

BAB I PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Perkembangan bisnis di Indonesia yang semakin pesat dan memudahkan seseorang untuk membuka atau memulai sebuah bisnis baru. Perkembangan bisnis yang munculpun semakin beraneka ragam, dari yang mulanya hanya mengenal bisnis offline kini telah merambah ke bisnis online. Kemudahan yang ada membuat orang semakin berani untuk masuk ke dalam dunia bisnis sehingga semakin banyak pula bermunculan bisnis-bisnis baru di Indonesia. Di antara banyaknya bisnis yang muncul, tidak sedikit orang yang memilih untuk melakukan kegiatan usaha bersama dengan keluarganya.

Kegiatan usaha berbasis keluarga juga turut berkembang di Indonesia. Survey yang dilakukan oleh Price Waterhouse Cooper menunjukkan bahwa lebih dari 95% perusahaan di Indonesia yang merupakan bisnis keluarga. Bisnis ini dikuasai atau dijalankan dengan keinginan untuk membentuk dan mewujudkan visi bisnis yang didominasi oleh anggota keluarga dari satu keluarga yang sama atau kumpulan dari beberapa keluarga dan diharapkan untuk diteruskan keberlangsungannya hingga ke generasi selanjutnya (Press Waterhouse Cooper 2018).

Peran karyawan sebagai sumber daya manusia yang sangat dibutuhkan untuk menentukan kesuksesan berdirinya suatu perusahaan. Karyawan atau human capital menjadi sangat penting karena dapat menghasilkan nilai tambahan untuk perusahaan, maka peran dan fungsi seorang karyawan bertujuan untuk membantu memperlancar produktivitas dan memaksimalkan kinerja serta memanfaatkan waktu secara efektif. Sebab, apabila karyawan tidak bekerja secara produktif dan tidak efisien, maka karyawan tidak lagi menjadi modal terpenting bagi perusahaan, tapi menjadi penghambat untuk perusahaan seperti karyawan dalam bekerja memiliki perilaku prokrastinasi bahwa prokrastinasi yang dilakukan oleh

karyawan dalam bekerja akan merugikan perusahaan dan menghambat perkembangan dalam perusahaan. Sedangkan bagi karyawan akan berpengaruh buruk dan memperoleh penilaian negatif dari perusahaan bahkan memungkinkan dikeluarkan dari perusahaan yang bersangkutan. Karena Produktivitas kerja karyawan merupakan suatu akibat dari persyaratan kerja yang harus dipenuhi oleh setiap karyawan. Persyaratan itu adalah kesediaan karyawan untuk bekerja dengan penuh semangat dan tanggung jawab. Seorang karyawan yang memenuhi persyaratan kerja adalah karyawan yang dianggap mempunyai kemampuan dan mampu beradaptasi didalam sebuah budaya organisasi dan telah memperoleh keterampilan untuk melaksanakan tugas yang bersangkutan dan memenuhi syarat yang memuaskan dari segi kualitas dan kuantitas yang diperlukan perusahaan.

Tercapainya sebuah tujuan yang ada di dalam perusahaan atau cita-cita di dalam perusahaan tidak hanya tergantung pada peralatan yang serba canggih dan modern serta sarana dan prasarana yang begitu lengkap, tetapi justru tergantung pada manusia yang melakukan pekerjaan itu sendiri, jadi keberhasilan suatu organisasi atau perusahaan sangat dipengaruhi oleh kinerja individual dan kelompok karyawan yang dipengaruhi oleh pemimpin dan nilai- nilai yang ada didalam perusahaan.

CV Niaga Griya Antasari merupakan perusahaan milik keluarga yang berdiri sejak tahun 1980. Perusahaan ini bergerak di bidang perdagangan eceran perlengkapan rumah tangga dari tekstil, karpet, pernis, dan wallpaper dinding. Didalam bisnis keluarga yang akan melakukan transformasi keberlanjutan adalah kepemimpinan yang mana memiliki budaya dan cara kepemimpinan yang berbeda dari generasi sebelumnya. Pemimpin berusaha memberikan transformasi budaya dan cara kepemimpinan yang baru dan mengharuskan karyawan untuk mengikuti perubahan yang ada agar dapat memajukan perusahaan.

Budaya organisasi akan berfungsi sebagai penjamin kehidupan organisasi jika dalam organisasi terdapat nilai-nilai fundamental organisasi yang baik seperti menjunjung tinggi nilai dan integritas, menghargai, disiplin, prima dan pelayanan prima. Budaya organisasi dapat terlaksana dengan baik apabila pemimpin mampu menjalankan fungsi sesuai dengan tempatnya, artinya pemimpin dapat mempengaruhi, menggerakkan dan mengarahkan bawahannya agar perilaku anggota sesuai dengan aturan yang telah ditetapkan akan berdampak pada terbentuknya budaya organisasi. Tujuan, strategi, dan proses yang diimplikasikan ke perusahaan akan menentukan perilaku para anggota perusahaan. Karena hal-hal tersebut dijadikan acuan untuk menetapkan kebijakan yang digunakan sebagai pedoman dasar bagi karyawan dalam bekerja sehingga terciptalah suatu budaya organisasi.

Terbentuknya budaya organisasi di dalam suatu perusahaan tidak dapat dipisahkan dari peran pemimpinnya. Budaya organisasi didefinisikan sebagai suatu kerangka kerja kognitif yang memuat sikap-sikap, nilai-nilai, norma-norma, dan pengharapan-pengharapan Bersama yang dimiliki oleh anggota-anggota keluarga terhadap organisasi (Greenberg dan Baron, 2018)

Budaya organisasi adalah istilah yang sebenarnya mengacu pada budaya yang belaku didalam suatu organisasi. Keberhasilan suatu organisasi berkaitan erat dengan adanya nilai dan simbol yang telah dipatuhi dan ditaati bersama yakni sebagai pedoman untuk pemecahan masalah-masalah serta dapat mendorong perilaku kinerja pegawai dalam meningkatkan kinerjanya. menurut Robbins dan Judge (2015), yang mengemukakan bahwa budaya organisasi adalah sistem makna bersama yang diselenggarakan oleh anggota untuk membedakan organisasinya dengan organisasi lain.

Budaya organisasi dalam perusahaan harus dibentuk dengan adanya pengukuran indikator-indikator yang bertujuan untuk dapat memajukan kinerja karyawan. Robbin dan Judge (2015) terdapat tujuh indikator budaya organisasi, diantaranya : inovasi dan pengambil resiko, perhatian hal rinci, berorientasi pada hasil, berorientasi pada manusia, berorientasi pada tim, egresif dan stabilitas. Pengukuran budaya organisasi dapat dibuktikan dengan beberapa indikator yang telah diuraikan diatas, hal ini nantinya dapat membantu karyawan dalam kinerjanya.

Menurut George R. Terry dan Leslie W. Rue (dalam Ticoalu), *Leadership is activity of influencing people to strive willingly for mutual objectives*. Kepemimpinan adalah keseluruhan kegiatan atau aktivitas untuk mempengaruhi kemauan orang lain untuk mencapai tujuan bersama. Kepemimpinan”adalah suatu cara pemimpin untuk mempengaruhi bawahannya, agar mau bekerja sama dan bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi (Hasibuan, 2012:170). Kepemimpinan adalah sifat, kebiasaan, tempramen, watak dan kepribadian yang membedakan seorang pemimpin dalam berinteraksi dengan orang lain

Seorang pemimpin akan dapat menciptakan suatu budaya dalam perusahaannya apabila pemimpin tersebut memiliki kemampuan untuk mempengaruhi seluruh karyawan dalam perusahaan. Sebagian besar pemimpin dalam perusahaan keluarga mencapai kesuksesan dengan gaya manajemen yang proaktif dan dictator. Selain menentukan kesuksesan sebuah kepemimpinan juga menentukan kesejahteraan karyawan. Menurut Robbins & Judge (2018:355). Budaya organisasi merupakan suatu sistem yang dipegang beserta anggota dan setiap organisasi berbeda-beda budaya organisasinya.

Aspek atau faktor yang dapat membentuk budaya organisasi adalah nilai-nilai bisnis keluarga tertanam dalam setiap aktivitas bisnis keluarga. Dalam perusahaan ini kepemimpinan dan nilai-nilai bisnis keluarga adalah faktor yang perlu dipertimbangkan ketika meningkatkan kualitas organisasi, tetapi kenyataan di lapangan adalah bahwa karyawan hanya fokus pada pekerjaan mereka, dan tidak ada kerjasam yang mengakibatkan kuranya perjalin komunikasi antar karyawan yang man diperlukan unruk menyelesaikan perkerjan secara bersamaan.

Dalam perusahaan keluarga, nilai-nilai yang ditanamkan cenderung merupakan nilai - nilai yang dianut oleh masing-masing keluarga sehingga budaya organisasi yang tercipta antar perusahaan keluargapun juga berbeda. Banyak perusahaan keluarga tidak mampu mengartikulasikan nilai inti mereka menjadi nilai-nilai yang dapat diterapkan untuk bisnis sehingga, mengakibatkan perusahaan keluarga sering kali mengalami masalah dalam pengambilan keputusan. Selain itu, permasalahan yang juga terjadi pada perusahaan keluarga adalah sikap, nilai dan perilaku negatif yang turun-temurun diwariskan dari generasi ke generasi (*negative imprinting*) dan terbentuk menjadi budaya perusahaan yang pada akhirnya mempengaruhi perilaku individu dan cara perusahaan beroperasi.

CV Niaga Griya Antasari yang berada di Jalan Pangeran Antasari No 90 B Tj. Baru, Kecamatan Kedamaian, Bandar Lampung merupakan perusahaan milik keluarga yang berdiri sejak tahun 1980. Yang memiliki karyawan berjumlah 41 orang dan beberapa divisi yaitu divisi marketing, divisi administrasi, divisi keuangan, divisi produksi, divisi teknisi lapangan, divisi gudang, dan divisi ekspedisi. Perusahaan CV Niaga Griya Antasari memiliki VISI yaitu sebagai penyedia *gorden* dan *interior* terbesar dan terpercaya dalam mendistribusikan produk yang berkualitas di Lampung.

Sedangkan MISI dari Perusahaan CV Niaga Griya Antasari yaitu :

1. Menjangkau pasar seluas luasnya
2. Memberikan pelayanan terbaik
3. Memberikan produk dan jasa berkualitas
4. Inovasi tanpa henti.

Tabel 1. 1 Data Karyawan CV Niaga Griya Antasari Bandar Lampung

No	Bagian	Jumlah
1	Manajer	1 karyawan
2	Divisi marketing	8 karyawan
3	Divisi administrasi	7 karyawan
4	Divisi keuangan	2 karyawan
5	Divisi produksi	8 karyawan
6	Divisi teknisi lapangan	7 karyawan
7	Divisi Gudang	7 karyawan
8	Divisi Ekspedisi	2 karyawan
Total		41 karyawan

Sumber : Karyawan CV Niaga Griya Antasari Bandar Lampung. Tahun 2023

Berdasarkan Tabel 1.1 Diketahui bahwa Manajer memiliki wewenang mengawasi dan melaksanakan pemeliharaan peralatan produksi, melakukan perbaikan serta mendukung kelancaran operasi perusahaan. Divisi marketing yang bertanggung jawab di penjualan yang berjumlah 8 karyawan. Divisi administrasi yang bertanggung jawab menangani administrasi sehari – hari seperti memproses dokumen, dan persediaan kantor sebanyak 7 karyawan. Divisi keuangan yang bertanggung jawab mengatur kondisi keuangan perusahaan dan melakukan penginputan serta pendataan semua aktifitas transaksi uang Perusahaan sejumlah 2 karyawan.

Divisi produksi yang bertanggung jawab pengendalian target produksi untuk menciptakan dan menghasilkan hasil produksi sesuai target yang berjumlah 8 karyawan. Divisi teknisi lapangan yang bertanggung pemasangan dan proses di lapangan sebanyak 7 karyawan. Divisi Gudang yang mengatur masuk dan keluarnya barang serta mengatur letak barang yang berjumlah 7 karyawan. Divisi Ekspedisi bertanggungjawab atas mengirim barang ke Gudang ekspedisi dan memastikan barang dalam kondisi aman sebelum sampai ke konsumen sebanyak 2 karyawan.

Budaya organisasi pada CV Niaga Griya Antasari yang menjadi ciri khas menonjol dari perusahaan ini yaitu seperti adanya Jum'at Berkah setiap hari Jum'at dengan memberikan diskon potongan harga, atau bonus produk dengan minimal pembelian, selalu melibatkan karyawan di hari – hari besar, Seiring berjalannya waktu dan berganti kepemimpinan maka perusahaan CV Niaga Griya Antasari menambahkan budaya organisasi yang baru yaitu adanya budaya 5R di tempat kerja agar mendorong perilaku yang bertanggung jawab terhadap kebersihan dan keteraturan di lingkungan kerja. Budaya ini berkaitan erat dengan konsep 5R, yaitu Rapi, Resik, Rawat, Rajin, dan Ringkas.

Serta mengadakan senam pagi bersama setiap hari Jum'at agar lebih terciptanya budaya kekeluargaan dan keakraban antara pimpinan dan karyawan, dan menciptakan slogan menyambut konsumen yaitu dengan cara membuka-kan pintu ketika konsumen datang, serta diarahkan sesuai apa kebutuhan yang sedang dicari yang mana budaya yang baru berusaha di diterapkan akan tetapi berdasarkan observasi yang dilakukan peneliti yaitu karyawan tidak menjalankan budaya organisasi yang baru, karyawan masih terkesan cuek, sehingga konsumen terkadang bingung ketika datang. Serta masih belum terlaksananya budaya rapi seperti tatanan barang yang masih acak dan belum tertata sesuai dengan barang yang sama. Serta budaya resik belum berjalan karena masih ada barang lama yang sudah tidak terawat masih ada di dipajang.

Budaya organisasi pada CV Niaga Griya Antasari adalah representasi dari sikap teladan dari seorang pimpinan yang akhirnya di contoh bawahannya dan menjadi budaya dalam organisasi tersebut, seperti kebiasaan pimpinan dalam menciptakan budaya kekeluargaan dan keakraban yang mana pada akhirnya karyawan mengikuti budaya kekeluargaan dan keakraban itu. Selain itu budaya keramahan saling membantu dan gotong royong antar sesama karyawan untuk mencapai tujuan perusahaan menjadi ciri khas karyawan CV Niaga Griya Antasari dalam bekerja sehingga karyawan lama maupun baru menganut budaya ini, seperti tidak ada batasan antar divisi untuk membantu divisi lain yang mengalami kesulitan karena keseluruhan pekerjaan kebanyakan dapat diselesaikan dengan kekompakan karyawan.

Pada faktanya kurang rasa empati antar sesama karyawan yang membuat tidak terjadi nya budaya yang ada di dalam Perusahaan tersebut. Yang disebabkan oleh kebiasaan pemimpin yaitu belum mampu memberikan arahan kepada karyawannya. Setelah proses wawancara di perusahaan terlihat dari beberapa karyawan tidak aktif komunikasi dengan karyawan lainnya ketika didalam proses menyelesaikan pekerjaan. Masih kurang inisiatif untuk saling membantu dalam menyelesaikan pekerjaan. Namun ketika pimpinan turun ke lapangan, para karyawan menunjukkan hal yang berbeda. Mereka terlihat kompak dalam bekerja dan menyelesaikan pekerjaannya dan berdampak baik terhadap perusahaan.

Kepemimpinan selalu berbicara mengenai pengaruh Pemimpin yang efektif adalah pemimpin yang dapat mempengaruhi karyawannya untuk memiliki tujuan yang sama dengan tujuan yang ingin dicapai perusahaan tentunya untuk mencapai visi dan misi perusahaan. Hal ini berarti seorang pemimpin bertugas untuk membuat dan menetapkan visi perusahaannya, lalu memberikan arahan bagi karyawannya langkah apa saja yang harus diambil serta menanamkan nilai-nilai yang menjadi dasar dan keyakinannya dalam bertindak yang kemudian dikomunikasikan kepada para karyawan agar dapat bersama-sama mewujudkan

visi perusahaan dari sudut pandang yang sama.

Kepemimpinan yang efektif harus memberikan pengarahannya terhadap usaha-usaha semua pekerja dalam mencapai tujuan-tujuan organisasi. Tanpa kepemimpinan atau bimbingan, hubungan antara tujuan perseorangan dan tujuan organisasi mungkin menjadi renggang (lemah). Keadaan ini menimbulkan situasi dimana perseorangan bekerja untuk mencapai tujuan pribadinya, sementara itu keseluruhan organisasi menjadi tidak efisien dalam mencapai sasaran-sasarannya. Peran kepemimpinan akan menjadi penting dan dibutuhkan untuk menyelaraskan berbagai macam kebutuhan dan juga untuk menciptakan situasi kerja yang kondusif.

Kelangsungan hidup sebuah organisasi bergantung pada pemimpinnya. Pemimpin menjadi salah satu indikator penentu keberhasilan dalam mencapai tujuan organisasi. Pemimpin harus peka terhadap perubahan, mampu menganalisa apa yang menjadi kelemahan dan kekuatan baik internal dan eksternal organisasinya, sehingga mampu memecahkan masalah yang dihadapi, dan lebih meningkatkan kinerja karyawan dan kinerja organisasi. Dalam segala situasi pemimpin memiliki peran yang sangat penting. Pemimpin merupakan simbol, panutan, pendorong sekaligus sumber pengaruh, yang dapat mengarahkan berbagai kegiatan dan sumber daya guna mencapai tujuannya. Kemampuan untuk menyatukan aspek-aspek manusia menjadi kesulitan tersendiri, dan hal tersebut merupakan salah satu tugas dari seorang pemimpin untuk membentuk Budaya organisasi juga memiliki peran yang cukup penting dalam meningkatkan kualitas organisasi perusahaan.

Para pemimpin perusahaan keluarga umumnya mengalami kesulitan dalam mengelola kesuksesan bisnis mereka dari waktu ke waktu, yang pada akhirnya banyak yang tidak mampu bertahan setelah sepuluh tahun, dan hanya tiga dari sepuluh yang mampu bertahan sampai generasi kedua. Keberhasilan proses budaya organisasi perusahaan merupakan aspek yang sangat penting bagi perusahaan keluarga, karena tanpa kemampuan kepemimpinan dan manajemen dari generasi berikutnya, perusahaan tidak dapat bertahan sebagai perusahaan keluarga.

Untuk mengetahui faktor-faktor yang membentuk bisnis keluarga bertumbuh secara berkelanjutan, telah dilakukan kajian terhadap beberapa literatur terdahulu. Dari hasil kajian literatur yang dilakukan oleh Oudah *et al.* (2018), Breton-Miller & Miller (2015) , dan M. Ungerer & Mienie (2018), didapat variabel yang membentuk bisnis keluarga bertumbuh secara berkelanjutan yaitu: Perencanaan Budaya Organisasi, Perencanaan Pemimpin, Kepemimpinan dan Nilai Bisnis Keluarga, Keharmonisan Keluarga, dan Lingkungan Bisnis. Para pemimpin umumnya mengalami kesulitan dalam mengelola kesuksesan bisnis mereka dari waktu ke waktu, yang pada akhirnya banyak yang tidak mampu bertahan setelah sepuluh tahun, dan hanya tiga dari sepuluh yang mampu bertahan sampai generasi kedua. Keberhasilan proses budaya organisasi perusahaan merupakan aspek yang sangat penting. Karena tanpa kemampuan kepemimpinan dan manajemen dari generasi berikutnya, perusahaan tidak dapat bertahan sebagai perusahaan keluarga.

Selain itu, memiliki pemimpin yang tepat merupakan kunci sukses bagi perusahaan untuk dapat bertahan di tengah persaingan pada era globalisasi saat ini (Lahiri *et al.*, 2018). Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana pengaruh kepemimpinan dan nilai keluarga terhadap budaya organisasi, pada bisnis keluarga.

Berdasarkan latar belakang diatas peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan mengambil judul :

PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN NILAI BISNIS KELUARGA TERHADAP BUDAYA ORGANISASI “CV NIAGA GRIYA ANTASARI”

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang, maka peneliti merumuskan masalah yang akan diteliti, yaitu :

1. Apakah Kepemimpinan Berpengaruh Terhadap Budaya Organisasi CV Niaga Griya Antasari ?
2. Apakah Nilai Bisnis Keluarga Berpengaruh Terhadap Budaya Organisasi CV Niaga Griya Antasari?
3. Apakah Kepemimpinan Dan Nilai Bisnis Keluarga Berpengaruh Terhadap Budaya Organisasi CV Niaga Griya Antasari?

1.3 Tujuan Penelitian

Bedasarkan rumusan masalah di atas, maka tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui besarnya pengaruh Kepemimpinan, terhadap Budaya Organisasi CV Niaga Griya Antasari.
2. Untuk mengetahui besarnya pengaruh Nilai Bisnis Keluarga terhadap Budaya Organisasi CV Niaga Griya Antasari.
3. Untuk mengetahui besarnya pengaruh Kepemimpinan dan Nilai Bisnis Keluarga Terhadap Budaya Organisasi CV Niaga Griya Antasari.

1.4 Ruang Lingkup Penelitian

1.4.1 Ruang Lingkup Subjek

Ruang lingkup subjek dalam penelitian ini adalah karyawan CV Niaga Griya Antasari.

1.4.2 Ruang Lingkup Objek

Objek dalam penelitian ini Kepemimpinan, Nilai Bisnis Keluarga, dan Budaya Organisasi.

1.4.3 Ruang Lingkup Tempat

Ruang lingkup tempat pada penelitian ini di CV Niaga Griya Antasari yang berada di Jalan Pangeran Antasari No 90 B Tj. Baru, Kecamatan Kedamaian, Bandar Lampung.

1.4.4 Ruang Lingkup Waktu

Waktu yang ditentukan dalam penelitian dilaksanakan pada bulan Maret s.d. sampai dengan bulan Agustus 2023.

1.4.5 Ruang Lingkup Ilmu Penelitian

Ruang lingkup ilmu penelitian ini adalah ilmu manajemen sumber daya manusia yang meliputi Kepemimpinan dan Nilai Bisnis Keluarga Terhadap Budaya Organisasi CV Niaga Griya Antasari

1.5. Manfaat Penelitian

Hasil yang diharapkan dari penelitian ini, dapat memberikan manfaat sebagai berikut:

1.5.1 Bagi Penulis

Sebagai tambahan pengetahuan bagi penulis agar dapat membandingkan ilmu secara teoritis yang di peroleh selama perkuliahan dengan yang terjadi dalam kehidupan masyarakat sehari hari. Selanjutnya dapat mengimplemantasikan kemampuan penulis dalam pengetahuan mengenai objek yang akan di bahas pada penelitian ini. Hasil dari penelitian ini menjadi nilai tambah pengetahuan di bidang Kepemimpinan, Nilai Bisnis Keluarga dan Budaya Organisasi CV Niaga Griya Antasari.

1.5.2 Bagi Perusahaan

Sebagai bahan pemikiran dan informasi bagi CV Niaga Griya Antasari khususnya dalam membangun dan mengembangkan SDM yang lebih baik.

1.5.3 Bagi Institusi

Sebagai referensi perpustakaan ekonomi dan bisnis, Institut Informatika dan Bisnis Darmajaya Bandar Lampung.

1.6 Sistematika Penulisan

BAB I: Pendahuluan

Dalam bab ini akan diuraikan latar belakang masalah, rumusan masalah, ruang lingkup masalah, tujuan dan manfaat penelitian serta sistematika penulisan.

BAB II: Landasan Teori

Dalam bab ini akan diuraikan mengenai landasan teori yang mendasari dan mendukung penelitian ini, kerangka pemikiran dan hipotesis.

BAB III: Metode Penelitian

Dalam bab ini akan diuraikan mengenai variabel-variabel yang akan diteliti, definisi operasional, jenis dan sumber data, populasi, dan penentuan sampel, metode pengumpulan data dan teknik analisis data.

BAB IV: Hasil dan Pembahasan

Hasil dari bab ini berisi tentang deskriptif dari data responden dan variabel penelitian, hasil uji prasyarat analisis data, hasil analisis data dan pembahasan.

BAB V: Simpulan dan Saran

Bab ini berisi tentang simpulan dari hasil penelitian dan saran yang dapat di sampaikan berdasarkan berdasarkan hasil penelitian yang di harapkan dapat bagi pihak yang bersangkutan dan penelitian selanjutnya

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN