

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Penelitian kewirausahaan pada awalnya maju dan terus berkembang karena pengakuan peran pengusaha dalam stimulasi ekonomi (Ireland et al., 2014; Lumpkin & Dess, 1996). Penelitian kewirausahaan semakin berkembang di banyak Universitas (Markin et al., 2017). Hasil penelitian yang dilakukan oleh Markin et al. (2017) berkontribusi pada literatur kewirausahaan dengan memberikan bukti empiris hubungan pengusaha dan kepuasan kerja. Menjadi seorang wirausaha merupakan hal yang melelahkan karena biasanya melibatkan waktu barjam-jam dan dedikasi untuk mewujudkan impian dari usaha tersebut (Kloepfer & Castrogiovanni, 2018), tetapi dalam prakteknya menjadi wirausaha dan melakukan pekerjaan tersebut memunculkan kepuasan. Kepuasan tersebut muncul dikarenakan mereka melakukan apa yang disukai dan memegang kendali dari hal tersebut (Dolores Botella-Carrubi & González-Cruz, 2019; Mahto & McDowell, 2018; Marshall & Gigliotti, 2020).

Selanjutnya teori *Job Demands-Resources* menjelaskan sebagai tuntutan atas pekerjaan sebagai pengusaha, maka dibutuhkan sumber daya terutama waktu kerja. Sumberdaya di maksud tentunya tidak hanya karyawan tetapi juga tuntutan dari pengusaha itu sendiri tetapi yang terpenting adalah dari pengusaha itu sendiri (Bakker & Demerouti, 2007; Demerouti et al., 2001).

Penelusuran empiris tentang kepuasan kerja, komitmen kewirausahaan, konflik pekerjaan-keluarga dan kepuasan kerja telah banyak dilakukan oleh McDowell et al. (2019) yang mengeksplorasi kepuasan kerja di kalangan pengusaha. Hasilnya menunjukkan bahwa meskipun berkomitmen pada bisnis sendiri meningkatkan kepuasan kerja, akan tetapi mengakibatkan lebih banyak kelelahan emosional. Kelelahan emosional ini sebagai efek dari konflik pekerjaan-keluarga. Aspek negatif dari kewirausahaan memberikan pengaruh penting pada kepuasan pengusaha dengan pekerjaan mereka. Penelitian dilakukan pada 152 pemilik bisnis perusahaan kecil dan mikro di Australia.

Komitmen merupakan hal terpenting dalam berwirausaha (Purwaningsih & Burhanudin, 2021). Selanjutnya penelusuran empiris hubungan komitmen kewirausahaan terhadap kepuasan kerja antara lain (S. Ahluwalia et al., 2017; Liguori et al., 2018; Mahto & McDowell, 2018; Rich et al., 2010). Penelitian meta analysis yang dilakukan Rich et al. (2010) menemukan wirausahawan dengan tingkat komitmen yang tinggi juga diharapkan memiliki tingkat kepuasan kerja yang meningkat karena adanya peluang untuk pertumbuhan pribadi mereka dan kesuksesan untuk bisnis mereka. S. Ahluwalia et al. (2017) menyatakan bahwa perusahaan kecil adalah tulang punggung perekonomian. Komitmen kewirausahaan merupakan modal dalam melakukan inovasi yang meningkatkan kepuasan usaha.

Selanjutnya Mahto & McDowell (2018) melakukan penelitian literatur dan menemukan bahwa komitmen kewirausahaan terutama bagi non pengusaha termotivasi untuk mengejar karir sebagai wira usaha berpengaruh terhadap kepuasan kerja. E. W. Liguori et al. (2018) memperluas pengetahuan *self-efficacy* dengan menerapkan teori karir kognitif sosial untuk kewirausahaan. Masukan lingkungan dan latar belakang (pengalaman kerja

sebelumnya, pengalaman kewirausahaan sebelumnya, dan paparan bisnis keluarga sebelumnya) secara signifikan berdampak pada komitmen kewirausahaan dan kepuasan usaha. Hasil penelitian S. Ahluwalia et al. (2017); E. W. Liguori et al. (2018); Mahto & McDowell (2018) dan Rich et al. (2010) memberikan kesimpulan bahwa komitmen kewirausahaan berpengaruh terhadap kepuasan kerja pengusaha.

Penelusuran empiris hubungan komitmen terhadap konflik pekerjaan-keluarga dilakukan oleh (Greenhaus & Beutell, 1985; Ruderman et al., 2002; Boyar & Mosley, 2007; Grzywacz & Bass, 2003; Nguyen & Sawang, 2016). Selain tekanan yang dihadapi pengusaha dalam bisnis mereka yang memerlukan komitmen, tuntutan lain pada waktu mereka termasuk kewajiban keluarga dan sosial.

Selanjutnya Grzywacz & Bass (2003) meneliti dengan sampel 1.986 di National Survey of Midlife Development in the United States (MIDUS). Hasil penelitian menunjukkan fasilitasi keluarga untuk bekerja adalah faktor pelindung keluarga yang mengimbangi dan menyangga efek buruk dari konflik pekerjaan-keluarga. Sejalan dengan studi literatur Greenhaus & Beutell (1985) yang menemukan konflik pekerjaan-keluarga sering terjadi karena tekanan peran dari pekerjaan dan domain keluarga umumnya berlawanan dalam beberapa hal. Ini dikarenakan tuntutan yang saling bertentangan termasuk waktu, sumber daya pribadi seperti energi, dan perilaku dalam peran (Ruderman et al., 2002).

Penelitian Boyar & Mosley (2007) dengan sampel 124 karyawan pada fasilitas pension di AS juga memberikan bukti empiris dampak konflik pekerjaan-keluarga dan fasilitasi pekerjaan-keluarga pada pekerjaan dan hasil keluarga. Komitmen ditemukan berhubungan negative dengan dengan konflik yang mengganggu pekerjaan dengan keluarga.

Nguyen & Sawang (2016) melakukan penelitian dengan sampel 167 pemilik usaha kecil di Australia. Hasil penelitian mengungkapkan bahwa peningkatan komitmen pekerjaan memoderasi hubungan antara konflik pekerjaan-keluarga dan kepuasan kerja. Intervensi terhadap kesejahteraan harus bertujuan untuk menyeimbangkan komitmen dalam pekerjaan dan kehidupan keluarga. Selanjutnya hal ini disebabkan oleh terbatasnya waktu dan perhatian untuk memenuhi kedua tuntutan tersebut. Ketika peran ini tidak dikelola dengan baik, sumber daya fisik dan psikologis individu dengan cepat terkuras (Boyar & Mosley, 2007; Grzywacz & Bass, 2003), sehingga peran kerja mengurangi sumber daya yang tersedia untuk peran keluarga dan mengakibatkan konflik peran.

Hasil penelitian Greenhaus & Beutell (1985; Ruderman et al. (2002); Boyar & Mosley (2007); Grzywacz & Bass (2003) dan Nguyen & Sawang (2016) memberikan kesimpulan bahwa komitmen kewirausahaan berpengaruh terhadap konflik pekerjaan-keluarga.

Penelusuran empiris konflik keluarga-pekerjaan dilakukan penelitian oleh Pinguart & Sörensen (2000); Demerouti et al. (2001); Keyes et al. (2002); Houkes et al. (2003); Demerouti et al. (2001) dan Bakker et al. (2003); Aryee, S., Srinivas, E. S. & Tan (2005); Steel et al. (2008); Michel & Michel (2012); Nguyen & Sawang (2016); McDowell et al. (2019); dan Kerr et al. (2021). Pinguart & Sörensen (2000) melakukan meta analisis dan menemukan kualitas kontak sosial di keluarga yang semakin baik akan menurunkan kelelahan emosional dalam bekerja. Model JD-R mengusulkan bahwa timbulnya burnout terjadi dengan dua cara (Bakker et al., 2003). Kelelahan emosional terjadi ketika seorang individu merasa lelah secara fisik dan/atau secara psikologis dan emosional terkuras.

Demerouti et al. (2001) melakukan penelitian dengan sample 374 pekerja di Jerman. Hasil penelitian menunjukkan tuntutan pekerjaan untuk menyediakan sumber daya yang besar

menimbulkan konflik keluarga-pekerjaan dan ini menyebabkan kelelahan emosional. Keyes et al. (2002) memberikan bukti empiris kepuasan dan keseimbangan pengaruh positif dan negative untuk meningkatkan kesejahteraan psikologis yang menurunkan kelelahan emosional. Penelitian dilakukan di Amerika pada pengusaha yang berusia 25-74 tahun dengan sampel sejumlah 3.032 orang. Selanjutnya Houkes et al. (2003) menemukan beban kerja yang tinggi dan kurangnya dukungan sosial terutama dari keluarga menyebabkan kelelahan emosional. Penelitian dilakukan pada 253 karyawan bank dan 148 guru di Netherlands.

Aryee, S., Srinivas, E. S. & Tan (2005) melakukan penelitian dengan sampel 267 orang tua yang bekerja penuh waktu di India. Hasil penelitian menunjukkan harus ada keseimbangan pekerjaan keluarga yang lebih agar tidak terjadi kelelahan emosional. Keterlibatan keluarga dalam bisnis akan menurunkan kelelahan. Hasil penelitian yang sama terkait sumber daya yang dialokasikan juga dilakukan oleh Michel & Michel (2012) dengan sampel 125 dosen di Economics and Finance Faculty of Juan Misael Saracho Autonomous University.

Selanjutnya penelitian meta analisis oleh Steel et al. (2008) menunjukkan bahwa konflik pekerjaan keluarga dapat mengakibatkan hasil negatif. Perasaan ini terjadi ketika karyawan mengalami tekanan yang meningkat untuk memenuhi tanggung jawab pekerjaan untuk mendapatkan imbalan finansial yang membantu memenuhi kewajiban keluarga. Penelitian lainnya menemukan hubungan antara konflik pekerjaan-keluarga dan sejumlah konsekuensi yang merugikan, terutama dampak negatif pada kesejahteraan individu. Kesejahteraan mengacu pada keadaan stabil dari perasaan baik dan puas (Abele & Spurk, 2009).

Selanjutnya Nguyen & Sawang (2016) melakukan penelitian dengan sampel 167 pemilik usaha kecil di Australia. Hasil penelitian mengungkapkan bahwa konflik pekerjaan-keluarga memiliki efek langsung kelelahan emosional, yang meliputi kesehatan mental,

pekerjaan, keluarga dan kepuasan hidup. Hal ini diperkuat dengan penelitian McDowell et al. (2019) yang menerangkan bahwa anggota keluarga yang mengklaim bahwa pengusaha itu lebih mencintai bisnis daripada diri mereka sendiri akan menimbulkan dampak positif dengan konflik keluarga, akan tetapi dengan komitmen yang lebih tinggi akan mempengaruhi tingginya kepuasan kerja jika semua itu tercapai yang akan berdampak positif dengan kelelahan kerja. Kerr et al. (2021) meneliti dengan sampel 75 pekerja di California, menemukan peran keluarga penting dalam mempengaruhi emosi anak. Hal ini mempengaruhi kelelahan emosional dalam bekerja.

Hasil penelitian Pinguart & Sörensen (2000); Demerouti et al. (2001); Keyes et al. (2002); Houkes et al. (2003); Demerouti et al. (2001) dan Bakker et al. (2003); Aryee, S., Srinivas, E. S. & Tan (2005); Steel et al. (2008); Michel & Michel (2012); Nguyen & Sawang (2016); McDowell et al. (2019); dan Kerr et al. (2021) memberikan kesimpulan bahwa konflik pekerjaan-keluarga berpengaruh terhadap kelelahan emosional.

Penelusuran empiris hubungan kelelahan emosional terhadap kepuasan kerja meliputi Akinori Nakata (2017; Pinguart & Sörensen (2000); Santika & Sudibia (2017) dan McDowell et al. (2019). Penelitian meta analisis oleh Pinguart & Sörensen (2000) menemukan konflik antara pekerjaan dan keluarga telah terbukti menurunkan kesejahteraan subjektif berupa kelelahan emosional dan menurunkan kepuasan kerja. Selanjutnya penelitian Akinori Nakata (2017) menyoroti pentingnya peningkatan kepuasan kerja pada mereka yang bekerja dengan jam kerja yang berlebihan. Penelitian dengan sampel 2.375 karyawan tetap dari 329 usaha kecil dan menengah (UKM) di Jepang yang terdiri dari berbagai sektor industri dan pekerjaan.

Santika & Sudibia (2017) melakukan penelitian pada pegawai Di Unit Pelaksana Teknis Pusat Pengendalian dan Operasional Penanggulangan Bencana Badan Penanggulangan Bencana Daerah Provinsi Bali sebanyak 56 orang. Hasil analisis menunjukkan bahwa kelelahan emosional berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, kelelahan emosional berpengaruh negatif dan signifikan terhadap komitmen organisasional, dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional. Diperkuat oleh penelitian McDowell et al. (2019) yang menunjukkan bahwa begitu kelelahan emosional terjadi, individu mengalami penurunan kepuasan kerja dan penurunan komitmen organisasi.

Hasil penelitian Akinori Nakata (2017; Pinquart & Sörensen (2000); Santika & Sudibia (2017) dan McDowell et al. (2019) memberikan kesimpulan bahwa kelelahan emosional berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

Topik kewirausahaan menjadi isu penting, terlebih lagi sejak masa pandemic covid-19. Berdasarkan berita yang di rilis <https://www.kabarsatu.net/> pertumbuhan gerai kopi di Solo Raya pada tahun 2021 mencapai 400 gerai (Heriyanto, 2021). Penting untuk mengetahui bagaimana pengusaha *coffee shop* dalam menjalankan bisnis untuk mencapai kepuasan kerja. Berdasarkan pada penelusuran empiris tentang faktor yang mempengaruhi kepuasan usaha, penelitian ini akan menguji pengaruh komitmen kewirausahaan dan kelelahan emosional terhadap kepuasan usaha. Selain itu juga diteliti pengaruh komitmen kewirausahaan terhadap konflik pekerjaan-keluarga dan pengaruh konflik pekerjaan keluarga terhadap kelelahan emosional. Penelitian tentang hubungan antara komitmen dengan konflik keluarga serta kelelahan kerja merupakan isu yang menarik untuk diteliti hal ini karena dengan komitmen kewirausahaan yang tinggi akan berdampak positif terhadap kepuasan kerja, akan tetapi

dengan komitmen yang kewirausahaan yang tinggi juga akan berdampak positif juga dengan permasalahan konflik keluarga serta akan berdampak positif terhadap kelelahan emosional yang dialami oleh pengusaha.

1.2 Rumusan Masalah

Kloepfer & Castrogiovanni (2018) menjelaskan bahwa wirausaha adalah hal yang memuaskan ketika impian atas usaha tersebut berjalan dengan baik akan tetapi menjadi wirausaha adalah hal yang melelahkan karena mereka mengorbankan waktu dan tenaga dan dedikasi yang besar untuk usaha mereka.

Dolores Botella-Carrubi & González-Cruz (2019); Mahto & McDowell (2018); dan Marshall & Gigliotti (2020) mengungkapkan bahwa atas kendali dari usaha mereka dan melakukan apa yang mereka suka maka kepuasan intrinsik dari wirausaha tersebut muncul. McDowell et al. (2019) menyimpulkan bahwa aspek negatif dari kewirausahaan memberikan pengaruh penting pada kepuasan pengusaha dengan pekerjaan mereka.

Berdasarkan penjelasan latar belakang di atas, maka perumusan masalah penelitian adalah :

1. Apa pengaruh komitmen kewirausahaan terhadap kepuasan kerja?
2. Apa pengaruh komitmen kewirausahaan terhadap konflik keluarga?
3. Apa pengaruh konflik keluarga terhadap kelelahan emosional?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah, maka ada beberapa tujuan dalam penelitian antara lain adalah :

1. Menganalisis pengaruh komitmen kewirausahaan terhadap kepuasan kerja.
2. Menganalisis pengaruh komitmen kewirausahaan terhadap konflik keluarga.
3. Menganalisis pengaruh konflik keluarga terhadap kelelahan emosional.

1.4 Manfaat penelitian

Peneliti berharap hasil dari penelitian ini dapat memberikan manfaat secara praktis, teoritis, maupun empiris yang akan dijabarkan sebagai berikut :

1.4.1 Manfaat Praktis

Penelitian ini diharapkan memberikan manfaat praktis yang dimana memberikan manfaat serta *impact* pada pengusaha coffee shop di Surakarta dalam melakukan pekerjaan sehingga diperoleh kepuasan kerja baik bagi pemilik maupun karyawan.

1.4.2 Manfaat Teoritis

- Penelitian ini diharapkan dapat menyumbang manfaat teoritis sebagai wawasan ilmu manajemen, khususnya manajemen sumber daya manusia yang terkait dengan kepuasan kerja, serta implementasi teori JD-R atas manajemen sumber daya waktu agar tidak terjadi konflik keluarga akibat pekerjaan serta kelelahan kerja yang berakibat pada kelelahan emosional.
- Memberikan bukti empiris pengaruh komitmen kewirausahaan dan kelelahan emosional terhadap kepuasan kerja, pengaruh komitmen kewirausahaan terhadap konflik pekerjaan-keluarga, dan pengaruh konflik pekerjaan-keluarga terhadap kelelahan emosional.