

BAB 1

PENDAHULUAN

Penelitian ini akan membahas mengenai pengaruh *workplace spirituality* dan *procedural justice* terhadap *work locus of control* dan pengaruhnya terhadap *employee job satisfaction*, serta dampak dari variabel – variabel tersebut terhadap *employee organizational commitment*. Namun sebelum membahas mengenai hal tersebut, akan dijelaskan terlebih dahulu latar belakang yang menjadi topik utama dari penelitian. Oleh sebab itu, bagian selanjutnya akan menjelaskan mengenai latar belakang penelitian secara mendalam, rumusan masalah, pertanyaan penelitian, tujuan dari penelitian, manfaat penelitian, dan akan diakhiri dengan sistematika dari penelitian.

1.1 Latar Belakang Masalah

Menurut Novita et al (2016) komitmen organisasi (*organisational commitment*) adalah loyalitas yang dimiliki oleh karyawan terhadap sebuah perusahaan. Komitmen organisasi dijelaskan sebagai keadaan karyawan yang sejalan dengan tujuan organisasi. Bey dan Dewi (2018) menjelaskan bahwa komitmen organisasional karyawan adalah kunci utama yang menentukan keberhasilan sebuah organisasi dalam mencapai tujuannya. Dari kedua penjelasan tersebut, dapat disimpulkan bahwa *organisational commitment* merupakan hal yang penting bagi sebuah organisasi, salah satunya adalah UMKM.

Menurut pendapat Rudjito selaku mantan direktur utama Bank Rakyat Indonesia (BRI) dan mantan direktur utama PLN, usaha mikro kecil menengah (UMKM) merupakan sebuah usaha yang berkontribusi bagi perekonomian Indonesia, karena UMKM memberikan lapangan kerja baru dan meningkatkan jumlah devisa negara dari pajak badan usaha. Sedangkan Ina Primiana menjelaskan definisi UMKM sebagai pengembangan sektor andalan dalam mempercepat pemulihan ekonomi agar dapat mawadahi program yang menjadi prioritas dan pengembangan bagi berbagai sektor dan potensi (Diadona, 2020).

UMKM telah menjadi tulang punggung bagi ekonomi khususnya bagi negara berkembang di dunia. Sarfiah et al (2019) berpendapat bahwa, UMKM memiliki eksistensi yang besar dan dominan dalam perekonomian Indonesia. Hal tersebut disebabkan karena sektor industri di Indonesia berskala besar, potensi penyerapan tenaga kerja yang besar, dan kontribusi UMKM dalam membentuk produk domestik bruto (PDB). Teten Masduki selaku Menteri Koperasi dan Usaha Kecil Menengah menyatakan bahwa UMKM yang ada di Indonesia masih jauh tertinggal jika dibandingkan dengan negara pesaing pada segi ekspor produk. Dijelaskan bahwa UMKM di Indonesia telah melakukan ekspor sekitar 14.5% dari produknya, sedangkan UMKM di China telah berhasil mengekspor sebanyak 70%, UMKM di Korea telah mengekspor sebanyak 60%, UMKM di Jepang telah mengekspor sebanyak 55%, dan UMKM di Thailand telah mengekspor sebanyak 35% dari produknya (Media Indonesia, 2019).

TABEL - 1. PERKEMBANGAN DATA USAHA MIKRO, KECIL, MENENGAH (UMKM) DAN USAHA BESAR (UB)
TAHUN 2018 - 2019

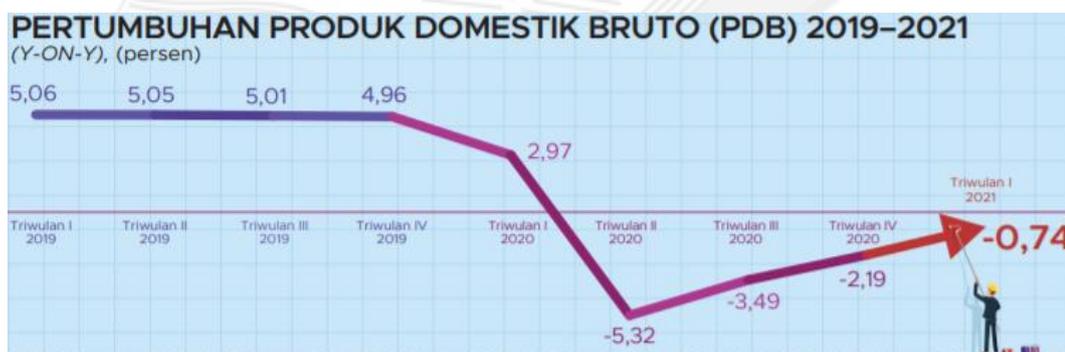
NO	INDIKATOR	SATUAN	TAHUN 2018 ⁽¹⁾		TAHUN 2019 ⁽²⁾		PERKEMBANGAN TAHUN 2018-2019	
			JUMLAH	PANGSA (%)	JUMLAH	PANGSA (%)	JUMLAH	(%)
1	UNIT USAHA (A+B)	(Unit)	64.199.606		65.471.134		1.271.528	1,98
	A. Usaha Mikro, Kecil dan Menengah (UMKM)	(Unit)	64.194.057	99,99	65.465.497	99,99	1.271.440	1,98
	- Usaha Mikro (UMI)	(Unit)	63.350.222	98,68	64.601.352	98,67	1.251.130	1,97
	- Usaha Kecil (UK)	(Unit)	783.132	1,22	798.679	1,22	15.547	1,99
	- Usaha Menengah(UM)	(Unit)	60.702	0,09	65.465	0,10	4.763	7,85
	B. Usaha Besar (UB)	(Unit)	5.550	0,01	5.637	0,01	87	1,58
2	TENAGA KERJA (A+B)	(Orang)	120.598.138		123.368.672		2.770.534	2,30
	A. Usaha Mikro, Kecil dan Menengah (UMKM)	(Orang)	116.978.631	97,00	119.562.843	96,92	2.584.212	2,21
	- Usaha Mikro (UMI)	(Orang)	107.376.540	89,04	109.842.384	89,04	2.465.844	2,30
	- Usaha Kecil (UK)	(Orang)	5.831.256	4,84	5.930.317	4,81	99.061	1,70
	- Usaha Menengah(UM)	(Orang)	3.770.835	3,13	3.790.142	3,07	19.307	0,51
	B. Usaha Besar (UB)	(Orang)	3.619.507	3,00	3.805.829	3,08	186.322	5,15
3	PDB ATAS DASAR HARGA BERLAKU (A+B)	(Rp. Milyar)	14.838.756,0		15.832.535,4		993.779,4	6,70
	A. Usaha Mikro, Kecil dan Menengah (UMKM)	(Rp. Milyar)	9.062.581,3	61,07	9.580.762,7	60,51	518.181,3	5,72
	- Usaha Mikro (UMI)	(Rp. Milyar)	5.605.334,9	37,77	5.913.246,7	37,35	307.911,8	5,49
	- Usaha Kecil (UK)	(Rp. Milyar)	1.423.885,1	9,60	1.508.970,1	9,53	85.085,0	5,98
	- Usaha Menengah(UM)	(Rp. Milyar)	2.033.361,3	13,70	2.158.545,8	13,63	125.184,5	6,16
	B. Usaha Besar (UB)	(Rp. Milyar)	5.776.174,7	38,93	6.251.772,7	39,49	475.598,1	8,23
4	PDB ATAS DASAR HARGA KONSTAN 2000 (A+B)	(Rp. Milyar)	9.995.305,9		12.309.904,8		2.314.598,9	23,16
	A. Usaha Mikro, Kecil dan Menengah (UMKM)	(Rp. Milyar)	5.721.148,1	57,24	7.034.146,7	57,14	1.312.998,6	22,95
	- Usaha Mikro (UMI)	(Rp. Milyar)	2.927.890,5	29,29	3.701.368,0	30,07	773.477,5	26,42
	- Usaha Kecil (UK)	(Rp. Milyar)	1.355.705,7	13,56	1.536.961,1	12,49	181.255,3	13,37
	- Usaha Menengah(UM)	(Rp. Milyar)	1.437.551,9	14,38	1.795.817,7	14,59	358.265,8	24,92
	B. Usaha Besar (UB)	(Rp. Milyar)	4.274.157,9	42,76	5.275.758,1	42,86	1.001.600,2	23,43

Gambar 1.1. Perkembangan Data Usaha Mikro, Kecil, Menengah (UMKM) dan Usaha Besar (UB) Tahun 2018 - 2019.

Sumber: Perkembangan Data UMKM dan UB (Kemenkop Ukm, 2019)

Menurut data dari Kementerian Koperasi dan UKM pada tahun 2018 terdapat 64,194,057 unit UMKM dan berkembang menjadi 65,465,497 unit pada tahun tahun 2019 atau dapat dikatakan berkembang sebanyak 1.98% dari tahun sebelumnya. Dari angka tersebut, disebutkan bahwa UMKM telah menyerap sekitar 97% atau 116,978,631 jiwa angkatan kerja pada tahun 2018 dan 96.92% atau 119,562,843 jiwa, sedangkan usaha besar hanya menyerap sebanyak 3% atau

3,619,507 jiwa pada 2018 dan 3.08% atau 3,805,829 jiwa pada tahun 2019 dari keseluruhan angkatan kerja di Indonesia. Dari data tersebut dapat disimpulkan bahwa UMKM memegang peranan penting dalam mengurangi angka pengangguran di Indonesia. Selain berperan dalam mengurangi angka pengangguran di Indonesia, UMKM juga memiliki peranan penting dalam meningkatkan tingkat ekonomi di Indonesia. Berdasarkan data dari Kementerian Koperasi dan UKM, kontribusi UMKM bagi produk domestik bruto (PDB) atas dasar harga berlaku pada tahun 2018 sebanyak 9,062,581.3 atau sebanyak 61.07% dan pada tahun 2019 berkembang menjadi 9,580,762.7 atau sebanyak 60.51%. Sedangkan kontribusi UMKM bagi produk domestik bruto (PDB) atas dasar harga konstan sebanyak 5,721,148.1 atau 57.24% dan berkembang menjadi 7,304,146.7 atau 57.14% pada tahun 2019 (Kemenkop Ukm, 2019). Menurut Badan Pusat Statistik (BPS), perbedaan antara produk domestik bruto (PDB) atas dasar harga berlaku dengan konstan yaitu, produk domestik bruto (PDB) berlaku menggunakan nilai tambah produk yang dihitung dengan harga yang berlaku pada setiap tahun, sedangkan produk domestik bruto (PDB) konstan menggunakan nilai tambah.



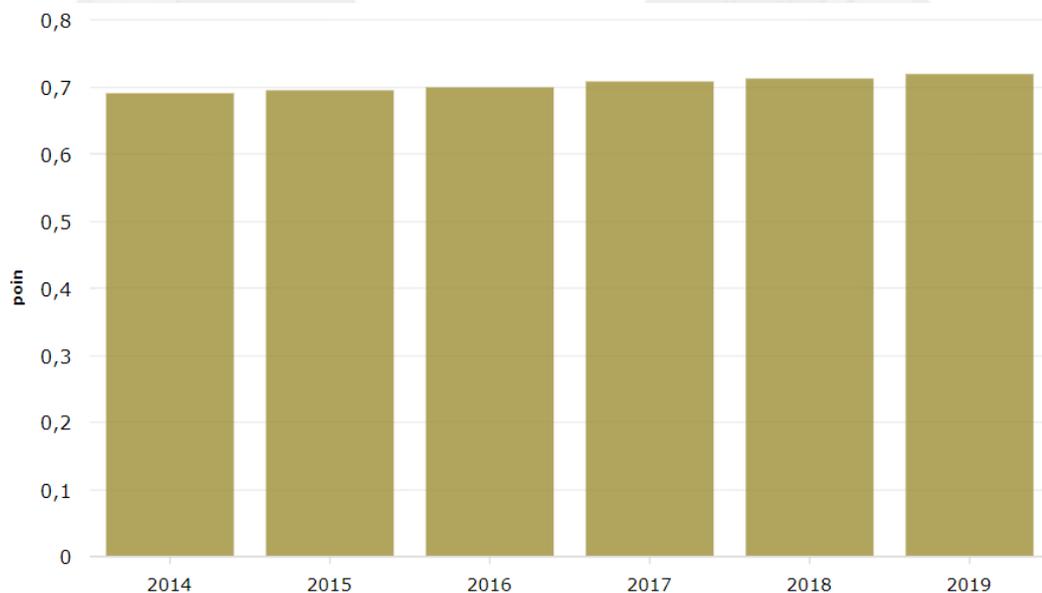
Gambar 1.2. Pertumbuhan Produk Domestik Bruto (PDB) pada periode 2019 - 2021
Sumber: Pertumbuhan PDB periode 2019-2021 (BPS, 2021)

Pada gambar 1.2. menunjukkan pertumbuhan produk domestik bruto (PDB) Indonesia pada tahun 2019 sampai 2020 mengalami sedikit penurunan pada akhir tahun 2019 dari 4.96% menjadi 2.97%. Kemudian disusul dengan penurunan pada pertumbuhan produk domestik bruto dari 2.97% menjadi -5.32% pada triwulan kedua tahun 2020. Pada periode selanjutnya terjadi peningkatan pertumbuhan menjadi -3.49% pada triwulan ketiga tahun 2020 dan meningkat menjadi -2.19% pada triwulan keempat 2020. Pertumbuhan produk domestik bruto mengalami perbaikan menjadi -0.74% pada awal tahun 2021 (Badan Pusat Statistik, 2021).

Sartika et al (2021) berpendapat bahwa UMKM berperan penting dalam meningkatkan lapangan kerja dan menyalurkan hasil pembangunan. Serta, UMKM ikut berperan bagi masyarakat kecil dalam mengurangi kemiskinan dan memperkecil kesenjangan ekonomi. Menurut data dari Badan Pusat Statistik (BPS), UMKM berkontribusi dalam pertumbuhan produk domestik bruto (PDB), meningkatkan ekspor, dan menciptakan modal investasi. Dikatakan UMKM telah menyerap sebanyak kurang lebih 97% atau 116.97 juta dari 120.598 juta tenaga kerja di Indonesia dan menopang perekonomian Indonesia sebanyak 61.07% pada pembentukan produk domestik bruto dimana 14.37% dari bagian ekspor non migas dan 60.42% dari penciptaan investasi. Produktivitas UMKM di Indonesia per unit usaha mengalami peningkatan dari Rp. 27.93 juta pada 2015 menjadi Rp. 86.22 juta pada 2017 (Badan Pusat Statistik, 2021).

Perkembangan UMKM dipengaruhi oleh beberapa faktor internal dan juga eksternal. Menurut Dewi Oktaviana (2017) berdasarkan penelitian yang telah

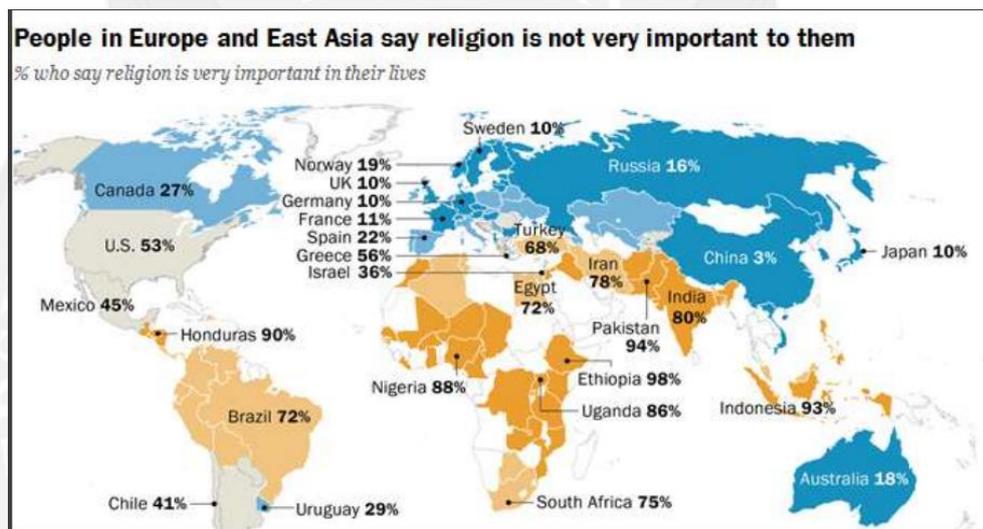
dilakukan dapat disimpulkan bahwa selain modal usaha, kualitas sumber daya manusia juga memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja usaha kecil menengah. Selain penelitian yang telah dilakukan, Amirul Akbar et al (2017) juga berpendapat bahwa efektivitas dan efisiensi perusahaan yang tinggi membutuhkan kualitas sumber daya manusia yang dapat berfikir secara kritis, dapat menghadapi persaingan dengan kompetitor dan bisa bertindak dengan cepat. Oleh sebab itu, perusahaan harus menjaga kualitas sumber daya manusia karena berdampak secara langsung pada kinerja karyawan dan performa perusahaan.



Gambar 1.3. Perkembangan Data Usaha Mikro, Kecil, Menengah (UMKM) dan Usaha Besar (UB) Tahun 2018 - 2019. Sumber: Perkembangan Data UMKM dan UB (Kemenkop Ukm, 2019)

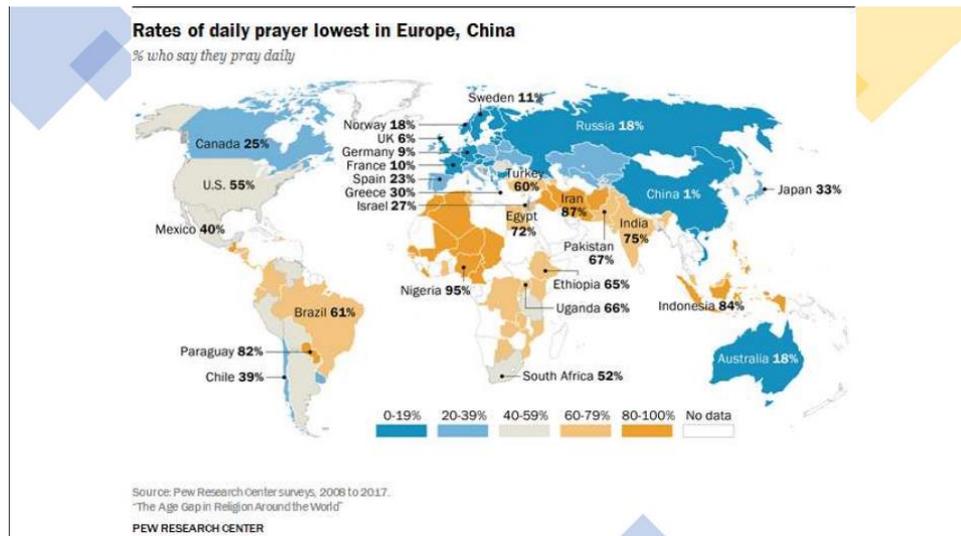
Human development index (HDI) atau dalam bahasa Indonesia sering disebut dengan indeks pembangunan manusia (IPM) Indonesia terus mengalami perkembangan dalam beberapa tahun terakhir. Menurut United Nations Development Programme (UNDP), IPM Indonesia pada 2014 bernilai 0.69, kemudian meningkat menjadi 0.695 pada 2015, pada 2017 indeks pembangunan

manusia mengalami peningkatan menjadi 0.7, serta pada 2018 naik menjadi 0.712 dan mengalami peningkatan pada tahun 2019 sebesar 0.006 menjadi 0.718. Dijelaskan bahwa nilai tersebut membuat Indonesia menduduki peringkat 107 dari total 189 negara dan wilayah (Databoks.katadata.co.id, 2019). Sumber daya manusia yang ada pada perusahaan dipengaruhi oleh beberapa faktor, salah satunya adalah *workplace spirituality*.



Gambar 1.4. *The Importance of Religion*
Sumber: (Pew Research Center Surveys, 2018)

Di Indonesia agama merupakan sebuah hal yang memegang peranan penting dalam kehidupan masyarakatnya. Menurut Pew Research Center, pada tahun 2018 masyarakat di Eropa dan Asia Timur mengatakan bahwa kepercayaan atau agama bukan merupakan hal yang penting bagi kehidupan mereka. Berdasarkan data yang diberikan, negara dengan tingkat kepercayaan masyarakatnya terhadap agama yang paling tinggi adalah Ethiopia dengan angka 98%, kemudian diikuti dengan Pakistan dengan angka 94%, dan Indonesia berada pada posisi ketiga dengan nilai 93% (Pew Research Center Surveys, 2018).



Gambar 1.5. Rates of Daily Prayer
Sumber: (Pew Research Center Surveys, 2018)

Kemudian dijelaskan juga mengenai data masyarakat di dunia yang menyatakan bahwa mereka berdoa setiap harinya. Nigeria menjadi negara tertinggi dengan nilai 95%, kemudian diikuti dengan Iran yang memiliki nilai 87%, sedangkan Indonesia berada pada posisi ketiga dengan nilai 84% (Pew Research Center Surveys, 2018). Berdasarkan kedua data tersebut, dapat disimpulkan bahwa Indonesia merupakan negara yang memiliki masyarakat dengan tingkat kepercayaan terhadap agama yang tinggi dan melakukan doa setiap harinya. Sehingga dari data tersebut dapat disebutkan bahwa agama merupakan sebuah aspek yang penting bagi masyarakat di Indonesia.

Menurut Kedutaan Besar Republik Indonesia Republik Zimbabwe, pada 2011 agama Kristen Protestan merupakan agama yang paling banyak dianut oleh masyarakat Zimbabwe dengan persentase 75.9%, diikuti dengan agama Katolik Roma dan Kristen lainnya dengan persentase sebanyak 8.4% dan 8.4%, sedangkan

sebanyak 6.1% tidak memiliki agama, dan sebanyak 1.2% menganut agama Islam dan kepercayaan (kemlu.go.id, 2018)

Sedangkan Menurut Portal Informasi Indonesia, pada 2021 agama Islam merupakan agama yang paling banyak dianut oleh masyarakat Indonesia dengan persentase 87.2%, diikuti dengan agama Kristen Protestan dan Kristen Katolik dengan persentase sebanyak 6.9% dan 2.9%, selanjutnya posisi keempat, kelima, dan keenam diisi oleh agama Hindu dengan persentase sebanyak 1.7%, agama Buddha dengan persentase sebanyak 0.7% dan yang terakhir adalah agama Khonghucu dengan persentase sebanyak 0.05% (Indonesia.go.id, 2021). Menurut data dari Administrasi Kependudukan (Adminduk), di Juni tahun 2021 total penduduk Indonesia sebanyak 272,229,372 jiwa (Dukcapil Kemendagri, 2021).

Menurut hasil penelitian yang dilakukan oleh Wulansari (2017) keagamaan memiliki peran penting bagi pembentukan kepribadian karyawan karena pengetahuan agama dapat membimbing seseorang untuk berperilaku dan mengambil keputusan ketika seorang karyawan sedang menghadapi dilema berdasarkan nilai moral yang bersumber dari agamanya. Sehingga perusahaan perlu membangun spiritualitas karyawan di tempat kerja (*workplace spirituality*), agar karyawan dapat memiliki rasa solidaritas sebagai sesama manusia dan juga bagian dari organisasi tersebut yang berdasar pada nilai moral dari agamanya. Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan oleh Mengko et al (2018), dijelaskan bahwa pengujian hipotesis membuktikan spiritualitas kerja (*workplace spirituality*) memiliki pengaruh positif terhadap kepuasan kerja (*employee job satisfaction*).

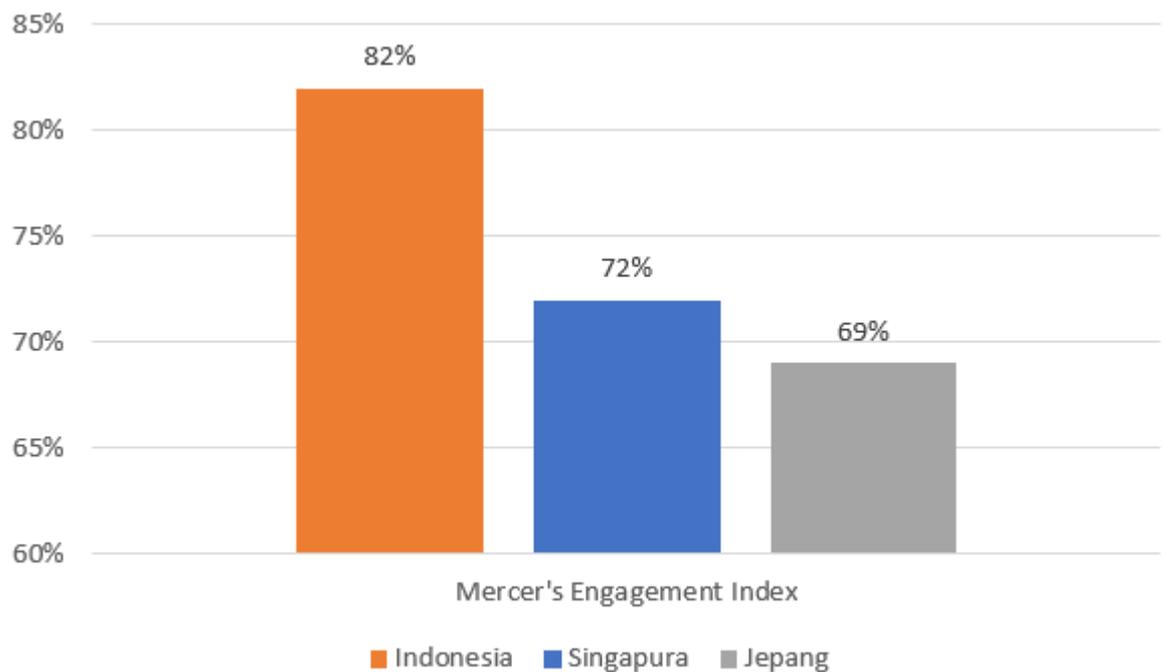
Artinya adalah semakin tinggi spiritualitas kerja yang dimiliki oleh seorang karyawan, maka semakin tinggi juga implikasi bagi kepuasan kerja.

Kemudian Zahara dan Hidayat (2017) menyimpulkan bahwa, kepuasan kerja karyawan (*employee job satisfaction*) memiliki pengaruh yang signifikan bagi kinerja karyawan. Kepuasan kerja yang dapat diberikan oleh perusahaan melalui sistem pembayaran yang adil dan kebijakan promosi yang adil berdasarkan kemampuan individu, tuntutan pekerjaan, atau standar upah. Jika karyawan telah menganggap kedua aspek tersebut telah adil, maka karyawan akan termotivasi agar memberikan kinerja terbaiknya bagi perusahaan. Selain kepuasan kerja (*employee job satisfaction*), kinerja karyawan juga dipengaruhi oleh *employee engagement*.

Whittington et al (2017) mengatakan bahwa *employee engagement* mengandung banyak bentuk dalam pengalaman kerja seperti emosional, kognitif, fisik, dan memberikan arti bagi karyawan dalam melakukan pekerjaannya. Dijelaskan juga bahwa karyawan yang memiliki tingkat spiritualitas yang tinggi akan lebih cenderung menemukan peran penting dalam organisasi. Jadi dapat disimpulkan bahwa *workplace spirituality* memiliki hubungan dengan *employee engagement*.

Arianti et al (2020) berpendapat bahwa keterikatan karyawan (*employee engagement*) berhubungan erat dengan kepuasan kerja (*job satisfaction*). Karyawan yang mendapatkan kepuasan kerja memiliki potensi yang besar untuk memiliki keterikatan dengan perusahaannya. Yuswardi (2019) mengatakan bahwa motivasi dan kepuasan yang didapat oleh karyawan dari perusahaan akan menimbulkan rasa

peduli dan memiliki, sehingga karyawan tersebut akan mengabdikan pada perusahaan dan bekerja dengan maksimal untuk meningkatkan performa perusahaan.



Gambar 1.6. Mercer's Engagement Index
Sumber: (Kemenkop Ukm, 2019)

Isdar Marwan selaku direktur pelayanan karir di Mercer berpendapat bahwa *employee engagement* merupakan konsep baru di Indonesia, namun berkembang dengan pesat. Berdasarkan data dari Mercer's *Engagement Index*, 82% dari karyawan di Indonesia merasa terlibat dalam pekerjaan. Dimana angka tersebut merupakan yang tertinggi di Asia Pasific diikuti dengan Singapura memiliki tingkat indeks 72% dan Jepang memiliki tingkat indeks 69% (LinkedIn, 2019).

Dijelaskan oleh Sim (2016) bahwa *employee engagement* merupakan keadaan karyawan yang muncul dalam melaksanakan tugasnya dari fisik, kognitif, dan emosional dari karyawan tersebut secara langsung. Kemudian Muliawan (2017)

menjelaskan bahwa *employee engagement* adalah keterikatan emosional karyawan baik secara positif maupun secara negatif. Patonangi et al (2018) berpendapat bahwa *job burnout* dapat menurunkan tingkat *employee engagement* dan mempengaruhi kebiasaan karyawan serta menurunkan kinerja karyawan. Dijelaskan oleh Hayati dan Fitria (2018) bahwa *burnout* merupakan gejala kelelahan secara fisik, emosional, perbuatan dan watak, ketidakpuasan dan ketidakpercayaan terhadap kemampuan diri sendiri, dan kurangnya keinginan untuk meraih pencapaian yang terjadi karena individu tersebut sering mengalami stres dalam bekerja. Christianty dan Widhianingtanti (2016) berpendapat bahwa *burnout* akan menurunkan dan membuat produktivitas karyawan dalam bekerja menjadi tidak maksimal, sehingga dapat menimbulkan kerugian pada perusahaan. *Employee engagement* yang negatif berpengaruh secara langsung pada kinerja karyawan. Seperti yang telah dijelaskan, dapat disimpulkan bahwa *employee engagement* dapat membuat turunnya kinerja karyawan menjadi menurun dan menimbulkan kerugian bagi perusahaan.

Selain *employee engagement*, *employee job satisfaction* juga mempengaruhi kinerja dari perusahaan. Fortuna (2016) menjelaskan bahwa terdapat empat faktor yang mempengaruhi *employee job satisfaction* untuk meningkatkan kinerja perusahaan. Faktor yang pertama adalah faktor psikologik yang didefinisikan sebagai bagian kejiwaan dari karyawan seperti minat yang dimiliki, ketentraman dalam pekerjaan, sikap terhadap pekerjaan, dan bakat serta keterampilan yang dimiliki. Faktor berikutnya adalah faktor sosial yang dijelaskan sebagai bentuk interaksi yang dilakukan oleh karyawan dengan karyawan lain atau atasannya.

Faktor yang ketiga adalah faktor fisik yang dijelaskan sebagai kondisi karyawan secara fisik yang mencakup jenis pekerjaan, manajemen waktu, perlengkapan yang dibutuhkan dalam bekerja, kondisi ruangan, dan kondisi kesehatan karyawan. Faktor yang terakhir adalah faktor finansial yang dijelaskan sebagai jaminan dan kesejahteraan karyawan seperti jumlah gaji yang diterima, jaminan sosial, tunjangan - tunjangan yang diberikan, fasilitas yang disediakan, dan promosi yang diberikan oleh perusahaan. Salah satu contoh kasus terkait ketidakpuasan karyawan yaitu kasus CV Bukit Sanomas yang merupakan salah satu perusahaan keluarga yang bergerak di bidang mebel. Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Wijaya (2018), dijelaskan bahwa kinerja buruk yang dialami oleh karyawan nya merupakan dampak dari kurangnya penghargaan yang diberikan kepada karyawan ketika berhasil mencapai target sebelum waktu yang telah ditentukan, sehingga karyawan menjadi tidak puas dengan perlakuan dari CV Bukit Sanomas. Selain pengaruh ketidakpuasan kerja, *workplace spirituality* juga memegang peranan penting bagi kinerja karyawan terutama di Indonesia.

Menurut Wibowo (2016), salah satu faktor pendukung komitmen organisasional adalah kepuasan kerja. Dijelaskan bahwa jika kepuasan kerja karyawan telah tercapai, maka akan timbul kepercayaan karyawan terhadap perusahaan dan akan menambah tingkat komitmen dari karyawan. Selain meningkatkan, kepuasan kerja juga dapat menurunkan tingkat komitmen dari karyawan jika perusahaan tidak memberikan kepuasan bagi karyawan dalam bekerja.

Akbar et al (2017) menjelaskan bahwa perusahaan tidak hanya membutuhkan karyawan yang memiliki kemampuan, namun perusahaan juga membutuhkan karyawan yang bekerja dengan giat dan memiliki kemauan untuk mencapai hasil yang optimal. Dijelaskan bahwa komitmen organisasional seorang karyawan (*employee organisational commitment*) adalah ikatan antar perusahaan dengan karyawan yang muncul karena kepercayaan yang dibangun dan tujuan yang sama. Komitmen organisasional yang telah dibangun mendorong karyawan untuk bekerja dengan maksimal dan memberikan hasil yang terbaik bagi perusahaan.

Penelitian mengenai variabel - variabel yang mempengaruhi komitmen organisasional karyawan telah banyak dilakukan di Indonesia. Namun pada tabel 1.1. mengenai penelitian sejenis dalam lima tahun terakhir di Indonesia, ditunjukkan bahwa tidak ada penelitian yang menjelaskan mengenai hubungan variabel *workplace spirituality*, *work locus of control*, dan *procedural justice* dengan variabel *organisational commitment*. Mayoritas penelitian yang telah dilakukan, membahas mengenai variabel kepuasan kerja dan budaya organisasi serta dampaknya bagi kinerja karyawan. Oleh karena itu, peneliti ingin melakukan penelitian mengenai variabel *workplace spirituality*, *work locus of control*, dan *procedural justice* terhadap variabel *organizational commitment* pada UMKM di Indonesia untuk mengetahui apakah ketiga variabel tersebut memberikan pengaruh yang signifikan terhadap komitmen organisasional.

1.2 Masalah Penelitian

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dijelaskan, peneliti menemukan bahwa UMKM dapat membantu negara untuk meningkatkan pertumbuhan bagi perekonomian Indonesia dan mengurangi tingkat pengangguran. Jadi dapat dikatakan bahwa UMKM berdampak positif dan memberikan keuntungan bagi masyarakat Indonesia, namun ekspor UMKM Indonesia masih terbilang rendah dengan nilai 14.5% jika dibandingkan dengan negara lain seperti China sebanyak 70%, Korea sebanyak 60%, Jepang sebanyak 55%, dan Thailand sebanyak 35% dari produknya (Media Indonesia, 2019). Maqin Noorhadi, selaku Direktur Pelaksana II LPEI menyatakan bahwa Pemerintah juga tengah berupaya untuk membantu UMKM dalam meningkatkan ekspornya terutama pada masa pandemi Covid-19 yang sedang melanda dunia. Melalui Lembaga Ekspor Indonesia (LPEI), pemerintah melakukan pendampingan bagi UMKM agar produknya siap untuk diunggah ke pasar global. Disebutkan bahwa terdapat 353 produk Indonesia yang telah berhasil diunggah ke Alibaba. Salah satu UMKM yang telah berhasil dibantu adalah CV Pria Tampan, dimana perkembangan UMKM yang bergerak di bidang tekstil Batik tersebut telah mengekspor ke Kanada dan Amerika Serikat sebanyak tujuh kontainer atau bernilai sebanyak USD 200 ribu, dimana mengalami peningkatan dari periode sebelumnya yang berjumlah lima kontainer sebanyak USD 220 ribu (Kemenkeu.go.id, 2021).

Selain ekspor, UMKM juga berperan penting dalam meningkatkan produk domestik bruto (PDB). Berdasarkan data dari badan pusat statistik (BPS), pertumbuhan produk domestik bruto (PDB) Indonesia pada tahun 2019 sampai 2020 mengalami sedikit penurunan pada akhir tahun 2019 dari 4.96% menjadi

2.97%. Kemudian disusul dengan penurunan pada pertumbuhan produk domestik bruto dari 2.97% menjadi -5.32% pada triwulan kedua tahun 2020. Pada periode selanjutnya terjadi peningkatan pertumbuhan menjadi -3.49% pada triwulan ketiga tahun 2020 dan meningkat menjadi -2.19% pada triwulan keempat 2020. Pertumbuhan produk domestik bruto mengalami perbaikan menjadi -0.74% pada awal tahun 2021. Kemudian, solusi yang ditawarkan untuk meningkatkan produk domestik bruto (PDB) salah satunya adalah dengan mengembangkan UMKM, karena memiliki banyak kontribusi bagi produk domestik bruto (PDB) Indonesia. Kementerian Koperasi dan UKM, kontribusi UMKM terhadap produk domestik bruto (PDB) atas dasar harga berlaku pada tahun 2018 sebanyak 9,062,581.3 atau sebanyak 61.07% dan pada tahun 2019 berkembang menjadi 9,580,762.7 atau sebanyak 60.51% dan kontribusi UMKM bagi produk domestik bruto (PDB) atas dasar harga konstan sebanyak 5,721,148.1 atau 57.24% dan berkembang menjadi 7,304,146.7 atau 57.14% pada tahun 2019.

1.3 Tujuan Penelitian

- 1 Untuk mengetahui apakah *workplace spirituality* berpengaruh positif terhadap *work locus of control* pada karyawan UMKM di Indonesia.
- 2 Untuk mengetahui apakah *procedural justice* berpengaruh positif terhadap *work locus of control* pada karyawan UMKM di Indonesia.
- 3 Untuk mengetahui apakah *work locus of control* berpengaruh positif terhadap *employee job satisfaction* pada karyawan UMKM di Indonesia.

- 4 Untuk mengetahui apakah *workplace spirituality* berpengaruh positif terhadap *employee organisational commitment* pada karyawan UMKM di Indonesia.
- 5 Untuk mengetahui apakah *procedural justice* berpengaruh positif terhadap *employee organisational commitment* pada karyawan UMKM di Indonesia.
- 6 Untuk mengetahui apakah *employee job satisfaction* berpengaruh positif terhadap *employee organisational commitment* pada karyawan UMKM di Indonesia.

1.4 Pertanyaan Penelitian

- 1 Apakah *workplace spirituality* berpengaruh positif terhadap *work locus of control* pada karyawan UMKM di Indonesia?
- 2 Apakah *procedural justice* berpengaruh positif terhadap *work locus of control* pada karyawan UMKM di Indonesia di Indonesia?
- 3 Apakah *work locus of control* berpengaruh positif terhadap *employee job satisfaction* pada karyawan UMKM di Indonesia?
- 4 Apakah *workplace spirituality* berpengaruh positif terhadap *employee organisational commitment* pada karyawan UMKM di Indonesia?
- 5 Apakah *procedural justice* berpengaruh positif terhadap *employee organisational commitment* pada karyawan UMKM di Indonesia?

- 6 Apakah *employee job satisfaction* berpengaruh positif terhadap *employee organisational commitment* pada karyawan UMKM di Indonesia?

1.5 Pembatasan Penelitian

Penelitian ini dibatasi oleh beberapa kondisi, sebagai berikut :

1. Penelitian ini mengambil sampel dari karyawan UMKM yang berada di beberapa kota di Indonesia, yaitu kota Ambon, Jakarta, Tangerang, dan Semarang.
2. Variabel penelitian yang diteliti terdiri dari: *workplace spirituality*, *work locus of control*, *procedural justice*, *employee job satisfaction*, dan *employee organisational commitment*.

1.6 Manfaat Penelitian

Dengan dilakukannya penelitian ini, diharapkan dapat memberikan manfaat yang berguna bagi orang lain. Manfaat yang dimaksud terbagi menjadi dua sisi, yaitu:

1.6.1. Manfaat teoritis

Penelitian yang dilakukan bisa memberikan pengetahuan bagi pembaca pada bidang ekonomi terutama mengenai kepuasan kerja dan dampaknya bagi komitmen organisasional karyawan. Selain itu, penelitian ini diharapkan dapat dipergunakan sebagai referensi bagi penelitian yang akan dilakukan kedepannya

mengenai variabel yang mempengaruhi komitmen organisasional karyawan pada UMKM.

1.6.2 Manfaat praktis

1) Bagi Peneliti

Penelitian yang dilakukan diharapkan dapat meningkatkan pengetahuan mengenai fakta yang terjadi dan mengenai faktor yang mempengaruhi komitmen organisasional karyawan.

2) Bagi Ilmu Pengetahuan

Penelitian yang dilakukan diharapkan dapat memberikan tambahan pengetahuan dan menjadi referensi bagi penelitian berikutnya terutama pada penelitian mengenai komitmen organisasional karyawan UMKM.

3) Bagi Usaha Mikro Kecil Menengah (UMKM)

Penelitian yang dilakukan diharapkan dapat dijadikan saran bagi UMKM untuk memperhatikan faktor - faktor yang mempengaruhi komitmen organisasional karyawannya sesuai dengan kondisi karyawan.

4) Bagi Masyarakat

Penelitian yang dilakukan diharapkan dapat memberikan pengetahuan dan informasi bagi masyarakat mengenai faktor - faktor yang mempengaruhi komitmen organisasional karyawan

UMKM dan meningkatkan jumlah serta pertumbuhan UMKM agar dapat membantu ekonomi negara.

1.7 Sistematika Penulisan

Penulisan skripsi ini terdiri dari lima bab. Susunan penulisan yaitu:

BAB 1: PENDAHULUAN

Bab Pendahuluan berisikan kerangka mengenai penelitian ini yang terdiri dari latar belakang masalah, masalah penelitian, tujuan penelitian, pertanyaan penelitian, pembatasan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penelitian.

BAB 2: TINJAUAN LITERATUR

Bab ini berisikan pengertian umum setiap variabel yang diteliti, hubungan antara variabel, dan pengembangan hipotesis yang didukung oleh penelitian sebelumnya.

BAB 3: METODOLOGI PENELITIAN

Bab metodologi penelitian berisikan metode penelitian yang digunakan oleh peneliti untuk memperoleh data primer, mulai dari sampel, waktu dan tempat penelitian, teknik pengumpulan data dan pengolahan data, uji reliabilitas dan validitas, serta pengujian hipotesis.

BAB 4: HASIL DAN PEMBAHASAN

Bab empat berisikan hasil dan pembahasan dari data kuesioner yang sudah diolah dan dianalisis secara statistik, serta menjawab pertanyaan penelitian berdasarkan data yang diperoleh dari responden.

BAB 5: KESIMPULAN DAN SARAN

Bab terakhir berisikan kesimpulan dari penelitian yang telah dilakukan, gambaran secara singkat dan jelas mengenai penelitian dan hasil penelitian yang telah dilakukan, serta saran untuk penelitian selanjutnya mengenai komitmen karyawan.



Tabel 1.1.1. Penelitian Sejenis di Indonesia dalam kurun Waktu Lima Tahun Terakhir

Nama Peneliti	Variabel									
	Kompensasi	Stres Kerja	Kepuasan Kerja	Budaya Organisasi	Pelatihan Kerja	Pengembangan Karir	Fasilitas Kerja	Komitmen Organisasi	Kinerja Karyawan	
Norhayati N. (2021)	✓	✓	✓					✓		
Tanuwijaya J. dan Ekawati S. (2021)			✓	✓				✓		
Sari R. G. dan Suhardiyah M. (2020)			✓		✓			✓		
Fane S. M. (2019)				✓			✓	✓		
Cahyani R. A. et al (2020)			✓					✓	✓	
Rahmawati M. dan Juwita K. (2019)				✓				✓	✓	
Latief A. et al (2019)			✓					✓	✓	
Sapitri R. dan Suryalena (2016)								✓	✓	
Bodroastuti T. dan Rulijaji A. (2016)			✓					✓	✓	
Nadapdap K. N. M. (2017)								✓	✓	

Sumber: Dikembangkan oleh peneliti untuk melakukan penelitian ini (2021)