

Moderasi Orientasi Kewirausahaan pada Pengaruh Stres dan Beban Kerja terhadap Kinerja UMKM Multi-Peran

The Moderating Role of Entrepreneurial Orientation on the Effects of Stress and Overload on the Performance of Multi-Role MSMEs

Juwita Sari^{1*)}, Nur Laily¹⁾, Risma Dwi Jayanti²⁾

¹⁾ Fakultas Ekonomi, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia (STIESIA) Surabaya, Indonesia

²⁾ Fakultas Magister Manajemen, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia (STIESIA) Surabaya, Indonesia

*e-mail korespondensi: juwitasari@stiesia.ac.id

Info Artikel	Abstrak
<i>Riwayat Artikel :</i> Diterima: 23 Januari 2026 Disetujui: 09 Maret 2026 Dipublikasikan: Mei 2026 <i>Nomor DOI :</i> 10.33059/jseb.v17i2.13985 <i>Cara Mensitasi :</i> Sari, J., Laily, N., & Jayanti, R. D. (2026). Moderasi orientasi kewirausahaan pada pengaruh stres dan beban kerja terhadap kinerja UMKM multi-peran. <i>Jurnal Samudra Ekonomi dan Bisnis</i>, 17(2), 423-437. DOI: 10.33059/jseb.v17i2.13985.	Penelitian ini bertujuan mengkaji bagaimana stres kerja dan beban kerja mempengaruhi kinerja pemilik usaha mikro, kecil, dan menengah (UMKM) yang menjalankan berbagai peran sekaligus, serta menganalisis peran orientasi kewirausahaan sebagai variabel moderasi dalam hubungan tersebut. Penelitian menggunakan metode survei terhadap 114 pemilik UMKM multi-peran di Kota Surabaya. Data dikumpulkan melalui kuesioner terstruktur dan dianalisis menggunakan metode PLS-SEM. Hasil analisis menunjukkan stres kerja dan beban kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja pemilik UMKM. Selain itu, orientasi kewirausahaan terbukti mampu mengurangi dampak negatif stres kerja dan beban kerja terhadap kinerja usaha. Temuan ini mengindikasikan bahwa orientasi kewirausahaan berperan sebagai sumber daya personal yang membantu pelaku usaha dalam mengelola tuntutan pekerjaan secara lebih adaptif. Penelitian ini memberi kontribusi teoretis dalam pengembangan kajian kewirausahaan berbasis kerangka <i>Job Demands–Resources</i>. Kata Kunci: Beban Kerja, Kinerja UMKM, Orientasi Kewirausahaan, Stres Kerja, UMKM Multi-Peran.

Article Info	Abstract
<i>Article History :</i> Received: 23 January 2026 Accepted: 09 March 2026 Published: May 2026 <i>DOI Number :</i> 10.33059/jseb.v17i2.13985 <i>How to Cite :</i> Sari, J., Laily, N., & Jayanti, R. D. (2026). Moderasi orientasi kewirausahaan pada pengaruh stres dan beban kerja terhadap kinerja UMKM multi-peran. <i>Jurnal Samudra Ekonomi dan Bisnis</i>, 17(2), 423-437. DOI: 10.33059/jseb.v17i2.13985.	<i>This study aims to examine how job stress and workload affect the performance of micro, small, and medium enterprise (MSME) owners who perform multiple roles simultaneously, and to analyze the role of entrepreneurial orientation as a moderating variable in this relationship. The study used a survey method of 114 multi-role MSME owners in Surabaya City. Data were collected through a structured questionnaire and analyzed using the PLS-SEM method. The analysis results indicate that job stress and workload negatively influence the performance of MSME owners. In addition, entrepreneurial orientation has been proven to be able to reduce the negative impact of job stress and workload on business performance. These findings indicate that entrepreneurial orientation plays a role as a personal resource that helps entrepreneurs manage work demands more adaptively. This study provides a theoretical contribution to the development of entrepreneurship studies based on the Job Demands–Resources framework.</i> Keywords: Workload, MSME Performance, Entrepreneurial Orientation, Job Stress, Multi-Role MSMEs.

PENDAHULUAN

Usaha mikro, kecil, dan menengah (UMKM) berperan penting dalam ekonomi Indonesia sebagai penyedia lapangan kerja utama serta penyumbang terbesar produk domestik bruto (PDB). UMKM terbukti menjaga kestabilan ekonomi negara, khususnya di tengah krisis dan gejolak global (Tambunan, 2019; Suryahadi & Izzati, 2018). Pasca-pandemi COVID-19, UMKM dihadapkan pada percepatan digitalisasi, perubahan kebiasaan konsumen, dan persaingan bisnis yang semakin ketat (OECD, 2021; Ratten, 2020). Tantangan ini mengharuskan pemilik usaha meningkatkan kemampuan manajerial dan ketangguhan mental untuk menjaga kinerja jangka panjang.

Kebanyakan UMKM dikelola oleh pemilik yang memikul banyak tugas sekaligus, dikenal sebagai pemilik multi-peran. Mereka tidak hanya merumuskan strategi, tapi juga terjun langsung ke operasi harian seperti produksi, pemasaran, keuangan, dan pengelolaan SDM. Kompleksitas peran ini memperbesar tekanan kerja dan rawan menyebabkan stres serta kelebihan beban (Molino *et al.*, 2020; Stephan *et al.*, 2020). Dalam perspektif *Job Demands-Resources* (JD-R) menjelaskan bahwa stres kerja dapat muncul ketika tuntutan pekerjaan tidak seimbang dengan sumber daya pribadi yang dimiliki, dan kelebihan beban kerja terjadi bila tugas terlalu banyak dan rumit dibandingkan kapasitas yang dimiliki (Bakker & Demerouti, 2017; Lesener *et al.*, 2019).

Banyak studi mengungkap bahwa stres kerja dan kelebihan beban merugikan kinerja pribadi maupun bisnis. Stres jangka panjang menekan konsentrasi, kreativitas, dan keputusan berkualitas (Maranata *et al.*, 2025; LePine *et al.*, 2016). Beban kerja berat juga memicu kelelahan emosional serta turunnya produktivitas (Karatepe & Olugbade, 2017; Britt *et al.*, 2016). Dalam dunia kewirausahaan, tekanan tak terkendali ini menghambat inovasi dan daya saing, terlebih pada UMKM dengan sumber daya terbatas (Shepherd & Williams, 2018; Wales *et al.*, 2021).

Meskipun demikian, tanggapan kinerja terhadap stres dan beban kerja adalah bervariasi. Hal ini menandakan faktor internal yang melindungi. Dalam konteks kewirausahaan, faktor yang berperan penting adalah orientasi kewirausahaan, yang merefleksikan perilaku inovatif, proaktif, serta kesiapan individu untuk mengambil risiko dalam situasi yang penuh ketidakpastian (Covin & Wales, 2019; Anderson *et al.*, 2015). Pemilik dengan orientasi tinggi lebih mudah beradaptasi dan menjadikan tekanan sebagai momentum pertumbuhan bisnis (Rauch *et al.*, 2018; Wales *et al.*, 2021).

Dalam JD-R, orientasi kewirausahaan berfungsi sebagai sumber daya pribadi yang menyeimbangkan tuntutan kerja. Sumber daya ini terbukti meredam efek buruk tuntutan terhadap kelelahan serta meningkatkan prestasi (Bakker & Demerouti, 2017; Lesener *et al.*, 2019). Di ranah kewirausahaan, proaktivitas dan keberanian risiko mengubah stres menjadi dorongan inovasi (LePine *et al.*, 2016; Stephan *et al.*, 2020). Oleh karena itu, orientasi kewirausahaan dapat berfungsi sebagai faktor yang memoderasi pengaruh stres kerja dan beban kerja terhadap kinerja pemilik UMKM yang menjalankan berbagai peran.

Namun demikian, studi terdahulu sering menjadikan orientasi kewirausahaan sebagai variabel langsung memengaruhi kinerja (Covin & Wales, 2019; Wales *et al.*, 2021) atau terfokus pada sektor formal (Molino *et al.*, 2020). Lebih lanjut, riset tentang peran moderasinya dalam relasi dengan stres kerja, beban kerja, dan kinerja pemilik UMKM multi-peran masih minim, apalagi di Indonesia (Shepherd & Williams, 2018; Stephan *et al.*, 2020).

Penelitian ini menawarkan kebaruan (*novelty*) dengan mengintegrasikan kerangka *Job Demands-Resources* (JD-R) dalam konteks kewirausahaan mikro untuk menjelaskan hubungan antara tuntutan kerja dan kinerja pemilik UMKM multi-peran. Berbeda dengan penelitian sebelumnya yang umumnya menempatkan orientasi kewirausahaan sebagai variabel prediktor langsung terhadap

kinerja, penelitian ini memposisikannya sebagai sumber daya *personal* yang bertindak sebagai variabel moderasi dalam hubungan antara stres kerja, beban kerja, dan kinerja pemilik UMKM. Selain itu, penelitian ini secara khusus menyoroti konteks pemilik UMKM multi-peran, yaitu pelaku usaha yang menjalankan fungsi manajerial sekaligus operasional secara simultan, suatu karakteristik yang masih relatif jarang dikaji dalam literatur kewirausahaan. Dengan demikian, penelitian ini memberi kontribusi konseptual dengan memperluas penerapan model JD-R dalam konteks UMKM serta memberikan pemahaman baru mengenai peran orientasi kewirausahaan dalam mengelola tekanan kerja pada pemilik usaha kecil.

Dari fenomena yang telah diuraikan, penelitian ini memunculkan beberapa rumusan masalah, yaitu: (1) bagaimana stres kerja memengaruhi kinerja pemilik UMKM multi-peran; (2) bagaimana beban kerja berlebih memengaruhi kinerja pemilik UMKM multi-peran; serta, (3) bagaimana orientasi kewirausahaan memoderasi hubungan stres kerja serta beban kerja berlebih dengan kinerja pemilik UMKM multi-peran. Lebih jauh, penelitian ini berupaya mengidentifikasi pengaruh stres kerja dan beban kerja berlebih terhadap kinerja pemilik UMKM yang menjalankan peran ganda dalam pengelolaan usaha (multi-peran), serta mengeksplorasi peran moderasi orientasi kewirausahaan. Penelitian ini diekspektasikan berkontribusi teoritis pada studi kewirausahaan JD-R dan praktis dalam memperkuat kemampuan pemilik UMKM.

TELAAH LITERATUR

Kinerja UMKM mencerminkan pencapaian target bisnis finansial dan non-finansial melalui pengelolaan sumber daya efektif serta keputusan strategis pemilik (Wales *et al.*, 2021; Widodo *et al.*, 2024). Dimensi ini meliputi pertumbuhan penjualan, profitabilitas, inovasi produk, dan keberlanjutan operasional, yang sangat bergantung pada kemampuan adaptasi pemilik dalam lingkungan kompetitif (Syahputra, 2025; Tambunan, 2019). Pemilik UMKM multi-peran menghadapi kompleksitas karena penanganan simultan strategi dan operasional harian, meningkatkan ketergantungan pada kapasitas psikologis individu (Stephan *et al.*, 2020; Syahputra, 2025). Keterbatasan tenaga kerja dalam organisasi dan finansial memperparah tekanan ini, sehingga kinerja sangat sensitif terhadap kondisi mental dan manajerial pemilik (Widodo *et al.*, 2024; Lesener *et al.*, 2019; Laily *et al.*, 2025).

Stres kerja timbul dari ketidakseimbangan antara *job-demands* dan *resources*, yang memicu kelelahan mental pada pemilik UMKM multi-peran akibat tekanan finansial serta ketidakpastian pasar (Bakker & Demerouti, 2017; Widodo *et al.*, 2024). Sumber utama yaitu meliputi fluktuasi pendapatan, risiko kegagalan usaha, dan tanggungjawab total terhadap kelangsungan bisnis (Stephan *et al.*, 2020; Shepherd & Williams, 2018; Sari *et al.*, 2023). Tekanan berkepanjangan menurunkan konsentrasi, kreativitas, dan mutu pengambilan keputusan, yang krusial bagi keberhasilan UMKM (Lesener *et al.*, 2019; Maranata *et al.*, 2025). Dalam konteks multi-peran, intensitas stres lebih tinggi karena keterbatasan dukungan organisasi (Molino *et al.*, 2020; Widodo *et al.*, 2024).

H1: Stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja UMKM multi-peran.

Beban kerja (*work overload*) terjadi saat volume atau kompleksitas tugas melebihi kapasitas waktu dan energi, umumnya terjadi pada UMKM akibat minim tenaga kerja dan tanggungjawab simultan (Bakker & Demerouti, 2017; Nazhirah *et al.*, 2026). Pemilik harus mengelola produksi, pemasaran, keuangan, dan administrasi bersamaan, menciptakan siklus kelelahan berkelanjutan (Molino *et al.*, 2020; Sari *et al.*, 2023). Beban ini memicu kelelahan emosional, kesalahan operasional, serta menghambat inovasi dan pengembangan strategi jangka panjang (Karatepe &

Olugbade, 2017; Britt *et al.*, 2016). Tanpa intervensi, beban kerja mengancam daya saing dan kelangsungan UMKM (Sari *et al.*, 2023; Stephan *et al.*, 2020).

H2: Beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja UMKM multi-peran.

Konsep orientasi kewirausahaan menunjukkan perilaku kecenderungan pelaku usaha untuk mengembangkan inovasi, bersikap proaktif, dan bersedia menghadapi risiko dalam kegiatan bisnis. (Covin & Wales, 2019; Lumpkin & Dess, 1996). Pemilik UMKM dengan orientasi kewirausahaan yang tinggi cenderung mampu mengidentifikasi peluang bisnis di tengah keterbatasan sumber daya UMKM (Rauch *et al.*, 2018; Anderson *et al.*, 2015). Sebagai suatu *personal resources*, orientasi kewirausahaan ini mengubah tekanan kerja menjadi peluang strategis melalui fleksibilitas mental serta kemampuan dalam merespons situasi melalui pengambilan keputusan yang cepat (Sondra & Widjaja, 2021; LePine *et al.*, 2016; Laily *et al.*, 2025). Orientasi kewirausahaan memungkinkan pemilik UMKM mengelola stres dan beban secara adaptif (Bakker & Demerouti, 2017; Rauch *et al.*, 2018).

H3: Orientasi kewirausahaan secara signifikan memoderasi pengaruh stres kerja terhadap kinerja UMKM multi-peran.

Job Demands-Resources Theory menyatakan kinerja bergantung interaksi *job demands* (stres, beban kerja) dan *resources* pribadi atau organisasi yang meredam dampak negatif serta meningkatkan motivasi kerja (Bakker & Demerouti, 2017; Lesener *et al.*, 2019). Model ini menjelaskan tentang bagaimana *demands* yang tinggi menyebabkan kelelahan, sementara *resources* memicu *engagement* positif (Schaufeli, 2017; Xanthopoulou *et al.*, 2013). Orientasi kewirausahaan sebagai suatu *personal resources* yang memoderasi tuntutan kerja pada UMKM multi-peran memberi peluang pengelolaan adaptif tekanan melalui inovasi dan proaktivitas (Laily *et al.*, 2025; Stephan *et al.*, 2020). Teori JD-R relevan untuk konteks *entrepreneurship* karena mengakomodasi dinamika psikologis pemilik usaha kecil (Bakker & Demerouti, 2017; Rudolph *et al.*, 2017).

H4: Orientasi kewirausahaan secara signifikan memoderasi hubungan antara beban kerja dan kinerja UMKM multi-peran.

METODE PENELITIAN

Pendekatan kuantitatif dengan desain eksplanatori digunakan dalam penelitian ini untuk mengkaji pengaruh dari stres kerja dan beban kerja terhadap kinerja pemilik UMKM multi-peran, dengan memasukkan orientasi kewirausahaan sebagai variabel yang memoderasi hubungan tersebut. Objek penelitian adalah pemilik UMKM multi-peran di Kota Surabaya yang menjalankan fungsi manajerial dan operasional secara simultan.

Populasi mencakup seluruh pemilik UMKM multi-peran di Kota Surabaya. Sampel ditentukan dengan teknik *purposive sampling*, yaitu pemilihan responden berdasarkan kriteria tertentu yang relevan dengan tujuan penelitian (Sekaran & Bougie, 2016; Etikan & Bala, 2017). Kriteria responden dalam penelitian ini meliputi: (1) pemilik usaha yang secara langsung mengelola dan menjalankan operasional bisnis; (2) pemilik usaha yang menjalankan lebih dari satu peran dalam kegiatan usaha, seperti pengelolaan produksi, pemasaran dan keuangan; (3) usaha telah beroperasi minimal dua tahun, sehingga pemilik memiliki pengalaman dalam menghadapi dinamika bisnis; serta, (4) usaha termasuk dalam kategori UMKM sesuai dengan kriteria yang berlaku di Indonesia. Kriteria ini dipilih karena penelitian secara khusus berfokus kepada pemilik UMKM multi-peran, yaitu pelaku usaha yang menghadapi tuntutan kerja yang tinggi akibat perangkapan fungsi manajerial dan operasional.

Dengan memilih responden yang memenuhi karakteristik tersebut, data yang diperoleh diharapkan mampu menggambarkan secara lebih akurat tentang kondisi stres kerja, beban kerja, serta orientasi kewirausahaan, dalam konteks pengelolaan UMKM.

Jumlah responden terpilih berdasarkan kriteria diperoleh sebanyak 114 orang, yang memenuhi kecukupan analisis PLS-SEM. Penelitian ini memanfaatkan data primer yang diperoleh melalui penyebaran kuesioner tertutup kepada responden, baik secara tatap muka maupun melalui *platform* daring. Seluruh indikator diukur menggunakan skala Likert lima-tingkat yang merepresentasikan tingkat persetujuan responden dari “Sangat Tidak Setuju” hingga “Sangat Setuju” (Hair *et al.*, 2019).

Penelitian ini menggunakan stres kerja dan beban kerja berlebih sebagai variabel independen yang dianalisis, variabel dependen yang digunakan adalah kinerja pemilik UMKM, serta orientasi kewirausahaan sebagai variabel moderasi. Stres kerja diukur melalui indikator tekanan waktu, konflik peran, dan tuntutan pekerjaan (Bakker & Demerouti, 2017). Beban kerja diukur berdasarkan persepsi jumlah dan kompleksitas tugas (Molino *et al.*, 2020). Orientasi kewirausahaan diukur melalui dimensi inovasi, proaktivitas, dan keberanian mengambil risiko (Covin & Wales, 2019). Kinerja diukur menggunakan indikator finansial dan nonfinansial (Rauch *et al.*, 2018).

Metode *partial least squares–structural equation modeling* (PLS-SEM) digunakan karena sesuai untuk penelitian ini yang bersifat prediktif ataupun eksploratif. Pendekatan ini memungkinkan analisis hubungan antar konstruk laten secara simultan dan efektif diterapkan pada model penelitian yang melibatkan variabel moderasi serta jumlah indikator yang cukup banyak (Hair *et al.*, 2019; Sarstedt *et al.*, 2021). Selain itu, PLS-SEM tidak menuntut asumsi distribusi data yang ketat dan tetap dapat digunakan secara optimal pada penelitian dengan ukuran sampel yang relatif terbatas. Dengan jumlah responden sebanyak 114 orang dan model penelitian yang melibatkan interaksi moderasi, penggunaan PLS-SEM dinilai tepat untuk memperoleh estimasi parameter yang stabil serta menjelaskan hubungan struktural antar variabel secara komprehensif.

HASIL ANALISIS

Penelitian ini dilaksanakan di Kota Surabaya dengan responden adalah pemilik UMKM multi-peran pada sektor perdagangan, kuliner, dan jasa. Dari kuesioner yang disebar, sebanyak 114 responden memenuhi kriteria dan dianalisis lebih lanjut. Responden merupakan pemilik UMKM yang menjalankan fungsi operasional dan manajerial serta telah beroperasi lebih dari dua tahun. Karakteristik demografis responden dalam penelitian ini dianalisis berdasarkan jenis kelamin, tingkat pendidikan, dan usia.

Berdasarkan karakteristik responden pada Tabel 1, pemilik UMKM multi-peran di Kota Surabaya didominasi oleh perempuan. Temuan ini menunjukkan peran signifikan perempuan dalam penggerak aktivitas UMKM, sejalan dengan meningkatnya partisipasi perempuan dalam kegiatan ekonomi. Peran ganda yang dijalankan sebagai pengelola usaha sekaligus pengelola rumah tangga berpotensi meningkatkan tekanan kerja, namun di sisi lain mencerminkan kemampuan adaptasi dan pengelolaan peran yang baik dalam menghadapi tuntutan usaha.

Berikutnya, sebagian besar pemilik UMKM multi-peran diperoleh memiliki tingkat pendidikan yang relatif tinggi. Kondisi ini mengindikasikan adanya bekal pengetahuan dan kemampuan kognitif yang memadai dalam memahami strategi bisnis, pengelolaan usaha, serta pengambilan keputusan secara rasional. Tingkat pendidikan yang baik juga mendukung kemampuan pelaku UMKM dalam beradaptasi terhadap dinamika pasar dan perkembangan teknologi, meskipun tidak selalu diiringi oleh pengalaman usaha yang panjang.

Tabel 1. Karakteristik Responden

Karakteristik	Kategori	Frekuensi (orang)	Frekuensi (persen)
Jenis Kelamin	Laki-Laki	43	37,7
	Perempuan	71	62,3
Pendidikan	SMA	35	30,7
	S1	74	64,9
	S2	5	4,4
	18-25	70	61,4
Usia	26-30	34	29,8
	> 30	10	8,8
Total Jumlah		114	100,0

Sumber: Data primer (diolah), 2025.

Terakhir, karakteristik usia dari pemilik UMKM multi-peran di Kota Surabaya diperoleh menunjukkan dominasi kelompok usia produktif muda. Kondisi ini mencerminkan tingginya semangat kewirausahaan, kemampuan adaptasi terhadap perubahan, serta keterbukaan terhadap pemanfaatan teknologi dan inovasi digital dalam aktivitas bisnis. Namun demikian, dominasi usia muda juga berimplikasi pada meningkatnya potensi tekanan kerja, khususnya dalam pengelolaan waktu dan penyeimbangan berbagai peran yang dijalankan secara simultan. Temuan ini relevan dengan karakteristik UMKM di era ekonomi digital yang menuntut fleksibilitas, ketangguhan, dan kapasitas pengambilan keputusan yang cepat.

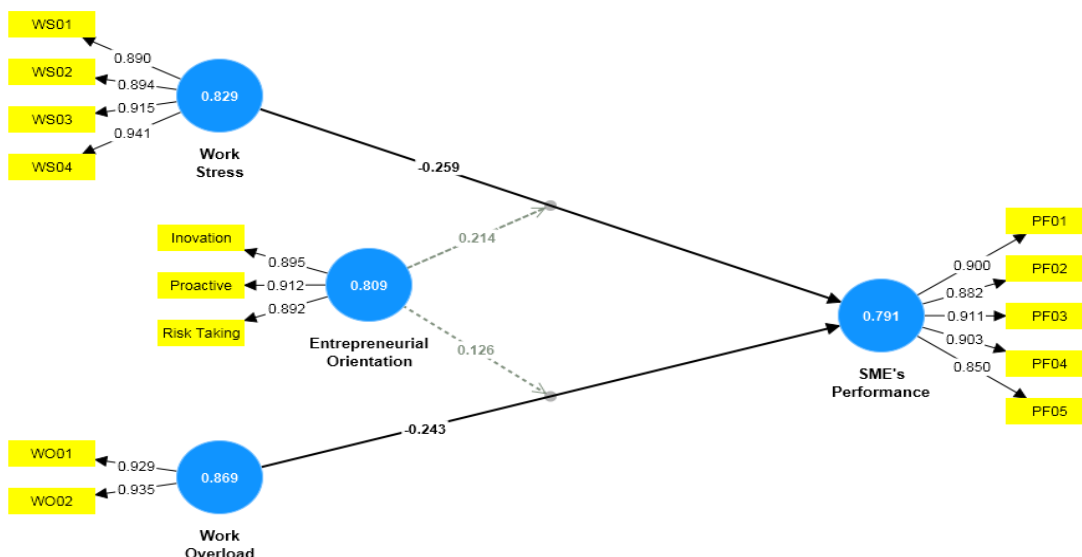
Pelaksanaan proses analisis data dijalankan melalui metode *Structural Equation Modeling* (SEM) dengan bantuan *software* SmartPLS, yang meliputi analisis *outer model* yang mengevaluasi model pengukuran, dan analisis *inner model* yang menganalisis hubungan antar variabel.

Evaluasi *Outer Model*

Dalam analisis PLS-SEM, *outer model* atau *measurement model* digunakan untuk menunjukkan hubungan antara konstruk laten dengan indikator yang digunakan sebagai alat pengukurnya (Hair *et al.*, 2019; Sarstedt *et al.*, 2021). Proses evaluasi ini dimulai dengan menguji validitas konvergen. Hasil analisis PLS-SEM berkenaan dengan evaluasi *outer model* ditunjukkan pada Gambar 1.

Hasil pengujian *outer model* pada tahap pertama adalah nilai validitas konvergen (*convergent validity*), dimana hasil uji dapat dilihat dari nilai *loading factor*. Nilai *outer loading* (*loading factor*) dinyatakan memenuhi validitas konvergen apabila bernilai lebih dari 0,70, karena menunjukkan bahwa indikator mampu menjelaskan lebih dari 50 persen varians konstruk laten (Hair *et al.*, 2019). Berdasarkan hasil analisis yang ditunjukkan dalam Tabel 1 diperoleh seluruh indikator pada setiap variabel menunjukkan nilai *outer loading* yang melebihi 0,70. Hal ini menunjukkan bahwa semua indikator telah memenuhi kriteria validitas konvergen dalam model pengukuran.

Pengujian model pengukuran selanjutnya dilakukan melalui nilai *Average Variance Extracted* (AVE), yang menunjukkan besarnya varians indikator yang dapat dijelaskan oleh konstruk laten. Nilai AVE yang melebihi 0,50 mengindikasikan bahwa konstruk laten mampu menjelaskan lebih dari setengah varians indikator-indikatornya, sehingga kriteria validitas konvergen dapat terpenuhi (Hair *et al.*, 2019; Sarstedt *et al.*, 2021). Pada indikator yang bersifat reflektif, penilaian validitas konvergen dapat dilihat dari nilai AVE yang dimiliki oleh masing-masing konstruk. Berdasarkan hasil uji pada Tabel 3 diperoleh semua nilai AVE tiap variabel adalah lebih dari 0,500 yang artinya semua variabel dinyatakan lolos uji validitas konstruk.



Gambar 1. Outer Model

Sumber: Data primer (diolah), 2025.

Tabel 2. Hasil Validitas Konvergen

Outer Loadings		Outer Loadings	
Inovation <- Entrepreneurial_Orientation	0,895	WO01 <- Work_Overload	0,929
Proactive <- Entrepreneurial_Orientation	0,912	WO02 <- Work_Overload	0,935
Risk Taking <- Entrepreneurial_Orientation	0,892	WS01 <- Work_Stress	0,890
PF01 <- SME's_Performance	0,900	WS02 <- Work_Stress	0,894
PF02 <- SME's_Performance	0,882	WS03 <- Work_Stress	0,915
PF03 <- SME's_Performance	0,911	WS04 <- Work_Stress	0,941
PF04 <- SME's_Performance	0,903		
PF05 <- SME's_Performance	0,850		

Sumber: Data primer (diolah), 2025.

Tabel 3. Hasil Validitas Konstruk

Average Variance Extracted (AVE)	
Entrepreneurial_Orientation	0,809
SME's_Performance	0,791
Work_Overload	0,869
Work_Stress	0,829

Sumber: Data primer (diolah), 2025.

Validitas diskriminan (*discriminant validity*) dapat diukur dengan menggunakan nilai *cross loading*. Indikator dinyatakan memiliki validitas diskriminan yang baik apabila nilai *loading* pada konstruk yang diukur adalah lebih dari 0,70 dan lebih tinggi dibandingkan *loading* terhadap konstruk lainnya (Hair *et al.*, 2019). Hasil pengujian dalam Tabel 4 memperlihatkan bahwa setiap indikator memiliki nilai *cross loading* yang lebih tinggi dari 0,70 dan juga lebih besar dibandingkan hubungan indikator tersebut dengan variabel lain. Dengan demikian, seluruh indikator dinyatakan memenuhi kriteria validitas diskriminan berdasarkan metode *cross loading*.

Validitas diskriminan bisa diukur menggunakan nilai Fornell-Larcker, dengan kriteria jika nilai akar kuadrat AVE ($\sqrt{AVE}$) pada suatu konstruk lebih besar dibandingkan korelasi antar konstruk lainnya dalam model maka dinyatakan kriteria terpenuhi (Fornell & Larcker, 1981; Hair *et al.*, 2019).

Hasil pengujian menggunakan kriteria Fornell–Larcker yang terangkum dalam Tabel 5 menunjukkan bahwa nilai akar kuadrat AVE pada setiap variabel melebihi 0,50 dan lebih besar dibandingkan korelasi antar variabel lainnya. Oleh karena itu, seluruh variabel penelitian dinyatakan memenuhi standar validitas diskriminan.

Validitas diskriminan juga dapat diukur dengan menggunakan nilai HTMT (*Heterotrait-Monotrait Ratio*), dimana apabila nilai HTMT kurang dari 0,85 menunjukkan konstruk memiliki validitas diskriminan yang memadai (Henseler *et al.*, 2015; Hair *et al.*, 2019). Hasil pengujian di dalam Tabel 6 menunjukkan bahwa seluruh nilai HTMT pada korelasi antar variabel berada di bawah batas 0,85. Dengan demikian, semua variabel dapat dinyatakan memenuhi kriteria validitas diskriminan berdasarkan metode HTMT.

Tabel 4. Hasil Validitas Diskriminan dengan Cross Loading

	Entrepreneurial Orientation	SME's Performance	Work Overload	Work Stress
Inovation	0,895	0,620	-0,264	-0,129
Proactive	0,912	0,647	-0,329	-0,118
Risk Taking	0,892	0,610	-0,250	-0,194
PF01	0,605	0,900	-0,369	-0,318
PF02	0,594	0,882	-0,349	-0,265
PF03	0,642	0,911	-0,394	-0,379
PF04	0,683	0,903	-0,465	-0,422
PF05	0,559	0,850	-0,417	-0,454
WO01	-0,301	-0,412	0,929	0,500
WO02	-0,284	-0,429	0,935	0,426
WS01	-0,140	-0,336	0,461	0,890
WS02	-0,141	-0,377	0,392	0,894
WS03	-0,076	-0,344	0,455	0,915
WS04	-0,218	-0,444	0,495	0,941

Sumber: Data primer (diolah), 2025.

Tabel 5. Hasil Validitas Diskriminan dengan Kriteria Fornell-Larcker

	Entrepreneurial Orientation	SME's Performance	Work Overload	Work Stress
Entrepreneurial Orientation	0,899			
SME's_Performance	0,696	0,889		
Work_Overload	-0,313	-0,451	0,932	
Work_Stress	-0,163	-0,417	0,496	0,910

Sumber: Data primer (diolah), 2025.

Tabel 6. Hasil Validitas Diskriminan dengan Kriteria Heterotrait-Monotrait Ratio (HTMT)

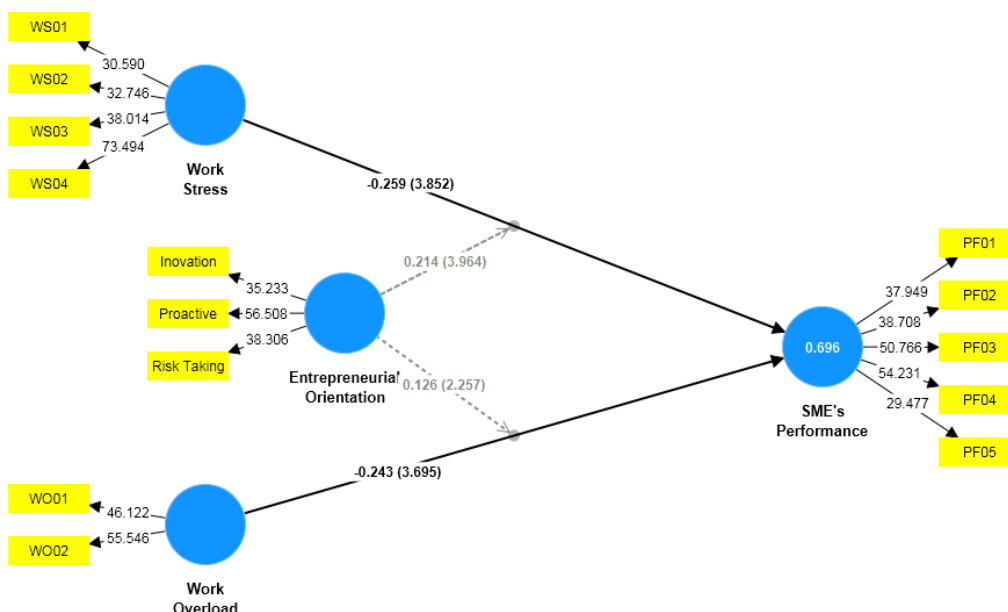
	Entrepreneurial Orientation	SME's Performance	Work Overload	Work Stress
Entrepreneurial Orientation				
SME's_Performance	0,763			
Work_Overload	0,361	0,503		
Work_Stress	0,175	0,438	0,558	

Sumber: Data primer (diolah), 2025.

Tabel 7. Hasil Pengujian Reliabilitas

	Cronbach's <i>alpha</i>	Composite reliability (<i>rho_c</i>)
Entrepreneurial_Orientation	0,882	0,927
SME's_Performance	0,934	0,950
Work_Overload	0,849	0,930
Work_Stress	0,931	0,951

Sumber: Data primer (diolah), 2025.



Gambar 2. Inner Model

Sumber: Data primer (diolah), 2025.

Tahap terakhir dalam pengujian *outer model* yaitu melakukan evaluasi reliabilitas konstruk melalui metode *composite reliability* dan Cronbach's *alpha*. Konstruk dapat dikategorikan reliabel jika nilai kedua ukuran tersebut berada di atas 0,70. (Hair *et al.*, 2019; Sarstedt *et al.*, 2021). Hasil pengujian reliabilitas yang terangkum dalam Tabel 7 menunjukkan bahwa semua variabel memiliki nilai Cronbach's *alpha* dan *composite reliability* di atas 0,70 sehingga mengindikasikan bahwa setiap konstruk dalam penelitian ini telah memenuhi standar reliabilitas.

Evaluasi Inner Model

Dalam analisis PLS-SEM, *inner model* atau *structural model* digunakan untuk menjelaskan dan menguji hubungan antar konstruk laten sesuai dengan hipotesis penelitian (Hair *et al.*, 2019). Hasil analisis PLS-SEM berkenaan dengan evaluasi *inner model* ditunjukkan pada Gambar 2.

Proses evaluasi ini dimulai dengan menganalisis koefisien determinasi atau *R-Square* (R^2). Nilai koefisien determinasi berada pada rentang 0 hingga 1, dimana semakin besar nilai R^2 maka semakin besar kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variasi pada variabel dependen. Dengan demikian, nilai R^2 yang mendekati 1 menunjukkan bahwa model memiliki kemampuan prediktif yang semakin baik (Hair *et al.*, 2019; Sarstedt *et al.*, 2021). Berdasarkan Tabel 8, nilai R^2 yang diperoleh membuktikan bahwa model penelitian ini yang diuji memiliki daya menjelaskan yang kuat terhadap kinerja UMKM, serta stabil karena selisih antara R^2 dan R^2 *adjusted* relatif kecil. Menurut Hair *et al.* (2019) serta Chin (1998), ketika nilai R^2 diperoleh sebesar 0,67 maka dapat dikategorikan sebagai model yang kuat (substantial) dalam menjelaskan variabel endogen dalam analisis PLS-SEM.

Tabel 8. Hasil Pengujian *R-square* dan *R-square Adjusted*

	<i>R-square</i>	<i>R-square Adjusted</i>
SME's_Performance	0,696	0,682

Sumber: Data primer (diolah), 2025.

Tabel 9. Hasil Pengujian *Q-square*

	SSO	SSE	$Q^2 (=1-SSE/SSO)$
SME's_Performance	570,000	266,942	0,532

Sumber: Data primer (diolah), 2025.

Tabel 10. Hasil Pengujian Pengaruh Antar Variabel

	Original sample (O)	<i>t-statistics</i> (O/STDEV)	<i>p-values</i>
Entrepreneurial_Orientation -> SME's_Performance	0,563	10,341	0,000
Work_Overload -> SME's_Performance	-0,243	3,695	0,000
Work_Stress -> SME's_Performance	-0,259	3,852	0,000
Entrepreneurial_Orientation x Work_Stress -> SME's_Performance	0,214	3,964	0,000
Entrepreneurial_Orientation x Work_Overload -> SME's_Performance	0,126	2,257	0,024

Sumber: Data primer (diolah), 2025.

Penilaian model PLS juga dilakukan melalui nilai *predictive relevance* atau *Q-square* (Q^2) untuk mengetahui kemampuan model dalam memprediksi variabel dependen. Nilai Q^2 yang lebih besar dari 0 menunjukkan bahwa model memiliki relevansi prediktif yang baik, sedangkan nilai Q^2 yang kurang dari atau sama dengan 0 menunjukkan kemampuan prediktif yang rendah (Hair *et al.*, 2019). Interpretasi nilai Q^2 menunjukkan bahwa 0,35 dikategorikan sebagai model kuat, 0,15 sebagai model moderat, dan 0,02 sebagai model lemah. Berdasarkan hasil yang ditunjukkan dalam Tabel 9 diperoleh nilai Q^2 berada pada kategori kuat (yaitu lebih dari 0,35), yang artinya model memiliki kemampuan prediktif yang baik terhadap variabel endogen. Hasil ini menunjukkan bahwa model struktural yang dibangun dinilai memiliki relevansi prediktif yang memadai dalam memprediksi dan menjelaskan kinerja UMKM.

Berikutnya, dilakukan pengukuran atas uji pengaruh antar variabel yang dilakukan dengan melihat nilai probabilitas dan nilai *t-statistic* yang dimiliki. Pengujian hipotesis dilakukan menggunakan nilai probabilitas (*p-value*), dimana pada tingkat signifikansi lima persen ($\alpha = 0,05$), hipotesis dinyatakan signifikan apabila nilai *p-value* lebih kecil dari 0,05 (Hair *et al.*, 2019; Sekaran & Bougie, 2016). Berdasarkan hasil uji pengaruh antar variabel yang terangkum dalam Tabel 10, diperoleh seluruh hubungan antar variabel terbukti signifikan karena memiliki besaran *p-values* kurang dari 0,05 pada tingkat signifikansi lima persen. Lebih jauh, temuan dari penelitian ini menunjukkan orientasi kewirausahaan memiliki hubungan positif dengan kinerja UMKM, sedangkan stres kerja dan beban kerja menunjukkan hubungan yang negatif terhadap kinerja UMKM. Selain itu, orientasi kewirausahaan terbukti memoderasi pengaruh stres dan beban kerja, sehingga berperan dalam memperlemah dampak negatif kedua variabel tersebut terhadap kinerja UMKM.

Pembahasan

Temuan penelitian mengungkapkan stres kerja memiliki hubungan negatif dengan kinerja UMKM, sehingga hipotesis pertama (H1) diterima. Temuan ini mendukung beberapa penelitian terdahulu yang menyatakan bahwa tekanan kerja yang tinggi menurunkan produktivitas, kualitas pengambilan keputusan, dan performa usaha (Bakker & Demerouti, 2017; Lesener *et al.*, 2019; Karatepe & Olugbade, 2017). Dalam konteks UMKM multi-peran, keterbatasan sumber daya dan perangkapan fungsi manajerial-operasional membuat stres lebih bersifat menghambat daripada memotivasi. Meskipun beberapa penelitian menemukan bahwa jenis stres tertentu dapat bersifat menantang dan meningkatkan performa, hasil penelitian ini menunjukkan bahwa tekanan kerja cenderung berdampak kepada penurunan kinerja pada lingkup UMKM. Hal ini menunjukkan pentingnya kemampuan pemilik UMKM dalam mengelola tekanan kerja secara adaptif. Oleh karena itu, pemilik UMKM perlu mengembangkan strategi pengelolaan stres melalui pengaturan prioritas kerja, peningkatan keterampilan manajemen waktu, serta pemanfaatan teknologi digital untuk menyederhanakan proses operasional. Selain itu, dukungan dari program pendampingan UMKM dan komunitas kewirausahaan juga membantu pemilik usaha memperoleh akses terhadap pengetahuan, jaringan bisnis, serta dukungan psikologis yang bisa mengurangi tekanan kerja yang dihadapi.

Beban kerja juga terbukti berpengaruh negatif terhadap kinerja sehingga hipotesis kedua (H2) diterima. Hasil penelitian ini konsisten dengan penelitian terdahulu yang menunjukkan bahwa *work overload* atau beban kerja meningkatkan kelelahan dan menurunkan efektivitas kerja (Molino *et al.*, 2020; Bakker & Demerouti, 2017). Dalam UMKM multi-peran, beban kerja tidak hanya berkaitan dengan volume tugas, tapi juga keterbatasan tenaga kerja, sistem, dan dukungan administratif. Studi sebelumnya menyatakan bahwa beban kerja moderat dapat mendorong produktivitas, namun kondisi tersebut umumnya terjadi pada organisasi dengan dukungan sumber daya memadai. Perbedaan konteks ini menjelaskan mengapa dalam penelitian ini beban kerja justru berfungsi sebagai faktor penekan kinerja. Untuk mengurangi dampak negatif beban kerja terhadap kinerja, pemilik UMKM perlu mempertimbangkan pembagian tugas secara lebih efektif, misalnya melalui perekrutan tenaga kerja tambahan atau kolaborasi dengan mitra usaha. Pemanfaatan sistem digital seperti aplikasi manajemen keuangan, pemasaran digital, dan platform *e-commerce* juga membantu mengurangi beban administratif dan operasional yang selama ini ditangani secara manual oleh pemilik usaha.

Orientasi kewirausahaan terbukti memoderasi pengaruh stres kerja terhadap kinerja sehingga hipotesis ketiga (H3) diterima. Hasil ini mengembangkan penelitian terdahulu yang umumnya menempatkan orientasi kewirausahaan sebagai determinan langsung kinerja (Rauch *et al.*, 2018; Covin & Wales, 2019; Wales *et al.*, 2021; Sari *et al.*, 2025). Dalam penelitian ini, orientasi kewirausahaan diidentifikasi berperan sebagai sumber daya personal yang memperlemah dampak negatif atas stres kerja. Penelitian terdahulu lainnya tentang kewirausahaan juga menunjukkan bahwa karakter inovatif, proaktif, dan berani mengambil risiko berkorelasi dengan tingkat resiliensi yang lebih tinggi (Stephan *et al.*, 2020). Dengan demikian, temuan ini mengindikasikan bahwa orientasi kewirausahaan berkontribusi terhadap peningkatan kinerja sekaligus meningkatkan kemampuan adaptasi individu dalam menghadapi tekanan kerja. Lebih jauh, hasil pengujian dalam penelitian ini menunjukkan bahwa penguatan orientasi kewirausahaan dapat menjadi strategi penting dalam meningkatkan ketahanan psikologis pemilik UMKM. Dengan demikian, program pengembangan UMKM perlu memasukkan pelatihan yang tidak hanya berfokus pada keterampilan teknis bisnis, tetapi juga pada pengembangan pola pikir kewirausahaan seperti inovasi, keberanian mengambil risiko yang terukur, serta kemampuan melihat peluang di tengah tekanan bisnis.

Temuan serupa diperoleh pada hasil pengujian hipotesis keempat (H4), dimana orientasi kewirausahaan diperoleh memoderasi hubungan antara beban kerja terhadap kinerja UMKM. Hasil ini mendukung penelitian terdahulu yang menyatakan bahwa orientasi kewirausahaan meningkatkan fleksibilitas strategis dan kapasitas *problem solving* (Wales *et al.*, 2021; Rauch *et al.*, 2018). Hasil penelitian ini juga mengidentifikasi bahwa pelaku UMKM dengan orientasi kewirausahaan tinggi lebih mampu menjaga stabilitas kinerja meskipun menghadapi tuntutan kerja yang berat. Pelaku UMKM dengan orientasi kewirausahaan yang kuat cenderung mampu memandang beban kerja sebagai tantangan yang mendorong inovasi dan pengembangan usaha. Oleh karena itu, penguatan orientasi kewirausahaan melalui pelatihan kewirausahaan, mentoring bisnis, dan pengembangan jejaring usaha bisa membantu pemilik UMKM meningkatkan fleksibilitas strategis serta kemampuan *problem solving* dalam menghadapi tuntutan kerja yang tinggi.

Secara konseptual, penelitian ini memperluas penggunaan kerangka *Job Demands–Resources* (JD-R) dalam kajian kewirausahaan. Temuan penelitian ini menunjukkan bahwa keterkaitan antara tuntutan kerja dan kinerja tidak hanya bersifat langsung, tetapi juga dipengaruhi oleh keberadaan sumber daya *personal*, yaitu orientasi kewirausahaan. Penelitian ini menempatkan peran orientasi kewirausahaan sebagai mekanisme adaptif yang mampu menyeimbangkan dampak negatif tuntutan kerja terhadap kinerja, sehingga memperkaya kajian kewirausahaan dan perilaku kerja pada UMKM.

Dari sisi praktis, hasil penelitian ini menunjukkan bahwa peningkatan kinerja UMKM multi-peran tidak cukup hanya berfokus pada aspek teknis dan operasional usaha. Penguatan orientasi kewirausahaan melalui program pelatihan inovasi, pengembangan sikap proaktif, dan kemampuan pengambilan keputusan yang adaptif, menjadi strategi penting untuk membantu pemilik UMKM menghadapi tekanan kerja. Selain itu, program pendampingan UMKM perlu mempertimbangkan aspek psikologis pemilik usaha sebagai bagian integral dari upaya menjaga keberlanjutan bisnis.

SIMPULAN

Penelitian ini menyimpulkan kinerja pemilik UMKM multi-peran sangat dipengaruhi oleh kondisi kerja yang dihadapi dalam menjalankan usaha. Stres kerja dan beban kerja yang tinggi terbukti menjadi faktor utama yang menurunkan kinerja, terutama karena pemilik UMKM harus menjalankan berbagai peran secara bersamaan dengan keterbatasan sumber daya. Tekanan tersebut berdampak kepada menurunnya konsentrasi, kualitas pengambilan keputusan, serta kemampuan pemilik usaha dalam mengelola dan mengembangkan bisnis secara berkelanjutan. Dengan demikian, penelitian ini menjawab bahwa tuntutan kerja yang tidak dikelola secara adaptif menjadi hambatan signifikan bagi kinerja UMKM multi-peran.

Temuan penting lainnya menunjukkan bahwa orientasi kewirausahaan memiliki peran strategis dalam menghadapi tekanan kerja tersebut. Pemilik UMKM yang memiliki orientasi kewirausahaan yang kuat cenderung mampu mengelola stres dan beban kerja secara lebih konstruktif, sehingga dampak negatif terhadap kinerja dapat diminimalkan. Orientasi kewirausahaan tidak hanya merepresentasikan cara pandang dalam mengelola bisnis, tetapi juga berfungsi sebagai sumber daya *personal* yang mendukung pemilik usaha untuk beradaptasi, berinovasi, dan mempertahankan sikap proaktif di tengah tekanan kerja. Hal ini menegaskan bahwa penguatan orientasi kewirausahaan menjadi kunci dalam menjaga kinerja UMKM multi-peran di tengah dinamika lingkungan usaha.

Terdapat beberapa keterbatasan dalam penelitian ini yang perlu diperhatikan. Keterbatasan pertama adalah data yang digunakan bersifat persepsional sehingga sangat bergantung pada penilaian subjektif responden. Selain itu, cakupan wilayah penelitian yang terbatas juga dinilai berpotensi

memengaruhi generalisasi temuan. Oleh karena itu, penelitian selanjutnya disarankan untuk menggunakan pendekatan longitudinal, memperluas wilayah penelitian, dan menambahkan variabel sumber daya lain agar pemahaman mengenai faktor-faktor yang memengaruhi kinerja UMKM multi-peran menjadi lebih komprehensif.

REFERENSI

- Anderson, B. S., Kreiser, P. M., Kuratko, D. F., Hornsby, J. S., & Eshima, Y. (2015). Reconceptualizing entrepreneurial orientation. *Entrepreneurship Theory and Practice*, 43(3), 411-438. <https://doi.org/10.1002/smj.2298>.
- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2017). Job demands-resources theory: Taking stock and looking forward. *Journal of Occupational Health Psychology*, 22(3), 273-285. <https://doi.org/10.1037/ocp0000056>.
- Britt, T. W., Shen, W., Sinclair, R. R., Grossman, M. R., & Klieger, D. M. (2016). How much do we really know about employee resilience. *Industrial and Organizational Psychology*, 9(2), 378-404. <https://doi.org/10.1017/iop.2015.107>.
- Chin, W. W. (1998). The partial least squares approach to structural equation modeling. In G. A. Marcoulides (Ed.), *Modern Methods for Business Research*, 295-336. Lawrence Erlbaum Associates.
- Covin, J. G., & Wales, W. J. (2019). Crafting high-impact entrepreneurial orientation research: Some suggested guidelines. *Entrepreneurship Theory and Practice*, 43(1), 3-18. <https://doi.org/10.1177/1042258718773181>.
- Etikan, I., & Bala, K. (2017). Sampling and sampling methods. *Biometrics & Biostatistics International Journal*, 5(6), 215-217. <https://doi.org/10.15406/bbij.2017.05.00149>.
- Fornell, C., & Larcker, D. F. (1981). Evaluating structural equation models with unobservable variables and measurement error. *Journal of Marketing Research*, 18(1), 39-50. <https://doi.org/10.1177/002224378101800104>.
- Hair, J. F., Hult, G. T. M., Ringle, C. M., & Sarstedt, M. (2019). *A primer on partial least squares structural equation modeling (PLS-SEM)* (2nd ed.). Sage Publications.
- Henseler, J., Ringle, C. M., & Sarstedt, M. (2015). A new criterion for assessing discriminant validity in variance-based structural equation modeling. *Journal of the Academy of Marketing Science*, 43(1), 115-135. <https://doi.org/10.1007/s11747-014-0403-8>.
- Karatepe, O. M., & Olugbade, O. A. (2017). The effects of work overload and work-family conflict on job embeddedness and job performance: The mediation of emotional exhaustion. *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, 29(9), 2495-2513. <https://doi.org/10.1108/IJCHM-02-2016-0061>.
- Laily, N., Asyik, N. F., Wahyuni, D. U., Sari, J. & Rusdiyanto, R. (2025). The role of green business strategy in mediating the relationship between environmental orientation and SMEs. *Southern African Journal of Entrepreneurship and Small Business Management*, 17(1), a978. <https://doi.org/10.4102/sajesbm.v17i1.978>.
- Laily, N., Mahargiono, P. B., Sari, J., & Anantamongkolkul, C. (2025). Exploring the mediating role of organizational ambidexterity between entrepreneurial orientation and business performance in SMEs. *Jurnal Minds: Manajemen Ide Dan Inspirasi*, 12(1), 43-56. <https://doi.org/10.24252/minds.v12i1.53862>.
- LePine, J. A., Zhang, Y., Crawford, E. R., & Rich, B. L. (2016). Turning their pain to gain. *Academy of Management Journal*, 59(3), 1036-1060. <https://doi.org/10.5465/amj.2013.0778>.
- Lesener, T., Gusy, B., & Wolter, C. (2019). The job demands-resources model: A meta-analytic review of longitudinal studies. *Work & Stress*, 33(1), 76-103. <https://doi.org/10.1080/02678373.2018.1529065>.

- Lumpkin, G. T., & Dess, G. G. (1996). Clarifying the entrepreneurial orientation construct and linking it to performance. *The Academy of Management Review*, 21(1), 135–172. <https://doi.org/10.2307/258632>.
- Maranata, F., Darna, N., & Setiawan, I. (2025). Pengaruh stres kerja dan job satisfaction terhadap turnover intention: Studi pada karyawan PT. Tjiwulan Putra Mandiri. *Journal of Economics Review (JOER)*, 5(2), 110–125. <https://doi.org/10.55098/joer.v5i2.148>.
- Molino, M., Cortese, C. G., & Ghislieri, C. (2020). The promotion of technology acceptance and work engagement in industry 4.0: From personal resources to information and training. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 17(7), 2438. <https://doi.org/10.3390/ijerph17072438>.
- Nazhirah, A. R., Azizah, R. N., Adita, R. P., Nuryasmin, S. N., Sari, U. W., & Hamidah, W. (2026). Pengaruh lingkungan kerja dan beban kerja pada kinerja karyawan UMKM Rizky Jaya Buah. *WANARGI: Jurnal Manajemen Dan Akuntansi*, 3(2), 103-108. <https://doi.org/10.62017/wanargi.v3i2.6957>.
- OECD. (2021). *One year of SME and entrepreneurship policy responses to COVID-19*. OECD Publishing. https://www.oecd.org/en/publications/one-year-of-sme-and-entrepreneurship-policy-responses-to-covid-19-lessons-learned-to-build-back-better_9a230220-en.html.
- Ratten, V. (2020). Coronavirus (COVID-19) and entrepreneurship. *Journal of Small Business & Entrepreneurship*, 32(5), 503-516. <https://doi.org/10.1080/08276331.2020.1790167>.
- Rauch, A., Wiklund, J., Lumpkin, G. T., & Frese, M. (2018). Entrepreneurial orientation and business performance: An assessment of past research and suggestions for the future. *Entrepreneurship Theory and Practice*, 43(1), 3–47. <https://doi.org/10.1177/1042258718800775>.
- Rudolph, C. W., Katz, I. M., Lavigne, K. N., Zacher, H. (2017). Job crafting: A meta-analysis of relationships with individual differences, job characteristics, and work outcomes. *Journal of Vocational Behavior*, 102(October), 112-138. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2017.05.008>.
- Sari, J., Laily, N., & Jayanti, R. D. (2025). Strategic role of entrepreneur orientation in enhancing the performance of multi-role SME owners. *International Conference of Business and Social Sciences*, 5(1), 1091–1100. <https://doi.org/10.24034/icobuss.v5i1.750>.
- Sari, J., Laily, N., & Pradhani, F. A. (2023). Impact of psychosocial stress COVID-19 on job satisfaction: Job stress and job insecurity as mediation variables. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 26(1), 165–194. <https://doi.org/10.24914/jeb.v26i1.7274>.
- Sarstedt, M., Ringle, C. M., & Hair, J. F. (2021). Partial least squares structural equation modeling. In C. Homburg, M. Klarmann, & A. Vomberg (Eds.), *Handbook of Market Research*. Springer. https://doi.org/10.1007/978-3-319-05542-8_15-2.
- Schaufeli, W. B. (2017). Applying the Job Demands-Resources model: A ‘how to’ guide to measuring and tackling work engagement and burnout. *Organizational Dynamics*, 46(2), 120–132. <https://doi.org/10.1016/j.orgdyn.2017.04.008>.
- Sekaran, U., & Bougie, R. (2016). *Research methods for business: A skill-building approach* (7th ed.). Wiley.
- Shepherd, D. A., & Williams, T. A. (2018). Entrepreneurship responding to adversity. *Journal of Business Venturing*, 33(1), 91-96. <https://doi.org/10.1177/2631787720967678>.
- Sondra, T. C. & Widjaja, O. H. (2021). Pengaruh orientasi pasar, orientasi kewirausahaan dan inovasi terhadap kinerja usaha UKM bidang konveksi di Jakarta Barat. *Jurnal Manajerial dan Kewirausahaan*, 3(2), 500-508. <https://doi.org/10.24912/jmk.v3i2.11897>.
- Stephan, U., Rauch, A., & Hatak, I. (2020). Happy entrepreneurs? Everywhere? A meta-analysis of entrepreneurship and well-being. *Entrepreneurship Theory and Practice*, 44(4), 609–660. <https://doi.org/10.1177/10422587211072>.

- Stephan, U., Zbierowski, P., & Hanard, P. J. (2020). Entrepreneurship and well-being: A literature review and research agenda. *Journal of Business Venturing*, 35(4), 106–123. <https://doi.org/10.1016/j.jbusvent.2019.106123>.
- Suryahadi, A., & Izzati, R. A. (2018). The impact of COVID-19 outbreak on poverty: An estimation for Indonesia. *SMERU Working Paper*. SMERU Research Institute. <https://smeru.or.id/en/publication/impact-covid-19-outbreak-poverty-estimation-indonesia>.
- Syahputra, A. (2025). Peran inovasi produk terhadap keberlanjutan usaha pada wirausaha muda di Indonesia. *Journal of Innovative and Creativity*, 5(3), 24224–24233. <https://doi.org/10.31004/joecy.v5i3.3611>.
- Tambunan, T. (2019). Recent evidence of the development of micro, small and medium enterprises in Indonesia. *Journal of Global Entrepreneurship Research*, 9(18), 1-15. <https://doi.org/10.1186/s40497-018-0140-4>.
- Wales, W. J., Kraus, S., Filser, M., Stöckmann, C., & Covin, J. G. (2021). The status quo of research on entrepreneurial orientation: Conversational landmarks and theoretical scaffolding. *Journal of Business Research*, 128, 564–577. <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2020.10.046>.
- Widodo, S., Puspitasari, A. D., & Handono, W. D. (2024). Peran kompetensi sumber daya manusia untuk mendorong inovasi produk dan kinerja UMKM. *Eqien - Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 13(02), 186–194. <https://doi.org/10.34308/eqien.v13i02.1754>.
- Xanthopoulou, D., Bakker, A. B., & Fischbach, A. (2013). Work Engagement Among Employees Facing Emotional Demands. *Journal of Personnel Psychology*, 12(2), 74-84. <https://doi.org/10.1027/1866-5888/a000085>.