

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Pengangguran merupakan masalah klasik yang selalu ada di setiap negara, termasuk di Indonesia. Keterbatasan akses terhadap pendidikan dan lapangan pekerjaan merupakan penyebab utama pengangguran. Keterbatasan lapangan pekerjaan menyebabkan supply (penawaran) tenaga kerja di pasar tenaga kerja melebihi demand (permintaan) tenaga kerja untuk mengisi kesempatan kerja yang tercipta. Akibatnya timbul kelompok angkatan kerja yang tidak diberdayakan dalam kegiatan perekonomian. Kelompok angkatan kerja yang berpendidikan cukup dan sesuai dengan tawaran lapangan pekerjaan akan lebih mudah mendapatkan pekerjaan (Mulyadi, 2016). Ditambah hampir di semua bidang baik pariwisata, industri, pertanian dan lainnya terdapat celah yang cukup dalam antara permintaan dan penawaran. Orientasi individu untuk menjadi seorang pekerja dan bukan menjadi seorang wirausaha penyedia pekerjaan tentu memperparah permasalahan ini. Mahasiswa lulusan baru atau *fresh graduate* sebagian besar dari mereka hanya berfokus pada pencarian pekerjaan. Tidak jarang pula kelulusan mereka ditunda dengan sengaja karena beberapa alasan seperti ketidaksiapan dalam mencari kerja atau melakukan persiapan penyeleksian pegawai baik perusahaan swasta maupun lembaga pemerintahan.

Hal tersebut tentunya sejalan dengan hasil survei mengenai tingkat pengangguran di Indonesia yang telah dilakukan oleh Badan Pusat Statistik (BPS) dimana pada tahun 2017 menuju tahun 2018 persentase pengangguran yang sudah dicatat mengalami

penurunan begitupun persentase di tahun 2019 yang menunjukkan adanya penurunan. Hasil tersebut menunjukkan bahwa setiap tahun persentase pengangguran mengalami penurunan dan ada hasil meskipun sedikit demi sedikit, pemerintah mulai mengatasi permasalahan pengangguran dengan baik. Namun, tidak disangka-sangka persentase pengangguran tersebut menunjukkan lonjakan kenaikan yang cukup besar di tahun 2020 yaitu sebesar 7,07% di mana itu lebih besar dibanding lonjakan di tahun 2017 (Badan Pusat Statistik, 2020).

Alternatif untuk menyelesaikan atas permasalahan di atas yaitu dengan ditumbuhkannya keinginan untuk melakukan kegiatan usaha, dikarenakan usaha tersebut dapat dikelola dengan oleh para terdidik dari lulusan perguruan tinggi. Dengan harapan apabila mahasiswa memiliki keinginan untuk melakukan kegiatan usaha sehingga para pencari kerja dan pengangguran dapat disediakan lapangan kerja oleh mereka. Tentu saja tidak hanya memiliki minat untuk melakukan kegiatan berwirausaha namun juga dibutuhkan sumber daya yang berkualitas dan faktor-faktor yang dapat mendukung minat dan keinginan. Perguruan tinggi juga memiliki andil untuk memberikan dorongan semangat bagi para mahasiswa maupun mahasiswi agar melakukan kegiatan berwirausaha (Suharti & Sirine, 2012).

Kewirausahaan merupakan salah satu bentuk dari penembangan karir. Sudah bukan hal yang asing lagi jika banyak orang memilih untuk memiliki/ membuka usaha yang mereka bangun/ kembangkan sendiri. Hal ini terjadi karena, adanya perkembangan yang sangat pesat dalam bisang teknologi yang mempermudah setiap orang untuk mengakses ilmu pengetahuan tentang manajerial dengan lebih

mudah. Tetapi tidak sedikit juga orang yang masih memiliki minat kerja sebagai karyawan dengan alasan tertentu. Pada umumnya pendapat mengenai memiliki usaha sendiri dan manjadi/tetap menjadi seorang karyawan adalah kepuasan kerja. Ada yang berpendapat bahwa memiliki usaha sendiri jauh lebih baik karena dapat mengatur jalannya kegiatan usaha sendiri serta dapat memaksimalkan kehidupan berkeluarga. Dan ada juga yang berpendapat bahwa menjadi karyawan memiliki perkembangan karir yang jauh lebih baik dibandingkan dengan membuka usaha sendiri. Hal ini karena berwirausaha dikaitkan dengan risiko, ketidakpastian tentang kesuksesan bisnis dan tingkat otonomi dan tanggung jawab yang lebih tinggi – masalah yang dapat dihasilkan perasaan negatif, seperti kesepian (Patzelt & Shepherd, 2011).

Menurut Carree & Thurik, (2010) menyatakan bahwa kewirausahaan dapat berpengaruh positif bagi masyarakat dalam hal penciptaan lapangan kerja, pertumbuhan ekonomi nasional dan peningkatan pendapatan keluarga. Kewirausahaan berdampak pada kualitas hidup wirausaha dalam aspek selain pendapatan keluarga (Dolan et al., 2008). Dalam mengejar kualitas hidup yang lebih baik, kewirausahaan dianggap sebagai pilihan karir yang baik. Ini adalah masalah yang dihadapi oleh banyak orang ketika mereka mempertimbangkan kemungkinan memulai bisnis mereka sendiri atau bekerja untuk perusahaan. Kewirausahaan berkaitan dengan kepuasan kerja (Padovez-Cualheta et al., 2019). Dalam penelitiannya menemukan bahwa ada hubungan positif kewirausahaan terhadap kepuasan kerja yang berarti bahwa orang yang berwirausaha memiliki kepuasan yang lebih tinggi dibandingkan dengan orang yang tidak berwirausaha.

Kewirausahaan juga bisa menimbulkan konflik antara pekerjaan dan keluarga, karena jam kerja yang tidak pasti, pengurangan jumlah jam tersedia untuk keluarga dan kesulitan dalam membicarakan aktivitas kerja dengan keluarga. Semua ini dapat menimbulkan ketegangan dan ketegangan dalam hubungan keluarga (Strobino & Teixeira, 2014). Pengusaha mengalami tingkat stres yang lebih tinggi daripada non-pengusaha, karena pengusaha bekerja dalam jam kerja yang panjang, karena ketidakmungkinan finansial untuk merekrut karyawan atau dalam upaya mereka untuk meningkatkan pendapatan. Dalam konteks ini, kesulitan menciptakan dan mengelola perusahaan sendiri dapat menyebabkan masalah secara fisik dan emosional bagi pengusaha, sehingga mengurangi kualitas hidup mereka (Padovez-Cualheta et al., 2019).

Konflik peran yang terjadi dalam suatu organisasi biasanya terjadi akibat adanya peran ganda pada seseorang dalam pekerjaannya. Dalam konteks tenaga perawat, adanya konflik peran dalam suatu organisasi kerap terjadi akibat tuntutan kerja yang berlebihan atau ketidakadilan kompensasi yang diterima. Kurangnya kepercayaan terhadap anggota kelompok lain juga akan menyebabkan konflik. Hal ini akan menyebabkan terhambatnya komunikasi, pengambilan keputusan yang kurang efektif, dan kurangnya produktivitas dalam kelompok kerja. Akibatnya, hal tersebut dapat mengarah pada stress, ketidakpuasan kerja, dan berkurangnya komitmen terhadap pekerjaan (Raub *et al.*, 2021). Untuk meminimalkan konflik dalam organisasi, beberapa kegiatan dapat dilakukan seperti pembinaan dan pembangunan tim, pelatihan tim dalam manajemen konflik dan teknik resolusi

konflik, dan penguatan kapasitas mediasi, baik yang dilakukan oleh bagian internal maupun eksternal organisasi.

Padovez-Cualheta et al., (2019) menyatakan bahwa perbedaan konflik peran dapat terjadi antara laki-laki dan perempuan. Waktu yang tersedia untuk mengurus pekerjaan dan keluarga cukup berbeda antara pria dan wanita. Wanita menghabiskan lebih sedikit waktu di tempat kerja dan lebih banyak waktu dengan keluarga mereka, dan laki-laki melakukan sebaliknya dalam menghabiskan lebih banyak waktu di tempat kerja dibandingkan di keluarga. Beberapa penelitian tentang perbedaan konflik antara pria dan wanita pada wirausaha diantaranya dilakukan oleh (Drew & Humbert, 2012) menemukan bahwa rata-rata pria menghabiskan lebih banyak waktu di tempat kerja daripada wanita, dengan 90 persen laki-laki mengatakan bahwa mereka secara teratur bekerja lebih dari 40 jam seminggu, dibandingkan dengan 62 persen perempuan mengaku bekerja dengan jumlah jam yang sama. Selanjutnya (Kinnunen & Mauno, 1998; Parasuraman & Simmers, 2001) yang menunjukkan bahwa jika dibandingkan dengan wanita, pria cenderung lebih terlibat dengan dirinya bekerja dan memberikan lebih banyak waktu daripada yang mereka berikan kepada keluarga. Namun dalam dalam penelitian Padovez-Cualheta et al., (2019) terjadi gap penelitian yang menemukan hasil yang sebaliknya dimana tidak ada perbedaan antara pria dan wanita dalam hal konflik peran di tempat kerja.

Penelitian ini merupakan replikasi dari penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Padovez-Cualheta et al., (2019) yang mengangkat pengaruh kewirausahaan terhadap kepuasan kerja, dan konflik peran serta pengaruh gender terhadap konflik

peran individu. Penelitian sebelumnya dilakukan di Brasil yang menurut peneliti memiliki kondisi sosiokultural yang hampir sama dengan di Indonesia, dengan masih banyaknya tingkat pengangguran dan rendahnya pada pelaku wirausaha.

Fenomena di Indonesia menunjukkan bahwa tingkat kewirausahaan masyarakat di Indonesia tergolong masih rendah. Walaupun dalam perkembangan kewirausahaan di Indonesia dapat dikategorikan cukup baik karena standar internasional tentang rasio kewirausahaan sebesar 2 persen sudah dilampaui oleh Indonesia, namun nilainya masih rendah. Tingkat kewirausahaan Indonesia saat ini masih berkisar 3,47% dari total penduduk Indonesia (Kartasmita, 2022). Dengan demikian diperlukan usaha yang kuat untuk menghasilkan wirausaha baru untuk menambah sekitar 1,53 persen agar Indonesia tidak kalah saing dengan negara-negara tetangga maka dari itu dibutuhkan sekitar 4 juta wirausaha baru yang dapat memberikan dorongan untuk menguatkan perekonomian negara. Negara Singapura memiliki wirausaha dan sudah menyentuh angka 7 persen sedangkan wirausaha di Negara Malaysia sudah menyentuh angka 5 persen.

Berdasarkan fenomena tersebut maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul Perbedaan Kepuasan Kerja dan Konflik Peran Pada Wirausaha dan Non Wirausaha.

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang sudah disusun oleh peneliti, maka peneliti merumuskan beberapa masalah yang akan diteliti dalam penelitian ini:

1. Apakah terdapat perbedaan kepuasan kerja antara wirausaha dan non wirausaha.
2. Apakah terdapat perbedaan konflik peran antara wirausaha dan non wirausaha.
3. Apakah terdapat perbedaan konflik peran antara pria dan wanita.

1.3. Batasan Masalah

Supaya penelitian ini tidak menyimpang dari topik yang akan diangkat oleh peneliti, oleh sebab itu peneliti membuat batasan-batasan acuan yang digunakan sebagai dasar penelitian agar dapat dipahami baik oleh peneliti maupun oleh pembaca serta tidak menyebabkan perbedaan pandangan yang signifikan, maka penelitian ini diberi batasan sebagai berikut:

1. Wirausaha

Wirausaha adalah kemampuan dan kemauan individu, sendiri atau dalam tim, untuk mempersepsikan dan membuka peluang baru, dengan menciptakan dan menempatkan produk baru di pasar pasar, bentuk produksi baru, metode organisasi baru, dan kombinasi baru produk dan pasar (Gartner, 1988). Dalam penelitian ini terdiri dari wirausahawan dan karyawan.

2. Kepuasan Kerja

Menurut Martoyo, (2017) bahwa kepuasan kerja adalah kumpulan perasaan baik dan tidak baik yang dilakukan karyawan dalam memandang pekerjaan mereka, atau dengan kata lain kepuasan kerja adalah perasaan relatif senang atau tidak senang dari individu terhadap pekerjaannya.

3. Konflik Peran

Menurut (Mishra, 2015) konflik peran mengacu pada bentrokan antara dua atau lebih peran seseorang atau fitur yang tidak kompatibel dalam peran yang sama. Ketidaksesuaian ini terdiri dari harapan, persyaratan, keyakinan dan/atau sikap yang berbeda.

4. Gender

Gender adalah suatu dasar untuk menentukan pengaruh faktor budaya dan kehidupan kolektif dalam membedakan laki-laki dan perempuan (Kahlil Gibran & Narimawati, 2019).

1.4. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang sudah dituliskan oleh peneliti, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa tujuan yang diharapkan oleh peneliti yaitu :

1. Untuk mengetahui perbedaan kepuasan kerja antara wirausaha dan karyawan (non wirausaha)
2. Untuk mengetahui perbedaan konflik peran antara wirausaha dan karyawan (non wirausaha)
3. Untuk mengetahui perbedaan perbedaan konflik peran antara pria dan wanita.

1.5. Manfaat Penelitian

Penelitian ini memiliki manfaat baik secara akademis maupun praktis. Berikut adalah beberapa manfaat penelitian tersebut:

1.5.1. Akademis

1. Kontribusi pada literatur akademis: Penelitian ini dapat memberikan kontribusi pada pengembangan teori dan pengetahuan tentang interaksi antara karir entrepreneur dan kepuasan kerja serta konflik peran. Hasil penelitian dapat menjadi sumber referensi bagi peneliti lain yang tertarik untuk menggali lebih dalam tentang topik ini.
2. Pemahaman yang lebih baik tentang kompleksitas peran entrepreneur: Penelitian ini dapat memberikan wawasan yang lebih dalam tentang bagaimana karir entrepreneur dapat mempengaruhi kepuasan kerja dan konflik peran serta faktor-faktor yang memengaruhinya. Hal ini dapat membantu dalam memperluas pemahaman tentang kompleksitas peran dan tantangan yang dihadapi oleh entrepreneur.
3. Pengembangan metodologi penelitian: Penelitian ini dapat memberikan wawasan tentang penggunaan metode penelitian yang tepat untuk mempelajari hubungan antara karir entrepreneur dan kepuasan kerja. Penelitian semacam ini dapat membantu mengembangkan metode dan pendekatan yang lebih baik dalam penelitian bidang terkait.

1.5.2. Praktis

1. Informasi bagi entrepreneur dan keluarga: Hasil penelitian ini dapat memberikan informasi dan wawasan yang berharga bagi entrepreneur dan keluarga mereka. Mereka dapat memahami dampak karir entrepreneur terhadap kepuasan kerja dan mengidentifikasi strategi yang dapat meningkatkan keseimbangan antara karir dan kehidupan pribadi.
2. Pembangunan kebijakan dan program dukungan: Penelitian ini dapat memberikan dasar untuk pembangunan kebijakan dan program dukungan bagi entrepreneur dan keluarga mereka. Pemerintah dan organisasi terkait dapat menggunakan temuan penelitian ini untuk merancang inisiatif yang mendukung kesejahteraan keluarga entrepreneur.
3. Pengembangan literasi wirausaha dalam keluarga: Penelitian ini dapat meningkatkan kesadaran dan pemahaman tentang tantangan dan manfaat karir entrepreneur dalam konteks keluarga. Hal ini dapat mendorong pengembangan literasi wirausaha di kalangan anggota keluarga, termasuk anak-anak, yang dapat mempengaruhi minat dan kesiapan mereka dalam memasuki dunia wirausaha.
4. Peningkatan kesejahteraan keluarga: Dengan memahami pengaruh karir entrepreneur terhadap kepuasan kerja, penelitian ini dapat berkontribusi pada upaya meningkatkan kesejahteraan dan kebahagiaan keluarga entrepreneur. Dengan mengidentifikasi faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja, dapat dirancang intervensi dan program yang bertujuan untuk meningkatkan keseimbangan dan keharmonisan dalam keluarga entrepreneur.

Secara keseluruhan, penelitian ini memberikan manfaat yang berkelanjutan baik bagi komunitas akademis maupun praktisi dalam upaya memahami dan meningkatkan pengalaman keluarga entrepreneur.

1.6. Sistematika Penulisan

Dalam penulisan skripsi ini penulis berupaya memberikan gambaran umum mengenai pembahasan-pembahasan yang tersaji dalam penulisan skripsi ini, sebagai berikut:

BAB I PENDAHULUAN

Pada bagian ini menjelaskan mengenai latar belakang permasalahan yang akan diangkat oleh peneliti, rumusan masalah, batasan masalah, tujuan dibuatnya penelitian serta manfaat yang bisa didapatkan dalam penulisan skripsi ini

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Pada bagian ini penulis menjelaskan mengenai Tinjauan Pustaka, Penelitian Terdahulu, Kerangka Pikir Penelitian serta rumusan Hipotesis

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

Pada bagian ini penulis menjelaskan mengenai Metodologi Penelitian, Tempat dan Waktu Penelitian, Populasi, Sampel, Teknik Pengambilan Sampel, Metode Pengumpulan Data, Metode Pengukuran Data, analisis data.

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

Bab ini terdiri dari gambaran hasil penelitian dan analisa, baik dari secara

kualitatif, kuantitatif dan statistik, yang terdiri dari analisis karakteristik responden, analisis deskriptif penilaian responden, hasil uji validitas dan reliabilitas, pengujian hipotesis dan pembahasan hasil penelitian

BAB V PENUTUP

Bab ini berisi kesimpulan dan saran dari seluruh penelitian yang telah dilakukan. Kesimpulan dapat dikemukakan masalah yang ada pada penelitian serta hasil dari penyelesaian penelitian yang bersifat analisis obyektif. Sedangkan saran berisi mencantumkan jalan keluar untuk mengatasi masalah dan kelemahan yang ada. Saran ini tidak lepas ditujukan untuk ruang lingkup penelitian