

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Sumber daya manusia adalah faktor yang menentukan keberhasilan suatu perusahaan dan menentukan nasib perusahaan kedepannya untuk mengembangkan usaha dan mampu bersaing secara global. Sehingga diharapkan setiap pegawai memiliki komitmen yang kuat untuk memberikan prestasi terbaik bagi organisasi ataupun perusahaan tempatnya bekerja.

Komitmen pegawai merupakan salah satu kunci yang turut menentukan berhasil atau tidaknya organisasi untuk mencapai tujuannya. Pegawai yang memiliki komitmen pada organisasi biasanya mereka menunjukkan sikap kerja yang penuh perhatian terhadap tugasnya, mereka sangat memiliki tanggung jawab untuk melaksanakan tugas-tugas serta sangat loyal terhadap instansi tempatnya bekerja. Dengan komitmen seseorang akan menyatakan tekad untuk melaksanakan sesuatu. Dalam komitmen terkandung keyakinan, pengikat yang akan menimbulkan energi untuk melakukan terbaik. Secara nyata, komitmen berdampak kepada performansi kerja sumber daya manusia dan pada akhirnya juga sangat berpengaruh terhadap kinerja suatu organisasi atau perusahaan. Karena itu peran sumber daya manusia, khususnya jajaran manajemen dari ini dasar sampai ini puncak harus mampu berperan sebagai penggerak untuk mewujudkan misi dan tujuan organisasi.

Pegawai yang memiliki komitmen tinggi terhadap organisasi dapat dilihat dari keinginan kuat untuk tetap menjadi anggota tersebut, kesediaan untuk berusaha sebaik

mungkin demi kepentingan organisasi, kepercayaan terhadap organisasi dan penerimaan yang kuat terhadap nilai-nilai dan tujuan organisasi. Adanya komitmen organisasi yang tinggi pada pegawai akan membuat pegawai terhindar dari perilaku-perilaku keorganisasian yang negatif misalnya membolos, mangkir, pindah kerja keperusahaan lain, meninggalkan jam kerja dan lain sebagainya.

Menurut Kaswan (2012:293), komitmen organisasi adalah merupakan ukuran kesediaan karyawan bertahan dengan sebuah perusahaan di waktu yang akan datang. Sedangkan menurut Panggabean (2004:135), komitmen adalah kuatnya pengenalan dan keterlibatan seseorang dalam organisasi tertentu.

Kepuasan kerja karyawan merupakan salah satu aspek penting yang perlu diperhatikan oleh pimpinan untuk meningkatkan kualitas para karyawan, apabila kepuasan kerja terpenuhi maka karyawan akan cenderung memiliki semangat yang tinggi didalam bekerja. Menurut Noe, dkk dalam Kaswan (2012:284), menyatakan kepuasan kerja sebagai perasaan senang yang dihasilkan dari persepsi bahwa pekerjaannya memenuhi atau memungkinkan pemenuhan nilai-nilai penting pekerjaannya. Sedangkan menurut Fathoni (2006), bahwa kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaan.

Konteks karyawan pada wujudnya harus berinteraksi dengan pimpinan agar perusahaan terbangun di atas hubungan saling mengisi satu sama lain. Begitu juga peran pimpinan dalam organisasi baik itu perusahaan sangat penting kaitannya dalam hal memotivasi karyawannya untuk selalu bekerja sesuai dengan apa yang harus dikerjakan dalam mencapai tujuan organisasi yang lebih baik. Implementasi yang dibangun harus pula berdasarkan manajemen yang baik dapat bersinergi keseluruhan komponen organisasi,

baik manajemen tingkat atas, tengah, bahkan ke bawah. Kefektivan dalam pencapaian sebuah organisasi tergantung bagaimana pola kepemimpinan yang dibangun dan dimiliki oleh seorang pemimpin, karena pemimpin yang menjadi tolak ukur bahkan kendali dalam maju mundurnya suatu organisasi.

Seperti dalam komitmen kerja antara pemilik dan pengraji karawo ini terdapat pemilik dan juga karyawan, karyawan di sini adalah pengrajin karawo. Seperti yang kita ketahui bahwa karawo adalah kain tradisional khas Gorontalo yang pembuatannya merupakan hasil kerajinan tangan. Karawo merupakan bahasa Gorontalo yang artinya sulaman dengan tangan. Orang-orang di luar Gorontalo mengenalnya dengan sebutan Kerawang. Menurut Daulima (2009) dalam Hariana dan Lasalewo 2012, bahwa istilah sulaman Kerawang berasal dari kata “karawo”, terdiri atas kata *ka = kakatiya* (saling mengait), *ra = tanteya* (berantai) dan *wo = wowoalo*, yang artinya saling berkaitan dipinggiran lubang kain (Datau 2010) dalam Hariana dan Lasalewo 2012.

Karawo lahir dari proses panjang yang merupakan buah dari ketekunan para perajin. Seni membuat Kerawang atau Karawo disebut “Mokarawo”. Seni ini telah diturunkan dari generasi ke generasi sejak masa Kerajaan Gorontalo masih berjaya. Keindahan motif, keunikan cara pengerjaan, dan kualitas yang bagus membuat Kerawang atau Karawo bernilai sangat tinggi. Maka tak mengherankan jika keunikan dan kualitas tersebut diminati oleh banyak kalangan, baik dari dalam maupun luar negeri. Produksi kain Kerawang atau Karawo sempat mati suri. Tak banyak perajin yang menekuni dunia ini karena kerumitan yang menyita banyak energi, waktu, dan ketekunan. Oleh karena itu,

pemerintah melakukan berbagai cara untuk membuat kerajinan ini dapat terus lestari dan semakin populer, baik di dalam maupun luar negeri.¹

Rumah Karawo yang menjadi objek studi dari proposal ini terletak di Kelurahan Libuo Kecamatan Duingi Kota Gorontalo. Rumah Karawo sudah terkenal tidak hanya di Gorontalo, tetapi juga sudah terkenal di manca Negara, Rumah Karawo AL. Dan mengangkat nama baik Negara Indonesia, khususnya Provinsi Gorontalo. AL adalah salah satu putra Gorontalo jadi AL berkewajiban untuk mengangkat keunikan kain Karawo khas Gorontalo. Dibalik semua itu tentunya ada orang yang terlebih dahulu memproduksi kain Karawo, sehingga bisa terlihat menarik, elegan, indah, unik dan tentunya memikat hati orang-orang yang memakainya.

Dibalik keindahan kain Karawo AL tentunya ada orang-orang yang memiliki andil besar dalam merancang kain Karawo yaitu pengrajin Karawo. Rumah Karawo AL mempunyai 2 cabang Rumah Karawo yang pertama di Gorontalo, dan kedua di New York, pengrajin Karawo AL ini tersebar di beberapa tempat, yaitu di Telaga, Tapa, Batudaa, tapi hanya memiliki satu leader saja dan leader tersebut yang membagikan kain-kain yang masih polos dan akan di sebar atau di bagikan ke pengrajin-pengrajin lainnya. selain itu ada menjadi penjahit, bagian gudang, pengantaran dan penjaga Toko. Tidak heran mengapa kain Karawo ini terkenal hingga ke luar Negeri karena AL itu sendiri sering mengikuti Couture Fashion Week maka kain Karawo terkenal. Maka yang sangat berpengaruh di Rumah Karawo adalah pengrajin.

¹Harahap Rizal Aswin. 2010. *Djahra Laliyo dan Kain karawo*. Artikel. diakses [16 Februari 2019] lihat di <https://regional.kompas.com/read/2010/07/04/08352362/djahra.laliyo.dan.kain.karawo>. Aswin Rizal Harapan.

Rumah Karawo sukses dan di kenali banyak orang hingga saat ini tentunya tidaklah mudah. Tentu memiliki masalah menuju keberhasilan tersebut, seperti masalah pertama ada salah satu orang yang sudah di percaya oleh AL yang menjadi penjahit, tiba-tiba meninggalkan semua pekerjaan yang berantakan, dan saat itu Rumah Karawo memiliki banyak pesanan atau orderan, entah apa alasan penjahit tersebut meninggalkan pekerjaan dengan Cuma-Cuma. Dan kedua menggantikan leader pengrajin hingga 3x karena tidak bisa di percaya. Yang pertama : pengrajin, tidak menyanggupi dengan pekerjaannya, meninggalkan pekerjaannya sementara itu rumah karawo mempunyai pesanan dari pejabat-pejabat, walikota dan masih banyak lagi. Pengrajin Kedua : tetap berakhir dengan tidak baik, dan rumah karawo mempunyai pesanan dari iven nasional. Pengrajin Ketiga : beliau mengakui bahwa beliau ditipu oleh orang kedua, akan tetapi tetap meninggalkan pekerjaannya menjadi leader pengrajin dan pindah kembali ke leader pengrajin yang kedua, dan mereka bekerja sama untuk mengambil atau mengcopy hasil karya AL tersebut.

1.2.Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang tersebut maka peneliti merumuskan masalah penelitian yaitu, Bagaimana komitmen kerja antara pemilik dan pengrajin karawo?

1.3.Tujuan Penelitian

Adapun yang menjadi tujuan peneliti yaitu untuk mengetahui Bagaimana komitmen kerja antara pemilik dan pengrajin karawo

1.4.Manfaat Penelitian

Adapun manfaat penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

Manfaat teoritis dari penelitian ini adalah memberikan informasi yang obyektif kepada pembaca dan penulis pada umumnya tentang komitmen kerja pemilik dan pengraji karawo

2. Manfaat Praktis

Manfaat praktis dari penelitian ini diharapkan dapat membantu lembaga universitas, fakultas maupun jurusan dalam memahami lebih lanjut tentang penelitian ini.

Bagi peneliti : kegiatan penelitian ini dapat menjadi wahana untuk menambah pengetahuan dibidang peneliti dan juga mendapat informasi baru tentang komitmen kerja pemilik dan pengraji karawo.