

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang Masalah**

Keberhasilan suatu organisasi atau perusahaan dalam mencapai tujuannya tidak terlepas dari sumber daya manusia yang dimiliki, karena sumber daya manusia yang akan mengatur dan mengelola sumber daya yang lain yang dimiliki organisasi untuk membantu mewujudkan tujuan organisasi. Organisasi maupun lembaga harus memiliki sumber daya manusia yang berkompeten dan memiliki tingkat kinerja yang tinggi dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan oleh organisasi. Dalam proses pencapaian tujuan organisasi ini, tentu juga akan turut dipengaruhi oleh perilaku individu yang berkepentingan untuk mewujudkan tujuan pribadi dan kelompoknya. Perilaku dari individu dan kelompok yang beragam mendorong penetapan suatu norma yang dapat mengakomodasi berbagai kepentingan individu dan kelompok untuk bersama-sama mewujudkan tujuan organisasi. Suatu norma atau pedoman yang digunakan organisasi untuk melakukan aktivitasnya inilah yang kemudian dikenal dengan budaya organisasi.

Budaya organisasi memiliki pengaruh yang besar bagi organisasi. Dengan adanya budaya organisasi, maka manajer akan bisa mempengaruhi setiap anggota organisasinya untuk berperilaku yang mengarah pada pencapaian tujuan organisasi. Selain itu budaya organisasi juga merupakan salah satu unsur pendukung dalam meningkatkan kinerja karyawan. Organisasi yang memperhatikan unsur budaya organisasi tersebut akan meningkatkan kualitas dari organisasi. Dengan ini, hubungan antara budaya organisasi terhadap kinerja

karyawan sangatlah berpengaruh untuk kemajuan suatu organisasi, karena budaya organisasi berperan penting dalam pedoman kerja untuk meningkatkan kinerja karyawan menjadi lebih optimal. Menurut Robbins (2006:296) hampir tidak ada kecurigaan bahwa budaya organisasi sangat berpengaruh terhadap sikap karyawan. Tanpa adanya budaya organisasi, manajer perlu melakukan kontrol yang begitu ketat terhadap masing-masing perilaku anggotanya. Menurut Moeljono (2005:94) ada nilai-nilai budaya yang tidak tampak, namun kuat menggerakkan seluruh sistem. Nilai-nilai tersebut kemudian dikristalisasikan sehingga terbentuklah lima nilai budaya BRI. Adapun nilai-nilai budaya organisasi BRI adalah: Integritas, Profesionalisme, Kepuasan nasabah, Keteladanan, dan Penghargaan pada sumber daya manusia.

Budaya organisasi sering diindikasikan sebagai alasan nomor satu untuk gagal mencapai perubahan perusahaan yang diinginkan (Doppelt, 2003; Linnenluecke & Griffiths, 2010). Sementara alat, strategi, dan teknik mungkin ada, kegagalan terjadi karena budaya dan nilai fundamental dalam suatu organisasi tetap sama (Quinn & Cameron, 2006, hlm. 5) Juga studi yang berbeda telah menunjukkan (Freeman & Cameron, 1993; Jarnagin & Slocum, 2007) bahwa perubahan budaya yang sukses mungkin sangat bergantung pada nilai, norma dan ideologi budaya organisasi.

Strategi perusahaan seperti M&A adalah proses yang sangat kompleks menantang karena melibatkan perusahaan besar dari banyak aspek termasuk manajemen karyawan. Efeknya karyawan melalui masa percobaan ini sangat penting dan secara signifikan mempengaruhi adopsi budaya baru, proses

perubahan itu sendiri, dan tingkat stress yang dialami karyawan (Appelbaum et al., 2000; Applebaum et al., 2007; Stahl & Voigt, 2005; Stahl & Voigt, 2008). Peneliti menjelaskan bahwa budaya perusahaan diyakini memiliki pengaruh positif terhadap kinerja organisasi dalam memastikan keberhasilan M&A karena sebagian besar perubahan global seperti M&A telah berdampak pada perilaku manusia dalam organisasi.

Penelitian Gordon dalam Sutrisno (2010:11) menjelaskan jika dihubungkan dalam segi sosial, budaya berfungsi sebagai perekat sosial yang membantu mempersatukan organisasi itu dengan memberikan standar-standar yang tepat untuk apa yang harus dikatakan dan dilakukan oleh para pegawai. Akhirnya budaya berfungsi sebagai mekanisme pembuat makna dan kendali yang memandu dan membentuk sikap serta perilaku para pegawai.

Berbagai penelitian tentang pengaruh budaya organisasi terutama terhadap kinerja karyawan, antara lain penelitian Arcaya Yudha (2013) yang meneliti PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Cabang Dago yang mencerminkan 5 (Lima) nilai semangat kerja bank. Semua insan Bank diharuskan bertindak sesuai nilai-nilai pokok tersebut dalam pelaksanaan tugas-tugas mereka. Sedangkan dalam penelitian (Furnham & Gunter, 1993) budaya organisasi yang kuat membangun komitmen organisasi yang kuat dan moral yang lebih tinggi yang berkontribusi pada efisiensi tinggi dan kinerja tinggi dan produktivitas. Sebagai perusahaan Grameephone (GP) anak perusahaan berbasis telekomunikasi terkemuka di Bangladesh, gagasan tentang nilai ada dalam diri setiap karyawan. Maka kepatuhan yang cukup besar terhadap budaya organisasi dalam setiap karyawan

GP. Sebuah organisasi yang berpengalaman seperti GP mendefinisikan tujuan organisasi dan tujuan strategis untuk memenuhi visinya untuk masa depan organisasi (Mintzberg, 1987; Ohmae, 1982; Hamel dan Prahalad, 1994).

Dalam penelitian Yeti Kuswati (2020) yang meneliti PDAM Majalengka budaya organisasi dapat berfungsi sebagai tuntutan yang mengikat bagi para anggota karena secara formal dalam berbagai peraturan dan ketentuan organisasi. Maka setiap individu dalam organisasi secara tidak langsung akan terikat untuk membentuk sikap dan perilaku sesuai visi, misi, strategi organisasi. Dengan demikian, PDAM kantor di Kabupaten Majalengka membutuhkan budaya organisasi untuk meningkatkan kinerja pegawai. Budaya organisasi di PDAM Kabupaten Majalengka diharapkan dapat menginspirasi seluruh pegawai dan memberikan karakter khas PDAM kantor di Kabupaten Majalengka dan menjadi perwujudan untuk menarik kepercayaan masyarakat terhadap kinerja pegawai.

Di Indonesia batik dibuat diberbagai daerah, terutama di Pulau Jawa. Jawa Tengah merupakan salah satu pusat kegiatan pembatikan. Dibandingkan dengan perbatikan dari daerah lain, batik dari daerah Jawa Tengah lebih halus pembatikannya. Setiap daerah pembatikan mempunyai keunikan dan ciri khas masing-masing, baik dalam ragam hias maupun tata warnanya. Sehingga kerajinan batik ini telah dikenal sejak zaman kerajaan Majapahit dan terus berkembang hingga kerajaan berikutnya. Adapun mulai meluasnya kesenian batik ini menjadi milik rakyat Indonesia dan khususnya suku Jawa ialah setelah akhir abad ke-XVIII atau awal abad ke-XIX. Batik yang dihasilkan ialah semuanya batik tulis sampai abad ke-XX dan batik cap dikenal baru setelah usai perang

dunia kesatu atau sekitar tahun 1920. Kini batik sudah menjadi bagian pakaian tradisional Indonesia.

Sentra Industri Batik Masaran merupakan kawasan industri penghasil batik terbesar di Kabupaten Sragen. Batik Sragen berhasil membentuk ciri khas yang berbeda dari gaya Yogyakarta dan Surakarta. Batik Yogyakarta memiliki dasaran atau sogan putih dengan motif bernuansa hitam atau warna gelap. Batik Surakarta memiliki warna dasaran gelap dengan motif bernuansa putih. Wisatawan dapat dengan mudah membedakan batik Sragen dengan motif batik dari daerah lainnya. Para perajin batik di Sragen menuangkan karyanya ke berbagai jenis kain dengan berbagai teknik produksi. Wisatawan yang datang di desa wisata batik, wisatawan tidak hanya dapat berbelanja. Wisatawan juga dapat melihat proses pembatikan, penjemuran, pewarnaan, pemberian motif, dan oelapisan dengan jenis parafin.

Karya seni batik juga termuat ajaran etika dan keindahan yang berbentuk penampilan visual dan simbolisme hidup yang pada dasarnya dapat menuntun manusia menuju kesempurnaan dan jati diri yang sejati. Kaidah ini dimungkinkan, mengingat bahwa seni batik merupakan pengejawantahan jiwa dalam kehidupan yang selalu mewujudkan aksi dan reaksi serta secara kontinyu untuk mendapatkan penyelesaian masalah yang bijak dan baik sesuai kultur yang telah terbentuk (Sastramidjaja dalam Sarwono, 2008: 90). Dengan demikian kerajinan batik yang terdapat di Masaran memiliki motif-motif tertentu dengan makna simbolisme Jawa yang menentukan ciri khas. Sehingga motif atau corak batik yang diciptakan juga erat sekali hubungannya dengan budaya masyarakat setempat.

Dengan adanya perkembangan batik yang terdapat di Masaran Sragen, sehingga terdapat struktur organisasi yang mengelola batik. Tetapi hal itu masih terdapat sejumlah permasalahan, masalah tersebut yaitu penanganan SDM pada tenaga kerja karyawan pembatik terutama berkaitan dengan peningkatan kinerja karyawan. Rendahnya daya saing industri batik juga dikarenakan lemahnya budaya organisasi di sektor tersebut. Sehingga dengan demikian perlu adanya penelitian pengaruh Budaya Organisasi yang dapat dijadikan model untuk peningkatan kinerja karyawan. Maka penelitian ini mengambil judul: **“Analisis Pengaruh Karakteristik Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan di Industri Batik Masaran Sragen Jawa Tengah”**

## **B. Perumusan Masalah**

Adapun perumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah ada pengaruh karakteristik budaya organisasi yang terdiri budaya transparansi, ketelitian, dinamis, profesionalisme dan kebersamaan terhadap kinerja karyawan di industri Batik Masaran Sragen Jawa Tengah.
2. Bagaimana latar belakang pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan di industri Batik Masaran Sragen Jawa Tengah.

## **C. Tujuan Penelitian**

Adapun tujuan berdasarkan rumusan masalah tersebut yaitu:

1. Menguji pengaruh karakteristik budaya organisasi yang terdiri budaya transparansi, ketelitian, dinamis, profesionalisme, dan kebersamaan terhadap kinerja karyawan di Industri Batik Masaran Sragen Jawa Tengah.

2. Menganalisis latar belakang pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan di Industri Batik Masaran Sragen Jawa Tengah.

#### **D. Manfaat Penelitian**

Budaya organisasi atau perusahaan sangat penting untuk ditelusuri mengingat pengaruhnya terhadap kinerja karyawan perusahaan. Budaya organisasi atau perusahaan yang muncul bersifat sangat persuasive dan mempengaruhi hampir keseluruhan aspek organisasi. Pada dasarnya budaya organisasi atau perusahaan menjelma dalam berbagai wujudnya dan arena bisa mendukung perubahan kearah kemajuan untuk perusahaan. Oleh karena itu, manfaat penelitian ini yaitu:

1. Bagi peneliti, menambah wawasan pengetahuan penelitian terutama dalam bidang Manajemen SDM dan Perilaku Keorganisasian tentang teori Budaya Organisasi.
2. Bagi para pelaku usaha, khususnya di industri Batik Masaran Sragen Jawa Tengah dan sektor UMKM, manfaatnya dapat memacu pengetahuan berbagai karakteristik dan pengaruh budaya organisasi sebagai upaya peningkatan kinerja pegawai.
3. Bagi dunia pendidikan khususnya di perguruan tinggi dapat menjadi sumber untuk pengembangan ilmu Manajemen SDM dan Perilaku Organisasi terutama teori dan model Budaya Organisasi serta juga menjadi acuan penelitian kelanjutan pada bidang yang sama.

## **E. Sistematika Penulisan**

Sistematika penulisan skripsi terbagi menjadi 5 bab. Berikut penjelasannya:

### 1. Bab 1: Pendahuluan

Pada bab ini akan menjelaskan mengenai permasalahan atau isu yang diangkat dalam penelitian ini yang dijelaskan dalam latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan dan manfaat dari penelitian tersebut.

### 2. Bab 2: Tinjauan Pustaka

Pada bab ini akan menjelaskan mengenai landasan-landasan teori yang digunakan, penelitian-penelitian terdahulu yang dijadikan sebagai acuan dalam melakukan penelitian. Pada bab ini juga akan menjelaskan mengenai kerangka pemikiran dan hipotesis dalam penelitian tersebut.

### 3. Bab 3: Metode Penelitian

Pada bab ini akan menjelaskan mengenai populasi dan sampel yang akan digunakan dalam penelitian. Tidak hanya itu, pada bab ini juga akan menjelaskan mengenai variabel-variabel yang akan diteliti serta definisi operasional variabelnya, penentuan jumlah sampel, jenis dan sumber data, metode yang digunakan dalam pengumpulan data dan metode analisis yang digunakan dalam penelitian.

### 4. Bab 4: Hasil Penelitian dan Pembahasan

Pada bab ini akan menjelaskan mengenai hasil pengolahan data dan analisis mengenai hasil pengolahan data

### 5. Bab 5: Penutup

Pada bab ini berisi mengenai kesimpulan hasil penelitian, saran dan keterbatasan penelitian.