

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang sangat penting bahkan tidak dapat dilepaskan dari organisasi, baik itu organisasi dari pemerintah, perusahaan atau usaha kecil. Sutrisno (2009) menyatakan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah pendayagunaan, pengembangan, penilaian, pemberian balas jasa, dan pengelolaan individu anggota organisasi atau kelompok pekerja. Salah satu sumber daya manusia yang bergerak pada potensi yang dimiliki di daerahnya masing-masing yaitu usaha kecil menengah.

Usaha kecil dan menengah (UKM) adalah salah satu bidang yang memberikan kontribusi yang signifikan dalam memacu pertumbuhan ekonomi Indonesia. Hal ini dikarenakan daya serap UKM terhadap tenaga kerja yang sangat besar dan dekat dengan rakyat kecil (Kuncoro, 2008). Usaha kecil menengah di Indonesia merupakan tulang punggung dari perkembangan ekonomi untuk mengurangi pengangguran, karena masyarakat dapat bekerja dengan mengembangkan keterampilannya untuk menggali potensi yang ada di wilayah tempat tinggalnya.

Salah satu usaha kecil menengah yang sedang berkembang pesat saat ini yaitu kerajinan tangan, dimana usaha ini fokus terhadap produk yang dihasilkan yang berupa produk-produk menggunakan bahan baku yang mudah didapatkan maupun

bahan bekas yang dapat dikerjakan di rumah warga dengan tenaga kerja sekitar wilayah tersebut, yang memiliki nilai estetika dan memiliki fungsi dari masing-masing kerajinan tersebut. Salah satu kerajinan tangan adalah usaha kerajinan bokor.

Kerajinan bokor merupakan kerajinan yang memanfaatkan bahan utama dari aluminium yang dibentuk menjadi wadah dengan bentuk beranekaragam yang dapat digunakan saat kegiatan upacara umat Hindu, aksesoris, dan lainnya. Salah satu pengerajin bokor yang sudah dikenal di daerah Bali sampai luar Negeri adalah kelompok pengerajin bokor Desa Menyali, Kecamatan Sawan, Kabupaten Buleleng. Desa Menyali merupakan salah satu Desa yang dikenal dengan warganya yang bekerja sebagai pengerajin bokor aluminium yang merupakan warisan dari nenek moyang disana. Desa Menyali memiliki dua banjar dinas yaitu banjar dinas kanginan dan kawan, yang terdapat 9 banjar adat dimana hanya 4 banjar adat yang berpropesi sebagai pengerajin bokor yaitu Banjar Kubuanyar, Banjar Ekasila, Banjar Pancayasa, dan Banjar Kajanan.

Kerajinan bokor ini memiliki keunggulan pada motif yang dikerjakan yang menjadi keunikan bokor Desa Menyali dengan teknik udulan dan pembuatan secara manual tanpa sentuhan mesin sedikitpun. Dalam pengerjaan bokor fasilitas yang digunakan sudah layak dan lengkap dengan perabotan yang dibutuhkan dalam menghasilkan produk. Pada proses pembuatan bokor terdiri dari beberapa tahapan yang pertama memotong aluminium sesuai bentuk dan ukuran lalu pembentukan motif biasanya satu bokor terdiri dari 2-5 motif, untuk pengerjaan motifnya

menggunakan paku atau besi dan di bentuk dengan teknik udulan setelah itu dirakit sesuai bentuknya.

Usaha kerajinan bokor ini digarap oleh masyarakat yang asli penduduk disana yang memiliki skill dalam mengerjakan bokor dengan membentuk kelompok yang beranggotakan 2 sampai 14 orang per kelompoknya. Pengerajin akan diberi gaji perharinya Rp.70.000. Kerajinan bokor ini biasanya ditawarkan ke toko-toko, pasar maupun tempat oleh-oleh khas Bali, tanpa adanya promosi secara detail di media sosial hanya mengandalkan penjualan dari orang ke orang lain. Dengan sistem penjualan per kodi dimana 1 kodi Berisi 20 pcs bokor dengan harga yang berbeda, mulai harga Rp. 20.000/ kodi sampai Rp. 700.000/ kodi tergantung tebal, motif ukiran, ukuran dan bentuk bokor tersebut.

Belakangan ini penjualan kerajinan bokor mengalami penurunan diakibatkan dampak dari adanya virus Covid-19 yang sangat mempengaruhi perekonomian ukxi bokor menjadi menurun. Sebenarnya produk bokor ini sangat diminati oleh tamu mancanegara yang akan dibawa ke tempat tinggalnya. Sebelum Covid-19 pengerajin bokor biasanya mengerjakan pesanan perbulannya 1000 sampai 3000 kodi dengan keuntungan puluhan juta, saat ini pengerajin bokor di Desa Menyali tetap memproduksi bokor dengan jumlah yang kecil untuk stok apabila ada konsumen yang memesan agar tidak terjadinya kebangkrutan dan tenaga kerja yang menganggur, walaupun dengan jumlah penjualan yang sedikit.

Dalam sebuah usaha tentunya sangat diperlukannya sebuah dorongan dari sesama rekan kerja maupun atasan yang terlibat dalam organisasi tersebut mulai dari motivasi kerja dalam bekerja untuk meningkatkan semangat dalam menyelesaikan tanggung jawab, budaya kerja yang ada didalam organisasi tersebut

harus dapat menyesuaikan dan tentunya untuk menghasilkan sebuah produk yang berkualitas demi keberhasilan produktivitas yang diperoleh.

Tabel 1.1
Penjualan Pada Pengerajin Bokor Desa Menyali
Periode : Mei 2020 s/d Juli 2020

Nama Kelompok Pengerajin	Jumlah Penjualan /kodi		
	Mei	Juni	Juli
Wahyu Artha Handycraft	160 kodi	112 kodi	108 kodi
Sumber Urip	154 kodi	101 kodi	92 kodi
Kadek Bokor Aluminium	130 kodi	119kodi	98 kodi
Sumur Jaya	126 kodi	120 kodi	105 kodi
Sri Jaya Aluminium	143 kodi	102 kodi	81 kodi
Pak Gex Aluminium	105 kodi	98 kodi	60 kodi
Sari Mekar	137 kodi	116 kodi	98 kodi
Total	955 kodi	768 kodi	642 kodi

Sumber: Hasil observasi dari ketua pengerajin bokor Desa Menyali

Berdasarkan data Tabel 1.1 menunjukkan bahwa penjualan bokor mengalami penurunan setiap bulannya, pada bulan Mei total penjualan bokor sebanyak 955 kodi, pada bulan Juni mengalami penurunan dengan total per bulannya 768 kodi dan pada bulan Juli penjualan bokor terus mengalami penurunan dengan jumlah penjualan 642 kodi. Hal tersebut dikarenakan permintaan dari konsumen yang menurun diakibatkan terjadinya pembatasan upacara karena dampak Covid-19 yang merambat pada penjualan sehingga produktivitas terus menurun yang dialami pengerajin bokor.

Hasil observasi awal yang dilakukan pada pengerajin bokor Desa Menyali bahwa penurunan produktivitas tidak hanya disebabkan oleh dampak dari Covid-19 saja, namun dikarenakan semangat kerja yang dimiliki pengerajin yang sering menunda pekerjaannya, selain itu mutu kerja yang kurang maksimal hal tersebut dapat dilihat dari kemampuan pengerajin dalam mengerjakan pesanan dengan

jumlah banyak pengerajin tersebut akan menghasilkan produk yang kurang baik dikarenakan ketidak telitian dalam bekerja. Dan dapat dilihat dari pengembangan diri yang dimiliki pengerajin dalam mengerjakan bokor yang hanya fokus dalam satu motif, apabila pengerajin ingin menyelesaikan motif yang diminta oleh konsumen tentunya memerlukan waktu yang lama untuk menyelesaikannya atau diberikan orang lain untuk mengerjakannya.

Produktivitas merupakan suatu hasil yang akan didapatkan dalam memproduksi hasil kerja dan jumlah yang dikeluarkan baik itu berupa material maupun non material. Anaroga (2001:52) menyatakan bahwa produktivitas adalah menghasilkan lebih banyak dan berkualitas lebih baik dengan usaha yang sama. Block (dalam Moeljono, 2003:10) yang menyatakan Kesadaran para pegawai ataupun pimpinannya akan memberikan pengaruh positif terhadap produktivitas kerja yang akan memberikan motivasi yang kuat untuk mempertahankan, memelihara dan mengembangkan budaya kerja tersebut. Budaya kerja hal yang sangat mempengaruhi peningkatan dan menurunnya keberhasilan karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan sehingga perlunya dorongan dari atasan atau sesama rekan kerja untuk temotivasi yang menghasilkan produktivitas kerja yang baik (Luturmas, 2017).

Hal ini didukung oleh hasil penelitian yang dilakukan Gozali (2020) bahwa variabel motivasi dan budaya kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap variabel produktivitas kerja . Penelitian Latifah (2014) menyatakan bahwa motivasi dan budaya kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja secara signifikan. Dengan demikian produktivitas tenaga kerja adalah efesiensi proses

menghasilkan dari sumber daya yang dipergunakan. Selain faktor produktivitas diatas turunnya produktivitas juga disebabkan motivasi kerja .

Hasil observasi awal yang dilakukan menunjukan motivasi kerja yang diterapkan pada pengerajin disini kurang baik, hal tersebut disebabkan karena kurangnya dorongan yang diberikan oleh atasan kepada pengerajinnya yang mengakibatkan pengerajin tersebut malas untuk bekerja, selain itu tanggung jawab pada pengerajin juga belum maksimal tercermin dari cara bekerja pengerajin yang tidak tepat waktu menyelesaikan pekerjaannya dan dapat dilihat pula dari inisiatif dan kreatifitas yang kurang dari pengerajin hanya menunggu perintah untuk bekerja dan kurang berkembangnya dalam menghasilkan produk seperti pengerajin membuat bokor dengan bentuk dan motif itu saja. Dan juga dari upah yang didapatkan dalam bekerja apabila pesanan tidak banyak pengerajin hanya menerima upah dibawah gaji biasanya yang mengakibatkan pengerajin akan semakin enggan untuk memproduksi barang dengan target yang ditentukan oleh pemiliknya dan hasilnya akan mempengaruhi produktivitas pejualan.

Motivasi adalah faktor yang sangat penting dalam kesediaan melakukan usaha tingkat tinggi guna mencapai sasaran organisasi, yang dikondisikan oleh kemampuan usaha tersebut memuaskan kebutuhan sejumlah individu. Untuk meningkatkan motivasi kerja perlu adanya dorongan baik dari dalam maupun luar diri pengerajin dan pemenuhan kebutuhan karyawan secara optimal, agar berdampak positif bagi peningkatan prestasi dan pendapatan perusahaan Robbins dan Coulter (2005:92). Hasibuan (2007) menyatakan bahwa motivasi penting karena dengan motivasi karyawan mau bekerja keras dan antusias untuk mencapai produktivitas yang tinggi. Apabila organisasi mampu mengkomunikasikan atau

bekerjasama dengan baik dengan begitu dapat memotivasi untuk lebih baik lagi dan hasil kerja akan ditingkatkan sehingga produktivitas meningkat (Prabu, 2005).

Hal tersebut sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Riduwan (2010) yang menyatakan bahwa pengaruh motivasi secara positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja. Penelitian yang dilakukan Malonda (2013) menyatakan ada pengaruh yang secara positif dan signifikan motivasi terhadap produktivitas kerja. Namun berbeda dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Senen (2008) yang menyatakan tidak terdapat pengaruh antara motivasi terhadap produktivitas kerja. Menurut Setiahadhi (2017) yang menyatakan bahwa variabel motivasi berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap variabel produktivitas kerja. Untuk menghasilkan produktivitas kerja yang baik maka kelompok pengerajin bokor ini harus memperhatikan motivasi dalam bekerja agar menghasilkan produktivitas yang efektif dan baik. Selain motivasi yang menjadi pengaruh turunya produktivitas hal tersebut juga disebabkan oleh budaya kerja.

Sesuai dengan hasil observasi awal bahwa budaya kerja yang kurang maksimal disebabkan oleh faktor kebiasaan pada pengerajin pengerajin bokor yang bekerja dengan waktu yang fleksibel. Mereka akan bekerja sesuai dengan keinginannya tanpa terikat oleh jam kerja, biasanya apabila pesanan sedang tidak banyak pengerajin bisa menentukan jam kerjanya sendiri karena tidak adanya peraturan yang mengikat pengerajin, hanya saja berpatokan dengan sistem kerja harian atau borongan, selain waktu kerja yang fleksibel, pengerajin juga dapat mengerjakan pesanan bokor dirumahnya tanpa ada pengawasan dari pemiliknya. Selain itu administrasi penjualan disini masih sangat manual hanya mengandalkan pembukuan seadanya dan cara penawaran produknya tanpa sentuhan media social

yang hanya menawarkan langsung ke toko-toko. Apabila aturan kerja tidak diterapkan dengan baik maka akan menghasilkan produktivitas yang rendah dan perlahan penjualan akan semakin menurun.

Budaya Kerja suatu falsafah yang didasari oleh pandangan hidup sebagai nilai-nilai yang menjadi sifat, kebiasaan, dan kekuatan pendorong, membudaya dalam kehidupan suatu kelompok masyarakat atau organisasi yang tercermin dari sikap menjadi perilaku, kepercayaan, cita-cita, pendapat dan tindakan yang terwujud sebagai kerja atau bekerja (Wibowo, 2010). Robbins (2001: 308) Budaya kerja yang kuat akan lebih banyak mendukung atau mempengaruhi produktivitas kerja dengan dampak yang besar pada budaya kerja yang lebih kuat, seseorang dapat menciptakan budaya kerja sesuai dengan tingkat kecerdasannya dalam bekerja yang dapat membuat suatu produktivitas kerja yang tinggi serta berdampak baik bagi perusahaan. Handoko (2000;2) karyawan yang bekerja pada perusahaan agar dapat menyelesaikan berbagai tugas sesuai posisi atau jabatan mereka untuk mencapai tujuan tersebut sesuai dengan aturan kerja yang ada, karyawan dituntut memberikan hasil kerja yang lebih optimal bagi perusahaan secara keseluruhan yang akhirnya mampu meningkatkan kesejahteraan bersama dengan produktivitas yang tinggi.

Hal tersebut sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan Nelliraharti dan Suri (2019) yang menyatakan bahwa variabel budaya kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja. Penelitian Metami (2020) menyatakan budaya kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja. Namun penelitian yang dilakukan oleh Arianto (2016) menyatakan bahwa variabel budaya kerja tidak berpengaruh terhadap produktivitas kerja. Penelitian yang

dilakukan oleh Barry (2012) menyatakan bahwa budaya kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap produktivitas kerja.

Berdasarkan latar belakang penelitian tersebut, maka peneliti dapat mengangkat judul **“Pengaruh Motivasi dan Budaya Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pengerajin Bokor Desa Menyali”**.

1.2 Identifikasi Masalah Penelitian

Berdasarkan latar belakang di atas yang sudah dipaparkan, maka dapat diidentifikasi beberapa permasalahan yang terjadi pada usaha kerajinan bokor di Desa Menyali sebagai berikut:

- (1) Terjadinya penurunan penjualan bokor pengerajin Desa Menyali disebabkan dampak dari Virus Covid-19 dan Produktivitas kerja.
- (2) Kurangnya motivasi yang diterapkan pada Pengerajin Bokor Desa Menyali.
- (3) Penerapan budaya kerja pada Pengerajin Bokor Desa Menyali yang kurang baik tercermin dari produktivitas kerja yang masih rendah.

1.3 Pembatasan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah yang dipaparkan diatas maka, penelitian ini hanya memfokuskan pada permasalahan variabel motivasi, budaya kerja dan produktivitas kerja.

1.4 Rumusan Masalah Penelitian

Berdasarkan latar belakang yang sudah dipaparkan di atas, maka rumusan masalah yang diajukan dalam penelitian ini adalah:

- (1) Apakah pengaruh motivasi dan budaya kerja terhadap produktivitas kerja pada pengerajin bokor di Desa Menyali?
- (2) Apakah pengaruh motivasi terhadap produktivitas kerja pada pengerajin bokor di Desa Menyali?
- (3) Apakah pengaruh budaya kerja terhadap produktivitas kerja pada usaha kerajinan bokor di Desa Menyali?

1.5 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang dipaparkan di atas, maka tujuan dari penelitian ini adalah untuk memperoleh dan menguji:

- (1) Motivasi dan budaya kerja terhadap produktivitas kerja pada usaha kerajinan bokor di Desa Menyali?
- (2) Motivasi terhadap produktivitas kerja pada usaha kerajinan bokor di Desa Menyali?
- (3) Budaya kerja terhadap produktivitas kerja pada usaha kerajinan bokor di Desa Menyali?

1.6 Manfaat Hasil Penelitian

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat, adapun manfaat penelitian ini adalah:

- (1) Manfaat Teoritis

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan dan berbagai manfaat di bidang manajemen sumber daya manusia khususnya yang berkaitan dengan motivasi, budaya kerja dan produktivitas kerja.

- (2) Manfaat Praktis

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat digunakan oleh pengerajin bokor di Desa Menyali sebagai bahan pertimbangan atau masukan untuk menentukan kebijakan mengenai motivasi, budaya kerja dan produktivitas kerja.





