BAB II

KAJIAN PUSTAKA,KERANGKA PEMIKIRAN, DAN HIPOTESIS

2.1 Kajian Pustaka

2.1.1 Orientasi Kewirausahaan

2.1.1.1 Pengertian Orientasi Kewirausahaan

Menurut pendapat Porter (2008 : 419) bahwa : Orientasi kewirausahaan dapat diartikan sebagai strategi benefit perusahaan untuk dapat berkompetisi secara lebih efektif di dalam *market place* yang sama.

Sementara itu pengertian lain disebutkan oleh Utami (2012 :4) yang mengemukakan bahwa "Orientasi kewirausahaan merupakan proses, praktek, dan kegiatan pengambilan keputusan yang menuju pada new entry. Orientasi kewirausahaan muncul dari perspektif pilihan strategis yang menyatakan bahwa peluang new entry untuk berhasil sangat tergantung pada kinerja yang menjadi tujuan.

Menurut Knight (2000) dalam Muzakar Isa (2011:162) *dalam BENEFIT jurnal Manajemen dan bisnis volume 15, Nomor 2, Desember 2011,hlm 159-168,* istilah Orientasi kewirausahaan adalah sebagai kecenderungan individu untuk melakukan inovasi, proaktif dan mau mengambil risiko untuk memulai atau mengelola usaha.

Defenisi lain dikemukakan oleh Weerawardena 2003 dalam Meike Supranoto (2009 : 21) bahwa Orientasi Kewirausahaan adalah kemampuan

kreatif dan inovatif yang dijadikan dasar, dan sumber daya untuk mencari peluang menuju kesuksesan".

Menurut Lumpkin dan Dess (1966) dalam Sri Muljaningsi (2011:436) bahwa orientasi kewirausahaan adalah sebagai sesuatu yang mengarah kepada proses, latihan dan aktivitas dalam pengambilan keputusan untuk pengembangan produk baru

Dari berbagai pengertian diatas, dapat dikatakan bahwa orientasi kewirausahaan adalah strategi perusahaan untuk masuk kedalam pasar tertentu yang mana didalamnya terdapat kegiatan kegiatan yang tergantung pada tujuan perusahaan itu sendiri.

2.1.1.2 Indikator Orientasi Kewirausahaan

Indikator dari Orientasi kewirausahaan dalam penelitian ini dikemukakan oleh Lee dan Tsang (2001) dalam Ariati Anomsari (2011:3) di mana orientasi kewirausahaan terdiri atas unsur :

1. Need for achievement (kebutuhan akan prestasi)
2. Internal locus of control (pengendalian diri internal)
3. Selfreliance (kepercayaan diri) dan
4. Extroversion (keterbukaan)

Sementara itu, pendapat lain tentang indikator dari orientasi kewirausahaan dikemukakan oleh Lumpkin dan Dess (1966) dalam Sri Muljaningsih (2011:346) *Jurnal Aplikasi Manajemen Vol 9, No 2, Maret 2011*

yang berpendapat bahwa ada 4 (empat) indikator untuk mengukur orientasi kewirausahaan, yaitu :

1. **Inovatif**

   Keinginan perusahaan untuk mendukung kreativitas dalam upaya memperkenalkan produk baru.

2. **Berani Mengambil Resiko**

   Adalah Upaya pencarian peluang-peluang baru.

3. **Proaktif**

   Adalah bertindak aktif mendeteksi pesaing dan merespon permintaan pasar pada masa mendatang.

4. **Agresifitas bersaing**

   Adalah intensitas perusahaan dalam merespon dan memanfaatkan peluang-peluang baru.

Dari pendapat diatas, terlihat bahwa indikator dari orientasi kewirausahaan jika diperhatikan dengan dan diintegrasikan secara baik oleh pelaku bisnis, maka akan menaikkan kinerja perusahaan

2.1.1.3 Ciri-ciri dan Watak Kewirausahaan

Menurut Geoffrey G. Meredith (Suryana, 2006:24) mengemukakan ciri-ciri dan watak kewirausahaan sebagai berikut:

Tabel 2.1

Ciri-ciri dan Watak Kewirausahaan

Ciri-ciri	Watak
1. Percaya Diri	Keyakinan, ketidaktergantungan, individualitas, dan optimisme
2. Berorientasi pada tugas dan hasil	Kebutuhan untuk berprestasi, berorientasi laba, ketekunan dan ketabahan, tekad kerja keras, mempunyai dorongan kuat, energik dan insiatif.
3. Pengambilan resiko dan suka tantangan	Kemampuan untuk mengambil resiko yang wajar.
4. Kepemimpinan	Perilaku sebagai pemimpin, bergaul dengan orang lain, menanggapi saran-saran dan kritik.
5. Keorisinilan	Inovatif dan kreatif serta fleksibel
6. Berorientasi ke masa depan	Pandangan ke depan, perspektif.

2.1.1.4 Tipe Orientasi Kewirausahaan

Menurut Hutagalung (2010:7), tipe kewirausahaan dibagi atas 4 (empat), antara lain :

1. ***The personal achiever***, ciri-ciri wirausaha tipe personal achiever adalah sebagai berikut :
   a. Memiliki kebutuhan berprestasi
   b. Memiliki kebutuhan atas umpan balik
   c. Memiliki kebutuhan perencanaan dan penetapan tujuan
2. ***The supersales person***, memiliki ciri-ciri sebagai berikut :
   a. Memiliki kemampuan memahami dan mengerti orang lain

b. Memliki keinginan untuk membantu orang lain

c. Percaya bahwa proses-proses sosial sangat penting

3. ***The real manager,*** ciri-ciri tipe ini adalah sebagai berikut :

   a. Keinginan untuk bersaing

   b. Ketegasan

   c. Keinginan untuk menonjol di antara orang-orang lain

4. ***The expert idea generation,*** ciri-ciri wirausaha tipe expert idea generation adalah sebagai berikut :

   a. Keinginan untuk melakukan inovasi

   b. Menyukai gagasan-gagasan

   c. Inteligensi yang tinggi

2.1.2 Budaya Organisasi

2.1.2.1 Pengertian Budaya Organisasi

Budaya pada organisasi terbentuk dari berbagai aktifitas – aktifitas yang ada di perusahaan yang terbentuk sehingga menjadi kebiasaan yang terdapat didalam perusahaan itu sendiri. Pengertian Budaya Organisasi dikemukakan oleh Luthans (2006:278) menyatakan bahwa budaya organisasi sebagai pola asumsi dasar diciptakan,ditemukan atau dikembangkan oleh kelompok tertentu saat mereka menyesuaikan diri dengan masalah -masalah eksternal dan integrasi internal yang telah bekerja cukup baik serta dianggap berharga, dan karena itu diajarkan pada anggota baru sebagai cara yang benar untuk menyadari, berpikir, dan merasakan hubungan dengan masalah tersebut.

Menurut Robbins (2008:525) menyatakan budaya organisasi merupakan suatu sistem nilai yang dipegang dan dilakukan oleh anggota organisasi lainnya. Menurut Gibson, (2006) dalam Endah Pri Ariningsih (2010 : 62)mengatakan bahwa "Budaya Organisasi adalah apa yang dipersepsikan karyawan dan cara persepsi itu menciptakan suatu pola keyakinan, nilai dan ekspektasi".

Sedangkan menurut Andrew Brown, (1998) dalam Wirawan, (2007:9) Budaya organisasi merupakan pola kepercayaan, nilai-nilai, dan cara yang dipelajari menghadapi pengalaman yang telah dikembangkan sepanjang sejarah organisasi yang memanifetasi dalam pengaturan material dan perilaku anggota organisasi

Dari berbagai uraian diatas dapat dikatakan bahwa budaya organisasi adalah sebuah sistem yang ditemukan , ditentukan , dan dikembangkan oleh pelaku organisasi yang mana membuat sebuah pola yang dijalankan secara terus menerus dan pada akhirnya akan menjadi sebuah kebiasaan yang menjadi ciri pada sebuah organisasi.

2.1.2.2 Faktor - Faktor yang mempengaruhi Budaya Organisasi

Menurut Munandar (2001:264), budaya organisasi dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu :

1. Pengaruh umum dari luar yang luas mencakup faktor-faktor yang dapat dikendalikan atau hanya sedikit dapat dikendalikan organisasi.
2. Pengaruh diri nilai-nilai yang ada di masyarakat keyakinan-keyakinan dan nilai-nilai yang dominan dari masyarakat luas misalnya kesopansantunan dan kebersihan.

3. Faktor-faktor yang spesifik dari organisasi-organisasi selalu berinteraksi dengan lingkungannya. Dalam mengatasi baik masalah eksternal maupun internal organisasi akan mendapatkan penyelesaian-penyelesaian yang berhasil. Keberhasilan mengatasi berbagai masalah tersebut merupakan dasar bagi tumbuhnya budaya organisasi.

2.1.2.3 Fungsi Budaya Organisasi

Fungsi Budaya organisasi menurut Wursanto (2003) adalah sebagai berikut :

1. Sebagai batas pembeda terhadap lingkungan, organisasi maupun kelompok lain.
2. Sebagai perekat bagi karyawan dalam suatu organisasi
3. Mempromosikan stabilitas sistem sosial
4. Sebagai mekanisme kontrol dalam memandu dan membentuk sikap serta perilaku karyawan
5. Sebagai integrator
6. Membentuk perilaku bagi para karyawan
7. Sebagai sarana untuk menyelesaikan masalah-masalah pokok organisasi
8. Sebagai acuan dalam menyusun perencanaan perusahaan
9. Sebagai alat komunikasi
10. Sebagai penghambat berinovasi.

2.1.2.4 Tipe Budaya Organisasi

Harrison dalam Alwi (2001) menyatakan bahwa terdapat empat kultur tipe budaya organisasi, yaitu:

1. Budaya kekuasaan (Power culture)

   Budaya kekuasaan merupakan perilaku organisasi yang bersumber pada senioritas dan kekuasaan untuk menggerakkan orang-orang dalam organisasi. Pendekatan top-down lebih dominan daripada pendekatan bottom-up.

2. Budaya peran (Role culture)

   Budaya peran meletakkan perhatian terhadap prosedur birokrasi yang bertumpu pada aturan, peraturan (regulation) sebagai cara untuk menjaga stabilitas organisasi.

3. Budaya dukungan (Support culture)

   Budaya dukungan menciptakan integrasi dan kontribusi dalam organisasi sehingga rasa kebersamaan, saling menolong lebih menonjol dalam kegiatan

4. Budaya prestasi (Achievement culture)

   Budaya prestasi merupakan iklim kerja yang menciptakan peluang berprestasi bagi karyawan.

2.1.2.5 Indikator Budaya Organisasi

Budaya organisasi yang menjadi pola dalam kegiatan perusahaan memiliki indikator – indikator yang diambil dari pernyataan Robbins (2008) dalam Yuzar (2011:42-43) yang mana indikator dari budaya organisasi meliputi:

1. Inovasi keberanian mengambil resiko (*Inovation and risk taking*),

   Adalah sejauh mana organisasi mendorong para karyawan bersikap inovatif dan berani mengambil resiko. Selain itu bagaimana organisasi menghargai tindakan pengambilan risiko oleh karyawan dan membangkitkan ide karyawan.

2. Perhatian pada hal-ha1 rinci (*Attention to detail*),

   Adalah sejauh mana organisasi mengharapkan karyawan memperlihatkan kecermatan, analisis dan perhatian kepada rincian.

3. Orientasi hasil (*Outcome orientation*),

   Adalah sejauh mana manajemen memusatkan perhatian pada hasil dibandingkan perhatian pada teknik dan proses yang digunakan untuk meraih hasil tersebut.

4. Orientasi pada manusia (*People orientation*),

   Adalah sejauh mana keputusan manajemen memperhitungkan efek hasil-hasil pada orang- orang di dalam organisasi.

5. Orientasi tim (Team orientation),

   Adalah sejauh mana kegiatan kerja diorganisasikan sekitar tim-tim tidak hanya pada individu-individu untuk mendukung kerjasama.

6. Agresif (Aggressiveness),

   Adalah sejauh mana orang- orang dalam organisasi itu agresif dan kompetitif untuk menjalankan budaya organisasi sebaik-baiknya.

7. Stabilitas (*Stability*) ,

Adalah sejauh mana kegiatan organisasi menekankan *status quo* sebagai kontras dari pertumbuhan.

2.1.3 Kinerja Perusahaan

2.1.3.1 Pengertian Kinerja Perusahaan

Kinerja bisa dibilang cerminan atau acuan dari proses – proses aktifitas yang ada di perusahaan. Kinerja didalam perusahaan sangat penting untuk mengukur sejauh mana perkembangan perusahaan dalam menerapkan visi, misi , serta tujuan perusahaan itu sendiri.

Pengertian kinerja perusahaan sendiri menurut Rivai & Basri (2004:16) adalah merupakan sesuatu yang dihasilkan oleh suatu perusahaan dalam periode tertentu dengan mengacu kepada standar yang ditetapkan. Pengukuran aktivitas kinerja perusahaan dirancang untuk menaksir bagaimana kinerja aktivitas dan hasil akhir yang dicapai"

Sementara itu , Goyal (2001:454) mengemukakan pengertian kinerja perusahaan sebagai berikut: *"Performance is: (1) the process or manner of performing, (2) a notable action or achievement, (3) the performing of a playor other entertainment".* Pendapat lain tetang kinerja dikemukakan oleh Bambang Guritno dan Waridin (2005), yang menyebutkan bahwa "Kinerja merupakan perbandingan hasil kerja yang dicapai oleh karyawan dengan standar yang telah ditentukan."

Definisi lain dikemukakan oleh Mulyadi (2007 : 328) yang menyebutkan bahwa kinerja perusahaan merupakan " Keberhasilan perusahaan

secara keseluruhan dalam mencapai sasaran – sasaran stratejik ygang telah ditetapkan melalui strategik inisiatif pilihan".

Dari beberapa pengertian diatas, dapat dinyatakan bahwa kinerja perusahaan adalah sebuah pengukuran dari strategi yang disusun oleh sebuah perusahaan guna mencapai sasaarn – sasaran dan perealisasian dari visi,misi dari perusahaan.

2.1.3.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Perusahaan

Berikut adalah faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja organisasi menurut Ruky (2001:7) diantaranya yaitu:

1. Teknologi yang meliputi peralatan kerja dan metode kerja yang digunakan untuk menghasilkan produk atau jasa yang dihasilkan oleh organisasi. Semakin berkualitas teknologi yang digunakan, maka akan semakin tinggi tingkat kinerja organisasi tersebut.
2. Kualitas input atau material yang digunakan oleh organisasi.
3. Kualitas lingkungan fisik yang meliputi keselamatan kerja, penataan ruangan dan kebersihan
4. Budaya organisasi sebagai pola tingkah laku dan pola kerja yang ada dalam organisasi yang bersangkutan.
5. Kepemimpinan sebagai upaya untuk mengendalikan anggota organisasi agar bekerja sesuai dengan standar dan tujuan organisasi.
6. Pengelolaan sumber daya manusia yang meliputi aspek kompensasi imbalan, promosi dan lainnya.

2.1.3.3 Karakteristik Kinerja Perusahaan

Kaplan dan Norton (1992:76) dalam Nursiah (2009:72) mengembangkan tolak ukur keberhasilan perusahaan yang lebih komprehensif, dinamakan Balanced Scorecard. Menurut konsep balanced scorecard kinerja perusahaan untuk mencapai keberhasilan kompetitif dapat dilihat dari empat bidang, yaitu berdasarkan :

1. Perspektif finansial

   Dimana pada perspektif ini perusahaan dituntut untuk meningkatkan pangsa pasar, peningkatan penerimaan melalui penjualan produk perusahaan. Selain itu peningkatan efektifitas biaya dan utilitas asset dapat meningkatkan produktifitas perusahaan.

2. Perspektif Pelanggan

   Dimana perusahaan harus mengidentifikasi kebutuhan pelanggan dan segmen pasar. Identifikasi secara tapat kebutuhan pelanggan sangat membantu perusahaan bagaimana memberikan layanan kepada pelanggan.

3. Perspektif Proses Bisnis Internal

   Dimana perusahaan harus mengidentifikasi proses-proses yang paling kritis untuk mencapai tujuan peningkatan nilai bagi pelanggan.

4. Perspektif Pertumbuhan dan Pembelajaran

   Dimana tujuan-tujuan yang ditetapkan dalam perspektif finacial, pelanggan dan proses bisnis internal mengidentifikasi dimana organisasi

harus unggul untuk mencapai terobosan kinerja, sementara tujuan dalam perspektif pembelajaran dan pertumbuhan memberikan infrastruktur yang memungkinkan tujuan-tujuan ambisius dalam ketiga perspektif itu tercapai.

2.1.3.4 Indikator Kinerja Perusahaan

Kinerja perusahaan yang merupakan penilaian terhadap suatu operasional perusahaan memiliki indikator – indikator yang dikemukakan oleh Hadjimanolis dalam Prakosa (2005) dan Ratna Kusumawati (2010:56) dengan indikator :

1. Pertumbuhan Penjualan
2. Pertumbuhan Produk Baru
3. Pertumbuhan Laba
4. Produktivitas Karyawan

2.1.4 Penelitian Terdahulu

Tabel 2.2 : Hasil Penelitian Terdahulu

No	Tahun	Sumber Jurnal	Nama Peneliti	Judul	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
1	2012	Jurnal Organisasi dan Manajemen , Volume 8 , Nomer 2 , September 2012 ISSN 155 – 175	Fitri Lukiastuti	Pengaruh Orientasi Wirausaha dan kapabilitas jejaring usaha terhadap peningkatan kinerja UKM dengan komitmen perilaku sebagai variabel interventing	Temuan dari penelitian ini adalah: secara tidak langsung orientasi wirausaha mempunyai pengaruh yang lebih besar terhadap kinerja usaha UKM yang dimediasi oleh variabel komitmen perilaku;.	Menggunakan variabel Independen yang sama, yaitu orientasi kewirausahaan Menggunakan variabel dependen yang sama, yaitu kinerja perusahaan	Menggunakan salah satu variabel independen tang berbeda, yaitu kapabilitas jejaring sosial
2	2014	Jurnal Apresiasi Ekonomi Volume 2, Nomor 1, ISSN 2337 - 3997	Mega Usvita	Pengaruh orientasi kewirausahaan terhadap kinerja pemasaran IKM .Kota Padang dengan differentiation strategy sebagai variabel Intervening	Orientasi kewirausahaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pemasaran IKM Kota Padang.	Menggunakan variabel independent yang sama, yaitu orientasi kewirausahaan	Menggunakan variabel dependent yang berbeda, yaitu srategi bisnis.
3	2010	Kajian Akuntansi, Februari 2010 , Vol 2, No 1. ISSN : 1979 - 4886	Bambang Sudiyanto	Tobin's Q dan altman – Z score sebagai indikator pengukur kinerja perusahaan	sampai saat ini Tobin's q dan Altman Z-score masih menjadi menu pilihan utama bagi para peneliti sebagai indikator dari pengukuran	Menggunakan varibel dependent yng sama, yaitu kinerja perusahaan.	Tidak adanya variabel dependent, yang ada hanya pengukuran indikator dengan metode tertentu

					kinerja perusahaan.		
4	2012	Jurnal aplikasi manajemen volume 10, nomor 3	Roslina Wintang	Orientasi pasar, moderasidinamika lingkungan pada efek bersaing terhadap kinerja	Bahwa semua variabel independen yang ada didlam penelitian ini berpengaruh terhadap kinerja	Menggunakan variabel dependen yang sama, yaitu kinerja perusahaan	Menggunakan variable independen yang berbedam yaitu orientasi pasar, moderasi dinamika lingkungan
5	2003	Jurnal siasat bisnis, no 8 vol 2 tahun 2003, ISSN 0853 – 7665	Nursya'bani Purnama	Analisis pengaruh sumber – sumber keunggulan bersaing bidang pemasaran terhadap kinerja perusahaan manufaktur di indonesia	Hasil analisis penelitian ini menunjukkan bahwa kompetensi pemasaran mempunyai pengaruh positif terhadap hasil-hasil kinerja perusahaan.Ini berarti perusahaan dapat meningkatkan kinerja melalui usaha meningkatkan kompetensi bidang pemasarannya.	Menggunakan variabel dependen yang sama , yaitu kinerja usaha	Memakai variabel independent yang sama, yaitu orientasi pemasaran
6	2012	Jurnal bisnis dan ekonomi vol 19 no 2 ISSN 1412	Chaterina Melia Taurisa	Analisis pengaruh budaya organisasi dan kepuasan kerja terhadap komitmen organisasidalam meningkatkan kinerja karyawan	budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional, kepuasan kerja	Sama – sama menggunakan budaya organisasi sebagai variabel independen	Menggunakan variabel dependen yang berbeda, yaitu kinerja karyawan

					berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional, komitmen organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, serta kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.		
7	2009	Jurnal Ekuitas No.110 ISSN 1411 - 0393.	Ayun Maduwin arti	Gejolak pasar dan budaya sebagai modernisasi pengaruh orientasi kewirausaha an dan orientasi pasar terhadap kinerja pemasaran.	bahwa Orientasi Kewirausahaa berpengaruh tidak signifikan terhadap Kinerja Pemasaran Orientasi Pasar berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pemasaran	Menggunakan variabel independent yang sama, yaitu orientasi kewirausahaan	Memakai variabel dependent yang berbeda, yaitu kinerja pemasaran
8	2013	Jurnal Akuntansi dan Bisnis Vol 1, No 1	Putri Novaliza	Pengaruh Merger dan Akuisisi terhadap kinerja perusahaan	Adanya pengaruh yang signifikan dari merger dan akuisisi terhadap kinerja perusahaan	Sama – sama menggunakan variable dependen kinerja perusahaan	Menggunakan variabel independen yang berbeda, yaitu merger dan akuisisi

2.2 Kerangka Pemikiran

Sebuah perusahaan yang berdiri pada era globalisasi seperti sekarang ini tidak dapat terlepas dari pengaruh yang ada di lingkungan industri , salah satunya adalah kompetitor, konsumen dan juga lingkungan pasar. Sebuah pemilik usaha yang memiliki Orientasi kewirausahaan yang diarahkan secara tepat dan efektif pada perusahaan akan menghasilkan kinerja yang baik bagi perusahaan itu sendiri. Dengan dimilikinya orientasi kewirausahaan yang baik dari pelaku bisnis, maka perusahaan tersebut dianggap mampu berkembang dibanding kompetitor. Orientasi kewirausahaan dari pemilik usaha akan menunjukkan bagaimana kinerja dalam perusahaan itu sendiri, karena dengan orientasi kewirausahaan yang terarah, maka kinerja perusahaan akan terorganisir dan akan membawa berimbas pada kemajuan usaha.

Orientasi kewirausahaan terdapat 4(empat) alat ukur yang diperlukan dalam menjalankan usahanya, diantaranya *Inovatif*, yaitu keinginan perusahaan untuk mendukung kreativitas dalam upaya memperkenalkan produk baru, *Berani Mengambil Resiko,* yaitu upaya pencarian peluang-peluang baru, *Proaktif,* yaitu bertindak aktif mendeteksi pesaing dan merespon permintaan pasar pada masa mendatang, *Agresifitas bersaing,* yaitu intensitas perusahaan dalam merespon dan memanfaatkan peluang-peluang baru.. Hal ini mengacu pendapat atau penelitian Lumpkin dan Dess (1966) dalam Sri Muljaningsih (2011:346)

Budaya dalam organisasi diwujudkan dalam aktifitas – aktifitas harian yang terjadi secara terus – menerus dan pada akhirnya akan menentukan kinerja dari perusahaan itu sendiri. Budaya organisasi secara kolektif bisa mempengaruhi

kualitas kerja dari tiap individu dan bisa membentuk sikap dari tiap – tiap individu dalam organisasi. Namun terkadang budaya organisasi yang ada didalam perusahaan tidak selalu bersifat positif , dan membawa pengaruh positif pula pada kinerja perusahaan, akan tetapi jika dalam sebuah perusahaan terbentuk budaya yang negatif, maka akan terbentuk pula budaya yang negatif yang akan terlihat dari kurang baiknya kinerja perusahaan dari tiap individu dalam sebuah organisasi. Jika seorang wirausahawan tidak bisa mengendalikan budaya yang telah terbentuk secara negatif di perusahaan, maka kinerja perusahaan pun akan semakin tertinggal dari kompetitor yang memiliki budaya perusahaan yang lebih baik.

Budaya Organisasi terdapat 7 (tujuh) alat ukur yang harus dijalankan di dalam perusahaan, diantaranya Inovasi keberanian mengambil resiko (*Inovation and risk taking*), Perhatian pada hal-ha1 rinci (*Attention to detail*), Orientasi hasil (*Outcome orientation*), Orientasi pada manusia (*People orientation*), Orientasi tim (Team orientation), Agresif (Aggressiveness), dan Stabilitas (*Stability*). Hal ini mengacu pendapat atau penelitian Robbins (2008) dalam Yuzar (2011:42-43)

Kinerja perusahaan adalah hasil pembentukan sikap dan strategi yang dijalankan perusahaan , dan juga aktifitas perusahaan yang tersermin dari kegiatan harian yang dilakukan pelaku organisasi dari perusahaan tersebut. Dalam hal ini, kinerja perusahaan memegang peranan penting sebagai modal awal untuk bersaing , dan menjadi perusahaan yang unggul dibanding perusahaan pesaing. Kinerja perusahaan yang baik juga tidak semata – mata ada dengan sendirinya,

namun kinerja perusahaan dapat diciptakan dengan baiknya sikap pemilik perusahaan, dan juga budaya yang sudah ada diperusahaan tersebut.

Kinerja Perusahaan terdapat 4 (empat) alat ukur, diantaranya *Pertumbuhan penjualan, Pertumbuhan Produk Baru, Pertumbuhan Laba, Produktivitas Karyawan*. Hal ini mengacu pendapat atau penelitian Hadjimanolis dalam Prakosa (2005) dan Ratna Kusumawati (2010:56)

2.2.1 Keterikatan Antar Variabel

2.2.1.1 Keterikatan antara Orientasi Kewirausahaan dengan Kinerja Perusahaan

Orientasi kewirausahaan yang tinggi berhubungan erat dengan penggerak utama keuntungan sehingga seorang wirausahawan mempunyai kesempatan untuk mengambil keuntungan dan munculnya peluang-peluang tersebut, yang pada akhirnya berpengaruh positif terhadap kinerja usaha (Wiklund, 1999) dalam Hanifah (2011 : 14).

Sementara itu, menurut Gosselin (2005), dalam Andwiani Sinarasri (2013 : 44) *jurnal, Prosiding Seminar Nasional 2013, ISBN :978-979-98438-8-3* bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara orientasi kewirausahaan yang ditetapkan dengan kinerja perusahaan

2.2.1.2 Keterikatan antara Budaya Organisasi dengan Kinerja Perusahaan

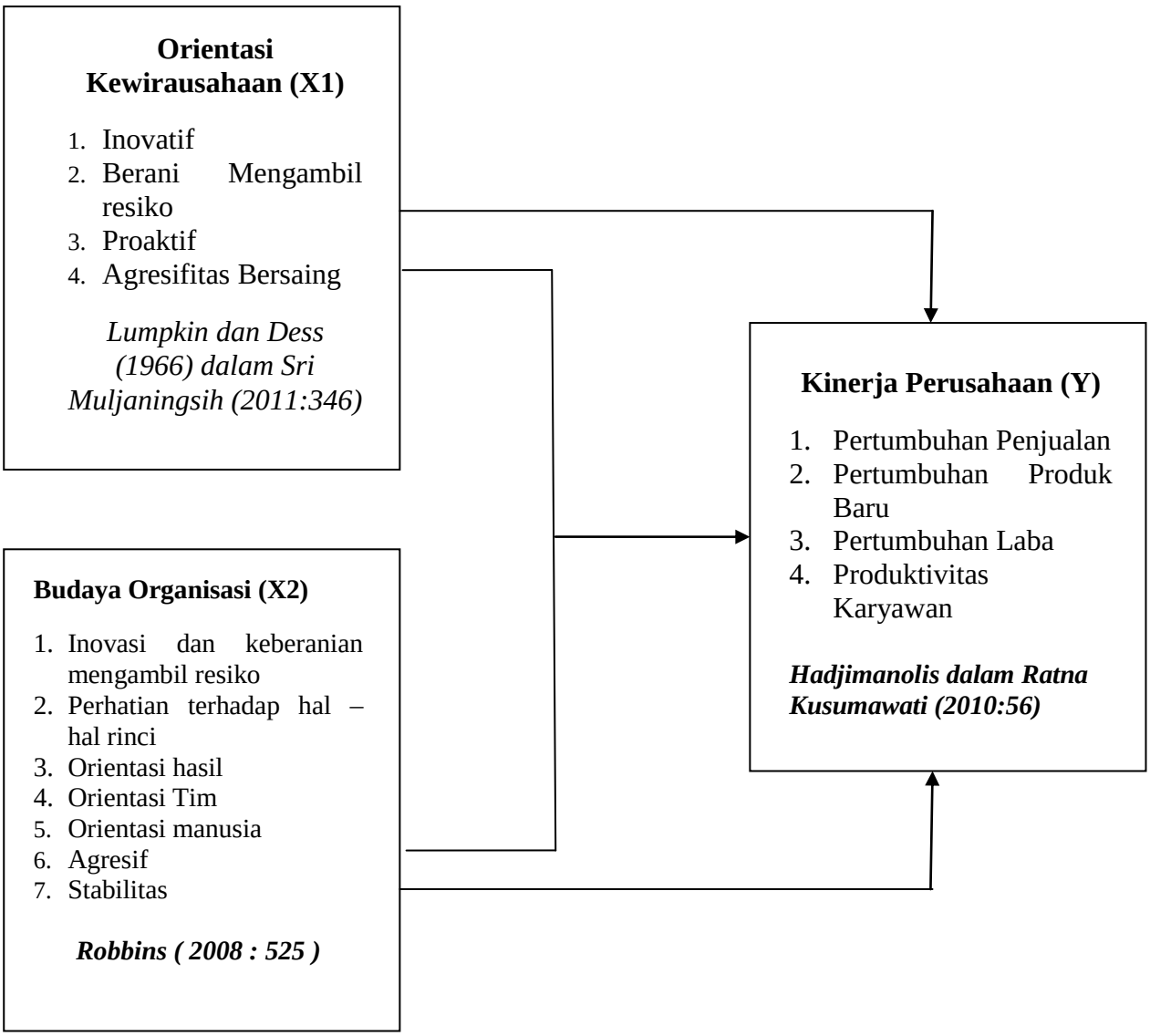
Moelyono Djokosantoso (2003:42) dalam Soedjono (2005:27), Semakin baik kualitas faktor-faktor yang terdapat dalam budaya organisasi maka akan semakin baik pula kinerja organisasi tersebut.

2.2.1.3 Keterikatan antara Orientasi Kewirausahaan dan Budaya Organisasi dengan Kinerja Perusahaan

Beberapa penelitian sebelumnya yang menyebutkan bahwa kinerja dipengaruhi oleh orientasi kewirausahaan dan budaya organisasi.

Culhane (2003) dalam hanifah (2011) menambahkan bahwa "semangat kewirausahaan secara parsial tidak menentukan kinerja perusahaan, akan tetapi apabila telah dielaborasi melalui interaksi proses strategi maka keduanya berpengaruh signifikan terhadap kinerja perusahaan."

Dari berbagai hubungan antar variabel diatas, maka dapat digambarkan paradigma penelitian sebagai berikut :



Gambar 2.1

Paradigma Penelitian

2.3 Hipotesis

Menurut Sugiyono (2009: 96), hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, di mana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk pertanyaan. Dikatakan sementara karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori. Hipotesis dirumuskan atas dasar kerangka pikir yang merupakan jawaban sementara atas masalah yang dirumuskan. Adapun hipotesis yang peneliti simpulkan dalam penelitian ini adalah :

- Hipotesis Utama :

  Terdapat pengaruh Orientasi Kewirausahaan dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Perusahaan pada sentra UKM sepatu di Cibaduyut Bandung

- Sub Hipotesis :

  H1 : Terdapat pengaruh Orientasi Kewirausahaan terhadap Kinerja Perusahaan pada sentra UKM sepatu di Cibaduyut Bandung

  H2 : Terdapat pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Perusahaan pada sentra UKM sepatu di Cibaduyut Bandung