

BAB V

PENUTUP

5.1. Kesimpulan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana pengaruh variable konflik internal, kepercayaan, loyalitas, dan kepemimpinan terhadap perencanaan suksesi. Setelah dilakukan pengujian secara parsial didapatkan bahwa terdapat dua variabel utama yang dapat mempengaruhi perencanaan suksesi *non family* pada perusahaan keluarga yaitu kepercayaan dan kepemimpinan. Sedangkan konflik internal dan loyalitas tidak dapat mempengaruhi perencanaan suksesi *non family* pada perusahaan keluarga. Adapun keterbatasan penelitian ini terletak pada objek penelitian yang hanya mencakup pada karyawan CV Masis Embatama saja. Adapun alasan tiap – tiap hasil analisis PLS adalah sebagai berikut:

1. Konflik internal tidak memberikan kontribusi terhadap perencanaan suksesi. Konflik internal tidak bisa menjadi acuan dalam kesuksesan pada penyusunan perencanaan suksesi sekalipun perusahaan mencari orang lain di luar anggota keluarga.
2. Kepercayaan memberikan kontribusi terhadap perencanaan suksesi. Calon suksesor yang memiliki tingkat kepercayaan tinggi tentunya memiliki kejujuran, kompetensi, dan segala sesuatu informasi yang diberikan untuk *going concern* perusahaan pasti dapat diandalkan.
3. Loyalitas tidak memberikan kontribusi terhadap perencanaan suksesi. Loyalitas pada perusahaan terbentuk pada diri suksesor, namun apabila tidak ada rasa kenyamanan dalam bekerja maka tidak akan berhasil. Pada dasarnya suksesor yang berasal dari *non family* memiliki tekanan pekerjaan sendiri, terlebih apabila kerabat atau anak dari pemilik

sebelumnya menjadi bawahan di kantor, tentunya tekanan dalam pekerjaan akan semakin tinggi.

4. Kepemimpinan memberikan kontribusi terhadap perencanaan suksesi. Pemimpin adalah mereka yang menggunakan wewenang formal untuk mengorganisasikan, mengarahkan, mengontrol para bawahan yang bertanggung jawab, supaya semua bagian pekerjaan dikoordinasi demi mencapai tujuan perusahaan, sehingga seberapapun besarnya tekanan yang ada di dalam suatu pekerjaan, segalanya dapat diatasi selama gaya kepemimpinan seorang suksesor tersebut dapat diterima oleh seluruh bawahannya.

5.2.Saran

1. Supaya Perencanaan Suksesi berjalan pihak perusahaan harus benar – benar mencari kandidat suksesor yang memiliki gaya kepemimpinan yang baik dan benar – benar dapat diterima oleh seluruh karyawan dan dapat dipercaya, sehingga akan timbul suatu kenyamanan dalam bekerja dari seluruh elemen manajemen dari tingkat bawah sampai atas demi going concern perusahaan yang lebih baik lagi kedepannya.
2. Sebagai pertimbangan untuk penelitian selanjutnya, diharapkan mencoba meneliti dari segi budaya dan komunikasi dalam hubungan kerja, serta meneliti *management system* dimana apakah di dalam perusahaan tersebut terdapat pembagian kerja yang sistematis yang dilakukan oleh kedua pemimpin, karena apabila tidak memiliki dewan keluarga maupun penasehat keluarga karena pembentukan penasehat keluarga sendiri tentu dapat mengatasi dualisme kepemimpinan kedepannya.

