

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Bangsa Indonesia merupakan bangsa yang besar, dalam persaingan global saat ini sangat dibutuhkan orang yang bisa berfikir untuk maju, cerdas, dan inovatif agar tidak tertinggal dengan negara lain. Begitu luasnya bangsa Indonesia ada bermacam-macam kegiatan usaha didalamnya baik usaha swasta, perseroan, BUMN bahkan bisnis keluarga. Dengan persaingan bisnis yang ketat seorang pembisnis harus memiliki motivasi tinggi agar usaha yang dikembangkannya tidak kalah dengan usaha orang lain.

Bisnis keluarga merupakan bentuk bisnis tertua dan paling dominan di dunia organisasi bisnis. Bisnis keluarga tidak hanya berkisar pada perusahaan kecil dan menengah namun juga sampai sektor industri tertentu, tetapi perusahaan menengah dan besar serta beroperasi di berbagai sektor industri. Bisnis keluarga merupakan mesin pendorong pembangunan sosial-ekonomi dan penciptaan kekayaan di seluruh dunia (Panjwani et al., 2008).

Bisnis keluarga sangat berperan dalam penyerapan tenaga kerja, penyerapan yang dimaksud adalah penarikan tenaga kerja baru untuk mengisi sebuah kekosongan pekerjaan. Usaha dengan berlatar belakang bisnis keluarga ternyata telah berkontribusi sebesar 60% dalam penyerapan tenaga kerja (Sambuh,

2011). Hal tersebut akan mampu menjadi peluang bagi sumber daya manusia yang sangat banyak di Indonesia ini agar pengangguran tidak semakin meluas.

Dengan menciptakan bisnis keluarga akan mampu mendongkrak perekonomian Indonesia dan akan membuka peluang pekerjaan baru. Di Indonesia terdapat 195.000 perusahaan, di mana 95% dari total jumlah tersebut adalah perusahaan keluarga (Purwanto, 2013). Dari angka tersebut dapat dilihat bahwa usaha Indonesia kebanyakan adalah bisnis keluarga dan hal tersebut pastinya akan mampu untuk bersaing dengan negara lainya.

Semakin meningkatnya bisnis keluarga dapat dipastikan memiliki banyak peran yang besar dalam perkembangan perekonomian di Indonesia, Khususnya terkait dengan penyerapan tenaga kerja yang nantinya dapat berdampak pada pembangunan ekonomi bangsa Indonesia. Sebuah perusahaan dapat didefinisikan sebagai perusahaan keluarga apabila (1) kepemilikan perusahaan tersebut hanya dipegang oleh satu keluarga saja, (2) tiga atau lebih anggota dari keluarga tersebut berperan aktif di dalam manajemen perusahaan, dan (3) adanya keterlibatan minimal dua generasi dari keluarga tersebut dalam menetapkan kebijakan perusahaan (Panjwani et al., 2008).

Budaya organisasi merupakan sebuah kepercayaan bersama, norma dan nilai yang dimiliki oleh orang-orang dalam sebuah organisasi (Cruz et al., 2012). Suatu budaya organisasi yang kuat dan telah berakar akan dapat memberikan kontribusi yang kuat bagi anggota organisasi dalam hal pemahaman yang jelas

tentang permasalahan yang diselesaikan. Budaya memiliki pengaruh yang berarti pada sikap dan perilaku anggota-anggota organisasi.

Dalam era globalisasi yang sangat cepat dengan perubahan dan sangat sulit diprediksi namun sangat besar dampaknya bagi masa depan organisasi, kehadiran budaya organisasi yang fleksibel menjadi sangat mudah. Cara mengatasi perubahan yang akan dilakukan oleh suatu organisasi dengan mempertimbangkan aspek dan nilai budaya yang cocok untuk menghadapi perubahan dimasa depan.

Terbentuknya budaya organisasi di dalam suatu perusahaan tidak dapat dipaksakan. Seseorang harus pelan-pelan untuk dapat merubah budaya organisasi yang akan diterapkan dan melihat kondisi apakah sasaran mampu untuk menjalankan budaya organisasi tersebut. Jadi harus sabar untuk dapat menerapkan budaya organisasi perusahaan dengan tepat dan sesuai aturan yang dibuat.

Mindset terdiri atas dua kata: *mind* dan *set*. "*Mind*" berarti sumber pikiran dan memori; pusat kesadaran yang menghasilkan pikiran, perasaan, ide, dan persepsi, dan menyimpan pengetahuan dan memori. "*Set*" berarti mendahulukan peningkatan kemampuan dalam suatu kegiatan. Dengan demikian mindset adalah kepercayaan yang mempengaruhi sikap seseorang, sekumpulan kepercayaan atau suatu cara berpikir yang menentukan perilaku dan pandangan, sikap, dan masa depan seseorang) menurut Adi W Gunawan (2007:14).

Dalam suatu bisnis mindset membentuk sebuah dorongan dan motivasi seseorang untuk dapat bekerja dengan maksimal dan menciptakan sebuah keberhasilan. Sangat besarnya pengaruh mindset terhadap keberhasilan organisasi

dibutuhkan seorang pemimpin yang mampu mempengaruhi dan mengendalikan karyawannya agar arahan yang diberikan seorang pemimpin dapat diterima dan dilaksanakan dengan baik.

Tanpa adanya mindset untuk selalu berkembang sebuah bisnis akan mengalami penurunan bahkan akan terancam bangkrut. Dalam bisnis keluarga selalu ditanamkan pola pikir untuk selalu dapat mempertahankan bisnis keluarganya untuk terus dapat dijalankan sampai generasi berikutnya. Dalam hal tersebut fungsi dari seorang pemimpin sangat dibutuhkan agar semua tujuan yang telah direncanakan akan dapat berjalan dengan baik.

Kepemimpinan menurut (Bangun, 2012) Kepemimpinan merupakan proses mempengaruhi orang lain dalam suatu organisasi agar mereka dapat melaksanakan tugasnya dengan baik dalam mencapai tujuan perusahaan. Kepemimpinan sebagai tulang punggung pengembangan organisasi, karena tanpa pemimpin yang baik akan sulit untuk mencapai sebuah tujuan. Kepemimpinan selalu berbicara mengenai pengaruh (Maxwell, 2013).

Pola kepemimpinan memainkan peranan penting dalam meningkatkan sebuah kesuksesan suatu organisasi. Bagaimana tidak, karena sesungguhnya faktor internal yang dapat meningkatkan suatu budaya dalam individu setiap karyawan sehingga mampu bekerja dengan efektif. Hubungan antara pemimpin dan karyawan merupakan hubungan yang saling ketergantungan yang pada umumnya terjadi proses interaksi antara pemimpin dan bawahannya berlangsung

saling mempengaruhi. Dari interaksi inilah yang menentukan derajat keberhasilan pemimpin di dalam kepemimpinannya dalam suatu organisasi.

Robbins (2003) mengungkapkan bahwa teori kepemimpinan yang terkait dengan eratnya hubungan atasan bawahan mengasumsikan bahwa pemimpin memperlakukan para pengikut atau bawahan secara sama. Pemimpin menggunakan suatu gaya yang sama secara adil terhadap individu dalam unit kerjanya masing-masing. Dengan demikian interaksi yang berjalan antara atasan dan bawahan akan semakin lancar dan akan terjalin hubungan yang erat.

Dalam suatu bisnis pemimpin memiliki kewajiban untuk membuat dan menetapkan visi perusahaannya, lalu memberikan arahan bagi karyawannya langkah-langkah apa saja yang harus diambil serta menanamkan nilai-nilai apa 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.

Nilai keluarga adalah sistem, sikap dan kepercayaan yang secara sadar atau tidak, mempersatukan anggota keluarga dalam satu budaya (Murwani, 2007). Nilai merupakan seperangkat kebiasaan atau aturan yang diakui kebenarannya oleh suatu anggota organisasi sebagai cara untuk menciptakan kehidupan yang teratur. Sehingga jika nilai dapat ditanamkan dengan baik pelaku bisnis akan menjadi sebuah motivasi yang kuat bagi anggotanya untuk selalu menjaga kebiasaan dan aturan-aturan yang telah diterapkannya.

Dalam sebuah organisasi terdapat nilai-nilai yang dijadikan pendoman perilaku oleh setiap anggotanya, nilai yang berlaku di tersebut dinamakan nilai sosial. Setiap nilai sosial yang tercipta atas kesepakatan bersama yang dipengaruhi oleh kebudayaan yang dijunjung tinggi secara turun-temurun. Nilai sosial berperan penting dalam mengatur pola perilaku yang baik, seimbang, tidak merugikan, dan tidak menimbulkan ketidakadilan.

Dari nilai-nilai yang telah ditetapkan masih ada kendala yang sebagian dianggap sulit untuk diterapkan oleh pelaku bisnis terutama dalam penerapan sebuah pengambilan keputusan. Pada umumnya banyak bisnis keluarga yang 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 (Dumas & Blodgett, 1999).

Para pemimpin bisnis keluarga harus dapat memperhatikan semua aspek untuk mencapai keberhasilan dan suksesi, karena tanpa kemampuan pemimpin dan manajemen dari generasi berikutnya bisnis keluarga tidak dapat berjalan. Sehingga perlu pembakalan pengetahuan, sikap, serta keterampilan yang memungkinkan seseorang dapat mencapai suatu keberhasilan. Peningkatan sumber daya manusia menentukan seberapa lama bisnis keluarga dapat berjalan lamanya, artinya semakin tinggi pengetahuan dan kemampuan mengelola bisnis sebuah organisasi akan terus berjalan.

Tempat atau lokasi penelitian ini adalah Percetakan Srikana Jaya yang beralamat di Jalan Raya Medokan Sawah No.28, Medokan Ayu, Kecamatan

Rungkut Kota Surabaya. Srikana Jaya merupakan salah satu bisnis keluarga yang bergerak dalam bidang percetakan dan fotocopy. Mengenai survei awal yang dilakukan peneliti didapatkan dari hasil wawancara terhadap pimpinan perusahaan dan perwakilan karyawan di Srikana Jaya peneliti menemukan bahwa masih ada keluhan-keluhan yang diperoleh diantaranya yaitu (1) peraturan yang ditetapkan oleh pimpinan masih belum dilaksanakan sepenuhnya oleh semua karyawan. (2) Tanggung jawab pribadi karyawan masih kurang ketika tidak diawasi oleh pimpinan. (3) Kekompakan tim dalam sebuah pekerjaan masih kurang sehingga rasa untuk saling berbagi tanggung jawab antara sesama karyawan belum sepenuhnya berjalan. (4) Rasa empati dan kepedulian terhadap antar karyawan masih belum terjalin dengan baik.

Hasil pra survie tersebut menjadikan gambaran bahwa peraturan yang ditetapkan oleh pimpinan belum terlaksanakan dikarenakan fungsi dari kepemimpinan itu sendiri belum diterapkan secara maksimal oleh pimpinan perusahaan. Menurut Hasibuan (2005) menyatakan kepemimpinan adalah cara seorang mempengaruhi perilaku bawahan, agar mau bekerjasama dan bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi. Dengan kepemimpinan yang baik tentunya akan membuat anggotanya loyal untuk mengikuti apa yang diperintahkan oleh atasan. Sehingga begitu pentingnya penerapan kepemimpinan yang baik dalam suatu perusahaan untuk mencapai suatu tujuan tertentu perlu diterapkan oleh pimpinan perusahaan. Sehingga peneliti mengangkat tema kepemimpinan pada bidang tersebut cukup penting.

Keluhan selanjutnya adalah tanggung jawab pribadi karyawan masih kurang ketika tidak diawasi oleh pimpinan. Hal tersebut terjadi karena kurang adanya sikap tanggung jawab yang ditanamkan pada diri karyawan sehingga mereka tidak maksimal dalam bekerja saat tidak diawasi oleh pimpinannya. Hal tersebut perlu dilakukan pembentukan mindset pada masing-masing karyawan walaupun mereka tidak diawasi mereka akan tetap menjalankan tugas dan kewajibannya masing-masing. Menurut Sigit B. Darmawan (2007) mindset adalah inti dari self learning atau pembelajaran diri. Inilah yang menentukan bagaimana memandang sebuah potensi, kecerdasan, tantangan dan peluang sebagai sebuah proses yang harus diupayakan dengan ketekunan, kerja keras, dan usaha untuk tercapainya tujuan. Sehingga begitu pentingnya menanamkan mindset pada diri karyawan akan membuat karyawan lebih tanggung jawab akan tugas walpaun sedang tidak diawasi. Sehingga peneliti mengangkat tema mindset pada bidang tersebut cukup penting.

Keluhan selanjutnya adalah Rasa empati dan kepedulian terhadap antar karyawan masih belum terjalin dengan baik. Saat ada karyawan baru yang masuk ke perusahaan karyawan lama lainnya kurang adanya sikap terbuka sehingga menimbulkan kurang kompaknya dalam bekerja. Karyawan satu sama lain memiliki sifat susah untuk bergaul dan lebih sering melakukan pekerjaan secara individu. Hal tersebut perlu ditingkatkan lagi nilai keluarga antara sesama karyawan agar terjalin kekompakan dan komunikasi yang baik antar karyawan. Menurut (Murwani, 2007) nilai keluarga merupakan sistem, sikap dan kepercayaan yang secara sadar atau tidak, mempersatukan anggota dalam satu

budaya. Begitu pentingnya nilai keluarga yang perlu ditanamkan pada karyawan untuk meningkatkan kekompakan dan berjalannya satu pekerjaan dengan baik, maka peneliti mengangkat tema nilai keluarga pada bidang tersebut cukup penting

Keluhan selanjutnya adalah Kekompakan tim dalam sebuah pekerjaan masih kurang sehingga rasa untuk saling berbagi tanggung jawab antara sesama karyawan belum sepenuhnya berjalan. Pengaruh seorang pemimpin sangat besar pada pekerjaannya, budaya organisasi yang kurang diakibatkan karena kurang perhatiannya seorang pemimpin dalam mengendalikan dan memotivasi para pekerja. Kesadaran diri pekerja yang mentaati peraturan yang telah ditetapkan akan memudahkan pemimpin dalam mengelola sumber daya manusia yang ada. Begitu pentingnya kesadaran diri yang ada dalam diri karyawan untuk bisa mentaati aturan agar dapat memiliki rasa tanggung jawab maka peneliti mengangkat tema kesadaran diri. Dari beberapa faktor penyebab turunya budaya organisasi tersebut kemudian penulis melakukan *pra-survei* dengan dengan 15 orang karyawan Srikana Jaya untuk mengetahui faktor terbesar yang menyebabnya turunya budaya organisasi pada karyawan. Dari hasil *pra-survei* diketahui 3 faktor utama yang perlu di perhatikan, yaitu faktor kepemimpinan, mindset dan nilai keluarga, hal ini dapat dilihat dalam tabel dibawah ini.

Tabel.1.1 Hasil observasi kepada karyawan

No	Faktor yang mempengaruhi	Jumlah Jawaban
1	Mindset	11
2	Kepemimpinan	9
3	Nilai keluarga	6
4	Kesadaran Diri	4
Total		30

Sumber : Observasi dengan 15 pekerja srikana jaya

Keterangan tabel : Tabel yang didapatkan diatas berdasarkan jawaban dari kuesioner yang telah disebarakan oleh penulis untuk responden. Penulis memilih 15 responden untuk dijadikan perwakilan dalam kuesioner tersebut. Setiap responden diperbolehkan menjawab dua jawaban yang dipilih. Sehingga total jawaban yang didapatkan adalah 30 jawaban. Setelah memperoleh jawaban penulis meranking jawaban untuk diambil tiga jawaban dengan skor tertinggi.

Berdasarkan data diatas dapat diketahui bahwa 3 faktor yang paling besar , yaitu mindset, kepemimpinan dan nilai keluarga. Dari hasil *pra-survei* tersebut terlihat presentase tertinggi adalah mindset, kepemimpinan dan nilai keluarga, yaitu masing-masing jawaban sebesar 11, 9 dan 6.

Dari data observasi kita dapat menyimpulkan bahwa terdapat faktor-faktor yang mengakibatkan turunya budaya organisasi perusahaan. Hal tersebut disebabkan karena kurangnya mindset, kepemimpinan dan nilai keluarga yang ditanamkan dalam perusahaan. Masalah ini perlu ditangani agar apa yang diinginkan perusahaan dapat tercapai.

Dari penjabaran latar belakang diatas, mengingat pentingnya budaya organisasi dalam perusahaan bagi percetakan Srikana Jaya, diharapkan dengan mindset, kepemimpinan dan nilai keluarga dapat menunjang perkembangan perusahaan kedepanya untuk memaksimalkan budaya organisasi yang ditetapkan sehingga dapat mencapai tujuan perusahaan. Dari masalah yang dihadapi oleh percetakan Srikana Jaya peneliti ingin mengangkat sebuah penelitian yang berjudul **"ANALISIS MINDSET, KEPEMIMPINAN DAN NILAI**

KELUARGA DALAM MENGEMBANGKAN BUDAYA ORGANISASI KARYAWAN PADA PERCETAKAN SRIKANA JAYA SURABAYA "

1.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dijabarkan, maka penulis mengidentifikasi masalah sebagai berikut:

1. Apakah mindset berpengaruh pada budaya organisasi karyawan pada percetakan Srikana Jaya
2. Apakah kepemimpinan berpengaruh pada budaya organisasi karyawan pada percetakan Srikana Jaya
3. Apakah nilai keluarga berpengaruh pada budaya organisasi karyawan pada percetakan Srikana Jaya

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan yang akan dicapai dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Untuk menganalisis pengaruh mindset terhadap budaya organisasi karyawan pada percetakan Srikana Jaya
2. Untuk menganalisis pengaruh kepemimpinan terhadap budaya organisasi karyawan pada percetakan Srikana Jaya
3. Untuk menganalisis pengaruh nilai keluarga terhadap budaya organisasi karyawan pada percetakan Srikana Jaya

1.4 Manfaat Penelitian

1. Bagi Peneliti

Dapat menambah pengetahuan sebagai bekal dalam menerapkan ilmu yang telah diperoleh dibangku kuliah dalam dunia kerja yang sesungguhnya.

2. Bagi Perusahaan

Memberikan saran dan informasi serta bahan pertimbangan sebagai bentuk evaluasi dalam melakukan strategi yang tepat dan efektif dimasa yang akan datang khususnya untuk memperbaiki masalah yang dihadapi perusahaan sesuai dengan penelitian tersebut.

3. Bagi Institusi

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat menambah informasi dan referensi bacaan bagi semua pihak yang membutuhkannya.