

Perilaku Inovatif Pelaku Usaha: Mampukah Memediasi Pengaruh Kebahagiaan Kerja Terhadap Keberhasilan Usaha UMKM Di Umbulhardjo Yogyakarta

Sofiaty¹, Ary Sutrischastini², Linawati³, Yenni Kurnia Gusti⁴, Evy Rosalina Widyayanti⁵

^{1,2,3,4,5}Prodi Manajemen STIE Widya Wiwaha Yogyakarta
sofiatibg@gmail.com

Abstrak

Peran penting UMKM terhadap pertumbuhan usaha mandiri, inovasi, dan daya saing maka perlu pemikiran yang serius dalam menghadapi tantangan baik eksternal maupun internal dalam mencapai keberhasilan usaha. Tantangan tersebut salah satunya adalah faktor internal pelaku usaha yaitu sumber daya manusia (SDM). Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji peran perilaku inovatif pelaku usaha sebagai variabel pemediasi pengaruh kebahagiaan pelaku usaha di tempat kerja terhadap keberhasilan usaha. Subyek dalam penelitian ini para pelaku usaha UMKM di Umbulhardjo Yogyakarta, pelaku usaha yang menjadi responden sebanyak 80 orang dengan metode *purposive sampling* dipilih dengan kriteria umur usaha minimal 3 bulan. Metode analisis menggunakan Path Analysis dengan SmartPLS3. Hasil penelitian ini membuktikan bahwa kebahagiaan pelaku usaha di tempat kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap perilaku inovatif ;kebahagiaan ditempat kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap keberhasilan usaha ; perilaku inovatif berpengaruh tidak signifikan terhadap keberhasilan usaha; perilaku inovatif tidak signifikan memediasi pengaruh kebahagiaan kerja terhadap keberhasilan usaha, Hasil penelitian ini memiliki implikasi penting khususnya bagi pelaku UMKM di Umbulharjo Yogyakarta yang selama ini sudah merasakan kebahagiaan tetapi belum mencapai keberhasilan usahanya maka tetap harus optimis membangun kebahagiaan dengan menanamkan jiwa inovatif dan bagi pemerintah lebih proaktif untuk merespon kebutuhan pelatihan pelaku usaha melalui dinas - dinas terkait .

Kata kunci: *kebahagiaan pelaku usaha ditempat kerja; perilaku inovatif; keberhasilan usaha*

Abstract

The important role of MSMEs in independent business growth, innovation and competitiveness requires serious thought in facing both external and internal challenges in achieving business success. One of these challenges is the internal factor of business actors, namely human resources (HR). This research aims to examine the role of innovative behavior of business actors as a mediating variable in the influence of business actors' happiness at work on business success. The subjects in this research were MSME business actors in Umbulhardjo Yogyakarta, 80 business actors who were respondents were selected with the criteria of a minimum business age of 3 months. The analysis method uses Path Analysis with SmartPLS3. The results of this research prove

that business actors' happiness at work has a positive and significant influence on innovative behavior; happiness at work has an insignificant effect on business success; innovative behavior has no significant effect on business success; Innovative behavior does not significantly mediate the influence of job happiness on business success. The results of this research have important implications, especially for MSMEs in Umbulhardjo Yogyakarta who have experienced happiness but have not achieved success in their business, so they still have to be optimistic about building happiness by instilling an innovative spirit. For the government, it is more proactive in responding to training needs through related agencies.

Key word: *happyness at work; innovative behavior; business success*

PENDAHULUAN

Pandemic covid-19 saat ini menumbuhkan kesadaran masyarakat Indonesia yang mulai terbuka dengan pemikiran menciptakan dunia kerja secara mandiri. Hal tersebut ditunjukkan oleh meningkatnya jumlah wirausaha per agustus 2021 mencapai 64,6juta (<https://umkm.depkop.go.id>), UMKM kluster Daerah Istimewa Yogyakarta sebanyak 302,794 dimana dari jumlah tersebut untuk kluster Kota Yogyakarta sebanyak 32,446 (<https://perinkopukm.jogyakota.go.id>). Usaha Mikro Kecil dan menengah (UMKM) tetap menggeliat karena lebih mudah beradaptasi dengan perubahan lingkungan. Teknologi digital yang terus berkembang selama pandemic makin memudahkan UMKM dalam mengembangkan pasarnya, termasuk mengisi pasar yang ditinggalkan korporasi korporasi besar yang selama pandemic ini mengalami kolaps, disamping itu upaya pemerintah yang memberikan perhatian dengan menggelontorkan aneka subsidi seperti insentif subsidi bunga, bantuan modal ultra mikro maupun penambahan modal melalui KUR (Marta dalam Kompas, Agustus 2021), hal ini diperkuat hasil studi (Hussain Haider, 2017) UKM mempunyai peran penting dalam pertumbuhan ekonomi, inovasi, dan daya saing, yang pada akhirnya meningkatkan kinerja usaha. Mengingat peran penting UMKM tersebut maka membutuhkan pemikiran yang serius terhadap beberapa tantangan yang dihadapi UMKM. Salah satu tantangan tersebut adalah faktor sumber daya manusia (SDM). Dalam menghadapi tantangan dan kesempatan di pasar yang sangat kompetitif di saat pandemi Covid19 ini mengelola SDM bukan lagi merupakan pilihan melainkan sudah menjadi keharusan agar pelaku usaha UMKM mencapai keberhasilan usahanya. Keberhasilan usaha akan terhambat apabila tantangan SDM tidak segera ditangani (Sanggrama, 2020).

Tantangan SDM dalam meraih keberhasilan usaha di era yang sangat kompetitif menyebabkan pelaku usaha harus selalu berupaya untuk meningkatkan kompetensi diantaranya berinovasi mengingat tingkat kemampuan bersaing negara ini dibawah Malaysia dan Singapura (Ludiya & Kurniawan, 2020). Keberhasilan usaha tidak hanya tergantung pada aspek eksternal saja melainkan juga aspek internal. Aspek internal diri pengusaha menjadi motivasi atau dorongan yang direfleksikan dalam tingkat emosi positif. Tingkat emosi positif ini diekspresikan dengan perasaan bahagia dalam menjalankan usaha (Fredrickson, 2001). Hubungan perasaan bahagia ditempat kerja dengan perilaku inovatif diperkuat hasil penelitian yang membuktikan bahwa perilaku inovatif terbentuk sebagai akibat perasaan bahagia di pekerjaan (Chen & Da vey, 2008); (Yasa et al., 2021). Pelaku usaha yang berperilaku inovatif terbukti meningkatkan kinerja bisnis, perilaku inovatif tersebut sebagai akibat pelaku usaha yang selalu memiliki orientasi pasar (Rachmasari & Suprapti, 2022). Keberlangsungan usaha dipengaruhi perilaku inovatif (Wongwilai et al., 2022) model inovatif dalam berbisnis yang dilakukan pelaku usaha agar perusahaan berkembang dan berlanjut (Bayramov et al., 2023). Hubungan kebahagiaan di tempat kerja dengan keberhasilan usaha ini diperkuat hasil penelitian (Chaiprasit & Santidhiraku,

2011) mendukung hubungan antara kebahagiaan kerja dan keberhasilan usaha UKM di Chiang Mai Thailand. Namun hasil penelitian yang berbeda menemukan kebahagiaan kerja tidak terbukti signifikan mempengaruhi kinerja pegawai (Weiss, 2002). Dengan adanya gap temuan tersebut maka ide penelitian ini menggunakan variabel intervening perilaku inovatif dengan tujuan untuk menguji dan menjelaskan *pertama*, pengaruh kebahagiaan di tempat kerja terhadap perilaku inovatif pelaku usaha; *kedua*, pengaruh kebahagiaan di tempat kerja terhadap keberhasilan usaha; *ketiga*, pengaruh perilaku inovatif terhadap keberhasilan usaha; *keempat* perilaku inovatif pelaku usaha memediasi pengaruh kebahagiaan kerja terhadap keberhasilan usahanya. Dengan demikian hasil penelitian ini dapat digunakan pelaku usaha UMKM di Umbulhardjo Yogyakarta untuk meningkatkan kebahagiaan di tempat kerja dan perilaku inovatif agar mencapai keberhasilan usahanya.

LANDASAN TEORI

Keberhasilan Usaha

Keberhasilan usaha wirausaha ditentukan oleh hal-hal yang bersifat finansial dan non finansial seperti pengembangan usaha, kepuasan pelanggan dan pengembangan sumber daya manusia. Keberhasilan usaha merupakan kondisi yang menunjukkan adanya kemajuan dan berkembangnya suatu usaha melalui modal usaha dan lokasi usaha (Aidina & Rudini, 2021). Menurut Machfoedz dan Machfoedz (2015) yang dikutip dalam (Gemina & Ginanjar, 2019) berkaitan dengan faktor pembawa keberhasilan usaha adalah ditandai dengan penjualan yang bertumbuh, persaingan harga dan kualitas yang tinggi.

Kebahagiaan di tempat kerja

Kebahagiaan merupakan kualitas kehidupan seseorang yang membuat kualitas kehidupan menjadi lebih baik (Wulandari & Widyastuti, 2014) menemukan lima faktor yang membuat seseorang bahagia di tempat kerja antara lain: hubungan positif dengan orang lain (47,2 persen), prestasi (22,4 persen), lingkungan kerja fisik (17,0 persen), kompensasi (12,0 persen), dan kesehatan (1,5 persen). Pelaku usaha yang merasakan emosi positif dalam menjalankan usahanya akan memiliki rasa aman dan nyaman serta bahagia dalam menjalankan usahanya. Menurut Pryce-Jones Perasaan bahagia tersebut akan memberikan dampak positif dalam mencapai keberhasilan usahanya. Keberhasilan usaha akan tercapai maksimal apabila perasaan positif selalu terbawa dalam bekerja sehingga meningkatkan produktifitas yang pada akhirnya akan berpengaruh pada keberhasilan usaha sehingga pelaku usaha harus memiliki dorongan keberhasilan usaha agar mencapai standar keberhasilan usahanya (Chinanti & Siswati, 2020).

Perilaku Inovatif

Perilaku inovatif dalam menjalankan usaha merupakan hasil interaksi antara individu sebagai pekerja, kelompok sebagai suatu proses kerja, dan proses organisasional sebagai praktek manajemen yang biasa dilakukan di dalam organisasi. Hasil penelitian (Pancasasti & Khaerunnisa, 2017) perilaku inovatif ditentukan faktor individu yang mana faktor tersebut dipengaruhi oleh pelatihan, dukungan keluarga, keinginan berprestasi dan motivasi berwirausaha. faktor individu berpengaruh positif terhadap perilaku wirausaha. Faktor eksternal berpengaruh positif terhadap perilaku wirausaha. Tumbuhnya e-commerce menjadi variabel yang paling menggambarkan faktor eksternal dari anggota (Nurchayati, 2020). Perilaku inovatif menurut (De Jong & Den Hartog, 2003 dalam (Sofiati, 2020)) adalah perilaku individu yang diarahkan guna memperkenalkan dan mengaplikasikan hal-hal baru, dimana dapat bermanfaat dalam berbagai tingkatan organisasi. Hasil penelitian (Amalya, 2019) menunjukkan perilaku inovatif baik subjek maupun faktor perilaku inovatif. Faktor-faktor yang menyebabkan perilaku inovatif adalah lingkungan, persepsi, emosi, konsep dan motivasi / tujuan. Serta komponen

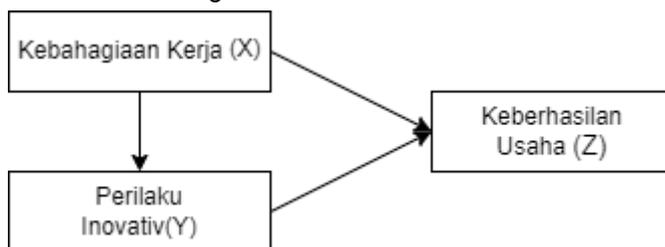
perilaku inovatif yang mempengaruhi perilaku siswa kewirausahaan adalah eksplorasi kesempatan, generativitas, penyelidikan formatif, juara, dan aplikasi .Perilaku Inovasi memberikan ide kreatif dalam lingkungan kerja. Selain itu, ada beberapa peneliti lainnya yang mengkaji variabel perilaku inovatif, antara lain: Hendri (2019) yang menyatakan bahwa intisari dari perilaku inovatif ada pada ide kreatif dan inovatif dalam melaksanakan tugas dan aktifitas.

Penelitian Terdahulu

Penelitian sebelumnya yang mengkaji tentang pengaruh inovasi dan keberhasilan usaha antara lain: peranan perilaku inovatif dan motivasi berbagi pengetahuan dalam memediasi hubungan orientasi kewirausahaan terhadap kinerja wirausaha (Nurchayati, 2020); kompetensi menentukan keberhasilan usaha peternakan (Pamela et al., 2017); Kreativitas menciptakan keberhasilan usaha bagi para pelaku Usaha Mikro Kecil Menengah (UMKM) di Kawasan Gentala Arasy Kota Jambi. (Ekasari & Nurhasanah, 2018); (Arlani et al., 2019) menemukan adanya pengaruh perilaku pelaku usaha terhadap keberhasilan usaha UMKM; (Mohammad Atiya Firmansyah, 2003) membuktikan adanya hubungan antara perilaku inovatif dengan keberhasilan usaha; (Hidayat et al., 2018) mengkaji pengaruh signifikan antara perilaku inovatif terhadap keunggulan bersaing dan menyarankan agar penelitian selanjutnya mengkaji hubungan antara perilaku inovatif terhadap kinerja.

Kerangka Pemikiran

Gambar.1. Kerangka Pemikiran



Sumber : (Yasa, 2021)

Berdasarkan kerangka pemikiran pada gambar .1. dapat dirumuskan hipotesis penelitian sebagai berikut:

Pengaruh Kebahagiaan Kerja Terhadap Perilaku Inovatif.

Faktor individu berpengaruh positif terhadap perilaku wirausaha, individu yang memiliki emosi positif akan berperilaku positif contoh perasaan bahagia. Kebahagiaan di tempat kerja menurut Al-Hawari *et al.* (2019) yang dikutip (Yasa, 2021) menjadi factor yang menentukan perilaku inovatif. Dengan demikian ada hubungan antara perasaan bahagia dalam bekerja dengan perilaku inovatif. ;(Ningrum & Abdullah, 2021) mengkaji tinjauan literatur perilaku inovasi. Hasil laporan penelitian (Yasa, 2021) membuktikan terdapat pengaruh positif signifikan kebahagiaan di tempat kerja terhadap perilaku inovatif karyawan swasta. ;Penelitian lain melaporkan factor yang mempengaruhi kebahagiaan di tempat kerja (Wulandari & Widyastuti, 2014). Berdasarkan tinjauan teori dan hasil penelitian sebelumnya, maka hipotesis yang diajukan H1: ada pengaruh kebahagiaan kerja terhadap perilaku inovatif

Pengaruh Langsung Kebahagiaan Kerja Terhadap Keberhasilan usaha.

Keberhasilan usaha yang dicapai pelaku usaha dipengaruhi perasaan nyaman dalam bekerja sehingga mendorong lebih produktif. Hasil penelitian yang telah dilaporkan (Karundeng et al., 2021);(Syarifi et al., 2019) terdapat hubungan yang positif antara kebahagiaan di tempat kerja dengan kinerja. Berdasarkan tinjauan teori dan hasil penelitian sebelumnya maka hipotesis

yang diajukan adalah H1: ada pengaruh langsung kebahagiaan kerja terhadap keberhasilan usaha.

Pengaruh Perilaku Inovatif Terhadap Keberhasilan usaha.

Perilaku inovatif dalam teori perilaku individu menurut Wawuruntu yang dikutip (Sofiaty, 2020) diartikan bahwa individu tersebut memiliki kemampuan untuk menciptakan sesuatu, mudah untuk menerima dan terbuka terhadap kebaruan ide, gagasan, system. Dalam teori Perilaku inovatif yang kian berkembang akan meningkatkan dorongan berprestasi sehingga tercapai keberhasilan usaha (Mohammad Atiya Firmansyah, 2003);(Nurchayati, 2020);(Yasa et al., 2021) . Berdasarkan kajian teori dan penelitian sebelumnya maka diajukan hipotesis H3: ada pengaruh Perilaku inovatif terhadap keberhasilan usaha.

Peran Perilaku Inovatif Memediasi Pengaruh Kebahagiaan Kerja Terhadap Keberhasilan usaha.

Menurut (Anggraini, 2022) keberhasilan usaha akan tercapai maksimal apabila perasaan positif selalu terbawa dalam bekerja merasa aman dan bahagia sehingga pelaku usaha menemukan ide ide baru untuk berinovasi ,dengan demikian mampu meningkatkan produktifitas yang pada akhirnya akan berpengaruh pada keberhasilan usaha, sehingga pelaku usaha harus memiliki dorongan keberhasilan usaha agar mencapai standar keberhasilan usahanya (Chinanti & Siswati, 2020) .Dorongan untuk mencapai keberhasilan usaha mampu meningkatkan daya inovasi di pekerjaannya (Munoz & Casallas, 2021) . Berdasarkan tinjauan teori dan penelitian sebelumnya maka diajukan hipotesis H4: ada pengaruh tidak langsung kebahagiaan kerja terhadap keberhasilan usaha melalui perilaku inovatif

METODE PENELITIAN

Desain Penelitian

Jenis penelitian ini merupakan penelitian kausalitas dengan menggunakan pendekatan deskriptif kuantitatif, penelitian ini bertujuan menguji hubungan kausalitas antara variabel kebahagiaan kerja, perilaku inovatif dan keberhasilan usaha.

Sampel Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada sektor UMKM di Umbulhardjo Yogyakarta. Besarnya sampel yang diambil sebanyak 80 responden yang merupakan pelaku usaha di Umbulhardjo Kota Yogyakarta dengan teknik *purposive sampling*. Sampel penelitian diambil berdasarkan kriteria tertentu yaitu UMKM di Umbulhardjo Yogyakarta yang memiliki kriteria milik warga negara Indonesia; berdiri sendiri; usaha perseorangan; usaha tidak berbadan hukum; usaha berbadan hukum; atau koperasi. Karakteristik responden pria dan wanita, serta memiliki keberagaman yang terdiri dari: jenis usaha, lama berdiri, serta jumlah pekerja, bidang kuliner, fashion, jasa, handy craft, dan perdagangan.

Pengukuran variabel penelitian

Indikator variabel keberhasilan usaha diukur menggunakan konsep Machfoedz dan Machfoedz (2015:96) yang dikutip dalam (Gemina & Ginanjar, 2019) adalah modal bertambah, pesanan ,omset ,penjualan bertambah, pendapatan bertambah, jumlah karyawan bertambah, membuka cabang baru. Indikator kebahagiaan di tempat kerja diukur dengan mengembangkan konsep Kim,2009 yang dikembangkan dalam(Wulandari & Widyastuti, 2014) antara lain sabar terhadap karyawan, memiliki emosi positif, menghargai jerih payah orang lain, terbuka terhadap masukan orang lain, selalu optimis, memiliki jiwa positif, suka menjalin hubungan dengan orang lain dalam bekerja. Adapun Indikator variabel perilaku inovatif diukur dengan skala perilaku inovatif konsep De Jong yang dikembangkan (Soebardi, 2020) antara lain menemukan ide

baru, kreatif, berorientasi ke depan, suka menemukan strategi baru, tidak mudah menyerah dalam menghadapi tantangan.

Pengumpulan data

Pengumpulan data primer dilakukan dengan cara menyebarkan kuesioner melalui google form kepada 80 pelaku usaha, disamping itu ada beberapa responden yang bersedia diwawancarai untuk mendapatkan informasi yang lebih mendalam. Pelaku usaha yang dijadikan responden dengan ketentuan usia usaha minimal 3 bulan di wilayah kecamatan Umbulharjo Yogyakarta. Kuesioner dikirim melalui tiga tahap, responden yang tidak mengembalikan kuesioner sejumlah 10, terdapat 6 kuesioner yang digugurkan karena tidak lengkap sehingga kuesioner yang bisa dianalisis sejumlah 64. Variabel bebas penelitian adalah (X) kebahagiaan kerja, variabel intervening (Y) perilaku inovatif dan variabel terikat Z (keberhasilan usaha). Analisis data dilakukan dengan teknik analisis jalur (*path analysis*) menggunakan Smart-PLS 3.

Metode Analisis Data

Analisis data dilakukan setelah data responden terkumpul dan item pertanyaan setiap variabel dikategorikan valid dan reliabel maka selanjutnya data dianalisis, menggunakan Path Analysis dengan menggunakan SEM- SMARTPLS3. Dengan menggunakan dua tahap pendekatan untuk mengukur model sebelum digunakan. Tahap awal dengan menganalisis *convergent validity* dilanjutkan dengan menganalisis *discriminant validity* (Ghozali & Ratmono, 2017a). Uji *outer model* dilakukan untuk memastikan indikator penelitian layak untuk digunakan sebagai perannya dalam pengukuran variabel penelitian, maka untuk melihat apakah suatu model valid untuk menjadi landasan penelitian maka terdapat tiga kriteria yang harus terpenuhi, yaitu: (1) uji *convergent validity* ini nilai semua *indicator loading* harus diatas 0.5 (2) uji *discriminant validity* dilihat nilai *Average Variance Extracted* (AVE) untuk setiap konstruk harus melebihi angka 0,5., dan (3) *Composite Reliability* (CR) harus diatas 0.8 (Ghozali & Ratmono, 2017a). Tahap kedua, adalah uji *inner model*, model struktural berfokus kepada hubungan yang dihipotesiskan atau jalur antar variabel laten. Model struktural dievaluasi dengan menggunakan *R-square* untuk konstruk dependen dan uji *t* serta signifikansi dari koefisien parameter jalur. Kekuatan prediksi suatu model penelitian ini dengan melihat nilai R^2 yang dihasilkan oleh proses *bootstrap*. Secara umum kemampuan prediksi model penelitian dianggap baik apabila dilihat dari semua variabel yang memiliki nilai R^2 sama atau diatas 0.30 (Ghozali, 2018)

Uji Hipotesis.

Pengujian hipotesis dilakukan dengan menggunakan *t-statistics* dan melihat *p-value*. Apabila *t-statistik* > 1.96 dan *p-value* < 0.05 maka hipotesis diterima.

Pengujian Pengaruh Tidak Langsung (Uji Mediasi) peran mediasi perilaku inovatif pada pengaruh kebahagiaan kerja terhadap kinerja keberhasilan usaha dengan memeriksa *indirect effects* yang merupakan *output Smart PLS* (Ghozali & Ratmono, 2017a).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Pengiriman Kuesioner

Hasil rekapitulasi pengiriman kuesioner disajikan dalam tabel 1. sebagai berikut:

Tabel .1. Rekapitulasi Pengiriman kuesioner

Keterangan	Jumlah	%
Kuesioner yang dikirim: Tahap 1: 30	80	100

Tahap 2: 30 Tahap 3: 20		
Kuesioner yang tidak kembali	10	12.5
Kuesioner yang kembali	70	87.5
Kuesioner yang gugur	6	8.57
Kuesioner yang dianalisis	64	91.43

Sumber: Data diolah, 2022

Hasil rekapitulasi pengiriman kuesioner pada tabel .1. menunjukkan bahwa dari 80 kuesioner yang dikirim melalui tiga tahap, responden yang tidak mengembalikan kuesioner sejumlah 10, terdapat 6 kuesioner yang digugurkan karena tidak lengkap sehingga kuesioner yang bisa dianalisis sejumlah 64.

Karakteristik Responden

Adapun profil 64 responden yang berpartisipasi dalam penelitian ini ditunjukkan dalam tabel .2 sebagai berikut:

Tabel .2 Profil Responden

	N	Minimu m	Maximum	Mean	Std. Deviation
Lama Bekerja	64	0.080	25.000	7.72000	7.039242
Usia	64	16	61	46.84	9.881
Valid N (listwise)	64				

Sumber : data diolah,2022

Profil responden pada tabel .2 bahwa berdasarkan lama bekerja paling pendek 3 bulan (0,08 tahun), sedangkan terlama 25 tahun sehingga rata-rata lama dalam usaha 7 ,72 tahun. Adapun karakteristik responden berdasarkan usia termuda 16 tahun dan tertua 61 tahun sehingga rata usia responden 46,84 tahun. terdiri dari responden wanita (65,6%), sisanya laki-laki.

Analisis Outer Model

Untuk mendapatkan nilai faktor loading yang memenuhi kriteria Item pertanyaan valid jika nilai *factor loading* diatas 0,70. Dalam penelitian ini pengujian dilakukan melalui tiga tahap karena tahap pertama dan kedua masih ditemukan nilai faktor loading yang belum memenuhi ketentuan. Tahap pertama analisis ini dilakukan pengujian data validitas konvergen. Hasil pengujian menunjukkan bahwa terdapat 7 item pernyataan sebagai indikator tidak valid karena nilai *factor loading* kurang dari 0,70, diantaranya adalah: indikator kebahagiaan kerja dengan koding KK1 (0.643); KK11 (0.647); KK13 (0.228); KK7 (0.336); KK9 (0.438); indikator keberhasilan usaha KU4 (0.466) dan indikator perilaku inovatif PI2 (0.030) sehingga ketiga item tidak valid dihilangkan dan dilakukan pengujian kembali. Pada tahap kedua dilakukan pengujian kembali tanpa menggunakan 7 item pernyataan yang tidak valid . Hasil pengujian tahap kedua ini masih terdapat 3 item pernyataan yang tidak valid yaitu indikator kebahagiaan kerja KK10 (0.666); KK13 (0.176); indikator keberhasilan usaha KU2 (0.698) sehingga ketiga item tersebut harus didrop dan tidak dikutkan pada pengujian tahap ketiga. Hasil pengujian tahap ketiga ini menunjukkan seluruh item pertanyaan valid, sehingga dapat digunakan untuk pengujian selanjutnya.

Uji validitas Konvergen Berdasarkan Nilai AVE

Selain dilihat dari nilai faktor loading, *convergent validity* juga dapat dilihat dari nilai AVE. Nilai AVE dikatakan baik jika memiliki nilai lebih besar dari 0,50 (Ghozali & Ratmono, 2017a). Hasil pengujian menunjukkan nilai AVE Value dari model penelitian untuk (X) Kebahagiaan Kerja sebesar 0.663; (Y) Perilaku Inovatif 0.625; (Z) keberhasilan Usaha 0,642 sehingga semua variable penelitian telah bernilai di atas 0.5 dengan demikian nilai AVE untuk pengujian *convergent validity* sudah memenuhi untuk pengujian selanjutnya.

Uji Validitas Diskriminan Berdasarkan Akar AVE

Instrument valid jika akar AVE (angka secara diagonal) lebih besar dari korelasi antar konstruk. Hasil uji ini menunjukkan Akar AVE dari variabel Kebahagiaan Kerja yaitu 0,814 nilai ini lebih tinggi dibandingkan korelasi antar variabel yaitu korelasi kebahagiaan di tempat kerja dengan perilaku inovasi yaitu 0,725, lebih tinggi dibandingkan korelasi kebahagiaan di tempat kerja dengan keberhasilan usaha yaitu 0,381. Akar AVE dari variabel perilaku inovatif yaitu 0,791 nilai ini lebih tinggi dibandingkan korelasi antar variabel yaitu korelasi perilaku inovatif dengan keberhasilan usaha yaitu 0,327.

Sehingga instrumen yang digunakan valid. Dengan demikian, uji *discriminant validity* telah terpenuhi begitupun dengan uji *convergent validity* sehingga dapat disimpulkan bahwa model penelitian telah valid.

Tabel.3. Hasil Uji Validitas Diskriminan

	X.Kebahagiaan Kerja	Y.Perilaku Inovatif	Z.Keberhasilan Usaha
X.Kebahagiaan Kerja	0.814		
Y.Perilaku Inovatif	0.725	0.791	
Z.Keberhasilan Usaha	0.381	0.327	0.801

Sumber: data diolah ,2022

Hasil Uji Reliabilitas

Evaluasi ini berhubungan dengan seberapa jauh pengukuran bebas dari kesalahan ,dengan demikian terdapat konsistensi pengukuran item instrumen (Ghozali & Ratmono, 2017). Pengujian reliabilitas dengan *Cronbach alpha*. Hasil uji nilai *cronbach's alpha* dari model penelitian untuk (X) Kebahagiaan Kerja 0.915; (Y) Perilaku Inovatif 0.800; (Z) Keberhasilan Usaha 0,724 sehingga setiap variable telah memiliki nilai *cronbach's alpha* di atas 0.70. Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa model penelitian telah memenuhi nilai *cronbach's alpha* dan penelitian ini dinyatakan reliabel. Adapun melalui *composite reliability* , nilai *composite reliability* dari model penelitian menunjukkan bahwa setiap variabel telah memiliki nilai *composite reliability* di atas 0.70. Hasil pengujian (X) Kebahagiaan Kerja 0.932 ; (Y) Perilaku Inovatif 0.870; (Z) Keberhasilan Usaha 0,843. Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa model penelitian telah memenuhi nilai *composite reliability* dan penelitian ini dinyatakan reliabel.

Hasil uji inner model

Tabel.4. Hasil koefisien jalur

Hubungan	Sample Mean (coefficient of influence)	T-Statistic	P-Value	Hasil
X.Kebahagiaan Kerja -> Y.Perilaku Inovatif	0,834	19,001	0,000	Signifikan

X.Kebahagiaan Kerja	->	0,401	1,350	0,178	Tidak signifikan
Z.Keberhasilan Usaha					
Y.Perilaku Inovatif	->	-0,014	0,278	0,880	Tidak Signifikan
Z.Keberhasilan Usaha					

Sumber: Data diolah ,2022

Berdasarkan hasil penelitian pada tabel .4. dapat dijelaskan sebagai berikut:

Pengaruh Kebahagiaan ditempat kerja terhadap Perilaku inovatif

Kebahagiaan kerja berpengaruh signifikan terhadap perilaku inovatif dengan koefisien sebesar 0,834. Hal ini dibuktikan dengan *p-values* sebesar 0,000 dan t statistic 19,001 (signifikansi lebih kecil dari (0,05). Nilai koefisien adalah positif, yang dapat diartikan bahwa variabel kebahagiaan kerja berpengaruh positif terhadap variabel perilaku inovatif atau dapat dikatakan semakin baik kebahagiaan kerja maka perilaku inovatif akan semakin tinggi sebaliknya semakin menurun kebahagiaan kerja yang dirasakan maka perilaku inovatif akan semakin menurun.

Pengaruh Kebahagiaan di tempat kerja terhadap Keberhasilan usaha

Kebahagiaan di tempat kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap keberhasilan usaha dengan koefisien sebesar 0,401. Hal ini dibuktikan dengan *p-values* sebesar 0,178 dan t statistic 1,350 (signifikansi lebih besar dari 0,05). Pengaruh tidak signifikan dapat diartikan bahwa perasaan kebahagiaan di tempat kerja secara langsung tidak memberikan pengaruh tercapainya keberhasilan usaha. Dengan kata lain walaupun pelaku usaha merasakan peningkatan kebahagiaan namun hal tersebut tidak menjamin mencapai peningkatan keberhasilan usahanya dan sebaliknya walaupun pelaku usaha tidak merasakan kebahagiaan maka tidak berarti keberhasilan usahanya akan menurun

Pengaruh Perilaku Inovatif terhadap keberhasilan Usaha

Perilaku inovatif tidak berpengaruh signifikan terhadap keberhasilan usaha dengan koefisien sebesar -0,014. Hal ini dibuktikan dengan *p-values* sebesar 0,880 dan t statistic 0,278 (signifikansi lebih besar dari 0,05). Nilai koefisien adalah negative dan tidak signifikan dapat diartikan bahwa apabila perilaku inovatif pelaku usaha meningkat maka tidak mempengaruhi keberhasilan usahanya atau dengan kata lain justru keberhasilan usahanya menurun, sebaliknya keberhasilan usaha meningkat belum tentu sebagai akibat pelaku usaha kurang inovatif.

Hasil Pengujian variabel Pemediasi

Analisis pengaruh variabel pemediasi dilakukan dengan cara membandingkan hasil pengujian pengaruh langsung yang ditunjukkan pada tabel 1 dan hasil pengujian pengaruh tidak langsung, yang ditunjukkan pada tabel 5.

Tabel 5.Hasil Pengujian variabel Pemediasi

Pengaruh tidak langsung	Sample Mean (coefficient of influence)	T-Statistics	P-Value	Hasil
Kebahagiaan kerja, Perilaku inovatif, keberhasilan usaha	0,330	0,140	0,889	Tidak signifikan

Sumber: Data diolah, 2022

Hasil uji pengaruh tidak langsung menunjukkan bahwa perilaku inovatif berpengaruh positif tidak signifikan dalam memediasi pengaruh kebahagiaan kerja terhadap keberhasilan usaha. Hasil ini dibuktikan dengan nilai koefisien +0,330; nilai t statistik sebesar 0,140; dan tidak terbukti signifikan karena nilai signifikansi nya sebesar 0,889 ($p\text{-value} > 0,05$).

Hasil Uji Determinasi

Hasil pengujian determinasi variabel perilaku inovatif dapat menjelaskan sebesar 68,0% ($R^2=0,680$) sehingga dapat diartikan bahwa kebahagiaan kerja mampu mempengaruhi perilaku inovatif sebesar 68% sedangkan sisanya dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dianalisis dalam penelitian ini. Variabel kebahagiaan kerja dan perilaku inovatif menjelaskan variabel keberhasilan usaha sebesar 14,6%, sehingga dapat diartikan bahwa kebahagiaan kerja dan perilaku inovatif mampu mempengaruhi keberhasilan usaha sebesar 14,6% ($R^2=0,146$) sedangkan sisanya dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dianalisis dalam penelitian ini.

PEMBAHASAN

Pengaruh Kebahagiaan di tempat kerja terhadap Perilaku Inovatif

Dalam teori psikologi positif pendekatan humanitas digunakan untuk mendorong agar seseorang berproses dalam mencapai kebahagiaan sehingga perasaan bahagia tersebut mampu meningkatkan perilaku positif di dalam bekerja (Arif, 2016). Hasil penelitian ini membuktikan hipotesis H1 bahwa kebahagiaan kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap perilaku inovatif. Hal ini menunjukkan bahwa para pelaku usaha merasakan kebahagiaan dalam menjalankan pekerjaannya mendorong untuk berperilaku inovatif. Perasaan bahagia diukur melalui munculnya emosi positif dalam diri pelaku usaha yang direfleksikan dalam perasaan aman, nyaman, dan senang sehingga mudah untuk berinovasi misal pelaku usaha karena dihadapkan pada kompetisi yang ketat di dunia usaha maka terdorong menemukan ide baru untuk lebih kreatif baik dalam kualitas pelayanan maupun kualitas produk, meraih peluang pasar baru. Hasil penelitian ini sejalan dengan laporan penelitian (Salas-Vallina & Alegre, 2021); (Yasa, 2021); (Syarifi et al., 2019). Namun penelitian ini tidak sejalan dengan laporan penelitian (Chinanti & Siswati, 2020) bahwa kebahagiaan di tempat kerja akan menumbuhkan keterikatan dalam bekerja.

Pengaruh Kebahagiaan di tempat kerja terhadap Keberhasilan Usaha

Kebahagiaan di tempat kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap keberhasilan usaha. Hasil penelitian ini sejalan dengan laporan penelitian (Weiss, 2002) bahwa kebahagiaan di tempat kerja tidak berpengaruh meningkatkan kinerja namun hasil penelitian ini tidak sejalan dengan laporan penelitian (Syarifi et al., 2019); (Chaiprasit & Santidhiraku, 2011); (Sidabalok & Sayekti, 2021). Dalam berbisnis keberhasilan usaha dipengaruhi faktor internal misal minat, motivasi diri termasuk perasaan bahagia (Sari, 2021), pengetahuan (Gohae, 2021), psychological capital dan keberanian mengambil risiko (Hasanah & Riyanti, 2019). Adapun faktor eksternal yang mempengaruhi tercapainya keberhasilan usaha adalah penentuan lokasi usaha dan modal usaha (Aidina & Rudini, 2021). Berdasarkan kedua faktor inilah maka tidak berpengaruhnya faktor internal pelaku usaha (kebahagiaan) terhadap keberhasilan usaha disebabkan faktor eksternal. Berdasarkan hasil wawancara terhadap beberapa responden wanita mereka mengalami kendala modal usaha selama ini tidak dikelola secara benar misal tercampur dengan pengeluaran biaya hidup sehingga modal usaha berkurang akibatnya produk yang dijual jadi tidak lengkap. Kondisi seperti ini membuat pelanggan kecewa yang pada akhirnya penjualan menurun. Namun demikian pelaku usaha tetap merasakan kebahagiaan dalam menjalankan usahanya dengan alasan mereka bisa terhibur dengan berbagai kalangan pelanggannya maupun mitra usaha dengan saling berkomunikasi.

Pengaruh perilaku Inovatif terhadap keberhasilan Usaha

Perilaku inovatif tidak berpengaruh signifikan terhadap keberhasilan usaha dengan nilai koefisien negatif dan tidak signifikan. Hasil penelitian ini sejalan dengan laporan penelitian (Anggraini, 2022) bahwa inovasi tidak berpengaruh terhadap kinerja bisnis namun penelitian ini

tidak sejalan dengan penelitian sebelumnya bahwa perilaku inovatif berpengaruh terhadap keberhasilan usaha mikro (Sulistiyani et al., 2021);(Sari, 2021); (Gohae, 2021); (Sudirham, 2012);(Sarwoko, 2020);(Pancasasti & Khaerunnisa, 2017);(Brinkley, 2010);(Mohammad Atiya Firmansyah, 2003). Kesuksesan dalam berinovasi pelaku usaha ditentukan oleh aspek wira dan aspek usaha dalam diri para pelaku usaha yang bersangkutan (Sulistiyani et al., 2021).Selain itu diperkuat (N.Nurchayati, 2020) melaporkan hasil penelitiannya bahwa perilaku inovasi pelaku usaha dituntut kemampuannya dalam memecahkan masalah hingga kreatif menangkap peluang usaha pada kondisi yang kritis. Dengan demikian di dalam membangun keberhasilan usaha tidak cukup hanya dengan peningkatan perilaku inovatif saja melainkan memiliki motivasi berbagi ilmu dengan mitra usaha. Namun kenyataan tidak semua pelaku usaha memiliki kemampuan tersebut. Oleh karena itu pelaku usaha diharapkan mengimplementasikan marketing mix misal tempat(place),promosi (promotion),harga (price),dan produk (product) (Susantiningrum et al., 2021).Penyebab lain adalah pelaku usaha belum memiliki orientasi kewirausahaan diantaranya adalah keberanian menanggung risiko (Wardi et al., 2017), Perilaku inovatif pelaku usaha tinggi belum cukup mendukung keberhasilan maka sebaiknya disertai minat dan motivasi yang tinggi dalam berwira usaha (Sari, 2021);(Azizah & Ma'rifah, 2017);(Risma & Dahlia, 2021);(Wardi et al., 2017). Hal ini diperkuat hasil penelitian (Stephen & le, 2020) bahwa keberhasilan usaha dipengaruhi oleh kreativitas pelaku usaha.

Pengaruh tidak langsung kebahagiaan di tempat kerja terhadap keberhasilan usaha yang dimediasi perilaku inovatif

Hasil pengujian membuktikan bahwa perilaku inovatif tidak signifikan memediasi pengaruh kebahagiaan di tempat kerja terhadap keberhasilan usaha. Hal ini bisa dianalisis melalui pengujian pengaruh langsung tidak terbukti signifikan dan diperkuat hasil pengujian H3 tidak terbukti signifikan. Dengan demikian hipotesis H4 yang diajukan tidak terbukti, pelaku usaha yang merasakan kebahagiaan di tempat kerjanya walaupun sudah berperilaku inovatif namun tidak mencapai keberhasilan usahanya. Dengan demikian pelaku usaha membutuhkan dorongan untuk mencapai keberhasilan usaha sehingga mampu meningkatkan daya inovasi di pekerjaannya (Munoz & Casallas, 2021). Pelaku usaha dituntut lebih meningkatkan perilaku inovatif nya sebagai contoh dengan meningkatnya kemajuan teknologi akan berpengaruh terhadap perubahan perilaku konsumen hal tersebut harus menjadi pertimbangan pelaku usaha untuk memutuskan strategi baru. Dengan mengadopsi konsep perilaku konsumen di era digital (Oktriwina, 2022);(Adha, 2022);(Yulianty & Mauludy, 2019) dari beberapa laporan penelitian tersebut pelaku usaha harus memahami perilaku konsumen generasi Z akan berbeda tuntutan dengan generasi sebelumnya sehingga strategi pemasarannya akan berbeda. Dengan demikian dengan strategi yang berbeda pencapaian keberhasilan usaha bisa tumbuh. Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan (Yasa et al., 2021);(Hidayat et al., 2018); (Rachmasari & Suprapti, 2022).

Determinasi

Berdasarkan hasil uji determinasi kebahagiaan di tempat kerja mampu mempengaruhi perilaku inovatif sebesar 68 persen. Hal ini menunjukkan bahwa perilaku inovatif pelaku usaha tidak hanya dipengaruhi oleh kebahagiaan kerja saja, tetapi 32 persen dapat dipengaruhi faktor internal lainnya yang tidak dibahas dalam penelitian ini. Seperti kompetensi, motivasi, dan pengetahuan yang dimiliki pelaku usaha dalam berperilaku inovatif. Hasil uji determinasi kedua menunjukkan bahwa kebahagiaan kerja dan perilaku inovatif mampu mempengaruhi keberhasilan usaha sebesar 14,6 persen, sedangkan 86,4 persen sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini,misal modal usaha,lokasi usaha, orientasi produk,orientasi pasar, dan *risk taking*.

KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan maka dapat disimpulkan bahwa kebahagiaan di tempat kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap perilaku inovatif ;kebahagiaan di tempat kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap keberhasilan usaha; perilaku inovatif berpengaruh tidak signifikan terhadap keberhasilan usaha ; perilaku inovatif tidak signifikan memediasi pengaruh kebahagiaan kerja terhadap keberhasilan usaha, Penting bagi pelaku usaha untuk menyadari dan memahami bahwa kebahagiaan di tempat kerja menjadi modal psikologis yang mendorong lebih inovatif dalam mencapai keberhasilan usaha.

Hasil penelitian ini pada akhirnya memiliki implikasi penting khususnya bagi pelaku UMKM di Umbulhardjo Yogyakarta yang selama ini sudah merasakan kebahagiaan tetapi belum mencapai keberhasilan usahanya maka tetap harus optimis membangun kebahagiaan dengan menanamkan emosi positif dan jiwa inovatif dalam menjalankan usaha sehingga terdapat keseimbangan spirit jiwa dan pekerjaan untuk mencapai maupun meningkatkan keberhasilan usaha. Selain optimis pelaku usaha diharapkan selalu meningkatkan keberhasilan sahnya melalui pelatihan pelatihan baik melalui menjalin kerja sama dengan mitra usaha maupun pelatihan yang diselenggarakan pemerintah oleh dinas - dinas terkait.

Namun penelitian ini memiliki keterbatasan pada penggunaan sampel yang beragam bidang usahanya maka penelitian selanjutnya diharapkan menggunakan sampel yang spesifik dengan demikian hasil penelitian bisa memberikan kontribusi para pelaku usaha bidang tersebut. Mengingat hasil koefisien determinasi rendah maka penelitian selanjutnya variabel penelitian ditambah dengan orientasi pasar.

DAFTAR PUSTAKA

- Adha, S. (2022). FAKTOR REVOLUSI PERILAKU KONSUMEN ERA DIGITAL: SEBUAH TINJAUAN LITERATUR. *FAKTOR REVOLUSI PERILAKU KONSUMEN ERA DIGITAL: SEBUAH TINJAUAN LITERATUR*, 31(2).
- Aidina, M., & Rudini, A. (2021). Pengaruh Modal Usaha Dan Lokasi Usaha Terhadap Keberhasilan Usaha Mikro Kecil Menengah (Umkm) Bidang Pangan Di Sampit. *Jurnal Penerapan Ilmu Manajemen Dan Kewirausahaan*, 6(2).
- Amalya, I. D. (2019). Perilaku Inovatif pada Mahasiswa yang Berwirausaha. *Indonesian Psychological Research*, 1(1). <https://doi.org/10.29080/ipr.v1i1.169>
- Anggraini, D. (2022). Pengaruh Orientasi Pasar, Orientasi Pembelajaran, dan Inovasi Terhadap Kinerja Bisnis Melalui Orientasi Kewirausahaan Pada UKM Sektor Makanan di Desa kolam. *Jurnal Ekonomi Bisnis Digital*, 1(3). <https://doi.org/10.59663/jebidi.v1i3.120>
- Arif, I. S. (2016). Psikologi positif: pendekatan saintifik menuju kebahagiaan. In *Gramedia Pustaka Utama*.
- Arilani, L., Indrayani, L., & Endah, T. L. (2019). Pengaruh Perilaku Pelaku Usaha Dan Modal Usaha Terhadap Keberhasilan UMKM Di Desa Tukad Sumaga Kecamatan Gerokgak Kabupaten Buleleng. *Jurnal Pendidikan Ekonom*, 11(2).
- Azizah, S. N., & Ma'rifah, D. (2017). Motivasi Usaha Sebagai Mediator Hubungan antara Perilaku Inovatif dan Kreativitas Terhadap Keberhasilan Pengusaha Batik Tulis di Kabupaten Kebumen. *Performance*, 24(2).
- Bayramov, S. V., Kookueva, V., Kolobov, A., & Tsvetkova, L. (2023). Innovative Business Models in the Context of Organizational Culture Transformation in the COVID-19 Pandemic. *Public Organization Review*, 23(1). <https://doi.org/10.1007/s11115-022-00688-9>
- Brinkley, I. (2010). Innovation , creativity and entrepreneurship in 2020. *First Published*.

- Chaiprasit, K., & Santidhiraku, O. (2011). Happiness at Work of Employees in Small and Medium-sized Enterprises, Thailand. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 25, 189–200. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2011.10.540>
- Chen, Z., & Davey, G. (2008). Happiness and subjective wellbeing in Mainland China. *Journal of Happiness Studies*, 9(4). <https://doi.org/10.1007/s10902-008-9092-7>
- Chinanti, D. W. P., & Siswati, S. (2020). HUBUNGAN ANTARA KEBAHAGIAAN DI TEMPAT KERJA DENGAN KETERIKATAN KARYAWAN PADA KARYAWAN PT. DWI PRIMA SENTOSA MOJOKERTO. *Jurnal EMPATI*, 7(3). <https://doi.org/10.14710/empati.2018.21850>
- Ekasari, N., & Nurhasanah, N. (2018). Pengaruh Lokasi dan Kreativitas Terhadap Keberhasilan Usaha Mikro Kecil Menengah (UMKM) di Kawasan Wisata Gentala Arasy Kota Jambi. *Jurnal Sains Sosio Humaniora*, 2(1). <https://doi.org/10.22437/jssh.v2i1.5248>
- Fredrickson, B. L. (2001). The role of positive emotions in positive psychology: The broaden-and-build theory of positive emotions. *American Psychologist*, 56(3), 218–226. <https://doi.org/10.1037/0003-066X.56.3.218>
- Gemina, D., & Ginanjar, A. (2019). Kinerja Usaha Miro Kecil Menengah Makanan Kabupaten Cianjur Berbasis Komitmen, Kompetensi Dan Motivasi Usaha. *JURNAL VISIONIDA*, 5(2). <https://doi.org/10.30997/jvs.v5i2.2201>
- Ghozali. (2018). Ghozali. Uji Koefisien Determinasi. *Journal of Management and Business*, 4(2018).
- Ghozali, I., & Ratmono, D. (2017a). Analisis Multivariat dan Ekonometrika. In *Universitas Diponegoro*.
- Ghozali, I., & Ratmono, D. (2017b). Analisis Multivariat dan Ekonometrika dengan Eviews 10. In *Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro*.
- Gohae, A. S. (2021). Pengaruh Pengetahuan Berwirausaha Dan Inovasi Terhadap Keberhasilan Usaha (Studi Kasus Usaha Key Florist Di Kecamatan Lahomi). *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Stie Nias Selatan*, 5 No 1(1).
- Hasanah, U., & Riyanti, B. P. D. (2019). Pengaruh Psychological Capital Dan Risk Taking Behavior Terhadap Keberhasilan Usaha Wirausaha Wanita Etnis Minang Yang Memanfaatkan E-Commerce. *Jurnal RAP (Riset Aktual Psikologi Universitas Negeri Padang)*, 10(1). <https://doi.org/10.24036/rapun.v10i1.105020>
- Hidayat, A. S., Setiawan, Y., Alwi, M., & Nurdiana, E. (2018). Peran Perilaku Inovatif Sebagai Variabel Intervening antara Knowledge Creation dan Keunggulan Bersaing. *Jurnal Ecodemica*, 2(2).
- Hussain Haider, S. (2017). Entrepreneurial Orientation and Business Performance of Manufacturing Sector Small and Medium Scale Enterprises of Punjab Pakistan. *European Business & Management*, 3(2), 21. <https://doi.org/10.11648/j.ebm.20170302.12>
- Karundeng, I. R. J., Matulesy, A., & Rini, A. P. (2021). Pentingnya Kebahagiaan dalam Membentuk Keterikatan Kerja Pegawai Di Indonesia. *Syntax Literate; Jurnal Ilmiah Indonesia*, 6(4). <https://doi.org/10.36418/syntax-literate.v6i4.2542>
- Ludiya, E., & Kurniawan, A. (2020). Pengaruh Kompetensi Kewirausahaan dan Orientasi Kewirausahaan Terhadap Kinerja Usaha Pada UMKM Bidang Fashion di Kota Cimahi. *Jurnal Ilmu Manajemen Dan Bisnis*, 11(2).
- Mohammad Atiya Firmansyah, M. B. (2003). Hubungan Antara Perilaku Inovatif Wirausaha Dengan Keberhasilan Usaha Kecil. *The SAGE Encyclopedia of Social Science Research Methods*.
- Munoz, P. A. E., & Casallas, M. I. R. (2021). Relationship between happiness at work and job performance: a bibliometric analysis, evolution and trends. *REVISTA VIRTUAL UNIVERSIDAD CATOLICA DEL NORTE*, 64.
- Ningrum, W. R., & Abdullah, S. M. (2021). Tinjauan Literatur: Perilaku Inovatif Pada Guru. *Prosiding Seminar Nasional Fakultas Psikologi UMBY*.

- Nurchayati, N. (2020). Membangun Kinerja Perusahaan Melalui Peningkatan Perilaku Inovatif dan Motivasi Berbagi Pengetahuan. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 3(2). <https://doi.org/10.36778/jesya.v3i2.208>
- Oktriwina, A. S. (2022). Perilaku Konsumen: Definisi, Faktor, Jenis, dan Manfaatnya untuk Bisnis. *Glints.Com*.
- Pamela, P., Pambudy, R., & Winandi, R. (2017). Kompetensi Kewirausahaan dengan Keberhasilan Usaha Peternak Sapi Perah Pujon, Malang. *Jurnal Agribisnis Indonesia*, 4(1), 57. <https://doi.org/10.29244/jai.2016.4.1.57-66>
- Pancasasti, R., & Khaerunnisa, E. (2017). Mengelola Perilaku Kewirausahaan Mompreneur Berbasis Teknologi, Informasi Dan Komunikasi Di Kota Tangerang Selatan. *Tirtayasa Ekonomika*, 12(1). <https://doi.org/10.35448/jte.v12i1.4440>
- Rachmasari, A. D., & Suprpti, N. W. S. (2022). PERAN INOVASI PRODUK DALAM MEMEDIASI PENGARUH ORIENTASI PASAR TERHADAP KINERJA BISNIS UKM KEDAI KOPI. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 11(2). <https://doi.org/10.24843/ejmunud.2022.v11.i02.p06>
- Risma, K., & Dahlia. (2021). Analisis Keberhasilan Usaha Pada Usaha Kuliner di Kecamatan Baturaja Timur. *Jurnal Terapan Ilmu Ekonomi, Manajemen Dan Bisnis*, 1(5).
- Salas-Vallina, A., & Alegre, J. (2021). Happiness at work: Developing a shorter measure. *Journal of Management and Organization*, 27(3), 460–480. <https://doi.org/10.1017/jmo.2018.24>
- Sanggrama, E. B. (2020). Sebuah Solusi untuk Perkembangan UMKM di Indonesia. *Jurnal Akuntansi*, 12(1).
- Sari, Y. (2021). Pengaruh Kreativitas Dan Motivasi Terhadap Keberhasilan Usaha Pada Bisnis Kuliner Di Kab Oku. *VISIONIST*, 10(1). <https://doi.org/10.36448/jmv.v10i1.2034>
- Sarwoko, E. (2020). Entrepreneurial Leadership and Innovative Work Behavior: The Role of Creative Self-efficacy. *Journal of Economics, Business, & Accountancy Ventura*, 23(2). <https://doi.org/10.14414/jebav.v23i2.2282>
- Sidabalok, S. Y., & Sayekti, A. (2021). Pengaruh Kebahagiaan dan Manajemen Stres terhadap Kinerja Perawat Rawat Inap (Studi kasus di RSUD dr. Djasamen Pematangsiantar Sumatera Utara). *SOCIA: Jurnal Ilmu-Ilmu Sosial*, 17(1). <https://doi.org/10.21831/socia.v17i1.26608>
- Soebardi, R. (2020). Perilaku inovatif. *Jurnal Psikologi Ulayat*, 1(1). <https://doi.org/10.24854/jpu4>
- Sofiaty, S. (2020). Kinerja Wirausahawati Umkm Diy Berbasis Orientasi Kewirausahaan Di Masa Pandemi Covid-19. *JPEK (Jurnal Pendidikan Ekonomi Dan Kewirausahaan)*, 4(2). <https://doi.org/10.29408/jpek.v4i2.2735>
- Stephen, A., & Ie, M. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Motivasi Terhadap Keberhasilan Usaha Di Bekasi. *Jurnal Manajerial Dan Kewirausahaan*, 2(1). <https://doi.org/10.24912/jmk.v2i1.7426>
- Sudirham, J. J. (2012). BEBERAPA INDIKATOR PENGONTRIBUSI KREATIVITAS DAN INOVASI YANG MENENTUKAN KOMPETENSI KEWIRAUSAHAAN DI USAHA KECIL. *Journal of Technology Management*, 11(1).
- Sulistiyani, R., Hadiwidjojo, D., & Salim, U. (2021). Kajian Peranan Orientasi Wirausaha Dan Inovasi Produk Terhadap Keberhasilan Usaha Umkm Di Kota Malang. *Jurnal Industri Kreatif Dan Kewirausahaan*, 2(1). <https://doi.org/10.36441/kewirausahaan.v2i1.176>
- Susantiningrum, S., Legowo, E., Sakuntalawati, L. R. D., Ibad, I., Kurniawati, D. Y., & Akbarini, N. R. (2021). FAKTOR–FAKTOR KEBERHASILAN WIRAUSAHA MAHASISWA BERBASIS MARKETING MIX 7P. *Jurnal Kewirausahaan Dan Bisnis*, 26(2). <https://doi.org/10.20961/jkb.v26i2.49124>
- Syarifi, H., Lengkong, V. P. K., & Saerang, R. (2019). KARYAWAN KFC DI MANADO THE RELATIONSHIP BETWEEN HAPPINESS AT WORK WITH KFC EMPLOYEES PERFORMANCE IN MANADO *Jurnal EMBA Vol . 7 No . 4 Oktober 2019 , Hal . 5773-5782. Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 7(4).

- Wardi, Y., Susanto, P., & Abdullah, N. L. (2017). Orientasi Kewirausahaan pada Kinerja Usaha Kecil dan Menengah (UKM) Sumatera Barat: Analisis Peran Moderasi dari Intensitas Persaingan, Turbulensi Pasar dan Teknologi. *Jurnal Manajemen Teknologi*, 16(1), 46–61. <https://doi.org/10.12695/jmt.2017.16.1.4>
- Weiss, A. (2002). A brief guide to competitive intelligence: How to gather and use information on competitors. *Business Information Review*, 19(2). <https://doi.org/10.1177/026638202321036222>
- Wongwilai, S., Phudetch, P., Saelek, P., Khuptawatin, A., Wongcharoensin, K., Chaitongrat, S., Vaiyavuth, R., & Jermsittiparsert, K. (2022). The role of innovative ideas in business sustainability: Evidence from textile industry. *Uncertain Supply Chain Management*, 10(1). <https://doi.org/10.5267/j.uscm.2021.8.011>
- Wulandari, S., & Widyastuti, A. (2014). Faktor - Faktor Kebahagiaan Di Tempat Kerja. *Jurnal Psikologi UIN Sultan Syarif Kasim Riau*, 10(Juni).
- Yasa, N. N. K. (2021). Peran perilaku inovatif dan komitmen organisasional memediasi pengaruh kebahagiaan kerja terhadap kinerja karyawan. 11(2), 258–273.
- Yasa, N. N. K., Rahmayanti, P. L. D., Widani, I. A. P., Sugianingrat, Dharmanegara, I. B. A., & Suharto, R. B. (2021). Peran perilaku inovatif dan komitmen organisasional memediasi pengaruh kebahagiaan kerja terhadap kinerja karyawan. *Mix: Jurnal Ilmiah Manajemen*, 11(2).
- Yulianty, P. D., & Mauludy, A. (2019). PENGARUH ELECTRONIC WORD OF MOUTH DAN BRAND TRUST TERHADAP KEPUTUSAN PEMBELIAN PRODUK WARDAH VARIAN BEDAK (STUDI PENELITIAN PELANGGAN WARDAH BEAUTY KONTER MAJALENGKA). *Value : Jurnal Manajemen Dan Akuntansi*, 14(2). <https://doi.org/10.32534/jv.v14i2.782>
(<https://perinkopukm.jogjakota.go.id>)
(<https://perinkopukm.jogjakota.go.id>)