

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang**

Suatu perusahaan harus mempunyai sumber daya manusia dengan potensi yang baik agar dapat dimanfaatkan sedemikian rupa guna meningkatkan kinerja karyawan di perusahaan. Dalam perusahaan juga harus dapat mengatur anggotanya yakni dengan mengatur strategi yang matang nantinya dapat mempengaruhi jalannya kerja bisnis perusahaan agar lebih baik. Salah satunya dengan variabel "budaya organisasi". Variabel ini sangat penting jika dikaitkan dengan keberhasilan peningkatan kinerja karyawan untuk setiap perusahaan atau organisasi pasti mempunyai budaya masing-masing. Budaya tersebut dapat digali, dimiliki, dikembangkan dan seterusnya yang dianut oleh anggota perusahaan sebagai salah satu strategi perusahaan untuk meningkatkan kinerja karyawan perusahaan. Sebagai contoh General Electric yang dikomandani Jack Welch. Dengan nilai pasar tertinggi di dunia US \$ 328.11 milyar, GE meninggalkan saingan terdekatnya. Microsoft US \$ 284,43 milyar. Total target yang dikuasai penjualan mencapai US \$ 647,84 milyar, dengan penjualan US \$ 134,18 milyar, maka GE tetap raksasa yang tertua di dunia (Mouljono 2005).

Pentingnya Budaya Organisasi menghadapi permasalahan harus memperhatikan budaya organisasinya sebagai langkah awal perubahan. Sebuah organisasi yang mengabaikan konsep budaya dalam organisasinya maka akan mengalami dampak buruk yang timbul dikemudian hari pada masyarakat modern sekarang ini perdebatan perlunya perhatian pada budaya organisasi tidak lagi bersifat relevan, justru yang akan timbul adalah bagaimana para manager dan pimpinan-pimpinan perusahaan mampu mengelola perusahaan dengan mengidentifikasi budaya organisasinya dalam rangka untuk mengembangkan serta mempertahankan agar perusahaan mampu tetap survive dalam mengikuti tuntutan zaman.

Para manager sebagai salah satu pihak yang berkepentingan berada pada garis terdepan dalam mengidentifikasi budaya dalam organisasinya karena mereka dituntut dan diberi tanggung jawab oleh berbagai pihak yang berkepentingan lainnya untuk mampu menjalankan roda organisasi sedemikian rupa sehingga kinerja perusahaan meningkat. Keberhasilan para manager mengidentifikasi budaya organisasi (*corporate culture*) serta mengembangkannya di dalam perusahaan memerlukan gaya manajerial yang sesuai dengan tuntutan karakteristik perusahaan tersebut.

Tuntutan pembentukan budaya organisasi penyebab perlunya pembentukan budaya organisasi (*corporate culture*) sebenarnya banyak dari berbagai hal, namun untuk memepermudahkannya untuk mengingat maka kita bagi antara lain berupa politik, ekonomi, sumber daya manusia (SDM), teknologi, informasi, sosial budaya dan agama. Peranan fungsi budaya organisasi di dalam suatu organisasi peran budaya dalam memengaruhi perilaku karyawan tampaknya semakin penting budaya organisasi (*corporate culture*) dapat tercemin didantaranya dari sistem yang meliputi besar kecilnya kesempatan berinovasi dan berkreasi bagi karyawan, pembentukan tim-tim kerja, juga kepemimpinan yang transparan dan tidak terlalu birokratis. Karakteristik tersebut yang dipersepsi oleh karyawan sebagai budaya organisasi. Diharapkan dapat berfungsi dalam memberikan kepuasan kerja dan kinerja yang optimal dalam upaya mencapai tujuan organisasi.

Peranan fungsi budaya organisasi dalam suatu organisasi budaya organisasi atau perusahaan memiliki berbagai fungsi menurut Robbin (1999) budaya organisasi memiliki beberapa fungsi didalam suatu peran dalam suatu organisasi memiliki diantaranya: (1) Budaya memiliki suatu peran dalam batas-batas penentu, yaitu menciptakan perbedaan antara satu organisasi dengan organisasi yang lain,(2) Budaya berfungsi untuk menyampaikan rasa identitas kepada anggota-anggota,(3) Budaya mempermudah penerusan komitmen hingga mencapai batasan yang lebih luas melebihi batasan ketertarikan individu,(4) Budaya mendorong stabilitas sistem sosial, budaya

merupakan ikatan sosial yang membantu mengikat kebersamaan organisasi dengan menyediakan standar-standar yang sesuai.

Budaya bertugas sebagai pembentuk perilaku dan sikap karyawan dari perusahaan diatas dapat disimpulkan budaya organisasi sangatlah penting dalam perannya untuk mencapai tujuan yang ditetapkan perusahaan atau organisasi. Kekuatan budaya organisasi dapat diukur dari sejauh mana budaya dianut oleh semua anggota dan sejauh mana anggota organisasinya mempercayainya, salah satu industri di Surakarta antara lain Batik Damar, Batik Putra Laweyan, Batik Cempaka, Batik Mahkota Laweyan. Industri Batik Laweyan adalah industri yang didalamnya merupakan kumpulan masyarakat pembatik atau *home industry* batik dengan corak khas Laweyan yang berada di Laweyan Surakarta. Sejak dicabangkannya Laweyan sebagai kampung wisata batik dengan SK Walikota Surakarta Nomor 534.05/136-B/1/2004, maka perkembangan industri batik dikampung Laweyan mengalami kemajuan yang pesat. Hal ini dapat dilihat dari banyaknya wisatawan yang berkunjung untuk berbelanja batik sekaligus belajar membatik serta menikmati bangunan-bangunan peninggalan yang bersejarah (Setiawati dan Nursiam, 2013).

Hasil Penelitian dari Haryanti dan Cholil (2015) memberikan hasil bahwa budaya organisasi tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan, faktor yang juga berpengaruh terhadap kinerja karyawan yaitu komitmen organisasi. Sedangkan hasil penelitian yang dilakukan oleh Patulak et al (2014) mengatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Sedangkan hasil lamanya dari Patulak et al (2014) yang menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh terhadap komitmen organisasi.

Hasil penelitian Khalifah dan Palupiningdyah (2015) menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap komitmen organisasi. Sedangkan hasil penelitian Kotter dan Heskett (dalam Sembiring, 2012) berdasarkan hasil penelitian mereka menyimpulkan bahwa hubungan pengaruh budaya biroaksi dengan kinerja terletak dalam ukuran biroaksi yang

kuat dan budaya biroaksi yang adaptif. Hasil penelitian Dewi Suryani dan Budiono (2016) pada PT. Kerta Rajasa Raya yaitu : (1) Terdapat pengaruh yang signifikan dari budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Kerta Rajasa Raya,(2) Tidak terdapat pengaruh yang signifikan dari komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Kerta Rajasa Raya,(3) Budaya organisasi tidak berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan apabila komitmen organisasi menjadi variabel intervening.

Hasil penelitian yang dilakukan Longoria (2005) mengenai kerjasama kolaboratif atau kemitraan, ada syarat agar kemitraan tersebut memberikan keuntungan timbal balik yaitu diperlukan adanya jaringan, aturan (kebijakan) dan rasa percaya. Kesimpulan berdasarkan hasil analisis dan pembahasan Alia Bihrajihant Raya, Sri Peni Wastutiningsih dan Sri Widodo BIPP Kulon Progo yaitu :(1) Budaya organisasi internal sebagai keyakinan organisasi dalam BIPP Kulon Progo berpengaruh positif terhadap kinerja organisasi BIPP Kulon Progo, (2) Bentuk hubungan antar organisasi terbagi atas hubungan antara organisasi kerjasama dan kemitraan. Hubungan antara organisasi kerjasama lebih dikembangkan oleh BIPP Kulon Progo dibandingkan kemitraan. Sebaliknya, di LSM, hubungan antara organisasi kemitraan lebih dikembangkan daripada kerjasama.

Hasil penelitian yang dilakukan Hofstede (1991) di 40 negara yang berbeda membuktikan bahwa *organization are equally bond*. Penelitian yang dilakukan oleh Kotter dan Heskett (1992) selama sepuluh tahun di 14 perusahaan terbaik Amerika menunjukkan mereka berprestasi karena ditopang budaya korporat yang kuat. Kesimpulan dari beberapa penelitian yang telah banyak dilakukan menyetujui bahwa budaya organisasional merupakan ideologi dari interaksi sosial dipengaruhi oleh seluruh anggota organisasi, sehingga dari hal di atas menunjukkan bahwa budaya organisasi mempunyai hubungan positif dengan kinerja karyawan.

Kampung batik laweyan adalah salah satu kawasan lengkap budaya di Indonesia yang kaya akan potensi budaya dan sejarah yang telah diwarisi sejak nenek moyang. Salah satu warisan yang tak ternilai yang dimiliki dikampung

batik laweyan adalah seni batik yang masuk dalam warisan budaya tak benda (*intangible cultural heritage*). Seni batik solo yang menjadi daya tarik utamanya diperkaya dengan situs-situs yang bersejarah seperti makam dan masjid bersejarah serta situs lainnya terutama batik. Batik merupakan budaya leluhur turun temurun, pada dasarnya batik di Indonesia mempunyai simbolik yang melambangkan ciri khas dari setiap daerah. Batik merupakan salah satu budaya yang ada di Indonesia. Motif dan warna yang dibuat biasanya memiliki ciri khas daerah masing-masing. Istilah batik berasal dari kosa kata bahasa Jawa, yaitu *amba* dan *titik*. Disini *amba* diartikan kain dan *titik* adalah cara memberi motif pada kain menggunakan malam cair dengan cara titik-titik. Kesenian batik merupakan kesenian lukis yang digoreskan di atas kain untuk dijadikan salah satu kebudayaan keluarga raja-raja pada jaman dahulu, awalnya batik hanya digunakan untuk keluarga keraton atau raja-raja serta pengikutnya, dan dalam pembuatan batik pada zaman dulu hanya sedikit dan terbatas, maka yang menggunakan hanya untuk pakaian raja dan keluarga serta pengikutnya saja, oleh karena itu banyak pengikut raja yang tinggal diluar keraton dan dikerjakan ditempatnya masing-masing teknik yang digunakan pun jaman dahulu masih menggunakan teknik tuas.

Sejarah Batik di Surakarta tak terlepas dari pengaruh Keraton. Jadi pengaruh sejarah keraton berpengaruh juga pada sejarah batik. Sebelum ada Surakarta, sudah ada Desa Laweyan terlebih dahulu. Sejarah ini berawal dari perpindahan pemerintahannya dari Demak Bintoro ke Pajang. Pada tahun 1546 M, saat itu batik pertama kali diperkenalkan oleh Kyai Ageng Henis, beliau adalah putra Ki Ageng Selo yang merupakan keturunan dari Brawijaya V. Desa laweyan adalah desa yang terletak di tepi Sungai Laweyan, yang pada saat itu merupakan pusat perdagangan Lawe (bahan baku tenun). Pendistribusian Lawe ini juga dipasok ke bandar-bandar di tepi Sungai Laweyan. Melalui bandar-bandar inilah menghubungkan Desa Laweyan ke Sungai Bengawan Solo.

Seiring perkembangan jaman, terjadi juga perkembangan teknik membatik yang dulunya masih teknik batik tulis menjadi teknik batik cap. Hal

ini disebabkan oleh permintaan batik yang sangat banyak pada era 1900-an. Hal ini juga menandakan masa kejayaan industri batik Laweyan pada saat itu. Penggunaan teknik batik cap ini dibandingkan dengan batik tulis relatif lebih mudah, lebih cepat dan lebih ekonomis, sehingga harga jualnya lebih murah dan bisa menarik masyarakat pada umumnya. Pada saat itulah muncul seorang tokoh juragan batik yang fenomenal bernama Tjokrosoemarto. Beliau juga banyak didukung oleh pengrajin-pengrajin batik. Wilayah pemasarannya tidak hanya di Indonesia. Jejak-jejak Tjokrosoemarto ini juga banyak diikuti oleh juragan-juragan lainnya. Teknik produksi ini banyak diikuti oleh masyarakat di luar Kampung Batik Laweyan, yang mengakibatkan saat itu industri batik Laweyan mengalami kemunduran pada tahun 2000-an. Namun setelah mengalami keterpurukan, para tokoh masyarakat dan juragan batik Laweyan bermusyawarah untuk membangun kembali industri batik Laweyan dengan menggunakan konsep pariwisata yang bersinergi dengan pemerintahan, perguruan tinggi dan instansi lainnya.

Pada awal abad 2000, batik memasuki era industri yang mengakibatkan timbulnya banyak kelompok pedagang. Salah satu organisasi yang paling terkenal adalah Sarekat Dagang Islam (SDI) yang didirikan oleh K.H. Samanhudi. Selain dilatarbelakangi oleh persaingan dagang antara orang-orang Tionghoa dan Belanda, organisasi ini juga mempertahankan eksistensi batik yang menjadi salah satu pilar ekonomi masyarakat Jawa. Dengan pengaruh organisasi inilah yang mengakibatkan Batik Laweyan terus ada. Kini pemerintah Surakarta mempunyai dua kampung batik di kota Solo, selain kampung batik Laweyan, ada pula kampung batik Kauman. Batik adalah kekayaan yang dimiliki Indonesia dengan proses yang tidak mudah untuk dibuat. Kampung Batik Laweyan merupakan bukti bahwa Batik memang sangat diminati oleh orang-orang dan maka dari itu kita harus menghargai salah satu bentuk kekayaan budaya di Indonesia. Berdasarkan uraian di atas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul : **“PENGARUH BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI INDUSTRI BATIK LAWEYAN SURAKARTA”**.

## **B. Perumusan**

1. Apakah ada pengaruh yang signifikan antara karakter Budaya Organisasi yang terdiri (Profesionalitas, Agresivitas, Kreatif, Inovatif, Ketelitian, Keahlian, Keharmonisan Kerja) terhadap kinerja karyawan di industri Batik Laweyan?
2. Variabel manakah yang dominan mempengaruhi kinerja karyawan di industri Batik Laweyan?.

## **C. Tujuan Penelitian**

Tujuan penelitian ini yaitu yang terdiri dari :

1. Menganalisis apakah ada pengaruh yang signifikan antara karakter Budaya Organisasi yang terdiri (Profesionalitas, Agresivitas, Kreatifitas, Inovatif, Ketelitian, Keahlian, Keharmonisan Kerja) terhadap kinerja karyawan di industri Batik Laweyan?
2. Menganalisis variabel manakah yang dominan mempengaruhi kinerja karyawan di industri Batik Laweyan?.

## **D. Manfaat Penelitian**

Budaya organisasi atau perusahaan yang muncul bersifat sangat persuasif dan mempengaruhi hampir keseluruhan aspek kehidupan organisasi. Demikian juga budaya organisasi mampu memberikan motivasi karyawan untuk melakukan pengembangan dan perubahan organisasi yang sudah direncanakan. Pada dasarnya, budaya organisasi atau perusahaan menjelma dalam berbagai wujudnya dan karena bisa mendukung perubahan kearah kemajuan perusahaan. Oleh karena itu manfaat penelitian ini adalah :

1. Bagi pelaku usaha, khususnya industri Batik Laweyan di Surakarta, manfaatnya dapat memacu untuk mengetahui berbagai karakteristik dan peran budaya organisasi unggul sebagai upaya peningkatan daya saing perusahaan.
2. Bagi Pemkot Kota Surakarta, dan Pemrov Jawa Tengah yaitu dapat mengetahui berbagai karakteristik budaya organisasi unggul sehingga

dalam menentukan regulasi dan kebijakan di era otonomi daerah dapat lebih mendukung pengembangan budaya organisasi unggul di industri batik sehingga dapat meningkatkan daya saing industri.

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.