

ABSTRAK

Bisnis keluarga adalah salah satu bentuk bisnis yang paling menarik. Bukan hanya karena kebanyakan bisnis keluarga dapat menjadi bisnis yang berlangsung turun temurun, tetapi juga bisnis keluarga memiliki keunikan tersendiri dalam hal mewariskan tujuan dan visi keluarga kepada setiap generasi. Akan tetapi, menjadikan anggota keluarga untuk menjadi calon penerus telah menjadi tantangan tersendiri dalam proses suksesi di bisnis keluarga, terlebih lagi menemukan calon penerus yang sungguh-sungguh berminat untuk melanjutkan bisnis keluarga. Hal ini juga terjadi di kebanyakan bisnis keluarga di Indonesia. Oleh karena itu, penelitian ini dilakukan untuk meneliti permasalahan tersebut. Penelitian ini bertujuan untuk mengamati hubungan antara komitmen calon penerus bisnis keluarga terhadap bisnis keluarganya, beserta penyebabnya dan juga akibatnya terhadap minat calon penerus untuk melanjutkan bisnis keluarga dalam konteks bisnis keluarga di Indonesia berdasarkan konsep komitmen organisasional.

Berdasarkan hasil penelitian, dari 52 calon penerus bisnis keluarga dari berbagai bisnis keluarga di Indonesia, menunjukkan bahwa kesesuaian nilai dan tujuan pribadi dengan nilai dan tujuan organisasi beserta minat karir individu memiliki pengaruh yang signifikan terhadap komitmen afektif. Ekspektasi keluarga dan orientasi kekeluargaan memiliki pengaruh terhadap komitmen normatif. Sedangkan kerugian finansial, kerugian sosial dan keterbatasan pilihan karir memiliki pengaruh yang signifikan terhadap komitmen kontinuan. Terakhir, komitmen afektif dan komitmen kontinuan adalah bentuk komitmen yang memiliki pengaruh terhadap keinginan calon penerus bisnis keluarga untuk melanjutkan karir di bisnis keluarga.

Kata kunci: bisnis keluarga, suksesi, suksesor, komitmen organisasi

ABSTRACT

Family business is one of the most interesting type of business. Not only the potential in having sustainable business, but also each of the business has its own way in passing down the same goals and vision across generations of the family. However, finding the successor from the next generation has become very challenging in a family business, especially to find the “willing successor” which is believed would grow the business better. This also happens in the context of Indonesian family business. Therefore, this research is conducted to examine this problem. This research focus on examining the relationship among successor commitments toward their family business, its antecedents, and their intention to pursue the career in family business within the context of Indonesian family business. This study examines the antecedents of Indonesian potential successors’ commitment based on organizational commitment concept.

Based on the research result, the analysis of 52 next generations from Indonesian family business indicates that identity alignment and career interest alignment are positively related to their affective commitment. Family expectation and family orientation are associated with normative commitment. Financial cost, social cost and lack of having the alternate career path can encourage the next generations to experience continuance commitment. Finally, the next generations with the stronger continuance and affective commitment exhibit lower intention to leave their family firms. The theoretical and practical implications are also discussed in this thesis.

Keywords: family business, succession, willing successor, organizational commitment