

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DEMOKRATIS TERHADAP BUDAYA ORGANISASI *CLAN* PADA PERUSAHAAN KELUARGA (STUDI PADA PT. GLOBAL AVIONIKA INDONESIA, TANGERANG)

Syarifah Hanum, Mahendra Fakhri SE., MAB

¹Prodi S1 Administrasi Bisnis, Fakultas Komunikasi dan Bisnis, Universitas Telkom

²Prodi S1 Administrasi Bisnis, Fakultas Komunikasi dan Bisnis, Universitas Telkom

[1rifahanum29@gmail.com](mailto:rifahanum29@gmail.com), [2mahendrafakhri@telkomuniversity.ac.id](mailto:mahendrafakhri@telkomuniversity.ac.id)

Abstrak

Bisnis keluarga adalah suatu perusahaan dimana sebuah keluarga adalah pemegang saham mayoritas dan menduduki sebagian posisi manajemen serta keturunan keluarga tersebut diharapkan mengikuti jejak mereka. Setiap individu melakukan kegiatan dan fungsi yang berbeda-beda dalam menjalankan roda organisasi. Pemimpin merupakan salah satu faktor yang memiliki pengaruh yang cukup kuat bagi jalannya dan kelangsungan hidup organisasi, karena peran pemimpin menentukan pencapaian tujuan suatu organisasi. Model atau jenis budaya yang lebih menitikberatkan pada hubungan dan sistem kekeluargaan (*clan*) yang sifatnya berlandaskan kekeluargaan, gaya kepemimpinan yang berkembang biasanya lebih cenderung sebagai fasilitator konflik atau segenap permasalahan yang berkembang dalam organisasi.

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui seberapa besar pengaruh gaya kepemimpinan demokratis terhadap budaya organisasi *clan* pada perusahaan keluarga (studi pada PT. Global Avionika Indonesia, Tangerang). Variabel bebas dari penelitian ini adalah gaya kepemimpinan demokratis sedangkan variabel terikat adalah budaya organisasi *clan*. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan jenis penelitian deskriptif dan kausalitas. Populasi pada penelitian ini adalah karyawan PT. Global Avionika Indonesia. Data diperoleh dengan menyebarkan kuesioner, menggunakan teknik sampling jenuh.

Hasil penelitian, menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan dari gaya kepemimpinan demokratis terhadap budaya organisasi *clan* pada perusahaan keluarga PT. Global Avionika Indonesia. Hasil penelitian dengan uji determinasi membuktikan bahwa gaya kepemimpinan demokratis mempunyai pengaruh sebesar 19,8% terhadap budaya organisasi *clan* pada perusahaan keluarga PT. Global Avionika Indonesia dan sisanya 80,2% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diamati didalam penelitian ini.

Kata Kunci: perusahaan keluarga, sumber daya manusia, gaya kepemimpinan demokratis, budaya organisasi *clan*

Abstract

Family business is a company where the majority of its capital and the management position is owned by a certain family members (clan). Each member of the family will have a certain role and function to run the wheel of the organization. Family business often expect their descendant to continue their business in the future. Leader plays an important role to define the goal of an organization, thus leader is one of many factors that has strong influence to determine the success of the organization. A leader who has a leadership model that based on family (clan) relation and system often has the role as facilitator when conflict appears within the organization.

This research has the objective to find the impact of democratic leadership model to a family business that adopt the clan cultural organization (study based on PT Global Avionika Indonesia, Tangerang). Independent variable of this research is democratic leadership model ,

meanwhile the dependent variable is clan culture within the organization. This research use quantitative method with descriptive and causality type of research. The population of this research is the staff of PT Global Avionika Indonesia where the data was acquired by distributing questionnaire, using saturated sampling technique.

Finding of this research shows that there is a positive and significant impact from the democratic leadership model to the clan culture within organization on PT Global Avionika. The determination test also shows that democratic leadership models affect 19.8% to the clan culture within organization, and the rest of 80.2% was affected by other factors that were not covered in this research.

Key words: family business, human resources, democratic leadership, clan culture

1. Pendahuluan

Sejak peraturan pemerintah mengenai penerbangan di Indonesia mulai dilonggarkan pada tahun 2000, pesatnya pertumbuhan industri penerbangan di Indonesia membuka peluang usaha pada industri *Maintenance, Repair, and Overhaul (MRO)*. PT. Global Avionika Indonesia merupakan perusahaan keluarga yang bergerak dibidang perawatan pesawat atau yang dikenal dalam istilah didunia penerbangan dengan *Maintenance, Repair, and Overhaul (MRO)*. Berdiri sejak tahun 2001 pada saat pertumbuhan industri penerbangan melonjak tajam di Indonesia. Perusahaan tersebut mendapatkan sertifikat *Approved Maintenance Organization (AMO)* pada tahun 2003. *Family business defined as a firm where the family holds a majority of voting shares; where a proportion of the senior management post are held by members of one family and where their children are expected to follow suit* [1].

Permasalahan yang sering muncul dalam perusahaan keluarga adalah adanya anggota keluarga yang tidak atau kurang kompeten menjalankan tugas. Sementara dikalangan karyawan non keluarga, sering timbul wacana keadilan yang berkaitan dengan gaji yang diberikan, yang berkaitan dengan hubungan dengan keluarga pemilik. Sistemasi penggajian berdasarkan hirarki organisasi menjadi satu-satunya cara untuk menghindari konflik yang serupa dimana ketetapan kompensasi ditentukan dari posisi dan prestasi yang dilakukan, bukan dengan jauh dekatnya hubungan kekerabatan[1].

2. Tinjauan Pustaka dan Lingkup Penelitian

2.1 Tinjauan Pustaka

2.1.1 Perusahaan Keluarga

Bisnis Keluarga adalah suatu perusahaan dimana sebuah keluarga adalah pemegang saham mayoritas dan menduduki sebagian posisi manajemen serta keturunan keluarga tersebut diharapkan mengikuti jejak mereka[1].

2.1.2 Kepemimpinan

Pemimpin merupakan salah satu faktor yang memiliki pengaruh yang cukup kuat bagi jalannya dan kelangsungan hidup organisasi, karena peran pemimpin menentukan pencapaian tujuan suatu organisasi. Kepemimpinan merupakan suatu ilmu yang mengkaji secara komprehensif tentang bagaimana mengarahkan,

mempengaruhi, dan mengawasi orang lain untuk mengerjakan tugas sesuai perintah yang direncanakan [2].

2.1.3 Gaya Kepemimpinan

a. Gaya Kepemimpinan Otoriter (*Authoritarian*)

Gaya kepemimpinan otoriter merupakan kemampuan mempengaruhi orang lain agar bersedia bekerjasama untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan dengan cara segala kegiatan yang akan dilakukan diputuskan oleh pimpinan semata[3].

b. Gaya Kepemimpinan Demokratis (*Democratic*)

Gaya kepemimpinan demokratis merupakan kemampuan mempengaruhi orang lain agar bersedia bekerja sama untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan dengan cara berbagai kegiatan yang akan dilakukan ditentukan bersama antara pimpinan dan bawahan[3].

c. Gaya Kepemimpinan Kebebasan atau Liberal (*Laissez-Faire*)

Gaya kepemimpinan liberal merupakan kemampuan mempengaruhi orang lain agar bersedia bekerjasama untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan dengan cara berbagai kegiatan yang akan dilakukan lebih banyak diserahkan kepada bawahan [3].

2.1.4 Konsep Budaya Organisasi

Budaya organisasi atau perusahaan (*corporate culture*) merupakan sebagai seperangkat nilai – nilai kunci, kepercayaan dan pemahaman – pemahaman yang dibentuk oleh dan untuk anggota organisasi [4].

2.1.6 Tipe-Tipe Budaya Organisasi

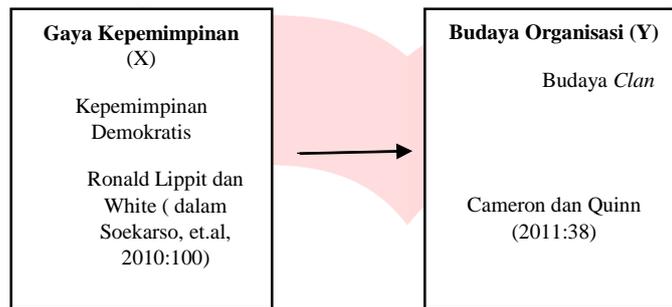
Model atau jenis budaya yang lebih menitikberatkan pada hubungan dan sistem kekurangan (*clan*) yang sifatnya berlandaskan kekeluargaan [5].

2.1.7 Hubungan antara Gaya Kepemimpinan Demokratis dan Budaya Organisasi *Clan*

Antara kepemimpinan dengan budaya organisasi memiliki hubungan yang sangat erat. Sehingga dikatakan bahwa melihat kepemimpinan suatu organisasi itu sama dengan melihat budaya yang ada dalam organisasi tersebut, perumpamaannya bagaikan dua sisi mata uang yang memiliki nilai yang sama. Dalam hal ini ada dua konsep berbalik, yaitu budaya diciptakan oleh pemimpin-pemimpinnya, pemimpin-pemimpin diciptakan oleh budaya.

2.2 Kerangka Pemikiran

Berikut merupakan kerangka pemikiran penelitian ini:



Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran

Dalam penelitian ini penulis merumuskan hipotesis yaitu “Terdapat pengaruh gaya kepemimpinan demokratis terhadap budaya organisasi *clan* pada perusahaan keluarga PT. Global Avionika Indonesia.”

3.1 Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan jenis penelitian berupa studi deskriptif dan kausal. Pengambilan sampel dilakukan dengan teknik *Sampling Jenuh* dengan jumlah responden sebanyak 38 orang yang merupakan seluruh karyawan PT. Global Avionika Indonesia. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis deskriptif, analisis regresi linier sederhana, dengan uji hipotesis secara parsial[6].

4. Hasil dan Pembahasan

4.1 Analisis Regresi Linier Sederhana

Regresi linier sederhana dapat digunakan untuk memprediksikan seberapa jauh hubungan fungsional ataupun kausal satu variabel independen dengan satu variabel dependen[7]. Hasil dari Regresi linier sederhana:

$$Y = 1.276 + 0.500X$$

$a = 1,276$ yang berarti jika Gaya Kepemimpinan Demokratis (X) bernilai 0, maka Budaya Organisasi *Clan* (Y) akan bernilai 1,276 satuan.

$b = 0,500$ yang berarti jika Gaya Kepemimpinan Demokratis (X) meningkat sebesar satu satuan maka Budaya Organisasi *Clan* (Y) akan meningkat sebesar 0,500 satuan.

4.3 Uji Hipotesis (Uji T)

Nilai t_{tabel} untuk $n = 38$ ($df = n - k - 1$) dengan Tingkat signifikansi (α) sebesar 5%, didapat $t_{tabel} 2,028$. Dari perhitungan data, diperoleh nilai t_{hitung} untuk variabel Gaya Kepemimpinan Demokratis (X) sebesar 2,978 dan $t_{tabel} 2,028$. Dikarenakan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, maka artinya Gaya Kepemimpinan Demokratis (X) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Budaya Organisasi *Clan* (Y).

4.4 Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi (KD) sebesar 19,8%. Hal ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan demokratis terhadap budaya organisasi *clan* sebesar 19,8%, sedangkan sisanya 80,2% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

5.Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian terhadap 38 responden karyawan PT. Global Avionika Indonesia tentang pengaruh gaya kepemimpinan demokratis terhadap budaya organisasi *clan*, variabel gaya kepemimpinan demokratis menghasilkan nilai persentase sebesar 63,61%, variabel budaya organisasi *clan* menghasilkan nilai persentase sebesar 64,93%. Dan pengaruh gaya kepemimpinan demokratis terhadap budaya organisasi *clan* sebesar 19,8 %.



Daftar Pustaka

- [1] Susanto, AB. (2007). *The Jakarta Consulting Group on Family Business*. Jakarta: The Jakarta Consulting Group
- [2] Fahmi, Irham. (2012). *Manajemen Kepemimpinan: Teori & Aplikasi* (Cetakan Kesatu). Bandung: Alfabeta
- [3] Soekarso, et.al. (2010). *Teori Kepemimpinan*. Jakarta: Mitra Wacana Media.
- [4] Tampubolon, Manahan P. (2012). *Perilaku keorganisasian : organization behaviour* (3 rd ed.). Bogor: Ghalia Indonesia.
- [5] Cameron, Kim S & Robert E. Quinn. (2011). *Diagnosing and Changing Organizational Culture: Based on The Competing Values Framework* (3 rd ed.). San Fransisco: Jossey-Bass.
- [6] Sugiyono. (2012). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D*. Bandung: Alfabeta
- [7] Sugiyono. (2015). *Metode Penelitian dan Pengembangan*. Bandung: Alfabeta.
- [8] Algifari. 2015. *Analisis Regresi Untuk Bisnis dan Ekonomi*, edisi ketiga. Yogyakarta: Fakultas Ekonomika dan Bisnis UGM.
- [9] Gozali, Imam. 2012. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.