

BAB III

LANDASAN TEORI

3.1 Teori Umum

3.1.1 Teori Kewirausahaan menurut Schumpeter

Joseph Alois Schumpeter merupakan tokoh utama ekonom Amerika – Austria dan ilmuwan politik dalam teori kewirausahaan modern. Dalam buku yang ia tulis berjudul *The Theory of Economic Development* tahun 1934 (Joseph alois schumpeter, 1950) menjelaskan bahwa Schumpeter memandang kewirausahaan sebagai pendorong utama dalam perubahan dan pertumbuhan ekonomi melalui segala proses inovasi. Entrepreneur juga tidak hanya mampu meningkatkan keuntungan dan menaikan standar kehidupan masyarakat tetapi juga dapat memenangkan persaingan untuk memperoleh kedudukan. Hal ini juga dikutip pada artikel “*The Role of Innovation and Competitive Advantage of Micro, Small, and Medium Enterprises as Mediation Variables*” yang ditulis oleh Nasir, Arief, Alamsjah, dan Elidjen pada tahun 2024 (Nasir et al., 2024).

Menurut Schumpeter, seorang wirausahawan bukan hanya individu yang membuka usaha baru, melainkan seseorang yang melakukan gerakan perubahan ekonomi yang memperkenalkan kombinasi baru. Dalam kutipannya Schumpeter mengatakan “*The carrying out of new combinations we call ‘enterprise’; the individuals whose function it is to carry them out we call ‘entrepreneurs’.*” (Aluko & Obasan, 2006).

Pernyataan tersebut menekankan bahwa wirausahawan memiliki kemampuan untuk membuat kombinasi baru dalam bentuk inovasi, dimana ada beberapa kombinasi yang disebutkan Schumpeter seperti :

1. Pembuatan produk baru atau kualitas terbaru
2. Efisiensi produksi
3. Perluasan pasar yang belum dijangkau
4. Pengembangan sumber daya
5. Pembaruan struktur organisasi industri baru

3.1.2 Teori Kewirausahaan menurut Kirzner

Israel Mir Kirzner merupakan tokoh ekonom Austria modern yang mengembangkan teori ini sebagai sebuah proses penemuan peluang pada pasar yang tidak sempurna. Kirzner menekankan bahwa pasar selalu berada dalam kondisi ketidakseimbangan dimana seorang wirausahawan berperan untuk waspada menemukan peluang yang belum terlihat di dalam kondisi pasar yang tidak seimbang.

Ada sebuah konsep yang paling terkenal dari Kirzner adalah *Entrepreneurial Alertness* dimana dijelaskan oleh Kirzner dalam bukunya yang berjudul *Competition and Entrepreneurship* 1973 (Kirzner, 1973) yaitu sebuah kepekaan atau kewaspadaan seorang wirausahawan untuk peka terhadap peluang yang belum terlihat oleh orang banyak. Ada beberapa poin penting menurut Kirzner yaitu :

1. Kirzner membedakan antara peluang ditemukan dan peluang yang diciptakan. Dimana sesuai dengan konsep Kirzner bahwa peluang ini sudah ada tapi belum terungkap dan wirausahawanlah yang menemukannya.
2. Peluang muncul dari ketidaksesuaian dalam hal harga, kuantitas, kualitas produk di pasar. Dimana wirausahawan yang harus lebih dulu menemukan gap tersebut yang menjadi peluang keuntungan.

Ada pula fungsi wirausaha menurut Kirzner yang dikutip oleh artikel Nicolai j. Foss 2009 dengan judul “*Entrepreneurial Alertness and Opportunity Discovery: Origins, Attributes, Critique*” yaitu :

1. Wirausahawan tidak harus memiliki sumber daya besar melainkan kemampuan menangkap peluang yang tepat.
2. Fungsi wirausahawan adalah untuk mengoreksi inefisiensi pasar dan membuat lebih efisien.

Teori Kirzner ini juga didukung oleh media jurnal “*Journal of ENTREPRENEURSHIP, MANAGEMENT and INNOVATION*” (JEMI) berjudul

“An overview of the empirical research on entrepreneurial alertness using a systematic literature review method” tahun 2023 (Montiel-Campos, 2023). Konsep yang relevan dengan pendirian Nyambel Banget, mulai dari inisiatif terhadap kepekaan melihat peluang sambal tradisional indonesia yang disalurkan secara kurang sempurna. Nyambel Banget memanfaatkan celah atau ketidakseimbangan tersebut untuk menciptakan solusi bernilai tambah melalui produk-produk Nyambel Banget.

3.1.3 Teori Organisasi dan Kinerja Tim Menurut Robbins and Judge

Organisasi merupakan sebuah tempat untuk individu saling bekerja sama mencapai tujuan bersama melalui struktur dan sistem yang teratur. Menurut Robbins & Judge dalam bukunya yang berjudul *“Organizational Behavior”* (2017) mengatakan bahwa organisasi adalah satuan sosial yang terkoordinasi secara sadar dan berfungsi secara berkelanjutan untuk mencapai tujuan tertentu. Menurut Robbins & Judge ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja tim yaitu :

1. Konteks tim dimana hal ini mencakup dukungan organisasi, sumber daya dan kepemimpinan.
2. Komposisi tim dimana ini berkaitan dengan keahlian masing-masing anggota.
3. Proses Tim yang meliputi komunikasi dan koordinasi antar anggota.

Hal ini serupa dengan jurnal yang dibuat oleh Maria Silaen tahun 2025 berjudul *“Team Behavior and Teamwork”* (Silaen, 2025) dimana konteks, komposisi, dan proses tim menjadi perhatian utama. Teori ini relevan dengan Nyambel Banget dimana dukungan organisasi yang terbuka di mana setiap anggota melibatkan suaranya untuk pengambilan keputusan. Komposisi tim dibentuk berdasarkan keahlian masing-masing sehingga dapat bekerja sama dan saling melengkapi untuk mencapai tujuan bersama. Dari sisi proses tim, komunikasi dan koordinasi terstruktur dan terbuka menciptakan sinergi kinerja yang selaras.

3.1.4 Teori Manajemen menurut George Robert Terry

Manajemen merupakan aspek terpenting dalam mengatur organisasi agar dapat mencapai tujuan bersama. Menurut George R Terry dari buku yang ia tulis berjudul *“Principles of Management”* Mengartikan manajemen sebagai proses yang melibatkan 4 prinsip (POAC) perencanaan, pengorganisasian, penggerakan, dan pengawasan terhadap sumber daya untuk tujuan tertentu (Merdeka, 2025). Empat fungsi tersebut akan membentuk siklus manajemen yang terus berkelanjutan, hal ini menciptakan sistem organisasi yang adaptif.

Berdasarkan teori George R Terry, penerapan ini terlihat pada proses pengelolaan Nyambel Banget. Bermula dari tahap perencanaan, tim melakukan rencana untuk menentukan strategi produksi dan pemasaran sambal siap saji. Dalam tahap pengorganisasian, tugas mulai dibagi sesuai dengan keahlian masing-masing tim, hingga pada tahap pengawasan yang dijalankan melalui evaluasi kualitas produk dan performa usaha atau penjualan.

3.1.5 Teori Entrepreneurial Knowledge Menurut Yekti Sulistyorini dan Budi Santoso

Hubungan antara pengetahuan kewirausahaan (entrepreneurial knowledge) dengan niat berwirausaha (entrepreneurial intention). Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pengetahuan kewirausahaan tidak hanya berpengaruh secara langsung, tetapi juga melalui variabel mediasi, yaitu perceived desirability (persepsi terhadap daya tarik berwirausaha) dan perceived feasibility (persepsi terhadap kelayakan dan kemampuan untuk melaksanakan usaha). Teori ini selaras dengan Entrepreneurial Intention Model yang menyatakan bahwa niat berwirausaha terbentuk dari keyakinan individu mengenai ketertarikan dan kemampuan untuk menjalankan usaha. Dengan demikian, semakin tinggi tingkat pengetahuan seseorang tentang kewirausahaan, maka semakin positif persepsi mereka terhadap daya tarik berwirausaha serta semakin kuat keyakinan akan kemampuan menjalankannya. (Sulistyorini & Santoso, 2021)

Entrepreneurial knowledge atau pengetahuan kewirausahaan dapat dipahami sebagai kemampuan seseorang dalam memahami, mengelola, dan mengambil keputusan yang berkaitan dengan dunia usaha. Pengetahuan ini mencakup wawasan tentang cara mengenali peluang bisnis, mengelola risiko, serta merumuskan strategi yang tepat dalam mengembangkan usaha. Seorang wirausahawan dengan pengetahuan yang memadai akan lebih mampu menghadapi tantangan bisnis yang dinamis serta menemukan solusi kreatif untuk mempertahankan keberlangsungan usahanya.

Maka dari itu, entrepreneurial knowledge juga menjadi dasar bagi terbentuknya niat berwirausaha. Seseorang yang memiliki pengetahuan cukup mengenai kewirausahaan biasanya lebih percaya diri untuk memulai usaha karena memahami daya tarik dan kelayakan dari bisnis yang ingin dijalankan. Hal ini mencakup pemahaman tentang kebutuhan pasar, kemampuan membaca tren, serta keterampilan dalam mengatur sumber daya yang dimiliki. Dengan demikian, pengetahuan kewirausahaan tidak hanya mendorong lahirnya niat berwirausaha, tetapi juga membangun keyakinan kuat bahwa usaha tersebut dapat dijalankan secara realistik.

Selain itu, entrepreneurial knowledge tidak terbatas pada teori, tetapi juga menyangkut pengalaman praktis. Pengetahuan yang bersifat praktis biasanya diperoleh melalui pengalaman langsung dalam menjalankan bisnis, menghadapi kegagalan, maupun belajar dari praktik orang lain.

UNIVERSITAS
MULTIMEDIA
NUSANTARA

3.1.6 Teori Entrepreneurial Intention Menurut Kusni Ningsih

Entrepreneurial intention atau niat berwirausaha hingga saat ini masih menjadi salah satu fokus penelitian dalam bidang kewirausahaan karena dianggap sebagai prediktor utama dari tindakan berwirausaha. Penelitian terbaru oleh Kusni

Ingsih (2024). menunjukkan bahwa kompetensi kewirausahaan, motivasi berwirausaha, serta keyakinan diri (entrepreneurial self-efficacy) memiliki pengaruh signifikan terhadap niat generasi Z di Indonesia untuk memulai usaha. Hasil ini memperlihatkan bahwa niat berwirausaha tidak hanya dibentuk dari faktor eksternal seperti lingkungan, tetapi juga sangat dipengaruhi oleh faktor internal seperti kemampuan dan motivasi pribadi.

3.2 Teori Khusus

3.2.1 Gaya Kepemimpinan Partisipatif

Model Kepemimpinan Partisipatif merupakan cara seorang pemimpin yang terlibat secara aktif dalam keseluruhan proses usaha. Gaya kepemimpinan partisipatif sering dikaitkan dengan demokrasi dalam suatu organisasi, dimana pemimpin dan anggota saling merangkul untuk mencapai tujuan bersama. Menurut Burhanuddin (Syamsuri, 2014, p, 4) Kepemimpinan partisipatif adalah salah satu gaya kepemimpinan yang sering dipakai oleh mereka yang mempunyai kredibilitas untuk memotivasi orang-orang yang melibatkan mereka dalam proses pengambilan keputusan. Menurut Dessler (2002) Mengatakan bahwa untuk menjadi pemimpin yang partisipatif berarti melibatkan anggota tim dalam segala pembuatan keputusan. Hal ini dikutip oleh Penelitian berjudul “Analisis gaya kepemimpinan partisipatif dalam meningkatkan efektivitas kerja dan motivasi kerja karyawan pada PT Bank Negara Indonesia (Studi kasus pada Bank BNI KK Ciomas Bogor)” (Amaliani, 2022).

Pernyataan-pernyataan ini juga didukung pada jurnal “Peran Gaya Kepemimpinan Partisipatif dalam Peningkatan Kualitas Pelayanan Publik di Lingkungan Pemerintah Daerah” (Siti Safina et al., 2024)

Kepemimpinan partisipatif di mata para peneliti adalah sebuah model kepemimpinan yang mana seorang pemimpin tersebut berusaha mendorong dan memfasilitasi partisipasi bawahan dalam proses pengambilan keputusan dan perumusan kebijakan di suatu organisasi. Dalam hal bahasa, kepemimpinan berasal

dari kata “pemimpin” yang secara harafiah berarti mengarahkan, membina, atau mengorganisir dan membimbing hingga mempengaruhi. Menjadi seorang pemimpin memiliki tanggung jawab besar baik secara fisik dan spiritual untuk keberhasilan sesuatu yang di pimpin olehnya (Halawa & Ndrahah, 2023)

Menurut Yukl, yang dikutip dari jurnal “Gaya Kepemimpinan Partisipatif dan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) Pada Karyawan PT. Yafindo Marico Indonesia” tahun 2025 (Permatasari & Wijono, 2025), ada beberapa aspek-aspek gaya kepemimpinan partisipatif utama yaitu :

1. Konsultasi
2. Pengambilan keputusan bersama
3. Membagi kekuasaan
4. Desentralisasi dan manajemen yang demokratis

Berdasarkan penelitian sebelumnya berjudul “*Participative Leadership : A Literature Review and Prospects for the Future Research*” yang ditulis oleh Qiang Wang mengatakan bahwa kepemimpinan partisipatif merupakan sebuah gaya kepemimpinan dimana pemimpin tersebut menanyakan pendapat karyawannya sebelum memutuskan keputusan usaha (Wang et al., 2022)

Berdasarkan studi sebelumnya yang berjudul “*Participative leadership effects on followers' radical creativity: the role of psychological safety and collaborative relationship*” dimana gaya kepemimpinan yang partisipatif dan kemanusiaan akan mengikutsertakan bawahannya dalam memberikan ide, masukan, dan membuat keputusan (Song et al., 2025).

Ada pula kutipan mengenai kepemimpinan partisipatif pada artikel terdahulu berjudul “Kepemimpinan Partisipatif : Literature Review” mengatakan bahwa pemimpin partisipatif adalah salah satu gaya atau cara memimpin yang menturutsertakan peran aktif karyawan atau bawahan dalam mengambil dan melaksanakan keputusan usaha (Salis Masruhin & 2022, 2022).

Menurut sebuah jurnal berjudul “Jurnal Penelitian Multidisiplin dalam Ilmu Pengetahuan, Teknologi dan Pendidikan” mengutip beberapa kutipan dari artikel,

jurnal dan penelitian terdahulu yang sesuai dengan konsep kepemimpinan partisipatif (Apriani et al., 2025). Yang pertama, Goh Yuan et al. mengatakan bahwa gaya kepemimpinan seseorang dipengaruhi oleh berbagai faktor, salah satunya ialah lingkungan. Dengan lebih spesifik bahwa bagaimana seseorang menerima cara dipimpin akan cenderung mengikuti cara memimpin tersebut. Dalam kutipannya mengatakan bahwa gaya kepemimpinan dipengaruhi secara signifikan dari pemimpin keluarga inti, keluarga dekat dan suku. Kedua, bahwa kepemimpinan partisipatif dapat kita hitung berdasarkan sebuah skala yang dipengaruhi oleh beberapa indikator seperti cara mengambil keputusan yang melibatkan bawahan, pemberian kesempatan kepada bawahan untuk ikut serta baik secara materil dan nonmateril. Ketiga, bahwa definisi sesungguhnya, kepemimpinan partisipatif merupakan seseorang pemimpin yang mengikutsertakan bawahannya dalam setiap pengambilan keputusan dan cara pelaksanaannya.

Berdasarkan jurnal tersebut, mengatakan dengan rinci bahwa ada beberapa ciri utama seorang yang memiliki gaya kepemimpinan partisipatif seperti :

1. Seseorang pemimpin dapat berkomunikasi baik dengan bawahan secara dua arah
2. Seorang pemimpin dapat menjadi seorang pendengar yang baik dan dapat memberikan respon yang terbaik terhadap apa yang dialami oleh beberapa orang.
3. Seorang pemimpin dapat dengan senang hati melibatkan orang-orang yang dipimpin untuk dapat memberikan suara terhadap keputusan penting.

Menurut Permana dari penelitian yang ia lakukan berjudul “Gaya Kepemimpinan Partisipatif dalam Upaya Meningkatkan Profesional Guru” mengatakan gaya kepemimpinan partisipatif ini tentu memberikan dampak positif terhadap partisipannya tetapi, semua ini bergantung pada siapa partisipan tersebut karena hal ini dipengaruhi oleh beberapa faktor yang mereka miliki dan aspek lain kehidupannya dalam mengambil sebuah keputusan (Permana & Karwanto, 2020).

Kepemimpinan partisipatif juga memiliki berbagai ukuran, jenis dan tahap di dalam sebuah organisasi. Kepemimpinan partisipatif juga memiliki karakteristik inti yaitu pemberdayaan karyawan dalam proses pengambilan keputusan organisasi (Halimatusha'diah & Rajabi, 2023).

Kepemimpinan partisipatif memiliki aspek tersendiri dimana gaya kepemimpinan ini terdesentralisasi, memiliki cara demokratis, pembagian kekuasaan, dan membuat keputusan bersama. Gaya kepemimpinan ini mengacu pada prosedur pembuatan keputusan yang mengikutsertakan orang lain untuk mempengaruhi keputusan pemimpin (Andriani Lestari, 2019).

Menurut Yusuf, ketidaktepatan pengambilan keputusan yang dilakukan pemimpin akan berpengaruh secara signifikan terhadap anggota organisasi sehingga dapat muncul suasana kerja yang kurang nyaman dan kurangnya motivasi anggota organisasi yang mempengaruhi kinerja anggota, hal ini dikutip pada jurnal penelitian Dwi Apriani (Apriani et al., 2025).

Hal ini terkait dengan motivasi dan performa kinerja karyawan, gaya kepemimpinan partisipatif ini terbukti dapat meningkatkan motivasi kerja karyawan sekaligus meningkatkan performa kinerja karyawan. Hal ini disebabkan karena keikutsertaan pemimpin dalam menghadapi masalah dan dapat menjadi pendengar sekaligus memimpin dalam memecahkan permasalahan bersama. Ini tertulis pada jurnal yang ditulis Julizar Idris dengan judul “Penerapan Kepemimpinan Partisipatif dalam Pengembangan Kinerja Administrasi di Kantor Pusat Kegiatan Belajar Masyarakat (PKBM) Kota Jakarta” (Idris, 2024).

Berdasarkan teori-teori tersebut dapat kita simpulkan bahwa kepemimpinan partisipatif memiliki keterkaitan langsung dengan anggota organisasi. Dimana keterkaitan hubungan dengan anggota organisasi dapat berupa perlibatan anggota dalam keseluruhan proses pengambilan keputusan, pembebasan bersuara sesuai dengan keahlian masing-masing anggota, dimana sebagai pemimpin partisipatif harus tetap memotivasi dan mengikutsertakan dirinya dalam seluruh proses usaha

dan turut serta membantu anggota-anggota yang mengalami permasalahan dengan mencari solusi secara diskusi dan kolaborasi.

3.2.2 Teori Investasi

Menurut Tandelilin (2010:2) investasi adalah sebuah komitmen berupa sejumlah dana yang dilakukan pada saat ini yang bertujuan untuk memperoleh keuntungan di masa mendatang.

Menurut Sunariyah (2004:4) investasi adalah penanaman modal dengan jangka waktu lama dengan harapan mendapatkan keuntungan di masa mendatang.

Makna ini diperjelas oleh beberapa ahli melalui teorinya, salah satunya *Accelerator Theory* menurut Clark tahun 1917 yang dikutip Djuleha tahun 2021 melalui penelitiannya (Sangadji, 2021). Dimana Clark mengatakan bahwa terdapat hubungan stabil antara persediaan modal dan output. Teori ini memiliki prinsip bahwa yang mempengaruhi ekonomi adalah permintaan agregat. Sehingga ketika perekonomian meningkat maka perusahaan akan berinvestasi lebih untuk mendapatkan keuntungan maksimal.

