

DISERTASI
PENGARUH EFIKASI DIRI, LOCUS OF CONTROL, ORIENTASI
WIRAUSAHA DIMEDIASI KEMAMPUAN ADAPTASI
TERHADAP KINERJA WIRAUSAHA
(Studi pada Ikatan Wanita Pengusaha Indonesia (IWAPI)
Sulawesi Selatan)

THE EFFECT OF SELF-EFFICACY, LOCUS OF CONTROL,
ENTREPRENEURSHIP ORIENTATION MEDIATED BY ADAPTATION
CAPACITY ON ENTREPRENEURS' PERFORMANCE

(A STUDY OF INDONESIAN BUSINESS WOMEN ASSOCIATION (IWAPI)
OF SOUTH SULAWESI)

ANDI WIDIAWATI
A013191020



PROGRAM DOKTOR ILMU MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS HASANUDDIN
MAKASSAR
2022

LEMBAR PENGESAHAN DISERTASI

**PENGARUH EFIKASI DIRI, LOCUS OF CONTROL,
ORIENTASI WIRAUSAHA, DIMEDIASI KEMAMPUAN ADAPTASI
TERHADAP KINERJA WIRAUSAHA
(STUDI PADA IKATAN WANITA PENGUSAHA INDONESIA
SULAWESI SELATAN)**

Disusun dan diajukan oleh

**ANDI WIDIAWATI
A013191020**

Telah dipertahankan di hadapan Panitia Ujian yang dibentuk dalam rangka
Penyelesaian Studi Program Doktor Ilmu Ekonomi
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Hasanuddin
Pada tanggal 26 Desember 2022
dan dinyatakan telah memenuhi syarat kelulusan

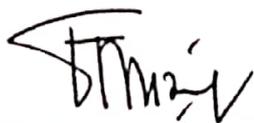
Menyetujui,

Promotor



Prof. Dr. Idayanti Nursyamsi, SE., M.Si
NIP. 196906271994032001

Co. Promotor I



Dr. Fauziah Umar, SE., MS
NIP. 196107131987022001

Co. Promotor II



Dr. Wahda, SE., M.Pd., M.Si
NIP. 197602082003122001

Ketua Program Studi
Doktor Ilmu Ekonomi



Dr. Madris, DPS, SE., M.Si
NIP. 196012311988111002

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Hasanuddin



Prof. Dr. Abdul Rahman Kadlr, SE., M.Si., CIPM, CWM
NIP. 196402051988101001

PERNYATAAN KEASLIAN DISERTASI

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Andi Widiawati

NIM : A013191020

Jurusan : Ilmu Ekonomi

Menyatakan dengan sebenar-benarnya bahwa disertasi yang berjudul :

PENGARUH EFIKASI DIRI, LOCUS OF CONTROL, ORIENTASI WIRUSAHA, DIMEDIASI KEMAMPUAN ADAPTASI TERHADAP KINERJA WIRUSAHA (Studi pada Ikatan Wanita Pengusaha Indonesia Sulawesi Selatan)

Adalah karya ilmiah saya sendiri dan sepanjang sepengetahuan saya di dalam naskah disertasi ini tidak terdapat karya ilmiah yang pernah saya ajukan/ditulis/diterbitkan sebelumnya. kecuali secara tertulis dikutip dalam naskah ini dan disebutkan dalam sumber kutipan dan daftar pustaka.

Apabila dikemudian hari ternyata di dalam naskah disertasi ini dapat dibuktikan terdapat unsur-unsur jiplakan saya bersedia menerima sanksi atas perbuatan tersebut dan diproses sesuai dengan peraturan dan perundang-undangan yang berlaku (UU N0.2 tahun 2003, Pasal 25 ayat 2 dan Pasal 70)

Makassar, 2 Desember 2022

Yang membuat pernyataan



Andi Widiawati

PRAKATA

Bismillahirrahmaanirrahiim

Dengan memanjatkan puji dan syukur kehadirat Allah SWT, atas segala rahmat dan karunia-Nya, akhirnya penulis dapat menyelesaikan penyusunan disertasi ini yang berjudul: "PENGARUH EFIKASI DIRI, LOCUS OF CONTROL, ORIENTASI WIRAUSAHA, DIMEDIASI KEMAMPUAN ADAPTASI TERHADAP KINERJA WIRAUSAHA (Studi pada Ikatan Wanita Pengusaha Indonesia Sulawesi Selatan)" dapat dirampungkan sesuai dengan waktu yang direncanakan, Alhamdulillah

Adapun ide gagasan yang melatarbelakangi tulisan ini karena adanya fenomena kinerja perilaku usaha mikro, kecil, menengah terkhusus pada Ikatan Wanita Pengusaha Sulawesi Selatan pada saat ini, yang menurut penulis penting untuk dikaji dan dianalisis. Penulis ingin tulisan ini dapat bermanfaat sebagai referensi untuk meningkatkan kemampuan adaptasi dan kinerja wirausaha perempuan IWAPI Sulawesi Selatan.

Penulis menyadari bahwa disertasi ini masih sangat jauh dari kesempurnaan, oleh karena itu kritik dan saran untuk perbaikan dan penyempurnaan disertasi ini sangat penulis harapkan.

Ucapan terimakasih yang setinggi-tingginya penulis sampaikan kepada tim promotor, Prof. Dr. Idayanti Nursyamsi, SE., M.Si selaku promotor, Dr. Fauziah Umar, SE, MS selaku kopromotor 1 dan Dr. Wahda, SE., MPd., M.Si selaku kopromotor 2, dengan penuh ketekunan dan keihlasan yang tidak mengenal waktu dan tempat untuk memberikan bimbingan serta petunjuk kepada penulis sehingga penulisan disertasi ini dapat dirampungkan.

Selanjutnya, bahwa dengan selesainya penulisan disertasi dan sekaligus selesainya program Doktor Ilmu Ekonomi di Universitas Hasanuddin, tidak lepas dari berbagai bantuan, baik moril maupun materil, dorongan semangat dan doa dari semua pihak. Penulis dengan segala kerendahan hati menyampaikan terimakasih yang sedalam-dalamnya khususnya kepada :

1. Prof. Dr. Ir. Jamaluddin Jompa, M.Sc selaku Rektor Universitas Hasanuddin.
2. Prof. Dr. Abd. Rahman Kadir, SE., M.Si. selaku Dekan Fakultas Ilmu Ekonomi, Dr. Mursalim Nohong, SE., M.Si., Dr. Anas Iswanto Anwar, SE, MA. beserta jajaran pimpinan fakultas ilmu ekonomi Universitas Hasanudin, serta seluruh guru besar, dan dosen pada fakultas ilmu ekonomi yang telah memberikan izin, kesempatan, fasilitas dan terutama ilmu pengetahuan yang sangat berharga dan tak ternilai kepada penulis selama mengikuti pendidikan Program Doktor (S3).

3. Dr. Madris, DPS, SE., M.Si selaku Ketua Program Studi (KPS) Program Doktor Ilmu Ekonomi Program Pascasarjana Universitas Hasanuddin.
4. Ucapan terima kasih juga penulis sampaikan kepada seluruh Tim Penguji dan Penilai, baik Penguji dan Penilai internal maupun eksternal yaitu: Prof, Dr. Djabir Hamzah, Prof, Dr Nuraeni Kadir, SE.,M.Si, Prof. Dr. Anwar Ramli, SE., M.Si., Dr. Wardhani Hakim, SE., M.Si, Dr. Hamrullah, SE., M.Si. atas segala perhatian, pertanyaan, sanggahan, saran, maupun kritikan dengan segala pengetahuan dan motivasinya selama proses ujian berlangsung demi penyempurnaan disertasi ini.
5. Seluruh staff administrasi program studi Ilmu Ekonomi Universitas Hasanudin, Pak Udin, Pak Epo, Pak Ummang serta staff yang lain telah memberi pelayanan terbaik dengan penuh kesabaran dan ketelatenan.
6. Ketua Yayasan Pendidikan ITB Nobel Indonesia, Dr. Giri Dwinanda, S.Psi., Rektor ITB Nobel Indonesia, Dr. Badaruddin, S.T. M.M., teman sejawat, dan seluruh civitas akademika ITB Nobel Indonesia yang telah memberikan dukungan moril maupun material, terima kasih yang tak terhingga atas semuanya sehingga penulis dapat menyelesaikan studi.
7. Ketua IWAPI Sulawesi Selatan, Apt., Hj. Ainun Jariah, S. Farm, M. Kes, Ibu Dra, Hj. Dewi Talli, S. Psi, MM., dan jajarannya, yang telah memberikan informasi dan semua fasilitas sehingga penelitian ini berjalan lancar.
8. Teristimewa, ucapan terimakasih setulus-tulusnya, yang tak terhingga dan do'a terus menerus tercurahkan kepada Allah SWT, dari keluarga, terutama suami, Drs. Karno Badulo, MM., anak-anakku, Aisyah Nurul Fatiha A. Pada, Nurul Faizah A. Engka, Mufidah Shasmira Andi Uleng, dan kakak-kakakku, Andi Muliana SPd, Ir. Andi Murniati, Andi Mappatoba, Andi Baso Sofyan serta ponakan, kakak ipar, Dra.Hj. Indriati Badulo, Sarina Badulo SE., yang terus memberikan dukungan baik moril maupun materi sehingga penulis dengan berbagai upaya untuk menyelesaikan Pendidikan S3.
9. Rekan-rekan teman sekelas Program Doktor Ilmu Ekonomi Universitas Hasanuddin, terkhusus angkatan 2019 yang tidak bisa saya tuliskan namanya satupersatu, terima kasih atas kebersamaan dan dukungan, bantuan selama menempuh pendidikan. Teman-teman yang merasa senasib seperjuangan.
10. Seluruh pihak yang tidak dapat penulis sebutkan satu per satu yang senantiasa memberikan doa, bantuan, dan dukungan baik secara langsung maupun tidak langsung sepanjang proses penyelesaian studi.

Semoga Allah senantiasa memberkahi dan merahmati dalam setiap aktivitas keseharian sebagai bentuk ibadah di sisih-Nya. Aamiin...

Makassar, Desember 2022

Andi Widiawati

ABSTRAK

ANDI WIDIAWATI. *Pengaruh Efikasi Diri, Locus of Control, Orientasi Wirausaha Dimediasi Kemampuan Adaptasi terhadap Kinerja Wirausaha: Studi pada Ikatan Wanita Pengusaha Indonesia Sulawesi Selatan* (dibimbing oleh Idayanti Nursyamsi, Fauziah Umar, dan Wahda).

Penelitian ini bertujuan menganalisis pengaruh efikasi diri, *locus of control*, dan orientasi wirausaha dimediasi kemampuan adaptasi terhadap kinerja wirausaha perempuan usaha kecil, mikro, menengah (UMKM), studi pada Ikatan Wanita Pengusaha Indonesia (IWAPI) Sulawesi Selatan. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif yang bersifat deduktif dan kausalitas. Populasi penelitian ini adalah wirausaha perempuan, usaha mikro, kecil, menengah, pada Ikatan Wanita Pengusaha Indonesia (IWAPI) Sulawesi Selatan yang bergerak di bidang usaha kuliner, fashion, dan kerajinan dengan jumlah sampel sebanyak 159 diambil dengan menggunakan teknik purposif. Teknik analisis data dengan menggunakan *structural equation model* (SEM). Hasil penelitian menunjukkan bahwa (1) secara langsung efikasi diri, *locus of control*, dan orientasi wirausaha berpengaruh positif dan signifikan terhadap kemampuan adaptasi wirausaha perempuan; (2) secara langsung efikasi diri, *locus of control*, dan orientasi wirausaha berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja wirausaha perempuan; (3) Kemampuan adaptasi secara langsung berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja wirausaha perempuan; (4) secara tidak langsung efikasi diri berpengaruh tidak signifikan melalui kemampuan adaptasi terhadap kinerja wirausaha perempuan, *Locus of control* berpengaruh positif dan signifikan melalui kemampuan adaptasi terhadap kinerja wirausaha perempuan; orientasi wirausaha berpengaruh positif dan signifikan melalui kemampuan adaptasi terhadap kinerja wirausaha perempuan usaha mikro, kecil, menengah (UMKM) pada Ikatan Wanita Pengusaha Indonesia (IWAPI) Sulawesi Selatan.

Kata Kunci: efikasi diri, *locus of control*, orientasi wirausaha, kemampuan adaptasi, kinerja wirausaha



ABSTRACT

ANDI WIDIAWATI. *The Effect of Self-Efficacy, Locus of Control, Entrepreneurship Orientation Mediated by Adaptation Capacity on Entrepreneurs' Performance: A Study of Indonesian Business Women Association (IWAPI) of South Sulawesi* (supervised by Idayanti Nursyamsi, Fauziah Umar and Wahda)

The research aims to analyse the influence of the self-efficacy, locus of control, entrepreneurship orientation mediated by the adaptation capability on the women entrepreneurs of the small, micro, and medium enterprises (UMKM): a study on Indonesian Business Women Association (IWAPI) of South Sulawesi.

This was the quantitative research with the deductive and causality characteristics. The research populations were the women entrepreneurs of the small, micro, and medium enterprises of the Indonesian Business Women Association (IWAPI) of South Sulawesi who focused on the culinary, fashion, and handy craft businesses with as many as 159 samples. The samples were selected using the purposive sampling technique. The data were analysed using the Structural Equation Model (SEM).

The research result indicates that first, directly the self-efficacy, locus of control, and entrepreneurship orientation have the positive and significant influence on the women entrepreneurs' adaptation capability. Second, directly the self-efficacy, locus of control, and entrepreneurship orientation have the positive and significant influence on the women entrepreneurs' performance. Third the adaptation capability directly has the positive and significant influence on the women entrepreneurs' performance. Fourth, indirectly, the self-efficacy has the insignificant influence through the adaptation capability on the women entrepreneurs' performance. The locus of control has the positive and significant influence through the adaptation capability on the women entrepreneurs' performance, the entrepreneurship orientation has the positive and significant influence through the adaptation capability on the women entrepreneurs' performance of the small, micro, and medium enterprises (UMKM) in the Indonesian Business Women Association (IWAPI) of South Sulawesi.

Key words: self-efficacy, locus of control, entrepreneurship orientation, adaptation capability, entrepreneur's performance



ABSTRACT

ANDI WIDIAWATI. *The Effect of Self-Efficacy, Locus of Control, Entrepreneurship Orientation Mediated by Adaptation Capacity on Entrepreneurs' Performance: A Study of Indonesian Business Women Association (IWAPI) of South Sulawesi* (supervised by Idayanti Nursyamsi, Fauziah Umar and Wahda)

The research aims to analyse the influence of the self-efficacy, locus of control, entrepreneurship orientation mediated by the adaptation capability on the women entrepreneurs of the small, micro, and medium enterprises (UMKM): a study on Indonesian Business Women Association (IWAPI) of South Sulawesi.

This was the quantitative research with the deductive and causality characteristics. The research populations were the women entrepreneurs of the small, micro, and medium enterprises of the Indonesian Business Women Association (IWAPI) of South Sulawesi who focused on the culinary, fashion, and handy craft businesses with as many as 159 samples. The samples were selected using the purposive sampling technique. The data were analysed using the Structural Equation Model (SEM).

The research result indicates that first, directly the self-efficacy, locus of control, and entrepreneurship orientation have the positive and significant influence on the women entrepreneurs' adaptation capability. Second, directly the self-efficacy, locus of control, and entrepreneurship orientation have the positive and significant influence on the women entrepreneurs' performance. Third the adaptation capability directly has the positive and significant influence on the women entrepreneurs' performance. Fourth, indirectly, the self-efficacy has the insignificant influence through the adaptation capability on the women entrepreneurs' performance. The locus of control has the positive and significant influence through the adaptation capability on the women entrepreneurs' performance, the entrepreneurship orientation has the positive and significant influence through the adaptation capability on the women entrepreneurs' performance of the small, micro, and medium enterprises (UMKM) in the Indonesian Business Women Association (IWAPI) of South Sulawesi.

Key words: self-efficacy, locus of control, entrepreneurship orientation, adaptation capability, entrepreneur's performance



DAFTAR ISI

Halaman Judul.....	i
Halaman Pengesahan.....	ii
Halaman Pernyataan Keaslian Penelitian.....	iii
Prakata.....	iv
Abstrak.....	vi
Abstract.....	vii
Daftar Isi	viii
Daftar Tabel	xi
Daftar Gambar	xii
Daftar Lampiran.....	xiii
Bab I Pendahuluan	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	21
1.3 Tujuan Penelitian	22
1.4 Kegunaan Penelitian	23
1.5 Ruang Lingkup Penelitian	24
Bab II Tinjauan Pustaka.....	25
2.1 Tinjauan Teoritis.....	25
2.1.1. Konsep Usaha Mikro, Kecil, Menengah (UMKM).....	25
2.1.2. Konsep Teori Perilaku Organisasi.....	29
2.1.3. Teori of Planned Behavior.....	30
2.1.4. Konsep Efikasi Diri.....	36
2.1.5. Konsep Locus of Control.....	42
2.1.6. Konsep Orientasi Wirausaha	47
2.1.7. Konsep Kemampuan Adaptasi.....	55
2.1.8. Konsep kinerja.....	59
2.2. Tinjauan Emperis.....	68
2.3. Grand Teori Penelitian.....	87
Bab III. Kerangka Konseptual dan Hipotesis.....	90
3.1. Kerangka Konseptual.....	90

3.1.1. Hubungan Efikasi Diri dengan Kinerja Wirausaha.....	92
3.1.2. Hubungan Lokus of Control dengan Kinerja Wirausaha..	92
3.1.3. Hubungan Orientasi Wirausaha dan Kinerja Wirausaha..	93
3.1.4. Hubungan Kemampuan Adaptasi dan Kinerja Wirausaha.	94
3.2. Hipotesis Penelitian.....	96
Bab IV Metode Penelitian.....	98
4.1 Rancangan Penelitian	98
4.2 Lokasi dan Waktu Penelitian.....	99
4.3 Populasi dan Teknik Pengambilan Sampel	99
4.4 Jenis Sumber Data.....	102
4.5. Metode Pengumpulan Data.....	100
4.6. Definisi Operasional.....	101
4.7. Teknik Analisa Data.....	107
Bab V Hasil Penelitian.....	118
5.1 Deskripsi Data Umum Responden.....	118
5.2 Deskripsi Hasil Analisis SEM.....	150
Bab VI Pembahasan	182
6.1. Pengaruh efikasi diri terhadap kemampuan adaptasi perempuan wirausaha UMKM IWAPI Sulawesi Selatan. (Hipotesis 1).....	182
6.2. Pengaruh locus of control terhadap kemampuan adaptasi perempuan wirausaha UMKM IWAPI Sulawesi Selatan. (Hipotesis 2).....	190
6.3. Pengaruh orientasi wirausaha terhadap kemampuan adaptasi perempuan wirausaha UMKM IWAPI Sulawesi Selatan. (Hipotesis 3).....	195
6.4. Pengaruh efikasi diri terhadap kinerja wirausaha perempuan UMKM di IWAPI Sulawesi Selatan. (Hipotesis 4).....	200
6.5. Pengaruh locus of control terhadap kinerja wirausaha perempuan UMKM IWAPI Sulawesi Selatan(Hipotesis 5)..	205
6.6. Pengaruh orientasi wirausaha terhadap kinerja wirausaha perempuan UMKM IWAPI Sulawesi Selatan. (Hipotesis 6)...	208
6.7. Pengaruh kemampuan adaptasi terhadap kinerja wirausaha perempuan UMKM IWAPI Sulawesi Selatan. (Hipotesis 7)..	212

6.8. Pengaruh efikasi diri terhadap kinerja wirausaha perempuan UMKM IWAPI Sulawesi-Selatan melalui kemampuan adaptasi. (Hipotesis 8).....	215
6.9. Pengaruh locus of control terhadap kinerja wirausaha perempuan UMKM IWAPI Sulawesi-Selatan melalui kemampuan adaptasi.(Hipotesis 9).....	219
6.10. Pengaruh orientasi wirausaha terhadap kinerja melalui kemampuan adaptasi wirausaha perempuan UMKM IWAPI Sulawesi Selatan.(Hipotesis10).....	222
Bab VII. Penutup.....	228
7.1. Kesimpulan.....	228
7.2. Implikasi Penelitian.....	231
7.3. Keterbatasan Penelitian.....	233
7.4. Saran.....	234
Daftar Pustaka	240
Lampiran	

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1.	Mapping Fakta Empiris (Gap Riset).....	.71
Tabel 2.3.	Grand Teori.....	.87
Tabel 4.1.	Jumlah Populasi dan Sampel Penelitian	100
Tabel 4.2.	Definisi Operasional	103
Tabel 4.3.	Kriteria Goodness of Fit Index	113
Tabel 5.1.	Deskripsi Identitas Diri dan Usaha Responden.....	119
Tabel 5.2.	Kategori penilaian.....	129
Tabel 5.3.	Tanggapan Responden Terhadap Variabel Efikasi Diri....	.131
Tabel 5.4.	Deskripsi Variabel Locus Of Control (X2)	133
Tabel 5.5.	Deskripsi Variabel Orientasi Wirausaha (X3)	137
Tabel 5.6.	Deskripsi Variabel Kemampuan Adpatasi (Y1).....	139
Tabel 5.7.	Deskripsi Variabel Kinerja Wirausaha (Y2).....	142
Tabel 5.8.	Rekapitulasi Kecenderungan Umum Seluruh Variabel Penelitian.....	145
Tabel 5.9.	Nilai Rata-rata dan Kategori Persepsi Responden Terhadap Variabel Penelitian.....	147
Tabel 5.10.	Uji Validitas indikator PenelitianPerkembangan.....	150
Tabel 5.11.	Pengujian Construct Reliability dan Variance Extracted.....	153
Tabel 5.12.	Hasil Uji Mahalanobis Distance	157
Tabel 5.13.	Hasil Uji Normalitas.....	158
Tabel 5.14.	Hasil Uji Bollen-Stine Bootstraping.....	159
Tabel 5.15.	Korelasi antar Eror Indikator.....	162
Tabel 5.16.	Korelasi antar Variabel Laten.....	164
Tabel. 5.17.	Absolute Fit Measures.....	169
Tabel 5.18.	Incremental Fit Measures.....	170
Tabel.5.19.	Regression weight Pengujian Hipotesis Full Model.....	172
Tabel 5.20.	Kesimpulan Hasil Pengujian Pengaruh tidak langsung.....	172
Tabel 5.21.	Koefisien pengaruh tidak langsung	173
Tabel. 5.22.	Koefisien Pengaruh Total.....	174
Tabel 5.23.	Ringkasan Pengujian Hipotesis.....	181

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1.1. Formalitas Perjenis Kelamin Pengusaha & Omset Per Jenis Kelamin Pengusaha.....	2
Gambar 1.2. Piramida Skala Usaha Perempuan UMKM 2016.....	3
Gambar 2.1. Theory of Planned Behavior Diagram.....	32
Gambar 3.1. Gambar Kerangka Konseptual.....	96
Gambar 5.1. Histogram ML Discrepancy.....	160
Gambar 5.2. Model Confirmatory Factor Analysis I.....	161
Gambar 5.3. Model Confirmatory Factor Analysis 2.....	163
Gambar 5.4. Model Struktural.....	165
Gambar 5.5. Hasil Model Penelitian Pengaruh Langsung.....	171

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. Kuisisioner Penelitian	250
Lampiran 2. Deskripsi Variabel.....	259
Lampiran 3. Outpun Data SEM.....	271

BAB I

PENDAHULUAN

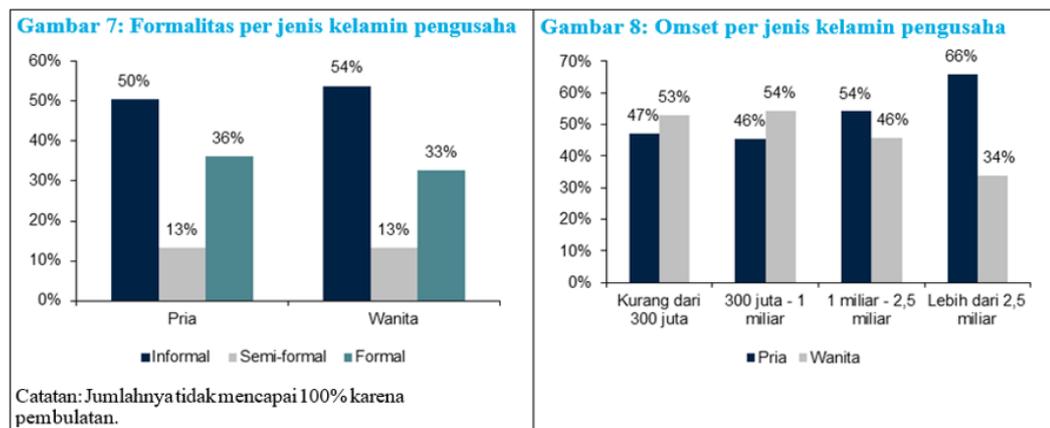
1.1. Latar Belakang

Peran perempuan dalam berwirausaha telah sesuai dengan keikutsertaan Indonesia sebagai anggota G20 sejak tahun 2008. Untuk menjadi salah satu negara dengan perekonomian terbesar di dunia para ahli melihat potensi pertumbuhan usaha yang dikelola perempuan sangat besar dalam beberapa dekade mendatang. Dalam rangka mewujudkan potensi ini, pemerintah Indonesia telah mengidentifikasi sektor Usaha Mikro, Kecil dan Menengah (UMKM) sebagai faktor kunci untuk meningkatkan pertumbuhan, penciptaan lapangan kerja, pemberdayaan perempuan dan pengentasan kemiskinan (Prakarsa 2020). Dalam dekade terakhir, terdapat perhatian signifikan yang difokuskan pada UMKM dan perempuan secara umum di semua negara (International Finance Corporation 2016). Selain itu, hubungan antara perilaku, kinerja dan gender telah menarik minat yang meningkat di kalangan peneliti (Gupta, Turban, and Pareek 2013).

Seperti di negara-negara lainnya, UMKM di Indonesia yang dikelola kelompok perempuan sebagian besar masih berskala kecil, kontribusi perempuan dalam bidang wirausaha terhambat oleh berbagai faktor seperti stigma gender dan perannya dalam keluarga serta administrasi. Kemampuan perempuan masih dianggap remeh (under-estimate) dalam kapasitas menjalankan bisnis, permasalahan internal dan rumah tangga semakin memperbesar skala kendala yang dihadapi ketika perempuan

ingin berkarier dalam dunia bisnis. Meski demikian, jika dilihat dari sisi persentase, pertumbuhan wirausaha perempuan di Indonesia cukup tinggi yaitu 21%. Jumlah ini jauh lebih tinggi di atas rata-rata global yang mencapai 8% (Sasakawa Peace Foundation, Asia Women Impact Fund, and Dalberg 2019).

Gambar 1.1. Formalitas Per Jenis Kelamin Pengusaha & Omset Per Jenis Kelamin Pengusaha

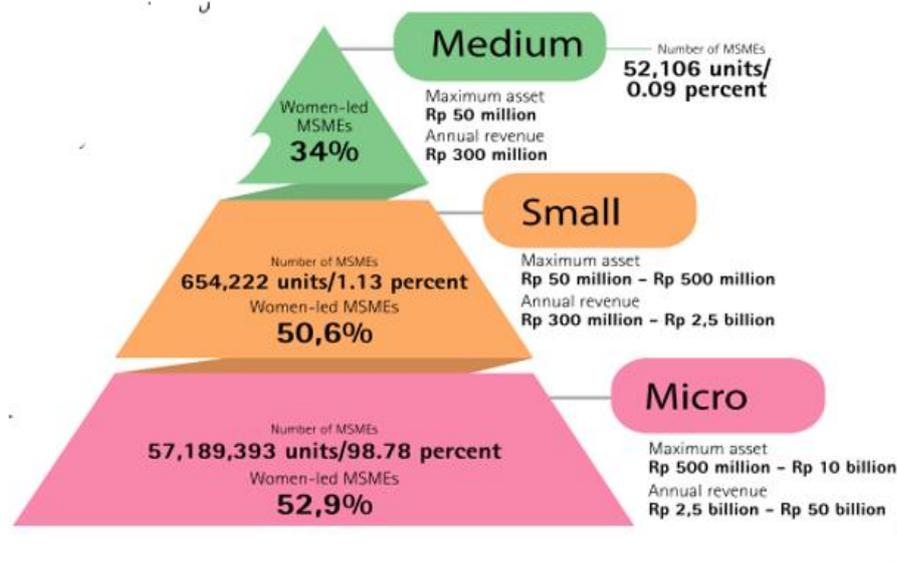


Sumber : Dinas Koperasi dan UMKM Provinsi Sulawesi Selatan, 2018

Dari sisi kategorikal skala usaha, dengan menggunakan definisi UMKM menurut regulasi IFC (2016) menemukan usaha yang dikelola perempuan berada dalam kategori sebagai berikut: 98,78 % usaha mikro, 1,13 % usaha kecil, dan 0,09 % usaha menengah di daerah perkotaan. Jumlah UMKM yang dikelola oleh perempuan dapat diilustrasikan sebagai sebuah piramida dimana yang menjadi dasar piramida terlihat seperti pada gambar 1.2. UMKM yang dikelola perempuan memberikan kontribusi senilai dengan 654,222 unit/1.13 % atau 9,1% PDB negara. Meskipun demikian, kontribusi ini relatif kecil dibandingkan dengan kontribusi perusahaan yang jumlahnya jauh di bawah UMKM yaitu sebanyak 5,066

unit/ 0.01% (KemenKop UKM, 2017). Untuk itu diperlukan pemberdayaan usaha perempuan agar lebih berkualitas dan memiliki produktifitas tinggi, terutama dimasa kritis seperti sekarang ini (Prakarsa, 2020).

Gambar 1.2. Piramida Skala Usaha Perempuan UMKM



Sumber data : International Finance Corporation 2016

Terjadinya krisis Covid-19 membawa ancaman terhadap ketahanan dan kinerja usaha yang dikelola perempuan wirausaha (Hidayat et al. 2020), krisis disatu sisi berdampak pada ketidakpastian yang tinggi, mempengaruhi ekonomi, PHK meningkat dan penutupan usaha, disisi lain kolaborasi dan saling mendukung menjadi katalis yang kuat untuk membentuk ketahanan, beradaptasi dengan tekanan, risiko, serta menjadi lebih kuat menghadapi perubahan yang belum pernah terjadi sebelumnya yang dibawa oleh Covid-19 (Portuguez Castro and Gómez Zermeño 2020a).

Usaha yang bertahan dan sukses, khususnya pada usaha mikro, kecil dan menengah (UMKM) yang dijalankan perempuan wirausaha sangat ditentukan oleh kemampuan adaptasi, kinerja usaha, kualitas individu yang menunjukkan kemampuan dan potensi seseorang untuk melakukan tugasnya sebagai entrepreneurship serta penyesuaian model bisnis yang cepat dengan kondisi saat ini agar lebih sesuai dengan kebutuhan masyarakat (Wu et al. 2017). Hal ini sesuai dengan definisi perilaku adaptasi Schindehutte, (1999) sebagai tindakan para pelaku usaha dan timnya dalam memproses masukan informasi dari lingkungannya dan membuat penyesuaian yang cepat dan sukses, serta menyimpulkan bahwa adaptasi yang dilakukan oleh usaha kecil dan menengah memiliki relasi dengan kinerja serta kemampuan usaha untuk menerima, menafsirkan dan menerjemahkan gangguan dari lingkungan luar ke norma internal yang mengarah pada kelangsungan hidup atau kesuksesan (Schindehutte and Morris 2001).

Fenomena di saat krisis banyak UMKM mengalami kebangkrutan dan penutupan usaha, terkhusus pada UMKM yang dikelola perempuan wirausaha yang mampu bertahan di masa pandemi adalah usaha kuliner 50%, usaha sembako 20%, usaha kerajinan 10%, usaha florikultura 10% dan usaha busana 10% (Prakarsa 2020). Menjadi menarik untuk melihat apakah mereka memiliki kemampuan adaptasi untuk menyesuaikan diri dan berkinerja untuk mampu terus eksis? Sedikit yang diketahui tentang apa yang mendorong kemampuan adaptasi dan kinerja wirausaha

perempuan dimasa krisis saat ini, kondisi yang turbulens, ketidak pastian dan resiko tinggi, solusi melalui pendekatan perilaku, teori belajar Rotter (1966) dan teori harapan dari Vroom (1964):(Lee 2007) menjadi obyek yang banyak diteliti oleh para ahli saat ini menjadi kunci terbentuknya kemampuan adaptasi dan kinerja baik individu, tim, maupun organisasi (Popović-Pantić, Semenčenko, and Vasilić 2020): (Kaberia and M. A. Muathe 2020): (Portuguez Castro and Gómez Zermeño 2020a): (Sultan and Sultan 2020).

Ikatan Wanita Pengusaha Indonesia (IWAPI) Provinsi Sulawesi Selatan adalah wadah organisasi pengusaha wanita yang bertujuan untuk mensejahterakan usaha kecil dan menengah Indonesia melalui program kemitraan dengan pemerintah yang baik dan terpadu dalam rangka mewujudkan Indonesia makmur adil dan sejahtera melalui kesejahteraan keluarga Indonesia (<http://iwapi.id/profile-mission/>). Tujuan tersebut menjadi tantangan berat untuk dapat tercapai bilamana perempuan wirausaha tidak memiliki kemampuan adaptasi dan kinerja usaha, terutama dalam masa krisis yang diakibatkan oleh pandemi Covid-19 yang terjadi saat ini (Etuknwa, Karamalla-Gaiballa, and Onoshakpor 2020).

IWAPI didirikan pada tahun 1975 oleh dua bersaudara: Prof. Kemala Motik dan Dr. Dewi Motik PMSI. Mereka belajar bersama bagaimana wanita memainkan peran penting dalam membantu ekonomi keluarga, tumbuh dan berkembang dari usaha kecil dan lokal menjadi entitas besar, sehingga bisa membantu mengembangkan perekonomian negara (

<http://iwapi.id/profile-mission/>). Dalam perkembangannya IWAPI sudah tersebar di 34 provinsi di Indonesia dengan jumlah lebih 30 ribu pengusaha perempuan. Dari jumlah tersebut, sebanyak 98 persen adalah pelaku Usaha Mikro, Kecil dan Menengah (UMKM) dan sebanyak 2 persen pengusaha skala besar. Mayoritas dari 30.000 anggota IWAPI adalah pengusaha kecil - menengah yang bergerak di bidang usaha kreatif. IWAPI dengan program yang dijalankan akan memperkuat basis UMKM yang fokus ke kinerja, peningkatan SDM, perluasan jaringan pemasaran. (<https://mediaindonesia.com/ekonomi/383935/terdampak-covid-19-iwapi-dorong-inovasi-dan-digitalisasi-umkm>)

Motto IWAPI hadir dari wanita, oleh wanita dan untuk wanita sangat berpengaruh terhadap tumbuhnya semangat mandiri bagi perempuan. Peran IWAPI berdampak pada semangat kewirausahaan yang dapat dilakukan oleh para perempuan IWAPI untuk membantu masyarakat berbisnis, seperti peningkatan keterampilan dengan diberikannya kursus keterampilan seperti catering, menjahit baju, merangkai bunga, membantu perencanaan pemasaran dan lain sebagainya. Dari upaya tersebut, banyak usaha dan bisnis yang dilakukan oleh perempuan dikategorikan tumbuh dan berhasil (Dwia, Sutinah, and Seniwati 2021). Kinerja yang telah dicapai oleh perempuan wirausaha anggota IWAPI terlihat dari kondisi nyata dengan semakin meningkatnya jumlah pengusaha wanita dari tahun ke tahun, terdapat peningkatan perempuan Indonesia yang turut berpartisipasi di ranah ketenagakerjaan dari 48,87% meningkat

jumlahnya 14,3 juta dari tahun sebelumnya sebesar 12,7 juta (Rahmi and Hidayati 2019).

Dimasa krisis ini, dengan penguatan sinergi dan koordinasi antara pemerintah dengan seluruh stakeholders, termasuk para wanita pengusaha yang tangguh, dapat meningkatkan resiliensi ekonomi dan sekaligus mempercepat momentum pemulihan ekonomi. Lima strategi yang dilakukan IWAPI yakni, adaptasi, inovatif dan kreatif, berani menjalankan bisnis, kolaborasi, dan memanfaatkan stimulus yang diberikan pemerintah. Kata kuncinya mampu beradaptasi sehingga wirausaha perempuan memiliki ketahanan dan berpikir positif dalam perubahan kondisi ekonomi serta menjadikan masa pandemik ini sebagai pembelajaran. Hal ini mendasari penelitian ini menjadi penting untuk melihat kinerja wirausaha dan kemampuan adaptasi yang dimiliki oleh wirausaha perempuan IWAPI Sulawesi Selatan.

Khusus DPD IWAPI Sulawesi Selatan dengan ketua terpilih periode 2021-2026, Apt Hj Ainun Jariah, S. Farm, M. Kes berkomitmen mencetak 10 ribu pengusaha baru. Salah satu program momentum untuk mendukung program kerja yang dibuat IWAPI Sulawesi Selatan yaitu terbentuknya "Sahabat IWAPI" ini menjadi akar dari program utama yaitu program 10 ribu pengusaha baru yang bertujuan mengembangkan potensi usaha dari tingkat bawah melalui pemberian pelatihan dan pendidikan serta mewadahi, memfasilitasi para pengusaha baru menghadirkan produk yang layak jual dan bisa berkembang menjadi usaha menengah maupun

usaha golongan besar, dari sisi dukungan pemerintah terhadap pemberdayaan usaha kecil menengah khususnya pemberdayaan perempuan sangat besar dan berkelanjutan, hal ini terlihat dari peningkatan kapasitas usaha dan pembiayaan dari tahun ke tahun nilai dananya semakin besar mencapai Rp 167,3 Triliun lebih. (<https://makassar.terkini.id/ainun-jariah-resmi-dilantik-sebagai-ketua-dpd-iwapi-sulsel-komitmen-cetak-10-ribu-pengusaha-baru/>).

Penelitian tentang perempuan IWAPI di Sulawesi Selatan oleh Nurmadhani Fitri Suyuti (2019), memberikan hasil peningkatan kinerja yang tidak signifikan, hal ini disebabkan karena faktor karakteristik jiwa kewirausahaan seperti motivasi dan kemampuan mengambil risiko masih kurang baik dalam hal membuat inovasi produk baru, memperluas pasar ataupun pengelolaan usaha (Suyuthi 2019). Penelitian lain, Peran Usaha Perempuan IWAPI Jember (2019) berpengaruh signifikan terhadap perekonomian dibuktikan dengan bertambahnya omzet dengan pelatihan kewirausahaan, pemasaran melalui internet, pinjaman dana pengurusan SIUP, TDP, TDI dan NPW (Muhammad Bagus Sukarno 2019). Penelitian dari Meci Nilam Sari tentang kinerja bisnis wanita pengusaha di IWAPI Kota Bandung menunjukkan bahwa orientasi kewirausahaan berpengaruh positif terhadap kinerja bisnis wanita pengusaha di IWAPI Kota Bandung, hasil penelitian ini memberikan hasil yang bertentangan (Sari, Rizal, and Purnomo 2017).

Hasil penelitian Sanja Popović-Pantić, dkk, (2020), kinerja buruk dari usaha milik perempuan Serbia akibat terkena dampak negatif dari pandemi COVID-19, perempuan lebih banyak menghabiskan waktu untuk menjaga dan merawat keluarga serta pekerjaan tak berbayar lainnya dibandingkan dengan mengurus usaha (Popović-Pantić, Semenčenko, and Vasilić 2020). Penelitian yang sejalan dengan hasil tersebut oleh Sultan, Suhail Sultan, Wasim I.M. bahwa krisis pandemi merugikan kinerja banyak UMKM perempuan di Palestina dalam hal produksi, omzet laba, penjualan yang hilang selama krisis, wanita lebih mungkin mendapatkan keuntungan dari media sosial dan promosi daripada metode lain (Sultan and Sultan 2020), Kedua hasil penelitian tersebut diatas menunjukkan bahwa wirausaha perempuan banyak dirugikan saat krisis akibat pandemi, sedang menurut penelitian Idayanti dan S. Rejeki (2018), menunjukkan bahwa kemampuan wirausaha yang dibutuhkan adalah kemampuan menghasilkan ide bisnis, membuat produk atau jasa yang memiliki nilai pasar yang erat kaitannya dengan inovasi dan memanfaatkan perubahan sebagai peluang untuk bisnis yang berbeda atau layanan yang berbeda, selain itu pengusaha perempuan perlu mengetahui dan menerapkan prinsip-prinsip inovasi yang berhasil (Idayanti and S Rejeki 2018).

Berkaitan dengan studi empiris tersebut, menunjukkan betapa kemampuan yang dimiliki oleh perempuan wirausaha menjadi fitur penting pencapaian tujuan dalam semua usaha dimana individu memanfaatkan

perilaku pemantauan, membuat penilaian mengenai hasil yang dicapai kemudian menyesuaikan tindakan sehingga tujuan dapat tercapai. Disinilah peran penting konsep efikasi diri oleh (Bandura 1993) dimana efikasi diri merupakan masalah keyakinan atas kemampuan yang dirasakan individu untuk mengatasi situasi khusus untuk melakukan satu tindakan yang ada hubungannya dengan menjalankan tugas khusus atau situasi tertentu sehingga memperoleh hasil sesuai dengan yang diharapkan. Efikasi diri dianggap berpengaruh terhadap perilaku kerja yang penting bagi individu dan organisasi untuk menguasai perubahan dalam lingkungan kerja dan pencapaian kinerja (Lyons and Bandura 2019).

Keyakinan efikasi diri yang positif diperkuat dan belajar bagaimana aktivitas self-regulated learning (SRL) atau belajar mandiri berkontribusi pada kemajuan atau kecenderungan bawaan untuk memperluas kapasitas seseorang untuk mencari hal baru yang menantang dan untuk mengeksplorasi belajar secara sistematis menggunakan taktik tersebut untuk mencapai tujuan (Çetin and Aşkun 2018). Ini sejalan dengan teori belajar kognitif sosial dari Julian Rotter, bahwa faktor kognitif membantu membentuk bagaimana manusia akan bereaksi terhadap dorongan dari lingkungannya yang berhubungan dengan keyakinannya bahwa dia mampu atau tidak mampu melakukan tindakan yang memuaskan (Rotter 1990). Penelitian Fauziah & Latief, (2021) menyimpulkan, individu dengan efikasi diri yang tinggi mengharapkan hasil yang baik dari upaya mereka,

dan melihat kelemahan sebagai hal yang harus ditaklukkan melalui usaha, keuletan, tekad dan sebaliknya, orang dengan efikasi diri yang rendah merasa bahwa usahanya akan gagal. Dalam penelitian Chan dkk, (2017) berpendapat sebaliknya, bahwa efikasi diri memang berhubungan negatif dengan pekerjaan dan tuntutan keluarga, yang pada gilirannya berhubungan negatif dengan keseimbangan kehidupan kerja (X. W. Chan et al., 2017).

Faktor lain dalam penelitian ini yang sangat menentukan ketahanan dan kinerja adalah pusat kendali individu. Konsep mengenai pusat kendali berasal dari teori konsep diri Julian Rotter atas dasar teori belajar sosial yang memberikan gambaran pada keyakinan seseorang mengenai sumber penentu perilakunya. Konsep lokus of control oleh Rotter (1966) adalah keyakinan individu bahwa mereka mampu mengontrol peristiwa-peristiwa dalam kehidupannya (internal locus of control) atau keyakinan individu bahwa lingkunganlah yang mampu mengontrol peristiwa-peristiwa dalam kehidupannya (external locus of control).

Konsep LOC memiliki hubungan lebih kuat dengan fenomena yang berhubungan dengan pekerjaan. LOC merupakan fenomena penting yang berdampak pada dorongan bekerja dan prestasi kerja individu di lingkungan yang tidak pasti saat ini. Individu dengan internal locus of control cocok dengan pekerjaan yang terkait dengan kompleksitas pekerjaan, tuntutan informasi yang rumit, pekerjaan yang membutuhkan inisiatif, kreativitas, motivasi yang tinggi dan jiwa kepemimpinan.

Sedangkan individu dengan eksternal locus of control sesuai dengan pekerjaan-pekerjaan yang bersifat rutin, statis dan penuh kontrol dari atasan (Beukman 2005).

Dalam penelitian yang dilakukan oleh Titin hasilnya menunjukkan pengaruh signifikan terhadap kesuksesan wirausaha mikro di Banjarmasin secara parsial. Locus of Control dengan mendasarkan diri pada keberhasilan yang diraih sendiri tidak terlepas dari upaya yang telah dilakukan untuk mencapainya (internal locus of control). Hal ini sejalan dengan pandangan Rotter(1966) tentang internal locus (Agustina, Gerhana, and Sulaiman 2020). Beberapa penelitian terkait LOC yang bertentangan dengan hasil penelitian diatas, telah dilakukan oleh (Oktaviani 2019) bahwa Locus of control berpengaruh positif dan tidak signifikan baik secara langsung maupun tidak langsung terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan uraian tersebut, ada perbedaan signifikan kinerja berdasarkan lokus kendali. Preposisi yang diajukan adalah lokus kendali internal memiliki kinerja yang lebih tinggi dibandingkan dengan karyawan yang memiliki kecenderungan lokus kendali eksternal (Suprayogi 2017).

Dalam keberhasilan usaha, orientasi kewirausahaan sangat berperan dalam meningkatkan kinerja sebagai respon kunci terhadap perubahan lingkungan saat ini. Keberanian dari aspek resiko untuk melakukan perubahan ditekankan sebagai kontributor untuk kelangsungan hidup dan keberhasilan usaha untuk bertahan dan tetap maju di

lingkungan yang dipenuhi ketidakpastian sehingga diperlukan fleksibilitas untuk menghadapi tantangan dari perubahan lingkungan (Li et al. 2018).

Konsep orientasi wirausaha menurut Covin dan Slevin (1991), orientasi kewirausahaan ditunjukkan oleh sejauh mana manajer puncak cenderung untuk mengambil risiko yang terkait dengan bisnis (dimensi risiko), mendukung perubahan dan inovasi dalam rangka untuk mendapatkan keuntungan kompetitif bagi usaha mereka (dimensi inovasi), dan bersaing secara agresif dengan perusahaan lain (dimensi proaktif), selanjutnya Lumpkin dan Dess (1996) menambahkan dua dimensi lagi yaitu agresivitas persaingan dan otonomi, dan diyakini bahwa organisasi dengan kemampuan orientasi kewirausahaan yang tinggi cenderung mampu berkinerja lebih baik dibandingkan dengan para pesaing dalam hal: (1) kecepatan di dalam memasuki pasar dengan produk baru. (2) Bereksprimen dengan inovasi baik proses maupun tingkat kualitas produk. (3) Berani bersaing baik harga maupun pelayanan. (4) Memiliki kemandirian usaha (Paulus Wardoyo, Endang Rusdianti 2015).

Pada tingkatan empiris, perkembangan selanjutnya menunjukkan bahwa tingkat orientasi kewirausahaan pada level individu dan organisasi, menunjukkan orientasi kewirausahaan adalah sumber kunci bagi perusahaan untuk mendapatkan keunggulan bersaing berkelanjutan, dan ada pengaruh positif secara langsung antara orientasi kewirausahaan dan kinerja perusahaan (Hidayatullah 2019). Hasil penelitian yang berlawanan dengan hasil penelitian sebelumnya oleh (Nuvriasari, Wicaksono, and

Sumiyarsih 2018) hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa orientasi kewirausahaan secara tidak langsung memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja bisnis melalui kompetensi pengetahuan dan inovasi. Penelusuran jurnal di atas mengarahkan bahwa ada research gap mengenai pengaruh orientasi wirausaha terhadap kinerja wirausaha.

Variabel penting lainnya dalam penelitian ini adalah kemampuan adaptasi. Perusahaan berskala kecil lebih rentan terhadap kekuatan eksternal, terutama karena cadangan kas yang terbatas, sering bergantung pada lini produk/jasa yang terbatas dan kecenderungan untuk mengandalkan ceruk pasar. Selain itu usaha mikro, kecil, sering tidak memiliki pernyataan strategi formal yang tertulis, strategi perusahaan disimpulkan dari pola perilaku dan alokasi sumber daya yang berkembang yang muncul melalui serangkaian penyesuaian bertahap terhadap peluang dan ancaman yang dihadapi dari waktu ke waktu (Schindehutte and Morris 2001).

Konsep kemampuan adaptasi merupakan suatu perilaku yang kompleks melibatkan sejumlah fungsi intelektual : penalaran, ingatan kerja, dan belajar keterampilan makin tinggi akan lebih cepat dan efektif didalam menentukan strategi adaptasi dengan perubahan tugas dan lingkungan yang baru. Ketahanan dipandang sebagai kemampuan beradaptasi wirausahawan dengan perubahan (Portuguez Castro and Gómez Zermeño 2020a). Menurut Denison et,all,(2012) kemampuan beradaptasi adalah kecenderungan dan kesiapan untuk memindai dan

membaca sinyal eksternal secara sadar dan terus menerus. Ini juga berarti berjuang untuk pengetahuan yang lebih lengkap dan akurat tentang diri, dan kecenderungan untuk mempertahankan kesesuaian respons yang tepat terhadap perubahan lingkungan (McCarthy, O'Connell, and Hall 2005).

Penelitian yang berkaitan dengan kemampuan adaptasi yang dilakukan oleh Hidayatullah At-Taradhi (2019) memberikan hasil: (1) kemampuan beradaptasi memainkan peran positif dalam meningkatkan orientasi kewirausahaan dan inovasi, tetapi tidak untuk kinerja bisnis; kemampuan beradaptasi memiliki efek tidak langsung pada kinerja bisnis melalui inovasi (2) Orientasi kewirausahaan memainkan peran positif dalam meningkatkan inovasi secara langsung kinerja bisnis secara tidak langsung melalui inovasi (Hidayatullah 2019). Hasil penelitian yang berlawanan oleh May Portuguez Castro, etl: 2020, studi ini membuktikan tidak ada hubungan yang signifikan antara pemanfaatan teknologi dengan manajemen krisis. Penelitian ini juga membuktikan pengaruh positif dan signifikan antara manajemen krisis terhadap kemampuan adaptasi bisnis (Portuguez Castro and Gómez Zermeño 2020b).

Selanjutnya sangat penting untuk dikaji mengenai variabel dalam penelitian ini yaitu kinerja individu atau kesuksesan seseorang di dalam melakukan suatu pekerjaan. Konsep kinerja menurut Campbell,(2010) yang mendefinisikan kinerja sebagai hal-hal yang dapat diamati yang dilakukan orang yaitu, perilaku yang relevan untuk tujuan organisasi.

Definisi ini memicu pergeseran selama 40 tahun dalam konseptualisasi kinerja, definisi kinerja berubah dari berfokus pada hasil menjadi fokus pada perilaku individu atau proses yang mengarah pada hasil (Murphy 2016).

Menurut Griffin et al.(2007) secara tradisional, kinerja dievaluasi dalam hal kemahiran seorang individu melaksanakan tugas yang ditentukan dalam deskripsi pekerjaan, artinya semua perilaku yang berkontribusi pada pencapaian tujuan organisasi dalam sebuah deskripsi pekerjaan individu. Efektivitas kemudian dapat dievaluasi sebagai outcome yang dicapai dengan melaksanakan *behaviors of the job* (Viswesvaran and Ones 2000). Penilaian kinerja tersebut perlu ditambah untuk menyertakan daya tanggap terhadap perubahan persyaratan pekerjaan yang menghasilkan pemahaman yang lebih kaya tentang sifat dinamis kinerja karyawan dalam kondisi perubahan, ambiguitas atau cara terbaik menangani keusangan terus-menerus, perpindahan keterampilan dan kemampuan karyawan (Naami et al. 2014a).

Sehubungan dengan kinerja wirausaha perempuan IWAPI sebelum masa pandemi covid-19, kinerja sering ditandai dengan ketidakpastian, hal ini terjadi ketika input, proses atau output menempatkan sistem kerja kurang dapat diprediksi (Wall, Cordery, and Clegg 2002). Ketidak pastian itu sering diakibatkan seperti persaingan baru, mengubah teknologi dan permintaan pelanggan yang terus berkembang (Sine, Mitsuhashi, and Kirsch 2006), sedangkan kinerja saat covid ditandai dengan revolusi

perilaku disemua aspek bisnis, terutama dari aspek perilaku sumber daya manusia yang berkaitan dengan keamanan kerja dari aspek kesehatan akibat penularan covid-19 (Henndy Ginting 2020).

Perubahan fleksibilitas strategis, inovasi sangat penting untuk aktualisasi ketahanan organisasi dalam kondisi ketidak pastian tinggi. Nilai yang didorong oleh perubahan untuk pembelajaran dan hubungan semua pihak sangat penting untuk kelangsungan hidup dan kesuksesan pengusaha wanita UMKM dimasa pandemi Covid19, diperkuat dalam penelitian (Etuknwa, Karamalla-Gaiballa, and Onoshakpor 2020) : (Sultan and Sultan 2020): (Portuguez Castro and Gómez Zermeño 2020b).

Dari aspek gender ada bukti yang menunjukkan bahwa perempuan pengusaha sering kali terbukti mampu berkembang melawan tantangan bisnis dan ancaman akibat pandemi Covid-19 dibanding dengan pengusaha laki-laki (Manolova et al. 2020). Perempuan pengusaha lebih cenderung mengadopsi pendekatan defensif dan lebih suka mengurangi aktivitas mereka dan meningkatkan efisiensi untuk bertahan hidup dalam menghadapi tantangan dibandingkan dengan pendekatan ofensif pengusaha pria (Etuknwa, Karamalla-Gaiballa, and Onoshakpor 2020).

Menurut Barbara (1986) dalam laporan penelitiannya tentang pengusaha wanita mengatakan bahwa untuk pria, menjadi seorang pengusaha adalah strategi bisnis, bagi wanita ini adalah strategi hidup (Buttner 2013). Penelitian yang berkaitan dengan kinerja perempuan yang dilakukan oleh Cromie & Hayes(1988), hasilnya menunjukkan bahwa

ada pengaruh perbedaan gender terhadap kinerja organisasi, laki-laki biasanya menempati posisi dominan dalam ekonomi dan tenaga kerja, sedang wirausaha bagi perempuan memungkinkan untuk mengatasi diskriminasi dan kesulitan pekerjaan lainnya namun, sebagian besar peneliti menemukan wirausaha perempuan dirugikan dibanding dengan pengusaha pria dari aspek kinerja karena wanita menghadapi hambatan klasik yang terkait dengan pendidikan, perawatan keluarga, kesulitan akses ke Lembaga keuangan dan diskriminasi di tempat kerja (Kalleberg & Leicht, 1991)

Dalam mengatasi permasalahan kinerja yang ada pada wirausaha perempuan UMKM IWAPI, faktor kunci yaitu dengan menggunakan pendekatan teori Perilaku (TPB) *theory of planned behavior* sebagai grand teori pengembangan konsep dalam penelitian kewirausahaan. TPB berpendapat bahwa perilaku adalah fungsi dari niat individu. Perilaku yang teramati dengan pendekatan teori tersebut menunjukkan bahwa perilaku didahului oleh niat, yang pada gilirannya merupakan fungsi dari norma subjektif, kontrol perilaku yang dirasakan, dan sikap spesifik pada karakteristik internal. Sikap terhadap perilaku wirausaha yang spesifik, seperti mengejar sebuah peluang melalui usaha untuk membuka usaha baru merupakan fungsi dari kepercayaan yang dimiliki tentang kesempatan spesifik tersebut (Ajzen 2020). Perhatian utama dalam TPB adalah pada intensi (niat) seseorang untuk berperilaku, karena intensi merupakan variabel antara (mediasi) yang menyebabkan terjadinya

perilaku dari suatu sikap maupun variabel lainnya (Farrukh et al. 2018). Intensi berwirausaha adalah faktor motivasi yang mempengaruhi individu-individu untuk mengejar hasil-hasil wirausaha.

Hal menarik lainnya yang menjadi kebaruan fokus penelitian ini adalah : (1) terkait dengan soft skills perilaku individu wirausaha yang cenderung atau dominan membutuhkan hard skills. Alasannya bahwa pada hakekatnya seluruh perilaku yang dimunculkan tujuan akhirnya untuk menciptakan kemampuan adaptasi dan kinerja wirausaha yang tinggi, hal ini sesuai teori kinerja Cambell yang mengatakan bahwa kinerja adalah perilaku yang mendukung tercapainya tujuan organisasi yang pada hakikatnya seluruh perilaku individu, tim maupun organisasi tujuan akhirnya untuk menciptakan produktivitas, efektivitas dan efisiensi. Namun mengacu pada literatur yang ada, secara spesifik karakteristik dasar yang mendorong efikasi diri, lokus of control dan orientasi wirausaha dalam organisasi sehingga memiliki korelasi dengan kriteria kinerja secara efektif dan efisien dalam suatu pekerjaan tersebut masih belum banyak dikaji oleh peneliti-peneliti sebelumnya. (2). Pendekatan kinerja selama ini lebih pada pendekatan tradisional, dimana pekerjaan diformalkan dengan pengukuran kemahiran melalui deskripsi pekerjaan yang ditentukan dengan baik kemudian di ukur dengan efektivitas dan dievaluasi sebagai outcome yang dicapai. Dalam penelitian ini lebih kepada Behaviors of the job yang merupakan model baru kinerja Campbell, dengan penggunaan pengukuran Key Behavioral Indicator (KBI). Ini digunakan untuk melihat

perilaku yang ingin kita lihat ada dalam individu, tim, maupun organisasi. Keuntungan tambahan dari indikator-indikator ini adalah bahwa indikator-indikator tersebut seringkali memiliki karakter terkemuka artinya indikator tersebut merupakan prediktor kinerja masa depan. (3). Dalam penelitian ini variabel orientasi wirausaha menggunakan pendekatan lima dimensi yaitu dimensi resiko, dimensi inovatif, dimensi proaktif (Covin dan Slevin (1991), ditambah dimensi agresivitas persaingan dan dimensi otonomi dari Lumpkin dan Dess (1996). (4). Dari berbagai kajian empirik telah mengemukakan adanya hubungan secara parsial antara efikasi diri dan kinerja usaha, maupun antara orientasi kewirausahaan dan kinerja wirausaha serta locus of control dengan kinerja wirausaha, namun sampai saat ini hasil penelitian yang mengintegrasikan variabel ini secara bersama-sama dalam satu model empiric dan dalam kondisi turbulens saat ini masih belum jelas. Studi ini mencoba mengembangkan model penelitian empirik efikasi diri, orientasi kewirausahaan dan lokus of control sebagai sumber daya tak berwujud dalam usaha meningkatkan kinerja wirausaha.

Dengan melihat fenomena yang ada pada UMKM serta grand teori yang digunakan dalam meningkatkan kinerja perempuan wirausaha maka penulis tertarik melakukan penelitian yang terkait dengan : Pengaruh efikasi diri, lokus of control, orientasi wirausaha yang dimediasi oleh kemampuan adaptasi terhadap kinerja wirausaha perempuan UMKM IWAPI Sulawesi-Selatan.

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dipaparkan, maka diuraikan beberapa rumusan masalah sebagai berikut:

1. Apakah efikasi diri berpengaruh positif dan signifikan terhadap kemampuan adaptasi wirausaha perempuan UMKM IWAPI Sulawesi Selatan?
2. Apakah locus of control berpengaruh positif dan signifikan terhadap kemampuan adaptasi wirausaha perempuan UMKM IWAPI Sulawesi Selatan?
3. Apakah orientasi wirausaha berpengaruh positif dan signifikan terhadap kemampuan adaptasi wirausaha perempuan UMKM IWAPI Sulawesi Selatan?
4. Apakah efikasi diri berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja wirausaha perempuan UMKM IWAPI Sulawesi Selatan?
5. Apakah locus of control berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja wirausaha perempuan UMKM IWAPI Sulawesi Selatan?
6. Apakah orientasi wirausaha berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja wirausaha perempuan UMKM IWAPI Sulawesi-Selatan?
7. Apakah kemampuan adaptasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja wirausaha perempuan UMKM IWAPI Sulawesi Selatan?

8. Apakah efikasi diri berpengaruh positif dan signifikan melalui kemampuan adaptasi terhadap kinerja wirausaha perempuan UMKM IWAPI Sulawesi Selatan?
9. Apakah locus of control berpengaruh positif dan signifikan melalui kemampuan adaptasi terhadap kinerja wirausaha perempuan UMKM IWAPI Sulawesi Selatan?
10. Apakah orientasi wirausaha berpengaruh positif dan signifikan melalui kemampuan adaptasi terhadap kinerja wirausaha perempuan UMKM IWAPI Sulawesi Selatan?

1.3. Tujuan Penelitian

1. Untuk menganalisis dan mendeskripsikan pengaruh efikasi diri terhadap kemampuan adaptasi wirausaha perempuan UMKM IWAPI Sulawesi Selatan.
2. Untuk menganalisis dan mendeskripsikan pengaruh locus of control terhadap kemampuan adaptasi wirausaha perempuan UMKM IWAPI Sulawesi Selatan.
3. Untuk menganalisis dan mendeskripsikan pengaruh orientasi wirausaha terhadap kemampuan adaptasi wirausaha perempuan UMKM IWAPI Sulawesi Selatan.
4. Untuk menganalisis dan mendeskripsikan pengaruh efikasi diri terhadap kinerja wirausaha perempuan UMKM IWAPI Sulawesi Selatan.

5. Untuk menganalisis dan mendeskripsikan pengaruh locus of control terhadap kinerja wirausaha perempuan UMKM IWAPI Sulawesi Selatan.
6. Untuk menganalisis dan mendeskripsikan pengaruh orientasi wirausaha terhadap kinerja wirausaha perempuan UMKM IWAPI Sulawesi Selatan.
7. Untuk menganalisis dan mendeskripsikan pengaruh kemampuan adaptasi terhadap kinerja wirausaha perempuan UMKM IWAPI Sulawesi Selatan.
8. Untuk menganalisis dan mendeskripsikan pengaruh efikasi diri terhadap kinerja wirausaha perempuan UMKM di IWAPI Sulawesi Selatan melalui kemampuan adaptasi.
9. Untuk menganalisis dan mendeskripsikan pengaruh locus of control terhadap kinerja wirausaha perempuan UMKM IWAPI Sulawesi-Selatan melalui kemampuan adaptasi.
10. Untuk menganalisis dan mendeskripsikan pengaruh orientasi wirausaha terhadap kinerja wirausaha perempuan UMKM IWAPI Sulawesi-Selatan melalui kemampuan adaptasi.

1.4. Kegunaan Penelitian

1.4.1. Kegunaan Teoretis

Hasil studi ini diharapkan dapat memberikan kontribusi dalam pengembangan ilmu pengetahuan, khususnya pengembangan konsep atau teori tentang efikasi diri, locus of control, orientasi

wirausaha dan kemampuan adaptasi terhadap kinerja wirausaha perempuan UMKM IWAPI Sulawesi Selatan.

1.4.2. Kegunaan Praktis

1. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi kepada pihak pengambil kebijakan UMKM di Sulawesi Selatan untuk menganalisis faktor-faktor yang perlu mendapatkan perhatian utama dalam mengidentifikasi efikasi diri, locus of control, orientasi wirausaha dan kemampuan adaptasi terhadap kinerja wirausaha perempuan UMKM, terkhusus kepada pihak IWAPI Sulawesi Selatan
2. Hasil studi ini dapat memberikan kontribusi untuk penelitian selanjutnya sebagai bahan informasi dan pembandingan kaitannya dengan efikasi diri, locus of control, orientasi wirausaha dan kemampuan adaptasi terhadap kinerja wirausaha perempuan.

1.5. Ruang Lingkup Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada UMKM milik perempuan yang terdaftar sebagai anggota IWAPI Provinsi Sulawesi Selatan. Penelitian ini menggunakan data yang dikeluarkan oleh BPS, Kemenkop ,IWAPI, dan sumber-sumber resmi lainnya yang meliputi perkembangan UMKM.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

Pada bab ini akan dideskripsikan: (1) Tinjauan Teoritis dari; (a) Konsep Usaha Mikro, Kecil dan Menengah (UMKM), (b) Konsep Teori Perilaku Organisasi dan Teori of Planned Behavior. (c) Konsep Efikasi Diri, (d) Konsep Locus of Control, (e) Konsep Orientasi Wirausaha, (f) Kemampuan Adaptasi, (g) Kinerja Wirausaha. (2) Fakta Emperis, (3) Model Teoritik Dasar

2.1. Tinjauan Teoritis

2.1.1 Konsep Usaha Mikro, Kecil dan Menengah (UMKM)

UMKM adalah unit usaha produktif yang berdiri sendiri, yang dilakukan oleh orang perorangan atau badan usaha di semua sektor ekonomi. UMKM secara umum didefinisikan berdasarkan kriteria dan ciri yang dapat berupa jumlah tenaga kerja yang dipergunakan, jumlah kapital dan omzet dari kegiatan yang dihasilkan, serta dapat pula didefinisikan berdasarkan karakteristik UMKM, seperti skala usaha, teknologi yang digunakan, organisasi dan manajemen, orientasi pasar, dan lain sebagainya.

Berdasarkan UU No .20 Tahun 2008 tentang pengertian dan klasifikasi UMKM, maka jenis-jenis UMKM bisa digolongkan sebagai berikut:

1. Mikro: kekayaan bersih atau aset (tidak termasuk tanah dan bangunan tempat usaha) maksimal Rp 50 juta dengan hasil penjualan maksimal Rp 300 juta.
2. Kecil: kekayaan bersih atau aset Rp 50 juta hingga Rp 500 juta dengan omzet berkisar antara Rp 300 juta hingga Rp 2,5 miliar.
3. Menengah: kekayaan bersih atau aset Rp 500 juta hingga Rp 10 miliar dengan omzet berkisar antara Rp 2,5 miliar hingga Rp 50 miliar.

Sementara itu, BPS merumuskan kriteria UMKM berdasarkan jumlah tenaga kerja seperti yang terlihat pada di bawah ini :

1. Kelompok Usaha Mikro dengan jumlah tenaga kerja kurang dari 4
2. Kelompok Usaha Kecil dengan jumlah tenaga kerja 5 sampai dengan 19 orang.
3. Kelompok Usaha Menengah dengan jumlah tenaga kerja 20 sampai dengan 99 orang.

Karakteristik Usaha Mikro Kecil dan Menengah di Indonesia Penjabaran berikut ini bisa memperjelas perbedaan antara jenis-jenis UMKM yang ada di tanah air:

1. Mikro: jenis barang tidak tetap dan sewaktu-waktu bisa diganti, tempat usaha juga tergolong tidak tetap, belum punya izin usaha atau persyaratan legal misalnya NPWP.
2. Kecil: jenis barang sudah tetap dan tidak mudah berubah, tempat usaha juga sudah menetap, pengalaman berwirausaha sudah

banyak, sudah punya akses ke perbankan atau Lembaga Keuangan Non Bank untuk mengurus pinjaman modal.

3. Menengah: manajemen organisasi lebih baik dan pembagian tugasnya jelas, punya SDM yang berpendidikan dan terlatih, memiliki sistem keuangan teratur, dan punya akses ke perbankan atau Lembaga Keuangan Non Bank untuk mengurus pinjaman modal (Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2008).

UMKM memiliki beberapa keuntungan dengan ukuran mereka, kebanyakan usaha lebih fleksibel dan memiliki hubungan yang kuat dengan para pelanggannya, sehingga memungkinkan terjadinya respon yang cepat terhadap perubahan teknis dan pasar. Usaha kecil biasanya memiliki komunikasi internal yang baik dan banyak memiliki gaya manajemen kewirausahaan yang dinamis. Selain itu, beberapa studi telah menunjukkan bahwa kemampuan teknis rata-rata orang lebih tinggi pada usaha kecil dan inovasi dalam usaha-usaha kecil ini biasanya lebih murah <https://sulsel.bps.go.id>.

Zhang (2002) meringkas enam karakteristik penting yang dimiliki usaha kecil :

1. Sangat tergantung pada pemilik perusahaan (selalu manajer),
Perusahaan mudah untuk didirikan,
2. Beroperasi dengan kapital yang dikumpulkan sendiri oleh manajer
3. Struktur manajemen sederhana

4. Penuh inovasi
5. Mudah dipengaruhi oleh lingkungan.

Tercatat pada Biro pusat Statistik bahwa pada tahun 2019 Kontribusi UMKM terhadap produk domestik bruto nasional tumbuh diangka sebesar 5%, Selain itu dikutip dari web Kementrian Koperasi dan UMKM bahwasanya ditargetkan pada akhir tahun 2020 kontribusi UMKM terhadap nilai ekspor juga meningkat menjadi 18% dari angka sebelumnya yakni 14%, dengan angka kenaikan 4%. Begitu juga dengan kontribusi UMKM terhadap PDB nasional meningkat menjadi 61% dan rasio kewirausahaan menjadi 3,55%. Sehingga diharapkan kontribusi besar UMKM terhadap produk domestik bruto (PDB) nasional tahun 2020 dapat mencapai 65% atau sekitar Rp 2.394,5 triliun.

Berbagai kebijakan pemerintah untuk mendorong UMKM terus dilakukan agar nantinya sektor sektor ekonomi tersebut dapat memberikan kontribusi besar dan dapat memberikan berbagai dampak yang positif terhadap stabilitas ekonomi nasional. UMKM dapat menopang sendi ekonomi Indonesia, memperkuat, memperkokoh dan mendominasi perekonomian Indonesia. Pada tahun 2020 ini jumlah pelaku UMKM ini akan terus didukung dengan berbagai program kewirausahaan yang mampu membawa pelaku UMKM bersemangat dan termotivasi untuk bergerak maju (Tim Kebijakan Peningkatan Kapasitas Ekonomi Sekretariat Indonesia & Lembaga Demografi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Indonesia 2020).

UMKM di berbagai negara termasuk negara-negara ASEAN, telah benar-benar menjadi pilar yang tangguh dalam pembangunan ekonomi nasionalnya. Di Amerika Serikat, juga di negara industri maju lainnya yang tergabung dalam OECD seperti Jepang, Jerman, Perancis dan Kanada, UMKM merupakan motor penting dari pertumbuhan ekonomi dan progres teknologi (Wilantara and Indrawan 2016).

2.1.2. Konsep Teori Perilaku Organisasi

Perilaku organisasi merupakan ilmu tentang perilaku individu, tim dan kelompok terhadap organisasi. Perilaku organisasi mempelajari perilaku individu atau kelompok dalam organisasi dan aplikasinya (analisis Mikro). Dewasa ini semakin banyak para manajer menyadari pentingnya mempelajari perilaku organisasi. Hal ini sangat berarti karena mau tidak mau banyak masalah dalam organisasi yang membutuhkan pemecahan melalui pendekatan konsep perilaku organisasi. (Supartha and Sintaasih 2017).

Perilaku organisasi fokus pada tiga tingkatan analisis, yaitu tingkat individu, tingkat kelompok, dan tingkat organisasi. Tiga tingkatan analisis ini harus dipertimbangkan untuk memahami dinamika perilaku dalam organisasi yang begitu kompleks (Grenberg dan Baron, 2003):

1. Tingkat individu. Setiap individu yang memasuki suatu organisasi akan membawa perbedaan-perbedaan. Perbedaan individu ini dipengaruhi oleh berbagai variabel antara lain kemampuan, pembelajaran, kepribadian, persepsi, sikap motifasi dan stress.

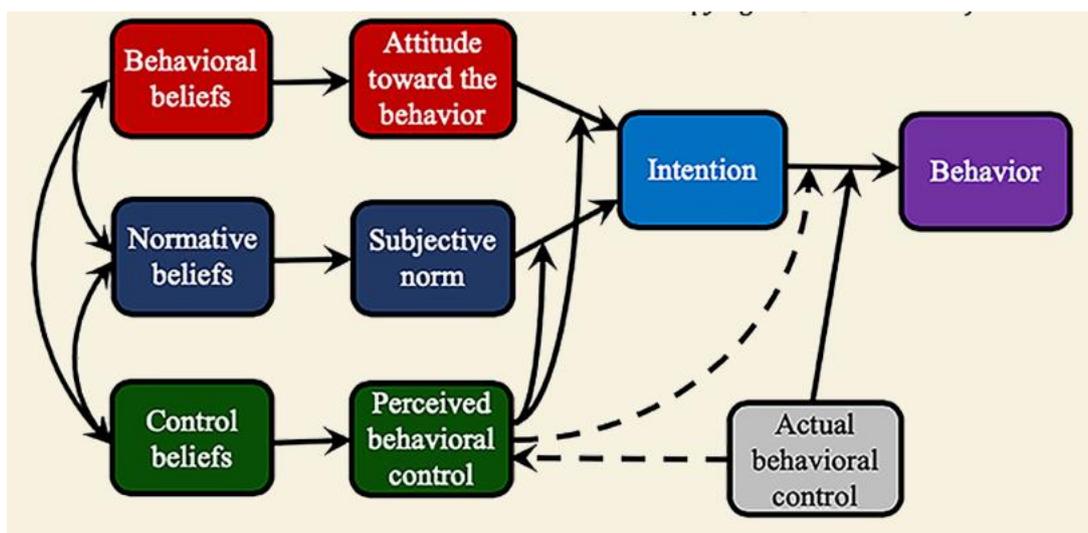
2. Tingkat kelompok. Individu-individu yang tergabung dalam suatu kelompok dipengaruhi oleh pola-pola perilaku yang mereka tunjukkan, apa yang dianggap sebagai standar perilaku yang dapat diterima.
3. Tingkat Organisasi. Pada level organisasi banyak faktor yang mempengaruhi kinerja organisasi secara keseluruhan seperti desain dan struktur organisasi, budaya organisasi serta kebijaksanaan dan praktik-praktik sumber daya manusia.

2.1.3. Teori of Planned Behavior

Theory of planned behavior (TPB) oleh Icek Ajzen pada tahun 1988-1991, melalui artikelnya "From intentions to actions : A theory of planned behavior". Teori ini merupakan pengembangan dari Theory of Reasoned Action oleh Ajzen tahun 1975 . Asumsi dasar dari TPB adalah, banyak perilaku tidak semuanya dibawa kontrol penuh individual sehingga perlu ditambahkan konsep kontrol perilaku yang dipersepsi. Dilakukan atau tidak dilakukannya suatu perilaku tidak hanya ditentukan oleh sikap dan norma subjektif semata, tetapi juga persepsi individu terhadap kontrol yang dapat dilakukannya, sikap yang positif terhadap perilaku tersebut, mendapatkan persetujuan dari individu lain yang dekat terkait dengan perilaku tersebut dan percaya bahwa perilaku tersebut dapat dilakukan dengan baik yang bersumber pada keyakinannya terhadap kontrol tersebut (control beliefs) yang terdiri dari : Internal Control , dalam diri subjek skill, abilities, information, dan External Control , di luar subjek, opportunities (<https://people.umass.edu/aizen/tpb.diag.html>).

Menurut teori perilaku terencana sikap terhadap perilaku tertentu adalah prediksi niat orang tersebut untuk terlibat dalam perilaku itu. Sikap berhubungan dengan sejauh mana orang mempersepsikan perilaku tertentu sebagai sesuatu yang menyenangkan atau tidak menyenangkan. Semakin disukai sikap seseorang terhadap beberapa perilaku yang dipertimbangkan, semakin besar kemungkinan orang tersebut ingin terlibat dalam perilaku tersebut. TPB telah berhasil digunakan untuk memprediksi dan menjelaskan berbagai perilaku dan niat kesehatan antara lain merokok, minuman beralkohol, layanan kesehatan. TPB menyatakan bahwa pencapaian perilaku bergantung pada motivasi (niat) dan kemampuan kontrol perilaku yaitu kepercayaan bahwa individu melakukan suatu perilaku didasari oleh kemampuan untuk melakukannya. (<https://people.umass.edu/aizen/tpb.diag.html>).

Gambar 2. 1. Theory of Planned Behavior Diagram



Sumber : Graphical depiction of the theory of planned behavior(Ajzen)

Pembentukan perilaku dipengaruhi oleh beberapa faktor yang berasal dari diri individu itu sendiri, faktor-faktor tersebut antara lain :

1. Persepsi, persepsi adalah sebagai pengalaman yang dihasilkan melalui indera penglihatan, pendengaran, penciuman, dan sebagainya.
2. Motivasi, motivasi diartikan sebagai dorongan untuk bertindak untuk mencapai suatu tujuan tertentu, hasil dari pada dorongan dan gerakan ini diwujudkan dalam bentuk perilaku.
3. Emosi, perilaku juga dapat timbul karena emosi, Aspek psikologis yang mempengaruhi emosi berhubungan erat dengan keadaan jasmani, sedangkan keadaan jasmani merupakan hasil keturunan (bawaan), Manusia dalam mencapai kedewasaan semua aspek yang berhubungan dengan keturunan dan emosi akan berkembang sesuai dengan hukum perkembangan, oleh karena itu perilaku yang timbul karena emosi merupakan perilaku bawaan.
4. Belajar, belajar diartikan sebagai suatu pembentukan perilaku dihasilkan dari praktek-praktek dalam lingkungan kehidupan. mengatakan bahwa belajar adalah suatu perubahan perilaku yang dihasilkan dari perilaku terdahulu.

Perilaku manusia terjadi melalui suatu proses yang berurutan. sebelum orang mengadopsi perilaku baru (berperilaku baru), di dalam diri orang tersebut terjadi proses yang berurutan, yaitu:

1. Awareness (kesadaran), yaitu orang tersebut menyadari atau mengetahui stimulus (objek) terlebih dahulu.
2. Interest (tertarik), yaitu orang mulai tertarik kepada stimulus.
3. Evaluation (menimbang baik dan tidaknya stimulus bagi dirinya). Hal ini berarti sikap responden sudah lebih baik lagi.
4. Trial, orang telah mulai mencoba perilaku baru
5. Adoption, subjek telah berperilaku baru sesuai dengan pengetahuan, kesadaran, dan sikapnya terhadap stimulus.

Apabila penerimaan perilaku baru atau adopsi perilaku melalui proses seperti ini didasari oleh pengetahuan, kesadaran, dan sikap yang positif maka perilaku tersebut akan menjadi kebiasaan atau bersifat langgeng. Beberapa teori yang berperan penting dalam pembentukan perilaku individu yang dalam penelitian ini menjadi middle teori yaitu :

- A. Teori Belajar Rotter (1966). Kepribadian mempunyai kesatuan mendasar yang berarti kepribadian manusia mempunyai stabilitas yang relative, dimana manusia belajar untuk mengevaluasi pengalaman baru atas dasar penguatan terdahulu. Evaluasi yang relatif konsisten ini akan membawa pada stabilitas yang lebih besar dan kesatuan dari kepribadian, melalui model pendekatan kepercayaan diri kreatif dan berpikir diluar kotak membantu organisasi dan anggota mereka untuk belajar dan bekerja dengan cara yang membantu mereka mengembangkan keterampilan atau mengenali dan menindaklanjuti peluang baru dan kemudian menanggapi dengan menciptakan

produk baru dan lebih baik yang lebih memenuhi kebutuhan mereka (Robbins and Judge 2013).

- B. Teori Harapan dari Vroom, 1964. Harapan mengacu pada keyakinan individu mengenai kemungkinan atau adanya probabilitas subjektif bahwa perilaku tertentu akan diikuti oleh hasil tertentu pula, seperti tingkat kinerja. Artinya, harapan adalah suatu kesempatan yang mungkin dirasakan terjadi karena perilakunya. Harapan memiliki nilai mulai dari 0, menunjukkan tidak ada kemungkinan bahwa suatu hasil akan terjadi setelah perilaku atau tindakan yang diperbuat sampai pada tanda + 1, menunjukkan kepastian bahwa hasil tertentu akan mengikuti suatu tindakan atau perilaku. Harapan merupakan persepsi individu tentang betapa sulitnya untuk mencapai perilaku tertentu (misalnya, menyelesaikan anggaran tepat waktu) dan probabilitas mencapai perilaku tertentu, Teori harapan Vroom tersebut menunjukkan bahwa individu memiliki kontrol atas apa yang akan dia lakukan dan bagaimana dia menghargai itu, tapi itu terserah kepada supervisor untuk memberikan penghargaan atau kompensasi yang cukup (Robbins and Judge 2013).
- C. Teori Perilaku Adaptif (David Purpel:1989) Kemampuan adaptasi adalah tindakan entrepreneur melibatkan perubahan dalam perilaku strategis, untuk meningkatkan postur kompetitif dan mencapai kesesuaian yang lebih baik antara organisasi dan lingkungan (Schindehutte & Morris, 2001). David Purpel mengemukakan bahwa

kelangsungan hidup manusia tergantung pada perilaku yang efektif karena menghasilkan perilaku responsif yang kreatif atau 'adaptif'. Perilaku adaptif tergantung pada evaluasi akurat perubahan lingkungan. Tingkat akurasi tergantung pada tingkat pengembangan pribadi yang merupakan fungsi dari pengalaman pribadi atau pendidikan. Pendidikan yang efektif memungkinkan kebebasan secara naluriah membuat arti dari kompleksitas belajar memaknai lingkungan yaitu rangsangan atau pengalaman belajar yang merupakan fungsi tanggapan terhadap perubahan untuk beradaptasi terhadap lingkungan.

Konsep Perilaku adaptif seseorang untuk mengatasi secara efektif terhadap keadaan-keadaan yg tengah terjadi dalam masyarakat lingkungannya. Merupakan kemampuan seseorang untuk dapat melakukan: kebebasan pribadi (personal independence) dan kemampuan beradaptasi secara pribadi (personal adoption) . (Nihira, 1969) Merupakan kemampuan untuk melakukan: fungsi otonomi (functional autonomy); tanggung jawab sosial (social responsibility); kemampuan penyesuaian terhadap orang-perorang (interpersonal adjustment)

D. Teori Konsep Diri Rotter(1968) Rotter berhadapan dengan proses-proses kesadaran dalam diri internal yang lebih ekstensif. Kita sebagai individu merasakan diri kita sebagai seseorang yang memiliki kesadaran, mampu mempengaruhi pengalaman kita dan mengambil

keputusan yang bisa mengatur kehidupan kita. Penguatan eksternal memainkan sebuah peran dalam sistem itu, namun efektivitas penguatan itu bergantung pada faktor-faktor internal dan kognitif. Masing-masing perilaku seseorang dipengaruhi oleh beberapa faktor semacam itu. Harapan subyektif atas outcome perilaku kita termasuk penguatan yang akan mengikutinya akan mengestimasi kemungkinan bahwa perilaku dalam hal tertentu akan menimbulkan penguatan tertentu yang mengatur perilaku. Kita menempatkan nilai-nilai atau tingkat-tingkat kepentingan berbeda pada penguatan berbeda, dengan memutuskan mana yang bermanfaat dalam berbagai macam situasi. Secara menyeluruh, masing-masing individu dapat berfungsi dalam konteks psikologis atau lingkungan. Penguatan yang sama mungkin tidak memiliki nilai serupa terhadap orang berbeda. Kita bisa melihat bahwa pengalaman inti/dalam adalah sangat penting untuk menentukan efek-efek pengalaman eksternal. Individu harus ingat bahwa variabel-variabel internal dan eksternal adalah diperlukan untuk menentukan potensi perilaku itu (Rotter, 1990).

2.1.4 Konsep Efikasi Diri

Efikasi diri (self-efficacy) pertama kali diperkenalkan oleh Albert Bandura (1986). Bandura mendefinisikan *self-efficacy* sebagai "keyakinan individu tentang kemampuan mereka untuk menghasilkan pada tingkat kinerja yang ditentukan yang memberikan pengaruh atas peristiwa yang mempengaruhi kehidupan mereka.(Lyons and Bandura 2019) Bagaimana

orang bertindak laku dalam situasi tertentu tergantung kepada resiprokal antara lingkungan dengan kondisi kognitif, khususnya faktor kognitif yang berhubungan dengan keyakinannya bahwa dia mampu atau tidak mampu melakukan tindakan yang memuaskan. Bandura menyebut keyakinan atau harapan diri ini sebagai efikasi diri, dan harapan hasilnya disebut ekspektasi hasil.

Konsep teori self efficacy merupakan suatu keyakinan atau kepercayaan diri individu mengenai kemampuannya untuk mengorganisasi, melakukan suatu tugas, mencapai suatu tujuan, menghasilkan sesuatu dan mengimplementasi tindakan untuk mencapai kecakapan tertentu, sedang Self Efficacy menurut Bradley dkk. (2017) adalah kepercayaan seseorang atas kemampuannya dalam menguasai situasi dan menghasilkan sesuatu yang menguntungkan dan menyimpulkan bahwa individu dengan efikasi diri yang tinggi mengharapkan hasil yang baik dari upaya mereka, dan mereka melihat kelemahan sebagai hal yang harus ditaklukkan melalui usaha, keuletan, dan tekad. Sebaliknya, orang dengan efikasi diri yang rendah mengharapkan usahanya gagal (Bradley, Browne, and Kelley 2019).

Karena pencapaian tujuan merupakan fitur penting, individu memanfaatkan perilaku pemantauan, membuat penilaian mengenai hasil yang dicapai, dan kemudian menyesuaikan tindakan sehingga tujuan dapat dicapai. Ketika tujuan tercapai, keyakinan efikasi diri yang positif diperkuat dan belajar bagaimana aktivitas self-regulated learning (SRL)

atau belajar mandiri berkontribusi pada kemajuan. secara sistematis menggunakan taktik tersebut untuk mencapai tujuan. keyakinan self-efficacy didasarkan pada pengalaman dan pembelajaran, mereka terkait dengan pembelajaran mandiri yang merupakan tindakan yang disengaja oleh individu yang bertujuan untuk meningkatkan pembelajaran dan pada akhirnya meningkatkan kinerja (Flammer 2015)

1. Faktor pembentuk Efikasi Diri

Menurut Bandura, ada empat penyebab kenapa seseorang bisa punya self efficacy tinggi atau rendah (Lyons and Bandura 2019).

a. Pengalaman yang menetap.

Pengalaman menetap adalah prestasi yang pernah dicapai pada masa yang telah lalu. Sebagai sumber, performansi masa lalu menjadi pengubah efikasi diri yang paling kuat pengaruhnya. Prestasi masa lalu yang bagus meningkatkan ekspektasi efikasi, sedang kegagalan akan menurunkan efikasi. Mencapai keberhasilan akan memberi dampak efikasi yang berbeda-beda, tergantung proses pencapaiannya:

1. Semakin sulit tugasnya, keberhasilan akan membuat efikasi semakin tinggi.
2. Kerja sendiri, lebih meningkatkan efikasi dibanding kerja kelompok, dibantu orang lain.
3. Kegagalan menurunkan efikasi, kalau orang merasa sudah berusaha sebaik mungkin.

4. Kegagalan dalam suasana emosional/stress, dampaknya tidak seburuk kalau kondisinya optimal.
 5. Orang yang biasa berhasil, sesekali gagal tidak mempengaruhi efikasi.
- b. Pengalaman orang lain (*Vicarious experience*). Efikasi diri akan meningkat ketika mengamati keberhasilan orang lain, sebaliknya efikasi akan menurun jika mengamati orang yang kemampuannya kira-kira sama dengan dirinya ternyata gagal. Kalau figur yang diamati berbeda dengan diri sipengamat, pengaruh vikarius tidak besar. Sebaliknya ketika mengamati kegagalan figure yang setara dengan dirinya, bisa jadi orang tidak mau mengerjakan apa yang pernah gagal dikerjakan figure yang diamatinya itu dalam jangka waktu yang lama.
 - c. Persuasi sosial (*social persuasion*). Efikasi diri juga dapat diperoleh , diperkuat atau dilemahkan melalui persuasi sosial. Dampak dari sumber ini terbatas, tetapi pada kondisi yang tepat persuasi dari orang lain dapat mempengaruhi efikasi diri. Kondisi itu adalah rasa percaya kepada pemberi persuasi, dan sifat realistic dari apa yang dipersuasikan.
 - d. Keadaan psikologis. Keadaan emosi yang mengikuti suatu kegiatan akan mempengaruhi efikasi dibidang kegiatan itu. Emosi yang kuat, takut, cemas, stress, dapat mempengaruhi efikasi diri. Namun bisa terjadi, peningkatan emosi (yang tidak berlebihan) dapat meningkatkan efikasi diri.

2. Proses Efikasi Diri

Efikasi diri juga dapat mempengaruhi tindakan seseorang. Bandura menjelaskan bahwa efikasi diri mempunyai efek pada perilaku manusia melalui berbagai proses yaitu proses kognitif, proses motivasi, proses afeksi dan proses seleksi (Flammer 2015).

- a. Proses kognitif, Bahwa efikasi diri individu akan berpengaruh terhadap pola berfikir yang dapat bersifat membantu atau menghancurkan. Pemikiran ini kemudian memberikan arahan bagi tindakan yang dilakukan manusia. Keyakinan seseorang akan efikasi diri mempengaruhi bagaimana seseorang menafsirkan situasi lingkungan, antisipasi yang akan diambil dan perencanaan yang akan dikonstruksi.
- b. Proses afektif, Efikasi diri mempengaruhi berapa banyak tekanan yang dialami dalam situasi-situasi yang mengancam. Orang yang percaya bahwa dirinya dapat mengatasi situasi-situasi yang mengancam akan merasa tidak cemas dan merasa terganggu oleh ancaman tersebut dan sebaliknya efikasi diri mempengaruhi stress dan kecemasan melalui perilaku yang dapat mengatasi masalah. Seseorang akan cemas apabila menghadapi sesuatu diluar kontrol dirinya.
- c. Proses Seleksi. Efikasi memegang peranan penting dalam penentuan pemilihan lingkungan karena individu merupakan bagian dalam pembentukan lingkungan.
- d. Proses Motivasi, Yang mengatakan bahwa individu yang memiliki efikasi diri yang tinggi akan meningkatkan usahanya untuk mengatasi

tantangan bahwa motivasi seseorang dibangkitkan secara kognitif. Melalui kognitif seseorang memotivasi dirinya dan mengarahkan tindakannya berdasarkan informasi yang dimiliki sebelumnya.

3. Dimensi Efikasi Diri

Dimensi ini mengacu pada taraf kesulitan tugas yang diyakini individu akan mampu mengatasinya. Tingkat efikasi diri seseorang berbeda satu sama lain. Tingkatan kesulitan dari sebuah tugas, apakah sulit atau mudah akan menentukan efikasi diri (Bandura, 1998).

- a. Magnitude, tingkat kesulitan dari tugas dapat dibagi menjadi tiga, yaitu pengharapan efficacy pada tingkat kesulitan tugas, analisis pilihan perilaku yang akan dicoba (merasa mampu melakukannya), serta menyesuaikan dan menghadapi langsung tugas-tugas yang sulit.
- b. Generality dimensi ini berhubungan dengan keterampilan yang dimiliki oleh seseorang dalam mengerjakan bidang atau sesuatu yang sedang ia kerjakan.
- c. Strength, dimensi ini berkaitan dengan tingkat kekuatan atau kemantapan seseorang terhadap keyakinannya

4. Indikator Efikasi Diri

1. Magnitude atau Keyakinan dalam mengontrol kesulitan tugas untuk dapat menyelesaikannya.
 - a. Pengharapan efficacy pada tingkat kesulitan tugas
 - b. Analisis pilihan perilaku yang akan dicoba.
 - c. Perilaku menyesuaikan dengan perubahan tugas

- d. Menyesuaikan dan menghadapi langsung tugas-tugas yang sulit.
2. **Generality** atau berhubungan dengan keterampilan yang dimiliki oleh seseorang dalam mengerjakan bidang atau sesuatu yang sedang ia kerjakan.
 - a. Perilaku yang menyebar pada berbagai aktivitas
 - b. Perilaku pada situasi yang bervariasi
 3. **Strength** atau kemantapan seseorang terhadap keyakinannya
 - a. Keyakinan efikasi yang kuat.
 - b. Menilai dirinya mampu menyelesaikan tugas.
 - c. Keyakinan yang mantap bertahan dalam usahanya.
 - d. Memiliki keyakinan akan kesuksesan terhadap apa yang dikerjakannya.

2.1.5 Konsep Locus Of Kontrol

Konsep tentang Locus of control (pusat kendali) pertama kali dikemukakan oleh Rotter pada tahun 1954, seorang ahli teori pembelajaran sosial. Locus of control merupakan salah satu variable kepribadian (personality), yang didefinisikan sebagai keyakinan individu terhadap mampu tidaknya mengontrol nasib (destiny) sendiri. Individu yang memiliki keyakinan bahwa nasib atau event-event dalam kehidupannya berada dibawah kontrol dirinya, dikatakan individu tersebut memiliki internal locus of control. Sementara individu yang memiliki keyakinan bahwa lingkunganlah yang mempunyai kontrol terhadap nasib

atau event-event yang terjadi dalam kehidupannya individu memiliki external locus of control (Rotter 1990).

Konsep mengenai pusat kendali memberikan gambaran pada keyakinan seseorang mengenai sumber penentu perilakunya. Prinsip dari teori belajar sosial Rotter yaitu perilaku potensial, harapan, dan nilai penguat. Hubungan antara ketiganya adalah perilaku potensial dalam situasi tertentu tergantung pada harapan individu mengenai faktor penguat yang akan mengiringi perilaku itu dan nilai yang dimilikinya. Disinilah peran penting teori harapan oleh Vroom yang menyatakan bahwa kekuatan yang memotivasi seseorang untuk bekerja giat dalam mengerjakan pekerjaannya tergantung dari hubungan timbal-balik antara apa yang ia inginkan dan butuhkan dari hasil pekerjaan itu.

Locus of control adalah salah satu dari empat dimensi evaluasi diri inti. Penilaian mendasar seseorang terhadap diri sendiri bersama dengan neurotisme, efikasi diri, dan harga diri. Konsep evaluasi diri inti terbukti memiliki kemampuan untuk memprediksi beberapa hasil kerja, khususnya kepuasan kerja dan kinerja.

a. *Locus of Control Internal (LOC Internal)*

Individu yang memiliki kecenderungan LOC internal adalah individu yang memiliki keyakinan untuk dapat mengendalikan segala peristiwa dan konsekuensi yang memberikan dampak pada hidup mereka. LOC internal sangat sesuai untuk menduduki jabatan yang membutuhkan inisiatif, inovasi dan perilaku yang dimulai oleh diri sendiri seperti peneliti, manager

atau perencana. Mereka mempunyai persepsi bahwa lingkungan dapat dikontrol oleh dirinya sehingga mampu melakukan perubahan-perubahan sesuai dengan keinginannya. Faktor internal individu yang di dalamnya mencakup kemampuan kerja, kepribadian, tindakan kerja yang berhubungan dengan keberhasilan bekerja, kepercayaan diri dan kegagalan kerja individu bukan disebabkan karena hubungan dengan mitra kerja (Sumantri and Gemina 2015).

b. *Locus of Control Eksternal (LOC Eksternal)*

Individu yang memiliki kecenderungan LOC eksternal adalah individu yang memiliki keyakinan bahwa kinerja adalah hasil dari peristiwa di luar kendali langsung mereka (Beukman 2005). Individu LOC eksternal sangat sesuai dengan jabatan-jabatan yang membutuhkan pengarahan dari orang lain, seperti karyawan dan mekanik kelas bawah, berkeyakinan bahwa apapun yang terjadi pada diri mereka dikendalikan oleh kekuatan luar seperti keberuntungan atau kesempatan dan cenderung pasrah terhadap apa yang menimpa dirinya tanpa usaha untuk melakukan perubahan dan tetap bertahan dalam situasi yang ada (Supartha and Sintaasih 2017).

Perbedaan dalam kecenderungan locus of control internal dan eksternal berhubungan dengan bentuk kontrol terhadap lingkungan. Lokus internal tidak hanya lebih berorientasi pada aktivitas, tetapi mereka juga cenderung memiliki kualitas kewirausahaan (misalnya mengambil risiko) (Adeyemi-bello 2001). Individu yang berorientasi internal lebih aktif dan

selalu berusaha menguasai kehidupan yang dijalannya dibandingkan dengan individu yang berorientasi eksternal.

c. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Locus of Control

Berdasarkan beberapa hasil penelitian dapat disimpulkan faktor-faktor yang mempengaruhi LOC seorang individu yaitu:

1. Faktor Keluarga

Lingkungan keluarga tempat seorang individu tumbuh dapat memberikan pengaruh terhadap LOC yang dimilikinya. Orangtua yang mendidik anak, pada kenyataannya mewakili nilai-nilai dan sikap atas kelas sosial mereka termasuk tingkat pendidikan, kebiasaan, pendapatan dan gaya hidup. Individu dalam kelas sosial ekonomi tertentu mewakili bagian dari sebuah sistem nilai yang mencakup gaya membesarkan anak yang mengarah pada pembangunan karakter kepribadian yang berbeda. (Hamedoglu and Potas 2012).

Dalam lingkungan otokratis di mana perilaku di bawah kontrol yang ketat, anak-anak tumbuh sebagai pemalu dan suka bergantung (LOC eksternal). Di sisi lain, anak-anak yang tumbuh dalam lingkungan yang demokratis, mengembangkan rasa individualisme yang kuat, menjadi mandiri, dominan, memiliki keterampilan interaksi sosial, percaya diri, dan rasa ingin tahu yang besar (LOC internal).

2. Faktor Motivasi

Kepuasan kerja, harga diri, peningkatan kualitas hidup (motivasi internal) dan pekerjaan yang lebih baik, promosi jabatan, gaji yang lebih

tinggi, reward dan punishment (motivasi eksternal) dapat mempengaruhi LOC seseorang.

3. Faktor Pelatihan

Program pelatihan telah terbukti efektif mempengaruhi LOC individu sebagai sarana untuk meningkatkan kemampuan peserta pelatihan dalam mengatasi hal-hal yang memberikan efek buruk. Pelatihan diketahui dapat mendorong LOC internal yang lebih tinggi, meningkatkan prestasi dan meningkatkan keputusan karir (Huang and Ford 2012).

Dengan demikian hasil penelitian (Rotter 1990) menyatakan bahwa locus of control internal memiliki hubungan positif dengan kinerja. Hal menunjukkan bahwa internal locus of control (ILOC) dan locus of control eksternal (ELOC) adalah dua faktor penting untuk mempengaruhi kepuasan kerja, prestasi kerja dan omset niat individu terhadap kinerja dan hasil motivasi kepercayaan diri. Preposisi yang diajukan adalah lokus kendali internal memiliki kinerja yang lebih tinggi dibandingkan dengan karyawan yang memiliki kecenderungan lokus kendali eksternal (Suprayogi 2017).

d. Dimensi dan Indikator Lokus Of Control

1. Lokus of control internal indikatornya adalah :
 - a. Segala yang dicapai individu hasil dari usaha sendiri.
 - b. Menjadi pimpinan karena kemampuan sendiri.
 - c. Keberhasilan individu karena kerja keras.
 - d. Segala yang diperoleh individu bukan karena keberuntungan.

- e. Kemampuan individu dalam menentukan kejadian dalam hidup.
 - f. Kehidupan individu ditentukan oleh tindakannya.
 - g. Kegagalan yang dialami individu akibat perbuatan sendiri.
2. Lokus of control eksternal indikatornya adalah :
- a. Kegagalan yang dialami individu karena ketidakmujuran.
 - b. Perencanaan jauh ke depan pekerjaan yang sia-sia.
 - c. Kejadian yang dialami dalam hidup ditentukan oleh orang yang berkuasa.
 - d. Kesuksesan individu karena faktor nasib.

2.1.6 Konsep Orientasi Wirausaha

Orientasi wirausaha didefinisikan sebagai pemikiran, kecenderungan atau minat arah. Seorang entrepreneur oriented dapat dipahami sebagai sebuah kebiasaan pemikiran, kecenderungan, atau minat yang berkaitan dengan wirausaha.

"Entrepreneur Oriented" (EO) menjadi fenomena selama bertahun-tahun. Pertanyaan berulang yang diajukan oleh mereka yang ingin memahami sifat esensial dari EO adalah apakah EO sebagai "disposisi tingkat perusahaan untuk terlibat dalam perilaku mencerminkan pengambilan risiko, inovasi, proaktif, otonomi, dan persaingan agresivitas yang mengarah pada perubahan dalam organisasi atau pasar, atau EO sebagai perilaku terkait yang memiliki kualitas inovatif, proaktif, kompetitif agresivitas, pengambilan risiko, dan otonomi (Covin and Lumpkin 2011).

Lumpkin dan Dess (1996) telah membuat perbedaan antara konsep-konsep kewirausahaan (entrepreneurship) dan orientasi wirausaha (entrepreneurial orientation). Kewirausahaan dikaitkan dengan pemain bisnis baru dan sangat berkaitan dengan pertanyaan semacam "usaha apa yang kita masuki?" sementara orientasi wirausaha dikaitkan dengan proses kewirausahaan dan sangat berkenaan dengan pertanyaan semacam "bagaimana kita membuat usaha-usaha baru berhasil?" Singkatnya, Lumpkin dan Dess mengusulkan bahwa orientasi wirausaha menggambarkan proses-proses wirausaha utama dan berkenaan dengan bagaimana usaha-usaha (ventures) baru dijalankan, sedangkan kewirausahaan mengarah pada kadar keputusan-keputusan yang diambil dan apa yang dijalankan (Lukiastuti 2012).

Orientasi wirausaha yang tinggi, menjadikan keuntungan sebagai penggerak utama seorang wirausaha untuk mengambil kesempatan dan peluang yang akan mempengaruhi usaha usaha yang positif menuju kearah kinerja usaha. Dikemukakan oleh Covin dan Slevin (1991) menyatakan bahwa orientasi kewirausahaan yang tinggi, kemampuan inovatif, berani dalam mengambil resiko dapat meningkatkan kemampuan perusahaan dalam memasarkan produknya menuju kinerja usaha yang lebih baik dapat mempengaruhi strategi. Berani mengambil risiko merupakan sikap wirausahawan yang melibatkan kesediaannya untuk mengikat sumber daya dan berani menghadapi tantangan dengan melakukan eksploitasi (Paulus Wardoyo, Endang Rusdianti 2015).

A. Definisi Orientasi Wirausaha

Beberapa definisi konsep orientasi kewirausahaan (entrepreneurial orientation) yang memiliki prinsip pada upaya untuk mengidentifikasi dan mengeksploitasi kesempatan (Lumpkin & Dess, 1996):

1. Orientasi wirausaha menurut Covin dan Slevin (1991), orientasi kewirausahaan ditunjukkan oleh sejauh mana manajer puncak cenderung untuk mengambil risiko yang terkait dengan bisnis (dimensi risiko), mendukung perubahan dan inovasi dalam rangka untuk mendapatkan keuntungan kompetitif bagi usaha mereka (dimensi inovasi) dan bersaing secara agresif dengan perusahaan lain (dimensi proaktif)
2. Lumpkin dan Dess (1996) menyatakan bahwa perusahaan yang memiliki orientasi kewirausahaan yang kuat, akan lebih berani untuk mengambil risiko, dan tidak cuma bertahan pada strategi masa lalu. Pada lingkungan yang dinamis, orientasi kewirausahaan jelas merupakan hal yang sangat penting bagi kelangsungan hidup perusahaan (Paulus Wardoyo, Endang Rusdianti 2015).

Covin dan Slevin (1991) mengemukakan suatu model yang terintegrasi dan terpadu yang menjelaskan hubungan antara perilaku kewirausahaan perusahaan dengan lingkungan, strategi, faktor internal perusahaan dan dengan kinerja perusahaan. Dalam pandangannya, Covin dan Slevin (1991) menyatakan kewirausahaan akan menunjukkan

perilaku standar tertentu, tercermin dalam filosofi strategis dalam praktek manajemen yang efektif.

Model Corporate Entrepreneurship dikemukakan oleh Lumpkin dan Dess (2001) menyatakan bahwa ada lima dimensi Corporate Entrepreneurship yang mempengaruhi kinerja perusahaan, yaitu kebebasan, inovasi, berani menanggung resiko, proaktif dan keagresifan bersaing. Model ini menunjukkan bahwa aspek perusahaan/korporasi akan mempengaruhi hubungan antara orientasi kewirausahaan dengan kinerja perusahaan.

Lee dan Tsang (2001) menyatakan bahwa kesuksesan usaha sangat tergantung pada peranan pengusaha atau wirausahawan itu sendiri dan dalam kewirausahaan faktor manusia memainkan peranan penting yang kritical di samping faktor lainnya. Seiring dengan hal tersebut orientasi kewirausahaan yang dimiliki oleh SDM dalam mengelola usaha pada lingkungan selalu berubah, karena karakteristik yang dimilikinya cenderung berubah. Konsep entrepreneur yang dimiliki pelaku UKM adalah seseorang yang memiliki tindakan kreatif yang membangun nilai dari sesuatu yang tidak tampak sebelumnya. Kewirausahaan juga membutuhkan kemauan untuk menghitung resiko, dan seorang entrepreneur diharapkan mempunyai kemampuan dalam menerapkan fungsi-fungsi manajemen.

Orientasi kewirausahaan (EO) membentuk kemampuan beradaptasi organisasi dengan perubahan lingkungan. EO dapat

menawarkan motivasi yang kuat untuk perubahan strategis yang cepat dan memiliki pengaruh penting pada kemampuan adaptasi organisasi. Meskipun EO telah muncul sebagai variabel yang penting dalam penelitian manajemen selama bertahun-tahun namun dampak dari EO terhadap kemampuan adaptasi belum diperiksa secara kritis, yang merupakan kesenjangan penelitian yang serius (Li et al. 2018).

Krisis yang terjadi pada masa pandemi Covid-19 ini juga menjadi salah satu seleksi alamiah terhadap niat dan kegigihan seorang penggerak UMKM dalam mempertahankan bisnisnya agar bisa terus berkelanjutan sehingga yang diuji pada seorang penggerak UMKM adalah intensi (niat) dalam menjalankan usaha, serta orientasi kewirausahaan yang ada dalam diri yang bersangkutan, keduanya memerlukan: sikap proaktif, kreatif, dan inovatif dalam upaya bisa bertahan dan terus berkelanjutan dalam usaha.

Tidak mudah untuk menjadi pribadi yang memiliki sikap proaktif, kreatif, dan inovatif, agresif dan otonomi, namun semua itu bisa dimiliki, walaupun krisis menghadang dan pandemi Covid-19 mengintai UMKM dalam mempertahankan keberlanjutan bisnisnya. Intinya ada pada karakteristik personal seorang penggerak dan pelaku UMKM. (Agustini Dyah Respati¹, Singgih Santoso², 2021). Apa pun rintangan yang dihadapi, bila sikap dan perilaku yang bersangkutan mampu menunjukkan karakteristik personal yang tahan banting, suka pada tantangan, kreatif, memiliki kemampuan berinovasi, handal, dan bisa mengelola

kecerdasannya dengan baik, pasti akan bisa menemukan cara untuk kreatif dan inovatif. Sikap proaktiflah yang akan membantu yang bersangkutan menjadi pribadi yang kreatif dan inovatif sehingga apapun masalah dan halangan, selalu ada saja cara dan strategi dalam penyelesaiannya (Kunaifi and Alatas 2020).

B. Dimensi dan Indikator Orientasi Wirausaha

Menurut Covin & Slevin (1991), orientasi kewirausahaan menunjukkan kecenderungan manajer puncak untuk mengambil risiko yang terkait dengan bisnis (dimensi risiko), mendukung perubahan dan inovasi dalam rangka untuk mendapatkan keuntungan kompetitif bagi perusahaan mereka (dimensi inovasi) dan bersaing secara agresif dengan perusahaan lain (dimensi proaktif) (Agresivitas persaingan) dan otonomi.

1. Berani mengambil risiko merupakan sikap wirausahawan yang melibatkan kesediaannya untuk mengikat sumber daya dan berani menghadapi tantangan dengan melakukan eksploitasi atau terlibat dalam strategi bisnis dimana kemungkinan hasilnya penuh ketidakpastian. Indikatornya menurut Covin & Slevin, (1989) :

- a. Mengukur risiko dan pengambilan risiko secara optimal adalah kecenderungan yang kuat untuk terlibat dalam proyek berisiko tinggi dengan sebuah kesempatan untuk memperoleh hasil yang tinggi.

- b. Lingkungan bisnis perusahaan yang bisa dieksplorasi dengan hati-hati dan bertahap dalam rangka untuk mencapai tujuan perusahaan.
 - c. Secara normal memperhatikan peringatan posisi “wait and see” dalam rangka untuk meminimalkan hazard dalam pengambilan keputusan-keputusan yang keliru.
2. Proaktif mencerminkan kesediaan wirausaha untuk mendominasi pesaing melalui suatu kombinasi dan gerak agresif dan proaktif, seperti memperkenalkan produksi baru atau jasa di atas kompetisi dan aktivitas untuk mengantisipasi permintaan mendatang untuk menciptakan perubahan dan membentuk lingkungan. Indikatornya adalah :
- a. Kreatif dalam proses menghasilkan metode atau produksi baru yang unik. Normalnya kami mengawali perubahan berdasarkan pada reaksi para pesaing kami.
 - b. Menjadi yang pertama untuk memperkenalkan produk/jasa, administrative, sistem, metode produksi baru, dll.
 - c. Secara normal perusahaan kami berada pada posisi yang sangat berorientasi pada persaingan “menghantam posisi pesaing”.
3. Inovatif mengacu pada suatu sikap wirausahawan untuk terlibat secara kreatif dalam proses percobaan terhadap gagasan baru yang memungkinkan menghasilkan metode produksi baru sehingga menghasilkan produk atau jasa baru, baik untuk pasar sekarang

maupun ke pasar baru. Orientasi kewirausahaan yang tinggi berhubungan erat dengan penggerak utama keuntungan.

- a. Sangat menekankan pada penelitian dan pengembangan.
- b. Selalu ada produk dan/atau jasa baru.
- c. Memiliki kemampuan untuk menemukan dan mengeksploitasi produk baru maupun peluang pasar.

4. Agresifitas Persaingan, dimensi agresif dalam bersaing mencerminkan kemampuan perusahaan dalam hal tindakan agresif dalam menghadapi para pesaingnya dengan meningkatkan kualitas produk, kapasitas produksi dan lainnya guna menarik minat beli konsumen.

Indikatornya adalah :

- a. Mampu untuk menarik minat beli konsumen dengan melakukan promosi produk,
- b. Mampu mempertahankan posisinya dalam persaingan pasar dengan tetap menjaga kualitas.
- c. Mendominasi pesaing dengan memperkenalkan produk baru, layanan baru.

5. Otonomi, wirausahawan memilih untuk meninggalkan zona amannya untuk membawa ide bisnis yang unik dan lebih baik dalam memasuki pasar baru. Sikap ini identik dengan kebebasan seorang individu maupun tim dalam sebuah organisasi untuk terus melatih kreativitas yang dimiliki. Oleh karena itu, konsep otonomi menjadi sebuah kunci dari orientasi kewirausahaan. Indikatornya adalah :

- a. Memberi kebebasan seorang individu maupun tim untuk terus melatih kreativitas yang dimiliki.
- b. Menciptakan sebuah ide atau visi baru serta upaya untuk melaksanakan dan mencapai tujuan yang diinginkan.

2.1.7. Konsep Kemampuan Adaptasi

Lingkungan bisnis yang kompleks akan mendorong kemampuan adaptasi melalui pemindaian secara luas terhadap lingkungan dan pertimbangan terhadap beberapa alternatif strategi bisnis (Cheng et al., 2012). Selain itu, kemampuan adaptasi dapat meningkatkan individu untuk tidak hanya mengambil risiko tetapi juga untuk secara efektif menjual ide-ide inovatif. Dengan kata lain, kemampuan adaptasi akan mengarahkan individu untuk bertindak agar menekankan pada hasil yang inovatif, sehingga organisasi dapat melanjutkan pertumbuhan dan efisiensi agar menemukan terobosan untuk menghadirkan peluang baru (Malasari 2017).

A. Definisi Kemampuan Adaptasi

Beberapa definisi tentang kemampuan adaptasi oleh para ahli :

1. Pulakos dkk. (2000) mengartikan sebagai mengubah perilaku untuk memenuhi tuntutan lingkungan, suatu peristiwa atau situasi baru. atausebagai “perilaku yang menunjukkan kemampuan” untuk mengatasi perubahan dan untuk mentransfer pembelajaran dari satu tugas ke tugas lain karena tuntutan pekerjaan bervariasi (Baard, Rench, and Kozlowski 2014).

2. Menurut Denison (1995), teori adaptasi menekankan pada kemampuan organisasi untuk menerima, menafsirkan dan menerjemahkan gangguan dari lingkungan luar ke norma internal yang mengarah pada kelangsungan hidup atau kesuksesan. Kemampuan beradaptasi terletak pada tiga aspek kunci yaitu persepsi dan respon terhadap lingkungan eksternal, kemampuan untuk menanggapi pelanggan internal dan reaksi cepat baik terhadap pelanggan internal dan eksternal (Respatiningsih et al. 2020).
3. Schindehutte & Morris, (2000) mendefinisikan adaptasi sebagai tindakan entrepreneur dan kelompoknya dalam memproses informasi yang datang dari lingkungannya dan melakukan penyesuaian-penyesuaian secara cepat untuk umpan balik.

Tindakan entrepreneur melibatkan perubahan dalam perilaku strategis untuk meningkatkan postur kompetitif dan mencapai kesesuaian yang lebih baik antara organisasi dan lingkungan. Kemampuan organisasi untuk menerima, menafsirkan dan menerjemahkan gangguan dari lingkungan luar ke norma internal yang mengarah pada kelangsungan hidup atau kesuksesan. Tidak ada organisasi yang bisa sepenuhnya statis waktu, tingkat penyesuaian, perubahan atau peningkatan akan tampak melekat dalam menjalankan usaha. Namun, derajat adaptasi yang terjadi dan hasil adaptasi ini, kemungkinan besar akan sangat bervariasi sebagai fungsi dari berbagai faktor (Schindehutte & Morris, 2001).

B. Relasi kemampuan Adaptasi dengan Kinerja Wirausaha.

Penelitian berkaitan dengan pengaruh kemampuan adaptasi terhadap kinerja telah banyak dilakukan oleh para peneliti dan menyimpulkan bahwa adaptasi yang dilakukan oleh perusahaan kecil dan menengah memiliki relasi dengan kinerja (Schindehutte and Morris 2001).

Qui & Tannock (2010) menegaskan bahwa untuk membangun kualitas diperlukan kemampuan untuk beradaptasi terhadap perubahan dan membangun kualitas yang diperlukan adalah kemampuan untuk melakukan perubahan kultur maupun infrastruktur organisasi (Li et al. 2018) menyimpulkan bahwa untuk meningkatkan daya saing industri manufaktur skala kecil di China yang diperlukan adalah fokus pada perubahan internalnya, serta menerapkan strategi yang terbuka terhadap inovasi, bahwa kegagalan perusahaan skala kecil dan menengah di Inggris disebabkan oleh kegagalan manajemen dalam mendorong kemampuan adaptasi anggota organisasinya. Peranan individu, tim adaptasi berpengaruh pada outcome dari proses yang dikembangkan dalam tim tersebut (Susilo 2014).

Berdasarkan atas pilihan strateginya, kesuksesan entrepreneurship industri kecil terletak pada keputusan masing-masing individu entrepreneur yang dapat mengidentifikasi kesempatan, mengembangkan strategi, mengelola sumber yang terbatas, dan menelurkan inisiatif-inisiatif baru dalam menghadapi dinamika ekonomi yang berkembang (Garud, Tuertscher, and Van De Ven 2013).

Kemampuan melakukan adaptasi bukan merupakan keberuntungan berada di tempat yang tepat pada waktu yang tepat, tapi mempunyai akses ke sumber informasi yang orang lain tidak memilikinya, dan kemampuan individu entrepreneur dan kelompoknya untuk belajar menghadapi situasi yang ada (Nelondumatera 2018).

Dari aspek persepsi gender, kemampuan adaptasi, yang mengkategorikan respons krisis ke dalam dikotomi stereotip gender: perempuan berusaha mengurangi risiko dan laki-laki berusaha merebut peluang. Sebaliknya, kami berpendapat bahwa (1) Untuk memahami model bisnis, kita harus mempertimbangkan struktur ekonomi dan sosial di bisnis mana yang beroperasi dan (2) model bisnis yang sukses, terutama dalam menanggapi guncangan ganda seperti yang ditimbulkan oleh COVID-19, harus secara bersamaan mengurangi risiko dan menyita peluang. Tanggapan pengusaha perempuan terhadap pandemi COVID-19 dan menawarkan beberapa arahan tentang model bisnis yang berubah dalam menanggapi guncangan eksogen yang kompleks (Manolova et al. 2020).

Efek dari perubahan model bisnis paling sering melibatkan inovasi dalam sumber daya, penawaran, pelanggan dan keuangan, sementara prosesnya melibatkan adaptasi dalam lingkungan yang sangat tidak pasti, kompleks dan bergerak cepat, pemilik bisnis harus mengadopsi pendekatan berbasis penemuan untuk model bisnis mereka dan bergerak dari analisis dan eksekusi untuk eksperimentasi dan pembelajaran yang

terus menerus dan terkontrol dan didorong oleh penemuan model bisnis, fokusnya adalah pada peluang pasar dan pada penyebaran yang gesit sumber daya yang membuat perusahaan menikmati efisiensi atau efektivitas yang unggul pada variabel-variabel kunci itu mempengaruhi profitabilitasnya (Foss and Saebi 2017).

C. Indikator Kemampuan Adaptasi

Menurut Pulakos et al.(2002), indikator kemampuan adaptasi sebagai berikut :

1. Penyelesaian masalah secara kreatif.
2. Berurusan dengan ketidakpastian atau situasi kerja yang tidak bisa diprediksi
3. Mempelajari tugas, teknologi dan prosedur baru Teknologi
4. Menunjukkan kemampuan beradaptasi dengan orang lain.
5. Menunjukkan kemampuan beradaptasi dengan budaya
6. Menunjukkan kemampuan beradaptasi dengan berorientasi fisik
7. Dapat menangani stres kerja
8. Menangani keadaan darurat atau situasi krisis Keadaan.

2.1.8. Konsep Kinerja

Campbell, dkk (1993) mengemukakan performance bukan merupakan hasil kerja atau konsekuensi dari perilaku, tetapi perilaku itu yang disebut sebagai performance. Hal ini menentukan perbedaan antara performance, effectiveness dan productivity. Performance adalah tindakan yang diambil individu, effectiveness adalah evaluasi dari hasil kerja dan

productivity adalah rasio efektivitas biaya dalam mencapai tingkat efektivitas (Campbell Quick et al. 2010).

A. Definisi Kinerja

Kinerja merujuk pada tingkat pencapaian atau prestasi individu, tim maupun perusahaan dalam periode waktu tertentu. Tujuan perusahaan untuk tetap eksis, memperoleh keuntungan, dan dapat berkembang dapat tercapai apabila perusahaan tersebut memiliki performa yang baik. Kesuksesan suatu perusahaan membutuhkan karyawan yang bisa melakukan pekerjaannya bukan hanya sekedar pekerjaan mereka semata namun yang dapat memberikan kinerja yang lebih baik melebihi harapan perusahaan (Huberta et al. 2017). Beberapa definisi tentang kinerja dari beberapa ahli :

1. Definisi kinerja yang paling diterima secara luas adalah definisi Campbell et al. (1990), yang mendefinisikan kinerja pekerjaan sebagai "hal-hal yang dapat diamati yang dilakukan orang (yaitu, perilaku) yang relevan untuk tujuan organisasi. Definisi kinerja berubah dari berfokus pada hasil atau hasil menjadi fokus pada individu perilaku atau proses yang mengarah pada hasil.
2. Definisi dari Murpy dan Cleveland (2007) mengatakan bahwa, kinerja adalah kualitas perilaku yang berorientasi pada tugas dan pekerjaan. Hal ini berarti bahwa kinerja pegawai dalam sebuah organisasi ditentukan oleh sikap dan perilaku pegawai terhadap pekerjaannya dan orientasi pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya tersebut.

3. Bernardin dan Russel memberikan pengertian atau kinerja sebagai berikut : Prestasi atau kinerja adalah catatan tentang hasil-hasil yang diperoleh dari fungsi-fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan selama kurun waktu tertentu yaitu (1) adanya kriteria kinerja yang dapat diukur secara objektif; dan (2) adanya objektivitas dalam proses evaluasi. (Portuguez Castro and Gómez Zermeño 2020b).

B. Metode Pengukuran Kinerja Wirausaha

Pengukuran kinerja individu terdapat beberapa metode yang dapat digunakan yaitu : KBI didefinisikan oleh para peneliti sebagai perilaku yang dapat digunakan untuk menentukan karakteristik tertentu. Dengan adanya KBI, memungkinkan suatu organisasi menentukan praktik manajemen mana yang efektif dalam menghasilkan karakteristik yang diinginkan. Dengan kata lain, KBI dimungkinkan sebagai tolok ukur untuk menentukan apakah tenaga kerja mereka merespon teknik yang digunakan oleh pengawas yang sebenarnya bekerja dalam menghasilkan perilaku yang diinginkan atau perilaku yang mendorong pencapaian tujuan dari organisasi (Cox et al., 2005). Dalam sumber lain menyebutkan bahwa kinerja dibagi menjadi dua, yaitu kinerja universal dan kinerja supervisi atau manajemen. Kinerja universal merupakan kinerja yang berlaku untuk semua karyawan, terlepas dari jabatan/level pekerjaan, sedangkan kinerja supervisi merupakan kinerja yang berlaku bagi semua karyawan yang mengawasi atau mensupervisi orang lain.

C. Indikator Kinerja Wirausaha

Kinerja seseorang dapat dilihat dari beberapa indikator sebagaimana yang dikemukakan oleh Mondy, Noe dan Pemeaux (1999) berikut ini :

- a. Quantity of work : consider the volume of work achieved is productivity at an acceptable level. Kuantitas pekerjaan: mempertimbangkan volume pekerjaan, produktivitas pada suatu level organisasi,
- b. Quality of work : consider accurancy, precision, reatness and completeness in handling assigned duties. Mutu pekerjaan : mempertimbangkan ketelitian, presisi, kerapihan dan kelengkapan di dalam menangani tugas-tugas,
- c. Depandability : consider degree to which employee can be relied on to meet work commitments. Kemandirian : mempertimbangkan derajat kemampuan karyawan yang mana dapat dipercayakan untuk menemukan komitmen karyawan terhadap pekerjaannya,
- d. Initiative : consider self-reliance, resourcefulness, and willingness to accept responsibility. Inisiatif : mempertimangkan kemandirian, fleksibilitas berfikir, dan kesediaan untuk menerima tanggung jawab.
- e. Adaptability : consider ability to respond to changing requerements and conditions. Kemampuan beradaptasi mempertimbangkan kemampuan untuk bereaksi terhadap mengubah kebutuhan dan kondisi-kondisi,

- f. Cooperation: consider ability to work for and with other. Are assignments, including overtime, willingly accepted. Kerjasama: mempertimbangkan kemampuan untuk bekerja sama dengan orang yang lain. Apakah assignments, mencangkup lembur sepenuh hati. (Sumiyati 2005).

Menurut Hansen dan Mowen (2004), pengukuran kinerja terbagi menjadi dua kelompok, yaitu tradisional dan kontemporer. Pengukuran kinerja tradisional dilakukan dengan membandingkan kinerja aktual dengan kinerja yang dianggarkan atau biaya standar sesuai dengan karakteristik pertanggungjawabannya. Pengukuran kinerja kontemporer menggunakan aktivitas sebagai pondasinya. Ukuran kinerja dirancang untuk menilai seberapa baik aktivitas dilakukan dan dapat mengidentifikasi apakah telah dilakukan perbaikan yang berkesinambungan.

Menurut Mahmudi (2005), tujuan pengukuran kinerja adalah sebagai berikut:

1. Mengetahui tingkat ketercapaian tujuan organisasi.
2. Menyediakan sarana pembelajaran pegawai. Penilaian kinerja merupakan sarana untuk pembelajaran pegawai tentang bagaimana seharusnya mereka bertindak, berperilaku, sikap, ketrampilan atau pengetahuan kerja yang harus dimiliki pegawai untuk mencapai hasil kerja terbaik.
3. Memperbaiki kinerja periode-periode berikutnya..

4. Memberikan pertimbangan yang sistematis dalam pembuatan keputusan, pemberian penghargaan dan hukuman.
5. Memotivasi pegawai. Dengan adanya penilaian kinerja yang dihubungkan dengan manajemen kompensasi, maka pegawai yang berkinerja tinggi atau baik akan memperoleh penghargaan.
6. Menciptakan akuntabilitas publik. Penilaian kinerja menunjukkan seberapa besar kinerja manajerial dicapai yang menjadi dasar penilaian akuntabilitas.
7. Kinerja tersebut harus diukur dan dilaporkan dalam bentuk laporan kinerja sebagai bahan untuk mengevaluasi kinerja organisasi dan berguna bagi pihak internal maupun eksternal organisasi.

D. Proses Pengukuran Kinerja

Dalam proses pengukuran kinerja terdapat beberapa langkah yang dilakukan yaitu:

1. Mendefinisikan misi, penetapan tujuan, sasaran dan strategi perusahaan. Misi bertujuan meyakinkan adanya satu kesatuan tujuan didalam perusahaan.
2. Penetapan dan pengembangan indikator. Indikator kinerja merupakan sesuatu yang akan dihitung dan diukur dan mengacu pada penilaian kinerja secara tidak langsung yaitu hal-hal yang sifatnya hanya merupakan indikasi-indikasi kinerja. Ukuran kinerja mengacu pada penilaian kinerja secara langsung.

3. Pengukuran kinerja dan penilaian hasil pengukuran. Mengukur tingkat ketercapaian tujuan dan sasaran-sasaran organisasi.
4. Pelaporan hasil-hasil secara formal .

Hasil penelitian Luk (2010) bahwa penentu keberhasilan industri bisnis ditandai dengan inovasi dan perilaku pengambilan risiko, sedang dalam penelitian Murphy menemukan bahwa kesuksesan usaha kecil adalah dikontribusikan oleh kerja keras, dedikasi, komitmen terhadap layanan dan kualitas. Berbagai penentu keberhasilan skala kecil hasil bisnis industri yang diidentifikasi oleh Luk dalam penelitiannya, pada dasarnya, merupakan cerminan dari kemampuan bisnis (pengetahuan, sikap, dan keterampilan), pengalaman yang relevan, motivasi kerja, dan tingkat pendidikan seorang pengusaha. Keberhasilan bisnis tercermin melalui pengetahuan, sikap, dan keterampilan pengusaha. Artinya keberhasilan bisnis tidak hanya dilihat secara fisik tetapi juga dirasakan dalam bentuk panggilan pribadi atau kepuasan batin (Agustina, Gerhana, and Sulaiman 2020).

Pendekatan lain pengukuran kinerja adalah kinerja adaptif, sebagai konstruksi kinerja pekerjaan yang terbaru, telah mendapat perhatian khusus. Pada dasarnya peningkatan efektivitas, efisiensi dan produktivitas sangat erat kaitannya dengan prestasi (Naami et al. 2014b). Dalam pendekatan tradisional, prestasi kerja didefinisikan sebagai sekumpulan tugas dan kinerja tugas (Campell et.al, 1993). Baru-baru ini peneliti organisasi telah menentukan kinerja yang dinamakan kinerja adaptif, yang

mengingat sifat organisasi saat ini dapat berperan penting dalam meningkatkan efektivitas dan produktivitas organisasi dan karyawan. Satu ciri penting organisasi saat ini adalah menghadapi lingkungan yang dinamis dan berubah. Misalnya dengan perubahan konstan dalam teknologi, integrasi dan restrukturisasi organisasi, karyawan dituntut untuk belajar keterampilan baru dan meningkatkan kemampuan beradaptasi dan fleksibilitas mereka (Ilgen & Pulakos, 1999). Dalam kondisi ini peran adaptif kinerja sebagai fasilitator dari proses ini bisa disorot.

Sehubungan dengan kinerja, ketidakpastian dalam organisasi terjadi ketika input, proses, atau output menempatkan sistem kerja kurang dapat diprediksi (Wall, Cordery, & Clegg, 2001). Faktor-faktor persaingan baru, mengubah teknologi dan permintaan pelanggan yang terus berkembang. Ketidakpastian dalam bentuk konteks organisasi sejauh mana perilaku kerja yang dihargai diformalkan daripada dibiarkan muncul melalui adaptasi perilaku dan proaktif berdasarkan tugas. (Ilgen & Hollenbeck, 1991). Ketika ketidakpastian rendah, bentuk eksternal dari kontrol dapat digunakan untuk memastikan pencapaian tujuan, misalnya pekerjaan peran dapat diformalkan menggunakan deskripsi pekerjaan itu tentukan tugas yang harus dilakukan orang, prosedur yang harus mereka ikuti, dan standar yang dibutuhkan. Ketika ketidakpastian tinggi kontrol eksternal kurang tepat karena memang begitu tidak mungkin untuk mengantisipasi semua kemungkinan, dan lebih sulit untuk memformalkan persyaratan tugas (Ilgen and Hollenbeck 1991).

Dalam hal ini, peran pekerja harus muncul secara dinamis sebagai tanggapan mengubah kondisi dan tuntutan. Jadi, ada kebutuhan yang lebih besar untuk fleksibilitas peran ketika konteks organisasi lebih tidak pasti. Mengingat perbedaan di atas antara peran formal mengidentifikasi tiga yang berbeda subdimensi kinerja. Pertama, disebut "kemahiran," menggambarkan sejauh mana seorang individu memenuhi persyaratan peran yang mungkin diformalkan. Kemahiran dapat dinilai dari kemampuan ketika persyaratan peran kerja formal karena ada standar yang jelas terhadapnya penilaian ini bisa dibuat. Dimensi kedua, "adaptivity," menggambarkan sejauh mana sebuah individu beradaptasi dengan perubahan dalam sistem kerja atau peran kerja. Dimensi ketiga, "proaktif," sejauh mana individu mengambil tindakan mandiri untuk mengantisipasi atau memulai perubahan dalam sistem kerja atau peran kerja. Adaptivitas dan proaktivitas penting setiap kali konteks pekerjaan melibatkan ketidakpastian dan beberapa aspek pekerjaan peran yang tidak dapat diformalkan. Kami menjelaskan kemahiran, adaptasi, dan proaktif lebih lanjut di bawah ini. Ketika ketidakpastian tinggi, individu masih harus melakukannya sesuai dengan aspek tertentu dari peran mereka itu dapat diprediksi. Misalnya, individu mungkin mengikuti prosedur operasi yang ditentukan saat menggunakan peralatan teknis. Sebaliknya, saat ketidakpastian rendah dan banyak persyaratan peran bisa diformalkan, beberapa kebutuhan untuk adaptasi dan proaktif mungkin masih ada misalnya, individu mungkin secara proaktif

mengembangkan peran mereka. Itu adalah pentingnya berbagai bentuk perilaku yang bervariasi, tergantung pada ketidakpastian lingkungan (Griffin, Neal, and Parker 2007).

2.2. Tinjauan Emperis

Pada sub bab ini mengemukakan relevansi antar variabel penelitian berdasarkan beberapa hasil studi empiris atau hasil penelitian yang sebelumnya pernah dilakukan di Indonesia atau di negara lain dengan menggunakan model dan variabel yang relatif sama dengan penelitian ini, sebagai dasar perumusan hipotesis penelitian. Berdasarkan teori-teori dan konsep yang telah diuraikan sebelumnya maka penelitian ini akan menggunakan variabel efikasi diri, locus of control, orientasi wirausaha sebagai variabel eksogen, sedangkan variabel kinerja wirausaha perempuan sebagai variabel endogen dengan kemampuan adaptasi sebagai variabel mediasi.

Variabel efikasi diri dalam penelitian ini fokus pada tiga dimensi yaitu : 1. Level, tingkat kesulitan dari tugas tersebut. 2. Generality dimensi ini berhubungan dengan keterampilan yang dimiliki oleh seseorang dalam mengerjakan bidang atau sesuatu yang sedang ia kerjakan. 3. Strength, dimensi ini berkaitan dengan tingkat kekuatan atau kemantapan seseorang terhadap keyakinannya. penelitian ini menguji secara langsung variabel efikasi diri terhadap kemampuan adaptasi dan kinerja wirausaha perempuan, serta pengujian secara tidak langsung variabel efikasi diri terhadap kinerja wirausaha melalui kemampuan

adaptasi. Perbandingan hasil penelitian secara langsung maupun tidak langsung terhadap kinerja, diharapkan mampu menegaskan pentingnya efikasi diri dalam proses pelaksanaan usaha agar dapat mencapai kinerja yang diharapkan.

Locus of control (LOC) dalam penelitian ini sebagai aspek penting yang mempengaruhi perilaku kerja. LOC berhubungan dengan pusat kendali diri seorang individu dan berdasarkan latar belakang yang telah dikemukakan sebelumnya, Dimensi LOC internal maupun LOC eksternal dapat sekaligus dimiliki oleh tiap individu. Hanya saja perbedaannya ada pada perbandingan salah satunya yang lebih dominan. Penelitian ini menguji pandangan dan keyakinan individu atas penyebab keberhasilan atau kegagalan pekerjaannya. Secara komprehensif, dalam penelitian ini pengujian terhadap kinerja melalui kemampuan adaptasi untuk menganalisis kecenderungan individu dalam memenuhi pencapaian kompetensi dan kinerjanya berdasarkan dimensi LOC internal atau LOC eksternal.

Locus of control telah ditemukan terkait dengan kinerja organisasi, serta variabel individu seperti keterasingan pekerjaan, niat untuk berhenti, pekerjaan stres, dan kemampuan untuk menangani tuntutan pekerjaan (misalnya frustrasi). Locus of control terkait dengan kepuasan kerja, keterlibatan kerja, komitmen pergantian, dan gaya kepemimpinan. Beberapa peneliti telah menemukan: (1) eksternal menjadi lebih terasing dari pengaturan kerja mereka daripada internal, (2)

eksternal menjadi kurang puas dengan pekerjaan mereka daripada internal, (3) bahwa pemimpin dengan lokus kontrol internal dan kelompok yang dipimpin oleh mereka lebih mungkin untuk mencapai tingkat kinerja yang lebih tinggi daripada pemimpin atau kelompok eksternal (Adeyemi-bello 2001).

Orientasi kewirausahaan yang diukur dari kelima indikatornya : sikap inovatif, sikap proaktif, keberanian mengambil risiko, agresivitas persaingan dan otonomi. Orientasi kewirausahaan menggambarkan suatu perilaku organisasional yang meliputi keberanian untuk mengambil risiko, sikap proaktif dan inovatif (Slevin dan Covin, 1991) agresivitas persaingan dan otonomi. Lumpkin dan Dess (1996) berpendapat bahwa organisasi dengan kemampuan orientasi kewirausahaan yang tinggi cenderung mampu berkinerja lebih baik dibandingkan dengan para pesaing dalam hal: (1) pangsa pasar, (2) kecepatan di dalam memasuki pasar, dan (3) tingkat kualitas produk. Dijelaskan pula bahwa orientasi kewirausahaan akan mampu membawa organisasi menuju kinerja unggul.

Penelitian ini menjelaskan dan menegaskan bagaimana pengaruh kemampuan adaptasi terhadap kinerja wirausaha. Berbagai penelitian yang ada dalam tabel berikut menyajikan rangkuman dari beberapa hasil penelitian yang menjadi dasar mengembangkan hipotesis dalam penelitian ini:

Tabel 2.1 Mapping Fakta Empiris (Gap Riset)

Efikasi Diri → Kinerja				
No	Judul, Nama, dan Tahun Penelitian	Tujuan	Metode Analisis	Hasil
1.	A Study on the Personality Aspects of Adaptive Performance among Governmental Hospitals Nurses: A Conceptual Model (Naami, Abdolzahra Behzadi, Elham Parisa, Hosseini Charkhabi, Morteza, 2014)	Tujuan utama dari penelitian ini adalah untuk mendefinisikan konsep kinerja adaptif dan tujuan kedua adalah untuk mengenali peran dari tiga ciri kepribadian penting self-efficacy, neuroticism, dan keterbukaan terhadap pengalaman dalam memprediksi kinerja adaptif	Responden survei meliputi 210 perawat rumah sakit yang dipilih secara sederhana metode pengambilan sampel acak. Semua peserta diminta untuk menyelesaikan skala kinerja adaptif, NEO-Five Factor Inventory dikembangkan oleh Costa dan McCrae, dan skala efikasi diri.	Menggunakan model korelasi dan regresi menunjukkan bahwa Ada hubungan positif dan signifikan antara dua ciri kepribadian self-efficacy dan openness to experience with adaptive kinerja. Selain itu, hasil multiple regressions menunjukkan bahwa openness to experience mendapat porsi yang maksimal menjelaskan varian kinerja adaptif.
2.	Business Performance of Women Entrepreneurs in Iwapi City Bandung (Sari, Meci Nilam Rizal, Muhamad)	Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar kinerja usaha perempuan pengusaha di IWAPI Bandung dari 10 indikator yang ada menurut (Malaya, 2006)	Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif dengan teknik analisis data menggunakan Structural Equation Model (SEM). Data dalam penelitian ini diolah menggunakan program AMOS.	Hasil pengolahan data dalam penelitian ditemukan bahwa sektor usaha kosmetika merupakan pelaku usaha wanita yang kinerjanya paling tinggi dibandingkan dengan sektor usaha lainnya seperti (fashion, handcraft, kuliner, dan jasa).

Lanjutan Tabel 2.1 Mapping Fakta Empiris (Gap Riset)

3.	<p>Dukungan Sosial Terhadap Kinerja Usaha Iwapi Provinsi Sulawesi Selatan Nurmadhani Fitri Suyuthi Univeristas Hasanuddin pipztyo@gmail.com</p>	<p>Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji dan mendiskusikan literatur tentang dukungan sosial dan kinerja bisnis (IWAPI, Provinsi Sulawesi Selatan).</p>	<p>Model hipotetis sebagai dasar pengembangan teoritis dan hipotetis ditinjau lebih lanjut. Populasi dalam penelitian ini adalah 212 wanita pengusaha IWAPI di Sulawesi Selatan. Sampel yang ditentukan sebanyak 183 responden.</p>	<p>Dukungan dari pihak keluarga, dukungan social, pendampingan dan iini dapatberupa informasi, perilaku tertentu, atau materi yang dapat membuat individu yangmenerima bantuan menjadi terbantu, termotivasi dan berharga.</p>
4.	<p>Institutional support and women's entrepreneurial self-efficacy (Kazumi, Tomoyo Kawai, Norifumi, 2017)</p>	<p>Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengeksplorasejauh mana kekuatan kelembagaan lokal mempengaruhi kinerja wirausaha perempuan.</p>	<p>Sampel unik dari 202 pengusaha perempuan di 30 provinsi di seluruh Jepang. analisis statistic pemodelan persamaan structural PLS.</p>	<p>Self-efficacy kewirausahaan perempuan adalah mediator yang kuat dan berguna dari pengaruh dukungan kelembagaan informal pada kinerja usaha. Di luar dugaan, dukungan kelembagaan formal tidak menunjukkan korelasi dengan efikasi diri wirausaha.</p>
5.	<p>Self-efficacy and work engagement: Test of a chain model (Chan Wen Xi, Thomas Kalliath, Paula Brough, Michael O'Driscoll, Oi-Ling Siu, Carolyn Timms, 2017)</p>	<p>Studi ini menyelidiki peran mediasi pekerjaan dan tuntutan keluarga dan pekerjaan– keseimbangan hidup pada hubungan antara efikasi diri (untuk mengatur pekerjaan dan kehidupan) dan pekerjaan pertunangan.</p>	<p>Structural equation modeling (SEM) dari data survei yang diperoleh dari sampel heterogen 1.010 karyawan Australia digunakan untuk menguji hipotesis model mediasi rantai.</p>	<p>SEM mendukung model dihipotesiskan. Self-efficacy signifikan dan berhubungan negatif dengan pekerjaan dan tuntutan keluarga, pada gilirannya berhubungan negatif dengan keseimbangan kehidupan kerja. Work-life balance,</p>

Lanjutan Tabel 2.1 Mapping Fakta Empiris (Gap Riset)

6.	<p>Memahami Adaptabilitas: Prasyarat untuk Efektif Kinerja dalam Lingkungan Kompleks Teori Adaptabilitas Individu (I-ADAPT): Konseptualisasi Anteseden, Robert E. Ployhart, Paul D. Bliese (2016)</p>	<p>Perilaku adaptif sebagai kunci penentu apakah seseorang berhasil menyesuaikan diri dengan perubahan di lingkungan sosial atau kerja. Kami lebih nyaman dengan notasi bahwa adaptasi yang berhasil hanyalah sebuah peluang proses. Sebaliknya, kami cenderung berpikir ada beberapa prediktabilitas dalam caranya individu bereaksi terhadap perubahan di lingkungan mereka.</p>	<p>Metode analisis yang tepat koefisien acak longitudinal (RCM) model pertumbuhan sebagai strategi analitis yang sangat efektif. Misalnya, satu dapat memodelkan perubahan individu dalam kinerja tugas (misalnya, kemiringan, kecepatan perubahan) terjadi sebagai fungsi perbedaan individu dalam kemampuan beradaptasi</p>	<p>memungkinkan karyawan terlibat dalam pekerjaan.</p> <p>kemampuan beradaptasi berpengaruh secara langsung bagaimana individu memandang dan menilai situasi, peristiwa, peran, dan tugas. mengidentifikasi dan menafsirkan situasi sebagai tantangan daripada stres, dan mengidentifikasi bagaimana situasi perlu berubah. Orang yang lebih adaptif mempersepsikan tugas dan situasi secara berbeda dari mereka yang kurang kemampuan beradaptasi</p>
7.	<p>Referents or role models? The self-efficacy and job performance effects of perceiving higher performing peers. Downes, Patrick et al (2021)</p>	<p>Untuk meningkatkan pemahaman konsumen yang mengacu pada teori self-efficacy untuk mengkonseptualisasikan pemberdayaan konsumen dan menjelaskan dampak pada risiko kinerja yang dalam pengambilan keputusan asuransi.</p>	<p>Sebuah model persamaan struktural mengkuantifikasi persepsi konsumen tentang layanan asuransi dan efek perilaku pada proses pengambilan keputusan mereka.</p>	<p>Pemberdayaan konsumen dikonseptualisasikan oleh efikasi diri dan kemampuan pengendalian memiliki dampak signifikan pada risiko kinerja sementara yang pertama sebagian dimediasi oleh preferensi untuk mendelegasikan keputusan kepada</p>

Lanjutan Tabel 2.1 Mapping Fakta Empiris (Gap Riset)

8.	<p>The Effect of Personality and Education on Entrepreneurial Intentions and Behaviours in Developing Economies (Nida Kamal, Hina Samdani, 2019) http://dx.doi.org/10.31703/gmsr.2019(IV-I).03</p>	<p>Melihat hubungan antara niat berwirausaha dan perilaku kewirausahaan dan bagaimana lima besar ciri kepribadian dan pendidikan tentang kewirausahaan meningkatkan atau meminimalkan peran niat dalam menentukan perilaku.</p>	<p>Menggunakan Analisis regresi mengumpulkan data dari 270 responden melalui pengambilan sampel non-probabilitas (kemudahan dan kuota). Analisis dilakukan terhadap 5 faktor kepribadian NOEFFI: Neuroticism, Extraversion, Openness to Experience, Agreeableness and Conscientiousness (Costa & McCrae, 1985)</p>	<p>pengganti.keterlibatan pelanggan dalam proses pembelian memoderasi baik efek langsung maupun tidak langsung dari efikasi diri yang dirasakan pada risiko kinerja.</p> <p>Lima Besar faktor kepribadian, berpengaruh positif dalam menentukan perilaku wirausaha yang ultimat mengingat sifat tersebut berdampak langsung pada perilaku sedangkan ketika peran mediasi dari niat kewirausahaan dimasukkan, dan hasil studi membuktikan sebaliknya.</p>
9.	<p>A new model of work role performance: positive behavior in uncertain and interdependent contexts Mark a. Griffin et al 2007 TheUniversity of Sheffield</p>	<p>Mengembangkan model kerja baru: kinerja peran. Kami mengusulkan bentuk konteks perilaku yang akan dihargai organisasi, dan kami mengidentifikasi ketidakpastian dan saling ketergantungan sebagai dua fitur konteks yang tersebar luas bahwa organisasi harus mengatur agar efektif</p>	<p>Prediktor Diferensial Kami menggunakan 27 item untuk menilai sembilan subdimensi kinerja. Tiga sampel berbeda berpartisipasi dalam belajar. Sampel pertama terdiri dari 491 pengawas dari 32 lembaga pemerintah negara bagian Australia yang berpartisipasi dalam studi evaluasi pelatihan</p>	<p>Model memperjelas bahwa perilaku yang diarahkan tim berbeda dari kinerja tugas individu.individu dapat berpengaruh positif pada hasil tim secara langsung melalui perilaku anggota tim, atau tidak langsung melalui efek agregat dari perilaku tugas individu.</p>

Lanjutan Tabel 2.1 Mapping Fakta Empiris (Gap Riset)

10.	Institutional support and women's entrepreneurial self-efficacy. Kazumi, Tomoyo Kawai, Norifumi, 2017	(misalnya, Scott, 1987; Thompson, 1967) Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengeksplorasi sejauh mana kekuatan kelembagaan lokal mempengaruhi kinerja wirausaha perempuan. Menggambar pada kerangka teoritis terpadu perspektif kognitif dan kelembagaan social.	Berdasarkan sampel unik dari 202 pengusaha perempuan di 30 provinsi di seluruh Jepang, makalah ini didasarkan pada teori kognitif sosial dan berusaha untuk menghapus hubungan antara efikasi diri kewirausahaan perempuan dan kinerja usaha secara empiris dengan analisis statistik.	Temuan dari pemodelan persamaan struktural menunjukkan bahwa self-efficacy kewirausahaan perempuan adalah mediator yang kuat dan berguna dari pengaruh dukungan kelembagaan informal pada kinerja usaha.
11.	Factors Influencing Resilience of Micro Small and Medium Entrepreneur (MSME) during COVID 19 Outbreak in South Sulawesi Indonesia Muhammad Hidayat ¹ , Fitriani Latief ² , Dara Ayu Nianty ³ , Shandra Bahasoan ⁴ , Andi Widiawati ⁵ ¹ 2345STIE Nobel Indonesia May – June 2020 ISSN: 0193-4120 Page No. 26707 – 26721	Penelitian ini bertujuan untuk menguji secara empiris pengaruh kepribadian wirausaha dalam memanfaatkan teknologi dan dukungan pemerintah terhadap ketahanan usaha melalui manajemen krisis sebagai variabel intervening	Penelitian ini adalah kuantitatif yang menganalisis sampel dari 97 pelaku usaha kecil dan menengah di Sulawesi Selatan, Indonesia, yang dipilih dengan menggunakan purposive sampling. Data utama dalam penelitian ini adalah hasil kuisioner yang disebar kepada responden yang dianalisis dengan menggunakan Partial Least Square (analisis PLS).	Studi ini membuktikan hubungan yang positif dan signifikan antara kepribadian kewirausahaan dan manajemen krisis. Tidak ada hubungan yang signifikan antara pemanfaatan teknologi dengan manajemen krisis. Ada hubungan yang positif dan signifikan antara dukungan pemerintah terhadap penanganan krisis. Penelitian ini juga membuktikan pengaruh positif dan signifikan antara manajemen krisis terhadap ketahanan bisnis.

Lanjutan Tabel 2. 1 Mapping Fakta Empiris (Gap Riset)

12.	Peranan Adaptabilitas, Orientasi Kewirausahaan dan Inovasi dalam Meningkatkan Kinerja Usaha Mikro (Studi Pada Industri Kerajinan Rotan Di Kalimantan Selatan) Il Hidayatullah. At-Taradhi: Jurnal Studi Ekonomi 10, Volume X Nomor 1, Juni 2019 P-ISSN: 1979-3804, E-ISSN: 2548-9941	Menguji secara empiris dan menganalisis peran kemampuan beradaptasi dalam meningkatkan kinerja bisnis secara langsung dan tidak langsung melalui orientasi dan inovasi wirausaha	Populasi dalam penelitian ini adalah sebanyak 244 unit usaha mikro. Metode pengambilan sampel adalah Proportional Area Random Sampling. Total sampel dalam penelitian ini adalah 152 usaha mikro. Data dianalisis dengan SEM (Structural Equation Model) melalui program AMOS	1) kemampuan beradaptasi berpengaruh positif dalam meningkatkan orientasi kewirausahaan dan inovasi, tetapi tidak untuk kinerja bisnis; kemampuan beradaptasi memiliki pengaruh tidak langsung pada kinerja bisnis melalui inovasi (2) orientasi kewirausahaan berpengaruh positif dalam meningkatkan inovasi secara langsung kinerja bisnis dan secara tidak langsung melalui inovasi
13.	"Strategic flexibility and organizational resilience of women entrepreneurs in Africa during the Covid-19 pandemic." Chioma Onoshakpor 1, Abasiama Etuknwa 2, Nagmeldin Karamalla-Gaiballa 3	Tujuan - Fokus makalah ini adalah pada peran fleksibilitas strategis dalam aktualisasi ketahanan organisasi perempuan pengusaha di Afrika selama pandemi COVID-19.	Metodologi – Skenario Studi Kasus: Skenario diambil dari tiga negara utama di Afrika - (a) Afrika Selatan, (b) Sudan, dan (c) Nigeria. Ketiganya menawarkan bukti rinci tentang faktor dan nilai kontekstual yang membentuknya tindakan dan kecenderungan perempuan pengusaha dalam	Temuan-penguatan jejaring, hubungan dengan stakeholders dan penekanan pada informasi teknologi berkorelasi positif dalam memajukan pilihan organisasi dan memberi perempuan pengusaha berbagai keuntungan dalam hal akses informasi,

Lanjutan Tabel 2.1. Mapping Fakta Empiris (Gap Riset)

14.	<p>DOI: 10.17261 /Pressacademia.2020.1324 RJBM- V.7-ISS.4-2020 (7) -p.277-287</p> <p>Adaptif belajar dalam kolaborasi lintas sektor selama keadaan darurat global: wawasan konseptual dalam konteks COVID-19 pandemi, 14 Ahmad Arslan, Ismail Golgeci , Zaheer Khan , Omar Al-Tabbaa dan Pia Hurmelinna-Laukkanen Desember 2020</p>	<p>Tujuan dari makalah ini adalah untuk mengkaji peran penting kemitraan lintas sektor dan kolaborasi dalam manajemen darurat global, yang relevan dalam situasi seperti yang sedang berlangsung. COVID-19 pandemi dan tantangan global yang besar.</p>	<p>berbagai masyarakat dan komunitas mereka</p> <p>Menggunakan metode sejarah eksplorasi dan mengkaji kemitraan lintas sektor dari tiga pasar negara berkembang utama - Pakistan, Turki dan Nigeria. Konteks pasar negara berkembang penting mengingat kerapuhan kelembagaan yang dihadapi pasar semacam itu.</p>	<p>pendanaan, dukungan (sosial dan keuangan) dan berbagai pengetahuan. fleksibilitas strategis sangat penting untuk aktualisasi ketahanan organisasi. Nilai yang didorong oleh perubahan untuk pembelajaran dan hubungan sangat penting untuk kelangsungan hidup dan kesuksesan pengusaha wanita di Afrika.</p> <p>Secara konseptual menjelaskan peran penting kemitraan dalam keadaan darurat global. peran instrumental dari adaptif belajar dalam kemitraan lintas sektor, yang dapat membantu berbagai pemangku kepentingan menciptakan dan memberikan nilai dalam menanggapi keadaan darurat menawarkan implikasi teoritis dan praktis untuk kolaborasi dan kemitraan lintas sektor dalam menanggapi krisis global.</p>
-----	---	---	---	--

Lanjutan Tabel 2.1. Mapping Fakta Empiris (Gap Riset)

15.	Understanding strategic adaptation in small firms, Schindehutte, Minet Morris, Michael H. 2015	Mengkaji konsep adaptasi yang berkaitan dengan permulaan dan kelangsungan hidup usaha kecil bisnis dari waktu ke waktu	Untuk menilai hubungan yang dihipotesiskan antara variabel dalam penelitian model, cross-sectional, penelitian deskriptif dilakukan. Sebuah survei surat diarahkan pada sampel acak dari bisnis kecil yang berlokasi di Midwestern negara. Metode tersebut memungkinkan memeriksa sampel yang lebih besar dan lebih representatif perusahaan,	Temuan memperkuat peran penting kemampuan beradaptasi dalam kewirausahaan keberhasilan. Kesuksesan berwirausaha membutuhkan peluang nyata di dalam pasar dan konsep bisnis yang dikonseptualisasikan dengan baik.
16.	EasyChair Preprint Islamic Social Entrepreneurship Model of Business Women in Pandemic Era in East Java: Asfiah, Nurul Ambarwati, Titiék Arifiani, Ratya Shafira 2020	Penelitian ini bertujuan untuk membuat model bisnis dengan konsep Sosial Islam Kewirausahaan untuk wirausaha wanita di era pandemic	Ini adalah studi kualitatif dan fokus pada kewirausahaan sosial Islam di era pandemi. Analisis data dilakukan secara bersamaan, rekursif dan dinamis, dimana konseptualisasi, kategorisasi, dan deskripsi dilakukan bersama-sama.	Hasil menunjukkan bahwa perempuan mampu mandiri dan meningkatkan kualitas hidupnya dengan kewirausahaan sosial islami sesuai nilai-nilai yang dikembangkan. Terutama selama pandemi saat ini, dengan segala keterbatasan di sektor UKM, sosial Islam pengusaha mencoba menemukan cara baru dan strategi inklusif untuk bisnis berkelanjutan.
17.	Model Perilaku Strategis Pengusaha Keunggulan Kompetitif (Studi Kasus	Penelitian ini bertujuan untuk memodelkan perilaku strategis dari manajer pemilik	Penelitian ini menggunakan pendekatan soft system	Temuan utama dari penelitian ini menunjukkan empat macam model perilaku

Lanjutan Tabel 2.1. Mapping Fakta Empiris (Gap Riset)

	Pengusaha Batik Tasikmalaya. Widjajani Rohmah, Dede Siti. 2013	Perusahaan Batik tersukses di Klaster Batik Tasikmalaya.	methodology (SSM) untuk membangun model	strategis yang saling terkait sebagai suatu sistem.
18.	Pengaruh Locus of Control, Pembelajaran, dan Adversity Quotient Terhadap Sukses Bisnis Mikro. Titien Agustina, Wida Gerhana, Dan Sulaiman 2020	Penelitian ini bertujuan untuk meneliti secara parsial dan simultan efek locus of control, pembelajaran, dan kecerdasan adversity pada kesuksesan bisnis.	Melalui penelitian deskriptif kuantitatif, pengusaha mikro sebagai kelompok binaan di bawah pemerintah daerah Banjarmasin total 1881 orang dan 100 orang diambil sebagai sampel. Teknik analisis data menggunakan: Analisa regresi .	Hasil penelitian menemukan bahwa Locus of Control, Learning, dan Adversity Quotient memiliki berpengaruh signifikan terhadap keberhasilan mikropengusaha di Banjarmasin sebagian. Tempat kontrol dengan mendasarkan diri pada kesuksesan mencapaidiri mereka sendiri tidak terpisahkan dari upaya yang telah dilakukan untuk mencapainya.
19.	Apakah Kinerja Penting untuk Kelangsungan Bisnis Berdasarkan Peningkatan Locus of Control dan KompetensiBisnis? Kasus Mikro Kecil dan Usaha Menengah. Elmi Suraya, M. Shabri Abd. Majid,	Studi ini menguji dan menganalisis efek mediasi kinerja bisnis pada pengaruh lokus pengendalian dan kompetensi usaha terhadapkelangsungan hidup usaha,mengambil kasus Usaha Mikro, Kecil dan Menengah	Dengan menggunakan Persamaan Struktural Teknik Modeling (SEM	Studi mendokumentasikan bahwa penguatan locus of control memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja usaha dan kelangsungan usaha UMKM

Lanjutan Tabel 2.1. Mapping Fakta Empiris (Gap Riset)

20.	<p>Nasir Azis, Universitas Syiah Kuala</p> <p>Validating Rotter's (1966) Locus of Control Scale with a Sample of Not-for-profit Leaders, Adeyemi-bello, Tope. 2001</p>	<p>(UMKM) di Kota Banda Aceh.</p> <p>Tujuan tinjauan pustaka ekstensif ini, untuk menguji skala lokus kendali Rotter's (1966) digunakan pada sektor nirlaba. memahami faktor-faktor atau variabel yang berkontribusi pada efektivitas) terlepas dari jenis organisasi.</p>	<p>Locus of control diukur dengan menggunakan instrumen yang dikembangkan oleh Rotter (1966). Ini sering disebut sebagai Internal-Skala eksternal(atau IE). Skala IE terdiri dari lima puluh delapan item yang berhubungan dengan dua puluh sembilan masalah sosial. Dua puluh tiga masalah ini membentuk skala IE sedangkan enam masalah lainnya adalah pengisi yang dirancang untuk membuat maksud dari instrumen tersebut</p>	<p>Hasil penelitian ini telah membahas beberapa kekurangan skala Rotter dalam menangkap lokus kendali vidual. Pada tingkat dasar, lokus item kontrol tampaknya telah menghadirkan beberapa masalah bagi sebagian besar yang menanggapi perbaikan yang dilakukan berdasarkan masukan dari subjek studi percontohan. Responden mencatat bahwa dua pernyataan untuk setiap masalah di Rotter skala jarang mendekati keyakinan mereka. Oleh karena itu, perlu adanya perubahan instruksi dari uji coba ke studi utama.</p>
21	<p>Pengaruh Kecerdasan , Locus of Control, dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kompetensi dan Kinerja Karyawan Semen BUMN di</p>	<p>Tujuan penelitian ini untuk mengkonfirmasi model-model teoritikal dan empirikal yang dibangun berdasarkan teori-teori yang berkaitan dengan perilaku</p>	<p>Structural Equation Modelling (SEM)</p>	<p>1.Kecerdasan berpengaruh positif dan signifikan secara langsung terhadap kompetensi 2Locus of control berpengaruh positif dan tidak</p>

Lanjutan Tabel 2.1. Mapping Fakta Empiris (Gap Riset)

22	Indonesia, Oktaviani, Andi Ririn 2019 Does Performance Matter for Business Survival Based on the Enhancement of Locus of Control and Business Competence? The Case of Micro Small and Medium Enterprises” Suraya, Elmi Azis, Nasir Majid, M. Shabri Abd.2020	individu karyawan, kekuatan atau kelemahan dalam mencapai kompetensi dan kinerja yang tinggi. Studi ini menguji dan menganalisis efek mediasi kinerja bisnis pada pengaruh lokus pengendalian dan kompetensi usaha terhadap kelangsungan hidup usaha, mengambil kasus Usaha Mikro, Kecil dan Menengah (UMKM) di Kota Banda Aceh, Indonesia.	Persamaan Struktural Teknik Modeling (SEM)	signifikan baik secara langsung maupun tidak langsung terhadap kinerja karyawan dimediasi kompetensi. 3. Gaya kepemimpinan dan kompetensi berpengaruh positif dan signifikan secara langsung terhadap kinerja. studi mendokumentasikan bahwa penguatan locus of control memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja usaha dan kelangsungan usaha UMKM, untuk menjamin kelangsungan usaha, fokus harus diberikan untuk meningkatkan kinerja UMKM melalui peningkatan locus of control dan kompetensi karyawan.
23.	Understanding early-stage firm performance: the explanatory role of individual and firm level factors, April 2020. (Pi-	Menyajikan dan memvalidasi model teoritis yang menghubungkan karakteristik individu dari pendiri atau pemimpin wirausahawan	survei dilakukan pada sampel acak bertingkat dari pendiri usaha mikro dan kecil Australia Selatan tahap awal dengan tingkat tanggapan 24% (N =	Ada hubungan yang signifikan antara wirausaha utama individu dan strategi perusahaan yang dikembangkan di perusahaan

Lanjutan Tabel 2.1. Mapping Fakta Empiris (Gap Riset)

24.	<p>Shen Seet, Noel Lindsay, Fredric Kropp) https://www.emerald.com/insight/0143-7720.htm</p> <p>Pengaruh variabel orientasi kewirausahaan terhadap kinerja bisnis dalam konteks industri UKM", Journal of Workplace Learning, Wahyuni, NM dan Sara, IM (2020), Vol. 32 No. 1, hlm.35-62. https://doi.org/10.1108/JWL-03-2019-0033</p>	<p>inovatif dari usaha rintisan - nilai wirausaha, sikap kewirausahaan dan kemandirian diri kewirausahaan - dengan orientasi kewirausahaan (EO) perusahaan dan orientasi pasar. (MO) dan, pada akhirnya, untuk kinerja perusahaan.</p> <p>Tujuan Penelitian ini adalah memberikan wawasan praktis dan teoritis baru bagaimana usaha kecil dan menengah (UKM) menyesuaikan dan mengembangkan lebih lanjut kompetensi usaha, inovasi dan kinerja dengan menggunakan orientasi pasar, perilaku orientasi belajar dan orientasi kewirausahaan.</p>	<p>204). Pemodelan persamaan struktural digunakan untuk mengevaluasi model.</p> <p>analisis deskriptif dan inferensial</p>	<p>tahap awal dalam menjelaskan kinerja perusahaan. Ditemukan jugalah bahwa nilai-nilai internal berhubungan positif dengan sikap kewirausahaan. Sikap kewirausahaan berhubungan positif dengan efikasi diri kewirausahaan dan inovasi EO. Dimensi proaktif dari EO dan sikap kewirausahaan berhubungan dengan MO. Efikasi diri kewirausahaan, kemampuan berinovasi dan MO berhubungan dengan kinerja perusahaan</p> <p>1) orientasi pasar, orientasi pembelajaran dan orientasi kewirausahaan mempengaruhi kinerja bisnis melalui kompetensi pengetahuan dan inovasi secara langsung dan pengaruhnya positif secara signifikan. 2) orientasi pasar, orientasi belajar dan orientasi kewirausahaan tidak secara langsung memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap inovasi melalui</p>
-----	--	--	--	---

Lanjutan Tabel 2.1. Mapping Fakta Empiris (Gap Riset)

25	Peran Orientasi Pasar, Orientasi Kewirausahaan Dan Strategi Bersaing Terhadap Peningkatan Kinerja Ukm: Nuvriasari, Audita Wicaksono, Gumirlang Sumiyarsih 2018	Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh orientasi pasar, orientasi kewirausahaan dan strategi bersaing terhadap kinerja UKM	Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif yang ditujukan untuk menjawab permasalahan melalui teknik pengukuran terhadap variabel- variabel penelitian sehingga menghasilkan kesimpulan yang dapat digeneralisasikan. Sampel Penelitian adalah UKM industri kreatif yang bergerak pada bidang usaha fesyen dan kerajinan di Propinsi DIY.	kompetensi pengetahuan. Orientasi pasar, orientasi pembelajaran, 3) orientasi kewirausahaan secara tidak langsung memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja bisnis melalui kompetensi pengetahuan dan inovasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara orientasi pasar dan orientasi kewirausahaan terhadap strategi bersaing (strategi diferensiasi, biaya rendah, dan fokus). Orientasi pasar dan orientasi kewirausahaan berpengaruh positif terhadap kinerja UKM. Strategi bersaing (strategi diferensiasi, biaya rendah, dan fokus) berpengaruh positif terhadap kinerja UKM. Orientasi kewirausahaan memiliki pengaruh langsung yang lebih tinggi dibanding orientasi pasar
----	--	---	--	---

Lanjutan Tabel 2.1. Mapping Fakta Empiris (Gap Riset)

26.	Peranan Adaptabilitas, Orientasi Kewirausahaan dan Inovasi dalam Meningkatkan Kinerja Usaha Mikro (Studi Pada Industri Kerajinan Rotan Di Kalimantan Selatan) II Hidayatullah. At-Taradhi: Jurnal Studi Ekonomi 10, Volume X Nomor 1, Juni 2019 P-ISSN: 1979-3804, E-ISSN: 2548-9941	Menguji secara empiris dan menganalisis peran kemampuan beradaptasi dalam meningkatkan kinerja bisnis secara langsung dan tidak langsung melalui orientasi dan inovasi wirausaha.	Populasi dalam penelitian ini adalah sebanyak 244 unit usaha mikro. Metode pengambilan sampel adalah Proportional Area Random Sampling. Total sampel dalam penelitian ini adalah 152 usaha mikro. Data dianalisis dengan SEM (Structural Equation Model) melalui program AMOS	(1) kemampuan beradaptasi memainkan peran positif dalam meningkatkan orientasi kewirausahaan dan inovasi, tetapi tidak untuk kinerja bisnis; kemampuan beradaptasi memiliki efek tidak langsung pada kinerja bisnis melalui inovasi (2) orientasi kewirausahaan memainkan peran positif dalam meningkatkan inovasi secara langsung kinerja bisnis secara tidak langsung melalui inovasi
27.	Women MSMEs In Times of Crisis: Challenges and Opportunities: Suhail Sultan Fakultas Bisnis dan Ekonomi, Universitas Birzeit, Birzeit, Palestina, dan Wasim I.M. Sultan Universitas Hebron.2020 https://www.emerald.com/insight/1462-6004.htm	Tujuan membahas dampak krisis korona terhadap kinerja(UMK) perempuan dan mengeksplorasi strategi inovatif yang diadopsi oleh para perempuan ini untuk bertahan dalam bisnis mereka.	Metode kuantitatif dan kualitatif, Sampel representatif dari 260 bisnis wanita Palestina 15 perempuan pengusaha yang berhasil bertahan mengumpulkan data kualitatif. Frekuensi, tabulasi silang dan uji Chi-Square digunakan untuk menganalisis data kuantitatif dan analisis tematik digunakan untuk menganalisis data kualitatif.	Krisis korona merugikan kinerja UMKM perempuan dalam hal produksi, omzet laba. wanita lebih mungkin mendapatkan keuntungan dari media sosial dan promosi daripada metode lain. Studi ini menyoroti strategi inovasi yang diterapkan oleh UMKM perempuan yang berhasil bertahan dengan cash

Lanjutan Tabel 2.1. Mapping Fakta Empiris (Gap Riset)

28.	Menjadi wirausahawan pasca-COVID-19 - ketahanan dalam waktu krisis: tinjauan pustaka sistematis, May Portuguez Castro dan Marcela Georgina Gómez Zermeno:2020	Tujuan dari tinjauan pustaka untuk mengidentifikasi faktor-faktor yang membentuk ketahanan dan memperkuat program pelatihan kewirausahaan keterampilan. Studi ini bertujuan untuk mengarahkan pada studi empiris di masa depan yang akan memberikan pemahaman lebih dan membekali para profesional dengan keterampilan untuk beradaptasi dengan krisis	Penelitian ini adalah kuantitatif yang menganalisis sampel dari 97 pelaku usaha kecil dan menengah di Sulawesi Selatan, Indonesia, yang dipilih dengan menggunakan purposive sampling. Data utama dalam penelitian ini adalah hasil kuisioner yang disebarkan kepada responden yang dianalisis dengan menggunakan Partial Least Square (analisis PLS).	management dan digital marketing. Studi ini membuktikan hubungan yang positif dan signifikan antara kepribadian kewirausahaan dan manajemen krisis. Tidak ada hubungan yang signifikan antara pemanfaatan teknologi dengan manajemen krisis. Ada hubungan yang positif dan signifikan antara dukungan pemerintah terhadap penanganan krisis. Penelitian ini juga membuktikan pengaruh positif dan signifikan antara manajemen krisis terhadap ketahanan bisnis.
29.	Effect of Covid-19 Pandemic on Performance of Women Owned Micro, Small and Medium Enterprises in Kenya. Kaberia, Salome K. M. A. Muathe, Stephen.: 2021	penelitian ini berupaya menjembatani kesenjangan tersebut mengidentifikasi dan membantu berkontribusi pada pengetahuan yang ada tentang kinerja pada UMKM milik perempuan.	Penelitian ini menggunakan sumber daya multi-disiplin sekunder yang tersedia; makalah penelitian, studi kasus, laporan pemangku kepentingan dan online lainnya sumber.	Bisnis milik perempuan terkena dampak pandemi secara tidak proporsional. Pembelajaran merekomendasikan kebijakan yang ditargetkan, penelitian dan intervensi sumber daya untuk membantu usaha kecil

Lanjutan Tabel 2.1. Mapping Fakta Empiris (Gap Riset)

30.	Gender and Organizational Performance: Determinants of Small Business Survival and Success. Kalleberg, ArneLeicht, Kevin T.1991	Menguji beberapa hipotesis tentang bagaimana kelangsungan hidup dan Keberhasilan usaha kecil yang dipimpin oleh laki-laki dan perempuan terkait dengan perbedaan industri, struktur organisasi, dan atribut pemilik	Analisis kami didasarkan pada data yang dikumpulkan setiap tahun selama tiga periode tahundari grup awal 411 perusahaan di computer penjualan dan industri perangkat lunak, makanan dan minuman, dan kesehatan di Selatan Indiana Tengah.	<p>mempersiapkan terulangnya hal tersebut melalui kebangkitan pandemi yang sama atau baru di masa depan.</p> <p>Hasil penenelitian menemukan bahwa bisnis yang dipimpin oleh perempuan tidak lebih cenderung keluar dari bisnis, atau kurang berhasil, dibandingkan yang dimiliki oleh laki-laki.</p>
-----	---	---	---	---

2.3. Grand Teori Penelitian

Tabel 2.3. Grand Teori

Grand Theory / Penggagas / Dekade	Konsep	Teori / Penggagas / Dekade	Konsep	Variabel
<p>Theory of Planned Behavior</p> <p>Pendekatan theory of planned behavior (TPB) dipelopori oleh Ajzen, (1988-1991</p>	<p>-Menghubungkan keyakinan dengan perilaku.</p> <p>-Tiga komponen inti, yaitu, sikap, norma subjektif, dan kontrol perilaku yang dirasakan, bersama-sama membentuk niat perilaku individu.</p> <p>-Niat perilaku adalah penentu paling proksimal dari perilaku sosial manusia.</p>	<p>Teori self efficacy Albert Bandura (1986)</p> <p>Teori Konsep Diri Rotter(1968)</p> <p>Teori Belajar Rotter</p>	<p>Self-efficacy sebagai keyakinan individu tentang kemampuan mereka untuk menghasilkan pada tingkat kinerja yang ditentukan yang memberikan pengaruh atas peristiwa yang mempengaruhi kehidupan mereka</p> <p>Locus of control merupakan salah satu variable kepribadian (personality), yang didefinisikan sebagai keyakinan individu terhadap mampu tidaknya mengontrol nasib (destiny) sendiri.</p> <p>Orientasi kewirausahaan menggambarkan suatu perilaku idividu, tim, organisasional yang meliputi keberanian untuk mengambil risiko, sikap proaktif, dan inovatif (Slevin dan Covin, 1991). Selanjutnya Lumpkin dan Dess (1996) menambahkan dua dimensi lain, agresivitas persaingan dan otonomi</p> <p>-Kepribadian mempunyai kesatuan mendasar, yang berarti kepribadian</p>	<p>Efikasi Diri</p> <p>Lokus of control</p> <p>Orientasi Wirausaha</p>

Lanjutan Tabel 2.3. Grand Teori

		(1966)	<p>manusia mempunyai stabilitas yang relatif. -Manusia belajar untuk mengevaluasi pengalaman baru atas dasar penguatan terdahulu.</p> <p>- Evaluasi yang relatif konsisten ini akan membawa pada stabilitas yang lebih besar dan kesatuan dari kepribadian.</p>	
		Teori Perilaku Adaptif (David Purpel:1989)	<p>Kemampuan adaptasi adalah tindakan entrepreneur melibatkan perubahan dalam perilaku strategis, untuk meningkatkan postur kompetitif dan mencapai kesesuaian yang lebih baik antara organisasi dan lingkungan (Schindehutte & Morris, 2001)</p>	Kemampuan Adaptasi
		Teori Kinerja Wirausaha (Campbel, 1993),	<p>Kinerja pekerjaan sebagai "hal-hal yang dapat diamati yang dilakukan orang (yaitu, perilaku) yang relevan untuk tujuan organisasi Indikator Perilaku Utama yang menunjukkan jalan menuju perilaku ideal yang akan mencapai hasil ideal. sejauh mana perilaku yang ingin kita lihat ada dalam individu, tim, maupun organisasi. (Campbell Quick et al., 2010)</p>	Kinerja individu

Lanjutan Tabel 2.3. Grand Teori

		Teori Pengharapan Vroom (1964.)	-Intensitas kecenderungan untuk melakukan dengan cara tertentu tergantung pada intensitas harapan bahwa kinerja akan diikuti dengan hasil yang pasti dan pada daya tarik dari hasil kepada individu.	
		Key Behavior Indikator (KBI)	Mengukur tingkat kinerja individu melalui kemampuan yang dapat diperlihatkan dengan perilaku yang memuat keluasan dan kedalaman atas kompetensi.	

Sumber: berbagai buku, jurnal dan literatur (2022)