

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah (UMKM) memainkan peran penting dalam perekonomian di Indonesia, baik dalam hal penyerapan tenaga kerja, maupun dalam hal terhadap penyumbang devisa, khususnya kontribusinya dalam hal terhadap produk domestik bruto (Munthe, dkk, 2023). Berdasarkan data dari Badan Pusat Statistik (2025) Produk Domestik Bruto (PDB) negara Indonesia masih terus mengalami pertumbuhan, dalam tahun 2024 PDB per kapita mencapai Rp78,6 juta atau US\$4.960,3, jumlah tersebut mengalami peningkatan sebesar 5,03 persen dari tahun 2023. UMKM adalah usaha mikro, usaha kecil dan usaha menengah. Berdasarkan Undang-Undang nomor 20 Tahun 2008 usaha mikro merupakan usaha produktif milik orang perorangan atau badan usaha milik perorangan yang memenuhi kriteria Usaha Mikro dengan jumlah aset maksimal 0 sampai Rp 50 juta dan omzet Rp 300 juta sebagaimana yang telah diatur dalam Undang-Undang ini (Aldean & Rafli, 2022). Kontribusi UMKM terhadap PDB mencapai 60,5 persen dan juga berkontribusi terhadap penyerapan tenaga kerja dengan persentase 96,9 persen dari total penerapan tenaga kerja nasional (Kementerian Koordinator Bidang Perekonomian Republik Indonesia, 2022).

Selain berkontribusi terhadap pertumbuhan ekonomi dan penyerapan tenaga kerja, UMKM juga turut berperan dalam mendistribusikan hasil pembangunan. UMKM diharapkan dapat memanfaatkan sumber daya nasional, termasuk tenaga kerja, sesuai dengan kepentingan masyarakat dan mencapai pertumbuhan ekonomi yang maksimal (Mutmainah, 2020). Selain itu UMKM juga turut berperan dalam menambah pemasukan devisa untuk negara karena UMKM telah menjangkau ke pasar internasional melalui adanya media sosial (Ludiya & Maulana, 2020). Dari hal tersebut telah menandakan jika UMKM berperang penting dalam sektor perekonomian (Widia & Octafia, 2022). Pada tahun 2024 jumlah Usaha Mikro Kecil dan Menengah (UMKM) di Indonesia telah mencapai 65 juta unit lebih (Kemenkop dan UKM, 2024).

Menteri Koperasi dan Usaha Kecil dan Menengah (2024) mengatakan bahwa di Indonesia terdapat sebanyak 64,5 persen Perempuan yang menjadi pelaku

UMKM yang dimana mereka tersebar di berbagai sektor usaha, baik usaha kuliner, usaha fesyen, usaha kerajinan, bahkan sampai usaha teknologi digital. Pada peta dinamis ekonomi global, sektor UMKM perempuan telah menjadi satu titik fokus yang semakin terangkat. Perempuan pelaku UMKM tidak hanya menjadi agen dari perubahan pada perekonomian di Indonesia, namun juga telah menjadi pilar utama untuk inklusi sosial dan ekonomi. Perempuan pelaku usaha mempunyai peranan penting yang tidak bisa dibantahkan dalam kontribusinya untuk memperkuat perekonomian, khususnya dalam pasar negara berkembang (Novriadi, dkk, 2024).

Terdapat 83 persen dari operasi bisnis dari perempuan pelaku usaha yang Sebagian besar terpusat pada provinsi terkemuka di Jawa, yaitu termasuk daerah khusus ibukota (DKI) Jakarta dan provinsi Jawa barat. Konsentrasi tersebut juga sejalan dengan status pulau Jawa sebagai pusat perekonomian yang turut berkontribusi pada PDB negara Indonesia yakni sebesar 56% (GoodStats, 2024). Selain itu, provinsi di Indonesia yang turut mendominasi Perempuan sebagai pelaku usaha di sektor UMKM yakni provinsi Jawa Timur, dimana terdapat 1,270,268 jumlah pelaku UMKM dengan persentase 57,57 persen perempuan sebagai pelaku UMKM dan 42,43 persen laki-laki sebagai pelaku UMKM (diskopukm.jatim, 2025). Diskopukm.jatim (2025) juga menyampaikan bahwa terdapat sejumlah 38 kabupaten dan kota di provinsi Jawa Timur yang turut berperan pada pembentukan nilai tambah bruto, yang mana dalam tahun 2022 nilai bruto telah mengalami peningkatan sebanyak 0,55 persen dibandingkan dari tahun sebelumnya. Pulau Madura juga turut memiliki pondasi budaya dan nilai utama dalam membangun perekonomian daerah dari UMKM.

Pelaku UMKM juga menjadi salah satu potensi yang dapat membuka lapangan kerja bagi banyaknya jumlah rumah tangga di pulau Madura yang tersebar di empat kabupaten (Sultoni, dkk, 2021). Salah satu kabupaten di pulau Madura yang turut berkontribusi dalam menyumbang nilai tambah bruto pada sektor UMKM adalah kabupaten Bangkalan, dimana kabupaten Bangkalan telah menyumbang nilai tambahan sebesar 9,111 milyar rupiah di tahun 2022 (diskopukm.jatimprov, 2025). UMKM memiliki hak krusial dalam proses pembangunan ekonomi daerah. Tentunya pemerintah harus memberikan perhatian

khusus demi pertumbuhan dan perkembangan usaha-usaha tersebut. Pemerintah juga dapat memberikan Solusi yang konkret untuk pelaku UMKM demi mempertahankan produk mereka di tengah banyaknya produk-produk asing yang masuk di pasar Indonesia. Pemberdayaan untuk pelaku UMKM Adalah bagian dari ekonomi global juga memiliki banyak pesaing, sehingga dapat menyadarkan para pelaku UMKM tentang besarnya tantangan global yang dihadapi (Nurhalita & Imsar, 2022).

Pemberdayaan pelaku UMKM dapat dilaksanakan secara komprehensif, optimal, dan tentunya berkelanjutan melewati pengembangan iklim yang kondusif, menyediakan kesempatan untuk berusaha, memberi dukungan, memberikan perlindungan, serta melakukan pengembangan usaha secara seluas luasnya sehingga dapat meningkatkan kedudukan, peran, serta potensi dari UMKM untuk mewujudkan pertumbuhan ekonomi, pemerataan, serta dapat meningkatkan pendapatan dari rakyat, menambah lapangan kerja, dan dapat mengurangi angka kemiskinan (Maryanto, dkk, 2022). Walaupun peran pemerintah sangat penting dalam mendukung pelaku UMKM, terdapat sejumlah tantangan yang harus dihadapi, seperti terbatasnya anggaran yang ada, terdapat kurangnya koordinasi antar instansi, dan masih minimnya pemahaman dari pelaku UMKM mengenai ekonomi kreatif (Elan,dkk, 2025). Dalam RadarMadura.id (2025) menyebutkan bahwa Diskom Umdag Bangkalan telah membatasi penyelenggaraan pemberdayaan pelaku usaha mikro, Diskom Umdag Bangkalan sendiri hanya melaksanakan pembinaan terhadap 150 pelaku UMKM, tentunya hal tersebut dilakukan karena menyesuaikan dari kemampuan anggaran yang ada. Jumlah dari pelaku usaha yang mengikuti pembinaan masih terlalu jauh apabila dibandingkan dari jumlah pelaku usaha mikro yang ada di kabupaten Bangkalan yang terdapat 166.580 jumlah pelaku UMKM di tahun 2023 (RKBD kabupaten Bangkala, 2025). Meskipun demikian, para pelaku UMKM di kabupaten Bangkalan masih terus mengalami peningkatan, hal tersebut dapat dilihat melalui jumlah pelaku UMKM yang terus mengalami pertumbuhan setiap tahunnya di kabupaten Bangkalan.

Tabel 1. 1 Jumlah Pelaku UMKM di Bangkalan

No.	Tahun	Jumlah Usaha Mikro
1	2019	221.745
2	2020	128.745
3	2021	156.654
4	2022	166.495
5	2023	166.580

Sumber data: dinas koperasi usaha mikro kab. Bangkalan, 2025

Berdasarkan data dari DISKOPUM Bangkalan tersebut, dapat dilihat bahwa terdapat peningkatan jumlah pelaku usaha mikro yang ada di Kabupaten Bangkalan, dari tahun 2021 terdapat jumlah 156,654 bertambah menjadi 166.580 pelaku UMKM pada tahun 2023 (RKBD kabupaten Bangkalan, 2025). Dari data yang didapatkan, Bangkalan adalah kabupaten di pulau Madura yang memiliki pelaku UMKM terbanyak. Dalam Bangkalankab.go.id (2024), ditemukan jumlah pelaku UMKM di kabupaten Bangkalan mencapai 166.580 pada tahun 2023. Kemudian disusul dari kabupaten Pamekasan dari data Diskom UKM Naker Pamekasan dengan jumlah 49.185 pelaku UMKM (Jatim.antaranews.com, 2024). Kemudian disusul dari kabupaten Sampang dari data Kabid Koperasi Diskoperindang dengan jumlah 37.117 pelaku UMKM (Maduratribunnews.com, 2024). Dan yang terakhir kabupaten Sumenep menurut Bupati Sumenep terdapat 2000 lebih pelaku UMKM (Sumenepkab.go.id, 2024). Oleh karena itu, data tersebut telah menunjukkan bahwa Bangkalan merupakan kabupaten di pulau Madura yang memiliki jumlah pelaku UMKM terbanyak diantara kabupaten lainnya, dengan mayoritas pelaku UMKM adalah Perempuan dengan persentase sebesar 57,42 persen atau sekitar 95.651 orang (DISKOPUM, 2024).

Dengan terus bertambahnya pelaku UMKM pastinya akan meningkatkan persaingan bagi pelaku UMKM. Ketatnya persaingan bagi pelaku UMKM tentunya membuat pelaku UMKM harus melakukan usaha dan juga hal-hal baru agar dapat mempunyai daya saing sehingga dapat bertahan hidup, terus maju, serta dapat membedakan antara usahanya dengan usaha pesaingnya. Hal tersebut membuat para pelaku UMKM untuk memiliki kreatifitas dan perilaku inovasi. Namun pada kenyataannya, perilaku inovasi yang dimiliki oleh pelaku usaha masih kurang dan masih jarang diterapkan saat menjalankan usahanya (Sari & Hayadi, 2022). Sedyastuti (2018) menyampaikan bahwa dengan terbatasnya perilaku kerja inovatif

yang dimiliki oleh pelaku UMKM dapat menimbulkan masalah pada usahanya seperti masih rendahnya kualitas sumberdaya manusia yang bekerja, rendahnya produktivitas serta rendahnya mutu barang yang dihasilkan, minimnya kreativitas, kurangnya memiliki inovasi, serta rendahnya pemahaman mengenai orientasi wirausaha dan juga orientasi pasar.

Manusia sebagai individu mempunyai peran untuk terus menemukan ide agar dapat dikembangkan dan dapat dimodifikasi menjadi inovasi sehingga dapat diterapkan. Inovasi Adalah Upaya yang bisa dilakukan individu, kelompok, atau organisasi agar lebih memperhatikan kebutuhan dan keinginan pelanggan. Dengan perilaku kerja inovatif ini, pelaku UMKM dapat terus bertahan dalam menjalankan usahanya ditengah krisis maupun persaingan yang ada (Sulistiyani, 2017). Menurut De Jong dan Hartog (2010), perilaku kerja inovatif Adalah Tindakan yang dilakukan oleh indovidu dengan memulai serta pengenalan terhadap ide, proses, produk, dan prosedur baru, termasuk dalam pelaksanaanya.

Sedangkan menurut Janssen (2000) *Innovative Work Behavior* (IWB) atau yang disebut dengan perilaku kerja inovatif bisa diartikan dengan upaya yang dilakukan oleh individu secara sengaja untuk menciptakan, memperkenalkan, serta menerapkan ide atau konsep baru yang bermanfaat dalam mendukung pelaksanaan tugas baik itu dalam konteks kerja kelompok maupun dalam konteks organisasi. Silvianto pada tanggal 6 Mei dalam Kompas.com (2024) menyatakan bahwa bertambahnya dan banyaknya warung-warung Madura tentunya harus melakukan sebuah inovasi seperti dengan memanfaatkan teknologi serta dapat dengan berkolaborasi dengan pihak lain. Minimnya atau kurangnya sebuah inovasi pada Perempuan pelaku UMKM di Madura ditemukan dalam penelitian yang dilakukan oleh Agustina (2014) yang telah menyebutkan dalam aktivitas melakukan sebuah inovasi Perempuan etnis Madura lebih rendah dibandingkan dengan dua etnis lainnya yakni enis Jawa dan etnis Tiongkok, sedangkan dari segi kemandirian dan memiliki inovasi untuk tetap terus berjualan, para Perempuan pelaku UMKM etnis Madura lebih unggul dibandingkan kedua etnis lainnya.

Agustina (2014) juga mengungkapkan bahwa Perempuan pelaku usaha di Madura, secara parsial dalam konteks berperilaku inovatif hanya memiliki mental

juara dan menggunakan ide yang sebelumnya sudah ada, namun untuk mengeksplorasi ide, menghasilkan ide baru, dan juga uji coba ide masih belum ditemukan pada Perempuan pelaku usaha di Madura. Tidak ada larangan apabila memulai usaha dengan berdasarkan sesuatu yang saat ini sedang ramai, tetapi Perempuan pelaku UMKM juga tetap diharapkan untuk tetap mampu melakukan perkembangan terhadap produk, jasa, layanan, serta strategi yang dipasarkan agar tetap mempunyai citra tersendiri atau berbeda dan bervariasi daripada pelaku usaha atau pesaing lainnya (bisnos.com, 2023). Menurut Hammond, dkk (2011) menyatakan bahwa dengan adanya perilaku kerja inovatif dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor, yaitu dari motivasi intrinsik dan ekstrinsik. Individu yang melakukan atau menunjukkan perilaku kerja inovatif memiliki dorongan untuk terus menggali ide-ide baru, tetap fokus terhadap tujuan, serta berani dalam menanggung resiko untuk merelisasikan ide-idenya, adanya motivasi tersebut tentunya dapat membuat pelaku usaha untuk terus berusaha dalam menjalankan berbagai pekerjaannya, sehingga dapat menghasilkan kinerja yang inovatif (Saeed dkk, 2019).

Sikap tetap tekun dalam menggali ide dan sikap pantang menyerah dalam melakukan pekerjaan hingga dapat menghasilkan kinerja yang baik merupakan definisi dari *perseverance of effort* yang merupakan salah satu dimensi dari *grit* (Gunawan, dkk, 2022). Duckworth (2018) menyatakan bahwa *grit* merupakan kombinasi dari *passion* (Hasrat) dan *perseverance* (ketekunan) individu untuk meraih sebuah prestasi maupun untuk mencapai tujuan jangka Panjang yang telah ditetapkan. *Grit* memiliki dua dimensi utama yaitu *consistency of interest* (konsistensi minat) dan *perseverance of effort* (kegigihan usaha). Duckworth (2018) mengartikan *grit* sebagai suatu dorongan untuk terus menunjukkan kegigihan dan terus menunjukkan semangat dalam mencapai tujuan jangka Panjang, yang dimana individu menunjukkan sikap konsisten dan terus bertahan dalam tujuan yang sudah ditetapkan sebelumnya hingga berhasil mencapai tujuannya walaupun hal tersebut memerlukan waktu yang cukup lama.

Grit adalah kemampuan yang dimiliki individu untuk tetap semangat dan tetap konsisten untuk mencapai tujuan jangka Panjang. Meskipun sepanjang jalan menghadapi berbagai tantangan dan hambatan, individu yang mempunyai *grit* akan

tetap menunjukkan usaha untuk memperbaiki diri sampai dapat berhasil mencapai keberhasilan, dapat melewati setiap rintangan yang ada satu per satu hingga dapat mencapai garis akhir (Dharmawan, 2022). *Grit* dapat membuat individu untuk tetap memiliki ketekunan dan memiliki kegigihan dalam menghadapi rintangan yang muncul saat berproses untuk mencapai tujuan, baik hal tersebut dicapai dalam waktu berbulan-bulan maupun hingga bertahun-tahun (Oktarina & Adelina, 2020).

Jika *grit* dikaitkan dengan perilaku kerja inovatif, maka individu akan mengarahkan kompetensinya agar dapat mencapai tujuan dan dapat memutuskan untuk tetap berupaya, sehingga dapat mengarahkan usaha terbaik yang dimiliki individu tersebut. Apabila *grit* dikaitkan dengan sebuah upaya untuk menghasilkan sebuah inovasi, individu yang memiliki *grit* akan tergerak dalam mempromosikan idenya agar dapat dukungan dan dapat merealisasikannya sehingga tidak hanya bertahan dan diam dalam menciptakan ide-ide barunya (Bernady & Antoni, 2021). Individu yang memiliki *grit* akan menerapkan kemampuan yang dimiliki dengan baik saat mengalami kegagalan (Duckworth, dkk, 2007). Individu dengan *grit* akan mengejar sesuatu yang neburutnya menarik dan memuaskan dirinya, walaupun saat di tengah jalan individu tersebut menemukan hal-hal yang menurutnya membosankan, dapat membuat frustrasi, dan juga dapat menyakitkan, individu yang memiliki *grit* akan tetap kuat dan tidak berfikir untuk menyerah (Duckworth, 2018).

Apabila individu memiliki *grit* tinggi, mereka tidak akan mudah merasa bosan dan mereka akan semakin terpacu untuk terus menghadapi hambatan-hambatan yang muncul walaupun individu yang lain memilih menyerah (Nastasia & Candra, 2024). Individu yang memiliki *grit* tinggi dapat dilihat dari kerja keras yang dilakukan saat menghadapi tantangan dan kemampuannya dalam berusaha serta tetap menjaga minat dalam jangka waktu yang Panjang walaupun dalam prosesnya mengalami kegagalan (Widodo, 2018). Dalam hal berwirausaha, orang-orang madura memiliki kegigihan dan juga pantang menyerah yang dapat dilihat dari warung Madura yang buka selama 24 jam, orang Madura melakukan hal tersebut karena pada dasarnya mereka masih menjunjung tinggi suatu peribahasa yaitu *abhental omba'*, *asapo 'angen* (berbantal ombak, berselimut angin) yang

berarti bersahabat dengan kerasnya alam, tidak mengenal waktu, giat dalam bekerja, dan pantang menyerah (bisnis.tempo.co, 2024).

Rifai (2007) juga menyampaikan bahwa orang-orang Madura pada dasarnya memiliki sifat *jhuntrong* atau bersungguh-sungguh dalam melakukan pekerjaannya, memiliki semangat pantang menyerah, *bilet* atau ulet, cekatan dalam bekerja, konsentrasi pada pekerjaan yang dilakukan, dan tidak kenal lelah. Perempuan pelaku usaha pada Masyarakat Madura juga memiliki semangat yang tinggi, kemandirian dan memiliki totalitas saat bekerja, hal tersebut dapat dilihat dari pedagang *mlijhe* atau pedagang sayur keliling. Pedagang *mlijhe* biasanya akan melakukan pekerjaannya dimulai dari dini hari untuk *akola'an sayur* atau mencari sayur yang kemudian mereka jual dengan cara berkeliling dari rumah ke rumah yang lain dan setelah sayur yang dijual laku, mereka akan Kembali ke rumah (Activa.co, 2019).

Dari uraian tersebut, Masyarakat Madura memiliki nilai *grit* yang tinggi yang dapat dilihat dari kegigihan, semangat pantang menyerah, dan totalitas mereka dalam bekerja. Hal tersebut juga dapat dilihat melalui warung-warung Madura yang buka selama 24 jam serta dapat dilihat dari para pedagang *mlijhe* yang mulai melakukan aktivitasnya dari dini hari tanpa kenal Lelah untuk memenuhi kebutuhan hidup, hal tersebut telah menunjukkan komitmen jangka Panjang, ketekunan, dan juga daya juang tinggi untuk menghadapi tantangan-tantangan yang ada. Takiudin & Husnu (2020) menyampaikan bahwa *grit* merupakan sumber energi yang menjadi pendorong untuk mencapai tujuan dan cita-cita dimana hal tersebut telah mencerminkan semangat juang yang terus mendorong individu untuk tetap bergerak pada target yang telah ditentukan sebelumnya. *Grit* juga berperan penting untuk mendorong inovasi, meningkatkan kinerja, dan mendukung keberhasilan dalam konteks wirausaha (Mooradian, dkk, 2016).

Selain itu, untuk mencapai keberhasilan dalam usaha, seorang pengusaha juga harus memiliki keyakinan terhadap dirinya sendiri bahwa faktor yang paling penting dalam menentukan kesuksesan seseorang adalah dirinya sendiri. Dengan begitu, keberhasilan atau kegagalan seseorang ditentukan dari dirinya sendiri dan juga keyakinan bahwa dirinya mampu untuk mengendalikan lingkungan sekitarnya. Hal tersebut dikenal dengan istilah *locus of control* (LOC) (Burhanudin, 2007).

Konsep tentang *locus of control* (pusat kendali) pertama kali dikemukakan oleh Rotter (1996), seorang yang memiliki keahlian dalam teori pembelajaran sosial. Berdasarkan pendapat yang dikemukakan oleh Rotter (1996), *locus of control* adalah suatu aspek kepribadian yang merujuk pada kepercayaan individu pada kemampuan dirinya untuk mengatur atau mengendalikan nasibnya sendiri.

Locus of control mencerminkan cara pandang individu dalam menilai siapa yang memegang kendali atas perjalanan hidupnya, apakah dirinya sendiri atau kekuatan di luar dirinya (Julita, 2024). Dalam perspektif psikologis, Kusumadewi (2017) memandang *locus of control* sebagai bagian dari kepribadian yang menunjukkan sejauh mana seseorang merasa mampu mengarahkan hidup dan menentukan nasibnya. Hakim dan Komarudin (2020) mengaitkan konsep ini dengan keyakinan individu terhadap asal-usul peristiwa, keberuntungan, serta takdir yang dialami, apakah bersumber dari usaha pribadi atau faktor eksternal. Sementara itu, Widyaninggar (2015) menegaskan bahwa *locus of control* merefleksikan hubungan antara tindakan individu dan konsekuensi yang diterimanya.

Menurut Rotter (1996), *locus of control* merefleksikan cara individu menafsirkan sumber kendali atas kehidupannya, yang terbagi menjadi dua orientasi. Orientasi internal muncul ketika seseorang meyakini bahwa perjalanan hidup, termasuk keberhasilan dan kegagalan, berada dalam genggaman usahanya sendiri. Sebaliknya, orientasi eksternal tercermin pada keyakinan bahwa pencapaian yang diraih lebih banyak dipengaruhi oleh faktor luar seperti nasib atau peran orang lain. Garis pembeda utama kedua orientasi ini terletak pada persepsi individu terhadap penyebab hasil yang dialaminya. Individu dengan orientasi internal melihat usaha pribadi sebagai faktor penentu, sementara individu dengan orientasi eksternal menempatkan kendali pada kekuatan di luar dirinya (Burhanudin, 2007)

Kristanto, dkk (2021) menjelaskan bahwa individu dengan internal *locus of control* adalah mereka yang meyakini bahwa arah hidup, keberhasilan, serta peristiwa yang dialami ditentukan oleh tindakan dan usaha pribadi. Individu tersebut percaya mampu mengendalikan lingkungannya dan melakukan perubahan sesuai dengan tujuan yang diinginkan. Sebaliknya, individu dengan external *locus*

of control meyakini bahwa lingkungan dan faktor luar merupakan penentu utama nasib dan keberhasilan hidupnya. Pandangan ini menyebabkan individu cenderung menerima keadaan tanpa upaya perubahan, serta menyesuaikan diri demi bertahan dalam kondisi yang ada. *Locus of control* memiliki pengaruh signifikan terhadap perilaku, motivasi, dan kesehatan mental seseorang. Dalam konteks organisasi, *locus of control* berperan penting dalam mendorong inovasi kerja, yang merupakan proses perubahan untuk meningkatkan efisiensi, efektivitas, dan kualitas kinerja (Sundawa & Nugroho, 2025)

Studi yang dilakukan oleh Gunawan, Sumargi, dan Mulya (2022) mengungkapkan bahwa *grit* berperan penting dalam mendorong munculnya perilaku kerja inovatif di kalangan anggota organisasi kemahasiswaan, khususnya pada masa pandemi Covid-19. Semakin kuat ketekunan yang dimiliki individu, semakin besar kecenderungannya untuk berperilaku inovatif. Sejalan dengan temuan tersebut, selanjutnya pada penelitian yang dilakukan oleh Ulfa (2024) dengan judul “Pengaruh ketekunan terhadap perilaku kerja inovatif pada Perempuan pelaku UMKM di Bangkalan” dengan jumlah 270 responden atau pelaku UMKM. Dari hasil penelitian tersebut menunjukkan jika *grit* berpengaruh negatif terhadap *innovative work behavior*. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa *grit* menjadi salah satu faktor yang memunculkan *innovative work behavior*.

Penelitian mengenai *Locus of Control* dan *Innovative Work Behavior* telah dilakukan oleh Azemm et al. (2024) dalam studi berjudul “*Analyzing the Impact of Creative Self-Efficacy, Leadership Style, Locus of Control, and Organizational Culture on Innovative Work Behavior and Employee Performance*”. Temuan penelitian tersebut menunjukkan bahwa *Locus of Control* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Innovative Work Behavior* serta kinerja karyawan. Hubungan langsung yang teridentifikasi mengindikasikan bahwa semakin tinggi *Locus of Control*, semakin meningkat pula perilaku kerja inovatif, sedangkan tingkat *Locus of Control* yang rendah berkorelasi dengan penurunan perilaku inovatif. Selanjutnya, penelitian Tekeli dan Ozkoc (2022) berjudul “*The Effect of Proactive Personality and Locus of Control on Innovative Work Behavior: The Mediating Role of Work Engagement*” mengungkapkan bahwa kepribadian proaktif dan *Locus*

of Control sebagai variabel prediktor yang saling berkaitan berkontribusi dalam meningkatkan kecenderungan *Innovative Work Behavior* karyawan melalui peran mediasi *work engagement*. Namun pada penelitian yang dilakukan Wang, dkk (2010) dengan judul “*A meta-analytic examination of work and general locus of control.*” Dari hasil penelitian tersebut ditemukan Penelitian ini menemukan bahwa external LOC di tempat kerja berkorelasi negatif dengan kreativitas dan inovasi.

1.2 Rumusan Masalah

Dari permasalahan yang telah diuraikan dalam latar belakang penelitian, penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh *grit* dan *locus of control* terhadap *innovative work behavior* pada perempuan pelaku UMKM di Bangkalan

1.3 Tujuan Penelitian

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh *grit* dan *locus of control* terhadap *innovative work behavior* pada perempuan pelaku UMKM di Bangkalan.

1.4 Manfaat Penelitian

Dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat, baik dari secara teoritis maupun manfaat secara praktis

1. manfaat teoritis

Dari sudut pandang teoretis, penelitian ini diharapkan menjadi pijakan akademik yang memperkaya penelitian sebelumnya sekaligus membuka perspektif baru dalam psikologi industri dan organisasi terkait perjalanan perkembangan perempuan pelaku UMKM di tengah berbagai tantangan. Lebih lanjut, penelitian ini diharapkan dapat memperdalam literatur mengenai keterkaitan *grit* dan *locus of control* dengan *innovative work behavior*, terutama pada konteks perempuan pelaku UMKM di Bangkalan.

2. manfaat Praktis

a. Untuk pelaku UMKM

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan pemahaman yang jelas mengenai pengaruh *grit* dan *locus of control* terhadap *innovative work behavior*, sekaligus menambah wawasan bagi perempuan pelaku UMKM di Kabupaten Bangkalan tentang pentingnya ketekunan dan keyakinan terhadap

kemampuan diri dalam upaya meningkatkan kualitas usaha, daya saing, serta keberlanjutan bisnis yang dijalankan.

b. Untuk Lembaga

Melalui penelitian ini, DISKOPUM Bangkalan diharapkan memperoleh perspektif baru tentang bagaimana *grit* dan *locus of control* membentuk *innovative work behavior* perempuan pelaku UMKM. Informasi tersebut dapat dimanfaatkan untuk menentukan arah kegiatan yang relevan serta area usaha yang masih memerlukan penguatan dan pengembangan.

c. untuk peneliti selanjutnya

Hasil penelitian ini diharapkan menjadi referensi bagi studi lanjutan terkait pengaruh *Grit* dan *Locus of Control* terhadap *Innovative Work Behavior*.