# BAB I

# PENDAHULUAN

## 1.1 Latar Belakang

Penetapan Reog Ponorogo sebagai Warisan Budaya Takbenda (WBTb) oleh UNESCO pada tanggal 3 Desember 2024 menjadi tonggak penting dalam pengakuan dunia atas kekayaan budaya Indonesia. Dalam sidang ke-19 Komite Antar-Pemerintah untuk Perlindungan Warisan Budaya Takbenda yang berlangsung di Kasane, Botswana, Reog resmi diinskripsi sebagai Intangible Cultural Heritage in Need of Urgent Safeguarding (UNESCO, 2024) Status ini menandakan bahwa kesenian Reog tengah menghadapi ancaman serius terhadap keberlanjutannya, terutama karena minimnya regenerasi pelaku seni dan rendahnya partisipasi generasi muda. Dalam hal ini, para pengrajin dan pelaku seni tidak lagi hanya berperan sebagai individu yang bekerja untuk kelangsungan ekonomi keluarga, tetapi menjadi agen penting dalam menjaga warisan budaya bangsa.

Pemerintah Indonesia melalui Kementerian Kementrian Kebudayaan telah menegaskan komitmennya dalam menjaga kelestarian Reog. (Kemenko PMK, 2024) Upaya ini antara lain dilakukan melalui integrasi nilai budaya dalam pendidikan melalui kurikulum pendidikan sejak dini dari jenjang sekolah dasar hingga menengah dan dukungan terhadap pelaku budaya di tingkat akar rumput . Sementara itu, Kementerian Koordinator Pembangunan Manusia dan Kebudayaan (Kemenko PMK, 2024) juga menyatakan bahwa keberlangsungan Reog tidak bisa dilepaskan

dari keberdayaan para pelaku budaya, termasuk komunitas pengrajin melalui ekosistem yang telah tebentuk dari hulu hingga hilir, yang harus dikuatkan secara sosial dan ekonomi. Oleh karena itu, peningkatan kinerja pengrajin dan pelaku seni menjadi kebutuhan strategis sekaligus amanat budaya.

Dalam konteks ini, geliat kelompok usaha pengrajin seni menjadi sangat relevan. Banyak komunitas budaya lokal di berbagai daerah Indonesia berkembang sebagai entitas ekonomi sekaligus ruang pelestarian seni. Komunitas semacam ini tak hanya berperan dalam mempertahankan bentuk fisik warisan budaya, melainkan juga memperkuat ekosistem sosial dan ekonomi di sekitar praktik seni tersebut. Salah satu contohnya adalah Galuh Suryo Honggolono, sebuah komunitas pengrajin Reog yang berdiri sejak 2013 di Desa Golan, Kecamatan Sukorejo, Kabupaten Ponorogo. Komunitas ini tidak hanya memproduksi perlengkapan kesenian Reog seperti topeng dadak merak, baju warok, dan alat musik, tetapi juga aktif dalam pementasan Reog baik di tingkat nasional maupun internasional. Produk mereka telah menembus pasar ekspor dan berkontribusi terhadap ekonomi lokal sekaligus pelestarian budaya nasional.

Untuk menjawab tantangan pelestarian budaya sekaligus menjaga keberlangsungan usaha, organisasi seni dan kerajinan seperti Galuh Suryo Honggolono perlu membangun sistem kerja yang mampu mendorong produktivitas dan keberlanjutan. Dalam hal ini, kinerja karyawan atau anggota komunitas menjadi indikator utama. Kinerja tidak hanya mencerminkan output pekerjaan, tetapi juga menggambarkan seberapa jauh

tujuan organisasi tercapai. Seiring dengan kompleksitas tantangan budaya dan ekonomi, kinerja tidak lagi cukup dilihat dari kuantitas produksi, tetapi juga dari kualitas kontribusi terhadap nilai-nilai budaya yang dijaga dan diwariskan.

Organisasi sendiri adalah lingkungan di mana orang-orang dengan tujuan yang sama berkumpul dan bekerja sama dalam kerangka kerja formal. Di dalamnya, individu berinteraksi dan membentuk suatu kelompok yang dikelola secara sadar untuk bekerja secara berkesinambungan demi mencapai sasaran bersama. Keberadaan organisasi tidak terlepas dari adanya kesamaan visi, misi, serta nilai yang dijadikan pedoman dalam menjalankan berbagai aktivitas. Organisasi akan berjalan dengan optimal apabila seluruh elemen di dalamnya dapat berkontribusi secara maksimal dan bekerja sama secara harmonis. Oleh karena itu, guna mewujudkan cita-cita organisasi dibutuhkan tenaga kerja yang kompeten dan lingkungan yang mendukung.

Manusia dalam organisasi adalah aset terpenting yang menentukan arah dan keberhasilan. Ketiadaan tenaga kerja yang berkualitas akan menghambat efektivitas organisasi. Kesuksesan organisasi bergantung pada bagaimana sumber daya manusianya dikelola dan dikembangkan agar dapat berkontribusi secara optimal. Menurut (Sadili, 2019) sumber daya manusia merupakan bagian dari pengelolaan organisasi yang mencakup pemanfaatan tenaga kerja, pengembangan keahlian, evaluasi kinerja, hingga pemberian kompensasi. Dengan kata lain, tata kelola SDM yang baik menjadi kunci

dalam mengembangkan potensi individu agar selaras dengan tujuan organisasi.

Dalam struktur organisasi, pembagian peran antara pimpinan dan staf menjadi landasan yang menjaga arah organisasi tetap terkendali. Pemimpin bertindak sebagai pengambil keputusan sekaligus penggerak yang memotivasi anggota tim. Menurut (Afandi, 2021) kinerja individu maupun kelompok dalam organisasi merupakan hasil dari pelaksanaan tugas berdasarkan tanggung jawab dan kewenangan yang dimiliki. Kinerja tersebut harus dicapai dengan cara yang sah dan sesuai dengan norma yang berlaku. Kepemimpinan, dalam hal ini, memiliki pengaruh besar terhadap terciptanya budaya kerja yang sehat dan produktif.

Menurut (Nikmat, 2022) gaya kepemimpinan adalah pola perilaku dinamis yang menyesuaikan diri dengan karakter bawahan. Pemimpin yang efektif mampu menciptakan suasana kerja positif, mendengarkan masalah bawahannya, serta mengarahkan dan mengembangkan tim secara optimal. Gaya kepemimpinan yang tidak sesuai dapat menurunkan performa kerja, bahkan memicu perilaku menyimpang di tempat kerja. (Hutahaean, 2021) menekankan bahwa gaya kepemimpinan mencerminkan karakteristik unik dari seorang pemimpin yang akan memengaruhi efektivitas organisasi secara keseluruhan. Dengan demikian, pemimpin komunitas budaya seperti Galuh Suryo Honggolono perlu menyesuaikan gaya kepemimpinannya dengan dinamika komunitas yang berbasis kekeluargaan sekaligus berorientasi produktivitas.

Selain kepemimpinan, lingkungan kerja juga turut berpengaruh terhadap produktivitas karyawan. (Maryati, 2022) menyatakan bahwa lingkungan kerja mencakup aspek fisik hingga hubungan sosial di tempat kerja. Lingkungan kerja yang sehat dan kondusif dapat menciptakan rasa nyaman dan dihargai, yang pada gilirannya meningkatkan motivasi dan loyalitas karyawan. (Darmadi, 2020) juga menyebutkan bahwa faktor-faktor seperti pencahayaan, ventilasi, keamanan, dan fasilitas kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap produktivitas. Dalam organisasi berbasis budaya, lingkungan kerja juga memuat nilai-nilai lokal seperti semangat gotong royong, keselarasan batin, dan rasa bangga terhadap warisan budaya.

Fenomena tersebut tampak nyata dalam komunitas Galuh Suryo Honggolono. Suasana kerja yang rapi, bersih, serta selaras dengan minat dan identitas para pekerja yang mayoritas merupakan seniman Reog mampu menciptakan lingkungan kerja yang harmonis dan produktif. Budaya disiplin terhadap kebersihan, ketepatan waktu produksi, serta rasa memiliki terhadap seni Reog memperkuat motivasi kerja mereka. Dengan begitu, kinerja karyawan sangat dipengaruhi oleh kualitas lingkungan kerja, baik fisik maupun psikososial.

Selain gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja, aspek kesejahteraan juga memegang peran penting dalam mendukung kinerja karyawan. Kesejahteraan mencakup pemenuhan kebutuhan dasar maupun psikologis pekerja. (Hasibuan, 2019) menyatakan bahwa kesejahteraan merupakan kompensasi tambahan, baik berupa materi maupun non-materi,

untuk menjaga motivasi dan loyalitas karyawan. Program kesejahteraan yang baik akan meningkatkan dedikasi dan komitmen, menciptakan kondisi kerja yang stabil dan produktif. Dalam konteks pengrajin seni, kesejahteraan tidak hanya berkaitan dengan upah atau tunjangan, tetapi juga mencakup akses terhadap pelatihan, jaminan sosial, dan ruang untuk berekspresi secara artistik.

Secara keseluruhan, ketiga variabel yaitu gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, dan kesejahteraan karyawan saling berkorelasi dalam membentuk kinerja individu dan organisasi. Relevansi dari seluruh variabel ini semakin penting ketika dikaitkan dengan konteks budaya lokal yang sedang dalam sorotan dunia. (Kemendikbudristek, 2024) Pemerintah Indonesia terus mengoptimalkan sektor pariwisata dan budaya sebagai salah satu pilar penting dalam pembangunan ekonomi nasional yang inklusif dan berkelanjutan. Melalui pengembangan destinasi wisata berbasis budaya, Pemerintah juga berupaya menciptakan peluang baru yang tidak hanya memperkuat identitas budaya nasional tetapi juga meningkatkan kesejahteraan masyarakat.

Namun demikian, kajian ilmiah yang menelaah pengaruh gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, dan kesejahteraan karyawan terhadap kinerja dalam konteks pelestarian budaya masih sangat terbatas. Sebagian besar penelitian lebih banyak dilakukan pada sektor formal seperti manufaktur, jasa, atau pendidikan. Padahal, komunitas budaya lokal memiliki karakteristik unik yang tidak dapat disamakan dengan organisasi komersial biasa. Penelitian ini bertujuan untuk mengisi kekosongan tersebut

dengan melihat bagaimana ketiga variabel tersebut berperan dalam menjaga dan meningkatkan kinerja pengrajin pada komunitas seni budaya lokal, khususnya Galuh Suryo Honggolono.

Mengacu pada pendahuluan yang telah disebutkan di atas, peneliti bermaksud menjalankan penelitian yang berjudul **"Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Kesejahteraan Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan di Pengrajin Reyog Galuh Suryo Honggolono"**

## 1.2 Perumusan Masalah

Sebagaimana telah dijelaskan dalam bagian latar belakang, penulis menetapkan rumusan masalah berikut:

1. Apakah Gaya Kepemimpinan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan di Pengrajin Reyog Galuh Suryo Honggolono?
2. Apakah Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan di Pengrajin Reyog Galuh Suryo Honggolono?
3. Apakah Kesejahteraan Karyawan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan di Pengrajin Reyog Galuh Suryo Honggolono?
4. Apakah Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Kesejahteraan Karyawan secara silmutan berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan di Galuh Suryo Honggolono?

## 1.3 Tujuan dan Manfaat Penelitian

### 1. Tujuan

a. Untuk mengetahui apakah gaya kepemimpinan seorang pemimpin mempengaruhi kinerja pekerja di Pengrajin reyog Galuh Suryo Honggolono.

b. Untuk mengetahui apakah kinerja karyawan dipengaruhi oleh lingkungan kerja di Pengrajin reyog Galuh Suryo Honggolono.

c. Untuk mengetahui apakah kesejahteraan karyawan mempengaruhi kinerja karyawan Pengrajin reyog Galuh Suryo Honggolono

d. Untuk mengetahui apakah kesejahteraan karyawan, lingkungan kerja, dan kepemimpinan secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Pengrajin reyog Galuh Suryo Honggolono.

### 2. Manfaat

**a. Bagi Peneliti**

Penelitian Pengetahuan kita tentang faktor-faktor yang memengaruhi kinerja pekerja yaitu lingkungan kerja dan gaya kepemimpinan diperkuat melalui studi ini, kesejahteraan karyawan saling berinteraksi dan mempengaruhi kinerja karyawan perusahaan kerajinan. Hal ini dapat memperluas wawasan peneliti mengenai dinamika yang ada dalam konteks MSDM.

**b. Bagi Pembaca**

Dapat menyediakan daftar bacaan dan informasi tentang manajemen sumber daya manusia, termasuk bagaimana gaya kepemimpinan, budaya kerja, dan kesejahteraan karyawan memengaruhi kinerja pekerja.

**c. Bagi Instansi**

Hasil penelitian ini dapat memberikan wawasan kepada pimpinan Pengerajin Reyog Galuh Suryo Honggolono untuk mengembangkan dan pembuatan kebijakan yang tepat untuk pengembangan sumber daya manusia dan kemajuan institusi dapat dicapai dengan meningkatkan kualitas sumber daya manusia di unit bisnis dengan memahami bagaimana gaya kepemimpinan, budaya kerja, dan kesejahteraan karyawan memengaruhi kinerja karyawan.

**d. Bagi Akademis**

Peningkatan Pemahaman Teoritis dan Praktis tentang MSDM. Penelitian ini diharapkan dapat berkontribusi untuk memperdalam pemahaman tentang unsur-unsur yang memberikan pengaruh terhadap Kinerja Karyawan. Temuan penelitian dapat digunakan sebagai referensi untuk pengembangan teori MSDM dan strategi pendidikan, sehingga akademisi dapat merancang program yang lebih efektif dalam mendukung pemahaman MSDM di kalangan civitas akademik.