

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Pada hakikatnya manusia diciptakan Tuhan sebagai makhluk sosial yang tidak bisa hidup sendiri tanpa bantuan orang lain. Manusia dapat hidup sebaik-baiknya dan bermakna bila bisa hidup berdampingan bersama manusia lainnya dalam kehidupan bermasyarakat. Dalam mempertahankan hidupnya manusia juga dituntut untuk memenuhi kebutuhan hidup sehari-hari, yaitu salah satunya dengan cara bekerja. Untuk memenuhi semua itu, maka manusia perlu melakukan kerjasama dengan orang lain dalam suatu wadah yang dinamakan organisasi.

Organisasi atau perusahaan yang dimaksud salah satunya bisa berbentuk penghasil kerajinan atau produk lain. Kota Solo yang dikenal sebagai salah satu kota penghasil berbagai aneka produk kerajinan batik di Indonesia bahkan diekspor hingga mancanegara. Pada tanggal 2 Oktober 2009 batik telah diakui oleh *UNESCO* sebagai salah satu warisan budaya asli asal Indonesia yang patut dijaga kelestariannya.

Selain itu, Departemen Budaya dan Pariwisata menyatakan masuknya Batik Indonesia dalam *UNESCO Representative List of Intangible Cultural Heritage of Humanity* merupakan pengakuan internasional terhadap salah satu mata budaya Indonesia, sehingga diharapkan dapat memotivasi dan mengangkat harkat para pengrajin batik dan mendukung usaha meningkatkan kesejahteraan rakyat (www.liputan6.com). Hal ini tentu harus disebarluaskan agar harapan Batik Indonesia dapat menjadi Ikon nasional yang membanggakan bangsa. Selain itu, tentu diharapkan secara ekonomi dapat juga memberikan dampak positif bagi perkembangan ekonomi rakyat karena semua rakyat Indonesia memakai pakaian batik. Hal ini tentunya agar dapat memberi keuntungan bagi para pengrajin dan produsen batik.

Produktivitas pabrik Batik Murah yang berada di daerah Pasar Kliwon Solo termasuk sangat tinggi menurut pimpinan pabrik tersebut, produktivitas batik tulis tiap minggunya dapat menghasilkan 5 kodi dan produktivitas batik printing 10 kodi. Jumlah ini termasuk sangat tinggi dibandingkan dengan pabrik lain sehingga termasuk produktif, jumlah karyawan di pabrik ini sebanyak 35 karyawan yang merupakan pegawai tetap. Hari kerja di pabrik tersebut dari Senin s.d. Sabtu dan di mulai dari pukul 08.00 s.d. 15.00 wib.

Pada pabrik Batik Murah ini tidak mengenal sistem lembur untuk karyawannya, sistem gajinya harian diberikan kepada karyawan seminggu sekali tiap hari sabtu dan bukan sistem gaji bulanan. Besarnya upah atau gaji sekitar Rp 30.000,00 s.d. Rp 35.000,00 tergantung jenis pekerjaannya. Penjualan dari hasil produksi Batik Murah ini dipasarkan ke Pasar Klewer untuk di Solo, Bali, dan Sumatera. Produksi Batik yang dihasilkan oleh Batik Murah antara lain: jarik, spreng batik, kemeja batik, *dress* batik, rukuh batik, dan lain-lain. Harga bervariasi tergantung jenis, model dan bahannya harga di mulai dari Rp 25.000 s.d. Rp 100.000.

Kendala yang dialami pegawai batik tulis dalam memproduksi batik tulis antara lain:

- 1) Tidak ada pelatihan membatik tulis secara rutin baik untuk karyawan lama maupun karyawan baru.
- 2) Gaji atau upah yang diberikan kurang sesuai dengan lama pekerjaan membatik tulis.
- 3) Saat proses membatik motif sudah di tentukan terlebih dahulu oleh pihak pabrik, sehingga pembatik tidak bisa berkreasi ataupun berinovasi pada motifnya.
- 4) Karyawan batik tulis terkadang tidak masuk kerja bila musim nikah sehingga produksi batik tulis juga terhambat.

- 5) Bila ada pegawai batik tulis yang malas akan memperlambat proses produksi selanjutnya.

Keunggulan pabrik Batik Murah dibandingkan pabrik batik lainnya di kota Solo antara lain:

- 1) Seorang pegawai batik tulis dapat menyelesaikan 1 batik tulis dalam 2 hari.
- 2) Jam kerja yang diberikan terbilang cukup.
- 3) Para pembatik mendapatkan tunjangan dan bonus pada menjelang lebaran.
- 4) Pegawai batik banyak yang rajin masuk kerja.
- 5) Pegawai batik tulis yang dimiliki mempunyai pengalaman yang tinggi, karena rata-rata pegawainya telah bekerja selama 10 tahun.

Seiring dengan diakuinya batik sebagai warisan budaya asli Indonesia tentunya harus semakin memacu semangat pengrajin batik untuk lebih meningkatkan mutu dan kualitas batik yang berseni tinggi, hal itu dapat di mulai dari peningkatan dari segi SDM terutama pada kualitas kinerja pegawainya itu sendiri. Dikarenakan majunya ilmu pengetahuan dan yang semakin pesat ini, manusia juga dituntut untuk lebih kreatif dan lebih berinovasi dalam berkarya. Begitu juga dengan pegawai yang bekerja di perusahaan pabrik batik. Pegawai yang baik dituntut untuk bekerja secara maksimal, baik dengan meningkatkan kualitas, disiplin diri, dan etos kerja yang tinggi agar menghasilkan produksi batik yang berkualitas seni tinggi.

Menurut data, ekspor batik dari Solo ke berbagai negara pada September 2010 turun hingga 50% dari periode sebelumnya, di mana baik volume maupun nilainya. Jika Agustus sebelumnya volume dan nilai ekspornya masing-masing 72.474,57 kg dan 1.456.818,47 Dolar AS, sebulan kemudian turun menjadi 35.170,21 kg dengan nilai 648.976,22 Dolar . Hal ini disebabkan naiknya harga kapas dunia yang menjadi bahan baku tekstil. Lantaran harga kapas naik yang mengakibatkan komponen biaya produksi naik, maka produsen juga menaikkan harga jual. Padahal di negara-negara tujuan ekspor

tidak bersedia kalau produk yang dibelinya naik harganya, khususnya AS, Eropa, dan Timur Tengah. (www.suaramerdeka.com). Jika memang biaya produksi tidak dapat ditekan maka perusahaan batik harus mengambil langkah kreatif dan inovasi lain, salah satunya adalah meningkatkan mutu atau kualitas seni serta memperbanyak aneka model produk batiknya. Hal itu dapat dilakukan dengan meningkatkan kualitas produktivitas pegawai agar menghasilkan produk batik andalan dengan meningkatkan mutu batik tulis dan batik cap tanpa harus mengurangi jumlah pegawai perusahaan. Agar harga jual yang dihasilkan juga sesuai dengan nilai seni yang dihasilkan, sehingga hal tersebut dapat memacu kembali pertumbuhan ekspor ke mancanegara.

Setiap perusahaan akan berusaha untuk meningkatkan produktivitas kerja pegawai untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Berbagai cara ditempuh untuk meningkatkan mutu produktivitas kerja tersebut. Sedangkan menurut Malayu S. P Hasibuan (2002:126) produktivitas kerja adalah “Perbandingan antara output (hasil) dengan input (masukan). Jika produktivitas naik ini hanya dimungkinkan oleh adanya peningkatan efisiensi (waktu, bahan, tenaga) dan sistem kerja, teknik produksi dan adanya peningkatan keterampilan dari tenaga kerjanya”.

Lebih mendasar daripada budaya sebuah perusahaan dalam menangani pegawai, mengambil resiko, mengejar bisnis, dan pesaing, mengembangkan dan memperkenalkan produk dan lain-lain. Keyakinan-keyakinan inilah yang membentuk dan menentukan kepemimpinan itu dinilai, keahlian mana yang dikembangkan dan pada tingkat apa, keputusan-keputusan apa yang dianjurkan dan bagaimana organisasi menilai para manajer dan pekerjanya. Jika hal tersebut tidak dilakukan, bukan tidak mungkin produktivitas kerja pegawai dapat mengalami kemunduran. Menurut Michael Mc Tague (1992:3), kelambanan produktivitas disebabkan oleh suatu kegagalan moral organisasi dan merupakan cerminan dari bagaimana para manajer dan para pekerja

memandang organisasi mereka. Organisasi-organisasi yang berbagi tanggung jawab secara terbuka dan jujur menuntun industri mereka ke dalam kualitas dan produktivitas

Suatu perusahaan yang ingin tumbuh dan berkembang selalu berupaya meningkatkan produktivitas kerja para pegawainya sebagai sistem organisasi tersebut, termasuk sistem manajemen, sistem fungsional, dan sistem operasional. Bukan merupakan hal yang baru apabila dikatakan bahwa yang dimaksud dengan produktivitas ialah terdapatnya korelasi “terbalik” antara masukan dan luaran. Artinya, suatu sistem dapat dikatakan produktif apabila masukan yang diproses semakin sedikit untuk menghasilkan luaran yang semakin besar.

Tentu banyak cara yang digunakan untuk mengukur tinggi rendahnya produktivitas kerja suatu pegawai dalam meningkatkan mutunya. Produktivitas kerja sering pula dikaitkan dengan cara dan sistem yang efisien, sehingga proses produksi berlangsung tepat waktu dan dengan demikian tidak diperlukan kerja lembur dengan segala implikasinya, terutama implikasi biaya.

Dan kiranya jelas bahwa yang merupakan hal yang logis dan tepat apabila peningkatan produktivitas kerja dijadikan salah satu sasaran jangka panjang perusahaan dalam rangka pelaksanaan strateginya.

Program peningkatan produktivitas kerja dapat dilakukan salah satunya dengan peningkatan *self efficacy* dari setiap para pegawai. *Self efficacy* adalah sebuah keyakinan tentang probabilitas bahwa seseorang dapat melaksanakan dengan sukses beberapa tindakan atau masa depan dan mencapai beberapa hasil. Menurut Bandura (1985; dalam Gardner dan Pierce, 2006), efikasi diri mencerminkan suatu keyakinan individu sesaat di saat kemampuan mereka melaksanakan suatu tugas spesifik pada suatu tingkatan kinerja yang spesifik.

Self Efficacy adalah motivasi yang telah terbukti mempengaruhi pilihan kegiatan seseorang dalam meningkatkan tujuannya, ketekunan, dan kinerja dalam berbagai

konteks (dalam SCT, Bandura 1986). Menurut SCT, *Self Efficacy* individu seseorang dapat di pengaruhi oleh empat proses: (a) penguasaan *enactive*, (b) peran model pengalaman dan dorongan kerja, (c) sosial, dan (d) penilaian diri sendiri seperti gairah kerja dan kecemasan (dalam Bandura, 1986). Ketrampilan juga mempengaruhi tingkat *self efficacy* pegawai, ketrampilan, dan strategi dalam bekerja juga berperan dalam membangkitkan *self efficacy* akibat kegagalan yang pernah dialami pada masa lalu (dalam Minniti & Bygrave, 2001)

Produktivitas pegawai di perusahaan ataupun di organisasi rendah dimungkinkan salah satunya disebabkan oleh *self efficacy* yang rendah. Berdasarkan latar belakang masalah dan data-data di atas, maka rumusan masalah dari penelitian ini adalah “Apakah Ada Hubungan Antara *Self Efficacy* Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Batik?” Berdasarkan rumusan masalah maka penulis mengadakan penelitian dengan judul “Hubungan Antara *Self Efficacy* Dengan Produktivitas Kerja Pegawai Batik”.

B. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini yaitu untuk mengetahui:

1. Hubungan antara *self efficacy* terhadap produktivitas kerja pegawai batik.
2. Tingkat *self efficacy* pada pegawai batik.
3. Tingkat produktivitas kerja pegawai batik.
4. Kontribusi *self efficacy* terhadap produktivitas kerja pegawai batik.

C. Manfaat Penelitian

1. Secara Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat menambahi khasanah ilmu, khususnya bagi psikologi industri dan organisasi supaya lebih berkembang.

2. Secara Praktis

a. Bagi Pegawai perusahaan

Diharapkan dapat memberi informasi mengenai keterkaitan antara *self efficacy* terhadap produktivitas kerja pegawai batik sehingga dapat digunakan sebagai acuan untuk meningkatkan mutu kerja.

b. Bagi Perusahaan

Dari penelitian ini diharapkan bisa diperoleh suatu manfaat *self efficacy* bagi perusahaan batik khususnya dalam usaha peningkatan produktivitas kerja pegawainya agar diperoleh hasil kerja yang semakin maksimal.

c. Bagi Pihak Lain

Memberikan wacana pengetahuan yang nyata dalam bidang sumber daya manusia serta dapat digunakan sebagai bahan acuan untuk penelitian dalam bidang yang sama di masa yang akan datang.