

**PENGARUH *SHARED VALUE* TERHADAP KOMITMEN PADA UMKM
DI DAERAH ISTIMEWA YOGYAKARTA**

Cahya Purnama Asri
cahya_purnama@widyamataram.ac.id
Fakultas Ekonomi Universitas Widya Mataram

Abstrak

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh *shared value* terhadap komitmen, khususnya pada UMKM di Daerah Istimewa Yogyakarta. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dan menggunakan kuesioner terhadap 50 responden untuk pengumpulan data. Penelitian ini menggunakan analisis regresi sederhana karena terdapat masing-masing satu variabel independen dan dependen. Hasil analisis memperlihatkan bahwa terdapat pengaruh dan positif signifikan *shared value* terhadap komitmen pada UMKM di Daerah Istimewa Yogyakarta.

Kata Kunci: *shared value*, komitmen, UMKM

Abstract

The purpose of this study was to determine the effect of shared value on commitment, especially for SMEs in the Special Region of Yogyakarta. This study is a quantitative study and used a questionnaire to 50 respondents for data collection. This study uses simple regression analysis because there is one independent and dependent variable each. The results of the analysis show that there is a significant positive and significant effect of shared value on commitment to MSMEs in the Special Region of Yogyakarta.

Keywords: *shared value, commitment, MSMEs*

PENDAHULUAN

Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah (UMKM) berperan penting dalam perekonomian Indonesia karena memberikan sumbangan besar terhadap Produk Domestik Bruto (PDB) sebesar 61,1%, penyerapan tenaga kerja sebesar 97,1%, dan ekspor sebanyak 14,4% (www.bi.go.id). Perkembangan UMKM di Indonesia, seperti diberitakan oleh CNBC Indonesia, bahwa terdapat 56 juta jumlah UMKM di Indonesia dengan kontribusi sebesar 56% terhadap PDB, seperti dinyatakan oleh Presiden Jokowi (www.linkumkm.id).

Perusahaan dan pemerintah telah mengambil posisi dengan perbedaan prioritas yang jelas (yaitu, keuntungan dan kepentingan publik), namun, krisis ekonomi global baru-baru ini dan polarisasi yang parah telah menyebabkan pengungkapan bahwa pasar memiliki batas, karena perubahan ekonomi, lingkungan, dan sosial, intervensi pemerintah telah gagal menyelesaikan berbagai masalah pasar secara efisien (Nam & Hwang, 2019). Menciptakan *shared value* merupakan pendekatan strategis untuk pembangunan berkelanjutan yang terkait dengan nilai sosial yang menjauh dari strategi berorientasi laba dan persaingan perusahaan (Nam & Hwang, 2019).

Shared value merupakan praktik operasi beserta kebijakannya dalam rangka membawa perusahaan untuk meningkatkan daya saing sekaligus memajukan kondisi sosial ekonomi masyarakat di tempat perusahaan beroperasi (Porter & Kramer, 2011). *Shared value creation* berfokus pada mengidentifikasi dan memperluas hubungan antara kemajuan sosial dan ekonomi (Porter & Kramer, 2011). *Shared value* adalah pemikiran bisnis generasi baru yang meningkatkan posisi kompetitif perusahaan sementara pada saat yang

sama memajukan masyarakat di mana perusahaan beroperasi (www.ecomena.org). Hovring (2017) mengemukakan konsep baru *shared value creation*, yaitu peka terhadap dan mampu memajukan pemahaman tentang proses interaksi emosional dan konflikual di mana negosiasi berkelanjutan dari kepentingan, nilai, dan agenda perusahaan dan pemangku kepentingan dapat memfasilitasi pemahaman baru tentang *shared value creation*.

Pengaturan dan realisasi tujuan karir memungkinkan keterlibatan pekerjaan yang sejalan dengan serangkaian tujuan tertentu yang dikembangkan oleh karyawan (Ayodele et al., 2020). komitmen organisasi terutama berkaitan dengan pemahaman tentang dimensi hubungan antara individu dan pekerjaan mereka; dengan demikian meramalkan dan memprediksi stabilitas tenaga kerja, mobilisasi dan retensi karyawan (Ayodele et al., 2020).

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh *shared value* terhadap komitmen, khususnya pada UMKM di Daerah Istimewa Yogyakarta (DIY). Penelitian ini menggunakan para pelaku UMKM sebagai obyek yang diteliti. Berdasarkan uraian-uraian diatas, maka penelitian ini mengambil tema pengaruh *creating shared value* terhadap komitmen pada UMKM di DIY.

METODE

Penelitian ini termasuk penelitian kuantitatif (Bajpai, 2018) dan berfokus pada penjelasan pengaruh *creating shared value* sebagai variabel bebas terhadap komitmen sebagai variabel terikat. Penelitian ini dilaksanakan pada UMKM di Daerah Istimewa Yogyakarta. Metode penentuan sampel dengan kriteria atau *purposive sampling* (Bajpai, 2018) digunakan dalam penelitian ini, dimana sampel yang diambil adalah para pelaku

UMKM sebanyak 50 responden sebagai obyek penelitian. Analisis data regresi linier sederhana (Hoffman, 2021) digunakan karena penelitian ini menggunakan satu variabel bebas dan satu variabel terikat.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis regresi digunakan untuk pengujian data pada penelitian ini. Hasil analisis memperlihatkan bahwa terdapat pengaruh signifikan *shared value* terhadap komitmen pada UMKM di Daerah Istimewa Yogyakarta. Angka signifikansi sebesar 0,000 dan t sebesar 5,691 yang berarti bahwa *shared value* berpengaruh positif signifikan terhadap komitmen pada UMKM di Daerah Istimewa Yogyakarta.

Tabel 1 Coefficients

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	12.893	1.678		7.682	.000
TOTAL_KOMIT	.311	.055	.635	5.691	.000

Sumber: Olah Data 2019

Ayodele et al. (2020) dalam penelitiannya menunjukkan bahwa meskipun karyawan *real estate* pria menilai tingkat komitmen organisasi yang lebih tinggi daripada rekan kerja wanita mereka, karyawan wanita menunjukkan tingkat komitmen karir yang lebih tinggi. Hasil menunjukkan bahwa di kedua jenis kelamin dan secara keseluruhan, ada hubungan yang signifikan antara komitmen karir dan komitmen organisasi

dan juga, sementara faktor demografis seperti usia, tingkat manajemen dan kualifikasi profesional, terdapat hubungan signifikan dengan faktor-faktor yang berkaitan dengan status perkawinan, kualifikasi akademik, komitmen karir, tingkat manajemen dan tahun pendirian perusahaan secara statistik signifikan dengan komitmen organisasi karyawan (Ayodele et al., 2020).

Penelitian yang dilaksanakan oleh Javalgi & Todd (2011) memperluas literatur yang membahas hubungan seputar internasionalisasi UKM yang terkait dengan perilaku kewirausahaan, sumber daya perusahaan, dan komitmen terhadap internasionalisasi. Javalgi & Todd (2011) lebih lanjut mengemukakan bahwa orientasi kewirausahaan, komitmen terhadap internasionalisasi, dan kemampuan untuk memanfaatkan modal manusia mempengaruhi keberhasilan internasionalisasi UKM.

Rameshkumar (2020) dalam penelitiannya menegaskan bahwa keterlibatan karyawan secara positif terkait dengan komponen afektif dan normatif sedangkan, keterlibatan tidak secara signifikan terkait dengan komponen keberlanjutan komitmen organisasi yang merupakan hasil yang bertentangan dari studi yang ada di mana komitmen berkelanjutan telah melaporkan hubungan negatif yang signifikan dengan keterlibatan. Rameshkumar (2020) lebih lanjut juga mengungkapkan fakta bahwa tingkat keterlibatan dan komitmen perwira yang bekerja dengan departemen dek dan mesin tidak berbeda secara signifikan, juga tidak berbeda secara signifikan antara mereka yang bekerja di berbagai jenis kapal, sebutan yang berbeda, dan dengan pengalaman yang berbeda.

Scales & Quincy Brown (2020) dalam penelitiannya tentang pekerja sosial di layanan perlindungan anak menunjukkan bahwa pergantian sukarela

di antara pekerja sosial layanan perlindungan anak berdampak negatif pada agen dan klien yang mereka layani. Semua tingkat agensi terpengaruh, khususnya ketika pekerja sosial berlisensi yang memenuhi syarat pergi, pertama dan terpenting, klien terkena dampak karena mereka harus menghidupkan kembali tragedi mereka dengan setiap pekerja sosial baru yang ditugaskan untuk kasus mereka, kemudian kedua, pekerja sosial terpengaruh, sebagai beban kasus pekerja sosial yang keluar harus dibagi di antara karyawan yang tersisa, dan yang terakhir, kualitas layanan yang diberikan oleh agensi dipengaruhi karena peningkatan beban kasus karyawan (Scales & Quincy Brown, 2020).

SIMPULAN DAN SARAN

Hasil analisis memperlihatkan bahwa *shared value* berpengaruh positif signifikan terhadap komitmen pada UMKM di Daerah Istimewa Yogyakarta. Peneliti selanjutnya dapat menambah variabel penelitian, misalnya motivasi.

DAFTAR PUSTAKA

- Ayodele, T. O., Ekemode, B. G., Oladokun, S., & Kajimo-Shakantu, K. (2020). The nexus between demographic correlates, career and organizational commitment: the case of real estate employees in Nigeria. *Journal of Facilities Management*, 18(5), 521–545. <https://doi.org/10.1108/JFM-07-2020-0047>
- Bajpai, N. (2018). *Business Research Methods*. 362. <http://www.amazon.com/Business-Research-Methods-2nd-Edition/dp/1741032539>
- Hoffman, J. P. (2021). *Linear Regression Model Applications in R*. CRC Press. <https://www.bi.go.id/id/umkm/program-pengembangan-umkm/default.aspx> (diakses 11 Agustus 2021)
- Hovring, C. M. (2017). Corporate social responsibility as shared value creation: toward a communicative approach. *Corporate Communications*, 22(2), 239–256. <https://doi.org/10.1108/CCIJ-11-2016-0078>
- Javalgi, R. G., & Todd, P. R. (2011). Entrepreneurial orientation, management commitment, and human capital: The internationalization of SMEs in India. *Journal of Business Research*, 64(9), 1004–1010. <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2010.11.024>
- Nam, S. J., & Hwang, H. (2019). What makes consumers respond to creating shared value strategy? Considering consumers as stakeholders in sustainable development. *Corporate Social Responsibility and Environmental Management*, 26(2), 388–395. <https://doi.org/10.1002/csr.1690>
- Porter, M. E., & Kramer, M. R. (2011). Creating shared value. *Harvard Business Review*, 89(1–2). <https://doi.org/10.32591/coas.ojss.0201.04037b>
- Rameshkumar, M. (2020). Employee engagement as an antecedent of organizational commitment – A study on Indian seafaring officers. *Asian Journal of Shipping and Logistics*, 36(3), 105–112. <https://doi.org/10.1016/j.ajsl.2019.11.003>
- Scales, A. N., & Quincy Brown, H. (2020). The effects of organizational commitment and harmonious passion on voluntary turnover among social workers: A mixed methods study. *Children and Youth Services Review*, 110(August 2019), 104782. <https://doi.org/10.1016/j.childyouth.2020.104782>

<https://linkumkm.id/news/detail/11161/5-tips-untuk-sukseskan-bisnis-umkm> (diakses 11 Agustus 2021)

<https://www.ecomena.org/corporate-shared-value/> (diakses 11 Agustus 2021)