

# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang

Di era globalisasi saat ini, perkembangan usaha di Indonesia mengalami kemajuan yang pesat seiring dengan pertumbuhan di berbagai bidang. Hal ini ditandai dengan semakin ketatnya persaingan antar perusahaan yang terbuka. Dalam kondisi seperti ini, perusahaan dituntut untuk melakukan penyesuaian di berbagai aspek yang ada. Oleh karena itu, perusahaan harus dapat mengelola strategi usaha dengan baik dan mempertahankan sumber daya manusianya untuk bertahan menghadapi persaingan dan tetap berada di pasar.

Sumber daya manusia (SDM) adalah sumber daya yang sangat penting dalam sebuah organisasi dan orang-orang serta karyawan berkontribusi pada organisasi atau institusi melalui kemampuan, minat, inovasi, dan upaya mereka. Manusia adalah sumber daya yang paling istimewa karena mereka adalah satu-satunya sumber daya dalam organisasi atau perusahaan yang memiliki ide, perasaan, dan kepribadian yang berbeda (Rahayu 2019). (Kamal 2020) mengelola sumber daya manusia secara keseluruhan memerlukan pengembangan sumber daya manusia. Karena sumber daya manusia adalah aset berharga bagi organisasi, efisiensi dan produktivitas mereka harus ditingkatkan untuk mencapai budaya organisasi yang secara optimal mendorong, mengembangkan, dan meningkatkan kompetensi dan keterampilan mereka (Octaviant 2020). Pada hakekatnya pengembangan sumber daya manusia mempunyai dimensi yang luas yang bertujuan meningkatkan potensi yang dimiliki oleh sumber daya manusia, sebagai upaya meningkatkan profesionalisme dalam organisasi menurut Sahrudin, Fahrizi, Khairul dalam (Wayne and Awad n.d.). Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan kombinasi pengetahuan dan keterampilan dalam mengelola hubungan serta peran karyawan. Tujuannya adalah untuk menciptakan sinergi yang efektif dan efisien dalam mencapai tujuan perusahaan, kepuasan karyawan, dan kontribusi bagi masyarakat. (Kristanti et al. 2023). Dalam sektor publik, manajemen sumber daya manusia berupaya untuk menekankan bahwa manusia merupakan sumber daya yang integral dalam konteks pembangunan bangsa yang komprehensif dan menyeluruh (Syahropi 2016) jika pengembangan SDM dilakukan dengan baik dan direncanakan dengan baik, itu dapat menghemat sumber daya lainnya dan membuat pengolahan sumber daya organisasi lebih efisien.

Kinerja karyawan adalah salah satu komponen paling penting yang menentukan keberhasilan sebuah organisasi. Banyak hal yang mempengaruhi kinerja tersebut, diantaranya adalah disiplin kerja dan budaya organisasi. (Sungkawati and Suarniati 2022), (Ayu Puspitas Sari, Syarwani Ahmad, and Helmi Harris 2021), (Kawulungan 2020). Kinerja adalah hasil yang telah dicapai karyawan baik secara kuantitas maupun kualitas dari pekerjaan yang dibebankan kepadanya (Valendra, Agung, and Firdaus 2020). Penilaian kinerja sangat penting dilakukan untuk membantu perusahaan mengevaluasi tanggung jawab karyawan atas pekerjaan yang telah mereka emban. Melalui ini, perusahaan dapat mendeteksi lebih awal jika terdapat masalah yang muncul, sehingga dapat segera diatasi sebelum masalah tersebut berkembang menjadi lebih besar. Apabila kinerja karyawan

mencapai hasil yang baik, perusahaan atau organisasi akan lebih mudah menjaga kelangsungan hidup usahanya dalam memenuhi target dan harapan yang telah ditetapkan. Semangat kerja yang meningkat akan berkontribusi pada peningkatan kinerja karyawan itu sendiri (Rasdam, Alam, and Reni 2018) tidak memadainya kinerja karyawan dapat menyebabkan hasil yang buruk atau bahkan merugikan bisnis atau organisasi. Maka dari itu, penting bagi perusahaan untuk terus memantau kinerja karyawan. Untuk meningkatkan performa mereka, perusahaan dan organisasi perlu memperhatikan beberapa aspek, seperti budaya organisasi, motivasi, kreativitas karyawan, dan lingkungan kerja.

Budaya organisasi mencakup nilai-nilai, keyakinan, norma, dan praktik yang dianut oleh anggota organisasi. Salah satu komponen penting yang memengaruhi kinerja dan efektivitas suatu organisasi adalah budayanya. Dalam era globalisasi dan persaingan yang semakin ketat, keberadaan budaya organisasi yang kuat dan positif menjadi kunci untuk mencapai tujuan strategis. Budaya yang kuat dan positif dapat menciptakan iklim kerja yang mendukung, di mana karyawan merasa dihargai dan termotivasi untuk berkontribusi. Menurut penelitian terdahulu dari (Rifai 2022), (Gagana Ghifary Ilham, Niniek F. Lantara, and Aryati Arfah 2023), (Wirae Gunawan, Ferdinand, and Achmad Syamsudin 2022) yang menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Budaya organisasi mencakup nilai-nilai yang perlu dipahami, dihayati, dan diterapkan secara kolektif oleh setiap individu atau kelompok yang terlibat di dalamnya. Budaya ini menjadi landasan dalam menyelesaikan berbagai masalah, baik yang bersifat eksternal maupun internal. Pelaksanaan budaya organisasi dilakukan secara konsisten oleh kelompok tersebut, sehingga dapat diwariskan kepada anggota baru. Hal ini menjadi cara yang efektif untuk memahami, merenungkan, dan merasakan isu-isu yang dihadapi oleh organisasi. (Dewi Astuti 2022). Dalam penelitian yang dilakukan oleh (Kirana W and Anwar 2021) mengatakan bahwa budaya organisasi secara langsung memiliki pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan. Di Indonesia, banyak organisasi, baik yang berskala kecil maupun besar, masih menghadapi tantangan dalam membangun dan mempertahankan budaya organisasi yang sehat. Hal ini sering kali disebabkan oleh berbagai faktor, seperti perbedaan latar belakang budaya karyawan, kurangnya komunikasi yang efektif, dan ketidakjelasan visi dan misi organisasi. Ketidakselarasan dalam budaya organisasi dapat mengakibatkan penurunan motivasi karyawan, peningkatan tingkat turnover, serta menurunnya produktivitas dan inovasi.

Motivasi kerja adalah dorongan yang membuat individu berusaha untuk mencapai tujuan tertentu dalam pekerjaan mereka. Teori motivasi, seperti Teori Hierarki Kebutuhan Maslow dan Teori Dua Faktor Herzberg, menunjukkan bahwa karyawan yang termotivasi cenderung lebih produktif dan memiliki kepuasan kerja yang lebih tinggi. Menurut (Sunnyoto and Wagiman 2023) Motivasi adalah upaya untuk mendorong semangat seseorang dalam bekerja, agar mereka dapat memberikan kemampuan dan keahlian secara optimal demi mencapai tujuan organisasi. Motivasi berfungsi sebagai pendorong yang menciptakan kegairahan kerja, sehingga individu bersedia bekerja sama, melaksanakan tugas dengan efektif, dan memiliki integritas dalam semua upayanya untuk meraih kepuasan. (Adi 2023). Motivasi memiliki peranan yang sangat penting, karena dengan adanya motivasi, diharapkan setiap karyawan dapat bekerja keras dan dengan penuh

antusiasme untuk mencapai tujuan perusahaan secara lebih cepat. Motivasi itu sendiri adalah suatu proses yang melibatkan arah, intensitas, dan ketekunan individu dalam upaya mencapai tujuan yang sama. (Jean Jr. and Ferinia 2023). Lebih mendalam lagi (Marihot 2018) Motivasi dapat diartikan sebagai faktor yang memandu dan mendorong perilaku atau keinginan seseorang untuk melakukan suatu kegiatan, terutama ketika kegiatan tersebut dianggap sulit atau kurang menarik. Faktor-faktor ini sering kali disebut sebagai motivasi, karena tujuan yang ingin dicapai mendorong individu untuk bertindak dengan cara tertentu. Dengan demikian, motivasi sering dipahami sebagai keinginan, tujuan, atau kecukupan, dan istilah ini sering digunakan secara bergantian untuk menjelaskan apa yang memotivasi seseorang. Penelitian yang dilakukan oleh (Dwi Irawati 2021) menyebutkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Ketika motivasi kerja diterapkan pada karyawan, hal ini dapat berfungsi sebagai sumber energi yang mengarahkan mereka dalam melaksanakan aktivitas pekerjaan. Penelitian yang dilakukan oleh (Nofiantari, Karnadi, and Pramesthi 2023) menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan.

Kreativitas adalah kemampuan untuk menghasilkan ide-ide baru dan solusi inovatif. Kreativitas mencakup keterampilan oleh individu guna menciptakan, manifestasi, melahirkan imajinasi sehingga munculnya atau lahirnya sesuatu yang baru (Apriyani and Siagian 2023). Kreativitas karyawan merupakan salah satu faktor kunci yang berkontribusi terhadap inovasi dan daya saing suatu organisasi. Dalam era globalisasi dan perkembangan teknologi yang pesat, organisasi dihadapkan pada tantangan untuk beradaptasi dan berinovasi agar tetap relevan di pasar. Kreativitas tidak hanya terbatas pada bidang seni atau desain, tetapi juga mencakup kemampuan untuk menghasilkan ide-ide baru, memecahkan masalah secara efektif, dan mengembangkan proses yang lebih efisien dalam berbagai aspek operasional. Dalam industri batik, di mana desain dan inovasi produk sangat penting, kreativitas karyawan menjadi aset berharga. Karyawan yang kreatif tidak hanya mampu menciptakan produk yang menarik tetapi juga dapat memberikan kontribusi dalam pengembangan strategi pemasaran yang efektif. Penelitian yang dilakukan oleh (Yahyaa and Sukarnob 2021) Kreativitas dapat dipahami sebagai suatu ide, proses, dan metode baru yang bersifat imajinatif, estetis, fleksibel, terintegrasi, terdistingsi, serta efektif. Ini merupakan sebuah proses mental yang dilakukan oleh individu untuk menghasilkan produk. Orang yang merasa termotivasi, dan tergugah, terutama oleh kegembiraan, kepuasan, tantangan, dan komitmen untuk bekerja pada diri mereka sendiri, akan menjadi sangat kreatif (C.Venus Lurekke Jean Jr and Rolyana Ferinia 2023 ). Dari penjelasan di atas, dapat disimpulkan bahwa motivasi dan kreativitas karyawan merupakan dua aspek krusial yang dapat berkontribusi pada peningkatan kinerja yang rendah. Beberapa penelitian telah dilakukan untuk mengeksplorasi pengaruh antara kreativitas dan kinerja secara terpisah. (Kurniawan and Nugroho 2021) Penelitian ini mengkaji kreativitas karyawan yang bekerja di departemen hospitality, dan hasilnya menunjukkan bahwa kreativitas karyawan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi mereka.

Usaha selanjutnya yang dapat memengaruhi kinerja karyawan adalah lingkungan kerja. Lingkungan kerja mencakup seluruh aspek fisik dan sosial yang ada di tempat kerja, seperti fasilitas, hubungan antar rekan kerja, serta dukungan dari manajemen. Kondisi lingkungan

kerja yang baik dapat meningkatkan semangat kerja karyawan. Misalnya, lingkungan yang bersih dan terawat dapat menambah motivasi karyawan dalam menjalankan tugas mereka. Selain itu, lingkungan yang mendukung kreativitas seperti ruang kerja yang inspiratif dan budaya yang menghargai ide-ide baru akan mendorong karyawan untuk berpikir lebih kreatif dan inovatif. Oleh karena itu, menjaga kualitas lingkungan kerja adalah hal yang sangat penting. Meskipun lingkungan kerja tidak terlibat langsung dalam proses produksi, pengaruhnya terhadap karyawan yang melaksanakan proses tersebut sangat signifikan. (Rulianti and Nurpribadi 2023). Lingkungan yang baik bagi suatu instansi adalah lingkungan yang memperhatikan kesejahteraan sekitar dan memberikan fasilitas yang memadai bagi para pegawainya. Ini termasuk lingkungan yang bersih, ruangan yang teratur, dan udara yang sehat. Ketika lingkungan kerja tidak kondusif atau tidak nyaman, hal ini dapat mengganggu performa pegawai dalam menjalankan tugas administratif ataupun aktivitas lainnya. Sebaliknya, jika tempat kerja menciptakan suasana yang mendukung, maka produktivitas pegawai akan meningkat secara signifikan. (Markus, Hasanah, and Pahlan 2023). Penelitian yang dilakukan (Jufrizen and Rahmadhani 2020) bahwa lingkungan kerja memegang peranan penting terhadap baik buruknya kualitas hasil kerja pegawai. Bila lingkungan kerja nyaman dan komunikasi antar pegawai berjalan lancar, maka bisa dipastikan performa yang dihasilkan pun akan maksimal.

Objek yang akan diteliti adalah Industri Rumah Batik Tatzaka. Tatzaka Batik menawarkan berbagai produk batik, mulai dari kain, pakaian, hingga aksesoris yang memiliki desain unik dan menarik. Produk-produk ini tidak hanya mengedepankan keindahan, tetapi juga berusaha untuk menceritakan kisah dan makna di balik setiap motif yang digunakan. Inovasi menjadi salah satu fokus utama Tatzaka Batik, di mana perusahaan ini terus berusaha untuk menciptakan desain-desain baru yang relevan dengan tren pasar tanpa mengabaikan nilai-nilai tradisional. Batik yang ada di Tatzaka memiliki ciri khas warna yang lebih mencolok dibandingkan dengan industri batik lainnya, serta menawarkan berbagai motif dan corak yang beragam. Produk-produk yang dihasilkan oleh Industri Rumah Batik Tatzaka selalu mengutamakan kualitas, sehingga mampu menarik minat bagi konsumen untuk melakukan pembelian. Tidak hanya batik, galeri Batik Tatzaka menawarkan pakaian, tas, sepatu, dan udengn Banyuwangi yang siap pakai. Selain itu, pelanggan dapat memesan motif apa pun yang mereka inginkan, termasuk untuk seragam sekolah. Siswa dari TK hingga SMA dilatih membatik di Batik Tatzaka. Oleh karena itu, karyawan diharapkan dapat memberikan layanan yang baik kepada pelanggan dan menunjukkan kinerja terbaik untuk perusahaan.

Dalam konteks perusahaan seperti Tatzaka Batik, yang beroperasi di Banyuwangi, kinerja karyawan tidak hanya dipengaruhi oleh keterampilan dan kompetensi individu, tetapi juga oleh berbagai faktor internal dan eksternal yang saling berinteraksi. Di era globalisasi dan persaingan yang ketat di perusahaan maka dituntut untuk tidak hanya berfokus pada produk, tetapi juga pada pengelolaan sumber daya manusia yang efektif. Maka dari itu, penting untuk memahami bagaimana budaya organisasi, motivasi kerja, kreativitas karyawan, dan lingkungan kerja dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Dalam konteks Tatzaka Batik, budaya organisasi yang mengedepankan inovasi dan kolaborasi dapat membantu menciptakan suasana kerja yang produktif. Misalnya, jika perusahaan

menerapkan budaya yang mendukung eksperimen dan toleransi terhadap kegagalan, karyawan akan merasa lebih bebas untuk berinovasi, yang dapat meningkatkan kinerja mereka. Sebaliknya, budaya yang kaku dan tidak mendukung kreativitas dapat menghambat kinerja karyawan.

Di Tatzaka Batik, faktor-faktor yang dapat mempengaruhi motivasi kerja termasuk penghargaan, pengakuan, dan peluang pengembangan karir. Misalnya, program insentif yang baik atau pengakuan atas prestasi karyawan dapat meningkatkan motivasi mereka untuk bekerja lebih keras dan lebih cerdas. Penelitian ini akan mengeksplorasi bagaimana berbagai aspek motivasi kerja berkontribusi terhadap kinerja karyawan di Tatzaka Batik. Penelitian ini akan menganalisis bagaimana tingkat kreativitas karyawan di Tatzaka Batik berpengaruh terhadap kinerja mereka, serta faktor-faktor apa saja yang dapat memfasilitasi atau menghambat kreativitas tersebut. Penelitian ini akan mengeksplorasi bagaimana lingkungan kerja di Tatzaka Batik mempengaruhi kinerja karyawan. Aspek sosial juga menjadi bagian penting dari lingkungan kerja di Tatzaka Batik. Perusahaan berusaha menciptakan suasana kerja yang harmonis, di mana hubungan antar karyawan dibangun atas dasar saling menghormati dan kerjasama. Lingkungan kerja di Tatzaka Batik Banyuwangi tidak hanya berfokus pada aspek produktivitas, tetapi juga pada kesejahteraan dan pengembangan karyawan. Penelitian mengenai lingkungan kerja di Tatzaka Batik diharapkan dapat memberikan gambaran yang lebih jelas tentang bagaimana faktor-faktor tersebut saling berinteraksi dan berkontribusi pada keberhasilan organisasi, serta memberikan rekomendasi untuk perbaikan yang lebih lanjut.

Menggabungkan keempat faktor tersebut, penelitian ini bertujuan untuk memberikan wawasan yang lebih dalam tentang bagaimana budaya organisasi, motivasi kerja, kreativitas karyawan, dan lingkungan kerja saling berinteraksi dan berkontribusi terhadap kinerja karyawan di Tatzaka Batik, Banyuwangi. Dengan memahami pengaruh masing-masing faktor, manajemen Tatzaka Batik dapat merumuskan strategi yang lebih efektif untuk meningkatkan kinerja karyawan, menciptakan lingkungan kerja yang lebih baik, dan pada akhirnya, mencapai tujuan organisasi. Penelitian ini akan mengeksplorasi bagaimana lingkungan kerja di Tatzaka Batik mempengaruhi kinerja karyawan.

Berdasarkan latar belakang diatas dapat ditemukan bahwa judul penelitian ini adalah “**Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi Kerja, Kreativitas Karyawan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Tatzaka Batik Banyuwangi**”.

## **1.2 Rumusan Masalah**

Pada dunia industri tidak lepas dari permasalahan didalamnya, salah satunya adalah karakteristik individu yang dimiliki oleh setiap karyawan yang berbeda-beda. Dengan demikian akan menyebabkan para karyawan memiliki budaya organisasi yang berbeda pula, hal ini menyebabkan terjadinya lingkungan kerja yang kurang nyaman untuk setiap karyawan yang akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan itu sendiri. Berdasarkan latar belakang di atas dan berdasarkan teori yang ada, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Tatzaka Batik, Banyuwangi?
2. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Tatzaka Batik, Banyuwangi?
3. Apakah kreativitas karyawan berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Tatzaka Batik, Banyuwangi?
4. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Tatzaka Batik, Banyuwangi?

### **1.3 Tujuan Penelitian**

Dari latar belakang yang sudah disampaikan diatas maka dan rumusan masalah yang ada, maka tujuan dari penelitian ini adalah :

1. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan di Tatzaka Batik, Banyuwangi.
2. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di Tatzaka Batik, Banyuwangi.
3. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh kreativitas karyawan terhadap kinerja karyawan di Tatzaka Batik, Banyuwangi.
4. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di Tatzaka Batik, Banyuwangi.

### **1.4 Manfaat Penelitian**

Penelitian ini diharapkan memberikan manfaat sebagai berikut:

1. Bagi Perusahaan  
Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan rekomendasi praktis yang dapat diimplementasikan oleh manajemen Tatzaka Batik untuk meningkatkan kinerja karyawan, serta menjadi referensi bagi penelitian-penelitian selanjutnya yang berkaitan dengan pengelolaan sumber daya manusia dan kinerja dari karyawan.
2. Bagi Akademisi dan peneliti selanjutnya  
Penelitian ini diharap bisa menjadi referensi bagi penelitian-penelitian selanjutnya yang berhubungan dengan kinerja karyawan dan faktor-faktor yang mempengaruhinya. Selain itu, selain itu diharapkan bahwa penelitian ini akan membantu pengembangan ilmu pengetahuan, khususnya dalam bidang manajemen sumber daya manusia, serta menambah wawasan informasi yang relevan.
3. Bagi Penulis  
Hasil penelitian ini merupakan dasar pemahaman lebih lanjut dari teori yang diperoleh dari Universitas Muhammadiyah Jember dan menambah pengetahuan tentang berbagai masalah yang terjadi di suatu instansi yang berhubungan dengan kinerja pegawai pada Tatzaka Batik Banyuwangi, dan sebagai pembelajaran untuk tugas akhir dan menyandang gelar Sarjana Manajemen.

### 1.5 Ruang Lingkup

Ruang lingkup penelitian ini difokuskan pada karyawan Tatzaka Batik yang terletak di Banyuwangi. Penelitian ini akan mengeksplorasi pengaruh budaya organisasi, motivasi kerja, kreativitas karyawan, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif, di mana data akan dikumpulkan melalui kuesioner dan wawancara yang disebarakan kepada para karyawan.

