

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Suatu organisasi harus dapat mengatur dan memanfaatkan sedemikian rupa sehingga potensi sumber daya manusia yang ada di organisasi dapat dikembangkan, sehingga akan meningkatkan kinerja perusahaan. Variabel yang berhubungan dengan peningkatan kinerja perusahaan atau organisasi adalah budaya organisasi dan lingkungan kerja. Variabel ini sangat penting ketika dikaitkan dengan keberhasilan peningkatan kinerja perusahaan. Variabel ini biasanya diuraikan oleh para karyawan dalam bentuk-bentuk yang umum yang diyakini anggotanya. Setiap perusahaan atau organisasi mempunyai budaya dan lingkungan kerja masing-masing.

Budaya dan lingkungan kerja tersebut digali, dimiliki dan seterusnya dianut oleh anggota perusahaan sebagai suatu strategi yang akan mempengaruhi jalannya kerja bisnis perusahaan. Sebagai contoh General Electric yang dikomandani Jack Welch menduduki peringkat pertama daftar 1.000 perusahaan terbaik di dunia versi The Business Week. Dengan nilai pasar tertinggi di dunia, US \$328,11 milyar, GE meninggalkan saingan terdekatnya, Microsoft, US \$284,43 milyar. Total aset yang dikuasainya mencapai US \$647,84 milyar, dengan penjualan US \$134,18 milyar, maka GE tetap raksasa yang terkuat di dunia (Moeljono, 2005).

Joseph C. Wilson seorang eksekutif kepala perusahaan Xerox Corp. Memimpin perusahaan tersebut, dimana dia seorang yang agresif dan memiliki jiwa wirausaha, maka perusahaan tersebut mengalami kemajuan yang besar dengan produk mesin fotokopi jenis 914, sebagai salah satu produk yang berhasil di USA. Di bawah kepemimpinannya Xerox mendapatkan lingkungan usaha yang memiliki budaya informal, bersahabat, inovatif, dan berani menanggung resiko (Moeljono, 2005).

Kekuatan budaya organisasi dapat diukur dari sejauh mana budaya tersebut dianut oleh semua anggota dan sejauh mana anggota organisasi memercayainya. Semakin intens budaya organisasi, semakin kuat pengaruhnya pada semua tingkatan dimana budaya memanifestasikan diri, yaitu mempengaruhi tak sekedar sikap karyawan namun juga nilai-nilai, asumsi dasar dan keyakinan mereka. Sebagaimana temuan penelitian Koesmono (2005) yang menyimpulkan budaya organisasi mempunyai pengaruh kuat terhadap motivasi dan kepuasan kerja serta kinerja pada karyawan industri pengolahan kayu skala menengah di Jawa Timur.

Selain budaya organisasi, tinggi rendahnya kinerja karyawan juga dapat dipengaruhi oleh lingkungan kerja didalam perusahaan itu sendiri. Baik secara langsung maupun tidak langsung, lingkungan dimana karyawan bekerja akan menentukan apakah seorang karyawan merasa nyaman sehingga mampu melakukan pekerjaannya dengan baik (Citraningtyas & Djastuti, 2017). Lingkungan kerja yang kondusif dapat tercipta apabila terdapat hubungan yang baik antara individu satu dengan individu yang lainya. Selain

itu, lingkungan fisik yang baik dalam perusahaan juga memengaruhi sehingga memunculkan efek positif untuk karyawan dan mampu meningkatkan kinerjanya dalam perusahaan.

Lingkungan kerja merupakan lingkungan dimana para pegawai tersebut bekerja. Lingkungan kerja bagi para pegawai akan mempunyai pengaruh yang tidak kecil terhadap jalannya operasi instansi. Lingkungan kerja akan mempengaruhi para pegawai sehingga langsung maupun tidak langsung akan dapat mempengaruhi produktifitas instansi. Lingkungan kerja yang baik dan memuaskan para pegawai tentu akan meningkatkan kinerja dari para pegawai. Sebaliknya lingkungan kerja yang tidak baik akan menurunkan kinerja para pegawai dan secara tidak langsung juga menurunkan produktifitas instansi (Aji dan Amelia, 2015).

Menurut (Aji dan Amelia, 2015) Lingkungan kerja mempunyai kontribusi yang cukup besar dalam peningkatan kinerja. Lingkungan kerja mengarah kepada beberapa aspek diantaranya manajemen, struktur organisasi, dan deskripsi kerja, kebebasan, lingkungan fisik yang memuaskan, seperti tersedianya tempat ibadah, ruangan yang cukup nyaman untuk bekerja, ventilasi yang baik, keamanan, jam kerja yang sesuai dan tugas – tugas yang bermakna. Kondisi lingkungan dalam variasi – variasi yang relative sederhana dalam suhu, kebisingan, penerangan, atau mutu daerah dapat mendorong efek – efek yang berarti terhadap sikap dan kinerja pegawai. Selain itu rancangan yang memperhatikan jumlah ruang kerja,

pengaturan atau tata letaknya dan tingkat kekuasaan pribadi yang diberikan, mempengaruhi kinerja dan tingkat kepuasan pegawai.

Hasil penelitian Wiradinata (2013) yang meneliti perusahaan alas kaki di Surabaya, menjelaskan bahwa Budaya Organisasi mempunyai peran yang sangat kuat dalam perusahaan. Sedangkan penelitian Pujiyani (2014) yang meneliti Bank Mandiri menyimpulkan Budaya Organisasi membawa perubahan pada perusahaan, antara lain penghargaan yang didapat dari transformasi budaya lama ke budaya baru. Dari penjelasan di atas dapat kita simpulkan bahwa keberadaan budaya yang kuat (unggul) sangat penting bagi organisasi karena budaya semacam itu mampu menciptakan motivasi dan komitmen tinggi dikalangan anggotanya. Budaya yang kuat (unggul) merupakan alat kendali perilaku anggota yang efektif sekaligus efisien. Budaya yang unggul memberikan kepastian bagi anggota berkembang bersama perusahaan.

Hasil penelitian Lukman Hakim (2011) menyimpulkan peran budaya organisasi di PDAM Kota Surakarta mempunyai peran yang sangat dominan dalam upaya mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Demikian juga dalam kinerja organisasinya, PDAM Kota Surakarta mempunyai nilai-nilai dan keyakinan yang ditanamkan oleh pimpinan perusahaan dalam menjalankan kinerja organisasi.

Penelitian budaya organisasi dikaitkan dengan perubahan teknologi maupun fenomena keorganisasian yaitu penelitian Mathew M. Piszczek (2016) yang menguji kondisi di mana penggunaan teknologi keluarga-kerja

dikaitkan dengan kontrol batas yang lebih besar. Temuan penelitian menunjukkan bahwa penggunaan teknologi dikaitkan dengan kontrol batas yang lebih tinggi bagi mereka yang lebih menyukai integrasi peran dan kontrol batas bawah bagi mereka yang menyukai segmentasi peran. Temuan juga menunjukkan bahwa kontrol batas terkait dengan kelelahan emosional dan ekspektasi komunikasi elektronik organisasi dapat memaksa penggunaan teknologi kerja-keluarga meskipun ada preferensi individu.

Batik saat ini menjadi bagian penting dalam tren busana nasional. Pemanfaatan kain bermotif batik dalam rancangan busana modern membuat batik semakin banyak disukai berbagai kalangan. Demikian juga terjadi peningkatan minat dan permintaan pasar batik dari berbagai daerah, nasional bahkan internasional. Terbukti peningkatan pasar batik terutama diluar negeri pun meningkat cukup tinggi setelah pengakuan dari UNESCO sebagai warisan budaya asli Indonesia pada 2 Oktober 2009. Berdasarkan data Kemenperin, ekspor batik dalam lima tahun terakhir meningkat pesat. Ekspor batik yang pada tahun 2011 senilai 2.287.668,04 Dolar AS dengan volume 93.559,29 kg meningkat menjadi 48,97 juta dollar AS pada tahun 2014. Ekspor batik tersebut terutama ke Amerika Serikat, Jerman dan Korea Selatan (Kompas, 6 Oktober 2015).

Salah satu industri batik terkenal di Jawa Tengah antara lain Kampung Batik Masaran Sragen. Batik Masaran Sragen mempunyai bentuk dan ciri khas yang berbeda dari gaya batik yang lain seperti batik Yogyakarta dan batik Surakarta. Batik gaya Yogyakarta umumnya memiliki dasaran

(sogan) putih dengan motif bernuansa hitam atau warna gelap. Corak batik Yogyakarta ini biasa disebut batik latar putih atau putihan. Sementara batik gaya Surakarta biasanya memiliki warna dasaran gelap dengan motif bernuansa putih, atau biasa disebut batik latar hitam atau ireng. Batik Yogyakarta dan Surakarta lebih kuat mempertahankan motif gaya kraton yang telah menjadi patokan baku, misalnya parang, kawung, sidodrajat, sidoluhur, dan lain sebagainya.

Produk-produk Kampung Batik Masaran Sragen lebih kaya dengan ornament flora dan fauna. Ada kalanya dikombinasi dengan motif baku. Jadilah motif tumbuhan atau hewan yang disusupi motif baku, seperti parang, sidoluhur, dan sebagainya. Lahirnya motif tersebut tidak lepas dari pengaruh karakter masyarakat Sragen yang pada dasarnya terbuka dalam mengekspresikan isi hati. Di Desa wisata batik Masaran mempunyai keunikan yang ditawarkan kepada para wisatawan yaitu kemudahan transaksi sambil melihat-lihat rumah produksi tempat berlangsungnya kegiatan membatik. Artinya, pengunjung memiliki kesempatan luas untuk mengetahui secara langsung proses pembuatan batik bahkan untuk mencoba sendiri mempraktikkan kegiatan membatik (Wikipedia,2017).

Dalam Kampung Batik Masaran Sragen ada struktur atau organisasi yang mengelola batik, yaitu Sentra Bisnis Batik Sragen. Organisasi berfungsi dengan berbagai struktur dan proses yang saling tergantung. Struktur dan proses-proses organisasi adalah tidak tetap atau statik, tetapi lebih merupakan pola-pola hubungan yang berubah secara terus menerus dalam suatu kegiatan

sosial yang lebih luas. Oleh karena itu, perubahan adalah suatu aspek universal dan kontinual semua organisasi. Tidak peduli karakteristik strukturalnya, tidak ada organisasi yang terkecuali dari perubahan. Sebagai suatu sistem yang terbuka (*open system*), organisasi harus menyesuaikan diri dengan perubahan-perubahan yang terjadi dalam lingkungan, teknologi yang dipakai, dan perilaku atau parameter manusia.

Di balik perkembangan di industri batik tersebut, terdapat sejumlah permasalahan yang mempunyai karakter sama yaitu pada manajemen batik yang masih bersifat tradisional. Masalah tersebut diantaranya masalah marketing yang bersifat lokal, penanganan SDM termasuk masalah keluar masuknya tenaga kerja/ karyawan pembatik, permasalahan modal yang terbatas hingga regenerasi atau kurangnya tenaga pembatik pengganti dari kalangan tenaga muda di sekitar industri batik tersebut. Permasalahan lainnya adalah rendahnya daya saing industri dikarenakan lemahnya daya saing yang berkaitan dengan lemahnya perencanaan bisnis dan analisis resiko lemahnya analisis pasar dan konsumen serta lemahnya pengelolaan modal. Mengingat pentingnya penelitian di industri batik ini, maka peneliti akan menelitinya dengan judul: “Pengaruh Budaya Organisasi Dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Industri Batik Masaran Sragen”.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka rumusan masalah ini diantaranya:

1. Apakah pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan di industri Batik Masaran Sragen?
2. Apakah pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di industri Batik Masaran Sragen?

C. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini, antara lain:

1. Menganalisis pengaruh karakteristik budaya organisasi terhadap kinerja karyawan di industri Batik Masaran Sragen.
2. Menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di industri Batik Masaran Sragen.

D. Manfaat Penelitian

Manfaat dari penelitian ini yaitu:

1. Bagi para pelaku usaha, khususnya di industri batik sektor UMKM, maupun besar, manfaatnya dapat memacu untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi dan lingkungan kerja sebagai upaya peningkatan kinerja karyawan.
2. Bagi Pemkab Sragen dan Pemprov Jawa Tengah yaitu dapat mengetahui berbagai karakteristik Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja yang unggul sehingga dalam menentukan regulasi dan kebijakan di era

otonomi daerah dapat lebih mendukung pengembangan Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja di industri batik sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan dan daya saing industri.

3. Bagi dunia pendidikan khususnya di perguruan tinggi dapat digunakan sebagai referensi bagi peneliti lain yang berkeinginan melanjutkan penelitian sejenis.

E. Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan Skripsi ini berguna untuk mempermudah pembaca dalam memahami alur penulisan skripsi ini. Secara umum sistematika penulisan skripsi terbagi menjadi lima bab, yaitu:

BAB I : PENDAHULUAN

Bab pendahuluan akan membahas mengenai latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penulisan skripsi berupa uraian singkat.

BAB II : TINJAUAN PUSTAKA

Bab tinjauan pustaka berisi mengenai teori-teori yang diambil dari jurnal, kutipan buku, serta beberapa *literature review* yang berkaitan dengan materi penyusunan laporan penelitian skripsi, kerangka pemikiran, dan penelitian terdahulu serta pengembangan hipotesis dalam laporan penelitian skripsi.

BAB III : METODOLOGI PENELITIAN

Bab metodologi penelitian akan membahas mengenai desain dari penelitian, populasi dan sampel penelitian, data dan sumber data yang diperoleh, pengumpulan data, definisi operasional variabel, serta metode analisis data yang digunakan.

BAB IV : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Bab hasil penelitian dan pembahasan akan membahas mengenai analisis yang dilakukan penulis terhadap hasil penelitian dengan menggunakan metode analisis data yang telah ditentukan di bab tiga. Pengujian hasil penelitian antara lain memuat pengaruh mekanisme *Good Corporate Governance* yang di proksikan pada Kepemilikan Institusional, Ukuran Dewan Komisaris, Proporsi Komite Audit terhadap Pengungkapan *Corporate Social Responsibility*

BAB V : PENUTUP

Bab Penutup berisi mengenai kesimpulan dari hasil penelitian yang telah dilakukan, keterbatasan penelitian dan saran-saran yang sesuai dengan permasalahan yang diteliti.