

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Batik Indonesia secara resmi telah dikukuhkan menjadi warisan budaya dunia oleh UNESCO (*United Nations Educational, Scientific and Cultural Organization*) pada 2 Oktober 2009. Pengakuan tersebut turut mendorong popularitas batik dan kesadaran masyarakat untuk memiliki batik. Saat itu juga, industri kecil menengah batik tumbuh dan nilai eksportnya pun terus tumbuh. Industri batik pada umumnya merupakan industri kecil menengah yang menjadi mata pencaharian sebagian masyarakat. Kota Pamekasan merupakan salah satu kota yang terletak di Pulau Madura. Di kota ini banyak terdapat berbagai usaha, salah satunya yaitu usaha pembuatan batik. Batik pamekasan terkenal dengan warna-warna berani seperti oranye, hijau menyala, ungu, kuning dan warna pop lainnya. Motifnya pun bebas, ekspresif dan tidak dibatasi oleh patokan yang mengikat, sehingga batik Pamekasan berbeda dengan batik-batik pada umumnya. Seiring dengan perkembangan usaha batik memberikan pengaruh yang besar terhadap perkembangan batik di Pamekasan baik dalam hal pewarnaan dan motif. Batik Pamekasan merupakan salah satu potensi perbatikan di Indonesia yang dapat dikembangkan lebih baik lagi. SDM yang tekun menjadikan pengrajin batik Pamekasan mudah untuk dikembangkan.

Setiap organisasi akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawannya, dengan harapan apa yang menjadi tujuan organisasi tercapai. Kinerja merupakan hasil kerja yang telah dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan. Jika karyawan memiliki kinerja

yang baik maka akan berimbas kepada hasil kerja. Jika hasil kerja baik tentunya dapat mencapai tujuan yang diinginkan oleh suatu organisasi. Kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh pegawai sesuai dengan perannya dalam suatu organisasi. Kinerja merupakan suatu hal yang sangat penting dalam upaya mencapai tujuan organisasi. Secara umum, kinerja karyawan dipengaruhi oleh 2 faktor yaitu faktor internal (kepuasan kerja dan komitmen organisasional) dan faktor eksternal (kepemimpinan, keamanan, keselamatan kerja dan budaya organisasi). Kinerja menurut Nawawi (2006: 63) adalah “ kinerja dikatakan tinggi apabila suatu target kerja dapat diselesaikan pada waktu yang tepat atau tidak melampaui batas waktu yang disediakan, dan kinerja menjadi rendah jika diselesaikan melampaui batas waktu yang disediakan atau sama sekali tidak terselesaikan”. Pada dasarnya, kinerja merupakan landasan yang sesungguhnya dalam organisasi. Jika tidak ada kinerja maka seluruh bagian organisasi dan tujuan organisasi tidak akan tercapai. Oleh karena itu, kinerja perlu dijadikan sebagai bahan evaluasi bagi pemimpin atau manajer.

Faktor kepemimpinan merupakan hal yang sangat berpengaruh terhadap sukses tidaknya organisasi. Gaya kepemimpinan akan mempengaruhi kinerja dalam sebuah organisasi. Maka dari itu seorang pemimpin harus memiliki keterampilan, kreativitas, emosi serta kecerdasan yang baik untuk memimpin karyawannya dalam bekerja. Pemimpin dengan keterampilan manusia berarti peka terhadap kebutuhan dan motivasi orang lain serta mempertimbangkan kebutuhan orang lain dalam mengambil keputusan, Katz dalam Prastya (2015). Seorang pemimpin harus bisa menjalin komunikasi baik dengan karyawannya, selain itu karyawan juga harus ikut ambil bagian dalam persoalan-persoalan yang

sedang dialami oleh organisasi. Menurut Kontz dalam Prastya (2015) kepemimpinan merupakan sebuah aspek pengelolaan yang penting. Kemampuan untuk memimpin merupakan kunci seorang manajer dalam kesuksesannya untuk mencapai tujuan organisasi. Esensi dari kepemimpinan adalah kepengikutan, dengan kata lain adanya keinginan dari orang-orang untuk mengikuti seseorang yang dipercaya dapat menyediakan sarana untuk mencapai tujuan, keinginan dan kebutuhan karyawan. Kepemimpinan seseorang sangat besar perannya dalam setiap pengambilan keputusan, sehingga membuat keputusan dan mengambil tanggung jawab terhadap hasilnya adalah salah satu tugas seorang pemimpin. Dalam hal ini dapat ditarik bahwa gaya kepemimpinan sangat berpengaruh pengambilan keputusan dalam mencapai tujuan perusahaan.. Pemimpin dalam melakukan pencapaian tujuan, wajib memberitahukan arahan yang digunakan. Gaya kepemimpinan demokratis banyak dinilai merupakan gaya kepemimpinan yang paling ampuh untuk membawa kesuksesan organisasi. Gaya kepemimpinan ini dinilai dapat memberikan semangat kerja bagi karyawannya. Gaya kepemimpinan demokratis tidak banyak menggunakan kekuasaannya. Pemimpin yang seperti ini akan bergantung pada karyawan mereka untuk menetapkan sendiri tujuan dan cara bawahan dalam hal pencapaian tujuan organisasi, dan tugas pemimpin adalah menjalin komunikasi baik dengan karyawannya untuk memberikan informasi yang dibutuhkan seorang karyawan dalam penyelesaian pekerjaannya untuk pencapaian tujuan organisasi.

Budaya organisasi juga merupakan salah satu faktor eksternal yang dapat mempengaruhi kinerja . Budaya organisasi sering juga disebut budaya kerja karena tidak bisa dipisahkan dengan kinerja Sumber Daya Manusia (SDM). Budaya organisasi berkaitan dengan bagaimana karyawan memahami

karakteristik budaya suatu organisasi, dan tidak terkait dengan apakah karyawan menyukai karakteristik itu atau tidak. Jajaran manajemen dituntut untuk menciptakan, mempertahankan dan memperkuat nilai-nilai, norma-norma, peraturan-peraturan serta fungsi dan tujuan organisasi agar budaya organisasi dapat berfungsi secara optimal dan kondusif. Budaya yang kuat dalam organisasi dapat memberikan dorongan kepada anggotanya untuk berperilaku dan bertindak sesuai dengan yang diharapkan organisasi. Kuat lemahnya budaya suatu organisasi bergantung pada variabel yang berlaku didalam organisasi. Variabel-variabel tersebut dapat berupa ketaatan karyawan terhadap peraturan, komitmen individual dalam mencapai tujuan, dan pencapaian target kerja sesuai tenggang waktu. Budaya organisasi berkaitan dengan lingkungan kerja, sehingga dapat mempengaruhi tinggi rendahnya kinerja karyawan. Organisasi yang memiliki budaya yang kuat dapat mempunyai pengaruh yang bermakna bagi perilaku dan sikap anggotanya (Robbins, 2002 dalam Maslukhan, 2015). Konsep budaya organisasi merupakan salah satu alat untuk meningkatkan kinerja karyawan, karena budaya organisasi mempengaruhi pola pikir, perasaan dan cara karyawan bertindak dalam organisasi. Budaya yang mendukung adalah budaya yang dapat difungsikan sebagai tuntutan yang mengikat para karyawan, yang dapat diformulasikan secara formal dalam berbagai peraturan dan ketentuan organisasi sehingga dapat membentuk sikap, perilaku dan kinerja karyawan. Dimana proses tersebut pada akhirnya akan menghasilkan karyawan profesional yang mempunyai integritas tinggi. Sedangkan budaya yang tidak mendukung adalah budaya yang tidak dapat difungsikan sebagai tuntutan yang mengikat para karyawan dan tidak dapat diformulasikan secara formal dalam ketentuan organisasi dalam membentuk perilaku dan kinerja karyawan. Budaya

yang mendukung atau tidak mendukung ini kemudian akan mempengaruhi kinerja karyawan.

Lokasi kerajinan batik di Kabupaten Pamekasan menyebar di 7 kecamatan, dengan jumlah terbanyak di Kecamatan Proppo. Terdapat kurang lebih 28 sentra pembuatan batik di Pamekasan yang tersebar di 7 Kecamatan. Lebih rinci, data sentra batik tulis Pamekasan sebagai berikut:

Tabel 1.1 Data Sentra Batik Tulis Pamekasan

No	Kecamatan	Jumlah Sentra Batik
1	Kecamatan Pamekasan	5 sentra: Desa Kowel (2), Desa Toronan (1), Desa Nyalabu Daja (1), Desa Gladak Anyar (1)
2	Kecamatan Proppo	12 sentra: Desa Klampar (5), Desa Toket (3), Desa Candiburung (3), Desa Rang-Perang Daja (1)
3	Kecamatan Palengaan	6 sentra: Desa Banyopelle (2), Desa Panaan (1), Desa Angsanah (1), Desa Akkor (1), Desa Larangan Bedung (1)
4	Kecamatan Waru	1 sentra: Desa Waru Barat
5	Kecamatan Pegantenan	2 sentra: Desa Bulangan Haji (1) dan Desa Ambender (1)
6	Kecamatan Galis	1 sentra: Desa Pegandingan
7	Kecamatan Tlanakan	1 sentra: Desa Larangan Slampar

Sumber: Data diolah, 2017

UD. Bintang Abadi mempunyai 150 pengrajin batik yang meneruskan usaha keluarga mereka saat ini. walaupun hampir di seluruh kabupaten di Madura mempunyai daerah sentra batik, namun batik tradisional asal Desa Klampar ini mempunyai keunikan tersendiri yakni kaya akan warna, bahkan dalam satu potong kain batik bisa lebih dari tiga warna. Warna-warna tersebut adalah coklat sagon (tua), hitam, merah dan hijau. Jika diperhatikan secara teknis tidak ada perbedaan yang mendasar dalam pembuatan batik tulis Desa Klampar ini dengan desa lainnya. Mulai dari memotif, mewarnai, mencelup hingga menjemur, termasuk juga cairan untuk mewarnai kain yaitu malam yang direbus. Yang membedakan hanyalah perpaduan warna, motif dan jenis kain yang digunakan. Makin dikenalnya batik Desa Klampar, membuat warga desa tersebut semakin bersemangat membuka industri Usaha Kecil Menengah (UKM) sebagai pengrajin batik. Tentu saja, dengan banyaknya UKM semakin mengurangi pengangguran yang ada di Desa Klampar. Batik Klampar sendiri pernah memecahkan rekor MURI dengan kategori batik terpanjang yakni 1530 meter. Dinas Pemuda Olahraga dan Kebudayaan (Disporabud) Pamekasan mulai ambil bagian dalam menata desa. Dinas tersebut memproyeksikan Desa Klampar, Kecamatan Proppo sebagai desa wisata batik di Kota gerbang salam yakni Pamekasan.

Hasil batik yang bagus menunjukkan bahwa karyawan memiliki kinerja yang baik, hal tersebut dibuktikan dengan kualitas batik yang dihasilkan.. Berdasarkan pendapat masyarakat sekitar tidaklah terdapat permasalahan yang sedang dihadapi, namun pada kenyataannya yang ada dilapangan bertolak belakang dengan teori yang ada. Permasalahan yang terdapat di UD. Bintang Abadi terletak pada pemimpinnya, yaitu kurangnya pengawasan, arahan dan

bimbingan terhadap pengrajin batik. Hal tersebut terjadi karena setiap memproduksi selalu dibawa ke rumah masing-masing pengrajin dan mengakibatkan pemimpin kesulitan dalam berkomunikasi secara langsung. Pemimpin akan memberikan pengawasan dan arahan apabila ada suatu pesanan yang mendesak. Sikap pemimpin tentunya perlu dijaga, untuk mempertahankan citra dari usaha batik yang berada di Desa Klampar dengan tetap memberikan arahan atau bimbingan dan pengawasan agar pengrajin merasa nyaman pada saat bekerja dan menghasilkan kinerja yang memuaskan sehingga produksi batik yang dihasilkan kualitasnya tetap terjaga. Pemimpin yang tidak memberikan arahan atau bimbingan serta pengawasan akan membuat pengrajin batik terlalu santai yang nantinya akan berdampak pada hasil produksi batik, sehingga pada saat ada pemesanan yang mendesak akan menyebabkan pengrajin tetap santai. Hal tersebut nantinya akan menjadi suatu kebiasaan yang bernilai negatif terhadap organisasi.

Budaya organisasi menjadi faktor penyumbang penting bagi kesuksesan atau kegagalan perusahaan. Budaya dapat menjadi kekuatan positif atau negatif, dalam hubungannya dengan efektivitas pencapaian prestasi organisasi. UD. Bintang Abadi memiliki budaya yang lebih berorientasi kepada hasil daripada teknik dan proses yang digunakan untuk meraih hasil produksi. Hal tersebut terjadi karena pemimpin memberikan kebebasan kepada pengrajin untuk membawa pekerjaan ke rumah masing-masing dan hanya melihat hasil akhir dari produksi batik tersebut. Budaya yang demikian menyebabkan adanya ketidaksesuaian hasil batik karena teknik atau proses pembuatan batik di luar perencanaan awal atau teknik tidak sesuai dengan apa yang diajarkan oleh pemimpin, terlebih bagi pengrajin pemula yang terbilang masih minim keahlian.

Selain itu, tidak adanya kebijakan mengenai peraturan untuk pengrajinnya, sehingga pengrajin bersikap santai dan sesuka hati dalam mengerjakan dan menyelesaikan pekerjaannya. Kondisi yang demikian akan mengakibatkan kinerja karyawan tidak optimal, seperti pekerjaan tidak sesuai dengan target produksi yang telah ditentukan

Kinerja organisasi keseluruhan pada dasarnya tidak terlepas dari kinerja seluruh karyawan yang ada di dalamnya. Dalam menyelesaikan pekerjaannya, karyawan harus memperhatikan apa yang telah ditetapkan oleh organisasi. Hal tersebut juga berlaku pada UD. Bintang Abadi, kinerja pengrajin batik cukup baik karena kualitas batik yang dihasilkan mampu menarik perhatian konsumen dan motifnya pun bagus, namun jika dilihat dari segi ketepatan waktu produksi usaha batik desa klampar ini tidak konsisten dalam mengerjakan dan menyelesaikan pekerjaan karena memang tidak adanya jadwal yang ditentukan oleh pemimpin sehingga menyebabkan pengrajin kurang disiplin waktu dalam bekerja. Hal tersebut akan menyebabkan kurangnya rasa tanggung jawab terhadap pekerjaan yang dibebankannya dan kurangnya sikap kompetitif dalam bekerja. Kinerja pengrajin batik di UD. Bintang Abadi ini juga menurun, hal ini dibuktikan dengan hasil produksi yang tidak sesuai dengan target produksi yang telah ditentukan. Perlu adanya peningkatan kinerja pengrajin batik untuk dapat memperkuat keunggulan kompetitif bagi industri tersebut, karena pengrajin yang memiliki kinerja tinggi akan mampu memengaruhi kemajuan dan perkembangan usaha batik di UD. Bintang Abadi.

Tabel 1.2 Target dan Realisasi Ketepatan Waktu Produksi Batik UD. Bintang Abadi Desa Klampar Kecamatan Proppo Kabupaten Pamekasan Tahun 2017

No	Nama Dusun	Target	Realisasi	Waktu Produksi	Waktu Pencapaian
1	Dusun Tengginah	3.360	3.205	12 Bulan	13 Bulan
2	Dusun Banyumas	3.120	3.100	12 Bulan	12 Bulan
3	Dusun Kroja	2.400	2.430	12 Bulan	10 Bulan
4	Dusun Morsungai	2.640	2.420	12 Bulan	14 Bulan
5	Dusun Sumber Papan	2.880	2.750	12 Bulan	13 Bulan
Jumlah		14.400	13.905		

Sumber: UD. Bintang Abadi Desa Klampar Kecamatan Proppo Kabupaten Pamekasan

Dari tabel di atas dapat diketahui bahwa realisasi hasil produksi batik di UD. Bintang Abadi pada tahun 2017 masih belum bisa memenuhi target. Hal tersebut dapat dilihat dari realisasi hasil produksi batik setiap dusun, namun ada juga dusun yang memenuhi target yaitu dusun Kroja dengan target 2.400 dan realisasi 2.430 dengan prosentase 101%. Selain itu, dari segi ketepatan waktu juga tidak efektif karena melebihi waktu produksi yaitu Dusun Morsungai dengan waktu pencapaian 14 bulan. Hal ini disebabkan karena banyaknya pengrajin pemula dalam Dusun tersebut. Namun, ada juga Dusun yang efektif yaitu Dusun Kroja dengan waktu pencapaian produksi 10 bulan.

Berdasarkan pemaparan di atas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan mengangkat judul “ Pengaruh Gaya Kepemimpinan

Demokratis dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pengrajin Batik pada UD. Bintang Abadi Desa Klampar Kecamatan Proppo Kabupaten Pamekasan ”.

1.2 Rumusan Masalah

1. Apakah gaya kepemimpinan demokratis berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pengrajin batik pada UD. Bintang Abadi Desa Klampar Kecamatan Proppo Kabupaten Pamekasan?
2. Apakah budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pengrajin batik pada UD. Bintang Abadi Desa Klampar Kecamatan Proppo Kabupaten Pamekasan?
3. Apakah gaya kepemimpinan demokratis dan budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pengrajin batik pada UD. Bintang Abadi Desa Klampar Kecamatan Proppo Kabupaten Pamekasan?
4. Diantara gaya kepemimpinan demokratis dan budaya organisasi manakah yang berpengaruh dominan terhadap kinerja pengrajin batik pada UD. Bintang Abadi Desa Klampar Kecamatan Proppo Kabupaten Pamekasan?

1.3 Tujuan

1. Untuk mengetahui apakah gaya kepemimpinan demokratis berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pengrajin batik pada UD. Bintang Abadi Desa Klampar Kecamatan Proppo Kabupaten Pamekasan
2. Untuk mengetahui apakah budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pengrajin pada batik pada UD. Bintang Abadi Desa Klampar Kecamatan Proppo Kabupaten Pamekasan
3. Untuk mengetahui apakah gaya kepemimpinan demokratis dan budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pengrajin

batik pada UD. Bintang Abadi Desa Klampar Kecamatan Proppo Kabupaten Pamekasan

4. Untuk mengetahui manakah diantara gaya kepemimpinan demokratis dan budaya organisasi yang lebih berpengaruh dominan terhadap kinerja pengrajin batik pada UD. Bintang Abadi Desa Klampar Kecamatan Proppo Kabupaten Pamekasan

1.4 Manfaat

Penelitian ini diharapkan mempunyai manfaat sebagai berikut:

- a. Organisasi (UD. Bintang Abadi Desa Klampar Kecamatan Proppo Kabupaten Pamekasan)
 1. Dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan bagi pimpinan dalam mengambil kebijakan guna meningkatkan kinerja pengrajin batik
 2. Sebagai dasar dalam rangka pengambilan kebijakan, baik untuk sekarang atau di masa yang akan datang
- b. Pihak Universitas
 1. Dapat memberikan suatu ilmu pengetahuan pada umumnya dan ilmu manajemen sumber daya manusia pada khususnya
 2. Dapat memberikan acuan bagi peneliti lain yang akan mendalami masalah mengenai pengaruh gaya kepemimpinan demokratis dan budaya organisasi terhadap kinerja
- c. Masyarakat
 1. Sebagai informasi bagi pembaca yang ingin mengetahui tentang pengaruh gaya kepemimpinan demokratis dan budaya organisasi terhadap kinerja

d. Peneliti

1. Untuk menambah pengetahuan tentang pengaruh gaya kepemimpinan demokratis dan budaya organisasi terhadap kinerja
2. Dapat digunakan untuk menerapkan teori yang telah diperoleh penulis dibangku kuliah