

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Munculnya persaingan global serta dahsyatnya inovasi produk dan teknologi ditambah dengan makin meningkatnya interaksi masyarakat internasional (dalam) Negara dan antar Negara. Peningkatan ini telah memicu perhatian dan perspektif kebutuhan akan sumber daya manusia yang berbeda dalam kualitasnya. Sumber daya manusia mempunyai nilai dan posisi strategis di dalam menumbuhkembangkan baik organisasi maupun Negara. Nilai dan posisi strategis itu menjadi penting karena peran dan kontribusi yang dimainkan oleh sumber daya manusia di dalam memajukan dan mengembangkan organisasi maupun Negara. Peran dan kontribusi itu pada akhirnya dapat membangun keunggulan komparatif organisasi dan Negara. Selanjutnya keunggulan komparatif yang diberikan oleh sumber daya manusia pada akhirnya akan menciptakan keunggulan kompetitif organisasi dan Negara. Dengan kata lain bahwa keberhasilan di dalam membangun suatu organisasi atau Negara banyak ditentukan oleh keunggulan yang dimiliki oleh sumber daya manusia (Frances, 2011:49).

Peranan sumber daya manusia (SDM) memiliki kedudukan yang sangat penting dan strategis di dalam organisasi atau perusahaan untuk mencapai tujuan organisasi. Sumber daya manusia sangat penting bagi perusahaan dalam mengelola, mengatur, dan memanfaatkan karyawan, sehingga dapat berfungsi secara produktif untuk tercapainya tujuan perusahaan tersebut. Sumber daya manusia sebagai penggerak organisasi dalam mencapai tujuannya, maka upaya-

upaya organisasi dalam mendorong karyawan untuk bekerja lebih baik harus terus dilakukan, dengan adanya karyawan-karyawan yang bekerja secara baik, maka diharapkan hasil kerja (kinerja karyawan) yang baik juga tercapai oleh karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Berdasarkan gambaran di atas dapat dilihat bahwa individu memainkan peranan penting dalam perilaku manusia. Dalam ilmu ekonomi lebih dikenal dengan manajemen sumber daya manusia (SDM) dimana merupakan salah satu faktor kunci untuk mendapatkan kinerja terbaik, karena selain menangani masalah ketrampilan dan keahlian, manajemen SDM juga berkewajiban membangun perilaku kondusif karyawan untuk mendapatkan kinerja terbaik. Hal tersebut didasarkan pada aplikasi ilmu kebijakan manajemen SDM untuk mengkaji mengenai berbagai faktor perilaku organisasional terhadap kinerja yang disebut dengan ilmu perilaku organisasional. Banyak faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan salah satunya adalah *self efficacy* dan *locus of control*.

Oktavia dan Suryoko (2014), dalam penelitiannya membuktikan *self efficacy* sehari-hari memiliki hubungan positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sehingga *self efficacy* menjadi faktor pada penelitian ini. Bandura (1977) dalam Lunenburg (2011) mendefinisikan *self-efficacy* sebagai harapan yang dimiliki orang tentang kemampuan mereka mengeksekusi perilaku yang diinginkan dan untuk mempengaruhi lingkungan mereka dengan sukses. Keyakinan dan kepercayaan diri individu dalam melakukan tugas dan mencapai tujuan diharapkan dapat menjaga atau bahkan meningkatkan kinerja. *Self efficacy* sangat penting bagi peningkatan kinerja para karyawan.

Seseorang yang memiliki *self efficacy* tinggi akan mampu mengerjakan suatu hal dengan tingkat kesulitan yang tinggi dengan berusaha semaksimal mungkin meskipun tidak begitu menguasai tugas dengan baik. Seseorang yang memiliki *self efficacy* rendah tidak akan mampu mengerjakan suatu hal dengan baik karena tidak yakin dengan kemampuannya meskipun tugasnya mudah. Tidak hanya *self efficacy*, *locus of control* juga sangat penting untuk peningkatan kinerja karyawan.

Locus of Control adalah keyakinan seseorang terhadap kemampuannya untuk mengendalikan diri. Ida dan Dwinta (2010) membedakan orientasi *Locus of Control* menjadi dua, yakni *Locus of Control* internal, dan *Locus of Control* eksternal, hal ini dijelaskan bahwa individu dengan *Locus of Control* internal cenderung menganggap bahwa ketrampilan (*skill*), kemampuan (*ability*), dan usaha (*effort*) lebih menentukan apa yang mereka peroleh dalam hidup. Individu dengan *Locus of Control* eksternal cenderung menganggap hidup mereka lebih ditentukan oleh kekuatan dari luar diri mereka, seperti nasib, takdir dan keberuntungan.

Locus of Control menurut Ivancevich, dkk (2007), menentukan tingkatan sampai dimana individual menyakini bahwa perilaku mereka memengaruhi apa yang terjadi pada mereka. Individu yang memiliki *Locus of Control* yang kuat akan merasa yakin mereka mampu menyelesaikan segala masalah yang dihadapi dalam setiap pekerjaan yang di bebaskan kepadanya. Mereka akan merasa mampu dalam menyelesaikan segala tugas tanpa memiliki rasa gelisah atau ketidakmampuan dalam menyelesaikan tugas tersebut. *Locus of Control* merupakan salah satu faktor yang memengaruhi Kinerja Karyawan karena ketika mereka berkinerja dengan baik, mereka yakin bahwa hal tersebut disebabkan

oleh usaha atau keterampilan mereka. *Locus of Control* secara teoritis berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan. Hal tersebut dikarenakan *Locus of Control* mencakup beberapa aspek yaitu percaya pada kemampuan diri, percaya pada usaha, keyakinan pada kekuatan orang lain dan percaya pada nasib yang bersumber dari karyawan tersebut. Hal ini didukung oleh penelitian Rizkiana (2016) bahwa *Locus of Control* berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh Soraya (2010) juga menyatakan bahwasanya *Locus of Control* berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Peneliti mengambil sentra batik sebagai objek dalam upaya melestarikan sentra batik di Kabupaten Sumenep agar menjadi lebih maju. Batik merupakan budaya asli Indonesia yang saat ini menjadi busana khas dari negara Indonesia. Batik berasal dari bahasa Jawa yaitu *amba* dan *titik*. *Amba* berarti menulis dan *titik* adalah teknik pewarnaan malam yang menggunakan malam dengan cara di titik-titik. Menurut cerita sejarah keberadaan batik sudah dikenal pada abad ke 17 dan pada saat itu batik mulai dikembangkan lebih luas. Pada abad ke 17 nenek moyang membatik pada daun lontar dengan corak berupa simbol tanaman dan binatang. Menurut UNESCO, Batik adalah kain atau busana yang dibuat dengan teknik perintang warna (*wax resist technique*), termasuk penggunaan motif-motif tertentu yang memiliki kekhasan. Batik Indonesia, sebagai keseluruhan teknik, teknologi, serta pengembangan motif dan budaya yang terkait, oleh UNESCO telah ditetapkan sebagai warisan kemanusiaan untuk budaya lisan dan non-bendawi (*Masterpieces of The Oral and Intangible Heritage of Humanity*) sejak 2 Oktober 2009. Bisnis batik sudah menjadi bisnis yang menjanjikan keuntungan besar dan laku dipasaran baik offline atau online. Bisnis batik sudah dijadikan

hak milik Indonesia alias sudah memiliki legalitas hak cipta milik Indonesia sehingga hal tersebut bisa dimanfaatkan sebagai peluang besar untuk para pengusaha batik.

Di kabupaten Sumenep terdapat lokasi sentra batik tulis yaitu di desa Pakandangan. Sentra batik tulis di Desa Pakandangan Barat, Bluto, Sumenep, sudah ada sejak zaman penjajahan Belanda dan Kerajaan Sumenep masih berdiri. Pekerjaan membatik ini pun sudah berlangsung turun-temurun. Sampai sekarang sentra batik tersebut masih bertahan dan tetap eksis. Sembari tetap mempertahankan tradisi batik tulis, mereka tetap mengikuti perkembangan motif dan desain dalam membatik. Desa Pakandangan Barat, Bluto, Sumenep, sudah terkenal sebagai sentra produksi batik tulis sejak zaman Belanda. Bahkan sentra kerajinan batik tulis di desa ini sudah mulai kondang sejak Kerajaan Sumenep masih eksis hingga berakhir di bawah kekuasaan Ario Prabuwinoko pada tahun 1926-1929. Tak heran bila motif batik buatan desa ini banyak dipengaruhi tradisi keraton.

Dalam penelitian ini, peneliti memilih Sentra Batik Tulis Al-Barokah. Batik tulis Al-Barokah ini merupakan warisan turun-temurun dari keluarga Bapak Taufan Febriyanto sebagai pemilik yang kini menjadi penerus generasi ketiga yang melanjutkan usaha batik dari tangan keluarganya. Dalam mengembangkan motif dan desainnya agar selalu mengikuti tren terkini, pemilik Sentra Al-Barokah mengaku selalu melatih dan menyampaikan pembaharuan terkait motif tren terkini yang didapat dari majalah dan internet, sembari tetap mempertahankan tradisi batik tulis dan ciri khas Batik tulis Al-Barokah.

Penelitian ini mencoba memperluas pemahan mengenai *Self Efficacy* dan *Self of Control* terhadap Kinerja Karyawan pada Batik Tulis Al-barokah. Hj. Tarwiyah, Manajer Batik Tulis Al-Barokah mengungkapkan karakteristik kepribadian sangat berpengaruh terhadap tugas yang diberikan. Meskipun perubahan penilaian kinerja karyawan pada tahun 2018 lebih baik dari tahun 2017 tetapi terdapat permasalahan yang ada di lapangan berdasarkan observasi lapangan yang sudah dilakukan oleh penulis, beberapa diantara terdapat permasalahan internal yang dihadapi karyawan terutama pada bagian desain dan produksi. Hal ini dikarenakan para karyawan tidak sanggup memberikan kinerjanya sesuai harapan tim manajemen dan direktur karena memang tugas pada bagian desain dan produksi sulit untuk menghasilkan produk yang benar-benar berkualitas tinggi.

Permasalahan lain muncul ketika diantara karyawan terdapat konflik individu yang dibawa pada pekerjaan. Permasalahan individu berasal dari eksternal maupun internal karyawan itu sendiri. Faktor eksternal yang menjadi kendala karyawan Batik Tulis Al-Barokah adalah bebasn penugasan yang banyak diluar beban tugas regular yang diberikan, fasilitas yang kurang memadai terkait jumlah alat-alat membatik yang tidak sesuai dengan jumlah karyawan, dan proses keterlambatan pengiriman pesanan pada pelanggan. Sedangkan faktor internal dari diri karyawan berasal dari berkembangnya teknologi membuat beberapa karyawan lebih mengandalkan teknologi *handphone* dan internet dalam mencari referensi dan membuatnya sama persis tanpa adanya kreatifitas dari dirinya sendiri sehingga hal ini membuat batik tulis Al-Barokah tidak ada pembeda dengan batik lain. Manajer Batik Tulis Al-Barokah mengungkapkan tidak masalah mencari referensi melalui internet namun jangan sampai ciri khas

dari Batik Tulis Al-Barokah dihilangkan dan pengembangan motif sangat dibutuhkan kreatifitas dari diri karyawan sendiri karena setiap batik yang dibuat pasti mempunyai arti tersendiri. Proses membatik yang dilakukan oleh karyawan tidak selamanya sekali duakali dalam pembuatan langsung berhasil, adakalanya karyawan kurang fokus dalam proses pewarnaan akibatnya merusak kualitas batik sehingga karyawan yang bersangkutan merasa bersalah dan menyerah artinya mereka tidak yakin dan merasa takut untuk mengulangnya agar tujuannya tercapai.

Permasalahan-permasalahan yang terjadi di sentra Batik Tulis Al-Barokah di atas bahwa *Self Efficacy* dan *Locus of Control* berpengaruh pada kinerja karyawan, hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Martha Oktavia dan Sri Suryoko (2014) bahwa variabel *self-efficacy* dan *locus of control* secara parsial dan simultan erpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan permasalahan yang diuraikan di atas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh *Self Efficacy* dan *Self of Control* terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Sentra Batik Tulis Al-Barokah, Desa Pakandangan, Bluto, Sumenep, Madura)”**.

1.2 Rumusan Masalah

- 1.2.1 Apakah ada pengaruh positif dan signifikan variabel *self efficacy* terhadap kinerja karyawan pada sentra batik tulis Al-Barokah Sumenep?
- 1.2.2 Apakah ada pengaruh positif dan signifikan variabel *locus of control* terhadap kinerja karyawan pada sentra batik tulis Al-Barokah Sumenep?

1.2.3 Apakah ada pengaruh positif dan signifikan variabel *self efficacy* dan *locus of control* terhadap kinerja karyawan pada batik tulis Al-Barokah Sumenep?

1.2.4 Apakah yang lebih berpengaruh dominan antara variabel *self efficacy* dan *locus of control* terhadap kinerja karyawan pada batik tulis Al-Barokah Sumenep?

1.3 Tujuan penelitian

1.3.1 Untuk mengetahui pengaruh variabel *self efficacy* terhadap kinerja karyawan pada sentra batik tulis Al-Barokah Sumenep.

1.3.2 Untuk mengetahui pengaruh variabel *locus of control* terhadap kinerja karyawan pada sentra batik tulis Al-Barokah Sumenep.

1.3.3 Untuk mengetahui pengaruh variabel *self efficacy* dan *locus of control* terhadap kinerja karyawan pada batik tulis Al-Barokah Sumenep.

1.3.4 Untuk mengetahui yang lebih berpengaruh dominan antara variabel *self efficacy* dan *locus of control* terhadap kinerja karyawan pada batik tulis Al-Barokah Sumenep.

1.4 Manfaat Penelitian

1.4.1 Bagi Perusahaan

Dengan penelitian ini diharapkan dapat memberi informasi yang berharga terhadap pengelolaan Sumber Daya Manusia khususnya bagian produksi, sehingga perusahaan mengetahui faktor apa aja yang dapat mempengaruhi kinerja dan arti pentingnya *self efficacy*, *locus of control* dan kinerja karyawan, sehingga bisa menjadi acuan dalam mengembangkan usaha khususnya pada Sentra Batik Tulis Al-Barokah Sumenep.

1.4.2 Bagi Universitas Trunojoyo Madura

Penulis berharap penelitian ini bisa menjadi bahan referensi bacaan bagi pihak yang berencana untuk melakukan penelitian lebih lanjut mengenai pengelolaan sumber daya manusia khususnya pada Mahasiswa Universitas Trunojoyo Madura.

1.4.3 Bagi Peneliti

Penelitian ini diharapkan menjadi sarana penulis dalam memahami pengelolaan sumber daya manusia yang telah dipelajari dalam menempuh pendidikan di Universitas Trunojoyo Madura.