

BAB I

PENDAHULUAN

A. Konteks Penelitian

Setiap industri berupaya buat mencari keunggulan kompetitif, sehingga pesaing juga sedang melaksanakan perihal sama yakni mencari keunggulan kompetitif. keadaan tersebut ialah menjadi persaingan yang sangat ketat, dinamis dan tak menentu untuk para pesaing dan juga merupakan konsekuensi dari globalisasi yang tumbuh dalam dunia bisnis. Untuk mendapatkan keunggulan yang kompetitif kita atau perusahaan ini dituntut untuk mampu menyesuaikan diri dengan tangkas serta cepat agar pergantian terjalin dengan baik.

Organisasi memerlukan cara baru yang lebih cocok dengan keadaan internal serta eksternal organisasi dikala itu, lanjut Wibowo (2006) menerangkan kalau sebagian manajer mengetahui yakni organisasi harus serius mempunyai keunggulan kompetitif, hal tersebut dapat diperoleh jika Karyawan bisa bekerjasama dengan baik sesuai dengan apa yang diharapkan di perusahaan. Seluruh Karyawan organisasi diharuskan ikut serta aktif dan berfungsi dalam menggapai kesuksesan industri. Kinerja sesuatu organisasi sangat ditetapkan oleh sumber daya manusia yang terletak didalamnya.¹

Sumber daya manusia juga memiliki motivasi besar, serta sanggup meningkatkan inovasi hendak membuat kinerja tersebut jadi kian baik. Oleh

¹ Anwar Prabu Mangkunegara, *Perilaku Dan Budaya Organisasi*, (Bandung: Refika Adiatama, 2014), 27.

sebab terdapatnya upaya untuk meningkatkan keahlian sumber daya manusia. Seluruh Karyawan harus memiliki rasa tanggung jawab yang tinggi guna untuk mencapai tujuan pekerjaan bersama, serta perihal itu dapat terwujud dengan penuh keadaan berikut, yakni tujuan pekerjaan wajib dinyatakan dengan jelas serta Karyawan harus diberikan kebebasan tinggi agar bisa melalui metode serta tata cara yang tepat untuk menggapai tujuan tersebut, sehingga bisa untuk mengembangkan ini.²

Di lamongan dekat-dekat ini terus berkembang. Perihal ini bisa kita lihat dari pemasarnya yang setiap bulanya meluas bahkan sampai tingkat nasional, bahkan sekarang banyak pesaing wirausahawan baru di Kecamatan Babat Lamongan. Dari beberapa wirausahawan tersebut CV. *Starnine* juga memiliki predikat yang maju yakni dalam binaan Aris Fiyanto selaku Pemilik Kasus Konveksi CV. *Starnine*, selain memiliki predikat ini juga disebut terbesar Se-Kecamatan bahkan Se-Kabupaten Lamongan, beliau mendapatkan ini semua juga berkat kerja keras dari Tim Karyawan yang bekerja di konveksinya.

Pada Konveksi CV. *Starnine* ini Karyawan selalu diberi wejangan oleh Pemilik agar selalu bekerja dengan baik dan semangat juang yang tinggi atau bisa dikatakan mempunyai motivasi sendiri dalam melakukan pekerjaannya, seluruh anggota perusahaan juga harus bekerja dengan visi yang telah diterapkan di perusahaan ini yakni sebaik-baiknya manusia yaitu manusia yang bermanfaat bagi manusia lainnya, sedangkan misi perusahaan ini yakni mampu menjadi perusahaan yang cara mengonsumsi produk buatan Indonesia serta

² Marnis Dan Priyono, *Sumber Daya Manusia* (Surabaya: Zifatama Publizer, 2008), 74

menjadi perusahaan yang nasionalis, perusahaan yang menjunjung tinggi persaudaraan sesama Karyawan serta menjunjung tinggi kemanfaatan sesama Karyawan, menjaga ketulusan setiap produksi serta tanggung jawab sesuai pekerjaannya masing-masing, dengan ini perusahaan dapat bersaing dengan merek konveksi lainnya.³

Tabel 1.1
Nama Konveksi Dan Jenis Usaha Yang Paling Unggul
Di Ds. Tritunggal Kec. Babat Kab. Lamongan

No	Nama Konveksi	Jenis Usaha
1.	<i>CV. Starnine</i>	Sablon, Bordir, Bahan Baku, Dan Atribut Sekolah
2.	Jaya Abadi	Bordir dan Sablon
3.	H. Syahid Amin	Bordir dan Sablon
4.	Scorpion	Bordir dan Sablon
5.	Fuad Sentra	Bordir dan Sablon

Sumber: Hasil Observasi

Dari tabel di atas dapat dilihat yakni konveksi yang paling lengkap yang bukan hanya sablon dan bordir saja melainkan ada bahan baku serta ada perlengkapan sekolah dan lain-lain sebagainya yakni Konveksi *CV. Starnine*, ini terbesar di Desa Tritunggal bahkan di Kecamatan Babat yang bergerak dibidang konveksi. Berikut adalah budaya-budaya yang ada pada masing-masing konveksi di Ds. Tritunggal Kec. Babat Kab. Lamongan:

³ Aris Fiyanto, *Pemilik Konveksi Starnine* (Tritunggal Babat Lamongan ,17 Mei 2021)

Tabel 1.2
Budaya Organisasi Konveksi CV. *Starnine*, Konveksi Jaya Abadi
dan Konveksi Scorpion

NO.	KONVEKSI STARNINE	KONVEKSI JAYA ABADI	KONVEKSI SCORPION
1.	Setiap hari senin sebelum kerja ada breafingan dulu dari Pemilik	Setiap hari sebelum masuk kerja ada breafingan dari sang Pemilik perusahaan	Masuk kerja mulai jam 08.00- 16.00 wib
2.	Para Karyawan tetap masuk mulai jam 08.00-15.00 setiap harinya kecuali hari libur	Para Karyawan masuk mulai jam 08.00-16.00 setiap harinya	Karyawan masuk mulai hari senin-sabtu
3.	Setiap hari jum'at para Karyawan diwajibkan ikut sholat jamaah jum'at di masjid untuk yang laki-laki sedangkam yang perempuan sholat jama'ah ditempat yang sudah disediakan		Setiap tahun sekali diadakan <i>family gathring</i> untuk seluruh Karyawan yang bekerja
4.	Setiap hari jum'at para Karyawan paginya mengikuti kajian fiqih yang dimana kajian tersebut dipimpin langsung oleh Pemilik konveksi tersebut, kajian ini guna untuk mempererat antara pimpinan dan juga sesama Karyawan		
5.	Wajib Mengikuti kegiatan workshop yang dibuat oleh pemimpin perusahaan setiap 3 bulan sekali, karena pemimpin mempunyai cita-cita agar para Karyawan		

	yang bekerja di perusahaanya mampu bekerja sesuai dengan apa yang diarahkan dan benefit yang diperoleh perusahaan juga bertambah seiring berjalanya waktu.		
6.	Adanya <i>family gethering</i> setiap satu tahun sekali sebagai <i>reward</i> dari Pemilik untuk seluruh Karyawan		

Sumber: Hasil Observasi

Dari tabel di atas dapat kita lihat bahwa budaya organisasi konveksi CV. *Starnine* lebih baik, sebab budaya organisasi di konveksi ini lebih banyak memperoleh ilmu agama dan juga memperoleh ilmu dari *workshop* yang telah dilaksanakan oleh Aris Fiyanto (Pemilik konveksi CV. *Starnine*) dan diikuti oleh semua Karyawan yang ada di konveksi CV. *Starnine*, sedangkan kebiasaan-kebiasan yang dilakukan oleh konveksi Jaya Abadi dan Scorpion sejak awal hingga sekarang tidak termasuk dalam ciri-ciri organisasi.

Konveksi CV. *Starnine* berdiri tahun 2003 yang awalnya hanya menggunakan mesin-mesin biasa dan juga hanya menjual perlengkapan sekolah tetapi dengan berjalanya waktu ini dapat bersaing dengan perusahaan-perusahaan lainya serta mampu menghasilkan produk-produk baru yang dulunya belum bisa dijangkaunya. Untuk pemasarannya konveksi ini sudah meluas hingga seluruh wilayah jawa timur bahkan luar jawa seperti Kalimantan, Sumatra, Timur Leste, dan lain-lain. Konveksi ini bukan hanya

bergerak dalam bidang produksi yakni juga menyediakan bahan baku (kain) dengan tujuan untuk melayani dan membantu masyarakat yang membutuhkan dalam usaha konveksi. Berikut yaitu jenis-jenis produk yang dikeluarkan oleh Konveksi CV. *Starnine* Desa Tritunggal Kecamatan Babat Kabupaten Lamongan:

Tabel 1.3
Jenis Produk Pada Konveksi CV. *Starnine*

NO	JENIS PRODUK	MACAM
1.	Baju	Seragam sekolah
2.	Baju	Baik
3.	Baju	Setelan / busana muslim
4.	Jaket	Jaket
5.	Jas	Almamater
6.	Kaos/ kain	Kerudung/jilbab
7.	Kelengkapan sekolah	Dasi
8.	Kelengkapan sekolah	Topi
9.	Kelengkapan sekolah	Ikat pinggang
10.	Kelengkapan sekolah	Bed/lokasi
11.	Rok	Rok
12.	Kaos	Partai
13.	Kaos	Promosi
14.	Kaos	Olahraga
15.	Kaos	Trining

Sumber : Konveksi CV. *Starnine*.⁴

Dari tabel di atas dapat kita lihat bahwa ini mempunyai banyak produk mulai dari perlengkapan sekolah serta kebutuhan umum sudah tersedia di CV. *Starnine* ini. sedang berkembang cepat dengan Karyawan yang jumlahnya enam puluhan yang bekerja sesuai dengan *jobdisknya* masing-masing. Ada yang bagian produksi, bahan baku, *customer sevice*, *sourtir/packing*, transportasi serta bagian kirim. Berkembangnya CV. *Starnine* ini tidak terlepas dari masalah, kendala dan tantangan yang dihadapi.

⁴ Yacub Sibi (Kepala Desa), di Kantor Desa Tritunggal Tanggal 02 juli 2021.

Salah satu permasalahan juga muncul dari kebiasaan-kebiasaan yang dilakukan oleh Karyawan Konveksi CV. *Starnine*, Berikut adalah budaya atau kebiasaan-kebiasaan yang seharusnya dilakukan oleh seluruh Karyawan konveksi CV. *Starnine* guna bertujuan untuk menjadi perusahaan yang lebih maju dari perusahaan lainya dan bisa jadi menjadi ciri khas yang dimiliki oleh perusahaan tersebut sehingga masyarakat lebih mudah untuk mengetahuinya. Tetapi dari beberapa budaya tersebut belum sepenuhnya dijalankan oleh Karyawan yang ada di CV. *Starnine* .

Tujuan pelaksanaan budaya organisasi merupakan supaya semua orang dalam industri ataupun industri mematuhi serta berpedoman pada sistem nilai kepercayaan serta norma yang telah ditentukan dalam industri tersebut Dengan demikian budaya organisasi baik secara langsung ataupun tak langsung hendak mempengaruhi terhadap kinerja seseorang Karyawan. Buat menggapai tujuan itu konveksi ini memiliki standar evaluasi dalam menilai para pekerja, berikut standar penilaiannya:⁵

Tabel 1.4
Standar Penilaian Yang Digunakan Dalam Menilai Kinerja Karyawan
Konveksi CV. *Starnine* Tritunggal
Tahun 2021

No	Nilai (Skor %)	Keterangan
1	90-100	Sangat Baik
2	76-90	Baik
3	61-75	Cukup
4	51-60	Sedang
5	0-50	Kurang

Sumber: konveksi CV. *Starnine*

⁵ Sutji Harijanto, *Pengaruh Budaya Organisasi ,Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Kepala Sekolah Menengah Atas Di Jakarta Timur*, (Manajemen Pendidikan),81.

Berdasarkan tabel di atas dapat kita lihat bahwa katagori 61-75 itu berada dikategori cukup sedangkan 91-100 termasuk katagori sangat baik. Penilaian kinerja ini merupakan proses kontrol yang digunakan untuk mengevaluasi setiap kinerja Karyawan.

Berdasarkan wawancara dengan sang Pemilik bahwa kinerja yang dilakukan oleh Karyawan di konveksi CV. *Starnine* naik turun tetapi dengan mencapai nilai di atas 70 itu bisa dikatakan cukup baik, hal tersebut dapat dilihat pada tabel 1.5 Berikut adalah hasil kinerja perusahaan di tahun 2018-2020.

Tabel 1.5
Penilaian Kinerja Karyawan konveksi CV. *Starnine*
Tahun 2018-2020

A. Perilaku Kerja	2018			2019			2020		
	Bobot %	Nilai kerja	Skor %	Bobot %	Nilai kerja	Skor %	Bobot %	Nilai kerja	Skor %
1.tanggung jawab	10	75	7,5	10	80	8	10	70	7
2.kerjasama	10	75	7,5	10	75	7,5	10	80	8
3.kepemimpinan	10	80	8	10	70	7	10	70	7
4.kejujuran	10	75	7,5	10	80	8	10	70	7
B. Hasil Kerja									
1.kualitas kerja	20	70	14	20	70	14	20	75	15
2.ketepatan waktu	20	75	15	20	70	14	20	70	14
3.keterampilan kerja	20	75	15	20	75	15	20	70	14
Jumlah	100		74,5	100		73,5	100		72

Sumber: konveksi CV. *Starnine*

Dari penilaian teori 4P Konveksi CV. *Starnine* layak untuk diteliti karena produk yang dihasilkan dari konveksi ini sangatlah beragam mulai dari kain sampai dengan kaos kaki dan juga bordir, harga (*price*) di konveksi ini juga sangatlah terjangkau tidak terlalu mahal dan juga tidak terlalu murah sama halnya dengan harga membawa kualitas pada produk (*product*), tempat (*place*)

sangat strategis yang dimana lokasi ini sebelah jalan raya yang memudahkan para konsumen untuk menjangkaunya, terakhir dari promosi (*promotion*) promosi yang dilakukan oleh konveksi ini mulai dari *door to door* ke sekolah-sekolah, koran dan juga pada saat ini promosi sudah masuk di media sosial mulai dari *facebook* dan lain-lain.⁶

Dengan demikian budaya organisasi baik secara langsung maupun tidak langsung akan berpengaruh terhadap kinerja seorang Karyawan. Peneliti tertarik meneliti di konveksi CV. *Starnine* ini karena secara teori faktor yang mempengaruhi kinerja Karyawan sebagai berikut:⁷

1. Kualitas dan kemampuan Karyawan
2. Motivasi
3. Komunikasi
4. Kepemimpinan
5. Sistem organisasi
6. Tim kerja

Pada perusahaan ini kinerjanya tergolong cukup baik karena faktor budaya organisasi. Secara teori faktor-faktor yang mempengaruhi budaya organisasi yaitu sebagai berikut:⁸

1. Nilai
2. Kepercayaan
3. Perilaku yang dikehendaki

⁶ Freddy Rangkuti dan Kohler, *Strategi Pemasaran Atau Flexibel Marketing*". (Jakarta: Rata Grafindo Persada, 2012).127

⁷ Achad Sobirin, MBA,Ph.D., *Konsep Dasar Kinerja Dan Manajemen Kinerja*, 18.

⁸ Achad Sobirin, MBA,Ph.D., *Konsep Dasar Kinerja Dan Manajemen Kinerja*, 19.

4. Keadaan yang amat penting
5. Pedoman menyeleksi atau mengevaluasi kejadian

Padahal budaya organisasi yang dibuat di perusahaan ini sudah sangat sesuai dengan teori, tetapi para Karyawanya yang sangat sulit untuk menerapkan budaya tersebut sehingga membuat konveksi CV. *Starnine* ini mengalami penurunan sebagaimana di atas. Dengan demikian maka peneliti melaksanakan kajian penelitian yang berjudul **“Peran Budaya Organisasi dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan (Studi Kasus Konveksi CV. *Starnine* Ds. Tritunggal Kec. Babat Kab. Lamongan)”**

B. Fokus Penelitian

Fokus penelitian berdasarkan konteks uraian di atas maka penulis merumuskan sebagai berikut :

1. Bagaimana Budaya Organisasi di Konveksi CV. *Starnine* Ds. Tritunggal Kec. Babat Kab. Lamongan ?
2. Bagaimana Peran Budaya Organisasi dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan di Konveksi CV. *Starnine* Ds. Tritunggal Kec. Babat Kab. Lamongan ?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan pokok pembahasan di atas, penulis memiliki tujuan sebagai berikut:

1. Untuk Mengetahui Budaya Organisasi di Konveksi CV. *Starnine* Ds. Tritunggal Kec. Babat Kab. Lamongan.
2. Untuk Mengetahui Peran Budaya Organisasi dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Di Konveksi CV. *Starnine* Ds. Tritunggal Kec. Babat Kab. Lamongan.

D. Telaah Pustaka

Sebagai pemecahkan permasalahan serta menggapai tujuan seperti uraian di atas sehingga butuh kajian pustakaan guna mendukung penelitian supaya penelitian yang dilakukan hasilnya maksimal. Adapun penelitian yang sudah diteliti dan berkaitan dengan tema penelitian ini antara lain:

1. Saybi Cindeikia Umaria Putri dari Institut Agama Islam Negeri Kediri (IAIN) “Peran Budaya Organisasi Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Studi Kasus Jamur Krispi FCK Kelurahan Blabak Kecamatan Pesantren Kota Kediri”. Penelitian ini merupakan penelitian kualitatif, hasil penelitian ini menjelaskan bahwa peran budaya organisasi jamur krispy FCK kediri begitu mempunyai pengaruh terhadap kinerja Karyawan.

Persamaan penelitian saat ini dengan penelitian saudari saybi cindeikia umaria putri yakni sama meneliti tentang kinerja Karyawan. Sedangkan yang menjadi pembeda ialah pada objek penelitian, peneliti yang sekarang fokus pada konveksi CV. *Starnine* Desa Tritunggal Kecamatan Babat

Kabupaten Lamongan sedangkan peneliti terdahulu fokus pada objek FCK jamur krispi dari Kota Kediri Kecamatan Pesantren Desa Blabak.⁹

2. Fendy Yoga Amputra dengan judul “Pengaruh Pelatihan Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Dealer Mobil Auto 2000 Jln Suharmadji Kediri”. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif, hasil penelitian ini menjelaskan bahwa budaya organisasi serta pelatihan kerja begitu mempunyai pengaruh terhadap kinerja Karyawan pada dealer mobil auto 2000 Jalan Suharmadji Kediri.

Persamaan penelitian saat ini dengan penelitian saudara Fendy Yoga Amputra ialah sama meneliti tentang kinerja Karyawan. Sehingga yang menjadi pembeda dari penelitian ini ialah pada variabel X nya, yang dimana dalam penelitian ini menggunakan pengaruh pelatihan dan budaya organisasi sedangkan dalam penelitian sekarang menggunakan peranan budaya organisasi dan perbedaan selanjutnya terletak pada objek penelitian, peneliti yang sekarang fokus pada objek CV. *Starnine* Desa Tritunggal Kecamatan Babat Kabupaten Lamongan sedangkan peneliti terdahulu fokus pada objek dealer mobil auto 2000 Jln. Suharmadji Kediri.¹⁰

3. Miftah Fajar dari Institut Agama Islam Negeri Salatiga melakukan penelitian tentang “Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi Dan

⁹ Saybi Cindeikiaumaria Putri, *Peran Budaya Organisasi Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Studi Kasus Jamur Fck Kelurahan Blabak Kecamatan Pesantren Kota Kediri*, (Skripsi, Prodi Ekonomi Syariah Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam Iain Kediri, 2020).

¹⁰ Fendi Yoga Ampura, *Pengaruh Pelatihan Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Dealer Mobil Auto 2000 Jln Suharmadji Kediri*, (Skripsi, Prodi Ekonomi Syariah Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam IAIN Kediri 2020).

Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Studi Pada PT. BRI Syariah Surakarta”. Dari penelitian ini yang menjadi persamaan dengan peneliti yang sekarang yaitu sama membahas tentang budaya organisasi serta kinerja Karyawan. Sedangkan yang menjadi pembeda yakni dari objeknya yang terdahulu dilakukan di PT. BRI Syariah Surakarta sedangkan peneliti sekarang mengambil obyeknya di konveksi CV. *Starnine* Desa Tritunggal Kecamatan Babat Kabupaten Lamongan.¹¹

4. Nurul Islamiyah Dari Institut Agama Islam Negeri Kediri melakukan penelitian dengan judul “Peran Budaya Organisasi Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan (studi kasus rumah makan penyetan kilisuci kota kediri)”. Dari penelitian ini persamaannya dengan peneliti sekarang sama-sama meneliti budaya organisasi dan juga kinerja Karyawan. Sedangkan yang menjadi pembedanya yakni lokasi penelitiannya pada penelitian ini meneliti disuatu rumah makan di kota kediri sedangkan yang peneliti sekarang meneliti di konveksi CV. *Starnine* ada di Desa Tritunggal Kecamatan Babat Kabupaten Lamongan.¹²
5. Kholida Putri Rahayu dari Institut Agama Islam Negeri Kediri, melakukan penelitian yang berjudul “Peranan Budaya Organisasi Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Pada BMT Sidogiri Tosaren Kediri Tahun 2016”. Persamaan penelitian ini dengan penelitian sekarang yakni

¹¹ Miftah Fajar, *Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Studi Pada PT. BRI Syariah Surakarta*, (Skripsi, Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam IAIN Salatiga).

¹² Nurul Islamiyah, *Peran Budaya Organisasi Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan (Studi Kasus Rumah Makan Penyetan Kilisuci Kota Kediri)*, (Skripsi, Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam IAIN Kediri).

sama-sama meneliti budaya organisasi dan juga kinerja Karyawan, sedangkan yang menjadi perbedaan antara keduanya yaitu tentang Karyawan BMT yang sudah tidak diragukan lagi keagamaannya, sedangkan penelitian sekarang lebih mengedepankan pada budaya atau kebiasaan batiniah yang terdapat di lokasi penelitian yaitu konveksi CV. *Starnine* Desa Tritunggal Kecamatan Babat Kabupaten Lamongan.¹³

Berdasarkan uraian di atas maka dapat diambil garis tengahnya yakni penelitian terdahulu terletak pada fokus penelitian dan obyeknya dimana penelitian sebelumnya dilakukan di Bank, Lembaga Non-Bank dan juga Perusahaan. Sedangkan penelitian ini dilakukan di Konveksi CV. *Starnine* Ds. Tritunggal Kec. Babat Kab. Lamongan.

¹³ Kholida Putri Rahayu. *Peranan Budaya Organisasi Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Pada BMT Sidogiri Tosaren Kediri Tahun 2016*, (Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam IAIN Kediri, 2019).