

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Landasan Teori

1. Definisi Kesejahteraan

Kesejahteraan sosial merupakan masa atau kondisi seseorang yang bisa memenuhi semua kebutuhan dan bisa melaksanakan interaksi yang baik dengan lingkungan di sekelilingnya (Fahrudin, 2014). Kesejahteraan sosial dapat diketahui melalui beberapa aspek yakni pendidikan, terpenuhinya pendapatan, dan kesehatan. Hal ini sejalan dengan ungkapan dari W.J.S Poewodarminto (dalam Adi, 2015) yang menyatakan bahwasannya kesejahteraan adalah situasi yang menggambarkan kondisi seseorang dalam keadaan damai, sejahtera, dan mampu menyelamatkan diri dari berbagai macam rintangan dalam permasalahan atau kesulitan. Rintangan dalam masalah ini dapat dilihat dari beberapa aspek yakni rintangan dalam menghadapi masalah kesehatan, permasalahan kerja, dan pendidikan.

Suharto (2017) mengungkapkan beberapa pendapatnya mengenai kesejahteraan sosial melalui tokoh-tokoh sehingga dapat diambil kesimpulan tentang konsep kesejahteraan sosial yaitu :

- a) Seseorang dapat mencukupi semua kebutuhan yang diperlukan secara mandiri.
- b) Suatu aktivitas yang diselenggarakan oleh pihak terkait dengan badan kesejahteraan sosial, yang menjadi penyelenggara untuk memprakarsai sebagai bentuk upaya sosial dalam hal kesejahteraan.

- c) Suatu susunan aktivitas maupun upaya untuk ditempuh guna menggapai kesejahteraan hidup.

Peranan sosial dalam hal kesejahteraan memiliki arah guna memangkas persoalan oleh karena disebabkan dari adanya perubahan sosio-ekonomi, dan membentuk suasana yang bisa menaikkan kesejahteraan masyarakat. Fahrudin (2014) mengungkapkan peranan sosial dalam hal kesejahteraan yakni sebagai berikut :

- a) Peranan *preventive*. Terkait hal tersebut kesejahteraan berfungsi sebagai alat pencegahan persoalan yang terjadi dalam lingkup sosial masyarakat melalui pembentukan sistem sosial yang mutakhir dalam proses interaksi.
- b) Peranan pemulihan. Terkait hal tersebut kesejahteraan sosial berperan untuk menyingkirkan dan membenahi fisik yang tidak mampu dikontrol dan emosional dalam menyikapi suatu konflik sehingga bisa mengembalikan fungsi sebagaimana mestinya dalam masyarakat.
- c) Peranan pengembangan. Terkait hal tersebut kesejahteraan sosial berperan pada sumber daya sosial dan sistem pembangunan dalam masyarakat.
- d) Peranan penopang. Terkait hal tersebut kesejahteraan sosial berfungsi di dalam suatu aktivitas untuk mendukung meraih tujuan atau aspek bantuan sosial kesejahteraan.

Menurut Fahrudin (2014) mengungkapkan bahwa sasaran utama kesejahteraan sosial melingkupi pencukupan kebutuhan keseharian antara lain yaitu kebutuhan pakaian, makanan, rumah singgah dan saluran pembelajaran, kesehatan yang memiliki kemudahan untuk dijangkau, serta mampu

menyesuaikan diri dalam lingkungan masyarakat di sekitarnya seperti menaikkan dan memajukan taraf kehidupan menjadi lebih memadai.

2. Unsur-Unsur Kesejahteraan Sosial

Tidak hanya memiliki peranan dan sasaran, kesejahteraan sosial mempunyai unsur-unsur yang perlu diperhatikan yang kemudian bisa menciptakan ketidaksamaan aktivitas kesejahteraan dalam kemasyarakatan bersama aktivitas yang lain. Fahrudin (2014) berpendapat mengenai unsur-unsur tersebut yakni sebagai berikut :

a) Lembaga Formal

Upaya kesejahteraan sosial yang secara terencana dilakukan oleh bantuan sosial formal akan mendapatkan penghormatan dari masyarakat karena telah memberikan jasa yang merupakan peranan sentral oleh institusi di bidang kesejahteraan kemasyarakatan.

b) Unsur Dana

Pengalokasian pendanaan secara serempak mewujudkan kewajiban lantaran aktivitas maupun upaya kesejahteraan kemasyarakatan bukan untuk meningkatkan profit semata.

c) Kepentingan Individu

Kesejahteraan kemasyarakatan melihat semua keperluan individu, bukan semata-mata berfokus pada suatu unsur guna mencukupi semua keperluan individu. Sehingga dalam pemenuhan kebutuhan semua unsur yang termaktub maka institusi formal perlu mengadakan jasa bantuan kesejahteraan kemasyarakatan.

d) Unsur Kemahiran

Jasa kesejahteraan kemasyarakatan sudah semestinya dilakukan melalui sistem beserta penetapan keputusan atau kebijakan.

e) Unsur Instrumen Norma Dan Konstitusi

Kaidah dalam konstitusi memiliki peran penting dalam melaksanakan bantuan kesejahteraan kemasyarakatan dengan sistematis serta sesuai target.

f) Unsur Fungsi Asosiasi

Aktivitas dalam mencapai hidup sejahtera mengikutsertakan semua elemen sosial supaya bisa mendatangkan kemaslahatan bagi rakyat yang ikut berperan serta di dalamnya.

g) Unsur Catatan Dan Laporan

Catatan Dan Laporan amat diperlukan pada saat menyerahkan bantuan pemenuhan sejahtera dalam kemasyarakatan agar mempermudah guna menyalurkan bantuan secara efektif.

3. Pengembangan Kesejahteraan Dalam Sosial

Sasaran yang menjadi pengembangan kesejahteraan dalam sosial ialah mewujudkan parameter kapasitas individu ke arah yang positif. Suharto (2017) mengemukakan teori bahwa terdapat sejumlah bagian vital pada pengembangan kesejahteraan sosial yakni sebagai berikut :

a) Parameter kapasitas kehidupan yang mengalami peningkatan.

Meningkatnya bantuan kemanusiaan terhadap semua elemen sosial, yang diutamakan dalam golongan yang membutuhkan pengamanan sosial menjadi peran penting.

- b) Kelonggaran untuk mengambil kesempatan yang dikehendaki sesuai dengan kemauan dan keterampilan dalam diri masing-masing individu.
- c) Menjunjung tinggi harkat kemanusiaan dengan perantara lembaga pemerintahan, politik, ekonomi, dan sosial melalui pengembangan keberdayaan.

4. Konsepsi Yang Mempengaruhi Kesejahteraan Pengrajin Wayang Kulit

a) Motivasi Kerja

Menurut Sedarmayanti (dalam Ari, 2017) motivasi adalah kesanggupan mencurahkan usaha yang besar untuk mencapai tujuan suatu kelompok yang disesuaikan oleh kemampuan usaha itu sebagai pemenuhan kebutuhan pribadi. Atau bisa diartikan sebagai sikap yang berorientasi terhadap target tertentu dengan konsisten hingga mencapai target tujuan yang dimaksud.

Menurut Siagian (2016) memaparkan motivasi ialah upaya penggerak yang menyebabkan individu elemen organisasi sedia dan berkenan untuk mencurahkan potensi yang berupa kepandaian dan waktu serta tenaga untuk mengadakan serangkaian aktivitas di bawah tanggung jawabnya dan menjalankan tugas sebagaimana mestinya, untuk meraih target yang sudah disepakati.

Dari pemaparan definisi beberapa ahli yang telah dikemukakan dapat diketahui bahwa motivasi kerja ialah suatu keinginan untuk mewujudkan rasa etos kerja melalui segala usaha dan berkarya dengan kemampuannya secara efisien guna meraih target tertentu, motivasi kerja

amat mempengaruhi pertumbuhan dan kesuksesan dalam perusahaan maupun organisasi.

Menurut Siagian (2016) menyatakan bahwa terdapat dua cikal bakal motivasi dalam tiap individu yakni motivasi eksternal dan motivasi internal. Seperti halnya sama dengan konsep yang terdapat pada Teori Kaitan Imbalan Dengan Produksi yaitu motivasi terhadap pegawai banyak disebabkan karena beragam aspek, yaitu secara eksternal maupun internal. Berikut ini yang termaktub aspek eksternal yakni :

1. Kepuasan kerja
2. Kebutuhan
3. Harga diri
4. Keinginan
5. Pemahaman individu terhadap diri sendiri
6. Pencapaian kerja yang ditorehkan

Sementara faktor internal yang ikut mempengaruhi motivasi individu antara lain yakni :

1. Lembaga tempat bekerja
 2. Individu yang bergabung dalam himpunan dimana ia bekerja
 3. Ragam dan kualitas pekerjaan
 4. Skema upah yang diberlakukan dan cara pelaksanaannya
 5. Kondisi lingkungan yang normal
1. Bentuk-bentuk motivasi

Pada suatu keorganisasian motivasi mewujudkan aspek vital, dengan melalui motivasi bisa membentuk kepribadian individu dalam

bekerja sehingga dapat menjadi dorongan baginya. Berlandaskan hal tersebut berikut ini bentuk-bentuk stimulus atau motivasi :

a) Motivasi positif

Dierktur membagikan motivasi terhadap pegawainya dengan tujuan guna menyampaikan sebuah dorongan ketika bertugas dengan memberi hadiah, santunan kepada pegawai yang meraih prestasi. Melalui dorongan motivasi positif maka dapat memberikan etos kerja pegawai semakin baik.

b) Motivasi negatif

Direktur memberikan motivasi dengan ukuran bahwa barangsiapa yang melakukan kesalahan maka akan mendapatkan sanksi. Akibat yang ditimbulkan dari motivasi negatif seperti ini dapat mempengaruhi semangat dalam bekerja akan tetapi mempunyai jangka waktu yang pendek sehingga akan menyebabkan dampak yang tidak baik pada waktu mendatang, yang demikian disebabkan para pegawai yang tidak bisa menikmati pekerjaannya (Hasibuan, 2012).

Bentuk motivasi yang telah dikemukakan tersebut masih banyak diberlakukan oleh perusahaan, ketidaksesuaian pada penerapannya dapat menyebabkan permasalahan terhadap kenyamanan pegawainya. Seorang direktur dituntut untuk bisa memberikan motivasi yang tepat guna menambah produktivitas ketika sedang bertugas.

2. Sasaran motivasi

Tujuan motivasi dapat diartikan sebagai penggerak seseorang agar muncul kemauan dalam diri untuk mewujudkan suatu hal sehingga dapat meraih hasilnya. Peran motivasi kerja sangat penting dalam mewujudkan dan memajukan seseorang dalam dirinya agar produktif dan memperoleh kinerja optimal saat bertugas, sebagaimana sasaran motivasi berikut ini dipaparkan (Hasibuan, 2012) yakni :

- a) Dapat menaikkan produktivitas kerja
 - b) Meningkatkan penggunaan peralatan dan bahan baku secara efisien
 - c) Menciptakan motivasi yang baik sehingga dapat mewujudkan kesejahteraan
 - d) Membentuk perilaku disiplin, moral, dan kenyamanan kerja pada pekerja
 - e) Membentuk pribadi yang bertanggung jawab dengan pekerjaan yang diterima
 - f) Mewujudkan kondisi lingkungan kerja yang kondusif
3. Prinsip motivasi

Menurut Hasibuan (2012) mengungkapkan berbagai prinsip motivasi yang harus diketahui dalam sebuah lembaga atau perusahaan sebagai berikut :

- a) Prinsip mengikutsertakan

Mempunyai tanggung jawab sebagai pemimpin harus bisa membuka peluang terhadap anggotanya agar supaya berperan serta untuk membagikan buah pemikiran atau ide dan arahan dalam memutuskan suatu persoalan, sehingga mewujudkan rasa tanggung

jawab yang berguna untuk mencapai target dan tujuan perusahaan, sehingga dapat meningkatkan motivasi dalam bekerja.

b) Prinsip komunikasi

Pentingnya bertukar informasi dalam dunia kerja. Pemimpin mengarahkan anggotanya dengan memberikan informasi terkait target yang ingin diraih oleh perusahaan, dengan demikian seorang anggotanya yang menerima informasi akan dapat menunjukkan ketertarikan dan etos kerja yang baik.

c) Prinsip pengakuan

Pemimpin yang baik akan memberikan hadiah atau balas jasa kepada anggotanya yang meraih prestasi, maka anggota tersebut memiliki dorongan motivasi yang lebih tinggi saat bertugas.

d) Prinsip kekuasaan pelimpahan wewenang

Tujuannya ialah menyerahkan kekuasaan serta keleluasaan dengan utuh guna menentukan pertimbangan pada saat menjalankan amanah dari pemimpin.

e) Prinsip perlakuan berbalasan

Pemimpin membagikan dorongan terhadap anggotanya mengenai target perencanaan dan capaian perusahaan, selain perusahaan mencukupi perlengkapan yang diperlukan pada anggotanya.

Melalui pemaparan teori para ahli yang telah dikemukakan dapat diambil kesimpulan bahwasannya asas motivasi wajib dilaksanakan dalam perusahaan guna meningkatkan produktivitas dan

hasil kerja serta kenyamanan karyawan sehingga akan menghasilkan keluaran hasil kinerja secara maksimal.

4. Teori motivasi

Terdapat sejumlah teori motivasi yang diketahui secara umum dan dikemukakan para ilmuwan. Merujuk teori motivasi yang dikemukakan (Siagian, 2016) yakni sebagai berikut :

a) Konsep Kepentingan Menjadi Hierarki

Pemaparan konsep menurut Abraham H. Maslow menyatakan bahwasannya terdapat lima kategori hierarki kepentingan seseorang yakni :

1. Keperluan dalam sistem kehidupan, keperluan tersebut menggambarkan keperluan pokok seseorang yaitu sandang atau pakaian, papan atau tempat tinggal, dan pangan atau makanan. Kebutuhan ini diartikan yang paling mendasar hal ini karena seseorang menggunakannya sepanjang waktu.
2. Kebutuhan keamanan yang dikemukakan oleh Maslow, kebutuhan keamanan tidak hanya sebagai keamanan fisik akan tetapi meliputi keamanan dalam perlakuan adil di lingkup pekerjaan seseorang atau yang memiliki sifat psikologis. Hal ini dikarenakan perangkat kebutuhan ini berhubungan dengan ruang lingkup pekerjaan seseorang, itu berarti keamanan fisik meliputi keamanan dari asal dan menuju tempat kerja.
3. Pemenuhan kepentingan masyarakat. Kepentingan seorang individu dalam bersosial atau bermasyarakat diwujudkan dari perasaan yang

menerima dan bersedia berinteraksi di dalam organisasi, menerima kapasitas diri sendiri serta keunggulan dan kelemahannya, mempunyai kebutuhan agar dapat mencapai kemajuan.

4. Kebutuhan *esteem*. Setiap individu tentu membutuhkan adanya pengakuan dari kehadiran dan posisinya terhadap orang lain. Kebutuhan ini akan bermanfaat apabila seorang individu ingin memperoleh pengakuan, umumnya tercermin oleh berbagai simbol yang diketahui sebagai keistimewaan seseorang.

5. Kebutuhan dalam rangka aktualisasi diri. Setiap individu harus menumbuhkan potensinya, sehingga menjadikan sebuah kemampuan yang efektif. Melalui hal tersebut individu dapat memberikan kontribusi yang lebih baik bagi tujuan organisasi dan menggapai kemajuan profesional berkaitan dengan beragam bentuk kebutuhannya.

b) Konsep “X” & “Y”

Tujuan atau arah konsep Douglas McGregor tampak melalui penggolongan pada tulisannya mengenai seseorang yakni konsep “X” menggambarkan bahwasannya seseorang mempunyai kecenderungan bertingkah laku menyimpang kemudian konsep “Y” menggambarkan seseorang melakukan tindakan atau perilaku positif.

Apabila dihubungkan dengan konsep Maslow dalam golongan “X” mengarah pada kepentingan pemenuhan keperluan taraf bawah sebagaimana keperluan dasar kemudian minimnya membagikan kepedulian terhadap keperluan pribadi yang sesungguhnya.

Berkebalikan dengan kategori “Y” dimana pemuasan psikologis dan bukan jasmaniah lebih diutamakan dibandingkan pemuasan kebutuhan yang berkaitan dengan kebendaan.

c) Konsep Motivasi-Higiene

Hezberg mengungkapkan seorang karyawan merasakan kepuasan dengan pekerjaan yang dilakukan, kepuasan tersebut berdasarkan pada faktor yang melekat misalnya keberhasilan dalam meraih sesuatu, menunaikan kewajiban, kesuksesan dalam profesi dan kepandaian. Sebaliknya apabila pekerja tidak merasakan kepuasan dengan pekerjaannya maka berhubungan dengan faktor yang tidak melekat, artinya berasal dari luar diri seorang pekerja yang berkaitan seperti penerapan strategi organisasi yang sudah disepakati dan kaitan antara pekerja dengan kondisi lingkungan kerja. Herzberg mengemukakan pendapatnya bahwa faktor terhadap kepuasan kerja yang lain atau berlainan dari faktor terhadap ketidakpuasan, artinya para pemimpin yang berupaya menghilangkan faktor yang menyebabkan ketidakpuasan untuk meraih kenyamanan para pekerja.

b) Pengalaman Kerja

Nitisemino (dalam Nurrofi, 2012) mengungkapkan pengalaman kerja yakni kemahiran yang dikuasai pekerja ketika melaksanakan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Ketika individu atau pekerja menorehkan waktu bekerja yang semakin banyak, sehingga secara langsung akan meningkatkan pengalaman kerja yang dimiliki (Nurrofi, 2012). Dengan memiliki

pengalaman kerja maka dapat menambah keringanan para pekerja pada saat menjalankan pekerjaannya dikarenakan para pekerja sudah mempunyai pengalaman atau keahlian mengenai pekerjaan yang diberikan. Seorang pekerja ketika sudah mempunyai banyak pengalaman kerja tentu akan memiliki keunggulan dan memahami langkah-langkah apa yang harus diambil dalam menyelesaikan sebuah persoalan.

Dengan demikian pentingnya pengalaman kerja bagi seorang pekerja dalam mengerjakan suatu usaha, melalui pengalaman kerja tugas yang dihadapi bisa terselesaikan sesuai target dengan kinerja yang memuaskan, sehingga keluaran hasil kerjanya mengalami peningkatan dan menambah pendapatan.

Syukur (2011) mengungkapkan sejumlah usaha individu yang dapat dikerjakan guna mendapatkan pengalaman dalam bekerja yakni :

1. Pembelajaran. Berlandaskan pada pembelajaran yang sudah ditempuh bagi individu, memiliki pengalaman kerja yang didapatkan menjadikan seorang individu memiliki kemampuan khusus seiring berjalannya waktu.
2. Pelaksanaan tugas. Dengan melihat hasil pekerjaan seseorang yang diselesaikan sesuai dengan kompetensinya maka akan menambah pengalaman kerja bagi seseorang tersebut.
3. Media informasi. Melalui pemanfaatan media informasi menjadi sebuah hal yang penting dalam meningkatkan pengalaman kerja agar semakin baik.

4. Pergaulan. Melalui pergaulan atau interaksi sosial yang baik, maka dapat meningkatkan pengalaman kerja untuk digunakan sesuai dengan kompetensi diri.
5. Pelatihan. Melalui kegiatan pelatihan yang diikuti akan mendapatkan pengalaman kerja yang mana dapat bermanfaat untuk menjalankan pekerjaan yang dikehendaki.

Dalam dunia bisnis atau perusahaan pengalaman kerja merupakan hal yang sangat penting. Hani (2016) dalam kaitan pengalaman kerja mengungkapkan beberapa unsur sehingga dapat menimbulkan dampak terhadap pengalaman kerja antara lain yakni :

1. Landasan bagi individu melingkupi pendidikan, penataran, bimbingan, pekerjaan. Sebagai pembuktian atas apa yang dikerjakan dimasa lalu.
2. Keahlian dan kompetensi teknik. Perihal tersebut memiliki peran vital yang diperlukan bagi para pengrajin dikarenakan ketika melakukan pekerjaan betul-betul memerlukan keahlian dan kompetensi teknik yang baik agar hasil yang dikerjakan dapat maksimal.
3. Sikap dan kepentingan sangat diperlukan oleh seseorang guna memiliki jiwa tanggung jawab pada saat menyelesaikan pekerjaan.
4. Bakat dan ketertarikan, dipergunakan sebagai alat untuk memperhitungkan ketertarikan dan daya serap untuk mempertimbangkan penilaian dan penjabaran.

Menurut pendapat Foster (2011) mengemukakan terdapat sejumlah perihal dalam memutuskan parameter pengalaman dalam bekerja yang dimiliki seorang individu yakni :

1. Periode atau durasi bekerja. Tolok ukur mengenai durasi yang ditempuh dalam masa kerja seseorang pada saat mengerjakan suatu aktivitas sampai dengan selesai mengerjakan dengan baik.
2. Taraf kompetensi dan wawasan yang dikuasai. Keterampilan mengacu pada ketahanan fisik seseorang yang diperlukan dalam mengerjakan pekerjaan atau aktivitas. Sedangkan pengetahuan merujuk pada kemampuan dalam menerapkan informasi dan pemahaman serta perasaan tanggung jawab pada pekerjaan.
3. Penguasaan pada teknologi dan perangkat. Keahlian seseorang dalam mengendalikan perangkat yang diperlukan dalam mengerjakan tugas dan kewajibannya.

Nitisemito (2015) mengemukakan unsur-unsur yang mana dapat berperan penting dalam kesuksesan pengalaman dalam bekerja pada lembaga maupun perusahaan sebagai berikut :

1. Memiliki perilaku yang ramah terhadap pemimpin. Apabila seseorang mempunyai perilaku yang ramah dan mampu memberikan hasil kerja yang memuaskan maka pimpinan akan memberikan penilaian dengan kesan yang baik.
2. Kecukupan pengalaman kerja. Dengan pengalaman kerja yang cukup maka seseorang akan memberikan penilaian yang baik kepada pemimpin. Hal ini berkaitan dengan kepedulian dari pemimpin, serta

bagaimana usaha mengerjakan tugas dan kewajiban dengan baik dan meminimalisir terjadinya masalah akan memudahkan seseorang untuk meningkatkan kariernya.

Nitisemito (2015) menjelaskan terkait dengan pengalaman kerja adalah tujuan seseorang guna mendapatkan pengalaman kerja sesuai dengan keahlian yang dikuasai dan menghindari adanya persaingan kerja sebagaimana diketahui yang sering terjadi pada tenaga kerja.

Pengalaman kerja berperan penting terhadap kualitas dan hasil dari kinerja seseorang, sehingga dengan pengalaman kerja dapat menambah nilai jual dan kualitas produk yang dihasilkan dapat lebih optimal. Apabila hasil kinerja dapat menghasilkan produk yang optimal maka dapat meningkatkan pendapatan, dengan meningkatnya pendapatan maka tingkat kesejahteraan bisa terpenuhi.

c) Jam Kerja

Jam kerja merupakan durasi sebagai keperluan agar dapat berkarya dan dijalankan di awal maupun penghujung hari. Jam kerja juga bisa dimaknai bahwasannya peningkatan jam kerja yang semakin banyak dimanfaatkan maka dapat menjalankan suatu pekerjaan menjadi lebih produktif. Suatu perencanaan dalam urusan kerja atau proyek di masa mendatang mewujudkan strategi guna membenahi pengelolaan waktu. Sehingga dengan melalui agenda pelaksanaan akan menyingkat durasi maupun aktivitas kerja, BPS (dalam Arifin, N. K., & Mustika, 2013).

Menurut (Ayuk, 2019) ketika seseorang mampu memperpendek jam kerja untuk menyelesaikan tugasnya, maka alokasi waktu yang

dibutuhkan dalam bekerja akan lebih sedikit, dengan pendeknya waktu yang dibutuhkan dalam menyelesaikan pekerjaannya berarti dapat melanjutkan maupun mengerjakan pekerjaan berikutnya.

Pada suatu lingkup usaha pada perindustrian maupun perkantoran, mengelola waktu kerja berperan penting dalam menghasilkan produk sesuai dengan yang dikehendaki sehingga pendapatan yang diterima oleh industri atau perusahaan terkait akan meningkat.

Berdasarkan teori yang telah dikemukakan dapat diambil kesimpulan bahwa jam kerja ialah lamanya penggunaan masa bekerja yang digunakan individu untuk menyelesaikan pekerjaannya. Apabila seorang individu memiliki waktu yang semakin banyak untuk menyelesaikan pekerjaannya, maka hasil pekerjaan akan dapat diselesaikan sesuai target waktu yang ditentukan dengan maksimal. Seperti halnya seorang pengrajin ketika memiliki banyak jam kerja, secara otomatis hasil produk akan semakin bertambah pula. Jam kerja erat kaitannya dengan produktivitas seorang pengrajin dalam menyelesaikan pekerjaannya, apabila banyak produk yang dihasilkan maka pendapatan akan meningkat.

Pada penelitian ini indikator jam kerja yang dimaksud adalah banyaknya waktu bekerja, lama waktu bekerja, dan jumlah jam kerja, kemudian bagaimana pengrajin mengatur waktu dalam bekerja. Umumnya para pengrajin Wayang Kulit yang bertempat di Desa Kepuhsari merupakan pegiat informal dimana memiliki kebebasan atau tidak terikat dengan aturan tertentu dalam melakukan pekerjaan, total

keseluruhan pada jam kerja diawali pada saat persiapan membentuk pola karakter Wayang kemudian proses penatahan kulit hingga selesai.

d) Jumlah Tanggungan Keluarga

Menurut Maulana (2013) jumlah tanggungan dalam keluarga merupakan seluruh individu yang tinggal bersama keluarga termasuk di dalamnya pemimpin keluarga yang terdiri dari anak, istri, saudara kandung dan juga bukan saudara sekandung yang menetap dalam rumah yang sama akan tetapi belum mempunyai pekerjaan.

Sukirno (2015) mengemukakan bahwa apabila jumlah anggota dalam keluarga yang bertambah besar akan menyebabkan aspek penggerak dan penghambat. Faktor penggerak salah satunya yaitu bertambahnya pegawai menguntungkan dan perkembangan pasar yang ditimbulkan dari pendapatan masyarakat serta pertumbuhan penduduk. Sementara aspek yang menjadi penghalang pembangunan adalah pertambahan populasi yang bertambah pesat dapat menimbulkan menurunnya daya produksi dan banyak terjadinya pengangguran. Banyaknya jumlah anggota dalam keluarga dapat berdampak terhadap anggaran yang dikeluarkan, bertambahnya jumlah tanggungan dalam keluarga akan menimbulkan banyaknya beban pengeluaran yang dikeluarkan. Banyaknya anggota dalam keluarga sering menimbulkan permasalahan terkait dengan pemuasan kebutuhan pokok dan dapat mempengaruhi banyaknya pengeluaran keluarga kemudian bertambahnya jumlah individu dalam keluarga akan menjadikan penurunan pendapatan rata-rata beserta anggaran pengeluaran keluarga, pola dan besarnya

penggunaan juga dapat dipengaruhi oleh banyaknya rumah tangga atau anggota keluarga. Apabila anggota keluarga dalam jumlah yang banyak maka akan mempengaruhi besarnya pola konsumsi yang lebih tinggi dibandingkan dengan sedikitnya jumlah anggota keluarga.

Awal (2018) mengemukakan dalam sudut pandang ekonomi bahwa jumlah anggota keluarga sebagai salah satu unsur yang dianggap menentukan kesejahteraan dalam keluarga. Apabila kian berkurang jumlah tanggungan dalam keluarga, maka peluang dalam mewujudkan keluarga yang sejahtera akan semakin besar. Jumlah tanggungan keluarga bisa menjadi tanda dalam memastikan kemiskinan dalam rumah tangga, yang demikian disebabkan apabila bertambah besarnya anggota keluarga secara otomatis penghasilan yang akan diperlukan guna mencukupi kebutuhan sehari-hari akan semakin besar, oleh sebab itu masyarakat semakin banyak yang beranggapan apabila jumlah anggota dalam keluarga bertambah banyak akan menimbulkan keadaan yang menjadi miskin. Tingkat kemiskinan dalam rumah tangga dapat dipengaruhi oleh salah satunya faktor jumlah tanggungan dalam keluarga, banyaknya anggota dalam keluarga yang belum memiliki pekerjaan sementara besarnya anggaran yang harus dikeluarkan berbanding terbalik dengan anggota dalam keluarga yang belum mendapatkan penghasilan atau bekerja sehingga dapat mengurangi kesejahteraan rumah tangga yang akan menimbulkan kemiskinan dalam rumah tangga.

Menurut BPS memaparkan bahwa jumlah tanggungan dalam keluarga diklasifikasikan ke dalam tiga kelompok yakni tanggungan skala

kecil antara 1 sampai 3 individu, kemudian tanggungan keluarga skala sedang sebanyak 4 sampai 6 individu, selanjutnya tanggungan skala besar yang terdiri lebih dari 6 individu. Besarnya suatu keluarga dilihat dari besarnya jumlah individu dalam keluarga, kemudian adanya jumlah anggota keluarga yang besar muncul permasalahan tatkala mencukupi keperluan hidup yang dapat berpengaruh terhadap besarnya anggaran yang dikeluarkan. Tanggungan dalam keluarga menjadi latar belakang utama individu guna menjalankan pencaharian sehingga mendapatkan penghasilan, aspek banyaknya anggota keluarga menjadi alasan individu sehingga mempengaruhi dorongan dalam bekerja.

B. Penelitian Terdahulu

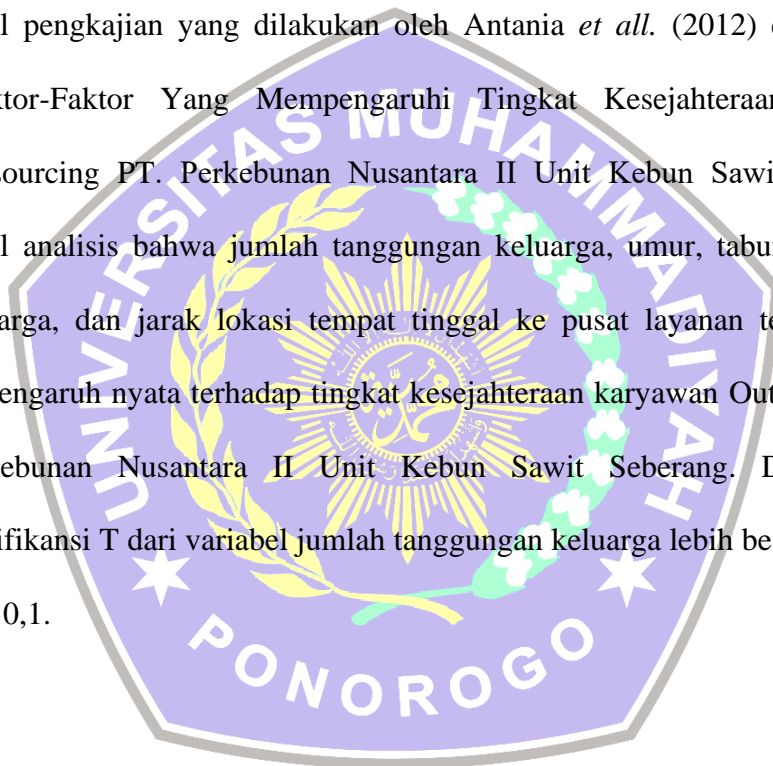
Berdasarkan hasil dari penelitian yang terdahulu, maka peneliti untuk meneliti mengenai kesejahteraan pengrajin Wayang Kulit. Dalam penelitian ini peneliti akan menggunakan variabel dependen berupa kesejahteraan pengrajin Wayang Kulit. Sedangkan variabel independen dalam penelitian ini berupa motivasi kerja, pengalaman kerja, jam kerja, dan jumlah tanggungan keluarga. Berikut ini sumber referensi yang digunakan oleh peneliti hasil dari penelitian atau kajian terdahulu sebagai rujukan dalam melakukan penelitian ini :

1. Hasil pengkajian yang dilakukan oleh Ari Farida (2017). Dengan judul “Pengaruh Tingkat Pendapatan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kesejahteraan Karyawan Pabrik Genteng Sokka Kebumen”. Dari hasil analisis kuantitatif menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara motivasi kerja terhadap kesejahteraan sebesar 11,15%, $T = 2,940$; $\text{sig } 0,004 < 0,05$. Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan secara bersama-sama antara

tingkat pendapatan dan motivasi kerja terhadap kesejahteraan karyawan sebesar 75,40% ($R = 0,869$; $F = 71,279$; $\text{sig} < 0,05$), sedangkan 24,60% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti.

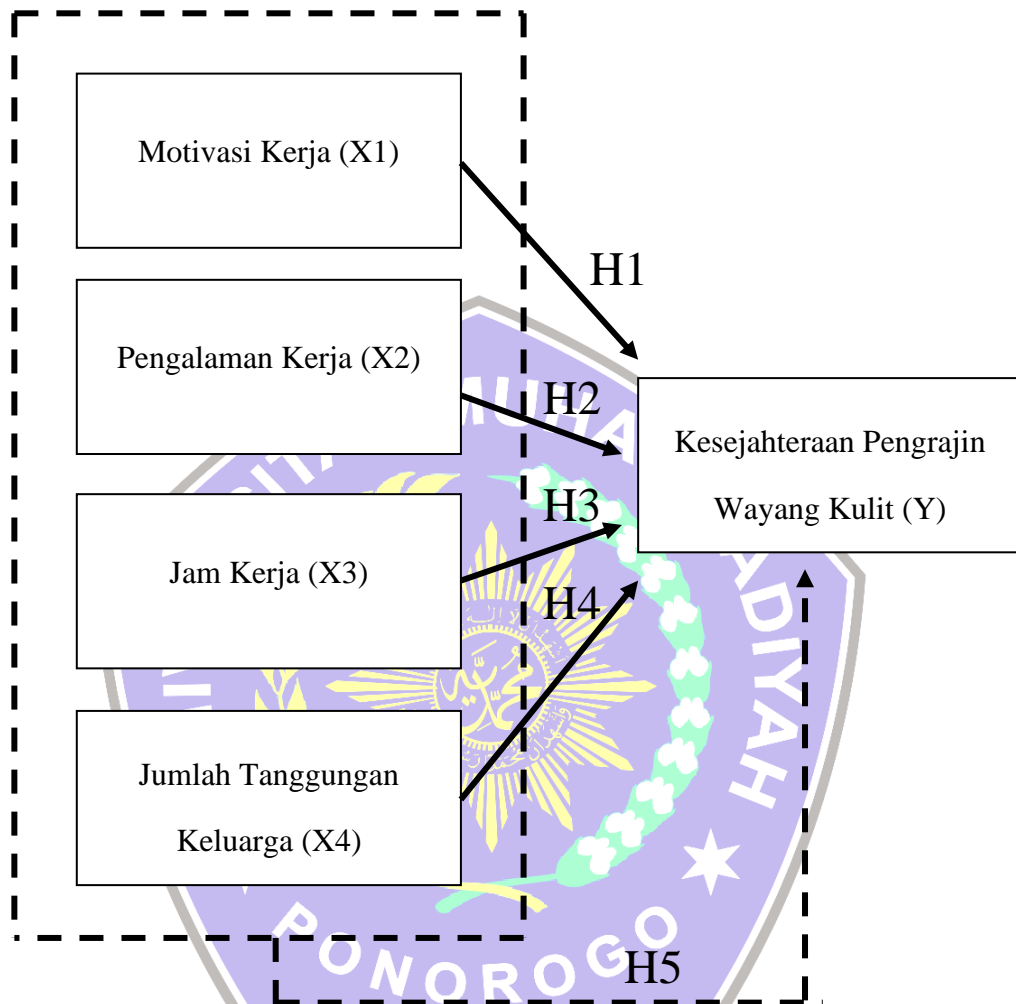
2. Hasil pengkajian yang dilakukan oleh I Wayan Agus Widiana dan I Wayan Wenagama (2019), dengan judul “Pengaruh Jam Kerja Pengalaman Kerja Terhadap Pendapatan Dan Kesejahteraan Pekerja Pada Industri Genteng”. Penelitian ini menggunakan metode *Path Analysis*. Berdasarkan analisis yang dilakukan variabel jam kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kesejahteraan pekerja pada industri genteng dengan nilai *standardized coefficientbeta* sebesar 0,202 dan nilai signifikansi sebesar $0,019 < 0,05$. Variabel pengalaman kerja diperoleh nilai *standardized coefficientbeta* sebesar 0,218 dan nilai signifikan $0,013 < 0,05$ yang artinya pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kesejahteraan pekerja pada industri genteng di Kecamatan Kediri Kabupaten Tabanan.
3. Hasil pengkajian yang dilakukan oleh Agung Putra Pradana, Moehammad Saleh, Soeyono (2014) “Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kesejahteraan Keluarga Nelayan Buruh Desa Puger Wetan Kecamatan Puger Kabupaten Jember”. Hasil analisis Uji T dengan variabel jumlah tanggungan keluarga, jam kerja, jarak tempuh melaut, musim dengan nilai $p > 8,657 ; 2,27 ; -2,126 ; 11,152$ dengan demikian seluruh variabel independen berpengaruh terhadap kesejahteraan keluarga nelayan buruh di Desa Puger Wetan. Uji $R^2 = 0.6633929$ itu artinya seluruh variabel independen mempunyai presentase 66% terhadap kesejahteraan keluarga nelayan, sisanya dipengaruhi oleh faktor di luar penelitian ini.

4. Hasil pengkajian yang dilakukan oleh Agung Purwanto dan Budi Muhammad Taftazani (2018) dengan judul “Pengaruh Jumlah Tanggungan Terhadap Tingkat Kesejahteraan Ekonomi Keluarga Pekerja K3L Universitas Padjadjaran”. Metode analisis yang digunakan adalah kuantitatif dan kualitatif. Hasil analisis bahwa jumlah tanggungan keluarga mempengaruhi tingkat kesejahteraan ekonomi keluarga, namun dikatakan bahwa keluarga K3L masih memiliki tingkat kesejahteraan menengah ke bawah.
5. Hasil pengkajian yang dilakukan oleh Antania *et all.* (2012) dengan judul “Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Tingkat Kesejahteraan Karyawan Outsourcing PT. Perkebunan Nusantara II Unit Kebun Sawit Seberang”. Hasil analisis bahwa jumlah tanggungan keluarga, umur, tabungan, hutang keluarga, dan jarak lokasi tempat tinggal ke pusat layanan terdekat tidak berpengaruh nyata terhadap tingkat kesejahteraan karyawan Outsourcing PT. Perkebunan Nusantara II Unit Kebun Sawit Seberang. Dengan nilai signifikansi T dari variabel jumlah tanggungan keluarga lebih besar dari 10 % atau 0,1.



C. Kerangka Pemikiran

Berlandaskan pengkajian pustaka dan pengkajian penelitian terdahulu, maka dalam penelitian ini menggunakan kerangka pemikiran sebagai berikut :



Keterangan :

-----> : Uji F atau pengaruh secara serempak

————> : Uji T atau pengaruh secara parsial

H1 : Hipotesis 1

H2 : Hipotesis 2

H3 : Hipotesis 3

H4 : Hipotesis 4

H5 : Hipotesis 5

Gambar 1 Kerangka Pemikiran Penelitian

D. Hipotesis Penelitian

Dalam penelitian terdapat suatu anggapan dasar atau disebut dengan hipotesis, yaitu merupakan jawaban sementara terhadap persoalan dalam penelitian yang telah dirumuskan. Hipotesis alternatif (H_a) merupakan hipotesis yang mengungkapkan bahwa terdapat pengaruh yang nyata antara variabel bebas dengan variabel terikat. Hipotesis nol (H_0) merupakan hipotesis yang mengungkapkan bahwasannya tidak terdapat pengaruh yang nyata antara variabel bebas dengan variabel terikat.

Variabel bebas merupakan variabel yang bisa mempengaruhi variabel yang lain, sedangkan variabel terikat adalah variabel yang dipengaruhi oleh variabel lain (Santoso, 2014).

Berlandaskan pada perumusan permasalahan yang diungkapkan beserta tujuan penelitian yang dikemukakan, maka dalam penelitian ini hipotesis yang diajukan yakni sebagai berikut :

1. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap kesejahteraan pengrajin Wayang Kulit di Desa Kepuhsari Kecamatan Manyaran Kabupaten Wonogiri

H_0 : Motivasi kerja tidak mempunyai pengaruh terhadap kesejahteraan pengrajin Wayang Kulit di Desa Kepuhsari Kecamatan Manyaran Kabupaten Wonogiri

H_a : Motivasi kerja mempunyai pengaruh terhadap kesejahteraan pengrajin Wayang Kulit di Desa Kepuhsari Kecamatan Manyaran Kabupaten Wonogiri

2. Pengaruh Pengalaman Kerja terhadap kesejahteraan pengrajin Wayang Kulit di Desa Kepuhsari Kecamatan Manyaran Kabupaten Wonogiri

Ho2 : Pengalaman kerja tidak mempunyai pengaruh terhadap kesejahteraan pengrajin Wayang Kulit di Desa Kepuhsari Kecamatan Manyaran Kabupaten Wonogiri

Ha2 : Pengalaman kerja mempunyai pengaruh terhadap kesejahteraan pengrajin Wayang Kulit di Desa Kepuhsari Kecamatan Manyaran Kabupaten Wonogiri

3. Pengaruh Jam Kerja terhadap kesejahteraan pengrajin Wayang Kulit di Desa Kepuhsari Kecamatan Manyaran Kabupaten Wonogiri

Ho3 : Jam kerja tidak mempunyai pengaruh terhadap kesejahteraan pengrajin Wayang Kulit di Desa Kepuhsari Kecamatan Manyaran Kabupaten Wonogiri

Ha3 : Jam kerja mempunyai pengaruh terhadap kesejahteraan pengrajin Wayang Kulit di Desa Kepuhsari Kecamatan Manyaran Kabupaten Wonogiri

4. Pengaruh Jumlah Tanggungan Keluarga terhadap kesejahteraan pengrajin Wayang Kulit di Desa Kepuhsari Kecamatan Manyaran Kabupaten Wonogiri

Ho4 : Jumlah tanggungan keluarga tidak mempunyai pengaruh terhadap kesejahteraan pengrajin Wayang Kulit di Desa Kepuhsari Kecamatan Manyaran Kabupaten Wonogiri

Ha4 : Jumlah tanggungan keluarga mempunyai pengaruh terhadap kesejahteraan pengrajin Wayang kuli di Desa Kepuhsari Kecamatan Manyaran Kabupaten Wonogiri

5. Pengaruh secara serempak jam kerja, pengalaman kerja, motivasi kerja, jumlah tanggungan keluarga terhadap kesejahteraan pengrajin Wayang Kulit di Desa Kepuhsari Kecamatan Manyaran Kabupaten Wonogiri.

Ho5 : Secara serempak jam kerja, pengalaman kerja, motivasi kerja, dan jumlah tanggungan keluarga tidak mempunyai pengaruh terhadap kesejahteraan pengrajin Wayang Kulit di Desa Kepuhsari Kecamatan Manyaran Kabupaten Wonogiri

Ha5 : Secara serempak jam kerja, pengalaman kerja, motivasi kerja, dan jumlah tanggungan keluarga mempunyai pengaruh terhadap kesejahteraan pengrajin Wayang Kulit di Desa Kepuhsari Kecamatan Manyaran Kabupaten Wonogiri

