

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Meningkatnya kreativitas dan inovasi baru yang dikembangkan masyarakat Indonesia, ternyata mendorong kemunculan industri kreatif di berbagai penjuru nusantara. Bahkan secara sengaja Pemerintah Indonesia mulai mensosialisasikan ekonomi kreatif guna mengurangi angka pengangguran yang cukup besar di negara kita.

Melihat kondisi tersebut, yang dimaksudkan dengan industri kreatif sendiri adalah sektor industrial yang berasal dari pemanfaatan kreativitas, keterampilan, dan bakat individu untuk menciptakan kesejahteraan dan lapangan pekerjaan melalui penciptaan dan pemanfaatan daya kreasi dan daya cipta individu tersebut. Melalui ekonomi kreatif, diharapkan perkembangan industri di Indonesia yang dulunya didominasi oleh bidang tambang dan migas bisa beralih ke sektor industri alternatif yang berasal dari sumber terbarukan, dan lebih fokus menciptakan daya kreasi masyarakat Indonesia. (<https://bisnisukm.com>)

Berbagai jenis industri kreatif yang ada salah satunya adalah industri kerajinan. Banyak daerah di Indonesia yang berkembang perekonomiannya lewat industri kerajinan. Konsep industri kerajinan merupakan aktivitas yang berbasis kreativitas yang mana nantinya berpengaruh terhadap perekonomian dan kesejahteraan masyarakatnya serta sektor industri kerajinan ini juga yang mampu menyerap tenaga kerja yang sangat tinggi. (<http://www.hestanto.web.id>). Semakin pesatnya geliat industri kerajinan turut berdampak pada regenerasi perajin di

Indonesia. Kerajinan yang merupakan bagian industri kreatif pun bertambah ragam dan corak motif lantaran modifikasi terus berkembang.

Menurut Saleh Husin (Menteri Perindustrian) mengatakan industri membutuhkan siklus produksi, baik proses, ketersediaan bahan baku maupun pelaku. Nah dengan semakin tumbuhnya industri kerajinan dan pasar domestik serta ekspor yang meluas maka lapangan kerja jadi terbuka. Dari sinilah, pelan-pelan tapi pasti terjadi regenerasi perajin. Pesatnya industri kecil dan menengah, lanjutnya, berpeluang mengubah posisi seorang pengrajin mengembangkan usaha sendiri dan merekrut karyawan. Transfer pengetahuan dan keterampilan pun terjadi seiring pasar yang berkembang sehingga produk kerajinan terus mengalami inovasi. “Kalau kita lihat dari dekat, mereka mempekerjakan saudara, tetangga bahkan merekrut tenaga kerja dari lingkungan yang lebih jauh. Artinya, lapangan kerja tercipta di daerah-daerah dan ekonomi berkembang,” ujarnya.

Kemenperin, melalui Direktorat Jenderal IKM juga aktif mendorong kapasitas dan kualitas produk industri kecil dan menengah, antara lain melalui Unit Pelaksana Teknis (UPT), Badan Riset dan Standardisasi Industri serta pusat pengembangan industri kreatif seperti *Bali Creative Industry Center*. Merujuk Rencana Pembangunan Jangka Menengah Nasional Tahun 2015-2019, arah kebijakan sektor industri turut menyoal tumbuhnya Industri Kecil sekitar 20 ribu unit usaha, selain penumbuhan populasi industri dengan menambah sekitar 9 ribu usaha industri berskala besar dan sedang dimana 50 persen tumbuh di luar Jawa. Kemenperin juga membangun 22 sentra industri kecil dan menengah (SIKIM) yang terdiri dari 11 di kawasan timur Indonesia (khususnya Papua, Papua Barat,

Maluku, Nusa Tenggara Barat, dan Nusa Tenggara Timur), dan 11 di kawasan barat Indonesia. (<http://www.kemenperin.go.id>)

Salah satunya adalah di Sumatera Barat, potensi industri kerajinan di Sumatera Barat terus berkembang. Hal itu terlihat dari jumlah IKM sektor kerajinan mencapai 4.606 unit dengan menyerap 29.880 tenaga kerja. IKM kerajinan di Sumatera Barat saat ini sudah mengelompok di suatu wilayah tertentu (klaster) atau sentra industri yang akan terus dikembangkan menjadi andalan perekonomian daerah.

Oleh karena itu, para perajin dan masyarakat di Sumatera Barat dituntut untuk terus menggali keunikan karya budaya lokal sehingga dapat dikembangkan menjadi produk unggulan daerah khususnya industri kreatif. “Industri kreatif akan terus kami dorong sebagai salah satu dasar untuk pengembangan ekonomi dalam negeri,” ujar Wamen.

Selanjutnya, Wamen (Wakil Menteri) berharap Dekranas khususnya Dekranasda Sumatera Barat agar lebih meningkatkan pembinaannya sehingga para perajin dapat berkembang menjadi lebih maju dan mandiri. Tentunya hal itu didukung dengan kreativitas dan inovasi sehingga dapat memenangkan persaingan global yang sangat kompetitif. “Saya berharap juga Dekranas dan Dekranasda dapat membuat program-program yang ditujukan untuk peningkatan daya saing produk seperti program pelatihan, bimbingan, dan pendampingan yang berkelanjutan serta terintegrasi dengan pasar,” urainya. Wamen meyakini, jika program tersebut terlaksana akan sangat membantu program Pemerintah dalam pengembangan industri yang dapat membantu mengatasi masalah pengangguran

karena membuka lapangan kerja, sehingga akan mengentaskan kemiskinan di daerah setempat.(<http://www.kemenperin.go.id>)

Salah satunya adalah Bukittinggi, Pemerintah Kota Bukittinggi, Provinsi Sumatera Barat (Sumbar), mendorong pengrajin bordir atau sulaman di daerah itu untuk fokus pada peningkatan dan pengembangan produk yang khas. Agar pengrajin dari bordir atau sulaman dapat memasarkan produknya tidak hanya di Sumatera Barat saja tetapi dapat memasarkannya ke internasional.

Menurut Azhari (Kepala Bidang Perindustrian Dinas Koperasi Perindustrian dan Perdagangan) mengatakan produk bordir atau sulaman sangat disorot oleh pemerintah daerah karena merupakan salah satu komoditas penting industri di Bukittinggi. Ia menyebutkan, bordir atau sulaman merupakan bagian dari industri sandang yang merupakan sektor yang lebih menonjol dibanding empat sektor lainnya di bawah Bidang Perindustrian Koperindag Bukittinggi. Keempat bidang lainnya yaitu pangan, kerajinan, logam dan kimia dan bahan bangunan.

Tabel 1.1

Pertumbuhan Industri Kecil Menengah Berdasarkan Komoditi di Kota Bukittinggi dari tahun 2011-2017 :

| No. | Komoditi | TAHUN (UNIT USAHA) | | | | | | |
|-------|--------------------------|----------------------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|
| | | 2011 | 2012 | 2013 | 2014 | 2015 | 2016 | 2017 |
| 1 | Pangan | 630 | 641 | 653 | 657 | 735 | 715 | 749 |
| 2 | Sandang | 581 | 587 | 590 | 594 | 574 | 580 | 579 |
| 3 | Kimia dan Bahan Bangunan | 272 | 276 | 276 | 283 | 260 | 268 | 262 |
| 4 | Logam dan Elektronika | 138 | 143 | 143 | 147 | 168 | 169 | 104 |
| 5 | Kerajinan | 370 | 377 | 380 | 388 | 377 | 400 | 452 |
| Total | | 1.991 | 2.024 | 2.042 | 2.069 | 2.114 | 2.132 | 2.146 |

Sumber: Dinas Penanaman Modal Satu Pintu, Perindustrian dan Tenaga Kerja

Contoh produk bordir atau sulaman tersebut misalnya berupa coaster bordir dan sulam kerancang yang banyak menjadi pilihan hiasan dan bahan pakaian terutama wanita, katanya.

Agar para pengrajin tersebut dapat terus fokus dalam mengembangkan usaha kerajinannya, ia mengatakan, pihaknya terus melakukan pembinaan bagi para pelaku usaha bidang tersebut. Hingga saat ini, sebanyak 452 unit usaha pengrajin bordir atau sulaman di Bukittinggi telah dibina dan sebanyak 20 desainer lokal bertaraf nasional akan menjadi agen perubahan kedepannya. (<https://sumbar.antaranews.com>).

Di dalam industri kerajinan terdapat *organizational commitment* (komitmen organisasi) yang merupakan komitmen organisasi telah ditetapkan sebelumnya sebagai sikap psikologis yang melekatkan seorang karyawan ke organisasi dengan cara yang mengurangi niat (Allen & Meyer, 1990). Definisi yang paling banyak diterima untuk komitmen organisasi diajukan oleh Mowday, Porter dan Steer (1982), sebagai "kekuatan relatif identifikasi individu dengan dan keterlibatan dalam organisasi tertentu dan dapat dicirikan oleh kepercayaan dan penerimaan yang kuat terhadap tujuan dan nilai organisasi, kemauan untuk memberikan banyak usaha atas nama organisasi dan kuat keinginan untuk mempertahankan keanggotaan organisasi". Penulis menambahkan bahwa komitmen tersebut terungkap melalui sebuah kesediaan karyawan untuk bekerja secara efektif dalam sebuah organisasi dan keinginannya untuk menjaga relasi tanpa berniat untuk beralih ke orang lain. Komitmen organisasi menunjukkan keterikatan dan kepercayaan akan nilai-nilai suatu organisasi dan keinginan untuk tinggal.

Komitmen organisasi adalah sejauh mana karyawan mengidentifikasi diri mereka dengan organisasinya.

Organizational Commitment (komitmen organisasi) yang berhubungan dengan karyawan yaitu *employee engagement* (keterlibatan karyawan) di dalam suatu organisasi yang merupakan merujuk keterlibatan karyawan ke sejauh mana seorang individu penuh perhatian dan terserap dalam penampilan perannya (Saks, 2006). Apalagi keterlibatan karyawan dianggap sebagai jenis sikap kerja yang positif dan memuaskan yang dicirikan oleh tiga dimensi, yaitu kekuatan, penyerapan, dan dedikasi (Schaufeli & Bakker, 2004). Pegawai yang terlibat diharapkan bisa merasakannya karakteristik emosional, fisik, dan kognitif (Khan, 1990). Menurut Catlette dan Hadden (2001), memikirkan keterlibatan karyawan sebagai perilaku positif, afektif psikologis yang berhubungan dengan pekerjaan itu mengilhami karyawan untuk secara antusias mengekspresikan dan mempersiapkan diri secara emosional, kognitif, dan fisik untuk dilakukan tugas pekerjaan mereka.

Menurut Harter *et al.*, (2002), keterlibatan karyawan sangat penting untuk mencapai bisnis yang bermanfaat hasil kinerja untuk organisasi yang berbeda. Penulis menunjukkan bahwa perlu organisasi melibatkan karyawan mereka, karena telah ditemukan bahwa organisasi dengan karyawan yang terlibat memiliki tingkat yang lebih tinggi kepuasan dan loyalitas pelanggan, lebih produktif, lebih menguntungkan daripada karyawan yang kurang terlibat.

Selain itu, *work environment* (lingkungan kerja) yang merupakan lingkungan kerja merupakan faktor kunci yang mempengaruhi kepuasan dan komitmen

karyawan terhadap suatu organisasi. Lingkungan kerja mengacu pada suasana organisasi tempat karyawan melakukan pekerjaan mereka. Menurut Danish, Ramzan, dan Ahmad (2013), lingkungan kerja terkait dengan iklim organisasi tertentu karyawannya melakukan tugasnya. Tidak diragukan lagi, lingkungan kerja yang fasilitatif dan aman dapat menarik perhatian karyawan mereka dan kebutuhan karyawan akan dipenuhi. Agar berhasil, organisasi harus merancang lingkungan kerja mereka dengan cara yang mereka inginkan dapat meningkatkan tingkat komitmen dan motivasi karyawan yang pada akhirnya akan mengarah pada hasil yang menguntungkan.

Selain itu, *organizational learning* (pembelajaran organisasi) yang merupakan pembelajaran di tingkat organisasi merupakan prasyarat untuk sukses perubahan dan kinerja organisasi (Garvin,1993; Hendry,1996). Menurut Watkins dan Marsick (1996), pembelajaran dapat meningkatkan kemampuan intelektual karyawan; karena organisasi semacam itu pada akhirnya akan menjadi lebih baik melalui memiliki karyawan yang terpelajar. Pembelajaran organisasi dapat dianggap sebagai proses penciptaan yang dinamis, akuisisi dan integrasi pengetahuan yang ditujukan untuk pengembangan sumber daya dan kemampuan yang berkontribusi kinerja lebih baik (Chonko *et al.*, 2003; Choe, 2004; Gonzales, 2001; Lopez *et al.*, 2005; Wu dan Cavusgil, 2006).

Menurut Bate dan Khasawneh (2005), pembelajaran organisasi merupakan fenomena bahwa "mendukung perolehan informasi, distribusi dan sharing pembelajaran, dan itu memperkuat dan mendukung pembelajaran berkelanjutan dan aplikasinya terhadap peningkatan organisasi". Selanjutnya, Salman,

Baharpour, dan Habibi (2015), menggambarkan pembelajaran organisasi sebagai seperangkat kegiatan organisasi yang mencakup pengetahuan akuisisi, berbagi informasi, menafsirkan informasi, yang memiliki pengaruh sadar atau tidak sadar budaya organisasi positif. Secara keseluruhan, pembelajaran organisasi didefinisikan dalam hal proses dan perilaku, dan dengan demikian, organisasi belajar dianggap sebagai entitas yang mendukung.

Berdasarkan uraian di atas, penulis mencoba mengadakan penelitian mengenai **“Pengaruh *Employee Engagement*, *Work Environment*, dan *Organizational Learning* Terhadap *Organizational Commitment* Pada Industri Kerajinan di Kota Bukittinggi”**.

1.1 Rumusan Masalah

Dari latar belakang ini, maka peneliti merumuskan permasalahan yang ada dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Bagaimana pengaruh *Employee Engagement* terhadap *Organizational Commitment*?
2. Bagaimana pengaruh *Work Environment* terhadap *Organizational Commitment*?
3. Bagaimana pengaruh *Organizational Learning* terhadap *Organizational Commitment*?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan permasalahan diatas, maka tujuan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Mengidentifikasi pengaruh *Employee Engagement* terhadap *Organizational Commitment*
2. Mengidentifikasi pengaruh *Work Environment* terhadap *Organizational Commitment*
3. Mengidentifikasi pengaruh *Organizational Learning* terhadap *Organizational Commitment*

1.4 Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini dapat diharapkan akan memberikan manfaat sebagai berikut :

1. Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan berguna dan bermanfaat bagi berbagai pihak, khususnya bagi penulis sendiri dan badan atau lembaga yang terkait baik secara langsung ataupun secara tidak langsung, antara lain :

- a) Bagi pelaku UMKM atau pengusaha industri kerajinan di kota Bukittinggi.

Agar dapat menambah pengetahuan, ilmu, skill, kreatifitas dalam mengelola usahanya agar menjadi lebih baik dengan mengetahui keterlibatan karyawan, lingkungan kerjanya dan pembelajaran organisasi melalui pelatihan-pelatihan yang dilakukan.

b) Bagi Fakultas Ekonomi.

Diharapkan dapat menjadi pedoman dan menambah ilmu pengetahuan bagi pihak-pihak yang membutuhkan di fakultas ekonomi, khususnya bagi mahasiswa jurusan ekonomi manajemen.

c) Bagi penulis.

Sebagai tambahan ilmu pengetahuan bagi penulis dan sebagai penerapan ilmu-ilmu ekonomi manajemen yang telah di dapatkan di bangku perkuliahan.

2. Manfaat Akademik

Bagi akademik hasil penelitian ini dapat dimanfaatkan untuk bahan tambahan wawasan tentang *employee engagement* (keterlibatan karyawan), *work environment* (lingkungan kerja), dan *organizational learning* (pembelajaran organisasi) serta *organizational commitment* (komitmen organisasi) dengan adanya penelitian ini, peneliti dapat memanfaatkan ilmu yang peneliti dapat semasa perkuliahan, dan memperluas wawasan tentang pengaruh *employee engagement*, *work environment*, dan *organizational learning* terhadap *organizational commitment*.

1.5 Ruang Lingkup Penelitian

Dalam penelitian ini akan dibahas bagaimana pengaruh *employee engagement*, *work environment*, dan *organizational learning* terhadap *organizational commitment*.

1.6 Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan yang digunakan penelitian adalah sebagai berikut :

BAB I : PENDAHULUAN

Bab ini mengenai tentang latar belakang, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian serta ruang lingkup penelitian.

BAB II : TINJAUAN LITERATUR

Bab ini menjelaskan tentang mengenai teori-teori yang menjadi dasar acuan teori yang digunakan dalam menganalisis penelitian ini. Mencakup landasan teori, tinjauan penelitian terdahulu, pengembangan hipotesis dan model penelitian yang dilakukan.

BAB III : METODE PENELITIAN

Bab ini memaparkan desain penelitian, desain operasional variabel penelitian yang diteliti, teknik pengumpulan data, teknik pengambilan sampel, metode analisis data serta pengujian hipotesis.

BAB IV : ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN

Bab ini mengenai tentang isi pokok dari penelitian yang berisi deksripsi objek penelitian, analisis data, pembahasan dan implementasi hasil penelitian sehingga dapat diketahui hasil analisis yang diteliti mengenai hasil pengujian hipotesis.

BAB V : PENUTUP

Bab ini merupakan kesimpulan hasil penelitian, keterbatasan penelitian serta saran bagi penelitian berikutnya.