

Pengaruh Human Capital dan Social Capital terhadap Kinerja UKM Keris: Peran Mediasi Strategic Agility di Kabupaten Sumenep

¹Alfi Hasaniyah, ²Nur Syakherul Habibi, ³Muhammad Yasir Zain, ⁴Syaiful, ⁵Dian Lestari

^{1,2,3,4,5}Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Madura, Indonesia

E-mail : alfi@unira.ac.id, habibi@unira.ac.id, yasir@unira.ac.id, syaiful@unira.ac.id, trasakpamekasan20@gmail.com

Article History:

Received: 30 Maret 2026

Revised: 30 Juni 2026

Accepted: 11 Juli 2026

Keywords: Human Capital; Social Capital; Strategic Agility; SME Performance; Sumenep Keris Industry.

Abstract: This study examines the transformation of SME performance in the keris craft industry in Aeng Tong-tong Village, Sumenep Regency, by analysing the roles of human capital, social capital, and strategic agility. The study is motivated by several challenges faced by keris-based small and medium-sized enterprises (SMEs), including limited human resource quality, weak managerial capability, restricted access to modern markets, and low adaptability to technological change. A quantitative explanatory research design was employed. The population comprised 600 keris SME entrepreneurs, with 152 respondents selected through purposive sampling. Data were collected using a structured questionnaire measured on a five-point Likert scale and analysed using Structural Equation Modeling (SEM) with AMOS. The results indicate that human capital and social capital positively and significantly influence strategic agility, yet neither variable directly affects SME performance. In contrast, strategic agility has a positive and significant impact on the performance of keris SMEs. Moreover, strategic agility functions as a mediating mechanism linking human capital and social capital to SME performance. These findings suggest that improving the performance of culturally based SMEs depends not only on strengthening organisational resources but also on the capability to respond rapidly and adaptively to changing business environments. The study contributes to the dynamic capabilities literature, highlighting strategic agility as a mechanism that transforms organisational resources into enhanced SME performance.

PENDAHULUAN

Perubahan lingkungan bisnis global yang semakin dinamis, ditandai oleh percepatan perkembangan teknologi, perubahan preferensi konsumen, serta meningkatnya intensitas

persaingan, menuntut organisasi usaha untuk memiliki kemampuan adaptasi yang tinggi. Dalam kondisi tersebut, keunggulan kompetitif tidak lagi hanya ditentukan oleh efisiensi operasional, tetapi juga oleh kemampuan organisasi dalam memanfaatkan sumber daya strategis serta merespons perubahan lingkungan secara cepat dan fleksibel. Bagi usaha kecil dan menengah (UKM), kemampuan adaptif menjadi faktor penting dalam menjaga keberlanjutan usaha sekaligus meningkatkan kinerja di tengah lingkungan bisnis yang semakin kompleks dan tidak pasti (Teece, Peteraf, & Leih, 2016).

UKM memiliki peran penting dalam perekonomian global maupun nasional karena berkontribusi signifikan terhadap penciptaan lapangan kerja, pemerataan pendapatan, serta penguatan ekonomi lokal. Selain itu, UKM juga menjadi penggerak utama dalam pengembangan industri kreatif yang berbasis pada potensi budaya dan kearifan lokal (OECD, 2021). Dalam konteks negara berkembang, UKM tidak hanya berfungsi sebagai entitas ekonomi, tetapi juga sebagai medium pelestarian budaya, penguatan identitas lokal, dan pemberdayaan masyarakat. Oleh karena itu, peningkatan kinerja UKM menjadi isu strategis yang tidak hanya berkaitan dengan pertumbuhan ekonomi, tetapi juga dengan keberlanjutan sosial dan budaya (Tambunan, 2019).

Salah satu bentuk UKM berbasis budaya yang memiliki nilai strategis adalah industri kerajinan keris di Kabupaten Sumenep, khususnya di Desa Aeng Tong-tong yang dikenal sebagai sentra perajin keris di Indonesia. Keris tidak hanya memiliki nilai ekonomi sebagai produk kerajinan, tetapi juga memiliki makna historis, simbolik, dan budaya yang kuat dalam masyarakat. Keberadaan UKM keris berperan penting dalam menjaga keberlanjutan tradisi sekaligus menjadi sumber penghidupan masyarakat lokal. Namun demikian, meskipun memiliki potensi budaya yang besar, UKM keris masih menghadapi berbagai tantangan dalam meningkatkan kinerja usaha. Beberapa permasalahan yang sering dihadapi antara lain keterbatasan kualitas sumber daya manusia, rendahnya kapasitas manajerial, terbatasnya akses terhadap pasar modern, serta rendahnya kemampuan adaptasi terhadap perkembangan teknologi dan perubahan perilaku konsumen (Kurniawan & Hadi, 2020). Kondisi ini menunjukkan adanya kesenjangan antara potensi sumber daya yang dimiliki dengan kemampuan strategis UKM dalam meningkatkan kinerja usaha secara berkelanjutan.

Dalam perspektif resource-based view (RBV), keunggulan kompetitif organisasi dapat diperoleh melalui pemanfaatan sumber daya yang bernilai, langka, sulit ditiru, dan tidak mudah digantikan (Barney, 1991). Salah satu sumber daya strategis yang penting bagi UKM adalah human capital, yang mencakup pengetahuan, keterampilan, pengalaman, serta kemampuan individu dalam menjalankan aktivitas usaha (Becker, 1993). Human capital yang berkualitas memungkinkan pelaku UKM untuk meningkatkan produktivitas, mengembangkan inovasi, serta memperbaiki pengelolaan usaha secara lebih efektif (Unger, Rauch, Frese, & Rosenbusch, 2011). Dalam konteks UKM keris, kualitas sumber daya manusia menjadi faktor penting karena proses produksi keris sangat bergantung pada keterampilan tradisional, kreativitas, serta kemampuan perajin dalam menjaga kualitas dan nilai estetika produk.

Selain human capital, keberhasilan UKM juga dipengaruhi oleh social capital yang dimiliki oleh pelaku usaha. Social capital merepresentasikan jaringan sosial, kepercayaan, serta norma yang memungkinkan terjadinya kerja sama dan pertukaran informasi di antara individu atau kelompok (Nahapiet & Ghoshal, 1998). Dalam konteks UKM berbasis komunitas seperti industri kerajinan, social capital dapat memberikan akses terhadap informasi pasar, peluang kerja sama, serta dukungan sumber daya yang dapat meningkatkan kinerja usaha (Adler & Kwon, 2002). Hubungan sosial yang kuat antara pelaku usaha, komunitas lokal, pemerintah, serta pelaku

pasar dapat membantu UKM dalam mengatasi berbagai keterbatasan sumber daya yang sering dihadapi oleh usaha skala kecil.

Meskipun demikian, sejumlah penelitian menunjukkan bahwa hubungan antara human capital, social capital, dan kinerja usaha tidak selalu bersifat langsung dan konsisten. Beberapa studi menemukan bahwa human capital memiliki pengaruh positif terhadap kinerja organisasi (Unger et al., 2011), sementara penelitian lain menunjukkan bahwa pengaruh tersebut bergantung pada kemampuan organisasi dalam memanfaatkan sumber daya yang dimiliki secara strategis (Bontis, Crossan, & Hulland, 2002). Hal serupa juga ditemukan pada penelitian mengenai social capital, di mana keberadaan jaringan sosial tidak selalu secara otomatis meningkatkan kinerja usaha apabila tidak diiringi dengan kemampuan organisasi dalam merespons perubahan lingkungan bisnis secara efektif (Stam, Arzlanian, & Elfring, 2014). Inkonsistensi temuan tersebut menunjukkan bahwa hubungan antara sumber daya organisasi dan kinerja kemungkinan dipengaruhi oleh faktor mekanisme atau kapabilitas tertentu yang memediasi hubungan tersebut.

Dalam konteks ini, strategic agility menjadi konsep yang semakin mendapat perhatian dalam kajian manajemen strategis. Strategic agility mengacu pada kemampuan organisasi untuk mendeteksi perubahan lingkungan, mengambil keputusan secara cepat, serta mengeksekusi respons strategis secara fleksibel dan efektif (Doz & Kosonen, 2010). Kemampuan ini memungkinkan organisasi untuk mengintegrasikan sumber daya yang dimiliki dan mengarahkannya secara adaptif dalam menghadapi dinamika pasar yang terus berubah. Bagi UKM, strategic agility menjadi penting karena keterbatasan sumber daya seringkali menuntut pelaku usaha untuk bertindak secara cepat dan fleksibel dalam merespons peluang maupun ancaman yang muncul (Clauss, Abebe, Tangpong, & Hock, 2019).

Meskipun penelitian mengenai human capital, social capital, dan kinerja organisasi telah banyak dilakukan, sebagian besar penelitian tersebut berfokus pada sektor manufaktur atau perusahaan skala besar. Kajian yang secara khusus mengintegrasikan ketiga konsep tersebut dalam konteks UKM berbasis budaya lokal masih relatif terbatas. Selain itu, peran strategic agility sebagai mekanisme yang menjelaskan bagaimana human capital dan social capital dapat ditransformasikan menjadi kinerja usaha juga belum banyak dieksplorasi dalam konteks UKM kerajinan tradisional. Oleh karena itu, terdapat kebutuhan untuk mengembangkan model penelitian yang dapat menjelaskan bagaimana sumber daya manusia dan sosial dapat dimanfaatkan secara efektif melalui kapabilitas strategis dalam meningkatkan kinerja UKM.

Berdasarkan uraian tersebut, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh human capital dan social capital terhadap kinerja UKM keris di Kabupaten Sumenep dengan menempatkan strategic agility sebagai variabel mediasi. Kebaruan penelitian ini terletak pada integrasi konsep human capital, social capital, dan strategic agility dalam menjelaskan kinerja UKM pada konteks industri kerajinan keris yang berbasis budaya lokal. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi teoretis bagi pengembangan literatur manajemen strategis dan kewirausahaan, khususnya dalam menjelaskan mekanisme transformasi sumber daya organisasi menjadi kinerja usaha pada UKM berbasis budaya. Selain itu, hasil penelitian ini juga diharapkan memberikan implikasi praktis bagi pelaku UKM dan pembuat kebijakan dalam merumuskan strategi pengembangan kapasitas usaha yang lebih adaptif dan berkelanjutan.

LANDASAN TEORI

Resource-Based View dan Dynamic Capabilities

Dalam kajian manajemen strategis, Resource-Based View (RBV) menjelaskan bahwa keunggulan kompetitif organisasi dapat diperoleh melalui pemanfaatan sumber daya yang

bernilai, langka, sulit ditiru, dan tidak mudah digantikan (Barney, 1991). Perspektif ini menekankan bahwa keberhasilan organisasi sangat dipengaruhi oleh kemampuan dalam mengelola dan memanfaatkan sumber daya internal secara efektif. Bagi usaha kecil dan menengah (UKM), sumber daya seperti pengetahuan, keterampilan, pengalaman, serta jaringan sosial yang dimiliki pelaku usaha menjadi faktor penting yang dapat meningkatkan daya saing dan kinerja usaha.

Namun demikian, dalam lingkungan bisnis yang dinamis, kepemilikan sumber daya saja tidak cukup untuk menciptakan keunggulan kompetitif yang berkelanjutan. Organisasi juga memerlukan kemampuan untuk mengintegrasikan, mengkonfigurasi ulang, serta memanfaatkan sumber daya tersebut secara adaptif dalam menghadapi perubahan lingkungan bisnis. Perspektif ini dijelaskan dalam teori *dynamic capabilities* yang menekankan pentingnya kemampuan organisasi dalam merasakan perubahan lingkungan (*sensing*), menangkap peluang (*seizing*), serta mengkonfigurasi ulang sumber daya organisasi secara fleksibel (*reconfiguring*) (Teece, 2018).

Dalam konteks UKM, kemampuan tersebut tercermin dalam *strategic agility*, yaitu kemampuan organisasi untuk merespons perubahan lingkungan secara cepat dan fleksibel. Dengan demikian, *human capital* dan *social capital* dapat dipandang sebagai sumber daya strategis dalam perspektif RBV, sedangkan *strategic agility* merupakan kapabilitas dinamis yang memungkinkan organisasi mengkonversi sumber daya tersebut menjadi kinerja usaha yang lebih baik.

Human Capital

Human capital merujuk pada kumpulan pengetahuan, keterampilan, pengalaman, serta kemampuan individu yang dapat meningkatkan produktivitas dan kinerja organisasi (Becker, 1993). Dalam konteks organisasi, *human capital* dipandang sebagai aset strategis yang mampu menciptakan nilai melalui peningkatan kualitas pengambilan keputusan, inovasi, serta efektivitas pengelolaan usaha (Unger, Rauch, Frese, & Rosenbusch, 2011).

Pada UKM, *human capital* memiliki peran yang sangat penting karena sebagian besar aktivitas usaha sangat bergantung pada kemampuan pemilik maupun tenaga kerja dalam menjalankan operasional bisnis. Tingkat keterampilan, kreativitas, serta kemampuan belajar yang dimiliki oleh pelaku usaha dapat menentukan kemampuan UKM dalam mengembangkan produk, meningkatkan kualitas layanan, serta beradaptasi dengan perubahan pasar.

Dalam perspektif *dynamic capabilities*, *human capital* juga berperan penting dalam membangun kemampuan adaptif organisasi. Individu yang memiliki pengetahuan luas dan kemampuan belajar yang tinggi cenderung lebih mampu mendeteksi perubahan lingkungan, mengambil keputusan strategis secara cepat, serta mengeksekusi tindakan adaptif yang diperlukan. Oleh karena itu, *human capital* dipandang sebagai faktor penting yang dapat meningkatkan kemampuan *strategic agility* organisasi.

Social Capital

Selain *human capital*, organisasi juga membutuhkan sumber daya yang berasal dari hubungan sosial yang dimiliki oleh individu maupun organisasi. Konsep ini dikenal sebagai *social capital* yang merujuk pada jaringan hubungan sosial, kepercayaan, norma, serta kualitas interaksi yang memungkinkan terjadinya kerja sama dan pertukaran informasi (Nahapiet & Ghoshal, 1998).

Social capital memungkinkan organisasi memperoleh akses terhadap berbagai sumber daya eksternal seperti informasi pasar, peluang bisnis, dukungan finansial, serta pengetahuan baru yang dapat meningkatkan daya saing usaha (Adler & Kwon, 2002). Dalam konteks UKM, jaringan sosial sering kali menjadi sumber daya penting dalam mengatasi keterbatasan modal,

informasi, maupun akses pasar.

Selain itu, social capital juga dapat memperkuat kemampuan organisasi dalam merespons perubahan lingkungan. Hubungan sosial yang dilandasi oleh kepercayaan memungkinkan terjadinya pertukaran informasi secara cepat dan koordinasi yang lebih efektif antar pelaku usaha. Oleh karena itu, social capital dipandang sebagai faktor yang dapat memperkuat kemampuan organisasi dalam mengembangkan strategic agility.

Strategic Agility

Strategic agility merupakan kemampuan organisasi untuk merespons perubahan lingkungan secara cepat, fleksibel, dan efektif melalui penyesuaian strategi bisnis yang tepat (Doz & Kosonen, 2010). Konsep ini menekankan pentingnya kemampuan organisasi dalam mendeteksi perubahan lingkungan, mengambil keputusan strategis secara cepat, serta mengeksekusi tindakan adaptif untuk mempertahankan daya saing.

Pada UKM, strategic agility menjadi faktor penting karena usaha kecil umumnya beroperasi dalam kondisi sumber daya yang terbatas dan menghadapi perubahan pasar yang cepat. Kemampuan untuk mengidentifikasi perubahan kebutuhan pelanggan, memanfaatkan peluang pasar, serta menyesuaikan strategi bisnis secara cepat dapat meningkatkan kemampuan UKM dalam mempertahankan kelangsungan usaha dan meningkatkan kinerja bisnis.

Sejumlah penelitian menunjukkan bahwa strategic agility memiliki pengaruh positif terhadap kinerja organisasi karena memungkinkan organisasi merespons dinamika lingkungan bisnis secara lebih efektif dan efisien (Clauss, Abebe, Tangpong, & Hock, 2019).

Kinerja UKM

Kinerja UKM mencerminkan tingkat keberhasilan usaha dalam mencapai tujuan bisnis yang telah ditetapkan. Kinerja usaha dapat diukur melalui berbagai indikator seperti pertumbuhan penjualan, peningkatan keuntungan, serta peningkatan pangsa pasar (Wiklund & Shepherd, 2005). Dalam konteks UKM, kinerja usaha tidak hanya mencerminkan keberhasilan ekonomi, tetapi juga menunjukkan kemampuan usaha dalam mempertahankan keberlanjutan bisnis di tengah dinamika persaingan yang semakin ketat.

Berbagai penelitian menunjukkan bahwa kinerja UKM dipengaruhi oleh berbagai faktor internal dan eksternal, termasuk kualitas sumber daya manusia, jaringan sosial, serta kemampuan organisasi dalam merespons perubahan lingkungan bisnis. Oleh karena itu, integrasi antara human capital, social capital, dan strategic agility menjadi faktor penting dalam meningkatkan kinerja UKM secara berkelanjutan.

Pengembangan Hipotesis

Human Capital dan Strategic Agility

Human capital yang berkualitas dapat meningkatkan kemampuan organisasi dalam memahami perubahan lingkungan serta mengambil keputusan strategis secara cepat. Individu yang memiliki pengetahuan dan keterampilan yang memadai cenderung lebih mampu mengidentifikasi peluang pasar, mengembangkan inovasi, serta menyesuaikan strategi bisnis secara fleksibel. Oleh karena itu, human capital dipandang sebagai faktor penting dalam membangun kemampuan strategic agility organisasi.

H1: Human capital berpengaruh positif terhadap strategic agility.

Social Capital dan Strategic Agility

Social capital memungkinkan organisasi memperoleh akses terhadap informasi, sumber daya, serta dukungan eksternal yang dapat memperkuat kemampuan organisasi dalam merespons perubahan lingkungan bisnis. Jaringan sosial yang kuat juga dapat mempercepat aliran informasi serta meningkatkan koordinasi antar pelaku usaha, sehingga organisasi lebih mampu

menyesuaikan strategi bisnis secara cepat dan fleksibel.

H2: Social capital berpengaruh positif terhadap strategic agility.

Human Capital dan Kinerja UKM

Human capital yang berkualitas memungkinkan organisasi meningkatkan produktivitas, inovasi, serta efektivitas pengelolaan usaha. Dalam konteks UKM, kemampuan pelaku usaha dalam mengelola sumber daya, mengembangkan produk, serta memahami kebutuhan pasar dapat meningkatkan kinerja usaha secara keseluruhan.

H3: Human capital berpengaruh positif terhadap kinerja UKM.

Social Capital dan Kinerja UKM

Social capital dapat memperkuat kinerja usaha melalui peningkatan akses terhadap informasi, peluang bisnis, serta dukungan dari berbagai pihak. Hubungan sosial yang kuat memungkinkan pelaku usaha memperoleh berbagai sumber daya eksternal yang dapat membantu meningkatkan daya saing dan kinerja usaha.

H4: Social capital berpengaruh positif terhadap kinerja UKM.

Strategic Agility dan Kinerja UKM

Strategic agility memungkinkan organisasi merespons perubahan lingkungan secara cepat dan efektif. Kemampuan organisasi dalam mengidentifikasi peluang pasar, menyesuaikan strategi bisnis, serta mengambil keputusan secara cepat dapat meningkatkan kinerja usaha.

H5: Strategic agility berpengaruh positif terhadap kinerja UKM.

Peran Mediasi Strategic Agility

Dalam perspektif dynamic capabilities, strategic agility berperan sebagai mekanisme yang memungkinkan organisasi mengkonversi sumber daya yang dimiliki menjadi keunggulan kompetitif dan kinerja usaha yang lebih baik. Oleh karena itu, strategic agility dipandang dapat memediasi hubungan antara human capital dan social capital terhadap kinerja usaha.

H6: Strategic agility memediasi pengaruh human capital terhadap kinerja UKM.

H7: Strategic agility memediasi pengaruh social capital terhadap kinerja UKM.

METODE PENELITIAN

Desain Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain explanatory research yang bertujuan untuk menganalisis hubungan kausal antara human capital, social capital, strategic agility, dan kinerja UKM. Pendekatan kuantitatif digunakan untuk menguji hubungan antar variabel secara empiris melalui analisis statistik, sedangkan desain explanatory research digunakan untuk menjelaskan pengaruh antar variabel dalam model penelitian serta menguji hipotesis yang telah dirumuskan.

Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pelaku UKM keris di Desa Aeng Tong-tong, Kabupaten Sumenep, yang berjumlah 600 pelaku usaha. Desa Aeng Tong-tong dikenal sebagai salah satu sentra kerajinan keris di Indonesia yang memiliki karakteristik usaha berbasis keterampilan tradisional dan budaya lokal.

Teknik pengambilan sampel menggunakan purposive sampling, yaitu teknik penentuan sampel berdasarkan kriteria tertentu yang relevan dengan tujuan penelitian. Kriteria responden dalam penelitian ini meliputi:

1. Pelaku usaha yang aktif menjalankan usaha kerajinan keris.
2. Pemilik atau pengelola usaha yang memahami proses produksi dan pengelolaan usaha.
3. Usaha telah beroperasi minimal dua tahun.

Jumlah sampel penelitian ditentukan menggunakan **rumus Slovin**, sehingga diperoleh **152 responden** sebagai sampel penelitian.

Teknik Pengumpulan Data

Data penelitian dikumpulkan menggunakan **kuesioner terstruktur** yang disusun berdasarkan indikator variabel penelitian. Instrumen penelitian menggunakan **skala Likert lima poin** untuk mengukur persepsi responden terhadap setiap pernyataan, dengan kategori sebagai berikut:

- 1 = sangat tidak setuju
- 2 = tidak setuju
- 3 = netral
- 4 = setuju
- 5 = sangat setuju

Kuesioner disebarikan secara langsung kepada pelaku UKM keris yang menjadi responden penelitian.

Operasionalisasi Variabel

Penelitian ini menggunakan empat variabel utama yaitu **social capital, human capital, strategic agility, dan kinerja UKM**. Setiap variabel diukur menggunakan indikator yang diadaptasi dari penelitian terdahulu.

Social capital diukur melalui tiga indikator utama, yaitu:

- kepercayaan
- jaringan sosial
- norma sosial

yang diadaptasi dari penelitian Aman-Ullah et al. (2022).

Human capital diukur menggunakan empat indikator utama, yaitu:

- keterampilan
- pengetahuan
- kemampuan
- komitmen

yang mencerminkan kualitas sumber daya manusia dalam organisasi.

Strategic agility diukur menggunakan tiga dimensi utama yaitu:

- sensing agility (kemampuan mendeteksi perubahan lingkungan)
- decision-making agility (kemampuan mengambil keputusan secara cepat)
- acting agility (kemampuan mengeksekusi tindakan strategis)

yang diadaptasi dari Battour et al. (2021).

Sementara itu, **kinerja UKM** diukur menggunakan tiga indikator utama yaitu:

- keuntungan usaha
- pertumbuhan penjualan
- pangsa pasar

yang menggambarkan tingkat keberhasilan usaha dalam mencapai tujuan bisnis.

Teknik Analisis Data

Analisis data dalam penelitian ini dilakukan menggunakan **Structural Equation Modeling (SEM)** dengan bantuan perangkat lunak **SPSS dan AMOS**. Metode SEM dipilih karena mampu menganalisis hubungan kausal antar variabel laten secara simultan serta menguji model penelitian secara komprehensif.

Tahapan analisis data dalam penelitian ini meliputi:

1. **Analisis statistik deskriptif**, untuk menggambarkan karakteristik responden dan distribusi data penelitian.
2. **Uji validitas dan reliabilitas instrumen**, untuk memastikan bahwa indikator penelitian mampu mengukur variabel secara akurat dan konsisten.
3. **Uji asumsi SEM**, yang meliputi:
 - o uji normalitas data
 - o uji outlier
 - o uji multikolinearitas
4. **Confirmatory Factor Analysis (CFA)**, untuk menguji validitas konstruk serta memastikan bahwa indikator mampu membentuk variabel laten yang diteliti.
5. **Uji kesesuaian model (Goodness of Fit)** untuk menilai kesesuaian model penelitian dengan data empiris menggunakan beberapa indeks kelayakan model seperti Chi-Square, RMSEA, GFI, AGFI, TLI, dan CFI.

Pengujian hipotesis, dilakukan dengan menganalisis nilai koefisien jalur (path coefficient), nilai critical ratio (CR), dan nilai probabilitas (p-value). Hipotesis penelitian dinyatakan diterima apabila nilai **CR > 1,96** dan **p-value < 0,05**.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Karakteristik Responden

Penelitian ini melibatkan **152 responden** yang merupakan pelaku UKM keris di Desa Aeng Tong-tong Kabupaten Sumenep. Distribusi responden berdasarkan usia dan jenis kelamin disajikan pada Tabel 1.

Tabel 1 Karakteristik Responden

Karakteristik	Jumlah	Persentase
Usia		
25–32 tahun	21	13,82%
33–44 tahun	53	34,87%
45–56 tahun	78	51,32%
Jenis Kelamin		
Laki-laki	152	100%
Perempuan	0	0%

Mayoritas responden berusia 45–56 tahun, menunjukkan bahwa industri kerajinan keris masih didominasi oleh pelaku usaha yang telah memiliki pengalaman panjang dalam produksi kerajinan tradisional. Dominasi responden laki-laki juga mencerminkan karakteristik khas industri keris yang secara tradisional diwariskan dalam komunitas perajin. Struktur demografis ini mengindikasikan pentingnya proses transfer pengetahuan antar generasi dalam menjaga keberlanjutan industri kerajinan keris.

Hasil Pengujian Model SEM

Model penelitian dianalisis menggunakan Structural Equation Modeling (SEM) dengan perangkat lunak AMOS. Evaluasi kesesuaian model dilakukan menggunakan beberapa indikator goodness of fit.

Tabel 2 Goodness of Fit Model

Indeks	Cut-off	Hasil	Keterangan
Chi Square	≤ 39.252	164.172	Marginal
Probability	≥ 0.05	0.000	Marginal
CMIN/DF	≤ 2.00	0.78	Baik
RMSEA	≤ 0.08	0.109	Marginal

GFI	≥ 0.90	0.853	Marginal
AGFI	≥ 0.90	0.773	Marginal
TLI	≥ 0.95	0.853	Marginal
CFI	≥ 0.95	0.889	Marginal

Secara keseluruhan model masih berada pada kategori **marginal fit**, namun masih dapat diterima karena sebagian indeks kelayakan model memenuhi kriteria yang disarankan dalam analisis SEM.

Diagram Jalur Model Penelitian

Diagram jalur hasil analisis SEM disajikan pada Gambar 1.

Gambar 1. Model Struktural Penelitian

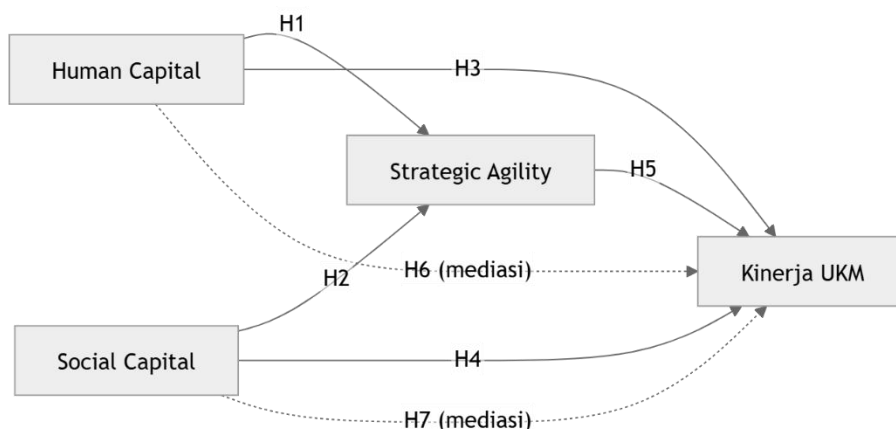


Diagram tersebut menunjukkan bahwa human capital dan social capital mempengaruhi kinerja UKM baik secara langsung maupun melalui strategic agility sebagai variabel mediasi.

Hasil Pengujian Hipotesis

H1 dan H2

Pengaruh Social Capital dan Human Capital terhadap Strategic Agility

Tabel 3 Pengaruh Social Capital dan Human Capital terhadap Strategic Agility

Hubungan	Koefisien	CR	p-value	Keputusan
Social Capital → Strategic Agility	0.223	2.076	0.038	Signifikan
Human Capital → Strategic Agility	0.709	4.634	0.000	Signifikan

Hasil ini menunjukkan bahwa social capital dan human capital berpengaruh positif signifikan terhadap strategic agility. Dengan demikian H1 dan H2 diterima.

Temuan ini menunjukkan bahwa jaringan sosial yang kuat serta kualitas sumber daya manusia yang baik mampu meningkatkan kemampuan UKM keris dalam merespons perubahan lingkungan bisnis. Human capital memiliki pengaruh yang lebih kuat dibandingkan social capital, yang menunjukkan bahwa kompetensi individu merupakan faktor utama dalam membangun kelincahan strategis organisasi.

H3 dan H4

Pengaruh Social Capital dan Human Capital terhadap Kinerja UKM

Tabel 4 Pengaruh Social Capital dan Human Capital terhadap Kinerja UKM

Hubungan	Koefisien	CR	p-value	Keputusan
Social Capital → Kinerja UKM	0.137	1.298	0.196	Tidak Signifikan
Human Capital → Kinerja UKM	0.196	1.057	0.291	Tidak Signifikan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa social capital dan human capital tidak berpengaruh langsung terhadap kinerja UKM, sehingga H3 dan H4 ditolak.

Hal ini menunjukkan bahwa keberadaan jaringan sosial maupun keterampilan individu

tidak secara otomatis meningkatkan kinerja usaha. Dalam konteks UKM keris, peningkatan kinerja usaha lebih dipengaruhi oleh kemampuan organisasi dalam mengonversi sumber daya yang dimiliki menjadi tindakan strategis yang adaptif.

H5

Pengaruh Strategic Agility terhadap Kinerja UKM

Tabel 5 Pengaruh Strategic Agility terhadap Kinerja UKM

Hubungan	Koefisien	CR	p-value	Keputusan
Strategic Agility → Kinerja UKM	0.621	3.029	0.002	Signifikan

Hasil analisis menunjukkan bahwa strategic agility berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja UKM, sehingga H5 diterima.

Temuan ini menunjukkan bahwa kemampuan UKM keris dalam membaca perubahan pasar, mengambil keputusan secara cepat, serta menyesuaikan strategi bisnis menjadi faktor utama yang menentukan keberhasilan usaha.

H6 dan H7

Peran Mediasi Strategic Agility

Tabel 6 Pengaruh Mediasi Strategic Agility

Hubungan	Direct Effect	Indirect Effect	Total Effect	Keputusan
Social Capital → Strategic Agility → Kinerja UKM	0.137	0.138	0.275	Mediasi Signifikan
Human Capital → Strategic Agility → Kinerja UKM	0.194	0.440	0.634	Mediasi Signifikan

Hasil analisis menunjukkan bahwa strategic agility memediasi pengaruh social capital dan human capital terhadap kinerja UKM, sehingga H6 dan H7 diterima.

Temuan ini menunjukkan bahwa modal sosial dan modal manusia baru memberikan dampak terhadap kinerja ketika keduanya mampu dikonversi menjadi kemampuan organisasi untuk merespons perubahan lingkungan bisnis secara cepat dan adaptif.

Ringkasan Keputusan Hipotesis

Hipotesis	Hasil
H1 Human Capital → Strategic Agility	Diterima
H2 Social Capital → Strategic Agility	Diterima
H3 Human Capital → Kinerja UKM	Ditolak
H4 Social Capital → Kinerja UKM	Ditolak
H5 Strategic Agility → Kinerja UKM	Diterima
H6 Mediasi Strategic Agility pada Human Capital	Diterima
H7 Mediasi Strategic Agility pada Social Capital	Diterima

Kontribusi Temuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan menganalisis peran human capital dan social capital terhadap kinerja UKM keris di Desa Aeng Tong-tong Kabupaten Sumenep dengan strategic agility sebagai variabel mediasi. Berdasarkan hasil analisis menggunakan Structural Equation Modeling (SEM), diperoleh beberapa temuan utama.

Pertama, human capital dan social capital terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap strategic agility. Hal ini menunjukkan bahwa kualitas sumber daya manusia serta kekuatan jaringan sosial yang dimiliki pelaku usaha mampu meningkatkan kemampuan UKM dalam merespons perubahan lingkungan bisnis secara cepat dan adaptif.

Kedua, human capital dan social capital tidak berpengaruh secara langsung terhadap kinerja UKM. Temuan ini mengindikasikan bahwa keberadaan sumber daya manusia dan jaringan sosial belum cukup untuk meningkatkan kinerja usaha apabila tidak diiringi dengan

kemampuan organisasi dalam mengonversi sumber daya tersebut menjadi tindakan strategis yang adaptif.

Ketiga, strategic agility terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja UKM. Hal ini menunjukkan bahwa kemampuan UKM dalam mendeteksi perubahan pasar, mengambil keputusan secara cepat, serta menyesuaikan strategi bisnis merupakan faktor penting dalam meningkatkan kinerja usaha.

Keempat, hasil penelitian menunjukkan bahwa strategic agility berperan sebagai variabel mediasi dalam hubungan antara human capital dan social capital terhadap kinerja UKM. Artinya, pengaruh kedua sumber daya tersebut terhadap kinerja usaha terjadi melalui kemampuan organisasi dalam merespons perubahan lingkungan secara strategis.

Secara keseluruhan, penelitian ini menegaskan bahwa strategic agility merupakan kapabilitas kunci yang menjembatani hubungan antara sumber daya organisasi dan kinerja UKM. Dengan demikian, peningkatan kinerja UKM keris tidak hanya bergantung pada penguatan human capital dan social capital, tetapi juga pada kemampuan organisasi dalam memanfaatkan sumber daya tersebut secara adaptif melalui strategic agility.

KESIMPULAN

Penelitian ini bertujuan menganalisis peran human capital dan social capital terhadap kinerja UKM keris di Desa Aeng Tong-tong Kabupaten Sumenep dengan strategic agility sebagai variabel mediasi. Berdasarkan hasil analisis menggunakan Structural Equation Modeling (SEM), diperoleh beberapa temuan utama.

Pertama, human capital dan social capital terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap strategic agility. Hal ini menunjukkan bahwa kualitas sumber daya manusia serta kekuatan jaringan sosial yang dimiliki pelaku usaha mampu meningkatkan kemampuan UKM dalam merespons perubahan lingkungan bisnis secara cepat dan adaptif.

Kedua, human capital dan social capital tidak berpengaruh secara langsung terhadap kinerja UKM. Temuan ini mengindikasikan bahwa keberadaan sumber daya manusia dan jaringan sosial belum cukup untuk meningkatkan kinerja usaha apabila tidak diiringi dengan kemampuan organisasi dalam mengonversi sumber daya tersebut menjadi tindakan strategis yang adaptif.

Ketiga, strategic agility terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja UKM. Hal ini menunjukkan bahwa kemampuan UKM dalam mendeteksi perubahan pasar, mengambil keputusan secara cepat, serta menyesuaikan strategi bisnis merupakan faktor penting dalam meningkatkan kinerja usaha.

Keempat, hasil penelitian menunjukkan bahwa strategic agility berperan sebagai variabel mediasi dalam hubungan antara human capital dan social capital terhadap kinerja UKM. Artinya, pengaruh kedua sumber daya tersebut terhadap kinerja usaha terjadi melalui kemampuan organisasi dalam merespons perubahan lingkungan secara strategis.

Secara keseluruhan, penelitian ini menegaskan bahwa strategic agility merupakan kapabilitas kunci yang menjembatani hubungan antara sumber daya organisasi dan kinerja UKM. Dengan demikian, peningkatan kinerja UKM keris tidak hanya bergantung pada penguatan human capital dan social capital, tetapi juga pada kemampuan organisasi dalam memanfaatkan sumber daya tersebut secara adaptif melalui strategic agility.

DAFTAR REFERENSI

- Adler, P. S., & Kwon, S.-W. (2002). Social capital: Prospects for a new concept. *Academy of Management Review*, 27(1), 17–40. <https://doi.org/10.5465/amr.2002.5922314>
- Aman-Ullah, A., Mehmood, W., Amin, S., & Abbas, Y. A. (2022). Human capital and organizational performance: The moderating role of innovative leadership. *Journal of Innovation & Knowledge*, 7(4), 100261. <https://doi.org/10.1016/j.jik.2022.100261>
- Barney, J. (1991). Firm resources and sustained competitive advantage. *Journal of Management*, 17(1), 99–120. <https://doi.org/10.1177/014920639101700108>
- Battour, M., Salam, M. A., Zikri, M., & Al-Ghazali, B. M. (2021). The relationship between human resource management practices and sustainable competitive advantage: The mediating role of strategic agility. *Sustainability*, 13(9), 5315. <https://doi.org/10.3390/su13095315>
- Becker, G. S. (1993). *Human capital: A theoretical and empirical analysis, with special reference to education* (3rd ed.). University of Chicago Press.
- Bontis, N., Crossan, M. M., & Hulland, J. (2002). Managing an organizational learning system by aligning stocks and flows. *Journal of Management Studies*, 39(4), 437–469. <https://doi.org/10.1111/1467-6486.t01-1-00299>
- Clauss, T., Abebe, M., Tangpong, C., & Hock, M. (2019). Strategic agility, business model innovation, and firm performance: An empirical investigation. *IEEE Transactions on Engineering Management*. <https://doi.org/10.1109/TEM.2019.2910381>
- Doz, Y. L., & Kosonen, M. (2010). Embedding strategic agility: A leadership agenda for accelerating business model renewal. *Long Range Planning*, 43(2–3), 370–382. <https://doi.org/10.1016/j.lrp.2009.07.006>
- Nahapiet, J., & Ghoshal, S. (1998). Social capital, intellectual capital, and the organizational advantage. *Academy of Management Review*, 23(2), 242–266. <https://doi.org/10.5465/amr.1998.533225>
- OECD. (2021). *OECD SME and entrepreneurship outlook 2021*. OECD Publishing. <https://doi.org/10.1787/97a5bbfe-en>
- Stam, W., Arzlanian, S., & Elfring, T. (2014). Social capital of entrepreneurs and small firm performance: A meta-analysis of contextual and methodological moderators. *Journal of Business Venturing*, 29(1), 152–173. <https://doi.org/10.1016/j.jbusvent.2013.01.002>
- Tambunan, T. T. H. (2019). *SMEs in developing countries*. Palgrave Macmillan.
- Teece, D. J. (2018). Business models and dynamic capabilities. *Long Range Planning*, 51(1), 40–49. <https://doi.org/10.1016/j.lrp.2017.06.007>
- Teece, D. J., Peteraf, M., & Leih, S. (2016). Dynamic capabilities and organizational agility: Risk, uncertainty, and strategy in the innovation economy. *California Management Review*, 58(4), 13–35. <https://doi.org/10.1525/cmr.2016.58.4.13>
- Unger, J. M., Rauch, A., Frese, M., & Rosenbusch, N. (2011). Human capital and entrepreneurial success: A meta-analytical review. *Journal of Business Venturing*, 26(3), 341–358. <https://doi.org/10.1016/j.jbusvent.2009.09.004>
- Wiklund, J., & Shepherd, D. (2005). Entrepreneurial orientation and small business performance: A configurational approach. *Journal of Business Venturing*, 20(1), 71–91. <https://doi.org/10.1016/j.jbusvent.2004.01.001>