

## II. KAJIAN PUSTAKA

### 2.1 Landasan Teori

Kata *Karakter* dapat dilacak dari kata latin *kharakter*, *kharassein* dan *kharax*, yang maaknanya *tools for marking, to engrave, dan pointed stake*. Dalam kamus Poerdarminta, karakter diartikan sebagai tabiat, watak, sifat, akhlak atau budi pekerti yang membedakan seseorang dengan lainnya. Dengan pengertian tersebut dapat dikatakan bahwa membangun karakter (*character building*) ialah proses mengukir atau memahat jiwa sedemikian rupa, sehingga berbentuk unik, menarik, dan berbeda sehingga dapat membedakan dengan yang lainnya.

Clleland dalam Suryana dan Bayu (2010) memerinci karakteristik yang memiliki Need for Achievement (virus kepribadian yang menyebabkan seseorang ingin berbuat lebih baik dan terus maju) sebagai berikut :

1. Lebih menyukai pekerjaan dengan resiko realistik.
2. Bekerja lebih giat dalam tugas-tugas yang memerlukan kemampuan mental.
3. Tidak bekerja lebih giat karena imbalan uang.
4. Ingin bekerja pada situasi dimana dapat diperoleh pencapaian pribadi (*personal achievement*).
5. Menunjukkan kinerja yang lebih baik dalam kondisi yang memberikan umpan balikyang jelas positif.
6. Cenderung berpikir ke masa depan serta memiliki pemikiran jangka panjang.

Ukuran *N-Ach* mampu menunjukkan seberapa besar jiwa *entrepreneur* seseorang. Semakin tinggi *enterepreneur* seseorang, maka semakin besar pula bakat potensialnya untuk menjadi wirausaha yang sukses.

Wiryasaputra (2004) dalam Suryana dan Bayu (2010) menyatakan ada 10 sikap dasar wirausaha yaitu :

1. *Visionary* (visioner)
2. *Positive* (bersikap positif)
3. *Confident* (percaya diri)
4. *Genuine* (asli)
5. *Goal Oriented* (berpusat pada tujuan)
6. *Persistent* (tahan uji)
7. *Ready to face a risk* (siap meng hadapi resiko)
8. *Creative* (kreatif menangkap peluang)
9. *Healthy Competitor* (menjadi pesaing yang baik)
10. *Democratic Leader* (pemimpin yang demokratis)

Wirasasmita (1999) dalam Suryana dan Bayu (2010) mengemukakan beberapa kemampuan yang harus dimiliki oleh wirausaha yaitu :

1. *Self knowledge*, yaitu memiliki pengetahuan tentang usaha yang ditekuninya.
2. *Imagination*, yaitu memiliki imajinasi atau ide dan perspektif serta tidak mengandalkan pada sukses masa lalu.
3. *Pratical knowledge*, yaitu memiliki pengetahuan praktis.
4. *Seach skill*, yaitu kemampuan menemukan atau berkreasi.
5. *Forseight*, berpandangan jauh kedepan.
6. *Computation skill*, yaitu kemampuan berhitung dan memprediksi keadaan masa yang akan datang.
7. *Communication skill*, kemampuan untuk berkomunikasi, bergaul dan berhubungan dengan orang lain.

Menurut Hakim (2007) dalam Suryana dan Bayu (2010), karakteristik yang harus dimiliki oleh seseorang wirausaha yaitu :

1. *Achievement orientation* yaitu kemampuan menetapkan sasaran kerja dan strategi pencapaian.
2. *Impact an influence* yaitu kemampuan meyakinkan orang lain baik secara lisan maupun tulisan.
3. *Analytical thinking* yaitu kemampuan mengolah dan mengintrepretasikan data atau informasi.

4. *Conceptual thinking* yaitu kemampuan menarik kesimpulan atas informasi terhadap masalah.
5. *Initiative* yaitu kemampuan menghadirkan diri sendiri dalam organisasi.
6. *Self confidence* yaitu kemampuan meyakinkan diri sendiri atas tekanan lingkungan.
7. *Interpersonal understanding* yaitu kemampuan memahami sikap, minat dan perilaku orang lain.
8. *Concern for order* yaitu kemampuan menangkap dan mencari kejelasan informasi tugas.
9. *Information seeking* yaitu kemampuan menggali informasi yang dibutuhkan.
10. *Tim cooperation* yaitu kemampuan bekerjasama dan berperan dalam kelompok.
11. *Expertise* yaitu kemampuan menggunakan dan mengembangkan keahlian.
12. *Customerservice orientation* yaitu kemampuan menemukan dan memenuhi kebutuhan konsumen.
13. *Developing others* yaitu kesediaan mengembangkan teman kerja secara sukarela.

Tingkah laku kewirausahaan yang sering ditemukan menurut penelitian yang dilakukan oleh Sukardi (1991) dalam Suryana dan Bayu (2010) yaitu :

1. Sifat instrumental
2. Sifat prestatif
3. Sifat keluwesan bergaul
4. Sifat kerja keras
5. Sifat keyakinan diri
6. Sifat pengambil resiko
7. Sifat swakendali
8. Sifat inovatif
9. Sifat kemandirian

### **2.1.1 Perilaku**

*Perilaku* adalah tindakan atau aktivitas dari manusia itu sendiri yang mempunyai bentangan yang sangat luas antara lain : berjalan, berbicara, menangis, tertawa, bekerja, kuliah, menulis, membaca, dan sebagainya. Dari uraian ini dapat disimpulkan bahwa yang dimaksud perilaku manusia adalah semua kegiatan atau aktivitas manusia, baik yang diamati langsung, maupun yang tidak dapat diamati oleh pihak luar (Notoatmodjo, 2003). Skinner (1938) seorang ahli psikologi, merumuskan

bahwa perilaku merupakan respon atau reaksi seseorang terhadap stimulus (rangsangan dari luar). Oleh karena perilaku ini terjadi melalui proses adanya stimulus terhadap organisme, dan kemudian organisme tersebut merespon, maka teori Skinner disebut teori “S-O-R” atau *Stimulus – Organisme – Respon*.

Skinner membedakan adanya dua proses, yaitu:

- ***Respondent respon atau reflexive***, yakni respon yang ditimbulkan oleh rangsangan-rangsangan (stimulus) tertentu. Stimulus semacam ini disebut *electing stimulation* karena menimbulkan respon – respon yang relative tetap. Misalnya : makanan yang lezat menimbulkan keinginan untuk makan, cahaya terang menyebabkan mata tertutup, dan sebagainya. *Respondent respon* ini juga mencakup perilaku emosional misalnya mendengar berita musibah menjadi sedih atau menangis, lulus ujian meluapkan kegembiraannya dengan mengadakan pesta, dan sebagainya.
- ***Operant respon atau instrumental respon***, yakni respon yang timbul dan berkembang kemudian diikuti oleh stimulus atau perangsang tertentu. Perangsang ini disebut *reinforcing stimulation* atau *reinforce*, karena memperkuat respon. Misalnya apabila seorang petugas kesehatan melaksanakan tugasnya dengan baik (respon terhadap uraian tugasnya atau job skripsi) kemudian memperoleh penghargaan dari atasannya (stimulus baru), maka petugas kesehatan tersebut akan lebih baik lagi dalam melaksanakan tugasnya.

Dilihat dari bentuk respon terhadap stimulus ini, maka perilaku dapat dibedakan menjadi dua (Notoatmodjo, 2003):

1. Perilaku tertutup (*covert behavior*)  
Perilaku tertutup adalah respon seseorang terhadap stimulus dalam bentuk terselubung atau tertutup (*covert*). Respon atau reaksi terhadap stimulus ini masih terbatas pada perhatian, persepsi, pengetahuan, kesadaran, dan sikap yang terjadi pada orang yang menerima stimulus tersebut, dan belum dapat diamati secara jelas oleh orang lain.
2. Perilaku terbuka (*overt behavior*)  
Perilaku terbuka adalah respon seseorang terhadap stimulus dalam bentuk tindakan nyata atau terbuka. Respon terhadap stimulus tersebut sudah jelas dalam bentuk tindakan atau praktek (*practice*), yang dengan mudah dapat diamati atau dilihat oleh orang lain.

Berdasarkan teori di atas, peneliti menjadikannya sebuah dasar penelitian ini, untuk menjawab rumusan masalah yang sudah terpapar di atas.

### **2.1.1.1 Perilaku Inovatif**

Menurut Wess & Farr dalam De Jong & Kemp (2003) perilaku inovatif adalah semua perilaku individu yang diarahkan untuk menghasilkan, memperkenalkan, dan mengaplikasikan hal-hal 'baru', yang bermanfaat dalam berbagai level organisasi. Bryd & Bryman (2003) mengatakan bahwa ada dua dimensi yang mendasari perilaku inovatif yaitu kreativitas dan pengambilan resiko. Demikian halnya dengan pendapat Amabile dkk dalam de Jong & Kamp (2003) bahwa semua inovasi diawali dari ide yang kreatif. Kreativitas adalah kemampuan untuk mengembangkan ide baru yang terdiri dari 3 aspek yaitu keahlian, kemampuan berfikir fleksibel dan imajinatif, dan motivasi internal (Bryd & Bryman, 2003). Dalam proses inovasi, individu mempunyai ide-ide baru, berdasarkan proses berfikir imajinatif dan didukung oleh motivasi internal yang tinggi. Namun demikian sering kali, proses inovasi berhenti dalam tataran menghasilkan ide kreatif saja dan hal ini tidak dapat dikategorikan dalam perilaku inovatif.

Dalam mengimplementasikan ide diperlukan keberanian mengambil resiko karena memperkenalkan 'hal baru' mengandung suatu resiko. Yang dimaksud dengan pengambilan resiko adalah kemampuan untuk mendorong ide baru menghadapi rintangan yang menghadang sehingga pengambilan resiko merupakan cara mewujudkan ide yang kreatif menjadi realitas (Bryd & Brown, 2003). Oleh karenanya, jika tujuan semula melakukan inovasi untuk kemanfaatan organisasi, tetapi jika tidak dikelola dengan baik justru menjadi bumerang. Adapun inovasi yang

sesuai dengan perilaku inovatif adalah inovasi inkremental. Dalam hal ini, yang melakukan inovasi bukan hanya pemilik usaha saja tetapi semua karyawan yang terlibat dalam proses inovasi tersebut. Oleh karenanya sistem pemberdayaan karyawan sangat diperlukan dalam perilaku inovatif ini.

### **2.1.1.2 Inovasi**

Istilah inovasi dalam organisasi pertama kali diperkenalkan oleh Schumpeter pada tahun 1934. Inovasi dipandang sebagai kreasi dan implementasi ‘kombinasi baru’. Istilah kombinasi baru ini dapat merujuk pada produk, jasa, proses kerja, pasar, kebijakan dan sistem baru. Dalam inovasi dapat diciptakan nilai tambah, baik pada organisasi, pemegang saham, maupun masyarakat luas. Oleh karenanya sebagian besar definisi dari inovasi meliputi pengembangan dan implementasi sesuatu yang baru (de Jong & Hartog, 2003). Dengan inovasi maka seseorang dapat menambahkan nilai dari produk, pelayanan, proses kerja, pemasaran, sistem pengiriman, dan kebijakan, tidak hanya bagi perusahaan tapi juga stakeholder dan masyarakat (de Jong & Hartog, 2003).

Dalam penelitian ini, inovasi difokuskan bukan pada output inovatif. Fokus penelitian ini perilaku inovatif yang merupakan faktor kunci dari inovasi inkremental (Scott & Bruce, 1994 dalam de Jong & Kemp, 2003). Yang dimaksud dengan perilaku inovatif dalam penelitian ini adalah semua perilaku individu yang diarahkan untuk menghasilkan dan mengimplementasikan hal-hal ‘baru’, yang bermanfaat

dalam berbagai level kesuksesan wirausaha yang terdiri dari dua dimensi yaitu kreativitas dan pengambilan resiko yang menghasilkan inovasi baru.

### **2.1.2 Keterampilan Komunikasi**

Theodore (1981) dalam Suranto (2010) komunikasi ialah proses yang didalamnya menunjukkan arti pengetahuan dipindahkan dari seseorang kepada orang lain, biasanya dengan maksud mencapai beberapa tujuan khusus, sedangkan Edward (1990) dalam Suranto (2010) menyatakan bahwa komunikasi adalah proses penyampaian gagasan, harapan dan pesan yang disampaikan oleh lambang tertentu, mengandung arti, dilakukan oleh penyampai pesan ditujukan oleh penerima pesan.

Jadi dapat didefinisikan bahwa kemampuan komunikasi adalah kemampuan komunikator (orang yang menyampaikan informasi) untuk mempergunakan bahasa yang dapat diterima dan memadai secara umum untuk mengolah kata-kata, berbicara secara baik dan dapat dipahami oleh lawan bicara atau dapat juga mengartikan kemampuan komunikasi sebagai kemampuan mentransmisi informasi, gagasan, emosi, keterampilan dengan menggunakan simbol-simbol seperti perkataan, gambar, figur, grafik dan sebagainya untuk mengubah sikap dan tingkah laku orang lain. Berdasarkan beberapa definisi di atas dapat disimpulkan bahwa keterampilan komunikasi adalah kemampuan verbal dan nonverbal yang digunakan dalam berbicara dan mendengar dalam berinteraksi dengan kata lain kemampuan untuk

menyampaikan dan mengutarakan sesuatu dengan benar serta mampu mendengarkan dan menghargai pendapat orang lain.

Dilihat dari sifatnya proses komunikasi dapat dibedakan menjadi :

- a. Komunikasi tatap muka, dalam hal ini pihak-pihak yang berkomunikasi saling bertemu dalam suatu tempat tertentu.
- b. Komunikasi bermedia, ialah komunikasi yang dilakukan dengan menggunakan media, seperti telepon, surat, media sosial dan sebagainya.
- c. Komunikasi non-verbal, komunikasi dengan ciri pesan yang disampaikan merupakan pesan non-verbal atau bahasa isyarat, baik isyarat badaniah (*gestural*) maupun isyarat gambar (*pictoral*).

Dilihat dari teknik komunikasi dapat dibedakan menjadi 4 :

- a. Komunikasi informatif, ialah teknik informasi dengan menyampaikan pesan secara berulang-ulang untuk memberikan informasi kepada komunikan yang merupakan proses komunikasi satu arah dalam rangka penyebaran informasi satu arah.
- b. Komunikasi persuasif, ialah komunikasi yang dilakukan secara halus untuk membujuk komunikan.
- c. Komunikasi instruktif/koersif, dicirikan dengan pemberlakuan pemaksaan dan sanksi dari komunikator kepada komunikan.
- d. Hubungan manusiawi, ialah komunikasi yang memperhatikan nilai-nilai etis untuk menciptakan suasana atau iklim komunikasi yang manusiawi.

Dalam berwirausaha memang seseorang dituntut untuk dapat menyalurkan apa yang sebenarnya ia inginkan, untuk mendapatkan apa yang menjadi tujuannya biasanya akan terjadi sebuah negosiasi yang memungkinkan seorang wirausaha mampu mencapai tujuannya. Negosiasi adalah sebuah bentuk interaksi sosial saat pihak - pihak yang terlibat berusaha untuk saling menyelesaikan tujuan yang berbeda dan bertentangan.



### **2.1.3 Kerja Tim**

#### **2.1.3.1 Pengertian Kerja Tim**

Penyelenggaraan kerja tim dilakukan karena pada saat sekarang ini tekanan-tekanan persaingan yang semakin meningkat, para ahli menyatakan bahwa keberhasilan organisasi akan semakin bergantung pada kerja tim daripada bergantung pada individual-individual yang menonjol. Konsep tim maknanya terletak pada ekspresi yang menggambarkan munculnya sinergi pada orang-orang yang mengikatkan diri dalam kelompok yang disebut dengan tim. Tracy (2006) menyatakan bahwa, kerja tim merupakan kegiatan yang dikelola dan dilakukan sekelompok orang yang tergabung dalam satu organisasi.

Kerja tim dapat meningkatkan kerja sama dan komunikasi di dalam dan di antara bagian-bagian perusahaan. Biasanya kerja tim beranggotakan orang-orang yang memiliki perbedaan keahlian sehingga dijadikan kekuatan dalam mencapai tujuan perusahaan. Sehingga kerja tim (*teamwork*) adalah bentuk kerja dalam kelompok yang harus diorganisasi dan dikelola dengan baik. Tim beranggotakan orang-orang yang memiliki keahlian yang berbeda-beda dan dikoordinasikan untuk bekerja sama dengan pimpinan. Terjadi saling ketergantungan yang kuat satu sama lain untuk mencapai sebuah tujuan atau menyelesaikan sebuah tugas. Dengan melakukan kerja tim diharapkan hasilnya melebihi jika dikerjakan secara perorangan.

Proses kerja dalam tim perlu dikelola dengan baik, oleh karena itu dibutuhkan kepemimpinan. Kepemimpinan sangat mendukung keberhasilan dalam kerja tim, sebab peranannya dapat menyatukan misi dan mendorong interaksi antaranggota agar lebih berkontribusi dengan maksimal. Pimpinan tim yang efektif mendorong timnya agar lebih berkinerja. Pimpinan harus mampu mengelola perbedaan kemampuan, bakat dan keahlian anggotanya dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Keberhasilan pimpinan dalam tim akan lebih meningkatkan produktivitas anggotanya, dengan menetapkan kondisi orang bersedia memberikan yang terbaik dari diri mereka. Oleh karena itu pimpinan dan anggota tim harus bekerja secara sinergis agar terwujud tim yang efektif. West (2002) merinci ada 4 (empat) kekuatan dalam membangun tim yang efektif, yaitu:

1. Kelompok hendaknya mempunyai tugas-tugas yang menarik secara intrinsik agar berhasil. Anggota tim akan bekerja lebih keras jika tugas-tugas yang harus dikerjakannya secara intrinsik menarik minat, memotivasi, menantang, dan menyenangkan.
2. Individu seharusnya merasa dirinya penting bagi nasib kelompok. Satu hal yang akan menjadikan anggota tim bahwa kerjanya sangat penting bagi kelangsungan nasib kelompoknya adalah melalui penggunaan teknik penjelasan peran (role clarification) dan negosiasi (negotiation).
3. Kontribusi individual seharusnya sangat diperlukan, unik, dan teruji. Dampak keengganan sosial sangat berkurang pada anggota tim yang merasa kerja mereka bermanfaat bagi keberhasilan tim secara menyeluruh.
4. Seharusnya ada tujuan tim yang jelas dengan umpan balik kinerja yang tetap. Penting bagi para individu mempunyai tujuan yang jelas dan umpan balik kinerja (performance feedback) yang sama pentingnya bagi tim secara keseluruhan. Tujuan dapat berfungsi sebagai motivator keberhasilan tim jika umpan balik kinerja tercapai secara akurat.

Selanjutnya Williams (2008) membagi ada 5 (lima) hal yang menunjukkan peranan anggota dalam membangun kerja tim yang efektif, yaitu:

1. Para anggota mengerti dengan baik tujuan tim dan hanya dapat dicapai dengan baik pula dengan dukungan bersama, dan oleh karena itu mempunyai

rasa saling ketergantungan, rasa saling memiliki tim dalam melaksanakan tugas.

2. Para anggota menyumbang keberhasilan tim dengan menerapkan bakat dan pengetahuannya untuk sasaran tim, dapat bekerja dengan secara terbuka, dapat mengekspresikan gagasan, opini dan ketidaksepakatan, peranan dan pertanyaannya disambut dengan baik.
3. Para anggota berusaha mengerti sudut pandang satu sama lain, didorong untuk mengembangkan keterampilannya dan menerapkan pada pekerjaan, untuk itu mendapat dukungan dari tim.
4. Para anggota mengakui bahwa konflik adalah hal yang normal, atau hal yang biasa, dan berusaha memecahkan konflik tersebut dengan cepat dan konstruktif (bersifat memperbaiki).
5. Para anggota berpartisipasi dalam keputusan tim, tetapi mengerti bahwa pemimpin mereka harus membuat peraturan akhir setiap kali tim tidak berhasil membuat suatu keputusan, dan peraturan akhir itu bukan merupakan persesuaian.

Pelaksanaan kerja tim secara efektif akan berdampak pada kesuksesan tim dalam mencapai tujuan yang diinginkan. Oleh karena itu kerja tim harus dikelola dengan baik agar tetap solid. Kerja tim yang solid akan memudahkan manajemen dalam mendelegasikan tugas-tugas organisasi. Namun demikian untuk membentuk sebuah tim yang solid dibutuhkan komitmen yang tinggi dari manajemen. Hal terpenting adalah bahwa *teamwork* harus dilihat sebagai suatu sumber daya yang harus dikembangkan dan dibina sama seperti sumber daya lain yang ada dalam perusahaan. Proses pembentukan, pemeliharaan dan pembinaan *teamwork* harus dilakukan atas dasar kesadaran penuh dari tim tersebut sehingga segala sesuatu berjalan secara normal sebagai suatu aktivitas sebuah *teamwork*, meskipun pada kondisi tertentu manajemen dapat melakukan intervensi. Kerja tim merupakan sarana yang sangat baik dalam menggabungkan berbagai talenta dan dapat memberikan solusi inovatif suatu pendekatan yang mapan. selain itu keterampilan dan pengetahuan yang beraneka ragam yang dimiliki

oleh anggota kelompok juga merupakan nilai tambah yang membuat teamwork lebih menguntungkan jika dibandingkan seorang individu yang brilian sekalipun.

### **2.1.3.2 Indikator-Indikator Kerja Tim**

Berdasarkan definisi kerja tim yang dinyatakan Buchholz (2000) maka indikator-indikatornya sebagai berikut:

1. Kepemimpinan partisipatif (*participative leadership*), yaitu terciptanya kebebasan dengan mendorong, memberikan kebebasan memimpin dan melayani orang lain.
2. Tanggung jawab yang dibagikan (*shared responsibility*), yaitu terciptanya lingkungan yang menjadikan anggota tim merasa bertanggung jawab seperti tanggung jawab seorang manajer dalam pelaksanaan unit kerja.
3. Penyamaan tujuan (*aligned on purpose*), yaitu memiliki rasa tujuan yang sama sebagaimana dalam tujuan awal dan fungsi pembentukan tim.
4. Komunikasi yang intensif (*intensive communication*) yaitu terciptanya iklim kepercayaan dan komunikasi yang terbuka serta jujur.
5. Fokus pada masa yang akan datang (*future focused*), yaitu adanya perubahan sebagai sebuah kesempatan untuk berkembang (tumbuh).
6. Fokus pada tugas (*focused on task*), yaitu terciptanya fokus perhatian anggota tim pada tugas-tugas yang dilaksanakan.
7. Pengerahan bakat (*talents*), yaitu adanya perubahan rintangan-rintangan secara kreatif menjadi daya cipta dan penerapan bakat serta kemampuan individu.
8. Tanggapan yang cepat (*rapid response*), yaitu adanya pengidentifikasian dan pelaksanaan setiap respon secara cepat.

### **2.1.3.3 Karakteristik Tim yang Sukses**

Mangkuprawira (2009) menyatakan bahwa Kerja Tim terdiri dari sekumpulan karyawan yang dikoordinasi oleh ketua tim dan atau seorang manajer. Pada umumnya kerja tim dibentuk sebagai suatu kebutuhan organisasi agar tujuan perusahaan dapat tercapai. Dengan kerja tim diharapkan fungsi kontrol akan berjalan lebih efektif dan

efisien. Konflik-konflik atau deviasi kerja bisa ditekan seminim mungkin dengan kepemimpinan yang kuat dari seorang manajer. Mekanisme hubungan sesama mitra kerja pun dapat berjalan intensif. Ketangguhan sebuah tim kerja dicirikan oleh orang-orang terpilih yang menduduki posisi tertentu dan mampu menjalankan tugas sesuai dengan kompetensinya. Keberhasilan tim merupakan akumulasi dari proses dan prestasi kerja setiap karyawan. Hal ini merupakan tugas dan hasil kolektif dalam suatu sistem kerja yang sinergis. Semakin tinggi kekuatan sinergitas diantara karyawan dan manajer semakin tinggi kekuatan sebuah tim. Tingkat kesalahan dalam pekerjaan pun dapat ditekan sekecil mungkin.

Sopiah (2008) menyatakan bahwa, Ada 6 (enam) karakteristik tim yang sukses yaitu: 1) mempunyai komitmen terhadap tujuan bersama, 2) menegakkan tujuan spesifik, 3) kepemimpinan dan struktur, 4) menghindari kemalasan sosial dan tanggung jawab, 5) evaluasi kinerja dan sistem ganjaran yang benar, dan 6) mengembangkan kepercayaan timbal balik.

Selain karakteristik di atas, Mangkuprawira (2009) menyatakan bahwa, Ciri-ciri yang mencerminkan terdapatnya keberhasilan sebuah kerja tim yang meliputi:

1) Kesamaan visi dan misi kerja, yaitu para karyawan dan manajer memiliki sudut pandang yang relatif sama dalam mengerjakan tugas perusahaan. Orientasi dan fokusnya pada proses dan hasil. Walau debat di antara karyawan tidak bisa dihindarkan namun selalu diarahkan pada bagaimana target hasil bisa dicapai. Perbedaan pendapat dianggap sebagai sesuatu yang wajar. 2) Prioritas perhatian dan tindakan pada sesuatu yang terbaik buat organisasi yaitu tim memandang baik buruknya kinerja perusahaan merupakan akumulasi dari kinerja tim. Sementara kalau perusahaan memiliki kinerja (*profitability*) yang baik maka akan berpengaruh terhadap kompensasi yang diberikan kepada karyawan. Semakin besar kompensasi semakin puas karyawan dalam bekerja. Pada gilirannya kinerja karyawan juga akan meningkat. Untuk itu tim yang baik adalah tim yang mampu mempertahankan bahkan mencapai tujuan organisasi yang lebih besar secara taat asas (konsisten). 3) Karyawan berkomitmen tinggi pada pekerjaan, yaitu pada umumnya tim yang kuat dicerminkan pula oleh kekuatan kepentingan para karyawannya. Tanggung jawab dan hak dibuat sedemikian rupa secara seimbang. Mereka tidak saja bekerja untuk kepentingan memperoleh taraf kehidupan keluarga yang semakin baik tetapi juga buat kesehatan organisasi. 4) Tim yang

kuat sebagai magnet talenta, yaitu dalam bekerja, setiap anggota tidak lepas dari suasana kompetisi sesama mitra kerja. Idealnya setiap orang ingin siap untuk demikian, namun dalam kenyataannya ada saja yang tidak bisa dan tidak biasa bekerja keras.

#### **2.1.4 Kesuksesan Berwirausaha**

##### **2.1.4.1 Sukses**

Sukses pada setiap orang itu memiliki level yang berbeda-beda. definisi sukses bagi setiap orang itu berbeda karena keinginan setiap orang memang berbeda. Jadi yang berbeda itu adalah apa yang dicapainya, bukan pada definisi sukses. Artinya ada definisi sukses yang general, yang sama untuk setiap orang. Orang yang sukses adalah orang yang sudah memiliki satu jalan, dan terus fokus pada jalan itu. (Andrew Carnegie). Tracy (2006) juga mengungkapkan bahwa sukses adalah kemampuan untuk menjalani hidup anda sesuai dengan keinginan anda, melakukan apa yang yang paling dinikmati, dikelilingi oleh orang-orang yang anda senangi dan hormati.” Jadi sukses adalah keberhasilan untuk mencapai sebuah tujuan.

##### **2.1.4.2 Kewirausahaan**

Kewirausahaan diartikan secara harfiah sebagai hal-hal yang menyangkut keberanian seseorang untuk melakukan kegiatan bisnis maupun non bisnis secara mandiri. Usman (1997) dalam Daryanto dan Cahyono (2013) mengatakan wirausaha adalah seorang yang memiliki kombinasi unsur elemen internal yang meliputi kombinasi inovasi, visi, komunikasi, optimisme, dorongan semangat dan kemampuan untuk

memamfaatkan peluang usaha. Swasono (1978) dalam Daryanto dan Cahyono (2013) mengatakan dalam konteks bisnis, wirausaha adalah pengusaha, tetapi tidak semua pengusaha adalah wirausaha. Wirausaha adalah pelopor dalam bisnis, innovator, penanggung resiko yang memiliki visi kedepan, dan memiliki keunggulandalam berprestasi dibidang usaha.

Berdasarkan definisi di atas, wirausaha merupakan orang-orang yang memiliki kemampuan secara intuisi dalam melihat dan mengelola setiap peluang yang ada, yaitu kesempatan usaha yang dimanfaatkannya untuk meraih keuntungan menuju kesuksesan. Oleh karena itu tingkah laku atau perilaku seseorang individu terbentuk karena adanya suatu interaksi antara seorang individu dengan lingkungannya.

Osborne & Gebler (1992) dalam Daryanto dan Cahyono (2013) mengatakan bahwa dalam perkembangan dunia dewasa ini dituntut pemerintah yang berjiwa kewirausahaan. Maksudnya adalah seorang pemimpin haruslah memiliki karakteristik wirausaha. Menurut Darmanto & Cahyono (2013) karakter adalah ciri, watak sifat, tingkah laku yang khas dari seorang wirausaha yang membedakannya dari orang lain yaitu :

- |                    |              |
|--------------------|--------------|
| a. Disiplin        | f. Mandiri   |
| b. Kerja Keras     | g. Realistis |
| c. Komitmen Tinggi | h. Jujur     |
| d. Kreatif         | i. Prestatif |
| e. Inovatif        |              |

Menurut Meredith (1995) dalam Daryanto dan Cahyono (2013), ciri-ciri wirausahawan akan dijabarkan sebagai berikut ini:

### 1. Percaya Diri

Orang yang tinggi percaya dirinya adalah orang yang sudah matang jasmani dan rohaninya. Karakteristik kematangan seseorang adalah ia tidak tergantung pada orang lain, memiliki rasa tanggungjawab yang tinggi, obyektif, dan kritis, emosionalnya stabil, tidak gampang tersinggung dan naik pitam. Kepercayaan diri merupakan paduan sikap dan keyakinan seseorang dalam menghadapi tugas atau pekerjaan. Kepercayaan diri ini bersifat internal, sangat relatif, dinamis, dan banyak ditentukan oleh kemampuan untuk memulai, melaksanakan dan menyelesaikan suatu pekerjaan. Oleh karena itu, kepercayaan diri memiliki nilai keyakinan, optimisme, individualitas dan ketidaktergantungan. Seseorang yang memiliki kepercayaan diri cenderung memiliki keyakinan akan kemampuannya untuk mencapai keberhasilan.

Orang yang percaya diri memiliki kemampuan untuk menyelesaikan suatu pekerjaan secara sistematis, berencana, efisien dan efektif. Kepercayaan diri juga selalu ditunjukkan oleh ketenangan, ketekunan, kegairahan, dan kemantapan dalam melakukan pekerjaan. Keberanian yang tinggi dalam mengambil resiko dan perhitungan matang yang diikuti dengan optimisme harus disesuaikan dengan kepercayaan diri. Oleh sebab itu, optimisme dan keberanian mengambil resiko dalam menghadapi suatu tantangan



dipengaruhi oleh kepercayaan diri. Kepercayaan diri juga ditentukan oleh kemandirian dan kemampuan diri sendiri. Seseorang yang memiliki kepercayaan diri yang tinggi relatif lebih mampu menghadapi dan menyelesaikan masalah sendiri tanpa menunggu bantuan orang lain.

Dalam kewirausahaan, peluang hanya diperoleh apabila terdapat inisiatif. Perilaku inisiatif ini biasanya diperoleh melalui pelatihan dan pengalaman mereka selama bertahun-tahun, dan pengembangannya diperoleh dengan cara disiplin diri, berpikir kritis, tanggap, dan semangat berprestasi. Berbagai motivasi akan muncul dalam bisnis jika kita berusaha menyingkirkan prestise. Kita akan mampu bekerja keras, enerjik, tanpa malu dilihat teman, asal yang kita kerjakan adalah halal.

## 2. Pengambilan Resiko

Kemauan dan kemampuan untuk mengambil suatu resiko merupakan salah satu nilai utama dalam kewirausahaan. Wirausaha yang tidak mau mengambil resiko akan sukar memulai dan berinisiatif. Wirausaha adalah orang yang lebih menyukai usaha-usaha yang lebih menantang untuk mencapai kesuksesan atau kegagalan daripada usaha yang kurang menantang. Oleh sebab itu, wirausaha kurang menyukai resiko yang terlalu rendah atau terlalu tinggi. Resiko yang terlalu rendah akan memperoleh sukses yang relatif rendah. Sebaliknya resiko yang terlalu tinggi kemungkinan memperoleh sukses yang tinggi, tetapi dengan

kegagalan yang sangat tinggi. Oleh sebab itu, ia akan lebih menyukai resiko yang seimbang (moderat).

Wirausaha menghindari situasi resiko yang rendah karena tidak ada tantangan dan menjauhi situasi resiko yang tinggi karena ingin berhasil. Dalam situasi resiko dan ketidakpastian inilah wirausaha mengambil keputusan yang mengandung potensi kegagalan atau keberhasilan. Oleh sebab itu, pengambil resiko ditemukan pada orang-orang yang inovatif dan kreatif yang merupakan bagian terpenting dari perilaku kewirausahaan.

### 3. Kepemimpinan

Seorang wirausaha yang berhasil selalu memiliki sifat kepemimpinan, kepeloporan dan keteladanan. Ia selalu ingin tampil berbeda, menjadi yang pertama dan menonjol. Dengan menggunakan kemampuan kreativitas dan inovasi, ia selalu menampilkan barang dan jasa-jasa yang dihasilkannya lebih cepat, lebih dulu dan dan segera berada di pasar. Ia selalu menampilkan produk dan jasa-jasa baru dan berbeda sehingga menjadi pelopor dalam proses produksi maupun pemasaran. Ia selalu memanfaatkan perbedaan sebagai sesuatu yang menambah nilai. Karena itu, perbedaan bagi seseorang yang memiliki jiwa kewirausahaan merupakan sumber pembaruan untuk menciptakan nilai. Ia selalu ingin bergaul dan mencari peluang dan terbuka terhadap kritik serta saran yang kemudian dijadikan peluang.

#### 4. Keorisinilan

Nilai inovatif, kreatif dan fleksibilitas merupakan unsur-unsur keorisinilan seseorang. Orisinal di sini ialah tidak hanya mengekor pada orang lain, tetapi memiliki pendapat sendiri, ada ide yang orisinal, ada kemampuan untuk melaksanakan sesuatu. Orisinal tidak berarti baru sama sekali, tetapi produk tersebut mencerminkan hasil kombinasi baru atau reintegrasi dari komponen-komponen yang sudah ada, sehingga akan melahirkan sesuatu yang baru. Kreativitas diartikan sebagai kemampuan untuk menciptakan suatu produk baru.

Seperti kita ketahui bahwa wirausaha mengacu pada orang yang melaksanakan proses penciptaan kesejahteraan dan nilai tambah. Jadi, jika para mahasiswa ingin menjadi wirausaha maka ia harus mempunyai sifat keberanian, keteladanan, dan berani mengambil risiko yang bersumber pada kemampuan sendiri. Wirausaha tidak semata-mata dimotivasi oleh financial incentive, tetapi oleh keinginan untuk melepaskan diri dari lingkungan yang tidak diinginkannya. Di samping itu wirausaha ingin menemukan arti baru bagi kehidupannya.

#### 5. Berorientasi ke masa depan

Orang yang berorientasi ke masa depan adalah orang yang memiliki perspektif dan pandangan ke masa depan. Karena memiliki pandangan yang jauh ke masa depan, maka ia selalu berusaha untuk berkarsa dan berkarya.

Kuncinya adalah kemampuan untuk menciptakan sesuatu yang baru dan berbeda dengan yang sudah ada saat ini. Meskipun terdapat resiko yang mungkin terjadi, ia tetap tabah untuk mencari peluang dan tantangan demi pembaruan masa depan. Pandangan yang jauh ke depan membuat wirausaha tidak cepat puas dengan karsa dan karya yang sudah ada saat ini. Oleh sebab itu ia selalu mempersiakkannya dengan mencari peluang. Untuk menghadapi pandangan jauh ke depan, seorang wirausaha akan menyusun perencanaan dan strategi yang matang, agar jelas langkah-langkah yang akan dilaksanakan.

## **2.2 Penelitian Terdahulu**

Melihat masalah dan judul penelitian yang akan diteliti, maka diperlukan adanya pemaparan tentang penelitian terdahulu guna mengungkapkan fenomena yang sama dalam sudut pandang yang berbeda, sehingga penelitian ini diharapkan dapat memperkaya pengetahuan. Beberapa penelitian terdahulu mengenai soft skill yang mempengaruhi kesuksesan yang digunakan dalam penelitian ini.

Soft Skill atau keterampilan lunak menurut Berthhall *dalam* Putra & Pratiwi (2005) mendefinisikan soft skill sebagai “*personal and interpersonal behaviour that develop and maximize human performance (e.g. coaching, team building, decision making, initiative).*” merupakan tingkah laku personal dan interpersonal yang dapat

mengembangkan dan memaksimalkan kinerja manusia (melalui pelatihan, pengembangan kerja sama tim, inisiatif, pengambilan keputusan lainnya).

1. Penelitian yang telah dilakukan oleh Hoegl dan George (2001) dengan judul *Teamwork Quality and the Success of Innovative Projects*, mengemukakan hipotesis tentang hubungan antara kualitas tim kerja dan keberhasilan mengembangkan proyek menggunakan data dari 575 anggota tim, pemimpin tim, dan manajer dari 145 tim software Jerman. Hasil penelitian menunjukan bahwa kualitas tim kerja secara signifikan berpengaruh pada kinerja tim seperti dinilai oleh tim *members*.
2. Penelitian yang telah dilakukan oleh Navickienė dan Pevcevičiūtė (2009) dengan judul *Communication Skills In Group/Team Work For Personal And Professional Development*, hasilnya pencapaian sebuah kesuksesan bekerja adalah dengan kelompok ataupun sebuah tim yang baik serta komunikasi yang baik dapat menyelesaikan masalah sehingga tujuan dalam kelompok tersebut dapat cepat tercapai dengan baik.
3. Penelitian yang telah dilakukan oleh Hadiyati (2011) dengan judul *Kreativitas dan Inovasi Berpengaruh terhadap Kewirausahaan Usaha Kecil*, dengan sampel penelitian 53 pengusaha bengkel las di Malang. Penelitian ini menyatakan hubungan antara kreativitas dan inovasi terhadap kewirausahaan berpengaruh signifikan baik secara parsial maupun simultan.

4. Penelitian yang telah dilakukan oleh *Harvard University of Amerika Serikat (AS)*, mengungkapkan bahwa kesuksesan seseorang tidak ditentukan oleh pengetahuan dan keterampilan teknis saja (*hard skill*), tetapi juga dipengaruhi oleh keterampilan mengelola diri dan orang lain (*soft skill*). Penelitian ini mengemukakan bahwa kesuksesan seseorang hanya ditentukan sekitar 20% oleh *hard skill* dan sisanya sekitar 80% yaitu dengan *soft skill* (dalam artikel ilmiah Utomo, 2010).
  
5. Dalam buku *Lesson From The Top* Karangan Neff dan Citrin (1999) dalam Sailah (2008) yang mewawancarai 50 pengusaha sukses menyimpulkan bahwa dari sepuluh kiat sukses tersebut tak satupun menyebut pentingnya memiliki ketrampilan teknis (*hard skill*) sebagai persyaratan untuk sukses di dunia kerja. Lima Puluh orang tersebut seolah sepakat bahwa yang paling menentukan kesuksesan mereka bukanlah keterampilan teknis (*hard skill*), melainkan kualitas diri yang termasuk dalam kategori keterampilan lunak (*soft skill*) atau keterampilan berhubungan dengan orang lain (*people skills*). Sepuluh kiat sukses dan enam prinsip inti tersebut di atas semakin menegaskan pentingnya soft skills bagi pekerja dan pengusaha serta pemimpin masyarakat. Kriteria diatas bukan berarti tidak mementingkan hard skill dalam dunia usaha dan dunia kerja atau dunia bisnis sekalipun. Namun beberapa buku selalu menekankan bahwa di dalam dunia nyata selain *hard skill*, *soft skill* sangat menonjol peranannya dalam membawa orang mampu bertahan di puncak sukses.

### 2.3 Kerangka Pemikiran

Atribut soft skills dimiliki oleh setiap orang dengan kadar yang berbeda-beda, dipengaruhi oleh kebiasaan berfikir, berkata, bertindak dan bersikap. Namun, atribut ini dapat berubah jika yang bersangkutan mau merubahnya dengan cara berlatih membiasakan diri dengan hal-hal yang baru. Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh negara-negara Inggris, Amerika dan Kanada, ada 23 atribut softskills yang dominan di lapangan kerja. Ke 23 atribut tersebut diurut berdasarkan prioritas kepentingan di dunia kerja, yaitu:

- |                           |                             |
|---------------------------|-----------------------------|
| 1. Inisiatif              | 13. Manajemen diri          |
| 2. Etika/integritas       | 14. Menyelesaikan persoalan |
| 3. Berfikir kritis        | 15. Dapat meringkas         |
| 4. Kemauan belajar        | 16. Berkoperasi             |
| 5. Komitmen               | 17. Fleksibel               |
| 6. Motivasi               | 18. Kerja dalam tim         |
| 7. Bersemangat            | 19. Mandiri                 |
| 8. Dapat diandalkan       | 20. Mendengarkan            |
| 9. Komunikasi lisan       | 21. Tangguh                 |
| 10. Kreatif               | 22. Berargumentasi logis    |
| 11. Kemampuan analitis    | 23. Manajemen waktu         |
| 12. Dapat mengatasi stres |                             |

Sharma (2009) dalam artikel ilmiah Utomo (2010), menyebutkan bahwa *soft skills* adalah seluruh aspek dari *generic skills* yang juga termasuk elemen-elemen kognitif yang berhubungan dengan *non-academic skills*. Ditambahkan pula bahwa, berdasarkan hasil penelitian, tujuh *soft skills* yang diidentifikasi dan penting dikembangkan pada peserta didik di lembaga pendidikan tinggi, meliputi; keterampilan berkomunikasi (*communicative skills*), keterampilan berpikir dan menyelesaikan masalah (*thinking skills and Problem solving skills*), kekuatan kerja

tim (*team work force*), belajar sepanjang hayat dan pengelolaan informasi (*life-long learning and Information management*), keterampilan wirausaha (*entrepreneur skill*), etika, moral dan profesionalisme (*ethics, moral and professionalism*), dan keterampilan kepemimpinan (*leadership skills*).

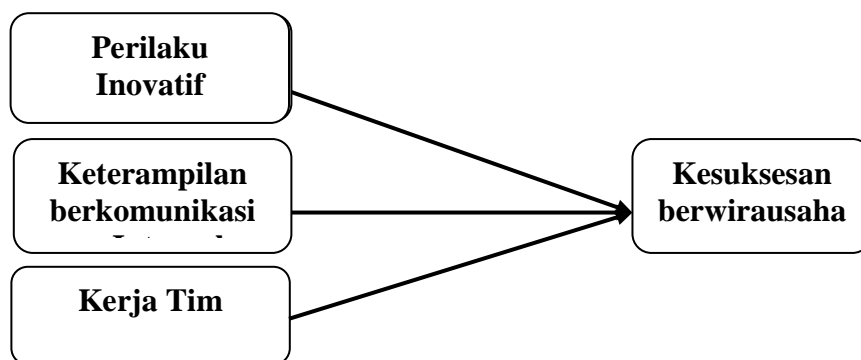
Dari sekian banyak atribut *soft skill* tersebut semuanya memang harus saling melengkapi dan mendukung, tetapi dari banyaknya atribut *soft skill* diatas, saya menyorot beberapa point atau modal utama yang sangat menunjang kesuksesan dalam berwirausaha yaitu perilaku inovatif, keterampilan berkomunikasi dan kerja tim merupakan sumbu utama yang mendukung point *soft skill* yang lainnya. Perilaku inovatif sangatlah diperlukan bagi seorang wirausaha karena sebuah usaha tidak akan dapat muncul serta berkembang tanpa adanya perilaku inovatif. Karakter yang kreatif hingga dapat menciptakan sebuah inovasi baru, tentunya hal itu sangat mendukung keberlangsungan usaha dalam melakukan persaingan menuju kesuksesan.

Keterampilan berkomunikasi juga tidak kalah pentingnya karena keterampilan tersebut merupakan hal yang mendasar yang harus dimiliki oleh seorang wirausahawan untuk dapat menyampaikan ide-ide inovatif kepada karyawan maupun konsumen hingga ide-ide tersebut dapat dimengerti dengan baik oleh mereka. Selain berbicara, didalam keterampilan berkomunikasi juga harus dapat mendengar bagaimana pendapat dari karyawan maupun konsumen agar dapat tercipta hubungan timbale balik yang baik. Keterampilan berkomunikasi juga dapat



dipergunakan untuk memperluas jaringan usaha seperti mempraktekan teknik lobi yang baik hingga lawan bicara kita dapat mempercayai apa yang kita sampaikan.

Selanjutnya adalah kerja tim yang cukup diperhatikan ketika usaha tersebut muncul dan mulai berkembang. Hal ini menjadi sorotan karena sebelum kita dapat bekerja dalam sebuah tim tentu haruslah kita dapat memenejemen diri terlebih dahulu, agar kita dapat diterima dalam tim tersebut. Anggota-anggota dalam tim dicontohkan seperti organ tubuh manusia yang ketika salah satu organ tersebut tidak bekerja dengan baik maka dapat dipastikan bahwa manusia itu juga tidak akan dapat bekerja dengan maksimal.



**Gambar 1. Model Penelitian**

## **2.4 Hipotesis**

Berdasarkan hubungan antara tujuan penelitian serta kerangka pemikiran teoritis terhadap rumusan masalah penelitian ini, maka hipotesis yang diajukan adalah sebagai berikut :

1. Pengaruh perilaku inovatif secara parsial terhadap kesuksesan berwirausaha

$H_{a1}$  :Perilaku inovatif secara parsial berpengaruh terhadap kesuksesan berwirausaha.

$H_{01}$  :Perilaku inovatif secara parsial tidak berpengaruh terhadap kesuksesan berwirausaha.

2. Pengaruh keterampilan komunikasi secara parsial terhadap kesuksesan berwirausaha

$H_{a2}$  :Keterampilan komunikasi secara parsial berpengaruh terhadap kesuksesan berwirausaha.

$H_{02}$  :Keterampilan komunikasi secara parsial tidak berpengaruh terhadap kesuksesan berwirausaha.

3. Pengaruh kerja tim secara parsial terhadap kesuksesan wirausaha

$H_{a3}$  :Kerja tim secara parsial berpengaruh terhadap kesuksesan berwirausaha.

$H_{03}$  :Kerja tim secara parsial tidak berpengaruh terhadap kesuksesan berwirausaha.

4. Pengaruh perilaku inovatif, keterampilan komunikasi, dan kerja tim secara simultan terhadap kesuksesan berwirausaha

$H_{a4}$  :Perilaku inovatif, keterampilan komunikasi, dan kerja tim secara simultan berpengaruh terhadap kesuksesan berwirausaha.

$H_{04}$  :Perilaku inovatif, keterampilan komunikasi, dan kerja tim se simultan tidak berpengaruh terhadap kesuksesan berwirausaha.