

Aspek Berkelanjutan : Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Pemberdayaan Kewirausahaan Karyawan Sebagai Mahasiswa S1 di Kabupaten Sidoarjo

Abdul Hafidz Rosydi Fuady^{1*}, Didit Darmawan²

¹⁻² Program Studi Manajemen, Universitas Sunan Giri Surabaya, Indonesia

Email : abdulhafidzrosydifuady@gmail.com¹, dr.diditdarmawan@gmail.com²

Alamat: Jl. Bridgen Katamso II, Bandilan, Kedungrejo, Kec. Waru Kabupaten Sidoarjo, Jawa Timur

Korespondensi penulis: abdulhafidzrosydifuady@gmail.com

Abstract. *Entrepreneurship in Sidoarjo Regency has experienced rapid development and has had a significant impact on regional economic growth. The government's role in providing support through various training programs, mentoring, and easy access to capital has encouraged the community, especially the younger generation, to engage in business activities. In higher education, entrepreneurship courses have a strategic objective, namely to shape and foster an entrepreneurial spirit in students so they are able to adapt, innovate, and achieve success in the future. As the number of students who also work as employees increases, it is important to understand the factors that can empower them in developing entrepreneurship. This study aims to analyze the influence of innovation behavior, entrepreneurial characteristics, entrepreneurial skills, business literacy, and social capital on the empowerment of entrepreneurs among undergraduate working students in Sidoarjo Regency. The research method used is quantitative with a survey approach. The research sample was selected using a purposive sampling technique, involving 200 working student respondents from various universities in Sidoarjo. Data collection was carried out through an online questionnaire that has been tested for validity and reliability. Data analysis used multiple linear regression to test the effect of each independent variable on the dependent variable. The results of the study indicate that innovation behavior, entrepreneurial characteristics, entrepreneurial skills, business literacy, and social capital significantly influence the entrepreneurial empowerment of working students, both partially and simultaneously. These findings indicate that the combination of personal abilities, technical skills, business knowledge, and strong social networks can be a determining factor in the success of working students in establishing and developing businesses. This research is expected to serve as a reference for universities and policymakers in designing more effective entrepreneurial empowerment programs that are relevant to the needs of working students.*

Keywords: *Entrepreneurial empowerment, working students, Innovation behavior, Business literacy, Social capital.*

Abstrak. Kewirausahaan di Kabupaten Sidoarjo mengalami perkembangan yang pesat dan memberikan dampak signifikan terhadap pertumbuhan ekonomi daerah. Peran pemerintah dalam memberikan dukungan melalui berbagai program pelatihan, pendampingan, dan kemudahan akses permodalan telah mendorong masyarakat, khususnya generasi muda, untuk terlibat dalam kegiatan usaha. Di lingkungan perguruan tinggi, mata kuliah kewirausahaan memiliki tujuan strategis, yaitu membentuk dan menumbuhkan jiwa wirausaha pada mahasiswa agar mampu beradaptasi, berinovasi, dan meraih kesuksesan di masa depan. Seiring dengan meningkatnya jumlah mahasiswa yang juga berstatus sebagai karyawan, penting untuk memahami faktor-faktor yang dapat memberdayakan mereka dalam mengembangkan kewirausahaan. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh perilaku inovasi, karakteristik kewirausahaan, keterampilan kewirausahaan, literasi bisnis, dan modal sosial terhadap pemberdayaan kewirausahaan pada mahasiswa pekerja program sarjana di Kabupaten Sidoarjo. Metode penelitian yang digunakan adalah kuantitatif dengan pendekatan survei. Sampel penelitian dipilih menggunakan teknik purposive sampling, melibatkan 200 responden mahasiswa pekerja dari berbagai perguruan tinggi di Sidoarjo. Pengumpulan data dilakukan melalui kuesioner online yang telah diuji validitas dan reliabilitasnya. Analisis data menggunakan regresi linear berganda untuk menguji pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen. Hasil penelitian menunjukkan bahwa perilaku inovasi, karakteristik kewirausahaan, keterampilan kewirausahaan, literasi bisnis, dan modal sosial secara parsial maupun simultan berpengaruh signifikan terhadap pemberdayaan kewirausahaan mahasiswa pekerja. Temuan ini mengindikasikan bahwa kombinasi kemampuan personal, keterampilan teknis, pengetahuan bisnis, serta jaringan sosial yang kuat dapat menjadi faktor penentu keberhasilan mahasiswa pekerja dalam membangun dan mengembangkan usaha. Penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi bagi perguruan tinggi dan pembuat

kebijakan untuk merancang program pemberdayaan kewirausahaan yang lebih efektif dan relevan dengan kebutuhan mahasiswa pekerja.

Kata kunci: Pemberdayaan kewirausahaan, Mahasiswa pekerja, Perilaku inovasi, Literasi bisnis, Modal sosial.

1. LATAR BELAKANG

Minat terhadap kewirausahaan meningkat pesat dalam sepuluh tahun terakhir berkat pemahaman ekonomi yang lebih baik, akses modal yang mudah, dan kemajuan teknologi. Dukungan dari pemerintah dan swasta terlihat dari banyaknya program pelatihan. Pengembangan jiwa kewirausahaan mahasiswa menjadi kunci menghadapi tantangan ekonomi global dan meningkatkan daya saing bisnis. Hal ini dibuktikan dengan meningkatnya program pendidikan kewirausahaan di universitas, pusat pengembangan bisnis, dan komunitas pengusaha (Zimmerer, 2018). Kewirausahaan tidak lagi terbatas pada individu yang mendirikan usaha, tetapi telah menjadi keahlian penting di berbagai bidang, termasuk bagi karyawan dalam organisasi (Kuratko, 2016). Kabupaten Sidoarjo terletak di Provinsi Jawa Timur, mengalami pertumbuhan ekonomi yang pesat dalam beberapa tahun terakhir. Perubahan ini mencerminkan pergeseran ekonomi dari sektor pertanian ke industri dan jasa, yang kini menjadi pendorong utama perekonomian daerah. Keunggulan geografis, akses mudah ke pelabuhan, serta infrastruktur transportasi yang memadai menarik banyak investasi di berbagai sektor, seperti pangan, otomotif, dan elektronik.

Populasi lebih dari dua juta jiwa, Sidoarjo memiliki potensi besar berkat lokasi strategis, fasilitas yang memadai, dan sumber daya manusia berkualitas yang mendukung produktivitas. Namun, pertumbuhan ekonomi masih terhambat oleh rendahnya tingkat kewirausahaan di kalangan karyawan. Menurut BPS (2021), data menunjukkan hanya 8% penduduk yang aktif dalam usaha kecil, disebabkan oleh minimnya pengetahuan kewirausahaan, keterbatasan modal, serta kurangnya pembinaan dan bimbingan usaha. Perguruan tinggi berperan penting dalam mencetak individu berkualitas, memperdalam ilmu, dan berkontribusi bagi masyarakat melalui program pemberdayaan (Kemendikbud, 2020). Tren mahasiswa yang bekerja sambil kuliah semakin berkembang karena dianggap lebih praktis dan bermanfaat bagi karier mereka. Di Sidoarjo, terdapat lebih dari 15 ribu mahasiswa terdaftar, dengan perguruan tinggi yang menyediakan kelas khusus bagi pekerja (BPS, 2021).

Persaingan yang semakin ketat, pemberdayaan kewirausahaan karyawan menjadi faktor penting untuk meningkatkan daya saing individu dan perusahaan. Pemberdayaan karyawan telah menjadi fokus utama dalam praktik manajemen dan kepemimpinan guna mendukung daya saing organisasi (Schein, 1992). Hal ini dianggap sebagai solusi bagi lingkungan kerja

yang terlalu terstruktur, yang dapat menghambat kreativitas dan menyebabkan ketidakpuasan pekerja, baik secara individu maupun kelompok (Rawat, 2011). Tenaga kerja yang diberdayakan dan memiliki komitmen tinggi sangat penting bagi efektivitas organisasi modern. Karyawan yang merasa dihargai, didengar, dan diberi wewenang berperan kunci dalam keberhasilan organisasi, yang dapat diwujudkan melalui lingkungan kerja yang positif dan terbuka (Tjosvold *et al.*, 1998). Oleh karena itu, perusahaan perlu mengembangkan potensi setiap karyawan melalui program pelatihan dan pembinaan yang didukung oleh pemerintah maupun sektor swasta sesuai dengan bidangnya.

Seiring dengan perkembangan zaman, organisasi perlu menciptakan lingkungan yang mendukung pola pikir kewirausahaan karyawan. Karyawan yang terlibat dalam kegiatan kewirausahaan internal diharapkan mampu berpikir inovatif, sehingga meningkatkan efisiensi dan efektivitas operasional perusahaan. Wynen *et al.* (2014) menegaskan bahwa produktivitas tinggi dalam organisasi berkaitan erat dengan perilaku inovatif karyawan. Yuan dan Woodman (2010) juga menyatakan bahwa keberanian karyawan untuk mencoba hal baru dan mengambil risiko mencerminkan jiwa kewirausahaan yang kuat. Selain itu, perilaku inisiatif dan ide-ide baru yang muncul dalam organisasi, baik dalam proses, prosedur, maupun produk, merupakan bentuk perilaku inovatif (De Jong & Hartog, 2007). Oleh karena itu, karyawan perlu terus meningkatkan keterampilan mereka guna membangun perilaku inovatif yang mendukung perkembangan karir dan kinerja perusahaan. Studi sebelumnya juga membuktikan bahwa perilaku inovatif berpengaruh signifikan terhadap pemberdayaan kewirausahaan (Knol & Linger, 2009; Yadav *et al.*, 2023; Tsai *et al.*, 2024). Secara empiris, karyawan yang menunjukkan inovasi tidak hanya mengembangkan kemampuan kewirausahaan, tetapi juga meningkatkan daya saing perusahaan atau organisasi.

Karakteristik kewirausahaan, seperti keberanian mengambil risiko, orientasi pada hasil, dan ketekunan, memiliki peran penting dalam pemberdayaan kewirausahaan karyawan. Setiap karyawan memiliki sifat yang mencerminkan kepribadian individu, di mana beberapa karakteristik kewirausahaan membentuk pola pikir dan menunjukkan aspek psikologis tertentu, seperti komitmen terhadap pekerjaan, kebutuhan akan kendali penuh, serta kemampuan menghadapi ketidakpastian dan tantangan (Mitton, 1989). Individu dapat dikategorikan berdasarkan karakteristik psikologis, seperti dorongan tinggi untuk berprestasi, kecenderungan mengambil risiko, serta kemauan untuk berinovasi, yang dipengaruhi oleh tingkat kepercayaan diri mereka (Davidsson, 1989; Ho & Koh, 1992). Ciri-ciri kepribadian tertentu juga berkontribusi dalam menarik peluang usaha baru (Ismail *et al.*, 2009). Oleh karena itu,

karyawan perlu memahami karakteristik kewirausahaan untuk meningkatkan kinerja mereka di perusahaan. Secara empiris, penelitian menunjukkan bahwa karakteristik kewirausahaan berpengaruh signifikan terhadap pemberdayaan kewirausahaan (Jha, 2010; Doghan *et al.*, 2022; Alghamdi & Badawi, 2023). Dengan menerapkan karakteristik ini, karyawan dapat meningkatkan daya saing individu dan memperkuat pemberdayaan kewirausahaan dalam lingkungan kerja.

Keterampilan kewirausahaan memberikan landasan kuat bagi karyawan dalam menerapkan kewirausahaan di lingkungan kerja. Keterampilan ini meliputi perencanaan bisnis, pengelolaan sumber daya, pemahaman pasar, serta kemampuan berinovasi. Menurut Bolarinwa dan Okolocha (2016), keterampilan kewirausahaan mencakup berbagai kompetensi penting bagi wirausahawan muda, termasuk pengetahuan, keterampilan, dan sifat pribadi. Amaikwu (2011) menambahkan bahwa pelatihan keterampilan dan pendidikan tinggi membuka peluang bisnis serta mendorong perilaku kewirausahaan. Selain itu, keterampilan kewirausahaan juga berperan dalam meningkatkan kepercayaan diri, harga diri, serta keterlibatan individu dalam pengambilan keputusan, baik di lingkungan rumah tangga maupun masyarakat (Rufai *et al.*, 2013). Shastri dan Sinha (2010) menyatakan bahwa pemanfaatan peluang kewirausahaan dipengaruhi oleh tingkat pendidikan, pengalaman kerja, jaringan sosial, dan pelatihan yang diperoleh. Bentuk pembelajaran seperti pelatihan memberikan pengalaman dan keahlian yang mendukung kesiapan dalam aktivitas kewirausahaan. Dengan demikian, penerapan keterampilan kewirausahaan dalam pekerjaan dapat meningkatkan kinerja individu di perusahaan. Secara empiris, keterampilan ini memiliki hubungan positif dengan pemberdayaan kewirausahaan (Degago, 2014; Tetik, 2016; Alnaimat *et al.*, 2022). Data menunjukkan bahwa semakin tinggi keterampilan kewirausahaan karyawan di Kabupaten Sidoarjo, semakin besar pemberdayaan kewirausahaan yang mereka rasakan.

Literasi bisnis berperan penting dalam pemberdayaan kewirausahaan karyawan (Cunnien *et al.*, 2009; Abdellatif, 2021; Kayed *et al.*, 2022). Menurut Muir dan Davis (2002), literasi bisnis mencerminkan kemampuan karyawan dalam memanfaatkan informasi keuangan dan bisnis untuk memahami serta mengambil keputusan yang tepat. Karyawan dengan pemahaman bisnis yang baik dapat mengelola informasi secara efektif, menganalisis tren pasar, dan menerapkan wawasan mereka untuk meningkatkan kinerja perusahaan. Selain itu, literasi bisnis membantu dalam pengelolaan risiko serta pengambilan keputusan strategis. Ragas dan Culp (2021) menekankan bahwa literasi bisnis merupakan keterampilan dasar yang diperlukan dalam dunia bisnis, meskipun tidak cukup untuk mencapai keahlian penuh. Seseorang yang

memahami bisnis harus memiliki kemampuan menengah dalam menginterpretasikan, berkomunikasi, dan menerapkan konsep bisnis. Individu dengan literasi bisnis yang baik tidak hanya menguasai bidangnya, tetapi juga mampu memberikan saran dan strategi yang mendukung keputusan bisnis yang efektif. Kemajuan peradaban manusia berkaitan erat dengan tingkat literasi dan perkembangannya dalam masyarakat. Kurangnya literasi bisnis dapat berdampak negatif terhadap pengambilan keputusan dalam dunia usaha (Zare *et al.*, 2017).

Modal sosial, yang tercermin dalam hubungan erat antar individu, rasa saling percaya, serta norma-norma yang disepakati bersama, berperan dalam mendorong tindakan kolektif dan memberdayakan karyawan untuk berwirausaha. Oleh karena itu, terdapat hubungan empiris antara modal sosial dan pemberdayaan kewirausahaan karyawan (Hassanzadegan *et al.*, 2019; Rahimi *et al.*, 2019; Semerci, 2020). Modal sosial sendiri tercermin dalam berbagai aspek kehidupan sosial manusia, seperti interaksi, hubungan, ikatan, dan koneksi (Adler & Kwon, 2002). Koneksi yang dimiliki seseorang dianggap sebagai aset berharga, yang pada dasarnya merupakan bentuk modal sosial (Burt, 1992). Membangun jaringan sosial berarti menjalin hubungan antar individu atau kelompok yang saling berinteraksi. Oleh karena itu, karyawan di Kabupaten Sidoarjo perlu memperluas dan memperkuat relasi mereka guna meningkatkan interaksi sosial, yang pada akhirnya dapat mendukung kerja sama dengan perusahaan dan organisasi lain.

Perkembangan zaman yang terjadi lebih cepat, setiap karyawan menghadapi tantangan untuk terus meningkatkan kemampuannya dalam menerapkan ide-ide inovatif dan kreativitas guna mendorong pertumbuhan perusahaan yang lebih baik. Oleh karena itu, penting bagi individu untuk mengembangkan soft skill dan hard skill, seperti memahami ilmu kewirausahaan, membangun jaringan relasi, serta mengelola tugas dengan baik agar tetap bertahan di tengah persaingan ketat dan potensi terkena PHK.

Berdasarkan latar belakang tersebut, faktor-faktor yang mempengaruhi pemberdayaan kewirausahaan perlu dipelajari dan diterapkan agar karyawan dapat meningkatkan kemampuan mereka dalam mempertahankan karir di lingkungan kerja yang kompetitif. Oleh karena itu, penelitian ini akan berfokus pada “Pengaruh Perilaku Inovasi, Karakteristik Kewirausahaan, Keterampilan Kewirausahaan, Literasi Bisnis, dan Modal Sosial terhadap Pemberdayaan Kewirausahaan Karyawan sebagai Mahasiswa S1 di Kabupaten Sidoarjo”.

2. KAJIAN TEORITIS

Pemberdayaan Kewirausahaan

Santos *et al.* (2019), memperkenalkan sebuah konsep pemberdayaan kewirausahaan, mereka mendefinisikan sebagai kondisi kognitif atau kecerdasan yang ditandai dengan makna, kompetensi atau efikasi diri, penentuan nasib sendiri, dan dampak yang terkait dengan kegiatan kewirausahaan. Variabel terikat, yaitu pemberdayaan kewirausahaan. Spreitzer (2008) mengklasifikasikan indikator perilaku kewirausahaan dalam empat bidang, yaitu makna, kompetensi mengacu pada efikasi diri, penentuan nasib sendiri, dan dampak.

Perilaku Inovasi

Perilaku inovasi adalah sebuah konsep baru yang diciptakan, dikenalkan, dan diterapkan dengan sengaja dalam suatu pekerjaan guna meningkatkan kinerja dengan maksimal (Janssen, 2000). Variabel perilaku inovasi menurut De Jong dan Den Hartog (2010) ada empat indikator, yaitu eksplorasi ide, penciptaan ide, pencapaian ide, dan implementasi ide. Menurut Knol dan Linger (2009), perilaku inovasi secara positif dapat mempengaruhi pemberdayaan psikologi. Perilaku inovasi juga mempengaruhi pemberdayaan kewirausahaan (Yadav *et al.*, 2023). Perilaku inovasi berdampak positif dan signifikan pada pemberdayaan kewirausahaan (Tsai *et al.*, 2024). Hasil studi tersebut dapat dihipotesis yang ditentukan:

H1: Perilaku inovasi berdampak positif terhadap pemberdayaan kewirausahaan.

Karakteristik Kewirausahaan

Islam *et al.* (2011), mendefinisikan karakteristik kewirausahaan adalah mencakup wilayah, sifat personal, orientasi dan kemauan untuk menjadi wirausaha. Variabel karakteristik kewirausahaan menurut Salamzadeh *et al.* (2014) ada tujuh indikator yaitu toleransi, kebutuhan untuk berprestasi, pengambilan risiko, pragmatisme, keterbukaan pikiran, mengambil tantangan, dan visioner. Menurut Jha (2010), kebutuhan untuk berprestasi juga mempengaruhi pemberdayaan psikologi. Karakteristik Wirausaha secara positif dapat mempengaruhi pemberdayaan psikologi (Doghan *et al.*, 2022). Intrapreneur memiliki efek positif dan signifikan pada pemberdayaan psikologi (Alghamdi & Badawi, 2023). Berdasarkan studi tersebut maka hipotesis yang ditetapkan:

H2: Karakteristik kewirausahaan berpengaruh signifikan terhadap pemberdayaan kewirausahaan.

Keterampilan Kewirausahaan

Keterampilan kewirausahaan adalah keterampilan yang membuat individu mampu mengidentifikasi dan mengeksplorasi peluang bisnis baru, membawa produk, dan layanan baru ke pasar yang ada (Mamabolo & Myres, 2020). Variabel keterampilan kewirausahaan menurut Kutzhanova *et al.* (2009) ada empat indikator yaitu keterampilan teknis, keterampilan

manajerial, keterampilan wirausaha, dan keterampilan kematangan pribadi. Menurut Degago (2014), kinerja karyawan juga mempengaruhi pemberdayaan psikologi. Komitmen profesional karyawan memiliki efek positif dan signifikan pada pemberdayaan psikologi (Tetik, 2016). Komitmen Profesional secara positif dapat mempengaruhi pemberdayaan psikologi (Alnaimat *et al.*, 2022). Sesuai dengan hasil studi tersebut maka dapat ditetapkan hipotesisnya:

H3: Keterampilan kewirausahaan berpengaruh positif signifikan terhadap pemberdayaan kewirausahaan.

Literasi Bisnis

Ogwunte dan Ile (2017) mendefinisikan literasi bisnis sebagai kurikulum yang bertujuan membentuk individu yang kompeten dalam ranah bisnis, melalui penanaman pemahaman, kemampuan praktis, dan pola pikir yang relevan dengan aktivitas produksi dan konsumsi. Variabel literasi bisnis menurut Omerzel dan Antončič (2008) ada empat indikator yaitu pendidikan formal, pengalaman kerja, keterampilan fungsional, dan kepercayaan diri. Menurut Cunnien *et al.* (2009), pengalaman kerja secara positif dapat mempengaruhi pemberdayaan psikologi. Gaya pengambilan keputusan juga mempengaruhi pemberdayaan psikologi (Abdellatif, 2020). Pendidikan Kewirausahaan memiliki efek positif dan signifikan pada niat berwirausaha (Kayed *et al.*, 2022). Berlandaskan hasil studi tersebut maka hipotesisnya dapat ditetapkan:

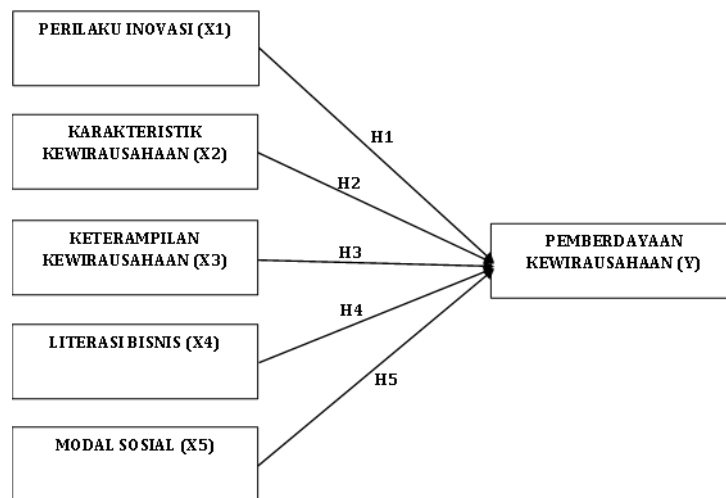
H4: Literasi bisnis berdampak positif terhadap pemberdayaan kewirausahaan.

Modal Sosial

Putnam (1993) modal sosial adalah kumpulan kebiasaan, kepercayaan, dan jaringan yang saling terkait yang memungkinkan orang bekerja sama untuk kepentingan bersama dengan berbagai bentuk tindakan kolektif sebagai hasilnya. Variabel modal sosial menurut Park (2006) ada empat indikator yaitu kepercayaan umum, kepercayaan institusional, toleransi, dan keterhubungan. Menurut Hassanzadegan *et al.* (2019), modal psikologi secara positif dapat mempengaruhi pemberdayaan psikologi. Modal Sosial memiliki efek positif dan signifikan pada pemberdayaan (Rahimi *et al.*, 2019). Modal sosial juga mempengaruhi pemberdayaan (Semerci, 2020). Berdasarkan studi tersebut maka hipotesis yang ditetapkan:

H5: Modal sosial berdampak signifikan terhadap pemberdayaan kewirausahaan.

Kerangka Konseptual



Gambar 1. Kerangka Konseptual

3. METODE PENELITIAN

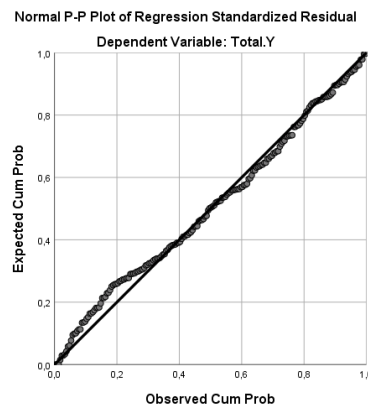
Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, di mana data yang dikumpulkan berbentuk angka dan dianalisis melalui metode statistik. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan yang berstatus sebagai mahasiswa S1 di beberapa perguruan tinggi di Kabupaten Sidoarjo. Sebanyak 200 responden dijadikan sampel dalam penelitian ini, dengan melibatkan lima variabel bebas dan satu variabel terikat. Penentuan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik *purposive sampling*. Data dikumpulkan melalui kuesioner yang telah diisi oleh mahasiswa berdasarkan pemahaman pribadi mereka. Kuesioner tersebut menggunakan skala Likert dengan rentang nilai 1 hingga 8, di mana nilai 1 menunjukkan Sangat Tidak Setuju Sekali dan nilai 8 menunjukkan Sangat Setuju Setuju Sekali. Setelah data terkumpul, langkah selanjutnya adalah menguji validitas dan reliabilitas untuk memastikan keakuratan dan konsistensi instrumen penelitian.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Sebanyak 200 responden dari kalangan mahasiswa program sarjana dari beberapa perguruan tinggi di Kabupaten Sidoarjo berhasil didata dalam penelitian ini, terdiri dari 104 laki-laki dan 96 perempuan. Mayoritas usia responden yang diketahui yaitu antara 18-21 tahun dengan jumlah 98 responden, sedangkan usia terendah respondennya yaitu antara 22-25 tahun sebanyak 96 responden, antara 26 -30 tahun sebanyak lima responden, usia lebih dari 30 sebanyak satu responden. Berdasarkan tingkat semester, 14 responden berasal dari semester 2,

26 responden dari semester 3, 70 responden dari semester 6, satu responden dari semester 7, dan 89 responden dari semester 8. Berdasarkan jurusan kuliah responden paling banyak dari jurusan manajemen. Tempat kerja responden yang beragam yaitu PT, UMKM, UD, CV, Firma, guru, staf sekolah dan staf pemeritahan menjadi salah satu data guna mengetahui kebenaran data bahwa responden sedang melaksanakan studi sekaligus bekerja. Pendapatan rata-rata responden yang paling banyak dipilih yaitu dibawah UMR dengan jumlah 177 responden, UMR dengan jumlah 18 responden, dan diatas UMR dengan jumlah lima responden. Berdasarkan pengeluaran responden terbanyak memilih kurang dari 1.000.000 dengan jumlah 114 Responden, sedangkan yang yang lain memilih lebih dari Rp. 1000.000 dengan jumlah 86 Responden. Mengenai status pernikahan yaitu terdapat 193 responden yang belum menikah dan terdapat tujuh responden yang menikah. Berdasarkan frekuensi karyawan yaitu terdapat 43 responden sebagai karyawan *freelance*, enam responden sebagai karyawan magang, 105 responden sebagai karyawan tetap, dan 46 responden sebagai karyawan tidak tetap. Seluruh responden telah memberikan jawaban terhadap variabel-variabel yang diteliti. Data yang terkumpul kemudian dianalisis menggunakan *software* SPSS, termasuk pengujian validitas untuk setiap item pernyataan pada masing-masing variabel. Hasil analisis *item total correlation* menunjukkan bahwa seluruh pernyataan dalam variabel perilaku inovasi, karakteristik kewirausahaan, keterampilan kewirausahaan, literasi bisnis, modal sosial dan pemberdayaan kewirausahaan memiliki nilai di atas 0,3. Hal ini mengindikasikan bahwa setiap item memiliki korelasi yang cukup kuat dengan konsep variabel yang diukur, sehingga layak digunakan sebagai instrumen pengukuran.

Sementara itu, hasil uji reliabilitas dengan menggunakan *Alpha Cronbach* menunjukkan nilai sebesar 0,917 untuk perilaku inovasi, 0,917 untuk karakterstik kewirausahaan, 0,913 untuk keterampilan kewirausahaan, 0,907 untuk literasi bisnis, 0,909 untuk moda sosial dan 0,906 untuk pemberdayaan kewirausahaan. Seluruh nilai tersebut berada di atas ambang batas 0,7, yang berarti keenam variabel memiliki tingkat reliabilitas yang tinggi dan konsistensi internal yang baik. Dengan demikian, instrumen yang digunakan dalam penelitian ini terbukti andal dan akurat dalam mengukur variabel-variabel yang dimaksud.



Gambar 2. Uji Normalitas

Asumsi klasik dalam penelitian ini dinyatakan telah terpenuhi, didukung oleh hasil uji normalitas dan uji autokorelasi. Berdasarkan Gambar 2, terlihat bahwa sebaran titik-titik berada di sekitar garis diagonal dan menunjukkan pola pergerakan yang searah, meskipun terdapat variasi jarak yang sangat dekat, menempel, maupun sedikit menjauhi garis tersebut. Kondisi ini tetap menunjukkan distribusi data yang normal dan memenuhi kriteria uji normalitas. Selain itu, nilai Durbin-Watson yang diperoleh sebesar 2,098 menunjukkan bahwa tidak terdapat indikasi autokorelasi dalam model, karena nilai tersebut berada dalam rentang yang dapat diterima, yaitu antara -2 dan 2. Dengan demikian, asumsi autokorelasi dalam model ini tidak menjadi masalah.

Tabel 1. Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5,238	2,171		2,413	0,017
	X1	0,132	0,047	0,156	2,784	0,006
	X2	0,092	0,040	0,168	2,282	0,024
	X3	0,137	0,055	0,146	2,502	0,013
	X4	0,169	0,069	0,168	2,435	0,016
	X5	0,321	0,062	0,340	5,161	0,000

Sumber : Output SPSS

Persamaan regresi yang ditampilkan pada Tabel 1, yaitu $Y = 5,238 + 0,132X.1 + 0,092X.2 + 0,137X.3 + 0,169X.4 + 0,321X.5 + e$, merepresentasikan model analisis regresi dalam penelitian ini. Hasil uji signifikansi menunjukkan bahwa nilai signifikansi untuk variabel perilaku inovasi didapatkan sejumlah 0,006, variabel karakteristik kewirausahaan didapatkan sejumlah 0,024, variabel keterampilan kewirausahaan didapatkan sejumlah 0,013, variabel literasi bisnis didapatkan sejumlah 0,016, dan variabel modal sosial memperoleh nilai signifikan sejumlah 0,000. Karena seluruh nilai variabel tersebut berada jauh di bawah ambang

batas 0,05, maka kelima dianggap berpengaruh secara signifikan terhadap variabel pemberdayaan kewirausahaan mahasiswa S1 sebagai karyawan. Artinya, baik perilaku inovasi, karakteristik kewirausahaan, keterampilan kewirausahaan, literasi bisnis, dan variabel modal sosial memiliki kontribusi yang nyata dalam memengaruhi perkembangan kemampuan mahasiswa S1 sebagai karyawan untuk meningkatkan *softskill* dalam dunia kerja. Selanjutnya, Tabel 2 menyajikan hasil output SPSS yang digunakan sebagai dasar dalam pengujian simultan terhadap model penelitian ini.

Tabel 2. ANOVA^a

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig
1	Regression	3545,515	5	709,193	108,676	,000 ^b
	Residual	1265,840	194	6,525		
	Total	4811,355	199			

Sumber : Output SPSS

Berdasarkan Tabel 2, nilai F hitung sebesar 108,676 dengan tingkat signifikansi 0,000. Hasil ini menunjukkan bahwa variabel perilaku inovatif, karakteristik kewirausahaan, keterampilan kewirausahaan, literasi bisnis, dan modal sosial secara simultan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap pemberdayaan mahasiswa S1 sebagai karyawan dalam upaya meningkatkan kemampuan kewirausahaan mereka. Nilai signifikansi yang lebih kecil dari 0,05 memperkuat bukti adanya pengaruh yang nyata.

Tabel 3. Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin - Watson
1	0,858 ^a	0,737	0,730	2,554	2,098

Sumber : Output SPSS

Selanjutnya pada tabel 3, dilakukan uji koefisien determinasi atau R². Perolehan nilai R 0,858 dan sebesar 0,737 adalah R Square. Nilai dari Adjusted R Square mencapai 0,730. Uji ini memperlihatkan nilai R Square adalah korelasi antara variabel yang diteliti (perilaku inovatif, karakteristik kewirausahaan, keterampilan kewirausahaan, literasi bisnis, dan modal sosial terhadap pemberdayaan kewirausahaan). Maka, sebesar 73,7% variabel perilaku inovatif (X1), karakteristik kewirausahaan (X2), keterampilan kewirausahaan (X3), literasi bisnis (X4), dan modal sosial (X5) mampu menjelaskan variabel pemberdayaan kewirausahaan (Y) dan terdapat faktor lain yang di luar lingkup penelitian sebesar 26,3%. Temuan pada uji ini, bermakna pemberdayaan kewirausahaan terdapat variabel lain yang memberikan pengaruh.

Pembahasan

Hasil ini sesuai dengan temuan dari studi terdahulu, seperti yang dikemukakan oleh Knol dan Linger (2009), Yadav *et al.* (2023), dan Tsai *et al.* (2024), yang menemukan bahwa perilaku inovatif berpengaruh positif terhadap pemberdayaan kewirausahaan. Implikasi manajerial dari temuan ini menekankan pentingnya perusahaan membangun budaya inovatif melalui penciptaan lingkungan kerja yang terbuka, kolaboratif, serta penyediaan program pembinaan dan penghargaan bagi karyawan sebagai mahasiswa program sarjana yang berhasil mengembangkan ide bisnis. Selanjutnya, hasil tersebut juga sesuai dengan temuan Jha (2010), Doghan *et al.* (2022), dan Alghamdi dan Badawi (2023), yang menyatakan bahwa karakteristik kewirausahaan memiliki dampak positif terhadap pemberdayaan kewirausahaan. Oleh karena itu, perusahaan perlu memperhatikan karakteristik ini dalam proses rekrutmen, melakukan pengukuran terhadap pemahaman kewirausahaan karyawan sebagai mahasiswa program sarjana, serta menyediakan jalur pengembangan karir yang mendukung minat dan potensi kewirausahaan. Selain itu, penelitian ini sejalan dengan studi Degago (2014), Tetik (2016), dan Alnaimat *et al.* (2022), yang menunjukkan bahwa keterampilan kewirausahaan berkontribusi secara signifikan terhadap pemberdayaan. Implikasinya, perusahaan dianjurkan untuk menyediakan pelatihan pengembangan keterampilan bisnis, pemasaran, keuangan, dan inovasi, serta menghadirkan mentor berpengalaman guna mendampingi karyawan sebagai mahasiswa S1 dalam mengimplementasikan ide-ide bisnis mereka. Penelitian ini juga sesuai dengan hasil temuan dari Cunien *et al.* (2009), Abdellatif (2020), dan Kayed *et al.* (2022), yang menemukan bahwa literasi bisnis mempengaruhi pemberdayaan kewirausahaan secara positif. Implikasi manajerial yang diusulkan meliputi penyediaan program pendidikan formal dan nonformal, seperti beasiswa dan pelatihan literasi bisnis, serta memberikan akses informasi terkait pasar dan tren industri kepada karyawan sebagai mahasiswa program sarjana. Terakhir, sejalan dengan temuan Hassanzadegan *et al.* (2019), Rahimi *et al.* (2019), dan Semerci (2020), penelitian ini menegaskan bahwa modal sosial berpengaruh positif terhadap pemberdayaan kewirausahaan. Oleh karena itu, perusahaan perlu membangun komunitas internal yang kuat dan memfasilitasi kegiatan networking antara karyawan sebagai mahasiswa S1 dengan berbagai pelaku bisnis untuk memperkaya wawasan dan memperluas jejaring profesional. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa perilaku inovatif, karakteristik kewirausahaan, keterampilan kewirausahaan, literasi bisnis, dan modal sosial secara signifikan berpengaruh terhadap pemberdayaan kewirausahaan pada karyawan-mahasiswa. Dengan demikian, upaya untuk meningkatkan pemberdayaan kewirausahaan di kalangan karyawan yang juga merupakan mahasiswa program sarjana perlu dilakukan dengan pendekatan yang lebih

terstruktur dan berkelanjutan. Pendekatan ini harus mencakup berbagai elemen, mulai dari pengembangan keterampilan teknis dan manajerial hingga peningkatan kemampuan dalam menghadapi tantangan bisnis yang terus berkembang. Untuk mencapainya, perusahaan atau institusi pendidikan perlu merancang program-program yang tidak hanya memberikan pengetahuan dasar kewirausahaan, tetapi juga memberikan kesempatan untuk pengalaman praktis yang mendalam. Hal ini akan memungkinkan mahasiswa untuk mengaplikasikan teori yang dipelajari dalam konteks dunia nyata. Mereka diharapkan memiliki kreativitas tinggi untuk mengidentifikasi peluang, menciptakan solusi inovatif, dan bersaing di pasar yang kompetitif. Keterampilan ini sangat penting untuk keberhasilan jangka panjang dalam kewirausahaan. Pendekatan berkelanjutan juga diperlukan untuk memastikan karyawan sebagai mahasiswa program sarjana terus berkembang sesuai dengan kebutuhan dan tren industri.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

Penelitian ini menunjukkan bahwa perilaku inovasi, karakteristik kewirausahaan, keterampilan kewirausahaan, literasi bisnis, dan modal sosial berpengaruh positif terhadap pemberdayaan kewirausahaan. Oleh karena itu, karyawan berstatus mahasiswa program sarjana di Kabupaten Sidoarjo disarankan untuk terus meningkatkan variabel tersebut melalui pengelolaan waktu yang baik, aktif mencari peluang pengembangan karir, memanfaatkan program mentorship, dan belajar secara mandiri melalui platform media sosial dan sumber daya lainnya. Selain itu, bergabung dengan perusahaan startup dapat memberikan pengalaman langsung dalam mengelola bisnis dan memperluas jaringan profesional. Dengan langkah ini, karyawan diharapkan dapat meningkatkan kompetensi kewirausahaan mereka secara signifikan. Peneliti menyarankan perusahaan untuk mengadopsi sistem kerja fleksibel, seperti work from home, agar karyawan yang juga mahasiswa dapat lebih efektif membagi waktu antara studi dan pekerjaan. Selain itu, perusahaan perlu menyediakan pelatihan soft skills yang mendukung pengembangan kompetensi karyawan. Dengan memberikan ruang untuk pengembangan pribadi dan profesional, perusahaan dapat mendorong pertumbuhan yang berkelanjutan dan meningkatkan daya saing di pasar yang semakin kompetitif.

DAFTAR REFERENSI

- Abdellatif, M. S. M. (2020). Psychological empowerment and its relationship with decision-making styles among Al-Azhar teachers. *Humanities & Social Sciences Reviews*, 8(2), 102–111.
- Adler, P. S., & Kwon, S. W. (2002). Social capital: Prospects for a new concept. *The Academy of Management Review*, 27(1), 17–40.
- Alghamdi, A. A., & Badawi, N. S. (2023). Intrapreneurship at the individual-level: Does psychology empowerment matter. *International Journal of Professional Business Review*, 8(5), 1–16.
- Alnaimat, Y. M., Alhawari, L. S., & Shawaqfeh, B. S. M. (2022). The role of psychological empowerment and work flow in the professional commitment of employees working in the Jordanian Ministry of Education. *International Journal of Health Sciences*, 6(S9), 2728–2743.
- Amaikwu, S. (2011). Integrating entrepreneurship skills acquisition in the university curriculum for national development. *Journal of Research in Education and Society*, 2(3), 140–151.
- Badan Pusat Statistik. (2021). Survei partisipasi karyawan dalam UMKM di Kabupaten Sidoarjo. BPS Publications.
- Bolarinwa, K. O., & Okolocha, C. (2016). Entrepreneurial skills needed by farm youths for enhanced agricultural productivity. *Journal of Economics and Sustainable Development*, 7(16).
- Burt, R. S. (1992). Structural holes: The social structure of competition. Harvard University Press.
- Cunniën, K. A., Rogers, N. M., & Mortimer, J. T. (2009). Adolescent work experience and self-efficacy. *International Journal of Sociology and Social Policy*, 29(3/4), 164–175.
- Davidsson, P. (1989). Entrepreneurship and after? A study of growth willingness in small firms. *Journal of Business Venturing*, 4(3), 211–226.
- De Jong, J. P. J., & Den Hartog, D. N. (2007). How leaders influence employees' innovative behavior. *European Journal of Innovation Management*, 10(1), 41–64.
- De Jong, J., & Den Hartog, D. (2010). Measuring innovative work behavior. *Creativity and Innovation Management*, 19(1), 23–36.
- Degago, E. (2014). A study on impact of psychological empowerment on employee performance in small and medium scale enterprise sectors. *European Journal of Business and Management*, 6(27), 60–71.
- Doghan, M. A. A., Alayis, M. M. H. A., & Abdelwahed, N. A. A. (2022). Determining entrepreneurs' characteristics towards psychological empowerment in Saudi Arabia. *Journal of Sport Psychology*, 31(4), 52–65.

- Hassanzadegan, S., Bagheri, M., & Shojaei, P. (2019). The relationship between psychological capital and job performance: The mediating role of psychological empowerment. *International Journal of Behavioral Sciences*, 13(3), 104–110.
- Ho, T. S., & Koh, H. C. (1992). Differences in psychological characteristics between entrepreneurially inclined and non-entrepreneurially inclined accounting graduates in Singapore. *Entrepreneurship, Innovation and Change: An International Journal*, 1(2), 43–54.
- Islam, M. A., Khan, M. A., Obaidullah, A. Z. M., & Alam, M. S. (2011). Effect of entrepreneur and firm characteristics on the business success of small and medium enterprises (SMEs) in Bangladesh. *International Journal of Business and Management*, 6(3), 289–299.
- Ismail, M., Khalid, S. A., Othman, M., Jusoff, H. K., Rahman, N. A., Kassim, K. M., & Zain, R. S. (2009). Entrepreneurial intention among Malaysian undergraduates. *International Journal of Business and Management*, 4(10), 54–60.
- Janssen, O. (2000). Job demands, perceptions of effort-reward fairness and innovative work behaviour. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 73(3), 287–302.
- Jha, S. (2010). Need for growth, achievement, power and affiliation: Determinants of psychological empowerment. *Global Business Review*, 11(3), 379–393.
- Kayed, H., Al-Madadha, A., & Abualbasal, A. (2022). The effect of entrepreneurial education and culture on entrepreneurial intention. *Organizacija*, 55(1), 18–34.
- Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan. (2020). Peran perguruan tinggi dalam pendidikan dan pengembangan nasional (pp. 15–20).
- Knol, J., & Linger, R. V. (2009). Innovative behaviour: The effect of structural and psychological empowerment on nurses. *Journal of Advanced Nursing*, 65(2), 359–370.
- Kuratko, D. F. (2016). *Entrepreneurship: Theory, process, and practice* (10th ed.). Cengage Learning.
- Kutzhanova, N., Lyons, T. S., & Lichtenstein, G. A. (2009). Skill-based development of entrepreneurs and the role of personal and peer group coaching in enterprise development. *Economic Development Quarterly*, 20(10), 193–210.
- Mamabolo, A., & Myres, K. (2020). A systematic literature review of skills required in the different phases of the entrepreneurial process. *Small Enterprise Research*, 27(1), 39–63.
- Mitton, D. G. (1989). The complete entrepreneur. *Entrepreneurship Theory and Practice*, 13(3), 9–20.
- Muir, C., & Davis, B. D. (2002). Upgrading business literacy and information skills. *Business Communication Quarterly*, 65(3), 99–105.

- Ogwunte, P. C., & Ile, C. (2017). Management and entrepreneurial competencies expected of business education graduate workers to handle entrepreneurship challenges in Rivers State. *Rivers Business Education Journal*, 2(1), 99–107.
- Omerzel, D. G., & Antončič, B. (2008). Critical entrepreneur knowledge dimensions for the SME performance. *Industrial Management & Data Systems*, 108(9), 1182–1199.
- Park, S. (2006). From bowling alone to coffeing together: A reinvestigation of the alleged decline of social capital (Doctoral dissertation). ProQuest Dissertations and Theses.
- Putnam, R. D. (1993). The prosperous community: Social capital and public life. *The American Prospect*, 4(13), 11–18.
- Ragas, M. W., & Culp, R. (2021). Business acumen for strategic communicators: A primer relationships, and productivity as antecedents to motivation. Emerald Publishing.
- Rahimi, E., Pourzakeri, A., Rostami, N. A., & Shad, F. S. (2019). Effect of empowerment on human and social capital. *International Journal of Management, Accounting and Economics*, 6(3), 286–296.
- Rawat, P. S. (2011). Effect of psychological empowerment on commitment of employees: An empirical study. *International Conference on Humanities, Historical and Social Sciences. International Association of Computer Science and Information Technology*.
- Rufai, A., Abdulkadir, M., & Abdul, K. B. (2013). Technical vocational education (TEV) institutions and industries partnership: Necessity for graduates skills acquisition. *International Journal of Scientific Research*, 3(4), 1–4.
- Salamzadeh, A., Farjadian, A. A., Amirabadi, M., & Modarresi, M. (2014). Entrepreneurial characteristics: Insights from undergraduate students in Iran. *International Journal of Entrepreneurship and Small Business*, 21(2), 165–182.
- Santos, S. C., Neumeyer, X., & Morris, M. H. (2019). Entrepreneurship education in a poverty context: An empowerment perspective. *Journal of Small Business Management*, 57(S1), 6–32.
- Schein, E. H. (1992). *Organizational culture and leadership*. Jossey-Bass.
- Semerci, A. B. (2020). Roles of employees' social capital in the relationship between empowerment and cynicism. *Ege Academic Review*, 20(1), 43–55.
- Shastri, R. K., & Sinha, A. (2010). The socio-cultural and economic effect on the development of women entrepreneurs (with special reference to India). *Asian Journal of Business Management*, 2(2), 30–34.
- Spreitzer, G. M. (2008). Taking stock: A review of more than twenty years of research on empowerment at work. In *Handbook of Organizational Behavior* (Vol. 1, pp. 54–72).
- Tetik, N. (2016). The effects of psychological empowerment on job satisfaction and job performance of tourist guides. *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*, 6(2), 221–239.

- Tjosvold, D., Sasaki, S., & Moy, J. W. (1998). Developing commitment in Japanese organizations in Hong Kong: Interdependence, interaction, relationship and productivity. *Small Group Research*, 29(5), 560–582.
- Tsai, K. C., Zhu, Y., & Gao, Y. (2024). The impact of leadership member exchange on innovation behavior perceived by university lectures: The mediation roles of psychological empowerment and psychological safety. *Educational Administration: Theory and Practice*, 30(5), 1797–1809.
- Wynen, J., Koen, V., Edoardo, O., & Sandra, V. T. (2014). In cooperation with The COBRA Network, innovation-oriented culture in the public sector: Do managerial autonomy and result control lead to innovation? *Public Management Review*, 16(1), 45–66.
- Yadav, R., Prakash, C., & Dalal, A. (2023). Empowering leadership and innovative work behavior: Mediating effect of psychological empowerment. *Pakistan Journal of Commerce and Social Sciences*, 17(1), 1–20.
- Yuan, F., & Woodman, R. W. (2010). Innovative behavior in the workplace: The role of performance and image outcome expectations. *Academy of Management Journal*, 53(2), 323–342.
- Zare, H., Nayebzadeh, S., & Roknabadi, A. D. (2017). Developing the scale of measuring business literacy of Iranian managers. *International Journal of Business Management*, 2(1), 40–47.
- Zimmerer, T. W. (2018). *Entrepreneurship: Theory and practice* (9th ed.). McGraw-Hill Education.