

## Minat Berwirausaha yang Ditinjau dari Pengaruh Pendidikan Kewirausahaan dan Motivasi Berwirausaha

Nur Anisya<sup>1\*</sup>, Faizal Mulia<sup>2</sup>, Erry Sunarya<sup>3</sup>

<sup>1,2,3</sup>Universitas Muhammadiyah, Sukabumi - Indonesia

### ARTICLE INFO

*Article history:*

Received June, 25 2020

Received in revised form

July, 8 2020

Accepted December, 1 2020

Available online December,

29 2020

*Kata Kunci:*

Budaya Organisasi,

Kepuasan Kerja

*Keywords:*

*Job satisfaction,*

*organizational culture,*

### ABSTRAK

Pengkajian ini bertujuan untuk memahami serta menelaah minat berwirausaha yang ditinjau dari pendidikan kewirausahaan dan motivasi berwirausaha dengan mengukur pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Minu Garmen Sukses, serta untuk melihat seberapa besar pengaruh kualitas budaya organisasi terhadap kepuasan kerja pada karyawan, agar dapat terlihat hasil dari minat berwirausaha yang ditinjau dari pendidikan kewirausahaan dan motivasi berwirausaha baik menurut parsial maupun simultan. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan analisis regresi linier sederhana. Pengambilan populasi pada pengkajian ini yakni seluruh karyawan pada PT. Minu Garmen Sukses. Adapun sampel dalam pengkajian ini berjumlah 100 pegawai dengan melalui kuesioner yang menjadi instrumen penggabungan data. Hasil pengkajian membuktikan dimana budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pada PT. Minu Garmen Sukses dengan tingkat signifikan sebesar 43.5 % dan sisanya 56.5 % ditentukan oleh faktor lain.

### ABSTRACT

This study aims to understand and examine entrepreneurial interests in terms of entrepreneurship education and entrepreneurship motivation by measuring the influence of Organizational Culture on Employee Job Satisfaction at PT. Minu Garment Sukses, and to see how much influence the quality of organizational culture on job satisfaction on employees so that results can be seen from the interests of entrepreneurship in terms of entrepreneurship education and entrepreneurial motivation both partially and simultaneously. This research uses quantitative methods with simple linear regression analysis. Taking the population in this study are all employees at PT. Minu Garment Success. The sample in this study amounted to 100 employees through a questionnaire which became an instrument for data integration. The results of the study prove that organizational culture has a positive and significant effect on job satisfaction at PT. Minu Garment Success with a significant level of 43.5% and the remaining 56.5% is determined by other factors.

Copyright © Ekuitas: Jurnal Pendidikan Ekonomi. All rights reserved.

\* Corresponding author.

E-mail: [nuranisya082@ummi.ac.id](mailto:nuranisya082@ummi.ac.id) (Nur Anisya)

## **1. Pendahuluan**

Wirausaha adalah orang yang melakukan aktivitas wirausaha yang dicirikan dengan pandai atau berbakat mengenali produk baru, menentukan cara produksi baru, menyusun manajemen operasi untuk pengadaan produk baru, memasarkannya serta mengatur permodalannya. Salah satu contoh wirausaha dalam dunia perwirausahaan adalah garmen, dari segi bahasa garmen berarti pakaian jadi. Namun, dari segi industri, garmen ialah pakaian jadi yang diproduksi secara massal dengan jumlah yang sangat banyak. Garmen yakni industri skala besar. Inilah yang membedakan garmen dengan konveksi yang hanya memproduksi pakaian jadi dalam skala kecil dan peralatan yang terbatas. Garmen juga berkaitan dengan tekstil. Namun garmen lebih berfokus kepada industri pakaian jadi, sedangkan tekstil mencakup keseluruhan proses pembuatan pakaian, yang meliputi proses pembuatan serat-serat buatan, pembuatan benang dan proses pembuatan pakaian jadi. Garmen juga menjadi salah satu penopang perkembangan industri tekstil di Indonesia, yang merupakan salah satu penyumbang devisa terbesar ke 3 di Indonesia setelah kelapa sawit, dan sektor pariwisata.

PT. Minu Garmen Sukses adalah suatu perusahaan garmen yang memproduksi pakaian pria dan wanita yang didirikan pada tahun 2015, perusahaan ini memasarkan produk yang mereka buat ke pasar local dan ekspor dan memiliki pelanggan tetap di negri paman sam, The Children's Place, H&M, Express, Fambrands, Zara, dan Calvin Klein, bentuk usaha dari perusahaan ini merupakan salah satu contoh wirausaha yang mampu memanfaatkan peluang dan memiliki manajemen yang baik sehingga mampu memasarkan produk-produknya ke pasar lokal maupun internasional.

Sumber daya manusia salah satu peran penting yang ada dalam sebuah perusahaan ataupun dalam organisasi, sebab tanpa adanya sumber daya yang baik tidak akan berjalan dengan lancar dalam mencapai sebuah tujuan yang sudah direncanakan. Kesuksesan dari misi sebuah perusahaan. Pelaksanaan sumber daya manusia pada perusahaan tidak lain soal perkara yang mudah, sebab mengaitkan komponen didalam organisasi ialah pegawai, atasan, atau metode itu sendiri. Pembangunan sdm ialah keadaan tertentu untuk kesuksesan penempatan sebuah misi pada organisasi, sebab sdm juga ialah keadaan penting dalam menyelesaikan seluruh aktivitas organisasu untuk tercapainya tujuan.

Kepuasan kerja ialah salah satu aspek yang sangat berguna untuk para pegawai dan mewujudkan sebuah pekerjaan lebih berkualitas. Demi terpenuhi keinginannya, para pegawai mendapatkan kepuasan didalam pekerjaannya, pasti mereka akan berusaha setinggi-tingginya keahlian yang mereka punya digunakan untuk menuntaskan pekerjaannya (Kromei L. Aritonang, Nira Fadilah, Tomy A. Aritonang, 2019). Seringkali Kepuasan kerja menggambarkan sebuah perolehan hasil dari kesetaraan dalam bermacam kondisi dalam suatu saat tertentu. Yang paling berguna ialah ketika seorang pegawai merasa lebih puas dalam hal segala bidang dari kariernya ketimbang dari yang lain. Menurut Mas'ud (Trias Waliningsuci, M.Al Musadieq, 2017) adanya aspek-aspek yang berpengaruh pada kepuasan kerja ialah pekerjaan itu sendiri, gaji atau upah, kesempatan untuk dipromosikan, pengawasan, dan dukungan rekan kerja.

Budaya Organisasi mempunyai kontribusi sangat berarti dalam menjaga kestabilan bentuk kemasyarakatan, sebab dapat melatih pandangan dan kepribadian pegawai. Budaya organisasi inipun dapat menambah pada pendapatan misi organisasi itu sendiri, dengan demikian mencerminkan ciri-ciri organisasi. Budaya organisasi ini menyampaikan arti kualitas budaya organisasi yang diperoleh, berlainan dengan budaya organisasi lainnya. Budaya organisasi ialah suatu kepercayaan, harkat, aturan yang dapat diaplikasikan dalam menangani kehidupan didalam organisasi. Budaya organisasi ini mengarah kepada yang diberikan untuk salah satu bagian organisasi. Menurut Brown (Musnadi & Majid, 2018).

PT. Minu Garmen Sukses yakni sebuah perusahaan yang beroperasi didunia pembuatan busana yang sudah jadi. PT. Minu Garmen Sukses didirikan pada tahun 2004. Pegawai yang mempunyai kesenangan dan kepuasan pada kariernya bakal mempunyai peluang sangat minim untuk mengakhiri kariernya dan kemungkinan akan berdampak pada kinerja pegawai. Saat kondisi ini PT. Minu Garmen sukses belum mencukupi kepuasan dalam bekerja pada karyawan diukur dari kurangnya pemberian promosi atau kenaikan jabatan yang belum sesuai.

## **Manajemen Sumber Daya Manusia**

MSDM yakni sebuah metode yang berguna untuk sumber daya manusia sebagai suatu keberhasilan dan berdaya guna untuk menjalani suatu tindakan rancangan, penggerakan, maupun pengelolaan seluruh tingkat ukuran yang akan tercapai sebuah kapasitas khayalak dalam memperoleh misi. Menurut Hasibuan (Maria, Elvie, May Handri, 2019) berpendapat bahwa MSDM ialah pengetahuan dan keterampilan dalam mengendalikan suatu interaksi yang andil untuk kemampuan pekerjaan supaya berhasil dan tertata dalam meraih keberhasilan visi dan misi perusahaan, pegawai dan masyarakat banyak. Adapun pendapat

Sedarmayanti (Sedarmayanti, 2017) menyatakan “MSDM merupakan suatu cara kemampuan dan peranan manusia menjadi sumber kekuatan yang manusiawi supaya seluruh kapasitas materi dan intelektual diperoleh bermanfaat dengan semaksimal mungkin dalam tercapainya suatu tujuan.

### **Budaya Organisasi**

Budaya organisasi ialah bagian yang bernilai yang sangat ditunjukkan bagi perusahaan. Sebab budaya organisasi memiliki aturan dan norma yang dibangun dalam menghasilkan kondisi yang hidup untuk perusahaan yang utama antar pegawai. Menurut Trice dan Bayer (Musnadi & Majid, 2018) mengemukakan bahwa makna budaya organisasi semakin jelas bertumbuh dan berkembang searah dengan melambungnya semangat kondisi pada organisasi. Rancangan budaya organisasi ditingkatkan oleh beragam macam makna budaya yang dipinjam untuk bidang antropologi dan sosiologi, serasi dengan makna budaya yang memuat siratan kebangsaan diimbuh kembali dengan keterkaitan yang besar dan bisa dianalisis berbagai macam sudut pandang. Adapun menurut Kreitner dan Angelo (Zainul Arifin Noor, 2012) berpendapat budaya organisasi yakni suatu poin ukuran dan tumpuan yang menjadi landasan ciri-ciri perusahaan maupun organisasi. Berdasarkan ukuran dimensi budaya organisasi pendapat Robbins, S. dan Coulter, M (Wahyudi, Wan Dedi Organisasi & Kepuasan, 2019) ciri pokok yang membentuk dimensi budaya organisasi ialah sebagai berikut: Inovasi dan keberanian mengambil resiko, Orientasi hasil, Orientasi orang dan Orientasi tim.

### **Kepuasan Kerja**

Menurut Sutrisno (Timothy, 2017) berpendapat bahwa kepuasan kerja yakni suatu konflik yang seharusnya diperhatikan didalam suatu hubungan antara produktivitas kerja karyawan dan ketidaksenangan yang selalu dihubungkan pada fase ketentuan dan keluh kesah karier yang tinggi. Seorang karyawan yang memiliki fase ketidaksenangan yang kian bertambah. Kepuasan maupun kesenangan ialah suatu hasil yang dialami bagi setiap karyawan. Apabila seorang karyawan merasa puas terhadap kariernya, dapat dikatakan karyawan tersebut menjadi senang bekerja dalam institusi tersebut. Sedangkan menurut Robbins (Joko Sabtohadhi, Ratna Wati, 2019) berpendapat kepuasan kerja ialah suatu sikap seseorang yang memperlihatkan sebuah perbedaan dengan sejumlah hasil penghargaan ataupun reward yang diterima oleh seorang karyawan maupun pekerja dengan hasil yang karyawan yakini dan yang seharusnya karyawan terima. Pendapat Ardiyanto (Sumarwinati & Ratnasari, 2019) mengemukakan bahwa kepuasan kerja yakni memaparkan serta mempunyai karakter yang baik pada suatu pekerjaan dalam diri seseorang. Adapun dimensi kepuasan kerja menurut Robbins (Mahesa, 2010) yaitu: Pekerjaan itu sendiri, Gaji, Kesempatan atau promosi, Supervisor dan Rekan kerja.

## **2. Metode**

Metode pengkajian yang dilakukan peneliti yakni kuantitatif dan asosiatif yang akan memecahkan suatu persoalan. Dalam pengerjaan ini menggunakan SPSS Statistik 24 dengan teknik pengumpulan data yang digunakan dipengkajian ini yakni berupa observasi, wawancara dan kuesioner/angket. Dalam pengkajian ini, peneliti melaksanakan penyebaran kuesioner yang disebarakan untuk 100 responden karyawan PT. Minu Garmen Sukses. Teknik analisa data yang digunakan pada pengkajian yakni uji validitas dan uji reliabilitas, dengan teknik analisis data menggunakan koefisien determinasi, regresi linear sederhana dan uji parsial.

## **3. Hasil dan pembahasan**

**Tabel 1.** Hasil perolehan perhitungan Uji Validitas X1 dan Y

No	X1		Y		Sig.	Kriteria
	$r_{hitung}$	$r_{tabel}$	$r_{hitung}$	$r_{tabel}$		
1.	0.824	0.195	0.801	0.195	0.000	
2	0.569	0.195	0.794	0.195	0.000	
3	0.678	0.195	0.625	0.195	0.000	
4	0.505	0.195	0.810	0.195	0.000	Data sesuai dan diterima
5	0.697	0.195	0.847	0.195	0.000	

Menurut tabel penjelasan diatas, dapat dipahami pernyataan untuk kedua variabel X1 dan Y memiliki jumlah skor diatas 0,195 sehingga seluruh butir instrumen Budaya Organisasi (X) dan Kepuasan Kerja (Y) dinyatakan valid karena skor rhitung > rtabel.

### Uji Reliabilitas

Berikut adalah hasil reliabilitas variable X1 dengan Y menurut data diperoleh dari hasil penyebaran koesioner:

**Tabel 2.** Perolehan Perhitungan Uji Reliabilitas X1

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.639	.671	5

Sumber: Hasil Garapan Penelitian, 2020

Hasil dari garapan diatas Budaya Organisasi adalah 0,671, kuesioner variabel X dapat di anggap reliable karena nilai dari hasil data di atas menunjukkan 0,671 lebih besar dari cronbach's alpha 0,6.

**Tabel 3.** Perolehan Hasil Perhitungan Uji Reliabilitas Y

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.838	.835	5

Sumber: Hasil Garapan Penelitian, 2020

Hasil dari garapan diatas Kepuasan Kerja sejumlah 0,835, kuesioner variabel Y dapat dianggap reliable karena nilai dari hasil data di atas menunjukkan 0,835 lebih besar dari cronbach'a alpha 0,6.

**Tabel 4.** Perolehan Hasil Analisis Regresi Linier Sederhana

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Sig.
	B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	3.490	2.034	.089
	Budaya Organisasi X1	.785	.090	.659

Sumber: Hasil Garapan Penelitian, 2020

Berdasarkan analisis data nilai constanta (a) =3.490, sedangkan Budaya Organisasi sebesar 0.785, persamaan tersebut dapat disimpulkan sebagai berikut:

$$Y = a + b + e$$

Hasil dari table diatas yaitu:

$$Y = 3.490 + 0.785 + e$$

1. Nilai constanta yakni 3,490, dapat dikatakan tidak terjadi perubahan variable Budaya Organisasi (nilai X1 = 0) maka kepuasan kerja pada PT. Minu Garmen Sukses ada sebesar 3,490.
2. Nilai koefisien regresi Kepuasan Kerja yakni 0 dapat dikatakan apabila variable budaya organisasi (X1) meningkat sebesar 1% dan bobot konstanta (a) yakni 0, jadi kepuasan kerja karyawan pada PT. Minu Garment Sukses meningkat sejumlah 0.785. dapat dikatakan bahwa variable budaya organisasi yang diterapkan menghasilkan efek positif bagi kepuasan kerja, sehingga budaya organisasi yang semakin diterapkan pada PT. Minu Garmen Sukses, maka makin melambung pula tingkat kepuasan kerja yang pegawai rasakan.

**Tabel 5.** Perolehan Uji T

Model	T	Sig.
1	(Constant)	1.715
	Budaya Organisasi X1	8.682

Sumber: Hasil Garapan penelitian, 2020

Hasil garapan diatas dapat diuraikan sebagai berikut:

## Pengaruh Variabel X1 Terhadap Y H1

Variabel X1 berpengaruh secara signifikan terhadap Y pada PT. Minu Garmen Sukses. Hal ini dilihat dari signifikan budaya organisasi  $0,000 < 0,05$  dan angka ttabel = 1,66023. berarti thitung > dari ttabel ( $8,682 > 1,66023$ ). Sehingga dari hasil tersebut terdapat pengaruh budaya organisasi terhadap kepuasan kerja secara parsial diterima.

**Tabel 7.** Perolehan Uji Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.659 <sup>a</sup>	.435	.429	1.71208

Sumber: Hasil Garapan Penelitian, 2020

Dilihat dari tabel diatas data nilai korelasi sebesar 0,659. sedangkan nilai determinasi R square sejumlah 0,435 atau 43,5%, artinya variabel budaya organisasi menentukan sebesar 43,5% terhadap kepuasan kerja karyawan.

## 4. Simpulan dan saran

Dari analisis data diatas, hasil hubungan antara X1 terhadap Y adalah sangat kuat 65,9 %. Dengan demikian PT. Minu Garmen Sukses harus tetap menerapkan budaya organisasi. X1 berpengaruh signifikan terhadap Y. Dalam artian jika budaya organisasi diterapkan dengan terus menerus maka kepuasan kerja pada pegawai semakin meningkat. Budaya organisasi berkontribusi 43.5 % menentukan kepuasan kerja sedangkan sisa nya sebesar 56.5 % ditentukan oleh faktor lain.

Berdasarkan kesimpulan diatas hal yang harus dilakukan PT. Minu Garmen Sukses ialah perlu lebih memperhatikan karyawan yang belum memiliki kesempatan promosi jabatan sehingga karyawan akan terpenuhi kepuasan kerjanya serta karyawan akan lebih meningkatkan kualitas kerjanya untuk tercapainya harapan dan tujuan perusahaan.

## Daftar Rujukan

- Joko Sabtohadhi, Ratna Wati, J. (2019). Pengaruh Karakteristik Individu Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pada Kantor Camat Sebulu. *JEMI*, 1, 79–88.
- Kromei L. Aritonang, Nira Fadilah, Tomy A. Aritonang, O. V. S. (2019). Pengaruh Pengembangan Karir Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Pt. Sinar Sosro. *Jurnal Manajemen*, 5.
- Mahesa, D. (2010). Analisis Pengaruh Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kerja Karyawan Dengan Lama Kerja. *Jurnal Manajemen*.
- Maria, Elvie, May Handri, A. P. (2019). Pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. ISS Indonesia Cabang Medan. *Jurnal Ilmiah Maksitek*, 4.
- Musnadi, S., & Majid, M. S. A. (2018). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Dan Dampaknya Pada Kinerja Bank Aceh Syariah Di Kota Banda Aceh. *Jurnal Magister Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Unsyiah*, 2, 115–122.
- Sedarmayanti. (2017). *Perencanaan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja, Dan Produktivitas Kerja* (Anna (ed.); Cetakan Ke). PT Refika Aditama.
- Sumarwinati, S., & Ratnasari, S. L. (2019). Pengaruh Budaya Organisasi, Kepuasan Kerja Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Komitmen Organisasional Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Dimensi*, 8.
- Timothy, I. (2017). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Coca Cola Amatil Indonesia Surabaya. *Agora*, 5(1), 1–7.
- Trias Waliningsuci, M.AI Musadieg, D. H. (2017). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Pt. Entrepreneur Independent Bank (Eib) Indonesia Surabaya). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 11.
- Wahyudi, Wan Dedi Organisasi, P. B., & Kepuasan, M. D. A. N. (2019). *TESIS Diajukan Guna Memenuhi Salah Satu Syarat Untuk Memperoleh Gelar Magister Manajemen ( M . M ) Dalam Bidang Ilmu Manajemen*

*Wan Dedi Wahyudi NPM : 1720030033 Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia Program Studi Magister Manajemen Program Pascasarj.*

Zainul Arifin Noor. (2012). Pengaruh Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan. *Jurnal Ekonomi Dan Keuangan, 16*, 473–486.