

## BAB II

### LANDASAN TEORI DAN TINJAUAN PUSTAKA

#### A. Tinjauan Pustaka

Dalam tinjauan pustaka ini, penulis ingin menjabarkan penelitian terdahulu yang terkait dengan penelitian yang akan penulis lakukan. Dengan maksud untuk menjadikan penelitian terdahulu menjadi acuan dalam penelitian nantinya. Adapun penelitian terdahulu yang terkait :

##### 1. Penelitian dari Tjiptono tahun 2013

Penelitian ini berjudul “Kelanggengan *Entrepreneurship* dalam Bentuk Bisnis Keluarga: Apa yang Telah dan Masih Perlu Diungkap”. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana cara suatu bisnis keluarga dapat bertahan lama dan sukses, dengan anggapan bahwa banyak dari bisnis keluarga yang mengalami kegagalan, yang biasanya terjadi pada generasi ke 3.

Penelitian ini lebih menjurus terhadap penelitian – penelitian terdahulu tentang kelanggengan dan ketidaklanggengan bisnis keluarga. Dengan berbagai macam riset tentang bisnis keluarga yang sudah terpublikasi di Indonesia maupun mancanegara, penelitian ini lebih kepada menelaah secara sistematis penyebab – penyebab tersebut yang dijelaskan diatas.

Perbedaan dari penelitian ini dengan penelitian terdahulu adalah, dalam penelitian ini memiliki objek yang secara khusus diteliti oleh peneliti, yaitu Bisnis keluarga pamella Supermarket. Sedangkan penelitian terdahulu lebih membahas tentang bisnis keluarga secara umum tanpa objek khusus yang diteliti.

Selain itu dalam penelitian ini menggunakan metode kualitatif dengan maksud agar peneliti dapat terjun langsung ke lapangan untuk melakukan penelitian. Selain itu, sumber data yang didapatkan berupa sumber data primer dan sekunder. Sumber data primer didapatkan dengan melakukan wawancara. Dalam penelitian terdahulu, walaupun tidak dijelaskan secara detail, namun dapat dilihat bahwa peneliti lebih kepada penelitian deskriptif yang lebih mengutamakan dalam analisis dari penelitian – penelitian yang sudah terpublikasi terdahulu.

## 2. Penelitian dari Hidayat tahun 2017

Penelitian ini berjudul “Peningkatan Aktivitas Komunikasi Interpersonal Dalam Organisasi Melalui Perbaikan Efikasi Diri, Kepemimpinan Dan Kekohesifan Tim”. Penelitian ini bertujuan untuk menjelaskan bahwa ada beberapa cara untuk meningkatkan komunikasi, khususnya komunikasi antarpribadi di suatu organisasi. Beberapa variabel yang digunakan adalah *self-efficacy*, kepemimpinan dan kekohesifan tim. Penelitian dilaksanakan pada tahun 2015 dengan beberapa Universitas yang dijadikan objek penelitian. 3 Universitas ini merupakan Universitas swasta yang berada di Bogor dan sekitarnya.

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif kausal. Populasi dalam penelitian ini ada 707 dosen tetap yang memiliki Nomor Induk Dosen nasional (NIDN). Sampel penelitian ini sebanyak 130 dosen. Variabel dari penelitian ini adalah efikasi diri, perilaku kepemimpinan dan kekohesifan tim.

Perbedaan antara penelitian ini dengan penelitian terdahulu adalah objek penelitiannya. Pada penelitian ini objek penelitiannya merupakan perusahaan keluarga di bidang ritel yang berada di Yogyakarta, yaitu Pamella Supermarket. Sedangkan, untuk penelitian terdahulu, objek penelitiannya adalah Universitas Swasta yang berada di Bogor dan sekitarnya. Subjek yang diteliti berbeda, untuk penelitian ini subjek yang diteliti adalah pemimpin dari Pamella Supermarket. Sedangkan untuk penelitian terdahulu subjek yang diteliti adalah dosen tetap yang memiliki Nomor Induk Dosen Indonesia (NIDN).

Selain itu, perbedaan lainnya adalah dalam metode penelitian. Untuk penelitian ini metode penelitiannya menggunakan metode penelitian kualitatif, penelitian ini membutuhkan peneliti untuk terjun langsung ke lapangan untuk melakukan wawancara. Sedangkan metode penelitian dari penelitian terdahulu yaitu kuantitatif. Instrumen yang dilakukan disini menggunakan angket.

### 3. Penelitian dari Ariana tahun 2008

Penelitian ini berjudul “Pengaruh Bisnis Keluarga Terhadap Manajemen Sumber Daya Manusia”. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui sisi negatif dan positif dari manajemen sumber daya manusia yang dilakukan sebuah perusahaan”. Khususnya perusahaan bisnis keluarga. Penelitian ini memiliki objek yaitu perusahaan keluarga yang berlokasi di Jakarta. Bidang usaha dari perusahaan ini yaitu developer, *real estate*, pembangunan, perkebunan dan perdagangan.

Penelitian ini menggunakan analisis kualitatif dengan Teknik analisis domain. Variabel yang digunakan yaitu pihak – pihak yang berkaitan dengan perusahaan keluarga dan departemen sumber daya manusia. Pengumpulan sumber data yaitu didapat dari sumber data primer dan sekunder.

Perbedaan penelitian ini dengan penelitian terdahulu yaitu terletak pada objek penelitiannya. Walaupun sama – sama perusahaan yang diteliti adalah perusahaan keluarga, namun perusahaan yang diteliti memiliki bidang usaha yang berbeda. Dalam penelitian ini, usaha dari perusahaan keluarga berfokus pada bidang ritel, sedangkan untuk penelitian terdahulu, objek yang diteliti memiliki bidang usaha yaitu real estate, pembangunan, perkebunan, dan perdagangan.

#### 4. Penelitian dari Rizal, Parno, dan Komariyah tahun 2018

Penelitian ini berjudul “Pengaruh Pemahaman Keagamaan, Etos Kerja Islam, Kedisiplinan, Tanggung Jawab, dan Pendidikan Terhadap Profesionalitas Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Asuransi Syariah di Kota Samarinda”. Objek dari penelitian ini adalah asuransi Syariah di Samarinda. Penelitian ini melibatkan 3 perusahaan asuransi Syariah.

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif. Dengan melibatkan 16 responden dari 3 perusahaan asuransi Syariah yang berbeda. Semua responden merupakan karyawan di perusahaan tersebut. Ada beberapa teknik yang digunakan peneliti untuk mengumpulkan data, diantaranya observasi, dokumentasi, dan angket. Angket yang digunakan

dalam penelitian ini adalah angket skala likert. Penelitian ini membuktikan bahwa variabel disiplin dan tanggung jawab, memiliki pengaruh yang signifikan terhadap profesionalisme kinerja karyawan. Sedangkan pemahaman agama, etos kerja Islam, dan Pendidikan tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap profesionalisme karyawan. Tetapi secara simultan, jika variabel etos kerja Islam, pemahaman agama, disiplin, Pendidikan, dan tanggung jawab berpengaruh signifikan terhadap profesionalisme kinerja karyawan.

Perbedaan penelitian ini dengan penelitian terdahulu adalah terletak pada variabel dan objek penelitiannya. Penelitian ini menggunakan objek yaitu *family business*, sedangkan penelitian terdahulu objek penelitiannya adalah asuransi Syariah. Selain itu, variabel penelitian sekarang kekohesifan dan profesionalisme, sedangkan variabel penelitian terdahulu yaitu etos kerja Islam, pemahaman agama, Pendidikan, disiplin dan tanggung jawab.

Selain itu, pendekatan yang digunakan di penelitian ini adalah kualitatif yang mengharuskan peneliti untuk terjun langsung ke lapangan. Serta agar peneliti dapat melakukan wawancara dengan sumber primer yaitu manajer maupun pemilik dari perusahaan. Sedangkan untuk penelitian terdahulu menggunakan pendekatan kuantitatif. Penelitian yang menggunakan responden sebagai objek dan angket sebagai alat pengumpulan datanya.

##### 5. Penelitian dari Lily dan Praptiningsih pada tahun 2017

Penelitian ini berjudul “Perancangan Model Suksesi Yang Efektif Pada Perusahaan Keluarga PT.ABC”. Penelitian ini memiliki objek yaitu

Perusahaan PT. ABC yang merupakan perusahaan milik keluarga. PT. ABC ini merupakan perusahaan yang telah berdiri selama 51 tahun yang sekarang sudah dikelola oleh generasi ke 2 dan generasi ke 2 ini sedang melakukan suksesi ke generasi ke 3.

Penelitian ini menggunakan metode kualitatif. Peneliti terjun langsung ke lapangan dengan mengadakan wawancara terhadap narasumber yang sudah dipilih dengan teknik *purposive sampling*. Dengan menggunakan teknik tersebut didapatkan narasumber yaitu para pemimpin PT. ABC. Pemimpin yang dijadikan narasumber yaitu komisaris utama, dan kedua serta direktur utama dan kedua. Untuk menguji keabsahan datanya, dilakukan teknik triangulasi sumber.

Perbedaan penelitian ini dengan penelitian terdahulu adalah objek dari penelitiannya. Penelitian ini menggunakan Pamella Supermarket sebagai objek penelitiannya, sedangkan penelitian terdahulu menggunakan PT. ABC sebagai objek penelitiannya. Serta, yang diteliti di penelitian ini adalah hubungan dari bisnis keluarga dengan profesionalisme dan kekohesifan. Sedangkan penelitian terdahulu lebih kepada proses dari suksesi di perusahaan tersebut dari generasi sebelumnya ke generasi berikutnya.

Penelitian ini memiliki kesamaan yaitu di metode penelitiannya. Penelitian ini dan terdahulu sama – sama menggunakan metode kualitatif. Selain itu, subjek yang ditelitinya pun sama yaitu pemimpin dari masing – masing perusahaan. Penelitian terdahulu subjek penelitiannya adalah

pemimpin dari perusahaan PT. ABC, sedangkan penelitian ini menjadikan pemimpin Pamella Supermarket sebagai subjek penelitian.

6. Penelitian dari Waterkamp, Tawas, Mintardjo pada tahun 2017

Penelitian ini berjudul “Pengaruh Profesionalisme, Komitmen Organisasi dan Kepuasan kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Cabang Manado”. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui sejauh mana pengaruh dari profesionalisme, komitmen organisasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan Bank Rakyat Indonesia cabang Manado. Objek dari penelitian ini adalah Bank Rakyat Indonesia pada cabang Manado.

Jenis penelitian ini adalah asosiatif dengan uji analisis jalur (*path analysis*). Penelitian ini memiliki sampel sebanyak 82 orang yang merupakan karyawan BRI cabang Manado. Pengumpulan data dilakukan dengan meminta karyawan untuk mengisi kuesioner yang sudah diberi oleh peneliti. Peneliti juga melakukan dokumentasi yang berupa dokumen yang berisi jumlah karyawan, tingkat jabatan, dan status karyawan.

Perbedaan penelitian ini dengan penelitian terdahulu ada pada objek yang diteliti. Pada penelitian ini, objek yang diteliti adalah Pamella Supermarket yang berada di Jogjakarta, sedangkan penelitian terdahulu menjadikan BRI cabang Manado sebagai objek penelitiannya. Selain itu, perbedaan yang lain terletak pada jenis penelitiannya, dalam penelitian terdahulu menggunakan kuantitatif, sedangkan dalam penelitian ini menggunakan kualitatif. Adapun perbedaan pada variabelnya, dalam penelitian terdahulu memiliki empat

variabel, terdiri dari tiga variabel independen dan satu dependen. Variabel independen yaitu ada komitmen organisasi, kepuasan kerja, dan profesionalisme. Sedangkan variabel dependen yaitu kinerja karyawan. Dalam penelitian ini memiliki tiga variabel yang terdiri dari dua variabel dependen dan satu variabel independen, yaitu profesionalisme, kekohesifan tim dan bisnis keluarga.

#### 7. Penelitian dari Vozikis, Weaver, dan Liguori pada tahun 2013

Penelitian ini berjudul “Do Family Cohesion and Family member Skill Evaluation Affect Family Business Internal or External Hiring Decisions?”. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui sejauh mana kohesi keluarga memengaruhi kriteria penyeleksian, proses evaluasi, dan pelatihan anggota keluarga. Objek dari penelitian ini adalah 10 perusahaan keluarga dari Yunani.

Jenis penelitian ini adalah kualitatif yang didukung dengan pertanyaan kuisisioner. Sampel dipilih berdasarkan perwakilan dari 10 perusahaan keluarga Yunani yang berpartisipasi. Perusahaan tersebut bergerak di berbagai macam bidang usaha, seperti konstruksi, bahan kimia, kosmetik, ritel baju, dan jasa wisata.

Perbedaan penelitian sekarang dengan yang terdahulu adalah penelitian ini memiliki dua variabel yaitu profesionalisme dan kekohesifan tim, dan lebih membahas tentang hubungan kedua variabel tersebut dengan bisnis keluarga. Sedangkan penelitian terdahulu lebih berfokus pada pengaruh dari kohesi keluarga, kemampuan anggota keluarga, evaluasi kemampuan



anggota keluarga dalam memperkerjakan karyawan yang merupakan keluarga maupun bukan keluarga.

Persamaan dari penelitian ini dengan penelitian terdahulu yaitu, di kedua penelitian membahas tentang hubungan bisnis keluarga dengan tinggi atau rendahnya suatu kohesi dalam bisnis keluarga, tetapi dalam penelitian terdahulu lebih kepada tinggi rendahnya kohesi keluarga yang memengaruhi besarnya setiap penentuan pilihan dalam bisnis keluarga.

#### 8. Penelitian dari Sigit pada tahun 2018

Penelitian ini berjudul “The Role of Job Satisfaction and Organizational Commitment in The Internal Marketing of Employee”. Tujuan dari penelitian ini yaitu untuk mengetahui pengaruh dari pemasaran internal, kepuasan kerja, dan komitmen organisasi. objek dari penelitian ini adalah Pamella Supermarket.

Jenis penelitian ini menggunakan *SEM (Structural Equation Modelling)* dengan pengambilan sampel menggunakan metode sensus, dengan populasi dari penelitian ini yaitu seluruh karyawan Pamella Supermarket. Penelitian ini menggunakan kuisisioner untuk mendapatkan datanya, yang berisikan pertanyaan terkait pemasaran internal, kepuasan kerja, dan komitmen organisasi.

Perbedaan penelitian ini dengan penelitian terdahulu yaitu, dalam penelitian ini membahas tentang hubungan dari bisnis keluarga dengan profesionalisme dan kekohesifan karyawan. sedangkan, penelitian terdahulu membahas tentang peran dari kepuasan kerja, komitmen

organisasi, dan pemasaran internal karyawan. jenis penelitiannya pun berbeda, dalam penelitian terdahulu menggunakan metode kuantitatif, sedangkan penelitian sekarang menggunakan kualitatif.

Persamaan dalam penelitian ini adalah keduanya memiliki objek penelitian yang sama, yaitu Pamela Supermarket. Objek yang diteliti pun sama, yaitu karyawan dari Pamela Supermarket, serta tema dari penelitian terdahulu dengan yang sekarang sama, yaitu mengenai manajemen sumber daya manusia.

#### 9. Penelitian dari Purnama pada tahun 2013

Penelitian ini berjudul “Peranan Gaya kepemimpinan dan Sistem Pengendalian Manajemen Terhadap Loyalitas Karyawan di Perusahaan Keluarga PT. SUS Surabaya”. Tujuan dari penelitian ini yaitu untuk meningkatkan pemahaman terkait dengan gaya kepemimpinan dan sistem pengendalian manajemen terhadap loyalitas karyawan di sebuah perusahaan keluarga.

Penelitian ini merupakan penelitian dasar yang menggunakan jenis penelitian kualitatif. Dalam penelitian digunakan wawancara, observasi dan analisis dokumen. Objek yang diteliti yaitu perusahaan bisnis keluarga PT.SUS Surabaya.

Perbedaan penelitian ini dengan penelitian terdahulu yaitu, dalam penelitian ini membahas tentang hubungan antara bisnis keluarga dengan profesionalisme dan kekohesifan tim, sedangkan penelitian terdahulu mengenai peran dari gaya kepemimpinan dan pengendalian manajemen

terhadap loyalitas dari karyawan di perusahaan bisnis keluarga. Persamaan dalam penelitian ini adalah keduanya memiliki jenis objek penelitian yang sama yaitu bisnis keluarga. Selain itu, keduanya juga menggunakan metode penelitian yang sama yaitu kualitatif.

#### 10. Penelitian dari Soetiono pada tahun 2014

Penelitian yang berjudul “Rancangan Sistem Pengendalian Manajemen Berbasis *Familiness* dalam Mendukung Keberlangsungan Bisnis Keluarga CV “KL” di Surabaya” memiliki tujuan yaitu untuk memahami efektivitas dari sistem pengendalian manajemen menggunakan perspektif *familiness* pada perusahaan CV. “KL”.

Penelitian ini menggunakan metode penelitian yaitu observasi dan wawancara yang dilakukan selama 3 bulan. Wawancara dilakukan kepada pemilik dan anggota keluarga dari CV.”KL”. dalam penelitian memiliki 4 pertanyaan utama yang akan digunakan untuk mencari data secara mendalam.

Perbedaan mendasar antara penelitian ini dan terdahulu adalah dalam penelitian ini untuk mengetahui hubungan bisnis keluarga dengan profesionalisme dan kekohesifan tim karyawan. Sedangkan dalam penelitian terdahulu untuk mengetahui efektivitas dari pengendalian manajemen yang telah diterapkan. Selain itu tidak menggunakan asosiatif sebagai pendekatan penelitian. Persamaan yang dimiliki kedua penelitian ini adalah, kedua penelitian menjadikan bisnis keluarga sebagai objek yang

diteliti. Kedua penelitian ini menggunakan wawancara dan observasi sebagai metode penelitiannya.

## **A. Kerangka Teoritis**

### **1. Teori Acuan (GuanXi Theory)**

Islam sudah mengenal bisnis sejak dulu. Pandangan Islam terhadap bisnis dapat diketahui dengan melihat Rasulullah SAW sebagai contoh. Rasulullah sudah mengenal berdagang sejak diasuh oleh pamannya yaitu Abu Thalib. Dalam berdagang, Muhammad melakukan jual beli bertaraf kecil, walau Muhammad tidak memiliki banyak modal namun ada banyak janda kaya dan anak-anak yatim yang memberikan dananya agar dikelola oleh Muhammad, berdasarkan dengan kerjasama. Muhammad dipercaya oleh orang-orang dikarenakan kejujurannya dan integritasnya (Afzalurrahman, 1997).

Berbagai macam orang yang bekerjasama dengan Muhammad, dari anak yatim hingga janda kaya, salah satunya Khadijah, yaitu salah satu janda kaya yang melakukan kerjasama bersama Muhammad dengan menjadikannya sebagai mitra. Setelah melihat Muhammad sebagai pekerja keras, ulet dan jujur Khadijah tertarik untuk mempersunting Muhammad, setelah Muhammad menikah dengan Khadijah, profesionalisme yang sudah dibentuk dari dulu tetap terjaga. Profesionalisme ditunjukkan Muhammad dengan kepandaiannya dalam mengelola barang dagangan dan memperhatikan kesejahteraan karyawan (Saifullah, 2011).

Jadi, dapat diketahui bahwa pandangan Islam terhadap bisnis itu tidak memandang dengan siapa seseorang berbisnis, seseorang dapat berbisnis dengan siapapun asalkan tidak melupakan profesionalisme dan kejujuran serta integritasnya. Hal ini selaras dengan teori *Guanxi* menurut Pye In Chen (1995 : 53)

*Guanxi refers to special relationships that can be best translated as friendship with implications of a continual exchange of favors* (Amir, 2000).

Maksud dari penjelasan di atas adalah bahwasanya *Guanxi* merupakan hubungan khusus yang dapat diterjemahkan dengan baik sebagai persahabatan dengan implikasi pertukaran pertolongan yang berkelanjutan. Selain itu, adapun definisi *Guanxi* menurut (Yang, 1994):

*The Word Guanxi means literally “a relationship” between objects, forces, or persons. When it used to refer to relationships between people, not only can it be applied to husband-wife, kindship, and friendship relations, it can also have the sense of social connections, “dyadic relationships that are based implicitly (rather than explicitly) on mutual interest and benefit. Once Guanxi is established between two people, each can ask a favour of the other with the expectation that the debt incurred will be repaid sometime in the future.*

Maksud dari pengertian di atas adalah bahwa *Guanxi* merupakan hubungan saling menguntungkan yang dilakukan oleh dua orang atau lebih. *Guanxi* tidak hanya sebatas hubungan oleh suami istri, ataupun pertemanan, tetapi lebih kepada hubungan apapun yang saling menguntungkan. Sekalinya *Guanxi* diterapkan diantara dua orang, maka masing-masing dapat meminta bantuan satu sama lain dengan harapan akan dibalas dikemudian hari. Pengertian dari *Guanxi* ini sendiri dapat lebih dipahami dengan melihat artikel yang termuat dalam *website* “Indo

progress”. Didalam *website* tersebut dapat diketahui bahwa Teori *Guanxi* ini di praktikkan oleh bangsa China dalam berbisnis. Di China, para pedagang sangat menjalin hubungan baik dengan pedagang lainnya. Mereka memakai istilah *Guanxi* (hubungan) untuk menjelaskan kepercayaan mereka. Hubungan yang dimaksud bukan hanya hubungan yang terjalin antar keluarga atau hubungan darah saja. Hubungan – hubungan yang lainnya juga bisa menimbulkan *Guanxi*, seperti misalnya kesamaan kota, daerah, atau pernah satu alumni di sekolah, dan tentunya persahabatan.

Melihat penjelasan di atas dapat diketahui bahwa dalam teori *Guanxi* terdapat kemiripan dalam prinsip ta’awun seperti yang Islam ajarkan, prinsip ta’awun ini adalah prinsip tolong menolong. Model ta’awun, dalam Islam dilakukan untuk mewujudkan ekonomi yang efisien, yang berdampak pada pemerataan kesejahteraan di semua kalangan, sehingga Islam benar-benar menjadi agama yang *rahmatan lil ‘alamin*. Nilai-nilai kemanusiaan, keadilan dan penghormatan atas hak-hak manusia dijunjung tinggi. Dalam hal ini, bisnis secara riil tidak memberikan sesuatu secara cuma-cuma. Akan tetapi, dengan memberikan modal sebagai proteksi mereka agar dapat berkompetisi dalam kegiatan ekonomi (Ningrum, 2015).

Disamping adanya kemiripan pada kedua prinsip ini, terdapat suatu titik yang menjadi perbedaan pada teori *Guanxi*. Kedua prinsip ini mendorong sesama manusia untuk tolong menolong dalam hal

kebaikan. Dalam Islam, terdapat perintah untuk saling tolong menolong seperti pada surat Al-Maidah ayat ke 2:

وَتَعَاوَنُوا عَلَى الْبِرِّ وَالتَّقْوَىٰ ۖ وَلَا تَعَاوَنُوا عَلَى الْإِثْمِ وَالْعُدْوَانِ ۚ وَاتَّقُوا اللَّهَ ۚ إِنَّ اللَّهَ شَدِيدُ

العقاب

Artinya:

“Dan tolong menolonglah kamu dalam (mengerjakan) kebajikan dan takwa, dan jangan tolong menolong dalam berbuat dosa dan pelanggaran. Dan bertakwalah kamu kepada Allah, sesungguhnya Allah amat berat siksa-Nya” (al-Mâidah/5:2).

Namun pada teori Guanxi terdapat batasan dalam menjalin hubungan. Pada teori ini diketahui bahwa tolong menolong akan terjadi apabila adanya kesamaan dalam ras, alumni, persaudaraan atau kesamaan daerah. Sedangkan dalam prinsip Islam, tolong menolong dapat dilakukan kepada siapa saja asalkan dalam hal kebaikan.

Orang China meyakini peribahasa yang mengatakan : *jiali kao fumu Chumen kao pengyou*, yang artinya “Di rumah orang bersandar pada bapak-ibu, di luar rumah orang menggantungkan diri pada sahabat” (Guang, 2009). Di China persahabatan dijunjung tinggi. Kepercayaan yang dibangun oleh pengusaha China berbeda dengan kepercayaan yang ada pada zaman sekarang atau yang disebut institusi modern. Kepercayaan yang terjadi sekarang ini adalah kepercayaan yang didasari oleh adanya kepastian hukum, sedangkan kepercayaan yang dibangun

orang China berdasarkan kekeluargaan, kedaerahan, alumni, dan persahabatan. Bagi pengusaha China, berdagang bukan berarti mementingkan ego sendiri dan menganggap orang lain adalah rivalnya, dengan menganggap pedagang lain rival artinya menganggap mereka musuh dalam berdagang.

Saat situasi pasar yang menganggap bahwa setiap orang yang memiliki usaha merupakan saingan, semuanya saling berlomba untuk bersaing agar usahanya tidak kalah dari usaha lainnya. Semua cara ditempuh bahkan dengan cara tidak jujur sekalipun ditempuh. Di saat adanya kerja sama ataupun saat mengadakan transaksi, semua harus didasari dengan “hitam di atas putih” yang dapat mengakibatkan adanya permusuhan di antara pedagang. Sedangkan di kultur China, terjadi sebaliknya (Wibowo, 2006). Pasar tetap ada, namun jangan sampai merusak hubungan antar manusia. Persaingan antar pedagang boleh ada asalkan, tidak menghilangkan tolong menolong. Dengan menggunakan teori *Guanxi* inilah ekonomi di China bisa maju pesat.

## 2. Bisnis Keluarga

Definisi bisnis keluarga menurut penelitian oleh Andres dalam Susanto (2007) mengklasifikasikan bisnis keluarga sebagai perusahaan yang sahamnya minimal 25% dimiliki oleh keluarga tertentu atau jika kurang dari 25% terdapat anggota keluarga yang mempunyai jabatan pada dewan direksi atau dewan komisaris perusahaan. Selain itu, menurut Longenecker, Moore dan Petty (2001) dalam Ariana (2008)



definisi dari bisnis keluarga adalah “*A family business is to imply ownership or other involvement of two or more family members in the life and functioning of that business.*” Yaitu usaha yang secara langsung maupun tidak langsung melibatkan dua atau lebih anggota keluarga dalam permodalan maupun dalam menjalankan bisnis.

Bisnis keluarga merupakan bisnis hubungan, maksud dari bisnis hubungan ini adalah bahwa keberhasilan dari suatu bisnis keluarga dipengaruhi oleh hubungan yang berhasil antara anggota keluarganya (Hoover & Hoover, 2000). Terdapat hal yang membedakan antara bisnis keluarga dengan non-bisnis keluarga. Dalam bisnis keluarga, itu seperti menggabungkan dua jenis organisasi yang berbeda : yaitu sebuah bisnis dan sebuah keluarga.

Bisnis keluarga terbagi menjadi dua jenis, yang pertama adalah *Family Oriented Enterprise* (FOE) dan *Family Business Enterprise* (FBE) (Susanto, 2005). *Family Oriented Enterprise* adalah Perusahaan Keluarga yang tidak melibatkan keluarga dalam operasional perusahaan. Perusahaan dikelola oleh profesional dari luar lingkaran keluarga, dan keluarga hanya berperan sebagai pemilik sekaligus pengawas. Perusahaan seperti ini biasanya merupakan perusahaan lanjutan dari perusahaan keluarga yang sebelumnya. Sedangkan *Family Business Enterprise* adalah perusahaan keluarga yang didirikan sekaligus dikelola sendiri oleh keluarga. Pada perusahaan jenis ini, keluarga menduduki posisi-posisi penting.

Dalam sebuah bisnis keluarga, pada generasi kedua dan ketiga akan menganggap bahwa bisnis yang mereka jalankan termasuk bisnis keluarga, walaupun sebenarnya yang terlibat dalam bisnis tersebut hanyalah seorang saja. Hal tersebut terjadi karena adanya kebanggaan mereka terhadap keluarga dan ikatan emosional yang sudah terjalin lama. Maka, karena adanya ikatan emosional ini akan menumbuhkan rasa kepemilikan yang tinggi dari pengelola kepada perusahaannya.

### 3. Kekohesifan

Kohesif menurut Vecchio dalam Hidayat (2017), merupakan tingkat saat seseorang tertarik ke dalam grup dan ingin tetap di dalam grup. Menurut Robbins, menegaskan bahwa kekohesifan (*cohesiveness*) berarti derajat dimana setiap anggota kelompok saling tertarik satu sama lain dan termotivasi untuk tetap bersama dalam kelompok tersebut. Beberapa kelompok menjadi kohesif karena anggota dari kelompok tersebut sudah menghabiskan waktu bersama dengan jangka waktu yang lama, atau karena kecilnya kelompok tersebut yang mengakibatkan tingginya interaksi yang terjadi, ataupun adanya ancaman dari luar yang menyebabkan anggota kelompok tersebut menjadi lebih dekat (Robbins & Judge, 2013).

Selain itu, menurut Donnelly, Gibson dan Ivancevich (1995:360-361) dalam Msulihah (2016) memiliki pendapat bahwa kohesifitas itu merupakan ketertarikan anggota pada kelompok dan individu pada anggotanya untuk melepaskan keaktifannya di kelompok tersebut, hal

yang mempengaruhi kohesifitas yaitu tuntutan dan tekanan manajemen serta status kelompok, kesamaan tujuan, besarnya kelompok, hasil tujuan orientasi dan anggota memiliki ketergantungan pada kelompok untuk mendapatkan kepuasan.

Adapun Faktor-faktor yang mempengaruhi kekohesifan tim menurut Robbins pada bukunya yang berjudul “Organizational Behavior” edisi ke 7, yaitu:

a. Waktu yang dilalui bersama

Jumlah waktu yang dilalui bersama oleh anggota kelompok mempengaruhi kekohesifan tim tersebut. Anggota kelompok yang jarang bertemu tidak akan terjadi banyak interaksi diantara keduanya, dengan intensitas bertemu yang tinggi maka akan timbul interaksi diantara keduanya dan menemukan kesamaan serta timbul ketertarikan diantara keduanya.

b. Tingkat kesulitan dalam memasuki kelompok

Semakin sulit seseorang untuk memasuki suatu kelompok, semakin kohesif kelompok tersebut. Kompetisi yang ada untuk dapat berada pada kelompok tersebut, akan meningkatkan kekohesifan seseorang saat berada di dalam kelompok tersebut.

c. Ukuran kelompok

Jika kekohesifan dapat meningkat saat suatu kelompok sering menghabiskan waktu bersama-sama, maka dapat dikatakan bahwa kekohesifan akan menurun jika anggota dalam kelompok meningkat. Hal tersebut dapat terjadi karena dapat berdampak pada sulitnya interaksi yang terjadi diantara anggota kelompoknya.

d. Jenis kelamin anggota

Penelitian secara konsisten menemukan bahwa perempuan memiliki kekohesifan lebih tinggi daripada laki-laki. Sebagai contoh, salah satu studi mengatakan bahwa diantara dua kelompok dengan salah satunya berisi 6 orang perempuan dan yang lain berisi laki-laki dan perempuan menunjukkan bahwa kelompok yang berisi perempuan memiliki kekohesifan yang lebih tinggi.

e. Ancaman dari luar

Banyak dari penelitian mendukung bahwa kekohesifan tim akan meningkat jika suatu kelompok mendapatkan ancaman dari luar. Seperti halnya saat pihak manajemen ingin mendesain struktur organisasi atau memberhentikan satu atau dua orang, lalu semua karyawan ikut berhenti dari pekerjaannya, itulah salah satu kekohesifan saat terdapat ancaman dari luar. Namun hal tersebut tidak selalu

meningkatkan kekohesifan, seperti halnya jika ancaman tersebut tidak mengganggu kelompok secara langsung.

f. Keberhasilan sebelumnya

Saat sebuah kelompok memiliki sejarah keberhasilan, hal tersebut akan meningkatkan semangat dan memikat anggota untuk bergabung. Sama halnya dengan perusahaan yang sukses dan tidak sukses, perusahaan yang sukses akan dengan mudah menarik anggota untuk menjadi bagian dari perusahaan, sebaliknya akan sulit bagi perusahaan yang tidak sukses untuk menarik calon pekerja.

Menurut penjelasan beberapa ahli di atas, dapat diketahui bahwa kekohesifan tim adalah ketertarikan seseorang untuk terus berada di dalam sebuah tim, ketertarikan itu muncul tidak hanya dari seseorang namun dari setiap orang. Maka dari itu, muncullah solidaritas di antara para anggotanya. Solidaritas ini yang menjadikan suatu tim dapat menyelesaikan suatu permasalahan ataupun melaksanakan tujuan agar berhasil secara bersama – sama dengan kompak.

#### 4. Profesionalisme

Kata Profesi berasal dari Bahasa Yunani *phrophaino* yang berarti “menyatakan secara publik” dan dalam Bahasa latin disebut *professio* yang digunakan untuk menunjukkan pernyataan publik yang dibuat oleh seseorang yang bermaksud menduduki suatu jabatan publik (LPTP PP Muhammadiyah, 2003). Sedangkan menurut Korten & Alfonso (1981)

profesionalisme adalah kecocokan (*fitness*) antara kemampuan yang dimiliki oleh birokrasi (*bureautic-competence*) dengan kebutuhan tugas (*ask-requirement*), merencanakan, mengkoordinasikan dan melaksanakan fungsinya secara efisien, inovatif, lentur, dan mempunyai etos kerja tinggi (Rinaldo, Marpaung, & Hogantara, 2017).

Seseorang dapat dikatakan memiliki profesionalisme apabila memiliki ciri-ciri sebagai berikut (Rinaldo, Marpaung, & Hogantara, 2017):

- a. Keinginan untuk selalu berperilaku baik, agar dapat dijadikan panutan.
- b. Menjaga perilaku baik yang sudah dibangun di antaranya melalui cara berpenampilan, cara berbicara, penggunaan bahasa dan sikap.
- c. Keinginan untuk terus berkembang dengan mengikuti berbagai macam pelatihan tentang pengembangan profesionalisme yang dapat meningkatkan kualitas pengetahuan dan ketrampilan.

Profesionalisme merupakan hal yang diperlukan pada diri seorang pekerja, karena sikap profesionalisme sudah di ajarkan sejak jaman Rasulullah SAW. Sesuai yang disebutkan dalam *website* nuonline bahwa hadits Rasulullah saw yang menerangkan agar manusia memiliki etos kerja yang tinggi serta mengarah kepada profesionalisme (Mubarak dkk, 2015). yaitu :

عَنْ عَائِشَةَ رَضِيَ اللَّهُ عَنْهَا قَالَتْ: قَالَ رَسُولُ اللَّهِ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ:  
إِنَّ اللَّهَ تَعَالَى يُحِبُّ إِذَا عَمِلَ أَحَدُكُمْ عَمَلًا أَنْ يُتَّقِنَهُ (رواه الطبري والبيهقي)

Dari Aisyah r.a., sesungguhnya Rasulullah s.a.w. bersabda:  
“Sesungguhnya Allah mencintai seseorang yang apabila bekerja,  
mengerjakannya secara profesional”. (HR. Thabrani, No:891,Baihaqi,  
No:334).

Sikap profesionalisme ini sudah ada sejak jaman Rasulullah, dan profesionalisme didapatkan dengan adanya etos kerja yang tinggi. Untuk mengetahui bahwa seseorang memiliki etos kerja yang tinggi atau tidak, yaitu dengan beberapa hal, yaitu (LPTP PP Muhammadiyah, 2003) :

- a. Masyarakat yang memandang bahwa kerja hanya sekadar upaya untuk mencari nafkah. Masyarakat yang seperti ini biasanya hanya mementingkan tentang bagaimana dia bertahan hidup saja, saat kebutuhannya tercukupi maka dia akan melakukan sekedarnya saja.
- b. Masyarakat yang memandang bahwa bekerja hanya untuk mencapai suatu status sosial tertentu. Biasanya masyarakat seperti ini lebih menekankan pada status sosialnya saja, seperti mendapatkan jabatan, mendapat gelar.
- c. Masyarakat yang memandang bahwa bekerja bukan hanya untuk pemenuhan kebutuhan diri sendiri, melainkan untuk mencapai hasil yang lebih baik dan bermutu.

Masyarakat dengan model terakhir adalah masyarakat yang dapat dikatakan memiliki etos kerja yang paling tinggi. Mereka tidak lagi hanya mementingkan tentang bagaimana mereka bertahan hidup dan status yang akan didapatkan nantinya, tetapi sudah lebih jauh kepada bagaimana mereka dapat bekerja dengan memberikan kualitas kerja dan hasil ya baik pula. Dapat dipastikan bahwa masyarakat dengan model ketiga ini memiliki sikap profesional dalam melaksanakan tugas – tugasnya.

#### 5. Bisnis Syariah

Bisnis menurut Hughes dan Kapoor dalam tesis yang ditulis oleh Agustin (2014) yaitu *Business is the organized effort of individuals to produce and sell for a profit, the goods and services that satisfy society's needs. The general terms business refers to all such efforts within a society or within an industry.* Maksudnya adalah bahwa bisnis merupakan sebuah usaha individu untuk menghasilkan dan menjual barang maupun jasa yang dibutuhkan masyarakat agar mendapatkan profit.

Bisnis syariah sendiri berbeda dari bisnis yang pada umumnya ada di sekitar kita. Bisnis syariah adalah kegiatan bisnis yang dilakukan dengan menjadikan Al-Quran dan Hadits sebagai landasan dalam mengoperasikan segala hal. Dari cara mendapatkan keuntungan, dan mengelola uang hasil pendapatan dari berbisnis dikelola secara sesuai dengan aturan dalam agama Islam atau secara halal, dan tidak



mencampuradukkan dengan yang batil (Asmuni & Mujiatun, 2016).

Sesuai dengan surat Al-Baqarah ayat 42:

وَلَا تَلْبِسُوا الْحَقَّ بِالْبَاطِلِ وَتَكْتُمُوا الْحَقَّ وَأَنْتُمْ تَعْلَمُونَ

yang artinya: “Dan janganlah kamu campuradukkan kebenaran dengan kebatilan dan (janganlah) kamu sembunyikan kebenaran, sedangkan kamu mengetahuinya.”

Adapun ciri – ciri dari bisnis syariah yaitu menurut Muhammad Ismail Yusanto dan Muhammad Karebet Widjajakusuma dalam buku mereka yang berjudul “Menggagas Bisnis Islam” (Yusanto, Karebet, & Widjajakusuma, 2008), yang dikutip oleh Dyas Nur Fajrina dalam penelitiannya yang berjudul “Analisis Penerapan Bisnis Berbasis Syariah Pada Wirausaha Muslim” yaitu :

| ISLAMI   | RUANG LINGKUP  |
|--|----------------|
| Aqidah Islam   | Asas           |
| Dunia Akhirat  | Motivasi       |
| Profit dan <i>Benefit</i> ,<br>Keberlangsungan, Pertumbuhan,<br>Keberkahan | Orientasi      |
| Bisnis bagian dari Ibadah  | Etos kerja     |
| Maju dan Produktif,<br>Konsekuensi keimanan dan<br>manifestasi kemusliman  | Sikap & mental |
|  |                |

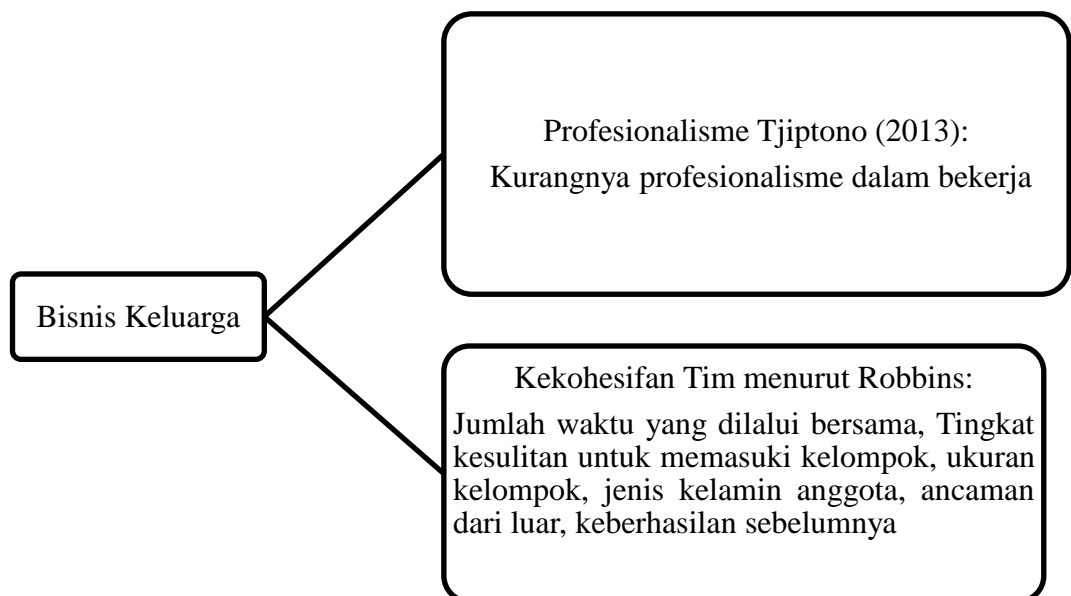
|   |                     |
|---|---------------------|
| Cakap dan ahli di bidangnya,<br>konsekuensi dari kewajiban<br>seorang muslim  | Keahlian            |
| Terpercaya dan amanah   | Amanah              |
| Halal   | Modal               |
| Sesuai akad kerja   | SDM                 |
| Halal   | Sumber daya         |
| Visi dan Misi terkait erat dengan<br>misi penciptaan manusia di<br>dunia      | Manajemen strategi  |
| Jaminan halal setiap input,<br>proses dan output, produktivitas<br>islami     | Manajemen operasi   |
| Jaminan halal bagi setiap<br>masukan, proses dan keluaran<br>keuangan         | Manajemen keuangan  |
| Pemasaran dalam koridor<br>jaminan halal                                      | Manajemen pemasaran |
| Profesionalisme dan<br>berkepribadian islami, SDM<br>adalah pengelola bisnis, | Manajemen SDM       |

|   |  |
|---|--|
| bertanggung jawab pada diri,<br>majikan dan Allah SWT |  |
|---|--|

Tabel 2.1 Ciri-ciri Bisnis Syariah

### Kerangka Berpikir

Kerangka berpikir di penelitian ini menunjukkan skema dari penelitian yang akan dilakukan peneliti. Penelitian ini membahas tentang sumber daya manusia yang ada pada sebuah perusahaan yang merupakan bisnis keluarga. Untuk menganalisis tentang bagaimana sebuah bisnis keluarga berpengaruh dengan profesionalisme dan kekohesifan dari karyawannya. Berikut merupakan skema dari penelitian ini :



Bagan 2.1 Kerangka Berpikir

Bisnis keluarga memang memiliki dampak positif maupun negatif terhadap karyawannya. Menurut kesimpulan dari penelitian Fandy Tjiptono (2013) “Kelanggengan *Entrepreneurship* dalam Bentuk Bisnis Keluarga : Apa yang Telah dan Masih Perlu Diungkap”. Bahwa faktor penyebab matinya perusahaan keluarga itu yang utama adalah karena ketergantungan yang sangat terhadap pendiri sekaligus pemimpin dari perusahaan tersebut. Karenanya meninggalnya pendiri perusahaan ternyata memiliki dampak negatif pada perusahaan, yaitu dapat menyebabkan hancurnya perusahaan tersebut. Selain itu, faktor penting lainnya yang dapat menghancurkan perusahaan keluarga adalah karena konflik kepentingan antar anggota keluarga, kurangnya profesionalisme dalam bekerja, masalah suksesi, kurangnya sumber daya manusia, model bisnis yang sudah usang atau tradisional. Lalu, ada beberapa faktor yang menentukan kekohesifan tim, salah satunya adalah karena adanya kesamaan jenis kelamin, kesuksesan sebelumnya, tingkat kesulitan untuk memasuki suatu kelompok, waktu yang dilalui bersama, ancaman dari luar dan ukuran kelompok (Robbins & Judge, 2013).