

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1. Latar Belakang**

Saat ini, Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah (UMKM) berperan sangat penting bagi perekonomian Indonesia dengan menjadi tulang punggung ekonomi yang kuat dengan kontribusi besar terhadap pertumbuhan ekonomi, lapangan pekerjaan, dan pengentasan kemiskinan. Jenis UMKM sangat beragam seperti sektor kuliner, perdagangan, jasa, pertanian dan lain-lain. UMKM seringkali dimiliki dan dijalankan oleh masyarakat lokal, termasuk para perempuan, pemuda, dan kelompok-kelompok yang rentan secara ekonomi. Pentingnya UMKM bagi perekonomian Indonesia tersebut menuntut UMKM harus dapat bersiap dalam tantangan modal, bisnis, teknologi, dan sumber daya manusia sebagai pelaku usahanya. Pelaku usaha tentunya mempunyai peran utama dalam setiap kegiatan UMKM karena merupakan penggerak langsung dalam kegiatan tersebut.

Berdasarkan Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2008 tentang Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah, perbedaan usaha didasarkan pada kekayaan bersih atau hasil penjualan tahunan yang dimiliki oleh usaha yang bersangkutan. Usaha mikro adalah usaha produktif milik orang perorangan dan/atau badan usaha perorangan yang memenuhi kriteria usaha mikro dengan kriteria memiliki kekayaan bersih paling banyak Rp 50.000.000, tidak termasuk tanah dan bangunan tempat usaha atau memiliki hasil penjualan tahunan paling banyak Rp 300.000.000. Usaha kecil sebagai usaha ekonomi produktif yang berdiri sendiri, dilakukan oleh orang perorangan atau badan usaha yang bukan merupakan anak perusahaan atau bukan cabang perusahaan yang dimiliki, dikuasi, atau menjadi bagian baik langsung maupun tidak langsung dari Usaha Menengah atau Usaha

Besar yang memenuhi kriteria usaha kecil. Kriteria usaha kecil menurut regulasi ini adalah memiliki kekayaan bersih lebih dari Rp. 50.000.000 sampai dengan paling banyak Rp 500.000.000, tidak termasuk tanah dan bangunan tempat usaha, atau memiliki hasil penjualan tahunan lebih dari Rp 300.000.000 hingga maksimal Rp 2.500.000.000.

Selanjutnya Usaha menengah menurut UU No. 20/2008 sebagai usaha ekonomi produktif yang berdiri sendiri yang dilakukan oleh orang perorangan 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. Kriterianya adalah memiliki kekayaan bersih lebih dari lima ratus juta rupiah sampai dengan paling banyak sepuluh milyar rupiah, tidak termasuk tanah dan bangunan usaha. Kriteria hasil penjualan tahunan adalah lebih dari Rp 2.500.000.000 hingga maksimal Rp 50.000.000.000. Satu lagi kelompok usaha yang disebutkan di dalam UU No.20/2008 adalah usaha besar. Usaha besar menurut regulasi ini adalah usaha ekonomi produktif yang dilakukan oleh badan usaha dengan jumlah kekayaan bersih atau hasil penjualan tahunan lebih besar dari usaha menengah yang meliputi usaha nasional milik negara atau swasta, usaha patungan, dan usaha asing yang melakukan kegiatan ekonomi di Indonesia.

Berdasarkan Data Statistik Profil Gender/Anak Kota Padang 2023, dari klasifikasi UMKM, usaha skala mikro kecil (UMK) lebih populer atau lebih banyak dijumpai di masyarakat. Hal ini karena skala usaha dari sisi modal, kekayaan bersih, atau nilai penjualan yang masih memungkinkan dijangkau oleh lebih banyak kalangan masyarakat. Dengan karakter usaha yang cenderung merupakan usaha rumahan, pelaku usaha skala mikro hingga menengah ini umumnya didominasi oleh

perempuan. Dari sisi alokasi waktu, usaha-usaha ini memiliki fleksibilitas waktu yang lebih tinggi dibandingkan usaha besar, apalagi jika lokasi usaha berada di rumah, maka usaha dapat dilakukan bersama dengan mengurus keperluan domestik rumah tangga.

Berdasarkan data dari Dinas Koperasi UKM Kota Padang Tahun 2023 pelaku Usaha Mikro dan Kecil (UMK) di Kota Padang pada 2022 berjumlah 55.118 yang dari 13.294 jiwa laki-laki dan 41.824 jiwa perempuan. Dari data tersebut, dapat dilihat jumlah UMK di Kota Padang didominasi oleh perempuan. Usaha mikro dan kecil merupakan salah satu mekanisme yang digunakan untuk memberdayakan perempuan secara ekonomi di negara-negara berkembang. Untuk memberdayakan perempuan dan menghasilkan pendapatan, partisipasi perempuan dalam usaha mikro dan kecil meningkat dari waktu ke waktu (Mezgebo et al., 2017).

Partisipasi perempuan yang tinggi ini sudah seharusnya diikuti oleh keseimbangan pekerjaan dan kondisi kehidupan pribadi. Meningkatnya perhatian terhadap keseimbangan kehidupan kerja diyakini disebabkan oleh berbagai faktor, termasuk semakin banyaknya perempuan yang memasuki dunia kerja (Komari et al., 2023). Ketidakseimbangan antara kehidupan dan pekerjaan berdampak tidak baik pada pekerjaan (Arestia, 2023). Keseimbangan kehidupan kerja atau *work-life balance* mengacu pada pandangan seseorang mengenai kesesuaian antara pekerjaan dan aktivitas saat tidak bekerja serta kehidupan secara general (Brough et al., 2014). Konsep *Work-life balance* berkisar pada individu yang mendedikasikan waktu yang cukup untuk tanggung jawab profesional, sementara juga mengalokasikan waktu

yang cukup untuk aspek kehidupan lainnya termasuk keluarga, kegiatan rekreasi, dan keterlibatan dalam komunitas (Syakdiah et al., 2024).

Berikut hasil prasurvey yang dilakukan pada Januari 2024 terhadap 5 pelaku Usaha Mikro Kecil dipimpin perempuan di Kota Padang dengan menggunakan teknik wawancara untuk menjelaskan kondisi keseimbangan kehidupan dan pekerjaan saat ini:

**Tabel 1.1 Rangkuman Wawancara dengan UMK Perempuan di Kota Padang**

Pertanyaan	Jawaban					Kesimpulan
	R1	R2	R3	R4	R5	
Ceritakan tentang aktivitas kerja sehari hari?	Pekerjaan ditangani sendiri, intensitas kerja tinggi, kurang ada batas jam kerja yang jelas.	Pekerjaan ditangani sendiri dan di bantu oleh karyawan , jam kerja fleksibel.	Persiapan dilakukan dari pagi dan buka disore hari, waktu pulang tidak menentu.	Pekerjaan ditangani sendiri (terkadang dibantu pasangan), buka pukul 10.00-18.00	Pekerjaan dimulai jam 10.00-22.00, aktivitas kerja di toko dan di lapangan.	Intensitas kerja pada umumnya tinggi.
Bagaimana cara mengontrol waktu kerja dengan aktivitas pribadi?	Sulit memberikan batas waktu yang jelas antara jam kerja dan kehidupan pribadi meskipun ada jadwal yang sudah ditentukan.	Aktivitas pribadi biasanya dilakukan saat <i>weekend</i> . Meskipun saat <i>weekend</i> sering kali masih dipergunakan untuk bekerja,	Membuat <i>to do list</i> kerja,	Menetapkan jadwal kerja, jadwal kegiatan pribadi, bergantian dengan pasangan. Namun perihal aturan jadwal masih sulit untuk terealisasi.	Sulit membuat batas waktu antara pekerjaan dan kehidupan pribadi, liburan dilakukan spontan.	Pada umumnya responden kesulitan dalam menyeimbangkan waktu kerja dengan aktivitas pribadi.

Pertanyaan	Jawaban					Kesimpulan
	R1	R2	R3	R4	R5	
Contoh kendala/kesulitan yang terjadi di tempat kerja atau dirumah yang mempengaruhi satu sama lain?	Sulit mengikuti kegiatan anak, melewatkan janji karena tuntutan pekerjaan.	<i>Design</i> barang ditiru akibat melakukan promosi di media sosial, kurang waktu untuk melakukan pelatihan.	Kurang waktu untuk keluarga.	Kurang waktu untuk keluarga, melewatkan jadwal pernikahan saudara.	Kewalahan dalam menangani pertanyaan pelanggan di WhatsApp, Instagram dan telepon pribadi, kurang waktu dengan keluarga, kesalahan karyawan.	Kurang waktu untuk keluarga, kesulitan dalam mengendalikan aktivitas kerja dan <i>tools</i> yang digunakan.

Sumber : Wawancara yang diolah oleh penulis, 2024

Berdasarkan tabel 1.1 diperoleh kesimpulan bahwa pada umumnya pelaku UMK perempuan memiliki intensitas kerja yang cukup tinggi, bahkan setelah *closing* (tutup) aktivitas dilanjutkan di rumah. Pada umumnya responden kesulitan dalam merealisasikan jadwal kegiatan kerja yang sudah dibuat dengan jelas, batas jam kerja yang sudah ditentukan sering kali jauh lebih lama dari seharusnya karena orderan. Seluruh responden menyatakan kurangnya waktu yang dihabiskan dengan keluarga. *Tools* yang digunakan dalam operasional kerja malah sering kali mengganggu bahkan jadi kendala dari pelaku UMK perempuan di Kota Padang. *Work-life balance* melibatkan pengelolaan interaksi antara kewajiban pekerjaan dan tanggung jawab kehidupan pribadi (Kolomoets et al., 2023). Oleh karena itu hal ini mengindikasikan bahwa masih rendahnya *work-life balance* pada pelaku UMK Perempuan di Kota Padang.

Melihat banyaknya pelaku UMK perempuan pada umumnya berstatus sebagai ibu rumah tangga, hal ini dikhawatirkan terjadinya ketidak seimbangan kondisi saat bekerja dan saat menjalani kehidupan pribadi. Perempuan yang berstatus telah menikah sekaligus menjadi pekerja cenderung dihadapkan pada kondisi *work-family conflict* (Darmawati, 2019). *Work family conflict* ialah bentuk konflik akibat kewajiban pekerjaan yang tidak sesuai dengan kehidupan keluarga. *Work family conflict* diakibatkan karena jam kerja individu mempersingkat waktu bersama keluarga (Komari et al., 2023). *Work family conflict* mengarah pada sebagian besar partisipasi waktu untuk bekerja akibatnya waktu bersama keluarga juga berkurang (Darmawati, 2019). Penelitian dari Talukder (2019) menjelaskan *Work family conflict* berpengaruh negatif terhadap *Work-life balance*. Komari et al., (2023) juga menjelaskan bahwa *work-family conflict* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *work-life balance*.

Berdasarkan hasil penyebaran kuesioner terkait *work-family conflict* terhadap responden yang merupakan pelaku UMK perempuan, berikut hasil persentase tanggapan responden :

**Tabel 1.2 Tanggapan Responden Terkait *Work Family Conflict***

Pernyataan	Ya	Tidak
Tuntutan pekerjaan sering kali berbenturan dengan kewajiban rumah tangga dan keluarga	80%	20%
Jam kerja yang dihabiskan untuk bekerja mengakibatkan saya sulit untuk memenuhi kewajiban saya kepada keluarga.	60%	40%
Sulit untuk menyelesaikan aktivitas diluar pekerjaan dikarenakan tuntutan kerja	60%	40%
Stres karena pekerjaan membuat saya sulit untuk memenuhi kewajiban terhadap keluarga.	20%	80%
Saya menyesuaikan rencana kegiatan keluarga karena pekerjaan saat ini.	100%	-

Rata-rata	64%	36%
-----------	-----	-----

Sumber : Kuesioner yang diolah oleh penulis, 2024

Tabel 1.1 dapat dijelaskan bahwa 80% responden mengalami benturan dari tuntutan pekerjaan dan kewajiban di rumah tangga. 60% responden kesulitan memenuhi kewajiban kepada keluarga dikarenakan jam kerja saat ini. 60% mengalami kesulitan menyelesaikan aktivitas diluar pekerjaan karena tuntutan dalam bekerja serta seluruh responden melakukan perencanaan kegiatan keluarga (misalkan liburan, pemenuhan kebutuhan dll) sesuai dengan waktu dan kondisi kerja mereka. Berdasarkan hasil ini dapat disimpulkan tingginya kondisi *work family conflict* responden yang berindikasi pada rendahnya *work-life balance*.

Seiring pertumbuhan UMK di era serba digital saat ini, semakin mudah untuk melintasi batas antara pekerjaan dan keluarga/kehidupan. Diantara penerapan teknologi informasi dalam organisasi/ usaha dapat berupa *information systems*, *communication software*, dan *enterprise social networks* (Ma et al., 2021). Teknologi dapat digunakan sebagai sarana komunikasi dengan menggunakan perangkat, melihat informasi tentang berbagai aspek di dunia yang jauh secara online, dan bahkan melakukan bisnis menggunakan gadget (Hastini et al., 2020). Dalam penggunaannya, pengguna teknologi terus-menerus dihadapkan pada kebutuhan untuk mendefinisikan apakah kita sedang online atau offline (Tammelin & Alakärppä, 2021).

Tidak hanya penggunaan berbagai teknologi dan aplikasi yang meningkat, tetapi juga tekanan untuk menggunakannya juga meningkat (Marlowe et al., 2017). Tekanan dalam penggunaan teknologi dapat dikenal dengan istilah *technostress*. Konsep *technostress* pertama kali diperkenalkan oleh Brod (1982), yaitu kondisi

yang disebabkan karena tidak mempunya individu atau organisasi dalam beradaptasi dengan pengenalan dan pengoperasian teknologi baru. *Technostress* terjadi saat individu tidak mampu mengikuti perkembangan teknologi dalam bidang informasi dan komunikasi (Armanu et al., 2021).

Teknologi saat ini sering digunakan untuk keperluan pendidikan, penelitian, dalam organisasi dan berbagai jenis usaha. Dalam operasionalnya UMK sering menggunakan teknologi untuk aktivitas seperti penjualan, terhubung dengan konsumen, media promosi dan mempelajari hal-hal baru. Mencapai *work-life balance* telah menjadi perjuangan yang terus menerus karena penggunaan Teknologi mengaburkan batas-batas antara pekerjaan dan kehidupan (Ollier-Malaterre et al., 2019). Berdasarkan wawancara lanjutan terhadap pelaku UMK perempuan di Kota Padang terkait penggunaan teknologi dalam operasional kerja, berikut tabel rekapitulasi jawaban responden:

**Tabel 1.3 Rangkuman Wawancara Terkait Teknologi dengan Pelaku UMK Perempuan di Kota Padang**

Pertanyaan	Jawaban					Kesimpulan
	R1	R2	R3	R4	R5	
Bagaimana teknologi berperan dalam operasional kerja anda?	Untuk media promosi, relasi, transaksi.	Berita terbaru, promosi barang umum (namun sudah lama tidak update).	Untuk promosi	Digunakan untuk melihat referensi ide	Promosi, transaksi, terhubung dengan pelanggan	Teknologi dimanfaatkan responden dalam promosi, referensi, pengembangan ide, dan transaksi penjualan
Adakah hambatan/kesulitan/dampat buruk dalam memanfaatkan teknologi untuk pekerjaan?	Terhubung terus menerus dengan media sosial	Penipuan produk. Responden saat ini memilih tidak banyak	Terhubung terus menerus dengan media sosial	Sistem pembayaran <i>error</i> , penipuan menggunakan media sosial,	Harus terhubung dengan WhatsApp, Instagram dan media	Teknologi memaksa responden untuk terus terhubung dengan media

Pertanyaan	Jawaban					Kesimpulan
	R1	R2	R3	R4	R5	
	dalam menangani keperluan kerja meskipun sudah di rumah.	menggunakan teknologi untuk operasional kerja.	dalam menangani keperluan kerja meskipun sudah di rumah, spam penipuan pada Whatsapp, email.		sosial lainnya saat off (tidak sedang dalam operasional jam kerja).	sosial, rentan terhadap penipuan dan pencurian gambar produk, <i>erorr system</i> . pengerjaan memakan waktu karena penginputan.

Sumber : Wawancara yang diolah oleh penulis, 2024

Berdasarkan tabel 1.3 dapat dijelaskan secara umum teknologi membantu aktivitas dalam penjualan, namun seringkali teknologi membuat ketidak nyamanan seperti : pelaku UMK masih harus terhubung dengan WhatsApp, Instagram dan media sosial lainnya saat *off* (tidak sedang dalam operasional jam kerja), penggunaan teknologi haruslah cermat. Pelaku UMK sering merasa kesulitan dengan system pembayaran yang sering error (akibatnya pembayaran tertunda dan memakan waktu), salah satu responden memilih membatasi promosi produknya di banyak media sosial karena kesulitan dalam memahami, pencurian gambar dan penipuan, pekerjaan yang seharusnya selesai dengan cepat kadang terhambat karena proses pengimputan dan manual yang terus di jalankan. *Technostress* dapat menimbulkan efek samping yang mengkhawatirkan seperti konektivitas terus-menerus ke tempat kerja dan karyawan mengalami tekanan dan kelelahan (Stich et al., 2018).

Menurut (Brough et al., 2014), perubahan tuntutan dan sumber daya terkait pekerjaan (*job demand*) atau perubahan tingkat dukungan yang diterima di tempat kerja berdampak pada keseimbangan kehidupan kerja. Mengatasi tuntutan

pekerjaan (*job demand*) menghabiskan sumber daya seseorang yang mengarah pada hasil negatif di rumah karena *techno-stress* adalah bentuk dari tuntutan pekerjaan, yang berdampak negatif pada keseimbangan kehidupan kerja (Bakker & Demerouti, 2017). Penelitian dari Ma et al., (2021) menjelaskan bahwa *tekno-stres* memiliki dampak negatif signifikan pada keseimbangan kehidupan kerja. Penelitian dari (Mohammed et al., 2021) juga menjelaskan *technostress* berhubungan negatif dengan keseimbangan kehidupan kerja.

Menurut model teori *Job Demands–resources* (JD-R), sumber daya (*resources*) berupa *self efficacy* dapat melemahkan efek negatif dari *work-family conflict* dan *tekno-stresor* pada keseimbangan kehidupan kerja (Bakker & Demerouti, 2017). Efikasi diri menciptakan cadangan sumber daya yang mempengaruhi persepsi dan interpretasi individu terhadap tuntutan pekerjaan dan keluarga mereka yang pada gilirannya membantu mereka mengatasi tuntutan peran mereka (*work-family conflict*) dan meningkatkan keseimbangan kehidupan kerja (Chan et al., 2017). Efek moderasi dari *self efficacy* pekerjaan menjelaskan strategi untuk mengurangi dampak negatif dari para pencipta teknologi. Pekerja yang memiliki tingkat kepercayaan diri pekerjaan yang lebih tinggi lebih kecil kemungkinannya untuk tertekan oleh para pencipta teknologi (Mohammed et al., 2021).

Berdasarkan pemaparan latar belakang, perlu dilakukan penelitian terkait Pengaruh *Work-Family Conflict* dan *Technostress* Terhadap *Work-Life Balance* dengan *Self Efficacy* Sebagai Variabel Moderasi (Studi Pada Usaha Mikro Kecil dipimpin Perempuan di Kota Padang).

## 1.2. Perumusan Masalah

Berdasarkan pemaparan latar belakang tersebut berikut rumusan yang akan diteliti:

- 1) Bagaimanakah pengaruh *work-family conflict* terhadap *work-life balance* pada pelaku usaha UMK Perempuan di Kota Padang?
- 2) Bagaimanakah pengaruh *technostress* terhadap *work-life balance* pada pelaku usaha UMK Perempuan di Kota Padang?
- 3) Bagaimanakah pengaruh *self efficacy* terhadap *work-life balance* pada pelaku usaha UMK Perempuan di Kota Padang?
- 4) Bagaimanakah pengaruh *work-family conflict* terhadap *work-life balance* melalui *self efficacy* sebagai variabel moderasi pada pelaku usaha UMK Perempuan di Kota Padang?
- 5) Bagaimanakah pengaruh *technostress* terhadap *work-life balance* melalui *self efficacy* sebagai variabel moderasi pada pelaku usaha UMK Perempuan di Kota Padang?

## 1.3. Tujuan Penelitian

Dari pemaparan rumusan masalah tersebut, yang menjadi tujuan penelitian antara lain:

- 1) Menganalisis pengaruh *work-family conflict* terhadap *work-life balance* pada pelaku usaha UMK Perempuan di Kota Padang.
- 2) Menganalisis pengaruh *technostress* terhadap *work-life balance* pada pelaku usaha UMK Perempuan di Kota Padang.

- 3) Menganalisis pengaruh *self efficacy* terhadap *work-life balance* pada pelaku usaha UMK Perempuan di Kota Padang.
- 4) Menganalisis pengaruh *work-family conflict* terhadap *work-life balance* melalui *self efficacy* sebagai variabel moderasi pada pelaku usaha UMK Perempuan di Kota Padang.
- 5) Menganalisis pengaruh *technostress* terhadap *work-life balance* melalui *self efficacy* sebagai variabel moderasi pada pelaku usaha UMK Perempuan di Kota Padang.

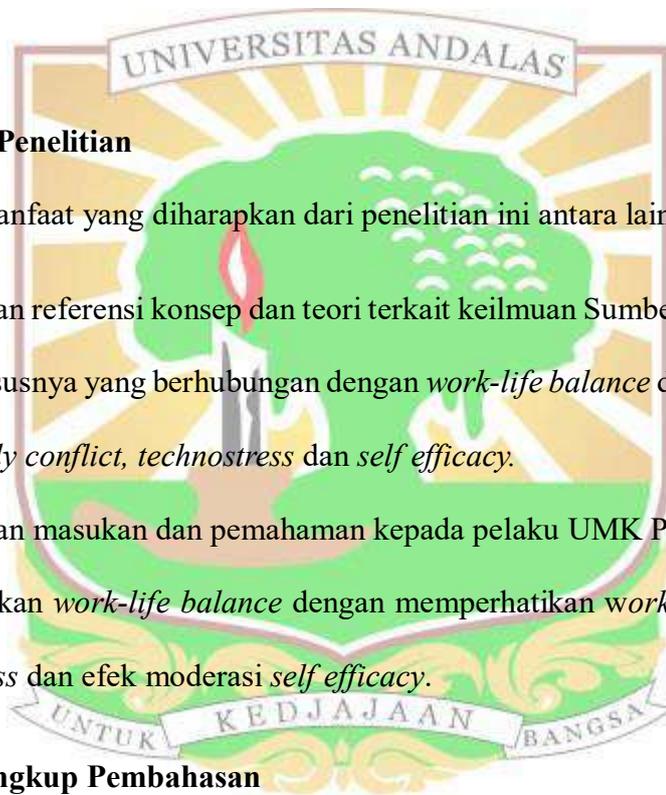
#### 1.4. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat yang diharapkan dari penelitian ini antara lain :

- 1) Memberikan referensi konsep dan teori terkait keilmuan Sumber Daya Manusia UMK khususnya yang berhubungan dengan *work-life balance* dilihat dari faktor *work-family conflict*, *technostress* dan *self efficacy*.
- 2) Memberikan masukan dan pemahaman kepada pelaku UMK Perempuan untuk meningkatkan *work-life balance* dengan memperhatikan *work family conflict*, *technostress* dan efek moderasi *self efficacy*.

#### 1.5. Ruang Lingkup Pembahasan

Agar tidak meluas dan salah dalam penafsiran, fokus pembahasan penelitian ini yaitu *work-life balance*, *technostress*, *self efficacy* dan *work family conflict* pada pelaku UMK Perempuan khususnya pada jenis usaha kuliner.



## **1.6. Sistematika Penulisan**

Adapun sistematika penulisan yang digunakan dibagi ke dalam beberapa bab, dengan uraian sebagai berikut:

### **BAB I PENDAHULUAN**

Menjelaskan mengenai latar belakang, perumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penulisan.

### **BAB II TINJAUAN LITERATUR**

Menjelaskan teori-teori yang digunakan, penelitian terdahulu, pengembangan hipotesis dan kerangka konseptual.

### **BAB III METODE PENELITIAN**

Menjelaskan desain penelitian, populasi dan sampel, sumber data, teknik pengumpulan data, variabel penelitian, defenisi operasional dan pengukuran variabel, metode analisis.

### **BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

Menjelaskan terkait profil responden, analisis deskriptif dari variabel penelitian, hasil pengujian data hipotesis beserta pembahasan tentang hasil yang diperoleh.

### **BAB V PENUTUP**

Menjelaskan terkait kesimpulan, implikasi, keterbatasan dan saran penelitian yang relevan dengan hasil penelitian yang telah dilakukan.