

PENGARUH SOCIALLY RESPONSIBLE HUMAN RESOURCE MANAGEMENT (SRHRM), RESPONSIBLE LEADERSHIP TERHADAP ABSORPTIVE CAPACITY DAN INNOVATION OUTPUT DI KOPRASI SIMPAN PINJAM DAN PEMBIAYAAN SYARI'AH NURI JAWA TIMUR (KSPPS NURI JATIM)

Muhlas¹, Amiartuti Kusmaningtyas², Murgianto³

^{1,2,3}Faculty of Economics and Business, University 17 Agustus 1945 Surabaya

Abstract— Companies with a high level of concern for the environment will have a better image. Therefore, it is necessary to instill collective awareness in employees so that they have a concern for the environment. This study intends to examine the effect of Socially Responsible Human Resource Management (SHRRM), Responsible Leadership on Absorptive Capacity and Innovation Output in the Koperasi Simpan Pinjam dan Pembiayaan Syari'ah Nuri Jawa Timur (KSPPS NURI JATIM).

This type of research is an explanatory causal study with a population of all employees in the Koperasi Simpan Pinjam dan Pembiayaan Syari'ah Nuri Jawa Timur (KSPPS NURI JATIM) totaling 72 employees. The exogenous variables are Socially Responsible Human Resource Management (SHRRM) and Responsible Leadership. The endogenous variable is Innovation output. And the Intervening variable studied was Absorptive Capacity. The research instrument was a structured questionnaire using a Likert Scale. The data analysis technique used the Structural Equation Model (SEM) tool, then the Partial Least Square (PLS) program was used.

The results showed that Socially Responsible Human Resource Management (SHRRM) had an effect on the Absorptive Capacity variable. Responsible Leadership has an effect on the Absorptive Capacity variable. Socially Responsible Human Resource Management (SRHRM) has an effect on the Innovation Output variable. Responsible Leadership has an effect on the Innovation Output variable. Absorptive Capacity has an effect on the Innovation Output variable.

Keywords: Socially Responsible Human Resource Management (SRHRM), Responsible Leadership, Absorptive Capacity, and Innovation Output.

I. Pendahuluan

Masalah lingkungan sepatutnya menjadi perhatian bersama. Karena semakin hari semakin banyak permasalahan yang harus dicari solusinya tentang lingkungan. Dibutuhkan kesadaran agar semua pihak mau berperan aktif. Mengingat antara manusia dengan lingkungan merupakan satu kesatuan yang tidak akan pernah terpisah. Keberlangsungan hidup manusia akan terancam apabila masalah lingkungan tidak diperhatikan dengan baik. Manusia tidak akan pernah bisa bernafas dengan lega, makan enak dan tidur dengan nyenyak, apa bila lingkungan sudah tercemar. Sehingga saat ini sangat dibutuhkan betul tentang kesadaran manusia tentang lingkungan, karena itu akan berdampak terhadap keberlangsungan hidup manusia dimasa yang akan datang. Oleh sebab itu maka dibutuhkan untuk menanamkan kesadaran dalam diri kita dan kepada masyarakat tentang kepedulian terhadap lingkungan. Dan dalam proses pemanfaatan lingkungan harus dengan metode yang ramah lingkungan dan tidak dilakukan dengan cara berlebihan. Dalam proses menanamkan kesadaran ini tidak hanya berfokus pada masyarakat luas saja, melainkan bisa dilakukan dalam dunia organisasi karena tidak bisa dipungkiri, meski orang-orang yang hidup di organisasi mempunyai pengetahuan yang lebih ketimbang masyarakat pada umumnya, belum tentu punya kesadaran dan kepekaan terhadap lingkungan yang ada. Sehingga saat ini sudah hal yang wajib dilakukan oleh perusahaan dalam mengambil bagian untuk sama-sama menyadarkan masyarakat terutama karyawan dalam menjaga lingkungan.

Dan saat ini banyak kita melihat tentang beberapa aertikel tentang *go green* yang sering disuarakan untuk menyelamatkan lingkungan. Mungkin hal demikian bisa dilakukan oleh perusahaan untuk sama-sama mesosialisasikan *go green* tersebut terhadap masyarakat, wabil khusus kepada para karyawan yang ada didalam perusahaan tersebut. Sehingga secara alamiah para karyawan yang

ada dalam perusahaan tersebut punya keadaran untuk peduli dan peka terhadap lingkungan. *Go green* itu merupakan sebuah tindakan penghijauan kembali atau menyelamatkan bumi karena dianggap bumi sudah mengalami kerusakan atau *global warming* yang disebabkan oleh porses eksploitasi yang berlebihan. Sehingga perusahaan tidak hanya berfokus pada profit saja tapi juga memikirkan masalah lingkungan, karena lingkungan merupakan faktor penting un

tuk menjaga keberlanjutan manusia dan perusahaan. Kemudian saat ini juga penting dilaksanakan oleh perusahaan sebagai bentuk kepedulian dan kepekaan terhadap lingkungan, yaitu bisa menerapkan program *green growth* atau pertumbuhan hijau. *Green growth* ini merupakan pertumbuhan ekonomi yang berkontribusi terhadap penggunaan modal alam secara bertanggung jawab, mencegah mengurangi polusi, dan menciptakan peluang untuk menciptakan kesejahteraan sosial dengan membangun ekonomi hijau atau *green economy*, dan akhirnya pencapaian tujuan pembangunan yang berkelanjutan (*sustainable development*). Maka, ketiga istilah ini tidak dapat dipisahkan ; pertumbuhan hijau, ekonomi hijau, pembangunan berkelanjutan (Kasztela, Armand. 2017). Dengan program ini perusahaan bisa melaksanakan kegiatan ekonomi yang tidak hanya berfokus pada profit saja tapi juga memberikan kontribusi untuk menjaga lingkungan dan masyarakat. Agar sumberdaya alam tetap terjaga dan bisa dimanfaatkan secara terus menerus dan sumberdaya manusia menjadi sehat.

Perusahaan dengan tingkat kedulian yang tinggi terhadap lingkungan akan semakin baik citranya. Secara khusus, teori ketergantungan sumber daya berfokus pada keuntungan finansial dan keunggulan kompetitif yang dapat diperoleh dari komitmen terhadap praktik pengelolaan lingkungan yang baik, sedangkan teori legitimasi dan pemangku kepentingan sebagian besar berkaitan dengan peningkatan reputasi dan citra perusahaan dengan mengadopsi praktik pengelolaan lingkungan yang kuat. Secara khusus, teori ketergantungan sumber daya (Feng & Wang, 2016; Hart, 1995). Oleh sebab itu perlu ditanamkan kesadaran

secara kolektif kepada karyawan agar punya kepedulian terhadap lingkungan. Dan dalam proses tersebut, tentu harus dibekali ilmu pengetahuan, pengalaman, baik itu yang didapat di dalam perusahaannya atau dari luar perusahaannya. Untuk mendapatkan hal tersebut tentu tidak se gampang seperti yang dibayangkan, tapi harus melalui proses panjang, seperti mengikuti *training*, seminar, workshop dan lain sebagainya. Agar menjadi karyawan inovatif.

Beberapa hasil penelitian terdahulu, hasilnya Hasil dari analisis data menunjukkan bahwa prospek HRM hijau kemampuan hijau dan motivasi memiliki hubungan yang signifikan dengan inovasi hijau (Umair Ahmed *et al.*, 2020). Adapun hasil dari penelitian ini adalah SRHRM dapat meningkatkan OCB, dan motivasi prososial memoderasi secara signifikan antara hubungan SRHRM dan OCB (Danping Shao *et al* 2019). hasilnya secara efektif konstruksi dari kapasitas serap dan saling ketergantungan strategis dianggap sebagai syarat batas untuk hubungan ini. Wawasan juga diberikan tentang tingkat kapasitas penyerapan organisasi tradisional (tinggi vs. rendah) serta ke dalam tingkat saling ketergantungan antara mereka dan pasangannya (simetri vs. asimetri), yang keduanya menentukan hasil transformasi digital. Sejalan dengan proposisi ini, kerangka kerja ini maju pemahaman kita tentang mengapa organisasi tradisional berjuang untuk ditransformasikan secara digital sendirian dan menyediakan implikasi untuk teori dan praktek. (Evangelia Siachou *et al* 2020).

Dalam studi ini akan dilakukan penelitian tentang kepedulian karyawan terhadap lingkungan khususnya dalam suatu perusahaan dari perspektif mikro, sedangkan pada penelitian yang dilakukan Hongdan, *et al* (2020) mengupasnya dalam perspektif makro dengan melibatkan pemerintah. Studi ini berupaya untuk mengaitkan bahwa perilaku sukarela yang dilakukan individu terhadap lingkungan di perusahaan tempatnya bekerja dapat terwujud apabila selalu ada upaya untuk melatih karyawan bagaimana menggunakan sumber daya dalam perusahaan. Aktivitas tersebut tentu dapat berjalan apabila pengelolaan sumber daya manusia berpusat pada karyawan yang konsepnya berasal dari tanggung jawab sosial perusahaan. Dengan demikian manajemen sumber daya manusia yang bertanggung jawab secara sosial tersebut membantu menciptakan lingkungan yang mendukung dan aman bagi karyawan (Shen dan Benson, 2016). Karyawan terlatih dan mampu beradaptasi dengan perubahan lingkungan bisnis apabila perusahaan juga selalu melakukan kegiatan penelitian dan pengembangan agar pengetahuan karyawan senantiasa diperbaharui dari waktu ke waktu (Martinez, *et al.*, 2020).

Model kerangka berpikir seperti yang telah diuraikan tersebut akan diuji coba terhadap karyawan koperasi dengan harapan bahwa karyawan koperasi yang bergerak dalam bidang jasa keuangan harus punya kepedulian terhadap lingkungan sekitar. Apa lagi saat ini persaingan semakin bebas dan semua perusahaan sudah mulai menerapkan tentang ekonomi hijau.

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan diatas apakah ada Pengaruh *Socially Responsible Human Resource Management (SRHRM)*, *Responsible Leadership*, Terhadap *Absortive Capacity*, Dan *Innovation Output* Di Koperasi Simpan Pinjam Dan Pembiayaan Syari'ah Nuri Jawa Timur (KSPPS NURI JATIM).

Rumusan Masalah

1. Apakah variabel *Socially Responsible Human Resource Management (SRHRM)* berpengaruh terhadap variabel *Absortive Capacity* di Koperasi Simpan Pinjam Dan Pembiayaan Syari'ah Nuri Jawa Timur (KSPPS NURI JATIM)?
2. Apakah variabel *Responsible Leadership* berpengaruh terhadap variabel *Absortive Capacity* di Koperasi Simpan Pinjam Dan Pembiayaan Syari'ah Nuri Jawa Timur (KSPPS NURI JATIM)?

3. Apakah Apakah variabel *Socially Responsible Human Resource Management (SRHRM)* berpengaruh terhadap variabel *Innovation Output* di Koperasi Simpan Pinjam Dan Pembiayaan Syari'ah Nuri Jawa Timur (KSPPS NURI JATIM)?
4. Apakah variabel *Responsible Leadership* berpengaruh terhadap variabel *Innovation Output* di Koperasi Simpan Pinjam Dan Pembiayaan Syari'ah Nuri Jawa Timur (KSPPS NURI JATIM)?
5. Apakah variabel *Absortive Capacity* berpengaruh terhadap variabel *Innovation Output* di Koperasi Simpan Pinjam Dan Pembiayaan Syari'ah Nuri Jawa Timur (KSPPS NURI JATIM)?

II. Kajian Teori

Teori kognitif sosial (*Social Kognitive Theory*) sebagai grand-theory. Teori atau ilmu kognitif sosial (*Social Kognitive Theory*) pada hakekatnya mendasarkan kajiannya pada ilmu perilaku itu sendiri, yang dikembangkan dengan pusat perhatiannya pada tingkah laku manusia secara spesifik mengenai aspek-aspek psikologis dan aspek sosial.

Menurut Wood dan Bandura (1989) menyatakan bahwa kognitif sosial adalah bidang studi yang menganalisa tentang fungsi psikososial yang di dalamnya terdapat aspek perilaku, kognitif, dan faktor kepribadian lainnya dan peristiwa lingkungan sebagai penentu pengaruh timbal balik yang saling memengaruhi secara dua arah. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kognitif sosial adalah kajian psikososial yang dipengaruhi oleh faktor perilaku dan fenomena lingkungan, yang mana perilaku tersebut sebagai tanggapan dari efek lingkungan serta saling mempengaruhi dan pada akhirnya membentuk sebuah pola pikir serta tanggapan emosional individu.

Di dalam organisasi, tentunya ada faktor penting dalam penerapan *Social Kognitive Theory (SCT)*, sehingga dapat menunjang efektifitas penerapannya dalam tercapainya tujuan organisasi. Ada tiga aspek penting pada *Social Kognitive Theory (SCT)* di dalam organisasi yang harus mendapatkan perhatian khusus, yaitu berkaitan dengan pengembangan kemampuan kognitif, sosial dan perilaku melalui kecakapan dalam membuat model, mengembangkan keyakinan pada kemampuan sehingga dapat secara efektif merealisasikan bakat, dan yang terakhir melalui sistem target untuk peningkatan motivasi. (Bandura., 1988; Wood dan Bandura., 1989).

Konsep *Socially Responsible Human Resource Management (SRHRM)* pertamakali diperkenalkan oleh (Jie *et al.*, 2011). *Socially Responsible Human Resource Management (SRHRM)* merupakan MSDM yang berpusat pada karyawan serta konsep yang berasal dari tanggung jawab sosial perusahaan (CSR). *Socially Responsible Human Resource Management (SRHRM)* membantu menciptakan lingkungan yang mendukung keamanan bagi karyawan melalui modul MSDM (Hongdan *et al.*, 2020). Implementasi *Socially Responsible Human Resource Management (SRHRM)* merupakan barometer dari tingkat kepentingan CSR dalam membangun organisasi yang sukses (Edyta *et al.*, 2019).

Menurut Hongdan *et al* (2020) Konsep *Socially Responsible Human Resource Management (SRHRM)* mempunyai tiga komponen utama yaitu sebagai berikut:

1. MSDM yang patuh terhadap hukum terkait hukum ketenagakerjaan.
2. MSDM yang berorientasi pada karyawan.
3. MSDM yang memfasilitasi CSR secara umum.

Responsible leadership gaya kepemimpinan di mana seorang pemimpin bertindak sebagai penunjang hubungan pemangku kepentingan dan menanggapi kesenjangan yang ada dalam teori dan praktis tantangan kepemimpinan. Oleh karena itu telah menerima banyak perhatian dalam beberapa dekade terakhir, dan telah menjadi gaya kepemimpinan yang penting dan khusus dipelajari (T Maak dan NM Pless, 2016).

Responsible Leadership atau yang dikenal kepemimpinan yang bertanggung jawab merupakan gaya kepemimpinan yang memikirkan perusahaan secara keseluruhan atau setiap komponen

perusahaan, agar tetap eksis dan keberlanjutan perusahaan terjamin. Dan akhir-akhir ini banyak pemimpin yang bertanggung jawab menerima perhatian. Sejak dua dekade terakhir, kepemimpinan yang bertanggung jawab telah menerima banyak perhatian dan menghidupkan kembali filosofi kepemimpinan (Doh & Stumpf 2005; Maak et al., 2016; Waldman et al., 2019; Cismas dkk. 2016).

Biasanya *Responsible Leadership* berfikir jauh, melampaui para karyawannya atau para pengikutnya. Kepemimpinan yang bertanggung jawab melampaui bentuk tradisional dari pertukaran pemimpin-pengikut (Sarkar, 2016).

Dari beberapa definisi yang sudah dikemukakan dapat ditarik kesimpulan bahwa penelitian ini merupakan upaya untuk mendapatkan pengetahuan baru tentang *Responsible Leadership* gaya. Menurut (Maak & Pless, 2006), *Responsible Leadership* Punya tiga peran :

1. *Normative* (warga negara, pelayan, visioner),
2. *Relasional* (pelayan, penun / kunci pas batas)
3. *Operasional* (perubahan agen, arsitek dan pelatih).

Absorptive Capacity atau Kapasitas serap umumnya mengacu pada kemampuan organisasi untuk menyerap sumber daya tidak berwujud (seperti pengetahuan, pengalaman, dan tise) dan mengubahnya menjadi kemampuan dinamis yang unik, yaitu tidak mudah ditiru oleh pesaing (Daghfous, 2004; Fichman, 2004). Pengertian lain tentang *Absorptive Capacity*, bahwa kapasitas penyerapan ini, yaitu kemampuan perusahaan untuk menerima nilai-nilai baru dan informasi yang berguna, mengasimilasi, dan menerapkannya, sangat penting untuk kemampuan inovatif (Noblet et al. 2011). Kapasitas penyerapan pengetahuan (AC) sangat penting untuk mengidentifikasi, mengasimilasi, mengubah, dan mengeksplorasi pengetahuan eksternal yang berharga yang meningkatkan inovasi produk dan lainnya (Escribano, Fosfuri, & Tribó, 2009; Su, Ahlstrom, Li, & Cheng, 2013). Arti dari dua pendapat tentang *Absorptive Capacity* atau kapasitas daya serap merupakan kemampuan yang dimiliki oleh perusahaan untuk menyerah sumber daya yang tidak berwujud di eksternal perusahaan, seperti informasi, pengetahuan, pengalaman. Dengan harapan untuk jadikan proses analisis sebagai pengambilan kebijakan agar kualitas perusahaan semakin semakin baik.

Menurut Zahra & George (2002) Ada empat dimensi untuk mengkonsep daya serapan sebagai berikut ; Perolehan, Asimilasi, Transformasi, dan Eksploitasi ;

1. Pertama dimensi perolehan, dimensi perolehan merupakan proses untuk mendapat informasi, pengetahuan dan pengalaman. Entah dengan melalui study banding, training, workshop dan lain sebagainya.
2. Kedua dimensi asimilasi, yaitu sebagai bentuk pembaruan terhadap segala sumber daya yang didalam perusahaan dengan menyatukan yang sudah ada dengan diadopsi dari luar.
3. Ketiga dimensi transformasi, dimana dimensi ini akan mengubah secara keseluruhan untuk menjadi hal yang baru atau misalkan system yang baru.
4. Keempat dimensi eksploitasi, yaitu proses pemanfaatan dari hasil serapan yang dilakukan, agar menjadikan perusahaan lebih inovatif.

Dalam perusahaan karyawan dikatakan memiliki inovasi apabila menghasilkan ide atau produk diluar pekerjaannya. Perilaku kerja yang inovatif didefinisikan sebagai proses yang berkesinambungan, misalnya karyawan menghasilkan ide-ide baru, pada saat yang sama mereka juga sibuk menjalankan ide dengan membangun dukungan organisasi dan ide-ide orang lain yang menjadi bagian dari seluruh tim untuk mengimplementasikan ide-ide, sehingga perilaku kerja yang inovatif adalah bukan aktivitas diskrit

satu kali (Jong & Hartog, 2008). Perilaku kerja yang inovatif merupakan tugas disertai dengan penerapan hal-hal baru dalam upaya meningkatkan kualitas (Uto-mo & Widodo, 2012). Perilaku kerja yang inovatif adalah seperangkat perilaku yang terkait dengan aspek yang berbeda kegiatan kreatif dari menggali ide dan mengimplementasikan ide-ide dan berbeda dari inovatif hasil yang benar-benar mengacu pada hasil proses (Hurmelinna-Laukkanen et al., 2016).

Karyawan yang inovatif dibuktikan dengan *Innovation Output* atau keluaran inovatif. *Innovation Output* merupakan hasil kerja para karyawan yang tidak sama dengan hasil sebelumnya. Dalam proses pelaksanaannya tidak hanya mampu memanfaatkan sumberdaya yang ada tapi juga mampu mengefisiensi. Bahkan *Innovation Output* tidak hanya dituntut untuk mencaiptakan produk yang baru tapi juga diharapkan menciptakan yang tidak terwujud. Misalkan, pengetahuan, pengalaman dan lain sebagainya.

Innovation Output yang dihasilkan oleh sebuah organisasi atau perusahaan tidak hanya memaksimalkan penggunaan sumber daya yang tersedia, melakukan efisiensi, atau mendapatkan nilai potensial, tetapi juga menciptakan aset tidak berwujud ditetapkan dalam organisasi (Walled, 2015). Di marketing, hasil inovatif memberikan manfaat bagi perusahaan dalam hal menghasilkan nilai dalam pasar dan di saham. Istilah keluaran inovatif diterapkan pada produk baru (proses dan layanan) di perusahaan seperti; potensi perusahaan dalam menghasilkan pertumbuhan pemasaran dan teknologi (Story dkk., 2015). Perilaku kerja yang inovatif atau *Innovation Output* mengacu pada pengenalan yang disengaja dari ide-ide baru dan berguna, seperti mengatur perilaku yang diperlukan untuk mengembangkan, meluncurkan, dan menerapkan ide-ide untuk meningkatkan kinerja pribadi dan atau bisnis. Perilaku kerja yang inovatif juga didefinisikan dalam bidang sastra sebagai penerapan komponen yang diharapkan dapat menghasilkan inovasi, *profitable* hasil (Jong & Hartog, 2008).

Menurut (Jansen, 2000), Perilaku kerja inovatif atau *Innovation output* mempunyai tiga komponen penting :

1. Ide Generasi
2. Promosikan Ide
3. Promosikan Ide Baru atau *realization*

Hasil penelitian Edyta Bombiak et al., (2019) Penelitian ini berjudul "*Socially Responsible Human Resource Management as a Concept of Fostering Sustainable Organization-Building: Experiences of Young Polish Companies*", dan menggunakan metode penelitian kuantitatif. Adapun hasil dari penelitian ini adalah ada korelasi antara penilaian hubungan praktik SRHRM dengan pengembangan organisasi yang berkelanjutan dan implementasinya.

Hasil penelitian Angel Martinez-Shancez et al (2020) yang berjudul "The relationship between R&D, the absorptive of knowledge, human resource flexibility and innovation: Mediator effects on industrial firms", dan menggunakan metode penelitian kuantitatif. Adapun hasil dari penelitian ini adalah fleksibilitas SDM memediasi hubungan antara R&D dan AC, para ahli R&D eksternal dan pelatihan karyawan inti secara parsial memediasi hubungan antara R&D dan AC, dan efek mediator dari SDM dan AC berhubungan positif dengan kinerja inovasi.

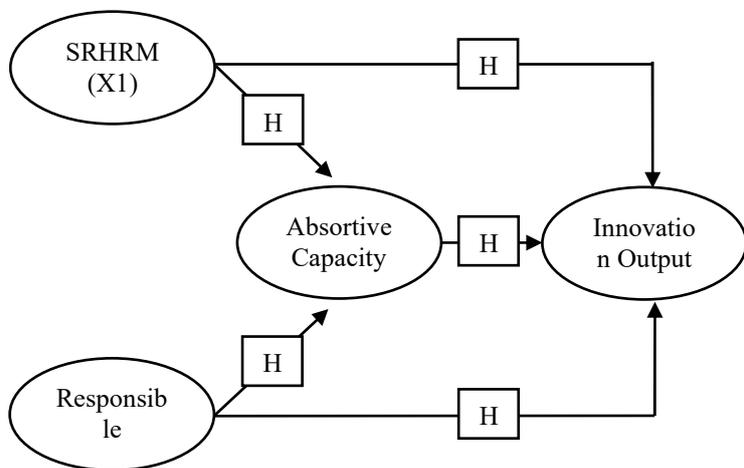
Hasil penelitian Hongdan Zhao et al., (2020) Penelitian ini berjudul "*Socially Responsible Human Resource Management and hotel Employee organizational citizenship behavior for the environment: A social cognitive perspective*", dan menggunakan metode penelitian kuantitatif. Adapun hasil dari penelitian ini adalah SRHRM memiliki dampak positif pada OCBE, dan refleksi moral sepenuhnya memediasi

hubungan antara SRHRM dan OCBE, dan efek SRHRM pada reflektifitas moral dan dampak tidak langsung SRHRM pada OCBE melalui reflektifitas moral lebih kuat dengan lebih rendah daripada tingkat yang lebih tinggi dari kepemimpinan yang bertanggung jawab.

Hongdan Zhao et al (2019) Penelitian ini berjudul “Exploring the Impact of Responsible Leadership on Organizational Citizenship Behavior for the Environment: A Leadership Identity Perspective”, dengan metode kualitatif. Adapun hasilnya bahwa hasil empiris mengungkapkan bahwa kepemimpinan yang bertanggung jawab berhubungan positif dengan OCBE, dan pemimpin itu identifikasi memainkan peran mediasi antara kepemimpinan yang bertanggung jawab dan OCBE. Hubungan antara identifikasi pemimpin dan OCBE dimoderatori positif oleh PRESOR, yang juga dimoderasi efek tidak langsung dari kepemimpinan yang bertanggung jawab pada OCBE melalui identifikasi pemimpin, sehingga ini hubungan lebih kuat ketika PRESOR tinggi. Akhirnya, kami menguraikan teori dan praktis implikasi dan mengusulkan beberapa aspek yang menjanjikan dan variabel nilai untuk penelitian masa depan.

Hasil penelitian Nicola M. Pless et al (2021) Jurnal ini berjudul “Responsible Leadership and the Reflective CEO: Resolving Stakeholder Conflict by Imagining What Could be done”, dengan metode kualitatif. Adapun hasilnya bahwa pendekatan instrumental secara moral lebih rendah dan merekomendasikan pendekatan integratif sebagai pilihan yang lebih unggul secara moral. Dan kami menyediakan novel wawasan tentang bagaimana menerapkan pendekatan kepemimpinan yang bertanggung jawab integratif untuk situasi konflik pemangku kepentingan, menggunakan single studi kasus untuk memperluas diskusi kepemimpinan yang bertanggung jawab ke pasar negara berkembang.

III. Kerangka Konseptual dan Hipotesis



Gambar 1. Kerangka Konseptual

Berdasarkan kerangka konseptual diatas maka hipotesis dalam penelitian ini sebagai berikut :

- H₁: *Socially Responsible Resource Management* (SRHRM) berpengaruh terhadap *Absorptive Capacity* di Koperasi Simpan Pinjam Dan Pembiayaan Syariah Nuri Jawa Timur (KSPPS NURI JATIM).
- H₂: *Responsible Leadership* berpengaruh terhadap *Absorptive Capacity* di Koperasi Simpan Pinjam Dan Pembiayaan Syariah Nuri Jawa Timur (KSPPS NURI JATIM).
- H₃: *Socially Responsible Resource Management* (SRHRM) berpengaruh terhadap *Innovation Output* di Koperasi Simpan

Pinjam Dan Pembiayaan Syariah Nuri Jawa Timur (KSPPS NURI JATIM).

H₄: *Responsible Leadership* berpengaruh terhadap *Innovation Output* di Koperasi Simpan Pinjam Dan Pembiayaan Syariah Nuri Jawa Timur (KSPPS NURI JATIM).

H₅: *Absorptive Capacity* berpengaruh terhadap *Innovation Output* di Koperasi Simpan Pinjam Dan Pembiayaan Syariah Nuri Jawa Timur (KSPPS NURI JATIM).

IV. Metode Penelitian

Penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan jenis penelitian kausal eksplanatori. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan di Koperasi Simpan Pinjam Dan Pembiayaan Syariah Nuri Jawa Timur (KSPPS NURI JATIM) yang berjumlah sebanyak 72 orang karyawan. Teknik sampling yang digunakan adalah *total sampling* (sampling jenuh atau sensus), yaitu dengan menggunakan semua anggota populasi sebagai sejumlah 72 responden.

V. Uji Validitas Instrumen

Rule of thumb yang digunakan untuk menilai validitas convergent yaitu nilai *loading factor* lebih dari 0,70, namun nilai *loading factor* 0.5-0.6 masih dianggap cukup. Berdasarkan pengujian *convergent validity* diketahui bahwa semua indikator pada setiap pernyataan dinyatakan sah sebagai alat ukur konstruk tersebut sehingga seluruh indikator layak atau valid untuk digunakan dan dapat digunakan untuk analisis lebih lanjut, karena seluruhnya memiliki nilai *convergent validity* diatas 0,5.

Tabel 5. Uji Validitas (Convergent Validity)

	Original Sample (O)	P Values	Kata Gori
SRHRM (X1)	0,816	0,000	Valid
SRHRM (X1)	0,813	0,000	Valid
SRHRM (X1)	0,814	0,000	Valid
SRHRM (X1)	0,803	0,000	Valid
SRHRM (X1)	0,815	0,000	Valid
SRHRM (X1)	0,817	0,000	Valid
SRHRM (X1)	0,754	0,000	Valid
SRHRM (X1)	0,700	0,000	Valid
SRHRM (X1)	0,643	0,000	Valid
Responsible Leadership (X2)	0,720	0,000	Valid
Responsible Leadership (X2)	0,772	0,000	Valid
Responsible Leadership (X2)	0,734	0,000	Valid
Responsible Leadership (X2)	0,683	0,000	Valid
Responsible Leadership (X2)	0,652	0,000	Valid
Responsible Leadership (X2)	0,789	0,000	Valid
Responsible Leadership (X2)	0,770	0,000	Valid
Responsible Leadership (X2)	0,693	0,000	Valid
Responsible Leadership (X2)	0,815	0,000	Valid
Innovation output (Y)	0,816	0,000	Valid
Innovation output (Y)	0,835	0,000	Valid
Innovation output (Y)	0,763	0,000	Valid
Innovation output (Y)	0,792	0,000	Valid
Innovation output (Y)	0,677	0,000	Valid
Innovation output (Y)	0,795	0,000	Valid
Innovation output (Y)	0,762	0,000	Valid
Innovation output (Y)	0,802	0,000	Valid
Innovation output (Y)	0,744	0,000	Valid
Absorptive Capacity (Z)	0,757	0,000	Valid
Absorptive Capacity (Z)	0,791	0,000	Valid

<i>Absortive Capacity (Z)</i>	0,758	0,000	Valid
<i>Absortive Capacity (Z)</i>	0,775	0,000	Valid
<i>Absortive Capacity (Z)</i>	0,744	0,000	Valid
<i>Absortive Capacity (Z)</i>	0,811	0,000	Valid
<i>Absortive Capacity (Z)</i>	0,869	0,000	Valid
<i>Absortive Capacity (Z)</i>	0,870	0,000	Valid
<i>Absortive Capacity (Z)</i>	0,813	0,000	Valid
<i>Absortive Capacity (Z)</i>	0,786	0,000	Valid
<i>Absortive Capacity (Z)</i>	0,802	0,000	Valid
<i>Absortive Capacity (Z)</i>	0,636	0,000	Valid

Selain mengamati *cross loading*, *discriminant validity* juga dapat diketahui melalui metode lainnya yaitu dengan menggunakan AVE. AVE bertujuan untuk menetapkan bahwa variabel konstruk memiliki nilai *Discriminant validity* yang baik. Nilai *average variance extracted* (AVE) harus lebih besar dari 0.5.

Tabel 6. Hasil Uji discriminant validity AVE

	Average Variance Extracted (AVE)
(SRHRM) (X₁)	0.604
Responsible Leadership (X₂)	0.545
Absortive Capacity (Z)	0.619
Innovation output (Y)	0.605

Hasil nilai AVE untuk blok indikator yang mengukur konstruk dapat dinyatakan memiliki nilai *discriminant validity* yang baik karena nilai AVE > 0,5. Hal ini berarti bahwa semua variabel konstruk dinyatakan telah memiliki *discriminant validity* yang baik.

VI. Uji Reliability Instrumen

1. Composite reliability

Composite reliability adalah nilai batas yang dapat diterima. Tingkat reliabilitas komposit (*pc*) yang baik adalah ≥ 0.7 . Berikut adalah nilai *composite reliability* dari masing-masing variabel yang digunakan dalam penelitian ini:

Tabel 7. Composite reliability

	Composite Reliability
Responsible Leadership (X₂)	0.932
Absortive Capacity (Z)	0.951
Innovation Output (Y)	0.932
Responsible Leadership (X₂)	0.915

Berdasarkan sajian data pada tabel di atas, dapat diketahui bahwa nilai *composite reliability* semua variabel penelitian > 0,70. Hasil ini menunjukkan bahwa masing-masing variabel telah memenuhi *composite reliability* sehingga dapat disimpulkan bahwa keseluruhan variabel memadai dalam mengukur variabel laten/konstruk yang diukur sehingga dapat digunakan dalam analisis selanjutnya.

2. Cronbach Alpha

Uji realibilitas dengan *composite reliability* di atas dapat diperkuat dengan menggunakan nilai *cronbach alpha*. Nilai *Cronbach Alpha* adalah lebih besar dari 0.6. Berikut ini adalah nilai *Cronbach alpha* dari masing-masing variabel:

Tabel 8. Composite reliability

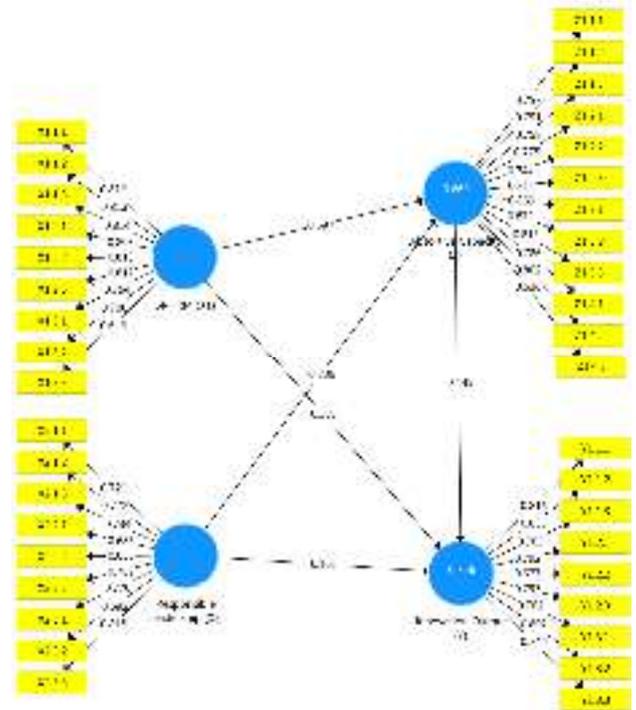
	Cronbach Alpha
(SRHRM) (X₁)	0.917
Responsible Leadership (X₂)	0.896
Absortive Capacity (Z)	0.943
Innovation output (Y)	0.918

Dapat diketahui bahwa nilai *cronbach alpha* dari masing-masing variabel penelitian adalah > 0,60. Dengan demikian hasil ini

dapat menunjukkan bahwa masing-masing variabel penelitian telah memenuhi persyaratan nilai *cronbach alpha*, sehingga dapat disimpulkan bahwa keseluruhan variabel memiliki tingkat reliabilitas yang tinggi.

VII. Uji Inner Model

Pada penelitian ini untuk menguji hipotesis penelitian digunakan analisis *Partial Least Square* (PLS) dengan program SmartPLS.



Gambar 2. Model Penelitian PLS

Hasil nilai *inner weight* Gambar 5.1 di atas menunjukkan bahwa variabel *Absortive Capacity* dipengaruhi oleh variabel *Socially Responsible Resource Management* (SRHRM) dan *Responsible Leadership*, sedangkan variabel *Innovation output* dipengaruhi oleh *Socially Responsible Resource Management* (SRHRM), *Responsible Leadership*, dan *Absortive Capacity* yang diuraikan pada persamaan struktural dibawah berikut.

$$Z = 0,697 X_1 + 0,235 X_2$$

$$Y = 0,386 X_1 + 0,161 X_2 + 0,445 Z$$

Tabel 9. Nilai R Square

	R Square
Absortive Capacity (Z)	0,663
Innovation output (Y)	0,756

VIII. Pengujian Hipotesis

Dilihat dari adanya pengaruh variabel eksogen terhadap variabel endogen, cara untuk menilainya apabila $t_{\text{statistika}} > t_{\text{kritis}}$ (1,96) maka variabel eksogen dinyatakan mempunyai pengaruh signifikan terhadap variabel indogen seperti sebagai berikut :

Tabel 10. Uji Hipotesis

	Original Sample (O)	T Statistic	T Kritis	Ket
(Z) ->(Y)	0,445	3,070	1,96	Signifikan
(X₂) ->Z)	0,239	2,876	1,96	Signifikan
(X₂) ->(Y)	0,161	2,063	1,96	Signifikan
(X₁) ->(Z)	0,697	11,726	1,96	Signifikan
S(X₁) ->(Y)	0,386	2,434	1,96	Signifikan

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis yang terlihat pada tabel diatas, maka dapat diuraikan bahwa:

1. *Absorptive Capacity* memiliki pengaruh signifikan terhadap *Innovation output*, karena nilai T statistik sebesar 3.070 yang berarti lebih besar dari 1,96.
2. *Responsible Leadership* memiliki pengaruh signifikan terhadap *Absorptive Capacity*, karena nilai T statistik sebesar 2.876 yang berarti lebih besar dari 1,96.
3. *Responsible Leadership* memiliki pengaruh signifikan terhadap *Innovation output*, karena nilai T statistik sebesar 2.063 yang berarti lebih besar dari 1,96.
4. *Socially Responsible Human Resource Management* memiliki pengaruh signifikan terhadap *Absorptive Capacity*, karena nilai T statistik sebesar 11.726 yang berarti lebih besar dari 1,96.
5. *Socially Responsible Human Resource Management* memiliki pengaruh signifikan terhadap *Innovation output*, karena nilai T statistik sebesar 2.434 yang berarti lebih besar dari 1,96.

IX. Rekomendasi

Bagi peneliti selanjutnya, penelitian ini dapat dikembangkan dengan menggunakan variabel lain selain dari variabel yang saat ini digunakan yaitu variabel mempengaruhi *Socially Responsible Human Resource Management (SRHRM)*, *Responsible Leadership*, Terhadap *Absorptive Capacity*, Dan *Innovation Output* dan lainnya.

X. Daftar Pustaka

1. Angel, M. S., Silvia, V. O., Manuela, P. P., (2020). *The relationship between R&D, the absorptive of knowledge, human resource flexibility and innovation: Mediator effects on industrial firms*. Journal of Business Research, 118 (2020), 432-440.
2. Bandura, A., (1988). *Organizational Applications of Social Cognitive Theory*. Aust. J. Manag. 13 (2), 275-302.
3. Berber., Philip., Patrick, L. B., William, W. C., Linda, L. G., & Barnett, R. P. (2011). *Efficiency in Fundraising and Distributions to Cause-Related Social Profit Enterprises*. Socio-Economic Planning Sciences, 45 (1), 1-9.
4. Blind, K., Petersen, S. S., & Riillo, C. A. F. (2017). *The impact of standards and regulation on innovation in uncertain markets*. Research Policy, 46(1), 249–264.
5. Daghfous, A. (2004). *Absorptive-capacity and the implementation of knowledge intensive best practices*. SAM Advanced Management Journal, 69(2), 21–27.
6. Danping, S., Erhua, Z., Peiran, G., Lirong, L., & Jie, X. (2019). *Double-Edged Effect of Socially Responsible Human Resource Management on Employee Task Performance and Organizational Citizenship Behavior: Mediating by Role Ambiguity and Moderating by Prosocial Motivation*. Sustainability, 11, 2271.
7. Dian, K., & Nuri, A. W., (2018). *The Effect Of Humors And Narcissistic Personality On The Innovative Output With Innovative Work Behavior And Adaptability As Variables Of Mediation*.
8. Doh, J. P., & Stumpf, S. A. (2005). *Handbook on responsible leadership and governance in global business*. Edward Elgar.
9. Dupont., Claire., Perrine, F., & Romina, G., (2013). *The Impact of Corporate Social Responsibility on Human Resource Management: GDF SUEZ's Case*. International Business Research, 6 (12), 145-155.
10. Edyta, B., & Anna, M. K. (2019). *Socially Responsible Human Resource Management as a Concept of Fostering Sustainable Organization-Building: Experiences of Young Polish Companies*. Sustainability, 11, 1044.
11. Escribano, A., Fosfuri, A., & Tribo, J. A. (2009). *Managing external knowledge flows: The moderating role of absorptive capacity*. Research Policy, 38(1), 96–105.
12. Fichman, R. G. (2004). *Real options and IT platform adoption: Implications for theory and practice*. Information Systems Research, 15(2), 132–154.
13. Ghosh, K. (2016). *Creative leadership for workplace innovation : an applied SAP-LAP framework*. Development and Learning in Organizations, 30(1), 10–14.
14. Ghozali, Imam., (2006). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Semarang. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
15. Ghozali, Imam., (2005). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Semarang. Badan Penerbit UNDIP.
16. Haque, A., Fernando, M. and Caputi, P. (2019b), “Responsible leadership, affective commitment and intention to quit: an individual level analysis”, Leadership and Organisation Development Journal Organisation, Vol. 40 No. 1, pp. 45-64.
17. Hongdan, Z., Qiongyao, Z., (2020). *Socially Responsible Human Resource Management and hotel Employee organizational citizenship behavior for the environment: A social cognitive perspective*. International Journal of Hospitality Management, xxx (xxxx) xxx.
18. Hurmelinna-Laukkanen, P., Atta-Owusu, K., & Oikarinen, E. L. (2016). *You are joking, right? — Connecting humour types to innovative behavior and Innovation output*. International Journal of Innovation Management, 20(08), 1640021.
19. Istijanto. (2010). *Riset Sumber Daya Manusia*. Jakarta. PT. Gramedia Pustaka Utama.
20. Kang, M., & Lee, M. J. (2017). *Absorptive capacity, knowledge sharing, and innovative behaviour of R&D employees*. Technology Analysis & Strategic Management, 29(2), 219-232.
21. Kheng, Y. K., Mahmood, R., & Beris, S. J. H. (2013). *A Conceptual Review of Innovative Work Behaviour in Knowledge Intensive Business Services among Knowledge Workers in Malaysia*. International Journal of Business, Humanities and Technology, 3(2), 91-99.
22. Kasztela, Armand. (2017). *Green Growth, Green Economy and Sustainable Development: Terminological and Relational Discourse*. Prague Economic Papers, 26 (4), 487-499, <https://doi.org/10.18267/j.pep.626>
23. Janssen, O. (2000). *Job demands, perceptions of effort reward fairness and innovative work behavior*. Journal of Occupational and Organizational Psychology, 287–302.
24. Jong, J. P. J., & Hartog, D. N. Den. (2008). *Innovative work behavior : Measurement and validation*. Firm business and policy research, 8(1), 1-27.
25. Joseph, B. (2012). *Innovative Human Resource Practices and Employee Outcomes in Software Firms in India*. Innovative Human Resource Practices and Employee Outcomes. 1-20.
26. Maak, T., Pless, N. M., & Voegtlin, C. (2016). *Business statesman or shareholder advocate? CEO responsible leadership styles and the micro-foundations of political CSR*. Journal of Management Studies, 53(3), 463–493.
27. Maak, T., & Pless, N. M. (2006). *Responsible leadership in a stakeholder society: A relational perspective*. Journal of Business Ethics, 66(1), 99–115.
28. Marfo., Emmanuel, O., Kwame, O. A., & Newman, A. (2014). *Corporate Social Responsibilities as Determinant of Human Resource Management (HRM) reporting for MNCs in Emerging Economies*. British Journal of Economics, Finance and Management Sciences, 9 (2), 24-45.
29. Martono, S., Khoiruddin, M., & Wulansari, N. A. (2018). *Remuneration reward managementsystem as a*. International Journal of Business & Society, 19, 535–545.
30. Noblet, J. P., Simon, E., & Parent, R. (2011). *Absorptive capacity: A proposed operationalization*. Knowledge Management Research and Practice, 9(4), 367–377. <https://doi.org/10.1057/kmnp.2011.26>.
31. Shen, B., & Benson, J. (2016). *When CSR is a social norm: How socially responsible human resources management affects*

- employee work behavior*. *Journal of Management*, 42(6), 1723–1746.
36. Shen, J.; Jiuhua Zhu, C. *Effects of Socially Responsible Human Resource Management on Employee Organizational Commitment*. *Int. J. Hum. Resour. Manag.* 2011, 22, 3020–3035. [CrossRef].
 37. Singarimbun, M., & Sofian, E., (2008). *Metode Penelitian Survei*. Jakarta. LP3ES.
 38. Smith, M. B., & Webster, B. D. (2018). *Narcissus theinnovator? the Relationship between Grandiose Narcissism, Innovation and Adaptability*. *Personality and Individual Differences*, 121, 67-73.
 39. Srivastava, A.P., and Shree, S. (2019). *Examining the effect of employee green involvement on perception of corporate social responsibility: Moderating role of green training*. *Management of Environmental Quality: An International Journal*, 30(1), 197–210.
 40. Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta: Bandung.
 41. Sugiyono. (2008). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta: Bandung.
 42. Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta. Bandung.
 43. Sugiyono. (2008). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta. Bandung.
 44. Story, V. M., Boso, N., & Cadogan, J. W. (2015). *The Form of Relationship between Firm-Level Product Innovativeness and New Product Performance in Developed and Emerging Markets*. *The Journal of Product Innovation Management*, 32(1), 45-64.
 45. Tan, C. L., & Nasurdin, A. M. (2011). *Human resource management practices and organizational innovation: assessing the mediating role of knowledge management effectiveness*. *Electronic Journal of Knowledge Management*, 9(2), 155.
 46. Utomo, B. S., & Widodo. (2012). *Model Peningkatan Kinerja Inovatif dalam Konteks Teknologi Informasi*. *Jurnal Dinamika Manajemen*, 3(2).
 47. Waldman, D. A. (2014). *Bridging the domains of leadership and corporate social responsibility*. In D. Day (Ed.), *The Oxford handbook of leadership and organizations* (pp. 539–555). Oxford University Press.
 48. Walled, O. (2015). *Innovative Behaviour and Venture Performance of SME: the Moderating Effect of Environmental Dynamism*. *European Journal of Innovation Management*, 18(2).
 49. Wood, R., Bandura, A., 1989. *Social Cognitive Theory of Organizational Management*. *Acad. Manag. Rev.* 14 (3), 361-384.
 50. Zahra, S. A., & George, G. (2002). *Absorptive capacity: A review, reconceptualization, and extension*. *Academy of Management Review*, 27, 185-203.