

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah (UMKM) memegang peranan penting dalam perekonomian global dengan kontribusi yang signifikan terhadap penciptaan lapangan kerja, pertumbuhan ekonomi, dan pemerataan distribusi pendapatan. Meskipun demikian, UMKM sering menghadapi tantangan yang kompleks, salah satunya adalah dalam meningkatkan inovasi. Inovasi memainkan peran sentral dalam menjaga daya saing dan relevansi bisnis di tengah perubahan pasar yang cepat dan persaingan yang semakin ketat. Namun, UMKM sering kali terkendala oleh keterbatasan sumber daya, baik dalam hal finansial, SDM, maupun akses terhadap teknologi dan pengetahuan. Akibatnya, banyak UMKM cenderung mengadopsi pola pikir konservatif yang hanya mengejar keberlangsungan usaha tanpa memperhatikan pentingnya inovasi sebagai pendorong pertumbuhan jangka panjang.

Inovasi tidak hanya berarti menciptakan produk atau layanan baru, tetapi juga mencakup perubahan dalam proses, model bisnis, dan cara berinteraksi dengan pelanggan. Dalam era digitalisasi dan globalisasi, perubahan ini menjadi semakin penting untuk merespons perubahan pasar, perkembangan teknologi, dan kebutuhan pelanggan yang terus berkembang. Oleh karena itu, memahami pentingnya inovasi bagi UMKM dan cara-cara untuk meningkatkan kapasitas inovatif mereka menjadi sangat relevan dalam konteks pembangunan ekonomi lokal dan nasional. Inovasi tidak hanya merupakan kunci untuk mempertahankan keunggulan kompetitif, tetapi juga menjadi sarana untuk memecahkan tantangan yang dihadapi oleh UMKM. Dengan adanya inovasi, UMKM dapat menciptakan nilai tambah yang membedakan mereka dari pesaing, memperluas pangsa pasar,

dan meningkatkan efisiensi operasional. Sebagai contoh, dengan mengadopsi teknologi baru, UMKM dapat meningkatkan produktivitas, mengurangi biaya produksi, dan meningkatkan kualitas produk atau layanan mereka.

Akan tetapi, tantangan utama yang dihadapi oleh UMKM adalah kurangnya sumber daya, baik dalam hal keuangan, SDM, maupun akses terhadap teknologi dan pengetahuan. Hal ini sering kali menghambat kemampuan UMKM untuk berinovasi secara efektif. Selain itu, pola pikir yang konservatif dan ketidakpercayaan terhadap risiko juga menjadi hambatan dalam mendorong inovasi di kalangan UMKM. Banyak UMKM cenderung menghindari risiko yang terkait dengan mengadopsi teknologi baru atau mengembangkan produk atau layanan yang belum teruji. Oleh karena itu, penting bagi UMKM untuk memperkuat kapasitas inovatif mereka melalui pendekatan yang holistik dan berkelanjutan. Dengan demikian, UMKM dapat meningkatkan kemampuan mereka untuk beradaptasi dengan perubahan pasar, mengatasi tantangan yang dihadapi, dan menciptakan peluang baru untuk pertumbuhan dan keberlanjutan bisnis mereka.

Peran pemilik dan manajer dalam mendorong inovasi di UMKM tidak bisa dipandang sebelah mata. Mereka bertanggung jawab untuk menciptakan lingkungan kerja yang memungkinkan terjadinya inovasi, memfasilitasi proses inovasi, dan mengalokasikan sumber daya yang diperlukan untuk mendukung inisiatif inovasi. Meskipun peran pemilik dan manajer sangat penting, terlalu banyak ketergantungan pada mereka dalam proses inovasi dapat menghambat potensi inovatif yang lebih luas di UMKM. Terlalu sering, keputusan strategis terkait inovasi diambil secara top-down tanpa memperhatikan masukan atau ide-ide yang mungkin berasal dari karyawan di tingkat yang lebih rendah. Hal ini dapat mengakibatkan terlewatnya peluang inovasi yang berharga yang mungkin terabaikan oleh manajemen. Oleh karena itu, penting bagi pemilik dan manajer

UMKM untuk mendorong partisipasi karyawan dalam proses inovasi. Ini dapat dilakukan dengan menciptakan budaya organisasi yang mendukung kreativitas, inisiatif, dan eksperimen. Pemilik dan manajer juga perlu membangun sistem penghargaan dan pengakuan yang mendorong karyawan untuk berbagi ide-ide mereka dan terlibat aktif dalam upaya inovasi. Dengan melibatkan karyawan secara langsung dalam proses inovasi, UMKM dapat memanfaatkan potensi inovatif yang lebih besar, mempercepat laju inovasi, dan menciptakan keunggulan kompetitif yang berkelanjutan.

Inovasi pada karyawan disebut juga dengan istilah perilaku kerja inovatif. Menurut (Rizkiah & Mubarak, 2022) perilaku inovatif sebagai tindakan individu yang mengarah pada kepentingan perusahaan, di mana karyawan memperkenalkan dan menerapkan ide-ide baru mereka untuk kepentingan perusahaan. (Amalia & Budiani, 2023) mengkonseptualisasikan Perilaku kerja inovatif melibatkan karyawan dalam tiga tahapan utama : menghasilkan ide baru untuk meningkatkan kinerja atau menciptakan nilai tambah (*idea generating*), memperjuangkan ide-ide tersebut di dalam organisasi dengan semangat dan dedikasi (*idea championing*), dan mengimplementasikan ide-ide tersebut ke dalam tindakan nyata dengan kerjasama tim atau departemen terkait (*idea implementation*). Dengan berpartisipasi dalam semua tahapan ini, karyawan dapat membantu mempercepat inovasi dan pertumbuhan perusahaan serta memberikan kontribusi yang berharga untuk keberhasilan inovasi perusahaan.

Penelitian ini fokus pada faktor yang diduga berpengaruh terhadap perilaku kerja inovatif dalam konteks UMKM. Riset sebelumnya telah mengungkapkan peran kepemimpinan, lingkungan kerja, kompensasi, dukungan organisasi, dan factor kepribadian sebagai anteseden dari perilaku kerja karyawan. Penelitian ini lebih fokus untuk mengungkapkan bagaimana peran karakteristik individu yang dicirikan dengan kepribadian proaktif (*proactive*

personality) dan orientasi pembelajaran (*learning orientation*) dalam meningkatkan perilaku kerja inovatif. Selain itu, penelitian ini juga menguji peran *creative self-efficacy* (CSE) sebagai variable pemedasi. Terdapat beberapa alasan tentang pentingnya penelitian ini dilakukan. Peneliti menemukan terdapat beberapa kontradiksi hasil penelitian yang menghubungkan kepribadian proaktif dengan perilaku kerja inovatif. Misalkan penelitian (Firdaus & Handoyo, 2021) mengatakan individu dengan kepribadian proaktif tidak berpengaruh terhadap perilaku kerja inovatif. Selain itu, penelitian (Salsabila, 2020) juga menunjukkan hasil yang tidak signifikan pada hubungan antara learning orientation terhadap perilaku kerja inovatif. Sebagai bentuk kontribusi penelitian, riset ini menguji peran CSE dalam memediasi peran kepribadian proaktif dan learning orientation terhadap perilaku kerja inovatif karyawan di UMKM.

Penelitian ini dilakukan pada UMKM yang memiliki atau membuka usaha di Kabupaten Kebumen. Berdasarkan data Dinas Perindustrian, Perdagangan, Koperasi, Usaha Kecil dan Menengah Kabupaten Kebumen tahun 2023, diketahui jumlah pelaku usaha mikro kecil dan menengah di Kebumen sebanyak 48.200. Seiring perkembangan informasi dan teknologi serta didukung oleh potensi sumber daya alam yang memadai, perkembangan UKM di Kabupaten Kebumen terus meningkat dari tahun ke tahun. Perkembangan jumlah pelaku UMKM di Kabupaten Kebumen dapat dilihat pada tabel 1.1 berikut:

Tabel 1.1
Data Perkembangan UMKM di Kabupaten Kebumen

No	Tahun	Jumlah Pelaku
1	2019	47.784
2	2020	47.988
3	2021	48.134
4	2022	48.132
5	2023	48.200

Sumber : Disepindag KUKM Kebumen, 2024

Data pada Tabel 1.1 di atas menunjukkan peningkatan jumlah usaha kecil yang cukup signifikan pada tahun 2023. Pertumbuhan jumlah pelaku usaha kecil berdampak persaingan bisnis yang semakin tinggi. Salah satu upaya untuk meningkatkan daya saing adalah dengan memunculkan inovasi-inovasi usaha yang berbeda dengan usaha lainnya. Saat ini banyak industri-industri kreatif yang berkembang di Kabupaten Kebumen. Berdasarkan informasi dari Dewan Kerajinan Nasional Daerah (Dekranasda) Kabupaten Kebumen, diketahui bahwa peningkatan jumlah industri kreatif yang menjadi dampungan meningkat pada tahun 2017.

Tabel 1.2

Data Perkembangan UKM di Dekranasda Kabupaten Kebumen

No	Tahun	Jumlah Pelaku Usaha
1	2020	120
2	2021	138
3	2022	150
4	2023	175

Sumber : Dekranasda Kabupaten Kebumen, 2024.

Semakin tingginya minat pelaku usaha di bidang industri kreatif disebabkan salah satunya adalah semakin majunya perkembangan ilmu teknologi, bisnis media online, dan banyaknya usia muda.

Pertumbuhan jumlah pelaku UMKM meningkat sangat signifikan khususnya pada bidang fashion. Data Dekranasda pada tahun 2024 menunjukkan bahwa sebanyak 15 pelaku usaha fashion atau kurang lebih sebanyak 25% usaha baru terdaftar sebagai binaan Dekranasda Kabupaten Kebumen. Usaha-usaha baru ini mencakup berbagai jenis produk fashion, seperti eco print batik, baju muslim, serta kategori lain seperti aksesoris, sepatu, dan tas. Peningkatan ini mencerminkan pertumbuhan yang pesat dalam industri fashion lokal dan adanya minat yang tinggi terhadap produk-produk fashion inovatif dan ramah lingkungan. Namun, persaingan di sektor fashion sangat tinggi, dengan tren yang berubah dengan cepat dan desain yang mudah ditiru. Oleh karena itu, pelaku usaha perlu terus berinovasi

dan memperbarui penawaran mereka untuk membedakan diri dari kompetitor dan mempertahankan daya saing di pasar yang sangat dinamis.

Berdasarkan wawancara dengan beberapa pelaku usaha kecil, semakin terbukanya arus informasi juga membawa resiko bisnis bagi UMKM. Beberapa bisnis banyak yang bermunculan dengan meniru bisnis dari perusahaan sebelumnya di luar kota, dan hal ini berdampak pada tutupnya usaha pada dua tahun awal membuka usaha. Hal ini tentunya kontradiktif dengan pertumbuhan jumlah UMKM. Jumlah usaha kecil yang meningkat tidak diiringi dengan peningkatan inovasi produk dan layanan yang menyebabkan dinamika persaingan semakin tinggi. Oleh karena itu penelitian ini menguji faktor-faktor yang berpengaruh terhadap perilaku inovatif di usaha kecil menengah.

Hasil penelitian (Yulianti et al., n.d.) menyimpulkan bahwa salah satu faktor yang berpengaruh terhadap perilaku inovatif dan kreatif adalah orientasi pembelajaran. Orientasi pembelajaran adalah pola pikir internal yang memotivasi individu untuk mengembangkan kompetensinya. Orientasi pembelajaran adalah salah satu budaya organisasi, yaitu bagi suatu perusahaan untuk meningkatnya keyakinan perilaku yang berorientasi pembelajaran, terutama dalam pembentukan perilaku adaptif dalam menghadapi perubahan lingkungan yang penuh dengan ketidak pastian. Di dalam organisasi yang berorientasi pembelajaran, akan berkembang pengetahuan baru dan pemahaman baru yang secara potensial akan mempengaruhi perilaku. Menurut (Noerchoidah et al., 2022) orientasi pembelajaran mempunyai pengaruh yang positif terhadap inovatif, dengan melalui kreatifitas karyawan. Sementara itu (Nurchayati, 2020) menyatakan bahwa orientasi pembelajaran merupakan kunci dari inovasi.

Selanjutnya, hasil penelitian (Mursal, 2022) mengatakan bahwa kepribadian proaktif meningkatkan perilaku inovasi. Kepribadian proaktif adalah sebuah disposisi dalam mengambil inisiatif pribadi untuk mempengaruhi

lingkungan seseorang (Mahardika & Kistyanto, 2020). (Aryaningtyas et al., 2020) menyebut individu proaktif sebagai orang-orang yang biasanya melibatkan diri dalam tindakan yang berdampak terhadap diri mereka sendiri dan juga terhadap lingkungan mereka. Oleh karena itu, karyawan dengan kepribadian proaktif selalu berfokus pada masa depan, sadar serta berorientasi pada perubahan. Hasil penelitian (Mursal, 2022) mengatakan bahwa Kepribadian proaktif berpengaruh positif terhadap perilaku inovatif.

Untuk mengimplementasikan inovasi, diperlukan keyakinan diri yang kuat untuk berperilaku kreatif. Kegagalan mayoritas UKM adalah saat mengimplementasikan ide atau gagasan. Menurut (Nurmala & Widyasari, 2021) mengatakan bahwa *Creative Self-Efficacy* berpengaruh terhadap perilaku inovatif. *Creative Self-Efficacy* adalah Efikasi diri kreatif muncul untuk memberikan momentum ketika efikasi diri yang kuat dapat meningkatkan tingkat persistensi dan upaya individu dalam mengatasi ketika individu menghadapi situasi yang menantang (Almeida et al., 2016). (I Gusti Ayu Tri Agustiana et al., 2023) mengajukan sebuah konsep *creative self efficacy* (CSE), keyakinan individu tentang kemampuannya menghasilkan hasil yang kreatif. Individu yang memiliki CSE yang tinggi mampu meningkatkan kepercayaan diri dan motivasi untuk berperilaku inovatif. Efikasi diri kreatif didasarkan pada pengetahuan dan keterampilan orang yang memungkinkan kreativitas (Raikhan Rianasta & Yuniawan, 2022). Menurut (Hadi et al., 2020) CSE berpengaruh signifikan dan positif terhadap perilaku inovatif, selain itu CSE mampu memediasi hubungan antara kepribadian proaktif dengan perilaku inovatif. Berdasarkan latar belakang diatas peneliti tertarik untuk mengajukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Orientasi Pembelajaran dan Kepribadian Proaktif terhadap Perilaku Kerja Inovatif dengan *Creative Self-Efficacy* sebagai variabel mediasi studi pada UMKM di Kabupaten Kebumen”**

1.2. Rumusan Masalah

Peningkatan jumlah UMKM di Kabupaten Kebumen menunjukkan tren pertumbuhan bisnis usaha kecil yang semakin meningkat. Akan tetapi, berdasarkan hasil observasi diketahui bahwa sebagian besar usaha tutup pada masa dua tahun beroperasi. Hal ini disebabkan karena tingginya tingkat persaingan dan banyak usaha kecil yang tidak inovatif. Mereka secara umum hanya meniru usaha yang sudah ada sebelumnya. Disamping itu, sebagian usaha kecil sangat tergantung pada keputusan pemilik atau manajer sehingga tidak dilibatkan dalam pengambilan keputusan bisnis. Padahal karyawan yang benar-benar terlibat dalam proses produksi jasa dan layanan. Bahkan mereka yang secara langsung melayani permintaan konsumen. Beberapa fenomena ini menjadi dasar peneliti menguji factor yang diduga berdampak terhadap perilaku inovatif karyawan, yaitu proactive personality, orientasi pembelajaran dan CSE. Maka rumusan masalah dalam penelitian ini diarahkan untuk menjawab pertanyaan penelitian sebagai berikut:

1. Apakah orientasi pembelajaran berpengaruh terhadap perilaku kerja inovatif pada UKM di Kabupaten Kebumen?
2. Apakah kepribadian proaktif berpengaruh terhadap perilaku kerja inovatif pada UKM di Kabupaten Kebumen?
3. Apakah orientasi pembelajaran berpengaruh terhadap *Creative Self-Efficacy* pada UKM di Kabupaten Kebumen?
4. Apakah kepribadian proaktif berpengaruh terhadap *Creative Self-Efficacy* pada UKM di Kabupaten Kebumen?
5. Apakah *Creative Self-Efficacy* terhadap perilaku kerja inovatif pada UKM di Kabupaten Kebumen?
6. Apakah orientasi pembelajaran berpengaruh terhadap perilaku kerja inovatif melalui CSE pada UKM di Kabupaten Kebumen?

7. Apakah kepribadian proaktif berpengaruh terhadap perilaku kerja inovatif melalui CSE pada UKM di Kabupaten Kebumen?

1.3. Batasan Masalah

Batasan masalah pada penelitian ini difokuskan pada permasalahan yang diangkat sebagai topik dan hasil identifikasi yang akan diteliti pada UMKM di Kabupaten Kebumen yang meliputi:

1. UMKM yang menjadi responden dalam penelitian ini dibatasi pada industri kreatif di bidang fashion yang menjadi binaan Dekransada Kabupaten Kebumen.
2. Konsep dan pengukuran variable penelitian dalam riset ini dibatasi pada:

1) Orientasi pembelajaran

Orientasi pembelajaran adalah suatu pola pikir internal yang memotivasi karyawan untuk mengembangkan kompetensinya (Noerchoidah et al., 2022). Adapun indikator pengukuran variabel orientasi pembelajaran adalah:

- a. Komitmen untuk pembelajaran nilai.
- b. Terbuka terhadap pemikiran baru.
- c. Visi bersama.

2) Kepribadian proaktif

Kepribadian proaktif merupakan kecenderungan perilaku individu dalam mengambil inisiatif pribadi untuk menciptakan lingkungan menguntungkan yang relatif tidak dibatasi oleh kekuatan situasional (Stie & Tansa, 2022). Menurut (Sukmajati, 2020) mengemukakan bahwa ada beberapa indikator dalam kepribadian proaktif, diantaranya:

- a. Mencari dan memanfaatkan peluang
- b. Menunjukkan inisiatif

- c. Mengambil tindakan sendiri
- d. Gigih dalam menerapkan perubahan
- e. Mengambil inisiatif dalam meningkatkan keadaan saat ini atau membuat yang baru
- f. Mempertahankan keadaan yang baik saat ini
- g. Peran yang lebih fleksibel
- h. Memiliki sasaran jangka panjang diluar pekerjaan
- i. Memiliki kemampuan untuk mempengaruhi perubahan lingkungan
- j. Dapat mengatasi kendala atau hambatan oleh kekuatan situasional.

3) *Creative Self-Efficacy* (CSE)

(Ramadhanyla'ade, 2019) mendefinisikan *CSE* sebagai evaluasi seseorang mengenai kemampuan atau kompetensi dirinya untuk melakukan suatu tugas, mencapai suatu tujuan, dan mengatasi hambatan. Indikator *CSE* menurut (James W, Elston D, 20 C.E.) yaitu:

- a. Keyakinan mampu menghasilkan ide-ide baru
- b. Percaya pada kemampuan untuk menyelesaikan masalah secara kreatif.
- c. Memiliki kemampuan untuk mengembangkan gagasan orang lain lebih jauh.
- d. Merasa pandai menemukan cara-cara kreatif untuk memecahkan masalah

4) Perilaku Kerja Inovatif

(Komalasari et al., 2023) menyatakan perilaku kerja inovatif meliputi eksplorasi peluang dan ide-ide baru, dapat mencakup perilaku mengimplementasikan ide baru, menerapkan pengetahuan baru dan untuk mencapai peningkatan bisnis. De Jong and Hartog (2010) menjelaskan

untuk pengukuran perilaku inovatif di tempat kerja yaitu :

1. *Opportunity exploration*
2. *Idea generation*
3. *Idea Championing*
4. *Idea Application*

4.1. Tujuan Penelitian

Berdasarkan hasil rumusan dan pokok permasalahan diatas, maka penelitian ini memiliki tujuan untuk:

1. Untuk mengetahui pengaruh antara orientasi pembelajaran terhadap perilaku kerja inovatif pada UKM di Kabupaten Kebumen.
2. Untuk mengetahui pengaruh antara kepribadian proaktif terhadap perilaku kerja inovatif pada UKM di Kabupaten Kebumen.
3. Untuk mengetahui pengaruh orientasi pembelajaran terhadap CSE pada UKM di Kabupaten Kebumen.
4. Untuk mengetahui pengaruh Kepribadian Proaktif terhadap CSE pada UKM di Kabupaten Kebumen.
5. Untuk mengetahui pengaruh Perilaku Kerja Inovatif terhadap CSE sebagai variabel mediasi pada UKM di Kabupaten Kebumen.
6. Untuk mengetahui pengaruh antara orientasi pembelajaran terhadap perilaku kerja inovatif melalui CSE sebagai pemediasi pada UKM di Kabupaten Kebumen.
7. Untuk mengetahui pengaruh antara kepribadian proaktif terhadap perilaku kerja inovatif melalui CSE sebagai pemediasi pada UKM di Kabupaten Kebumen.

4.2. Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian yang diharapkan dari hasil penelitian ini berupa manfaat teoritis dan manfaat praktis seperti dibawah ini.

1.5.1 Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat secara teoritis yaitu sebagai bahan untuk menambah penelitian ilmu manajemen di Program Pascasarjana Magister Manajemen Universitas Putra Bangsa Kebumen. Penelitian ini berkontribusi pada pengembangan model penelitian yang berhubungan dengan inovasi karyawan di UMKM. Pembaca dapat mengetahui bagaimana orientasi pembelajaran dan dan kepribadian proaktif dapat meningkatkan perilaku kerja inovatif melalui CSE. Bagi mahasiswa sebagai ajang implementasi dan aktualisasi dari pengetahuan dan pemahaman teori dalam bangku perkuliahan, serta memperkaya khasanah, ketajaman dalam berfikir, dan mampu menganalisis setiap permasalahan sebagai jawaban atas *research gap* yang terdapat pada penelitian sebelumnya.

1.5.2 Manfaat Praktis

Bagi UKM sebagai masukan dan bahan pertimbangan dalam mengambil keputusan pengusaha khususnya industry/usaha kecil menengah dalam hal pengaruh orientasi pembelajaran dan kepribadian proaktif yang dapat dikembangkan pada unit-unit usaha mereka untuk dapat mengelola unit usahanya secara lebih profesional. Selain itu, penelitian ini diharapkan mampu meningkatkan daya saing dan inovasi UMKM melalui pengembangan inovasi pada level karyawan di tempat kerja.