

IKLIM ORGANISASI PADA INDUSTRI KREATIF DI KAMPOENG BATIK LAWEYAN



**Disusun sebagai salah satu syarat menyelesaikan Program Studi Strata I
pada Jurusan Psikologi Fakultas Psikologi**

Oleh :

WIDYA RIKA HAPSARI

F 100 150 099

**PROGRAM STUDI PSIKOLOGI
FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SURAKARTA
2019**

HALAMAN PERSETUJUAN

**IKLIM ORGANISASI PADA INDUSTRI KREATIF DI KAMPOENG
BATIK LAWEYAN**

PUBLIKASI ILMIAH

Oleh:

WIDYA RIKA HAPSARI

F 100 150 099

Telah diperiksa dan disetujui untuk diuji oleh:

Dosen

Pembimbing



Susatyo Yuwono, S.Psi., M.Si, Psikolog

NIK/NIDN. 838/0624067301

HALAMAN PENGESAHAN

**IKLIM ORGANISASI PADA INDUSTRI KREATIF DI KAMPOENG
BATIK LAWEYAN**

OLEH:

WIDYA RIKA HAPSARI

F 100 150 099

**Telah Dipertahankan di depan Dewan Penguji
Fakultas Psikologi
Universitas Muhammadiyah Surakarta
Pada Hari Rabu, 28 Agustus 2019
dan dinyatakan telah memenuhi syarat**

Dewan Penguji:

- 1. Susatyo Yuwono, S.Psi., M.Psi., Psikolog
(Ketua Dewan Penguji)**
- 2. Drs. Soleh Amini, M.Si., Psikolog
(Anggota I Dewan Penguji)**
- 3. Permata Ashfi Raihana, S.Psi., MA
(Anggota II Dewan Penguji)**


(.....)


(.....)


(.....)



Dekan

Susatyo Yuwono, S.Psi., M.Si., Psikolog

NIK/NIDN. 838/0624067301

PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa dalam naskah publikasi ini tidak terdapat karya yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar kesarjanaan di suatu perguruan tinggi dan sepanjang pengetahuan saya juga tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan orang lain, kecuali secara tertulis diacu dalam naskah dan disebutkan dalam daftar pustaka.

Apabila kelak terbukti ada ketidak benaran dalam pernyataan saya di atas, maka akan saya pertanggungjawabkan sepenuhnya.

Surakarta, 21 Agustus 2019

Penulis



WIDYA RIKA HAPSARI

F 100 150 099

IKLIM ORGANISASI PADA INDUSTRI KREATIF DI KAMPOENG BATIK LAWEYAN

Abstrak

Iklm organisasi adalah persepsi karyawan terhadap keadaan lingkungan/kualitas lingkungan internal dalam suatu organisasi dimana hal tersebut mempengaruhi perilaku individu dan juga sebagai ciri khas dari organisasi tersebut (Hardjana, 2006). Pada industri kreatif keadaan iklim dalam organisasi mempengaruhi daya cipta individu dalam berinovasi dan berkreasi terhadap suatu produk, namun hal ini sering diabaikan oleh perusahaan. Melihat masalah tersebut, maka penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana dinamika iklim organisasi pada industri kreatif. Penelitian ini menggunakan metode kualitatif deskriptif dan proses pengumpulan data menggunakan wawancara. Lokasi penelitian di perusahaan Batik Merak. Hasil penelitian ini menunjukkan bentuk iklim organisasi, yaitu kompenen/karyawan perusahaan, perilaku Individu, kurang terbuka ide dan saran, loyalitas, apresiasi/reward, tingkat kehadiran/presensi, ketidakjujuran, konflik. Faktor yang mempengaruhi iklim organisasi adalah family corporate, hambatan komunikasi, kepemimpinan, profesionalisme kerja, tanggung jawab, peraturan perusahaan. Dampak yang terjadi, yaitu merasa rihuk dan kurang nyaman bekerja, terganggunya proses komunikasi antar unit kerja, proses produksi terhambat, staf lain harus merangkap tugas staf yang tidak masuk, debat antar staf atau pimpinan, karyawan lebih setia dengan perusahaan.

Kata Kunci: iklim organisasi, organisasi kreatif, dinamika psikologi

Abstract

The organizational climate is an employee`s perception of an internal enviornment in a organization where it effects individual behaviour and also as an identity of a organization (Hardjana, 2006). The climatic situation in the organization affects the individual's copyrights in innovating and creating a product, but it is often ignored by the company. Looking at the problem, the research aims to find out how climate dynamics organizations are in the creative industry. This research uses qualitative methods of descriptive and data collection process using interviews. Location of research in Batik Merak Manis`s company. The results of this research show the form of the organization's climate, there are the company's employees, individual behaviour, less open mind to give advice or ideas, loyalty, appreciation, attendance/presence, dishonesty, conflict. Factors affecting the organization's climate are family corporate, communication barriers, leadership, professionalism of work, responsibilities, corporate regulations. The impacts are feeling embarrassed and less comfortable working, interrupted the communication process between the work unit, the production process was stunted, the other staff must concurrently the task of staff who do not enter, debate between staffs or leader, employees more loyal with company.

Keyword: organizational climate, creative industrial, psychology dynamics

1. PENDAHULUAN

Batik merupakan kerajinan pada salah satu sektor industri kreatif yang memiliki potensi untuk solusi-solusi pada persoalan lingkungan maupun ekonomi bangsa (Karundeng, 2013). Industri kreatif sendiri didefinisikan sebagai industri yang berasal dari pemanfaatan keterampilan, kreativitas, serta bakat individu untuk menciptakan lapangan pekerjaan melalui penciptaan dan pemanfaatan daya kreasi dan daya cipta individu tersebut (Parman, Subagiyo, Erwi, Rini, & Suseno, 2010). Perkembangan industri batik ini tersebar di berbagai kota di Indonesia, khususnya di Pulau Jawa (Karundeng, 2013). Industri batik memiliki peranan penting dalam menunjang perekonomian nasional, walaupun industri ini banyak didominasi oleh Industri Kecil Menengah (IKM), namun dapat menyumbang devisa negara yang cukup signifikan dari hasil ekspor. Hal ini disampaikan oleh Gati Wibawaningsih Dirjen IKM Kementerian Perindustrian di Pembukaan Pemeran dan Deklarasi Asosiasi Pengelolaan Pusat Belanja Indonesia (APPBI) di Museum Tekstil Jakarta, bahwa daya saing industri batik nasional yang kooperatif dan kompetitif di pasar internasional menjadikan Indonesia sebagai *market leader* dari pasar batik dunia (Surya, 2017).

Pembuatan batik sendiri tak lepas dari inovasi dan kreatifitas yang saling berhubungan, dimana kreatifitas adalah munculnya ide-ide baru dan inovasi adalah penerapan dari ide tersebut. Hal ini yang memicu suatu perusahaan harus mempunyai kerjasama antar seluruh unit agar kreatifitas dan inovasi dapat diterapkan dengan maksimal (Jaiswal & Dhar, 2015). Kasus yang sering terjadi adalah keterbatasan kreatifitas, seperti kasus yang terjadi di Kecamatan Panakkukang, dimana disana banyak terdapat UMKM yang menghasilkan batik khas Sulawesi yang mengalami terbatasnya kreativitas, sehingga berakibat terhadap kualitas produk yang dihasilkan serta tingkat penjualannya yang rendah (Hasan, 2018).

Simamora menyatakan untuk bertahan di industri potensi dalam diri individu harus dimunculkan semaksimal mungkin, potensi tersebut dapat dimunculkan dan diasah melalui berbagai aspek pengembangan, tergantung bagaimana sebuah industri/organisasi mengelola sumber dayanya, terutama

pengembangan SDM. Salah satu aspek yang dapat memicu munculnya kreatifitas individu adalah keadaan dalam suatu organisasi tersebut. Keadaan iklim dalam organisasi tersebut menjadi penting karena industri ini merupakan pemanfaatan daya kreasi dan cipta individu, dimana dalam hal ini kompetensi yang dimiliki individu sangat mempengaruhi, oleh karena itu iklim organisasi menjadi hal yang krusial dalam sebuah organisasi terutama dalam industri kreatif sendiri. Iklim ini akan berpengaruh terhadap praktek serta kebijakan SDM yang ada dan diterima oleh perusahaan (Asi, 2013).

Iklim organisasi adalah persepsi karyawan terhadap keadaan lingkungan/kualitas lingkungan internal dalam suatu organisasi dimana hal tersebut mempengaruhi perilaku individu dan juga sebagai ciri khas dari organisasi tersebut (Hardjana, 2006).

Kampoeng Batik Laweyan di Surakarta, Jawa Tengah, daerah tersebut dikenal dengan sentra pembuatan batik dimana terdapat UMKM, mulai dari batik tulis, batik cap, hingga yang modern yaitu batik printing. Daerah tersebut merupakan pusat batik di Surakarta yang telah ada sejak tahun 1940 dan memiliki ± 93 pengrajin baik batik tulis maupun batik cap (Larasati, Yarsita, Armada, Meisni, & Artha, 2013). Salah satu UMKM yang dapat dikatakan memiliki omzet paling besar dari UMKM lain, yaitu Batik Merak Manis, di sana memiliki desainer yang bertugas membuat pola batik atau corak serta model busana, dimana desainer tersebut memiliki hambatan terkait kreativitas pembuatan corak, sehingga corak yang dihasilkan terkesan monoton, masalah lain karena suasana kantor yang dinilai kurang nyaman karena berisi satu keluarga besar. Masalah ini berimbas pada omzet perusahaan, dimana normalnya dalam satu bulan perusahaan memperoleh ± 800 hingga ± 845 juta, sekarang menjadi ± 732 juta/per bulan. Hal ini disampaikan langsung oleh pemilik perusahaan, beliau menyatakan:

“Kami mempunyai desainer yang bekerja khusus dalam pembuatan pola, namun sekitar emmm yaa kurang lebih 7 bulan, mbak. Kami mengalami mandek dalam artian kami kurang dapat mengembangkan corak yang baru, mbak. Jadi, yaa gitu-gitu aja, monoton gitu lhoo mbak”.

Alasan terjadinya hambatan tersebut adalah karena hubungan yang tidak saling menguntungkan, dalam arti hubungan yang terjalin antara karyawan dan pimpinan ataupun sesama karyawan lain kurang terjalin baik yang menyebabkan tidak baiknya komunikasi antar karyawan dengan pimpinan maupun antar sesama karyawan.

Peneliti melakukan wawancara dengan 2 warga di Kampoeng Batik Laweyan sebagai pendahuluan, kemudian 2 warga tersebut menyebutkan hal diatas dan menyarankan untuk melakukan penelitian di Batik Merak Manis, selain itu juga dengan alasan UMKM ini memiliki karyawan lebih banyak dibanding dengan UMKM lain. Kemudian peneliti meminta ijin untuk melakukan penelitian dan melakukan wawancara dengan 2 karyawan dan pimpinan untuk memperoleh data awal. Berdasarkan data awal tersebut didapat bahwa permasalahan tentang iklim organisasi yang mengakibatkan terbatasnya kreativitas serta masalah lain yang mempengaruhi kinerja desainer di Batik Merak Manis. Penelitian ini mendeskripsikan tentang bagaimana dinamika iklim organisasi dalam suatu perusahaan, terutama pada industri kreatif.

2. METODE

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah fenomenologi, berfokus pada pengalaman subjektif seseorang (Kahija, 2017). Subjek diambil berdasarkan karakteristik yang telah di tentukan sebelumnya, sedangkan metode yang digunakan adalah wawancara untuk memperoleh data awal, kemudian dilanjutkan dengan wawancara semi terstruktur untuk memperoleh data lebih lanjut. Penelitian dilakukan mulai tanggal 18 Mei 2019 sampai tanggal 11 Juni 2019. Penelitian ini menggunakan 4 subjek yang bekerja sebagai desainer di Batik Merak Manis, satu orang sebagai kepala produksi yang berusia ± 59 tahun, tiga lainnya sebagai desainer dan berusia ± 57 tahun dan ± 41 tahun. Karakteristik informan adalah keseluruhan karyawan pada bagian desain, dimana pada bagian ini karyawan dituntut untuk mengoptimalkan potensi yang dimiliki untuk menciptakan produk-produk yang menunjang bagi perusahaan serta pimpinan yang menciptakan iklim di perusahaan tersebut.

Metode analisis data yang digunakan adalah analisis tematik. Teknik validitas menggunakan kredibilitas, dimana peneliti melakukan konfirmasi dan klarifikasi data yang diperoleh dari partisipan (Afriyanti, 2012).

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil penelitian menunjukkan faktor, bentuk dan dampak iklim organisasi yang saling berkaitan. Iklim organisasi adalah persepsi karyawan terhadap keadaan lingkungan/kualitas lingkungan internal dalam suatu organisasi dimana hal tersebut mempengaruhi perilaku individu dan juga sebagai ciri khas dari organisasi tersebut (Hardjana, 2006).

Berdasarkan hasil yang telah didapat, diketahui bentuk-bentuk dan iklim organisasi pada subjek AR, MK, BY, dan HK adalah perilaku individu, kebebasan memberikan ide, loyalitas, apresiasi/*reward*, kejujuran, konflik, komponen atau karyawan perusahaan, tingkat kehadiran/presensi. Penjelasannya sebagai berikut:



Gambar 1. Dinamika iklim organisasi perilaku individu

Iklim organisasi adalah perilaku individu yang memuat rangkaian variable yang mengacu pada nilai-nilai, kepercayaan, serta prinsip pokok yang berperan sebagai suatu dasar bagi sistem manajemen organisasi (Robbin & Coulter, 2007). Pada pernyataan tersebut dijelaskan bahwa perilaku individu dalam perusahaan mempengaruhi iklim organisasi, hal ini muncul pada data subjek AR, MK dan

BY. Menurut subjek, perilaku staf kantor mempengaruhi kinerja mereka karena segala aktivitas di kantor membutuhkan koordinasi antar unit. Rasa nyaman dalam bekerja, komunikasi yang lancar dan kerjasama antar staf kantor sangat dibutuhkan, namun menurut subjek rasa nyaman dan komunikasi antar unit kurang terjalin baik karena subjek merasa riuh dan sungkan untuk bertanya ataupun koordinasi lainnya.

“...jadinya orang luarnya kagok opo kuwi sungkan, rikuh gitu lhoo...” (W.MK/25-27).

“...yaa rodo perkewuh mbak...” (W.BY/117).

“...kadang kita juga rikuh kalau harus tanya-tanya gitu (iter: emmm) kan kalau kita tanya desain di acc itu kan kadang lewat marketing naah itu, agak sungkan gitu marketingnya yaa budhenya bos..” (W.AR/162-165).

Faktor yang melatar belakangi pernyataan subjek adalah hambatan komunikasi, dimana subjek merasa sungkan untuk bertanya atau berdiskusi dengan unit lain karena semua unit kerja di kantor diisi oleh keluarga besar dan staf desain adalah satu-satunya unit yang berisi non-keluarga. Disisi lain juga masalah profesionalisme kerja, dimana beberapa staf yang merupakan anggota keluarga dinilai kurang bertanggung jawab dan menganggap ringan suatu pekerjaan. Hal ini disampaikan subjek AR dan MK karena staf kantor sering tidak masuk, seperti staf bagian pembuatan cap yang merupakan paman dari pimpinan dan tidak ditegur sama sekali.

“...anu kadang-kadang orangnya gak masuk (iter: emmm) kadang kan dari 5 stamper misalkan yang masuk cuma 3 atau 2...” (W.AR/311-313).

“...terus dah jadi tukang cap gak masuk aahhh wes ra rampung-rampung mbak, ngelu yen ngono kuwi (iter: emmm) iya mbak kan yang disalahin desainer...” (W.MK/95-98).

Dampak yang dialami subjek adalah desain sering terlambat karena harus menunggu disetujui pihak marketing jika pimpinan tidak ada, kemudian proses

produksi juga terlambat karena staf yang tidak masuk dan desainer harus merangkap pekerjaan untuk mengejar produksi.

“...karena yang tukang cetak ini pakdhe nya bos sendiri mbak jadi yaa kalau negur yaa gak sungkan gitu tapi entar yang dimarahin kami mbak atau kami ngerjain cap” (W.AR/342-345)



Gambar 2. Dinamika iklim organisasi kurang terbuka terhadap ide dan saran

Kebebasan memberikan ide menurut Litwin dan Stringer, 2003 berkorelasi terhadap peluang karyawan untuk berkembang yang berarti pula bahwa perkembangan perusahaan juga akan mengikuti, namun menurut ketiga subjek dalam hal ini mereka merasa kesulitan untuk mengemukakannya,

“...kita ngajuin ide tapi susah di acc kalau ngikut ide bos kadang gak sesuai sama buyer...” (W.AR/317-318).

“...Mau kasih masukan juga susah wong dipercoyo ae ora kalau mau diem aja itu tuh perlu dibenahi kan sulit mbak...” (W.MK/27-29).

“...masukannya dari kami misalkan itu walaupun lebih lebih berbobot itu kadang juga gak dipake...” (W.BY/83-85).

Masukan yang diberikan staf kurang dapat dipercaya oleh pimpinan. Hal ini dikarenakan segala hal yang menyangkut perusahaan hanya didiskusikan dengan orang-orang terdekat, yaitu anggota keluarga.

Faktor yang mempengaruhi hal tersebut adalah karena pimpinan kurang terbuka terhadap karyawan dan juga pimpinan hanya percaya atau mendengar masukan dari orang-orang terpecaya saja.

“...yaa yang dipercaya yaa adik-adik e karo mas e dewe yaa tho..” (W.HK/253-254).

Menurut McKeenan, 2001 kebebasan menyampaikan pendapat akan menciptakan iklim yang dirasa positif oleh karyawan, hal ini akan memunculkan perilaku-perilaku inovatif yang tidak terkekang dan mendapatkan dukungan dari perusahaan dan para karyawan mempunyai persepsi yang positif terhadap keberfungsian organisasi demi kelangsungan perusahaan. Jadi kebebasan akan mengeluarkan ide atau saran akan mempengaruhi citra positif perusahaan dan akan mempengaruhi keberlangsungan perusahaan. Namun, jika hal ini tidak terpenuhi maka cita positif dan nyaman karyawan dalam bekerja akan terganggu yang dapat berimbas pada perilaku karyawan dan produktivitas kerja (Parman, Subagiyo, Chairi, Erwidodo, Kresnarini, & Suseno, 2008).

Sama dengan teori yang disampaikan Parman, dkk. diatas, bahwa dampak yang dialami subjek adalah subjek merasa kurang nyaman dalam bekerja dan merasa riuh ketika akan berdiskusi ataupun berkoordinasi terkait pekerjaan.



Gambar 3. Dinamika iklim organisasi kesetiaan terhadap perusahaan

Loyalitas adalah kesetiaan yang dicerminkan oleh kesediaan karyawan dalam menjaga dan membela organisasi di dalam maupun luar pekerjaan dari orang-orang yang tidak bertanggung jawab. Hal ini dapat dicerminkan melalui sikap karyawan terhadap perusahaan ataupun karyawan terhadap pimpinan (Hasibuan, 2007). Pengertian lain dari pernyataan (Robbin & Coulter, 2007), bahwa loyalitas adalah kesediaan untuk melindungi dan menyelamatkan fisik

maupun perasaan seseorang. Teori ini sesuai dengan ungkapan subjek BY dan HK, bahwa alasan mereka tetap bekerja di perusahaan adalah untuk membantu pimpinan.

“...jadi kita disini tuh mbak yaaa ngeman bos..” (W.BY/125-126).

“...ngeman bos mbak (itee: emmm) karena baik banget sama kita yaaa longgar-selonggarnya, royal banget...” (W.HK/241-244).

Faktor yang mempengaruhi hal tersebut adalah karena sikap pimpinan yang royal dan sangat menghormati karyawan. Disamping itu juga karena subjek mengetahui bahwa ada beberapa staf yang tidak jujur dalam bekerja, sehingga subjek memutuskan untuk tetap bekerja untuk pimpinan.

“...yoo nyuwun sewu kalau saya katakan yaaa orang-orangnya yaaa oke-oke aja ada masalah keuangan gak jujur masalah apa gitu yaa ngapusi ketoklah kalau orang-orang itu kan ketok tapi yaaa mau gimana wong pakdhene dewe, budhe ne ponakaane arep piye tho...” (W.BY/130-135).

“...terus yaa agak kurang jujur gitu mbak (iter: emmm) wong saya udah lama kerja tho...” (W.HK/30-31).

Dampak dari sikap pimpinan yang demikian membuat subjek tetap bekerja untuk perusahaan bahkan dalam waktu yang lama. Ketiga subjek mengungkapkan telah bekerja selama ± 11 tahun dan satu subjek telah bekerja selama ± 5 tahun.

“Saya 10 tahunan mbak, atau 11 (ketawa) agak lupa yaa sekitar 11 mungkin” (W.BY/138-139).

“12 tahun (ketawa) (iter: 12 tahun yaaa pak) iyaaa sini tuh berdiri bulan april saya masuk bulan bulan september saya masuk...” (W.HK/261-263)

“...berapa tahun itu emm (iter: sebelas) sebelas? Iyaaa sebelas tahunan” (W.AR/31-33)

“...kita juga udah dianggap keluarga sendiri gitu kan mbak jadi yaa betah disini kitanya kan juga udah lama meh hampir 5 tahunan...” (W.MK/159-162).



Gambar 4. Dinamika iklim organisasi apresiasi/reward

Apresiasi/reward seharusnya diberikan oleh perusahaan dalam rangka memberikan hadiah atas kinerja karyawan. Namun, dalam hal ini subjek BY menyampaikan bahwa perusahaan kurang memberikan apresiasi kepada karyawan.

“...sama karyawan yang berpotensi kayak dipabrik yaaa produksi massal itu mbak ituuu yaaa apa yaa kurang apresiatif...” (W.BY/78-80)

Namun, dibagian lain seperti orang kepercayaan perusahaan pimpinan sangat royal. Seperti yang sikap pimpinan terhadap staf desain, dimana pimpinan tetap memberikan upah utuh ketika subjek BY cuti karena cedera. Lainnya pimpinna memberikan tanah kapling kepada sopir keluarga dan sebuah motor kepada tukang sapu perusahaan.

“...bosnya itu ora itungan mbak, istilahnya yaa rodo perkewuh mbak (iter: emmm) saya kan dulu cedera ini kaki karena jatuh nah saya gak masuk itu hampir 4 bulan lhoo mbak (iter: emmm) tapi saya dapat gaji penuh emang sebenarnya bos itu ora itungan yen karo cah desain mbak...” (W.BY/116-122).

“...kadang orang-orang yang dipercaya oleh perusahaan itu dikasih fasilitas mbak ada yang dikasih motor (iter: emmm) iyaaa itu mbak Pak W beliau kan tukang sapu disini yaaa udah dari awal ini ada sih mbak, beliau dikasih motor ada juga yang diberi tanah kapling...” (W.HK/84-89).

Faktor yang melatarbelakangi hal ini adalah tidak adanya kejelasan peraturan terkait hak dan kewajiban yang harus dilakukan atau diterima karyawan.

Menurut penelitian Program penghargaan penting bagi organisasi karena mencerminkan upaya organisasi untuk mempertahankan sumber daya manusia sebagai komponen utama. Disamping pertimbangan tersebut, penghargaan juga merupakan salah satu aspek yang berarti bagi pegawai, karena bagi individu atau pegawai besarnya penghargaan mencerminkan ukuran nilai karya mereka (Sulistiyani & Rosidah, 2003). *Reward* dalam perusahaan dapat diatur dalam sebuah perturasn perusahaan untuk menghindari ketidakadilan.

Dampak yang dirasakan subjek terkadang subjek merasa kasihan dengan karyawan produksi karena hanya menerima gaji saja tanpa ada bonus lebih. Namun, disisi lain karena sikap pimpinan yang royal beberapa staf tetap bekerja untuk beliau bahkan dari pertama perusahaan dipimpin oleh ayah pimpinan atau ketik awal perusahaan didirikan.



Gambar 5. Dinamika iklim organisasi ketidakjujuran

Kejujuran dalam bekerja diperlukan baik dari karyawan maupun pimpinan untuk keberlangsungan perusahaan. Berdasarkan hasil wawancara, 2 subjek menyatakan bahwa tidak semua melaporkan dengan jujur.

“...terus yaa agak kurang jujur gitu mbak (iter: emmm) wong saya udah lama kerja tho...”
(W.HK/30-31).

Faktor yang mendasari subjek menyatakan demikian adalah karena menurut subjek profesionalisme kerja yang kurang. Karena staf berisi satu keluarga besar, mereka menganggap bahwa mereka mempunyai hak atau kuasa yang sama, ditambah sikap pimpinan yang kurang tegas dan tidak mau menegur karena sungkan atau merasa kurang nyaman jika harus menegur bibi atau paman sendiri.

“...yoo nyuwun sewu kalau saya katakan yaaa orang-orangnya yaaa oke-oke aja ada masalah keuangan gak jujur masalah apa gitu yaa ngapusi ketoklah kalau orang-orang itu kan ketok tapi yaaa mau gimana wong pakdhene dewe, budhe ne ponakaane arep piye tho...” (W.BY/130-135).

Dampak yang dirasa subjek adalah terkadang terjadi debat dan berimbas ke proses produksi yang terganggu. Penelitian yang dilakukan Sinungan pada tahun 2002 menyatakan bahwa produktivitas perusahaan sangat mempengaruhi keberlangsungan perusahaan dan berimbas langsung kepada kepercayaan relasi kerja. Sikap jujur dalam bekerja dibutuhkan untuk membangun suatu citra positif bagi perusahaan juga untuk menumbuhkan suasana sportif antar karyawan di dalam perusahaan (Hamzah, 2017).



Gambar 6. Dinamika iklim organisasi konflik

Konflik, merupakan pemahaman tentang perbedaan kepentingan dan persaingan antar pribadi dan unit kerja. Timbulnya konflik yang keras bukan hanya menciptakan suasana kerja menjadi riuh, tapi dapat juga membuat karyawan frustrasi dan stres di lingkungan kerja, maka dari itu konflik sangat mempengaruhi keadaan iklim organisasi dalam perusahaan (Kusdiana, Hasiholan, & Fathoni, 2016). Menurut subjek AR konflik di perusahaan terjadi karena kurang dapat membedakan urusan keluarga dengan kantor, lainnya adalah staf yang tidak bekerja dengan benar. Menurut subjek MK ada satu staf yang setiap di kantor hanya bermain HP tapi tidak pernah ditegur ataupun diberi sanksi, hal ini terkadang membuat staf lain iri.

“...cuma kadang ada debat soalnya sering sini tuh gak bisa bedain urusan keluarga sama kantor ngono o jadi yaa berantem-berantem sek” (W.AR/254-256).

“...ada yang satu cuma gaweannya tidur main HP udah coba kalau orang lain udah keluar itu karena masih saudara yaaa mau apa semua kan masih saudara itu pakdhenya...”
(W.MK/143-147).

Konflik lainnya terjadi dengan *buyer*, dimana *buyer* menuntut pengiriman tepat waktu tapi terjadi kendala dalam proses produksi. Menurut subjek HK, *buyer* tidak mempertimbangkan keadaan musim di Indonesia (karena *buyer* dari Amerika), dimana proses produksi menjadi barang jadi memerlukan sinar matahari dan ketika musim hujan pengiriman tidak bisa tepat waktu.

“...sana tuh sering gak sesuai dengan cuaca disini (itee: emmm) padahal kan beda musim oooyooo remuk (ketawa) disana pokoknya maunya produksi lancar kalau disini kan beda musim (itee: emmm) kalau hujan yaa kita gak bisa...” (W.HK/205-201)

4. PENUTUP

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, disimpulkan bahwa dinamika iklim organisasi pada industri kreatif terdiri dari tiga hal, yaitu bentuk, faktor dan dampak yang saling berkaitan. Bentuk-bentuk iklim organisasi pada industri kreatif, meliputi: Kompenen/karyawan dalam perusahaan, Perilaku Individu, Kurnag terbuka terhadap ide dan saran, Loyalitas, Apresiasi/*Reward*, Kejujuran, Konflik, dan Tingkat Kehadiran/Presensi. Diantara bentuk-bentuk iklim organisasi tersebut terdapat penemuan terbaru yaitu kompenen/karyawan dalam perusahaan dan tingkat kehadiran/presensi. Bentuk tersebut adalah penemuan terbaru karena penelitian dilakukan di UMK, sehingga memiliki bentuk yang berbeda dengan penelitian terdahulu.

Faktor yang mempengaruhi iklim organisasi pada industri kreatif ada 6 faktor, yaitu: *family corporate*, profesiolitas kerja, keterbatasan komunikasi, tanggung jawab, kepemimpinan, peraturan perusahaan. Faktor yang menjadi penemuan baru adalah *family corporate*. Faktor ini menjadi salah satu faktor penghambat karena awal pembentukan sistem perusahaan yang menggunakan *family system*, dimana pemegang jabatan krusial atau secara struktural diisi oleh

keluarga besar, menjadikan staf yang non-keluarga cenderung merasa sungkan dan riuh dalam bekerja.

Dampak iklim organisasi pada industri kreatif yang ditemukan, meliputi: subjek merasa riuh dan kurang nyaman saat bekerja, terganggunya proses komunikasi antar unit, proses produksi terhambat, staf lain harus merangkap tugas staf yang tidak masuk, debat antar staf atau pimpinan, karyawan lebih setia dengan perusahaan.

Saran bagi perusahaan, perusahaan diharapkan untuk lebih terbuka terkait kebebasan karyawan dalam memberikan saran maupun ide, disamping juga membenahi sistem untuk keberlangsungan perusahaan kearah yang lebih baik.

Saran untuk peneliti selanjutnya penelitian selanjutnya disarankan untuk menggali lebih dalam terkait iklim organisasi pada industri kreatif (terkhusus UMK) agar dapat menemukan bentuk, faktor dan dampak lain untuk melengkapi penelitian ini. Penelitian selanjutnya juga dapat menggunakan metode yang berbeda ataupun menggabungkan metode untuk menghasilkan data-data yang lebih variatif.

DAFTAR PUSTAKA

- Afriyanti, Y. (2012). *Validitas dan Reliabilitas dalam Penelitian Kualitatif*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Asi, S. P. (2013). Pengaruh Iklim Organisasi dan Burnout terhadap Kinerja Perawat RSUD dr. Doris Sylvanus Palangkaraya. *Aplikasi Manajemen*, 512-523.
- Hamzah, N. (2017). Perilaku Karyawan untuk Membangun Iklim Organisasi. *Psikologi*, 42-51.
- Hardjana, A. (2006). Iklim Organisasi: Lingkungan Kerja Manusia. *Ilmu Komunikasi*, 1-35.
- Hasan, M. (2018). Pembinaan Ekonomi Kreatif dalam Perspektif Pendidikan Ekonomi. *Jurnal Ekonomi dan Pendidikan*, Volume 1 Nomor 1. Hal 81-86.
- Jaiswal, N. K., & Dhar, R. L. (2015). Transformational Leadership, Innovation Climate, Creative Self-Efficacy and Employee Creativity: A Multilevel Study. *International journal of hospitaly management*, 30-41.

- Karundeng, C. C. (2013). Pengaruh Iklim Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT Taspen (Persero) cabang Manado. *Psikologi*, 1-15.
- Kusdiana, A., Hasiholan, L. B., & Fathoni, A. (2016). Pengaruh Iklim Organisasi, Pengembangan Karir dan Kepuasan Kerja terhadap Produktivitas Karyawan PT AST. Indonesia. *Manajemen*, 1-8.
- Larasati, H., Yarsita, B., Armada, S., Meisni, D., & Artha, I. W. (2013, Oktober 23). Batik Nusantara, Batik of The Archipelago. *Kina*, hal. 6-109.
- Mc Keena, E. (2002). *Business Psychology and Organizational Behavior*. New York: Psychology Press.
- Parman, Subagiyo, Erwi, W., Rini, K., & Suseno. (2010). *Industri Kreatif Indonesia*. Jakarta: Grasindo.
- Robbin, & Coulter. (2007). Case Study of Family Coporate. *Economical*, 30-39.
- Rusdi, F., & Sukendro, G. G. (2018). Analisis Industri Kreatif dalam Memanfaatkan Identitas Kota Melalui Media Baru. *Komunikasi*, 95-102.
- Sugiono. (2018). Pengaruh Persepsi Guru Tentang Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Iklim Organisasi terhadap Kreativitas Guru Kelas Sekolah Dasar Negeri Se-Kecamatan Pasir Sakti Lampung Timur. *Magister Manajemen Pendidikan UM Metro*, Vol. 3. No. 2, Hal 182-195.
- Sulistiyani, A. T., & Rosidah. (2003). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Surya, A. (2017, Desember 20). *Hingga oktober 2017, nilai ekspor batik lampui USD 51 juta*. Dipetik Januari 13, 2019, dari Kementerian Perindustrian: www.kemenperin.go.id/artikel/18591/Hingga-Oktober-2017,-Nilai-Ekspor-Batik-Lampui-USD-51-Juta
- Triastuti, D. A. (2016). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompetensi dan Iklim Organisasi terhadap Kinerja Pegawai, Pengembangan Karir dan Kepuasan Kerja. *Psikologi*, 34-42.