

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Kewirausahaan (entrepreneur) merupakan persoalan penting di dalam perekonomian suatu bangsa yang sedang berkembang. Kemajuan atau kemunduran ekonomi suatu bangsa sangat ditentukan oleh keberadaan dan peranan dari kelompok wirausahawan ini. Tidak ada satu bangsa di dunia ini yang mampu menjadi negara maju tanpa ditopang oleh sejumlah pemuda dan masyarakat yang berwirausaha. Pertumbuhan wirausaha ini membawa peningkatan perekonomian yang luar biasa bagi suatu negara, sehingga semakin banyak suatu negara memiliki wirausaha maka semakin meningkat perekonomiannya.

Perkembangan entrepreneur di Indonesia saat ini masih sangat rendah jika dibandingkan dengan negara-negara lain di Asia. Pernyataan ini dapat di lihat dari jumlah entrepreneur yang ada, di Indonesia hanya 1,56% dari jumlah penduduk yang ada. Seperti keberhasilan pembangunan yang dicapai oleh negara Jepang ternyata disponsori oleh para entrepreneur yang berjumlah 2 % di tingkat sedang dan berwirausaha kecil sebanyak 20% dari jumlah penduduknya. Selain Jepang, juga terdapat beberapa negara yang kemajuan perekonomiannya di sponsori oleh para entrepreneurnya yaitu Malaysia dengan jumlah entrepreneur 5% dari jumlah penduduknya, Singapura dengan jumlah entrepreneur 7% dari jumlah penduduknya, dan Amerika dengan lebih dari 12% penduduknya menjadi entrepreneur. Sayangnya saat ini, jumlah entrepreneur di Indonesia masih sedikit

dan mutunya belum bisa dikatakan hebat untuk menopang perekonomian, sehingga persoalan wirausaha ini menjadi persoalan yang mendesak bagi suksesnya pembangunan perekonomian di Indonesia (Mahesa & Rahardja, 2012).

Pryce (2010) menyatakan kebahagiaan pada pekerjaan merupakan suatu pola pikir yang memungkinkan memaksimalkan performa dan meraih potensi yang dilakukan dengan menyadari tinggi rendahnya perasaan bahagia ketika bekerja sendiri ataupun kelompok. Kebahagiaan pada pekerjaan juga bisa diartikan sebagai perasaan antusias terhadap pekerjaan, bersemangat untuk datang bekerja, memiliki hubungan yang baik dengan rekan kerja, menunjukkan saling ketergantungan dengan orang lain atau bidang lain di tempat kerja, memiliki performa kerja yang baik, dapat bergaul dengan baik, bersedia atau mau menggantikan jadwal teman ketika dibutuhkan, bekerja pada beberapa proyek sampingan yang bertujuan untuk meningkatkan tempat kerja, produk, dan pelayanannya terhadap pekerjaan. Bisa dikatakan bahwa jika menerapkan ilmu tentang kebahagiaan pada sebuah usaha atau organisasi dengan tepat maka akan memaksimalkan hasil yang dicapai.

Walsh (2018) menambahkan bahwa kebahagiaan berkorelasi dengan dan sering mendahului kesuksesan karier dan secara emosional meningkatkan emosi positif yang berujung mengarah pada hasil yang lebih baik di tempat kerja. Leung (2011) menambahkan kesuksesan karier, hubungan sosial, dan harga diri dikaitkan dengan kesejahteraan psikologis dan fisik. Kesejahteraan spiritual memoderasi hubungan antara kesuksesan karier dan kesejahteraan psikologis.

Kebahagiaan bisa diartikan dengan sesuainya apa yang di harapkan dengan apa yang diinginkan atau sesuainya dengan apa yang di harapkan dengan kenyataan yang terjadi. Namun tidak semua orang mengalami kebahagiaan tersebut, karena tidak semua orang yang apa yang diharapkan nya sesuai dengan apa yang terjadi atau kenyataannya.

Begitu juga pada dunia *entrepreneur*, tidak semua yang di rencanakan dan diharapkan sesuai dengan harapan yang di inginkan, bahkan banyak hal yang menyebabkan apa yang telah direncanakan tidak sesuai dengan harapan. Misalnya saat melakukan proses produksi mesin yang memproduksi produk tersebut rusak, saat sedang akan mulai bekerja karyawan yang ada kabur, atau saat produksi setengah berjalan produk yang diproduksi rusak atau kualitasnya tidak layak untuk dijual, tempat produksi mengalami kebakaran atau roboh karena angin kencang atau gempa.

Beutell (2010) menyatakan jadwal kerja secara signifikan terkait dengan interferensi kerja dengan keluarga dan sinergi kerja dengan keluarga tetapi tidak untuk intervensi keluarga dengan pekerjaan. Dukungan pengawasan yang dipersepsikan secara signifikan terkait dengan kontrol jadwal kerja karyawan dan kepuasan. Kontrol persepsi terhadap jadwal kerja dan kepuasan kerja berhubungan signifikan dengan konflik kerja, keluarga. Jadwal kerja dimoderasi antara hubungan konflik kerja, konflik keluarga (sinergi) dan domain kepuasan. Berdasarkan pendapat Beutell diatas bahwa keluarga juga merupakan masalah yang di hadapi seorang pengusaha karena jadwal kerja.

Eager (2015) menambahkan bahwa kewirausahaan secara inheren membuat stres. Biaya stres yang terkait dengan individu, usahanya dan masyarakat cukup besar. Perrow (dalam Carmeli & Schaubroeck 2008) berpendapat bahwa organisasi merupakan suatu sistem yang kompleks dan tidak sempurna sehingga rentan terhadap peristiwa krisis dan semakin kompleks bisnisnya, semakin rentan pula terhadap peristiwa krisis.

McCormick (2011) menemukan stres kerja yang dikaitkan dengan kegagalan pribadi juga dapat meramalkan pencapaian pribadi secara negatif. Kollman (2019) menemukan pengusaha menderita insomnia atau gangguan pada tidur ketika menghadapi stresor wirausaha. Hosie (2019) menyatakan stresor stres memiliki efek negatif langsung pada afektif kesejahteraan dan kepuasan kerja yang pada gilirannya memediasi efek negatif dari tiga stresor peran pada kinerja kontekstual manajer.

Hal diatas termasuk kedalam krisis organisasi dan beberapa ahli berpendapat krisis muncul sebagai hasil dari kombinasi kegagalan dan disfungsi yang relatif kecil di berbagai subsistem organisasi. Carmeli & Schaubroeck (2008) menerangkan bahwa krisis organisasi adalah probabilitas yang relatif rendah, situasi berdampak tinggi yang mengancam daya saing dan kelangsungan hidup suatu organisasi dan ditandai oleh ambiguitas sebab, akibat, dan cara penyelesaian, serta oleh keyakinan bahwa keputusan harus diambil dengan cepat. Dalam menjalankan usaha akan ada mengalami masa paceklik yang akan menyebabkan seseorang merugi atau bangkrut jika tidak ditanggulangi dengan baik, karena itu di perlukan suatu cara untuk mengatasinya yang bisa disebut *organizational crisis preparedness*.

Organizational crisis preparedness mengacu pada sejauh mana organisasi siap untuk menghadapi situasi krisis segera dan masa depan. *Organization crisis preparedness* dapat membantu owner atau menejer sebuah usaha dalam menanggulangi masalah masalah dalam mengembangkan usaha. Seorang owner atau menejer yang berpengalaman akan lebih mudah menanggulangi masalah masalah tersebut karena telah pernah mengalami hal hal atau permasalahan yang serupa pada masa lalu mereka. Ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Carmeli & Schaubroeck (2008) dalam penelitiannya menyatakan penting bagi bisnis untuk menggunakan dan menyusun perilaku belajar dari kegagalan agar dapat merespons lebih efektif terhadap peristiwa krisis.

Jika pengalaman sudah ada dan saat terjadi sebuah krisis seorang owner atau manejer yang tidak memiliki efikasi diri atau keyakinan terhadap keputusan yang diambil maka usaha yang dijalani atau di pimpin juga akan mengalami kendala karena lambatnya mengambil keputusan atau karena takut terhadap keputusan yang akan diambilnya karena pernah mengalami kegagalan atau kejadian yang mirip atau serupa sebelumnya.

Pada kenyataannya sebuah usaha muncul disebabkan karena owner atau manajernya sudah memiliki pengalaman di bidangnya, misalnya seseorang yang menjadi pekerja pada sebuah rumah makan sebelum membuka usaha rumah makan sendiri. Jika seseorang yang belum berpengalaman pada bidangnya membuka sebuah usaha tentu saja pada awalnya akan mengalami kesulitan, kecemasan akan usaha yang baru dirintisnya tersebut, dan jika seseorang yang sudah memiliki pengalaman pada bidangnya membuka sebuah usaha, tentu saja tidak luput dari masalah jika tidak memiliki kesiapan akan krisis yang terjadi serta efikasi diri terhadap masalah yang di hadapinya.

Marques (2017) menjelaskan bahwa kebahagiaan dapat dicapai tidak selalu tergantung pada atasan tetapi pada persepsi tentang pekerjaan. Jika pikiran

nyaman, memiliki pandangan positif, apapun jenis pekerjaan bisa menjadi sukacita, dan bisa menapaki jalan kebahagiaan pribadi.

Tabel 1.1. Jumlah UKM di Sumatera Barat

NO	URAIAN	2016	2017
1	Jumlah Usaha Mikro (Unit)	531.350	569.337
2	Jumlah Usaha Kecil (Unit)	53.431	58.793
3	Jumlah Usaha Menengah (Unit)	7.900	8.318
Jumlah		592.681	636.448

Sumber: Dinas Koperasi dan UKM Sumatera Barat

Dari fenomena yang diterangkan diatas penelitian ini dimaksudkan untuk menganalisis pengaruh *learning behavior from failure* dan *self efficacy* terhadap *subjective wellbeing* yang di mediasi oleh *organization crisis preparedness*.

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan pemaparan pada latar belakang maka penulis merumuskan masalah sebagai berikut:

1. Bagaimanakah pengaruh *learning behavior from failure* terhadap *subjective wellbeing*?
2. Bagaimanakah pengaruh *learning behavior from failure* terhadap *organization crisis preparedness*?
3. Bagaimanakah pengaruh *self efficacy* terhadap *subjective wellbeing*?
4. Bagaimanakah pengaruh *self efficacy* terhadap *organization crisis preparedness*?
5. Bagaimanakah pengaruh *organization crisis preparedness* terhadap *subjective wellbeing*?
6. Bagaimanakah *organization crisis preparedness* memediasi pengaruh *learning behavior from failure* terhadap *subjective wellbeing*?

7. Bagaimanakah *organization crisis preparedness* memediasi pengaruh *self efficacy* terhadap *subjective wellbeing*?

1.3. Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah

1. Untuk mengetahui pengaruh *learning behavior from failure* terhadap *subjective wellbeing*?
2. Untuk mengetahui pengaruh *learning behavior from failure* terhadap *organization crisis preparedness*?
3. Untuk mengetahui pengaruh *self efficacy* terhadap *subjective wellbeing*?
4. Untuk mengetahui pengaruh *self efficacy* terhadap *organization crisis preparedness*?
5. Untuk mengetahui pengaruh *organization crisis preparedness* terhadap *subjective wellbeing*?
6. Untuk mengetahui pengaruh mediasi *organization crisis preparedness* *learning behavior from failure* terhadap *subjective wellbeing*?
7. Untuk mengetahui pengaruh mediasi *organization crisis preparedness* *self efficacy* terhadap *subjective wellbeing*?

1.4. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan bisa memberikan manfaat sebagai berikut :

1. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan pemikiran dan bahan masukan bagi penelitian lebih lanjut yang

berkaitan dengan *learning behavior from failure*, *self efficacy*, *organization crisis preparedness*, dan *subjective wellbeing*.

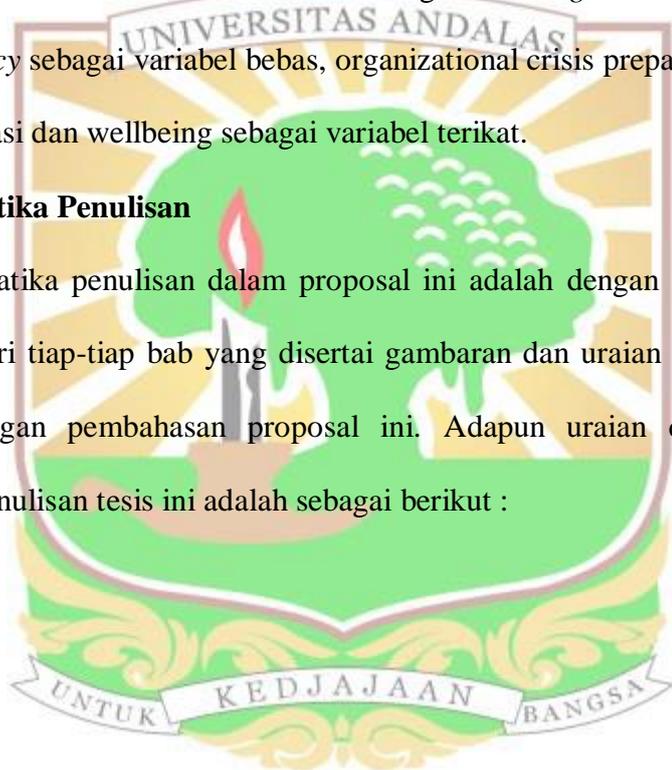
2. Memberikan manfaat dan masukan kepada praktisi dan akademisi bidang sumber daya manusia.

1.5. Ruang Lingkup Penelitian

Untuk mencapai sasaran dan terarahnya dalam penulisan penelitian ini maka penulis akan membatasi masalah ini dengan *learning behavior from failure* dan *self efficacy* sebagai variabel bebas, *organizational crisis preparedness* sebagai variabel mediasi dan *wellbeing* sebagai variabel terikat.

1.6. Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan dalam proposal ini adalah dengan menguraikan garis besar dari tiap-tiap bab yang disertai gambaran dan uraian singkat yang berkaitan dengan pembahasan proposal ini. Adapun uraian dan susunan sistematika penulisan tesis ini adalah sebagai berikut :



BAB I : PENDAHULUAN

Bab ini merupakan suatu pengantar dan penjelasan tentang latar belakang permasalahan, identifikasi masalah, pembatasan masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, serta sistematika penulisan.

BAB II : TINJAUAN LITERATUR

Dalam bab ini berisi landasan teori yang merupakan penjabaran dari teori-teori yang mendasari penelitian ini, penelitian terdahulu yang mampu mendukung perumusan hipotesis, serta kerangka pemikiran teoritis.

BAB III : METODE PENELITIAN

Dalam bab ini akan diuraikan mengenai variabel-variabel dalam penelitian yang selanjutnya dapat didefinisikan secara operasional. Jenis dan sumber data, populasi dan penentuan sampel, serta metode pengumpulan data dan teknis analisis.

BAB IV : HASIL PENELITIAN

Bab ini akan memuat uraian mengenai hasil penelitian, penganalisaan dan pembahasan yang dibantu dengan data atau informasi yang ada. Analisis dan pembahasan merupakan jawaban permasalahan yang menjadi pembahasan.

BAB V : KESIMPULAN DAN SARAN

Dalam bab ini berisi tentang kesimpulan akhir dari hasil penelitian yang telah diperoleh dari pembahasan dan saran yang diberikan kepada pihak-pihak yang memerlukannya atas pemecahan permasalahan yang dihadapi.

