

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang Penelitian**

Setiap perusahaan memiliki tantangan yang berbeda – beda. Sukses atau tidaknya suatu perusahaan dipengaruhi oleh beberapa faktor. Faktor-faktor yang dapat memengaruhi yaitu (Waringin, 2016):

1. Mental
2. Pengetahuan bisnis
3. Sumber daya manusia
4. Modal
5. Penjualan

Melihat dari faktor – faktor di atas, yang dapat memengaruhi kesuksesan suatu perusahaan salah satunya dipengaruhi oleh sumber daya manusia. Salah satu sumber daya manusia yang dimaksud adalah pemegang jabatan tertinggi di suatu perusahaan. Pemimpin suatu perusahaan diharuskan untuk dapat mengontrol semua aktivitas karyawan maupun produksi perusahaan.

Maka dari itu, Sebuah perusahaan pasti menginginkan sumber daya manusia yang terjamin. Terlebih karena sumber daya manusia, merupakan salah satu komponen penting dalam suatu perusahaan yang menentukan sukses tidaknya perusahaan tersebut. Maka, betapa pentingnya jika suatu perusahaan dapat memberdayakan sumber daya manusianya dengan baik, oleh karena itu perusahaan harus memiliki pemimpin yang dapat memberdayakan sumber daya manusia yang ada pada suatu perusahaan.

Pemimpin dari suatu perusahaan bisa berasal dari keluarga pemilik perusahaan maupun profesional dari luar perusahaan. Kebijakan seperti itu bergantung pada kebijakan yang dibuat oleh pemilik perusahaan.

Perusahaan bisa dimiliki oleh perseorangan maupun per kelompok, ataupun dari suatu perkumpulan maupun suatu grup yang memulai untuk membuat perusahaan tersebut. Salah satunya adalah perusahaan milik keluarga. Menurut Handoyo dalam Simanjuntak (2010), *family is a community of persons headed by a man and women, united in marriage and their offsprings as well as relatives to the third or fourth degree of consanguinity*. Maksudnya adalah bisnis keluarga merupakan bisnis yang dikelola oleh suami istri maupun sekumpulan orang yang memiliki hubungan keluarga, termasuk hubungan persaudaraan.

Sesuai yang ditulis oleh Supriadi (2014) dalam berita CNN, yang membahas tentang survei yang dilakukan oleh perusahaan audit dari Amerika, yaitu *Price Waterhouse Cooper (PWC)* yang melakukan survei pada tahun 2014 bulan Mei hingga Agustus, dengan narasumber yaitu sebanyak 30 pebisnis dalam bisnis keluarga di Indonesia. Mengeluarkan hasil bahwa terdapat lebih dari 95% perusahaan di Indonesia merupakan bisnis keluarga. Dengan lebih dari 40 ribu orang kaya, 0,2%-nya menjalankan bisnis keluarga.

Menurut survei yang dilakukan PWC pula, keterlibatan keluarga dalam bisnis keluarga cukup tinggi, dapat dilihat hasil surveinya, 100% perusahaan memiliki dewan direksi atau yang memegang jabatan eksekutif senior

berasal dari keluarga. Adapun 53% merupakan keluarga yang bekerja sebagai karyawan biasa bukan pemegang jabatan yang tinggi.

Terkait dengan sumber daya manusia dalam sebuah perusahaan bisnis keluarga, mayoritasnya adalah keluarga dari pemilik perusahaan, menurut salah satu dosen Fakultas Ekonomi UII yaitu Achmad Sobirin, beliau merupakan pemerhati perkembangan bisnis keluarga. Beliau menuturkan bahwa sebuah perusahaan yang profesional akan menggunakan transaksional dalam hubungannya, berbeda dengan bisnis keluarga yang mencampurkan hubungan emosional di dalamnya. Hal yang membuat bisnis keluarga berbeda dari yang lain adalah bahwa bisnis keluarga ini merupakan gabungan dari dua karakteristik yang saling berlawanan (Tim FE UII, 2017). Adanya sistem bisnis dan sistem kekeluargaan yang memang berlawanan inilah yang membuatnya menjadi unik, sistem bisnis ini mengharuskan setiap karyawannya profesional sedangkan sistem kekeluargaan ini lebih ke hubungan emosional dari setiap karyawannya.

Alangkah baiknya jika suatu pemimpin perusahaan bisnis dapat menyeimbangkan kedua hal tersebut, jika para pemimpin dari bisnis keluarga dapat mengelola sumber daya manusia di perusahaan dengan baik, maka akan membuat perusahaan maju dengan pesat. Inilah keuntungan dari bisnis keluarga yang tidak dimiliki oleh bisnis non keluarga, yaitu sumber daya manusia yang memadai jika memang dikelola dan dikembangkan dengan baik pula.

Menurut Achmad Sobirin juga, bahwasanya kebanyakan dari bisnis keluarga ini adalah merupakan bisnis yang cakupannya masih mikro. Tidak banyak perusahaan bisnis keluarga yang sudah *go public* dan terkenal dikarenakan banyaknya masalah yang akan muncul saat suatu bisnis keluarga sudah berkembang dari kecil menjadi cakupannya menengah. Akan ada banyak keperluan keluarga yang akan dicampur aduk dalam keperluan bisnis (Tim FE UII, 2017).

Masalah yang muncul bisa terjadi karena adanya konflik antar anggota keluarga, kurangnya profesionalisme dalam bekerja, masalah suksesi, kurangnya sumber daya, dan model bisnis tradisional yang sudah usang (Tjiptono, 2013). Salah satu dari masalah yang dapat timbul adalah karena kurangnya profesionalisme dalam bekerja. Banyak perusahaan keluarga yang gagal bertahan karena kurangnya profesionalisme dalam bekerja. Itulah mengapa, ada perusahaan yang memilih untuk menyerahkan pengelolaan perusahaan pada pihak profesional, sedangkan anggota keluarga sekedar sebagai pemilik atau komisaris (Tjiptono, 2013).

Selain kelemahan yang dimiliki oleh perusahaan keluarga, sebuah perusahaan keluarga juga memiliki keuntungan. Keuntungan yang dimaksud yaitu manajer dan pemilik perusahaan yang merupakan anggota keluarga yang sama, memiliki tujuan yang sama pula (Kusuma, 2018). Memiliki tujuan yang sama dan memiliki latar belakang yang sama merupakan salah satu faktor yang menyebabkan timbulnya kekohesifan tim.

Lalu, setelah melihat beberapa penjelasan terkait latar belakang dari bisnis keluarga, maka menurut penulis, objek yang tepat untuk penelitian ini adalah Pamella Supermarket yang ada di Jogja. Pamella supermarket adalah sebuah usaha di bidang ritel yang dikelola oleh beberapa anggota keluarga, itulah mengapa termasuk sebagai bisnis keluarga. Pamella supermarket juga merupakan bisnis Syariah karena sesuai dengan visi yaitu “Menciptakan *brand image* Pamella Supermarket sebagai *trendsetter* supermarket muslim di Daerah Istimewa Yogyakarta.” Dan misinya yaitu (Group, 2019):

1. Menerapkan sistem ekonomi yang Islami.
2. Membantu upaya pemerintah dalam menyelesaikan masalah pengangguran dengan menyediakan lapangan pekerjaan yang layak.
3. Meningkatkan kualitas SDM Pamella Supermarket sedemikian sehingga memiliki pola hidup dan sikap yang Islami.
4. Senantiasa memperbaiki sistem manajemen Pamella Supermarket menuju manajemen yang profesional.
5. Memperluas jaringan bisnis melalui ikatan kemitraan dengan pengusaha kecil dan koperasi.

Selain di bidang ritel, akhir – akhir ini Pamella Group tidak hanya bergerak pada bidang ritel, namun sudah merambah pada bisnis SPBU dan olahraga yaitu futsal.

Pamella Supermarket awalnya didirikan oleh pasangan muda Sunardi Syahuri & Noor Liesnani Pamella. Toko pertama Pamella dibuka pada tahun 1975 dengan modal yaitu sebesar Rp 250.000 atau setara dengan 100 gram emas pada waktu itu, modal didapatkan dari pinjaman kepada orang tua dan tabungan Noor Liesnani Pamella. Pada waktu itu hanya mereka berdua yang mengelola toko tersebut. Awalnya toko Pamella hanya sebesar 5 x 5 meter, pada tahun 1978 sudah menjadi 5 x 15 meter dan memiliki karyawan.

Pamella supermarket terus berkembang sampai pada akhirnya Pamella sudah ada 7 supermarket dan mulai dari sinilah Ibu Pamella memulai bisnis di bidang non retail. Lalu, pada tahun 2005 mulailah berdiri SPBU Pamella yang ada di Jl. Lowanu, Yogyakarta (Group, 2019). Alasan peneliti memilih Pamella Yogyakarta sebagai objek yang diteliti adalah karena Pamella merupakan salah satu bisnis keluarga berbasis Syariah di Yogyakarta, dan merupakan salah satu bisnis yang cukup sukses. Dapat dikatakan merupakan bisnis Syariah karena sesuai dalam penelitian Trimulato (2017), bahwa Pamella Group menggunakan jasa dari Perbankan Syariah sebagai pembiayaannya. Selain itu, Pamella Supermarket juga memiliki visi dan misi yang menjunjung nilai – nilai Islam.

Maka dari itulah, penelitian ini meneliti tentang hubungan bisnis keluarga dengan profesionalisme dan kekohesifan tim dalam sebuah perusahaan. Hubungan yang menjelaskan apakah bisnis keluarga memiliki pengaruh positif atau buruk terhadap profesionalisme pegawai dalam bisnis

tersebut dan kekohesifan timnya, serta langkah seperti apa yang harus dilakukan oleh pebisnis agar kekohesifan tim dan profesionalisme tetap terjaga, karena dengan banyaknya bisnis keluarga yang tidak berhasil dan mengalami penurunan profit akibat rendahnya profesionalisme dan banyaknya konflik antar anggota keluarga yang menjabat sebagai atasan ataupun pemiliknya yang merupakan pemilik generasi ketiga dari perusahaan tersebut (Tjiptono, 2013). Dengan demikian, alasan diadakan penelitian ini adalah hasil dari penelitian ini dapat menjadi rujukan bagi akademisi dan praktisi agar mengetahui apakah sebenarnya bisnis keluarga ini memberi pengaruh positif atau sebaliknya dan dapat mengerti langkah – langkah yang harus dilakukan agar hal buruk yang banyak terjadi di perusahaan keluarga pada umumnya tidak terjadi pada perusahaan keluarga yang baru merintis usahanya atau baru dipimpin oleh generasi kedua ataupun ketiga.

## **B. Rumusan Masalah**

Bisnis keluarga merupakan bisnis yang dikelola oleh anggota keluarga, baik itu secara per kelompok maupun hanya seseorang saja. Lalu, umumnya yang menjadi masalah dalam bisnis keluarga salah satunya adalah pada profesionalisme dari karyawannya, baik itu yang menjadi staf maupun manajernya (Tjiptono, 2013). Sedangkan, kelebihan dari bisnis keluarga terletak pada kekohesifan timnya. Maka dari itu, dalam penelitian ini akan membahas tentang hubungan bisnis keluarga dengan kekohesifan tim dan profesionalisme dari karyawan dan langkah apa saja yang dilakukan perusahaan agar kedua hal tersebut tetap terjaga. Agar penelitian lebih terarah dan terfokus, peneliti membuat rumusan permasalahan sebagai berikut :

1. Bagaimanakah hubungan bisnis keluarga dengan profesionalisme karyawan?
2. Bagaimana hubungan bisnis keluarga dengan kekohesifan tim karyawan?

## **C. Tujuan Penelitian**

Tujuan yang ingin dicapai dari penelitian ini sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui hubungan dari bisnis keluarga dengan profesionalisme
2. Untuk mengetahui hubungan bisnis keluarga dengan kekohesifan karyawan

## **D. Manfaat Penelitian**

### 1. Kegunaan Praktis

#### a. Bagi Peneliti

Penelitian ini bermanfaat untuk peneliti karena sebagai penambah wawasan dalam mengetahui pengaruh bisnis keluarga dengan profesionalisme para karyawan dalam bekerja di perusahaan keluarga yang berbasis syariah serta kekohesifan tim dari para karyawannya pula.

#### b. Bagi Pembaca

Penelitian ini dapat bermanfaat untuk digunakan oleh peneliti selanjutnya yang akan meneliti hal serupa yaitu yang berkaitan dengan sumber daya manusia yang bekerja dalam suatu perusahaan bisnis keluarga yang berbasis syariah.

#### c. Bagi praktisi

Penelitian ini akan bermanfaat untuk praktisi yang akan merintis suatu bisnis, khususnya adalah bisnis keluarga. Maka, para pebisnis nantinya akan dapat menerapkan hal-hal yang sebaiknya dilakukan dan menghindari hal-hal yang tidak seharusnya dilakukan

## 2. Kegunaan Teoritis

- a. Sebagai pedoman dalam pemberdayaan sumber daya manusia dalam suatu perusahaan.
- b. Memperkaya wawasan terkait pemberdayaan sumber daya manusia dalam suatu perusahaan.