

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Batik sebagai produk budaya memiliki nilai filosofi dan sejarah yang tinggi juga menyimpan potensi ekonomi kreatif. Bahkan dalam pergaulan internasional melalui *United Nations Educational, Scientific and Cultural Organization* (UNESCO), batik diakui dan ditetapkan sebagai salah satu situs warisan budaya milik Indonesia. Rahmawati (2016). Batik merupakan bahan kain yang sangat erat dengan nilai budaya masyarakat. Batik tidak hanya sebagai hasil produksi semata, namun juga merupakan hasil budaya dari suatu masyarakat Herry (2013). Batik di Indonesia sangat beragam jenisnya. Batik-batik tersebut dapat dibedakan menurut motif dan asal daerahnya. Hampir setiap daerah di Indonesia memiliki corak batik yang menjadi ciri khas dan karakter masing-masing. Terdapat 9 wilayah di Indonesia yang diakui oleh UNESCO sebagai provinsi yang memiliki kultur batik sejak lama yaitu Jambi, Sumatera Selatan, Sulawesi Selatan, Banten, DKI Jakarta, Jawa Tengah, Jogjakarta, dan Jawa Timur (Jawa Pos, 2009).

Wilayah Pamekasan menjadi pusat dari sentra batik di Madura. Hal ini seperti yang dikatakan oleh Sa'adah (2014) bahwa wakil bupati Pamekasan menuturkan, sebelumnya Pamekasan telah menjadi Kota Batik di Provinsi Jawa Timur, setelah mendapat penghargaan dari Museum Rekor Dunia Indonesia atau MURI yakni membatik di atas kain terpanjang di Indonesia, yaitu sepanjang 1.530 meter. Kemudian pada tahun 2018 kembali mendapat penghargaan dari MURI sebagai daerah pertama di Indonesia yang memberikan identitas batik pada kendaraan dinas pemerintahan. Selain itu Qomar (2016) juga mengatakan bahwa Kabupaten Pamekasan dikenal sebagai salah satu sentra industri kerajinan batik karena dibandingkan dengan kabupaten-kabupaten lain di Pulau Madura, Kabupaten Pamekasan inilah yang paling banyak dihuni oleh para pengrajin dan pengusaha batik. Pemerintah Kabupaten Pamekasan telah mengembangkan sentra-sentra industri kecil batik tulis yang menyebar di berbagai kecamatan di kabupaten Pamekasan. Lokasi kerajinan batik di Kabupaten Pamekasan menyebar di 7 Kecamatan dan terbagi menjadi 19 sentra batik tulis di Pamekasan (Disperindag, 2020). Industri kecil batik tulis ini lebih banyak ditangani oleh kaum wanita. Seperti yang dinyatakan oleh Prasetyo (2005) bahwa pada bidang industri kecil terutama pada bidang industri kerajinan rumah tangga, kegiatannya lebih banyak ditangani oleh anggota keluarga yang umumnya adalah kaum wanita. Prasetyaningrum (2020) menyatakan bahwa

sifat produksi batik dilakukan di unit kecil masyarakat dimana disana merupakan usaha kecil menengah yang dikerjakan di rumah-rumah untuk mengisi kegiatan waktu luang bagi ibu-ibu.

Widigdo (2010) dalam penelitiannya menyatakan bahwa ada beberapa alasan mengapa wanita memilih menjadi pembatik untuk mengisi waktu luangnya. Beberapa alasan tersebut adalah mampu memberikan tambahan penghasilan keluarga, merupakan pekerjaan yang mudah dilakukan, tidak memiliki pendidikan tinggi atau keterampilan khusus yang lain, dapat disambi dengan pekerjaan lain, dapat melibatkan anggota keluarga yang lain sehingga peluang untuk memperoleh pendapatan semakin lebih besar lagi. Pada dasarnya, proses pembuatan batik membutuhkan beberapa tahapan yang rumit serta membutuhkan ketelatenan. Jika dilihat dari proses pembuatannya membutuhkan waktu lama dan proses yang rumit. Kemampuan bekerja serta upah yang tak sebanding, maka kepercayaan diri di butuhkan oleh pengrajin batik agar dapat menghasilkan karya batik yang bagus nan menarik. Herry (2013) Sehingga untuk menopang perkembangan industri batik tulis diperlukan keterampilan untuk mengatasi permasalahan yang dihadapi baik permasalahan dari dalam ataupun dari luar dirinya, salah satu keterampilan yang dibutuhkan adalah *adversity quotient*.

Batik tak sekedar sebagai hasil karya semata. Lebih dari itu, batik adalah identitas sekaligus bagian dari jati diri bangsa Indonesia. Meski demikian, menekuni batik sebagai usaha maupun karya tidak semudah yang dibayangkan, semua prosesnya dilakukan menggunakan tangan, jadi tidak heran jika harga batik tulis mahal. Batik tulis melewati proses panjang serta melibatkan banyak tenaga Ada tukang potong kain, tukang melipit kain (yakni menjahit tepian kain), ada yang melukis, ada yang membatik putihan (motif pertama), ada mencolet atau mewarnai (teknik colet ini yang membuat batik tulis bisa menjadi lebih murah dan hemat waktu), ada yang menemboki motif (agar warna sebuah gambar tidak merembes ke gambar lain), ada tukang celup, ada yang melorot (menggugurkan malam pada kain batik dengan air panas), ada yang menggranit (melukis detail berupa titik-titik pada garis batas motif batik). Herry (2013).

Qomar (2016) mengatakan bahwa banyak industri batik sedang dan besar mampu memenuhi kebutuhan pasar batik dalam negeri maupun permintaan dari konsumen mancanegara. Akan tetapi, hal itu sangat meresahkan pengrajin batik tradisional khususnya di Kabupaten Pamekasan karena pengrajin batik tradisional masih menggunakan teknik pembuatan batik yang sederhana. Selain itu, produksi batik tradisional ini terutama batik tulis sangat rendah, sedangkan untuk menyelesaikan satu lembar kain batik memerlukan waktu antara 4-6 bulan, semua proses kerja di lakukan manual oleh pengrajin sehingga menimbulkan kelelahan akibat kerja, padahal permintaan pasar terhadap batik tulis sangat tinggi. Industri

Batik tulis masih banyak menggunakan faktor tenaga manusia sebagai pelaksana proses produksi. Dengan memberikan perlakuan yang tepat, kemampuan karyawan dapat ditingkatkan secara optimal, sehingga produktivitas kerja karyawan dapat meningkatkan keuntungan yang akan diperoleh perusahaan. Merosotnya penjualan batik sudah berlangsung sejak tiga tahun belakangan. Akibatnya, banyak perajin batik di bumi Gerbang Salam menghentikan produksinya. Masalah yang dihadapi dalam industri batik adalah masalah produksinya.

Berikut tabel data produksi Batik Tulis dari Dinas Perindustrian dan Perdagangan;

1.1 Tabel; Data Produksi Batik Tulis Pamekasan

No	Tahun	Jumlah Produksi
1	2019	712.655 lembar
2	2020	655.356 lembar
3	2021	565.324 lembar

Sumber : Disperindag Pamekasan (2022)

Berdasarkan observasi menurut data yang diperoleh dari Disperindag Kabupaten Pamekasan sampai pada saat ini industri batik yang dibina oleh Disperindag sebanyak 19 sentra industri, dari 19 sentra industri tersebut memiliki hasil produksi yang rendah. Pada tahun 2019 menghasilkan produksi berjumlah 712.655 lembar, pada tahun 2020 menghasilkan produksi berjumlah 655.356 lembar, sedangkan pada tahun 2021 terjadi penurunan yang berjumlah 565.324 lembar. Stoltz (2000) juga menjelaskan bahwa *Adversity Quotient* juga memiliki beberapa peran dalam kehidupan yang salah satunya merupakan peran dalam produktivitas, dimana karyawan yang memiliki *Adversity Quotient* yang baik menunjukkan produktivitas yang baik pula. Jika melihat data yang diperoleh dari Disperindag terjadi penurunan produksi batik dari tahun ke tahun, hal ini mencerminkan bahwa pembatik tulis Pamekasan memiliki AQ yang rendah, hal tersebut dikarenakan menurut Stolz (2000) menjelaskan bahwa berdasarkan perbandingan yang ia lakukan pada tahun 1996, AQ juga memiliki beberapa peran dalam kehidupan yang salah satunya merupakan peran dalam produktivitas kerja, dimana individu yang memiliki AQ yang baik menunjukkan produktivitas yang baik pula. Sedarmayanti (2001) mengungkapkan untuk mencapai tingkat produktivitas yang tinggi maka individu harus dapat memenuhi target yang diberikan oleh Instansi dalam setiap tingkatannya dengan tetap mengutamakan kualitas kerja, kuantitas kerja dan ketepatan waktu, didukung oleh Stoltz (2000) sebagai salah satu faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja adalah respon seseorang untuk dapat bertahan menghadapi kesulitan dan kemampuan mengatasinya.

Untuk mencapai produktivitas *Adversity quotient* kerja banyak kemampuan yang harus dimiliki, salah satunya kemampuan dalam mengatasi masalah atau yang disebut sebagai *Adversity Quotient*. *Adversity Quotient* merupakan kemampuan individu untuk dapat bertahan dalam menghadapi segala macam kesulitan yang ada dan menemukan jalan keluar dari kesulitan yang dialami agar mampu bertahan dan mencapai kesuksesan (Stoltz, 2000). Faktor yang lain adalah Produktivitas Kerja menurut (Sedarmayanti, 2009), produktivitas sendiri memiliki dua dimensi, dimensi pertama berkaitan dengan pencapaian yang diraih dalam kerja yang maksimal, dengan kata lain pencapaian target yang berkaitan dengan kualitas, kuantitas dan waktu. Sedangkan dimensi kedua berkaitan dengan upaya membandingkan masukan atau hasil kerja dengan proses bagaimana pekerjaan tersebut dilaksanakan. Untuk itu dibutuhkan adanya motivasi yang tinggi, kedisiplinan, etos kerja, keterampilan dan tingkat pendidikan yang baik untuk dapat mencapai produktivitas kerja yang tinggi menurut (Sedarmayanti, 2009). Untuk mendapatkan kesuksesan kerja seperti halnya produktivitas kerja yang baik maka diperlukan adanya kecerdasan, keterampilan serta sikap mental yang mampu mendorong seseorang untuk dapat lebih produktif, serta mampu menghadapi hambatan-hambatan pekerjaan yang dimilikinya (*Adversity Quotient*). Menurut Stolz (2007) salah satu faktor yang mempengaruhi AQ yakni faktor internal ialah kinerja. Kinerja merupakan bagian yang mudah dilihat orang lain sehingga seringkali hal ini dievaluasi dan dinilai. Salah satu keberhasilan seseorang dalam menghadapi masalah dapat diukur lewat kinerja. Hal ini selaras dengan hasil penelitian Anumaka (2013) yang menyatakan bahwa kinerja dari para karyawan menjadi sumber daya yang efektif dalam pengembangan sebuah industri. Karyawan yang memiliki *Adversity Quotient* yang baik menunjukkan kinerja yang baik pula.

Kenyataan bahwa mahalnya batik tulis telah menurunkan peminat pembeli dalam dunia pasar, ini terjadi karena target pasar menginginkan barang yang kualitas tinggi tetapi harga semuruh-murahnya, sehingga permintaan akan melambung tinggi. Jika pengrajin batik ini menemukan solusi dari hambatan dalam mengembangkan usahanya maka permintaan terhadap batik tulis dapat melambung tinggi. Maharlin (2013). Anumaka (2013) menyatakan dalam penelitiannya bahwa kinerja dari para karyawan menjadi sumber daya yang efektif dalam pengembangan sebuah industri. Selain itu produktivitas kerja juga merupakan hal yang paling penting bagi pencapaian keberhasilan atau kesuksesan dalam suatu perusahaan maupun instansi. Tetapi sekarang produksi batik semakin menurun, secara selintas pengrajin Batik menyatakan penyebab menurunnya produksi Batik disebabkan kalah saing dengan produk batik yang dicetak oleh mesin, dimana harganya lebih murah. Hal ini akan berkaitan dengan masalah pemasaran, masalah pemasaran produk berkaitan erat dengan tenaga kerja yang ada.

Jika tenaga kerja memiliki AQ yang tinggi dalam proses pengembangan industri batik, maka hal ini akan berjalan lurus dengan cepat pemasaran sebuah produk, semua sangat berkaitan satu sama lain.

Kemampuan untuk menghadapi kesulitan dan mengubah hambatan menjadi peluang keberhasilan dapat membantu para wanita yang bekerja agar tetap menerapkan inovasi baru dan tetap dapat mempertahankan eksistensi pekerjaan mereka di tengah pandemi *covid-19*. Tidak hanya pandemi *covid-19*, *adversity quotient* juga dibutuhkan wanita yang bekerja dalam menghadapi setiap perubahan yang berpotensi muncul dalam jangka panjang. Dalam penelitian yang dilakukan oleh Shohib (2013) menyatakan bahwa individu dengan tingkat AQ yang tinggi cenderung memiliki *self efficacy* yang baik, bertanggung jawab, dan memiliki persepsi bahwa kesulitan yang sedang dihadapi tidak akan memiliki pengaruh terhadap dirinya dan memiliki daya tahan yang kuat dalam menghadapi kesulitan. Shohib (2013). Menurut Stolz (2000) faktor dari *Adversity Quotient* adalah Keyakinan. Keyakinan akan kemampuan dirinya dapat mempengaruhi seseorang dalam menghadapi suatu masalah serta membantu seseorang dalam mencapai tujuan.

Adversity Quotient dibutuhkan untuk melihat seberapa jauh seseorang mampu menghadapi suatu kesulitan serta bertahan dalam menghadapi kesulitan tersebut. *Adversity Quotient* pada seorang wanita yang bekerja merupakan gambaran sejauh mana kinerja seorang wanita yang bekerja dalam menghadapi tantangan dan menyelesaikan permasalahan dalam mengembangkan usaha. Tantangan tersebut dapat berupa finansial, emosional, fisik, pergaulan dan yang berkaitan dengan pengembangan kariernya . Secara keseluruhan konsep *Adversity Quotient* merupakan suatu kerangka konseptual dalam memahami dan meningkatkan keberhasilan. Stoltz (2005).

Adanya kemampuan dalam mengatasi setiap kesulitan ini kemudian didukung oleh hasil penelitian eksperimen yang dilakukan oleh Nicholls, Polman, dan Levy (2010), dan Hastuti (2015) yang pada penelitian tersebut membuktikan bahwa orang yang menghadapi permasalahan dengan pikiran positif cenderung memiliki kemampuan menghadapi kesulitan yang baik. Seseorang karyawan yang memiliki *adversity quotient* tinggi cenderung membiasakan untuk berpikir positif dalam menghadapi berbagai situasi yang dialaminya sehingga membuatnya lebih mudah menemukan jalan keluar atau solusi di setiap permasalahan. *Adversity quotient* dapat memberikan gambaran tentang seseorang yang berkaitan dengan kemampuan seseorang untuk bertahan saat menghadapi berbagai persoalan dan kesulitan menyelesaikan tugas, serta memiliki kesanggupan untuk menuntaskan permasalahan yang menjadi tanggung jawabnya; siapa yang mampu mengatasi kesulitan siapa

yang sanggup melampaui harapan atas hasil kerja dan potensi diri serta siapa yang akan gagal serta siapa yang akan menyerah dan siapa yang akan bertahan. Selain itu karyawan yang memiliki kemampuan untuk bertahan dan terus berjuang dengan gigih dalam menghadapi berbagai kesulitan maka ketika dihadapkan pada sebuah permasalahan hidup akan tetap memiliki motivasi, dorongan, antusiasme, semangat, serta daya juang yang tinggi (*adversity quotient*).

Karena itulah setiap karyawan yang memiliki *adversity quotient* maka akan banyak membuka peluang untuk meningkatkan produktivitas dan meningkatkan kinerja perusahaan, terutama dalam hal pemasaran. Berbeda halnya dengan individu yang memiliki *adversity quotient* rendah, ketika menghadapi suatu masalah cenderung lebih mudah menyerah pada keadaan, bersifat pesimistik, cenderung bersikap negatif terhadap permasalahan yang dihadapinya. Kemampuan seorang individu dalam merubah perilaku kerjanya atas inisiatif dirinya sangat penting diperhatikan terutama pada wanita yang bekerja. Seorang karyawan yang memiliki potensi untuk menciptakan pekerjaan dan mengubah cara dimana mereka dapat memecahkan permasalahan membutuhkan adanya kecerdasan atau kemampuan yang dikaitkan dengan *adversity quotient*. (Santi,dkk 2022).

Stoltz (2007) menyatakan bahwa AQ memiliki banyak manfaat bagi berbagai aspek dalam kehidupan manusia. AQ dapat memprediksi siapa yang akan mengatasi kesulitan dan siapa yang akan hancur. AQ juga bisa memprediksi siapa yang akan menyerah dan siapa yang akan bertahan. Selain itu, AQ dapat memprediksi siapa yang akan melampaui kinerja dan harapan potensialnya, serta siapa yang akan gagal. Dalam kehidupan, AQ dapat memprediksi semua aspek kehidupan, seperti: kinerja, motivasi, pemberdayaan, kreativitas, produktivitas, pengetahuan, energi, harapankebahagiaan, kesehatan emosional, kesehatan fisik, ketekunan, kesabaran, perbaikan diri, perilaku, dan umur panjang, dan respon terhadap perubahan.

AQ memiliki peran dalam meningkatkan kondisi di perusahaan atau organisasi. Stoltz (2007) mengungkapkan bahwa banyak perusahaan menggunakan AQ sebagai indikator dalam berbagai kondisi di perusahaan seperti kinerja, produktivitas, kreativitas, kesehatan, ketekunan, daya tahan, dan vitalitas. AQ dapat meramalkan kemampuan individu dalam menghadapi perubahan. Manfaat lainnya dari AQ berdasarkan teori Stoltz (2007), bahwa AQ memiliki manfaat di dalam organisasi terutama pada saat perubahan terjadi. AQ juga berperan dalam membantu individu terbuka terhadap pengalaman dan perubahan baru. Individu yang memiliki AQ tinggi menyadari tujuan hidup mereka dan memiliki gairah dalam mengejanya. Individu tersebut telah memiliki pengetahuan mengenai tujuan yang akan dicapainya, harapan yang dimilikinya, dan juga aspirasinya. Berbeda dengan individu yang memiliki tingkatan AQ

rendah, mereka tidak memiliki keyakinan mengenai masa depan dan tidak memahami tujuan mereka di masa depan (Stoltz, 2007).

Menurut Stoltz (2000) *adversity quotient* merupakan kemampuan yang dimiliki seseorang untuk bertahan menghadapi dan mengatasi kesulitan. *Adversity quotient* merupakan suatu kemampuan untuk memahami, merespon dan memperbaiki respon terhadap kesulitan dalam hidup. Stoltz mengelompokkan individu menjadi tiga kategori yaitu *climbers*, *campers* dan *quitters*. Pengelompokan tersebut dilihat dari bagaimana tingkatan daya tahan individu merespon suatu kesulitan. *Climbers* (para pendaki) adalah sebutan untuk individu yang selalu melakukan pendakian selama hidupnya. Ia akan terus mendaki tanpa menghiraukan latar belakang, keuntungan atau kerugian, nasib buruk atau nasib baik, dia akan terus mendaki. *Campers* (mereka yang berkemah) adalah orang yang sekurang-kurangnya telah menghadapi tantangan yang diberikan, kelompok ini telah mencapai tingkat tertentu namun tidak melanjutkan pendakian dan memilih mengakhiri dan mencari tempat yang rata dan nyaman sebagai tempat bersembunyi dari situasi yang tidak bersahabat. Dan yang terakhir adalah *quitters* (mereka yang berhenti) yaitu orang-orang yang memilih untuk keluar, menghindari kewajiban, mundur dan berhenti, mereka menghentikan pendakian serta menolak kesempatan yang diberikan, mereka juga mengabaikan, menutupi atau meninggalkan dorongan untuk mendaki.

Setiap individu memiliki setiap pekerjaan dan tujuan untuk dicapai. Ketika pekerjaan sulit diselesaikan, itu mungkin menjadi masalah. Sebagian orang memilih untuk bekerja keras hingga menyelesaikan pekerjaannya, sementara yang lain memilih untuk tidak bekerja karena menyadari bahwa kemampuan mereka terbatas. *Self efficacy* mencerminkan pemahaman individu tentang kemampuannya. Individu dengan rasa *self efficacy* yang kuat akan memiliki keyakinan pada kemampuan mereka dan yakin bahwa mereka dapat melakukan semua pekerjaan untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Sebaliknya, individu dengan *self efficacy* rendah seringkali kurang percaya diri dengan kemampuannya sendiri, sering merasa tertekan, bahkan menghindari pekerjaan. *Self efficacy* berkaitan dengan pengembangan profesional pribadi, karena seseorang harus memiliki keyakinan akan kemampuannya dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan kemampuannya sendiri selama berkarir. Konsep *self efficacy* sebenarnya adalah inti dari teori *social cognitive* yang dikemukakan oleh Albert Bandura yang menekankan peran belajar observasional, pengalaman sosial, dan timbal balik dalam pengembangan keperibadian. Bandura (1997) mendefinisikan *self efficacy* sebagai keyakinan manusia pada kemampuan mereka untuk melatih sejumlah ukuran pengendalian, terhadap fungsi diri mereka dan kejadian-kejadian dilingkungannya, dan ia juga

menggambarkan *self efficacy* sebagai penentu bagaimana orang merasa, berfikir, memotivasi diri, dan berperilaku.

Dengan lingkungan kerja yang cukup kompleks dan adanya tekanan kerja yang cukup besar, maka untuk menciptakan kualitas yang baik dibutuhkan salah satu karakteristik internal yang harus dimiliki oleh seorang karyawan. Salah satu karakteristik internal tersebut adalah sikap mental karyawan yang positif terhadap situasi kerja untuk menghasilkan kinerja yang maksimal termasuk dalam memberikan kualitas dengan hasil yang baik bagi konsumen. *Adversity quotient* merupakan salah satu konsep psikologis tentang kecerdasan yang dikembangkan oleh Stoltz yang berintikan kemampuan untuk menghadapi kesulitan yang menghadang seseorang. Stoltz (2005) menambahkan bahwa *adversity quotient* berperan penting dalam memprediksi seberapa jauh seseorang mampu bertahan dalam menghadapi kesulitan dan seberapa besar kemampuannya untuk mengatasi masalah tersebut. Individu yang mempunyai *Adversity Quotient* yang kuat akan mampu mengatasi kesulitan-kesulitan yang dihadapinya.

Menurut Stoltz (2000) salah satu faktor yang mempengaruhi *adversity quotient* adalah keyakinan atau *self efficacy*. *Self efficacy* adalah keyakinan akan kemampuan diri sendiri untuk berhasil mencapai sesuatu. *Self efficacy* sebagai sebuah penilaian diri sendiri, apakah individu yakin dapat melakukan suatu tindakan sesuai dengan apa yang menjadi tujuannya (Alwisol, 2009). Menurut Schultz (2014) individu yang memiliki *self efficacy* tinggi akan percaya pada kemampuan diri sendiri dalam menghadapi situasi secara efektif, memiliki harapan tinggi untuk sukses, berusaha dengan keras untuk menyelesaikan tantangan, memandang kesulitan sebagai tantangan bukan sebagai ancaman, tidak mudah stress atau tertekan ketika melihat hambatan, tidak takut dengan kegagalan dan aktif mencari situasi baru. Dimensi *self efficacy* adalah *level*, *generality*, dan *strength* Bandura(1997). Sedangkan faktor yang membentuk *self efficacy* antara lain: *Mastery experiences*, *vicarious experientem* *social persuasion*, dan *emotional states* (Bandura, 1997).

Self efficacy adalah salah satu proses mental yang mana sangat dimungkinkan terkait dengan toleransi terhadap stres. Terbentuknya *self efficacy* tersebut banyak dipengaruhi oleh proses kognitif pada diri individu dalam menghadapi kesulitan hidup atau kondisi ketertekanan yang dialami. *Adversity quotient* yang memadai akan membantu karyawan dalam menghadapi berbagai kondisi sulit sehingga tidak mudah stres dalam menghadapi berbagai kondisi sulit. Sedangkan, *self efficacy* dimana karyawan memiliki keyakinan akan mampu melakukan berbagai tugas untuk mencapai tujuan, akan memungkinkan karyawan mampu menghadapi hambatan terkait dengan kesulitan yang dialami. Pada akhirnya, keberhasilan secara terus

menerus dalam menyesuaikan diri dengan berbagai stressor yang dihadapi akan semakin membentuk toleransinya terhadap stres. *Self efficacy* adalah salah satu proses mental yang mana sangat dimungkinkan terkait dengan toleransi terhadap stres. Terbentuknya *self efficacy* tersebut banyak dipengaruhi oleh proses kognitif pada diri individu dalam dimiliki agar mampu mengatasi persoalan yang berkaitan dengan aktivitasnya. Bandura(1997).

Seorang karyawan harus memiliki *self efficacy* yang tinggi sehingga dapat meningkatkan kinerja perusahaan. Bandura (1997) menjelaskan bahwa *self efficacy* merupakan keyakinan seseorang pada kemampuan yang dimilikinya untuk menumbuhkan motivasi, kemampuan berpikir, dan tindakan yang diperlukan pada situasi yang dihadapi. Seseorang yang memiliki *self efficacy* yang tinggi lebih berorientasi pada keberhasilan, dan memprioritaskan hasil yang hendak dicapai, serta mampu mengembangkan kepribadian yang kuat, mencegah munculnya stres kerja dan tidak mudah terpengaruh situasi yang mengancam. *Self-efficacy* yang tinggi pada individu di dalam organisasi akan mempunyai implikasi pada tingkatan kesulitan dan kekhususan yang tinggi di dalam penetapan tujuan yang mendorong motivasi yang tinggi terhadap pencapaian kinerja individu. Seseorang yang memiliki *self efficacy* yang kuat akan mencurahkan usaha dan perhatiannya dalam mencapai kinerja. Bandura (1997), menjelaskan bahwa seseorang yang memiliki *self-efficacy* bagus akan mampu memberikan kontribusi besar terhadap motivasi dirinya yang mencakup perhatian, menetapkan perencanaan, pencapaian tujuan dan target untuk dirinya, sanggup menyelesaikan tugas dan pencapaian target serta lebih siap menghadapi kegagalan.

Aulia (2014) dalam penelitiannya menjelaskan bahwa seorang karyawan yang memiliki efikasi diri tinggi lebih mampu melihat masalah yang menghawatirkan sebagai hal yang menantang. Karyawan akan menetapkan tujuan yang realistis dan memiliki pikiran yang mandiri dalam usahanya mengatasi permasalahannya. Penelitian Caldwell, Harrison, dan Marianne (2010), juga memberikan suatu penjelasan bahwa efikasi diri yang tinggi pada karyawan memiliki keteguhan dan ketekunan dalam menghadapi tugas dan pekerjaan yang dianggap sulit, tanpa menghindari atau menunda penyelesaiannya. Selain faktor efikasi diri, faktor instrinsik lainnya yang dibutuhkan karyawan adalah daya juang (*adversity quotient*). Penelitian Aulia (2014) juga menjelaskan terkait dengan hubungan *adversity quotient* dengan kinerja karyawan dengan yang menunjukkan adanya hubungan positif antara keduanya, yang juga berkaitan dengan efikasi diri. Kinerja yang baik akan berkaitan dengan baiknya produktivitas kerja seorang karyawan (Panayiotou dan Vrana, 2004).

Hal tersebut dapat diartikan bahwa *self-efficacy* dapat mempengaruhi setiap bidang tindakan ataupun upaya setiap orang, dengan menetapkan prinsip yang diyakini, yang berada

dalam dirinya, maka seseorang akan merasa percaya bahwa dirinya sanggup dan mampu, serta dapat menyelesaikan suatu permasalahan dan tugas-tugas dalam situasi tertentu dan kurun waktu tertentu. Adanya efikasi tersebut akan sangat mempengaruhi tindakan, kesungguhan dan ketekunan seseorang dalam menghadapi setiap tantangan dan pilihan yang akan dihadapi seseorang. Efek ini sangat jelas, dan menarik, berkaitan dengan perilaku yang mempengaruhi kondisi daya juang, semangat, dan motivasi seseorang dalam mencapai suatu hasil yang ditentukan. bahwa *adversity quotient* merupakan suatu kemampuan dalam diri seseorang yang digunakan dalam menghadapi berbagai kesulitan di berbagai aspek kehidupannya. Melalui *adversity quotient* seseorang mampu mengetahui seberapa jauh dirinya tersebut dapat mempertahankan dan tetap sanggup menyelesaikan permasalahan dan kesulitan yang sedang dihadapi, sekaligus kemampuan dirinya untuk menyelesaikan setiap kesulitan tersebut. Soejipto (2016).

Rendahnya AQ pada karyawan wanita akan menyebabkan hasil yang kurang baik. Begitu pula dengan rendahnya keyakinan terhadap potensi atau *self efficacy* yang dimiliki akan menyebabkan rendahnya inovasi, kreativitas serta kemampuan karyawan wanita dalam menciptakan lingkungan kerja yang sesuai dengan tuntutan pekerjaan. Performa atau kinerja yang berhasil akan meningkatkan efikasi diri secara proporsional, sedangkan kegagalan akan sering kali menurunkan efikasi diri seseorang. Hal ini memberikan lima dampak pada diri seseorang. Pertama, performa yang berhasil akan meningkatkan efikasi diri seseorang secara proporsional sebanding dengan kesulitan yang dihadapi. Kedua, tugas yang bisa diselesaikan sendiri lebih efektif daripada tugas yang bisa diselesaikan dengan bantuan orang lain. Ketiga, kegagalan sangat mungkin menurunkan efikasi diri seseorang karena ia telah mencoba yang terbaik. Keempat, kegagalan dalam kondisi tekanan emosi yang tinggi tidak terlalu merugikan diri dibandingkan kegagalan dalam kondisi maksimal. Kelima, kegagalan sebelum mengukuhkan rasa mengenai sesuatu akan memiliki efek buruk yang lebih besar pada efikasi diri. Agung dkk (2015). Shofiyah (2014) dalam penelitiannya yang berjudul Hubungan antara *Self Efficacy* dengan *Adversity Quotion* mengatakan bahwa ada hubungan antara *Self Efficacy* dengan *adversity quotion*. Dengan demikian bila *Self Efficacy* tinggi, maka *Adversity Quotient* juga tinggi. Sebaliknya bila *Self Efficacy* rendah, maka *Adversity Quotient* juga rendah.

Berdasarkan pemaparan tersebut peneliti tertarik untuk meneliti apakah ada pengaruh *Self Efficacy* yang dirasakan oleh pekerja batik dengan *Adversity Quotient* yang mereka miliki.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah “Apakah Ada Pengaruh *Self Efficacy* terhadap *Adversity Quotient* pada Pembatik tulis Wanita di Kabupaten Pamekasan”

1.3 Tujuan Penelitian

Adapun Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah ada pengaruh antara *Self Efficacy* terhadap *Adversity Quotient* pada pembatik tulis Wanita di Kabupaten Pamekasan

1.4 Manfaat Penelitian

1.4.1 Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan yang berharga terhadap perkembangan khazanah ilmu pengetahuan di bidang psikologi, khususnya psikologi industri dan organisasi, serta diharapkan dapat menjadi bahan pertimbangan yang bermanfaat untuk penelitian lebih lanjut yang berkaitan dengan *Self Efficacy* dan *Adversity Quotient* pada pembatik.

1.4.2 Manfaat Praktis

1. Bagi Subyek

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi pengetahuan kepada pembatik tentang bagaimana menghadapi setiap rintangan dan hambatan dengan kemampuan serta keyakinan diri yang dimiliki selama proses membatik.

2. Bagi Masyarakat

Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai pengetahuan dan pembelajaran kepada masyarakat khususnya bagi masyarakat usia kerja tentang bagaimana mengatasi situasi atau keadaan yang sulit dengan kepercayaan diri yang dimilikinya.

3. Bagi Pemerintah Daerah

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan evaluasi dan dasar bagi pemerintahan khususnya Dinas Tenaga Kerja dalam menangani permasalahan terkait dengan *Adversity Quotient*, dengan tujuan dapat selalu memberikan motivasi berupa pelatihan dan pendampingan kepada masyarakat usia kerja agar tetap produktif dan memiliki kepercayaan diri yang baik.

4. Bagi Peneliti Selanjutnya

Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan bahan pertimbangan atau dikembangkan lebih lanjut oleh peneliti selanjutnya. Selain itu, peneliti juga berharap penelitian ini dapat dijadikan referensi bagi peneliti selanjutnya yang akan melakukan penelitian sejenis atau memiliki kesamaan dengan penelitian ini.