasan Hasil Penelitian

Kepuasan Kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja pada artisan entrepreneurship" diterima. Hal ini didasarkan dari hasil t-statistic sebesar 3.692 dan p values sebesar 0.000, kedua hasil tersebut memiliki nilai lebih besar dari 1.95 dan lebih kecil dari 0.05. Kepuasan Kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja, bahwa dengan semakin meningkatnya kepuasan kerja dari pengrajin maka Kinerja yang dimiliki juga akan semakin baik. Kepuasan kerja pada artisan entrepreneurship disebabkan karena gaji, keamanan kerja, dan komunikasi yang terjadi antar pengrajin itu berjalan dengan baik, sehingga berdampak pada pelaksanaan tugas yang berjalan sesuai dengan porsinya. Selaras dengan penelitian Rizal, M., & Ratnawati, I. (2012), bahwa untuk meningkatkan kinerja karyawan perlu memperhatikan faktor kepuasan kerja, Widyantari (2021) yang menunjukan bahwa semakin tinggi kepuasan kerja, semakin tinggi kinerja pegawai pada Dinas Pertanian Kabupaten Ngawi. Serta penelitian dari Marliani et al. (2016) menunjukan kepuasan kerja ini pengaruhnya sangat besar terhadap kinerja karyawan.

Kemampuan Berinovasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja pengrajin kerajinan tangan di Madura." Hal ini didasarkan pada nilai t-statistic sebesar 6.168 dan p-value sebesar 0.000, yang mana t-statistic lebih besar dari 1.96 dan p-value lebih kecil dari 0.05. Hasil dari uji hipotesis ini menunjukkan bahwa kemampuan berinovasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja. Artinya, semakin tinggi kemampuan berinovasi yang dimiliki oleh para pengrajin, semakin besar pula peningkatan kinerja dalam industri kerajinan tangan. Selain itu, keahlian dalam menghadirkan variasi produk dan meningkatkan efisiensi proses produksi juga berkontribusi positif terhadap kinerja, selaras dengan penelitian oleh Nugraha (2020), menyatakan bahwa inovasi produk, kualitas informasi, inovasi proses secara signifikan mempengaruhi kinerja operasi perusahaan. Selaras dengan penelitian yang dilakukan oleh Hadi et al. (2020), Berdasarkan hasil kuesioner dan analisis regresi liniernya, maka hipotesis pertama yang menyatakan bahwa perilaku inovatif berpengaruh positif secara signifikan terhadap kinerja karyawan, diperkuat juga oleh penelitian menurut Lamato et al. (2023), berdasarkan uji t yang telah dilakukan menunjukkan bahwa variabel perilaku inovatif memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Serta Dama & Ogi (2018), menyatakan bahwa terdapat pengaruh antara variabel bebas yaitu inovasi terhadap variabel terikat yaitu kinerja karyawan. Namun penelitian ini tidak selaras dengan Dahri & Aqil. (2018), Tarigh & Nezhad, (2016) menunjukkan bahwa perilaku inovatif berpengaruh positif tidak signifikan terhadap kinerja.

Kepuasan Kerja (X1) -> Tekanan Stakeholder (Z) berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja" diterima. Hal ini didasarkan pada nilai t-statistic sebesar 2.529 dan nilai p-value sebesar 0.011, di mana t-statistic lebih kecil dari 1.96 dan p-value lebih besar dari 0.05. Dengan demikian, kepuasan kerja dan tekanan stakeholder secara bersama-sama memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja. Uji koefisien jalur menunjukkan arah hubungan yang positif, hasil penelitian ini menegaskan bahwa interaksi antara tekanan stakeholder dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Salah satu alasan mendukung hasil ini adalah bahwa pengrajin kerajinan tangan di daerah tersebut menunjukkan kemampuan untuk menyesuaikan diri dengan tekanan eksternal sambil tetap menjaga motivasi kerja yang tinggi.

Selaras dengan penelitian yang dilakukan oleh Akbar et al. (2016) bahwa Kepuasan kerja memediasi pengaruh Stres kerja terhadap kinerja pegawai, Dori et al. (2023) juga menyatakan Kepuasan Kerja dan Stres Kerja secara simultan berpengaruh positif atau

signifikan terhadap kinerja karyawan, menurut Saroni et al. (2022) menyebutkan bahwa Working from Home dan Transformational Leadership memengaruhi kinerja pegawai, serta kepuasan kerja mampu memainkan perannya sebagai variable mediasi yang memperkuat dampak Working from Home dan Transformational Leadership terhadap performa pegawai.

Pengaruh Kemampuan Berinovasi (X2) x Tekanan Stakeholder (Z) berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja pengrajin kerajinan tangan" ditolak. Hal ini didasarkan pada nilai t-statistic sebesar 1.710 dan nilai p-value sebesar 0.087, di mana t-statistic lebih kecil dari 1.96 dan p-value lebih besar dari 0.05, sehingga interaksi antara tekanan stakeholder dan kemampuan berinovasi tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja. Meskipun uji koefisien jalur menunjukkan arah hubungan yang positif, terdapat beberapa alasan mengapa interaksi antara tekanan stakeholder dan kemampuan berinovasi tidak menunjukkan pengaruh signifikan terhadap kinerja. Salah satu alasannya adalah bahwa meskipun inovasi merupakan faktor penting bagi pengrajin, tekanan stakeholder tidak selalu mendorong mereka untuk berinovasi. Tekanan dari pihak luar, seperti ekspektasi pelanggan atau regulasi pemerintah, seringkali membuat pengrajin fokus pada pemenuhan standar kualitas dan kuantitas produk alih-alih berinovasi. Selain itu, banyak pengrajin kerajinan tangan yang lebih fokus pada produksi dengan pola yang sudah mapan daripada berinovasi di bawah tekanan. Dalam situasi ini, inovasi seringkali dilakukan sebagai pilihan bebas yang terlepas dari pengaruh stakeholder.

Penelitian yang dilakukan oleh Nidaul Hukama (2024), bahwa (Kinerja) firm performance tidak mampu memediasi dampak tekanan pemangku kepentingan terhadap (Inovasi) integrated reporting dan Riyani et al., (2023) mengatakan kinerja perusahaan tidak dapat memediasi hubungan antara manajemen risiko, modal intelektual, dan inovasi terhadap nilai perusahaan. Tetapi tidak sejalan menurut Ardiyantiningsih, V. (2021), kemampuan inovasi secara signifikan memediasi hubungan antara CSR dan kinerja perusahaan.

KESIMPULAN

"Kepuasan Kerja, Kemampuan Berinovasi, dan Tekanan Stakeholder terhadap Kinerja" pada pengrajin kerajinan tangan dapat disimpulkan bahwa semakin tinggi tingkat kepuasan kerja yang dirasakan oleh pengrajin, semakin baik pula kinerja yang dihasilkan. Semakin tinggi kemampuan berinovasi pengrajin, semakin meningkat pula kinerja. Tekanan stakeholder berperan sebagai motivator yang mendorong pengrajin untuk meningkatkan kualitas produksi dan inovasi. Inovasi yang dihasilkan oleh pengrajin tidak terkait langsung dengan tekanan yang diberikan oleh stakeholder, namun kemampuan berinovasi dimediasi tekanan stakeholder tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap peningkatan kinerja.

Saran

Bagi penelitian selanjutnya Menambahkan variabel independen yang mendukung terhadap variabel dependen, menentukan korelasi dan menambahkan karakteristik responden yang mendukung variabel Kepuasan kerja, inovasi, tekanan stakeholder dan kinerja , memperbanyak referensi terkait topik penelitian ini terutama pada variabel Tekanan stakeholder. Bagi mahasiswa, meningkatkan kemampuan dan pengetahuan tentang keuangan dengan lebih mempelajari dan mengimplementasi di kehidupan sehari-hari. Bagi Universitas, mengadakan pelatihan, seminar, atau penyuluhan dalam meningkatkan pengetahuan dan pemahaman terkait kerajinan tangan terutama batik dan keris sehingga mahasiswa bisa lebih mengerti batik khas madura

REFERENSI

Ackermann, F., & Eden, C. (2011). Strategic Management of Stakeholders: Theory and Practice. *Long Range Planning, 44*(3), 179–196. https://doi.org/10.1016/j.lrp.2010.08.001

Aditi, B. (2018). *BUKU AJAR ENTREPRENEURSHIP & STARTUP ENTREPRENEUR YANG UNGGUL.*

Akbar, R., Noermijati, N., & Troena, E. A. (2016). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Stres Kerja terhadap Kinerja Pegawai dengan Dimediasi oleh Kepuasan Kerja (studi pada KPPN Makassar 1 dan KPPN Makassar 2). *Jurnal Aplikasi Manajemen, 14*(3), 537–545. https://doi.org/10.18202/jam23026332.14.3.14

Armstrong, M., & Baron, A. (2005). *Managing performance: performance management in action.* CIPD Publishing.

Dahri Wahyunianti, A. M. (2018). *5468-15926-2-PB.*

Dama, J., & Ogi, I. W. J. (2018). Pengaruh Inovasi Terhadap dan Kreativitas Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Bank Mandiri (Persero) Tbk. Manado. *The Influence of Innovation and Creativity on Employee Performance at Bank Mandiri (Persero) Tbk. Manado, 6*(1), 41–50.

Data.diskopukm.jatimprov.go.id. (2022). *Detail Laporan Kinerja.* https://diskopukm.jatimprov.go.id/statis/detail-laporan-kinerja

Dori BR, T., Novegya, R. P., & Rani, A. (2023). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Hotel Bukit Indah Lestari Baturaja (Doctoral dissertation, Universitas Baturaja).

Ernanto, A. A., & Indriyaningrum, K. (2023). Jurnal Mirai Management Pengaruh Komitmen Afektif dan Perilaku Inovatif terhadap Kinerja dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Mirai Management, 8*(1), 1–15.

Fairuza, M. (2017). Kolaborasi antar Stakeholder dalam Pembangunan Inklusif pada Sektor Pariwisata. *Jurnal Kebijakan dan Manajemen Publik, 5*(3), 1–13.

Ghozali, Imam, & Chariri, A. (2007). *Teori Akuntansi.* Badan Penerbit Universitas Diponegoro: Semarang.

Hadi, N. (2011). *Corporate Social Responsibility (CSR) Edisi 1.* Jakarta: Graha Ilmu.

Hadi, S., Rachman Putra, A., & Mardikaningsih, R. (2020). Pengaruh Perilaku Inovatif dan Keterlibatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

Hamel, G., & Prahalad, K. (1994). *Competing for the Future.* Boston, Massachusetts: Harvard Business School Press.

Handoko. (2011). *Manajemen.* BPFE, Yogyakarta.

Hartanti, A. (2023). Kemampuan Inovasi Berdasarkan Kemampuan Sikap, Kemampuan Kreatif, dan Kemampuan Pengetahuan.

Hasan, A. (2017). Power Stakeholder dalam Bisnis. *Media Wisata, 15*(2).

Helen Shipton, P. B. P. S. A. B. (2016). *Human Resource Management, Innovation and Performance.*

Kirana, R. S. (2009). Studi Perbandingan Pengaturan Tentang Corporate Social Responsibility di Beberapa Negara dalam Upaya Perwujudan Prinsip Good Corporate Governance (Tesis, Program Pascasarjana Universitas Sebelas Maret).

Lamato, R. M., Wulansari, A., & Liwang, D. G. (2023). Pengaruh Perilaku Inovatif dan Keterlibatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Hadji Kalla Toyota Cabang Luwuk Banggai. *Vol. 7*(1).

Marliani, D. S., Buana, U., & Karawang, P. (2016). Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada karyawan PT. Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk Cabang Karawang). *Vol. 1*(1).

Nabawi, & Rizal. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Beban Kerja. https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i2.3667

Nidaul Hukama, A. (2024). Apakah Stakeholder Pressure dan Firm Size Mampu Meningkatkan Kualitas Pelaporan Terpadu dengan Kinerja Perusahaan Sebagai

Variabel Moderasi. *Akurasi: Jurnal Riset Akuntansi dan Keuangan, 3*(3), 285–300. https://doi.org/10.36407/akurasi.v6i3.1423

Nugraha, R. V. (2020). Pengaruh Inovasi Produk, Kualitas Informasi, dan Inovasi Proses terhadap Kinerja Operasi Perusahaan Coffee Shop di Yogyakarta (Doctoral dissertation, Universitas Islam Indonesia).

Parwita, S., Arsawan, E., Koval, V., & Hrinchenko, R. (2021). Responsible Environmental Management as a Tool for Achieving the Sustainable Development of European Countries. *Intellectual Economics, 14*(1), 161–183. https://doi.org/10.13165/IE-20-14-1-10

Peraturan Pemerintah RI. (2008, July). Undang-undang (UU) No. 20 Tahun 2008 Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah. https://peraturan.bpk.go.id/Details/39653/uu-no-20-tahun-2008

Rajapathirana, R. P. J., & Hui, Y. (2018). Relationship Between Innovation Capability, Innovation Type, and Firm Performance. *Journal of Innovation and Knowledge, 3*(1), 44–55. https://doi.org/10.1016/j.jik.2017.06.002

Reed, S. M., Graves, A., Dandy, N., Posthumus, H., Huback, K., Morris, J., & Stringer, L. C. (2009). Who's In and Why? A Typology of Stakeholder Analysis Methods for Natural Resources Management. *Journal of Environmental Management, 90*, 1933–1949.

Rizal, M., & Ratnawati, I. (2012). Pengaruh Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Doctoral dissertation, Fakultas Ekonomika dan Bisnis).

Rizkika Alfaiz, D., & Aryati, T. (2019). Pengaruh Tekanan Stakeholder dan Kinerja Keuangan terhadap Kualitas Sustainability Report dengan Komite Audit sebagai Variabel Moderasi. *2*(2), 112–130.

Said, L. R. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Prinsip Dasar dan Aplikasi.* https://www.researchgate.net/publication/344153752

Saroni, I., Satrya, A., & Listyarini, S. (2022). Pengaruh Working From Home dan Transformational Leadership terhadap Kinerja Pegawai dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi. *JISIP (Jurnal Ilmu Sosial dan Pendidikan, 6*(3).

Sedarmayanti. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Bandung: PT. Refika.

Sekaran, U., & Bougie, R. (2016). *Research Methods for Business: A Skill Building Approach.* John Wiley & Sons Ltd. https://doi.org/10.1007/978-94-007-0753-5_102084

Setiaman, S. (2020). *Tutorial Analisa Parsial Model Persamaan Struktural Dengan Software SMART-PLS Versi 3.*

Syaiful, N. S. H. A. H. S. S. A. J. E. (2024). Meningkatkan Kinerja UKM Pengrajin Keris melalui Pengembangan Human Capital di Kabupaten Sumenep Sebuah Pendekatan Analisis. *Kabilah: Journal of Social Community, 9*(5). https://doi.org/10.1016/j.heliyon.2023.e16177

TARIGH, M., & Rudgar NEZHAD, F. (2016). The Impact of Job