

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan faktor terpenting untuk mencapai semua aktifitas dan keberhasilan dari suatu organisasi. Berkaitan dengan hal itu, memaksimalkan kemampuan yang ada pada sumber daya manusia harus terus menerus diupayakan agar tercapai tujuan yang diinginkan oleh organisasi. Marwansyah (2014: 2) mempresentasikan bahwa untuk mencapai suatu tujuan dari organisasi, maka organisasi itu harus memiliki sumber daya manusia yang memiliki kompetensi unggul yang dapat digunakan pada saat dan tempat yang tepat. Tujuan utama kebanyakan organisasi adalah untuk memperoleh dan mencapai laba maksimum, agar tujuan organisasi dapat tercapai maka organisasi harus mempunyai kinerja yang tinggi. Sehingga, kebijaksanaan organisasi mempunyai pengaruh yang kuat terhadap kinerja individu dalam melakukan kegiatan organisasi. Oleh karena itu, organisasi harus dapat menentukan suasana dalam membentuk iklim organisasi yang baik, sehingga akan membawa dampak pada kinerja yang tinggi pula.

Kinerja individu dapat ditunjukkan dengan hasil kerja yang dicapai oleh seorang individu selama periode waktu tertentu pada bidang pekerjaan tertentu. Seorang yang memiliki kinerja yang tinggi dan baik dapat menunjang tercapainya tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan oleh organisasi. Selain itu, kinerja individu juga akan mempengaruhi kinerja organisasi, seperti yang telah disampaikan oleh Koesmono (2005) dalam penelitiannya di subsektor industri pengolahan kayu di Jawa Timur bahwa, kinerja individu berpengaruh terhadap kinerja organisasi secara komprehensif. Agar tercipta kinerja yang sesuai dengan

yang diharapkan oleh organisasi, maka pihak atasan harus dapat menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan peka terhadap kondisi individu. Untuk dapat memiliki kinerja yang tinggi dan baik, seorang individu dalam melaksanakan pekerjaannya harus memiliki keahlian dan keterampilan yang sesuai dengan pekerjaan yang dimilikinya. Salah satu hal yang dapat mempengaruhi kinerja individu yaitu kreativitas (Utama dan Nadi, 2017).

Kreativitas dianggap sebagai faktor yang sangat penting untuk kemajuan organisasi atau usaha dimasa yang akan datang (Weinzimmer *et. al.*, 2011). Seorang individu dengan tingkat kreativitas yang tinggi dapat memiliki kemampuan untuk mengembangkan ide-ide baru dan berinovasi dengan produk maupun layanan usaha. Selain itu, sebuah organisasi harus mengadopsi strategi proaktif dan inovatif, agar organisasi bisa memanfaatkan, menciptakan dan memproses produk baru secara kreatif (Lumpkin dan Dess, 1996). Dan juga, kreativitas individu merupakan penghasil suatu ide yang baru dan berguna dalam segala aspek (Amabile *et. al.*, 1996). Tetapi, kreativitas juga bisa gagal digunakan dalam memperhitungkan penciptaan usaha baru (Fillis dan Rentschler, 2010). Keberhasilan kreativitas pada suatu organisasi tidak hanya ditentukan dari melakukan sesuatu dengan cara yang berbeda, tapi ide harus sesuai, bermanfaat, dan dapat dipraktikkan untuk mempengaruhi perkembangan suatu organisasi.

Individu yang kreatif tidak hanya mampu melihat peluang atau potensi baru untuk suatu metode yang ada, mereka juga harus mampu memberikan solusi yang kreatif untuk masalah-masalah yang ada dan menerapkan ide-ide baru untuk mencapai keunggulan kompetitif pada suatu organisasi. Kreativitas dikaitkan dengan efikasi diri yang didefinisikan sebagai keyakinan pengusaha

terhadap kemampuannya untuk mencapai tingkat kinerja tertentu (Markman *et. al.*, 2002). Selain itu, dalam penelitian yang dilakukan oleh Palilingan (2014) menyatakan bahwa kreativitas merupakan variabel yang sangat penting untuk menciptakan suatu sifat baru dan inovatif, dalam penelitiannya juga menemukan bahwa kreativitas memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

Selanjutnya, motivasi juga memiliki peranan penting untuk menunjang keberhasilan dalam pencapaian tujuan organisasi. Wizaksana (2012) menyatakan bahwa, motivasi mengarahkan, mendorong, dan mempertahankan perilaku dalam mengerjakan sesuatu. Dengan motivasi seseorang dapat meningkatkan motivasi berprestasinya dalam bekerja dan secara langsung juga akan meningkatkan prestasi kerja. Dalam hal ini, selaras dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Mariyanti dan Meinawati (2007), mereka mendokumentasikan bahwa seseorang yang memiliki motivasi berprestasi yang tinggi itu tergantung pada hasil pekerjaan yang diterimanya untuk memenuhi kebutuhan dan kepuasannya yaitu kepuasan materiil dan non materiil. Artinya apabila materiil dan non materiil yang diterimanya semakin memuaskan, maka semangat kerja untuk berprestasi seseorang akan semakin meningkat, dan semakin tinggi standar kebutuhan yang diinginkan, maka semakin giat seseorang dalam bekerja. Hal ini berhubungan positif antara motivasi berprestasi dan pencapaian prestasi. Artinya, seseorang yang mempunyai motivasi berprestasi tinggi cenderung memiliki prestasi kerja yang tinggi, dan sebaliknya jika mereka yang prestasi kerjanya rendah dimungkinkan karena motivasi berprestasinya yang rendah.

Dalam penelitian yang sama juga dipaparkan oleh Brahmasari dan Koesmono (2005), Harlie (2010), Abrivianto *et. al.*, (2014), Susanto dan Aisiyah

(2010), Baloch *et.al.*, (2016), Rachmawati *et. al.*, (2006) dan Cahyono (2012) mereka mengemukakan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Selain itu, Brahmasari *et. al.*, (2008) juga mengungkapkan bahwa motivasi juga berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja organisasi. Artinya walaupun pengrajin merasa puas karena kebutuhannya telah terpenuhi akan tetapi kepuasan tersebut belum tentu berpengaruh terhadap kinerja organisasi, karena belum optimalnya kerja seseorang yang telah terpuaskan kebutuhannya sebab dibatasi oleh adanya kebijakan atasan, seperti yang berhubungan dengan waktu lembur yang mana karyawan yang belum menyelesaikan pekerjaannya pada hari itu secara terpaksa karena kebijakan atasan terhadap waktu kerja ditentukan, maka mereka akan menyelesaikannya pada hari berikutnya. Hal ini adalah salah satu yang menjadi pertimbangan dan alasan bahwa motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja organisasi.

Usaha Batik yang berada di Kecamatan Tanjung Bumi Bangkalan merupakan salah satu usaha batik yang terkenal di pulau Madura. Batik Tanjung Bumi ini sangat terkenal dengan batik Gentongan nya. Selain batik Gentongan nya, batik tanjung bumi ini cukup unik yaitu adanya motif burung yang pasti terdapat di batik Tanjung Bumi, serta penggunaan warna merah yang sangat mewakili karakter penduduk pesisir khususnya pulau Madura menjadi ciri khas tersendiri bagi para pengrajin batik Tanjung Bumi. Hasil karya batik Tanjung Bumi ini juga cukup dikenal dan diminati oleh kalangan masyarakat dalam maupun luar negeri. Sehingga, dalam usaha untuk memperluas pemasaran dan meningkatkan kinerja karyawan sebagai pengrajin, pengusaha batik diharapkan

dapat meningkatkan kreativitas dan motivasi kerja karyawan dalam tempat usaha Batiknya di Tanjung Bumi.

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan dengan ibu Mernari yang merupakan salah satu pengusaha batik yang berasal dari Tanjung Bumi. Usaha batik beliau merupakan usaha batik yang cukup lama dan sudah cukup terkenal karena menurut pengakuan beliau usaha batik miliknya tersebut merupakan usaha batik turun temurun dari neneknya yang kemudian diambil alih atau diturunkan kepada ibu Mernari hingga sampai sekarang. Ibu Mernari memiliki 30 karyawan yang menjadi pengrajin dalam membantu usahanya tersebut, upah para pengrajin batik ini berkisar antara 50.000 sampai 200.000 perlembar tergantung motif dan tingkat kesulitan dalam membatik. Batik yang diproduksi oleh ibu Mernari ini pun beragam diantaranya ialah batik tulis dan batik Gentongan, batik Gentongan sendiri mempunyai nilai jual yang sangat tinggi dari pada batik yang lainnya, alasannya ialah karena pembuatan batik Gentongan cukup lama dan hasilnya pun sangat bagus dan bisa tahan lama dari pada batik lainnya.

Selain itu, didukung dengan usaha yang lain yaitu usaha batik milik Ibu Siti Maimunah, yang juga memiliki produk batik terkenal hingga ke manca negara seperti Jepang, Thailand, Mexico, Malaysia, Prancis dan Italia. Menurutnya, usaha batik Tanjung Bumi memiliki keunggulan pada warna khas lebih berani atau merah dan coraknya bertmotif pesisir, dan produk batik ini juga memiliki nilai historis dan nilai magis, contohnya pembatikannya berkabung warnanya jadi gelap. Ada berbagai macam motif batik yang tersedia di tempat tersebut seperti motif Rongterong, Ramo, Perkaper, Serat Kayu dan lain-lain. Untuk proses pembuatannya cukup lama, bisa sampai satu tahun, hal ini yang menyebabkan

batik ini memiliki kualitas yang bagus dan harga yang cukup mahal. Dilanjutkan dengan pernyataan pengrajin yang menjadi karyawan dalam usahanya yaitu Solihin, menurutnya untuk cara pembuatannya awalnya di ketel, kemudian di canting atau di gambar motif, dan dalam proses pewarnaannya di rendam tiap hari dan diangkat serta disikat sampai warnanya nampak dan keluar.

Akan tetapi, beberapa bulan ini berdasarkan laporan Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Bangkalan pada tahun 2017 kemarin, produksi batik Kecamatan Tanjung Bumi mengalami ketidakstabilan seperti yang ditunjukkan pada tabel 1.1 berikut ini:

Tabel 1.1 Volume Produksi Batik Tulis Kecamatan Tanjung Bumi Tahun 2017

Bulan	Volume Produksi Usaha Batik Tulis Kec. Tanjung Bumi									
	Paseseh	Tlaga Biru	Tanjung Bumi	Macajah	Bumi Anyar	Aeng Tabar	Bungkem	Bandang	Tambak Pocoh	Tagungguh
Januari	48	30	34	12	11	19	22	11	8	25
Februari	30	25	39	22	10	10	12	9	12	22
Maret	50	33	48	17	17	21	14	12	13	15
April	52	22	58	16	9	23	15	11	11	18
Mei	60	43	32	12	17	26	12	7	12	21
Juni	50	32	34	19	13	19	16	19	11	19
Juli	53	29	48	29	11	15	18	12	10	28
Agustus	68	26	36	18	16	18	19	12	12	23
September	60	31	45	19	13	19	24	14	9	27
Oktober	56	39	28	18	11	11	21	8	13	16
November	45	23	34	28	13	18	17	12	11	18
Desember	40	21	42	29	12	19	15	11	13	16
Jumlah	612	354	478	239	153	218	205	138	135	248

Sumber: Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Bangkalan (2017)

Dari Tabel 1.1 di atas diketahui bahwa jumlah batik yang dihasilkan Batik tulis yang di produksi di Kecamatan Tanjung Bumi mengalami ketidakstabilan atau mengalami pasang surut dalam produksinya, hal ini disebabkan karena kinerja karyawan yang menjadi pengrajin di dalamnya mulai menurun, salah satu faktor penyebab turunnya kinerja tersebut karena usia para pengrajin yang sudah tidak muda lagi yaitu usia pengrajin rata-rata di dominasi usia 40 tahun keatas. Dengan usia yang sudah tidak muda tersebut, didukung dengan tingkat pendidikan pengrajin yaitu mayoritas hanya lulusan SD, maka cukup susah untuk

mengembangkan daya kreativitasnya. Selain itu, masalah yang menghambat kreatifitas pengrajin batik adalah pengembangan inovasi yang sering kali stagnan. Sehingga, produk tidak memiliki corak dan motif yang sesuai dengan kondisi kekinian. Pada era teknologi ini, masyarakat telah disediakan dengan pilihan yang beragam mengenai batik, baik dari Jawa maupun dari luar Jawa. Persaingan tersebut akan terus berlanjut, sehingga kreatifitas ini penting sebagai pendukung dan pembeda usaha batik Madura dengan luar Madura khususnya Bangkalan. Sedangkan, menurut Kurnianingsih dan Indriantoro (2001) menyatakan bahwa agar dapat meningkatkan kinerja pengrajin dalam mencapai produksi dan keuntungan yang tinggi diperlukan kreativitas dari anggota karyawan atau pengrajin di suatu tempat usaha. Melalui kreativitas dalam membuat sesuatu baik barang, gagasan yang menyebabkan memperindah, membuat cara kerja lebih mudah diharapkan dapat meraih keuntungan yang lebih bagi usaha. Dengan pekerja yang didominasi umur 40 tahun keatas pengrajin memiliki stamina yang kurang maksimal dan keluwesan dinamis sehingga sulit untuk bergerak cepat.

Selain itu, motivasi kerja diperlukan dalam melakukan suatu kegiatan, motivasi kerja sendiri bisa menjadi sumber kekuatan atau tenaga seseorang dalam melakukan suatu hal agar suatu usaha tersebut tercapai. Motivasi sebagaimana diungkapkan Wursanto (1988: 132) adalah alasan, dorongan yang ada di dalam diri manusia yang menyebabkan manusia melakukan sesuatu atau berbuat sesuatu. Motivasi sendiri juga dapat diartikan sebagai dorongan dasar yang menggerakkan seseorang atau keinginan untuk mencurahkan segala tenaga karena adanya suatu tujuan. Adapun faktor-faktor yang dapat meningkatkan motivasi kerja pengrajin dapat bersifat individu seperti kebutuhan,

sikap dan kemampuan, sedangkan yang bersifat organisasi meliputi pembayaran gaji, pengawasan, pujian, dan pekerjaan itu sendiri sehingga menjadi menarik bagi penulis untuk mengkaji bagaimana sebenarnya organisasi berupaya meningkatkan motivasi kerja dan kreativitas yang nantinya akan berdampak pada kinerja pengrajin yang tentunya akan memberikan dampak positif bagi organisasi. Hal yang menjadi permasalahan, pengrajin batik pada Usaha Batik Tanjung Bumi Bangkalan, tidak memiliki kepuasan terhadap gaji yang dibayarkan. Gaji yang sedikit, menurut pengrajin tidak cukup untuk memenuhi kebutuhan sehari-harinya, sedangkan pengrajin batik sebagian adalah pekerja yang sudah memiliki keluarga dan mempunyai anak. Selain itu, kurangnya pujian yang diberikan oleh pemilik usaha ketika pengrajin memperoleh produktivitas tinggi juga menjadi hambatan dan masalah, karena pengrajin juga memerlukan *support* dan pujian untuk meningkatkan motivasi internalnya. Sehingga, dari motivasi tersebut pengrajin dapat meningkatkan semangat kerjanya dimasa yang akan datang.

Berdasarkan latar belakang yang diuraikan di atas, maka peneliti tertarik untuk mengetahui **Pengaruh Kreativitas dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pengrajin Batik di Kecamatan Tanjung Bumi Bangkalan**, yang mana hasil penelitian ini tidak hanya memberikan sumbangsih terhadap peningkatan kinerja dalam organisasi terkait, namun juga dapat dijadikan sebagai referensi untuk penelitian yang sama.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan penjelasan latar belakang di atas maka rumusan masalah penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah kreativitas secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pengrajin batik di Kecamatan Tanjung Bumi Bangkalan?
2. Apakah motivasi kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pengrajin batik di Kecamatan Tanjung Bumi Bangkalan?
3. Apakah kreativitas dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pengrajin batik di Kecamatan Tanjung Bumi Bangkalan?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah di atas, dapat diidentifikasi tujuan dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh kreativitas secara parsial terhadap kinerja pengrajin batik di Kecamatan Tanjung Bumi Bangkalan.
2. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja secara parsial terhadap kinerja pengrajin batik di Kecamatan Tanjung Bumi Bangkalan.
3. Untuk mengetahui pengaruh kreativitas dan motivasi kerja secara simultan terhadap kinerja pengrajin batik di Kecamatan Tanjung Bumi Bangkalan.

1.4 Kegunaan Penelitian

Adapun kegunaan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagi Pemilik Usaha

Penelitian ini berguna untuk memberikan saran dan masukan kepada pemilik usaha guna peningkatan kualitas sumber daya manusia yang

ada sehingga dapat dijadikan sebagai evaluasi kinerja di masa yang akan datang.

2. Bagi Pembaca

Penelitian ini diharapkan menjadi sumber informasi yang akan memberikan penambahan wawasan mengenai Sumber Daya Manusia khususnya yang berhubungan dengan kreativitas dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

3. Bagi Peneliti

Menambah konsep dasar dalam memahami aspek-aspek manajemen sumber daya manusia khususnya mengenai kreativitas, motivasi kerja dan kinerja karyawan.

