

**PENGARUH MINAT KARIR, EFIKASI DIRI DAN DUKUNGAN  
ORANG TUA TERHADAP NIAT NGM MELANJUTKAN BISNIS  
KELUARGA DI JAKARTA**



**PROPOSAL SKRIPSI DIAJUKAN KEPADA JURUSAN MANAJEMEN,  
FAKULTAS EKONOMI, UNIVERSITAS TARUMANAGARA OLEH:**

**MARCELINE HEAVISIDE**

**115200287**

**PROGRAM STUDI S1 MANAJEMEN**

**FAKULTAS EKONOMI**

**UNIVERSITAS TARUMANAGARA**

**JAKARTA**

**2023**

# SURAT PERNYATAAN TIDAK MELAKUKAN PLAGIAT



FR.FE-4.7-RO

## SURAT PERNYATAAN

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama mahasiswa : Marceline Heaviside  
NPM (Nomor Pokok Mahasiswa) : 15200287  
Program Studi : S1 Manajemen



Dengan ini saya menyatakan, apabila dalam pembuatan skripsi ternyata saya:

1. Melakukan plagiat/menyontek;
2. Mengutip tanpa menyebut sumbernya;
3. Menggunakan data fiktif atau memanipulasi data;
4. Melakukan riset perusahaan fiktif (hal ini Jurusan Akuntansi/Manajemen dapat konfirmasi langsung ke perusahaan terkait sesuai dengan surat risetnya).

Saya bersedia dikenakan sanksi berupa pembatalan skripsi dan diskors maksimal 2 (dua) semester. Kemudian apabila hal di atas terbukti setelah lulus ujian skripsi/komprehensif saya bersedia dinyatakan batal skripsi dan kelulusannya.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya tanpa ada paksaan dari pihak manapun.

Jakarta, 15 Desember 2023



Marceline

Heaviside

### Catatan:

1. Asli dikembalikan ke jurusan Akuntansi/Manajemen dan difotocopy untuk mahasiswa yang bersangkutan.
2. Harap disertakan pada skripsi sebelum maupun setelah lulus ujian dan revisi.

**UNIVERSITAS TARUMANAGARA  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
JAKARTA**

**HALAMAN TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI**

NAMA : MARCELINE HEAVISIDE  
NIM : 115200287  
PROGRAM / JURUSAN : S1 / MANAJEMEN  
KONSENTRASI : Kewirausahaan  
JUDUL SKRIPSI : PENGARUH MINAT KARIR, EFIKASI DIRI,  
DAN DUKUNGAN ORANG TUA TERHADAP  
NIAT NGM MELANJUTKAN BISNIS  
KELUARGA

Jakarta, 13 Desember 2023

Pembimbing,



(R: KARTIKA NURINGSIH, S.E., M.Si)

# HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI

UNIVERSITAS TARUMANAGARA  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
JAKARTA

## HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI


NAMA : MARCELINE HEAVISIDE  
NIM : 115200287  
PROGRAM / JURUSAN : SI / MANAJEMEN  
JUDUL SKRIPSI : PENGARUH MINAT KARIR, EFIKASI DIRI  
DAN DUKUNGAN ORANG TUA TERHADAP  
NIAT NGM MELANJUTKAN BISNIS  
KELUARGA DI JAKARTA

Telah diuji pada Ujian Skripsi dan Komprehensif tanggal 11 Januari 2024 dan dinyatakan lulus,  
dengan tim penguji yang terdiri atas:

1. Ketua Penguji : Dr. Drs. I Gede Adiputra, M.M.
2. Anggota Penguji : - rr. Kartika Nuringsih, S.E., M.Si  
- Tommy Setiawan Ruslim, S.E., M.M.

Jakarta, 24 Januari 2024

Pembimbing,

  
(Kartika Nuringsih)

## ***ABSTRACT***

***TARUMANAGARA UNIVERSITY***

***FACULTY OF ECONOMIC AND BUSINESS***

***JAKARTA***

***(A) MARCELINE HEAVISIDE***

***(B) THE INFLUENCE OF CAREER INTEREST, SELF-EFFICACY,  
AND PARENT'S SUPPORTS IN INTEND OF NGM TO  
CONTINUE FAMILY BUSINESS***

***(C) xv + 62 pages, 2023, 18 tables, 5 figures, 11 attachments***

***(D) ENTREPRENEURIAL MANAGEMENT***

***(E) Abstract: The purpose of this research is to examine whether 1) career interest affects the intention of Next Generation Members (NGM) to continue the family business, 2) self-efficacy influences the intention of NGM to continue the family business, 3) parental support influences the intention of NGM to continue the family business. This study utilizes a non-probability sampling technique. Data collection is done using an online Google Form questionnaire with a total sample size of 121 respondents. Data analysis is conducted using SmartPLS. The sample in this research consists of Next Generation Members (NGM) in Jakarta. The results of this study are as follows: 1) Career interest has a positive and significant effect on the intention of NGM to continue the family business, 2) Self-efficacy has a positive and significant effect on the intention of NGM to continue the family business, 3) Parental support has a negative and non-significant effect on the intention of NGM to continue the family business.***

***(F) References (22) (2009-2023)***

***(G) r. Kartika Nuringsih, S.E., M.Si***

## ABSTRAK

UNIVERSITAS TARUMANAGARA

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

JAKARTA

(A) MARCELINE HEAVISIDE

(B) PENGARUH MINAT KARIR, EFIKASI DIRI, DAN  
DUKUNGAN TERHADAP NIAT NGM MELANJUTKAN  
BISNIS KELUARGA

(C) xv + 62 halaman, 2023, 18 tabel, 5 gambar, 11 lampiran

(D) MANAJEMEN KEWIRAUSAHAAN

(E) **Abstrak:** Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menguji apakah 1) minat karir mempengaruhi niat NGM melanjutkan bisnis keluarga, 2) efikasi diri mempengaruhi niat NGM melanjutkan bisnis keluarga, 3) dukungan orang tua mempengaruhi niat NGM melanjutkan bisnis keluarga. Penelitian ini menggunakan teknik *non-probability sampling*. Pengambilan data menggunakan kuesioner online google form dengan jumlah sampel sebanyak 121 responden. Teknik analisis data dilakukan menggunakan SmartPLS. Sampel dalam penelitian ini merupakan *Next Generation Member* (NGM) di Jakarta. Hasil dari penelitian ini adalah 1) Minat karir memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap niat NGM melanjutkan bisnis keluarga, 2) Efikasi diri memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap niat NGM melanjutkan bisnis keluarga, 3) Dukungan orang tua memiliki pengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap niat NGM melanjutkan bisnis keluarga.

(F) Daftar Pustaka (22) (2009-2023)

(G) r. Kartika Nuringsih, S.E., M.Si

## **HALAMAN MOTO**

Don't be afraid, for I am with you! Don't be frightened, for I am your God! Yes, I uphold you with my saving right hand!

**-Isaiah 41:10-**

## **HALAMAN PERSEMBAHAN**

Karya ini saya persembahkan untuk:

Mami tercinta,

Keluarga yang saya sayangi,

Dan seluruh sahabat dan teman yang saya kasihi.



## KATA PENGANTAR

Puji dan syukur kepada Tuhan Yesus Kristus, yang senantiasa menjadi penolong dan sahabat terbaik penulis sepanjang hidupnya, atas hikmat dan anugerahNya sehingga skripsi saya yang berjudul “Pengaruh Minat Karir, Efikasi Diri dan Dukungan Orang Tua terhadap Niat NGM Melanjutkan Bisnis Keluarga di Jakarta” dapat diselesaikan dengan baik guna mencapai gelar Sarjana Ekonomi S-1 Manajemen pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Tarumanagara, Jakarta. Penyelesaian penyusunan skripsi ini tentu saja tidak lepas dari kontribusi seluruh pihak yang telah membantu memberikan bimbingan, dukungan emosional, motivasi, dan semangat selama proses pengerjaan skripsi, saya mengucapkan terima kasih sebesar-besarnya. Kepada yang terhormat:

1. Ibu r. Kartika Nuringsih. S.E., M.Si., selaku dosen pembimbing yang telah berkenan untuk meluangkan waktu, tenaga, dan pikiran dalam memberikan petunjuk, arahan, perhatian dan bimbingan yang sangat bermanfaat selama proses penyusunan skripsi ini.
2. Bapak Dr. Sawidji Widoatmodjo, S.E., M.M., M.B.A., selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tarumanagara.
3. Bapak Dr. Keni, S.E., M.M., selaku Ketua Jurusan Program Studi S1 Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tarumanagara.
4. Seluruh dosen, staf pengajar, staf administrasi, dan staf perpustakaan yang telah mendidik, memberikan banyak ilmu serta pengetahuan, dan memberikan layanan terbaik selama perkuliahan di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tarumanagara.
5. Kepada mami, cici dan koko saya, Thio Im Hoa (Mami), Michelle Heaviside (Cici) dan Michael Heaviside (Koko) yang telah memberikan dukungan serta doa sehingga saya dapat menyelesaikan penyusunan skripsi ini dengan baik dan tepat waktu.

6. Kepada sahabat saya sejak masa sekolah hingga sekarang Deevia Archana, Ruth Damayanti, Vivorosa Permata Runggu Pasaribu, dan Dormayanti Pakpahan yang senantiasa memberikan dukungan dan dorongan selama proses penyusunan skripsi ini.
7. Sahabat saya semasa kuliah, yaitu Septihani Misshell Chai, Liviani, Vanessa, Vanessa Griselda, dan Vilysia yang senantiasa memberikan dukungan emosional dan membantu dalam proses pembuatan skripsi ini.
8. Seluruh pihak yang sudah ikut membantu dalam proses penyelesaian skripsi ini namun tidak dapat disebutkan satu per satu.

Akhir kata, saya menyadari bahwa masih banyak kekurangan dalam penyusunan skripsi ini. Oleh karena itu, kritik dan saran dari semua pihak yang bersifat membangun sangat diharapkan demi kesempurnaan skripsi ini. Semoga penelitian ini dapat bermanfaat bagi ilmu pengetahuan khususnya dalam bidang manajemen konsentrasi kewirausahaan dan para pembacanya.

Jakarta, 28 Desember 2022



Penulis Marceline Heaviside

## DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL.....	i
SURAT PERNYATAAN TIDAK MELAKUKAN PLAGIAT .....	ii
HALAMAN TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI .....	iii
HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI .....	iv
<i>ABSTRACT</i> .....	v
ABSTRAK .....	vi
HALAMAN MOTTO .....	vii
HALAMAN PERSEMBAHAN .....	viii
KATA PENGANTAR .....	ix
DAFTAR ISI.....	xi
DAFTAR TABEL .....	xiii
DAFTAR GAMBAR .....	xiv
DAFTAR LAMPIRAN .....	xv
BAB 1 PENDAHULUAN.....	1
A. PERMASALAHAN.....	1
1. Latar Belakang Masalah .....	1
2. Identifikasi Masalah .....	5
3. Batasan Masalah.....	6
4. Rumusan Masalah .....	6
B. TUJUAN DAN MANFAAT .....	7
1. Tujuan.....	7
2. Manfaat .....	7
BAB II LANDASAN TEORI.....	8
A. GAMBARAN UMUM TEORI .....	8
B. DEFINISI KONSEPTUAL VARIABEL.....	9
C. KAITAN ANTARA VARIABEL-VARIBEL .....	11
D. KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS .....	23

BAB III METODE PENELITIAN.....	26
A. DESAIN PENELITIAN .....	26
B. POPULASI, TEKNIK PEMILIHAN SAMPEL DAN UKURAN SAMPEL.....	26
C. OPERASIONALISASI VARIABEL DAN INSTRUMEN .....	28
D. HASIL ANALISIS VALIDITAS DAN RELIABILITAS .....	33
E. ANALISIS DATA .....	41
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN .....	44
A. DESKRIPSI SUBJEK PENELITIAN .....	44
B. DESKRIPSI OBJEK PENELITIAN .....	46
C. HASIL ANALISIS DATA .....	54
D. PEMBAHASAN .....	59
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN .....	61
A. KESIMPULAN .....	61
B. KETERBATASAN DAN SARAN .....	61
DAFTAR PUSTAKA.....	64
LAMPIRAN .....	67
DAFTAR RIWAYAT HIDUP .....	83
HASIL PEMERIKSAAN TURNITIN .....	84

## DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Studi Literatur.....	14
Tabel 3.1 Skala Likert .....	28
Tabel 3.2 Operasional Variabel Penelitian Minat Karir .....	29
Tabel 3.3 Operasional Variabel Penelitian Efikasi Diri .....	30
Tabel 3.4 Operasional Variabel Penelitian Dukungan Orang Tua .....	31
Tabel 3.5 Operasional Variabel Penelitian Niat NGM Melanjutkan Bisnis Keluarga .....	32
Tabel 3.6 Hasil Uji Outer Loadings Sebelum Hapus Indikator .....	34
Tabel 3.7 Hasil Uji Outer Loadings Setelah Hapus Indikator .....	36
Tabel 3.8 Hasil Uji Average Variance Extracted (AVE) .....	38
Tabel 3.9 Hasil Uji Cross Loading .....	39
Tabel 3.10 Hasil Uji Cronbach's Alpha dan Composite Reliability .....	40
Tabel 4.1 Tabel Pernyataan Kuesioner Minat Karir .....	47
Tabel 4.2 Tabel Pernyataan Kuesioner Efikasi Diri .....	49
Tabel 4.3 Tabel Pernyataan Kuesioner Dukungan Orang Tua .....	51
Tabel 4.4 Tabel Pernyataan Kuesioner Niat NGM Melanjutkan Bisnis Keluarga .....	53
Tabel 4.5 Hasil Uji R-Square .....	55
Tabel 4.6 Hasil Uji Q-Square .....	56
Tabel 4.7 Hasil Uji Path Coefficients .....	56

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran.....	24
Gambar 3.1 Hasil Uji Analisis Outer Loadings .....	37
Gambar 4.1 Profil Responden Berdasarkan Umur .....	45
Gambar 4.2 Profil Responden Berdasarkan Domisili .....	45
Gambar 4.3 Profil Responden Berdasarkan Latar Belakang .....	46

## DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. Kuesioner .....	66
Lampiran 2. Hasil Uji Nilai Outer Loadings .....	71
Lampiran 3. Average Variance Extracted (AVE), Cronbach's Alpha, Composite Reliability ( $\rho_a$ ) dan Composite Reliability ( $\rho_b$ ) .....	73
Lampiran 4. Cross Loading .....	74
Lampiran 5. Kriteria Berdasarkan Umur .....	74
Lampiran 6. Kriteria Berdasarkan Domisili .....	75
Lampiran 7. Kriteria Berdasarkan Latar Belakang .....	75
Lampiran 8. Deskripsi Objek Penelitian .....	76
Lampiran 9. Hasil Uji R-Square .....	82
Lampiran 10. Hasil Uji Q-Square .....	82
Lampiran 11. Hasil Uji Bootstrapping Path Coefficients .....	82

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. PERMASALAHAN**

#### **1. Latar Belakang Masalah**

Bisnis keluarga telah dibuktikan memberikan kontribusi terbesar dalam pertumbuhan ekonomi pada negara berkembang maupun negara maju. Data menunjukkan perusahaan yang ada di negara maju didominasi oleh bisnis keluarga seperti Australia 65%, Asia dan Amerika Utara 90% dan Amerika Selatan 85%. Di Eropa, 80% hingga 90% didominasi oleh perusahaan keluarga dan memperkerjakan 85% populasi pekerja (Hogan, 2012). Sedangkan di Indonesia 95% perusahaan di Indonesia yang telah berkontribusi sebanyak 82% pada Produk Domestik Bruto (PDB) adalah perusahaan keluarga yang juga berkontribusi pada kapitalisasi pasar di Indonesia sebanyak 40% (Qarsa, 2022). Yang artinya lebih dari 80% populasi pekerja dipekerjakan oleh perusahaan keluarga, yang mana perusahaan keluarga ini membantu negara untuk mengurangi tingkat pengangguran. Data tersebut menunjukkan bahwa bisnis keluarga memiliki pengaruh yang sangat besar dan signifikan pada pertumbuhan ekonomi di suatu negara (Bernard, 2013). Selain itu juga, Hafer (2013) menyatakan bahwa dengan adanya peningkatan kegiatan kewirausahaan termasuk bisnis keluarga memiliki keterikatan yang erat terhadap pertumbuhan ekonomi.

Bisnis keluarga mulai dibangun dari perusahaan kecil dimana pendiri sebagai pengusaha awal, tujuan awal dibangunnya perusahaan ini untuk menyediakan pendapatan keluarga sebagai sumber penghasilan untuk memenuhi kebutuhan keluarga disaat yang sama peran keluarga sebagai sumber tenaga kerja yang penting untuk memenuhi sumber daya tambahan seperti modal, ruang fisik dan peralatan (Hogan, 2012). Kehadiran anggota



keluarga dalam menjalankan bisnis keluarga sangat penting jika perusahaan ingin bertransisi menjadi bisnis keluarga antargenerasi dimana anggota keluarga tersebut seperti anak-anak atau kerabat dari pendiri perusahaan terlibat langsung dalam urusan bisnis keluarga tersebut. Terdapat beberapa perusahaan keluarga yang memulai dari bisnis kecil dan saat ini dikendalikan oleh keluarga kaya seperti “Wal-Mart, Hermés (Prancis), Casio (Jepang), LG Electronics (Korea), BMW (Jerman) dan IKEA (Swedia)” (Poza, 2010).

Berdasarkan studi Anderson dan Reeb, Amerika Serikat memiliki 17 juta perusahaan keluarga dan penelitian tersebut mencatat bahwa 35% dari S&P 500 perusahaan dijalankan oleh keluarga, sebesar 6,65% kinerja perusahaan keluarga lebih baik dibandingkan kinerja perusahaan yang dikendalikan oleh manajemen sebagai imbalan atas aset (Poza, 2010). Meskipun perusahaan keluarga mendominasi dan mengungguli perusahaan nonkeluarga namun hanya 15% perusahaan keluarga yang dapat bertahan selama lima tahun beroperasi dan hanya 30% dari perusahaan yang bertahan tersebut dapat melakukan transisi antargenerasi dengan mentransfer ke generasi kedua dari pemilik keluarga pendiri serta hanya 10% hingga 15% yang dapat mentransfer ke generasi ketiga (Poza, 2010). Tingkat penurunan perusahaan keluarga akibat kegagalan transisi antargenerasi ini menyia-yiakan kesempatan yang sangat baik yang mana berdampak buruk pada penciptaan lapangan pekerjaan dan pertumbuhan ekonomi di banyak negara (Poza, 2010).

Keberlanjutan usaha dan pertumbuhan perusahaan keluarga tidak terlepas dari adanya pengaruh kegiatan transisi dari generasi ke generasi. Kepemimpinan yang kuat, nilai-nilai kekeluargaan, transformasi perusahaan untuk perkembangan perusahaan, kegiatan mentransfer perusahaan ke generasi berikutnya, talenta penerus yang terqualifikasi menjadi hal yang penting untuk membangun umur yang lebih panjang dari generasi ke generasi dan untuk pembangunan ekonomi perusahaan (CEO Stars, 2016).

Kegiatan suksesi dilakukan dengan meneruskan ke anggota keluarganya sendiri sangat penting bagi banyak pemilik perusahaan keluarga (Gimenez-Jimenez et al., 2020). Keberhasilan suksesi tidak hanya terjadi ketika adanya penerus saja yang melanjutkan bisnis keluarga tetapi membutuhkan penerus yang berkemauan keras untuk melanjutkan bisnis keluarga, memiliki motivasi diri yang kuat dan berorientasi pada pencapaian bisnis tersebut (Zhu & Zhou, 2021). Sehingga pentingnya untuk mengetahui dan memahami faktor yang menjadi pengaruh terhadap niat *next generation member* (NGM) untuk melanjutkan bisnis keluarga (Hogan, 2012). Niat NGM untuk meneruskan bisnis keluarga dipengaruhi oleh berbagai macam faktor. Salah satunya adalah minat karir, yang diyakini menjadi faktor kuat sebagai penentu terjadinya kegiatan suksesi. Sharma et al. (2001) dalam penelitian Zhu & Zhou pada tahun 2021 menyatakan bahwa kesesuaian antara minat karir NGM dan bisnis yang dijalankan keluarganya menjadi salah satu faktor terjadinya kegiatan pengambilan alih kepemimpinan bisnis keluarga (Zhu & Zhou, 2021).

NGM berhubungan Minat karir dengan persepsi suka, tidak suka dan ketikapedulian terhadap aktivitas yang relevan dengan karir juga menjadi salah satu faktor yang mempengaruhi niat NGM untuk melanjutkan bisnis keluarga (Ong, Chou, Yang & Lin, 2019). Faktor lain yang mempengaruhinya adalah karakter yang dimiliki generasi berikutnya seperti *locus of control* (keyakinan didalam diri seseorang dalam menentukan nasib dirinya tanpa dipengaruhi lingkungannya), efikasi diri, motif, kemandirian dan inovasi (Suhartanto, 2022). Seberapa tinggi kualitas interaksi hubungan antara generasi penerus dengan orang tuanya juga mempengaruhi niat NGM untuk melanjutkan bisnis keluarga (Farrington et al., 2020). Bahkan perilaku orang tua, yaitu dukungan dan kontrol yang ditunjukkan kepada generasi berikutnya menjadi pengaruh yang akan membentuk karakter NGM (Zhu & Zhou, 2021).

Permasalahan dalam keberlanjutan bisnis keluarga disebabkan oleh Permasalahan dalam keberlanjutan bisnis keluarga disebabkan oleh rendahnya

tingkat minat dan niat NGM untuk bekerja dan meneruskan perusahaan keluarganya (Zellweger, 2017). Jika kegiatan suksesi tidak dilakukan akan berdampak pada tata kelola perusahaan, kinerja perusahaan hingga kegagalan bisnis bahkan akan berdampak pada perekonomian negara. Terdapat survei yang dilakukan oleh GUESS tahun 2013-2014 pada 109,000 mahasiswa di 750 universitas pada 34 negara, yang mana hasil survei tersebut menyatakan bahwa, setelah lulus sebanyak 3,5% mahasiswa yang orang tuanya memiliki perusahaan keluarga berniat menjadi penerus dan hanya 3,9% mahasiswa melaporkan adanya niat suksesi setelah lima tahun lulus (Zhu & Zhou, 2021). Selain itu juga, di Cina meskipun perusahaan keluarga telah menyumbang 60% pada Produk Domestik Bruto (PDB) dan 80% lapangan pekerjaan namun tingkat niat suksesi sangat rendah hanya sebesar 20% yang mana menyebabkan krisis suksesi (Zhu & Zhou, 2021).

Berdasarkan survei dari Global University Students' Spirit Survey (GUESSS) pada tahun 2018 kepada 30.835 mahasiswa berlatar belakang bisnis keluarga, hanya 5,53% yang bersedia menjadi penerus bisnis orang tuanya setelah kuliah dan hanya 6,23% yang bersedia menjadi penerus untuk lima tahun kemudian. Hasil lainnya sebesar 77,33% lebih memilih menjadi karyawan setelah lulus kuliah dan 38,65% memilih mendirikan usaha sendiri lima tahun kemudian (Suhartanto, 2022).

Sebelumnya, Hogan (2012) disebutkan bahwa dalam penelitian Ward yang dilakukan pada tahun 1987 memberikan pemahaman bahwa ada anggota keluarga yang hanya “bergabung” dengan bisnis keluarga hanya untuk sementara dan menganggap bisnis keluarga sebagai platform untuk membuat kontak dengan karir selanjutnya tanpa benar-benar terlibat dengan kepemimpinan yang sesuai dengan visi bisnisnya (Hogan, 2012). Kemungkinan terjadinya hal ini disebabkan oleh tekanan yang diberikan oleh orang tua sehingga NGM tidak mempunyai pilihan selain bergabung dengan bisnis keluarganya setelah menyelesaikan pendidikannya (Hradský & Sadilek,

2020). Namun, ada juga yang berpendapat bahwa tidak adanya dukungan oleh orang tua dan ketidakcocokan dengan bidang yang dijalankan bisnis keluarga memutuskannya tidak ingin mengambil alih bisnis keluarganya bahkan tekanan yang diberikan oleh orang tua membentuk ketidakpercayaan diri sehingga memilih untuk tidak terlibat dengan kepemimpinan bisnis keluarganya (Zhu & Zhou, 2021).

Uraian di atas menunjukkan bahwa banyak faktor yang mempengaruhi niat NGM dalam melanjutkan bisnis keluarga. Oleh karena itu, yang menjadi fokus penelitian ini adalah hal-hal yang menjadi faktor adanya kegiatan mengambil alih kepemimpinan untuk keberlanjutan bisnis keluarga. Judul penelitian adalah **Pengaruh Minat Karir, Efikasi Diri dan Dukungan Orang Tua terhadap Niat NGM Melanjutkan Bisnis Keluarga.**

## **2. Identifikasi Masalah**

Adanya proses suksesi ketika terjadinya masa peralihan kepemimpinan perusahaan dari satu generasi ke generasi berikutnya, yang mana suksesi ini dianggap sebagai kunci bagi kelangsungan bisnis (Hogan, 2012). Suksesi tidak akan terjadi jika tidak adanya niat dari NGM untuk mengambil alih dan melanjutkan bisnis keluarga. Perusahaan keluarga mendominasi perusahaan yang ada di Indonesia dan memberikan kontribusi yang besar dalam berbagai aspek terutama perekonomian negara, namun perusahaan keluarga yang memiliki kinerja lebih baik dibandingkan perusahaan nonkeluarga tetap memiliki masalah dalam mempertahankan kelangsungan bisnisnya (Poza, 2010). Terdapat beberapa permasalahan yang berhubungan dengan niat NGM untuk melanjutkan bisnis keluarganya guna mempertahankan kelangsungan bisnisnya sebagai berikut:

1. Keberhasilan atau kepemimpinan pendiri membentuk suatu tekanan bagi NGM sehingga menjadi tidak atau kurang percaya diri untuk melanjutkan bisnis keluarga.

2. Adanya budaya yang memprioritaskan anak sulung menjadi penerus bisnis keluarga sedangkan didalam prakteknya belum tentu anak sulung tersebut yang akan melanjutkan bisnis keluarga.
3. Adanya ketidakcocokan bidang pekerjaan yang dijalankan dalam bisnis keluarga.
4. Adanya kebimbangan antara melanjutkan bisnis keluarga dengan menjalankan bisnis sendiri sehingga mempengaruhi niat NGM untuk melanjutkan bisnis keluarga.

### **3. Batasan Masalah**

Berdasarkan latar belakang dan identifikasi masalah yang telah diuraikan terpilihah yang menjadi fokus penelitian ini yang mempengaruhi Niat NGM untuk Melanjutkan Bisnis Keluarga, sebagai berikut:

1. Minat Karir, Efikasi Diri dan Dukungan Orang Tua yang diduga cukup penting dan berhubungan dengan Niat NGM untuk Melanjutkan Bisnis Keluarga
2. Lokasi penelitian ini berada di Jakarta.
3. Subjek dari penelitian ini adalah NGM, anggota generasi berikutnya yang berasal dari keluarga yang memiliki bisnis keluarga.
4. Periode penelitian ini mulai dari September 2023 – November 2023.

### **4. Rumusan Masalah**

- a) Apakah terdapat pengaruh Minat Karir terhadap Niat NGM Melanjutkan Bisnis Keluarga di Jakarta?
- b) Apakah terdapat pengaruh Efikasi Diri terhadap Niat NGM Melanjutkan Bisnis Keluarga di Jakarta?
- c) Apakah terdapat pengaruh Dukungan Orang Tua terhadap Niat NGM Melanjutkan Bisnis Keluarga di Jakarta?

## **B. TUJUAN DAN MANFAAT**

### **1. Tujuan**

- a) Untuk mengetahui pengaruh Minat Karir terhadap Niat NGM Melanjutkan Bisnis Keluarga di Jakarta
- b) Untuk mengetahui pengaruh Efikasi Diri terhadap Niat NGM Melanjutkan Bisnis Keluarga di Jakarta
- c) Untuk mengetahui pengaruh Dukungan Orang Tua terhadap Niat NGM Melanjutkan Bisnis Keluarga di Jakarta

### **2. Manfaat**

#### **a. Teoritis**

Hasil penelitian ini untuk memperluas wawasan, pengembangan serta informasi baru yang dapat digunakan sebagai pembuktian dari pengujian pengaruh minat karir, efikasi diri dan dukungan orang tua terhadap niat NGM melanjutkan bisnis keluarga di Jakarta.

#### **b. Praktis**

- 1) **Bagi Institusi Pendidikan:** sebagai informasi dan tambahan untuk hasil studi dalam pengembangan Pendidikan kewirausahaan terutama pengaruhnya Minat Karir, Efikasi Diri dan Dukungan Orang terhadap Niat NGM untuk Melanjutkan Bisnis Keluarga di Jakarta.
- 2) **Bagi Pemilik Bisnis Keluarga:** sebagai informasi dalam mengembangkan wawasan mengenai bisnis keluarga dan faktor-faktor yang mempengaruhi niat anggota generasi berikutnya untuk melanjutkan bisnis keluarga.
- 3) **Bagi Pemerintah:** Menciptakan kesempatan kerja yang luas dan menambah wawasan berwirausaha bagi masyarakat yang membantu pemerintah dalam mengurangi angka pengangguran.

## DAFTAR PUSTAKA

- Saunia, S. & Hidayah, N. (2023). Family Role, Experiences Exposure, and Entrepreneurial Judgment Skills Toward Start-Up Entrepreneurs' Productivity. *International Journal of Applications on Economics and Business*. 1(1). 539-546.
- Zhang, J., Zhao, C., et., al. (2023). Longitudinal Relationships among Career Adaptability, Resilience, and Career Commitment in Chinese Cursing Undergraduates: Testing Differences in Career Interest between Cross-Lagged Models. 22.1-11.
- Antonius, A., & Utama, L. (2023). The Effect of Creativity and Self-Efficacy on the Performance of Culinary MSMEs with Entrepreneurship Orientation as Mediation. *International Journal of Application on Economics and Business*. 1(1). 162-171.
- Zhu, F., & Zhou, H. (2022). Perceived Parental Care and Next-Generation Family Members' Succession Intentions: The Sequential-Mediating Role of General Self-Efficacy and Perceived Person-Job Fit. 18(2). 319-357.
- Suhartanto, E. (2022). The mediating effect of family business self-efficacy on parental support and succession intention relationship. *Journal of Family Business Management*. 1-18.
- Pignault, A., Vayre, E., & Housesemand, C. (2022). 14. What Do They Want from a Career? University Students' Future Career Expectations and Resources in a Health Crisis Context. 14. 1- 18.
- Wang, D., & Zhang, Z. (2021). Disassembling the Influences of Perceived Family Relational Conflict on Business Family Offspring's Intrapreneurial Intentions. *International Entrepreneurship and Management Journal*. 18. 153-189.
- Canosa, M. L. G., Tinoco, F. O., Segura, J. L. C., Delorme, C. K., & Laverde, F. P. (2021). Is It Because I Can or Because of Who I Am? The Moderating Effect of Entrepreneurs' Social Identity on Entrepreneurial Self-Efficacys' – Entrepreneurial Intention Relationship. *Journal of Technology Management & Innovation*. 1694). 46-56.
- Romani, G., Barreto, K. S., Marin, G. H., Escorcía, R. R., & Rueda, J. (2021). Not Like My Parents! The Intention to Become a Successor of Latin American Students with Entrepreneur Parents. 1-25.

- Chan, F., Jalandoni, D., Sayarot, C.A., Uy, M., Daradar, D., & Aure, P. (2020). A Family Affair: A Quantitative Analysis of Third-Generation Successors' Intentions to Continue the Family Business. 11(2). 462-481.
- Oliveira, I. M., Porfeli, E. J., Taveira, M. D. C., & Lee, B. (2020). Children's Career Expectations and Parents' Jobs: Intergenerational (Dis)continuities. 68. 63-77.
- Ong, K. J., Chou, Y. C., Yang, D. Y., & Lin, C. C. (2020). Creative Drama in Science Education: The Effects on Situational Interest, Career Interest, and Science-Related Attitudes of Science Majors and Non-Science Majors. *EURASIA Journal of Mathematics, Science and Technology*. 16(4). 1-19.
- Anggadwita, G., Profityo, W. B., Alamanda, D. T., & Permatasari, A. (2020). Cultural Values and Their Implications to Family Business Succession. *Journal of Family Business Management*. 10(4). 281-292.
- Hasan, M., Hatidja, S., Rasyid, A., Nurjanna., Walenta, A. S., Tahir, J., & Haeruddin, M. (2020). Entrepreneurship Education, Intention, and Self Efficacy: an Examination of Knowledge Transfer within Family Businesses. 8(1 September). 526-539.
- Georgescu, M. A. & Herman, E. (2020). The Impact of the Family Background on Students' Entrepreneurial Intentions: An Empirical Analysis. 12. 1-18.
- Garcia, P. R. J. M., Sharma, P., Massis, A. D., Wright, M., & Scholes, L. (2018). Perceived Parental Behaviors and Next-Generations Engagement in Family Firms: a Social Cognitive Perspective. 1- 37.
- Cieslik, J. & Stel, A. V. (2017). Explaining University Students' Career Path Intentions from Their Current Entrepreneurial Exposure. *Journal of Small Business and Enterprise Development*. 24(2). 313-332.
- Santoso, S. (2016). Influence of Self-Efficacy to Student Entrepreneurial-Intention with Student Background as a Moderating Variable: Case Study in Indonesia. *International Journal of Information, Business and Management*. 8(4). 131-145.
- Kasemaa, A. (2016). The Adaptation of the Motivation to Lead Instrument to the Estonian Military Context. *Journal of Management and Business Administration*. 24(1). 64-88.
- Moreno, S.S. (2015). Second Generation Managing the Family Business: A Case Study Using an Appreciative Inquiry Approach in a Family Business. 2(1). 43-49.



Hogan, G. (2012). A Study of the Motivational Factors that Influence Next-Generation Members to Lead Their Family-Owned Business. 1-189.

Hurst, J. L. & Good, L. K. (2009). Generation Y and Career Choice: The Impact of Retail Career Perceptions, Expectations and Entitlement Perceptions. 14(6). 570-593.