

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Memasuki era globalisasi seperti sekarang ini, Indonesia mengalami perkembangan yang pesat dalam berbagai bidang terutama bidang industri dan perdagangan. Salah satu dampak tersebut antara lain semakin banyak dibukanya kerja sama dengan berbagai negara maju di dunia. Hal ini menyebabkan semakin ketatnya persaingan di bidang industri.

Perusahaan-perusahaan saling berlomba memenuhi kebutuhannya dan tidak luput dari adanya persaingan antar produk sejenis yang sudah sedemikian ketatnya sehingga untuk satu jenis produk terdapat puluhan merek yang bersaing. Kondisi inilah yang membuat konsumen mempunyai semakin banyak pilihan untuk membeli produk yang diinginkan dan tentunya dengan kondisi yang demikian membuat konsumen semakin selektif di dalam memilih suatu produk yang akan mereka beli.

Dalam rangka menghadapi persaingan yang terjadi, maka diharapkan setiap perusahaan dapat menyesuaikan diri dengan perkembangan dunia perekonomian yang berkembang dengan cepat, serta berusaha mempertahankan kelangsungan hidup perusahaan dan mengembangkannya, terutama perusahaan garment di Indonesia.

Penyebabnya karena banyaknya perusahaan garment pada tahun 2006 yang menonaktifkan kegiatan perusahaannya sebab tidak mampu bersaing dengan perusahaan lainnya (Harian Pikiran Rakyat, April 2006).

Setiap perusahaan memiliki tujuan yang ingin dicapai. Pencapaian tujuan perusahaan membutuhkan kerjasama dari berbagai pihak yang tergabung dalam perusahaan tersebut, baik dari pimpinan perusahaan sebagai pihak manajemen maupun kerjasama dari pihak karyawan sebagai pelaksana kegiatan produksi perusahaan. Untuk mampu bersaing dengan perusahaan lain dan mencapai tujuan perusahaan maka pihak manajerial perusahaan membutuhkan karyawan yang memiliki komitmen yang tinggi, keterampilan serta kemampuan di bidang masing-masing. Tujuan yang ingin di capai perusahaan tidak terlepas dari peranan sumber daya manusianya (SDM).

PT. "X" merupakan suatu perusahaan yang bergerak di bidang industri garment. PT. "X" ini memproduksi berbagai macam produk seperti kaos, jaket, topi, tas olah raga dan lainnya. PT. "X" selain memproduksi produk sendiri, juga menerima order dari pihak dalam negeri, dan order dari luar negeri.

Sebagaimana perusahaan yang bergerak di bidang industri garment, PT. "X" membutuhkan tenaga karyawan bagian produksi. Sebagai elemen paling mendasar dari suatu perusahaan. PT. "X" membagi bagian produksi menjadi beberapa bagian yaitu: *cutting*, *sewing*, dan *finishing packing*. Salah satu bagian yang berhubungan dengan proses penjahitan adalah bagian *sewing*. Karyawan produksi bagian *sewing*

memiliki tujuh tingkatan jabatan, yaitu kepala bagian, *supervisor line*, *leader line*, administrasi pusat, administrasi line, dan operator. Masing-masing jabatan memiliki tugas yang berbeda-beda. Karyawan yang berhubungan langsung dengan mesin jahit dan bekerja untuk menjahit pola kain menjadi pakaian yang akan dipasarkan oleh perusahaan adalah operator *sewing*. Mengingat operator *sewing* merupakan bagian yang sangat penting bagi perusahaan guna menghasilkan produk yang berkualitas. Oleh karena itu, maka dibutuhkan SDM yang memiliki kemampuan dan ketrampilan yang berkualitas.

Tugas operator *sewing* di PT. "X" adalah menjalankan instruksi dan penjelasan yang disampaikan oleh supervisor dan *leader line* secara teliti, rapi dan cepat, memahami dan mempelajari standar kualitas produk serta mencapai target produksi yang telah ditentukan oleh perusahaan. Akan tetapi tugas operator *sewing* tidaklah sederhana, operator *sewing* harus mampu mencapai target produksi dengan model yang berbeda-beda dan jumlah yang berbeda-beda sesuai dengan jumlah yang telah ditetapkan oleh perusahaan secara teliti, rapi, tepat pada waktunya serta sesuai dengan standar kualitas.

Operator *sewing* yang tidak dapat menjalankan tugas tersebut dengan baik akan mendapatkan sanksi dari supervisor mulai dari teguran hingga surat peringatan (SP). Teguran yang diberikan sebanyak tiga kali, teguran pertama diberikan bagi operator yang dinilai tidak dapat menjalankan tugasnya dengan baik dan, bila operator tersebut mengulangnya kembali maka akan diberikan teguran kedua dan

begitu pula teguran ketiga akan diberikan jika operator tersebut masih tidak dapat menjalankan tugasnya tersebut. Namun jika operator *sewing* masih tidak dapat melaksanakan tugas-tugasnya tersebut setelah teguran ketiga kalinya, maka mereka akan diberikan surat peringatan (SP), surat peringatan ini disebut surat peringatan pertama. Surat peringatan kedua diberikan jika operator *sewing* masih melakukan kesalahan yang sama dan jika operator tersebut masih tidak mampu menjalankan tugasnya, maka surat peringatan ketiga diberikan. Surat peringatan ketiga menunjukkan operator tersebut telah dipecat dari perusahaan. Sebaliknya jika operator *sewing* mampu menjalankan tugasnya dengan baik akan mendapatkan penilaian yang baik dari supervisor. Bagi operator *sewing* yang mendapatkan penilaian yang baik akan mendapatkan bonus.

Berdasarkan wawancara dengan 15 operator *sewing* mengenai hambatan dan kesulitan yang dialami operator *sewing* dalam menjalankan tugas-tugasnya, mengungkapkan bahwa adapun hambatan dan kesulitan yang mereka hadapi yaitu: target produksi yang terus berubah, model baju yang berbeda-beda, supervisor yang kurang jelas dalam memberikan instruksi, standar kualitas yang kurang jelas, model baju yang rumit, kerusakan pada baju yang dijahit sehingga mereka harus memperbaikinya dan membutuhkan waktu yang cukup lama, sering tidak *mood*, malas dan bosan.

Hambatan dan kesulitan yang dialami operator *sewing* merupakan keadaan yang tidak menguntungkan bagi operator *sewing* dalam melaksanakan tugas-

tugasnya. Salah satu faktor yang berperan penting dalam diri operator *sewing* dalam mengatasi keadaan seperti ini adalah faktor keyakinan diri akan kemampuan untuk dapat melewati dan menyelesaikan kejadian atau usaha dan perjuangannya bahwa dengan mengintegrasikan kemampuan yang dimiliki, operator *sewing* mampu mencapai hasil yang diharapkan walaupun menghadapi hambatan dan kesulitan. Keyakinan ini disebut *self-efficacy* (Bandura, 2002).

Bila operator *sewing* memiliki *self-efficacy* yang tinggi dalam melaksanakan tugas-tugasnya, akan mempengaruhi pilihan yang dibuat oleh operator *sewing*, ia akan mampu memutuskan aktivitas yang dapat ia lakukan dalam menjalankan tugas dengan tingkat kesulitan yang relatif tinggi. *Self-efficacy* yang tinggi juga akan mempengaruhi usaha yang dikeluarkannya seperti berusaha untuk menanyakan bila ada yang tidak dimengerti, bekerja dengan giat, meminta bantuan rekan kerja bila ada yang tidak dimengerti. Selain itu, *self-efficacy* juga akan mempengaruhi daya tahan individu saat menghadapi hambatan seperti tidak mudah menyerah, segera memperbaiki baju cacat dan juga akan mempengaruhi penghayatan perasaannya yaitu dengan menganggap tugas-tugasnya adalah suatu tantangan yang harus dijalani, bukan dianggap sebagai ancaman atau sesuatu yang harus dihindari. Sebaliknya jika operator *sewing* memiliki *self-efficacy* yang rendah maka ia kurang mampu memutuskan aktivitas yang akan dilakukan ataupun mampu memutuskan namun memiliki komitmen yang lemah terhadap aktivitas yang telah ditetapkan dan cenderung memilih tingkat kesulitan yang relatif rendah. Operator *sewing* dengan

self-efficacy rendah juga akan mempengaruhi usaha yang dikeluarkannya, mereka cenderung terpaku pada kelemahan dan hambatan-hambatan yang mereka hadapi ketika berhadapan dengan tugas yang sulit serta akan menurunkan usahanya dalam menghadapi kesulitan tersebut. Selain itu, *self-efficacy* yang rendah juga akan mempengaruhi daya tahan individu saat menghadapi hambatan seperti mudah menyerah, malas untuk memperbaiki baju cacat dan juga akan mempengaruhi penghayatan perasaannya yaitu dengan menganggap tugas-tugasnya adalah suatu ancaman atau sesuatu yang harus dihindari dan mudah terkena stres.

Berdasarkan tuntutan pekerjaan yang dialami operator *sewing* harus memiliki stamina fisik dan mental yang kuat agar produktivitasnya optimal. Operator *sewing* juga harus memiliki keyakinan akan kemampuan untuk berhasil dalam melaksanakan pekerjaannya. Dengan kata lain mereka harus memiliki *self-efficacy* yang tinggi agar mampu menjalankan tugas-tugasnya.

Menurut kepala bagian produksi PT. "X", selama setengah tahun belakangan ini cukup banyak operator *sewing* yang produktivitas kerjanya tergolong kurang baik, Ini terutama dapat dilihat data produktivitas pada bulan Februari dan Mei tahun 2007 yang menurun sekitar 25%. Produktivitas kerja operator *sewing* PT. "X" dilihat dari kemampuannya dalam memenuhi target produksi yang ditetapkan perusahaan (kuantitas), kualitas barang yang dihasilkan dan penilaian yang dilakukan oleh supervisor terhadap operator *sewing* tersebut. Selain itu, kepala produksi mengatakan bahwa walaupun cukup banyak operator *sewing* yang produktivitasnya kurang baik,

namun ada juga operator *sewing* yang selalu berhasil memenuhi target produksi dan produk yang dihasilkan juga memenuhi standar kualitas yang ditetapkan. Bahkan ada beberapa dari mereka yang telah naik jabatan menjadi supervisor.

Berdasarkan hasil survey pada 15 operator *sewing*, diperoleh 60% operator *sewing* merasa yakin akan kemampuannya dalam menjalankan tugas-tugasnya saat dihadapkan dengan aktivitas baru atau target yang tinggi. Dari 60% yang yakin mampu menjalankan tugasnya, 77.78% merasa yakin mampu mencapai target produksi. Sebanyak 66.67% merasa yakin mampu memenuhi standar kualitas yang ditetapkan. 66.67% yakin mampu mengatasi kesulitan dalam mencapai target produksi. Sebanyak 88.89% merasa yakin mampu bertahan saat menghadapi kesulitan dan rasa bosan. Sebanyak 100% merasa yakin mampu mengatasi rasa malas dan 66.67% merasa yakin mampu mengatasi stres saat mengalami kegagalan dalam memenuhi target produksi.

Sementara itu, ada 40% operator *sewing* yang merasa tidak yakin akan kemampuannya dalam menjalankan tugas-tugasnya apabila dihadapkan dengan aktivitas baru atau target yang tinggi. Dari 40% yang tidak yakin akan kemampuannya, 83.33% merasa tidak yakin mampu mencapai target produksi. Sebanyak 50% merasa tidak yakin mampu bertahan saat menghadapi kegagalan memperbaiki baju yang rusak, mereka mengatakan setelah beberapa kali mencoba memperbaikinya maka mereka enggan mengerjakannya lagi. Sebanyak 66.67% merasa tidak yakin mampu mengatasi rasa malas dan 83.33% merasa tidak yakin

mampu mengatasi rasa stres dan merasa terbebani saat mengalami kegagalan dalam memenuhi target produksi.

Berdasarkan hasil survey itu juga, diperoleh 60% yakin akan kemampuannya dalam menjalankan tugas-tugasnya apabila dihadapkan dengan aktivitas baru atau target yang tinggi, 66.67% memiliki produktivitas kerja yang tinggi, sisanya yaitu 33.33% memiliki produktivitas kerja yang rendah. Sementara itu, ada 40% operator *sewing* yang merasa tidak yakin akan kemampuannya dalam menjalankan tugas-tugasnya apabila dihadapkan dengan aktivitas baru atau target yang tinggi. Dari operator *sewing* yang merasa tidak yakin akan kemampuannya, 66.67% memiliki produktivitas kerja yang rendah dan 33.33% memiliki produktivitas kerja yang tinggi. Berarti operator *sewing* yang memiliki produktivitas kerja yang rendah ada sebesar 33.33%; 60% merasa sering tidak bisa mengatasi kesulitan yang dihadapi, sementara itu 40% merasa bisa mengatasi kesulitan yang dihadapinya dalam menjalankan tugas-tugasnya.

Bandura (2002) mengemukakan bahwa pembentukan penghayatan akan *self-efficacy* merupakan kontributor penting dalam mencapai keberhasilan. *Self-efficacy* merupakan mekanisme utama, dimana keberadaan suatu *goal* akan mempengaruhi motivasi dan *performance*. *Self-efficacy belief* menentukan *goal* yang karyawan adopsi dan kekuatan komitmennya terhadap *goal* perusahaan maupun *goal* pribadinya. Karyawan yang memiliki *self-efficacy* yang tinggi akan meningkatkan usaha mereka dalam berbagai keadaan untuk berhasil. Sebaliknya karyawan yang

memiliki *self-efficacy* yang rendah akan mengurangi usahanya untuk berhasil ketika *goal* yang ditetapkan sebelumnya tidak tercapai atau kurang tercapai. Suatu *goal* dapat menguatkan peran dari *self-efficacy* ke tingkat produktivitas. Jadi *self-efficacy* meningkatkan produktivitas kerja karyawan melalui pengembangan penerimaan karyawan terhadap *goal* perusahaan.

Berdasarkan fakta-fakta di atas, peneliti tertarik untuk mengetahui hubungan antara *self-efficacy* dan produktivitas kerja pada operator *sewing* di PT "X" Bandung.

1.2 Identifikasi Masalah

Apakah terdapat hubungan antara *self-efficacy* dan produktivitas kerja pada operator *sewing* di PT. "X" Bandung.

1.3 Maksud dan Tujuan Penelitian

1.3.1 Maksud Penelitian

Untuk melihat hubungan antara derajat *self-efficacy* dan tingkat produktivitas kerja pada operator *sewing* di PT. "X" Bandung.

1.3.2 Tujuan Penelitian

Untuk mengetahui gambaran mengenai derajat hubungan antara *self-efficacy* dan produktivitas kerja pada operator *sewing* di PT. "X" Bandung.

1.4 Kegunaan Penelitian

1.4.1 Kegunaan Ilmiah

- a. Memperdalam pemahaman para pembaca tentang psikologi bidang industri mengenai *self-efficacy* dalam kaitannya dengan produktivitas kerja.
- b. Sebagai bahan pertimbangan bagi penelitian lain yang ingin meneliti lebih lanjut tentang hubungan antara *self-efficacy* dengan produktivitas kerja.

1.4.2 Kegunaan Praktis.

- a. Memberi masukan kepada pemimpin perusahaan PT. "X", Bandung mengenai hubungan antara *self-efficacy* dan produktivitas kerja, yang berhubungan dengan upaya untuk meningkatkan produktivitas kerja para operator *sewing*.
- b. Bagi para operator terutama para opertor *sewing* di PT. "X" Bandung, mengenai hubungan antara *self-efficacy* dan produktivitas kerja mereka, yang dapat menjadi bahan untuk evaluasi diri dalam meningkatkan produktivitas kerjanya.

1.5 Kerangka Pikir

Operator *sewing* merupakan karyawan bagian produksi PT."X" yang memiliki tugas-tugas sebagai berikut: menjalankan instruksi dan penjelasan yang telah diuraikan oleh Supervisor Line dan Leader line secara teliti,cepat dan rapi; memahami dan mempelajari standard kualitas; serta mencapai target produksi yang telah ditentukan perusahaan. Dalam melakukan tugasnya tersebut, operator *sewing*

sering menghadapi berbagai hambatan dan kesulitan seperti: rasa malas, bosan, tuntutan model baju yang berbeda-beda, penjelasan supervisor yang kurang jelas, kegagalan mencapai target produksi, kerusakan pada baju yang dijahit dan lain sebagainya. Agar operator *sewing* mampu mengatasi hambatan dan kesulitannya, maka operator *sewing* harus memiliki keyakinan bahwa dengan ketrampilan dan kemampuan yang dimilikinya mampu melaksanakan tugas-tugas tersebut.

Self-efficacy merupakan keyakinan yang dimiliki operator *sewing* terhadap kemampuannya untuk mengatur dan melaksanakan arah-arah dari tindakan yang dibutuhkan untuk mengatur situasi-situasi yang prospektif (Bandura, 2002). *Self-efficacy* operator *sewing* tidak berkaitan dengan seberapa banyak kemampuan yang mereka miliki untuk dapat menjalankan tugas-tugasnya, tetapi berkaitan dengan keyakinan operator *sewing* bahwa dengan ketrampilan yang dimiliki akan berhasil menyelesaikan tugas-tugasnya saat dihadapkan pada berbagai keadaan.

Self-efficacy belief operator *sewing* dibentuk melalui empat sumber informasi yang relevan dalam menilai kemampuan operator (*personal capability*). Sumber informasi ini diproses melalui proses kognitif dengan memilih, mempertimbangkan dan mengintegrasikan sumber-sumber informasi ke dalam penilaian *self-efficacy belief*. *Self-efficacy belief* operator *sewing* yang terbentuk tersebut akan mempengaruhi keyakinan diri operator *sewing* dalam menetapkan aktivitas yang dilakukan dalam menjalankan tugas-tugasnya, keyakinan akan usaha yang dapat dikeluarkan dalam menjalankan tugasnya tersebut, keyakinan akan daya tahan dalam

menghadapi rasa malas dan bosan, serta keyakinan akan kemampuannya mengurangi stres dalam menghadapi hambatan dan kesulitan. Empat sumber informasi tersebut adalah *mastery experience*, *vicarious experience*, *verbal persuasion* dan *physiological and affective states*.

Mastery experience merupakan pembentukan *self-efficacy* operator *sewing* melalui pengalaman keberhasilan atau kegagalan yang berkaitan dengan pekerjaannya saat ini. Operator *sewing* yang mengalami banyak keberhasilan dalam pekerjaannya akan mengetahui bahwa dirinya memiliki ketrampilan yang dibutuhkan untuk mencapai keberhasilan dan dapat memperkuat *self-efficacy* dalam menjalankan tugas-tugasnya. Sebaliknya operator *sewing* yang sering mengalami kegagalan akan memperlemah *self-efficacy* dalam menjalankan tugas-tugasnya. Tetapi keberhasilan dan kegagalan dalam suatu pekerjaan tidak selalu memperkuat atau memperlemah *self-efficacy* operator *sewing*. Hal ini tergantung dari bagaimana operator *sewing* menginterpretasi dan mempertimbangkan faktor personal dan situasional.

Vicarious experience merupakan pembentukan *self-efficacy* operator *sewing* melalui pengamatannya terhadap orang lain dan menemukan beberapa persamaan antara dirinya dengan model yang diamati, cenderung untuk meniru model tersebut. Operator *sewing* yang mengamati rekan kerjanya yang memiliki kemampuan yang sama dapat mencapai keberhasilan dalam pekerjaannya melalui usaha yang terus menerus dapat meningkatkan keyakinan operator *sewing* bahwa ia juga memiliki kemampuan kurang lebih sama dalam mencapai keberhasilan seperti rekan kerjanya.

Sebaliknya, mengamati model yang memiliki kompetensi yang sama mengalami kegagalan walaupun telah mengeluarkan usaha, akan menurunkan penilaian *efficacy* dan usaha yang dikeluarkan diri operator *sewing*. Besarnya pengaruh pengalaman orang lain terhadap *self-efficacy* tergantung dari seberapa besar kemiripan yang dimiliki keduanya. Semakin besar asumsi bahwa dirinya menyerupai sang model, semakin besar pengaruh kegagalan dan keberhasilan dari model tersebut terhadap dirinya.

Verbal persuasion merupakan pembentukan *self-efficacy* operator *sewing* melalui ungkapan verbal yang diberikan orang lain terhadap kemampuannya. *Verbal persuasion* yang diberikan ada dua yaitu positif dan negatif. Jika persuasi yang diberikan adalah positif seperti pujian, dukungan dsb, maka akan memperkuat *self-efficacy* operator *sewing*. Sebaliknya jika persuasi yang diberikan adalah negatif seperti kritik, komentar, dsb, maka akan memperlemah *self-efficacy* operator *sewing*. Selain dari positif atau negatifnya, *verbal persuasion* dapat mempengaruhi *self-efficacy* dari seberapa signifikan orang yang memberikan persuasi terhadap kemampuan karyawan. *Verbal persuasion* dari orang-orang yang signifikan bagi operator *sewing* seperti atasan; rekan kerja; orang tua; saudara; teman dekat atau orang-orang yang dikagumi. Semakin signifikan orang yang memberikan persuasi terhadap operator *sewing*, semakin berpengaruh terhadap *self-efficacy*-nya. Dorongan persuasi positif dapat mengarahkan operator *sewing* untuk berusaha lebih keras dalam mencapai keberhasilan. Operator *sewing* yang tidak pernah mendapatkan

persuasi dari *significant person* akan mengatakan pada dirinya bahwa ia kurang mampu melakukan pekerjaannya dan cenderung menghindari aktivitas-aktivitas yang menantang dan mudah menyerah saat menghadapi hambatan dan kesulitan dalam pekerjaannya.

Physiological and affective states merupakan pembentukan *self-efficacy* melalui penghayatan operator *sewing* mengenai keadaan fisik maupun mentalnya sendiri. Operator *sewing* yang menghayati bahwa dirinya mampu secara fisik ataupun mental dapat mendukung dan mendorong operator *sewing* untuk berhasil dalam melakukan tugas-tugasnya, akan memperkuat *self-efficacy*nya. Sebaliknya operator *sewing* yang menghayati dirinya mengalami keterbatasan secara fisik ataupun mental dapat menghambat operator *sewing* untuk berhasil dalam melakukan tugas-tugasnya, akan memperlemah *self-efficacy*nya, walaupun penghayatan ini belum tentu sesuai dengan keadaan yang sebenarnya. Hal ini karena operator *sewing* yang menghayati bahwa dirinya terbatas secara mental ataupun fisik sedang mengalami kelelahan, staminanya tidak kuat, sakit, stres, atau tidak mood, sehingga operator *sewing* cenderung menunda dan tidak melakukan tugas-tugasnya.

Self-efficacy yang terbentuk dalam diri operator *sewing* akan menghasilkan suatu pengaruh tingkah laku melalui empat proses yaitu: proses kognitif, proses motivasional, proses afektif, dan proses selektif. Dalam situasi kerja, *self-efficacy* akan mempengaruhi empat aspek tingkah laku operator *sewing* yaitu: pilihan operator *sewing* dalam menetapkan aktivitas yang dilakukan dalam menjalankan tugas-

tugasnya; seberapa besar usahanya untuk melaksanakan tugas-tugasnya; berapa lama operator *sewing* dapat bertahan dalam menghadapi hambatan dan kesulitan-kesulitan; serta penghayatan perasaan operator mengenai hal-hal tersebut di atas. Tingkah laku yang ditunjukkan oleh operator tersebut akan menentukan produktivitasnya.

Melalui proses kognitif operator *sewing* akan mempersepsikan *self-efficacy* yang dimilikinya, keyakinan *efficacy* ini mempengaruhi pola pikir operator *sewing*. Operator *sewing* yang memiliki *self-efficacy* tinggi akan berpikir bahwa dirinya memiliki suatu kemampuan dan akan menetapkan *goal* atau target yang tinggi untuk dicapai, akan berusaha keras untuk mencapai *goal* atau targetnya tersebut, juga akan membayangkan situasi keberhasilan yang menyertai usahanya tersebut. Sedangkan operator *sewing* yang memiliki *self-efficacy* yang rendah, tidak akan menetapkan *goal* atau target yang tinggi untuk dirinya, tidak memiliki kemauan untuk berusaha mencapai hasil yang maksimal dan akan membayangkan situasi kegagalan yang menyertai usahanya.

Melalui proses motivasional akan mengarahkan perilaku operator *sewing* pada suatu *goal* tertentu karena telah memikirkan hal tersebut dalam kognitif operator sebelumnya. Operator *sewing* dengan *self-efficacy* yang tinggi akan memikirkan konsekuensi *goal*-nya yang telah ditentukannya, berusaha mengarahkan dan mempertahankan tindakannya dalam usaha pencapaian keberhasilan, gigih mengatasi setiap hambatan maupun kesulitan yang dihadapi. Sedangkan operator *sewing* yang memiliki *self-efficacy* yang rendah cenderung terpaku dengan pemikiran akan

kelemahan-kelemahan operator *sewing* sehingga menampilkan tindakan yang kurang mampu dalam usaha pencapaian keberhasilan, dan akan cenderung mudah menyerah jika dihadapkan pada hambatan atau kesulitan. Operator *sewing* ini kurang mampu bangkit dari kegagalannya dan kurang mampu berusaha memperbaiki kegagalannya.

Melalui proses afektif operator *sewing* akan melakukan penghayatan terhadap hal yang terdapat di lingkungannya, termasuk hal-hal yang dapat menimbulkan stres dan depresi. Keyakinan operator *sewing* akan kemampuannya dapat mempengaruhi berapa banyak stres dan depresi yang akan dialaminya. Hal itu mempengaruhi level dari *self-efficacy* operator *sewing*. *Self-efficacy* operator *sewing* berhubungan dengan pengendalian stressor, yang berarti mampu atau tidaknya operator *sewing* mengendalikan stressor agar dirinya tidak mengalami gangguan-gangguan emosional yang bergejolak. Operator *sewing* yang memiliki *self-efficacy* yang tinggi menampilkan perilaku bahwa operator *sewing* mampu menghayati stressor secara apa adanya, tidak dibesar-besarkan, dan sesuai dengan kenyataannya sehingga operator *sewing* mampu mengendalikan stressor tersebut dan keadaan emosinya tidak mengalami gangguan yang berlebihan. Sedangkan operator *sewing* yang memiliki *self-efficacy* yang rendah kurang mampu dalam menghayati setiap stressor sesuai dengan kenyataan, tetapi malah cenderung dibesar-besarkan. Oleh karena itu, operator *sewing* yang memiliki *self-efficacy* yang rendah cenderung akan mengalami gangguan emosional yang berlebihan.

Melalui proses seleksi, keyakinan operator *sewing* tentang *personal efficacy* yang dimilikinya dapat mempengaruhi jenis aktivitas dan lingkungan yang dipilih operator *sewing* setelah melalui proses pertimbangan dan seleksi. Operator *sewing* yang memiliki *self-efficacy* yang tinggi cenderung akan memiliki cakupan yang lebih luas dalam pemilihan aktivitasnya, memilih jenis pekerjaan dan aktivitas yang lebih menantang, dan memiliki keyakinan akan keberhasilan yang tinggi dalam aktivitas yang dipilihnya. Sedangkan operator *sewing* yang memiliki *self-efficacy* yang rendah cenderung akan menghindari untuk memilih jenis pekerjaan dan aktivitas yang menantang, dan kurang memiliki keyakinan untuk berhasil dalam pekerjaan atau aktivitas yang dilakukannya.

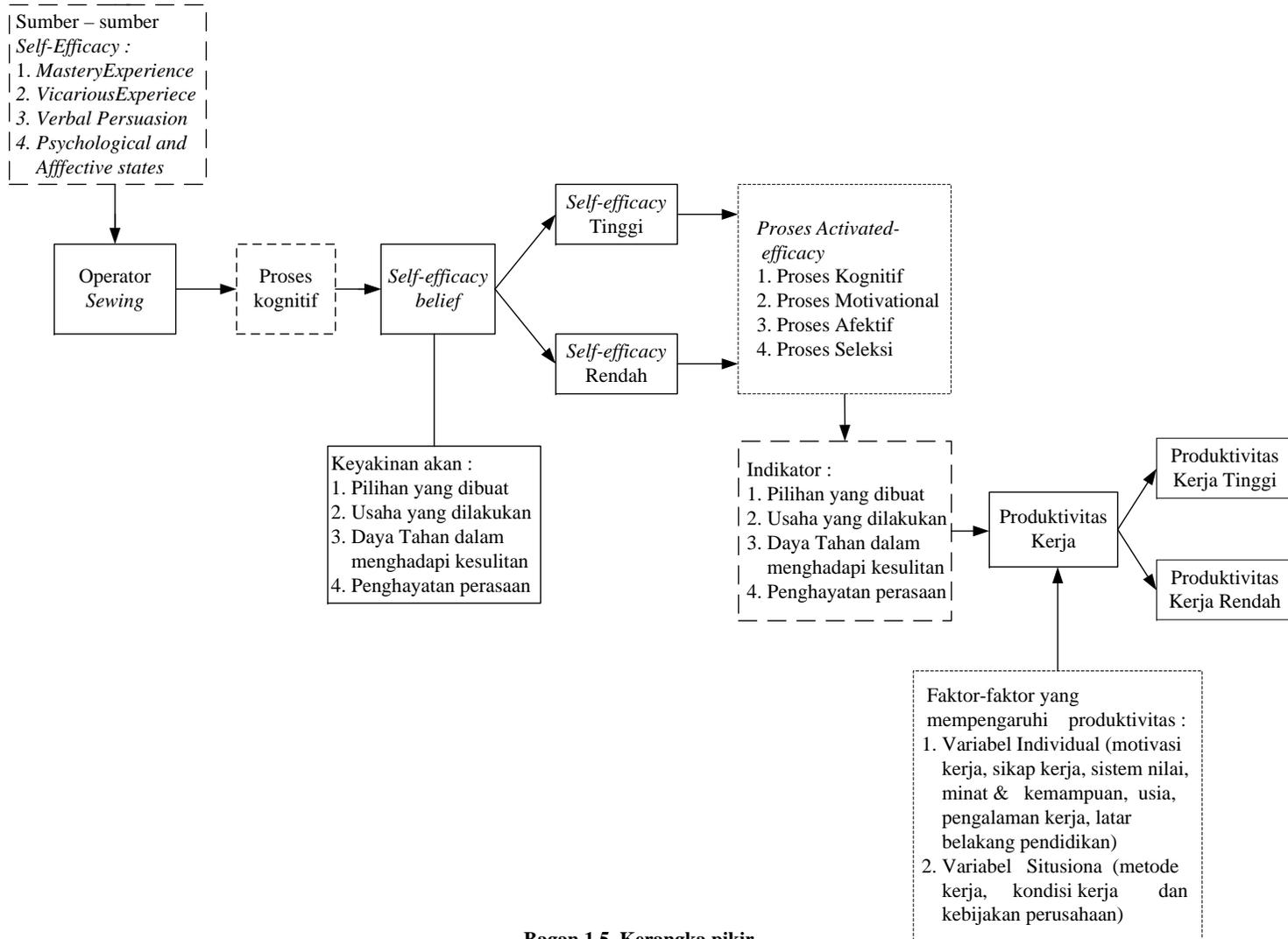
Bandura mengemukakan bahwa pembentukan penghayatan akan *self-efficacy* merupakan kontributor penting dalam mencapai keberhasilan. *Self-efficacy* merupakan mekanisme utama, keberadaan suatu *goal* akan mempengaruhi motivasi dan *performance*. *Self-efficacy belief* menentukan *goal* yang karyawan adopsi dan kekuatan komitmennya terhadap *goal* perusahaan maupun *goal* pribadinya. Karyawan yang memiliki *self-efficacy* yang tinggi akan meningkatkan usaha mereka dalam berbagai keadaan untuk berhasil. Sebaliknya karyawan yang memiliki *self-efficacy* yang rendah akan mengurangi usahanya untuk berhasil ketika *goal* yang ditetapkan sebelumnya tidak tercapai atau kurang tercapai. Suatu *goal* dapat menguatkan peran dari *self-efficacy* ke tingkat produktivitas. Jadi *self-efficacy*

meningkatkan produktivitas kerja karyawan melalui pengembangan penerimaan karyawan terhadap *goal* perusahaan.

Produktivitas kerja operator *sewing* dapat dilihat dari tingkat keberhasilan pencapaian sasaran secara efektif dalam jumlah dan kualitas yang ditentukan secara efisien dalam penggunaan sumber daya dan waktu yang digunakan untuk mencapainya (Ernest McCromick). **Ernest McCromick (1971)** mengemukakan bahwa hasil kerja dapat dilihat dari beberapa hal diantaranya: kuantitas pekerjaan (banyaknya unit yang dihasilkan) dan kualitas pekerjaan (hasil produksi yang dapat dijual, hasil produksi yang gagal dan sebagainya). Selain itu, **McCromick** mengungkapkan bahwa terdapat dua aspek yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja yaitu: variabel individual (motivasi kerja, sikap kerja, karakter kepribadian, sistem nilai dalam diri individu, usia, minat dan kemampuan, usia, pengalaman kerja, latar belakang pendidikan) dan variabel situasional (metode kerja yang diterapkan oleh perusahaan, kondisi kerja diperusahaan dan kebijakan perusahaan).

Skema kerangka pemikiran adalah sebagai berikut :

Skema Kerangka Pikir



Bagan 1.5. Kerangka pikir

1.6 Asumsi

1. *Self-efficacy* para operator *sewing* terbentuk melalui empat sumber informasi yaitu: *Mastery Experinces*, *Vicarious Experinces*, *Verbal Persuasion*, serta *Physiological and Affective States*.
2. *Self-efficacy belief* yang terbentuk dalam diri operator *sewing* akan menghasilkan suatu pengaruh melalui empat proses yaitu: proses kognitif, proses motivasional, proses afektif dan proses selektif.
3. *Self-efficacy* mempengaruhi empat aspek dari tingkah laku operator *sewing* yaitu pilihan aktivitas yang dibuatnya, usaha yang dikeluarkannya, daya tahannya saat menghadapi hambatan dan kesulitan, serta penghayatan perasaannya dalam menjalankan tugas-tugasnya.
4. *Self-efficacy* yang dimiliki oleh operator *sewing* berbeda-beda sehingga menghasilkan produktivitas kerja yang berbeda-beda pula.

1.7 Hipotesis Penelitian

Terdapat hubungan antara *Self-efficacy* dan produktivitas kerja pada operator *sewing* di PT. “X” Bandung.