

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **A. LATAR BELAKANG**

Usaha mikro kecil dan menengah (UMKM) merupakan salah satu sektor yang paling penting di Indonesia dalam pembangunan ekonomi nasional. UMKM merupakan suatu organisasi pengelolaan sebuah organisasi, yang menjadi perhatian salah satunya dari aspek sumber daya manusia yaitu karyawan karena merupakan penentu keberhasilan kinerja dalam suatu UMKM. Berdasarkan hasil data pada Kementerian Koperasi dan Usaha Kecil dan Menengah (Kemenkop UKM) bulan Maret 2021, jumlah UMKM mencapai 64,2 juta.

PT Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk (BBRI) menyatakan bahwa kinerja sektor usaha mikro kecil dan menengah (UMKM) pada kuartal III 2021 mengalami penurunan. Ini tercermin dari hasil riset Indeks Bisnis UMKM yang dilakukan oleh perseroan. Sunarso (2021) mengatakan hasil survei pada kuartal III 2021 menunjukkan aktivitas bisnis UMKM hanya sebesar 95,3 poin atau lebih rendah dibandingkan kuartal II 2021 yang mencapai 102,6 poin.

Keberhasilan suatu UMKM sangat dipengaruhi oleh kinerja individu karyawannya. Kinerja individu karyawan merupakan salah satu yang sangat penting dalam suatu UMKM untuk mencapai tujuan.

Dijelaskan di dalam Al-quran tentang kinerja karyawan yang baik dalam

surah al- Shaff ayat 4 yang berbunyi:

إِنَّ اللَّهَ يُحِبُّ الَّذِينَ يُقَاتِلُونَ فِي سَبِيلِهِ صَفًّا كَأَنَّهُمْ بُنْيَانٌ

مَّرْصُورٌ.

Artinya “*Sesungguhnya Allah menyukai orang yang berperang di jalan-Nya dalam barisan yang teratur seakan-akan mereka seperti suatu bangunan yang tersusun kokoh*”.

Dari penjelasan surah al- Shaff ayat 4 Allah memberikan petunjuk kepada kaumNya untuk bersungguh- sungguh dalam bekerja untuk mencapai tujuan dan kinerja organisasi yang lebih baik kedepannya.

Untuk menjaga atau meningkatkan kinerja karyawan, UMKM perlu mengupayakan berbagai startegi. Kinerja karyawan dapat ditingkatkan melalui aspek-aspek manajerial. Dalam konteks ilmu Perilaku Organisasi, Bandura & Adams (1977) *Self-efficacy* merupakan keyakinan diri seseorang atas kemampuannya yang iya miliki untuk melaksanakan tugas khusus atau bagian dari berbagai komponen tugas. Kurangnya keyakinan diri terhadap kemampuan diri sendiri, mengakibatkan banyaknya UMKM yang akhirnya gulung tikar, atau bisa dikatakan ketidaksiapan mereka untuk bersaing.

UMKM perlu juga memperhatikan kepercayaan diri karyawan terhadap kemampuan dirinya. Hal ini dikarena semakin tinggi kepercayaan kemampuan pada diri sendiri akan membangun semangat kinerja dalam diri seseorang. *Self-efficacy* perlu untuk ditanamkan pada diri sendiri sejak dini, sebagai bekal di masa depan

yang menghadapi lingkungan yang lebih luas, yaitu lingkungan kerja dan masyarakat.

*Self-efficacy* menjadi salah satu faktor yang dapat menjelaskan kinerja individu. Dengan kata lain, semakin tinggi *self-efficacy* yang dimiliki individu, maka semakin tinggi kinerja yang akan dihasilkan. *Self-efficacy* harus dimiliki dalam diri karyawan UMKM karena kepercayaan seseorang atas kemampuannya dalam menguasai situasi dan menghasilkan sesuatu yang menguntungkan sehingga karyawan UMKM harus konsentrasi terhadap usaha yang dijalani.

Aspek individu lain yang perlu diperhatikan oleh perusahaan dalam rangka meningkatkan kinerja karyawan adalah perilaku inovatif. Karyawan diharapkan untuk lebih kreatif dalam melaksanakan dan menyelesaikan tugasnya dengan cara yang benar, sehingga jika perilaku inovatifnya meningkat maka secara otomatis akan mempengaruhi kinerja individu karyawan. Karena seseorang yang memiliki perilaku inovatif merupakan orang yang kesehariannya adalah selalu berfikir kritis, berusaha agar selalu terjadi perubahan di lingkungannya yang besar atau bisa dibidang dengan perubahan yang sangat maju (Kholisna, 2018).

Hasil dari penelitian terdahulu (Hadi, Putra, dan Mardikaningsih, 2020) menunjukkan bahwa perilaku inovatif berpengaruh positif secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan penelitian menurut Indrajita, Sadiartha, dan Mahayasa, (2021). Hasil penelitian analisis menunjukkan bahwa inovasi

berpengaruh positif dan signifikan secara parsial dan simultan terhadap kinerja karyawan PT.

Selain *Self Efficacy* dan Perilaku Inovatif Keberhasilan UMKM dalam meningkatkan kinerja karyawan sangat di butuhkan keberadaan *Entrepreneur Leadership*. Peran pemimpin yang di butuhkan dalam meningkatkan kinerja karyawannya sangat penting, karena keputusan yang diambil pemimpin akan berpengaruh langsung dalam berjalannya produksi dan operasional usaha.

*Entrepreneurial Leadership* adalah lebih sebagai pengusaha yang bisa menciptakan perubahan dari pada bertransaksi dengan perusahaan lain, karena dengan adanya perubahan akan menjadikan perusahaan lebih berkembang dan berjalan mengikuti trend pasar yang berlaku (Thornberry, 2006: 24). Pada dasarnya *Entrepreneurial Leadership* sangat diharapkan dapat memimpin suatu usaha dan dapat mengayomi karyawan yang dimilikinya dan masyarakat disekitarnya agar tercapai visi dan misi organisasi. Maka dari itu dapat disimpulkan bahwa *Entrepreneurial Leadership* adalah suatu proses mempengaruhi dan mengayomi suatu kelompok kerja pada suatu usaha bisnis untuk memperoleh atau mendapatkan penghasilan yang lebih besar serta dapat meningkatkan kinerja karyawannya.

Dibawah ini adalah rangkuman hasil – hasil penelitian terdahulu tentang *pengaruh Self-efcacy* terhadap kinerja karyawan.

**Tabel 1. 1 Tabel Reserch Gap pengaruh Self-efficacy terhadap kinerja karyawan**

No.	Nama dan Tahun	Judul	Hasil
1.	Berliana & Arsanti (2018).	Analisis Pengaruh Self-efficacy, Kapabilitas, dan Perilaku Kerja Inovatif terhadap Kinerja. <i>Jurnal Maksipreneur: Manajemen, Koperasi, dan Entrepreneurship</i>	<i>Self-efficacy</i> berpengaruh positif terhadap kinerja
2.	Khadir (2020).	Analisis Pengaruh <i>Self-efficacy</i> , Kapabilitas dan Perilaku Inovatif terhadap Kinerja Pegawai Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Rokan Hulu.	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. <i>Self-efficacy</i> berpengaruh positif terhadap kinerja.</li> <li>2. Perilaku inovatif tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai.</li> </ol>
3.	Wiharti, Ariffin, & Dahniar (2019).	Pengaruh Entrepreneurial <i>Self-efficacy</i> dan Motivasi ( <i>Need for Achievement</i> ) Terhadap Kinerja UMKM Pada Sektor Industri Olahan Di Kabupaten Tabalong.	<i>Self-efficacy</i> berpengaruh positif terhadap kinerja.

4.	Rafiditya & Syarifuddin (2020).	Pengaruh <i>Self Esteem</i> Dan <i>Self-efficacy</i> Terhadap Kinerja Karyawan PT Dana Tabungan Dan Asuransi Pegawai Negeri Kantor Cabang Utama Bandung.	<i>Self-efficacy</i> berpengaruh positif terhadap kinerja.
5.	Ali & Wardoyo (2021).	Pengaruh Self Efficacy Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi PT. Ultrajaya Milk Industry, Tbk Surabaya Bagian Marketing).	<i>Self-efficacy</i> tidak berpengaruh positif terhadap kinerja.
6.	Khaerana, K. (2020).	Pengaruh <i>Self Efficacy</i> terhadap Kinerja Pegawai pada Sekretariat Komisi Pemilihan Umum Daerah (Kpud) Kabupaten Luwu Timur.	<i>Self-efficacy</i> berpengaruh positif terhadap kinerja.

Dibawah ini adalah rangkuman hasil – hasil terdahulu penelitian tentang Perilaku Inovatif terhadap kinerja karyawan.

**Tabel 1. 2 Tabel Reserch Gap Perilaku Inovatif terhadap kinerja karyawan**

No.	Nama dan Judul	<i>Research Gap</i>	Hasil
1.	Berliana, & Arsanti, (2018). Analisis Pengaruh Self-efficacy, Kapabilitas, dan Perilaku Kerja Inovatif terhadap Kinerja. <i>Jurnal Maksipreneur: Manajemen, Koperasi, dan Entrepreneurship</i> , 7(2), 149-161.	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. <i>Self-efficacy</i> berpengaruh positif terhadap kinerja.</li> <li>2. Perilaku kerja inovatif berpengaruh positif terhadap kinerja</li> </ol>	<p>Hasil dari penelitian ini menunjukkan temuan bahwa semua hipotesis diterima. Dapat disimpulkan bahwa variabel <i>Self-efficacy</i> dan Perilaku Inovatif berpengaruh signifikan terhadap kinerja.</p>
2.	Khadir (2020). Analisis Pengaruh <i>Self-efficacy</i> , Kapabilitas dan Perilaku Inovatif terhadap Kinerja Pegawai Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Rokan Hulu.	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. <i>Self-efficacy</i> berpengaruh positif terhadap kinerja.</li> <li>2. Perilaku kerja inovatif tidak berpengaruh positif terhadap kinerja.</li> </ol>	<p>Kesimpulan dari penelitian ini secara parial hanya variabel self efficacy yang berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Sedangkan untuk variabel Perilaku Inovatif tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap</p>

			kinerja pegawai.
3.	Hadi, Putra & Mardikaningsih (2020). Pengaruh perilaku inovatif dan keterlibatan kerja terhadap kinerja karyawan.	Perilaku kerja inovatif berpengaruh positif terhadap kinerja	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa perilaku inovatif berpengaruh positif secara signifikan terhadap kinerja karyawan
4.	Indrajita, Sadiartha, & Mahayasa (2021). Pengaruh Kreativitas dan Inovasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Tohpati Grafika Utama.	Perilaku kerja inovatif berpengaruh positif terhadap kinerja	Hasil analisis menunjukkan bahwa inovasi berpengaruh positif dan signifikan secara parsial dan simultan terhadap kinerja karyawan PT. Tohpati Grafika Utama Denpasar
5.	Sujarwo & Wahjono (2017). Pengaruh motivasi kerja dan perilaku inovatif terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi (studi kasus pada LKP Alfabank Semarang).	Perilaku kerja inovatif berpengaruh positif terhadap kinerja	Perilaku inovatif mempunyai pengaruh positif kepada kinerja karyawan, Jadi kesimpulannya bila perilaku inovatif semakin baik maka kinerja karyawan semakin baik.
6.	Dama, & Ogi (2018). Pengaruh Inovasi	Perilaku kerja inovatif berpengaruh	Hasil penelitian menunjukkan bahwa

	Terhadap Dan Kreativitas Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Bank Mandiri (PERSERO) TBK. MANADO.	positif terhadap kinerja	Inovasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Bank Mandiri Kanwil Manado, Inovasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Bank Mandiri Kanwil Manado
7.	Lengkey, Lengkong, & Dotulong (2021). Pengaruh Kompetensi, Inovatif Dan Kreativitas Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Kantor PDAM Dua Sudara Kota Bitung).	Perilaku kerja inovatif berpengaruh positif terhadap kinerja	Hasil penelitian inovasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.

**Tabel 1. 3 Tabel Reserch Gap Entrepreneurial Leadership terhadap kinerja karyawan**

No.	Nama dan Judul	<i>Research Gap</i>	Hasil
1	Azhar (2019). Pengaruh Kepemimpinan Entrepreneur,	Kepemimpinan <i>Entrepreneur</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kepemimpinan entrepreneur berpengaruh

	Motivasi, Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Rumah Batik Dolly.	kinerja karyawan	positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan tingkat signifikansi sebesar 0,002.
2.	Fatoni, Indawati, Budiono, Kistyanto, & Witjaksono. (2021). Pengaruh Entrepreneurial Leadership Dan Work Life Balance Terhadap Kinerja Melalui Inovasi Saat Work from Home.	<i>Entrepreneurial Leadership</i> tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja dosen.	Hasil penelitian ini menyatakan <i>Entrepreneurial Leadership</i> memiliki pengaruh tidak signifikan terhadap kinerja dosen.
3.	Wijaya & Malinda (2021). Analisis Pengaruh Self Leadership dan Entrepreneurial Leadership terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan Startup di Kota Bandung. <i>Syntax Literate; Jurnal Ilmiah Indonesia</i> , 6(8),	Entrepreneurial Leadership berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada perusahaan startup di Kota Bandung	Kesimpulan yang didapat dari penelitian ini adalah (1) Self Leadership berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada perusahaan startup di Kota Bandung, (2) Entrepreneurial Leadership berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada perusahaan startup di Kota Bandung (3) Self

	4168-4179.		Leadership dan Entrepreneurial Leadership berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada perusahaan startup di Kota Bandung
--	------------	--	-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

Berdasarkan *research gap* dari hasil penelitian terdahulu maka penulis tertarik melakukan penelitian dengan judul: Pengaruh *Self efficacy*, Perilaku Inovatif dan *Entrepreneur Leadership* terhadap kinerja karyawan UMKM di Desa Wirokerten, Banguntapan, Bantul.

## B. RUMUSAN MASALAH

1. Apakah *self-efficacy* berpengaruh terhadap kinerja individu karyawan UMKM Di Desa Wirokerten Banguntapan, Bantul?
2. Apakah perilaku inovatif berpengaruh terhadap kinerja karyawan UMKM Di Desa Wirokerten Banguntapan, Bantul?
3. Apakah *Entrepreneurial Leadership* berpengaruh terhadap kinerja karyawan UMKM Di Desa Wirokerten Banguntapan, Bantul?

## C. TUJUAN

1. Menganalisis pengaruh *self-efficacy* terhadap kinerja karyawan UMKM Di Desa Wirokerten Banguntapan, Bantul.
2. Menganalisis perilaku inovatif berpengaruh terhadap kinerja karyawan UMKM Di Desa Wirokerten Banguntapan, Bantul.

3. Menganalisis *Entrepreneurial Leadership* berpengaruh terhadap kinerja karyawan UMKM Di Desa Wirokerten Banguntapan, Bantul.

#### **D. MANFAAT PENELITIAN**

##### **1. Manfaat Teoritis**

Sebagai referensi pada penelitian-penelitian selanjutnya yang berhubungan dengan pengaruh *self-efficacy*, perilaku inovatif dan *Entrepreneurial Leadership* terhadap kinerja karyawan UMKM. Hal ini bertujuan agar dapat menambah wawasan pengetahuan yang lebih luas mengenai pengaruh *self-efficacy*, perilaku inovatif dan *Entrepreneurial Leadership* terhadap kinerja karyawan UMKM.

##### **2. Manfaat Praktis**

Secara praktis penelitian ini dapat bermanfaat sebagai berikut:

- a. Bagi peneliti, penelitian ini akan menambah pengetahuan dalam rangka menindaklanjuti penelitian dengan ruang lingkup yang lebih luas.
- b. Bagi pembaca, penelitian ini dapat dijadikan sebagai bahan pertimbangan dalam pengambilan keputusan *self-efficacy*, perilaku inovatif dan *Entrepreneurial Leadership* terhadap kinerja individu karyawan UMKM.
- c. Bagi mahasiswa, dapat dijadikan sebagai referensi