

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Penelitian

Pada zaman sekarang ini UMKM memiliki peranan penting didalam pertumbuhan dan perkembangan ekonomi, tidak di Negara berkembang saja namun di negara-negara maju juga . Jumlah pelakuUMKM yang ada di indonesia meningkat dari tahun ke tahunnya . Diperkirakan dari tahun 2014-2016 jumlah UMKM sudah lebih dari 57,9 juta unit dan pada tahun 2017 diperkirakan berkembang lebih dari 59 juta unit (*sumber: depkop.go.id*). Jumlah usaha atau perusahaan di Jawa Tengah berjumlah 4,17 juta usaha atau meningkat sebesar 13,06 % dalam sepuluh tahun terakhir hingga 2016 menurut catatan Badan Pusat Statistik Provinsi Jawa Tengah.diperkirakan untuk beberapa tahun selanjutnya jumlah UMKM di indonesia akan mengalami perkembangan . Di Indonesia Negara . UMKM selain berperan dalam pertumbuhan pembangunan dan ekonomi, UMKM juga mempunyai peranan yang sangat penting juga untuk mengatasi masalah seperti pengangguran. UMKM juga mempunyai peran yang strategis untuk upaya pemerintah dalam menanggulangi berbagai permasalahan . Selama ini UMKM telah memberikan sumbangan terhadap PDB sebanyak 57-60% dan tingkat penyerapan tenaga kerja mencapai sekitar 97% (LPPI dan BI tahun 2015). Berdasarkan hal tersebut, dapat diharapkan bahwa UMKM dapat menjadi jawaban atas masalah di sektor ekonomi yang terjadi saat ini.

Dengan perkembangan UMKM yang semakin membaik dan semakin meningkat, beberapa permasalahan yang masih dihadapi oleh para pelaku-pelaku UMKM, diantaranya banyak yang bisnisnya ilegal, kebanyakan tidak mempunyai laporan keuangan, tidak memiliki rencana usaha dan model bisnis yang tidak jelas. Untuk itu salah satu faktor yang penting dalam meningkatkan kinerja dan keunggulan bersaing UMKM adalah faktor sumber daya manusia (SDM). Ketersediaan karyawan untuk mencurahkan segenap kemampuannya demi kepentingan organisasi merupakan kunci keberhasilan kinerja UMKM. Sejumlah penelitian telah menunjukkan pentingnya karyawan yang melampaui persyaratan peran minimum yang diharapkan oleh organisasi (*organizational citizenship behaviour*) diantaranya yang mendorong kesejahteraan rekan kerja, (Lovell et al., 1999; Jehad et al., 2011) Sedangkan menurut Organ (1988), *Organizational Citizenship Behavior* sebagai perilaku pekerjaan yang bersifat *discretionary*. Selain itu, *Organizational Citizenship Behavior* juga mencerminkan perilaku karyawan yang melebihi persyaratan minimum yang diharapkan oleh suatu organisasi dan meningkatkan kesejahteraan kelompok, atau organisasi (Jehad et al., 2011). Beberapa faktor yang mempengaruhi OCB diantaranya Rekan Kerja, Iklim Organisasi, Sistem Kerja, Job Engagement, Value Congruence. Penelitian oleh Gonz'alez-Rom'a et al. (2006) bahwa menunjukkan OCB dipengaruhi oleh Job Engagement, Studi lain yang dilakukan (Kim et al., 2013; Wat dan Shaffer, 2005) juga menyimpulkan bahwa OCB dipengaruhi oleh Person Job Fit.

Salah satu faktor yang penting dalam meningkatkan OCB dalam organisasi adalah job engagement. Peneliti lain mendefinisikan bahwa Job

engagement merupakan konstruksi motivasi yaitu berpikiran positif, selalu fokus dan berhubungan dengan pekerjaan dengan selalu semangat, penyerapan dan dedikasi. Selain itu berpartisipasi aktif dalam suatu pekerjaan dapat menunjukkan seorang pekerja terlibat dalam pekerjaan. Yang dimaksud Aktif berpartisipasi yaitu perhatian seseorang terhadap sesuatu hal. Pachen menyimpulkan bahwa individu yang memiliki Keterlibatan kerja rendah merupakan individu yang memandang pekerjaan sebagai bagian yang tidak penting dalam dirinya atau hidupnya, tingkat kebanggaan yang rendah terhadap perusahaan, rasa kurang memiliki dan rendahnya partisipasi. Penelitian yang dilakukan oleh Demeroutie et al (2001) menyimpulkan bahwa job engagement memiliki pengaruh signifikan terhadap OCB atau sikap kesukarelaan, Studi yang lain menurut Hakanen et al. (2006) juga menyimpulkan bahwa Job Engagement dan OCB berhubungan positif

Nilai Kesesuaian atau Value Congruence merupakan faktor penting dalam meningkatkan Job Engagement dan OCB, dianggap memiliki peran yang fungsional dalam semua jenis proses berhubungan terkait pekerjaan (Lam et al., 2002). Namun, beberapa peneliti telah menguji pengaruh value congruence pada sikap dan perilaku pada tingkat individu (Clugston et al., 2000; Fischer dan Smith, 2006; Kirkman dan Shapiro, 2001; Wasti, 2003). Mayoritas penelitian tentang value congruence telah berfokus pada tingkat nasional, karena membandingkan skala agregat nilai-nilai di seluruh negara. Value congruence dapat berpengaruh pada perilaku seseorang dalam menafsirkan situasi tertentu dan penting yang telah diberikan (Schwartz et al., 2000; Schwartz et al., 2012), juga serta bagaimana dia bereaksi dan berperilaku dalam keadaan tertentu. (Schwartz, 1996). Selanjutnya,

nilai perusahaan atau Value Congruence memainkan peran sentral dalam menentukan kecocokan antara individu dan organisasi ketenagakerjaan (Berings et al., 2004) Penelitian oleh (Ang et al., 2003 ; Clugston et al., 2000).Menyimpulkan bahwa Value Congruence Berpengaruh Signifikan antara Job Engagement terhadapOCB.

Job Person Fit sangat penting dalam meningkatkan Job Engagement dan OCB . Person Job Fit yaitu dimana kecocokan antara kemampuan dan kebutuhan pekerjaan, Seseorang yang kurangnya fit dalam melakukan pekerjaan maka akan menyebabkan Stress dan menghasilkan pekerjaan yang negative (Edwards Et al.,1998) P-J Fit di perlukan oleh setiap individu dalam organisasi. Hal ini berkaitan dengan rasa, karena tingkat kecocokan dengan perusahaan tidak dapat diukur secara pasti. Untuk itu, diperlukan kelihaiian dalam mengamati dan mengevaluasi seberapa kuat kecocokan SDM dengan organisasi. Person Job Fit adalah Fondasi tradisional untuk seleksi karyawan (Werbel dan Gilliland,1999) Studi yang dilakukan menurut (Kim et al, 2013; Wat dan Shaffer,2005) Person Job Fit mempromosikan atau mepengaruhi OCB.

Studi- studi telah banyak dilakukan untuk menguji tentang hubungan OCB dengan beberapa Faktor-faktornya. Namun didalam penelitian ini peneliti bertujuan untuk menguji kembali hubungan antara Job Engagement dan OCB dengan memasukkan *Meaning of Work*. *MOW* adalah kondisi ketika seseorang memiliki kebermaknaan dalam bekerja. Apabila SDM memaknai pekerjaannya dengan baik, maka akan timbul kesediaannya untuk melakukan apa saja yang

terkait dalam mencapai tujuan sebuah organisasi. Dengan demikian semakin seseorang memiliki kebermaknaan bekerja yang tinggi akan mampu meningkatkan seseorang dalam Keterlibatan Kerja (Job Engagement) disuatu organisasi. Sehingga akan berdampak pula pada peningkatan OCB.

Beberapa Penelitian yang dilakukan terkait dengan OCB selama ini memfokuskan pada suatu perusahaan bonafit saja diantaranya Perusahaan BUMN , Persero , Perusahaan Instansi dan lainnya , biasanya namun masih sangat sedikit yang meneliti OCB di Organisasi UMKM dengan Memfokuskan pada Job Fit dan Value Congruence . Penelitian ini Berusaha Menguji Peran Job Engagement terhadap OCB , Masalah penelitian dalam Studi ini adalah Bagaimana Meningkatkan OCB di UMKM wilayah Jawa Tengah

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah dan masalah penelitian yang ada, maka dapat dirumuskan dengan berbagai pertanyaan penelitian sebagai berikut:

1. Bagaimana Pengaruh Value Congruence terhadap Job Engagement ?
2. Bagaimana Pengaruh Person Job Fit terhadap Job Engagement ?
3. Bagaimana Pengaruh Job Engagement terhadap OCB?
4. Bagaimana Pengaruh Meaning of Work memoderasi Job Engagement terhadap OCB ?

1.3 Tujuan Penelitian

1. Menguji dan menganalisis pengaruh Value Congruence terhadap Job Engagement.
2. Menguji dan menganalisis pengaruh Value Congruence terhadap Job Engagement.
3. Menguji dan menganalisis pengaruh Job Engagement terhadap Organizational Citizenship Behavior.
4. Menguji dan menganalisis pengaruh Meaning of Work memoderasi Job Engagement terhadap OCB.

1.4. Manfaat

1. Teori = Sebagai referensi penulis dan pembaca
2. Praktisi = Sebagai referensi dalam pengambilan keputusan peningkatan terutama peningkatan OCB di bidang SDM pada UMKM di wilayah Jawa Tengah .Khususnya dalam hal yang berkaitan dengan faktor individu (latar belakang dan keahlian) dan faktor psikologis. Kaitannya dengan peningkatan job engagement dan OCB pada industry sector kecil seperti UMKM