

**HUBUNGAN ANTARA OTONOMI KERJA (*WORK AUTONOMY*)
DENGAN KEBAHAGIAAN KERJA (*HAPPINESS AT WORK*) PADA
PENGRAJIN KAIN BATIK TULIS DI PAGUYUBAN GIRILOYO
YOGYAKARTA**

Adinda Elsa Aprilia

15010114120037

Fakultas Psikoogi

Universitas Diponegoro Semarang

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui terdapat hubungan antara *work autonomy* dengan *happiness at work* pada pengrajin kain batik tulis di Paguyuban Giriloyo Yogyakarta. *Work Autonomy* merupakan suatu tingkat dimana suatu pekerjaan dapat memberikan kebebasan, kemandirian, keleluasaan dalam menjadwalkan pekerjaan, dan keleluasaan dalam memilih metode ataupun cara yang akan digunakan untuk menjalankan pekerjaannya. *Happiness at work* merupakan suatu keadaan yang didalamnya terdapat perasaan positif yang membuat karyawan menjadi lebih loyal, kreatif, produktif, termotivasi, percaya diri serta mengelola dan memaksimalkan kerjanya. Populasi pada penelitian ini adalah 120 pengrajin kain batik tulis di Paguyuban Giriloyo Yogyakarta dan subjek didalam penelitian ini sebanyak 65 orang pengrajin batik. Teknik didalam penelitian ini menggunakan *convenience sampling*. Alat ukur dalam penelitian ini adalah skala *work autonomy* (8 aitem, $\alpha = 0,189$) dan skala *happiness at work* (38 aitem, $\alpha = 0,159$). Hasil analisis data di uji menggunakan uji *Spearman's Rho* dengan menghasilkan koefisien korelasi sebesar 0,510 dan $p = 0,000$ ($p < 0,05$). Hal tersebut menunjukkan adanya hubungan antara *work autonomy* dengan *happiness at work*. Semakin positif *work autonomy* maka semakin tinggi *happiness at work*, begitu juga sebaliknya.

Kata kunci : *Work Autonomy*, *Happiness at Work*, Pengrajin batik tulis.

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Di era globalisasi sekarang ini mendorong beberapa perubahan di beberapa bidang tatanan negara. Salah satu bidang yang mengalami perubahan pesat setelah *digital* adalah bidang ekonomi. Perubahan - perubahan dalam bidang ekonomi mendorong organisasi untuk berlomba-lomba berbenah diri dalam menghadapi persaingan yang ada. Bidang ekonomi sendiri dibagi menjadi beberapa sub bidang. Menurut Alvin Toffler (1980), di dalam teorinya membagi ekonomi menjadi tiga gelombang yaitu ekonomi pertanian, ekonomi industri dan ekonomi informasi. Sekarang ini munculah sebuah era baru mengenai ekonomi kreatif yang mengutamakan informasi dan kreativitas dengan mengandalkan ide dan pengetahuan dari sumber daya manusia sebagai faktor produksi utama dalam kegiatan ekonominya (Kementrian Pariwisata dan Ekonomi Kreatif Republik Indonesia, 2012).

Industri kreatif merupakan pilar utama dalam meningkatkan sektor ekonomi kreatif yang akan memberikan banyak dampak positif

bagi kehidupan masyarakat Indonesia. Menurut Kementerian Pariwisata dan Ekonomi Kreatif Republik Indonesia (2012), industri kreatif didefinisikan sebagai industri yang berasal dari pemanfaatan kreativitas, keterampilan dan bakat individu untuk menciptakan kesejahteraan serta lapangan pekerjaan melalui penciptaan dan pemanfaatan daya kreasi dan daya cipta individu itu sendiri. Departemen Perdagangan (dalam Simatupang, 2008), membagi bidang ekonomi kreatif menjadi 14 sektor yaitu periklanan, arsitektur, pasar barang seni, kerajinan, desain, fashion, film-video dan fotografi, permainan interaktif, musik, seni pertunjukan, penerbitan dan percetakan, layanan komputer, radio dan televisi.

Menurut Murniarti (2009), seiring berkembangnya jaman terdapat penambahan beberapa sektor industri sebagai inkubator industri kreatif, yaitu agrobisnis, kuliner, dan otomotif. Salah satu pendorong dari sekian banyak faktor meningkatnya ekonomi kreatif di Indonesia adalah Usaha Mikro Kecil Menengah (UMKM). Usaha Mikro Kecil Menengah (UMKM) banyak menghasilkan berbagai macam barang ataupun jasa yang kreatif dan memiliki nilai di sektor industri kreatif.

Pada pelaksanaannya, industri kecil dan menengah banyak mendominasi dan menggerakkan industri kreatif (Murniarti, 2009). Berdasarkan survei khusus ekonomi kreatif yang dilakukan oleh Badan Pusat Statistik (BPS) dan Badan Ekonomi Kreatif (BEKRAF) pada tahun 2016, subsektor kuliner menyumbang sekitar 41 persen pada produk domestik bruto (PDB) Indonesia. Hal ini menunjukkan bahwa Usaha Mikro

Kecil Menengah (UMKM) sangat berpengaruh besar pada perkembangan perekonomian di Indonesia. Begitu juga dengan industri kerajinan batik yang sampai saat ini sudah menginjak ranah internasional.

Batik adalah kesenian menggambar diatas kain yang diproses melalui beberapa tahap pembuatan. Pembuatan batik memerlukan bahan-bahan khusus yang terbuat dari bahan alami atau lilin dan harus dikerjakan dengan sangat teliti. Pada proses pengerjaannya seorang pengrajin batik harus menorehkan serangkaian garis dan titik-titik untuk memperoleh motif batik yang artistik dan rumit. Di balik keindahan corak serta bentuknya, batik memiliki nilai filosofi yang tinggi karena melambangkan kehidupan dan kondisi alam (Rahayu, 2014).

Rahayu (2014) di dalam penelitiannya mengatakan bahwa batik sangat dikenal dan berkembang sejak zaman nenek moyang, khususnya masyarakat di pulau Jawa. Setiati (2007) juga menyebutkan bahwa batik dengan motif tertentu digunakan para leluhur sebagai pakaian kebesaran di keraton. Yogyakarta ditetapkan oleh GKR Pembayun pada saat peringatan 50 tahun Organisasi Dewan Kerajinan Dunia (WWC) di Tiongkok sebagai Kota Batik dunia. Sehingga setelah penobatan tersebut Paguyuban Batik Giriloyo Yogyakarta dikenal oleh banyak kalangan dari berbagai kota di Indonesia.

Batik tulis yang dihasilkan oleh para pengrajin di Paguyuban Giriloyo memiliki karakteristik yang sangat unik dan menjadi unggulan

tersendiri. Selain itu, batik tulis Giriloyo sendiri memiliki kelebihan yang dimana dalam proses pembuatannya tidak dibantu oleh mesin atau alat. Motif yang dihasilkan juga mayoritas bernuansa klasik khas keraton Yogyakarta. Dengan begitu, didalam dunia membatik sendiri sangat membutuhkan orang-orang yang bahagia didalamnya, sehingga tiap goresan yang dikaryakan akan menjaga serta melestarikan nilai-nilai filosofis yang dimiliki oleh motif batik tertentu.

Pada sebuah organisasi seperti Usaha Mikro Kecil Menengah (UMKM) tidak luput dari pentingnya peran serta pengelolaan sumber daya manusia (SDM) yang ada didalamnya. Menurut Zhang & Jin (2006), Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan harta yang sangat berharga bagi perusahaan, dengan hasil kinerjanya dapat memberikan dampak yang nyata bagi perusahaan. Hal tersebut sejalan dengan pernyataan yang disampaikan oleh Beig, Karbasian, dan Ghorbanzad (2012) bahwa penerapan sumber daya manusia akan meningkatkan kualitas pekerja dan kondisi ini akan berkorelasi positif dengan kemajuan operasional organisasi.

Bekerja merupakan aspek kebutuhan yang sangat pokok dalam kehidupan manusia saat ini dan tidak dapat dipisahkan dari kehidupan sehari-hari untuk memenuhi kebutuhannya. Bekerja merupakan suatu kewajiban bagi seorang karyawan dalam suatu organisasi perusahaan yang dapat menjadi perencana serta pelaksana yang berperan aktif dalam mewujudkan tujuan organisasi perusahaan. Menurut Fathoni (2006),

karyawan bukan semata obyek dalam pencapaian tujuan sebuah organisasi, tetapi juga menjadi subjek atau pelaku.

Seorang karyawan bekerja karena ada yang ingin dicapai dengan harapan apa yang dikerjakan dapat membawa kepada suatu keadaan yang lebih baik. Di dalam dunia kerja individu dihadapkan beberapa tugas, lingkungan sosial di tempat kerja, dan penguasaan instrumen yang digunakan. Tidak dapat dipungkiri, dalam menjalankan tugasnya banyak karyawan menghadapi beberapa masalah atau hal-hal yang membuat karyawan mengalami stres dan merasa tidak nyaman bahkan juga merasa tidak bahagia ditempat kerja.

Menurut Halim dan Atmoko (2005), pengalaman-pengalaman menyenangkan dan tidak menyenangkan dikenal sebagai *Happiness* atau kesejahteraan psikologis. Pada kenyataannya, dalam menjalankan kehidupan kerjanya seorang karyawan pasti menginginkan kebahagiaan atau yang disebut dengan *happiness*. Menurut Diener & Diener (1996), merasa bahagia merupakan dasar pengalaman manusia, dan kebanyakan orang merasa bahagia di sebagian besar waktunya. Disamping itu, menjadi bahagia merupakan suatu hal yang sangat penting bagi setiap orang, dan kebahagiaan merupakan tujuan yang sangat berharga (Diener, 2000).

Menurut Harter, Schmidt & Hayes (2002), rata-rata dalam memenuhi kebutuhan hidupnya para pekerja menghabiskan waktu delapan jam sehari. Hal inilah yang menyebabkan sebagian besar waktu seorang

pekerja dihabiskan ditempat kerja. Disamping itu Harter, Schmidt, dan Keyes (2002) juga menyatakan bahwa rata- rata orang dewasa mengisi sepertiga waktu hidupnya untuk bekerja. Karena, bagi para pekerja kesejahteraan ditempat kerja tentu sangat penting serta berpengaruh terhadap aspek lain dalam kehidupannya.

Sebuah survei JobsDB yang dilakukan oleh Pratama (2015) menunjukkan 73 persen karyawan di Indonesia merasa tidak bahagia dengan pekerjaannya saat ini. Survei tersebut dilakukan terhadap 2.324 responden ditengah air, sebagian besar alasan ketidakbahagiaan adalah akibat jenjang karir yang lambat, sistem kerja perusahaan yang kurang baik, fasilitas dan bonus yang didapatkan tidak sesuai dengan beban kerja yang dihadapi. Beban kerja akan sangat mempengaruhi kinerja karyawan.

Sejalan dengan hal tersebut, Harter, Schmidt, dan Keyes (2002) juga menjelaskan bahwa karyawan yang bahagia dalam bekerja akan memiliki loyalitas, kepuasan kerja, daya tahan dan produktivitas yang tinggi. Disamping itu, karyawan yang bekerja dengan bahagia akan memiliki performa kerja yang baik (Wright, Cropanzano, dan Bonett 2007). Wright, Cropanzano, dan Bonett (2007) menjelaskan bahwa karyawan yang sejahtera akan merasa puas dan menikmati pekerjaannya. Seorang karyawan tidak akan menganggap sebuah pekerjaan sebagai suatu beban melainkan suatu tantangan dan terdorong untuk melakukan pekerjaan yang lebih banyak lagi (Anoraga, 2001). Menurut Annisa dan Zulkarnain (2013),

karyawan yang sejahtera di dalam menjalankan pekerjaannya juga memiliki komitmen yang tinggi.

Kebahagiaan kerja tentunya akan memberikan banyak kontribusi baik untuk individu dan organisasi. Sebagian besar orang menganggap bahwa atribut budaya dan praktik-praktik pengelolaan sumber daya manusia sebagai penyebab kebahagiaan diantara anggota dalam suatu organisasi. *The Great Place to Work Institute* (dalam Fisher, 2010) menyatakan bahwa karyawan merasa bahagia ketika dapat mempercayai orang-orang ditempat kerja, apa yang dikerjakan membuatnya merasa bangga, dan tentunya apa yang dikerjakan membuat karyawan merasa nyaman. Hasil wawancara yang dilakukan peneliti kepada dua pengrajin batik menunjukkan bahwa pengrajin batik di Paguyuban Giriloyo merasa bahagia menjalani pekerjaannya ditinjau dari rekan kerja yang selalu membantu dan terbuka satu sama lain, dukungan organisasi yang diberikan Paguyuban Giriloyo berupa imbalan atas hasil karya serta fasilitas yang diberikan cukup membuat para pengrajin batik disana merasa nyaman untuk bekerja.

Menurut Ryan dkk (2008), otonomi kerja dapat memberikan kebahagiaan bagi pekerjanya. Otonomi kerja di definisikan sebagai dimana suatu pekerjaan dapat memberikan kebebasan yang bertanggung jawab, kemandirian, dan kebijaksanaan dalam penjadwalan kerja serta menentukan prosedur-prosedur yang harus digunakan (Hackman dan Oldham, 1975). Menurut Fisher (2010), otonomi kerja berkaitan sangat positif dengan motivasi karyawan, kepuasan kerja, kualitas kerja, dan efektifitas kerja.

Friedman, Lipschitz, dan Overmeer (2001) menyampaikan bahwasannya otonomi kerja pada level karyawan dan kelompok kerja, dapat memberikan tanggung jawab kepada pekerja untuk mencari dan mencapai kemajuan kerja. Disamping itu, Nonaka, Toyama, dan Konnon (2000) menyampaikan bahwa otonomi merupakan suatu kondisi yang dibutuhkan suatu organisasi untuk mendorong penciptaan pengetahuan atau karya-karya baru yang inovatif.

Work autonomy merupakan hal yang sangat dibutuhkan dalam setiap organisasi atau perusahaan, termasuk dalam industri kreatif seperti Paguyuban Batik Giriloyo yang bergerak di industri kerajinan batik. Hasil wawancara antara peneliti dengan para pengrajin batik juga membuktikan bahwa Paguyuban Giriloyo memberikan kebijakan otonomi kerja kepada para pengrajin ditinjau dari waktu bekerja dan cara menyelesaikan pesanan yang boleh diselesaikan di rumah dengan tanggung jawab. Meskipun para pengrajin diberikan kebijakan otonomi untuk menjalankan tugasnya, hal tersebut tidak mengurangi bahkan tidak menurunkan kreatifitas serta tanggung jawab para pengrajin batik di Paguyuban Giriloyo dalam memodifikasi motif batik sehingga menghasilkan motif kontemporer yang indah dan bernilai tinggi.

Eikhof dkk (dalam Hakim, 2014) menyebutkan bahwa terdapat paradoks yang muncul akan penerapan kerja industri kreatif, yaitu “para pekerja kreatif dituntut untuk selalu kreatif dalam menghasilkan karya, di sisi lain permintaan pasar yang selalu ingin serba cepat dan rapi, namun

ketika kreatifitas para pekerja kreatif dituntut untuk memenuhi khalayak pasar, karya-karya yang dihasilkan malah dipertanyakan dari segi ke originalitasannya.” Disamping itu, dari hasil wawancara yang dilakukan oleh peneliti, mendapati beberapa masalah yang dialami oleh pengrajin di Paguyuban Giriloyo yaitu ketika memperoleh pesanan dalam jumlah yang banyak seringkali para pelanggan ingin segalanya serba cepat.

Kurangnya pemahaman dari masyarakat mengenai kualitas dan seluk-beluk dari batik dengan baik, mengurangi kesadaran masyarakat akan penghargaan kepada batik tulis. Proses pembuatan batik tulis membutuhkan waktu yang lama karena corak-corak yang rumit ditiap motifnya, dan memiliki nilai-nilai filosofis luhur yang tinggi. Munculnya batik cap tidak menyebabkan hilangnya batik tulis. Batik tulis tetap ada, meskipun jumlah dan nilai-nilai tradisionalnya mulai tergeser semenjak munculnya batik cap (Rahayu, 2014).

Pembuatan batik cap tidak membutuhkan waktu yang lama dan dapat memenuhi permintaan pasar dengan cepat dibandingkan dengan batik tulis. Meskipun begitu, minat pasar terhadap batik tulis pun tidak menurun. Penelitian yang dilakukan oleh Astuti dan Hastuti (2016) diketahui minat pasar terhadap batik tulis berada diurutan tertinggi dengan nilai presentase sebesar 46,5% dibandingkan dengan batik cap dan printing. Astuti dan Hastuti (2016) juga menyebutkan banyaknya minat pasar terhadap batik tulis karena hasil batik tulis lebih halus dan memiliki kualitas warna yang baik.

Organisasi sangat membutuhkan peran andil dari kinerja karyawannya. Adanya karyawan yang merasa bahagia di tempat kerjanya (*happiness at work*) merupakan bentuk positif untuk meningkatkan produktivitas organisasi maupun perusahaan yang bersifat kecil maupun besar. Untuk mencapai kinerja yang optimal dibutuhkan usaha dan keyakinan yang positif dari seorang karyawan dalam menghadapi beberapa tugas ditempat kerjanya. Dengan adanya paradoks tersebut dan demi memenuhi persaingan serta permintaan pasar, seringkali industri kreatif menekan atau menghilangkan otonomi kerjanya meskipun kebahagiaan kerja tetap ada didalamnya. Lalu, masih adakah hubungan antara otonomi kerja dengan kebahagiaan kerja didalam konteks industri kreatif khususnya pada pengrajin kain batik tulis? Pertanyaan itulah yang melatar belakangi penelitian ini.

Pemaparan di atas mencerminkan pentingnya diadakan penelitian yang terkait antara otonomi kerja pada pengrajin kain batik tulis di Paguyuban Batik Giriloyo Yogyakarta yang diprediksi akan mempengaruhi kebahagiaan kerja seorang pengrajin batik. Peneliti tertarik melakukan penelitian tentang hubungan antara otonomi kerja (*work autonomy*) dengan kebahagiaan kerja (*happiness at work*) pada pengrajin kain batik tulis di Paguyuban Giriloyo Yogyakarta.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dipaparkan, maka permasalahan yang diajukan dalam penelitian ini adalah “Apakah terdapat

hubungan antara *work autonomy* dengan *happiness at work* pada pengrajin kain batik tulis di Paguyuban Giriloyo Yogyakarta?”

C. Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui secara empiris hubungan antara *work autonomy* dengan *happiness at work* pada pengrajin kain batik tulis di Paguyuban Batik Giriloyo Yogyakarta.

D. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memperkaya referensi karya ilmiah dan khususnya dibidang Psikologi Industri dan Organisasi tentang otonomi kerja dan kebahagiaan kerja.

2. Manfaat Praktis

- a. Bagi peneliti selanjutnya, diharapkan hasil penelitian ini dapat memberikan pemahaman dan referensi tambahan bagi peneliti selanjutnya yang hendak melakukan penelitian mengenai *work autonomy* dan *happiness at work*.
- b. Bagi subjek, diharapkan dapat melakukan upaya untuk mengembangkan *happiness at work*.

