

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Kemunculan *Covid-19* di Indonesia pada awal bulan Februari 2020 telah membawa dampak yang cukup serius ke seluruh sektor kehidupan masyarakat. Hal ini menjadi sebuah kendala yang dialami oleh seluruh sektor perusahaan, termasuk perusahaan yang bergerak pada bidang kreatif. Perusahaan atau industri kreatif merupakan sebuah sekelompok orang yang dapat memproduksi sebuah karya serta mampu dikembangkan menjadi produk ekonomi yang menghasilkan keuntungan di pasar yang mengedepankan inovasi, kreativitas dan ide dari individu (Saputra, 2020).

Perusahaan yang bergerak pada bidang kreatif menjadi tak berdaya pada saat pandemi. Mulai dari perusahaan seperti desain grafis, film, *game*, kuliner, seni rupa, busana, kerajinan, musik, fotografi maupun seni pertunjukan. Hal ini disebabkan karena masyarakat saling berusaha untuk mengurangi interaksi diluar ruangan agar bisa menekan persebaran pandemi (Arianto, 2020). Pembatalan pekerjaan secara mendadak dan kurangnya permintaan produk membuat para pekerja industri kreatif mengalami kesulitan ekonomi (Saputra, 2020).

Hal tersebut dipertajam lagi oleh kebijakan pemerintah terkait pemberlakuan *lockdown*, *social distancing*, dan Pembatasan Sosial Berskala Besar (PSBB) yang berdampak pada penurunan permintaan industri kreatif di Indonesia. Selain itu, banyak perusahaan yang mengalami berbagai permasalahan seperti penjualan yang menurun, tersendatnya permodalan, distribusi yang kurang lancar, kesulitan memperoleh bahan baku dan terjadinya banyak pemutusan hubungan kerja untuk pekerja serta buruh. Penjelasan tersebut menunjukkan bahwa dampak yang ditimbulkan pandemi Covid-19 terhadap industri kreatif masih terbilang besar dan jauh dari kata pulih (Fauzan, 2020). Hal ini bisa menjadi ancaman bagi perekonomian nasional (Arianto, 2020).

Pada saat ini persaingan perusahaan semakin global serta dinamis meliputi perubahan ekonomi, sosial, maupun teknologi yang semakin pesat (Yu *et al.*, 2019).

Maka dari itu, perlu adanya dorongan perilaku positif dari para karyawan yang nantinya berdampak juga dalam menciptakan berbagai ide inovatif untuk perusahaan. Dengan kata lain pelaku di industri kreatif setidaknya bisa mengontrol *Psychological Capital (PsyCap)* serta menekankan pentingnya *Innovative Work Behavior (IWB)* pekerja yang ada di dalam perusahaan (Turek, 2015). Adapun *Psychological Capital* merupakan suatu bagian dari psikologis positif yang dimiliki oleh setiap individu yang berguna untuk membantu individu tersebut untuk dapat berkembang dengan adanya efikasi diri, harapan, optimisme dan resiliensi dalam dirinya (Luthans et al., 2006). Sedangkan menurut Janssen (2000) *Innovative Work Behavior* merupakan sebuah perilaku inovatif mulai dari penciptaan, pengenalan dan pengaplikasian gagasan baru secara sengaja dalam suatu pekerjaan, kelompok, maupun organisasi yang bertujuan untuk memperoleh keuntungan. Oleh karenanya para karyawan diharapkan mempunyai optimisme, harapan, keyakinan, dan ketahanan mental agar tetap menunjukkan perilaku inovatif serta produktif di kondisi pandemi yang serba tidak pasti seperti ini.

Sehingga dalam mewujudkan eksistensi produk serta keberlangsungan sebuah perusahaan dimasa pandemi, penting adanya hubungan dua arah yang baik antar karyawan dan perusahaan (Shrotryia & Dhanda, 2020). Karyawan merupakan sumber daya yang sangat penting di setiap perusahaan (Saks, 2006). Keterlibatan karyawan juga dibutuhkan agar perusahaan bisa lebih produktif serta memunculkan ide kreatif di masa pandemi ini (Macey & Schneider, 2008). Kontribusi yang diberikan oleh karyawan akan mempengaruhi dari keberlangsungan perusahaan tersebut.

Para karyawan atau pekerja kreatif sepatutnya memiliki sebuah pemikiran yang kreatif serta motivasi yang kuat dalam bekerja. Sesuai dengan variabel mediasi dari penelitian ini yaitu *Employee Creativity (EC)* dan *Employee Engagement (EE)*. *Employee Creativity* merupakan sebuah kreativitas yang dikaitkan dengan kepribadian, kemampuan kognitif, dan motivasi dari seorang karyawan (Anderson et al., 2014). Sedangkan untuk *Employee Engagement* merupakan sebuah sikap positif yang dimiliki oleh karyawan terhadap organisasi

dimana ia bekerja serta menerapkan nilai-nilai yang dimiliki oleh organisasi tersebut (Robinson *et al.*, 2004).

Selain itu, terdapat penelitian yang menguji pengaruh antara *Psychological Capital* dan *Innovative Work Behavior*. Pekerja yang mempunyai optimisme, harapan, keyakinan, dan ketahanan mental yang tinggi akan menunjukkan keberanian untuk menghadapi situasi sulit di organisasinya (Luthans *et al.*, 2007). Sifat ini sesuai dengan fakta bahwa ketika karyawan melaksanakan perilaku kerja yang inovatif (IWB) serta berharap ide-ide mereka dapat bermanfaat untuk organisasi agar berkembang maka meningkat pula kinerja mereka (Yuan & Woodman, 2010). Ada juga salah satu penelitian yang mengatakan bahwa kreativitas karyawan akan lebih berkembang ketika diimbangi dengan peran *Psychological Capital* (Cai *et al.*, 2019). Dengan kata lain *Psychological Capital* memiliki potensi kuat untuk meningkatkan kreativitas karyawan (EC) (Avey *et al.*, 2011; dan Lysova *et al.*, 2019). Tidak hanya itu, hasil penelitian dari Avey & Luthans (2008) juga mengemukakan bahwa emosi positif atau sebuah *Psychological Capital* memiliki keterkaitan dengan keterlibatan karyawan (EE). Oleh karena itu, *PsyCap* juga memiliki potensi yang kuat dalam meningkatkan *Employee Creativity* dan *Employee Engagement* seorang karyawan.

Agar suatu perusahaan terus meningkat dan berkembang seiring berjalannya waktu, penting adanya inovasi untuk keberlanjutan sebuah perusahaan di masa datang (Patterson *et al.*, 2009). Ada beberapa penelitian yang mengatakan bahwa kreativitas karyawan (EC) dan keterlibatan karyawan (EE) dapat mempengaruhi proses terciptanya sebuah inovasi di sebuah perusahaan atau organisasi (IWB). Penelitian yang dilakukan oleh Janssen (2000) menyatakan bahwa terciptanya *Innovative Work Behavior* adalah hasil dari kesengajaan atau keterlibatan karyawan untuk menciptakan, memperkenalkan, dan menerapkan ide-ide baru yang berguna bagi organisasi. Karyawan yang menjalankan perannya dengan sangat baik adalah karyawan yang terlibat (EE) dalam organisasi serta memiliki niat bekerja untuk kemajuan organisasi secara keseluruhan (Anitha 2014). Dengan demikian dapat diketahui bahwa *Employee Creativity* dan *Employee Engagement* juga mempunyai keterkaitan pada *Innovative Work Behavior* di setiap perusahaan.

Sebagai contoh, Kota Kediri merupakan salah satu kota yang kaya akan industri kreatif (Sardanto, 2016). Salah satunya yaitu industri kreatif sentra tenun ikat Bandar Kidul Kota Kediri. Tenun ikat menjadi salah satu ikon industri kreatif di bidang kerajinan yang ada di Kota Kediri (Pemerintahan Kota Kediri, 2021). Terdapat sentra kerajinan tenun ikat yang berlokasi di Kelurahan Bandar Kidul, Kecamatan Mojoroto, Kota Kediri.

Dalam 1 desa tersebut ada sekitar 10 perusahaan tenun ikat yang masih aktif beroperasi sampai sekarang. Setiap perusahaan memiliki jumlah karyawan atau karyawan yang beragam, yang terbagi dalam beberapa *job description* dalam membuat berbagai hasil kerajinan tenun ikat. Hasil dari kerajinan tenun ikat ini tidak hanya berupa kain saja, akan tetapi masih banyak produk lain yang dibuat dari kain tenun seperti contoh seragam, baju fashion, sepatu, tas, *syal*, kain penutup tisu, kain penutup galon sarung dan masih banyak lagi.

Tabel 1. 1

Daftar Nama Perusahaan Tenun Ikat Bandar Kidul Kota Kediri

No	Nama Perusahaan Tenun Ikat	Alamat
1	Tenun Ikat Medali Emas	Jl. KH. Agus Salim Gg. VIII / 54C
2	Tenun Ikat Kodok Ngorek	Jl. KH. Agus Salim Gg. VII / 51B
3	Tenun Ikat Kodok Ngorek 2	Jl. KH. Agus Salim Gg. VII / 21B
4	Tenun Ikat Kurniawan	Jl. KH. Agus Salim Gg. VIII / 43
5	Tenun Ikat Aam Putra	Jl. KH. Agus Salim Gg. VIII / 33B
6	Tenun Ikat Risquna JC	Jl. KH. Agus Salim Gg. VIII / 21
7	Tenun Ikat Sahabat	Jl. KH. Agus Salim Gg. VIII
8	Tenun Ikat Barokah	Jl. KH. Agus Salim Gg. VIII
9	Tenun Ikat Bandoel	Jl. KH. Agus Salim Gg. VIII / 9C
10	Tenun Ikat Sempurna	Jl. KH. Agus Salim Gg. VII / 19

Sumber: Data Survei

Namun pada saat pandemi melanda perusahaan tenun ikat Bandar Kidul juga terkena dampaknya. Pada saat masuknya *virus corona*, perusahaan tenun ikat mengalami penurunan penjualan sangat drastis yang berdampak juga pada proses produksi. Penjelasan tersebut sesuai dengan hasil observasi pendahuluan yang dilakukan oleh peneliti kepada setiap pemilik perusahaan melalui proses wawancara. Penelitian pendahuluan pada perusahaan tenun ikat “Medali Emas” dilakukan pada tanggal 27 Oktober 2021 dengan menemui Ibu Ruqoyah selaku pemilik perusahaan. Sedangkan penelitian pendahuluan pada perusahaan tenun ikat “Kodok Ngorek 2” dilakukan pada tanggal 12 Januari 2021 dengan menemui Ibu Hanafiyah selaku pemilik perusahaan. Hasil yang didapat yaitu para *owner* telah berupaya agar penjualan dan proses produksi berjalan seperti biasanya. Akan tetapi setiap *owner* perusahaan sempat kehabisan cara agar produk tenun ikatnya kembali laku dan mendapat permintaan dari konsumen. Namun disaat *owner* merasa *stuck* dan tidak menemukan jalan keluar, disinilah beberapa karyawan memberi ide dan solusi kepada perusahaan. Ide dan solusi yang diberikan karyawan pada saat itu adalah membuat masker dari kain yang terbuat dari tenun ikat. Kondisi pada saat itu masker langka dan mahal, sehingga ini bisa menjadi peluang dalam mengatasi krisis penjualan serta produksi di perusahaan. Respon awal dari para *owner* pun sama-sama masih ragu untuk memproduksi masker. Hal itu dilatarbelakangi oleh kekhawatiran tidak laku karena harga jual yang tinggi serta rendahnya *awareness* masyarakat terhadap tenun ikat. Tetapi para karyawan tetap meyakinkan dengan optimis dan penuh harapan pada setiap *owner* perusahaan agar optimis untuk memproduksi masker pada saat itu. Hal tersebut juga merupakan bentuk nyata *PsyCap* dari para karyawan 2 perusahaan. Pada akhirnya saran dari karyawan mereka itulah yang sudah menyelamatkan kondisi krisis di setiap perusahaan tenun ikat Bandar Kidul.

Adapun fenomena yang terjadi pada 2 perusahaan ini adalah ketika perusahaan mengalami permasalahan besar yang melanda, para karyawan menunjukkan upaya untuk memberikan solusi atau ide agar perusahaannya juga tetap bertahan serta tidak mengalami kerugian yang didukung dengan emosi positif karyawan seperti optimis, kepercayaan diri, harapan, serta berusaha bangkit dari

keterpurukan. Perilaku kerja inovatif yang diciptakan oleh para karyawan juga diwujudkan dengan cara membuat masker dari kain hasil sisa produk tenun ikat lainnya (seragam, baju fashion, sepatu, tas, *syal*, kain penutup tisu, kain penutup galon sarung) yang masih layak untuk diolah. Hal ini dilakukan bertujuan agar bisa lebih menekan biaya yang bahan baku yang terlalu banyak. Selain itu, wujud nyata dari *Employee Engagement* para karyawan pada setiap perusahaannya yaitu mereka memiliki fleksibilitas mental, antusias, dan perhatian penuh dalam bekerja meski dihadapkan tantangan yang serba sulit saat pandemi. Sehingga fenomena yang terjadi ini merupakan bentuk dari implementasi *PsyCap*, *Innovative Work Behavior*, *Employee Creativity*, dan *Employee Engagement* dalam 2 perusahaan tersebut.

Melihat fenomena yang sudah dipaparkan sebelumnya, penelitian ini akan menggunakan 2 perusahaan tenun ikat Bandar Kidul Kota Kediri yaitu perusahaan Medali Emas dan Kodok Ngorek 2 sebagai subjek penelitian. Hal ini dilandasi oleh beberapa alasan antara lain:

1. Bahwa 2 perusahaan tenun ikat Bandar Kidul Kota Kediri yaitu perusahaan Medali Emas dan Kodok Ngorek 2, sesuai dengan fenomena yang akan diangkat yaitu terkait peran *Psychological Capital* terhadap *Innovative Work Behavior* karyawan dalam perusahaan yang didukung oleh *Employee Creativity* dan *Employee Engagement* perusahaan itu sendiri.
2. Bila dibandingkan dengan perusahaan tenun ikat Bandar lainnya, 2 perusahaan ini memiliki beberapa indikator yang lebih unggul seperti banyaknya karyawan, jumlah pendapatan, serta jumlah produktivitas dalam membuat kerajinan tenun yang lebih tinggi daripada perusahaan tenun ikat lainnya.

Berdasarkan uraian diatas, maka penelitian ini akan berfokus untuk menguji pengaruh *Psychological Capital* terhadap *Innovative Work Behavior* dengan peran mediasi *Employee Creativity* dan *Employee Engagement* di perusahaan Medali Emas dan Kodok Ngorek 2. Hal ini perlu dilakukan karena masih belum dijumpai penelitian terdahulu yang meneliti tentang pengaruh 4 variabel penelitian yang sudah disebutkan diatas secara sekaligus diantaranya *Psychological Capital* terhadap *Innovative Work Behavior* yang dimediasi oleh *Employee Creativity* dan *Employee Engagement* dalam konteks para karyawan di perusahaan yang bergerak

dibidang kreatif. Dengan demikian, judul penelitian skripsi yang diajukan adalah sebagai berikut: **“Pengaruh *Psychological Capital* Terhadap *Innovative Work Behavior*: Peran Mediasi *Employee Creativity* dan *Employee Engagement* Pada 2 Perusahaan Tenun Ikat”**

1.2 Rumusan Masalah:

Berdasarkan latar belakang masalah yang sudah dijelaskan di atas, maka dapat dirumuskan beberapa permasalahan sebagai berikut:

1. Apakah *Psychological Capital* mempunyai pengaruh terhadap *Innovative Work Behavior* pada karyawan 2 perusahaan tenun ikat Bandar Kidul Kota Kediri?
2. Apakah *Psychological Capital* mempunyai pengaruh terhadap *Employee Creativity* pada karyawan 2 perusahaan tenun ikat Bandar Kidul Kota Kediri?
3. Apakah *Psychological Capital* mempunyai pengaruh terhadap *Employee Engagement* pada karyawan 2 perusahaan tenun ikat Bandar Kidul Kota Kediri?
4. Apakah *Employee Creativity* mempunyai pengaruh terhadap *Innovative Work Behavior* pada karyawan 2 perusahaan tenun ikat Bandar Kidul Kota Kediri?
5. Apakah *Employee Engagement* mempunyai pengaruh terhadap *Innovative Work Behavior* pada karyawan 2 perusahaan tenun ikat Bandar Kidul Kota Kediri?
6. Apakah *Employee Creativity* memediasi pengaruh *Psychological Capital* terhadap *Innovative Work Behavior* pada karyawan 2 perusahaan tenun ikat Bandar Kidul Kota Kediri?
7. Apakah *Employee Engagement* memediasi pengaruh *Psychological Capital* terhadap *Innovative Work Behavior* pada karyawan 2 perusahaan tenun ikat Bandar Kidul Kota Kediri?

1.3 Tujuan Penelitian:

Tujuan penelitian ini sebagai pemandu dalam kegiatan penelitian agar sesuai dengan perumusan masalah yang telah dijelaskan sebelumnya, maka tujuan diadakan penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh *Psychological Capital* terhadap *Innovative Work Behavior* pada karyawan di 2 perusahaan tenun ikat Bandar Kidul Kota Kediri.

2. Untuk mengetahui pengaruh *Psychological Capital* terhadap *Employee Creativity* pada karyawan di 2 perusahaan tenun ikat Bandar Kidul Kota Kediri.
3. Untuk mengetahui pengaruh *Psychological Capital* terhadap *Employee Engagement* pada karyawan di 2 perusahaan tenun ikat Bandar Kidul Kota Kediri.
4. Untuk mengetahui pengaruh *Employee Creativity* terhadap *Innovative Work Behavior* pada karyawan di 2 perusahaan tenun ikat Bandar Kidul Kota Kediri.
5. Untuk mengetahui pengaruh *Employee Engagement* terhadap *Innovative Work Behavior* pada karyawan di 2 perusahaan tenun ikat Bandar Kidul Kota Kediri.
6. Untuk mengetahui pengaruh antara *Psychological Capital* terhadap *Innovative Work Behavior* yang dimediasi oleh *Employee Creativity* pada karyawan di 2 perusahaan tenun ikat Bandar Kidul Kota Kediri.
7. Untuk mengetahui pengaruh *Psychological Capital* terhadap *Innovative Work Behavior* yang dimediasi oleh *Employee Engagement* pada karyawan di 2 perusahaan tenun ikat Bandar Kidul Kota Kediri.

1.4 Manfaat Penelitian

1.4.1 Manfaat Teoritis

- i. Hasil penelitian ini dapat memberikan sumbangsih berupa pengetahuan pada bidang manajemen sumber daya manusia, terutama terkait peran *Psychological Capital* dalam mendorong *Innovative Work Behavior* jika dimediasi oleh *Employee Creativity* dan *Employee Engagement*.
- ii. Hasil penelitian ini dapat memberikan pedoman, arahan, atau inspirasi bagi penelitian selanjutnya pada bidang manajemen sumber daya manusia, terutama terkait dengan variabel *Psychological Capital*, *Innovative Work Behavior*, *Employee Creativity*, dan *Employee Engagement*.

1.4.2 Manfaat Praktis

a) Bagi Penulis

- i. Penelitian ini diharapkan dapat menjadi sarana yang bermanfaat dalam mengimplementasikan pengetahuan penulis tentang *Psychological*

Capital, Innovative Work Behavior, Employee Creativity dan Employee Engagement.

b) Bagi Perusahaan

- i. Secara khusus, hasil penelitian ini dapat menjadi masukan bagi para pemilik maupun pekerja kreatif dalam rangka upaya mendorong *Innovative Work Behavior* pada pekerja kreatif dengan bantuan *Employee Creativity* dan *Employee Engagement* yang didukung oleh *Psychological Capital* dalam lingkup perusahaan tenun ikat Bandar Kidul Kota Kediri.
- ii. Memberikan wawasan baru kepada pemilik maupun pekerja kreatif mengenai pentingnya *Psychological Capital* dalam menciptakan *Innovative Work Behavior* dengan bantuan *Employee Creativity* dan *Employee Engagement* sebagai perantara demi keberlangsungan perusahaan yang bergerak pada bidang kreatif yang lebih baik.

1.5 Sistematika Skripsi

Untuk mempermudah dalam memberikan gambaran mengenai isi skripsi ini, maka sistematika skripsi akan disusun secara ringkas dan berurutan sebagai berikut:

BAB I: Pendahuluan. Pada bab ini berisi latar belakang yang mengacu pada pengaruh *Psychological Capital* terhadap *Innovative Work Behavior* dengan *Employee Creativity* dan *Employee Engagement* sebagai mediasi. Selain itu, dalam bab ini juga memuat rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penulisan.

BAB II: Tinjauan Pustaka. Pada bab ini berisi penjelasan serta uraian tentang landasan teori yang berkaitan dengan variabel yang peneliti gunakan dalam penelitian yaitu *Psychological Capital*, *Innovative Work Behavior*, *Employee Creativity* dan *Employee Engagement*. Dalam hal ini, setiap uraian variabel diambil dari berbagai sumber referensi seperti artikel penelitian terdahulu yang dimuat pada berbagai jurnal internasional. Lebih lanjut, dalam bab ini juga terdapat hubungan antar variabel sebagai dasar pengembangan hipotesis, penelitian terdahulu yang

digunakan sebagai dasar pengembangan penelitian, keterkaitan antar variabel serta penentuan hipotesis, dan yang terakhir kerangka berpikir

BAB III: Metode Penelitian. Pada bab ini dijelaskan tentang pendekatan penelitian yang digunakan, identifikasi variabel, definisi operasional variabel (DOV), skala pengukuran, jenis dan sumber data, populasi dan sampel, serta teknik analisis yang digunakan dalam penelitian.

BAB IV: Hasil dan Pembahasan. Pada bab ini berisi terkait gambaran umum objek penelitian, karakteristik responden, deskripsi variabel penelitian, analisis model dan pengujian hipotesis, serta yang terakhir pembahasan dari hasil penelitian.

BAB V: Simpulan dan Saran. Pada bab ini secara umum berisi tentang kesimpulan yang diperoleh dari hasil penelitian dan saran yang telah disesuaikan dengan kondisi karyawan pada 2 perusahaan tenun ikat Bandar Kidul Kediri yang merupakan objek pada penelitian ini.