

# **BAB 1**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang**

Peusahaan keluarga merupakan suatu organisasi dimana sebagian bisnis dimiliki dan dikelola oleh satu atau lebih anggota keluarga (Satrio, 2017). Menurut Anggrian dan Sumarlin (2016) keberadaan perusahaan keluarga memiliki peran yang penting dalam perekonomian dunia dan menjadi penggerak bagi timbulnya industrialisasi di banyak negara. Diketahui bahwa sekitar 60 sampai 80% bisnis di seluruh dunia dimiliki oleh perusahaan keluarga (Maciel dkk., 2015). Perusahaan keluarga dalam menjalankan bisnisnya, mereka berhubungan dengan banyak pihak. Hubungan yang terjalin bisa berupa hubungan langsung maupun tidak langsung terkait dengan aktivitas bisnis. Hubungan yang terjalin secara langsung diantaranya adalah pelanggan, pemasok dan distributor.

Tidak semua perusahaan keluarga berhasil dalam upaya memprofesionalkan perusahaan keluarga mereka (Stewart dan Hitt, 2012). Beberapa perusahaan keluarga mengalami kesulitan untuk melakukan upaya tersebut. Terdapat halangan yang sifatnya cognitive, budaya, emosi dan halangan manajerial. Salah satu halangan cognitive yang terjadi adalah rendahnya kesadaran perusahaan keluarga untuk berubah. Poza dkk (2004) menemukan adanya kecenderungan CEO dan orang tua pemilik perusahaan untuk mengevaluasi manajemen mereka dibandingkan anggota keluarga dan non-anggota keluarga. Lebih lanjut, CEO anggota keluarga cenderung lebih

mempunyai masa kerja lebih lama dan kurang berpendidikan dibandingkan CEO non-anggota keluarga (Bennedsen dkk. 2007; Jorissen dkk. 2005; Pérez-González, 2006) Para pendahulu percaya bahwa mereka mampu bertahan terhadap perubahan dan tidak mampu untuk belajar lebih cepat (Zahra dan Filatotchev, 2004).

Bagi individu dan organisasi membangun profesionalisme bukanlah pekerjaan yang mudah karena adanya tujuan yang mungkin saling bertabrakan satu sama lain (Chua dkk., 2009). Menyelaraskan berabagai macam tujuan merupakan tantangan yang harus di jawab oleh individu dan organisasi dalam rangka mencapai tujuan perusahaan. Dalam suatu organisasi terdapat berbagai macam perbedaan kepentingan, sikap, nilai, dan perilaku. Di sisi lain kesadaran terhadap profesionalisme sangat dibutuhkan karena tidak setiap individu dalam organisasi mempunyainya.

Profesionalisme dapat di ajarkan dan di tularkan melalui proses sosialisasi dan interaksi dengan pihak lain di sekelilingnya. Greenwood dkk (2002) mengungkap bahwa organisasi profesi memberikan basis bagi suatu organisasi untuk berubah. Selain itu Greenwood dkk (2002) secara khusus menyoroti peran dari asosiasi profesional dalam membantu proses transformasi institusional.

Organisasi Profesi merupakan suatu tempat dimana seluruh anggota memperoleh perlindungan serta sarana yang dimanfaatkan dalam meningkatkan profesionalisme seluruh anggotanya (Mutaqin, 2014). Profesionalisme dipandang penting karena dapat menjelaskan kinerja individu

dan organisasi. Individu dan organisasi yang menerapkan prinsip profesionalisme dapat fokus pada target dan tujuan individu dan organisasi sehingga akan mengarahkan perilaku perusahaan pada sasaran secara tepat. Sebagai dampaknya, kinerja individu dan kelompok dapat meningkat.

Kinerja merupakan tingkat pencapaian suatu program kegiatan atau kebijakan yang dijalankan dalam rangka membuat visi, misi, sasaran, maupun tujuan melalui perencanaan strategis suatu organisasi (Kodyawati dan Dewi, 2019). Saat ini perkembangan UMKM mendapat sorotan dari berbagai pihak. Salah satu permasalahan yang sering di hadapi yaitu kualitas sumber daya manusia (Ediraras, 2010). Sumber daya manusia merupakan suatu hal yang penting karena informasi mengenai bisnis atau profesi akan berpengaruh kepada keberhasilan bisnis yang mereka jalankan.

Kompetensi SDM dalam kinerja memiliki peran penting karena Kompetensi merupakan kemampuan dalam menjalankan suatu pekerjaan yang didasarkan pada suatu pengetahuan dan keterampilan serta didukung oleh tuntutan sikap kerja dalam suatu organisasi atau perusahaan (Vitrtin, 2019). Berdasarkan penjelasan tersebut dapat kita simpulkan bahwa semakin bagus kompetensi yang dimiliki Sumber daya manusia seperti kemampuan, pengetahuan, dan keterampilan maka kinerja dalam suatu UMKM akan mengalami peningkatan. Sumber daya manusia (SDM) merupakan modal yang dapat mempengaruhi profesionalisme UMKM karena tujuan suatu bisnis dapat dipengaruhi oleh keterlibatan individu dalam menjalankan bisnisnya.

Selain kompetensi SDM, budaya organisasi merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja perusahaan karena budaya organisasi merupakan suatu jalan dalam membangun SDM dengan menggunakan aspek perubahan perilaku dan sikap dengan harapan dapat menyesuaikan diri dari tantangan yang sedang berjalan maupun tantangan yang akan datang (Baba, 2017 ;Junaedy dkk. 2019). Berdasarkan penjelasan tersebut maka dapat disimpulkan bahwa semakin kuat atau positif budaya organisasi dapat berpengaruh pada kinerja perusahaan karena budaya organisasi yang kuat dan positif dapat mendorong tujuan-tujuan perusahaan (Junaedy dkk., 2019). Selain itu semakin baik budaya organisasi maka profesionalisme akan mengalami peningkatan (Mertajaya, 2019).

UMKM di Kab. Grobogan mengalami perkembangan yang cukup bagus. Sejumlah 32.055 UMKM tersebar dalam 19 kecamatan yang terdiri dari 1.344 usaha kecil, 156 usaha menengah, dan 30.565 usaha makro. UMKM memiliki peran besar dalam membantu berdirinya perekonomian nasional. Adanya pembinaan UMKM melalui ekonomi kerakyatan diharapkan dapat memotivasi para pengusaha mikro, kecil dan menengah dalam kelompok usaha ekonomis produktif sehingga bisnis mereka dapat berkembang secara optimal.

Dalam penelitian ini, kajian tentang profesionalisme dalam perusahaan dihubungkan dengan asosiasi perusahaan. Asosiasi perusahaan merupakan wadah bagi perusahaan untuk berinteraksi dan bersosialisasi dengan sesama perusahaan sejenis. Adanya interaksi dengan perusahaan sejenis diduga dapat

meningkatkan kapasitas belajar perusahaan, sehingga akan meningkatkan profesionalisme perusahaan.

Selain itu penelitian mengenai profesionalisme perusahaan keluarga belum banyak dilakukan oleh para peneliti terdahulu. Kebanyakan penelitian mengenai profesionalisme perusahaan keluarga dihubungkan dengan proses dan perencanaan suksesi perusahaan keluarga. Hasil penelitian menurut Kasmawati dkk (2020) budaya organisasi mempunyai hubungan secara signifikan dengan Profesionalisme. Namun hasil penelitian lain yang dilakukan oleh Wardhana dkk (2019) memberikan hasil yang berbeda. Hasil dari penelitian mereka menyatakan budaya organisasi tidak berkorelasi signifikan dengan profesionalisme. Dengan adanya uraian tersebut maka pengaruh budaya organisasi dan profesionalisme perlu diuji Kembali.

## **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan pemaparan di atas, maka disusun pertanyaan sebagai berikut:

1. Apakah Afiliasi Organisasi Profesi UMKM berpengaruh pada Profesionalisme?
2. Apakah Afiliasi Organisasi Profesi UMKM berpengaruh pada Kompetensi SDM?
3. Apakah Afiliasi Organisasi Profesi UMKM berpengaruh pada Budaya Organisasi?
4. Apakah Kompetensi SDM berpengaruh pada Profesionalisme ?
5. Apakah Budaya Organisasi berpengaruh pada Profesionalisme?

6. Apakah Budaya Organisasi memediasi hubungan Afiliasi Organisasi Profesi dengan Profesionalisme?
7. Apakah Kompetensi SDM memediasi hubungan Afiliasi Organisasi Profesi dengan Profesionalisme?

### **C. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka disusun tujuan penelitian sebagai berikut:

1. Menguji pengaruh Afiliasi Organisasi Profesi UMKM terhadap Profesionalisme
2. Menguji pengaruh Afiliasi Organisasi Profesi UMKM terhadap Kompetensi SDM
3. Menguji pengaruh Afiliasi Organisasi Profesi UMKM terhadap Budaya Organisasi
4. Menguji pengaruh Kompetensi SDM terhadap Profesionalisme
5. Menguji pengaruh Budaya Organisasi terhadap Profesionalisme
6. Menganalisa Pengaruh Budaya Organisasi dalam memediasi hubungan Afiliasi Organisasi Profesi dengan Profesionalisme
7. Menganalisa Pengaruh Kompetensi SDM dalam memediasi hubungan Afiliasi Organisasi Profesi dengan Profesionalisme.

#### **D. Manfaat Penelitian**

Berdasarkan Tujuan di atas maka diharapkan penelitian memiliki manfaat sebagai berikut:

##### **1. Bagi Penulis**

Dapat memberikan wawasan yang lebih luas pada penulis khususnya mengenai ilmu tentang bagaimana Afiliasi Organisasi Profesi UMKM dengan kompetensi sumber daya manusia dan budaya organisasi berpengaruh pada profesionalisme serta sebagai sarana untuk mengimplementasikan teori-teori yang telah didapatkan selama mengikuti perkuliahan

##### **2. Bagi Perusahaan**

Diharapkan penelitian ini dapat menjadi acuan bagi UMKM perusahaan keluarga dalam melakukan evaluasi dan dapat memberikan masukan dalam menyempurnakan strategi-strategi SDM.

##### **3. Bagi Penelitian selanjutnya**

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat berkontribusi bagi pembaca atau penelitian lainnya sebagai bahan referensi dan pengetahuan dalam penelitian selanjutnya khususnya mengenai Afiliasi Organisasi Profesi, Kompetensi SDM, Budaya Organisasi, dan Profesionalisme.

#### **E. Sistematika Penulisan**

Penulisan dalam penelitian ini memiliki 5 bab dan juga memiliki sistematika sebagai berikut:

**BAB I      PENDAHULUAN**

Penulisan penelitian pada bab I ini terdiri atas latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat dalam penelitian, dan sistematika penulisan skripsi.

**BAB II     TINJAUAN PUSTAKA**

Penulisan penelitian pada bab II ini menjelaskan tentang kumpulan teori dari para pakar ahli berdasarkan kutipan jurnal ilmiah, dan buku selain teori juga terdapat penelitian terdahulu dan hipotesis penelitian.

**BAB III    METODE PENELITIAN**

Penulisan penelitian pada bab III ini berisikan tentang desain penelitian, populasi, sampel dan teknik sampling, variabel dan definisi variabel, sumber data, metode pengumpulan data dan metode analisis data.

**BAB IV    HASIL PENELITIAN DAN ANALISIS DATA**

Penulisan penelitian pada bab IV ini berisikan tentang deskripsi data, analisis data dan pembahasan.

**BAB V     PENUTUP**

Penulisan penelitian pada bab V ini berisikan tentang kesimpulan, keterbatasan penelitian dan saran.