



## KETERLIBATAN WANITA PADA PERKEMBANGAN KINERJA PERUSAHAAN DENGAN KEKUATAN KELUARGA SEBAGAI VARIABEL MODERATING DI INDONESIA

Ivone Ivone<sup>1</sup>, Dewi Dewi<sup>2</sup>

<sup>1,2</sup>Universitas Internasional Batam,

<sup>1</sup>[Ivone.chen@uib.ac.id](mailto:Ivone.chen@uib.ac.id), <sup>2</sup>[Dewimondial@gmail.com](mailto:Dewimondial@gmail.com)

### Info Artikel :

Diterima : 20 November 2021

Disetujui : 29 November 2021

Dipublikasikan : 28 Januari 2022

### ABSTRAK

**Kata Kunci:**  
Perusahaan  
Keluarga,  
Kekuatan  
Keluarga,  
Keterlibatan  
Wanita,  
Kinerja  
Perusahaan

Kinerja perusahaan adalah salah satu tolak ukur untuk mengetahui keefektifitas suatu manajemen dalam perusahaan. Pada penelitian ini membahas apakah peran wanita dan kekuatan keluarga bisa memengaruhi kinerja dari suatu perusahaan. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis apakah kekuatan keluarga dapat memoderasi hubungan antara kerlibatan wanita terhadap kinerja perusahaan. Sampel dalam penelitian ini adalah seluruh perusahaan keluarga yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia dari tahun 2016 hingga 2020. Jumlah data yang sesuai dengan kriteria sampel adalah 940 data yang terdiri dari 188 perusahaan untuk tiap tahunnya. Penelitian ini menggunakan analisis regresi linear sederhana dan menggunakan program Statistical Package for Social Sciences (SPSS) dan E-views. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kekuatan keluarga tidak memoderasi variabel wanita terhadap kinerja perusahaan.

### ABSTRACT

**Keywords:**  
Family  
Business,  
Family Power,  
Female  
Involvement,  
Firm  
Performance

*Firm performance is one of the measurement to measure how effective the management in a company. This study wants to examine whether female involvement and family power can effect firm performance. The purpose of the study is to analyze whether family power can moderate female involvement to firm performance. The sample of this study is all of the family business which listed in the Bursa Efek Indonesia from 2016 until 2020. Total data being used which fits the requirements are 940 data which includes 188 companies each year. This study uses linear regression analysis and for the program being used to test the variables are Statistical Package for Social Sciences (SPSS) dan E-views. The result shows that family power doesn't moderate female involvement to firm performance.*

### PENDAHULUAN

Pada saat ini, performa dari suatu perusahaan adalah sesuatu yang selalu dievaluasi oleh investor. Investor selalu mencari perusahaan yang dapat memberikan profit tinggi dan perusahaan yang memiliki performa yang tinggi. Performa yang tinggi dapat dilihat dengan bagaimana kinerja dari perusahaan. Kinerja perusahaan menjadi tolak ukur untuk mengetahui keefektifan dan keefisien suatu perusahaan. Sehingga orang yang bertanggung jawab dalam memajemen perusahaan harus meningkatkan kinerja perusahaannya untuk menarik minat investor (Al-Matari et al., 2014). Struktur

organisasi perusahaan menjadi hal yang diperhatikan dalam menentukan orang yang bertanggung jawab dalam perusahaan dapat meningkatkan kinerja perusahaannya.

Dapat terlihat dalam struktur organisasi perusahaan saat ini, beberapa posisi managerial seperti direktur dipegang oleh direktur wanita. Ini menunjukkan bahwa dalam dunia kerja, wanita telah diberikan kesempatan yang sama dengan direktur pria lainnya. Keragaman gender di dalam suatu perusahaan dapat menawarkan keunggulan kompetitif yang menarik minat investor pada perusahaan tersebut. Perusahaan yang meningkatkan keragaman gender dalam struktur organisasi perusahaannya terlihat ikut serta dalam tanggung jawab sosial (Salloum et al., 2016). Peran wanita dalam lingkungan kerja dan dengan jabatan yang wanita raih telah meningkat dalam beberapa tahun terakhir.

Pemberian posisi tinggi kepada wanita telah meningkat dan dibuktikan dengan banyaknya wanita yang memegang posisi direktur terutama dalam bisnis keluarga (M. Barrett & Moores, 2009). Di Amerika Serikat, diperkirakan wanita menjalankan 33 persen bisnis keluarga (Sonfield & Lussier, 2012). Di Amerika Latin, 90 persen dari keseluruhan perusahaan yang dimiliki atau dikendalikan oleh bisnis keluarga, dipimpin oleh direktur wanita. Ini menunjukkan bahwa wanita dalam perusahaan keluarga lebih memiliki kesempatan untuk memperoleh posisi tinggi dibanding perusahaan non keluarga.

Kebanyakan perusahaan di benua Asia adalah perusahaan yang dimiliki atau dikendalikan oleh keluarga. Salah satu faktor dari banyaknya perusahaan di Asia merupakan perusahaan keluarga dapat dikarenakan terdapat kemudahan dalam berkomunikasi dan saling menjaga integritas/ reputasi keluarga. Dalam suatu perusahaan, terdapat perbedaan diantara pemegang saham minoritas dengan pemegang saham mayoritas (Hussain et al., 2016). Pemegang saham mayoritas akan lebih mendominasi keputusan dibandingkan dengan pemegang saham minoritas. Kinerja perusahaan menjadi kurang efisien dikarenakan pemegang saham mayoritas akan mementingkan kepentingan pihaknya dibandingkan dengan kepentingan seluruh pemegang saham. Sehingga perusahaan yang berbasis keluarga dipandang lebih bisa mengurangi permasalahan tersebut. Dikarenakan terdapat kecenderungan dimana pihak keluarga akan saling menguatkan reputasi keluarga dan perusahaan keluarga yang dimiliki (Cascino et al., 2010).

Dalam beberapa dekade ini, wanita yang menempati posisi *entrepreneur* atau menjadi salah satu anggota dari *Board of Directors* (BOD) menjadi penelitian yang diteliti oleh pakar untuk mencari apakah terdapat dampak keterlibatan wanita dalam perusahaan (Lee et al., 2016). Terdapat banyak penelitian yang ingin meneliti apakah keterlibatan wanita dapat meningkatkan atau memperlambat kinerja dalam suatu perusahaan. Namun bukti secara teori masih kurang konklusif. Beberapa penelitian mengungkapkan bahwa terdapat hubungan yang negatif dari kinerja perusahaan dan keterlibatan wanita dalam suatu perusahaan (D'Amato, 2018; Darmadi, 2013). Namun terdapat juga penelitian yang menunjukkan tidak adanya hubungan terkait kedua variabel (Watson, 2002; Yildiz et al., 2019; Zolin et al., 2013). Dan terdapat beberapa yang mengungkapkan bahwa terdapat hubungan yang positif dari kinerja perusahaan dan keterlibatan wanita (Bjuggren et al., 2018). Tetapi juga disebutkan bahwa ini hanya berlaku dalam perusahaan berbasis keluarga atau *Family Ownership*. Kemudian menurut Darmadi (2013) melalui jurnalnya menyebutkan bahwa di bisnis proporsi wanita yang menjadi pemimpin kebanyakan berasal dari bisnis bisnis kecil. Sehingga untuk kedepannya wanita diharapkan bisa masuk ke level yang lebih tinggi dalam bisnis bisnis

lebih besar.

Berdasarkan survei yang dilakukan oleh Triana & Asri (2017) dari universitas nasional sekolah bisnis di Singapura menyatakan bahwa di Indonesia terdapat 11,6% wanita yang berada pada posisi manajemen tinggi yang mencakup 13,1% sebagai dewan direksi dan 9,9% sebagai dewan komisaris, sedangkan pria memiliki 88,4% yang berada pada posisi manajemen tinggi. Sedangkan di negara maju lainnya, dimana terdapat 10,3% dari Hong Kong, 8,5% dari Cina, 7,3% dari Singapura, dan 1,1% dari Jepang. Namun proporsi eksekutif yang dipegang oleh wanita yang menunjukkan persentase sebanyak 11.6% secara rata rata lebih besar dibandingkan beberapa negara negara Eropa lainnya seperti Jerman, Perancis, Switzerland dan Spanyol. Berdasarkan Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja (TPAK) menunjukkan bahwa partisipasi wanita meningkat dari 2,33% menjadi 55,04% dari sebelumnya pada Februari 2016 yaitu 52,71% berdasarkan data dari Badan Pusat Statistik, Februari 2017. Berdasarkan penelitian dari Grant Thornton bahwa jumlah wanita yang menjabat posisi tinggi paling meningkat di Indonesia dari 24% di tahun 2016 menjadi 28% di tahun 2017.

## **KAJIAN PUSTAKA**

### **Kinerja Perusahaan**

Kinerja perusahaan dapat diartikan sebagai sebuah proses dalam mengukur keefektivitas dan keefisien. Kinerja yang baik juga dapat dilihat dari proses dimana perusahaan dapat mengatur kinerjanya untuk memenuhi strategi dan objektivitas perusahaan. Melalui laporan keuangan yang dilaporkan juga dapat menunjukkan bagaimana kinerja dari suatu perusahaan (Al-Matari et al., 2014). Kinerja perusahaan dianggap sebagai kunci untuk mengukur keberhasilan dari suatu perusahaan. Dikarenakan demikian maka penting untuk selalu mempertimbangkan apa yang baik dalam meningkatkan kinerja perusahaan. Kinerja perusahaan sering dijadikan sebagai variabel dependen karena dianggap sebagai konsep yang penting (Taouab & Issor, 2019).

Menurut Al-Matari et al. (2014), melalui laporan keuangan yang dihasilkan oleh suatu perusahaan yang dibuat dalam periode waktu tertentu dapat menjelaskan kinerja dari perusahaan tersebut. Manfaat yang didapatkan oleh pemegang saham yang berasal dari saham perusahaan juga dapat menggambarkan kinerja dari perusahaan tersebut (Rouf, 2011).

Dalam studi ini berpendapat bahwa, salah satu faktor yang memengaruhi kinerja perusahaan adalah keberagaman gender sebagai isu yang banyak berkembang dan dibicarakan saat ini. Selain itu, banyak perusahaan yang mulai fokus mengenai seberapa besar pengaruh gender terhadap kinerja perusahaan.

### **Keterlibatan Wanita**

Secara teori dari *resource dependence theory*, mengemukakan bahwa wanita dalam dewan direksi dapat menarik minat pemegang saham terhadap perusahaan; meningkatkan legitimasi; dan memengaruhi koneksi terhadap lingkungan eksternal (Lückerath-Rovers, 2013). Melalui *agency theory* melanjutkan bahwa direktur wanita dapat memiliki peran besar dalam meminimalisir biaya *agency* dikarenakan dapat memberi pandangan baru dan keputusan yang berbeda pada dewan direksi. Terdapat perbedaan bukti empiris terhadap pengaruh direktur wanita terhadap kinerja perusahaan. Sebagai contoh, Collins G. Board, (2016); Lückerath-Rovers (2013); Mahadeo et al., (2012) menemukan hubungan yang positif terhadap kinerja perusahaan dan keterlibatan

wanita. Kebalikannya, Ahern & Dittmar (2012) menemukan hubungan negatif diantara dua variabel tersebut dan Marimuthu & Kolandaisamy (2009) tidak menemukan hubungan diantara kinerja perusahaan dan keterlibatan wanita (Assenga et al., 2018). Perubahan sosial, budaya dan politik menyebabkan peningkatan signifikan secara perlahan dalam jumlah proporsi wanita yang menjabat dalam posisi tinggi di sektor ekonomi. Ini menyebabkan perusahaan memberikan peran kepemimpinan pada wanita dan juga mendorong inisiatif wanita untuk memulai bisnis menjadi pengusaha (D'Amato, 2018). Direktur wanita dapat meningkatkan kinerja perusahaan dikarenakan memiliki kecenderungan membandingkan dari sudut pandang yang berbeda sehingga dapat menghasilkan keputusan yang lebih baik dan berkualitas (Loyd et al., 2013).

### ***Family Power***

Menurut Bjuggren et al. (2018), perusahaan keluarga berbeda dengan perusahaan non keluarga. Perbedaan ini berada dalam hal manajemen, struktur *governance* yang berdampak pada strategi, karakteristik *corporate governance*, keuangan dan juga peraturan perekrutan. Dalam membicarakan perusahaan keluarga, dapat dikaitkan dengan teori ketegantungan pada sumber daya atau *resource dependence theory*. Teori ini mengemukakan bahwa bagaimana sumber daya eksternal organisasi memengaruhi perilaku organisasi. Penelitian Wilson et al. (2013) menunjukkan bahwa sumber daya manusia dan sosial dari perusahaan keluarga dapat membentuk direksi yang berpeluang untuk mempertahankan perusahaan lebih tinggi. Dapat disimpulkan bahwa interkoneksi antar *intangible resources* (seperti hubungan darah dalam keluarga/kesatuan dalam keluarga) memberikan perusahaan keluarga dengan keunggulan komparatif (Huybrechts et al., 2011). Jabeen et al. (2015) menambahkan aspek yang berbeda dari kontribusi keluarga termasuk hal yang penting demi kelangsungan bisnis.

### **Hipotesis Penelitian**

Kebanyakan wanita yang berada dalam perusahaan, lebih bergerak “di belakang layar” daripada maju untuk memimpin perusahaan. Namun survei yang dilakukan oleh *the Family Business Center of Excellence* dan *Kennesaw State University*, dengan sampel data dari 525 perusahaan keluarga di dunia dari lima sektor industry, menunjukkan kenaikan keterlibatan wanita pada perusahaan keluarga dibanding perusahaan non keluarga. Survei juga menjelaskan bahwa dalam perusahaan keluarga, wanita lebih dapat diberikan peluang dan dukungan untuk maju memimpin perusahaan (D'Amato, 2018). Beberapa penelitian mengemukakan, pekerjaan di balik layar wanita di dalam perusahaan keluarga dilakukan secara sengaja. Ini bertujuan untuk memberi waktu bagi wanita untuk berkembang dan mendapatkan posisi yang relevan. Tidak hanya demikian, ini dapat membantu terhindar dari konflik dengan anggota keluarga bergender pria untuk posisi kepemimpinan (M. A. Barrett & Moores, 2020). Sharma & Sharma (2011) menjelaskan bahwa kemampuan wanita terlebih dalam hal observasi, intuisi dan *emotional capital*, menjadi poin yang kuat demi kelangsungan perusahaan keluarga. Sehingga dibanding wanita yang berada dalam perusahaan keluarga kecil, pada perusahaan keluarga yang besar lebih diberikan kebebasan untuk mengembangkan kemampuannya yang akan memicu kinerja perusahaan yang lebih baik. Sehingga hipotesis dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

H1. Keterlibatan wanita dapat meningkatkan kinerja perusahaan.

H2. Perusahaan keluarga mampu memoderasi hubungan keterlibatan wanita terhadap kinerja perusahaan.

## METODOLOGI PENELITIAN

### Rancangan Penelitian

Berdasarkan tujuan dalam penelitian yang sedang diteliti dapat dikategorikan sebagai penelitian dasar ini dikategorikan sebagai penelitian dasar, jika dilihat dari aplikasinya. Pengertian dari penelitian dasar adalah penelitian yang membahas fundamental atau prinsip-prinsip dasar dari proses atau fenomena. Penelitian dasar bisa menjadi akar dari penyelesaian suatu permasalahan yang praktis atau terapan bukan sebagai penyelesaian yang praktis secara langsung. Namun penelitian ini dikategorikan sebagai penelitian komparatif, dikarenakan penelitian ini dilakukan dengan menemukan perbedaan dan persamaan dari berbagai teknik, metode, kejadian, dan lain sebagainya.

### Objek Penelitian

Objek dalam penelitian yang sedang diteliti berupa perusahaan yang terdaftar dalam Bursa Efek Indonesia (BEI) dalam periode 2016 hingga 2020. Perusahaan dalam empat periode ini digunakan untuk melihat jika terdapat konsistensi relasi dari variabel independen kepada variabel dependen. Pengertian dari sampel adalah sebuah bagian dari karakteristik dan jumlah yang termasuk dalam populasi. *Purposive Sampling Method* adalah metode pemilihan sampel yang dipilih dalam melakukan penelitian ini, dengan sampel yang kriterianya telah ditentukan. Kriteria yang telah ditentukan merupakan perusahaan yang terdaftar dalam Bursa Efek Indonesia (BEI), memiliki laporan keuangan dan laporan tahunan yang lengkap dalam periode 2016-2020, perusahaan yang tidak pernah delisting selama waktu observasi penelitian ini, perusahaan memiliki laporan keuangan secara tahunan atau merupakan laporan keuangan yang berakhir pada tanggal 31 Desember, dan perusahaan termasuk dalam perusahaan keluarga.

### Definisi Operasional Variabel

Dalam penelitian ini terdiri atas empat jenis variabel, yaitu variabel dependen, independen, moderasi, dan variabel kontrol. Variabel dependen dari penelitian adalah kinerja perusahaan dan variabel independennya adalah keterlibatan wanita. Variabel moderasi adalah *family power*. Sedangkan ukuran perusahaan dan leverage perusahaan merupakan variabel kontrolnya.

### Kinerja Perusahaan

Kinerja perusahaan dapat diukur dengan menggunakan rasio *Return On Capital Employed* (ROCE). ROCE yang mengukur tingkat efisiensi suatu perusahaan untuk menghasilkan laba dari modal yang ada. Rumus ROCE sebagai berikut: (D'Amato, 2018)

$$\text{ROCE (\%)} = \left[ \frac{\text{Net Operating Profit}}{\text{Total Asset} - \text{Current Liability}} \right] * 100$$

### Keterlibatan Wanita

Cara untuk mengukur keterlibatan wanita dalam suatu perusahaan adalah dengan melihat seberapa banyak proporsi wanita yang terlibat dalam suatu perusahaan. Dengan menjumlahkan total persentase wanita yang menjabat sebagai dewan perusahaan dan total persentase ekuitas yang dibeli oleh dewan wanita (D'Amato, 2018).

$$\text{Female Involvement} = \frac{(\% \text{ of equity held by female owners} + \% \text{ of female members who sit on the board})}{2}$$

### Family Power

Cara untuk mengukur *family power* dalam suatu perusahaan adalah dengan melihat seberapa besar tingkat kendali keluarga atas sebuah perusahaan. Dengan total persentase ekuitas/saham yang dibeli oleh anggota keluarga (D'Amato, 2018).

$$\text{Family Power} = (\% \text{ of capital held by family} + \% \text{ of members on the board of directors from the family}) / 2$$

### Metode Analisis Data

Penelitian ini menggunakan analisis regresi linear sederhana dan pengujian dilakukan dengan dua program yaitu *Statistical Package for Social Sciences* (SPSS) dan E-views. Persamaan regresi linear dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

$$\text{Firm performance}_{i,t} = \beta_0 + \beta_1 FI_{i,t} + \beta_2 FP_{i,t} + \beta_3 \text{Control variables}_{i,t} + \beta_4 \text{Year FE} + \epsilon_{i,t}$$

## PEMBAHASAN

### Statistik Deskriptif

Data yang telah diambil berasal dari daftar perusahaan yang ada dalam Bursa Efek Indonesia dimana laporan keuangan dan tahunan yang diambil memiliki periode lima tahun yaitu dimulai dari tahun 2016 hingga 2020. Selain dari website resmi Bursa Efek Indonesia yaitu *idx.com*, data juga diambil dari website resmi *idn financial*. Perusahaan yang dipilih tidak memiliki ketentuan dalam bidang tertentu namun tipe perusahaan yang diisyaratkan adalah perusahaan berjalur bisnis keluarga dan bisa dijadikan pengujian.

**Tabel 1** Data yang ingin diuji

Perusahaan yang diteliti	611 perusahaan
Perusahaan yang tidak sesuai standard	382 perusahaan
Perusahaan yang sesuai standard	229 perusahaan
Data keseluruhan ( 5 tahun )	1145 data

Sumber : data yang diolah, 2021

Tabel 1 menjelaskan lebih rinci jumlah data sekunder yang diambil bahwa terdapat 1145 data observasi. Terdiri dari 229 perusahaan yang masing masing diambil lima tahun terakhir. Terpilih dari total perusahaan yang terdaftar di BEI sejumlah 611 perusahaan.

**Tabel 2** Data yang ingin diuji setelah uji outlier

Data yang sesuai standar	1145 data
Data yang menyimpang	205 data
Data yang digunakan	940 data

Sumber : data yang diolah, 2021

Kemudian sebelum melakukan pengujian lebih lanjut, data sebanyak 1145 data melalui pengujian *Outlier* untuk menghilangkan data perusahaan yang menyimpang. Dalam hal ini, pengujian dilakukan menggunakan aplikasi SPSS dan mendapatkan data yang akan dipakai sebagai bahan penelitian sebanyak 940 data sesuai dengan Table 2.

**Tabel 3** Statistik Deskriptif

	Mean	Maximum	Minimum	Std. Dev
ROCE	0,04	0,20	-0,17	0,06
Female	0,08	0,38	0,00	0,08

	Mean	Maximum	Minimum	Std. Dev
Involvement				
Family Power	0,33	0,83	0,07	0,15
Moderation	0,03	0,23	0,00	0,03
Firm Size (Rp)	Rp.3,109,580,950,625	Rp.1,075,570,256,000,000	Rp.1,822,333,069	Rp.59,956,919,126,395
Leverage	1,47	24,30	-17,24	2,16

Sumber : data yang diolah, 2021

Dapat dilihat pada Tabel 3. merupakan hasil data setelah uji statistik deskriptif, dimana menyajikan informasi dari 940 data. Pada ROCE, nilai rata rata menunjukkan 4%. ROCE merupakan rasio keuangan yang mengukur profitabilitas dan efisiensi dari modal yang digunakan. Maka angka ROCE diartikan sebagai seberapa banyak profit yang dihasilkan berdasarkan modal. Dan dari tabel dapat disimpulkan bahwa perusahaan keluarga di Indonesia sebanyak 4% menghasilkan profit dari modal perusahaan. Kemudian keterlibatan wanita pada perusahaan keluarga di Indonesia ada sebanyak 8%. Persentase ini jika dibandingkan dengan laki laki, perbandingannya cukup tinggi. Angka kekuatan keluarga diambil dari saham yang dimiliki yang dirata ratakan dengan jumlah anggota keluarga yang ikut serta dalam menjabat sebagai direktur perusahaan. Angka persentase yang kecil berupa 33% menunjukkan bahwa dalam perusahaan keluarga, anggota keluarga yang menjabat sebagai direktur perusahaan masih cukup sedikit. Ini juga berarti pengaruh keterlibatan wanita yang dimoderasi oleh perusahaan keluarga tidak begitu berdampak karena terlihat angka wanita juga lebih kecil daripada proporsi pria. Angka persentase rata rata ukuran perusahaan menunjukkan diatas 10 milyar sehingga perusahaan keluarga di Indonesia termasuk dalam kategori perusahaan yang berskala besar. Dari nilai rata rata leverage, dapat terlihat bahwa dari data yang telah dikumpulkan persentase leverage yang telah didapatkan dalam perusahaan sebanyak 147%. Ini berarti rata rata di perusahaan BEI yang berbasis keluarga memiliki 147% asset yang didapatkan dengan utang. Terutama pada perusahaan APEX pada tahun 2016 yang memiliki asset yang banyak didapatkan dari utang dan untuk leverage terendah pada perusahaan ASSA tahun 2017.

### Regresi Panel

Pengujian hasil hipotesis yang ingin diperoleh perlu melewati dua pengujian yaitu tes Chow dan tes Hausman. Tes tersebut guna untuk menentukan tiga pilihan yaitu PLS atau *Pooled Least Square*, FEM atau *Fixed Effect Model* dan yang terakhir adalah REM atau *Random Effect Model*.

### Pemilihan Model Terbaik

-Uji Chow

Dari tabel 4.4, dapat terlihat dalam angka probabilitas pada *cross-section Chi-square* menunjukkan angka 0.0000. Syarat agar penelitian menggunakan PLS adalah angka probabilitas *cross section Chi square* harus sama atau diatas angka 0.05. Begitupun sebaliknya, syarat untuk menggunakan FEM adalah jika angka dalam probabilitas *cross section Chi square* menunjukkan hasil dibawah 0.05. Maka dalam penelitian ini, dapat ditarik kesimpulan bahwa FEM atau *Fixed Effect Model* model adalah pilihan yang paling tepat dalam penelitian ini.

**Tabel 4 Uji Chow**

	Prob
Cross-section random	0.000

Sumber : data yang diolah, 2021

**-Uji Hausman**

Dari Tabel 4 dapat terlihat dalam angka probabilitas pada *cross-section Chi-square* menunjukkan angka 0.0000. Syarat agar penelitian menggunakan REM adalah angka probabilitas *cross section random* harus sama atau diatas angka 0.05. Begitupun sebaliknya, syarat untuk menggunakan FEM adalah jika angka dalam probabilitas *cross section random* menunjukkan hasil dibawah 0.05. Maka dalam penelitian ini, dapat ditarik kesimpulan bahwa REM atau *Random Effect Model* model adalah pilihan yang paling tepat dalam penelitian ini.

**Tabel 5 Uji Hausmann**

	Prob
Cross-section random	0.109

Sumber : data yang diolah, 2021

**Uji f**

Tujuan dari uji F adalah memastikan bagaimana variabel independen memengaruhi variable dependen secara simultan. Apabila nilai probabilitas lebih tinggi dari 0,05 maka model tidak fit untuk menjelaskan dependen variabel. Hasil dari Tabel 6 bahwa nilai probabilitas di bawah 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh variabel independen pada model penelitian mampu menjelaskan variable dependen secara simultan secara signifikan.

**Tabel 6 Uji f**

	Prob
Prob (F-statistic)	0.000

Sumber : data yang diolah, 2021

**Uji t**

Hasil yang didapatkan dari pengujian T digunakan untuk mengetahui dampak signifikansi dari setiap variabel independen dan variabel kontrol terhadap variabel dependen yang diuji. Dapat mengetahui hubungan antar variabel dan penelitian ini adalah tujuan utama dari penggunaan uji T. Koefisien menyatakan besar dan arah pengaruh secara positif atau negatif. Nilai probabilitas yang sama dengan atau dibawah 0,05 maka berpengaruh signifikan dan sebaliknya apabila lebih tinggi maka tidak memiliki pengaruh terhadap variabel dependen.

**Tabel 7 Uji t**

	Coefficient	Prob	Significant	Result
Female Involvement	0.0121	0.7888	Insig	Hipotesis 1 tidak terbukti
Moderation	-0.0797	0.4957	Insig	Hipotesis 2 tidak terbukti
Firm Size	0.0117	0.0000	Sig	-
Leverage	-0.0065	0.0000	Sig	-

Sumber : data yang diolah, 2021

Hasil uji t yang tertera pada Tabel 7 menunjukkan bahwa keterlibatan wanita dalam perusahaan tidak signifikan dalam meningkatkan kinerja perusahaan. Hasil ini didukung oleh Darmadi (2013) bahwa keterlibatan wanita tidak signifikan terhadap



kinerja perusahaan. Wanita dapat dikategorikan sebagai kelompok minoritas dalam dewan direksi. Ini dikarenakan wanita dalam dewan direksi hanya terdiri atas satu hingga empat dari total dewan direksi. Ini membuat ide dan pendapat wanita dapat diabaikan dari direktur pria yang merupakan dalam kelompok dominan. Sehingga, direktur wanita lebih mengikuti keputusan dari direktur pria. Yang dimana sesuai dengan penelitian ini bahwa tidak ada kaitannya keterlibatan wanita terhadap meningkatnya kinerja perusahaan. (Saidat et al., 2020) Peran keluarga tidak memperkuat maupun memperlemah wanita untuk mencapai kinerja yang baik dalam perusahaan. Peran keluarga lebih memberikan kesempatan bagi wanita untuk meraih posisi tinggi dalam perusahaan tersebut (Welsh et al., 2017). Sehingga hipotesis satu dan dua yang mengatakan bahwa keterlibatan wanita dapat meningkatkan kinerja perusahaan dan tingkat kontrol keluarga dari sebuah perusahaan memoderasi hubungan antara keterlibatan wanita dan profitabilitas perusahaan tidak terbukti benar.

### Uji Koefisiensi Determinasi

Uji koefisiensi determinasi digunakan untuk pengujian seberapa banyak variabel independen yang digunakan menjelaskan variabel dependen yang ingin diteliti.

<b>Tabel 8 Uji Koefisiensi Determinasi</b>	
	Prob
Adj R-squared	0.112411

Sumber : data yang diolah, 2021

Pada Tabel 8 dapat terlihat *adj r-squared* adalah 0.112411. Jadi dapat ditarik kesimpulan bahwa variabel independen yaitu keterlibatan wanita dengan variabel moderasi yaitu kekuasaan keluarga dapat menjelaskan sebanyak 11% dari variabel dependen yaitu kinerja perusahaan. Kemudian 89% lainnya dijelaskan oleh faktor atau variabel lain yang tidak dimasukkan ke dalam penelitian ini.

### KESIMPULAN

Hasil menemukan bahwa keterlibatan wanita dalam perusahaan yang dikendalikan keluarga tidak secara signifikan mempengaruhi kinerja perusahaan. Hal ini didukung oleh penelitian Darmadi (2013) bahwa keterlibatan wanita tidak signifikan terhadap kinerja perusahaan. Kurangnya jumlah wanita dalam dewan direksi membuat suara dan pendapat kurang didengar. Ini membuat pria lebih dominan dalam memberikan keputusan. Yang dimana sesuai dengan penelitian ini bahwa tidak ada kaitannya keterlibatan wanita terhadap meningkatnya kinerja perusahaan. (Saidat et al., 2020) Peran keluarga tidak memperkuat maupun memperlemah wanita untuk mencapai kinerja yang baik dalam perusahaan. Peran keluarga lebih memberikan kesempatan bagi wanita untuk meraih posisi tinggi dalam perusahaan tersebut (Welsh et al., 2017).

### DAFTAR PUSTAKA

- Ahern, K. R., & Dittmar, A. K. (2012). The changing of the boards: The impact on firm valuation of mandated female board representation. *Quarterly Journal of Economics*, 127(1), 137–197. <https://doi.org/10.1093/qje/qjr049>
- Al-Matari, E. M., Al-Swidi, Kaid, Abdullah Fadzil, & Hanim, F. B. (2014). The Measurements of Firm Performance's Dimensions. *Asian Journal of Finance & Accounting*, 6(1), 24. <https://doi.org/10.5296/ajfa.v6i1.4761>

- Assenga, M. P., Aly, D., & Hussainey, K. (2018). The impact of board characteristics on the financial performance of Tanzanian firms. *Corporate Governance (Bingley)*, 18(6), 1089–1106. <https://doi.org/10.1108/CG-09-2016-0174>
- Barrett, M. A., & Moores, K. (2020). The what and how of Family business paradox: Literature-inspired distillations and directions. *International Small Business Journal: Researching Entrepreneurship*, 38(3), 154–183. <https://doi.org/10.1177/0266242619892149>
- Barrett, M., & Moores, K. (2009). *Spotlights and shadows: Preliminary findings about the experiences of women in family business leadership roles*. 15(3), 363–377.
- Bjuggren, P. O., Nordström, L., & Palmberg, J. (2018). Are female leaders more efficient in family firms than in non-family firms? *Corporate Governance (Bingley)*, 18(2), 185–205. <https://doi.org/10.1108/CG-01-2017-0017>
- Cascino, S., Pugliese, A., Mussolino, D., & Sansone, C. (2010). The Influence of Family Ownership on the Quality of Accounting Information. *Family Business Review*, 23(3), 246–265. <https://doi.org/10.1177/0894486510374302>
- Collins G. Board, N. (2016). Board diversity and organizational valuation: unravelling the effects of ethnicity and gender. *Technological Forecasting & Social Change*, 104, 1–15.
- D'Amato, A. (2018). Do women perform better in family firms? Exploring the moderating role of. *Do Women Perform Better in Family Firms Exploring the Moderating Role of Family Firm Status*, 34(1), 1–5.
- Darmadi, S. (2013). Do women in top management affect firm performance? Evidence from Indonesia. *Corporate Governance (Bingley)*, 13(3), 288–304. <https://doi.org/10.1108/CG-12-2010-0096>
- Hussain, A. R. M., Sanusi, Z. M., Mahenthiran, S., & Hasnan, S. (2016). Management motives and firm financial misstatements in Malaysia. *International Journal of Economics and Financial Issues*, 6(4), 18–25.
- Huybrechts, J., Voordeckers, W., Vandemaele, S., & Lybaert, N. (2011). The distinctiveness of family-firm intangibles: A review and suggestions for future research. *Journal of Management and Organization*, 17(2), 268–287. <https://doi.org/10.5172/jmo.2011.17.2.268>
- Jabeen, F., Katsioloudes, M. I., & Das, S. S. (2015). Is family the key? Exploring the motivation and success factors of female Emirati entrepreneurs. *International Journal of Entrepreneurship and Small Business*, 25(4), 375–394. <https://doi.org/10.1504/IJESB.2015.070214>
- Lee, I. H., Paik, Y., & Uygun, U. (2016). Does Gender Matter in the Export Performance of International New Ventures? Mediation Effects of Firm-specific and Country-specific Advantages. *Journal of International Management*, 22(4), 365–379. <https://doi.org/10.1016/j.intman.2016.05.004>
- Loyd, D. L., Wang, C. S., Phillips, K. W., & Lount, R. B. (2013). Social category diversity promotes premeeting elaboration: The role of relationship focus. *Organization Science*, 24(3), 757–772. <https://doi.org/10.1287/orsc.1120.0761>
- Lückerath-Rovers, M. (2013). Women on boards and firm performance. *Journal of*

- Management and Governance*, 17(2), 491–509. <https://doi.org/10.1007/s10997-011-9186-1>
- Mahadeo, J. D., Soobaroyen, T., & Hanuman, V. O. (2012). Board Composition and Financial Performance: Uncovering the Effects of Diversity in an Emerging Economy. *Journal of Business Ethics*, 105(3), 375–388. <https://doi.org/10.1007/s10551-011-0973-z>
- Marimuthu, M., & Kolandaisamy, I. (2009). Ethnic and Gender Diversity in Boards of Directors and Their Relevance to Financial Performance of Malaysian Companies. *Journal of Sustainable Development*, 2(3). <https://doi.org/10.5539/jsd.v2n3p139>
- Rouf, M. A. (2011). The Relationship Between Corporate Governance and Value of the Firm in Developing Countries: Evidence from Bangladesh. *The International Journal of Applied Economics and Finance*, 5(3), 237–244. <https://doi.org/10.3923/ijaef.2011.237.244>
- Saidat, Z., Seaman, C., Silva, M., Al-Haddad, L., & Marashdeh, Z. (2020). Female directors, family ownership and firm performance in Jordan. *International Journal of Financial Research*, 11(1), 206–219. <https://doi.org/10.5430/IJFR.V11N1P206>
- Salloum, C., Azzi, G., Mercier-Suissa, C., & Khalil, S. (2016). The rise of women and their impact on firms' performance. *International Journal of Entrepreneurship and Small Business*, 27(2–3), 213–246. <https://doi.org/10.1504/IJESB.2016.073976>
- Sharma, P., & Sharma, S. (2011). Drivers of Proactive Environmental Strategy in Family Firms. *Business Ethics Quarterly*, 21(2), 309–334. <https://doi.org/10.5840/beq201121218>
- Sonfield, M. C., & Lussier, R. N. (2012). Gender in family business management&colon; a multinational analysis. *Journal of Family Business Management*, 2(2), 110–129. <https://doi.org/10.1108/20436231211261862>
- Taouab, O., & Issor, Z. (2019). Firm Performance: Definition and Measurement Models. *European Scientific Journal ESJ*, 15(1). <https://doi.org/10.19044/esj.2019.v15n1p93>
- Triana & Asri, M. (2017). the Impact of Female Directors on Firm Performance: Evidence From Indonesia. *Journal of Indonesian Economy and Business*, 31(1), 19. <https://doi.org/10.22146/jieb.21994>
- Watson, J. (2002). *Comparing the Performance of Male- and Female-Controlled Businesses: Relating Outputs to Inputs*. 91–100.
- Welsh, D. H. B., Kaciak, E., Memili, E., & Zhou, Q. (2017). *Work-Family Balance and Marketing Capabilities as Determinants of Chinese Women Entrepreneurs' Firm Performance*. 7(1), 104–126.
- Wilson, N., Wright, M., Scholes, L., Wilson, N., & Scholes, L. (2013). Family business survival and the role of boards. *Entrepreneurship: Theory and Practice*, 37(6), 1369–1389.
- Yildiz, S., Meydan, C., Boz, I. T., & Sakal, Ö. (2019). Do the quota applications for women on boards improve financial performance. *Sustainability (Switzerland)*, 11(21). <https://doi.org/10.3390/su11215901>

Zolin, R., Stuetzer, M., & Watson, J. (2013). Challenging the female underperformance hypothesis. *International Journal of Gender and Entrepreneurship*, 5(2), 116–129. <https://doi.org/10.1108/17566261311328819>