

# BAB 1

## PENDAHULUAN

### 1.1. Latar Belakang

Memasuki era globalisasi dan pesatnya pertumbuhan ekonomi global, persaingan usaha diantara perusahaan-perusahaan semakin ketat dan tajam. Kondisi demikian akan menuntut perusahaan untuk selalu memperbaiki kinerja perusahaan, meningkatkan efisiensi dalam rangka meningkatkan keuntungan atau *profit*. Perusahaan yang mampu meningkatkan kinerja keuntungan akan mampu bertahan di pasar. Perusahaan perusahaan semacam ini akan mampu meningkatkan kemakmuran para pemegang saham yang tercermin dalam harga pasar sahamnya.

Dalam dunia usaha dikenal dua jenis perusahaan yaitu perusahaan keluarga dan non keluarga. Perusahaan disebut perusahaan keluarga ketika pendiri atau keturunannya, baik yang berasal dari hubungan darah maupun hubungan pernikahan, menguasai proporsi saham terbanyak (*blockholder*) pada perusahaan (Ellul, 2010). Secara umum, perusahaan keluarga adalah sebuah perusahaan yang dimiliki, dikontrol, dikelola, dijalankan oleh anggota sebuah atau beberapa keluarga. Banyak perusahaan keluarga yang mengalami kesuksesan luar biasa dengan partisipasi peran keluarga dalam memperkuat perusahaan karena biasanya anggota keluarga mempunyai sifat yang loyal dan berdedikasi tinggi terhadap perusahaan milik keluarganya.

Perusahaan keluarga memiliki kontribusi besar di beberapa negara. Faccio and Lang (2002) menemukan bahwa dari 607 perusahaan di Perancis, sekitar 64,82% perusahaan dikendalikan oleh keluarga dan 14% kepemilikannya menyebar. Menurut harian Pikiran Rakyat (16 Nopember 2006) dalam Halim (2013), dari 165.000 perusahaan di Indonesia, 159.000 atau sebesar 96% diantaranya merupakan perusahaan keluarga. Disamping itu, Suara Karya (28 Juni 2007) dalam Halim (2013) menyebutkan bahwa perusahaan keluarga di Indonesia merupakan perusahaan swasta yang mempunyai kontribusi besar terhadap Produk Domestik Bruto yaitu mencapai 82,44%, sehingga perusahaan keluarga memberikan kontribusi yang tinggi dalam rangka meningkatkan pertumbuhan perekonomian negara.

Siklus perkembangan perusahaan keluarga umumnya dimulai dari awal yaitu *close-circle family* atau *immediate family*. Perusahaan keluarga pada awalnya didirikan oleh *single fighter*, selanjutnya menggandeng mitra yang masih termasuk *close-circle family* atau *immediate family* mulai dari suami/istri, saudara sampai kerabat dekat. Fenomena umum yang terjadi dalam perusahaan keluarga adalah *founder* mempunyai fokus pada usaha kerja keras agar perusahaan dapat berkembang dan mampu bertahan. Pada perkembangan berikutnya, ketika perusahaan mulai tumbuh menjadi lebih besar dan kuat, generasi kedua (*extended family* termasuk saudara-saudara, keponakan dan cucu) mulai masuk bahkan menjadi *the dynasty of family*. Siklus yang terakhir, yaitu *Professional Influx* yaitu masuknya kalangan profesional dalam jajaran dewan direksi atau dewan komisaris yang menggantikan peran anggota keluarga. Fakta ini mengkonfirmasi

Anderson dan Reeb (2003a) yang mengklasifikasi CEO perusahaan dalam tiga kategori. Pertama, *founder* CEO yaitu pendiri perusahaan yang mendirikan, membangun, bertanggung jawab, dan masih memimpin aktif perusahaan yang berada di posisi sebagai anggota dewan komisaris atau anggota dewan direksi. Kedua, *descendants* CEO yaitu CEO pewaris atau keturunan dari *founder* yang tidak aktif lagi diperusahaan. Terakhir, *professional* CEO, yaitu CEO yang dipekerjakan berasal dari kalangan profesional (pihak diluar keluarga).

Hasil penelitian menunjukkan bahwa *founder* CEO dan *Descendants* CEO menunjukkan kinerja yang berbeda. Menurut Andres (2008), kinerja bisnis perusahaan keluarga tertinggi dapat dicapai ketika *founder* perusahaan keluarga masih aktif sebagai CEO atau sebagai anggota dewan komisaris. Hal ini bisa terjadi karena anggota keluarga yang menduduki jabatan sebagai CEO atau dewan komisaris lebih memahami bisnis yang mereka bangun dan kelola sejak awal berdiri perusahaan. Penelitian ini mengkonfirmasi Anderson dan Reeb (2003a) yang menyatakan ketika perusahaan dikendalikan oleh *founder* yang masih aktif sebagai CEO atau dewan komisaris, kinerja perusahaan akan tetap baik karena mereka turut terlibat dan masih mempunyai tanggung jawab dalam menentukan keberhasilan kinerja perusahaan. *Founder* memfokuskan usahanya dalam mempertahankan dan mengembangkan perusahaannya untuk mencapai profitabilitas yang tinggi. Sebaliknya, hasil penelitian Sraer dan Thesmar (2007) menunjukkan bahwa kinerja perusahaan di Perancis mengalami kenaikan profitabilitas yang cukup tinggi ketika dipimpin oleh *descendants*.

Menurut Susanto (2007), karakter perusahaan keluarga di Indonesia menunjukkan bahwa sebagian besar perusahaan (35,7%) didirikan oleh individu. Selebihnya menggandeng mitra yang masih termasuk dalam *close circle family* mulai dari suami atau istri (28,6%), saudara (11,9%), teman dekat (4,76%). Trend yang terjadi di Indonesia adalah mayoritas *founder* menginginkan anak-anak mereka atau keturunannya masuk ke dalam perusahaan. Survey yang dilakukan oleh *The Jakarta Consulting Group* tahun 2004, dari 67,7% responden yang berstatus sebagai *founder*, 84,4% adalah anak dari *founder*, dan 4,44% merupakan keponakan. Sisanya 1,16% mempunyai hubungan keluarga sebagai suami/istri, menantu, mertua, ipar, atau saudara sepupu.

Beberapa Dekade belakangan ini, perusahaan-perusahaan keluarga di Indonesia sedang mengalami peralihan pada posisi CEO-nya yaitu peralihan dari generasi yang dipimpin oleh *founder* ke generasi penerusnya (*descendants*). Dengan kata lain, telah terjadi perubahan generasi kepemimpinan. Dari hasil pengamatan terhadap 14 perusahaan keluarga yang *listing* di BEI, sebanyak 7 perusahaan keluarga dikendalikan oleh *founder* sejak awal berdirinya dan sampai sekarang masih aktif menjabat sebagai CEO di perusahaan. Selanjutnya, sebanyak 7 perusahaan keluarga posisi CEO-nya sudah diberikan kepada pewaris atau keturunan (*descendants*).

Pada umumnya kepemimpinan *founder* CEO lebih banyak mencerminkan budaya perjuangan dan *survival* (mempertahankan kelangsungan hidup perusahaan) dan menanamkan nilai-nilai perusahaan dan pencitraan perusahaan. Dilain pihak, ketika terjadi alih generasi kepemimpinan, maka kinerja *descendants*

CEO akan berbeda dengan pendahulunya (*founder* CEO). Hal ini bisa terjadi antara lain karena perbedaan karakter, situasi dan kondisi lingkungan bisnis serta posisi perusahaan dalam *business life cycle*-nya antara *founder* CEO dengan *descendants* CEO.

Berdasarkan penelitian sebelumnya, banyak peneliti telah menemukan faktor-faktor yang secara signifikan mempengaruhi besar kecilnya kinerja perusahaan (yang umumnya diukur dengan tingkat profitabilitas) antara lain *firm size* (Lee, 2009; Cespedes *et.al*, 2010; Ellul, 2010; Anderson dan Reeb, 2003) dan *sales growth* (Andryan 2009; Andres 2008; McCounaughy dan Philip 1999). Berdasarkan latar belakang yang telah dijelaskan, peneliti ingin mengetahui lebih mendalam seberapa jauh faktor atau variabel *firm size* dan *sales growth* mempengaruhi kinerja perusahaan publik di Bursa Efek Indonesia yang dikendalikan oleh (1) *founder* CEO yang mengendalikan perusahaan sejak berdirinya sampai sekarang dan (2) *descendants* CEO sebagai generasi penerus perusahaan keluarga. Serta peneliti juga ingin mengetahui apakah terdapat perbedaan kinerja antara *founder* CEO dengan *Descendants* CEO.

## 1.2. Rumusan Masalah

Lingkup permasalahan yang akan diteliti pada penelitian ini adalah pengaruh *founder* CEO dan *descendants* CEO terhadap kinerja perusahaan keluarga. Berdasarkan latar belakang masalah di atas maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah :

1. Apakah terdapat pengaruh *founder CEO* di perusahaan keluarga terhadap kinerja perusahaan dengan variabel kontrol : *firm size* dan *sales growth* ?
2. Apakah terdapat pengaruh *descendants CEO* di perusahaan keluarga terhadap kinerja perusahaan dengan variabel kontrol : *firm size* dan *sales growth*?
3. Apakah terdapat perbedaan kinerja ketika perusahaan dipimpin oleh *founder CEO* dengan *descendants CEO*?

### 1.3. Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Menguji dan menganalisis pengaruh *founder CEO* di perusahaan keluarga terhadap kinerja perusahaan dengan variabel kontrol : *firm size* dan *sales growth*.
2. Menguji dan menganalisis pengaruh *descendants CEO* di perusahaan keluarga terhadap kinerja perusahaan dengan variabel kontrol : *firm size* dan *sales growth*.
3. Mengetahui perbedaan kinerja perusahaan yang diukur berdasarkan *Return on Assets* (ROA) yang dihasilkan oleh *founder* dan *descendants* ketika mereka masih sama-sama aktif menjabat sebagai CEO.

### 1.4. Manfaat Penelitian

1. Bagi perusahaan yang terdaftar di BEI, penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi untuk mengetahui pengaruh *founder CEO* dan *descendants CEO* terhadap kinerja perusahaan keluarga yang terdaftar di

BEI serta mengetahui perbedaan kinerja perusahaan yang diukur berdasarkan *Return on Assets* (ROA) yang dihasilkan oleh *founder* dan *descendants* ketika keduanya masih aktif menjabat sebagai CEO.

2. Hasil dari penelitian ini diharapkan bisa menambah wawasan dan pengetahuan mengenai peran aktif dari *founder* dan *descendants* dalam perusahaan keluarga sehingga diharapkan akan bermanfaat bagi para akademisi, pihak manajemen, dan pihak lain yang berkepentingan serta sebagai referensi untuk penelitian selanjutnya.

### 1.5. Sistematika Skripsi

Penulisan skripsi ini terbagi dalam lima bab yang secara sistematis tersusun sebagai berikut :

#### BAB 1 : PENDAHULUAN

Bab ini menjelaskan tentang latar belakang masalah, rumusan masalah, perbedaan kinerja perusahaan keluarga ketika dipimpin oleh pendiri perusahaan (*founder*) dengan keturunan atau pewarisnya (*descendants*) tujuan dan manfaat penelitian, serta sistematika penulisan proposal.

#### BAB 2 : TINJAUAN PUSTAKA

Bab ini menjelaskan tentang teori yang berhubungan dengan variabel yang diteliti, antara lain : *agency theory*, perusahaan keluarga (*family firm*), kinerja perusahaan (*firm performance*), pendiri perusahaan (*founder*), keturunan atau pewaris (*descendants*), variabel kontrol (*firm size*, dan *sales growth*), hubungan kinerja perusahaan antara *founder* CEO dengan

*descendants* CEO, penelitian sebelumnya, hipotesis penelitian, model analisis, dan kerangka pemikiran.

### BAB 3 : METODE PENELITIAN

Bab ini membahas mengenai pendekatan penelitian, identifikasi variabel, definisi operasional variabel, pengukuran variabel, jenis dan sumber data, prosedur pengumpulan data, dan teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini.

### BAB 4 : ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Pada bab ini mengemukakan gambaran obyek penelitian, analisis data, deskripsi hasil uji empiris, pembuktian hipotesis dan pembahasan mengenai hasil-hasil penelitian.

### BAB 5 : SIMPULAN DAN SARAN

Bab ini menjelaskan tentang simpulan yang didapat dari hasil penelitian yang telah dilakukan serta saran yang mungkin berguna bagi penelitian selanjutnya