

BAB 5

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

5.1.1 Kesimpulan Identitas Perusahaan

Bedasarkan hasil wawancara dan analisis data yang di lakukan di dapatkan kesimpulan bahwa perusahaan tidak memiliki visi terhadap perencanaan suksesi untuk ke generasi penerus. Tidak adanya visi mengenai suksesi ini bisa menjadi hal yang membuat suksesi yang sedang terjadi pada perusahaan tidak terencana. Perusahaan termasuk dalam tipe *Family Business Enterprised* dimana perusahaan dimiliki dan dikelola anggota keluarga yang berarti tidak ada pihak luar yang ikut mengelola perusahaan PT Nutech Pundi Arta.

5.1.2 Kesimpulan Suksesi Pada Dimensi Tingkat Kesiapan Suksesor

Bedasarkan hasil wawancara dan alisis yang di lakukan, pada dimansi tingkat kesiapan suksesor, suksesor perusahaan belum memenuhi indikator pada elemen pengalaman kerja karena suksesor tidak memilih pengalaman kerja di perusahaan lain. Namun untuk ke empat elemen lainnya, suksesor sudah memenuhi seluruh indikator yang ada dimana suksesor telah memenuhi syarat pendidikan sarjana, peningkatan kemampuan dalam perhitungan harga, memiliki ketekunan dalam penyelesaian pekerjaan tepat waktu, dan telah menduduki 4 divisi di dalam perusahaan. Dapat disimpulkan, suksesi pada dimensi tingkat kesiapan suksesor belum terpenuhi karena adanya kesenjangan pada elemen pengalaman kerja.

5.1.3 Kesimpulan Suksesi Pada Dimensi Relasi Dalam Keluarga

Bedasarkan hasil wawancara dan alisis yang di lakukan, Seluruh indikator yang ada pada dimensi relasi dalam keluarga telah terpenuhi dimana suksesor memiliki komunikasi yang baik, mendapat kepercayaan, dan tidak memiliki konflik. Dapat di simpulkan bahwa suksesor telah memenuhi syarat dalam dimensi relasi dalam

keluarga. Dapat disimpulkan, suksesi pada dimensi relasi dalam keluarga sudah terpenuhi karena tidak di temukan kesenjangan.

5.2 Saran

Penulis ingin memberikan beberapa saran berdasarkan hasil penelitian yang ada pada Tabel 4.4 **Kesimpulan Identitas Perusahaan dan Tabel Kesimpulan 4.5 Kesimpulan Tingkat Kesiapan Suksesor:**

1. Terkait visi perusahaan, penulis ingin memberikan saran kepada perusahaan untuk membuat visi perusahaan terkait rencana suksesi perusahaan. Perencanaan tersebut akan membuat suksesi berjalan dengan lebih baik lagi. Melihat keadaan sekarang perusahaan sudah dalam tahap suksesi, visi tersebut dapat digunakan untuk adik-adik dari suksesor jika akan terlibat dan dapat digunakan bila perusahaan akan melakukan suksesi ke generasi ke-3.
2. Terkait pengalaman kerja, penulis ingin memberikan saran kepada perusahaan untuk melakukan evaluasi pada elemen tersebut. Mungkin kedepannya, perusahaan dapat memberikan kesempatan kerja untuk adik-adik suksesor terlebih dahulu jika akan terlibat atau memberikan calon suksesor kesempatan kerja saat melakukan suksesi ke generasi ke-3.
3. Terkait dimensi relasi dalam keluarga, penulis dapat memberikan saran agar perusahaan mampu terus menjaga seluruh elemen yang ada di dalam relasi dalam keluarga. Relasi dalam keluarga harus di jaga dengan baik demi kebaikan perusahaan dan keluarga karena relasi yang baik dalam keluarga tidak bisa terjadi dengan sendirinya.

DAFTAR PUSTAKA

- Ashley-Cotleur, C., & S.W. King. 1999. *Family Business and Relationship Marketing: The Impact of Relationship Marketing on Second Generation Family Businesses. Paper presented at annual National Conference: Sailing the Entrepreneurial Wave into 21st Century*. Sandiego, California 14-17 Januari 1999.
- Brockhaus, R. (2004), Family business succession: suggestions for future research, *Family Business Review*, Vol. 17 No. 2, pp. 165-77.
- Dunemann, M. & R. Barrett. 2004. *Family Business and Succession Planning: A Review of Literature*. Family and Small Business Research Unit, monash University.
- Dussault, M. 2008. *Family Business Suicide: Prevention Guide*. Strategic Book Publishing and Rights Agency.
- Hall, Anika, Mattias Nordqvist. (2008). *Professional Management in Family Businesses: Toward an Extended Understanding*. *Family Business Review*. vol. XXI, no. 1, March, pp. 51-68.
- Koran Sindo, J. (2017, May 19). Faktor Kegagalan DALAM melakukan SUKSESI Bisnis KELUARGA : Okezone Economy. Retrieved February 20, 2021, from <https://economy.okezone.com/read/2017/05/19/320/1694967/faktor-kegagalan-dalam-melakukan-suksesi-bisnis-keluarga>
- Meijaard, J., L. Uhlaner, R. Floren, B. Diephuis, & B. Sanders. 2005. *The Relationship Between Successor and Planning Characteristics and the Success of Business Transfer in Dutch SMEs*. Working Paper, Scientific Analysis of Entrepreneurship and SMEs, EIM Business & Policy Research. Zoetermeer.
- Morris, M. H., William, R. W. & Nel, D. (1996). *Factors Influencing Family Business Succession*. *International Journal of Entrepreneurial Behavior & Research*.
- M. Westhead, P. and Cowling, "Family Firm Research: The Need for a Methodological Rethink," *Entrep. Theory Pract.*, vol. 23, no. 1, pp. 31–56, 1998.
- Oktaviany, T. (2011, January 12). Posisi Mooryati Soedibyo di Mustika Ratu Digantikan Putrinya : Okezone Economy. Retrieved February 20, 2021, from

<https://idxchannel.okezone.com/read/2011/01/12/278/413035/posisi-mooryati-soedibyo-di-mustika-ratu-digantikan-putrinya>

- Perry, Martin. (2000). *Small Firm and Networks Eco- nomices*. Jakarta: Raja Grafindo Persada
- Pramudyo, Chrisogonus. D. 2007. *Cara Pinter Jadi Trainer*. Jakarta : Percetakan Galang Press
- Pyromalis, V. D. & Vozikis, G. S. (2009). *Mapping the successful succession process in family firms: evidence from Greece. International Entrepreneurship Management Journal*, 5, 439-460.
- Robbins, S.P. & Judge. T. (2007). *Organizational Behavior 13th edition*. Pearson/ Prentice Hall.
- Rock, S. (1991). *Family firms. Cambridge: Published in association with the Institute of Directors Director Books*.
- Rothwell, William J. (2001). *Effective succession planning: Ensuring Leadership Continuity and Building Talent from Within, 2nd Edition*. Amacom.
- Santiago, A.L. (2000), *Succession Experiences in Philippine Family Businesses. Family Business Review*, Vol. 13 No. 1, pp. 15-35.
- Sekaran, U., & Bougie, R. (2016). *Research Methods for Business: A skill Building Approach (7th Ed.)*. Chichester: John Wiley & Sons.
- Sharma, P., J.J. Chrisman, A.L. Pablo, & J.H. Chua. 2001. *Determinants of Initial Satisfaction with the Succession Process in Family Firms: A Conceptual Model. Entrepreneurship Theory and Practice, Spring*: 17-35.
- Sharma, P., & P.G. Irving. 2005. *Four Bases of Family Business Successor Commitment: Antecedents and Consequences. Entrepreneurship Theory and Practice, January*: 13-33.
- Stavrou, E.T. (1998). *A Four Factor Model:A Guide to Planning Next Generation Involvement in the Family Firm. Family Business Review*, XI (2): pp. 135-142
- Stavrou, E.T. 1999. *Succession in Family Businesses: Exploring the Effects of Demographic Factors on Offspring Intentions to Join and Take Over the Business. Journal of Small Business Management*, 37 (3): 43-61.
- Sugiyono. (2012). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: CV. Alfabeta.

- Susanto, A.B. 2005. *World Class Family Business*. Jakarta: Quantum Bisnis & Manajemen.PT Mizan Pustaka.
- Susanto, A. B., Wijanarko, H., Susanto, P., & Mertosono, S. (2008). *The Jakarta consulting group on family business*. Jakarta: The Jakarta Consulting Group.
- Jakarta Consulting Group. (2014). Agar Generasi Penerus Siap Berkiprah. Retrieved September 20, 2021, from <http://www.jakartaconsulting.com/publications/articles/others/agar-generasi-penerus-siap-berkiprah>
- Walsh. G. (2011). *Family Business Succession: Managing the All-Important Family Component*. KPMG LLP, Canada.
- Wang. Y., Watkins. D., Harris. N., & Spicer. K. (2004). *The Relationship Between Succession Issues and Business Performance*. *International Journal of Entrepreneurial Behavior & Research*, Vol. 10 Iss 1/2 pp. 59 – 84.