

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Keberadaan *home industry* atau UMKM (Usaha Mikro Kecil dan Menengah) sangat penting untuk menyokong perkembangan ekonomi Indonesia. Purwanti (2012) menyatakan bahwa tidak hanya sebatas jumlahnya yang mendominasi, akan tetapi UMKM dapat lebih bertahan dari terjadinya krisis global. UMKM sebagian besar berada di daerah dan karyawannya merupakan sebagian warga daerah setempat dimana UMKM berada. Menurut Mustofa *et al.* (2020), UMKM perlu mendapatkan perhatian lebih mengingat UMKM tidak hanya berperan bagi pemiliknya, namun juga untuk sebagian warga masyarakat sekitar. Pemanfaatan sumber daya lokal akan berdampak positif pada peningkatan jumlah pekerja yang juga akan berdampak dalam mengurangi angka kemiskinan. Pembangunan ekonomi di daerah akan meningkat seiring terjadinya pemerataan pendapatan warga daerah, sehingga UMKM berperan penting dalam memberikan tambahan pendapatan dalam pengembangan industri.

Yogyakarta sebagai daerah yang kental akan budaya dan pariwisata memiliki banyak UMKM yang mempunyai banyak pengaruh dalam kehidupan masyarakatnya. UMKM di Yogyakarta terdiri dari usaha makanan, cendera mata, hingga berbagai jenis kerajinan. Pamungkas & Hidayattuloh (2019) menyatakan bahwa UMKM yang bergerak di bidang kerajinan merupakan UMKM yang memiliki potensi cukup besar di berbagai wilayah di Indonesia. Yogyakarta sendiri

memiliki banyak UMKM pada sektor kerajinan, salah satunya kerajinan gerabah yang berada di Kasongan yang terletak di Kabupaten Bantul.

Terdapat banyak hal yang perlu diperhatikan agar UMKM dapat terus berkembang. Conto *et al.* (2016) menyebutkan bahwa seseorang yang bekerja sebagai pelaku usaha harus dapat bersaing dengan memiliki kemampuan berfikir secara kreatif dan inovatif. Pengrajin gerabah di sentra kerajinan gerabah Kasongan secara terus menerus melakukan inovasi pada produk yang mereka buat untuk menghadapi persaingan yang ada (jogja.antaranews.com). Korwil Sentra Kerajinan Gerabah Kasongan menambahkan bahwa agar dapat mempertahankan pasar, para pengusaha harus dapat terus melakukan inovasi, misalnya dengan memperbarui dan atau mengembangkan model dari produk itu sendiri (jogja.antaranews.com). Dalam penelitian Larsen *et al.* (2017) juga disebutkan bahwa pelaku usaha tanpa kreatifitas dan inovasi akan sulit dalam menghadapi persaingan dan terus bertahan di masa sekarang. Gronhaug & Kaufmann dalam Han *et al.* (1998) menyebutkan bahwa inovasi adalah hal yang sangat penting mengingat inovasi memegang peran dalam pertahanan sebuah usaha. Pada industri kerajinan, khususnya kerajinan gerabah, inovasi sangat diperlukan agar dapat terus bersaing dan semakin maju. Inovasi pada kerajinan gerabah meliputi pembuatan desain baru, pengembangan desain gerabah yang sudah ada, mengkreasikan dan memadukan desain yang sudah ada agar dapat menjadi karya yang lebih baik. Pada dasarnya, inovasi merupakan pembaharuan yang dapat meningkatkan nilai bagi penggunanya (Suryana, 2014). Suryana (2014) juga mengatakan bahwa inovasi terdiri dari 4 indikator, antara lain:

1. Penemuan yang berarti mengkreasikan suatu produk baru.

2. Pengembangan produk yang telah ada sebelumnya dan menjadikannya berbeda.
3. Duplikasi yang berarti menirukan produk yang sudah ada sebelumnya dengan menambahkan suatu hal yang kreatif. Duplikasi bertujuan untuk memperbaiki produk sebelumnya agar dapat menghadapi persaingan.
4. Sistensi yang berarti memadukan ide yang sudah ada pada suatu produk untuk dijadikan produk yang baru.

Inovasi pada individu akan diterjemahkan sebagai perilaku kerja inovatif (Scott & Bruce, 1994). Para ahli mengatakan banyak hal yang dapat mempengaruhi perilaku kerja inovatif, diantaranya tuntutan pekerjaan, kerajinan kerja, efikasi diri, efikasi diri kreatif, kepemimpinan transformasional, kepribadian proaktif, keterikatan kerja dan lain sebagainya. Mustofa *et al.* (2020) mengatakan bahwa kepribadian proaktif secara signifikan berpengaruh pada perilaku kerja inovatif, dan efikasi diri kreatif dapat memediasi hubungan antara kepribadian proaktif dan perilaku kerja inovatif. Selanjutnya, Kong & Li (2018) menyebut keterikatan kerja dapat memediasi kepribadian proaktif dan perilaku kerja inovatif. Janssen (2000); Messman & Mulder (2014); Scott & Bruce (1994) mengartikan perilaku kerja inovatif sebagai Tindakan pada individu yang dapat menciptakan, menawarkan, dan merealisasikan ide-ide baru. Faktor yang dapat mempengaruhi individu untuk berperilaku secara signifikan adalah kepribadian (Robbins & Judge, 2013). Kepribadian yang dapat menunjukkan sikap proaktif pada individu disebut dengan kepribadian proaktif.

Kecenderungan seseorang dalam melakukan sebuah perubahan disebut dengan Kepribadian Proaktif (Bateman & Crant, 1993). Pons *et al.* (2016) menyebut kepribadian proaktif menjadi aspek yang utama untuk dalam menentukan perilaku kerja inovatif pada seorang karyawan. Seseorang yang memiliki kepribadian proaktif cenderung mampu melihat peluang, berinisiatif, dan terus bertahan hingga terjadi adanya perubahan (Ayree *et al.* 2005). Sementara itu, keterikatan kerja menjadi aspek lain yang mempengaruhi perilaku kerja inovatif.

Keterikatan kerja ditandai dengan adanya semangat, dedikasi, dan penyerapan. Keterikatan kerja pada karyawan dapat mengembangkan sikap positif di tempat kerja dan mental yang sehat di antara karyawan (Schaufeli & Bakker, 2003). Karyawan cenderung menunjukkan cara berfikir yang dapat menginspirasi rekan kerjanya untuk merangkul ide-ide inovatif dan memperoleh persetujuan yang dicirikan sebagai promosi ide. Gulzar & Mahraj (2018) menyatakan bahwa hal tersebut dapat menyebabkan lebih banyak terjadi pertukaran informasi di antara rekan kerja yang memungkinkan terciptanya ide di tempat kerja yang dicirikan sebagai generasi ide. Oleh sebab itu, dapat disimpulkan bahwa keterikatan kerja yang tinggi mampu mendorong perilaku inovatif di antara karyawan. Kemudian, selain keterikatan kerja, efikasi diri juga dapat mempengaruhi perilaku kerja inovatif.

Efikasi diri kreatif diartikan sebagai suatu keyakinan pada kemampuan seseorang dalam menghasilkan kinerja yang (Tierney & Farmer, 2002; 2011). Hsu *et al.* (2011) dan Liao *et al.* (2010) mengatakan seseorang yang memiliki tingkat efikasi diri kreatif yang tinggi, dapat meningkatkan kepercayaan diri dan motivasi

dalam berperilaku inovatif. Lee & Yang (2015) menyebutkan bahwa seseorang yang mampu berkarya secara kreatif dapat menghasilkan kerja yang inovatif.

Oleh karena terdapat keterkaitan antara kepribadian proaktif, keterikatan kerja, dan efikasi diri kreatif terhadap perilaku kerja inovatif, maka keempat variabel ini akan digunakan pada penelitian ini. Selanjutnya, dikarenakan keterikatan kerja dan efikasi diri kreatif berpengaruh secara signifikan pada hubungan kepribadian proaktif dan perilaku kerja inovatif, maka kedua variabel tersebut dijadikan variabel mediasi. Dalam penelitian ini, UMKM kerajinan gerabah di Kasongan akan digunakan sebagai objek penelitian. Karyawan pada UMKM kerajinan gerabah tersebut akan dijadikan sebagai responden. Adapun karyawan yang dimaksud adalah pekerja yang terjun dalam proses pembuatan gerabah secara langsung atau yang disebut dengan pengrajin. Hal tersebut dilandasi oleh adanya banyak UMKM kerajinan gerabah yang didirikan di daerah tersebut dengan warga setempat sebagai pekerjanya, dan tidak semua pekerja merupakan pengrajin atau pembuat gerabah. Selain itu, Gubernur DIY mengatakan bahwa para pengrajin dituntut untuk selalu melakukan inovasi seni kriya, tujuannya untuk mengundang minat para konsumen; lokal maupun internasional (jogjaprovo.go.id). Pengrajin gerabah terus berinovasi dalam upaya mempertahankan para konsumennya, diperkirakan terdapat hingga 100 model guci untuk pengembangan pada satu model guci yang sudah ada (jogja.antaranews.com). Berdasarkan penjelasan sebelumnya, penelitian ini bertujuan untuk meninjau literatur dan mengkaji keterikatan antara variabel kepribadian proaktif, keterikatan kerja, efikasi diri kreatif, dan perilaku kerja inovatif. Khususnya, apakah keterikatan kerja dan efikasi diri kreatif dapat

memediasi pengaruh dari variabel kepribadian proaktif terhadap perilaku kerja inovatif pada pengrajin di sentra kerajinan gerabah Kasongan yang terletak di Bantul, Yogyakarta akan diuji dalam penelitian ini.

B. Rumusan Masalah

Perilaku kerja inovatif mempunyai tujuan untuk meningkatkan kinerja (Janssen, 2000), sehingga sangat penting ditanamkan dari setiap individu yang bekerja atau yang biasa juga disebut dengan karyawan. Perilaku kerja inovatif merupakan aspek penting bagi pengrajin dimana hal tersebut bahkan dapat meningkatkan kesejahteraan hidupnya. Oleh karena latar belakang yang telah dipaparkan di atas, maka disimpulkan rumusan masalah berikut:

1. Apakah kepribadian proaktif berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap perilaku kerja inovatif?
2. Apakah kepribadian proaktif berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap keterikatan kerja?
3. Apakah kepribadian proaktif berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap efikasi diri kreatif?
4. Apakah keterikatan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap perilaku kerja inovatif?
5. Apakah keterikatan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap perilaku kerja inovatif?
6. Apakah keterikatan kerja mampu memediasi pengaruh kepribadian proaktif terhadap perilaku kerja inovatif?

7. Apakah efikasi diri kreatif mampu memediasi pengaruh kepribadian proaktif terhadap perilaku kerja inovatif?

C. Batasan Masalah

Perilaku kerja inovatif pada pengrajin dapat dipengaruhi oleh beberapa aspek, sehingga batasan masalah yang terkait dengan topik yang bertujuan agar penelitian ini tetap fokus disusun dalam penelitian ini. Batasan masalah tersebut antara lain pengertian kepribadian proaktif, keterikatan kerja, efikasi diri kreatif, dan perilaku kerja inovatif yang dijabarkan sebagai berikut:

1. Kepribadian proaktif menjabarkan perilaku individu dalam melihat peluang, berinisiatif, bertindak dan bertahan dalam upaya mengubah suatu keadaan menjadi lebih baik. Menunjukkan perilaku proaktif merupakan ciri dari kepribadian proaktif (Bateman & Crant, 1993).
2. Keterikatan kerja dicirikan dengan adanya semangat, dedikasi, dan penyerapan (Schaufeli & Bakker, 2010). Semangat diindikasikan dengan adanya energi yang tinggi pada pengrajin dan ulet dalam bekerja; dedikasi mengacu pada tingginya antusiasme yang dimiliki oleh pengrajin; dan penyerapan ditandai dengan tingginya fokus pada pengrajin sehingga para pengrajin sangat menikmati pekerjaannya sehingga waktu terasa berjalan begitu cepat saat mereka bekerja.
3. Efikasi diri kreatif diartikan sebagai keyakinan pada kemampuan diri seseorang dalam menghasilkan karya kreatif (Tierney & Farmer, 2002; 2011). Tierney dan Farmer (2011) menyebut bahwa salah satu cerminan dari tingginya efikasi diri

kreatif pada individu adalah ketika individu tersebut memiliki keyakinan untuk menampilkan kreativitas yang tinggi, baik dari ide-ide yang dimilikinya ataupun mengembangkan ide-ide orang lain.

4. Perilaku kerja inovatif yang diartikan sebagai penciptaan dan penerapan pada ide-ide baru yang mempunyai tujuan untuk meningkatkan kinerja (Janssen, 2000). Jong & Hartog (2010) mengatakan bahwa perilaku kerja inovatif dapat diukur dari membuat ide-ide baru, menyalurkan ide-idenya, dan menerapkan ide-ide barunya menjadi sesuatu yang lebih baik.
5. Menurut informasi yang didapat dari Bapak Nangsib yang merupakan Kepala Dukuh Kajen yang juga merupakan salah satu pemilik pusat kerajinan gerabah di Kasongan, pembuatan gerabah dilakukan oleh para karyawan yang mengerjakan pengerjaan fisik dalam proses pembuatan gerabah, yang akan disebut sebagai pengrajin pada penelitian ini. Pembuatan gerabah oleh para pengrajin ini merupakan pengembangan ide utama dari para pemilik usaha yang meliputi pengembangan desain hingga melakukan *finishing* dari pekerjaan. Para pemilik usaha menentukan ide utama dan melakukan pendampingan pada pekerjaan para pengrajin dalam mengembangkan ide yang telah ditentukan. Penelitian ini dimaksudkan untuk meneliti inovasi para pengrajin dalam mengembangkan ide utama dalam pembuatan gerabah pada umumnya, diluar adanya permintaan khusus dari pemesan.

D. Tujuan Penelitian

Menguji pengaruh kepribadian proaktif terhadap perilaku kerja inovatif, kepribadian proaktif terhadap keterikatan kerja, kepribadian proaktif terhadap efikasi diri kreatif, keterikatan kerja terhadap perilaku kerja inovatif, efikasi diri kreatif terhadap perilaku kerja inovatif, serta peran mediasi keterikatan kerja dan efikasi diri kreatif dalam pengaruh kepribadian proaktif terhadap perilaku kerja inovatif adalah tujuan dari penelitian ini yang dilandari oleh rumusan masalah yang telah dijabarkan sebelumnya.

E. Manfaat Penelitian

Berikut adalah manfaat yang diharapkan dari terlaksananya penelitian ini, yang didasari oleh pemaparan rumusan masalah dan tujuan penelitian sebelumnya.

1. Manfaat Praktis

Hasil dari terlaksananya penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi sektor UMKM khususnya kerajinan gerabah, untuk melihat bagaimana perilaku kerja inovatif para pengrajin dapat ditingkatkan melalui kepribadian proaktif, keterikatan kerja, dan efikasi diri kreatif. Informasi tersebut diharapkan dapat menjadi sarana untuk membangun usaha yang lebih maju.

2. Manfaat Teoritis

Penelitian ini berkontribusi pada manajemen sumber daya manusia, khususnya pada peningkatan perilaku kerja inovatif pada karyawan serta diharapkan agar dapat memberikan pengetahuan tambahan mengenai peran kepribadian proaktif, keterikatan kerja, dan efikasi diri kreatif dalam

pengaruhnya terhadap perilaku kerja inovatif. Selain itu, agar penelitian ini dapat dimanfaatkan untuk pengembangan teori-teori / referensi / acuan penelitian-penelitian berikutnya.

