

DETERMINAN KINERJA UMKM INDUSTRI KREATIF: ASPEK SUMBER DAYA MANUSIA DAN *RISK-TAKING*

Puji Lestari¹, Uswatun Hasanah², Ratu Ayu Sri Wulandari MA³

Program Studi Akuntansi, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas
Jenderal Soedirman Purwokerto, Indonesia^{1, 2, 3}

Abstract. This study aims to examine the influence of human resources and risk-taking on company performance. Human resources are measured through indicators of education, training, work experience, and business experience, while risk-taking is measured using indicators of high risk for high return, the encouragement of innovative strategies, and willingness to take risks. Financial performance using indicators: In sales, and nonfinancial performance measured using the number of labor. The research was conducted during the covid 19 pandemic in May-June 2020 by distributing questionnaire instruments via google form to creative industry actors in Banyumas Regency. The data collected and processed from 41 creative industry SMEs in Banyumas Regency. Using SmartPLS data processing tools, research shows that human resources affect performance, and risk-taking does not affect performance.

Keywords. performance; risk-taking; human resources

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh sumber daya manusia dan *risk-taking* terhadap kinerja perusahaan. Sumber daya manusia diukur melalui indikator-indikator pendidikan, pelatihan, pengalaman kerja, dan pengalaman usaha, dan *risk-taking* diukur menggunakan indikator-indikator *high risk for high return*, dorongan strategi inovatif, dan kesediaan mengambil risiko, serta kinerja menggunakan indikator kinerja keuangan yang diukur dengan ln omzet, dan kinerja non keuangan yang diukur menggunakan jumlah tenaga kerja. Penelitian dilakukan pada masa pandemic covid 19, yaitu pada bulan Mei-Juni 2020 dengan menyebarkan instrumen kuisioner melalui *google form* pada pelaku industri kreatif di Kabupaten Banyumas. Data yang terkumpul dan diolah berasal dari 41 UKM industri kreatif di Kabupaten Banyumas. Dengan menggunakan alat bantu pengolahan data SmartPLS, hasil penelitian menunjukkan bahwa sumber daya manusia berpengaruh terhadap kinerja, dan *risk-taking* tidak berpengaruh terhadap kinerja.

Kata Kunci. kinerja; *risk-taking*; sumber daya manusia.

Corresponding author. Email: puji.lestari2506@unsoed.ac.id¹, uswatun.hasanah@unsoed.ac.id², ratu.ma@unsoed.ac.id³

How to cite this article. Lestari, P., Hasanah, U., & Wulandari, R. A. (2021). Determinan Kinerja UMKM Industri Kreatif: Aspek Sumber Daya Manusia dan *Risk-taking*. *Jurnal Riset Akuntansi dan Keuangan*, 9(2), 253–266.

History of article. Received: April 2021, Revision: Juni 2021, Published: Agustus 2021

Online ISSN: 2541-061X. Print ISSN: 2338-1507. DOI: 10.17509/jrak.v9i2.30485

Copyright©2021. Published by Jurnal Riset Akuntansi dan Keuangan. Program Studi Akuntansi. FPEB. UPI

PENDAHULUAN

Penelitian mengenai UKM selalu menarik untuk dilakukan, terlebih bahwa UKM memiliki peran yang sangat penting dalam menggerakkan perekonomian tidak hanya di negara-negara berkembang, tetapi juga di negara-negara maju (Karsidi, 2007). Salah satu sektor riil

yang sangat layak menjadi prioritas adalah ekonomi kreatif yang diharapkan kelak menjadi tulang punggung perekonomian Indonesia. Keseriusan perhatian pemerintah atas perkembangan industry kreatif diwujudkan dengan Badan Ekonomi Kreatif (Bekraf). Disamping memiliki peran besar bagi perekonomian,

UKM juga menghadapi tantangan dan hambatan dalam mengembangkan usahanya. Hambatan tersebut dapat diklasifikasikan kedalam hambatan yang bersifat internal dan hambatan yang bersifat eksternal. Hambatan internal diantaranya adalah permodalan, sumber daya manusia, status badan hukum, kualitas dan produktifitas produk yang rendah, teknologi dan sistem administrasi keuangan dan manajemen yang buruk. Hambatan eksternal meliputi persaingan usaha yang semakin tinggi, tarif pajak, biaya bahan bakar dan listrik, serta birokrasi perizinan yang rumit ((Sarwono, 2015), (Hamdani & Wirawan, 2012), (Indarti & Langenberg, 2004), (Irfayanti & Azis, 2012), ((Yao Wang, 2016)). Selain itu, UMKM di Indonesia umumnya menghadapi permasalahan; produk yang tidak sesuai dengan kebutuhan pasar, kurangnya kreativitas dan inovasi, pendanaan, kurangnya jaringan usaha, kurangnya pemanfaatan teknologi dan pengetahuan bisnis (*knowledge*) yang belum memadai (Andrian, 2019).

Penelitian-penelitian yang telah dilakukan mengenai faktor yang mempengaruhi kinerja memberikan kesimpulan yang beragam. Beberapa penelitian membuktikan bahwa faktor yang mempengaruhi kinerja adalah pendidikan (Soriano & Castrogiovanni, 2012), (Kerdipitak & Jermsttiparsert, 2020), (Chiliya & Lombard, 2012) dan pengalaman (Soriano & Castrogiovanni, 2012), (Chiliya & Lombard, 2012). Pendidikan merupakan proses pengubahan sikap dan tata laku seseorang atau kelompok orang dalam usaha mendewasakan manusia melalui upaya pengajaran dan pelatihan; proses, cara, perbuatan mendidik. Pengalaman didefinisikan

sebagai yang pernah dialami (dijalani, dirasakan, ditanggung, dan sebagainya)(KBBI, 2016). Hasil yang berbeda ditunjukkan oleh (Batjargal, 2007) yang menemukan bahwa sumber daya manusia (pengalaman) pelaku usaha *startup* ketika berinteraksi dengan modal sosial, memiliki dampak negatif terhadap kinerja.

Manusia merupakan sumber utama dalam menjalankan organisasi/perusahaan/bisnis, karena fungsi manusia sebagai pelaku, pengelola dan sebagai pelaksana dalam proses produksi dalam bisnis. Kunci dasar dalam mempertahankan bisnis adalah bagaimana manusia yang ada dalam organisasi memiliki kemampuan bekerja. Sumber daya manusia memiliki karakteristik yang berbeda dengan sumber daya yang lain. SDM memiliki sifat unik yaitu sifat manusia yang berbeda-beda satu dengan yang lain, memiliki pola pikir bukan benda mati. Kekhususan inilah yang menyebabkan perlu adanya perhatian yang spesifik terhadap sumberdaya ini.

Sumber daya manusia mengacu pada berbagai pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan yang diakumulasikan melalui pendidikan, pengalaman kerja, dan pelatihan (Castanias & Helfat, 1992). (W. Y. Wang & Chang, 2005) menunjukkan bahwa *human capital* berpengaruh secara tidak langsung terhadap kinerja. Namun demikian, *human capital* adalah faktor paling fundamental bagi keseluruhan pencapaian kinerja perusahaan.

Pengambilan risiko adalah kemauan organisasi untuk memutuskan dan bertindak tanpa pengetahuan pasti tentang kemungkinan pendapatan dan kemungkinan berspekulasi dalam

risiko pribadi, keuangan, dan bisnis (Dess, 2005). Pengambilan risiko secara negatif dan signifikan terkait dengan hasil inovasi negatif. Ini telah menjadi konstruk yang paling penting untuk meningkatkan kinerja keuangan UKM (Games & Rendi, 2019).

Menarik untuk diteliti, ketika kondisi lingkungan yang berubah akibat pandemic Covid-19 yang mempengaruhi semua aspek kehidupan, apakah akan menghasilkan temuan yang konsisten dengan hasil-hasil penelitian sebelumnya.

Industri Kreatif

Konsep ekonomi kreatif berkembang di Inggris Raya pada tahun 1990an, sebagai pengembangan lebih jauh dari industri budaya (*cultural industry*) yang lebih dulu ada (Cunningham, 2002). Ekonomi kreatif memberi penekanan tentang kreativitas dan menampilkannya sebagai mesin inovasi, perubahan teknologi dan sebagai keunggulan komparatif dalam pengembangan bisnis. Hal ini mengarah pada pengenalan dan penggunaan istilah “industri kreatif” dalam lingkaran pengembangan kebijakan.

Industri kreatif didefinisikan sebagai industri-industri yang berasal dari kreativitas individu, skill dan bakat yang dimiliki memiliki potensi untuk penciptaan lapangan kerja dan kekayaan penciptaan dan eksploitasi kekayaan intelektual. Industri Kreatif dapat diartikan juga sebagai kumpulan aktivitas ekonomi yang terkait dengan penciptaan atau penggunaan pengetahuan dan informasi.

Berbagai pihak memberikan definisi yang berbeda-beda mengenai kegiatan-kegiatan yang termasuk

dalam industri kreatif. Mengacu pada kementerian perdagangan RI, sub sektor industri kreatif meliputi: 1).Periklanan, 2). Arsitektur, 3). Pasar Barang Seni, 4). Kerajinan, 6). Desain, 7). Fesyen, 8). Video, Film dan Fotografi, 9). Permainan Interaktif, 10). Musik, 11). Seni Pertunjukan:, 12). Penerbitan dan Percetakan, 13). Layanan Komputer dan Peranti Lunak: 14). Televisi dan Radio, 15). Penelitian dan Pengembangan, 16). Kuliner.

Kinerja

Sejauh ini tidak ada definisi baku tentang kinerja (Lebas & Euske,2004) dalam (Andy Neely, 2004). Kinerja sering dianggap sebagai konstruk multidimensi yang tidak hanya dikaitkan dengan keseluruhan organisasi tetapi juga dengan bagian-bagian dalam organisasi termasuk unit aktivitas, proses dan individu karyawan (Sobirin, 2014).

Kinerja organisasi diartikan sebagai sejauh mana organisasi perusahaan berhasil mencapai target yang sudah direncanakan, seperti produktivitas, biaya, kualitas, jadwal pengiriman, volume penjualan, pangsa pasar, dan laba (Mia & Clarke, 1999). Mengacu pada (Kaplan, 2009), kinerja organisasi dikelompokkan ke dalam 4 perspektif; perspektif keuangan, pelanggan, proses internal bisnis, serta aspek pertumbuhan dan pembelajaran. Pengukuran akuntansi telah menjadi andalan dalam mengukur kinerja organisasi. Meskipun demikian, telah berkembang penilaian kinerja nonkeuangan, baik untuk memberikan motivasi maupun untuk melaporkan kinerja bisnis organisasi Otley (2002) dalam (Andy Neely, 2004).

Sumber Daya Manusia dan kinerja

Konsep *resources based view* model memberikan penjelasan terkait keunggulan perusahaan agar dapat bersaing dengan para kompetitornya dan tentu memiliki kinerja yang maksimal (Barney, 1991). *Resources based view* memiliki perbedaan dibanding pada model pendahulunya yang memfokuskan pada analisis eksternal. RBV menggunakan model pendekatan analisis internal. Pendekatan tersebut menekankan pada analisis kekuatan dan kelemahan perusahaan.

Salah satu konsep RBV adalah sumber daya perusahaan. Menurut (Barney, 1991) sumber daya perusahaan mencakup seluruh aset, kapabilitas, proses organisasi, atribut perusahaan, informasi, pengetahuan dan lain sebagainya. Semua hal tersebut merupakan sumber daya internal perusahaan yang mampu menciptakan kekuatan perusahaan. Manusia merupakan sumber utama dalam menjalankan organisasi/perusahaan/bisnis, karena fungsi manusia sebagai pelaku, pengelola dan sebagai pelaksana dalam proses produksi dalam bisnis. Kunci dasar dalam mempertahankan bisnis adalah bagaimana manusia yang ada dalam organisasi memiliki kemampuan bekerja.

Sumber daya manusia memiliki karakteristik yang berbeda dengan sumber daya yang lain. SDM memiliki sifat unik yaitu sifat manusia yang berbeda-beda satu dengan yang lain, memiliki pola pikir bukan benda mati. Kekhususan inilah yang menyebabkan perlu adanya perhatian yang spesifik terhadap sumberdaya ini. Manusia perlu diperlakukan sebagai manusia seutuhnya dengan berbagai cara supaya masing-masing individu

tersebut mau dan mampu melaksanakan pekerjaan, aturan dan perintah yang ada dalam organisasi tanpa menimbulkan dampak yang merugikan perusahaan maupun individu sebagai karyawan dalam perusahaan.

Sumber daya manusia mengacu pada berbagai pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan yang diakumulasikan melalui pendidikan, pengalaman kerja, dan pelatihan (Castanias & Helfat, 1992). (W. Y. Wang & Chang, 2005) menunjukkan bahwa *human capital* berpengaruh secara tidak langsung terhadap kinerja. *Human capital* adalah faktor paling fundamental bagi keseluruhan pencapaian kinerja perusahaan. (Soriano & Castrogiovanni, 2012), (Chiliya & Lombard, 2012) yang membuktikan bahwa pengalaman berpengaruh terhadap kinerja. (Batjargal, 2007) juga membuktikan bahwa pengalaman bekerja di negara-negara barat memiliki pengaruh positif terhadap kinerja. Sementara itu, (Crook et al., 2011) menemukan bahwa semakin mengglobalnya ekonomi yang semakin berbasis pengetahuan, akuisisi dan pengembangan sumber daya manusia yang unggul penting bagi kelangsungan hidup dan kesuksesan perusahaan.

Berdasarkan premis tersebut, hipotesis pertama penelitian ini adalah sebagai berikut:

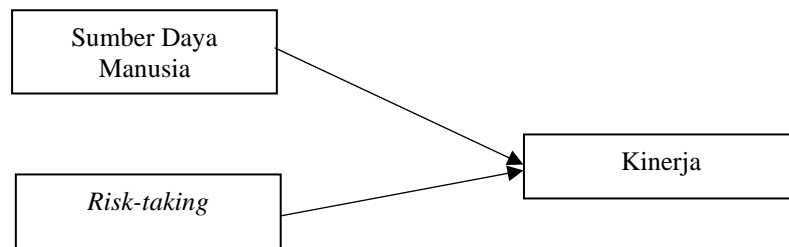
H1: Pada masa pandemi covid-19, semakin meningkat kualitas sumber daya manusia, semakin meningkat kinerja usaha

Risk-taking dan Kinerja

Pengambilan risiko adalah kemauan organisasi untuk

memutuskan dan bertindak tanpa pengetahuan pasti tentang kemungkinan pendapatan dan kemungkinan berspekulasi dalam risiko pribadi, keuangan, dan bisnis (Dess, 2005). Investasi yang berisiko tinggi akan menarik investor jika menghasilkan tingkat kembalian yang tinggi. Pengambilan risiko secara negatif dan signifikan terkait dengan hasil inovasi negatif. Hal ini telah menjadi konstruk yang paling penting untuk meningkatkan kinerja

keuangan UKM (Games & Rendi, 2019). Hasil penelitian menunjukkan bahwa intensitas *risk-taking* berkorelasi dengan kinerja bisnis (Yong Wang & Poutziouris, 2010). Berdasarkan premis tersebut, hipotesis kedua penelitian ini adalah: H2: Pada masa pandemi covid-19, semakin meningkat keberanian mengambil risiko, akan menghasilkan kinerja yang semakin meningkat.



Gambar 1. Model Penelitian

METODOLOGI PENELITIAN

Secara spesifik penelitian ini bertujuan untuk menjelaskan hubungan antar variabel melalui pengujian hipotesis. Menurut (Sekaran, 2003), penelitian seperti ini disebut penelitian pengujian hipotesis (*hypothesis testing*), atau penelitian verifikatif yaitu penelitian yang menjelaskan sifat dari hubungan tertentu. Data yang diperoleh dari 41 UMKM industri kreatif di Kabupaten Banyumas dianalisis menggunakan alat bantu SmartPLS.

Variabel yang diteliti adalah variabel independent yang terdiri dari variabel Sumber Daya Manusia (X₁), yang diukur melalui indikator-

indikator: Pendidikan (X₁₁), pelatihan (X₁₂), pengalaman kerja (X₁₃), dan pengalaman usaha (X₁₄) (El Shoubaki et al., 2020). Variabel *risk-taking*, diukur menggunakan indikator-indikator: *high risk for high return* (X₂₁), dorongan strategi inovatif (X₂₃), kesediaan mengambil risiko (X₂₄) (Shoham, et al (2012), dalam (Games & Rendi, 2019). Variabel dependen dalam penelitian ini adalah kinerja, menggunakan indikator kinerja keuangan yang diukur dengan Ln omzet, dan kinerja non keuangan yang diukur menggunakan jumlah tenaga kerja (adaptasi dari (Presutti & Odorici, 2019)).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Deskripsi statistik variabel-variabel penelitian disajikan pada tabel 1 berikut ini.

Tabel 1. Hasil Statistik Deskriptif

No	Variabel	N	Min	Mean	Maks	StDev
1.	Pendidikan (X ₁₁)	41	1	3.024	5	1.172
2.	Pelatihan (X ₁₂)	41	0	1.244	3	0.86
3.	Pengalaman Kerja (X ₁₃)	41	0	5.512	20	6.046
4.	Pengalaman Usaha (x ₁₄)	41	5	8.171	20	4.711
5.	<i>High risk for high return</i> (X ₂₁)	41	1	3.829	5	1.181
6.	Dorongan strategi inovatif (X ₂₂)	41	2	4.366	5	0.829
7.	Kesediaan mengambil risiko (X ₂₃)	41	3	4.561	5	0.6344
8.	Kinerja keuangan (Y ₁)	41	14.91	14.91	16.65	15.48
9.	Kinerja non keuangan (Y ₂)	41	2	3.878	17	4.434

Sumber; Data primer diolah (2020)

Untuk menjawab permasalahan dalam penelitian ini, alat bantu statistik adalah *software* Smart PLS, karena model dalam penelitian ini membutuhkan alat bantu yang tepat, dan PLS dapat memenuhi kebutuhan tersebut. Smart PLS digunakan karena variabel dalam penelitian ini merupakan variabel *latent*, yaitu variabel yang tidak bisa diukur secara langsung, tetapi diukur melalui indikator-indikatornya.

Dalam smart PLS terdapat 2 sub struktur yang diuji, yaitu: 1). Model Pengukuran (*outer model*); model pengukuran menguji apakah indikator-indikator memang

merefleksikan variabelnya, dan 2). Model Struktural (*inner model*); menguji apakah variabel independen memiliki pengaruh terhadap variabel dependen. Pengukuran kedua substruktur PLS tersebut dilakukan sebagai berikut:

TAHAP I

Model Pengukuran (*Outer Model*)

Variabel penelitian ini merupakan variabel *latent*, yaitu variabel yang diukur melalui indikator-indikatornya. Indikator-indikator penelitian ini disajikan pada tabel berikut:

Tabel 2. Pengukuran Model Struktural tahap I

Variabel	Indikator	Factor Loading			AVE	CR	Konstruk		
		Taks (O)	Statistik t	P-value			Validitas	Reliabilitas	
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)
SDM	X11	Pendidikan	0,153	0,396	0,692	0,246	0,124	tidak valid	tidak reliabel
	X12	Pelatihan	0,344	0,798	0,4260				
	X13	Pengalaman Kerja	0,070	0,179	0,858				
	X14	Pengalaman berusaha	0,916	2,069	0,039				
Risk-taking	X21	High risk for high return	0,222	0,502	0,616	0,451	0,005	tidak valid	tidak reliabel
	X22	dorongan strategi inovatif	0,638	1,148	0,252				
	X23	kesediaan mengambil risiko	0,947	1,613	0,107				
Kinerja	Y11	Kinerja Keuangan	0,957	1,641	0,002	0,704	0,823	valid	reliabel
	Y12	Kinerja Non Keuangan	0,702	0,992	0,012				

Sumber: Data primer diolah, 2020

Variabel Sumber daya manusia (SDM) diukur menggunakan indikator-indikator pendidikan (X₁₁), pelatihan (X₁₂), pengalaman Kerja (X₁₃) dan pengalaman berusaha (X₁₄). Menggunakan smart PLS, indikator-indikator tersebut diuji validitas dan reliabilitasnya dalam mengukur variabel SDM.

Pengukuran Validitas

Menurut Hair et al.,(2014:102) hasil pengujian validitas indikator dapat dilihat dari nilai *loading factor* antara indikator dengan variabelnya. Dari tabel di atas kolom kolom 4 diketahui terdapat indikator yang memiliki nilai di bawah 0,5, yaitu pendidikan, pelatihan, dan pengalaman kerja, serta indikator *high risk for high return*. Hasil tersebut menunjukkan bahwa keempat indikator tersebut tidak valid dalam mengukur variabel penelitian.

Reliabilitas Dimensi

Reliabilitas variabel dapat diukur menggunakan *cronbach's alpha* dengan nilai minimal sebesar 0,7, dengan nilai ideal antara 0,8 dan 0,9. Ukuran lain yang dapat digunakan untuk mengukur reliabilitas adalah *composit reliability* (CR), dengan kriteria sama dengan *cronbach's alpha*. Penelitian ini menggunakan nilai CR. Nilai CR variabel SDM dan *risk-taking* di bawah nilai CR minimal, menunjukkan bahwa indikator indikator yang mengukur variabel SDM dan *risk-taking* tidak reliabel. Sementara itu variabel kinerja memiliki nilai CR sebesar 0,823, menunjukkan bahwa indikator-indikator kinerja keuangan dan kinerja non keuangan merefleksikan variabel kinerja, dan memiliki konsistensi internal yang baik.

Evaluasi Inner Model

Evaluasi model struktural dilakukan dengan menguji masing-masing koefisien jalur yang menunjukkan arah dan kuatnya pengaruh suatu variabel terhadap variabel lainnya. Pada penelitian ini, evaluasi atas *inner model* akan dilakukan setelah model pengukuran menunjukkan bahwa indikator-indikator pengukur variabel valid dan reliabel. Karenanya, nilai-nilai indikator yang tidak valid dan tidak

reliabel akan dikeluarkan dari analisis, dan dilakukan *running* ulang pengolahan data

TAHAP II

Evaluasi Model Pengukuran (Outer Model) Tahap II

Setelah dilakukan pengolahan data ulang dengan mengeluarkan indikator-indikator yang tidak valid dan tidak reliabel, hasil evaluasi model pengukuran disajikan pada tabel 3 berikut ini:

Tabel 3. Evaluasi Model Pengukuran Tahap II

Variabel	Indikator	Factor Loading			AVE	CR	Konstruk		
		Taks (O)	Statistik t	P-value			Validitas	Reliabilitas	
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(9)	(10)	(11)	(12)
SDM	X14	Pengalaman berusaha	1,000	0,000	0,000	0,715	0,832	valid	reliabel
	Risk-taking	X22	dorongan strategi inovatif	0,671	1,541	0,124	0,720	0,832	valid
X23		kesediaan mengambil risiko	0,996	3,616	0,000				
Kinerja	Y11	Kinerja Keuangan	0,939	8,8849	0,000	1,000	1,000	valid	reliabel
	Y12	Kinerja Non Keuangan	0,741	3,492	0,001				

Sumber: Data primer diolah, 2020

Pengujian tahap kedua dilakukan dengan mengeluarkan indikator-indikator yang tidak valid (memiliki *loading factor* dibawah 0,4), hasilnya menunjukkan bahwa seluruh konstruk valid dan reliabel, yang ditunjukkan oleh nilai AVE (*average variance extracted*) yang lebih besar dari 0,5 dan nilai *Composite Reliability* yang lebih besar dari 0,6.

Evaluasi Inner Model

Sebelum dilakukan evaluasi inner model, terlebih dahulu dilakukan uji kolinearitas untuk menjamin bahwa hasil data analisis tidak dipengaruhi oleh kondisi multikolinearitas. Multikolinearitas di antara variabel *latent* ditentukan oleh nilai *Variance Inflation Factor* (VIF). Besaran VIF kurang dari 10 dianggap tidak terjadi multikolinieritas (Imam Ghazali, 2005). Hasil uji kolinieritas disajikan pada tabel 4.

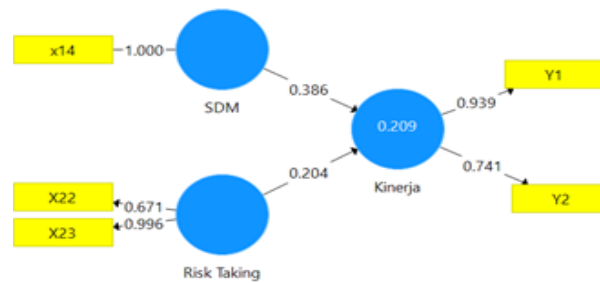
Tabel. 4 Uji Kolinieritas

No	Variabel		VIF	Kolinieritas	R Square
	Penyebab	Akibat			
(1)	(2)	(3)	(6)	(7)	(8)
1	SDM	Y	1,014	Non-kolinier	0,164
2	Risk-taking	Y	1,014	Non-kolinier	

Sumber: Data primer diolah (2020)

Berdasarkan tabel 4, nilai VIF berada di bawah 10, menunjukkan bahwa tidak terdapat kolinieritas pada

variable yang diuji. Diagram struktural digambarkan sebagai berikut:



Gambar 2. Model struktural

Pengujian Hipotesis

Nilai estimasi untuk hubungan jalur dalam model struktural harus signifikan. Nilai signifikansi ini dapat diperoleh dengan prosedur *bootstrapping*. Melihat signifikansi pada hipotesis dengan melihat nilai koefisien parameter dan nilai *p-value* pada *bootstrapping report*. Prinsip

pengujiannya adalah dengan membandingkan *p-value* dengan tingkat signifikansi (α) pada pengujian *two-tailed*, dan $\alpha/2$ pada pengujian *one-tailed*. Tingkat signifikansi yang dikehendaki dalam penelitian ini adalah 0,05 atau 0,1 sebagai pengertian penerimaan dan penolakan hipotesis nol (H_0)

Tabel. 5. Evaluasi Model Struktural-Pengujian Hipotesis

	Koefisien Jalur	<i>p-value</i>	Kesimpulan
SDM-> Kinerja	0,386	0,033	Signifikan
<i>Risk-taking</i> -> Kinerja	0,204	0,193	Tidak Signifikan

Sumber: Data diolah (2020)

Model struktural yang terbentuk dalam penelitian ini menunjukkan bahwa sumber daya manusia merupakan faktor yang berpengaruh terhadap kinerja,

ditunjukkan oleh nilai *p-value* yang lebih kecil dari 0,05. Sementara *risk-taking* tidak berpengaruh terhadap kinerja, dengan *p-value* lebih besar dari 0,05.

PEMBAHASAN

Keunggulan perusahaan agar sukses bersaing dengan para pesaingnya dijelaskan oleh model *resources-based view* (Barney, 1991). Dibanding pendahulunya yang memfokuskan pada analisis eksternal (*opportunity* dan *threat*), model ini menggunakan pendekatan analisis internal, yaitu menekankan pada analisis kekuatan (*strength*) dan kelemahan (*weaknesses*) perusahaan. Salah satu konsep RBV adalah sumber daya perusahaan. Menurut (Barney, 1991) sumber daya perusahaan mencakup seluruh aset, kapabilitas, proses organisasi, atribut perusahaan, informasi, pengetahuan dan lain sebagainya. Semua hal tersebut merupakan sumber daya internal perusahaan yang mampu menciptakan kekuatan perusahaan.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa sumber daya manusia, dalam hal ini pengalaman berusaha merupakan faktor yang berpengaruh positif terhadap kinerja. Pengalaman berwirausaha menunjukkan kemampuan, daya juang SDM dalam membangun usaha. Semakin lama pengalaman berusaha, semakin baik kemampuan pelaku usaha dalam menjalankan bisnisnya. Pengalaman berusaha juga mengajarkan pelaku usaha dalam mengenali kekuatan dan kelemahan bisnisnya, serta tantangan dan peluang yang dihadapi. Menghadapi ketidakpastian bisnis akibat pandemic Covid-19, pengalaman menjadi faktor utama pendukung kesuksesan bisnis. Sebagai salah satu sumber daya yang dimiliki perusahaan, Temuan penelitian ini menjadi bukti empiris bahwa SDM sangat penting bagi organisasi karena: 1). SDM menjadi sumber yang signifikan bagi keunggulan kompetitif, 2). SDM

menjadi bagian penting dari strategi organisasi, 3). Bagaimana memperlakukan orang-orang sangat mempengaruhi kinerja organisasi (Robbins, Stephen P., Coulter, 2012).

Hasil penelitian ini sejalan dengan temuan (Soriano & Castrogiovanni, 2012), (Chiliya & Lombard, 2012), (Batjargal, 2007), (Crook et al., 2011). (Gates et al., 2013) mengkonfirmasi bahwa semakin maju perusahaan dalam pengembangan SDM, semakin tinggi kinerja perusahaan. (Bontis et al., 2007) memberikan bukti bahwa beberapa jenis indikator modal manusia menunjukkan hubungan positif dan signifikan secara statistik dengan kinerja perusahaan. (Felício et al., 2014) menemukan bahwa kinerja organisasi sangat dipengaruhi oleh sumber daya manusia melalui kemampuan kognitif pengelolanya. (Hayton, 2003) menemukan bahwa tiga karakteristik system SDM memiliki pengaruh yang signifikan terhadap perusahaan kinerja: konsistensi internal, kesesuaian eksternal, dan fleksibilitas sistem.

Pengambilan risiko adalah kemauan organisasi untuk memutuskan dan bertindak tanpa pengetahuan pasti tentang kemungkinan pendapatan dan kemungkinan berspekulasi dalam risiko pribadi, keuangan, dan bisnis (Dess, 2005). Pengambilan risiko menyangkut ketidakpastian di waktu yang akan datang. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa risiko tidak berpengaruh terhadap kinerja perusahaan. Penelitian dilakukan pada era pandemic covid-19, di mana kinerja pelaku usaha sebagian besar mengalami penurunan drastis, bahkan penurunan omzet bisa mencapai lebih dari 40%. Keberanian menanggung risiko umumnya berkaitan dengan

inovasi-inovasi baru, baik inovasi produk baru, inovasi metode pengolahan produk, inovasi metode pemasaran maupun inovasi organisasi. Keberanian pengambilan risiko dalam penerapan inovasi baru belum menghasilkan peningkatan kinerja yang diharapkan, karena peningkatan kinerja lebih dipengaruhi oleh faktor-faktor yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Hal ini dibuktikan dengan nilai R^2 yang hanya sebesar 0,164, yang menunjukkan bahwa 16,4% perubahan kinerja dipengaruhi oleh SDM dan *risk-taking*, sementara 83,6% lainnya dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti.

Kondisi ini kemungkinan besar merupakan imbas dari penurunan kegiatan perekonomian secara nasional bahkan global, akibat menurunnya daya beli masyarakat. Hasil penelitian ini berbeda dengan (Olaniran et al., 2016) membuktikan bahwa *risk-taking* berhubungan negatif dengan *return on asset* dan *return on equity*, dan juga penelitian (Yong Wang & Poutziouris, 2010) yang membuktikan bahwa intensitas *risk-taking* berkorelasi dengan kinerja bisnis.

SIMPULAN

Penelitian ini dilakukan pada industri kreatif di Kabupaten Banyumas. Hasil penelitian menunjukkan bahwa :1) Sumber daya manusia (pengalaman berusaha) menjadi faktor yang sangat penting dalam meningkatkan kinerja. Penelitian ini memberikan bukti empiris tangguhnya para pelaku UMKM dalam mempertahankan bisnisnya, bahkan dalam lingkungan bisnis yang penuh ketidakpastian sebagai efek pandemi covid-19. 2). *Risk-taking* tidak berpengaruh

terhadap kinerja, di mana keberanian menerapkan inovasi-inovasi baru tidak mempengaruhi kinerja. Hal ini dimungkinkan terjadi karena kinerja lebih dipengaruhi oleh kondisi lingkungan eksternal yaitu menurunnya daya beli akibat menurunnya perekonomian nasional akibat pandemi covid-19. Hal ini dibuktikan dengan nilai koefisien determinasi yang hanya sebesar 16,4%.

ACKNOWLEDGMENT

Artikel ini merupakan hasil penelitian dengan dukungan pendanaan dari Badan Layanan Umum (BLU) Universitas Jenderal Soedirman Purwokerto tahun 2020.

DAFTAR PUSTAKA

- Andrian. (2019). Masalah UMKM di RI: Minim Melek Teknologi hingga Sulit Akses Modal. *Detik Finance*.
<https://finance.detik.com/berita-ekonomi-bisnis/d-4464791/masalah-umkm-di-ri-minim-melek-teknologi-hingga-sulit-akses-modal>
- Andy Neely. (2004). *Business Performance Measurement*.
<http://citeseerx.ist.psu.edu/viewdoc/download?doi=10.1.1.469.5088&rep=rep1&type=pdf#page=81>
- Barney, J. (1991). Firm Resources and Sustained Competitive Advantage. In *Journal of Management* (Vol. 17, Issue 1, pp. 99–120).
- Batjargal, B. (2007). Internet entrepreneurship: Social capital, human capital, and performance of Internet ventures in China. *Research Policy*, 36(5), 605–618.
<https://doi.org/10.1016/j.respol>

- 2006.09.029
- Bontis, N., Seleim, A., & Ashour, A. (2007). Human capital and organizational performance: A study of Egyptian software companies. *Management Decision*, 45(4), 789–801. <https://doi.org/10.1108/00251740710746033>
- Castanias, R. P., & Helfat, C. E. (1992). Managerial and windfall rents in the market for corporate control. *Journal of Economic Behavior and Organization*, 18(2), 153–184. [https://doi.org/10.1016/0167-2681\(92\)90025-7](https://doi.org/10.1016/0167-2681(92)90025-7)
- Chiliya, N., & Lombard, M. R. (2012). Impact of Level of Education and Experience on Profitability of Small Grocery Shops in South Africa. *International Journal Business Management Economic Resources*, 3(1), 462–470. www.ijbmer.com
- Crook, T. R., Todd, S. Y., Combs, J. G., Woehr, D. J., & Ketchen, D. J. (2011). Does human capital matter? a meta-analysis of the relationship between human capital and firm performance. *Journal of Applied Psychology*, 96(3), 443–456. <https://doi.org/10.1037/a0022147>
- Cunningham, S. (2002). From Cultural to Creative Industries: Theory, Industry and Policy Implications. *Media International Australia Incorporating Culture and Policy*, 102(1), 54–65. <https://doi.org/10.1177/1329878x0210200107>
- Dess, G. G. (2005). Research Briefs. *Academy of Management Executive*, 19. <https://doi.org/10.1177/002248718203300610>
- El Shoubaki, A., Laguir, I., & den Besten, M. (2020). Human capital and SME growth: the mediating role of reasons to start a business. *Small Business Economics*, 54(4), 1107–1121. <https://doi.org/10.1007/s11187-018-0129-y>
- Felício, J. A., Couto, E., & Caiado, J. (2014). Human capital, social capital and organizational performance. *Management Decision*, 52(2), 350–364. <https://doi.org/10.1108/MD-04-2013-0260>
- Games, D., & Rendi, R. P. (2019). The effects of knowledge management and risk-taking on SME financial performance in creative industries in an emerging market: the mediating effect of innovation outcomes. *Journal of Global Entrepreneurship Research*, 9(1), 1–14. <https://doi.org/10.1186/s40497-019-0167-1>
- Gates, S., Langevin, P., & Lyon, E. M. (2013). *Human capital measures , strategy and performance : HR managers ' perceptions Human capital measures , strategy , and performance : HR managers ' perceptions*.
- Hamdani, J., & Wirawan, C. (2012). Open Innovation Implementation to Sustain Indonesian SMEs. *Procedia Economics and Finance*, 4(Icsmed), 223–233. [https://doi.org/10.1016/s2212-5671\(12\)00337-1](https://doi.org/10.1016/s2212-5671(12)00337-1)
- Hayton, J. C. (2003). Strategic human capital management in SMEs: An empirical study of

- entrepreneurial performance. *Human Resource Management*, 42(4), 375–391. <https://doi.org/10.1002/hrm.10096>
- Imam Ghozali. (2005). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS* (3rd ed.). Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Indarti, N., & Langenberg, M. (2004). Factors affecting business success among SMEs: empirical evidences from Indonesia. *Second Bi-Annual European Summer ...*, August, 1–15. <http://www.utwente.nl/mb/nikos/archief/esu2004/papers/indartilangenberg.pdf>
- Irjayanti, M., & Azis, A. M. (2012). Barrier Factors and Potential Solutions for Indonesian SMEs. *Procedia Economics and Finance*, 4(Icsmcd), 3–12. [https://doi.org/10.1016/s2212-5671\(12\)00315-2](https://doi.org/10.1016/s2212-5671(12)00315-2)
- Kaplan, R. S. (2009). Conceptual Foundations of the Balanced Scorecard. *Handbooks of Management Accounting Research*, 3, 1253–1269. [https://doi.org/10.1016/S1751-3243\(07\)03003-9](https://doi.org/10.1016/S1751-3243(07)03003-9)
- Karsidi, R. (2007). Pemberdayaan Masyarakat Untuk Usaha Kecil dan Mikro (Pengalaman Empiris di Wilayah Surakarta Jawa Tengah). *Jurnal Penyuluhan*, 3(2). <https://doi.org/10.25015/penyuluhan.v3i2.2161>
- KBBI. (2016). *No Title*.
- Kerdipitak, C., & Jermisittiparsert, K. (2020). Influence of engineering education and integrated quality & environmental management on quality, firm and environmental performance. *Test Engineering and Management*, 82(January), 3452–3463.
- Mia, L., & Clarke, B. (1999). Market competition, management accounting systems and business unit performance. *Management Accounting Research*, 10(2), 137–158. <https://doi.org/10.1006/mare.1998.0097>
- Olaniran, O., Namusonge, G. S., & Muturi, W. (2016). The Role of Risk-taking on Performance of Firms on Nigerian Stock Exchange. *International Journal of Research in Business Studies and Management*, 3(3), 36–44.
- Presutti, M., & Odorici, V. (2019). Linking entrepreneurial and market orientation to the SME's performance growth: the moderating role of entrepreneurial experience and networks. *International Entrepreneurship and Management Journal*, 15(3), 697–720. <https://doi.org/10.1007/s11365-018-0533-4>
- Robbins, Stephen P., Coulter, M. (2012). *Management* (11th ed.). Prentice Hall.
- Sarwono, H. A. (2015). Profil Bisnis Usaha Mikro, Kecil Dan Menengah (Umkm). *Bank Indonesia Dan LPPI*, 1–135.
- Sekaran, U. (2003). Research and Markets: Research Methods for Business - A Skill Building Approach. In *John Wiley & Sons*. <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.1108/17506200710779521>
- Sobirin, A. (2014). Konsep Dasar Kinerja dan Manajemen Kinerja. *Manajemen Kinerja*, 1–67. <http://citeseerx.ist.psu.edu/view>

- doc/download?doi=10.1.1.469.5088&rep=rep1&type=pdf#page=81
- Soriano, D. R., & Castrogiovanni, G. J. (2012). The impact of education, experience and inner circle advisors on SME performance: Insights from a study of public development centers. *Small Business Economics*, 38(3), 333–349. <https://doi.org/10.1007/s11187-010-9278-3>
- Wang, W. Y., & Chang, C. (2005). Intellectual capital and performance in causal models. Evidence from the information technology industry in Taiwan. *Journal of Intellectual Capital*, 6(2), 222–236. <https://doi.org/10.1108/14691930510592816>
- Wang, Yao. (2016). What are the biggest obstacles to growth of SMEs in developing countries? – An empirical evidence from an enterprise survey. *Borsa Istanbul Review*, 16(3), 167–176. <https://doi.org/10.1016/j.bir.2016.06.001>
- Wang, Yong, & Poutziouris, P. (2010). Entrepreneurial risk-taking: Empirical evidence from UK family firms. *International Journal of Entrepreneurial Behaviour and Research*, 16(5), 370–388. <https://doi.org/10.1108/13552551011071841>