



## Meningkatkan Inovasi dan Loyalitas Karyawan UMKM

Zulkarnaini

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia Jakarta, Indonesia

Korespondensi penulis: [zul290668@gmail.com](mailto:zul290668@gmail.com)

**Abstract.** *Organizational innovation and loyalty are important elements in maintaining the sustainability and effectiveness of a community, including MSME employees. This study aims to analyze the factors that contribute to increasing innovation and loyalty of MSME employees. The research method used is a qualitative approach with observation techniques and in-depth interviews with administrators and active employees of the organization. The results of the study indicate that inspirational leadership, inclusive organizational culture, and active employee involvement in MSME activities are the main factors in increasing innovation and loyalty. In addition, creative programs that are in accordance with employee interests and needs can increase participation and a sense of belonging to the organization. Thus, the application of observation and interview-based strategies can provide a deeper understanding of organizational dynamics and help in designing more effective programs.*

**Keywords:** *Innovation, Loyalty, MSME.*

**Abstrak.** Inovasi dan loyalitas organisasi merupakan elemen penting dalam menjaga keberlanjutan dan efektivitas suatu komunitas, termasuk para karyawan UMKM. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis faktor-faktor yang berkontribusi dalam meningkatkan inovasi dan loyalitas karyawan UMKM. Metode penelitian yang digunakan adalah pendekatan kualitatif dengan teknik observasi dan wawancara mendalam terhadap pengurus serta karyawan aktif organisasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan yang inspiratif, budaya organisasi yang inklusif, serta keterlibatan aktif karyawan dalam kegiatan UMKM menjadi faktor utama dalam meningkatkan inovasi dan loyalitas. Selain itu, program-program kreatif yang sesuai dengan minat dan kebutuhan karyawan mampu meningkatkan partisipasi dan rasa memiliki terhadap organisasi. Dengan demikian, penerapan strategi berbasis observasi dan wawancara dapat memberikan pemahaman yang lebih mendalam mengenai dinamika organisasi dan membantu dalam merancang program yang lebih efektif.

**Kata Kunci:** Inovasi, Loyalitas, UMKM.

### 1. LATAR BELAKANG

Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah (UMKM) memiliki peran penting dalam pertumbuhan ekonomi, penciptaan lapangan kerja, serta pemberdayaan masyarakat. Di Indonesia, UMKM menyumbang sebagian besar terhadap Produk Domestik Bruto (PDB) dan menyerap tenaga kerja dalam jumlah besar. Namun, dalam menghadapi persaingan bisnis yang semakin ketat, UMKM dituntut untuk terus berinovasi agar tetap relevan dan kompetitif di pasar. Inovasi dalam UMKM tidak hanya terbatas pada pengembangan produk dan layanan, tetapi juga melibatkan perbaikan proses bisnis, strategi pemasaran, serta pemanfaatan teknologi digital (Prasetyo et al, 2024). Keberhasilan inovasi ini sangat bergantung pada sumber daya manusia yang kompeten dan loyal terhadap perusahaan. Loyalitas karyawan menjadi faktor penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang produktif dan berorientasi pada pertumbuhan (Muchtari, 2016).

UMKM menghadapi tantangan dalam mempertahankan karyawan yang loyal serta menciptakan budaya inovasi. Faktor-faktor seperti keterbatasan dana, kurangnya pelatihan dan pengembangan, serta minimnya kesejahteraan karyawan sering kali menjadi penyebab rendahnya loyalitas dan kreativitas tenaga kerja (Dessler, 2016).. Diperlukan strategi yang efektif untuk meningkatkan inovasi dan loyalitas karyawan guna mendukung keberlanjutan dan daya saing UMKM. Dalam beberapa tahun terakhir, fenomena ketidakstabilan tenaga kerja di sektor UMKM semakin meningkat (Zahra,2015).

Banyak karyawan UMKM yang berpindah ke tempat yang lebih besar karena faktor kompensasi, kesempatan pengembangan karier, serta lingkungan kerja yang lebih menarik. Hal ini menyebabkan tingginya tingkat turnover karyawan yang berdampak pada terganggunya operasional bisnis dan menurunnya (Chesbrough, 2018).. Beberapa UMKM yang berhasil bertahan dan berkembang menunjukkan bahwa inovasi dan loyalitas karyawan dapat ditingkatkan melalui strategi yang tepat produktivitas (Haholongan,et all,2024). Pendekatan yang terbukti efektif meliputi penerapan budaya kerja yang menghargai kreativitas, penyediaan insentif yang kompetitif, serta pengembangan keterampilan karyawan melalui pelatihan yang berkelanjutan. UMKM yang mampu memberikan kesempatan kepada karyawannya untuk berinovasi dan merasa dihargai cenderung memiliki tingkat loyalitas yang lebih tinggi.

## 2. KAJIAN TEORITIS

### Inovasi

Inovasi merupakan proses pengembangan dan penerapan ide-ide baru untuk menciptakan nilai tambah bagi organisasi atau masyarakat. Beberapa teori inovasi yang relevan dalam konteks UMKM meliputi (Ratna dan Soleha,2017):

- 1) **Teori Difusi Inovasi**, Teori ini menjelaskan bagaimana inovasi menyebar dalam suatu sistem sosial. Rogers mengidentifikasi lima faktor utama yang mempengaruhi adopsi inovasi, yaitu keunggulan relatif, kompatibilitas, kompleksitas, trialabilitas, dan observabilitas.
- 2) **Teori Schumpeterian Inovasi**, Schumpeter menekankan bahwa inovasi merupakan pendorong utama pertumbuhan ekonomi. Inovasi dalam UMKM dapat berbentuk pengenalan produk baru, metode produksi yang lebih efisien, serta penerapan strategi pemasaran yang lebih efektif.
- 3) **Model Open Innovation**, Model ini menekankan pentingnya kolaborasi antara organisasi, pelanggan, akademisi, dan pihak eksternal lainnya dalam menciptakan

inovasi. UMKM dapat memanfaatkan jaringan dan sumber daya eksternal untuk meningkatkan kapasitas inovasi mereka.

- 4) **Teori Kreativitas dan Inovasi dalam Organisasi**, Teori ini menjelaskan bahwa kreativitas individu dan lingkungan kerja yang mendukung sangat berperan dalam menghasilkan inovasi. Faktor seperti budaya organisasi, kepemimpinan, dan motivasi karyawan menjadi elemen kunci dalam mendorong inovasi.

### **Loyalitas Karyawan**

Loyalitas karyawan merupakan komitmen individu terhadap organisasi yang mendorong mereka untuk tetap bekerja dalam jangka panjang dan berkontribusi secara maksimal. Beberapa teori yang relevan mengenai loyalitas karyawan meliputi (Haholongan, et al, 2024):

- 1) **Teori Tiga Komponen Loyalitas**, Teori ini menjelaskan bahwa loyalitas karyawan terdiri dari tiga komponen utama:
  - a. **Affective Commitment (Komitmen Afektif)**: Karyawan tetap di perusahaan karena mereka merasa terikat secara emosional dan memiliki keterlibatan tinggi.
  - b. **Continuance Commitment (Komitmen Berkelanjutan)**: Karyawan bertahan karena mereka merasa sulit meninggalkan perusahaan akibat investasi waktu dan tenaga yang telah diberikan.
  - c. **Normative Commitment (Komitmen Normatif)**: Karyawan merasa memiliki kewajiban moral untuk tetap bekerja di perusahaan.
- 2) **Teori Equity**, Teori ini menekankan bahwa karyawan akan lebih loyal jika mereka merasa diperlakukan secara adil dalam hal kompensasi, pengakuan, dan kesempatan pengembangan.
- 3) **Teori Job Embeddedness**, Teori ini menjelaskan bahwa karyawan yang memiliki keterikatan sosial yang kuat di tempat kerja, baik dengan rekan kerja maupun lingkungan organisasi, cenderung memiliki loyalitas yang tinggi.
- 4) **Teori Psychological Contract**, Loyalitas karyawan dipengaruhi oleh kesesuaian antara ekspektasi karyawan dan janji yang diberikan oleh perusahaan. Jika perusahaan memenuhi harapan karyawan, maka tingkat loyalitas akan meningkat.

### 3. METODE PENELITIAN

Subjek penelitian dipilih berdasarkan keterlibatan langsung mereka dalam kegiatan yang menjadi fokus penelitian, serta pemahaman mereka terhadap informasi yang relevan. Kriteria subjek dalam penelitian ini adalah Karyawan UMKM Jakarta Timur. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan melalui pendekatan observasi dan wawancara. Observasi adalah teknik pengumpulan data dengan cara mengamati secara langsung objek penelitian untuk memahami fenomena tertentu berdasarkan fakta di lapangan (Haholongan, et all,2024). Observasi dilakukan untuk mencatat berbagai aspek, seperti perilaku, aktivitas, dan perkembangan karyawan dalam organisasi. Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan metode observasi partisipatif, di mana peneliti terlibat langsung dalam kegiatan yang diamati untuk memperoleh data yang lebih mendalam. Observasi difokuskan pada perilaku karyawan, dinamika kelompok, serta kontribusi mereka terhadap karyawan

Wawancara didefinisikan sebagai proses pengumpulan data melalui percakapan terarah antara pewawancara dan informan untuk memahami pandangan atau pengalaman informan terkait fenomena tertentu (Sugiono,2021). Teknik wawancara digunakan untuk melengkapi hasil observasi dan memastikan data yang diperoleh valid serta relevan. Penelitian ini menggunakan wawancara terstruktur, di mana peneliti telah menyusun daftar pertanyaan sebelumnya untuk memastikan fokus wawancara sesuai dengan tujuan penelitian. Sebanyak 85 informan yang merupakan karyawan UMKM, diwawancarai untuk menggali informasi tentang pengalaman mereka, tantangan yang dihadapi, dan kontribusi mereka terhadap UMKM

### 4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil penelitian dalam Meningkatkan Inovasi dan Loyalitas pada UMKM. Ada beberapa informan pada saat wawancara, informan ini adalah karyawan yang masih bekerja di UMKM Jakarta Timur.

**Tabel 1. Data Responden**

Umur	%	Jenis Kelamin	%
20-25	16,7%	Perempuan	70,8%
26-30	42,7%	Laki-laki	29,2%
31-35	25%		
>35	16,7%		

Sumber: Hasil Wawancara

## **Mendorong Inovasi dan Kreativitas dalam Bekerja Mengembangkan UMKM**

Inovasi dan kreativitas dalam perusahaan UMKM umumnya lahir dari individu yang memiliki inisiatif sendiri. Organisasi berperan sebagai wadah untuk menyalurkan ide-ide tersebut melalui berbagai kegiatan seperti program kerja, event, atau diskusi internal. Namun, dalam beberapa kasus, dorongan dari organisasi sendiri masih kurang optimal dalam memfasilitasi karyawannya untuk lebih inovatif dan kreatif. Beberapa organisasi telah mengambil langkah nyata dalam mendorong inovasi dan kreativitas, secara aktif memberikan kesempatan kepada karyawan untuk mengembangkan ide-ide baru. Jika ada gagasan yang diajukan, organisasi akan mendukung dan membantu merealisasikannya. Diskusi, pelatihan, dan kegiatan kreatif lainnya juga diadakan secara rutin guna memberikan ruang bagi karyawan untuk menemukan cara inovatif dalam berorganisasi.

Para pelaku usaha UMKM berupaya untuk mendorong inovasi dilakukan dengan membuka forum diskusi terkait program kerja di setiap departemen. Forum ini bertujuan untuk mengelola kreativitas dan menyusun kegiatan inovatif yang berdampak bagi karyawan maupun karyawan UMKM. Komunikasi dua arah yang terjalin melalui saran serta kritik membangun di antara karyawan juga menjadi faktor penting dalam menciptakan ruang yang profesional dan kolaboratif.

Para pelaku usaha UMKM pada umumnya mendorong inovasi dengan memberikan ruang bagi karyawan untuk berkreasi melalui berbagai program kerja. Kebebasan dalam menyampaikan gagasan juga dijamin, sehingga setiap karyawan merasa memiliki kesempatan untuk berkontribusi. Selain itu, pelaku usaha UMKM turut membuka peluang bagi karyawannya untuk menjadi panitia dalam acara besar seperti seminar, kajian rutin, dan kegiatan sosial. Peran serta dalam kegiatan semacam ini menuntut inovasi dalam perencanaan dan pelaksanaannya, yang pada akhirnya akan meningkatkan kreativitas karyawan. Dukungan yang diberikan melalui diskusi terbuka, pelatihan, apresiasi, serta kesempatan untuk berperan aktif dalam kegiatan menjadi kunci dalam menciptakan lingkungan yang mendorong pengembangan ide-ide baru.

## **Strategi yang Dilakukan Pengusaha UMKM Jakarta untuk Meningkatkan Loyalitas dan Keterlibatan Karyawan**

Loyalitas dan keterlibatan karyawan dalam UMKM bukanlah sesuatu yang dapat dibangun secara instan, tetapi merupakan hasil dari suasana yang nyaman, hubungan yang kuat, serta komunikasi yang baik. Tidak ada strategi yang benar-benar unggul dalam menciptakan loyalitas, namun upaya untuk membangun bonding atau kedekatan antarkaryawan menjadi

salah satu faktor kunci. Ketika karyawan merasa nyaman dan berada di lingkungan yang suportif, mereka akan lebih betah dan memiliki rasa memiliki terhadap UMKM. Salah satu strategi utama yang diterapkan dalam berbagai UMKM adalah menciptakan suasana kekeluargaan yang hangat dan inklusif. Hal ini dilakukan dengan mengadakan berbagai kegiatan kebersamaan, seperti acara santai, kerja tim, dan kegiatan sosial. Melalui pendekatan ini, karyawan tidak hanya terlibat dalam tugas-tugas UMKM, tetapi juga merasa memiliki hubungan yang lebih personal dengan sesama karyawan.

Komunikasi yang terbuka dan transparan juga menjadi faktor penting dalam meningkatkan loyalitas. Beberapa UMKM menjalankan pertemuan rutin, baik mingguan maupun dalam bentuk diskusi kelompok kecil, untuk menjaga komunikasi yang baik antarkaryawan. Dengan demikian, setiap individu merasa didengar, dihargai, dan tidak diabaikan. Pelaku Usaha UMKM membuat strategi untuk meningkatkan loyalitas dan keterlibatan karyawan juga dilakukan dengan menjalin kerja sama dengan UMKM lain. Kolaborasi ini memungkinkan UMKM untuk memperluas jaringan dan meningkatkan sumber daya.

Meningkatkan loyalitas dan keterlibatan karyawan dapat dilakukan melalui berbagai cara, seperti membangun suasana kekeluargaan, menjaga komunikasi yang baik, menjalin kerja sama dengan organisasi lain, dan memberikan apresiasi kepada karyawan yang berkontribusi. Dengan strategi yang tepat, karyawan tidak hanya merasa nyaman, tetapi juga lebih berkomitmen untuk berkontribusi dalam jangka panjang.

### **Peran Kepemimpinan dalam Menciptakan Lingkungan Inovatif dan Inklusif pada karyawan UMKM**

Kepemimpinan memiliki peran yang sangat penting dalam menentukan arah UMKM, terutama dalam menciptakan lingkungan yang inovatif dan inklusif. Namun, efektivitas kepemimpinan dalam mendorong inovasi sangat bergantung pada gaya dan visi pemimpin itu sendiri. Ada pemimpin yang berorientasi pada inovasi dan berusaha membangun lingkungan yang terbuka terhadap ide-ide baru, sementara ada juga yang lebih berfokus pada menyelesaikan program kerja tanpa memberikan ruang bagi kreativitas karyawan.

Pemimpin yang baik adalah mereka yang tidak hanya memberikan arahan, tetapi juga mendengarkan serta menghargai pendapat karyawan. Dalam organisasi yang memiliki kepemimpinan yang inklusif, setiap karyawan merasa memiliki peran penting dan terdorong untuk berkontribusi tanpa rasa sungkan. Suasana yang terbuka ini memungkinkan karyawan untuk lebih bebas dalam menyampaikan ide dan mengambil inisiatif dalam berbagai kegiatan.

Di beberapa organisasi, kepemimpinan yang inovatif terlihat dari bagaimana pemimpin memberikan contoh yang baik dalam kreativitas dan keterbukaan. Mereka tidak hanya mendukung pengembangan potensi karyawan melalui kesempatan belajar dan berlatih, tetapi juga mendorong mereka untuk berpikir kreatif serta berani mengambil risiko. Selain itu, pemimpin yang baik memastikan bahwa setiap karyawan merasa dihargai dan diakui atas kontribusinya.

Pelaku usaha UMKM berperan besar dalam menciptakan lingkungan yang inovatif dan inklusif. Pemimpin dikenal sebagai sosok yang mendengarkan dengan penuh perhatian setiap masukan, kritik, maupun keluhan dari karyawan. Kritik yang diberikan terhadap kepemimpinan pun diterima dengan bijak dan dijadikan bahan evaluasi untuk memperbaiki organisasi. Budaya komunikasi yang dibangun dalam organisasi ini juga memungkinkan kegagalan dalam suatu kegiatan dianggap sebagai bagian dari proses pembelajaran, bukan sebagai hambatan. Dengan demikian, karyawan didorong untuk belajar dari kesalahan dan berinovasi.

Kepemimpinan yang efektif juga ditandai dengan adanya dukungan terhadap diskusi yang sehat serta penciptaan suasana yang nyaman bagi semua karyawan tanpa membedakan latar belakang. Kepemimpinan yang fleksibel dan adaptif terhadap perubahan menjadi kunci utama agar UMKM dapat terus berkembang sesuai dengan kebutuhan zaman. Selain itu, pemimpin yang mengutamakan keterbukaan dan kolaborasi akan menciptakan pendekatan yang kuat antara pemimpin dan karyawan. Dengan adanya hubungan yang baik ini, karyawan tidak akan merasa canggung dalam menyampaikan pendapat maupun dalam pengambilan keputusan.

Secara keseluruhan, kepemimpinan dalam UMKM bukan hanya tentang memberikan instruksi, tetapi juga menciptakan ruang bagi inovasi, mendorong komunikasi yang terbuka, serta memastikan bahwa setiap karyawan merasa didengar dan dihargai. Dengan kepemimpinan yang baik, UMKM dapat berkembang secara dinamis dan terus menghasilkan ide-ide kreatif yang bermanfaat bagi seluruh karyawannya.

### **Tantangan dalam Meningkatkan Inovasi dan Loyalitas Karyawan pada karyawan UMKM**

Dalam menjalankan sebuah usaha, tantangan terbesar yang sering kali muncul adalah bagaimana meningkatkan inovasi serta menjaga loyalitas dan partisipasi aktif karyawan. Tantangan ini dapat berasal dari berbagai faktor, seperti kurangnya motivasi, keterbatasan

sumber daya, perbedaan cara komunikasi, serta kesibukan pribadi karyawan yang menghambat keterlibatan karyawan.

Salah satu kendala utama yang dihadapi karyawan adalah kurangnya motivasi dan partisipasi aktif karyawan. Beberapa karyawan hanya bergabung untuk ‘numpang nama’ tanpa benar-benar aktif berkontribusi. Selain itu, banyak karyawan yang memiliki kesibukan lain, seperti kuliah dan pekerjaan, sehingga sulit untuk meluangkan waktu. Untuk mengatasi hal ini, UMKM dapat menciptakan sistem yang lebih interaktif, memberikan tanggung jawab yang jelas kepada setiap karyawan, serta menyusun kegiatan yang lebih menarik agar mereka merasa memiliki peran. Menyesuaikan jadwal kegiatan dengan waktu luang karyawan juga bisa menjadi solusi agar mereka tetap dapat berpartisipasi tanpa mengganggu kesibukan akademik mereka.

Tantangan lain yang kerap muncul adalah keterbatasan sumber daya, baik dari segi finansial maupun fasilitas pendukung. Pelaku Usaha UMKM dapat mengatasi hal ini dengan membangun rasa memiliki, sehingga karyawan lebih terdorong untuk berkontribusi dalam mencari solusi kreatif. Selain itu, memberikan insentif atau penghargaan bagi karyawan yang aktif juga dapat menjadi dorongan agar mereka lebih bersemangat dalam berpartisipasi.

Komunikasi yang kurang efektif juga menjadi salah satu kendala besar dalam meningkatkan inovasi dan loyalitas karyawan. Dalam organisasi yang memiliki karyawan dengan latar belakang dan budaya komunikasi yang beragam, miskomunikasi kerap menjadi tantangan yang berdampak pada kurangnya koordinasi. Untuk mengatasinya, diperlukan forum diskusi terbuka serta evaluasi rutin agar setiap karyawan dapat memahami dan memperbaiki kekurangan dalam berkomunikasi. Dengan membangun budaya komunikasi yang lebih suportif, karyawan dapat merasa lebih nyaman dalam menyampaikan ide dan bekerja sama.

Selain itu, perbedaan minat dan pendapat antar karyawan sering kali menjadi tantangan dalam membangun organisasi yang solid. Untuk mengatasi hal ini, UMKM perlu menciptakan lingkungan yang inklusif dengan memastikan bahwa setiap karyawan merasa dihargai dan diakui. Pelatihan dan pengembangan keterampilan juga dapat menjadi solusi agar karyawan lebih percaya diri dalam berkontribusi dan mengembangkan potensinya.

## **5. KESIMPULAN DAN SARAN**

Para Pelaku UMKM memiliki peran penting dalam mendorong inovasi, meningkatkan loyalitas karyawan, serta menciptakan lingkungan yang inklusif dan profesional. Untuk mencapai tujuan tersebut, organisasi perlu memberikan ruang bagi karyawannya dalam berkreasi, mendukung ide-ide baru, serta mengadakan berbagai kegiatan yang mendorong

keaktivitas dan pengembangan diri. Loyalitas karyawan tidak dapat dibangun secara instan, melainkan melalui suasana yang nyaman, komunikasi yang terbuka, dan keterlibatan aktif dalam berbagai kegiatan. Para pelaku UMKM berupaya menciptakan kedekatan antar karyawan dengan mengadakan kegiatan kebersamaan, pelatihan. Dengan demikian, karyawan merasa dihargai dan memiliki keterikatan emosional. Kepemimpinan juga memainkan peran krusial dalam membangun UMKM yang inovatif dan inklusif. Pemimpin yang efektif adalah mereka yang tidak hanya memberi arahan, tetapi juga mendengarkan, menghargai pendapat, serta memberikan ruang bagi karyawannya untuk berkembang. Budaya kepemimpinan yang terbuka dan suportif memungkinkan organisasi terus berkembang dengan ide-ide baru yang segar dan relevan.

## DAFTAR REFERENSI

- Anwar, A. A. P. (2015). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. Remaja Rosdakarya.
- AZ Hidayah, SH Sakti, AM Hanafi, & R Haholongan. (2024). Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada Maritim Muda Nusantara. *Jurnal Manajemen DIVERSIFIKASI*.
- Chesbrough, H. W. (2018). *Open innovation: The new imperative for creating and profiting from technology*. Harvard Business Press.
- Dessler, G. (2016). *Human resource management* (S. Wall (Ed.); 15th ed.). Pearson.
- Ekawati, R., & Soleha, L. K. (2017). Meningkatkan kemampuan inovasi organisasi melalui human capital. *Jurnal INTEKNA*, 17(2), 79–147.
- Haholongan, R., Amelia, C., Firdaus, S. M., & Firmansyah, I. (2024). Peningkatan pemasaran produk UMKM kuliner dalam platform e-commerce Si Tanjung Priok. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis (EK dan BI)*.
- Haholongan, R., Ananda, Y., Ariffin, D. R., Santoso, D. G., & Agustina, S. P. (2024). Analisis gaya kepemimpinan terhadap peningkatan loyalitas anggota organisasi Hima Manajemen STEI. *EKOMA: Jurnal Ekonomi, Manajemen, Akuntansi*, 4(1).
- Kreitner, R., & Kinicki, A. (2019). *Organizational behavior* (11th ed.). McGraw-Hill.
- Luthans, F. (2021). *Organizational behavior: An evidence-based approach* (14th ed.). McGraw-Hill.
- Muchtar, D. Y. (2016). Pengaruh loyalitas dan persepsi gaya kepemimpinan transformasional terhadap workplace well-being. *Tazkiya Journal of Psychology*, 4(2), 126–147.
- Prasetyo, T., Dewi, R. P., Krisnando, K., Haholongan, R., Pratama, B., & Aliyah, A. (2024). Penyuluhan teknologi e-commerce dalam perkembangan UMKM street food di Rawamangun. *MAJU: Indonesian Journal of Community Empowerment*, 1(2), 40–46.

- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2023). *Organizational behavior* (19th ed.). Pearson.
- Rogers, E. M. (2003). *Diffusion of innovations* (5th ed.). Free Press.
- Sugiyono. (2021). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif dan R&D*. Alfabeta.
- Zahra, N. (2015). Pengaruh loyalitas terhadap inovasi organisasi melalui aspek kepuasan kerja karyawan dan kepercayaan pada sektor perbankan. *Jurnal Manajemen dan Pemasaran Jasa*, 8(1), 145–162.