

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Keberadaan Batik Laweyan sudah sejak jaman dulu kala sebelum tahun 1500M, Laweyan merupakan suatu kawasan sentra industri batik yang unik, spesifik dan bersejarah (Mlayadipuro (1984) dalam Basworo, dan Sujadi (2018)), dengan Pasar Laweyan dan Bandar Kabanarannya merupakan pusat perdagangan dan penjualan bahan sandang (lawe) Kerajaan Pajang yang ramai dan strategis (Priyatmono (2004) dalam Basworo, dan Sujadi (2018)).

Kebijakan pemerintah Kota Surakarta yang menetapkan Kampong Laweyan sebagai kawasan pariwisata, menurut para pembatik menjadikan perkembangan industri batik mereka rasakan cukup bagus, bahkan bagus sekali, apalagi setelah adanya pembajakan dan pematenan batik Indonesia oleh Malaysia. Dukungan lain berupa kewajiban berbusana batik bagi pegawai negeri pada saat tertentu.(Atiqa Sabardila, dkk, 2008). Pengunjung selain datang untuk membeli batik, juga untuk menikmati situs budaya “Kampoeng Batik Laweyan” atau belajar seni membatik (Ridho & Mukti Ali, 2013). Penelitian lain Ratih K (2011) menunjukkan bahwa Kampung Batik Laweyan memenuhi kriteria sebagai kampung tradisional perkotaan dengan karakter ketradisionalan yang kuat dan mampu mempertahankan karakter ketradisionalannya. Kehidupan serta orientasi nilai masyarakat Laweyan berbeda dengan masyarakat Surakarta pada umumnya (Sarsono dan Suyatno (1985) dalam

Basworo, dan Sujadi (2018)). Kunjungan ke Laweyan juga membuktikan bahwa Laweyan merupakan daerah perbatikan yang telah ada sejak dulu dengan melihat bentuk bangunan yang ada di daerah tersebut (Aviarini Indrati, dkk, 2011). Sebagai kampung yang memiliki karakteristik berbeda dengan kampung lain di sekitarnya, tentu saja memiliki proses perkembangan yang berbeda (Mitsuo Nakamura, 1983). Secara sosiologis dapat dikatakan bahwa masyarakat Laweyan sebagai *inclave society*. Keberadaan masyarakat tersebut sangat berbeda dengan komunitas yang lebih besar di sekitarnya (Geertz (1973) dalam Basworo, dan Sujadi (2018)), maka untuk mempertahankan komunitasnya, lebih banyak tergantung pada masyarakat Laweyan itu sendiri. Menurut Vicka, dkk (diakses 31 Maret 2015), bahwa untuk pengembangan Kampung Batik sangat perlu adanya kerja sama dan pelibatan Masyarakat serta perlunya meningkatkan sarana dan prasarana, juga perlunya karakteristik masyarakat dan dukungan pariwisata agar Kampong Batik Laweyan siap menjadi Kawasan Wisata Budaya.

Pada mulanya batik Laweyan didominasi oleh disain batik tradisional. Setelah adanya “Kampoeng Batik Laweyan”, motif disain telah jauh berkembang. Karena tuntutan permintaan pasar dan adanya usaha untuk menampilkan karya unik dan khas di masing–masing gerai (khususnya untuk menarik wisatawan), maka muncullah motif baru yaitu motif modern dan abstrak. Menurut Indah Nur Rahmawati (2013) bahwa hobi apabila dikombinasikan dengan jiwa entrepreneurship akan menghasilkan nilai jual, sehingga Produsen Batik di Kampung Batik Laweyan Solo agar memperluas pemasaran batik hasil produksinya. Dari segi diversifikasi produk,

sebelumnya produk batik hanya terbatas pada produk sandang, setelah Kampoeng Batik berkembang munculah produk batik dalam bentuk lain seperti kerajinan tangan (tas, dompet dan perlengkapan pakaian), perlengkapan rumah tangga (*household*), batik kayu, batik kaca. Sebagian besar produksi batik di Laweyan masih menggunakan teknologi tradisional. Teknologi tradisional masih tetap dipertahankan untuk menjaga kekhasan dan keunikan batik Laweyan, inovasi Batik Laweyan meningkatkan daya saing terlihat dari pemasaran Batik Laweyan, tidak hanya di dalam negeri tetapi sampai ke luar negeri (Ridho MS & Mukti Ali, 2013).

Salah satu upaya yang dapat dilakukan adalah dengan melakukan perubahan perilaku karyawan dalam menjalankan berbagai aktivitas kerjanya melalui budaya organisasi. Sangat penting bagi organisasi untuk membangun budaya organisasi untuk mempertahankan posisinya di pasar. Budaya organisasi harus dikembangkan untuk memberikan dukungan kepada organisasi dan membawa perbaikan terus-menerus. Budaya organisasi sangat penting untuk kemajuan organisasi karena berdampak pada komitmen karyawan dan juga retensi karyawan. Jika budaya suatu organisasi fleksibel, akan memberikan lingkungan kerja seperti itu kepada karyawan di mana mereka dapat bekerja dengan mudah dan mandiri tanpa merasakan beban apa pun. Setiap organisasi menginginkan komitmen karyawan karena sangat penting untuk efektivitas organisasi. Jika karyawan memahami budaya organisasi dengan benar sehingga mungkin ada peningkatan kinerja karyawan, alasannya adalah bahwa kinerja karyawan adalah dasar dari suatu organisasi. Hasil dan keberhasilan organisasi berasal dari kontribusi individu dalam organisasi di semua tingkatan. Jika

setiap individu melakukan sesuai dengan standar yang diharapkan maka kinerja organisasi akan ditingkatkan. Karena alasan inilah kinerja pekerjaan dianggap sebagai kriteria yang sangat penting yang menjadi hasil dan keberhasilan organisasi; menjadikannya sebagai tulang punggung setiap organisasi.

Budaya organisasi telah banyak menjadi daya tarik dikalangan penelitian maupun didunia akademik maupun pebisnis karena budaya mungkin menjadi kunci untuk meningkatkan kinerja keuangan. Budaya organisasi adalah seperangkat sistem nilai yang berbeda yang dapat membantu organisasi untuk menjalankan dirinya sendiri dan menjalankan bisnis yang sukses Schhneider (1983) dalam Jiddah, Rayyan, dan Umar (2016). Budaya organisasi membantu karyawan untuk memahami fungsi organisasi dengan membagikan norma-norma, nilai-nilai dan aturan serta regulasi organisasi. Menurut (Lok & Crawford (2004) dalam Jiddah, Rayyan, dan Umar (2016)) budaya organisasi memiliki efek luar biasa pada komitmen dan kinerja karyawan. Jika karyawan organisasi memiliki lebih banyak pemahaman dengan budaya organisasi mereka akan memiliki lebih banyak Kepuasan kerja (Chang dan Lee (2007) dalam Jiddah, Rayyan, dan Umar (2016)).

Seorang karyawan yang berkomitmen adalah orang yang bertahan dengan organisasi dalam kondisi sulit dan mencoba untuk memenuhi tujuan organisasi. Artinya budaya organisasi yang kuat dapat membuat organisasi menjadi besar. Wirawan (2007) dalam Isnada (2016) menjelaskan bahwa budaya organisasi yang baik akan mempunyai pengaruh yang besar terhadap perilaku para anggotanya karena tingginya tingkat kebersamaan dan intensitas untuk menciptakan suatu iklim internal.

Iklim internal yang kuat dikarenakan adanya budaya yang kuat akan mempengaruhi perilaku dan efektifitas kinerja karyawan.

Sebagian besar organisasi lebih berupaya pada fokus hanya sistem imbalan intrinsik dan ekstrinsik kurang memberikan perhatian pada kegiatan budaya tradisional. Menurut Kandula (2006) kunci kinerja yang baik adalah budaya yang kuat. Lebih lanjut ia menyatakan bahwa karena perbedaan dalam budaya organisasi, strategi yang sama tidak menghasilkan hasil yang sama untuk dua organisasi di industri yang sama dan di lokasi yang sama. Budaya positif dan kuat dapat membuat kinerja individu rata-rata meningkat dan mencapai apa yang menjadi tujuan perusahaan sedangkan budaya negatif dan lemah dapat menurunkan motivasi karyawan yang berprestasi untuk berkinerja buruk dan berakhir tanpa prestasi. Oleh karena itu budaya organisasi memiliki peran aktif dan langsung dalam manajemen kinerja (Ahmed, 2012).

Suatu organisasi dirasa perlu memperhitungkan budaya organisasi yang kuat dan sejalan dengan beberapa batasan-batasan yang berlaku. Selama memiliki budaya organisasi yang kuat, bertampak baik dan dapat diterapkan dengan baik oleh anggota organisasi tersebut maka dapat memperlancar aktivitas organisasi. Budaya organisasi yang kuat tidak serta merta akan berjalan dengan mudah, sehingga perlu ada penyesuaian didalamnya (Wardani, Mukzam dan Mayowan, 2016).

Lebih lanjut ada sebuah kekhawatiran pada apakah ada hubungan yang signifikan antara budaya dalam organisasi dan kelelahan karyawan, jenis strategi, dan keterlibatan karyawan. Apakah ada hubungan terbalik antara kelelahan emosional dan

budaya organisasi. Manajemen sumber daya manusia mungkin dapat memaksa tidak hanya restrukturisasi nilai-nilai budaya tetapi untuk mempertimbangkan pembukaan praktik budaya yang berbeda yang mungkin mengarah pada kinerja organisasi yang unggul. Upaya ini untuk menganalisis sejauh mana budaya organisasi berdampak pada kinerja karyawan di Industri Batik Laweyan. Artinya dalam penjelasan diatas maka peneliti tertarik meneliti dengan judul **“Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan di Industri Batik Laweyan Surakarta”**.

B. Rumusan Masalah

Menurut Kandula (2006) kunci kinerja yang baik adalah budaya yang kuat. Dengan budaya yang dibangun kuat akan membentuk konsistensi dalam bekerja, misi perusahaan yang jelas, adaptasi dan keterlibatan karyawan akan juga semakin kuat sehingga setiap usaha selalu mengupayakan membangun budaya dengan konsep yang berbeda-beda sesuai dengan level usahanya. Berdasarkan hasil penjelasan latar belakang diatas maka rumusan masalah yang dibangun adalah:

1. Apakah ada pengaruh budaya organisasi yang terdiri dari konsistensi, misi, kemampuan adaptasi, dan keterlibatan karyawan terhadap kinerja karyawan di Industri Batik Laweyan Surakarta?
2. Dari keempat variabel yang diteliti tersebut, manakah yang mempunyai pengaruh dominan terhadap kinerja karyawan di Industri Batik Laweyan Surakarta?

C. Tujuan Penelitian

Tujuan yang ingin disampaikan dalam penelitian ini adalah:

1. Untuk menganalisis pengaruh budaya organisasi yang terdiri dari konsistensi, misi, kemampuan adaptasi, dan keterlibatan karyawan di Industri Batik Laweyan Solo
2. Untuk menganalisis dari keempat variabel yang diteliti tersebut, manakah yang mempunyai pengaruh dominan terhadap kinerja karyawan di Industri Batik Laweyan Surakarta

D. Manfaat Penelitian

Penelitian ini dapat memberikan manfaat sebagai berikut:

a. Manfaat Teoritis

Penelitian ini tidak serta merta yang dilakukan begitu saja akan tetapi juga memberikan kontribusi secara teori karena dalam meneliti menggunakan variabel budaya organisasi dilakukan pendoman teori dengan menggunakan elemen-elemen yang terkandung dalam budaya organisasi sehingga secara teoritis sejauh mana budaya organisasi mampu memberikan dampak terhadap kinerja karyawan.

b. Manfaat Peneliti

Dalam manfaat ini memberikan kontribusi untuk melihat fenomena yang terjadi di dalam Industri Batik Laweyan Surakarta berkaitan dengan kinerja karyawan yang dijelaskan dengan variabel budaya organisasi artinya untuk membuktikan apakah elemen budaya organisasi mampu

mempengaruhi kinerja karyawan atau tidak dalam industri Batik Laweyan Surakarta.

c. Manfaat Praktis

Manfaat ini sebagai kontribusi dalam bentuk untuk dapat menjadi bahan atau evaluasi dalam membangun budaya organisasi di industri Batik Laweyan Solo sehingga dalam jangka panjang akan terbentuk budaya organisasi yang kuat yang dapat mencapai tujuan perusahaan dan mampu meningkatkan iklim usaha yang baik ditengah-tengah persaingan usaha yang ketat karena modal dalam menjalankan usaha adalah kesolidan pihak manajemen dalam mengelola usaha.