

BAB 1

LATAR BELAKANG

1.1 Latar Belakang

Perusahaan keluarga adalah perusahaan yang dikontrol dan dikelola oleh beberapa anggota keluarga. Adanya kepemilikan mayoritas oleh anggota keluarga memungkinkan anggota keluarga memiliki kontrol yang besar dalam setiap keputusan perusahaan. Sebagian besar perusahaan keluarga menempatkan anggota keluarga pada jajaran eksekutif perusahaan dalam struktur organisasinya. Indonesia merupakan negara yang memiliki persentase dengan kepemilikan keluarga yang besar. Menurut *survey* yang dilakukan oleh *Pricewaterhouse Coopers (PwC)* menyatakan bahwa lebih dari 95% perusahaan di Indonesia merupakan bisnis keluarga. Aronoff dkk (2003) mengatakan bahwa dinamakan perusahaan keluarga apabila terdiri dari dua atau lebih anggota keluarga yang mengawasi keuangan perusahaan, sedangkan menurut Donnelley (2002) suatu organisasi dinamakan perusahaan keluarga apabila paling sedikit ada keterlibatan dua generasi dalam keluarga tersebut dan mereka mempengaruhi kebijakan perusahaan. Meskipun demikian, bukan berarti bahwa semua pekerja dalam perusahaan harus merupakan anggota keluarga. Banyak perusahaan keluarga, terutama perusahaan-perusahaan kecil, memperkerjakan orang lain untuk menempati posisi rendahan, sementara posisi tinggi (*top manager*) dipegang oleh orang dari dalam keluarga pemilik perusahaan.

Perusahaan keluarga merupakan fenomena tersendiri dalam dunia bisnis, selain jumlahnya yang sangat banyak, perusahaan jenis ini juga memiliki andil yang cukup signifikan bagi pendapatan negara. Perusahaan keluarga di Indonesia mempunyai kontribusi besar terhadap PDB, yaitu mencapai 82,44 persen. Croutsche dan Ganidis (2008) mengatakan bahwa perusahaan keluarga ini dianggap penting, karena kontribusinya terhadap masyarakat untuk menciptakan lapangan kerja yang baru sehingga dapat mengurangi pengangguran, dapat menyerap tenaga kerja yang berkualitas, dapat meningkatkan inovasi dan daya saing untuk menciptakan atau melakukan diversifikasi produk baru dengan tujuan dapat merambah pangsa pasar regional.

Fenomena yang ada di perusahaan keluarga adalah para pendirinya selalu berusaha agar perusahaan dapat terus berkembang dan bertahan. Pada perkembangan berikutnya, ketika perusahaan mulai tumbuh menjadi lebih besar dan kuat, generasi kedua dan *extended family*, termasuk saudara, keponakan serta cucu mulai masuk ke perusahaan tersebut, bahkan menjadi *the dynasty of family* (Susanto, 2005). Habbershon dkk., (2003) mengatakan bahwa perusahaan keluarga juga mempunyai keunikan, dimana adanya keterlibatan keluarga yang biasanya disebut dengan “kekerabatan”. Adanya kekerabatan yang terjalin kuat di perusahaan keluarga, maka perusahaan itu dapat dengan mudah mencapai hasil dan tujuan yang diinginkan. Chrisman dkk., (2004) menyatakan bahwa kebanyakan perusahaan keluarga memulai bisnis keluarga dengan tingkat keterlibatan keluarga yang tinggi dan dengan harapan agar selalu sukses. Partisipasi keluarga dalam perusahaan dapat memperkuat perusahaan tersebut

karena biasanya anggota keluarga sangat loyal dan berdedikasi tinggi terhadap perusahaan milik keluarganya, meskipun demikian, seringkali timbul masalah-masalah dalam mengatur perusahaan keluarga, terutama dalam hal pergantian kepemimpinan. Sering pula muncul benturan-benturan antara kepentingan keluarga dengan kepentingan perusahaan. Sebagai contoh, perusahaan akan cenderung mempertahankan seorang anggota keluarga untuk bekerja meskipun ia kurang kompeten dalam pekerjaannya sehingga akan membahayakan kelangsungan hidup perusahaan. Hal ini didukung oleh penelitian Basco (2013) yang mengatakan bahwa keterlibatan keluarga dalam perusahaan keluarga tidak terkait dengan kinerja perusahaan yang semakin kuat. Partisipasi keluarga di dalam perusahaan keluarga justru dapat meningkatkan hubungan konflik dan dapat mengurangi kesepakatan bersama.

Mani dan Lakhali (2015) menyatakan bahwa perusahaan keluarga memiliki sumberdaya yang istimewa seperti modal manusia dan modal sosial internal. Menurut Adler dan Kwon (2002) mengatakan bahwa modal sosial internal adalah sumberdaya yang berharga dan dapat memfasilitasi tindakan individu dan kolektif yang dapat membantu meningkatkan kinerja bisnis. Modal sosial internal dapat dianggap sebagai potensi yang melekat dalam hubungan sosial untuk mendapatkan akses informasi dan berbagai sumber daya, baik finansial maupun material. Menurut Sorenson dkk., (2009) dengan adanya modal sosial internal, sebuah perusahaan dapat membangun kepercayaan serta dapat memiliki berbagai jaringan yang akan membawa perusahaan tersebut mencapai keuntungan dalam bisnisnya yang nantinya dapat meningkatkan kinerja keuangan.

Penelitian yang dilakukan oleh Saha dan Banerjee (2015) memberikan bukti empiris bahwa modal sosial internal berpengaruh terhadap kinerja perusahaan, dalam penelitiannya mereka menyatakan bahwa adanya hubungan positif antara modal sosial internal yang dihasilkan melalui jaringan formal dan informal terhadap kinerja perusahaan sambil membangun keunggulan jaringan formal dalam bentuk asosiasi keanggotaan. Selain itu, modal sosial internal dari perusahaan yang tertanam dalam jaringan formal dan informal memiliki dampak yang lebih besar pada kinerja perusahaan tidak hanya dalam hal keuangan tetapi juga dalam hal persepsi untuk mencapai sebuah kesuksesan.

Penelitian yang dilakukan oleh Mani dan Lakhali (2015) juga menyatakan bahwa modal sosial internal berhubungan positif terhadap kinerja perusahaan. Adanya modal sosial internal ini, pemilik dan manajer dapat menggunakan sumberdaya khusus ini untuk pengambilan keputusan yang strategis. Berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Valdez (2008) yang meneliti tentang modal sosial internal terhadap pendapatan pemilik bisnis dari berbagai etnis di Amerika dan hasil dari penelitian tersebut menunjukkan bahwa tidak adanya pengaruh terhadap pendapatan pemilik tersebut.

Modal manusia merupakan karakteristik sumberdaya manusia yang ditentukan oleh pengetahuan yang dimiliki dan digunakan untuk menciptakan nilai bagi perusahaan (Smith dkk., 2005). Modal manusia tidak hanya terdiri dari pengetahuan, keterampilan dan kemampuan tetapi juga kapasitas mereka untuk menghasilkan semua sumber daya tersebut. Menurut Bontis (2001) mengatakan bahwa modal manusia disebut dengan segala kemampuan yang dimiliki oleh

karyawan dalam menunjang tugasnya dan dalam mencapai tujuan perusahaan, dapat dilihat bahwa modal manusia mempunyai peranan penting dalam meningkatkan sumber daya manusia.

Menurut Wang dan Chang (2005) menyatakan bahwa modal manusia memiliki dampak yang tidak langsung terhadap kinerja perusahaan, namun dapat mempengaruhi *innovation capital* dan *process capital* yang akhirnya akan mempengaruhi kinerja perusahaan. Modal manusia identik dengan segala pengetahuan yang dimiliki oleh seseorang yang pada akhirnya akan membawa keterampilan yang lebih besar terhadap diri seseorang, sehingga dapat mendorong potensi dalam produktivitas dan efisiensi mereka untuk dapat mengembangkan suatu kegiatan yang ada di dalam perusahaan maupun organisasi, jadi dengan adanya modal manusia perusahaan dapat mencapai efektivitas dan efisiensi kinerja keuangan dengan segala pengetahuan yang dimilikinya. Beberapa indikator untuk mengukur modal manusia, yaitu: (1) indikator kreativitas, indikator skill dan kemampuan, serta pengetahuan yang diperoleh dari indikator yang terkait dengan anggota keluarga (Dunham & Burt, 2011).

Penelitian yang dilakukan oleh Dawson (2012) mengatakan bahwa modal manusia yang ada di perusahaan keluarga dapat bertahan lama dan meningkatkan kinerja perusahaan serta dapat mencapai tujuan dalam perusahaan. Berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Mallon dkk (2018) yang menyatakan bahwa modal manusia tidak diperlukan dalam pertumbuhan usaha perusahaan keluarga dan temuan ini bertentangan dengan teori bisnis keluarga berkelanjutan

yang menyatakan bahwa modal manusia selalu diperlukan dalam membangun kinerja perusahaan keluarga.

Modal lingkungan memainkan peran yang penting karena menyangkut citra publik dan kinerja perusahaan, serta untuk pencapaian pembangunan berkelanjutan di masyarakat Doluca dkk (2018). Modal lingkungan menurut Delmas dan Pekovic (2013) yaitu sebuah komitmen perusahaan untuk meminimalkan kerusakan lingkungan dengan meningkatkan kelestarian lingkungan dengan standart yang berlaku. Perusahaan dengan segala kemampuan yang dimilikinya harus dapat meminimalisirkan kerusakan lingkungan yang ada akibat aktivitas bisnisnya, maka penting bagi perusahaan menumbuhkan kesadaran akan lingkungan sekitar.

Perilaku lingkungan perusahaan telah dipelajari sehubungan dengan kegiatan terkait lingkungan dan praktik terbaik seperti sertifikasi sistem manajemen mutu dan lingkungan. Kerja sama dengan pemangku kepentingan yang peduli lingkungan dan hasil dari kegiatan tersebut, yaitu inovasi yang menguntungkan lingkungan dan efek kinerja (Doluca dkk., 2018). Sebagai hasil dari inovasi tersebut, efek kinerja yang nyata telah ditunjukkan, misalnya dalam hal manfaat yang lebih tinggi dari kegiatan pengelolaan lingkungan (Darnall dkk., 2008). Sementara penelitian sebelumnya telah menunjukkan bahwa adanya manfaat yang jauh lebih besar, perusahaan besar lebih mungkin terlibat dalam kegiatan yang menguntungkan lingkungan seperti keterlibatan dalam praktik manajemen lingkungan, motivasi di balik kegiatan lingkungan lingkungan (seperti

adopsi sertifikasi lingkungan) untuk UKM dan pengusaha mikro lebih bersifat eksternal daripada internal (Brammer dkk., 2012).

Fenomena kerusakan lingkungan yang terjadi pada belakangan ini memotivasi peneliti untuk melakukan penelitian pada perusahaan keluarga dimana pada perusahaan keluarga yang memiliki karakteristik yang khas apakah dapat meminimalisir kerusakan lingkungan oleh kemampuan perusahaan yang dimiliki. Penelitian ini berkontribusi pada literatur yang sudah ada karena beberapa alasan. Pertama, secara empiris menguji hubungan teoritis antara modal sosial internal, modal manusia dan modal lingkungan yang berfokus pada tujuan perusahaan keluarga. Penulis berharap bahwa temuan ini dapat memberikan tambahan signifikan pada literatur tentang modal lingkungan yang menjembatani pengaruh karakteristik perusahaan keluarga.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan di atas, maka rumusan masalah pada penelitian ini adalah

1. Apakah modal sosial internal berpengaruh terhadap kinerja perusahaan keluarga?
2. Apakah modal manusia berpengaruh terhadap kinerja perusahaan keluarga?
3. Apakah modal lingkungan berpengaruh terhadap kinerja perusahaan keluarga?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah, tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Memberikan bukti empiris tentang pengaruh modal sosial internal terhadap kinerja perusahaan keluarga.
2. Memberikan bukti empiris tentang pengaruh modal manusia terhadap kinerja perusahaan keluarga.
3. Memberikan bukti empiris tentang pengaruh modal lingkungan terhadap kinerja perusahaan keluarga.

1.4 Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian dapat menambah wawasan serta memahami dan menganalisis permasalahan yang ada di perusahaan keluarga dengan menerapkan atau mengaplikasikan teori-teori yang telah diperoleh di bangku kuliah sebagai dasar analisis.

2. Manfaat Praktis

- a. Bagi perusahaan, hasil penelitian dapat memberikan masukan dan pertimbangan yang lebih tepat dalam mengambil sebuah keputusan di dalam perusahaan keluarga guna meningkatkan nilai perusahaan.
- b. Bagi perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi, hasil penelitian dapat dijadikan sebagai sumbangan pada khasanah ilmu pengetahuan dan teknologi, khususnya mengenai sumberdaya apa

saja yang ada di perusahaan keluarga dan untuk mengembangkan wawasan disiplin ilmu baik secara teori maupun praktik yang berhubungan dengan bidang tersebut.

- c. Bagi dunia akademis, hasil penelitian dapat menjadi bahan pertimbangan, masukan, dan referensi bagi mahasiswa untuk pelaksanaan kegiatan yang sejenis di waktu yang akan datang.

1.5 Lingkup Penelitian

Berdasarkan latar belakang, rumusan masalah dan tujuan penelitian, maka penelitian ini perlu disusun suatu batasan masalah. Adapun ruang lingkup permasalahan yang akan dibahas dalam penelitian ini, yaitu hanya pada lingkup modal sosial internal, modal manusia, dan modal lingkungan terhadap kinerja yang ada pada perusahaan keluarga. Penelitian ini juga membatasi sampel yang digunakan, yaitu hanya perusahaan keluarga. Hal ini bertujuan agar memudahkan fokus penelitian sehingga tidak terbagi dan hasil penelitian yang diperoleh valid, dan mendalam.

1.6 Sistematika Tesis

Penentuan sistematika penulisan ini bertujuan untuk mempermudah dalam menyusun dan mempelajari bagian-bagian dari seluruh rangkaian penulisan tesis penelitian. Adapun sistematika dalam penulisan tesis ini adalah sebagai berikut:

BAB 1: PENDAHULUAN

Bab ini menguraikan tentang latar belakang permasalahan yaitu tentang sumberdaya yang ada di perusahaan keluarga pada kinerja perusahaan keluarga. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana pengaruh

modal sosial internal, modal manusia, dan modal lingkungan terhadap kinerja yang berada di perusahaan keluarga. Dalam Bab 1 juga diuraikan mengenai rumusan masalah, tujuan dilakukannya penelitian, manfaat yang diperoleh dalam penelitian serta sistematika penulisan.

BAB 2: TINJAUAN PUSTAKA

Bab ini akan menjelaskan mengenai *grand theory* yang digunakan dalam penelitian ini yaitu, teori bisnis keluarga berkelanjutan (*sustainable family business theory*). Bab ini juga menjelaskan mengenai penelitian terdahulu yang digunakan peneliti sebagai dasar pengembangan hipotesis, dan kerangka penelitian.

BAB 3: METODOLOGI PENELITIAN

Bab ini menjelaskan tentang metode penelitian yang digunakan oleh penulis. Penelitian ini menggunakan pendekatan eksplanatori. Penelitian ini menggunakan teknik analisis untuk menguji hipotesis. Pada bab ini juga menjelaskan mengenai jenis dan sumber data, prosedur pengumpulan data, teknik analisis data yang akan digunakan dalam evaluasi penelitian, dan batasan serta lingkup penelitian.

BAB 4: HASIL DAN PEMBAHASAN

Bab ini memuat mengenai gambaran umum objek penelitian yaitu modal sosial internal, modal manusia, dan modal lingkungan terhadap kinerja perusahaan pada perusahaan keluarga, serta uraian mengenai objek penelitian yang meliputi pembahasan masalah berdasarkan data yang diperoleh. Pada bab ini juga akan terkandung pembahasan untuk

mengevaluasi hasil berdasarkan permasalahan penelitian seperti yang telah tercantum pada bab pertama.

BAB 5: SIMPULAN DAN SARAN

Bab ini berisi simpulan mengenai hasil dan pembahasan tentang hubungan antara modal sosial internal, modal manusia, dan modal lingkungan terhadap kinerja keuangan perusahaan keluarga, serta bagi pihak yang tertarik untuk menggunakan referensi ini sebagai sumber penelitian di masa yang akan datang.