

BAB 7
SIMPULAN DAN SARAN

BAB 7

SIMPULAN DAN SARAN

7.1 Simpulan

Dari pembahasan hasil observasi dan wawancara dengan informan mengenai indikator konsistensi kebijaksanaan dan tipe kepemimpinan yang terkait pada perilaku manajemen keluarga yang berhubungan dengan pengambilan keputusan oleh manajer lini, dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Konsistensi kebijaksanaan merupakan indikator yang terkait dengan perilaku manajemen keluarga, dan memiliki dampak pada hasil pengambilan keputusan oleh manajer lini, di mana setiap kebijaksanaan yang dikeluarkan oleh pimpinan merupakan informasi yang sangat diperlukan dalam menentukan setiap pengambilan keputusan pada perusahaan yang terkait dengan bidang pemasaran, operasional dan keuangan. Konsistensi kebijaksanaan ini merupakan pilar utama dalam pengambilan keputusan oleh manajer lini, karena hal ini terkait dengan performa perusahaan secara menyeluruh. Jika konsistensi kebijaksanaan pimpinan menjadi inkonsisten maka hasil pengambilan keputusan oleh manajer lini dalam memenuhi target perusahaan juga menjadi kurang memuaskan. Hal ini disebabkan karena kebijaksanaan yang diberikan oleh pimpinan sebelum para manajer mengambil keputusan merupakan intisari dari bahan dasar yang telah diolah dengan keadaan persaingan, yang

dijadikan sebagai pertimbangan dalam mengambil keputusan pada lini perusahaan. Dari perhitungan nilai *mean* yang didapatkan dapat disimpulkan bahwa konsistensi kebijaksanaan yang ada pada perusahaan mendapatkan nilai yang rendah, hal ini dapat dikatakan bahwa konsistensi kebijaksanaan yang dilakukan adalah benar-benar tidak konsisten. Sedangkan dengan hasil standard deviasi yang relatif kecil menunjukkan bahwa antara informan yang satu dengan yang lainnya dalam memberikan penilaian terhadap konsistensi kebijaksanaan tidak terlalu jauh berbeda.

2. Tipe kepemimpinan merupakan indikator yang mempengaruhi perilaku manajemen keluarga, dan memiliki dampak pada pengambilan keputusan oleh manajer lini, di mana tipe kepemimpinan merupakan panutan dan acuan setiap manajer dalam mengambil keputusan. Tipe kepemimpinan yang ada pada perusahaan merupakan tipe kepemimpinan *behavior* dengan gaya kepemimpinan kombinasi antara *Laizessez* dan *Autocrat*, dimana pimpinan belajar dari kebiasaan yang diperolehnya dari keluarga. Dari perhitungan nilai *mean* yang didapatkan dapat disimpulkan bahwa tipe kepemimpinan yang ada pada perusahaan mendapatkan nilai yang rendah bahkan di bawah nilai tengah, hal ini dapat dikatakan bahwa tipe kepemimpinan yang dipraktekkan tidak sesuai dengan harapan para informan. Sedangkan dengan hasil standard deviasi yang relatif kecil menunjukkan bahwa antara informan yang satu dengan yang lainnya

dalam memberikan penilaian terhadap tipe kepemimpinan tidak terlalu jauh berbeda.

3. Pengambilan keputusan oleh manajer lini sangat terkait dengan perilaku manajemen keluarga dan indikator yang mempengaruhinya. Indikator tersebut memiliki keterkaitan karena konsistensi kebijaksanaan merupakan dasar dalam pengambilan keputusan oleh manajer lini, sedangkan tipe kepemimpinan merupakan panutan atau acuan pola bagi manajer lini dalam mengambil setiap keputusan. Dari perhitungan nilai *mean* yang didapatkan dapat disimpulkan bahwa pengambilan keputusan yang dilakukan oleh para manajer lini mendapatkan nilai yang rendah, hal ini dapat dikatakan bahwa pengambilan keputusan yang dilakukan adalah benar-benar buruk sehingga tidak dapat menyelesaikan permasalahan yang dihadapi. Sedangkan dengan hasil standard deviasi yang relatif kecil menunjukkan bahwa pengambilan keputusan yang diambil oleh semua informan tidak jauh berbeda mengenai kualitasnya.

7.2 Saran

Dengan melihat kesimpulan di atas kebijaksanaan yang sering berubah-ubah seperti saat ini menyulitkan pengambilan keputusan oleh para manajer, maka nilai konsistensi kebijaksanaan yang dikeluarkan oleh pimpinan harus ditingkatkan secara maksimum, sehingga dapat merubah

perilaku manajemen keluarga yang berdampak pada meningkatnya kualitas dan kuantitas pengambilan keputusan oleh manajer lini.

Selain itu jika tipe kepemimpinan tidak dapat mencerminkan suatu ketegasan dalam memberikan arahan untuk penyelesaian permasalahan yang timbul, maka hasil pengambilan keputusan oleh manajer lini juga tidak akan maksimal. Kejelasan visi dalam memimpin perusahaan merupakan faktor terpenting, sehingga para manajer lini tidak kehilangan arah dalam mengambil keputusan pada perusahaan. Tipe kepemimpinan harus mampu memberikan kepastian, menghapus budaya inkonsisten dan mampu mengakomodasi segala situasi yang dihadapi oleh perusahaan sehingga dapat merubah perilaku manajemen keluarga yang berdampak pada meningkatnya kualitas dan kuantitas pengambilan keputusan oleh manajer lini.

Apabila perubahan pada perilaku manajemen keluarga telah mengarah keperbaikan, maka para manajer juga senantiasa dituntut untuk selalu dapat menyesuaikan diri antara kondisi persaingan di lapangan dengan perubahan perilaku manajemen keluarga yang lebih konsisten dan pasti dalam mengambil keputusan.

Dari uraian tersebut dapat diberikan beberapa hal sebagai berikut :

1. Bagi Perusahaan : dengan hasil yang didapatkan dari pengamatan dan wawancara dengan informan, diharapkan perusahaan mampu untuk lebih meningkatkan konsistensi kebijaksanaan dan merubah tipe kepemimpinan yang mampu memberikan kepastian dan arah yang jelas agar perilaku

manajemen keluarga dapat lebih konsisten dan dapat menghadapi persaingan yang ketat ini. Mengingat hasil dari pengambilan keputusan oleh manajer lini terkait dengan perilaku manajemen keluarga maka berbagai keputusan yang diambil diharapkan tepat guna bagi perusahaan.

2. Bagi penulis / peneliti selanjutnya : dengan hasil yang didapatkan diharapkan dapat melengkapi kekurangan-kekurangan yang ada pada saat ini, dan dapat melakukan observasi dan bahkan penelitian yang lebih dalam, terkait dengan bisnis keluarga.

DAFTAR KEPUSTAKAAN

DAFTAR KEPUSTAKAAN

- Barry Brown. 2004. *Choice and Mobility : Decision Making On The Move*. Department of Computing Science: University of Glasgow.
- Belen, V. and Raphael, A. 2004. *How Do Family Ownership, Control, and Management Affect Firm Value ?*. Working Paper. Harvard Business School and The Wharton School University of Pennsylvania.
- Benson, B., E. T. Crego, and R. H. Drucker. 1990. *Your Family Business*. Homewood, IL: Dow Jones-Irwin.
- Bolden, R., Gosling, J., Marturano, A. and Dennison, P. 2003. *A Review of Leadership Theory and Competency Frameworks*. England: University of Exeter.
- Bowman-Upton, N. 1987. *Family Business Succession*. Waco, TX: Institute for Family Business. Baylor University.
- Bowman-Upton, N. 1991. *Transferring Management In The Family-Owned Business*, U.S. Small Business Administration. Texas: Waco Texas University
- Cushway, B. and Derek Lodge. 1993. *Organizational Behavior and Design*. London: AMED.
- Dyer, Jr., W. G. 1986. *Cultural Change in Family Firms : Anticipating and Managing Business and Family Transition*. San Fransisco: Jossey-Bass
- Eugene, M. and Nic, B. 1995, *The Essence of Human Resource Management*. England: Prentice Hall.
- Eugene, M. and Nic, B. 1995. *The Essence of Human Resource Management*. United Kingdom: Prentice Hall International Ltd.
- Francesco, Anne. M. and Barry, Allen. G. 1998. *International Organizational Behavior*. Upper Saddle River, NJ: Prentice Hall.
- Handy, CB. 1985. *Understanding Organization 3rd ed*. London: Penguin.
- Hans, F. Dahl & Rolf. Hoyer. 2004. *From Family Firm to Family Trust : The Incorporation of Schibsted, Norway*. Paper prepared for the Symposium 'Family Firms in Media Business History'. Stockholm School of Economic. Stockholm, September 23-24.

- Harrison, R. 1972. Understanding Your Organization's Character, *Harvard Business Review*, May-June. 119-128.
- Hawiyono, Rio. 2004. *Analisis Dampak Penerapan Sistem Manajemen Produksi dan Komunikasi Internal Terhadap Produktivitas Kerja PT. Bumi Wijaya Indah Kencana*. Skripsi tidak diterbitkan. Surabaya: STIE Prima Visi.
- Hawiyono, Simon. 2003. *Penerapan Strategi Komunikasi dan Sistem Pelaporan Perusahaan*. Makalah disajikan dalam RUPS PT. Bumi Wijaya Indah Kencana, Bangil, 5 – 6 Juli.
- Landsberg. I. 1981. The Succession Conspiracy, *Family Business Review*. 1. 119144
- Milan Zeleny. 1998. Multiple Criteria Decision Making : Eight Concept of Optimality. *Human System Management* 17 : 97-107.
- Miles, R. E. and Snow, C. C. 1978. *Organizational Strategy, Structure, and Process*, New York: McGraw-hill.
- Moorhead, G. and Griffin, R. W. 1992. *Organizational Behavior 3rd ed*. Boston, MA: Houghton Mifflin.
- Pabundu Tika. 2006. *Metodologi Riset Bisnis*. Jakarta: Bumi Aksara
- Raphael. A. 2004. Family Business: Why Firms Do Well When Founders Are at The Helm. *Knowledge@Wharton*, (Online), Vol. 1, No. 2, (<http://knowledge.wharton.upenn.edu/article.cfm?articleid=1065>, diakses 21 Desember 2006)
- Sabarguna. 2005. *Analisis Data Pada Penelitian Kualitatif*. Jakarta: UI-Press
- SBA. 2005. Challenges in Managing a Family Business. *Management and Planning Series*. U.S. Small Business Administration.
- Schein, E. H. 1990. Organizational Culture. *American Psychologist*, 45. 109-119.
- Shane Frederick. 2005. Cognitive Reflection and Decision Making. *Journal of Economic Perspective Volume 19 Number 4* : 25-42
- Smith, Charles. E. 2005. *The Merlin Factor : Leadership and Strategic Intent*. Virginia: Smith & Associates, Inc.
- Sugiyono. 2005. *Memahami Penelitian Kualitatif*. Bandung: Alfabeta

- Surna. Tjahja. Djajadiningrat. 2005. *Mengelola Pengetahuan dan Modal Intelektual Dengan Pembelajaran Organisasi: Suatu Gagasan Untuk Institut Teknologi Bandung*. Makalah disampaikan sebagai Orasi Ilmiah pada Sidang Terbuka ITB Peringatan Dies Natalis Institut Teknologi Bandung ke-46, Aula Barat Kampus Institut Teknologi Bandung, Bandung, 2 Maret.
- Ward, John, L. 2005. Governing Family Businesses. *eJournal USA*, (Online), (<http://usinfo.state.gov/journals/ites/0205/ijee/ward.htm>, diakses 29 Januari 2007)
- Weber, M. 1947. *The Theory of Social and Economic Organizations*. Upper Saddle River, NJ: Prentice Hall.