

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Era bisnis yang semakin kompetitif menyebabkan adanya perubahan pada lingkungan bisnis dan menjadikan tantangan bagi perusahaan untuk dapat bertahan dan berkembang dengan cepat. Kondisi demikian mengharuskan perusahaan untuk selalu berbenah diri, mencari dan mendapatkan peluang agar dapat menyesuaikan diri. Perusahaan dapat dikatakan berhasil ketika ia dapat melakukan suatu hal lebih dari sekadar mengimbangi kompetitornya dan mendapatkan keunggulan kompetitif atas mereka jika memungkinkan. Pada saat yang sama, persaingan global telah memaksa perusahaan untuk meningkatkan kinerjanya agar memperoleh pasar baru yang akan mempercepat siklus pengembangan produk sekaligus menciptakan pasar dunia sebagai bentuk usaha perusahaan tetap *survive* serta mampu bersaing secara global. Perusahaan juga dituntut untuk menjalankan operasinya secara efektif dan efisien yang tercermin pada kinerja perusahaan tersebut.

Kinerja merupakan gambaran atas suatu kegiatan, program dan kebijakan yang telah dicapai saat mengimplementasikan sasaran, tujuan, visi, dan misi perusahaan (Bastian, 2006). Penjelasan atas pencapaian kinerja perusahaan diperlukan untuk menilai apakah proses kerja yang dilakukan telah tersinkronisasi dengan tujuan yang diharapkan sebelumnya. Hal ini dapat disimpulkan jika kinerja merupakan cerminan suatu perusahaan, yang artinya jika kinerja perusahaan baik, maka perusahaan itu dapat dikatakan berhasil. Namun jika kinerja perusahaan buruk, hal itu juga akan membuat asumsi kegagalan pada perusahaan. Oleh sebab itu diperlukan indikator atau kriteria – kriteria yang jelas sebagai dasar pengukuran. Pada umumnya, kinerja perusahaan dapat diukur secara keuangan dan non – keuangan. Namun dalam penelitian ini, penulis akan lebih spesifik membahas mengenai kinerja keuangan, karena sampai saat ini di Indonesia sendiri, masyarakat masih memandang kinerja keuangan sebagai aspek fundamental untuk selalu ditingkatkan. Kinerja keuangan adalah alat ukur untuk mengevaluasi kemampuan keuangan manajemen dari perusahaan (Morgan & Strong, 2003).

Meningkat atau tidaknya kinerja keuangan suatu perusahaan sangat ditentukan oleh kecakapan seorang pemimpin dalam menjalankan perannya. Hal ini berarti bahwa efektivitas seorang pemimpin sangat menentukan apakah perusahaan tersebut akan berhasil atau tidak. Seorang pemimpin diharapkan tidak hanya mampu membawa organisasi untuk dapat bertahan di masa depan, tetapi mereka juga harus mampu membawa organisasi untuk dapat bersaing di masa depan. Oleh karena itu dibutuhkan peran pemimpin yang relevan dan memiliki kemampuan untuk mengantisipasi perkembangan perusahaan kedepan. Perilaku dan strategi seorang pemimpin yang dihasilkan dari keterampilan, sifat, dan sikap yang sering diterapkan ketika menjalankan perannya dan mencoba mempengaruhi kinerja karyawannya disebut sebagai gaya kepemimpinan (Tampubolon, 2007). Pemimpin dalam suatu perusahaan bebas menentukan gaya kepemimpinan yang akan digunakan untuk menjalankan operasional perusahaannya. Gaya kepemimpinan yang efektif merupakan kekuatan pendorong utama untuk meningkatkan kinerja organisasi (Zhu et al., 2005). Semakin kuat gaya kepemimpinan yang diterapkan, maka akan menghasilkan kinerja perusahaan yang semakin meningkat. Palus (2007) dalam Sudana (2008) mengatakan bahwa *leadership style* yang berbeda dapat mempengaruhi keefektifitasan organisasi dan mempengaruhi karyawan dalam menghasilkan kinerja perusahaan. Hal ini disebabkan karena gaya kepemimpinan yang berbeda memiliki efek yang berbeda pada variabel seperti fleksibilitas, tanggung jawab, standar, penghargaan, kejelasan komitmen, dan dalam beberapa kasus pada iklim organisasi (Goleman, 2000).

Salah satu teori kepemimpinan yang diyakini dapat membawa perubahan dalam organisasi dirumuskan sebagai kepemimpinan transaksional dan kepemimpinan transformasional (Narsa, 2011). Gaya kepemimpinan transaksional didefinisikan oleh Robbins & Coulter (2010) sebagai gaya memimpin seorang pemimpin yang menggunakan pertukaran atau transaksi sosial dalam menjalankan perannya. Gaya kepemimpinan transaksional juga sering digambarkan sebagai tipe kepemimpinan yang bersedia memberi penjelasan terkait hal – hal yang telah menjadi tanggung jawabnya dan menjabarkan seluruh tugas karyawan beserta imbalan yang akan didapatkan mereka sebagai wujud harapan apabila tugas yang

telah ditetapkan itu dapat terselesaikan. Secara pasti dapat dikatakan bahwa pendekatan kepemimpinan transaksional memberdayakan karyawannya untuk menyelesaikan tugas khusus dengan pendekatan preventif. Mereka memenuhi kebutuhan karyawan dengan pemberian hadiah, kenaikan gaji, pemberian bonus dan pertimbangan untuk kebutuhan mendesak mereka yang lain (Northouse, 2010). Sementara gaya kepemimpinan transformasional digambarkan sebagai gaya kepemimpinan yang dapat memacu semangat kerja karyawan, sehingga karyawan dapat mengembangkan usahanya dan dapat mencapai kinerjanya pada tingkatan yang lebih tinggi, melebihi apa yang telah mereka perkirakan sebelumnya. Gaya kepemimpinan transformasional juga dapat memberikan perubahan di tingkat organisasi untuk kinerja yang berkelanjutan (Bass & Avolio, 1994).

Membahas terkait performa perusahaan dan kepemimpinannya, perlu diketahui jika perusahaan keluarga merupakan mayoritas bentuk perusahaan dengan performa terbaik di Indonesia (Forbes, 2013; PWC, 2016, 2018). Hal ini berarti jika perusahaan keluarga memiliki manajemen lebih unggul dan efektifitas pemimpin lebih baik dibandingkan perusahaan lainnya. Cara memimpin seorang pemimpin dalam menjalankan peran mengatur bisnis pada perusahaan keluarga juga sedikit berbeda dengan yang ada di perusahaan lainnya, mengingat pertimbangan emosional dari pemimpin pada perusahaan keluarga (Gomez-Mejia et al., 2011) dan tingkat pengaruhnya yang tinggi (Carney, 2005). Perusahaan dengan kepemilikan keluarga identik dengan nilai – nilai kekeluargaan yang mereka miliki. Bracci & Vagnoni (2011) menemukan bahwa komitmen dan antusiasme anggota keluarga pada akhirnya dapat membantu dalam mengembangkan tingkat komitmen dan loyalitas diantara angkatan kerja. Hal ini sebagian besar disebabkan oleh perasaan pekerja yang dilibatkan dan menjadi bagian dari tim, yang pada akhirnya menyebabkan anggota tenaga kerja non – keluarga berkontribusi pada tujuan dan visi yang sama. Dengan adanya penjelasan sebelumnya, maka peneliti akan membahas peran gaya kepemimpinan dalam meningkatkan kinerja keuangan perusahaan dengan pengujian peran moderasi kepemilikan keluarga.

1.2 Kesenjangan Penelitian

Argumen yang menjelaskan bahwa gaya kepemimpinan merupakan salah satu faktor penentu kinerja perusahaan telah lama menjadi objek penelitian yang diminati. Beberapa peneliti menemukan adanya hubungan antara gaya kepemimpinan dengan kinerja perusahaan. Seperti yang dilakukan oleh Antonakis et al., (2003) yang meneliti keterampilan pemimpin transformasional dan transaksional, ditemukan bahwa kedua gaya kepemimpinan tersebut diprediksi positif terhadap kinerja perusahaan. Kemudian penelitian yang dilakukan oleh Rowold & Rohmann (2009) menunjukkan bahwa terdapat hubungan signifikan positif antara gaya kepemimpinan transformasional dan transaksional dengan kinerja perusahaan. Adapun penelitian lainnya yang dilakukan oleh Muterera (2012) di Amerika Serikat juga mengungkapkan bahwa kedua perilaku kepemimpinan transformasional dan transaksional berhubungan positif dengan kinerja organisasi.

Di sisi lain, ada juga penelitian yang tidak menemukan hubungan langsung antara perilaku kepemimpinan dengan kinerja perusahaan. Seperti yang dilakukan oleh Burns (1995) dalam Pawar & Eastman (1997) yang menegaskan bahwa gaya kepemimpinan transaksional dan transformasional dapat dipilah secara tegas dan keduanya merupakan gaya kepemimpinan yang saling bertentangan, namun kedua gaya kepemimpinan tersebut sangat penting dan dibutuhkan dalam setiap perusahaan. Penelitian lain yang menemukan hal serupa dilakukan oleh Howell & Avolio (1993) yang menyatakan bahwa kepemimpinan transaksional berhubungan negatif dengan kinerja unit bisnis. Ewen et al., (2013) juga menemukan jika gaya kepemimpinan transaksional dan transformasional memiliki pengaruh yang berlawanan dengan kinerja, namun keduanya dapat dimiliki oleh kepemimpinan yang sama. Akibat dari adanya perbedaan temuan pada penelitian sebelumnya, penulis berupaya untuk mencari aspek bagian yang dapat membuat hubungan antara perilaku kepemimpinan dengan kinerja perusahaan semakin kuat atau semakin lemah. Oleh sebab itu, peneliti menambahkan variabel moderasi kepemilikan keluarga. Dengan demikian, rumusan masalah yang ada dalam penelitian ini bersumber dari fenomena yang terjadi dan adanya kesenjangan

penelitian terdahulu yang memberikan kesimpulan inkonklusif. Sesuai dengan latar belakang yang telah dijelaskan sebelumnya, maka persoalan yang akan dikaji pada penelitian ini dapat dirumuskan sebagai :

1. Apakah kepemilikan keluarga dapat memoderasi hubungan gaya kepemimpinan transaksional dengan kinerja keuangan jangka pendek perusahaan?
2. Apakah kepemilikan keluarga dapat memoderasi hubungan gaya kepemimpinan transformasional dengan kinerja keuangan jangka panjang perusahaan?

1.3 Tujuan Penelitian

Berlandaskan masalah yang telah dirumuskan sebelumnya, adapun beberapa tujuan yang ingin diraih dalam penelitian ini, yaitu :

1. Untuk mendapatkan bukti empiris kepemilikan keluarga yang memoderasi hubungan gaya kepemimpinan transaksional dengan kinerja keuangan jangka pendek perusahaan.
2. Untuk mendapatkan bukti empiris kepemilikan keluarga yang memoderasi hubungan gaya kepemimpinan transformasional dengan kinerja keuangan jangka panjang perusahaan.

1.4 Ringkasan Metode Penelitian

Penelitian ini disusun berdasarkan pendekatan kuantitatif dan sampel yang digunakan adalah seluruh perusahaan *go public* yang telah terdaftar di Bursa Efek Indonesia tahun 2019. Penulis menggunakan metode deskriptif statistik untuk memberikan penjelasan atas variabel yang akan digunakan, kemudian variabel – variabel tersebut diuji menggunakan uji korelasi pearson untuk menggambarkan arah dan hubungan serta kekuatan antar variabel. Selain itu, penelitian ini juga menggunakan uji analisis regresi moderasi untuk menguji hipotesis.

1.5 Ringkasan Hasil Penelitian

Hasil penelitian ini mengimplikasikan bahwa perusahaan yang memiliki gaya kepemimpinan transaksional, apabila tergolong perusahaan keluarga maka kinerja keuangan jangka pendek perusahaan akan menjadi lebih baik. Keadaan ini

terjadi karena adanya peran kepemimpinan transaksional yang mengikat hubungan antara pemimpin dan karyawan dengan adanya upaya yang dilakukan pemimpin untuk memberikan bonus, insentif, serta hadiah atau transaksi yang menguntungkan lainnya kepada karyawan agar karyawan dapat lebih fokus untuk meningkatkan kinerjanya. Namun ikatan ini hanya akan berlangsung dalam waktu yang relatif singkat. Apabila seorang karyawan tidak menerima imbalan atau transaksi apapun yang menguntungkan, maka tidak akan ada usaha lebih yang dilakukan karyawan untuk meningkatkan kinerjanya. Sehingga hasil kinerja yang akan diperoleh bersifat jangka pendek. Sementara kepemimpinan transformasional dengan karakteristik komitmen dan kontribusi karyawan untuk menghasilkan kinerja dan produktifitas yang lebih tinggi, memiliki karakter yang sama dengan karakter yang dimiliki oleh perusahaan keluarga, yaitu komitmen, *support*, reputasi dan identitas tinggi (Rousseau et al., 2018) yang akan menghasilkan kinerja keuangan jangka panjang lebih baik. Implikasi teoritis penelitian ini mendukung teori *upper echelons* yang memberikan penjelasan jika segala sesuatu yang ada terjadi didalam organisasi merupakan refleksi atas karakter seorang pemimpin dalam menetapkan keberhasilan pencapaian kinerja.

1.6 Kontribusi Penelitian

Penelitian ini memiliki kontribusi pada perusahaan dalam hal memahami dampak karakteristik pemimpin untuk meningkatkan pencapaian kinerja keuangan perusahaan. Dengan adanya hal tersebut, maka mempelajari karakteristik pemimpin sangat dibutuhkan bagi perusahaan karena akan memberikan penilaian atas kinerja dimana salah satunya akan berdampak pada laba perusahaan.

1.7 Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan dalam penelitian ini terbagi menjadi 5 bab. Pada bab pertama menjelaskan terkait fenomena dan masalah yang muncul di sekitar, yang diangkat peneliti untuk dijadikan topik pada penelitian ini disertai dengan kesenjangan penelitian – penelitian terdahulu, yang kemudian diuraikan menjadi rumusan masalah dan dilanjutkan dengan penjelasan tujuan dari penelitian ini, yang dilengkapi dengan ringkasan – ringkasan metode dan hasil penelitian, serta

kontribusi penelitian dan sistematika penulisannya. Selanjutnya, pada bab 2 akan memberikan penjelasan terkait teori yang menjadi dasar dalam penelitian ini dan menjadi acuan penelitian yang berkaitan dengan variabel yang akan diteliti. Selain itu, didalam bab dua juga terdapat penelitian terdahulu yang serupa dengan penelitian ini dengan berbagai macam hasil dan hipotesis yang diusulkan penulis, dilengkapi dengan gambar kerangka konseptual beserta penjelasannya. Bab 3 menjelaskan metode penelitian yang dipilih penulis, yang berisi pendekatan penelitian, sumber data, pemilihan sampel, pemilihan variabel, dan teknik analisis yang digunakan. Selanjutnya bab 4 berisi pembahasan mengenai temuan – temuan dari capaian penelitian yang telah diuji oleh penulis beserta penjelasan dari temuan tersebut. Bab terakhir berisi kesimpulan yang memuat simpulan keseluruhan penelitian yang telah dilakukan penulis, beserta keterbatasannya dan juga saran yang diajukan penulis sebagai dasar yang dapat dimanfaatkan dalam penelitian selanjutnya.