

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Era globalisasi saat ini menuntut adanya efektifitas dan efisiensi organisasi yang tinggi untuk dapat bertahan di tengah-tengah tingkat persaingan yang sangat ketat antar organisasi (Nugroho, 2006). Berkembangnya dunia bisnis pada era globalisasi ini membuat berbagai macam perusahaan untuk segera membenahi diri agar lebih kompetitif dan mengembangkan potensi yang ada khususnya bagi individu (Sedamaryanti, 2004). Individu yang dimaksud adalah sumber daya manusia (SDM) yang dimiliki oleh sebuah organisasi atau perusahaan. Guna menciptakan kemampuan (kompetensi), meningkatkan daya saing, dan meraih keunggulan dalam bersaing, SDM harus dikelola dan dikembangkan agar perusahaan lebih kompetitif dan efektif (Ellitan, 2002).

Sumber daya manusia atau SDM memiliki peranan yang sangat penting dalam kegiatan produksi dalam sebuah organisasi, bukan hanya sebagai alat dalam produksi tetapi juga sebagai penggerak dan penentu berlangsungnya proses produksidengan segala aktivitasnya. Seperti yang dikatakan oleh Agustin (2014) sumber daya manusia memegang peranan penting dalam perusahaan karena sumber daya manusia sebagai penggerak segala usaha dan aktivitas yang ada diperusahaan dan juga sebagai penentu jalannya perusahaan. Simamora (2004) mengatakan bila suatu organisasi mengabaikan pengembangan sumber daya manusia, akan berakibat pada turunnya semangat kerja dan produktivitas karyawan.

Produktivitas menjadi fenomena yang sangat menarik sejak awal industrialisasi, oleh sebab itu produktivitas sangatlah penting untuk menciptakan sebuah daya saing pada perusahaan agar dapat mendukung pencapaian tujuan bisnis, yaitu menghasilkan profabilitas yang sebanyak-banyaknya. Berdasarkan kepentingan tersebut perusahaan diharapkan dapat melaksanakan fungsi organisasi dengan tingkat efisiensi, efektivitas, dan produktivitas yang tinggi. Setiap organisasi baik organisasi swasta maupun pemerintahan akan

menginginkan dan mengupayakan agar karyawan atau pegawai yang terlibat dalam organisasi tersebut dapat memberikan prestasi dalam bentuk apapun termasuk dalam produktivitas kerja sebaik dan setinggi mungkin agar organisasi tersebut dapat mencapai tujuan-tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya (Apriani, 2014).

Siagian (dalam Agustin, 2014) mengatakan produktivitas kerja adalah kemampuan menghasilkan barang/jasa dari berbagai sumber daya dan kemampuan yang dimiliki oleh setiap pekerja/karyawan. Secara umum, produktivitas dapat diartikan sebagai kemampuan meningkatkan hasil kerja karyawan yang ditinjau dari sumber daya yang dimiliki oleh setiap masing-masing individu. Anoraga (2014) mengatakan produktivitas adalah suatu tingkah laku sebagai keluaran (*output*) dari suatu proses berbagai macam komponen kejiwaan yang melatarbelakanginya. Hal ini berarti bahwa produktivitas seseorang pun akan merupakan fungsi dari kepribadian dan lingkungannya. Artinya, apabila kita menginginkan bertambah tinggi produktivitas karyawan, maka perlu digali masalah lingkungan maupun kepribadiannya (Achmad, 2015).

Produktivitas juga merupakan aset terbesar dari sebuah perusahaan selain karyawan-karyawan, kesehatan mental, fisik, keberadaan, dan semangat kerja (Setiawati, dalam Sedamaryanti 2001). Beberapa tahun lalu permasalahan terkait produktivitas kerja dialami oleh CV. X, Perusahaan yang berkembang di industri percetakan ini mengalami permasalahan yang terkait dengan produktivitas kerja. Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan kepada bapak EW selaku manager perusahaan pada tanggal 27 Agustus 2018 mengungkapkan bahwa situasi tersebut disebabkan oleh karyawan tidak mampu menghasilkan hasil atau produksi yang sama bahkan tidak mampu memenuhi target yang telah ditentukan oleh perusahaan serta hasil produksi yang dihasilkan karyawan banyak yang tidak berkualitas sehingga banyak barang yang terbuang. Hal tersebut dapat dilihat dari *output* yang dihasilkan karyawan dalam tabel berikut:

Tabel 1.1
Output Hasil produksi

No.	Tahun	Jumlah karyawan	Output
1.	2013	150	617.260 pcs
2.	2014	63	92.000 pcs
3.	2015	35	60.200 pcs
4.	2016	35	458.000 pcs
5.	2017	35	1.234.520 pcs

Sumber: perusahaan CV X, 2018

Bapak EW juga mengungkapkan akibat dari hasil produksi yang tidak berkualitas seperti tulisan tidak jelas, warna tidak sesuai dengan contoh dan keinginan customer, potongan kertas tidak rapi, produksi barang selesai melebihi waktu yang diminta oleh customer, hasil cetakan tidak tajam terjadi *hickeys*, *scumming*, *tinting* atau *scratches* dan lain sebagainya mengakibatkan banyak customer yang tidak melakukan pemesanan lagi ke CV. X. Bapak EW mengungkapkan sikap customer yang kecewa dengan hasil barang yang diproduksi oleh karyawan tersebut berdampak pada perusahaan yang mengalami penurunan jumlah produksi secara drastis. Penurunan jumlah produksi mengakibatkan kondisi perusahaan mengalami ketidakstabilan. Banyak karyawan yang tidak bekerja setiap harinya dikarenakan tidak adanya pekerjaan yang harus dikerjakan mengingat perusahaan memproduksi barang berdasarkan sistem *job-order* yaitu perusahaan hanya memproduksi barang ketika mendapat orderan dari customer. Hal tersebut tentunya berdampak kepada kondisi keuangan para karyawan mengingat dalam hal upah, perusahaan menggunakan sistem upah borongan atau sistem upah berdasarkan hasil produksi untuk menggaji karyawan.

Upah borongan atau menurut banyaknya produksi dihitung berdasarkan banyaknya hasil kerja yang dihasilkan oleh karyawan (As'ad, 1984). Artinya, semakin banyak jumlah produksi yang dihasilkan karyawan maka semakin banyak pula upah yang diterima oleh karyawan. Begitupun sebaliknya, semakin sedikit hasil kerja karyawan maka semakin sedikit pula upah yang diterima oleh para karyawan.

Berdasarkan wawancara sederhana yang dilakukan oleh peneliti kepada karyawan tujuan utama karyawan bekerja adalah untuk mendapatkan upah agar

dapat mencukupi kebutuhan sehari-hari. Hal tersebut senada dengan artikel yang dimuat di Kompasiana pada 17 Mei 2017 yang mengatakan bahwasannya orang bekerja untuk mendapatkan upah atau gaji. Tidak sedikit karyawan yang memilih untuk mengundurkan diri dan mencari pekerjaan lain. Lebih dari separuh karyawan CV. X memilih untuk mengundurkan diri dikarenakan sepiya orderan yang diterima oleh perusahaan sehingga mempengaruhi kondisi keuangan mereka. Hanya tersisa 35 karyawan yang memilih untuk tetap bertahan di perusahaan CV. X.

Berdasarkan wawancara sederhana yang dilakukan peneliti kepada saudara RD, H, dan WN yang merupakan karyawan di CV. X pada tanggal 3 September 2018 yang memilih tetap bertahan ditengah kondisi perusahaan yang sedang tidak stabil yang dialami beberapa tahun lalu. Ketiga karyawan tersebut mengungkapkan bahwa karyawan yang memilih untuk tetap bertahan dikarenakan mereka memiliki anggapan bahwa setiap perusahaan wajar apabila mengalami masa-masa sulit, dan beranggapan semua perusahaan yang lain yang bergerak dibidang yang sama juga pernah mengalami keadaan seperti yang dialami perusahaan tempatnya bekerja saat ini. Para karyawan juga memiliki anggapan bahwa kondisi yang dialami perusahaan tempatnya bekerja beberapa tahun lalu akan segera berlalu dan kondisi perusahaan akan kembali seperti semula. Selain itu para karyawan terus bekerjasama memperbaiki kualitas barang yang dihasilkan ditengah sedikitnya orderan yang diminta customer dengan harapan para customer yang lain akan kembali melakukan pemesanan di perusahaan tempatnya bekerja.

Sikap karyawan yang memilih untuk tetap bertahan ditengah kondisi perusahaan yang tidak stabil berbuah manis. Hal tersebut terbukti dari perusahaan CV. X yang sampai saat ini mampu tetap bertahan dan mengalami kenaikan hasil produksi beberapa tahun terakhir yang cukup signifikan bahkan jauh lebih tinggi dari sebelum perusahaan mengalami masa-masa sulit. Berdasarkan informasi yang didapat dari manager perusahaan, kenaikan hasil produksi yang cukup signifikan tersebut dikarenakan karyawan mampu menyelesaikan produksi barang sebelum

waktu yang ditentukan serta kualitas barang yang dihasilkan cukup baik sehingga tidak banyak bahan baku yang terbuang.

Berdasarkan kemampuan karyawan dalam menghadapi masa-masa sulit yang dialami dalam hal pekerjaan seperti menganggap wajar apabila perusahaan mengalami masa-masa sulit, semua perusahaan dirasa pernah mengalaminya dan anggapan karyawan mengenai permasalahan yang dialami perusahaan akan segera berlalu serta terus bekerjasama berusaha memperbaiki kualitas hasil kerja maka peneliti mencoba mengkaitkan produktivitas kerja dengan *adversity quotient*. *Adversity quotient* dapat berperan dalam memberikan gambaran kepada individual berkaitan dengan seberapa jauh individual mampu bertahan menghadapi kesulitan dan mampu untuk mengatasinya, siapa yang mampu mengatasi kesulitan dan siapa yang akan hancur, siapa yang akan melampaui harapan-harapan atas kinerja dan potensi individual serta siapa yang akan gagal, serta siapa yang akan menyerah dan siapa yang akan bertahan. Menurut Stoltz (2000) kecerdasan atau kemampuan pengendalian individu serta bagaimana individu tersebut merespon kesulitan yang dihadapi serta *adversity quotient* memiliki beberapa peran dalam kehidupan yang salah satunya merupakan peran dalam produktivitas kerja. Seligman (dalam Stoltz, 2000) mengungkapkan bahwa orang yang tidak merespon kesulitan dengan baik (*adversity quotient* rendah) akan kurang berproduksi dan kinerjanya lebih buruk dari pada dengan individu yang merespon kesulitan dengan baik (*adversity quotient* tinggi). Kesuksesan kerja seperti halnya produktivitas kerja yang baik diperlukan adanya kecerdasan yang mampu mendorong seseorang untuk dapat lebih produktif diantara kesulitan, permasalahan dan hambatan-hambatan pekerjaan yang dihadapinya. Kecerdasan ini bernama *adversity quotient* yaitu kecerdasan dalam menghadapi kesulitan atau hambatan dan kemampuan bertahan dalam berbagai kesulitan hidup dan tantangan yang dialami.

Adanya kemampuan dalam mengatasi setiap kesulitan ini kemudian didukung oleh hasil penelitian eksperimen yang dilakukan oleh Deesom (2011) yang pada penelitian tersebut membuktikan bahwa orang yang menghadapi permasalahan dengan pikiran positif cenderung memiliki kemampuan

menghadapi kesulitan yang baik. Individu yang memiliki *adversity quotient* yang tinggi cenderung berpikiran positif dalam menghadapi situasi yang dialaminya sehingga membuatnya dapat dengan mudah menemukan peluang dan solusi dalam setiap hambatan.

Selain itu individu yang memiliki kemampuan untuk bertahan dan terus berjuang dengan gigih dalam menghadapi kesulitannya maka ketika dihadapkan pada sebuah permasalahan hidup ia akan dengan penuh motivasi, dorongan, ambisi, antusiasme, semangat, serta kegigihan yang tinggi dipandang sebagai individu yang memiliki *adversity quotient* yang tinggi. Karena jika memiliki hal itu semua maka tidak mustahil bagi mereka yang memiliki hal tersebut untuk dengan mudah menyelesaikan permasalahannya. Berbeda halnya dengan individu yang dapat dikatakan memiliki *adversity quotient* rendah, individu seperti ini ketika menghadapi masalah maka ia cenderung mudah menyerah dan pasrah begitu saja pada keadaan, bersifat pesimistik, memiliki kecenderungan untuk senantiasa bersikap negatif terhadap kesulitan hidup yang dihadapinya. Seligman (dalam Stoltz, 2000) membuktikan bahwa individu yang tidak merespon kesulitan dengan baik kurang berproduksi, dan kinerjanya lebih buruk daripada mereka yang merespon kesulitan dengan baik.

Mendukung pernyataan terkait keberhasilan produktivitas kerja terdapat dalam penelitiannya Tigchelaar, L. & Khaled E. B. (2015) menjelaskan bahwa *adversity quotient*, berperan sebagai prediktor keberhasilan, sangat berguna dalam memungkinkanseorang individu untuk menentukan bagaimana dia akan mengelola dalam menghadapi suatukesulitan. Hal ini dapat membuktikan bahwa ketika seseorang memiliki *adversity quotient* maka ia akanmampu memprediksi kesulitan yang dihadapinya serta dapat dengan mudah membantu dirinya sendiri dalam menghadapi kesulitan tersebut. Serta *adversity quotient* juga membantu mengembangkan potensi kepemimpinan serta kinerja pertumbuhan organisasi dengan memiliki tingkat erosi yang dapat dikendalikan oleh sumber daya manusia (Shivaranjani, 2014).

Penelitian mengenai *adversity quotient* dan produktivitas kerja juga pernah dilakukan oleh beberapa peneliti, seperti yang dilakukan oleh Praditri Sagasici

Anja Santoso tahun 2015 dengan judul penelitian “Hubungan *Adversity Quotient* Dengan Produktivitas Kerja Pada Karyawan Marketing Di Kota Samarinda”. Hasil penelitian menunjukkan adanya hubungan yang positif antara *adversity quotient* dengan produktivitas kerja pada karyawan *marketing* ($r=0.825$ $p=0.000$). Sedangkan koefisien determinasi yang menunjukkan kontribusi *adversity quotient* dalam pembentukan produktivitas kerja sebesar (r^2)= 0.681 (68.1%).

Hasil penelitian yang berlawanan dilakukan oleh Adelaine Valentina pada tahun 2014 dengan judul penelitian “Hubungan Antara *Adversity Quotient* Dengan Produktivitas Kerja Marketing Nasmoco Salatiga”. Dari penelitian tersebut diperoleh hasil korelasi sebesar $r_{it} = -0,063$ ($p > 0,05$). Hal tersebut menunjukkan bahwa tidak ada hubungan yang positif dan signifikan antara *adversity quotient* dengan produktivitas kerja marketing Nasmoco Toyota Salatiga.

CV. X merupakan perusahaan yang bergerak dalam bidang jasa dan manufacturing khususnya industri percetakan yang menghasilkan produk-produk seperti majalah, buku, tabloid, *soft cover book*, *hard cover book*, dll. Dalam penelitian ini penulis mengadakan penelitian dibagian atau divisi produksi. Di manabagian atau divisi tersebut yang bertugas mengubah barang baku menjadi barang yang bernilai guna serta penentu baik buruknya kualitas barang yang diproduksi.

Berdasarkan uraian diatas, peneliti tertarik untuk meneliti hal tersebut dengan judul penelitian “Pengaruh *Adversity Quotient* Dengan Produktivitas Kerja Pada Karyawan Bagian Produksi Di CV. X”.

1.2 Rumusan masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, maka dapat diajukan rumusan masalah sebagai berikut : Apakah ada pengaruh yang signifikan antara *Adversity Quotient* dengan produktivitas kerja pada karyawan bagian produksi di CV. X?

1.3 Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh *adversity quotient* terhadap produktivitas kerja pada karyawan bagian produksi di CV. X.

1.4 Manfaat

1.4.1 Manfaat teoritis :

Penelitian ini diharapkan memberikan sumbangan karya ilmiah dibidang psikologi, khususnya psikologi industri dan organisasi yang mengacu pada *adversity quotient* dan produktivitas kerja pada karyawan bagian produksi.

1.4.2 Manfaat praktis :

a. Bagi subjek

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi acuan atau informasi bagi karyawan bagian produksi di CV. X mengenai pengaruh *adversity quotient* terhadap produktivitas kerja agar dapat menganalisa dengan baik peluang yang terjadi ketika menghadapi setiap kesulitan atau hambatan dalam bekerja sehingga dapat meningkatkan produktivitas kerja.

b. Bagi perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah informasi dan pengetahuan bagi perusahaan sehingga dapat memberikan dampak yang positif bagi perusahaan seperti membantu meningkatkan profitabilitas dan membantu mengembangkan perusahaan.

c. Bagi penelitian selanjutnya

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberi referensi dalam penelitian selanjutnya mengenai penelitian *adversity quotient* dan produktivitas kerja.