

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia saat ini merupakan sebuah aset bagi organisasi atau perusahaan di tengah persaingan yang sangat kompetitif. Saat ini sangat ditekankan bahwa organisasi yang kompetitif membutuhkan karyawan yang dapat bertindak secara cepat dan efisien (Griffin *et al.*, 2007 dalam Wesseler dan Niessen, 2016).

Dalam dekade terakhir, esensi dari pekerjaan telah berubah karena transformasi dari lingkungan kerja yang disebabkan oleh beberapa faktor antara lain persaingan global, lingkungan kerja yang makin tidak terprediksi, inovasi dan majunya sistem teknologi informasi. Disamping hal hal di atas, dibutuhkan juga fokus dalam hal fleksibilitas, kerja tim, serta integrasi dalam organisasi (Kanten, 2014).

Untuk mengeksekusi tujuan global perusahaan, maka tiap divisi dalam organisasi telah menentukan jenis dan desain pekerjaan seperti apa yang akan diberikan kepada karyawannya. Secara tradisional, teori desain pekerjaan dan penelitian telah difokuskan pada pendekatan *top-down* yang menunjukkan bahwa manajer yang merancang pekerjaan bagi karyawan. Namun, untuk beberapa dekade terakhir telah diakui bahwa upaya proaktif dari tiap individu dan peran karyawan harus dilibatkan dalam proses perancangan pekerjaan mereka (Berg *et al.*, 2010). Studi empiris menunjukkan bahwa keaktifan dari karyawan sangat terkait dengan kinerja individual karyawan (Thompson, 2005 dalam Wesseler dan

Niessen, 2016) dan kinerja tim secara keseluruhan (Crossley *et al.*, 2013 dalam Wessler dan Niessen, 2016). Dengan kata lain, telah diketahui bahwa pendekatan *bottom-up* merupakan pendekatan yang relevan untuk kehidupan pekerjaan global saat ini. Konsep dari pendekatan *bottom up* ini dirasa sebagai konsep desain pekerjaan yang tepat untuk membuat karyawan juga aktif merancang ulang desain pekerjaan yang cocok untuk mereka. Konsep ini sendiri dikenal dengan konsep *job crafting*.

Menurut Wrzesniewski dan Dutton (2001) *job crafting* didefinisikan sebagai perubahan fisik dan kognitif yang dilakukan oleh individu dalam tugas (*task boundaries*) atau relasi (*relational boundaries*) pada pekerjaannya. Konsep *job crafting* dianggap sebagai tipe pekerjaan yang spesifik dari perilaku kerja yang proaktif dimana karyawan menyesuaikan komponen pekerjaan mereka untuk lebih sesuai dengan kebutuhan, keterampilan, dan preferensi mereka (Tims *et al.*, 2013).

Tims *et al.*, (2012) telah mengkonsepkan *job crafting* dalam model kerangka teori *job demand – job resources* (JD-R) yang menekankan pada perubahan yang dapat dibuat karyawan untuk menyeimbangkan tuntutan pekerjaan mereka dan sumber daya pekerjaan dengan kebutuhan pribadi mereka yang terdiri dari 4 dimensi yaitu meningkatkan sumber pekerjaan struktural, meningkatkan sumber daya sosial pekerjaan, meningkatkan tuntutan pekerjaan yang menantang dan menurunkan tuntutan pekerjaan yang menghalangi. Dimensi peningkatan sumber pekerjaan struktural mengacu pada berbagai sumber, kesempatan untuk pengembangan, dan otonomi sedangkan dimensi meningkatkan sumber daya sosial pekerjaan mengacu pada dukungan sumber daya sosial, pembinaan

pengawasan, dan umpan balik. Meningkatkan sumber pekerjaan struktural akan memiliki dampak pada desain pekerjaan karena ini adalah tentang mendapatkan lebih banyak tanggung jawab (otonomi) dan atau pengetahuan tentang pekerjaan (yaitu kesempatan untuk mengembangkan diri) sedangkan meningkatkan sumber daya sosial pekerjaan memiliki dampak pada aspek sosial dari pekerjaan (misalnya meminta umpan balik dan pembinaan) dan mencapai tingkat interaksi yang memuaskan (dukungan sosial) (Tims *et al*, 2012)

Penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Tims *et al.*, (2014) mengatakan bahwa ada beberapa faktor yang menjadi anteseden dari *job crafting* antara lain *self efficacy* dan *job characteristics* (Kanten, 2014). Faktor-faktor tersebut merupakan faktor-faktor dari individu yang mendahului konsep *job crafting*. Di samping itu, faktor organisasional seperti *perceived organizational support* (persepsi dukungan organisasi) juga merupakan faktor yang dapat membentuk *job crafting* (Tims *et al*, 2014). Peneliti berasumsi bahwa gabungan dari faktor individu dan faktor organisasi merupakan faktor-faktor yang dapat membentuk *job crafting*. Namun dalam penelitian ini, peneliti hanya akan berfokus kepada salah satu anteseden dari *job crafting* menurut Tims *et al* (2014) yaitu *self efficacy*.

Self efficacy (juga dikenal sebagai teori kognitif sosial atau teori pembelajaran sosial) menurut Bandura merupakan keyakinan individual yang dalam hal ini berkemampuan untuk mengumpulkan kognitif, motivasi, dan perilaku sumber daya yang diperlukan untuk melakukan suatu hal dalam situasi tertentu. *Self efficacy* merupakan salah satu aspek pengetahuan tentang diri atau *self knowledge*

yang berpengaruh dalam kehidupan pekerjaan. Hal ini berperan penting dalam menentukan tindakan yang akan dilakukan untuk mencapai suatu tujuan termasuk di dalamnya perkiraan berbagai pekerjaan yang akan dihadapi. Peneliti ingin melihat apakah ada perbedaan antara karyawan yang memiliki tingkat *self efficacy* yang tinggi dan karyawan yang memiliki tingkat *self efficacy* yang rendah terhadap keaktifannya mendesain ulang pekerjaannya sesuai dengan kebutuhan mereka.

Sebagai salah satu destinasi favorit berlibur, Kota Yogyakarta menawarkan berbagai macam keramahan di bidang industri perhotelannya. Pertumbuhan dan perkembangan industri perhotelan di Yogyakarta sangat pesat mulai dari tahun 2013 hingga saat ini. Banyaknya wisatawan lokal dan mancanegara yang datang untuk berlibur dan mengagendakan berbagai *event* di Yogyakarta menjadi salah satu penyebab menjamurnya pembangunan hotel di Yogyakarta. Peneliti melihat bahwa karyawan perhotelan sering menerima pekerjaan yang berat misalnya lembur untuk menyelesaikan laporan pengunjung dan memperbaiki sistem pelayanan, terkendala oleh permintaan konsumen yang berbagai macam dan tidak terprediksi, tamu yang marah, serta persaingan ketat industri perhotelan yang kian sengit di Yogyakarta. Banyak di antara mereka kemudian mengeluh karena mereka merasa kurang mampu untuk mengerjakan berbagai macam hal dan mencari jalan keluar untuk masalah pekerjaan mereka. Di samping hal itu, peneliti juga berasumsi bahwa karyawan yang dapat bertahan dan yakin akan kemampuannya menangani permasalahan baik yang telah ada maupun suatu isu yang masih berkembang merupakan karyawan dengan tingkat *self efficacy* tinggi

dan dapat menerapkan dimensi-dimensi *job crafting* dalam pekerjaannya. Untuk dapat membuat konsep *job crafting*, peneliti ingin melihat apakah peran *self efficacy* berdampak terhadap konsep *job crafting* yang akan diterapkan oleh karyawan pada industri perhotelan di Yogyakarta. Selain itu, peneliti ingin melihat apakah karyawan dengan tingkat *self efficacy* tinggi merupakan karyawan dengan tingkat *job crafting* yang tinggi dan proaktif serta apakah karyawan dengan *self efficacy* rendah merupakan karyawan dengan tingkat *job crafting* rendah pula.

Untuk itu peneliti mengangkat judul penelitian “*Self Efficacy dan Job Crafting* pada Karyawan dalam Industri Perhotelan di Yogyakarta”.

1.2 Rumusan Masalah

1. Bagaimana tingkat *self efficacy* karyawan pada industri perhotelan di Yogyakarta?
2. Bagaimana tingkat *job crafting* karyawan pada industri perhotelan di Yogyakarta?
3. Apakah ada perbedaan tingkat *job crafting* karyawan berdasarkan tingkat *self efficacy* dalam industri perhotelan di Yogyakarta ?

1.3 Batasan Masalah

Agar penelitian ini lebih spesifik dan terfokus, serta untuk membatasi permasalahan yang diteliti, maka peneliti perlu membuat batasan penelitian sebagai berikut :

1. *Self efficacy* adalah keyakinan individu mengenai kemampuan dirinya dalam melakukan tugas atau tindakan yang diperlukan untuk mencapai hasil tertentu (Bandura, 1997)
2. Menurut Wrzesniewski dan Dutton (2001) dalam Wesseler dan Niessen (2016), *job crafting* didefinisikan sebagai perubahan fisik dan kognitif yang dilakukan oleh individu dalam tugas (*task boundaries*) atau relasi (*relational boundaries*) pada pekerjaannya. Pada penelitian ini akan digunakan konsep *job crafting* menurut Tims *et al.*, (2012). Tims *et al.*, (2012) telah mengkonsepkan *job crafting* dalam model kerangka teori *job demand – job resources* (JD-R) yang menekankan pada perubahan yang dapat dibuat karyawan untuk menyeimbangkan tuntutan pekerjaan mereka dan sumber daya pekerjaan dengan kebutuhan pribadi mereka yang terdiri dari 4 dimensi yaitu meningkatkan sumber pekerjaan struktural, meningkatkan sumber daya sosial pekerjaan, meningkatkan tuntutan pekerjaan yang menantang, menurunkan tuntutan pekerjaan yang menghalangi.
3. Data yang digunakan berasal dari kuesioner yang disebar kepada karyawan dalam ruang lingkup industri perhotelan di Yogyakarta.

1.4 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang dikemukakan di atas, maka tujuan dari penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui tingkat *self efficacy* karyawan pada industri perhotelan di Yogyakarta
2. Untuk mengetahui tingkat *job crafting* karyawan pada industri perhotelan di Yogyakarta
3. Untuk mengetahui apakah ada perbedaan tingkat *job crafting* karyawan berdasarkan tingkat *self efficacy* dalam industri perhotelan di Yogyakarta

1.5 Manfaat Penelitian

1. Bagi Organisasi

Hasil dari penelitian ini dapat menjadi bahan masukan organisasi untuk mengelola sumber daya manusia organisasi menurut *self efficacy* dan *job crafting* mereka.

2. Bagi Peneliti Lain

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat menjadi tambahan wawasan, informasi serta referensi bagi peneliti selanjutnya serta pihak pihak yang menggeluti dunia manajemen sumber daya manusia khususnya pada bidang *self efficacy* dan *job crafting*.

1.6 Sistematika Penulisan

Untuk mempermudah pembahasan, penulisan, penelitian ini disusun sistematis ke dalam lima bab, yaitu :

BAB I : Pendahuluan

Bab ini berisi latar belakang masalah, perumusan masalah, batasan masalah, tujuan dan manfaat penelitian, serta sistematika penulisan.

BAB II : Tinjauan Pustaka

Tinjauan pustaka berisi konsep teoritis sebagai dasar untuk menganalisis permasalahan yang merupakan hasil dari studi pustaka, kerangka penelitian, dan hipotesis.

BAB III : Metode Penelitian

Metode penelitian berisi desain dan lokasi penelitian, penentuan populasi dan sampel, jenis dan sumber data, metode pengumpulan data, pengujian instrumen penelitian, variabel penelitian, dan metode analisis data.

BAB IV : Hasil dan Pembahasan

Pada bab ini menguraikan tentang deskripsi dari objek penelitian serta analisis data dan pembahasannya.

BAB V : Penutup

Bab ini berisi kesimpulan, keterbatasan penelitian, dan saran – saran serta implikasi manajerial yang merupakan hasil analisis dari data