

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Jumlah karyawan (Tenaga Kerja) yang melimpah, mengharuskan sebuah organisasi untuk berfikir mengenai bagaimana memanfaatkan dan mengoptimalkan kinerja karyawan. Hal ini disebabkan karena karyawan merupakan salah satu aset penting yang dibutuhkan oleh organisasi untuk melakukan proses produksi. Persoalan yang kemudian muncul adalah bagaimana menghasilkan karyawan yang memiliki kinerja yang optimal. Kinerja karyawan yang optimal merupakan salah satu sasaran organisasi untuk mencapai produktivitas kerja yang tinggi.

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. Salah satu variabel yang berhubungan dengan peningkatan kinerja perusahaan atau organisasi adalah “budaya organisasi”. 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 masing-masing.

Kinerja karyawan adalah tingkat keberhasilan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Kinerja karyawan secara umum dipengaruhi oleh dua faktor, yaitu faktor Internal dan Eksternal. Faktor internal merupakan faktor yang berasal dari dalam diri karyawan, yang meliputi kepuasan kerja dan komitmen organisasi. Sedangkan faktor eksternal merupakan faktor yang berasal dari luar diri karyawan, yang meliputi kepemimpinan, keamanan dan keselamatankerja, serta budaya organisasi.

Salah satu faktor eksternal yang mempengaruhi budaya organisasi. Budaya organisasi menurut Robbins (2003), dapat diartikan sebagai suatu unit sosial yang dikoordinasikan dengan sadar, yang terdiri dari dua orang atau lebih, yang berfungsi atas dasar yang relatif, terus-menerus untuk mencapai tujuan atau serangkaian tujuan bersama. Budaya organisasi merupakan nilai-nilai yang berkembang dalam suatu organisasi, dimana nilai-nilai tersebut digunakan untuk mengarahkan perilaku anggota-anggota organisasi. Perilaku karyawan tersebut di pengaruhi oleh lingkungan tempat mereka bekerja yang di bentuk melalui budaya organisasi, di mana keberadaan budaya dalam suatu organisasi di harapkan akan meningkatkan kinerja karyawan.

Hasil penelitian Onedy (2010) pada PT. Simongan Plastic Factory Semarang hasil yang di peroleh dari penelitian tersebut menyatakan bahwa dari ke lima (5) unsur budaya organisasi yaitu : (1) Kepemimpinan, (2) Norma dan Praktek Manajemen, (3) Cerita dan Tokoh, (4) Tradisi dan

ritual budaya, (5) Lambang Organisasi, sudah mencerminkan dari peran budaya organisasi di PT. Simongan Plastic Factory Semarang. Sedangkan hasil penelitian yang dilakukan oleh Dewi Ariningrum Rusmiarti (2015) tentang Analisis Difusi Inovasi dan Pengembangan Budaya Kerja Pada Organisasi Birokrasi. Penelitian menggunakan metode pendekatan kualitatif, dengan strategi penelitian studi kasus. Hasil penelitian mengungkapkan penggunaan saluran komunikasi, dimensi jangka waktu serta perilaku dan komitmen pimpinan merupakan hal penting bagi PNS dalam mengadopsi, mengubah pola pikir dan perilaku sesuai budaya organisasi serta budaya kerja yang berlaku. Evaluasi saluran komunikasi proses difusi inovasi berjalan berkesinambungan hingga terciptanya perubahan perilaku PNS.

Hasil penelitian yang dilakukan Rifqi Muntaqo dan Adibudin Al Halim (2017) dengan metode penelitian kualitatif dengan menggunakan pendekatan antropologi dan teori organisasi. Pengumpulan data melalui observasi, wawancara mendalam, dan analisis dokumen. Hasil penelitian menunjukkan bahwa unsur-unsur budayanya, yakni : (1) asumsi dasar dimanifestasikan pada sejarah, visi, misi tujuan dan lambang madrasah. (2) nilai-nilai organisasi dimanifestasikan dengan *budaya mutu*, seperti : pemahaman makna sejarah, visi, misi, tujuan dan lambang, (3) artefak yang dapat dilihat dari kondisi fisik gedung, lingkungan dan seragam yang digunakan siswa merupakan unsur budaya yang kasat mata. mutu pendidikan di MA Ali Maksum Yogyakarta.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Juriko Abdussamad (2015) yang meneliti pelaksanaan budaya organisasi dalam meningkatkan kinerja di Dinas Pendidikan, Pemuda dan Olah Raga Provinsi Gorontalo. Hasil penelian menunjukkan dari empat dimensi pengukuran tingkat kualitas Budaya Organisasi, dimensi perhatian terhadap Detail merupakan dimensi dengan tingkat kualitas budaya organisasi ang paling tinggi dibandingkan dimensi-dimensi lainnya. sedangkan dimensi orientasi orang memiliki tingkat kualitas budaya organisasi yang paling rendah, walaupun tingkatannya masih tergolong cukup.

Penelitian yang di lakukan oleh Jayanti, Djamhur dan M. Djudi (2016) pada PT. Asuransi Jiwaseraya (persero) Malang menghasilkan penelitian menunjukkan bahwa peranan pemimpin dalam mengembangkan budaya organisasi terletak pada komunikasinya dan sebagai *role modelling*. Komunikasi yang ada di dalam perusahaan merupakan bagian penting yang harus di perhatikan pemimpin, karena komunikasi merupakan alat bagi pemimpin untuk menjalankan budaya yang diharapkan.

Hasil penelitian yang di lakukan Anggun (2012) pada PT. Bank Pembangunan Daerah Jawa Tengah menghasilkan adanya persamaan persepsi antara direksi, kepala divisi, kepala cabang, mitra perusahaan selevel karyawan yang menyebutkan bahwa profil budaya Bank Jateng saat ini adalah *hierarchy*. Akan tetapi, Profil budaya yang diharapkan lima tahun mendatang mempunyai kombinasi budaya yang berbeda. Direksi

dan kepala divisi mengharapkan kombinasi antara budaya *market* dan *hierarchy*. Kepala cabang dan mitra perubahan mengharapkan kombinasi antara budaya *market* dan *clan* sebagai budaya yang diharapkan pada lima tahun mendatang.

Komitmen dari seorang karyawan terhadap organisasinya dapat menjadi instrumen penting untuk meningkatkan kinerja dari karyawan tersebut (Khan et al., 2010). Komitmen organisasi juga memiliki keterkaitan dengan budaya organisasi. Menurut Robbins dan Judge (2008), salah satu hasil spesifik dari budaya organisasi yang kuat adalah menurunnya tingkat perputaran karyawan. Keharmonisan tujuan yang tercapai antara karyawan dan organisasi melalui budaya akan membangun suatu komitmen organisasi dalam diri karyawan.

Kampung Batik Laweyan adalah sentra perkampungan pengusaha batik di Solo yang memiliki daya tarik yang sangat besar. Daya tarik ini meliputi kondisi Sosial Ekonomi, kondisi Peninggalan Budaya dan kondisi Industri batiknya. Pada awalnya Batik Laweyan, motif desain 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 dengan munculnya motif baru yaitu motif modern dan abstrak. Dalam kesehariannya motif modern dan abstrak biasanya merupakan motif yang disukai para remaja.

Sebagian besar produksi batik di Laweyan masih menggunakan teknologi tradisional. Teknologi tradisional masih tetap di pertahankan

untuk menjaga kekhasan dan keunikan batik Laweyan. Setelah munculnya kampung Batik Laweyan, untuk mensiasati permintaan pasar yang semakin besar khususnya untuk batik cap dan tulis yang menggunakan zat pewarna yang membutuhkan panas matahari, maka dibuatlah inovasi alat yang dapat menggantikan panas matahari (lampu dengan roda berjalan). Alat ini digunakan sewaktu cuaca dalam keadaan mendung dan hujan.

Batik tulis dari kain sutera merupakan batik termahal dan di produksi dalam jumlah terbatas. Batik ini di buat untuk memenuhi permintaan pasar segmen keatas dan untuk keperluan ekspor. Batik cap dengan bantuan cap, proses pembuatan batik dapat dipersingkat dan tidak menuntut keahlian seperti pada membatik batik tulis, sehingga bisa menekan biaya produksi serta sangat produktif. Untuk membuat sehelai kain batik tulis diperlukan waktu sekitar satu bulan tergantung tingkat kesulitannya. Sedangkan menggunakan cap, sehari dapat menghasilkan rata-rata dua puluh helai kain batik. Ini satu inovasi industri yang sangat menjanjikan harapan baru bagi para pengusaha untuk meraih kesuksesan. Batik kombinasi, yakni pembuatan batik yang menggabungkan antara teknik batik tulis, batik cap, lukis batik dan teknik cabut warna. Berkaitan dengan upaya membangun budaya organisasi atau perusahaan yang unggul tersebut, maka penulis tertarik untuk meneliti pada industri batik tradisional di Indonesia. Apalagi sejak produk batik Indonesia yang sudah di akui oleh UNESCO sebagai warisan budaya dunia non benda sejak

tahun 2009, dimana produk ini diharapkan dapat mensejahterakan ekonomi masyarakat khususnya di sektor UKM.

B. Rumusan Masalah

Rumusan Masalah dalam penelitian ini antara lain :

1. Bagaimanakah unsur-unsur budaya organisasi di Batik Merak Manis dan Batik Gres Tenan Surakarta Jawa Tengah?
2. Bagaimanakah persepsi karyawan terhadap unsur-unsur budaya organisasi di Batik Merak Manis dan Batik Gres Tenan Surakarta Jawa Tengah?

C. Tujuan Penelitian

Tujuan dalam penelitian ini antara lain :

1. Untuk mengidentifikasi unsur-unsur budaya organisasi di Batik Merak Manis dan Batik Gres Tenan Surakarta Jawa Tengah.
2. Untuk menganalisis persepsi karyawan terhadap unsur-unsur budaya organisasi di Batik Merak Manis dan Batik Gres Tenan Surakarta Jawa Tengah.