

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Permasalahan

Pada era pemerintahan sekarang ini, pertumbuhan ekonomi menjadi isu sentral yang menjadi prioritas pembangunan ekonomi ke depan. Salah satu fondasi pembangunan ekonomi yang menjadi fokus perhatian adalah perkembangan kewirausahaan. Kewirausahaan (*entrepreneurship*) diartikan orang yang menciptakan kerja bagi orang lain dengan cara mendirikan, mengembangkan, dan melembagakan perusahaan miliknya sendiri dan bersedia mengambil resiko pribadi dalam menentukan peluang berusaha (Rizal, Setianingsih, & Candra, 2016). Wirausaha itu lebih dari sekedar berusaha. Menurut Bosma, Wennekers, & Amoros (dalam Sari, Priatna & Burhanuddin, 2015) wirausaha merupakan pencipta kekayaan melalui inovasi dan kreativitas serta sebagai penggerak pembangun dan perekonomian yang mampu bekerja keras, mengambil resiko serta membaca peluang. Para wirausaha (*entrepreneurs*) adalah manusia-manusia unggul yang selalu berorientasi untuk mengejar dan memanfaatkan peluang dengan menciptakan barang dan jasa baru, melaksanakan proses yang lebih baik dan efisien untuk memenangkan persaingan (Daryanto dalam Sari, Priatna & Burhanuddin, 2015).

Perkembangan jumlah Usaha Menengah Kecil Mikro (UMKM) semakin bertambah seiring berjalannya waktu. Ini menandakan geliat usaha dari masyarakat terus meningkat, sehingga pertumbuhan yang terus bertambah ini

patut menjadi perhatian yang serius dari berbagai pihak khususnya dari pemerintah untuk tetap menjaga para UMKM tersebut. Tidak dipungkiri UMKM memiliki peran penting dalam menopang perekonomian bangsa (Ranto, 2016). Pengembangan UKM di Indonesia merupakan salah satu prioritas dalam pembangunan perekonomian nasional. Salah satu peluang UKM yang banyak diminati oleh masyarakat Indonesia adalah usaha kuliner. Usaha kuliner tergolong tidak mudah dikarenakan membutuhkan banyak inovasi dan kreativitas dalam pengembangannya sehingga dibutuhkan strategi yang tepat. Strategi tersebut berperan penting dalam keberlanjutan dari UKM kuliner (Agusetyaningrum, Mawardi & Pangestuti, 2016). Tren pertumbuhan industri Usaha Menengah Kecil Mikro (UMKM) tanah air beberapa tahun terakhir tumbuh signifikan, khususnya produk makanan dan minuman. Tren tersebut di prediksi berpotensi akan terus bertambah di tahun 2019. Bisnis waralaba makanan akan semakin menggeliat ditengah hobi kuliner yang melanda masyarakat perkotaan pada 2019. Kesuksesan bisnis kuliner tampak dari data bahwa sebanyak 60 juta UKM di tanah air, produk makanan dan minuman merupakan yang paling banyak berkontribusi. Kontribusinya berada di atas 60 persen atau sekitar 40 juta pelaku UMKM. Hal tersebut menandakan industri produk makanan dan minuman masih menjadi primadona berinvestasi.

Berwirausaha tidak hanya dimiliki oleh para lelaki, tetapi wanita pun saat ini mulai tergerak untuk membuat suatu usaha yang dapat dijadikan tumpuan hidupnya. Casson, dkk (dalam Sari, Priatna, & Burhanuddin, 2015) menemukan populasi wanita yang berwirausaha terdiri atas sepertiga dari populasi pengusaha

dunia dan wanita yang berwirausaha memberikan kontribusi signifikan terhadap inovasi, penciptaan lapangan kerja, dan perekonomian di dunia internasional. Meningkatkan peran dan keterlibatan wanita dalam dunia usaha juga terjadi di Indonesia. Keikutsertaan wanita dalam dunia kerja sudah mulai meningkat sejak tahun 1960-an. Menurut data Kementerian Pemberdayaan Wanita tahun 2012 mengungkap, dari 3,75 juta pengusaha, hanya 6,5% atau 244.000 orang merupakan pembisnis perempuan, sedangkan pria mencapai hingga 93,5% atau 3,5 juta orang (Fausto dalam Rachmaputri & Haryanti, 2015). Adanya tuntutan untuk mendukung ekonomi rumah tangga menjadi salah satu alasan bagi wanita untuk bekerja (Anoraga dalam Rachmaputri & Haryanti, 2015). Wanita juga memiliki peran dalam berbagai bidang, salah satunya adalah bidang ekonomi, yaitu ikut berpartisipasi aktif dalam menunjang perekonomian dengan membuka lapangan kerja baru. Wirausaha wanita dapat didefinisikan sebagai wanita atau sekelompok wanita yang memulai, mengatur, dan mengoperasikan perusahaan bisnis. Selain itu, untuk menjadi wirausaha wanita maka harus pandai untuk membagi waktu baik bagi rumah tangga maupun untuk pekerjaan, mengingat peran ganda wanita dalam kehidupan ini (Tambunan dalam Munfaqiroh, 2016).

Bekerja bagi wanita selain untuk mendapatkan uang sebagai tambahan ekonomi juga terkait dengan kesadaran akan kedudukan wanita baik dalam keluarga maupun masyarakat sehingga menyebabkan wanita secara khusus perlu memperkuat kemampuan dan memberdayakan dirinya sendiri untuk bekerja. Kondisi tersebut sejalan dengan konsep emansipasi, di mana wanita juga ingin dihargai sama dengan pria, selain itu sama dengan tuntutan kehidupan yang

semakin lama semakin meningkat (Rachmaputri & Haryanti, 2015). Tuntutan kehidupan yang semakin lama semakin meningkat (Rachmaputri & Haryanti, 2015). Ada dua sektor utama yang menarik minat para wirausaha wanita adalah bisnis fashion dan bisnis kuliner (Fazriyati dalam Zahreni & Malini, 2014). Bisnis kuliner merupakan salah satu jenis bisnis yang banyak digandrungi para pengusaha, terutama para perempuan yang berwirausaha. Menurut data dari program Wanita Wirausaha, diadakan majalah wanita ternama, dari 7.000 wanita wirausaha yang masuk secara nasional, bisnis kuliner berada di urutan kedua (19 persen) setelah fashion (35 persen) (Setyanti, 2011). Mayoritas pengusaha wanita di Indonesia memilih menjalankan usaha di bidang kuliner karena dianggap dekat dengan keseharian seorang ibu rumah tangga, kata Ketua Umum Ikatan Wanita Pengusaha Indonesia (IWAPI) Nita Yudi (Dinisari, 2015). Bisnis kuliner kian marak lantaran memiliki lahan yang cukup potensial dan kreatif dalam pengelolaannya. Berbagai kreasi makanan mulai dari yang unik sampai ekstrem digemari pecinta kuliner Indonesia, termasuk dari segmen makanan tradisional (Setyanti, 2011).

Semakin banyaknya perempuan bekerja akan menjadi fenomena penting untuk diperhatikan, salah satunya terkait kesejahteraan subjektif pada perempuan yang bekerja, hal ini dikarenakan tinggi rendahnya kesejahteraan subjektif pada perempuan berdampak pada pekerjaannya. Berbagai aktivitas yang terjadi di tempat kerja seperti rutinitas, supervisi, dan kompleksitas tugas mempengaruhi kemampuan kontrol seseorang sehingga pekerja mampu merasakan emosi dan persepsi mengenai tempat kerjanya. Penilaian ini merupakan indikator dari

kesejahteraan atau *well-being* (Ariati, 2010). *Well-being* memainkan peran sentral dalam dalam menciptakan individu-individu yang berkembang. Individu yang mencapai standar *well-being* yang baik di tempat kerja cenderung lebih kreatif, lebih setia, lebih produktif, dan memberikan kepuasan pelanggan yang lebih baik daripada individu dengan standar kesejahteraan yang rendah di tempat kerja (Seligmen dalam Cintantya, & Nurtjahjanti, 2018).

Well-being itu terbagi menjadi dua yaitu *subjective well-being* dan *objektif well-being*. *Subjective well-being* adalah yang mengacu pada kenyataan bahwa individu secara subyektif percaya bahwa kehidupannya adalah sesuatu yang diinginkan, menyenangkan dan baik (menurut Diener dalam Purwito, Nurtjahjanti, & Ariati, 2012). Menurut Diener, Suh, Lucas, & Smith (dalam Hartanto & Kurniawan, 2015) dimensi dalam *subjective well-being* terbagi menjadi dua yaitu, aspek afektif dan aspek kognitif. Aspek afektif ini ditunjukkan dengan keseimbangan antara afek positif dan afek negatif yang didapat diketahui dari frekuensi individu merupakan afek positif dan afek negatif yang dialami individu setiap harinya (Eid dan Larsen, 2008). Sedangkan, menurut Diener (2009) kepuasan hidup dan kepuasan domain merupakan aspek kognitif karena didasarkan pada kepercayaan evaluatif atau sikap yang dimiliki individu dalam kehidupannya.

Subjective well-being yang dirasakan supir taksi sebesar 66% berada pada kategori sangat rendah dan 34 % berada dalam kategori rendah. Hasil tersebut mengindikasikan bahwa mayoritas supir taksi mengalami rendahnya tingkat emosi dan suasana hati yang menyenangkan, tingginya tingkat emosi dan suasana hati

yang negatif, rendahnya tingkat kepuasan (Cintantya & Nurtjahjanti, 2018). Berdasarkan penelitian *subjective well-being* menunjukkan dari 100 Ibu bekerja di Rumah Sakit Muhammadiyah Palembang yang dijadikan subjek penelitian, terdapat 54 orang atau 54% yang memiliki *subjective well-being* yang rendah dan 46 orang atau 46% yang memiliki *subjective well-being* yang tinggi. Dengan kata lain *subjective well-being* pada ibu bekerja di Rumah Sakit Muhammadiyah Palembang paling banyak termasuk dalam kategori yang rendah (Oktaviana, 2015).

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan pada tanggal 2 September 2019 pada wirausaha wanita yang ada di Kota Magelang, diperoleh 8 dari 10 subjek menunjukkan bahwa aspek afektifnya rendah disebabkan oleh beberapa narasumber yang mengatakan bahwa narasumber merasa khawatir dengan persaingan usaha kuliner yang semakin ketat saat ini dan beberapa subjek merasa takut ketika dagangannya tidak laku. Di sisi lain aspek kognitif para wirausaha wanita juga rendah. Terkadang subjek tidak puas dengan penghasilan dari dagangannya, beberapa subjek juga merasa waktu dengan keluarga dirasa kurang karena sebagian besar waktunya dihabiskan di tempat kerja.

Work-life balance mampu membuat kualitas hidup individu menjadi positif dan pada akhirnya berdampak pada meningkatnya kesejahteraan subjektif individu (*subjective well-being*). Individu yang mampu menyeimbangkan perannya dalam kehidupan dan pekerjaannya dapat mengurangi munculnya konflik dan stres (Ramos, Francis & Philip dalam Cintantya & Nurtjahjanti, 2018). Kepuasan kehidupan merupakan suatu konsep yang terdapat dalam diri

seseorang dalam mengevaluasi kehidupannya, hal ini mengacu pada istilah *subjective well-being* (SWB). Individu dengan SWB yang tinggi diharapkan mampu mengoptimalkan pengetahuan dan kemampuannya untuk dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan baik, sehingga kinerja yang dihasilkan juga baik bagi suatu perusahaan (Diener & Ryan dalam Mubyl & Dwinanda, 2018)

Diener (dalam Linley & Joseph, 2004) menjelaskan faktor-faktor yang dapat mempengaruhi *subjective well-being*. Pertama, faktor genetik adalah peristiwa didalam kehidupan mempengaruhi *subjective well-being*, seseorang dapat beradaptasi terhadap perubahan tersebut dan kembali kepada “*set poin*” atau “*level adaptasi*” yang ditentukan secara biologis. Kedua, kepribadian mempunyai dua traits kepribadian yang ditemukan paling berhubungan dengan *subjective well-being* adalah *extraversion* dan *neuroticism* karena kedua traits tersebut mencerminkan tempramen seseorang. Ketiga, kepuasan subjektif akan berpengaruh pada domain *satisfaction* seseorang yang berarti juga akan berpengaruh terhadap kepuasan hidup seseorang. Beberapa domain yang menggambarkan kepuasan subjektif seseorang, yaitu penghasilan, variabel demografis lainnya (umur, gender, ras, status sosial, pendidikan, agama, pernikahan dan keluarga), perilaku dan hasilnya (kontak sosial, peristiwa hidup, aktivitas, kepribadian, kesehatan). Keempat, tujuan menurut Diener (dalam Carr, 2005) menyatakan bahwa orang merasa bahagia ketika mereka mencapai tujuan yang dinilai tinggi dibandingkan dengan tujuan yang dinilai rendah. Kelima, demografis yang mana membedakan antara orang yang sedang-sedang saja merasakan kebahagiaan dan orang yang sangat bahagia, dan hubungan sosial.

Di dalam *subjective well-being* terdapat faktor-faktor yang mempengaruhi, salah satunya kepuasan subjektif, di mana di dalam kepuasan subjektif terdapat salah satu domain yaitu berupa penghasilan. Robbins (1996) mengungkapkan bila upah dilihat sebagai adil yang didasarkan pada tuntutan pekerjaan, tingkat keterampilan individu, dan standar pengupahan komunitas, kemungkinan besar akan menghasilkan kepuasan. Terpenuhinya keinginan terhadap kebutuhan finansial yang diterimanya untuk memenuhi kebutuhan hidup sehari-hari sehingga kepuasan kerja bagi individu dapat terpenuhi (As'ad, 2004).

Hal ini diperkuat dengan hasil wawancara. Peneliti melakukan wawancara pada tanggal 13 Mei 2019 pada wirausaha wanita yang ada di Kota Magelang. Hasil wawancara tersebut yaitu dari segi pendapatan, subjek merasa hasil/pendapatan dari penjualan di tempat terdahulu lebih besar dibandingkan hasil penjualan di tempat yang sekarang. Dari segi pekerjaan menunjukkan, subjek merasa bersyukur dengan pekerjaan yang geluti saat ini, di samping untuk menambah perekonomian keluarga juga dapat menambah aktivitas bermanfaat agar tidak merasa bosan di rumah. Berdasarkan interaksi kerja, subjek mengenal dengan penjual satu sama lain karena sudah ada di sana selama beberapa tahun, jika ada teman yang sesama penjual sedang kualahan menangani pelanggan maka subjek akan saling membantu satu sama lain. Dari segi kesesuaian kepribadian dan pekerjaan, subjek memilih bisnis kuliner dikarenakan modal yang keluar tidak banyak, dan subjek menjual yang dianggap mudah untuk dijual, pekerjaan ini sebenarnya tidak sesuai dengan apa yang mereka inginkan, keadaan yang membuat subjek akhirnya memutuskan untuk berwirausaha. Sedangkan, beberapa

subjek merasa fasilitas yang berikan kurang memuaskan, seperti tidak adanya kipas angin sehingga jika siang hari merasakan panas/ gerah, dan beberapa tempat dirasa kurang strategis.

Menurut Robbins (dalam Dermawan, Sudibya & Utama, 2012), kepuasan kerja adalah bentuk sikap seorang individu terhadap pekerjaan dimana seseorang dengan kepuasan kerja yang tinggi akan menunjukkan sikap yang positif terhadap pekerjaan. Robbins (dalam Rachmaputri & Haryanti, 2015) menyatakan bahwa terdapat beberapa dimensi dalam kepuasan kerja, yaitu pendapatan yang sesuai, individu merasa puas dengan pekerjaannya apabila ganjaran atau pendapatan yang diperoleh dirasa sesuai dengan segala usaha yang telah dilakukannya. Pekerjaan, individu lebih menyukai pekerjaan yang memberikan kesempatan untuk menggunakan keterampilan dan kemampuannya menawarkan beragam batas, kebebasan dan *feed back* mengenai seberapa baik dirinya dalam mengerjakan. Interaksi kerja, bagi beberapa orang, bekerja adalah mengisi kebutuhan akan interaksi sosial. Rekan kerja yang ramah dan mendukung akan menciptakan kepuasan kerja yang lebih baik. Kesesuaian kepribadian dan pekerjaan, kecocokan yang tinggi antara kepribadian seseorang akan menghasilkan seorang individu yang lebih terpuaskan. Lingkungan kerja, individu peduli akan lingkungan kerja yang baik untuk kenyamanan pribadi maupun untuk memudahkan mengerjakan tugas yang baik.

Pandangan *bottom up theories* pada *subjective well-being* bahwa perspektif teori ini menganggap bahwa perlunya mengubah lingkungan dan situasi yang akan mempengaruhi pengalaman individu, seperti pekerjaan yang memadahi,

lingkungan rumah yang aman untuk meningkatkan *subjective well-being* (Ariati, 2010). Judge dan Locke (dalam Russel, 2008) mengemukakan di sisi lain, kepuasan kerja juga mempengaruhi tingkat kesejahteraan seseorang karena pekerjaan adalah sesuatu yang sangat penting dalam kehidupan seseorang dan para pekerja menghabiskan sebagian waktunya dipengerjaan tersebut. Beberapa penelitian sebelumnya menunjukkan hubungan yang positif antara kepuasan kerja dengan *subjective well-being*. Judge dan Locke (dalam Russel, 2008) mengemukakan hubungan saling mempengaruhi antara kepuasan kerja dan *subjective well-being* pada perawat. Penyebabnya adalah kesejahteraan yang dirasakan oleh individu mempengaruhi perawat dalam mengumpulkan informasi pekerjaan. Individu yang bahagia cenderung menyimpan, mengevaluasi, merecall informasi dibanding dengan individu yang tidak bahagia. Wright dan Bonnet (Ariati, 2010) mengemukakan bahwa kebahagiaan dalam bekerja diperoleh saat seseorang merasa puas dengan hasil pekerjaannya. Sedangkan menurut Diener (dalam Fajriani & Suprihatin, 2017) bisa dikatakan kebahagiaan yang didapat di tempat kerja bisa dikaitkan dengan apakah seseorang merasa puas dengan pekerjaan yang dialaminya. Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan Anggraini (2018) terdapat hubungan positif yang saling mempengaruhi antara kepuasan kerja dengan kebahagiaan di tempat kerja pada karyawan di PT POS Indonesia Pekanbaru. Hasil menunjukkan variabel kebahagiaan di tempat kerja dan kepuasan kerja sama-sama memiliki kategorisasi sangat tinggi. Hal ini menyiratkan bahwa peningkatan kebahagiaan di tempat kerja salah satu faktornya merupakan peningkatan dari kepuasan kerja. Hal ini sejalan dengan penelitian

Pradesa, Setiawan, Jumahir, & Rahayu (dalam Anggraini, 2018) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja merupakan variabel moderator yang dapat mempengaruhi salah satu perilaku positif dalam bekerja berupa kebahagiaan di tempat kerja.

Bekerja merupakan area penting dalam penentu *life satisfaction* individu (Diener & Biswas-Diener dalam Nuzulia & Nursanti, 2012). Individu laki-laki maupun perempuan yang bekerja lebih bahagia daripada individu yang tidak bekerja (Argyle dalam Nuzulia & Nursanti, 2012) terutama bagi individu yang bekerja dengan menerima upah. Selain itu, perempuan yang memiliki pekerjaan yang bagus dan pendapatan keluarga yang tinggi juga dilaporkan mempunyai kesehatan fisik dan psikologis yang baik (DeGenova dalam Nuzulia & Nursanti, 2012).

Woei, Ming & Kuan (dalam Anggraini, 2018) menambahkan kepuasan kerja mempengaruhi kebahagiaan seseorang di tempat kerja, kebahagiaan merupakan hasil gambaran langsung dari tingkat kepuasan kerja. Menurut Rode (dalam Anggraini, 2018) ada beberapa hal yang dapat menjelaskan pengaruh kepuasan kerja terhadap kebahagiaan di tempat kerja. Pertama, karyawan yang memiliki tingkat kepuasan baik akan menunjukkan kinerja yang optimal, bermanfaat bagi lingkungan, serta memberikan efek positif yang berpengaruh terhadap bentuknya kebahagiaan ditempat kerja. Kedua, kepuasan kerja juga akan berpengaruh terhadap perilaku karyawan di lingkungan kerja. Ketiga, kepuasan kerja merupakan indikator penting dalam menentukan tingkat kebahagiaan karyawan di tempat kerja.

Pada dasarnya kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individual karena setiap individu akan memiliki tingkat kepuasan kerja yang berbeda-beda sesuai dengan nilai-nilai yang berlaku dalam diri setiap individu (Indrasari, 2017). Menurut Robbins & Judge (dalam Ilahi, Mukzam, & Prasetya, 2017) seseorang dengan tingkat kepuasan kerja yang tinggi memiliki perasaan-perasaan positif tentang pekerjaan tersebut, sementara seseorang yang tidak puas memiliki perasaan-perasaan yang negatif tentang pekerjaan tersebut. Ditambah lagi menurut Sutrisno (dalam Hardiansyah, Amelia, & Santika, 2018) menyatakan bahwa karyawan yang tidak memperoleh kepuasan kerja tidak akan pernah mencapai kepuasan psikologis dan akhirnya akan timbul sikap atau tingkah laku negatif dan pada gilirannya dapat menimbulkan frustrasi, sebaliknya karyawan yang terpuaskan akan bekerja dengan baik, penuh semangat, aktif dan dapat berprestasi lebih baik daripada karyawan yang tidak memperoleh kepuasan kerja. Individu yang bekerja dengan rasa bahagia adalah individu yang memiliki perasaan positif setiap waktu, karena individu tersebut yang paling tahu bagaimana mengelola dan mempengaruhi dunia kerjanya sehingga memaksimalkan kinerja dan memberikan kepuasan dalam bekerja (Pryce & Jones dalam Matheos, 2017).

Seseorang yang mempunyai tingkat kepuasan kerja tinggi akan cenderung lebih berkomitmen dan memberikan kontribusi serta memiliki dedikasi tinggi terhadap perusahaan dan akhirnya mempunyai kemauan untuk bekerja lebih keras dan lebih produktif (Robbins, dalam Pitasari & Perdhana, 2018). Kepuasan kerja yang tinggi dapat mempengaruhi perilaku kerja seperti motivasi, semangat kerja, produktivitas atau prestasi kerja, dan bentuk perilaku kerja lainnya. Seseorang

dengan tingkat kepuasan kerja rendah cenderung akan merupakan *turnover*, serta menurunnya kedisiplinan dan produktivitas kerja (Robbins, dalam Pitasari & Perdhana, 2018). Menurut Strauss & Sayles (dalam Handoko, 1994), karyawan yang tidak memperoleh kepuasan kerja tidak akan pernah mencapai kematangan psikologis, dan pada gilirannya akan menjadi frustrasi. Karyawan seperti ini akan sering melamun, mempunyai semangat rendah, sepat lelah dan bosan, emosinya tidak stabil, sering absen dan melakukan kesibukan yang tidak ada hubungannya dengan pekerjaan yang harus dilakukan.

Dari uraian di atas maka dapat diketahui bahwa *subjective well-being* dapat dilihat dari kepuasan kerja. Untuk itu peneliti membuat rumusan masalah yang ditemukan dalam penelitian ini sebagai berikut, “ apakah ada hubungan antara kepuasan kerja dengan *subjective well-being* pada wirausaha? ”

B. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara kepuasan kerja dengan *Subjective Well-Being* pada wirausaha wanita.

2. Manfaat Penelitian

a. Manfaat teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memperkaya materi dan menambah informasi dalam bidang psikologi industri dan organisasi, yang berhubungan dengan sumber daya manusia.

b. Manfaat praktis

1) Bagi subjek

Hasil penelitian diharapkan dapat memberikan informasi tentang kepuasan kerja dan *Subjective Well-Being* sehingga wirausahawan dapat menumbuhkan bahkan meningkatkannya.

2) Bagi akademik

Penelitian ini diharapkan dapat menemukan hubungan antara kepuasan kerja dengan *Subjective Well-Being* pada wirausahawan. Temuan ini juga diharapkan menjadi salah satu literatur / referensi dalam bidang psikologi industri dan organisasi.