

# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang

Di era Globalisasi saat ini persaingan dunia bisnis semakin ketat, setiap perusahaan dituntut untuk dapat berfikir tentang strategi apa yang harus diterapkan agar berperan sebagai nilai lebih dari sebuah perusahaan dibanding dengan perusahaan lainnya. Munculnya persaingan dalam dunia bisnis merupakan hal yang tidak dapat dihindari. Dengan adanya persaingan, maka perusahaan-perusahaan dihadapkan pada berbagai peluang dan ancaman baik yang berasal dari luar maupun dari dalam negeri. Untuk itu setiap perusahaan dituntut untuk selalu mengerti dan memahami apa yang terjadi dipasar dan apa yang menjadi keinginan konsumen serta berbagai perubahan yang ada di lingkungan bisnisnya sehingga mampu bersaing dengan perusahaan perusahaan lainnya (Armanto, 2015). Sudah seharusnya perusahaan berupaya untuk meminimalisir kelemahan-kelemahannya dan memaksimalkan kekuatan yang dimilikinya. Kondisi persaingan perusahaan-perusahaan khususnya perusahaan batik saat ini semakin ketat, setiap perusahaan batik harus mampu bertahan hidup, bahkan harus dapat terus berkembang. Salah satu hal penting yang perlu dilakukan dan diperhatikan oleh setiap perusahaan batik adalah mempertahankan pelanggan yang telah ada, terus mencari pelanggan-pelanggan potensial baru agar jangan sampai pelanggan meninggalkan perusahaan batik dan menjadi pelanggan perusahaan batik lainnya.

Asal mulanya batik dalam buku *Batik Fabled Cloth Of Java*, disebutkan bahwa batik telah diperdagangkan di wilayah nusantara mulai tahun 1840, tetapi kemungkinan ini bisa lebih awal lagi, hanya sejak saat itu, dapat disebutkan bahwa di wilayah nusantara telah berkembang perdagangan batik yang pesat. Kalangan pedagang keturunan, terutama keturunan Cina dan Arab yang banyak tinggal di wilayah pesisir terdorong untuk menjadikan batik sebagai komoditas dagang. Perkembangan yang dipicu oleh hilangnya kain asal di India dan munculnya pasar baru seiring dengan munculnya sejumlah kelas menengah baru di wilayah Indonesia sebagai akibat pemberlakuan kebijakan tanam paksa (*cultivation system*) dari Belanda. Kalangan pedagang ini pada awalnya hanya memesan batik pada pengrajin batik yang waktu itu banyak tersebar di desa-desa. Praktek pemesanan batik oleh kalangan keturunan asing kepada pengrajin yang ada di wilayah pedesaan ini telah berlangsung sejak sebelum VOC. Namun sekarang sudah banyak motif batik yang bermuculan sesuai daerah yang ada di Indonesia, bahkan sudah ada juga batik dengan motif

atau desain modern. Pada era perdagangan bebas dan persaingan global memaksa setiap perusahaan batik siap menghadapi persaingan bisnis yang semakin ketat. “Persaingan yang semakin kompetitif serta konsumen yang semakin kritis dalam memilih produk, menuntut perusahaan batik untuk lebih inovatif dalam menghasilkan suatu produk”. Dengan kata lain perusahaan batik harus mampu menawarkan produk baru yang jauh lebih baik dibandingkan dengan yang ditawarkan oleh pesaing (Armanto, 2015).

Terdapat salah satu perusahaan batik yaitu CV Gabovira Sinar Cemerlang didirikan oleh Bapak Gatot Kartiko pada 25 Februari tahun 2000, mulai melakukan usaha batik di kota Bandar Lampung Provinsi Lampung, pada tahun 2003 mulai mengembangkan Motif dan Desain batik khas Lampung, dengan harapan nantinya Lampung akan memiliki banyak desain dan corak yang mengangkat seni dan budaya Lampung. Dari wawancara singkat yang peneliti lakukan bahwa batik Gabovira sedang menghadapi tantangan untuk meningkatkan kinerja untuk siap menghadapi persaingan secara nasional dan siap memperkenalkan batik Lampung ke Internasional. Alasan penulis memilih melakukan penelitian di Batik Gabovira adalah karena, Batik Gabovira merupakan salah satu pusat batik khas Lampung terbesar, dan mempunyai sejarah yang luar biasa yang berasal dari kegigihan pendirinya, yang awalnya hanya berjualan keliling. Pada tahun 2004 bertemu dengan Gubernur Lampung yaitu Bapak Syahrudin ZP di pameran Lampung Fair di Graha Wangsa, lalu Gubernur Lampung pada saat itu memberikan tantangan kepada batik Gabovira untuk membuat motif batik yang diinginkan, dan pendiri batik gabovira yaitu Bapak Gatot Kartiko siap untuk membuatnya. Setelah diserahkan ke Gubernur Lampung pada saat itu beliau menyukainya, sejak saat itu Batik Gabovira mendapatkan puluhan ribu pesanan yang memperoleh omzet sebesar Rp. 6,6 Miliar (Lampung.nu.or.id, 2021). Bapak Gatot Kartiko mempunyai prinsip yaitu kerja keras, kerja cerdas, kerja tuntas dan kerja ikhlas. Prinsip tersebut dijadikan budaya organisasi pada CV Gabovira Sinar Cemerlang yang harus diterapkan kepada 18 karyawan dan beberapa pekerja produksi yang berasal dari ibu-ibu rumah tangga sekitar. Tujuan dari Batik Gabovira yaitu “terus berkarya untuk mempromosikan Seni dan Budaya Lampung melalui media batik agar Lampung terus Berjaya dan Batik Gabovira terus berkarya” dengan menggunakan budaya organisasi “kerja keras, kerja cerdas, kerja tuntas dan kerja ikhlas” dari hal itu dibutuhkan kemampuan yang baik dari segala bidangnya untuk membantu mencapai tujuan dari Batik Gabovira.

Menurut (Bangun et al., 2018), Kinerja menunjukkan tingkat keberhasilan karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Semakin tinggi kinerja karyawan maka akan dapat meningkatkan produktivitas perusahaan. Di setiap perusahaan besar ataupun

kecil pasti menginginkan memiliki kinerja karyawan yang baik dan selalu meningkat untuk membantu perusahaan mencapai tujuan yang diinginkan, serta dapat bersaing dengan perusahaan *competitor*. Kinerja individu tergantung pada sistem motivasi, kesediaan karyawan untuk melakukan pekerjaan yang diperlukan, tingkat pelatihan dan pengembangan mereka, dan kemampuan untuk melakukan tugas-tugas yang telah memberikan layanan mendefinisikan budaya organisasi adalah keyakinan dan nilai-nilai bersama yang menyatukan anggota dari suatu organisasi dan mengkonsolidasikan mereka di bawah norma-norma perilaku dan aturan yang kuat didalam sebuah organisasi. Sumber daya manusia adalah suatu faktor yang sangat penting bahkan tidak bisa dilepaskan dari sebuah organisasi, baik institusi maupun sebuah perusahaan, juga merupakan kunci yang menentukan perkembangan perusahaan. Pada dasarnya, sumber daya manusia yaitu manusia yang dipekerjakan di sebuah organisasi atau perusahaan sebagai penggerak, pemikir, dan perencana untuk mencapai tujuan organisasi (Rahman, 2020). Perilaku dan sifat sumber daya manusia ditentukan oleh keturunan dan lingkungannya, sedangkan prestasi kerjanya dimotivasi oleh keinginan untuk memenuhi kepuasannya (Darim, 2020). Keberhasilan dalam organisasi atau perusahaan bukan saja ditentukan dengan keberhasilan mengelola keuangan tetapi bisa juga ditentukan dari keberhasilannya mengelola sumber daya manusia. Pengelolaan sumber daya yang baik yaitu perusahaan harus mampu menyatukan pendapat atau cara pandang karyawan maupun pemimpin perusahaan dalam rangka mencapai tujuan perusahaan diantaranya melalui pembentukan mental kerja yang baik dengan mempunyai dedikasi dan juga loyalitas yang tinggi terhadap pekerjaannya, memberikan pengarahan, bimbingan dan koordinasi yang baik dalam bekerja oleh seorang atasan kepada bawahannya (Sugiono & Lumban Tobing, 2021). Dengan manajemen yang baik di suatu organisasi atau perusahaan, sumber daya manusia yang kurang handal pun dapat dibentuk menjadi sumber daya manusia yang diharapkan untuk mampu membantu organisasi atau perusahaan mencapai tujuan, terlebih lagi sumber daya manusia yang dimiliki di dalam sebuah organisasi merupakan sumber daya manusia yang memiliki kualitas baik, dapat dipastikan bahwa peran manajemen yang baik tersebut dapat memaksimalkan kinerja, sehingga manajemen dan sumber daya manusia memiliki hubungan yang signifikan di dalam sebuah organisasi (Suryadi, 2010).

Selain pentingnya sumber daya manusia untuk menghasilkan kinerja yang baik, dan sesuai yang telah penulis jelaskan diatas bahwa “Kinerja individu tergantung pada sistem motivasi, kesediaan karyawan untuk melakukan pekerjaan yang diperlukan”, Untuk itu penulis memilih untuk menganalisis budaya organisasi untuk meningkatkan kinerja

karyawan. Budaya organisasi mempunyai peran yang sangat penting dalam membentuk perilaku karyawan di dalamnya. Sebagai sebuah sistem nilai, budaya organisasi adalah nilai-nilai dan sikap-sikap yang telah diyakini karyawan sehingga sudah menjadi dasar perilaku dan juga sikap karyawan ketika bekerja. Sikap-sikap dan nilai-nilai yang telah melekat dalam organisasi bisa menjadi pedoman untuk karyawan berpikir, bersikap, dan berperilaku sesuai dengan nilai dan sikap yang diyakini. Dengan kata lain, budaya akan mempengaruhi sejauh mana karyawan dalam perusahaan mencapai tujuan perusahaan (Meutia et al., 2019). Budaya organisasi di dalam sebuah perusahaan bisa menjadi penghubung antar karyawan untuk bisa membentuk komitmen terhadap stabilitas sosial (Pranoto, 2018). Budaya Organisasi merupakan landasan penting agar anggotanya memiliki sikap, nilai, identitas, perilaku dan perbedaan, yang menjadi keunikan yang selalu diingat oleh konsumen dan Budaya Organisasi juga dapat berpengaruh terhadap kinerja. Budaya organisasi menjadi topik yang hangat untuk diperbincangkan dalam sebuah organisasi, hal tersebut disebabkan karena mampu menentukan batasan-batasan normatif perilaku anggota organisasi, menentukan gaya manajerial yang dapat diterima oleh para anggota organisasi, menentukan cara-cara kerja yang tepat dalam proses organisasi dan sebagainya. Budaya organisasi ini akan berjalan dengan baik untuk mencapai tujuan organisasi apabila didukung oleh inovasi perusahaan yang melihat perkembangan zaman.

Karyawan dengan latar belakang budaya yang berbeda menjadi satu di Batik Gabovira menjadikan perubahan tersebut menjadi kebiasaan yang positif dengan budaya organisasi. Dengan budaya organisasi di perusahaan, itu perlu menganalisis budaya organisasi dengan beberapa dimensi dan jenis budaya organisasi di CV Gabovira Sinar Cemerlang. Berdasarkan uraian pentingnya Budaya Organisasi untuk meningkatkan kinerja karyawan agar dapat membantu perusahaan mencapai tujuan yang diinginkan, maka penulis tertarik dan ingin meneliti lebih lanjut mengenai “**Analisis Budaya Organisasi Dalam Upaya Meningkatkan Kinerja pada CV Gabovira Sinar Cemerlang**”.

## **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan penjelasan diatas penulis dapat membuat rumusan masalah yang akan dibahas dalam penelitian ini yaitu :

Bagaiman budaya organisasi berperan dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan pada CV Gabovira?

### **1.3 Tujuan Penelitian**

Adapun tujuan dari penelitian ini yaitu :

Untuk mengetahui dan menganalisis Budaya Organisasi yang berperan di dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan pada CV Gabovira.

### **1.4 Manfaat Penelitian**

Adapun manfaat yang diharapkan dapat di peroleh dari penelitian ini, yaitu :

#### 1. Secara Teoritis

Penelitian mampu menjadi referensi bagi penelitian lain yang ingin melakukan penelitian yang berkaitan dengan Budaya Organisasi, khususnya mengenai kinerja karyawan pada CV Gabovira.

#### 2. Secara Praktis

Penelitian ini dapat menjadi bahan masukan untuk perusahaan agar memberikan Budaya Organisasi yang tepat dalam meningkatkan kinerja karyawan.