

# BAB 1

## PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang

Dalam era persaingan globalisasi, perkembangan ekonomi, sosial dan teknologi dapat merubah tempat kerja dan kehidupan karyawan. Adanya persaingan global menjadi tantangan bagi organisasi untuk memiliki karyawan yang kreatif, mampu berkembang dalam kekacauan, proaktif, serta mampu mengatasi kesulitan-kesulitan yang ada. Sumber daya manusia yang memiliki kreativitas dalam membuat hal-hal baru sangat dibutuhkan agar mampu bersaing dengan organisasi yang lain serta mampu untuk bertahan di dalam persaingan global. Perkembangan ekonomi membuat orang berlomba-lomba untuk menjadi lebih kreatif baik untuk membuka usaha ataupun untuk mengembangkan usaha yang sudah ada, seperti sekarang ini telah berkembangnya ekonomi kreatif di Indonesia yang membuat banyak pengusaha menciptakan ide-ide baru untuk mengembangkan usaha yang dimilikinya, sehingga dapat bertahan di era persaingan global ini. *PsyCap* positif yang ada pada karyawan dapat mendorong pemikiran dan perilaku positif individu di tempat kerja atau dalam pengembangan karier (Cenciotti, dkk., 2017; Alessandri, dkk., 2018; dalam Yu, Li, Tsai, Wang, 2019).

Luthans, dkk. (2015; dalam Rumondor, 2020) mengemukakan bahwa *psychological capital* memiliki kontribusi pada *human* (keterampilan individu) dan *social capital* (relasi) pada diri seseorang. *Psychological capital* tidak hanya memiliki pada modal psikologi, tetapi juga membantu bagaimana *psychological capital* mempengaruhi *human* dan *social capital*, untuk mengembangkan dan mengoptimalkan seluruh sumber modal yang ada, yaitu secara spesifik, *psychological capital* lebih memperhatikan kepada *who you are* saat ini dan juga pengembangan *who you are capable of becoming* dimasa depan.

*Psychological capital* mencakup pengetahuan, keterampilan, kemampuan teknis, edukasi, dan pengalaman yang mendefinisikan *who you are*. *Psychological capital* juga berpengaruh dalam hal dukungan sosial dan jaringan

hubungan di saat-saat tertentu seperti stres psikologis (Serason, Serason, Shearin dan Pierce, 1987; dalam Luthans, Morgan, dan Avolio, 2015).

UMKM merupakan singkatan dari usaha mikro, kecil dan menengah. UMKM diatur berdasarkan UU Nomor 20 tahun 2008 tentang usaha mikro, kecil, dan menengah. Dimana UMKM adalah usaha ekonomi produktif yang berdiri sendiri, yang dilakukan oleh orang perseorangan atau badan usaha yang bukan merupakan anak perusahaan atau cabang perusahaan yang dimiliki, dikuasai, atau menjadi bagian baik langsung maupun tidak langsung dengan usaha kecil atau usaha besar dengan jumlah kekayaan bersih atau hasil penjualan tahunan sebagaimana diatur dalam Undang-Undang (UU RI No 20, 2008). Dibalik perlambatan ekonomi saat ini, sektor UMKM menjadi salah satu kontributor yang sangat baik bagi kestabilan ekonomi nasional. Kemampuan UMKM sudah terbukti mampu menopang perekonomian saat krisis ekonomi 1997-1998. Pada tahun 2016 kontribusi sektor UMKM mencapai 60,34% bagi produk domestik bruto (PDB) nasional (Badan Pusat Statistik, 2017). Surabaya merupakan salah satu kota metropolitan sekaligus ibukota provinsi Jawa Timur oleh karena itu Surabaya menjadi pusat kegiatan perekonomian di Jawa Timur dan sekitarnya, sehingga Surabaya memiliki peran yang besar dalam menciptakan lapangan pekerjaan untuk warga Surabaya dan daerah lain sekitar Surabaya.

UMKM yang diteliti pada penelitian ini adalah UMKM Mirota Batik Surabaya yang berada di Jalan Sulawesi no 24, Ngagel, Wonokromo. Mirota Batik merupakan pusat oleh-oleh batik dan handcraft yang menjual aneka baju batik, tas, sandal dan sarung batik. Selain itu, di Mirota Batik juga tersedia souvenir, mulai dari ukiran kayu, kain batik, perhiasan perak dan batu akik. Tidak ketinggalan gantungan kunci dan ukiran topeng. Ada juga dupa, aromatherapy dan masker khas dari Bali. Benang Raja Surabaya berada di Jalan Ngagel Jaya no 55, Pucang Sewu. Benang Raja merupakan sebuah home industry batik yang berdomisili di Pekalongan. Berbagai macam motif batik dari daerah-daerah di Indonesia telah dihasilkan oleh home industri ini. Sekarang ini Batik Benang Raja juga menyediakan batik cap & batik tulis untuk memenuhi kebutuhan pelanggan.

Benang Raja menawarkan batik dengan harga yang sangat terjangkau dan kualitas yang terjamin. Harga sangat terjangkau karena pelanggan adalah tangan pertama, langsung dari home industri kami. Itulah mengapa slogan kami "eceran & grosir harga pabrik". Peningkatan Kualitas dan standard produksi adalah prioritas yang selalu kami perhatikan.

Menteri Perindustrian Agus Gumiwang Kartasasmita menyampaikan eksport batik meningkat di tengah pandemi Covid-19 yang awalnya pada periode Januari – Juli tahun sebelumnya USD 17,99 juta menjadi USD21,54 juta pada periode Januari – Juli 2020 dengan pasar utama ke Jepang, Amerika Serikat, dan Eropa. Menteri Perindustrian mengatakan industri batik mendapat prioritas pengembangan mempunyai daya ungkit besar dalam menciptakan nilai tambah, besaran investasi, dampak terhadap industri lainnya, serta kecepatan penetrasi pasar. Industri batik saat ini mencapai 47.000 unit dan tersebar di 101 sentra serta telah mempekerjakan lebih dari 200.000 orang berdasarkan data Kementerian Perindustrian. Agus mengatakan bahwa industri batik sangat diharapkan mampu beradaptasi dengan berbagai perubahan seperti cara berpikir kreatif dan inovatif melalui pemanfaatan teknologi dan optimalisasi sumber daya yang ada, agar terus bergerak serta berkontribusi positif bagi perekonomian nasional (Darmono, 2020).

Batik merupakan warisan budaya nusantara (Indonesia) yang mempunyai nilai dan perpaduan seni yang tinggi, sarat dengan makna filosofis dan simbol penuh makna yang memperlihatkan cara berpikir masyarakat pembuatnya. Batik adalah kerajinan yang telah menjadi bagian dari budaya Indonesia (khususnya Jawa) sejak dahulu (Musman & Arini, 2011). Keterampilan membatik digunakan sebagai mata pencaharian dan pekerjaan eksklusif bagi perempuan-perempuan Jawa hingga sampai ditemukannya batik cap dan printing yang memungkinkan masuknya laki-laki dalam pekerjaan membatik ini. Perkembangan batik di Indonesia memuncak pada tanggal 2 Oktober 2009, yakni UNESCO (United Nation Educational, Scientific and Cultural Organization) menetapkan Batik Indonesia sebagai sebuah keseluruhan teknik, teknologi, pengembangan motif dan budaya yang terkait dengan batik tersebut sebagai karya agung warisan

kemanusiaan untuk budaya lisan dan nonbendawi (Masterpiece of The Oral and Intangible Heritage of Humanity) yaitu pengakuan internasional bahwa batik Indonesia adalah bagian kekayaan peradaban manusia.

Dari penjelasan diatas, dapat disimpulkan bahwa variabel psikologis berperan penting pada keterampilan dan relasi pada diri seseorang, oleh karena itu jika karyawan yang memiliki modal psikologis yang positif maka karyawan akan lebih terampil dan mampu membangun relasi yang baik ditempat kerja. Modal psikologis sangat diperlukan pada industry batik, karena Menteri perindustrian mengatakan bahwa bindustri batik sangat diharapkan mampu beradaptasi dengan berbagai perubahan seperti cara berpikir kreatif dan inovatif, sehingga dengan memiliki modal psikologis yang positif membuat karyawan yang bekerja di industry kreatif lebih terampil dalam pembuatan batik.

Kreativitas karyawan adalah salah satu hal yang membutuhkan *psychological capital*, hal ini didukung dengan hasil penelitian Yu dkk., 2019 yang mengatakan bahwa kreativitas karyawan bergantung pada sumber daya psikologis tingkat pertama yaitu kepercayaan diri, optimisme, harapan dan ketahanan. Temuan dari peneliti sebelumnya mengemukakan bahwa kreativitas karyawan bermanfaat untuk organisasi tempat karyawan bekerja, dan penelitian ini telah mengidentifikasi betapa pentingnya kreativitas karyawan. New man, dkk. (2018; dalam Yu dkk, 2019) berpendapat bahwa *PsyCap* positif mendorong pengembangan niat pergantian pribadi dan komitmen organisasi. Peneliti ingin mengilangkan salah satu indikator dari modal psikologis yaitu kepercayaan diri dalam peneltian ini, apakah masih membuat karyawan memiliki kreativitas yang sama ketika karyawan tidak memiliki kepercayaan diri yang tinggi.

Beberapa peneliti berpendapat bahwa kreativitas karyawan tumbuh subur ketika peran modal psikologis yang disebut *PsyCap* memiliki potensi yang kuat untuk mendorong kreativitas karyawan (Avey dkk., 2012; Cai dkk., 2018; Rego dkk., 2012; Sweet man, dkk., 2011; dalam Yu dkk., 2019), sampai saat ini hanya

beberapa penelitian yang berusaha untuk menentukan dampak kreativitas karyawan *PsyCap* dalam konteks tempat kerja. Cai, dkk. (2018; dalam Yu dkk., 2019) berpendapat bahwa *PsyCap* secara keseluruhan dikaitkan dengan kreativitas karyawan yang positif dari masing-masing empat aspeknya yang berbeda. Empat aspek *PsyCap* dapat secara independen memengaruhi kreativitas karyawan dan dengan demikian mengarah pada hasil yang diinginkan yang berbeda, Rego, dkk. (2014; dalam Yu dkk, 2019). *PsyCap* positif secara luas diakui sebagai sumber motivasi intrinsik yang berpotensi vital, perhatian yang relatif lebih sedikit telah diberikan pada karakteristik *PsyCap* yang memfasilitasi kreativitas individu karyawan (Sweet man, dkk., 2011; Rego, dkk., 2012; Zubair dan Kamal., 2015; dalam Yu dkk, 2019). Dalam beberapa tahun terakhir, para peneliti mulai menangani masalah ini dan telah mencoba untuk menjelaskan dan memprediksi kreativitas atau kinerja kreatif menggunakan *PsyCap* (Sweet man dkk., 2011; Rego dkk., 2012; Zubair dan Kamal, 2015; dalam Yu dkk, 2019).

(Avey, dkk., 2012; Cai, dkk., 2018; Sweet Man, dkk., 2011; dalam Yu dkk, 2019) mengemukakan bahwa kepercayaan diri dan ketahanan berfungsi sebagai penghubung untuk meningkatkan kreativitas karyawan, serta menyoroti peran penting kepercayaan diri dan ketahanan bagi karyawan yang terlibat dalam fase pembuatan ide. Berdasarkan perspektif perkembangan, seorang karyawan yang memasuki tempat kerja untuk pertama kalinya kemungkinan belum membentuk kepercayaan diri sebagai seorang profesional atau mengalami kemuduran yang diperlukan untuk melatih ketahanan, akibatnya mempertimbangkan urutan harapan, optimisme, kepercayaan diri dan ketahanan dalam konteks tempat kerja.

## **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang diatas, maka masalah yang dirumuskan adalah sebagai berikut:

1. Apakah optimisme berpengaruh terhadap kreativitas karyawan pada UMKM Batik di Surabaya?
2. Apakah harapan berpengaruh terhadap kreativitas karyawan pada UMKM Batik di Surabaya?
3. Apakah optimisme berpengaruh terhadap ketahanan karyawan pada UMKM Batik di Surabaya?
4. Apakah harapan berpengaruh terhadap ketahanan karyawan pada UMKM Batik di Surabaya?
5. Apakah ketahanan berpengaruh terhadap kreativitas karyawan pada UMKM Batik di Surabaya?
6. Apakah ketahanan memediasi optimisme berpengaruh terhadap kreativitas karyawan pada UMKM Batik di Surabaya?
7. Apakah ketahanan memediasi harapan berpengaruh terhadap kreativitas karyawan pada UMKM Batik di Surabaya?

### **1.3 Tujuan Penelitian**

Pada penelitian ini tujuan yang ingin dicapai adalah:

1. Untuk menganalisis pengaruh optimisme terhadap kreativitas karyawan pada UMKM Batik di Surabaya
2. Untuk menganalisis pengaruh harapan terhadap kreativitas karyawan UMKM Batik di Surabaya
3. Untuk menganalisis pengaruh optimisme terhadap ketahanan karyawan pada UMKM Batik di Surabaya
4. Untuk menganalisis pengaruh harapan terhadap ketahanan karyawan pada UMKM Batik di Surabaya
5. Untuk menganalisis pengaruh ketahanan terhadap kreativitas karyawan pada UMKM Batik di Surabaya
6. Untuk menganalisis pengaruh ketahanan dalam memediasi optimisme terhadap kreativitas karyawan pada UMKM Batik di Surabaya

7. Untuk menganalisis pengaruh ketahanan dalam memediasi harapan terhadap kreativitas karyawan pada UMKM Batik di Surabaya

#### **1.4 Manfaat Penelitian**

Adapun manfaat yang ingin dicapai adalah sebagai berikut :

##### **1. Manfaat Akademis**

Hasil penelitian ini diinginkan dapat membantu untuk penelitian-penelitian selanjutnya dan menambah pemahaman dan pengetahuan bagi peneliti selanjutnya yang ingin mempelajari lebih dalam mengenai studi manajemen sumber daya manusia yang berkaitan dengan pengaruh modal psikologis terhadap kreativitas karyawan.

##### **2. Manfaat Praktis**

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi bagi UMKM Batik di Surabaya agar dapat mengetahui pengaruh dari setiap variabel yang ada pada modal psikologis terhadap kreativitas karyawan.

#### **1.5 Sistematika Penulisan Skripsi**

##### **BAB 1 PENDAHULUAN**

Bab 1 membahas mengenai latar belakang permasalahan mengapa penulis ingin melakukan penelitian ini, rumusan masalah dalam penelitian ini, tujuan serta manfaat yang dihasilkan dari penelitian ini.

##### **BAB 2 TINJAUAN PUSTAKA**

Bab 2 membahas teori-teori yang mendasari penelitian, rangkuman penelitian sebelumnya yang menjadi acuan penelitian, pengembangan hipotesis serta kerangka penelitian yang akan digunakan dalam penelitian ini.

##### **BAB 3 METODE PENELITIAN**

Bab 3 menjelaskan desain penelitian yang akan diteliti, identifikasi, definisi operasional dan pengukuran yang digunakan untuk variabel, jenis, sumber, serta metode pengumpulan data, kriteria sampel, dan populasi yang diterapkan, teknik penyampelan yang dipilih, hingga teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini.

#### **BAB 4 ANALISIS DAN PEMBAHSAN**

Bab 4 terdiri dari pandangan umum objek penelitian, deskripsi data, hasil dari analisis data yang sudah dilakukan dan pembahasannya.

#### **BAB 5 KESIMPULAN, KETERBATASAN, DAN SARAN**

Bab 5 membahas simpulan, keterbatasan penelitian, dan saran