

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Kajian Pustaka

2.1.1 Usaha Kecil Menengah

Usaha Kecil Menengah (UKM) adalah usaha yang mempunyai peran penting dalam perekonomian masyarakat di Indonesia. UKM di Indonesia mampu menyerap pengangguran, baik itu pengangguran terdidik maupun pengangguran tidak terdidik, bahkan UKM menjadi salah satu langkah dalam mengembangkan atau menciptakan produk baru yang bisa bersaing di kancah Internasional. Jenis-jenis usaha Menurut Undang-undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2008 mengenai Usaha Mikro, Kecil dan Menengah Bab 1 Pasal 1 sebagai berikut :

1. Usaha mikro merupakan usaha yang dimiliki perorangan atau badan usaha. Usaha Mikro yang dimaksud disini adalah usaha yang dijalankan oleh peroranga, baik dari proses produksi dan penjualan.
2. Usaha Kecil merupakan usaha perorangan atau badan usaha yang tidak terikat atau cabang dari perusahaan secara langsung dan tidak langsung dari usaha menengah dan usaha besar.
3. Usaha Menengah merupakan usaha yang berdiri sendiri yang di kelola perorangan atau badan usaha yang tidak terikat oleh perusahaan atau anak perusahaan dengan jumlah kekayaan bersih yang telah di atur undang-undang ini.

World Bank juga membagi UMKM ke dalam 3 kelompok dengan kriteria sebagai berikut :

1. *Medium Enterprise* dengan kriteria jumlah karyawan maksimal 300 orang, pendapatan per tahun mencapai US\$ 15 juta, dan jumlah asset mencapai US\$ 15 juta.
2. *Small Enterprise* dengan kriteria jumlah karyawan kurang dari 30 orang, pendapatan per tahun tidak melebihi US\$ 3 juta, dan jumlah asset tidak melebihi US\$ 3 juta.
3. *Micro Enterprise* dengan kriteria dengan kriteria jumlah karyawan kurang dari 10 orang, pendapatan per tahun tidak melebihi US\$ 100 ribu, dan jumlah asset tidak melebihi US\$ 100 ribu.

Pemerintah menurut Undang-undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2008 Bab 6 pasal 6 memberikan kriteria usaha Mikro, Kecil dan Menengah sebagai berikut :

1. Kriteria Usaha Mikro
 - 1) Mendapatkan penghasilan bersih Rp 50.000.000,00 (lima puluh juta rupiah) tidak termasuk tanah dan bangunan tempat usaha tersebut.
 - 2) Memiliki hasil penjualan tahunan paling banyak Rp 300.000.000,00 (tiga ratus juta rupiah).

2. Kriteria Usaha Kecil

- 1) Mendapatkan penghasilan bersih lebih dari Rp50.000.000,00 (lima puluh juta rupiah) sampai maksimal Rp500.000.000,00 (lima ratus juta rupiah) tidak termasuk tanah dan bangunan tempat usaha.
- 2) Mendapatkan penghasilan tahunan bersih lebih dari Rp300.000.000,00 (tiga ratus juta rupiah) sampai maksimal Rp2.500.000.000,00 (dua milyar lima ratus juta rupiah).

3. Kriteria Usaha Menengah

- 1) Mendapatkan penghasilan bersih lebih dari Rp500.000.000,00 (lima ratus juta rupiah) sampai maksimal Rp10.000.000.000,00 (sepuluh milyar rupiah) tidak termasuk tanah dan bangunan tempat usaha.
- 2) Mendapatkan penghasilan tahunan lebih dari Rp2.500.000.000,00 (dua milyar lima ratus juta rupiah) sampai maksimal Rp50.000.000.000,00 (lima puluh milyar rupiah).

Pemerintah menurut Undang-undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2008 Bab 5 pasal 5 melakukan pemberdayaan Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah dengan tujuan sebagai berikut :

1. mewujudkan struktur perekonomian nasional yang seimbang, berkembang, dan berkeadilan.
2. menumbuhkan dan mengembangkan kemampuan Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah menjadi usaha yang tangguh dan mandiri.

3. meningkatkan peran Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah dalam pembangunan daerah, penciptaan lapangan kerja, pemerataan pendapatan, pertumbuhan ekonomi, dan pengentasan rakyat dari kemiskinan.

UMKM di Indonesia secara garis besar di atur oleh lima undang-undang atau peraturan, diantaranya sebagai berikut :

1. UU Nomor 9 Tahun 1995 tentang Usaha Kecil.
2. Peraturan pemerintah nomor 44 Tahun 1997 tentang kemitraan.
3. Peraturan pemerintah Nomor 32 Tahun 1998 tentang pembinaan dan pengembangan usaha kecil.
4. Instruksi presiden Nomor 10 tahun 1999 tentang pemberdayaan Usaha Menengah.
5. UU Nomor 20 tahun 2008 tentang Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah.

2.1.2 Jiwa Wirausaha

Jiwa wirausaha adalah dasar untuk menjadi seorang wirausaha. Seorang wirausaha harus menyadari mengapa dirinya menjadi wirausaha, sehingga hal tersebut bisa menjadi penyemangat untuk terus belajar dan menerapkan apa yang diketahuinya dalam bisnis/usaha yang dijalankannya.

2.1.2.1 Pengertian Jiwa Wirausaha

Menurut Suryana (2003:1) Kewirausahaan adalah kemampuan kreatif dan inovatif yang dijadikan dasar, kiat, dan sumber daya untuk mencari peluang menuju sukses.

Menurut Kuratko (2009:21) Kewirausahaan adalah proses dinamis dari visi, perubahan dan penciptaan yang mensyaratkan aplikasi energi dan semangat terhadap penciptaan dan implementasi dari ide baru dan solusi kreatif.

Menurut Sya'roni D.A.W dan Sudirham J.J (2012:3) Kewirausahaan adalah proses menciptakan sesuatu yang lain dengan menggunakan waktu dan kegiatan disertai modal dan resiko serta menerima balas jasa dan kepuasan pribadi.

Dari beberapa pengertian konsep diatas dapat didefinisikan kewirausahaan adalah suatu proses menggunakan daya kreatifitas dan inovasi seseorang dalam meningkatkan taraf kehidupan.

2.1.2.2 Indikator kewirausahaan

Geoffrey G. Meredith (dalam Suryana 2003 :19) mengemukakan ciri-ciri dan watak kewirausahaan sebagai berikut :

1. Percaya diri (*self-confidence*)

Kepercayaan diri merupakan suatu panduan sikap dan keyakinan seseorang dalam menghadapi tugas atau pekerjaan (soesarsono Wijandi dalam Suryana 2003 :20). Percaya diri merupakan kunci bagi seorang wirausaha dalam mengambil langkah dan keputusan yang akan diambil.

2. Berorientasi pada tugas dan hasil

Seseorang yang mengutamakan tugas dan hasil, adalah orang yang selalu mengutamakan nilai-nilai motif berprestasi, berorientasi pada laba, ketekunan dan ketabahan, tekad kerja keras, mempunyai dorongan kuat, energik, dan berinisiatif (Suryana 2003:21).

3. Pengambilan risiko dan suka tantangan

Menurut Anggelita S Bajaro (dalam Suryana 2003:21), “seseorang wirausaha yang berani menanggung resiko adalah orang yang selalu ingin menjadi pemenang dan memenangkan dengan cara yang baik”. Seorang wirausaha harus memiliki sikap pantang menyerah dan selalu siap menghadapi tantangan.

4. Kepemimpinan

Seorang wirausaha harus memiliki sifat kepemimpinan dalam dirinya, karena seorang wirausaha akan dihadapkan pada banyak pilihan yang sulit dalam menjalankan usahanya, sehingga harus berani mengambil resiko dibalik benar atau salahnya keputusan tersebut. Kepemimpinan dalam wirausaha menjadi faktor penting yang bisa menjadikan wirausahawan menjadi sukses.

5. Keorisinilan (kreatifitas dan inovasi)

Nilai inovatif, kreatif dan fleksibel merupakan unsur-unsur keorisinilan seseorang. Wirausaha yang inovatif adalah orang yang kreatif dan yakin dengan adanya cara-cara baru yang lebih baik (Yuyun Wirasmita dalam Suryana 2003:23)

6. Berorientasi ke masa depan

Orang yang berorientasi pada masa depan adalah orang yang memiliki perspektif dan pandangan kemasa depan (Suryana 2003:23). Seorang wirausaha harus bisa melihat akan seperti apa usaha yang dijalankan dimasa yang akan datang. Saat membangun sebuah usaha anda harus bisa memastikan bahwa usaha

yang dijalankan bisa berhasil dimasa saat ini maupun dimasa yang akan datang dan bisa menyesuaikan dengan perubahan jaman.

2.1.3 Inovasi

2.1.3.1 Pengertian Inovasi

Menurut Rosabeth Moss Kanter (dalam Dzamaluddin Ancok 2012:34), inovasi adalah sebuah hasil karya pemikiran baru yang diterapkan dalam kehidupan manusia.

Menurut West & Farr (dalam Dzamaluddin Ancok 2012:34) mendefenisikan inovasi sebagai berikut :

“ the intentional *introduvtion and application within a role, group or organization of ideas, processes, products or procedurs, new to the relevant unit of adoption, designed to significantly benefit the individuals, the group, organization or wider society*”.

Menurut ensiklopedia bisnis, inovasi adalah “*the process by which an idea or invention is translated into a good or service for which people will pay, or something that result this process*”. Sedangkan menurut Hurley & Hultz ((Pasar and Inovasi, 2006), p. 42) inovasi adalah mekanisme perusahaan untuk beradaptasi dalam lingkungan yang dinamis.

Dari berbagai defenisi inovasi diatas dapat disimpulkan bahwa inovasi adalah suatu pemikiran baru yang diaplikasikan dalam bentuk produk barang atau jasa dan menguntungkan bagi pencipta (pengusaha) dan pembeli (konsumen).

Von Bandemer at al (dalam Heurich at al :2015) mengemukakan bahwa inovasi itu diperlukan untuk meningkatkan produktivitas, pembuatan produk baru

dan layanan, mengembangan sebagai pencegahan, dan tidak kalah penting sebagai daya tarik. Inovasi menjadi sangat penting dalam sebuah perusahaan, sehingga bisa meningkatkan produktivitas kerja dan layanan yang diberikan kepada konsumen. Inovasi juga menimbulkan daya tarik terhadap produk .

2.1.3.2 Jenis Inovasi

Keunggulan sebuah organisasi perusahaan atau organisasi yang sejenis terletak pada kemampuannya untuk menghasilkan produk dengan kualitas tinggi (Quality), harga yang murah (price), dan penyampaian produk yang cepat pada pengguna produk (delivery) (Djamaluddin Ancok 2003:36).

Inovasi bisa menjadi jembatan bagi pengusaha untuk mendapatkan pelanggan baru. Inovasi bisa di lakukan dalam beberapa aspek sebagai berikut :

1. Inovasi Proses

Proses dalam pembentukan suatu produk atau jasa akan menghabiskan biaya, waktu dan tenaga. Inovasi proses yang dimaksudkan disini adalah proses dalam pembentukan, baik dari segi efisiensi biaya dan efisiensi waktu.

Gagasan *Business Process Reengineering* yang dikemukakan oleh Hammer dan Champy (1994) sebuah inovasi proses, proses kerja lama dengan tugas (*task-based*) berubah ke orientasi proses (*process-based*). Dahulu penugasan kerja pada karyawan berbasis deskripsi jabatan yang berbasis tugas yang sempit, yang merupakan sebagian saja (potongan) dari sebuah proses. Saat ini pembagian tugas di ubah menjadi proses yang dimulai dari awal hingga akhir. Proses bisnis yang baik akan mempercepat proses pembuatan produk dan pemberian layanan,

efisiensi biaya, waktu, dan tenaga kerja dapat diperoleh dengan memperbaiki proses kerja secara terus- menerus (Djamaluddin Ancok 2013:37).

2. Inovasi Metode

Dalam dunia pendidikan, metode pembelajaran sangat berpengaruh dalam efektifitas pembelajaran. Artinya semakin baik metode pembelajaran maka semakin mudah pelajaran di pahami. Dalam dunia bisnis inovasi metode ini sangat membantu dalam peningkatan kinerja, seperti PT PLN yang menggunakan metode baru dalam melakukan penyambungan kabel listrik tegangan tinggi tanpa harus mematikan aliran listrik. Tentu akan meningkatkan efektifitas yang sangat baik dan memaksimalkan waktu dan biaya tambahan (Djamaluddin Ancok 2013:38).

3. Inovasi Struktur Organisasi

Inovasi bisa dilakukan dengan jalan melakukan perombakan dalam struktur organisasi. Organisasi model lama mempunyai sifat kaku, hierarkis, dan terkotak-kotak. Inovasi dalam struktur organisasi termasuk dalam kategori yang sangat radikal. Dalam melakukan perubahan pada struktur organisasi bisa melakukan perubahan dari segi struktur maupun jumlah anggota dari organisasi tersebut, sehingga proses dalam organisasi tersebut menjadi lebih cepat dan efisien. Sehingga dalam organisasi perlu ada inovasi-inovasi yang dilakukan agar organisasi bisa menjadi maju dan lebih baik lagi.

4. Inovasi Dalam Hubungan

Hubungan dalam usaha sangat penting agar proses transaksi dalam bisnis bisa menjadi lebih mudah dan lebih cepat. Semakin banyak di menjalin hubungan baik itu dengan pelanggan, supplier, distributor bahkan kompetitor maka akan semakin mudah di mengarahkan usaha di. Kerjasama dalam berbagai aliansi bisnis adalah wujud dari inovasi dalam hubungan (Djamaluddin Ancok 2013:39).

5. Inovasi Strategi

Kemajuan yang dicapai oleh Jepang dalam membangun Negara mereka di bidang politik dan ekonomi dimulai dengan perubahan strategi (Djamaluddin Ancok 2013:39). Strategi dalam bisnis sangat penting baik dari segi pemasaran, produksi, dan distribusi.

6. Inovasi Pola Pikir (mindset)

Pola pikir menentukan tindakan apa yang di ambil dalam menghadapi sesuatu masalah dalam bisnis yang di jalani (Djamaluddin Ancok 2013:39). Pola pikir bahwa karyawan adalah orang yang malas, tidak bertanggung jawab, hanya mau dapat upah dengan kerja seadanya adalah sebuah pola pikir yang cukup lama dianut dalam ilmu manajemen, teori X (Gibson, et.el., 2007: 39). Pola pikir akan mendorong di melakukan apa yang di pikirkan, dengan kata lain pola pikir yang buruk akan berdampak buruk pada bisnis yang di jalankan, sebaliknya Mindset yang baik akan membawa dampak yang baik pada kinerja karyawan di.

7. Inovasi Produk

Konsumen selalu menginginkan produk yang inovatif dan multifungsi. Seperti halnya orang membeli sebuah *handphone* bukan hanya untuk komunikasi dengan keluarga, tetapi juga menginginkan sebagai kamera, edit foto, edit video, bermain game, dll. Dengan sederhana konsumen selalu menginginkan produk yang inovatif dan memiliki fungsi lain dari fungsi utama, sehingga produk yang inovatif akan lebih menarik minat konsumen untuk membeli barang atau jasa yang di tawarkan.

8. Inovasi Pelayanan

Pelayanan menjadi bagian penting dalam produk dan jasa yang akan di berikan. Orang akan meninggalkan suatu produk atau jasa bila pemberi layanan lambat dalam bekerja, tidak ramah, marah-marah, dan cemberut, termasuk harus menunggu cukup lama untuk memperoleh suatu produk atau pelayanan (Djamaludin Ancok 2013:40).

2.1.3.3 Indokator Inovasi

Menurut Kotler dan Keller (2012 : 590) karakteristik yang mempengaruhi tingkat adopsi inovasi, sebagai berikut :

1. Keunggulan Relatif

Sejauh mana inovasi tampak unggul untuk produk yang sudah ada. Bagaimana penggunaan produk baru ini bisa lebih baik dari produk lama, baik dari segi penggunaan, biaya dan sebagainya. Semakin baik keunggulan yang ditawarkan, maka semakin mudah inovasi tersebut diterima.

2. Kemampuan berkomunikasi

Sejauh mana manfaat penggunaan dapat diobservasi atau digambarkan untuk yang lainnya. Sebuah inovasi harus bisa terlihat lebih baik dari produk sebelumnya, sehingga bisa menarik minat dan rasa ingin tahu lebih terhadap produk tersebut.

3. Biaya

Berapa besar biaya yang dikeluarkan untuk sebuah inovasi. Apakah biaya sebuah inovasi lebih efisien dan efektif.

4. Resiko dan Ketidakpastian

Seberapa besar resiko yang diterima jika menggunakan inovasi tersebut jika dibandingkan produk lama. Setiap inovasi memiliki resiko sendiri jika diterapkan, oleh karena itu sebisa mungkin inovasi tersebut tidak memiliki resiko besar terhadap penjualan di pasar.

5. Persetujuan Sosial

Bagaimana reaksi konsumen terhadap inovasi yang dibuat, apakah menerima dengan baik atau malah menolak dengan berbagai argument. Hal yang paling sulit adalah ketika inovasi yang diciptakan oleh perusahaan justru mendapatkan penolakan dari konsumen, artinya inovasi yang dilakukan gagal.

2.1.4 Budaya Kerja

2.1.4.1 Pengertian Budaya Kerja

Budaya atau kebudayaan dari bahasa sangskerta adalah *Buddhayah*, dalam bentuk jamak dari *Buddhi* (budi atau akal) dapat diartikan sebagai hal yang berkaitan dengan budi dan akal manusia.

Menurut *The American Herritage Dictionary*, budaya merupakan suatu keseluruhan dari pola perilaku yang dikirkan melalui kehidupan sosial, seni agama, kelembagaan, dan semua hasil kerja dan pemikiran manusia dari suatu kelompok (Tubagus Achmad Darodjat, 2015:8). Selanjutnya mengenai pengertian dari Kerja, kerja adalah melakukan suatu tugas untuk mendapatkan imbalan/upah.

Jadi jika budaya dan kerja jika di satukan berarti nilai-nilai sosial atau suatu keseluruhan pola perilaku berkaitan dengan akal dan budi manusia dalam melakukan suatu tugas/pekerjaan (Tubagus Achmad Darodjat, 2015:8).

Dalam kamus Webster budaya kerja adalah ide,adat,keahlian,seni dan lain-lain yang diberikan oleh manusia dalam waktu tertentu (Tubagus Achmad Darodjat, 2015:8). Budaya kerja sangat penting dalam meningkatkan kinerja suatu perusahaan bahkan organisasi, karena disana ada nilai-nilai yang di junjung tinggi oleh para pengikut atau karyawan organisasi tersebut.

2.1.4.2 Fungsi Budaya

Menurut Robbins & Judge (Organizational Behavior 2011:516) fungsi budaya sebagai berikut :

1. Budaya memiliki peran yang menentukan batas, budaya menciptakan perbedaan antara satu organisasi dan yang lain.
2. Menyampaikan rasa identitas bagi anggota organisasi.
3. Budaya memfasilitasi komitmen untuk sesuatu yang lebih besar dari kepentingan pribadi.
4. Meningkatkan stabilitas sistem sosial.

Budaya yang digambarkan oleh Robbins & Judge merupakan fungsi budaya yang sangat fundamental, dimana budaya sebagai pembeda organisasi yang satu dan yang lain, bisa diartikan bahwa satu budaya untuk satu organisasi dan itu tidak bisa disamakan. Budaya juga media bagi anggota organisasi untuk bekerja, membangun organisasi bahkan menciptakan iklim yang baik tanpa mengikat pribadi tapi utuh organisasi tersebut.

2.1.4.3 Terbentuknya Budaya Kerja

Budaya kerja dalam suatu organisasi satu dengan yang lain sangat berbeda, karena setiap pengikut dari organisasi tersebut memiliki nilai yang dipegang masing-masing individu. Sehingga budaya kerja dari suatu perusahaan akan bergantung pada siapa saja pengikut organisasi tersebut. Baik buruknya budaya kerja yang mereka aplikasikan akan menghasilkan suatu karya atau kinerja tertentu. Budaya yang buruk akan menghasilkan kinerja yang buruk, penyelesaian masalah, cara pandang bahkan langkah yang diambil juga bisa berbeda.

Sebaliknya jika budaya dalam organisasi baik, maka organisasi akan mudah maju dan berkembang sehingga catatan kinerja akan berdampak positif bagi setiap pengikutnya.

Budaya kerja bisa terbentuk oleh pemimpin yang memiliki tingkat kesadaran yang tinggi akan kemana organisasi tersebut akan dibawa dan budaya kerja seperti apa yang akan ditanamkan. Menurut Tubagus Achmad Darodjat budaya kerja bisa menumbuhkan :

- a. Disiplin, setiap tindakan selalu berpegang pada aturan atau norma-norma yang telah berlaku dalam organisasi.
- b. Keterbukaan, selalu siap memberikan masukan atau informasi yang baik dan benar untuk kepentingan perusahaan.
- c. Saling menghargai, tingkah laku setiap pengikut saling menghargai, tugas dan tanggung jawab sesama mitra.
- d. Kerjasama, kontribusi dalam tim yang baik dan bersedia membantu dalam mencapai tujuan bersama.

2.1.4.4 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Budaya Kerja

Menurut pendapat para ahli, faktor-faktor yang bisa mempengaruhi Budaya kerja antara lain :

- a. Perilaku Pemimpin

Tindakan nyata dari seorang pemimpin biasanya akan menjadi cermin penting bagi para pegawai.

- b. Seleksi para pekerja

Dengan menempatkan pegawai yang tepat dalam kependudukan yang tepat, akan menumbuhkembangkan rasa memiliki dari para pegawai.

c. Budaya organisasi

Setiap organisasi memiliki budaya kerja yang dibangun sejak lama.

d. Budaya luar

Didalam suatu organisasi, budaya dapat dikatakan lebih dipengaruhi komunitas budaya luar yang mengelilinginya.

e. Kejelasan misi perusahaan

Dengan memahami misi organisasi secara jelas maka akan diketahui secara utuh dan jelas suatu pekerjaan yang seharusnya dilakukan oleh para pegawai.

f. Kepastian misi perusahaan

Jika tujuan suatu organisasi sudah jelas, setiap pemimpin harus dapat memastikan bahwa misi tersebut harus dijalankan.

g. Keteladanan pemimpin

Pemimpin harus dapat memberi contoh budaya semangat kerja kepada para bawahannya.

h. Proses pembelajaran

Pembelajaran pegawai harus tetap berlanjut. Untuk menghasilkan budaya kerja yang sesuai, para pegawai membutuhkan pengembangan keahlian dan pengetahuan.

i. Motivasi

Pekerja membutuhkan dorongan untuk turut memecahkan masalah organisasi lebih inovatif.

2.1.4.5 Budaya Menciptakan Iklim

Menurut Robbins & Judge (Organizational Behavior 2011:551) mengatakan jika di bekerja dengan seseorang yang sikapnya positif, akan mengilhami di untuk melakukan yang terbaik, atau jika di bekerja dengan tim yang tidak bersemangat hal tersebut akan menguras motivasi di. Iklim organisasi mengacu pada persepsi bersama yang dimiliki anggota organisasi tentang organisasi dan lingkungan kerja mereka. Aspek budaya seperti motivasi pada sebuah tim , ketika semua anggota organisasi memiliki perasaan yang sama mengenai apa yang penting maka akan memiliki dampak yang besar bagi tim tersebut. Iklim psikologis terkait tingkat kepuasan kerja, keterlibatan, komitmen, dan motivasi individu. Iklim lingkungan kerja yang positif bisa membawa dampak yang baik bagi kepuasan pelanggan dan kinerja keuangan perusahaan tersebut.

2.1.4.6 Tujuan dan Manfaat Budaya Kerja

Budaya kerja memiliki tujuan untuk membentuk sikap dan perilaku SDM yang ada agar dapat meningkatkan produktivitas kerja agar mampu menghadapi tantangan kedepannya.

Tubagus Achmad (Pentingnya Budaya Kerja tinggi dan kuat absolute 2015:34-35) mengemukakan bahwa tujuan Budaya Kerja :

1. Memahami pola kerja suatu perusahaan.
2. Mengimplementasikan pola kerja yang sesuai di tempat kerja.
3. Menciptakan suatu harmonis dengan partner kerja atau dengan klien.
4. Membangun rasa kerja sama terhadap rekan kerja dalam team.

5. Bisa beradaptasi dengan lingkungan secara baik.

Sedangkan Manfaat Budaya Kerja yaitu :

1. Menjamin hasil kerja dengan kualitas yang baik.
2. Keterbukaan antara para individu dalam melakukan pekerjaan.
3. Saling gotong royong apabila dalam suatu pekerjaan ada masalah yang sulit.
4. Menimbulkan rasa kebersamaan team dalam melakukan tugas.
5. Bisa beradaptasi dengan dunia luar dengan mudah.

2.1.4.7 Indikator Budaya Kerja

Tubagus Achmad (Pentingnya Budaya Kerja tinggi dan kuat absolute 2015:38-39) mengemukakan dalam rangka memberikan pelayanan terbaik untuk konsumen maka dipersyaratkan beberapa hal yang menjadi ukuran budaya kerja yang tinggi yaitu sebagai berikut :

1. Kreativitas dan kepekaan, yaitu bagaimana pekerja mengembangkan pekerjaan menjadi lebih dinamis sehingga menjadi lebih efektif dan efisien.
2. Disiplin, setiap perusahaan atau organisasi memiliki Standart Operasional Prosedur (SOP) yang menjadi acuan dalam melakukan setiap pekerjaan, sehingga para pekerja selalu menerapkan SOP tersebut dalam bekerja.
3. Keberanian dan Kearifan, produk yang baik dihasilkan melalui SOP yang harus dilakukan oleh seorang pekerja dengan keberanian yang tinggi agar tidak merusak organisasi tersebut.
4. Dedikasi dan Loyalitas, menjadi suatu kewajiban bagi setiap pekerja dalam mendedikasikan dirinya untuk organisasi yang dia layani.

5. Semangat dan Motivasi, keinginan yang tinggi untuk merubah organisasi atau perusahaan menjadi lebih baik bisa menghasilkan produk atau karya yang baik.

2.1.5 Kinerja

2.1.5.1 Pengertian Kinerja

Berikut ini pengertian kinerja secara luas dipaparkan oleh Moeheriono (2012:65) sebagai berikut :

1. Kinerja adalah catatan tentang hasil-hasil yang diperoleh dari fungsi-fungsi pekerjaan atau kegiatan tertentu selama kurun waktu tertentu.
2. Kinerja adalah keberhasilan seseorang dalam melaksanakan suatu pekerjaan.
3. Kinerja adalah pekerjaan yang merupakan gabungan dari karakteristik pribadi dan pengorganisasian seseorang.
4. Kinerja adalah apa yang dapat dikerjakan sesuai dengan tugas dan fungsinya masing-masing.

Dari beberapa pengertian diatas bisa ditarik kesimpulan bahwa Kinerja adalah sebuah hasil atau output dari aktivitas-aktivitas yang dilakukan pada organisasi.

2.1.5.2 Tujuan Manajemen Kinerja

Menurut Robbins at al, (Fundamental of Human Resources Management 2010:233) tujuan manajemen kinerja adalah penilaian kinerja harus di tampilkan untuk mengetahui seberapa baik kinerja pekerja dalam mencapai target yang telah ditentukan. Seperti yang telah disepakati oleh bersama antara karyawan dan

perusahaan, adanya umpan balik yang tepat antara karyawan dan perusahaan akan berpengaruh terhadap kinerja dan bisa mengurangi motivasinya. Hal yang penting adalah pengembangan kemampuan dimana melakukan pengembangan pada kelemahan dan kekurangannya. Agar kinerja bisa meningkat dan mendapatkan hasil yang maksimal.

2.1.5.3 Proses Penilaian Kinerja

Menurut Robbins at al (dalam Fundamental of Human Resources Management 2010:262) proses penilaian kinerja sebagai berikut :

1. Menetapkan Standar Kinerja

Proses penilaian kinerja dimulai dengan menetapkan standar kinerja sesuai dengan tujuan strategis organisasi. Standar kinerja yang dibuat harus jelas dan objektif, bisa dipahami dan bisa diukur. Jangan membuat standar kinerja yang ambigu seperti “pekerjaan yang baik” karena standar tersebut tidak bisa diukur secara jelas. Setelah menyepakati standar kerja yang telah ditetapkan barulah standar kinerja ini bisa digunakan.

2. Komunikasikan Harapan

Setelah standar kinerja telah disepakati oleh kedua pihak, yang selanjutnya perlu dilakukan adalah komunikasikan harapan perusahaan terhadap hasil kinerja nanti. Komunikasi yang berjalan dua arah akan memudahnya proses komunikasi dan mudah dipahami satu sama lain.

3. Ukur Kinerja Aktual

Langkah terakhir yang perlu dilakukan adalah melakukan penilaian terhadap kinerja karyawan. Untuk melakukan hal tersebut, di memerlukan

informasi kinerja karyawan. Ada empat sumber informasi umum yang sering digunakan oleh manajer, pengamatan pribadi, laporan statistic, laporan lisan, dan laporan tertulis. Masing-masing informasi tersebut memiliki kekuatan dan kelemahannya, namun kombinasi dari berbagai informasi akan memudahkan di memperoleh informasi yang tepat.

2.1.5.4 Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Menurut Alex Soemadji Nitisemito (dalam Riansyah dan Wahab, D.A 2017 : 7) faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan sebagai berikut :

1. Jumlah dan komposisi dari kompensasi yang diberikan.
2. Penempatan kerja yang tepat.
3. Pelatihan dan promosi.
4. Rasa aman di masa depan (dengan adanya pesangon dan sebagainya).
5. Hubungan dengan rekan kerja.
6. Hubungan dengan pemimpin.

2.1.5.5 Indokator Kinerja

Adapun indikator kinerja yang ingin dicapai disini sebagai berikut :

1. Pertumbuhan pendapatan.
2. Jumlah customer baru.
3. Jumlah customer yang menjadi Non-customer.
4. Tingkat kepuasan customer.
5. Ketepatan waktu produksi.
6. Tingkat produktivitas karyawan.

2.2 Penelitian Terdahulu

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

No	Nama, Tahun, Jurnal	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
1	Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Yang Berdampak Pada Kinerja Keuangan, Ni Made Ria Satyawati dan I Wayan Suartana, 2014.	Budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja pada LPD di Kabupaten Badung. Semakin baik penerapan budaya pada LPD maka semakin tinggi kepuasan kerja karyawannya. budaya pada LPD maka semakin tinggi kepuasan kerja karyawannya.	Budaya kerja terhadap kinerja.	Meneliti tentang gaya kepemimpinan, dan kepuasan kerja.
2	Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Perwakilan BPKP Provinsi Sulawesi Utara), DEWI SANDY TRANG, 2013.	Secara simultan, gaya kepemimpinan dan budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Secara parsial gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan namun tidak signifikan. Secara parsial budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.	Menggunakan variable budaya organisasi dan kinerja.	Penambahan variable jiwa wirausaha dan inovasi.
3	Innovations And Its Impact On The Performance Of Acute Care Hospitals In	inovasi pasti memiliki pengaruh positif pada kinerja perusahaan, setidaknya di pasar yang kompetitif.	Menggunakan variable inovasi dan kinerja.	Menambahkan variable jiwa wirausaha dan budaya kerja.

	Germany - An Investigation Containing Empirical Research And Software Development, HEURICH, M., & VIGNALI, 2015.			
4	An Examination of the Link Between Organizational Culture and Performance: A Study of Three County Public Health Departments, ELIZE MARIE BROWN, 2007	penelitian ini menggaris bawahi betapa pentingnya bagi direktur kesehatan masyarakat setempat untuk mengukur dan memahami budaya dan kinerja organisasi mereka sebelum dan sesudah melembagakan perubahan besar apa pun. Ini adalah harapan Penyelidik bahwa penelitian ini tidak hanya akan menyediakan para pemimpin kesehatan masyarakat dengan kumpulan alat untuk menentukan aspek budaya mana yang mungkin perlu dimodifikasi, tetapi juga meningkatkan kinerja departemen kesehatan masyarakat setempat dalam mencegah dan mendeteksi kanker payudara dan penyakit kronis lainnya.	Variabel budaya organisasi dan kinerja	Meneliti tentang hubungan, penambahan variable inovasi dan jiwa wirausaha.
5	Pengaruh Kedisiplinan, Lingkungan Kerja Dan Budaya Kerja	Penelitian ini menemukan bahwa lingkungan kerja dan kedisiplinan kerja tidak berpengaruh pada kinerja tenaga pengajar. Sementara itu	Memiliki variable kinerja dan budaya kerja	Penambahan variable pada inovasi.

	Terhadap Kinerja Tenaga Pengajar, Dwi Agung Nugroho Arianto, 2013.	budaya kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja.		
6	The Effect of Accounting Knowledge and Entrepreneur Behavior to Managerial Performance, Lies Ernawati, 2011.	Hasil penelitian perilaku, akuntansi pengetahuan dan pengusaha tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja manajerial. Jika tidak, penelitian menunjukkan bahwa akuntansi pengetahuan dan perilaku pengusaha sekaligus berpengaruh signifikan terhadap kinerja manajerial dengan interval kepercayaan 95%.	Persamaan variable kepribadian wirausaha dan kinerja	Penambahan variable inovasi dan budaya kerja.
7	Entrepreneurial Behavior Influence on Performance of Women Entrepreneurial SME Agroindustry Fisheries in Padang City, Siti Herdianti Elza, Rachmad Pambudy, Burhanuddin, 2018.	Faktor perilaku kewirausahaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perusahaan dengan koefisien pengaruh ($\beta = 0,48$). Faktor perilaku kewirausahaan yang paling dominan yang mempengaruhi kinerja perusahaan adalah responsif terhadap peluang dengan load factor (λ) 0,90.	Persamaan variable pada jiwa wirausaha dan kinerja.	Penambahan variable pada inovasi dan budaya kerja.
8	Relationship between innovation capability, innovation type, and firm performance,	Verifikasi empiris asumsi model ini telah memberikan bukti untuk mengkonfirmasi hubungan antara kemampuan inovasi; upaya inovasi dan kinerja perusahaan sangat penting dan kuat. Hasil	Menggunakan variable inovasi dan kinerja.	Penambahan variable jiwa wirausaha dan budaya kerja.

	R.P. Jayani Rajapathirana, Yan Hui, 2018.	penelitian ini dapat mengarahkan manajemen kemampuan inovasi yang efektif yang membantu memberikan hasil inovasi yang lebih efektif untuk menghasilkan kinerja yang lebih baik dan itu akan bermanfaat bagi manajemen perusahaan asuransi.		
9	Inbound open innovation and firm performance, Federico Morettia, Daniele Biancardi, 2018.	Hasil regresi data panel menunjukkan bahwa efek dari pengembangan internal dan akuisisi eksternation adalah positif dan signifikan di dimensi yang berbeda, tetapi output mereka bervariasi dalam hal besarnya dan distribusi kedua variabel berkorelasi positif dan signifikan dengan pergantian perusahaan, dan bahwa pengaruhnya terhadap yang terakhir hampir sama. Selain itu, di menemukan bahwa hanya pengembangan internal yang berkorelasi positif dan signifikan dengan dua dimensi kinerja lainnya, setelah di mengendalikan tren waktu spesifik perusahaan. Setelah di mengontrol ukuran relatif perusahaan dalam sampel, di melihat bahwa efek keterbukaan lebih tersebar di berbagai ukuran kelas, sementara efek pengembangan internal tidak berwujud memengaruhi kinerja ekonomi hanya untuk	Menggunakan variable inovasi dan kinerja.	Menambahkan variable budaya kerja dan jiwa wirausaha.

		perusahaan besar, dan meningkatkan lapangan kerja hanya untuk perusahaan yang relatif lebih kecil, sementara itu tidak berpengaruh pada sisi keuangan kinerja.		
10	Effects of Innovation Types on Performance of Manufacturing Firms in Turkey, Ahu Tugba karabulut, 2015.	Inovasi produk, inovasi proses dan inovasi organisasi memiliki dampak positif pada kinerja keuangan, kinerja pelanggan, kinerja proses bisnis internal dan kinerja pembelajaran dan pertumbuhan. Inovasi pemasaran memiliki dampak positif pada kinerja keuangan, kinerja pelanggan, dan kinerja proses bisnis internal. Namun, inovasi pemasaran memiliki dampak negatif pada pembelajaran dan pertumbuhan kinerja. Tipe inovasi menjelaskan kinerja pelanggan lebih dari dimensi lain dari kinerja perusahaan.	Menggunakan variable inovasi dan kinerja.	Menambahkan variable jiwa wirausaha dan budaya kerja.
11	Pengaruh Sikap Wirausaha Manajer Dan Partisipasi Anggota Terhadap Implementasi Strategi Pemasaran Produk Dan Implikasinya Terhadap Kinerja Usaha Koperasi, Kartib Bayu, 2007.	Sikap wirausaha manajer KUD di Jawa Barat kecenderungan sudah positif. Partisipasi kecenderungan sudah aktif. Implementasi strategi pemasaran kecenderungan belum baik. Kinerja usaha koperasi pada KUD di Jawa Barat kecenderungan sudah baik.	Menggunakan sikap wirausaha dan kinerja.	Penambahan variabel inovasi dan budaya kerja.

12	<p>Entrepreneurial Behavior Influence on Performance of Women Entrepreneurial SME Agroindustry Fisheries in Padang City, Siti Herdianti et al, 2016.</p>	<p>Faktor individual (jiwa wirausaha) memiliki hasil positif dan signifikan dengan keefisien ($\beta=0,46$).</p>	<p>Jiwa wirausaha dan kinerja.</p>	<p>Penambahan variabel inovasi dan budaya kerja.</p>
13	<p>Assessment of innovation and performance in the fruit chain: The innovation-performance matrix, Trienekens J et al, 2008.</p>	<p>Kerangka kerja ini terdiri dari model proses rantai pasokan dan matriks kinerja-inovasi yang telah berhasil diterapkan pada beberapa kasus di sepanjang rantai apel di Belanda. Model dan matriks proses rantai diterapkan secara terpadu ke rantai buah Belanda.</p>	<p>Menggunakan variabel inovasi dan kinerja.</p>	<p>Penambahan variabel jiwa wirausaha dan budaya kerja.</p>
14	<p>The Impact of Innovation on the Performance of Small and Medium Manufacturing Enterprises: Evidence from Malaysia, M. Mohd Rosli and Syamsuriana Sidek, 2013.</p>	<p>Temuan ini mengkonfirmasi hipotesis bahwa inovasi produk dan inovasi proses mempengaruhi kinerja perusahaan secara signifikan, di mana dampak yang pertama lebih kuat daripada yang terakhir. Selain mengkonsolidasikan teori yang ada tentang pentingnya inovasi untuk menjelaskan variasi dalam kinerja perusahaan, temuan ini juga memberi informasi kepada UKM dan pembuat kebijakan bahwa inovasi adalah faktor penting dalam kegiatan kewirausahaan saat ini.</p>	<p>Menggunakan variabel inovasi dan kinerja.</p>	<p>Penambahan variabel jiwa wirausaha dan budaya kerja.</p>
15	<p>Effect of innovation capacity, production capacity and</p>	<p>Hasilnya menunjukkan peluang bagus untuk mengembangkan kapasitas inovasi di wilayah pesisir. Setelah menilai pengaruh</p>	<p>Menggunakan variabel inovasi dan kinerja.</p>	<p>Menambahkan variabel jiwa wirausaha dan kinerja.</p>

	vertical specialization on innovation performance in China's electronic manufacturing: Analysis from the supply and demand sides, Zhao et al, 2018.	faktor penentu terhadap kinerja inovasi, kami mengamati bahwa dari sisi penawaran, kapasitas inovasi memiliki efek positif pada kinerja inovasi, kapasitas produksi di wilayah pesisir meningkat, dan permintaan domestik untuk produk dalam negeri semakin penting.		
--	--	--	--	--

2.3 Kerangka Pemikiran

Kerangka pemikiran berisi tentang penjelasan hubungan antara variable Independent (jiwa wirausaha, inovasi dan budaya kerja) dan variabel dependent (kinerja). Hubungan tersebut akan dijelaskan berdasarkan teori dan penelitian-penelitian terdahulu.

2.3.1 Hubungan budaya kerja (X3) dengan kinerja (Y)

Budaya kerja yang diterapkan pada suatu organisasi akan menentukan bagaimana organisasi tersebut bergerak dalam bidangnya. Misalnya pada bagian produksi, pengepakan, dan pengiriman barang ke konsumen adalah implementasi dari sebuah budaya kerja organisasi tersebut. Menurut pendapat para ahli budaya kerja berdampak terhadap kepuasan kerja berdasarkan sosialisasinya. Kesuksesan sosialisasi budaya kerja selanjutnya akan berdampak positif pada kepuasan kerja pegawai sementara kegagalannya berarti memberi dampak negatif terhadap kepuasan kerja karyawan (Agung Nugroho, 2013).

Amelia Nani Siregar dkk melakukan penelitian dengan judul hubungan antara motivasi dan budaya kerja dengan kinerja menyatakan bahwa Hasil analisis korelasi menunjukkan bahwa hubungan antara budaya kerja dan kinerja penyuluh pertanian sangat kuat ($r = 0,79$). Semakin tinggi nilai budaya kerja, semakin tinggi pula kinerja penyuluh pertanian. Jika dilihat dari nilai signifikansi yang jauh lebih kecil dari 0.05 maka dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang linier antara budaya kerja dan kinerja penyuluh pertanian, artinya model regresi tersebut sudah benar. Hasil analisis regresi menunjukkan bahwa kinerja penyuluh pertanian dipengaruhi oleh budaya kerja sebesar 62%, sedangkan 38% nya disebabkan oleh faktor lain.

Dedi Kurniawan dkk juga mengemukakan dalam penelitiannya Koefisien regresi budaya kerja (x_1) sebesar 0.185. Artinya bahwa setiap 100% perubahan (budaya kerja) yang dilakukan oleh Lembaga International Federation Red Cross (IFRC) Banda Aceh terhadap setiap pegawai maka secara relatif akan meningkatkan kinerja karyawan Lembaga International Federation Red Cross (IFRC) Banda Aceh sebesar 18.5%, dengan demikian semakin baik atau tinggi budaya kerja yang diberikan kepada karyawan Lembaga International Federation Red Cross (IFRC) Banda Aceh akan semakin meningkatkan kinerja karyawan dimasa yang akan datang.

Gardhika Riza Pradana mengemukakan dalam penelitiannya Berdasarkan hasil analisis deskriptif terkait dengan budaya kerja terhadap kinerja karyawan di Koperasi Kareb Bojonegoro, diketahui bahwa budaya kerja yang ada dan berlaku di perusahaan telah berjalan efektif dalam menunjang kegiatan operasional

perusahaan. Dari keseluruhan karyawan Koperasi Kareb Bojonegoro telah memberikan gambaran bahwa apabila budaya kerja yang ada dapat berjalan dengan efektif maka akan mampu meningkatkan kinerja karyawan dalam bekerja.

2.3.2 Hubungan inovasi (X2) Dengan kinerja (Y)

Semakin baik Strategi inovasi perusahaan dapat memberikan pengaruh positif terhadap tingkat investasi perusahaan (Mohamad Sholeh :2008). Dalam penelitian ini, peneliti mencoba melihat seberapa besar pengaruh inovasi terhadap kinerja, dengan hasil bahwa pengaruh inovasi strategi sangat besar pada pengeluaran produk baru yang lebih baik. Sebuah inovasi memang sangat diperlukan dalam suatu organisasi pada produk yang di dagangkan, sehingga bisa meningkatkan profit dan menambah pangsa pasar.

Zhao dkk mengemukakan pada penelitiannya yang berjudul “*Effect of innovation capacity, production capacity and vertical specialization on innovation performance*” Untuk efek penentu pada kinerja inovasi dari sisi penawaran, kapasitas inovasi adalah penentu yang paling penting dan mempromosikan kinerja inovasi sepanjang periode; Unsur-unsur inovasi wilayah pesisir meningkat jauh lebih cepat daripada wilayah pedalaman. Inovasi yang berhasil akan meningkatkan permintaan suatu produk di kawasan tersebut yang akan meningkatkan kinerja para karyawan dalam menyediakan barang dengan kualitas yang sangat baik.

J Trienekens juga mengemukakan dalam penelitiannya yang berjudul “*Assessment of innovation and performance in the fruit chain: The innovation-*

performance matrix” Untuk efek penentu pada kinerja inovasi dari sisi penawaran, kapasitas inovasi adalah penentu yang paling penting dan mempromosikan kinerja inovasi sepanjang periode; dan kapasitas produksi barang setengah jadi di wilayah pesisir meningkat, yang menunjukkan bahwa wilayah pesisir menjadi semakin penting dalam NVC. Situasi spesialisasi vertikal menunjukkan bahwa NVC menjadi semakin penting, dan daya saing produk akhir daerah pesisir meningkat. Input dan output inovasi meningkat di tingkat nasional, tetapi ada variasi antara wilayah pesisir dan pedalaman. Unsur-unsur inovasi wilayah pesisir meningkat jauh lebih cepat daripada wilayah pedalaman.

Heurich, M., & Vignali, C. mengemukakan dalam penelitiannya yang berjudul “*Innovations And Its Impact On The Performance Of Acute Care Hospitals In Germany - An Investigation Containing Empirical Research And Software Development*” Temuan pertama adalah kinerja rumah sakit swasta yang secara signifikan lebih tinggi dalam angka-angka kunci keuangan serta kinerja yang lebih tinggi dalam kepuasan pasien. Hasil untuk angka-angka kunci yang inovatif tidak sejelas angka-angka keuangan, tetapi dapat diringkas sebagai menunjukkan kinerja yang sedikit lebih tinggi di antara rumah sakit umum, namun sebagian besar dari mereka tidak pada tingkat yang signifikan secara statistik.

Marcos Gonzalez at al juga mengemukakan dalam penelitiannya yang berjudul “*Innovation And Corporate Performance In The Spanish Financial Crisis*” Hasil menunjukkan bahwa peningkatan upaya inovatif memiliki dampak positif pada kinerja perusahaan. Tingkat inovasi bisnis yang lebih tinggi secara

positif memengaruhi kinerja keuangan, terutama pendapatan penjualan. Hasil ini dipertahankan bahkan ketika mempertimbangkan variabilitas temporal data dan efek waktu. Hasil ini menunjukkan bahwa inovasi adalah elemen kunci bagi perusahaan tidak hanya dalam meningkatkan posisi keuangan mereka melalui ROE yang lebih baik tetapi juga dalam memungkinkan mereka untuk meningkatkan pendapatan penjualan dan meningkatkan posisi pasar mereka.

Adi Sismanto juga mengemukakan dalam penelitiannya bahwa dari penelitian yang telah dilakukan dapat disimpulkan bahwa hipotesis yang berbunyi semakin tinggi inovasi produk maka semakin tinggi keunggulan bersaing yang dihasilkan dapat diterima. Dari penelitian yang telah dilakukan dapat disimpulkan bahwa hipotesis yang berbunyi semakin tinggi keunggulan bersaing maka akan semakin tinggi kinerja pemasaran yang dihasilkan dapat diterima. Dari penelitian tersebut bisa disimpulkan bahwa inovasi suatu produk bisa meningkatkan daya saing di pasar sehingga berimplikasi pada kinerja karyawan yang semakin tinggi.

2.3.3 Hubungan jiwa wirausaha (X1) dengan kinerja (Y)

Jiwa wirausaha yang dilahirkan bahkan diciptakan adalah cikal bakal dalam menentukan kemampuannya dalam bekerja. Pengetahuan, pengalaman, keinginan, dan kesadaran inilah yang membuat seorang wirausaha bekerja lebih giat lagi dalam meningkatkan usahanya. Menurut Anggelita S Bajaro (dalam Suryana 2003:21), “seseorang wirausaha yang berani menanggung resiko adalah orang yang selalu ingin menjadi pemenang dan memenangkan dengan cara yang baik”.

Kartib Bayu dalam penelitiannya yang berjudul “Pengaruh Sikap Wirausaha Manajer Dan Partisipasi Anggota Terhadap Implementasi Strategi Pemasaran Produk Dan” mengemukakan bahwa Sikap wirausaha manajer dan partisipasi anggota baik secara parsial maupun secara simultan berpengaruh terhadap kinerja usaha KUD.

Elza at al dalam penelitiannya berjudul “*Entrepreneurial Behavior Influence on Performance of Women Entrepreneurial SME Agroindustry Fisheries in Padang City*” mengemukakan bahwa Faktor perilaku kewirausahaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perusahaan dengan koefisien pengaruh ($\beta = 0,48$). Faktor perilaku kewirausahaan yang paling dominan yang mempengaruhi kinerja perusahaan adalah daya tanggap terhadap peluang dengan load factor (λ) 0,90.

2.4 Paradigma Penelitian

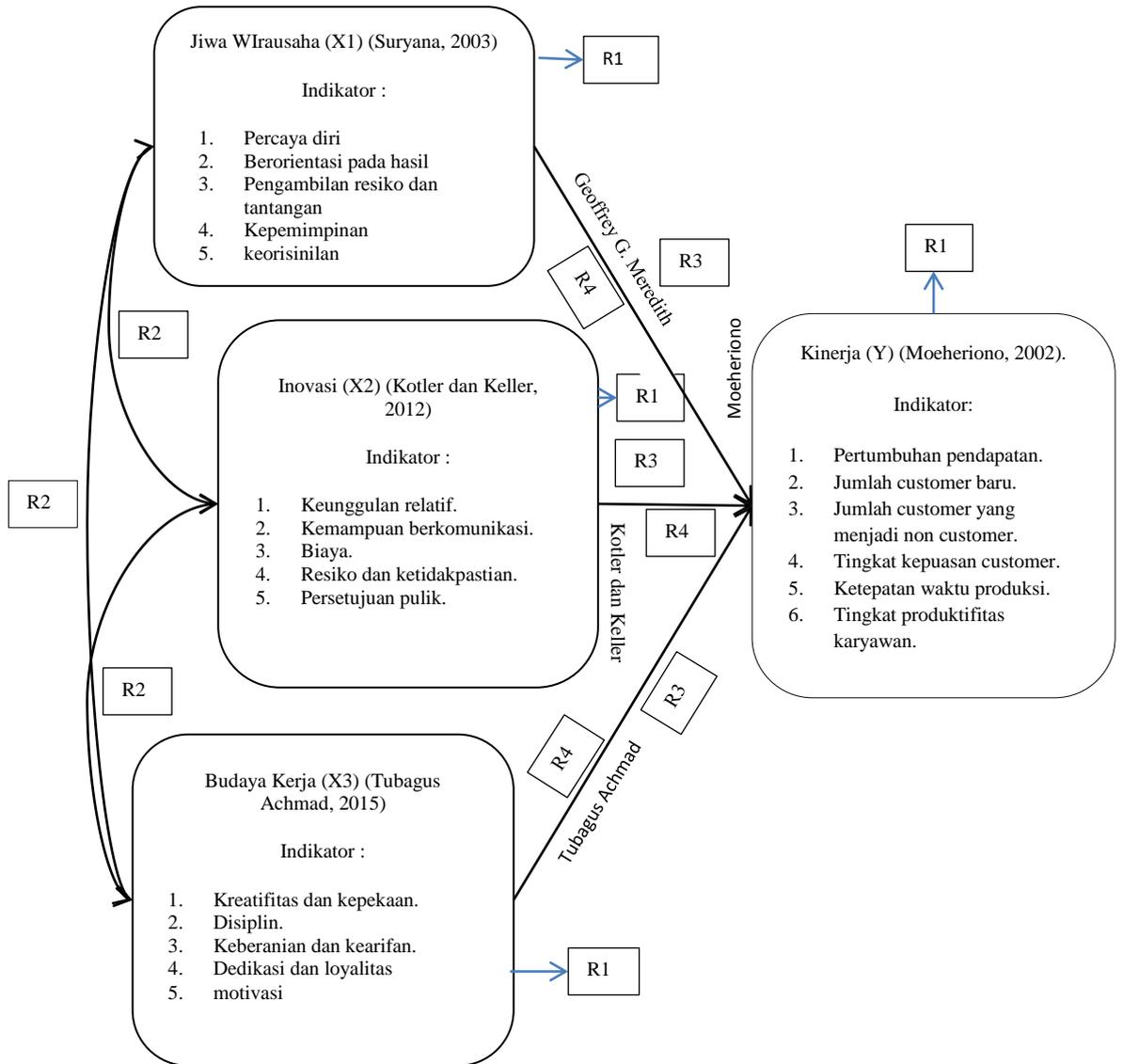
Sebuah UKM membutuhkan perkembangan dalam banyak segi, baik itu dari segi pangsa pasar, kemudian pelanggan baru dan berakhir pada peningkatan omset tiap tahunnya. Jiwa wirausaha(X1) adalah hal yang paling mendasar dari usaha tersebut di bangun, bahkan bisa mempengaruhi secara langsung kinerja(Y) yang dihasilkan oleh UKM tersebut. Jiwa wirausaha (X1) menjadi suatu dorongan yang kuat bagi setiap pemilik dan karyawan untuk terus meningkatkan produktivitas dan motivasi sehingga bisa meningkatkan kinerja(Y) UKM.

Inovasi(X2) bisa menjadi stimulus bagi setiapUKM untuk bisa meningkatkan kinerja(Y). Inovasi dipercaya bisa meningkatkan produktivitas kerja,

mempercepat proses baik itu pada produksi dan pemasaran. Seperti yang dijelaskan pada kajian pustaka bahwa inovasi(X2) bisa dilakukan dengan berbagai macam bentuk, baik itu dari inovasi proses, inovasi produk, dll. Sehingga setiap inovasi yang dilakukan diharapkan bisa meningkatkan kinerja(Y) UKM tersebut dan bisa meningkatkan omset penjualan.

Budaya Kerja(X3) menjadi faktor pendukung dalam meningkatkan kinerja(Y). setiap kebijakan yang diambil oleh pemilik UKM atau manager haruslah mendukung setiap karyawan dalam bekerja dan tidak menguntungkan pihak lain. Budaya kerja(X3) yang baik bisa meningkatkan motivasi karyawan untuk bekerja lebih baik lagi sehingga terciptanya kinerja(Y) yang baik. Sehingga bisa di gambarkan bahwa Jiwa wirausaha(X1), Inovasi(X2), Budaya Kerja(X3) mempunyai pengaruh terhadap kinerja, seperti pada gambar 3.1

Gambar 3.1 Paradigma Penelitian



Keterangan :

X1 : Jiwa Wirausaha

X2 : Inovasi

X3 : Budaya Kerja

Y : Kinerja

R1 : Rumusan Masalah 1

R2 : Rumusan Masalah 2

R3 : Rumusan Masalah 3

R4 : Rumusan Masalah 4

2.5 Hipotesis Penelitian

Berdasarkan pada landasan teori, penelitian terdahulu dan kerangka pemikiran tersebut, hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Terdapat Jiwa wirausaha, inovasi, budaya kerja dan kinerja pada usaha kecil menengah di Kabupaten Bandung.
2. Terdapat Hubungan jiwa wirausaha, inovasi, dan budaya kerja pada usaha mikro kecil menengah di Kabupaten Bandung.
3. Terdapat pengaruh jiwa wirausaha, inovasi, budaya kerja terhadap kinerja secara parsial pada usaha mikro kecil menengah di Kabupaten Bandung.
4. Terdapat pengaruh Jiwa wirausaha, inovasi, dan budaya kerja secara simultan terhadap kinerja pada udaha mikro kecil menengah di Kabupaten Bandung.