

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Industrialisasi di Indonesia merupakan salah satu proses kunci dalam perubahan struktur perekonomian yang ditandai dengan terjadinya keseimbangan proses interaksi antara pengembangan teknologi, inovasi, spesialisasi produksi, dan perdagangan antarnegara dengan peningkatan pendapatan masyarakat (Husnayain, 2018). Menurut (Sutarta, 2005, dalam Husnayain, 2018) industrialisasi bukan tujuan utama dalam pembangunan melainkan strategi-strategi yang mendukung proses pembangunan. Maka oleh sebab itu Usaha Kecil dan Menengah (UKM) memegang peran penting dalam perekonomian Indonesia, baik ditinjau dari segi penciptaan lapangan kerja.

Di negara-negara maju maupun di negara-negara yang sedang berkembang salah satunya adalah Indonesia, Usaha Kecil dan Menengah (UKM) memegang peran penting dalam perekonomian nasional. Di Indonesia pentingnya UKM lebih dikaitkan dengan upaya pemerintah untuk mengatasi berbagai masalah ekonomi maupun sosial yaitu: meningkatkan lapangan kerja, pemberantasan kemiskinan, pemerataan pendapatan. Selain itu keberadaan UKM di Indonesia adalah untuk mengeliminasi ketimpangan yang diakibatkan oleh proses pembangunan yang tidak merata, terutama karena terjadinya bias pembangunan perkotaan yang menyebabkan daerah pedesaan menjadi jauh tertinggal dibandingkan daerah perkotaan (Kompas, 2010).

Berdasarkan data Biro Pusat Statistik (BPS), salah satu industri yang mengalami pertumbuhan produksi positif di tahun 2015 adalah industri kulit, barang dari kulit dan alas kaki (KBLI 15) yang naik sebesar 1,67 %. Selanjutnya, menurut data hasil survei industri mikro dan kecil menurut 2-digit KBLI pada tahun 2011 s.d. 2015 terjadi pertumbuhan positif usaha industri mikro dan kecil di industri kulit, barang dari kulit dan alas kaki pada tahun 2015 dengan pertumbuhan pada skala mikro sebesar 4,37 % dan pada skala kecil tumbuh sebesar 1,68 % (BPS, 2011) (Tabel 1.1)

Tabel 1.1. Jumlah Perusahaan Industri Mikro dan Kecil Menurut 2-digit KBLI, 2010-2015

KBLI 2009-2 digit (Deskripsi)	2011		2012		2013		2014		2015	
	Jumlah Perusahaan Menurut 2-digit KBLI (Unit)		Jumlah Perusahaan Menurut 2-digit KBLI (Unit)		Jumlah Perusahaan Menurut 2-digit KBLI (Unit)		Jumlah Perusahaan Menurut 2-digit KBLI (Unit)		Jumlah Perusahaan Menurut 2-digit KBLI (Unit)	
	Mikro	Kecil	Mikro	Kecil	Mikro	Kecil	Mikro	Kecil	Mikro	Kecil
Kulit, Barang dari Kulit dan Alas Kaki	17.690	18.959	37.514	16.417	17.326	22.824	30.789	12.477	32.136	12.686

Sumber: BPS

Tambunan (2011) menyatakan bahwa perkembangan Usaha Kecil dan Menengah (UKM) di Indonesia masih memiliki banyak kendala termasuk kendala secara organisasi untuk bertumbuh menjadi usaha skala besar dan menjadi perusahaan besar yang lebih efisien. Kendala-kendala yang dihadapi mungkin berbeda antara satu regional dengan regional lainnya, antara pedesaan dan area perkotaan, antara beberapa sektor dan subsektor, atau antara perusahaan perorangan dalam satu sektor, sub-sektor atau regional yang sama dengan

hambatan-hambatan umum yang dihadapi seluruh UKM di Indonesia yaitu kekurangan dana untuk membiayai suatu pekerjaan dan modal investasi, pengelolaan Sumber Daya Manusia (SDM) dengan ketrampilan tinggi, teknologi maju, dan informasi yang komprehensif. Kesulitan persediaan bahan baku menjadi sebuah tantangan tersendiri bagi pelaku industri dan input lainnya seperti pemasaran dan distribusi, biaya tinggi dalam transportasi, permasalahan yang disebabkan ketidakpraktisan dan biaya birokrasi tinggi khususnya untuk mendapatkan izin, serta kondisi politik dan regulasi yang dapat menciptakan distorsi pasar (Tambunan, 2011).

Peneliti akan melakukan studi lapangan terhadap latar belakang penelitian, mencari data, dan informasi tentang kendala-kendala yang muncul dalam UMKM khususnya UMKM kerajinan kulit Daerah Istimewa Yogyakarta (DIY). Banyak industri kecil yang terdapat di daerah Yogyakarta, salah satunya aksesoris dari berbahan kulit. Aksesoris berbahan dasar kulit memang digandrungi oleh banyak orang. Yogyakarta yang menjadi daerah pusat dengan barang kerajinan tentu saja mempunyai sentral kerajinan kulit sendiri. Yogyakarta memiliki beberapa daerah yang menjadi sentral kerajinan berbahan kulit Manding, tepatnya Desa Sabdodadi, Kabupaten Bantul sebagai pusat aksesoris dari berbahan dasar kulit. Salah satunya industri kulit yang terletak di Kabupaten Bantul Daerah Istimewa Yogyakarta dijuluki sebagai kabupaten sentral kerajinan. Dengan terjadinya krisis pada tahun 1997, industri kecil merasakan dampaknya tetapi industri kecil mampu bertahan seperti kerajinan yang ada di Kabupaten Bantul ini (Sutyasmi, 2012).

Salah satu sentral kerajinan yang dimiliki oleh Bantul adalah kerajinan kulit yang ada di Dusun Manding, Desa Sabdodadi, Kecamatan Bantul, Kabupaten Bantul. Usaha kerajinan kulit ini telah berawal dari tahun 1947 dan sempat berjaya pada dekade 1970-1980an. Kerajinan kulit yang ada di Manding ini merupakan sentral kerajinan kulit yang menjadi junjungan (tujuan utama) bagi wisatawan yang ingin mencari souvenir yang terbuat dari kulit. Selain itu juga banyak masyarakat Jogja yang memilih Manding sebagai tempat untuk membeli sepatu, terutama sepatu kerja, karena selain harga yang terjangkau, kualitasnya juga tidak mengecewakan (Sutyasmi, 2012).

Job crafting memiliki tiga aspek, yaitu mengubah angka, jenis, atau sifat pekerjaan”. Kemudian *cognitive crafting*, di mana kita harus mengubah pandangan tentang tugas dan makna di balik setiap tugas itu. Terakhir adalah *relational crafting*, yaitu mengubah gaya interaksi pada posisi pekerjaan sekarang. Pada dasarnya karyawan yang melakukan *Job Crafting* memiliki inisiatif yang tinggi akan sebuah pekerjaannya (Intipesan.com).

Pentingnya keterikatan kerja (*work engagement*) karyawan di industri akan sangat menunjang kemajuan unit usaha di bidang yang sedang diberlangsung (Husnayain,2018). Menurut Daryono (2013) seseorang yang sudah bekerja dapat menampilkan kinerja yang maksimal apabila terlibat langsung dalam pekerjaan tersebut dan ketika individu merasa tidak terpaksa dalam menjalankan apa yang menjadi tuntutan pekerjaannya. Karyawan akan cenderung memberikan lebih dari apa yang menjadi tuntutan pekerjaannya. Hal tersebut merupakan suatu indikasi bahwa individu tersebut terikat (*engaged*) dengan pekerjaan (*job*) nya. Tentunya

kondisi ini merupakan kondisi ideal bagi seorang karyawan di tengah banyaknya tuntutan yang diberikan demi tercapainya tingginya produktifitas dan kepuasan konsumen. Faktor faktor seseorang karyawan dapat terlibat langsung karena adanya semangat, dedikasi dan penyerapan. Ada beberapa variabel yang akan berkaitan dengan keterikatan kerja (*work engagement*) yaitu *Job Crafting* dan kesejahteraan subjektif (*subjective well being*).

Job Crafting menjelaskan adanya inisiatif karyawan dalam memahami lingkungan dan konteks pekerjaan, dan dilanjutkan dengan tindakan atau perilaku yang berlandaskan preferensi, nilai-nilai, dan kemampuan personal, artinya karyawan dalam hal ini bukan hanya melakukan pekerjaan seperti yang dituliskan organisasi (Tims, Bakker, dan Derks, 2012).

Kesejahteraan subjektif (*subjective well being*) menurut Jaupi and Laci (2015) merupakan faktor kunci dalam menentukan efektivitas jangka panjang sebuah perusahaan atau organisasi. Kesejahteraan subjektif akan memberikan banyak manfaat bagi karyawan dan perusahaan, karena karyawan dengan kesejahteraan subjektif yang tinggi cenderung memiliki tubuh yang sehat, tingkat absensi (*absenteeism*) yang rendah, tingkat keluar masuk (*turnover*) yang rendah, tingkat perilaku dianggap dalam bagian organisasi (*organizational citizen behavior*) yang tinggi, serta memiliki prestasi kerja yang baik (Emmanual, Neve, Diener, Tay, Xuereb, 2013).

Hubungan *Job Crafting* dengan keterikatan kerja (*work engagement*) menurut Schaufeli, Salanova, Gonzales-Roma, dan Bakker (dalam Bakker &

Leiter, 2010) keterikatan kerja sebagai keadaan psikis yang positif dan berkaitan dengan pemenuhan kerja yang dikarakteristikan dengan adanya semangat (*vigor*), dedikasi (*dedication*), dan penyerapan (*absorption*). Karyawan yang rajin bekerja dan terlibat langsung akan mampu mencapai tujuan organisasi dan meningkatkan inovasi karyawan lebih kreatif, produktif, dan memiliki kemauan untuk berkontribusi lebih jauh terhadap pekerjaannya sehingga akan meningkatkan kepuasan kerja, komitmen organisasi, dan rendahnya intensi untuk berhenti (dalam Bakker & Leiter, 2010; Bakker & Demerouti, 2008; Saks, 2006).

Hubungan keterikatan kerja (*work engagement*) dengan kesejahteraan subjektif (*subjective well being*) menurut Tims dan Bakker (2010) pekerjaan yang dirancang dengan baik dan terperinci dapat menghasilkan peningkatan kesejahteraan karyawan. Dengan demikian, diharapkan bahwa karyawan yang terlibat dalam merancang pekerjaan akan mengalami peningkatan level pada kesejahteraan subjektif (*subjective well being*).

Berdasarkan fenomena tersebut, peneliti akan melakukan penelitian pada karyawan yang bekerja di industri kerajinan kulit yang berada di Kabupaten Bantul Yogyakarta. Tujuannya ingin mengidentifikasi faktor yang menentukan *Job Crafting* apakah memiliki dampak pada kesejahteraan subjektif (*subjective well being*). Penelitian ini akan berfokus pada faktor utama yang menentukan kesejahteraan subjektif (*subjective well being*) yang di pengaruhi oleh *Job Crafting* serta melihat variabel keterikatan kerja (*work engagement*) memiliki hubungan sebagai variabel pemediasi antara *Job Crafting* dengan kesejahteraan subjektif

(*subjective well being*). Hal ini menjadi penting untuk diperhatikan karena akan menentukan karier pekerja tersebut.

1.2 Rumusan Masalah.

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, kesejahteraan subjektif merupakan suatu hal yang harus dikelola dengan baik oleh setiap perusahaan, karena dampak dari karyawan yang tidak mendapatkan kesejahteraan subjektif akan mempunyai niat untuk keluar mengganggu aktifitas perusahaan seperti sering terlambat, tingkat ketidakhadiran yang meningkat dan ketika karyawan tersebut memutuskan untuk keluar akan membuat perusahaan bisa kehilangan orang terbaik dan juga secara keuangan ini juga tidak baik jika itu sampai terjadi berulang kali. Oleh sebab itu perusahaan harus mengelola sumber daya manusianya sebaik mungkin. Didalam penelitian ini diduga *Job Crafting* memiliki hubungan dengan keterikatan kerja (*work engagement*), keterikatan kerja (*work engagement*) memiliki hubungan dengan kesejahteraan subjektif (*subjective well being*). Seseorang yang bekerja dengan sungguh-sungguh maka seseorang tersebut dapat dikatakan terlibat langsung dengan pekerjaannya dengan harapan seseorang tersebut mendapatkan kesejahteraan yang baik. Setiap manusia mempunyai kehidupan batin dan mempunyai nilai-nilai pribadi maka penting bagi karyawan untuk bekerja keras untuk mendapatkan kesejahteraannya sehingga akan membantu perusahaan untuk memproduksi produk kulit semakin banyak lagi dengan keterikatannya sebagai karyawan, dengan demikian penulis merumuskan masalah dalam penelitian ini sebagai berikut :

1. Apakah *Job Crafting* yang terdiri dari (peningkatan sdm secara

struktural, peningkatan relasi sosial dan tuntutan pekerjaan yang menantang) dipresepsikan berpengaruh terhadap keterikatan kerja (*work engagement*)?

2. Apakah keterikatan kerja (*work engagement*) yang dipresepsikan berpengaruh terhadap kesejahteraan subjektif (*subjective well being*)?
3. Apakah keterikatan kerja (*work engagement*) yang dipresepsikan sebagai variabel mediasi memiliki hubungan dengan variabel *Job Crafting* yang terdiri dari (peningkatan sdm secara struktural, peningkatan relasi sosial dan tuntutan pekerjaan yang menantang) terhadap kesejahteraan subjektif (*subjective well being*)?

1.3 Batasan Masalah

Terdapat banyak faktor yang dapat mempengaruhi kesejahteraan subjektif pada karyawan sehingga untuk membuat penelitian ini tetap fokus maka peneliti membatasi masalah hanya terkait dengan topik dari penelitian ini yaitu *Job Crafting*, keterikatan kerja (*work engagement*) dan kesejahteraan subjektif (*subjective well being*). Adapun perinciannya sebagai berikut:

1. *Job Crafting* menjelaskan adanya inisiatif karyawan dalam memahami lingkungan dan konteks pekerjaan, dan dilanjutkan dengan tindakan atau perilaku yang berlandaskan preferensi, nilai-nilai, dan kemampuan personal, artinya karyawan dalam hal ini bukan hanya melakukan pekerjaan seperti yang dituliskan organisasi (Tims, Bakker, dan Derks, 2012).

Pada penelitian ini akan menggunakan konsep *Job Crafting* menurut Tims *et al.* (2012) yang memiliki 3 (versi Italia) komponen dalam bentuk beberapa dimensi: Peningkatan SDM secara struktural, Peningkatan relasi sosial, Tuntutan pekerjaan yang menantang.

2. Keterikatan kerja (*work engagement*) mengacu kepada pekerjaan yang positif dan memenuhi kriteria yang dicirikan dengan semangat, dedikasi dan penyerapan (Schaufeli dan Bakker, 2010). Menurut Schaufeli *et al.* (2010) semangat ditandai oleh tingkat energi yang tinggi dan keuletan mental saat bekerja. Dedikasi mengacu kepada pengenalan yang kuat dengan pekerjaan seseorang dan meliputi perasaan inspirasi, kebanggaan, antusiasme, keberartian dan tantangan. Dimensi terakhir dari keterikatan kerja adalah absorpsi (penyerapan), yang ditandai sebagai dimensi yang benar-benar terfokus kepada pekerjaan seseorang sehingga waktu tampak berlalu dengan cepat dan orang menganggap semakin sulit jika tidak melibatkan seseorang dalam pekerjaan (Schaufeli *et al.*, 2010). Meskipun sebagian besar studi telah mempertimbangkan keterikatan kerja sebagai konstruksi kesatuan, para peneliti mengusulkan berbagai dimensi keterikatan kerja, misalnya, Schaufeli dan Bakker (2010) menyarankan bahwa keterikatan kerja memiliki tiga komponen: semangat (*vigor*), dedikasi (*dedication*), dan penyerapan (*absorption*).
3. Kesejahteraan subjektif (*subjective well being*) menurut (Diener, 2009 dalam Husnayain, 2018) seseorang dikatakan memiliki kesejahteraan subjektif yang tinggi jika dia mengalami kepuasan hidup dan mengalami kegembiraan lebih

sering, serta tidak terlalu sering mengalami emosi yang tidak menyenangkan, seperti kesedihan dan kemarahan. Sebaliknya, seseorang dikatakan memiliki kesejahteraan subjektif yang rendah jika dia tidak puas dengan hidupnya, mengalami sedikit afeksi dan kegembiraan, dan lebih sering mengalami emosi negatif seperti kemarahan atau kecemasan. Menurut Diener berdasarkan dimensi kesejahteraan subjektif yaitu meliputi emosi positif, perasaan negatif dan kepuasan dengan kehidupan, yang menyangkut perspektif individu dari pengalaman hidup mereka, seperti penilaian afektif dan kognitif dari kehidupan mereka (Smyth, 2011).

1.4 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah diuraikan adapun tujuan dari penelitian ini adalah untuk:

1. Menguji pengaruh *Job Crafting* yang terdiri dari (peningkatan sdm secara struktural, peningkatan relasi sosial dan tuntutan pekerjaan yang menantang) dipersepsikan terhadap keterikatan kerja (*work engagement*).
2. Menguji pengaruh keterikatan kerja (*work engagement*) yang dipersepsikan terhadap kesejahteraan subjektif (*subjective well being*).
3. Menguji peran keterikatan kerja (*work engagement*) sebagai variabel pemediasi dalam pengaruh *Job Crafting* yang terdiri dari (peningkatan sdm secara struktural, peningkatan relasi sosial dan tuntutan pekerjaan yang menantang) di tempat kerja yang dipersepsikan terhadap kesejahteraan subjektif (*subjective well being*).

1.5 Manfaat Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah dan tujuan yang ingin dicapai dari penelitian ini, maka diharapkan penelitian ini dapat memberikan manfaat secara teoritis maupun secara praktis yaitu:

1) Secara Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memperkuat teori-teori yang berkaitan dengan variabel yang diteliti. Hasil penelitian ini juga diharapkan dapat menjadi referensi untuk penelitian selanjutnya dalam mengembangkan ide-ide penelitian atau juga dalam penambahan jumlah faktor dalam hal objek penelitian dan metode penelitian yang akan digunakan. Penelitian ini juga diharapkan dapat menjadi acuan dan perbandingan untuk pengembangan ilmu pengetahuan melalui penelitian-penelitian berikutnya.

2) Secara Praktis

Hasil dari analisis ini memberikan temuan tentang faktor-faktor yang dapat meningkatkan kesejahteraan karyawan dan termotivasi untuk menjadi rajin dalam bekerja dengan cara meningkatkan *Job Crafting* dan terlibat aktif didalam pekerjaannya. Kesejahteraan subjektif dapat ditingkatkan melalui *Job Crafting* dan keterikatan karyawan secara langsung, sehingga hasil ini dapat menjadi referensi dan wawasan bagi perusahaan untuk dapat memprediksi dan mencegah terjadinya penurunan produk pada perusahaan atau organisasi. analisi ini juga diharapkan dapat menjadi referensi bagi peneliti selanjutnya dalam penulisan yang berkaitan dengan variabel dalam penelitian ini.

1.6 Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan pada tesis ini adalah sebagai berikut:

BAB I: PENDAHULUAN

Bab ini menjelaskan latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penulisan.

BAB II: LANDASAN TEORI

Bab ini berisikan tentang uraian teori dan penelitian empiris terkait dengan variabel-variabel utama yang digunakan dalam penelitian ini, yaitu *Job Crafting* yang terdiri dari peningkatan sdm secara struktural, peningkatan relasi sosial, tuntutan pekerjaan yang menantang, keterikatan kerja, kesejahteraan subjektif hipotesis dan kerangka penelitian yang dibangun dalam penelitian ini.

BAB III: METODOLOGI PENELITIAN

Bab ini berisikan tentang metodologi yang digunakan dalam penelitian ini yang terdiri dari desain penelitian, jenis penelitian, sumber data, pengumpulan data, populasi dan sampel, instrumen penelitian, metode pengukuran data, definisi operasional, serta uraian singkat tentang teknik yang digunakan untuk menguji validitas dan reliabilitas, serta hipotesis.

BAB IV: HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Pada bab ini dijelaskan mengenai deskripsi responden, hasil uji coba instrumen dan hasil pengujian hipotesis. Selain itu pada bab ini akan dibahas mengenai hasil penelitian yang telah dilakukan.

BAB V: PENUTUP

Bab ini berisikan mengenai kesimpulan hasil penelitian, implikasi manajerial dan menyampaikan keterbatasan penelitian yang dilakukan serta memberikan saran atau masukan berdasarkan pada hasil penelitian dan keterbatasan penelitian.

