

# **SKRIPSI**

**PENGARUH *FAMILY OWNERSHIP*, *FAMILY GENERATION* DAN *FAMILY MEMBER* TERHADAP  
KEBIJAKAN DEVIDEN PADA PERUSAHAAN  
MANUFAKTUR YANG TERDAFTAR PADA BURSA  
EFEK INDONESIA (BEI) TAHUN 2017-2021**

**A MUHAMMAD IMAM NAWWAR**



**JURUSAN MANAJEMEN  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS HASANUDDIN  
MAKASSAR**

**2022**

# **SKRIPSI**

## **PENGARUH *FAMILY OWNERSHIP*, *FAMILY GENERATION* DAN *FAMILY MEMBER* TERHADAP KEBIJAKAN DEVIDEN PADA PERUSAHAAN MANUFAKTUR YANG TERDAFTAR PADA BURSA EFEK INDONESIA (BEI) TAHUN 2017-2021**

Sebagai salah satu persyaratan untuk memperoleh  
gelar Sarjana Ekonomi

disusun dan diajukan oleh:

**A MUHAMMAD IMAM NAWWAR**

**A021181510**



Kepada

**JURUSAN MANAJEMEN  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS HASANUDDIN  
MAKASSAR  
2022**

# SKRIPSI

## **PENGARUH *FAMILY OWNERSHIP, FAMILY GENERATION* DAN *FAMILY MEMBER* TERHADAP KEBIJAKAN DEVIDEN PADA PERUSAHAAN MANUFAKTUR YANG TERDAFTAR PADA BURSA EFEK INDONESIA (BEI) TAHUN 2017-2021**

Disusun dan diajukan oleh

**A MUHAMMAD IMAM NAWWAR**

**A021181510**

Telah diperiksa dan disetujui untuk diuji

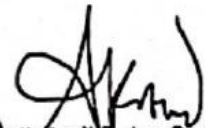
Pembimbing I



Prof. Dr. Cepi Pahlevi, SE., M.Si.

NIP. 196011131993031001

Pembimbing II



Dr. Hl. Andi Ratna Sari Dewi,  
SE., M.Si., WPPE., WMI

NIP. 197209212006042001

Ketua Departemen Manajemen

Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Universitas Hasanuddin



Dr. Andi Aswan, S.E., MBA., M.Phil.

NIP. 197705102006041003


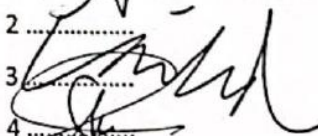
# SKRIPSI

## PENGARUH *FAMILY OWNERSHIP*, *FAMILY GENERATION* DAN *FAMILY MEMBER* TERHADAP KEBIJAKAN DEVIDEN PADA PERUSAHAAN MANUFAKTUR YANG TERDAFTAR PADA BURSA EFEK INDONESIA (BEI) TAHUN 2017-2021

Disusun dan diajukan oleh  
**A MUHAMMAD IMAM NAWWAR**  
**A021181510**

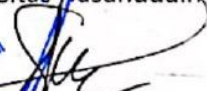
Telah dipertahankan dalam sidang ujian skripsi pada tanggal 29 Maret 2023  
dan dinyatakan telah memenuhi syarat kelulusan

Menyetujui,  
Panitia Penguji

No.	Nama Penguji	Jabatan	Tanda Tangan
1.	Prof. Dr. Cepi Pahlevi, S.E., M.Si., CSF.,CWM.	Ketua	1. 
2.	Dr.Hj. Andi Ratna Sari Dewi, S.E., M.Si., WPPE.,WMI.,CRA.,CBOA	Sekretaris	2. ....
3.	Prof. Dr. H. Muhammad Ali, S.E., M.S	Anggota	3. 
4.	Dr. Andi Aswan, S.E., MBA, M.Phil.	Anggota	4. ....



Ketua Departemen Manajemen  
Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
Universitas Hasanuddin

  
Dr. Andi Aswan, S.E., MBA, M.Phil.  
NIP. 197705102006041003

## PERNYATAAN KEASLIAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini,

Nama : A. Muhammad Imam Nawwar

Nim : A021181510

Jurusan / Program studi : Manajemen (S1)

Dengan ini menyatakan dengan sebenar - benarnya bahwa skripsi yang berjudul

**PENGARUH FAMILY OWNERSHIP, FAMILY GENERATION DAN  
FAMILY MEMBER TERHADAP KEBIJAKAN DIVIDEN PADA  
PERUSAHAAN MANUFAKTUR YANG TERDAFTAR PADA BURSA  
EFEK INDONESIA (BEI) TAHUN 2017 - 2021**

Adalah karya ilmiah saya sendiri dan sepanjang pengetahuan saya diajukan oleh orang lain untuk memperoleh gelar akademik di suatu perguruan tinggi, dan tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis dikutip dalam naskah ini dan disebutkan dalam sumber kutipan dan daftar pustaka.

Apabila di kemudian hari ternyata di dalam naskah skripsi ini dapat dibuktikan terdapat unsur-unsur jiplakan, saya bersedia menerima sanksi atas perbuatan tersebut dan diproses sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku (UU. No.20 tahun 2003, pasal 25 ayat 2 dan pasal 70).

Makassar, 06 September 2022

Yang membuat pernyataan,



A. MUHAMMAD IMAM NAWWAR

## PRAKATA

Segala puji dan syukur penulis panjatkan kepada Allah SWT., Karena atas limpahan rahmat dan karunia-Nya sehingga penulis mampu menyelesaikan skripsi yang berjudul “PENGARUH *FAMILY OWNERSHIP*, *FAMILY GENERATION* DAN *FAMILY MEMBER* TERHADAP KEBIJAKAN DIVIDEN PADA PERUSAHAAN MANUFAKTUR YANG TERDAFTAR PADA BURSA EFEK INDONESIA (BEI) TAHUN 2017 – 2021”. Skripsi ini ditulis dalam rangka memenuhi syarat untuk mencapai gelar Sarjana Ekonomi dan Bisnis Universitas Hasanuddin.

Dalam Penyusunan dan penyelesaian skripsi ini, penulis banyak memperoleh bantuan dari berbagai pihak, baik secara langsung maupun tidak langsung. Oleh karena itu penulis dengan sepenuh hati mengucapkan terima kasih kepada :

1. Kedua Orang tua tercinta (Bapak A. Syuaib Nur dan Ibu Nurhaedah) yang selama ini telah memberikan dukungan baik secara moril maupun materil serta senantiasa mendoakan selama penulis menjalani proses perkuliahan hingga dapat menyelesaikan masa studinya.
2. Keluarga besar penulis yang selalu memberikan dukungan dan semangat kepada penulis untuk dapat menyelesaikan masa studinya.
3. Yang terhormat Bapak Prof. Dr. Ir. Jamaluddin Jompa, M.SC, selaku Rektor Universitas Hasanuddin.

4. Yang terhormat Bapak Prof. Dr. Abdul Rahman Kadir, M.Si., CIPM, CWM, CRA., CRP., Selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Hasanuddin.
5. Yang terhormat Ibu Prof. Dra. Hj. Dian A.S. Parawansa, M.Si.,Ph.D.,CWM dan Bapak Dr. Andi Aswan, SE., MBA., Phil., CWM selaku ketua dan sekretaris jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Hasanuddin.
6. Yang terhormat Bapak Prof. Dr. H. Cepi Pahlevi, S.E., M.Si dan Ibu Dr. Hj. Andi Ratna Sari Dewi, S.E., M.Si.,WPPE.,WMI., CRA., CBOA selaku dosen pembimbing terima kasih atas waktu, kritik dan saran yang diberikan kepada penulis sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini
7. Yang terhormat Bapak Prof. Dr. H. Muhammad Ali., S.E., M. S dan Bapak Andi Aswan, S.E.,MBA.,M.Phil.,DBA.,CWM selaku dosen penguji. Terima kasih atas saran dan kritiknya dalam menyempurnakan skripsi penulis
8. Yang terhormat Bapak Dr. Julius Jilbert, S.E., M.IT selaku pembimbing akademik penulis selama menempuh studi di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Hasanuddin.
9. Seluruh Dosen dan Staf Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Hasanuddin. Terima kasih atas ilmu pengetahuan, pengalaman, serta bantuan yang tidak terhitung kepada penulis hingga sampai pada tahap ini.
10. Cici dan Lulu terimakasih telah menjadi tempat berkeluh kesah dan berbagi cerita selama proses perkuliahan. Terima kasih atas segala

dukungan dan motivasinya selama penulis mengerjakan skripsi ini. Terima kasih karena tetap ada untuk penulis.

11. Teman-teman PIP terima kasih karena telah banyak membantu dalam serta pengalam menarik dan ilmu yang diberikan terutama dalam penulisan skripsi ini.

12. Teman-teman INCREDIBLE (Manajemen 2018) yang sudah berjuang bersama mulai dari awal perkuliahan hingga saat ini. Terima kasih dan see u on top teman-teman.

13. Teman-teman peserta KKN Tematik Unhas Gel.106 Wilayah manggala 4 yang pernah mengisi hari-hari penulis dengan tawa.

14. Teman-teman ARTHUR yang masih menjadi tempat cerita, selalu membantu, mendukung dan memberikan semangat kepada penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan, baik dalam penulisan maupun penyajiannya. Hal tersebut dikarenakan oleh keterbatasan penulis sendiri. Maka dari itu, penulis mengharapkan saran dan kritik yang sifatnya membangun dalam kebaikan dan kemajuan kita bersama. Akhir kata penulis berharap semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi siapa saja yang membacanya.

Makassar, 10 Oktober 2022

Penulis,

A Muhammad Imam Nawwar



## ABSTRAK

### PENGARUH *FAMILY OWNERSHIP*, *FAMILY GENERATION* DAN *FAMILY MEMBER* TERHADAP KEBIJAKAN DIVIDEN PADA PERUSAHAAN MANUFAKTUR YANG TERDAFTAR PADA BURSA EFEK INDONESIA (BEI) TAHUN 2017 – 2021

A Muhammad Imam Nawwar

Prof. Dr. H. Cepi Pahlevi, S.E., M.Si

Andi Ratna Sari Dewi

Penelitian ini membahas pengaruh antara *family ownership*, *family generation* dan *family member* terhadap kebijakan deviden perusahaan yang diukur menggunakan *Dividend Pay-out Ratio* pada perusahaan manufaktur yang terdaftar pada bursa efek Indonesia tahun 2017 – 2021. Metode pengukuran yang digunakan menggunakan analisis regresi linear berganda untuk mengetahui *family ownership*, *family generation* dan *family member* berpengaruh positif atau negative terhadap kebijakan dividen perusahaan. Sampel yang digunakan pada penelitian ini adalah perusahaan manufaktur yang terdaftar pada Bursa Efek Indonesia dengan jumlah pengamatan yang digunakan sebanyak 95 pengamatan dengan menggunakan metode purposive sampling. Data sampel diperoleh dari laporan masing-masing perusahaan. Hasil regresi berganda menunjukkan bahwa *family ownership* berpengaruh negatif namun signifikan terhadap DPR. Sementara itu, *family generation* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap DPR. Namun, *family member* terbukti berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap DPR. Hal ini menunjukkan bahwa semakin besar jumlah anggota keluarga yang menduduki jabatan eksekutif pada perusahaan, maka semakin kecil DPR yang dibagikan oleh perusahaan.

**Kata kunci:** *family ownership*, *family generation*, *family member* dan *dividend pay-out ratio*.

## **ABSTRACT**

### **THE EFFECT OF FAMILY OWNERSHIP, FAMILY GENERATION AND FAMILY MEMBERS ON DIVIDEND POLICY ON MANUFACTURING COMPANIES LISTED ON THE INDONESIA STOCK EXCHANGE (IDX) 2017 – 2021**

A Muhammad Imam Nawwar

Prof. Dr. H. Cepi Pahlevi, S.E., M.Si

Andi Ratna Sari Dewi

*This study discusses the influence of family ownership, family generation and family members on the company's dividend policy as measured using the Dividend Pay-out Ratio in manufacturing companies listed on the Indonesia stock exchange in 2017 – 2021. The measurement method used uses multiple linear regression analysis to determine family ownership, family generation and family members have a positive or negative effect on the company's dividend policy. The sample used in this study was a manufacturing company listed on the Indonesia Stock Exchange with the number of observations used as many as 95 observations using the purposive sampling method. Sample data is obtained from the reports of individual companies. The results of multiple regressions show that family ownership has a negative but significant effect on dividend payout ratio. Meanwhile, family generation has a negative and significant effect on dividend payout ratio. However, family members have proven to have a positive and insignificant effect on dividend payout ratio. This shows that the greater the number of family members occupying executive positions in the company, the smaller dividend payout ratio distributed by the company.*

**Keywords:** *family ownership, family generation, family member dan dividend pay-out ratio.*

## DAFTAR ISI

<b>HALAMAN JUDUL</b> .....	<b>ii</b>
<b>HALAMAN PERSETUJUAN</b> .....	<b>iii</b>
<b>HALAMAN PENGESAHAN</b> .....	<b>iv</b>
<b>PERNYATAAN KEASLIAN</b> .....	<b>v</b>
<b>PRAKATA</b> .....	<b>vi</b>
<b>ABSTRAK</b> .....	<b>ix</b>
<b>ABSTRACT</b> .....	<b>x</b>
<b>DAFTAR ISI</b> .....	<b>xi</b>
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	<b>xiv</b>
<b>DAFTAR GAMBAR</b> .....	<b>xv</b>
<b>DAFTAR LAMPIRAN</b> .....	<b>xvi</b>
<b>BAB I</b> .....	<b>1</b>
<b>PENDAHULUAN</b> .....	<b>1</b>
1.1 Latar Belakang .....	1
1.2 Rumusan Masalah .....	8
1.3 Tujuan Penelitian .....	9
1.4 Manfaat Penelitian.....	9
1.4.1 Manfaat Bagi Peneliti .....	9
1.4.2 Manfaat Bagi Perusahaan .....	9
1.5 Definisi Istilah .....	10
1.6 Sistematika Penulisan .....	10
<b>BAB II</b> .....	<b>13</b>
<b>KAJIAN PUSTAKA</b> .....	<b>13</b>
2.1 Landasan Teori .....	13

2.1.1 Perusahaan Keluarga.....	13
2.1.2 Kepemilikan Keluarga.....	16
2.1.3 <i>Family Generation</i> .....	18
2.1.4 <i>Family Member</i> .....	19
2.1.5 Kebijakan Dividen.....	20
2.2 Kajian Empiris .....	24
2.2.1 Pengaruh <i>Family Ownership</i> terhadap kebijakan dividen .....	24
2.2.2 Pengaruh <i>Family Generation</i> terhadap kebijakan dividen .....	25
2.2.3 Pengaruh <i>Family Member</i> terhadap kebijakan dividen .....	26
2.3 Kerangka Pemikiran .....	27
2.4 Hipotesis .....	28
<b>BAB III .....</b>	<b>29</b>
<b>METODE PENELITIAN .....</b>	<b>29</b>
3.1 Populasi dan Sampel.....	29
3.1.1 Populasi .....	29
3.1.2 Sampel.....	29
3.2 Data dan Sumber Data.....	31
3.3 Definisi Operasional Variabel .....	32
3.1.1 Kebijakan Dividen.....	32
3.1.2 <i>Family Ownership</i> .....	32
3.1.3 <i>Family Generation</i> .....	32
3.1.4 <i>Family Member</i> .....	33
3.1.5 Variabel Kontrol.....	33
3.4 Teknik Analisis Data.....	34
3.4.1 Statistik Deskriptif.....	34
3.4.2 Uji Asumsi Klasik.....	34
3.4.3 Uji Normalitas .....	34
3.4.4 Uji Autokorelasi .....	35
3.4.5 Uji Multikolinearitas.....	35
3.5 Pengujian Hipotesis.....	36
3.5.1 Analisis Regresi Linear Berganda.....	36

3.5.2 Uji-T .....	37
3.5.3 Uji-F .....	37
3.5.4 Uji Determinasi (R <sup>2</sup> ) .....	38
<b>BAB IV.....</b>	<b>39</b>
<b>HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN .....</b>	<b>39</b>
4.1 Analisis Deskriptif .....	39
4.2 Uji Asumsi Klasik.....	42
4.5 Pengujian Hipotesis.....	44
4.5.1 Analisis Regresi Linear Berganda.....	44
4.5.2 Uji-T .....	47
4.5.3 Uji-F .....	48
4.5.4 Uji Determinasi (R <sup>2</sup> ) .....	49
4.6 Pembahasan.....	50
<b>BAB V.....</b>	<b>55</b>
<b>PENUTUP.....</b>	<b>55</b>
5.1 Kesimpulan .....	55
5.2 Saran .....	56
<b>DAFTAR PUSTAKA.....</b>	<b>57</b>

## DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Demografi Investor.....	2
Tabel 3.1 Daftar Sampel Perusahaan Keluarga.....	31
Tabel 3.2 Jenis dan Pengukuran Variabel Kontrol.....	33
Tabel 4.1 Analisis Deskriptif.....	39
Tabel 4.2 Statistik Deskriptif Family Generation.....	40
Tabel 4.3 Hasil Uji Normalitas.....	42
Tabel 4.4 Hasil Uji Autokorelasi.....	43
Tabel 4.5 Hasil Uji Multikolinearitas.....	43
Tabel 4.6 Hasil Analisis Regresi Linear Berganda.....	44
Tabel 4.7 Hasil Uji T.....	47
Tabel 4.8 Hasil Uji F.....	48
Tabel 4.9 Hasil Uji Determinasi.....	49

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 1.1 Jumlah Investor Pasar modal .....	1
Gambar 1.2 Perusahaan Keluarga di Indonesia dari Berbagai Sektor .....	3
Gambar 2.1 Kerangka Pikiran.....	27

## DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Data Penelitian .....	59
Lampiran 2 Analisis Statistik Deskriptif .....	64
Lampiran 3 Hasil Analisis Regresi Berganda .....	64
Lampiran 4 Hasil Uji F .....	65
Lampiran 5 Hasil Uji T .....	65
Lampiran 6 Uji Autokolerasi .....	65
Lampiran 7 Uji Multikolinearitas .....	66
Lampiran 8 Uji Normalitas .....	66

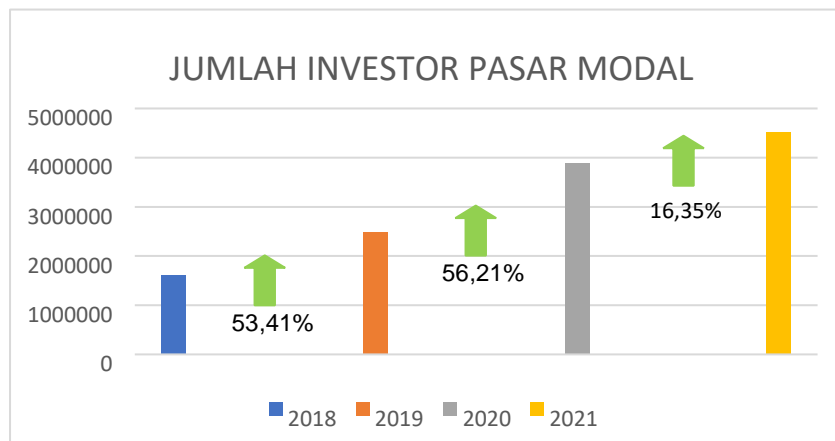


# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang

Di Indonesia ada berbagai macam bentuk usaha yang salah satunya adalah perusahaan terbuka yang menerbitkan sahamnya ke pasar, pada tahun 2022 telah tercatat 780 perusahaan yang telah terdaftar di BEI dan sekitar 95% perusahaan yang ada di Indonesia merupakan perusahaan keluarga, perusahaan keluarga yang di maksud adalah perusahaan yang memiliki mayoritas saham dan menempatkan keluarganya pada posisi eksekutif dalam perusahaan dan pada beberapa tahun terakhir survei yang dilakukan oleh Otoritas Jasa Keuangan (OJK) terjadinya peningkatan investor meningkat secara drastis selama masa pandemi, dengan grafik sebagai berikut.



Gambar 1.1 Jumlah Investor Pasar modal

Sumber : *kesi.co.id*

Banyaknya orang yang bergabung dalam pasar modal memiliki motif yang berbeda beda ada yang menjadi seorang trader dan investor yang mengharapkan *capital gain* atau *dividen*. Dengan demografi sebagai berikut

Tabel 2.1 Demografi Investor

USIA (Tahun)	PERSENTASE (%)	ASET (Trilyun)
<= 30	57,02	Rp 32,92
31 - 40	22,01	Rp 69,86
41 - 50	11,24	Rp 129,26
51 - 60	6,01	Rp 186,39
> 60	3,72	Rp 407,09

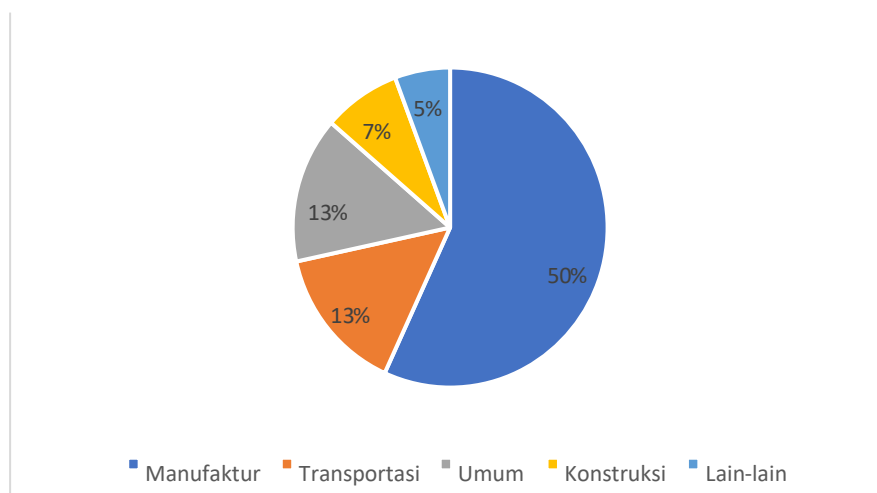
(Sumber : [www.ksei.co.id](http://www.ksei.co.id))

Berangkat dari data survei diatas maka perlu adanya literasi yang mendalam terhadap investor-investor muda tentang bagaimana perusahaan keluarga membagikan dan mendistribusi dividen terhadap para pemegang mengingat hampir 95% perusahaan yang ada di indonesia merupakan perusahaan keluarga dan distribusi kekuasaan dan pengaruh pemegang saham dicerminkan pada kegiatan operasional perusahaan. Struktur kepemilikan saham yang digunakan pada beberapa negara yaitu *widespread ownership* atau jenis struktur kepemilikan saham yang tersebar secara merata ke public, tidak ada yang memiliki saham dengan jumlah yang banyak dibanding pemegang saham lainnya. Menurut Claesens, 2000 dalam Setianto dan Sari (2017) struktur kepemilikan saham yang lebih dominan adalah kepemilikan saham terkonsentrasi pada suatu pihak

yang biasanya terjadi di beberapa negara berkembang seperti Thailand, Malaysia dan salah satunya di Indonesia. Hal ini disebabkan oleh rendahnya perlindungan hak kepemilikan di negara-negara tersebut, ditambah dengan masih lemahnya sistem hukum yang berlaku sehingga menyebabkan ketidakpastian hukum bahkan korupsi.

Dalam struktur kepemilikan terkonsentrasi dimana pemilik sahamnya dipegang oleh suatu pihak, kepemilikan dengan jumlah besar tersebut tentu saja memiliki control yang besar atas perusahaan yang secara tidak langsung pihak yang memiliki saham mayoritas ini juga disebut sebagai pemegang saham pengendali (*controlling shareholder*). Dalam perusahaan terbuka atau perusahaan public, *controlling shareholder* biasanya berasal dari *family/founder* dari perusahaan.

Price Waterhouse Cooper (PwC) dalam sebuah survei yang dilakukannya mengenai bisnis keluarga di Indonesia, lebih dari 95 persen perusahaan di Indonesia merupakan bisnis keluarga, dengan sektor yang berbeda – beda sebagai berikut ;



Gambar 1.2 Perusahaan Keluarga di Indonesia dari Berbagai Sektor

Sumber : [www.cnnindonesia.com](http://www.cnnindonesia.com)

Berdasarkan data di atas dapat dilihat bahwa perusahaan keluarga paling banyak di dominasi pada sector manufaktur sebanyak 50% dengan salah satu ciri kepemilikan yang didominasi oleh keluarga yaitu saham mayoritas dimiliki oleh *founder/family* atau institusi yang direksinya adalah keluarga dari perusahaan tersebut (Wijayanti,2004). Menurut Miller *et al* (2007) dalam Setianto dan Sari (2017) perusahaan keluarga merupakan kepemilikan oleh beberapa anggota keluarga yang terlibat baik pada kepemilikan ataupun manajerial. Menurut Andres (2008) untuk perusahaan terbuka ataupun publik, perusahaan dikatakan perusahaan keluarga apabila 25% hak suara atas perusahaan melalui penanaman modal dan setidaknya satu orang anggota keluarga dalam manajemen.

Terdapat perbedaan yang sangat menonjol antara perusahaan keluarga serta perusahaan lain yang dapat dilihat dari karakteristiknya, yang paling menonjol antara kedua jenis perusahaan ini adalah perbedaan struktur kepemilikan dan susunan direksi dan dewan komisarisnya. Dimana perusahaan keluarga lebih terkonsentrasi dan tidak terdapat keberagaman kepemilikan, yang dimana kendali diperoleh melalui CEO, direksi dan komisaris.

Manajemen puncak yang berasal dari keluarga pemilik perusahaan adalah contoh manajemen keluarga yang aktif, yang tentu saja memudahkan keluarga dalam mengatur sesuai dengan kepentingan pemilik. Dengan adanya CEO dan manajemen puncak yang dipegang atau di control oleh keluarga tentunya dapat meningkatkan kinerja perusahaan karena dengan CEO yang berasal dari keluarga senantiasa menjaga perusahaan dan mengidentifikasi dirinya sebagai bagian dari

perusahaan. Beberapa keunggulan lain dari posisi CEO yang dipegang oleh keluarga ialah kepedulian mereka terhadap kesehatan perusahaan sebab kinerja perusahaan berbanding lurus dengan kesejahteraan pemilik perusahaan dan anggota keluarga yang terlibat secara pribadi.

Adanya partisipasi keluarga di dalam sebuah perusahaan dapat memperlihatkan beberapa pengaruh besar dalam hal manajerial perusahaan. Dilihat dari banyaknya anggota keluarga yang terlibat dalam hal pengelolaan perusahaan tentunya memudahkan keluarga dalam mengontrol keputusan, kebijakan, dan jalan operasional perusahaan. Sehingga masalah keagenan yang mungkin saja bisa terjadi dapat di minimalisir dengan syarat bahwa posisi dewan direksi diduduki oleh anggota keluarga yang berkompeten dalam hal manajerial perusahaan.

Kepentingan keluarga dalam mengurus perusahaan biasanya menimbulkan masalah keagenan dimana pemegang saham mayoritas seringkali berperan juga menjadi tim manajemen. Shleifer dan Vishny (1997) berpendapat bahwa, jika pemegang saham pengendali memegang hampir penuh terhadap perusahaan, mereka dapat membuat keputusan berdasarkan kepentingan terbaik mereka. Namun, keputusan keputusan yang dibuat biasanya tidak selaras dengan pemegang saham lainnya. Perusahaan yang dikontrol oleh keluarga seringkali ditemui manajemen dalam perusahaan mempunyai peran lebih dimana selain menjadi pemegang saham mayoritas juga berperan sebagai tim manajemen. Oleh karena itu, masalah keagenan ketika perusahaan dipimpin oleh CEO yang merupakan anggota keluarga dipercaya dapat meminimalkan atau bahkan menghilangkan adanya masalah keagenan antara prinsipal dan agen.

Keluarga yang menduduki posisi CEO akan berusaha maksimal untuk kesejahteraan pemegang saham, dimana pemegang saham tersebut merupakan anggota keluarganya sendiri. CEO yang berasal dari keluarga dapat memudahkan keluarga untuk mengontrol perusahaan agar sesuai dengan keinginan dan kepentingan mereka.

Ketika perusahaan dipimpin oleh CEO yang merupakan anggota keluarga dipercaya dapat meminimalkan atau bahkan menghilangkan adanya masalah keagenan antara prinsipal dan agen. Keluarga yang menduduki posisi CEO akan berusaha maksimal untuk kesejahteraan pemegang saham, dimana pemegang saham tersebut merupakan anggota keluarganya sendiri. CEO yang berasal dari keluarga dapat memudahkan keluarga untuk mengontrol perusahaan agar sesuai dengan keinginan dan kepentingan mereka.

Selain anggota keluarga yang menduduki posisi CEO, jumlah anggota keluarga dalam dewan direksi juga dapat meminimalkan masalah keagenan. Namun kompetensi dari individu yang dilibatkan dalam dewan direksi perlu di pertimbangkan agar perusahaan tetap dikelola dengan baik.

Hubungan keagenan merupakan suatu kontrak dimana suatu atau lebih orang (principal) memerintah orang lain (agen) untuk melakukan suatu jasa atas nama principal serta memberi wewenang kepada agen membuat keputusan yang terbaik bagi principal (Ichasan, 2013). Dengan kata lain, masalah keagenan biasanya muncul Ketika adanya perbedaan serta kebijakan yang tidak sejalan dengan kepentingan principal. Dalam

perusahaan, principal adalah milik perusahaan dan agen adalah tim manajemen yang mengelola perusahaan.

Masalah tersebut bisa dikurangi dengan membuat kebijakan dividen dan struktur modal secara tepat (Wijayanti, 2014). Scot Besley dan Eugene F. Brigham (2005), definisi dividen adalah pembagian uang tunai yang dilakukan oleh para pemegang saham atas keuntungan perusahaan, baik itu laba yang didapatkan dari periode yang sedang berjalan ataupun laba dari periode sebelumnya. Pembayaran dividen sangat beragam di Indonesia.

Perusahaan Indonesia pada tahun 2007 – 2011 berkisar antara 0% sampai dengan 187% (Wijayanti, 2014). Divident Payout Ratio (DPR) yaitu persentase laba yang dibagikan dalam bentuk dividen. DPR berfungsi untuk mempertimbangkan pendapatan tetap dengan perusahaan yang melakukan *reinvestasi* untuk kemungkinan penghasilan yang lebih tinggi di masa depan, dengan asumsi perusahaan memiliki laba bersih. Kebijakan dividen didalam perusahaan akan melibatkan dua pihak, yakni manajer dan pemegang saham. Manajer memiliki Tanggung jawab moral untuk mengoptimalkan keuntungan para pemegang saham, di sisi lain manajer juga mempunyai kepentingan untuk memaksimalkan kesejahteraanya, sehingga ada kemungkinan manajer tidak selalu bertindak demi kepentingan terbaik pemegang saham. melakukan *reinvestasi* untuk kemungkinan penghasilan yang lebih tinggi di masa depan, dengan asumsi perusahaan memiliki laba bersih. Kebijakan dividen didalam perusahaan akan melibatkan dua pihak, yakni manajer dan pemegang saham. Manajer memiliki tanggung jawab moral untuk mengoptimalkan

keuntungan para pemegang saham, di sisi lain manajer juga mempunyai kepentingan untuk memaksimalkan kesejahteraannya, sehingga ada kemungkinan manajer tidak selalu bertindak demi kepentingan terbaik pemegang saham.

Kegiatan pembagian dividen merupakan mekanisme untuk mencegah manajer dalam memenuhi kepentingan pribadi sehingga dalam pembagiannya diperuntukkan agar semakin sedikit *free cash flow* yang dipegang perusahaan. Hal tersebut dapat juga berfungsi dalam mencegah penyalagunaan *free cash flow* oleh manajer. Setia-Atmaja, Tanewski, dan Skully, (2009) dalam penelitiannya pada kasus di Australia, perusahaan keluarga memiliki rasio *pay-out* lebih tinggi dibanding perusahaan nonkeluarga dan keberadaan hubungan cekung antara saham keluarga dan dividen *pay-out ratio*. Pindado et al (2012), menyatakan bahwa pembagian dividen lebih besar terjadi pada perusahaan yang di kontrol oleh keluarga. Setianto dan Sari (2017) jumlah anggota keluarga yang menjabat sebagai eksekutif perusahaan (*family member*) terhadap *dividend payout ratio* berpengaruh positif.

## 1.2 Rumusan Masalah

- 1) Apakah terdapat pengaruh *family ownership* terhadap kebijakan dividen pada perusahaan manufaktur di Indonesia?
- 2) Apakah terdapat pengaruh *family generation* terhadap kebijakan dividen pada perusahaan manufaktur di Indonesia?



- 3) Apakah terdapat pengaruh jumlah anggota keluarga yang terlibat dalam dewan komisaris dan dewan direksi terhadap kebijakan dividen pada perusahaan manufaktur di Indonesia?

### **1.3 Tujuan Penelitian**

- 1) Untuk mengetahui pengaruh *family ownership* terhadap kebijakan dividen pada perusahaan manufaktur di Indonesia
- 2) Untuk mengetahui pengaruh *family generation* terhadap kebijakan dividen pada perusahaan manufaktur di Indonesia
- 3) Untuk mengetahui pengaruh jumlah *family member* terhadap kebijakan dividen pada perusahaan manufaktur di Indonesia.

### **1.4 Manfaat Penelitian**

#### **1.4.1 Manfaat Bagi Peneliti**

- 1) Dapat mengetahui kebijakan pembagian dividen sebuah perusahaan keluarga yang dipimpin dan dikelola oleh anggota keluarga
- 2) Dapat mengetahui masalah yang timbul dalam kebijakan dividen dan cara mengatasinya

#### **1.4.2 Manfaat Bagi Perusahaan**

- 1) Dapat mengetahui baik buruknya sebuah perusahaan keluarga yang dipimpin dan dikelola oleh anggota keluarga

- 2) Dapat meminimalkan masalah keagenan dalam perusahaan dapat memaksimalkan kinerja perusahaan sehingga dapat meminimalkan nilai perusahaan

### **1.5 Definisi Istilah**

Untuk menghindari kesalahpahaman dalam menafsirkan istilah dalam penelitian ini perlu adanya batasan-batasan pengertian sebagai berikut:

- 1) *Family ownership* adalah perusahaan yang kepemilikannya dimiliki oleh keluarga lebih dari 20% hak suara.
- 2) *Family member* adalah anggota keluarga yang terlibat didalam perusahaan dalam hal ini anggota keluarga yang menjadi anggota dewan komisaris atau dewan direksi
- 3) *Family generation* adalah anggota keluarga yang memiliki peran penting didalam sebuah perusahaan dalam hal ini adalah pemangku jabatan CEO

### **1.6 Sistematika Penulisan**

Sistematika penulisan akan menjelaskan secara keseluruhan perihal yang terkandung dalam masing-masing bab. Penelitian ini disajikan dengan sistematika sebagai berikut:

#### **BAB I**

Bab ini berisi tentang latar belakang masalah, yang menampilkan landasan pemikiran secara garis besar baik dalam teori maupun fakta yang menjadi salah satu alasan dilakukannya penelitian ini. Perumusan

masalah berisi mengenai pernyataan tentang keadaan, fenomena atau konsep yang memerlukan jawaban dalam penelitian ini. Tujuan dan kegunaan penelitian yang merupakan hal yang diharapkan dapat dicapai mengacu pada latar belakang masalah, perumusan masalah, dan hipotesis yang diajukan. Pada bagian terakhir bab ini adalah sistem penulisan, diuraikan mengenai ringkasan materi yang akan dibahas pada setiap bab dalam penelitian ini.

## **BAB II**

Bab ini menguraikan landasan teori, yang berisi jabaran teori-teori dan menjadi dasar dalam perumusan hipotesis serta membantu dalam analisis hasil penelitian. Kerangka pemikiran adalah skema yang dibuat untuk menjelaskan secara singkat permasalahan yang akan diteliti. Hipotesis adalah pernyataan yang disimpulkan dari tinjauan pustaka, serta merupakan jawaban sementara atas masalah penelitian.

## **BAB III**

Dalam bab ini akan menguraikan variabel penelitian dan definisi operasional dimana deskripsi variabel yang digunakan dalam penelitian akan dibahas sekaligus pendefinisian secara operasional. Jenis dan sumber data adalah gambaran tentang jenis data yang digunakan untuk variabel penelitian. Metode analisis mengungkapkan bagaimana gambaran model analisis yang digunakan dalam penelitian.

## **BAB IV**

Dalam bab ini akan memberikan gambaran singkat mengenai profil perusahaan yang menjadi objek penelitian yaitu PT. Intan Indah Pelangi.

Selain itu juga akan menguraikan pembahasan mengenai hasil analisis penelitian.

## **BAB V**

Dalam bab ini akan memaparkan kesimpulan dari hasil penelitian yang telah dilakukan dan saran-saran dari peneliti untuk pihak manajemen dari objek penelitian.

## **BAB II**

### **KAJIAN PUSTAKA**

#### **2.1 Landasan Teori**

##### **2.1.1 Perusahaan Keluarga**

Pemegang saham yang mayoritas di pegang keluarga, merupakan perusahaan keluarga Rock (1991) dan posisi pengelola (manajemen) dikuasai dan diharapkan keturunan tersebut dapat mengikuti jejak mereka nantinya sebagai pengelola. Donnelly (1988) menyatakan suatu organisasi digolongkan perusahaan keluarga jika ada keterlibatan dua generasi dalam perusahaan tersebut dan mereka dapat mempengaruhi kebijakan yang di ambil dalam perusahaan tersebut. Sedangkan menurut Andreas (2008) sebuah perusahaan dapat di katakan perusahaan keluarga jika memenuhi 2 kriteria yaitu, pendiri atau anggota keluarganya memiliki saham atau hak suara 25% atau ada anggota keluarga dalam manajemen jika keluarga pendiri perusahaan memiliki hak suara kurang dari 25%.

Penelitian yang dilakukan (Miller & Le Breton-Miller,2006) berpendapat bahwa didalam keterlibatan keluarga pada perusahaan keluarga menjadi berbeda dengan perusahaan non keluarga, pendapat yang sama juga di kemukakan oleh Bernard (1995) dalam Wahjono (2009) mengatakan bahwa bisnis keluarga dikontrol oleh anggota keluarga tunggal, khususnya dalam proses pengambilan keputusan bisnis yang

penting. Menurut Susanto (2007) perusahaan keluarga terbagi menjadi dua

tipe, yaitu :

- 1) *Family Owned Enterprise* (FOE), yaitu perusahaan yang dimiliki oleh keluarga. Yaitu perusahaan yang dimiliki oleh keluarga, namun dikelola oleh profesional yang berasal dari luar lingkungan keluarga. Peran keluarga hanya sebagai pemilik dan tidak melibatkan diri dalam operasi di lapangan.
- 2) *Family Business Enterprise* (FBE), yaitu perusahaan yang dimiliki dan dikelola oleh keluarga pendirinya. Ciri perusahaan tipe ini adalah posisi-posisi kunci dalam perusahaan dipegang oleh anggota keluarga.

Menurut Susanto (2005) ada enam karakteristik dari perusahaan keluarga, yaitu ;

- a. Keterlibatan anggota keluarga dimulai apabila anak-anak atau generasi kedua sudah mulai masuk ke manajemen, pada saat mulai banyak isu yang harus diperhatikan. Sejak usia remaja sudah dimagangkan apabila orang tua menginginkan mereka terlibat dalam perusahaan keluarga. Dengan keterlibatan yang sudah tinggi, maka komitmennya terhadap bisnis tentu juga tinggi karena sejak muda sudah bergelut dalam bisnis itu, dan menyadari bahwa kebutuhan makan dan sekolah dibiayai dari bisnis itu.
- b. Generasi penerus sering mempunyai kurva pembelajaran (*learning curve*) yang cepat. Anggota keluarga sudah magang atau belajar sejak dini, sudah menjaga toko, dan sudah tahu apa yang dibicarakan di

meja makan. Dalam keseharian, orang tua dan senior melakukan diskusi tentang usaha mereka. Dan ketika bertemu dengan paman dan tante, mereka berdiskusi lagi. Sampai dalam pertemuan keluarga pun yang dibicarakan adalah bisnis. Anggota keluarga yang menjadi generasi penerus mungkin belum pernah bekerja secara penuh, tetapi jiwa bisnis mereka sudah meresap dan mendarah daging sehingga kurva pembelajaran menjadi lebih cepat bagi mereka. Dengan sendirinya pendekatan pribadi dan tingkat kepercayaan menjadi tinggi sehingga keluarga lebih stabil dan konservatif yang dengan sendirinya punya komitmen jangka panjang.

- c. Perusahaan keluarga juga ditandai dengan tingginya saling keterandalan di antara sesama anggota keluarga yang ikut mengelola perusahaan. Misalnya seorang anggota keluarga mau berobat ke luar negeri selama seminggu maka tidak akan merasa khawatir karena percaya anggota keluarga yang lain mempunyai komitmen dan ilmu yang memadai dalam mengelola perusahaan.
- d. Perusahaan keluarga dikelola secara kekeluargaan sehingga ikatan emosional didalamnya tinggi. Karyawan sering disebut anak dan orang-orang lama dianggap keluarga sendiri. Hubungan diantara mereka dalam sebuah organisasi sangat memberi warna, baik saat rukun maupun saat terjadi konflik. Misalnya jumlah anak ada lima orang dimana masing-masing mempunyai kepribadian yang berbeda dan ingin dibuatkan perusahaan sendiri-sendiri karena tidak mau bekerja dalam satu perusahaan yang sama. Kultur ini sangat berpengaruh pada profesional. Secara khusus para manajer

perusahaan keluarga ini menggunakan pendekatan pribadi dan memberikan kepercayaan kepada para karyawannya. Oleh karena itu, perusahaan keluarga lebih stabil dan konservatif karena keluarga memiliki komitmen jangka panjang terhadap bisnisnya, dan cenderung menjadi loyal terhadap visi, misi, dan nilai-nilai pendiri.

- e. Seringkali dalam perusahaan keluarga, orang-orang yang mempunyai posisi formal seperti dewan komisaris atau pemegang saham setiap hari masih pergi ke pabrik dan terlibat dalam operasi perusahaan sehari-hari. Padahal seharusnya komisaris dan dewan penasehat tidak perlu terlalu banyak mengintervensi kegiatan operasional agar tidak mengakibatkan kerancuan dan kebingungan di pihak karyawan. Hal ini disebabkan pemilik atau pendiri mempunyai rasa memiliki yang masih tinggi serta mencintai pekerjaan dan pengembangan bisnisnya. Pagi, siang, maupun malam, bahkan ketika sedang jalan-jalan ke luar negeri pikirannya masih ke bisnis karena bisnis sudah menyatu dengan dunianya.
- f. Di setiap fungsi dan divisi tentu ada yang menjadi pimpinan. Namun demikian, intervensi dari pihak keluarga tetap tinggi. Meskipun sudah ada eksekutif profesional, komisaris masih turun juga ke bagian operasional sehingga membingungkan para bawahan.

### **2.1.2 Kepemilikan Keluarga**

Kepemilikan keluarga merupakan kepemilikan saham oleh individu maupun perusahaan yang bukan public (Faccio dan Lang, 2002 dalam Kamaliah *et. al.*, 2013:5). Sedangkan Menurut La Porta *et. al.*, (1998:22)



kepemilikan keluarga merupakan kepemilikan dari individu dan kepemilikan dari perusahaan tertutup (di atas 5%) yang bukan perusahaan publik, negara, ataupun institusi keuangan. Berdasarkan defenisi ini, maka perusahaan dengan kepemilikan keluarga tidak hanya terbatas pada perusahaan yang menempatkan anggota keluarga pada posisi CEO, komisaris atau posisi manajemen lainnya. Perusahaan dengan kepemilikan keluarga merupakan mayoritas jenis perusahaan di Indonesia. Perusahaan ini umumnya dimiliki secara mayoritas oleh keluarga tertentu atau kepemilikan sahamnya terkonsentrasi pada keluarga tertentu (Ayub, 2008:13).

Perusahaan dapat dikatakan sebagai perusahaan keluarga apabila memenuhi dua kriteria yakni, pendiri dan/atau anggota keluarganya memiliki hak suara lebih dari 25% atau ada anggota keluarga dalam manajemen jika keluarga pendiri perusahaan memiliki hak suara kurang dari 25% (Andres, 2008), dan peraturan yang berlaku di Indonesia yang dikeluarkan oleh PT. Bursa Efek Jakarta No Kep-305/BEJ/07-2004 yang menjelaskan seseorang pemegang saham dapat disebut sebagai pemegang saham pengendali apabila memiliki 25% atau lebih dari saham perusahaan. Dari beberapa pengertian di atas dapat di katakan bahwa *family ownership* diukur dengan banyaknya jumlah saham yang dimiliki oleh keluarga dibagi total saham yang beredar. Semakin besar kontrol keluarga terhadap perusahaan maka tentu saja semakin besar saham yang dimiliki.

Sheife dan Vinhny (1997) mengatakan pemegang saham keluarga cenderung memperlakukan perusahaan sebagai layanan pekerjaan keluarga atau bank swasta, dan mereka seringkali mempercayakan posisi manajemen puncak kepada anggota keluarga daripada merekrut manajer profesional yang cakap dan cakap. Oleh karena itu keterlibatan keluarga dalam pengelolaan perusahaan semakin besar. Dalam perusahaan kepemilikan keluarga yang tinggi, keluarga tentunya memiliki kontrol yang kuat terhadap perusahaan. Sehingga tingkat kemungkinan *agency problem* antara *principal* dan *agent* akan semakin mengecil. Tetapi, kontrol yang sangat besar oleh keluarga tentunya hanya mementingkan kepentingan mereka sendiri serta mengeksploitasi pemegang saham minoritas (Morck et al., 2005).

### **2.1.3 Family Generation**

*Chief Executive Offer* (CEO) atau direktur utama adalah seorang yang pimpinan tertinggi dalam manajemen suatu perusahaan yang bertanggung jawab secara penuh terhadap perusahaan secara keseluruhan (Mahbubi, 2016). CEO memiliki *power* untuk mempengaruhi serta menentukan strategi perusahaan yang biasanya di sebut dengan *powerful CEO*. Empat sumber *power* yang diidentifikasi oleh Finkelstein (1992), yaitu:

*Owenership power, structural power, expert power, dan prestige power. Owenership dan structural power* merupakan bentuk formal dari

*power* yang secara langsung mampu mempengaruhi proses pengambilan keputusan CEO, sedangkan *expert dan prestige power* merupakan bentuk informal yang secara tidak langsung mempengaruhi peran CEO dalam sebuah hirarki organisasi. Hubungannya dengan perusahaan keluarga, CEO adalah jabatan yang di turunkan dari generasi ke generasi. Generasi pertama yang disebut *founder-controlled* yang merupakan pendiri dari perusahaan dan menjabat sebagai CEO sedangkan, generasi selanjutnya disebut *descendant-controlled* yaitu ketika keturunannya menjabat sebagai CEO (Anderson dan Reeb, 2003). Ikatan psikologis perusahaan keluarga sangat kuat karena memiliki dorongan serta motivasi untuk melakukan yang terbaik demi perusahaan (Sudana dan Aristina, 2017). CEO *generation* diukur dengan variabel dummy, yaitu bernilai 1 jika perusahaan dipimpin oleh generasi penerus (*descendant*) dan bernilai 0 jika CEO merupakan generasi pertama (*founder*).

#### **2.1.4 Family Member**

*Family member* adalah jumlah anggota keluarga yang terlibat sebagai dewan komisaris dan direksi perusahaan. Keluarga yang terlibat di dalam perusahaan berperan dan memiliki tanggung jawab untuk mengeluarkan kebijakan – kebijakan perusahaan seperti mengawasi tugas dari karyawan dan manajer. Sedang tugas dari dewan komisaris adalah untuk melakukan pengawasan yang lebih khusus sesuai dengan anggaran serta mengambil keputusan kebijakan strategis perusahaan. Chua Chrisman dan Sharma (1999) Bisnis keluarga memiliki sebuah visi bisnis tertentu yang dipegang oleh aliansi dominan yang kemudian di kendalikan

oleh anggota keluarga atau sejumlah kecil keluarga dengan cara yang berkelanjutan selama periode yang di teruskan oleh generasi keluarga. Donnelly (1994) dalam Sarbah dan Xiao (2015) mengatakan bahwa reputasi perusahaan dapat di cerminkan melalui tindakan dan refleksi keluarga, terlepas dari koneksi resminya kepada manajemen selain itu posisi keluarga dalam perusahaan akan mempengaruhi kedudukannya dalam keluarga.

Pada umumnya perusahaan yang sukses tentu saja akan berusaha untuk terus mempertahankan kesuksesannya dan tentunya akan di turunkan ke generasi keluarga selanjutnya. Untuk meneruskan sebuah perusahaan ke generasi selanjutnya, tata kelola perusahaan tentunya akan menjadi bagian dari budaya bisnis keluarga tentunya akan ada kebijakan yang jelas untuk pemilihan anggota keluarga yang akan mengambil alih (Gatamah, 2008). *Family member* dapat di ukur dengan menghitung jumlah anggota keluarga di dalam susunan dewan direksi dan dewan komisaris.

### **2.1.5 Kebijakan Dividen**

Salah satu tugas dan fungsi manajemen keuangan adalah menentukan seberapa banyak persentase laba yang akan diberikan kepada pemegang saham dalam bentuk dividen. Dividen merupakan pembayaran yang diberikan kepada pemilik perusahaan atau pemegang saham atas modal yang mereka tanamkan di dalam perusahaan. Menurut Asnawi dan Wijaya (2015) Dividen merupakan bagian pendapatan yang diterima oleh pemegang saham. Sedang menurut Pratt (2011), pengertian

dividen adalah distribusi uang tunai, 17roperty, atau saham kepada para pemegang saham sebuah perusahaan. Dividen diberikan setelah mendapat persetujuan dari pemegang saham dalam RUPS (Rapat Umum Pemegang Saham). Dividen yang dibagikan berbentuk kas atau uang tunai. Dividen tunai merupakan dividen umum yang dibagikan kepada pemegang saham. Adapun dividen yang di bagikan dalam bentuk saham sehingga pemilik saham yang dimiliki oleh para investor akan meningkat (IDX,2010).

Di dalam pengelolaan laba perusahaan memiliki dua pilihan yaitu membayar dividen atau menahannya sebagai laba untuk diinvestasikan kembali, hal inilah yang disebut sebagai kebijakan dividen. Menurut Sartono (2001) dalam Wilianto (2012), kebijakan dividen merupakan keputusan penggunaan laba yang menjadi hak para pemegang saham yang pada dasarnya laba tersebut dibagi sebagai dividen atau di tahan untuk diinvestasikan kembali. Kebijakan dividen merupakan bagian dari pembelanjaan intern perusahaan besar kecilnya pembagian dividen ini akan mempengaruhi sumber dana internal perusahaan yang di sebut sebagai laba di tahan. Bringham dan Houston (2001) menyatakan bahwa terdapat tiga teori dari preferensi investor yaitu :

### **1) Dividend Irrelevance Theory.**

Teori ini menyatakan bahwa kebijakan dividen perusahaan tidak akan mempengaruhi nilai perusahaan maupun biaya modalnya. Teori ini berasal dari Merton Miller dan Franco Modigliani (MM). Mereka juga berpendapat bahwa suatu perusahaan tidak ditentukan oleh besarnya

Dividend Payout Ratio namun ditentukan oleh kemampuan perusahaan dalam mengelola resiko bisnisnya dan menghasilkan laba.

## **2) Teori *Bird In The Hand (Bird In The Hand Theory)*.**

Mayron Gordon dan John Linher dalam Hadiwidjaja (2007) memiliki pendapat bahwa pendapatan yang diharapkan dari keuntungan modal (*capital gain*) yang akan di hasilkan dari laba ditahan kurang di harga dari pada dividen yang dibagikan.

## **3) Teori Preferensi Pajak (*Tax Preference Theory*)**

Tigas alasan yang berkaitan dengan pajak yang menyebabkan bahwa investor mungkin lebih menyukai pembagian dividen rendah dari pada pembagian dividen yang tinggi, yaitu : 1) Keuntungan modal (*capital gain*) dikenakan tarif pajak yang lebih rendah dibandingkan. 2) Pajak atas keuntungan tidak dibayarkan sampai saham itu terjual; sehingga ada efek nilai waktu. 3) Terhindar dari pajak keuntungan modal apabila saham yang dimiliki seseorang sampai ia meninggal, sama sekali tidak ada keuntungan modal yang terutang.

Indikator yang digunakan dalam mengukur kebijakan dividen,yaitu :

- a) *Dividend Payout Ratio* (DPR). *Dividend Payout Ratio* (DPR) merupakan suatu kebijakan dividen yang di gambarkan menggunakan perhitungan tertentu yang akan dibagikan kepada pemegang saham (Murhadi, 2013).
- b) *Dividend Yeild* (DY) merupakan rasio yang mengukur perbandingan antara dividen yag diterima investor terhadap harga saham (Murhadi, 2013). Menurut Weston dan Copeland (1993) dalam Hadiwidjaja (2007)

menyatakan bahwa kebijakan dividen dipengaruhi oleh undang-undang, posisi likuiditas, kebutuhan pelunasan hutang, tingkat ekspansi aktiva, tingkat laba, stabilitas laba, akses ke pasar modal, kendali perusahaan.

Menurut Bambang Riyanto ( 2008 ) menyatakan bahwa ada macam-macam kebijakan dividen yang dilakukan oleh perusahaan antara lain :

- a) Kebijakan dividen yang stabil Banyak perusahaan yang menjalankan kebijakan dividen yang stabil, artinya jumlah dividen per lembar yang dibayarkan setiap tahunnya relative tetap selama jangka waktu tertentu meskipun pendapatan per lembar saham setiap tahunnya berfluktuasi.
- b) Kebijakan dividen dengan penetapan jumlah minimal plus jumlah ekstra tertentu. Kebijakan ini menetapkan jumlah rupiah minimal dividen per lembar saham tiap tahunnya. Dalam keadaan keuangan yang lebih baik perusahaan akan membayarkan dividen ekstra diatas jumlah minimal tersebut.
- c) Kebijakan dengan penetapan dividen payout ratio yang konstan Jenis kebijakan dividen ini adalah penetapan dividen payout ratio yang konstan misalnya 50%. Ini berarti bahwa jumlah dividen per lembar saham yang dibayarkan setiap tahunnya akan berfluktuasi sesuai dengan perkembangan keuntungan netto yang diperoleh setiap tahunnya.

## 2.2 Kajian Empiris

### 2.2.1 Pengaruh *Family Ownership* terhadap kebijakan dividen

Di dalam penelitian yang dilakukan Subramaniam (2018) melakukan penelitian dengan judul *Family Ownership and Dividend Policy: Empirical Evidence from Malaysia* terkait hubungan kepemilikan keluarga dalam perusahaan dengan kebijakan dan menemukan bahwa kepemilikan keluarga memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap kebijakan dividen pada perusahaan Malaysia. Selain itu, Setianto mempelajari hal yang sama di jurnal *Family Companies and Dividend Policies in Indonesia*. Semakin tinggi saham dalam suatu keluarga, semakin tinggi juga pembayaran dividennya. Bisnis yang dijalankan keluarga memiliki tingkat dividen serta utang yang lebih tinggi serta tingkat dewan komisaris yang lebih rendah apa bila disandingkan dengan perusahaan non-keluarga (Setia-Atmaja, 2009). Studi lain terhadap perusahaan yang terdaftar di Swiss selama periode 2003-2010 oleh Isakov dan Wiskopf (2015) oleh Isakov dan Weiskopf (2015) menemukan bahwa perusahaan keluarga menawarkan dividen yang lebih tinggi daripada perusahaan dengan bentuk kepemilikan lain. Selain itu terdapat pula hasil berbeda yang ditemukan oleh peneliti terdahulu.

Wie *et al* (2011) melakukan penelitian yang berjudul *Family control, institutional environment dan cash dividend policy: evidence from China* dan menunjukkan hasil bahwa perusahaan keluarga memiliki DPR yang lebih rendah dan cenderung membayar dividen daripada perusahaan nonkeluarga. Dengan mengacu pada teori tersebut maka dirumuskan



hipotesis sebagai berikut:

***H<sub>1</sub> : Family ownership berpengaruh positif terhadap dividend payout ratio***

### **2.2.2 Pengaruh *Family Generation* terhadap kebijakan dividen**

Pérez González (2004) melakukan penelitian berjudul "Apakah Kontrol Warisan Membahayakan Kinerja Perusahaan?" Dia mempelajari pergantian 355 CEO di perusahaan dengan kepemilikan terkonsentrasi atau bisnis keluarga. Dari 355 transisi ini, 122 ditemukan terkait dengan penunjukan "CEO keluarga". Membandingkan CEO non-keluarga dengan CEO keluarga, perusahaan yang dipimpin oleh CEO keluarga mengalami penurunan ROA 18%. Dengan kata lain, dalam tiga tahun perubahan, rasio biaya per saham turun 14%. Semakin rendah ROA, semakin rendah pengembalian investasi, semakin tidak efisien perusahaan. ROA keseluruhan mempengaruhi hasil dividen. Jika sebuah perusahaan berjuang untuk menghasilkan keuntungan, ia juga akan berjuang untuk membayar dividen. Setianto dan Sari (2017) melakukan penelitian dengan judul "Perusahaan Keluarga dan Kebijakan Dividen di Indonesia". Penelitian ini menunjukkan bahwa komposisi keluarga berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kebijakan dividen perusahaan. Hal ini karena fokus kegiatan pendiri dan perusahaan yang didominasi oleh keturunannya berbeda. Pengaruh komposisi keluarga dan kebijakan dividen dapat dijelaskan dengan menggunakan teori siklus hidup. Teori ini menggambarkan tahapan kehidupan perusahaan, dimulai dengan tahapan pengenalan, pertumbuhan, kedewasaan dan penurunan. Perusahaan

yang dikelola pendiri masih dalam tahap implementasi dan masih bekerja untuk membawa perusahaan dan produknya ke pasar, dan pada tahap ini perusahaan masih membangun reputasinya. Sementara itu, perusahaan yang dijalankan oleh keturunan sudah memasuki fase pertumbuhan. Pada tahap ini, perusahaan perlu melakukan investasi dan ekspansi. Hal ini menyebabkan perusahaan membutuhkan dana yang cukup untuk mempengaruhi tingkat pembayaran dividennya.

Oleh karena itu, semakin tinggi generasi, semakin rendah tingkat pembayaran dividen. Isakov dan Weiskopf (2015) menemukan bahwa “Pembayaran Kebijakan di basis perusahaan keluarga” (untuk perusahaan yang terdaftar di Swiss selama periode 2003-2010) menunjukkan hasil yang berbeda, menunjukkan bahwa perusahaan yang dipimpin oleh keturunan dari perusahaan yang dikendalikan berbeda. Menunjukkan bahwa ia membayar lebih banyak dividen dibandingkan dengan perusahaan yang dikelola oleh pendiri. Dalam kerangka teori ini, hipotesis berikut dirumuskan:

**H<sub>2</sub>: *Family generation* berpengaruh positif terhadap *dividend payout ratio***

### **2.2.3 Pengaruh *Family Member* terhadap kebijakan dividen**

Dalam penelitian Setianto dan Sari (2017) berjudul “Perusahaan Keluarga dan Kebijakan Dividen di Indonesia”, penelitian terhadap jumlah anggota keluarga yang menduduki jabatan eksekutif perusahaan menunjukkan hasil yang positif dalam hal tingkat pembayaran dividen.

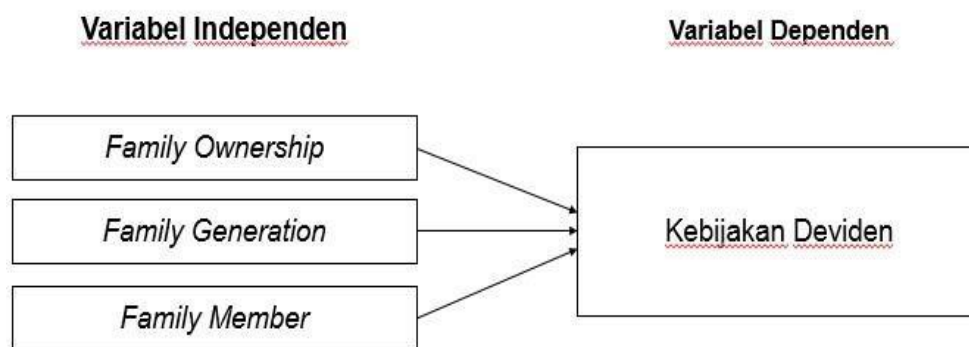
Semakin banyak anggota keluarga berpartisipasi dalam dewan direksi perusahaan, semakin tinggi tingkat pembayaran dividen. Isakov dan Weiskopf (2005), "Pembayaran Kebijakan di Basis Keluarga Perusahaan" menyelidiki hubungan antara anggota keluarga dan kebijakan dividen perusahaan yang terdaftar di Swiss, dan menemukan bahwa perusahaan dengan anggota keluarga membayar dividen lebih tinggi karena saya telah menemukan bahwa ia membayar lebih banyak dividen. . Banyak keluarga yang membutuhkan dukungan perusahaan. Hal ini sesuai dengan teori kebutuhan pendapatan bahwa keluarga bergantung pada dividen sebagai pemegang saham pengendali. Jadi, semakin banyak anggota keluarga yang Anda miliki, semakin tinggi tingkat dividen yang dibutuhkan karena semakin banyak anggota keluarga yang harus menanggungnya.

Berdasarkan teori ini, hipotesis berikut ditetapkan.

**H<sub>3</sub>: *Family member* berpengaruh positif terhadap *dividend payout ratio***

### **2.3 Kerangka Pemikiran**

Berdasarkan teori berdasarkan literatur jurnal dan buku yang dijelaskan pada Bab 2, maka penelitian ini meneliti mengenai Pengaruh *Family Ownership, Family Generation dan Family Member* terhadap Kebijakan Dividen pada Perusahaan Keluarga yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia (BEI) Tahun 2017 – 2021 pada sektor manufaktur pada gambar berikut.



Gambar 2.1 Kerangka Pikiran

## 2.4 Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian yang diajukan (Sugiyono, 2015). Maka hipotesis pada penelitian ini adalah:

H1 = *Family ownership* berpengaruh terhadap kebijakan deviden

H2 = *Family generation* berpengaruh terhadap kebijakan deviden

H3 = *Family member* berpengaruh terhadap kebijakan deviden