

**ANALISIS PENGARUH CEO GENDER, CEO QUALITY, GENERATION  
FAMILY FIRM TERHADAP FINANCIAL DISTRESS PADA  
PERUSAHAAN KELUARGA**

**SKRIPSI**



**Disusun Oleh :**

**Nama : Putri Nur'aini Sholikhah**  
**Nomer Mahasiswa : 14311314**  
**Program Studi : Manajemen**  
**Bidang Konsentrasi : Keuangan**

**UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA  
FAKULTAS EKONOMI  
YOGYAKARTA  
2018**

**ANALISIS PENGARUH CEO GENDER, CEO QUALITY, GENERATION  
FAMILY FIRM TERHADAP FINANCIAL DISTRESS PADA  
PERUSAHAAN KELUARGA**

**SKRIPSI**



**Disusun Oleh :**

**Nama : Putri Nur'aini Sholikhah**  
**Nomer Mahasiswa : 14311314**  
**Program Studi : Manajemen**  
**Bidang Konsentrasi : Keuangan**

**UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA  
FAKULTAS EKONOMI  
YOGYAKARTA  
2018**

#### PERNYATAAN BEBAS PLAGIARISME

“Dengan ini saya menyatakan bahwa dalam skripsi ini tidak terdapat karya yang pernah diajukan orang lain untuk memperoleh gelar kesarjanaan di suatu perguruan tinggi, dan sepanjang pengetahuan saya juga tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis diacu dalam naskah ini dan disebutkan dalam refrensi. Apabila kemudian hari terbukti bahwa pernyataan ini tidak benar, saya sanggup menerima hukuman/sanksi apapun peraturan yang berlaku.”

Yogyakarta, 13 September 2018

Penulis,



Putri Nur'aini Sholikhah

**HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI**

**ANALISIS PENGARUH CEO GENDER, CEO QUALITY, GENERATION FAMILY  
FIRM TERHADAP FINANCIAL DISTRESS PADA PERUSAHAAN KELUARGA**

Nama : Putri Nur'aini Sholikhah  
Nomer Mahasiswa : 14311314  
Jurusan : Manajemen  
Bidang Konsentrasi : Keuangan

Yogyakarta, 13 September 2018

Telah disetujui dan sisahkan oleh

Dosen Pembimbing,



Arif Singapurwoko, S.E., M.B.A

---

**BERITA ACARA UJIAN TUGAS AKHIR /SKRIPSI**

SKRIPSI BERJUDUL

**ANALISIS PENGARUH CEO GENDER, CEO QUALITY, GENERATION FAMILY FIRM  
TERHADAP FINANCIAL DISTRESS PADA PERUSAHAAN KELUARGA**

Disusun Oleh : **PUTRI NUR'AINI SHOLIKHAH**

Nomor Mahasiswa : **14311314**

Telah dipertahankan di depan Tim Penguji dan dinyatakan **LULUS**

Pada hari Selasa, tanggal: 16 Oktober 2018

Penguji/ Pembimbing Skripsi : Arif Singapurwoko, SE., MBA



Penguji : Sutrisno, Dr., Drs., MM.



Mengetahui  
Dekan Fakultas Ekonomi  
Universitas Islam Indonesia



Jaka Sriyana, SE., M.Si, Ph.D.

## **MOTTO**

*Man jadda wajadda*

*(barang siapa bersungguh-sungguh pasti berhasil)*

*“Skripsi memang susah, tapi lebih susah orang tua mencari biaya  
kuliah kita”*

*Kegagalan bukanlah akhir dari segalanya, tetapi awal dari  
Kesuksesan*

*“Kebahagiaan tergantung pada diri kita sendiri (Aristoteles)”*

## **HALAMAN PERSEMBAHAN**

*Puji Syukur Kehadirat Allah SWT  
atas segala rahmat, hidayah , dan karuniaNya yang telah diberikan*

*Skripsi ini saya persembahkan untuk*

*“Ibu” dan “Bapak” Tercinta*

*“Mas Yopi” Tersayang*

*Keluarga Besarku*

*Terimakasih telah memberikan kepercayaan kepada Putri dalam mencari ilmu  
di Yogyakarta, terimakasih selalu mendoakan Putri dimana pun Putri berada  
terimakasih telah membimbing Putri dengan sabar hingga Putri menjadi dewasa  
kelak. Maaf Putri sering membuat kesalahan, sering meminta banyak hal yang  
harus terpenuhi, sering membuat kesal dan marah. Terimakasih Buk, Pak, dan  
Mas dan Keluarga besar tercinta.*

## ABSTRAKSI

Penelitian ini dilakukan pada perusahaan keluarga yang terdaftar di BEI. Tujuan dari penelitian ini untuk menguji pengaruh *CEO Gender*, *CEO Quality*, dan *Generation Family Firm* terhadap *financial distress*. Dalam penelitian yang dilakukan menggunakan tiga variabel independen yaitu *CEO Gender*, *CEO Quality*, dan *Generation Family Firm*. Variabel dependen adalah *Financial distress*. Sedangkan variabel kontrol yang digunakan adalah likuiditas dan *leverage*. Penelitian ini dilakukan karena masih ada perbedaan antara peneliti satu dengan yang lainnya, serta variabel yang digunakan untuk meneliti masih jarang digunakan. Data yang digunakan dalam penelitian meliputi laporan keuangan perusahaan selama tiga tahun dalam periode 2015 – 2017. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 15 perusahaan keluarga yang terdaftar di BEI. Penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda, dengan pengujian hipotesis uji parsial (uji t), uji simultan (uji f), dan koefisien determinan (*adjusted R<sup>2</sup>*).

Dari hasil penelitian yang telah dilakukan, penulis memperoleh hasil yang menunjukkan bahwa terdapat pengaruh negatif signifikan dari variabel *CEO Gender* dan *CEO Quality* terhadap *financial distress*, pengaruh positif signifikan dari variabel *generation family firm* terhadap *financial distress*, dan tidak terjadi pengaruh signifikan negatif dari variabel kontrol likuiditas dan *leverage* terhadap *financial distress*.

**Kata Kunci :** *CEO Gender, CEO Quality, Generation Family Firm, Likuiditas, Leverage, Financial Distress*



## ABSTRAC

This research was conducted on family companies listed on the Stock Exchange. The purpose of this study was to examine the influence of Gender CEOs, CEO Quality, and Generation Family Firm on financial distress. In this study, three independent variables were used, namely Gender CEO, Quality CEO, and Generation Family Firm. The dependent variable was Financial distress. While the control variables used are liquidity and leverage. This research was carried out because there are still differences between researchers with each other, and the variables used to research are still rare. The data used in the study includes the company's financial statements for three years in the period 2015 - 2017. The samples used in this study were 15 family companies listed on the Stock Exchange. This study uses multiple linear regression analysis, by testing the partial test hypothesis (t test), simultaneous test (test f), and determinant coefficient (adjusted R<sub>2</sub>).

From the results of the research that has been done, the authors obtain results that show that there is a significant negative influence of the CEO Gender and CEO Quality variables on financial distress, significant positive effect of the generation family firm variable on financial distress, and there is no negative significant influence from liquidity control variables and leverage against financial distress.

**Keyword:** *CEO Gender, CEO Quality, Generation Family Firm, Likuiditas, Leverage, Financial Distress*

## KATA PENGANTAR



Assalamu'alaikum wr. wb.

Segala Puji syukur kehadiran Allah SWT semata, Rabb yang Maha Kasih Sayang, atas setiap nikmat dan kemudahan yang diberikan, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi dengan judul **“Analisis Pengaruh CEO Gender, CEO Quality, dan Generation Family Firm Terhadap Financial Distress pada Perusahaan Keluarga”**. Shalawat dan Salam semoga dilimpahkan kepada teladan dan Rasul Muhamad SAW beserta para pengikutnya yang senantiasa menegakkan kebenaran dan keadilan.

Dengan selesainya penyusunan skripsi ini tidak lepas dari bimbingan Allah SWT dan juga peran dari banyak pihak. Pada kesempatan ini penulis ingin mengucapkan rasa terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Allah SWT, yang telah memberikan nikmat dan karunianya sehingga saya bisa menyelesaikan skripsi ini.
2. Kepada kedua orang tuaku, Bp Joko Sumarno , Ibu Kasminah, dan Mas Yopi. Terima kasih untuk semua kasih sayang, perhatian, doa, dukungan, pengorbanan, kebebasan dan kebahagiaan yang telah diberikan.
3. Bapak Dr. D. Agus Hardjito, M.Si. Selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Islam Indonesia atas izin menyusun skripsi ini.

4. Bapak Arif Singapurwoko S.E., M.B.A selaku dosen pembimbing skripsi yang telah dengan sabar membimbing saya dalam mengerjakan skripsi ini, sehingga saya dapat memperoleh gelar sarjana.
5. Dr. Drs. Sutrisno, MM. selaku ketua Prodi Jurusan Manajemen Universitas Islam Indonesia.
6. Semua dosen dan staff Fakultas Ekonomi Universitas Islam Indonesia yang telah membagi ilmu dan pengalamannya selama saya belajar di sini.
7. Trimakasih untuk sahabat kecilku Fitri Utami yang selalu memberikan semangat kapanpun dan dimanapun. Semoga kedepannya kita dapat menjadi orang yang sukses dan dapat mencapai target-target yang ingin dicapai, aamiin.
8. Sahabat-sahabat yang mewarnai hariku di jogja, grup Mbull & Mbell (Ira dan Hanna), makasih buat support, doa, nasehat dan persahabatan yang indah ini.
9. Untuk grup RJJ (Putri, Hanna, April, Hanif, dan Ilham) makasih buat dukungan, bantuan dan pertemanan selama di jogja.
10. Untuk sahabat sahabatku Latifah, Adisti, AyuTri, Iftita, Fairuz, Ella, trimakasih sudah kebersamaanya selama ini.
11. Untuk grup Geronimo (Hanna, Rina, Mahda, Ira, Ninda, dan Acit) makasih buat support dan pertemanan selama di jogja.
12. Teman-teman KKN unit 69, Adisti, Nisa, Kak Sita, Dewi, Helmi, Tama, Ispan, Mawan makasih udah jadi sahabat baruku di jogja.

13. Teman-teman seperjuangan dan teman-teman angkatan 2014 yang membantu menyelesaikan skripsi ini.
14. Seluruh teman-teman Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Indonesia Yogyakarta, beserta seluruh staff terima kasih buat bantuan dan dukungan yang telah diberikan.
15. Dan semua pihak yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu dalam membantu menyelesaikan skripsi ini terima kasih untuk bantuan dan dukungan yang telah diberikan selama ini.

Akhirnya dengan segala kerendahan hati, penulis menyadari skripsi ini masih banyak kekurangan, untuk itu penulis memohon kritik, saran untuk perbaikan dikemudian hari dan semoga skripsi ini dapat berguna bagi semua pihak membacanya.

Wassalamu'alaikum wr. wb.

Yogyakarta, 13 Februari 2018

Penulis,

Putri Nur'aini Sholikhah

## DAFTAR ISI

<b>HALAMAN SAMPUL</b> .....	<b>i</b>
<b>HALAMAN JUDUL</b> .....	<b>ii</b>
<b>PERNYATAAN BEBAS PLAGIARISME</b> .....	<b>iii</b>
<b>HALAMAN PENGESAHAN SKRPISI</b> .....	<b>iv</b>
<b>MOTTO</b> .....	<b>v</b>
<b>HALAMAN PEREMBAHAN</b> .....	<b>vi</b>
<b>ABSTRAKSI</b> .....	<b>vii</b>
<b>ABSTRACT</b> .....	<b>viii</b>
<b>KATA PENGANTAR</b> .....	<b>ix</b>
<b>DAFTAR ISI</b> .....	<b>xiii</b>
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	<b>xii</b>
<b>DAFTAR LAMPIRAN</b> .....	<b>73</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN</b> .....	<b>1</b>
1.1 Latar Belakang .....	1
1.2 Rumusan Masalah .....	9
1.3 Tujuan Penelitian .....	9
1.4 Manfaat Penelitian .....	9
<b>BAB II KAJIAN PUSTAKA</b> .....	<b>11</b>
2.1 Perusahaan Keluarga.....	11
2.1.1 Pengertian Perusahaan Keluarga .....	11
2.1.2 Karakteristik Perusahaan Keluarga .....	12

2.2 Good Corporate Governance (GCG) .....	13
2.3 Teori Agensi (Agency Theory) .....	15
2.4 Chief Executive Officer (CEO) Perusahaan .....	16
2.5 CEO Gender .....	18
2.6 CEO Quality .....	21
2.7 Generation Family Firm .....	23
2.8 Financial Distress .....	27
2.8.1 Pengertian Financial Distress .....	27
2.8.2 Faktor Penyebab Financial Distress .....	31
2.9 Penelitian Terdahulu dan Pengembangan Hipotesis .....	34
2.9.1 Pengaruh CEO Gender terhadap Financial Distress .....	34
2.9.2 Pengaruh CEO Quality terhadap Financial Distress .....	36
2.9.3 Pengaruh Generation Family Firm terhadap Financial Distress .....	37
2.10 Kerangka Konsep Penelitian .....	40
<b>BAB III METODE PENELITIAN .....</b>	<b>41</b>
3.1 Populasi dan Sampel .....	41
3.2 Data dan Sumber Data .....	42
3.3 Definisi Operasional Variabel Penelitian .....	42
3.3.1 Variabel Dependen .....	42
3.3.2 Variabel Independen .....	43
a. Mengukur CEO Gender .....	43
b. Mengukur CEO Quality .....	43
c. Mengukur Generation Family Firm .....	44

3.3.3 Variabel Kontrol.....	44
a. Likuiditas .....	44
b. <i>Leverage</i> .....	45
3.4 Alat Analisis.....	45
3.4.1 Staistik Deskriptif .....	46
3.4.2 Uji Hipotesis.....	46
3.4.2.1 Uji Hosmer and Lemeshow’s Goodness of Fit.....	47
3.4.2.2 Overall Fit Model .....	47
3.4.2.3 Koefisien Determinasi .....	48
3.4.2.4 Tabel Klasifikasi 2x2.....	48
3.4.2.5 Menguji Koefisien Regresi.....	48
<b>BAB IV ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN.....</b>	<b>49</b>
4.1 Uji Deskriptif .....	49
4.2 Karakteristik .....	51
a. <i>CEO Gender</i> .....	51
b. <i>CEO Quality</i> .....	52
c. <i>Generation Family Firm</i> .....	53
d. <i>Financial Distress</i> .....	54
4.3 Analisis Regresi Logistik .....	55
4.3.1 Menilai Kelayakan Model Regresi .....	55
4.3.2 Menilai Keseluruhan Model.....	56
4.3.3 Uji Hosmer and Lemeshow’s Goodness of Fit .....	56
4.3.4 Overall Fit Model.....	56

4.3.5 Nilai Nagel Karke $R^2$ .....	56
4.3.6 Uji Klasifikasi 2x2 .....	57
4.4 Uji Hipotesis .....	59
4.5 Pembahasan.....	64
4.5.1 Pengujian Hipotesis Pertama .....	64
4.5.2 Pengujian Hipotesis Kedua .....	66
4.5.3 Pengujian Hipotesis Ketiga.....	67
4.5.4 Pengujian Variabel Kontrol .....	68
<b>BAB V PENUTUP .....</b>	<b>71</b>
5.1 Kesimpulan .....	71
5.2 Saran.....	72
<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	<b>73</b>
<b>LAMPIRAN.....</b>	<b>77</b>



## DAFTAR TABEL

Tabel 4.1 Descriptive Statistics.....	49
Tabel 4.2 Karakteristik Responden berdasarkan <i>CEO Gender</i> .....	51
Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan <i>CEO Quality</i> .....	52
Tabel 4.4 Karakteristik Responden berdasarkan <i>Generation Family Firm</i> .....	53
Tabel 4.5 Karakteristik Responden Berdasarkan <i>Financial Distress</i> .....	54
Tabel 4.6 Hasil Hosmer and Lemeshow .....	55
Tabel 4.7 Overall Model Fit Test.....	56
Tabel 4.8 Nagel Karke R Square.....	56
Tabel 4.9 Uji Klasifikasi 2x2 .....	57
Tabel 4.10 hasil Uji Koefisien Regresi Logistik dan Uji Hipotesis.....	58
Tabel 4.11 Hasil Uji Hipotesis .....	62

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Dalam kondisi ekonomi global saat ini yang kian berkembang dengan adanya perusahaan berbasis keluarga yang meningkat pesat. Perusahaan keluarga berusaha untuk mengelola kondisi keuangan dengan baik dan unggul serta stabil di setiap generasinya. Dalam upaya mempertahankan kelangsungan hidup perusahaan, manajer mempunyai peranan penting dalam keputusannya untuk mengelola pendanaan agar dapat meminimalkan biaya dan memaksimalkan laba ataupun agar terhindar dari masalah keuangan atau kebangkrutan.

Dalam masalah keuangan atau *financial distress* dapat terjadi dengan berbagai sebab, seperti perusahaan akan mengalami kerugian terus - menerus atau bencana alam yang membuat aset perusahaan menjadi rusak. Adapun beberapa faktor yang dapat menyebabkan *financial distress* yaitu kondisi ekonomi makro, kebijakan keuangan dan perilaku debitur dan kreditor. Masalah keuangan dalam perusahaan apabila dibiarkan akan mengakibatkan terjadinya kebangkrutan bagi perusahaan. Beberapa perusahaan berusaha untuk menangani berbagai masalah keuangan tersebut dengan melakukan pinjaman, mengembangkan usaha atau menutup usahanya. Oleh karena itu perusahaan perlu melakukan analisis dalam kondisi keuangan perusahaan untuk mengantisipasi pada kebangkrutan dan sangat penting untuk dilakukan. *Financial distress* memiliki hubungan yang erat dengan kebangkrutan pada suatu perusahaan. *Financial distress* merupakan suatu konsep

terdiri dari beberapa situasi dimana perusahaan menghadapi masalah kesulitan keuangan. Istilah umum dalam menggambarkan situasi tersebut adalah kebangkrutan, kegagalan, ketidakmampuan melunasi hutang.

Annuri dan Ruzikna (2017) *financial distress* merupakan suatu kondisi dimana perusahaan yang mengalami penyimpangan dan tekanan keuangan secara bertahap yang mengarah kepada kebangkrutan suatu perusahaan. Prediksi kesulitan keuangan adalah suatu kondisi di mana bisnis tidak dapat memenuhi kewajiban hutang dan petisi, baik untuk reorganisasi hutang atau likuidasi hutang. Pertanda munculnya *financial distress* dapat diketahui jauh sebelum kebangkrutan terjadi. Kemunculan *financial distress* ditandai pada awalnya perusahaan akan mengalami kondisi dimana tidak mampu untuk memenuhi pembayaran kewajiban yang telah dijadwalkan atau ketika arus kas yang dimiliki perusahaan lebih kecil dari jumlah utang jangka panjang yang telah jatuh tempo. Hal ini mencerminkan bahwa perusahaan tersebut tidak mampu untuk memenuhi pembayaran kewajiban yang seharusnya dibayar pada saat itu juga.

*Financial distress* bisa terjadi dengan berbagai sebab, seperti perusahaan mengalami kerugian terus menerus atau bencana alam yang membuat aset perusahaan rusak. Beberapa faktor yang menyebabkan *financial distress* dapat dikelompokkan menjadi tiga bagian yaitu kondisi ekonomi makro, industri dan kebijakan keuangan serta perilaku debitur dan kreditor. *Financial distress* terjadi karena adanya suatu kesalahan, keputusan yang tidak tepat, dan kelemahan yang saling terkait dalam berkontribusi secara langsung atau tidak langsung terhadap manajemen. Dalam permasalahan *financial distress* perusahaan akan berusaha

semaksimal mungkin untuk menghindarinya. Konsekuensi terburuk yang akan muncul dari masalah keuangan yang dialami perusahaan adalah perusahaan dapat dinyatakan bangkrut oleh pengadilan di negara yang bersangkutan.

Perusahaan oleh seseorang CEO (*Chief Executive Officer*). Peran CEO dalam perusahaan sangat penting karena menentukan keberhasilan perusahaan yang dipimpinnya. CEO memiliki peran penting karena kesuksesan suatu perusahaan ditentukan dari kinerja pemimpinnya. CEO dalam menjalankan kepemimpinannya, akan mengambil suatu kebijakan yang akan digunakan untuk perusahaan. Kebijakan yang dipimpinnya. CEO merupakan pihak pengelola perusahaan.

Dalam penelitian ini keberagaman gender CEO yang merupakan salah satu indikator terjadinya *financial distress* perusahaan. Salah satu isu yang menarik dalam kepemimpinan adalah pengaruh keragaman gender dalam suatu kepemimpinan. Pada sudut pandang gender, terdapat stigma yang mengungkapkan bahwa laki-laki dianggap lebih unggul daripada perempuan. Stigma tersebut akan menempatkan perempuan sebagai warga masyarakat kelas dua, termasuk dalam hal kepemimpinan. Dikarenakan adanya stigma tersebut, kemudian muncul pandangan bahwa kekuasaan dan kepemimpinan merupakan dominan bagi laki-laki yang terwujud dalam identitas maskulin. Hingga saat ini, masyarakat masih cenderung bersikap *skeptis* terhadap pemimpin perempuan. Dengan pernyataan tersebut tercemin dalam presentase pemimpin perempuan yang masih jauh dibawah pemimpin laki-laki.

Pada penelitian yang dilakukan oleh Kristanti, Rahayu dan Huda (2016) menghasilkan data penelitian bahwa rata-rata hanya 11,41% perempuan di dewan direksi perusahaan keluarga Indonesia. Studi ini menunjukkan bahwa keragaman gender yang lebih besar, maka kesulitan keuangan lebih kecil. Para perempuan memiliki preferensi risiko yang lebih rendah bila dibandingkan dengan laki-laki. Perempuan tidak berani mengambil risiko yang lebih besar sehingga mereka akan lebih konservatif dalam menjalankan operasi perusahaan dan akibatnya kemungkinan perusahaan mengalami kesulitan keuangan juga menjadi lebih kecil.

Penelitian ini mendukung studi Kristanti (2015), yang menunjukkan pengaruh negatif antara keragaman gender dengan biaya kebangkrutan. Meningkatnya jumlah perempuan pada dewan direksi menunjukkan meningkatnya peran perempuan dalam pengambilan keputusan manajemen perusahaan, sehingga perusahaan akan lebih konservatif dalam operasinya. Ini menyebabkan biaya kebangkrutan perusahaan bisa menurun, dan oleh karena itu kemungkinan perusahaan mengalami kesulitan keuangan juga semakin kecil. Menurut penelitian yang dilakukan oleh Kristanti, Rahayu dan Huda (2016) penelitian ini juga menunjukkan bahwa *CEO Gender* berpengaruh negatif signifikan terhadap terjadinya *financial distress* perusahaan. Penelitian ini juga didukung oleh Ningrum dan Hatane (2017) yang menunjukkan bahwa pemimpin perempuan memiliki pengaruh signifikan negatif terhadap terjadinya *financial distress* perusahaan. Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Ramadhani (2015) dalam keberagaman gender pada seorang CEO yang tidak berpengaruh pada kinerja keuangan perusahaan. Salah satu kemungkinan penyebabnya adalah

jumlah CEO perempuan yang jauh lebih sedikit jika dibandingkan dengan CEO laki-laki.

CEO *quality* sebagai keragaman kualitas pendidikan merupakan sebagai salah satu indikator terjadinya financial distress di perusahaan. Hal ini mempertimbangkan tingkat pendidikan CEO sangat penting. Latar belakang pendidikan yang dimiliki seseorang atau individu tentunya akan berpengaruh terhadap pengetahuan yang dimilikinya. Oktaviani (2017) berpendapat bahwa dewan direksi yang memiliki latar belakang pendidikan dibidang bisnis dan ekonomi dapat mengelola perusahaan dan mengambil keputusan bisnis lebih baik dari pada anggota direksi yang tidak memiliki pengetahuan tentang bisnis dan ekonomi.

Penelitian yang dilakukan oleh Kristandi, Rahayu dan Huda (2016) menyatakan bahwa CEO *quality* memiliki pengaruh negatif yang signifikan terhadap financial distress perusahaan. Hal ini dijelaskan bahwa jika CEO quality meningkat maka financial distress akan menurun sehingga semakin tinggi pendidikan yang dimiliki CEO maka akan mempengaruhi kinerja perusahaan sehingga perusahaan akan sehat dan terhindar dari kebangkrutan. Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Ying dan Mei (2014) menyatakan bahwa terdapat pengaruh signifikan positif antara tingkat pendidikan CEO dengan kebangkrutan artinya semakin tinggi tingkat pendidikan CEO tidak akan membantu untuk meningkatkan kinerja perusahaan sehingga akan memperburuk kinerja perusahaan dan menyebabkan kebangkrutan perusahaan. Menurutnya alasan utama untuk hasil paradoks ini diyakini berhubungan dengan bias terlalu percaya. Semakin tinggi

tingkat pendidikan dari para CEO mungkin akan menyebabkan kesempatan yang lebih tinggi bagi mereka untuk menjadi terlalu percaya diri, hal ini dapat memburuk kinerja perusahaan. Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Gottesman dan Morey (2010) menunjukkan bahwa tidak ada hubungan signifikan perusaha antara kulaitas pendidikan CEO dengan kinerja keuangan yang lebih baik atau lebih buruk.

Bisnis keluarga merepresentasikan suatu model bisnis yang paling tangguh di dunia. Keberhasilan perusahaan keluarga yang berkelanjutan dari generasi ke generasi bergantung pada motivasi generasi penerus atau yang akan mengambil alih bisnis keluarga hal ini untuk menghadapi tantangan perusahaan keluarga. Bisnis keluarga juga memiliki budaya yang kuat untuk mengeksekusi. Orang tua menggembleng generasi penerus agar memiliki rasa tanggung jawab dan juga hasrat dalam menentukan target yang ambisius. Bisnis keluarga merupakan bisnis yang tak lekang oleh waktu. Hal ini ditunjukkan dengan banyaknya perusahaan keluarga yang bermunculan dan bergerak di berbagai bidang serta tersebar di banyak daerah di seluruh di Indonesia.

Menurut penelitian (Hamberg, Fagerland dan Nilsen, 2013) membuktikan bahwa adanya dewan direksi yang berasal dari keluarga berpengaruh negatif terhadap kebangkrutan. Penelitian yang dilakukan oleh Kusumawati dan Juniarti (2014) membuktikan bahwa pemimpin berasal dari keluarga tidak berpengaruh secara signifikan terhadap profitabilitas dan tidak berpengaruh secara signifikan terhadap nilai perusahaan. Penelitian yang dilakukan oleh Rehman dan Shah (2013) pemimpin yang berasal dari keluarga dapat berpengaruh positif terhadap

kebangrutan perusahaan. Hal ini disebabkan jika pemilik perusahaan berperan sebagai manajemen di dalam perusahaannya sehingga akan membuat pengambilan keputusan menjadi tidak efektif dan mengurangi tercapainya laba dibandingkan dengan jika manajer profesional yang bekerja di dalam.

Salah satu rasio keuangan yang dapat digunakan untuk memprediksi adanya *financial distress* adalah rasio likuiditas. Rasio likuiditas menunjukkan kemampuan perusahaan dalam memenuhi kewajiban finansial jangka pendeknya. Rasio lancar (*current ratio*) merupakan rasio dari likuiditas yang bisa digunakan untuk melakukan penelitian. *Current ratio* menunjukkan kemampuan perusahaan dalam memenuhi kewajiban jangka pendeknya dengan menggunakan aktiva lancarnya. Dari sudut pandang kreditor jangka pendek, semakin tinggi rasio lancar maka perusahaan akan semakin besar perlindungannya Carolina, Marpung dan Pratama (2017).

Penelitian yang dilakukan oleh Yustika (2015) menunjukkan bahwa *current ratio* berpengaruh signifikan negatif dalam memprediksi kondisi *financial distress* suatu perusahaan. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi kemampuan perusahaan memenuhi kebutuhan jangka pendeknya. Di lain sisi, penelitian Carolina et al. (2017) memperoleh hasil yang berbeda dengan menatakan bahwa *current ratio* tidak berpengaruh signifikan positif terhadap kondisi *financial distress* perusahaan. Hasil ini didukung juga oleh penelitian yang dilakukan Andre dan Taqwa (2014) yang menyatakan bahwa rasio likuiditas tidak berpengaruh signifikan negatif terhadap *financial distress*.



Selain rasio likuiditas, rasio leverage juga dapat digunakan sebagai indikator untuk memprediksi terjadinya financial distress. Leverage adalah kemampuan perusahaan dalam memenuhi kewajiban baik jangka pendek maupun jangka panjang pada saat perusahaan dibubarkan. Rasio leverage yang sering digunakan dalam penelitian adalah debt ratio yaitu total utang dibagi dengan total aktiva. Jika rasio utangnya semakin rendah akan menunjukkan bahwa semakin baik kondisi perusahaan tersebut yang artinya hanya sebagian kecil aset perusahaan yang dibiayai dengan utang.

Penelitian yang dilakukan Carolina et al. (2017) menunjukkan bahwa rasio leverage tidak berpengaruh signifikan terhadap financial distress. Sedangkan yang dilakukan oleh Andre dan Taqwa (2014) menunjukkan hasil berbeda yaitu rasio leverage berpengaruh signifikan positif terhadap kondisi financial distress suatu perusahaan. Hal tersebut yang berarti semakin besar kegiatan perusahaan yang dibiayai oleh utang maka semakin besar juga kemungkinan perusahaan mengalami financial distress. Hal ini juga didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Yustika (2015) dan Ufo (2015) yang menunjukkan bahwa rasio leverage berpengaruh signifikan terhadap financial distress.

Di Indonesia penelitian mengenai CEO *Gender*, CEO *Quality* dan *Generation Family Firm* yang masih jarang dilakukan, maka peneliti tertarik untuk meneliti lebih lanjut mengenai Analisis Pengaruh CEO *Gender*, CEO *Quality* dan *Generation Family Firm* terhadap *Financial Distress* pada Perusahaan Keluarga.

## **1.2 Rumusan Masalah**

1. Bagaimana pengaruh negatif CEO *Gender* terhadap *financial distress* pada perusahaan keluarga yang terdaftar di BEI?
2. Bagaimana pengaruh negatif CEO *Quality* terhadap *financial distress* pada perusahaan keluarga yang terdaftar di BEI?
3. Bagaimana pengaruh negatif *Generation Family Firm* terhadap *financial distress* pada perusahaan keluarga yang terdaftar di BEI?

## **1.3 Tujuan Penelitian**

Sesuai dengan rumusan masalah, maka tujuan dari penelitian ini adalah

1. Untuk mengetahui pengaruh negatif CEO *Gender* terhadap *financial distress* pada perusahaan keluarga yang terdaftar di BEI.
2. Untuk mengetahui pengaruh negatif CEO *Quality* terhadap *financial distress* pada perusahaan keluarga yang terdaftar di BEI.
3. Untuk mengetahui pengaruh negatif *Generation Family Firm* terhadap *financial distress* pada perusahaan keluarga yang terdaftar di BEI.

## **1.4 Manfaat Penelitian**

Adapun penelitian yang diperoleh dari penelitian ini adalah :

1. Bagi para Penulis, hasil dari penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan tentang tingkat kesehatan perusahaan dan dapat menerapkan teori-teori manajemen dalam prakteknya.
2. Bagi Perusahaan, penelitian ini dapat memberikan pengalaman bagi perusahaan mengenai kondisi keuangan perusahaan yang sesungguhnya terjadi, dan membantu perusahaan dalam mengambil keputusan.

3. Bagi Pihak Lain, penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan tentang prediksi *financial distress* dan kebangkrutan serta memberikan referensi tambahan bagi peneliti selanjutnya.

## **BAB II**

### **KAJIAN PUSTAKA**

#### **2.1 Perusahaan Keluarga**

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

Kristanti, Rahayu, dan Huda (2016) berpendapat perusahaan keluarga adalah perusahaan yang dikola dan dikendalikan oleh keluarga. Kelangsungan hidup perusahaan ini sangat penting karena dapat mempengaruhi kesejahteraan masyarakat di satu negara. Perusahaan keluarga memiliki kesempatan untuk bertahan karena perusahaan akan memiliki tujuan keluarga yang lebih tinggi tingkat modal sosial, modal bertahan hidup, efisiensi, dan menurunkan *agency cost*.

Perusahaan keluarga merupakan suatu fenomena tersendiri dalam dunia bisnis dan turut menyumbang suatu pendapatan negara oleh karena itu perusahaan keluarga memiliki peran yang cukup penting dan sangat baik bagi perekonomian Indonesia. Suatu perusahaan dinamakan perusahaan keluarga apabila terdiri dari dua atau lebih anggota keluarga, ada keterlibatan dua generasi dalam keluarga itu dan mampu mengetahui kebijakan perusahaan sehingga anggota keluarga yang terlibat dalam perusahaan sebagai pemilik, dan keluarga melaksanakan beberapa jenis kontrol dalam perusahaan tersebut. Dalam terminologi bisnis ada dua jenis perusahaan keluarga yaitu (Susanto,2005)

1. *Family Owned Enterprise*

Perusahaan yang dimiliki oleh keluarga tetapi dikelola oleh eksekutif profesional yang berasal dari luar lingkaran keluarga.

## 2. *Family Business Enterprise*

Perusahaan yang dimiliki dan dikelola oleh anggota keluarga pendirinya. Baik kepemimpinan maupun pengelolaannya yang dipegang oleh pihak yang sama yaitu keluarga.

### **2.1.2 Karakteristik Perusahaan Keluarga**

Menurut Susanto (2005), terdapat beberapa karakteristik perusahaan keluarga, yaitu:

#### 1. Keterlibatan anggota keluarga

Pendiri sebagai pemilik dan keluarga termasuk anak (generasi penerus) terlibat dalam urusan perusahaan yang akan mengelola perusahaan keluarga untuk dimasa sekarang dan masa yang akan datang.

#### 2. Lingkungan pembelajaran yang saling berbagi

Perusahaan keluarga merupakan tempat bagi pembelajaran, karena para anggota keluarga dapat menciptakan rasa untuk mengandalkan satu sama lain.

#### 3. Tingginya saling keterdalaman

Tinggi rasa percaya diantara anggota keluarga dapat menciptakan untuk saling mengandalkan satu sama lain, sehingga akan menjadikan perusahaan yang kuat dan sehat.

#### 4. Kekuatan emosi

Perusahaan keluarga memiliki ikatan emosional tinggi yang memberi warna tersendiri, baik ketika keluarga rukun maupun ketika keluarga sedang mengalami suatu konflik.

5. Kurang formal

Ikatan sebagai keluarga diantara anggota keluarga terkadang mampu untuk mencairkan hubungan profesionalisme yang terkadang terlibat formal seperti atasan dengan bawahannya.

6. Kepemimpinan ganda

Tingginya rasa saling memiliki terhadap perusahaan terkadang menimbulkan intervensi pada kegiatan operasional yang sewajarnya telah diurus oleh seseorang distuatu posisi atas jabatan.

## 2.2 Good Corporate Governance (GCG)

Menurut Parkinson (Kusanti,2015) menjelaskan bahwa *corporate governance* adalah proses supervisi dan pengendalian yang dimaksudkan untuk menyaksikan bahwa manajemen perusahaan bertindak sejalan dengan kepentingan para pemegang saham (*shareholders*). Sementara *Forum of Corporate Governance for Indonesia-FCGI* menjelaskan bahwa *corporate governance* merupakan seperangkat peraturan yang mengatur hubungan atau sebagai sistem yang mengendalikan dalam perusahaan yaitu antara pemegang saham, pengurus, pengelola perusahaan, pihak kreditur, pemerintah, karyawan serta pemegang kepentingan internal dan eksternal lainnya, yang berkaitan dengan hak-hak dan kewajiban mereka. Dari penjelasan di atas dapat disimpulkan bahwa *corporate governance* adalah suatu sistem yang dibangun untuk mengarahkan dan

mengendalikan dalam suatu perusahaan sehingga akan tercipta tata hubungan yang baik, adil transparansi antara pihak yang terkait dan memiliki kepentingan (*stakeholder*) dalam suatu perusahaan.

Menurut Pitaya (2015) definisi *corporate governance* dapat dilihat dari dua perspektif pendekatan, yaitu pendekatan konvensional dan pendekatan kontemporer. Pendekatan atas *corporate governance* yang mengadopsi perspektif konvensional menyatakan bahwa *corporate governance* dibatasi pada hubungan antara selompok luas pemangku kepentingan (*stakeholder*), tidak hanya pemegang saham (*stockholder*).

Tujuan penerapan *Good Corporate Governance* dalam pedoman umum suatu *corporate governance* yaitu antara lain:

- a. Mendorong tercapainya suatu keseimbangan bagi perusahaan melalui pengelolaan yang didasarkan pada asas transparansi, akuntabilitas, responsibilitas, independensi serta kewajaran dan kesetaraan
- b. Mendorong pemberdayaan fungsi dan kemandirian dari masing-masing organ perusahaan yaitu dewan komisaris, direksi dan rapat umum pemegang saham
- c. Mendorong pemegang saham, anggota dewan komisaris dan anggota direksi agar dalam membuat keputusan dan menjalankan tindakannya dilandasi oleh nilai moral yang tinggi dan kepatuhan terhadap peraturan perundang-undangan

- d. Mendorong timbulnya kesadaran dan tanggung jawab sosial perusahaan terhadap masyarakat dan kelestarian lingkungan terutama di sekitar perusahaan
- e. Mengoptimalkan nilai perusahaan bagi pemegang saham tetap memperhatikan pemangku kepentingan lainnya.
- f. Meningkatkan daya saing perusahaan secara nasional maupun internasional, sehingga meningkatkan kepercayaan pasar yang dapat mendorong arus investasi dan pertumbuhan ekonomi nasional yang berkesinambungan.

Berbagai manfaat yang diperoleh dengan penerapan *corporate governance* yaitu dapat digunakan dalam pengambilan keputusan yang akan berlangsung secara lebih baik sehingga akan menghasilkan keputusan yang optimal, dapat meningkatkan efisiensi serta terciptanya busaya kerja yang lebih sehat. Ketiga hal ini jelas akan sangat berpengaruh positif terhadap kinerja perusahaan, sehingga kinerja perusahaan akan mengalami

### **2.3 Teori Agensi (Agency Theory)**

Tujuan perusahaan untuk memaksimalkan nilai perusahaan dapat diukur dari saham perusahaan tersebut. Tetapi selain tujuan ini, menagemn juga memiliki tujuan lain yang bertentangan dengan konsep memksimalkan kekayaan pemegang saham. Hal ini akan menciptakan konflik kepentingan potensial yang terjadi, dan konsep ini kemudian disebut sebagai *agency theory*.

Konflik agensi terjadi ketika proporsi atas kepemilikan agen atas saham perusahaan kurang dari satu persen (Jensen dan Meckling 1976). Hal ini membuat



agen cenderung bertindak menegjar kepentingannya sendiri dan tidak bertindak untuk memaksimalkan nilai perusahaan dalam pengambilan keputusan pendanaan. Para Agen yang bertugas mengambil keputusan, risiko tersebut sepenuhnya ditanggung oleh principal. Kondisi ini merupakan konsekuensi dari pemisah fungsi pengelolaan dan fungsi kepemilikan.

#### **2.4 Chief Executive Officer (CEO) Perusahaan**

Sebuah perusahaan tidak dapat berjalan tanpa adanya jajaran eksekutif untuk mengelola perusahaan. *Eksekutif* merupakan orang-orang yang menduduki jajaran *eksekutif* yang mengatur arah dan jalannya dalam sebuah perusahaan. Pada jajaran direksi dibutuhkan seorang *leader*. *Leader* ini yang disebut sebagai CEO. CEO merupakan singkatan dari *Chief Executif Officer*. *Chief* berarti kepala atau yang memimpin, sedangkan *executif* berarti jajaran direksi. CEO merupakan seseorang yang memiliki atau menduduki jabatan tertinggi dalam kegiatan operasional perusahaan, yang memiliki tanggung jawab terhadap rencana dan keputusan strategis serta sebagai penghubung antara pihak internal dan eksternal (Novitasari, Suranta, dan Setiawan, 2015).

Salah satu peran paling menonjol di sebuah perusahaan adalah peran *Chief Executive Officer*. Semua perusahaan tentu memiliki CEO. *Chief Executive Officer* (CEO) merupakan *eksekutif* yang berada dipuncak perusahaan dan yang bertanggung jawab untuk kelangsungan hidup dan keberhasilan perusahaan. Mereka memegang jabatan seperti ketua dewan perusahaan, direktur utama perusahaan, wakil presiden senior, wakil presiden pelaksana, dan wakil presiden (Dewandari, 2017).

Di Indonesia CEO dikenal dengan direktur atau dewan direksi. Direktur merupakan penyebutan secara umum terhadap pemimpin suatu perusahaan dalam Perseroan Terbatas (PT). Di Indonesia pengaturan terhadap direktur (CEO) terdapat dalam UU No. 40 Tahun 2007 tentang Perseroan Terbatas. Dalam UU No. 40 Tahun 2007 Bab VII mengatur fungsi, wewenang dan tanggung jawab direksi. Tugas dari seorang CEO adalah memimpin perusahaan, memilih, menetapkan, mengawasi tugas dari karyawan dan kepala bagian, menyetujui anggaran tahunan perusahaan, dan menyampaikan laporan kepada pemegang saham atas kinerja perusahaan. Adapun tanggung jawab CEO adalah untuk menentukan tujuan organisasi, menetapkan strategi dalam mencapai tujuan perusahaan, pengawasan jalannya perusahaan serta mengambil keputusan yang dapat memnuhi seluruh organisasi. Tanggung jawab yang paling penting bagi CEO adalah mengkomunikasikan visi bersama untuk organisasi, serta membentuk budaya perusahaan dan menjaga semangat kewirausahaan yang dapat membantu perusahaan menyeimbangi dalam sebuah perubahan yang cepat.

Perusahaan dikelola oleh seorang manajer yang memiliki fungsi dan peran masing-masing. *Cheif Executive Officer* (CEO) merupakan sebuah jaringan manajemen tingkat puncak. Manajemn tingkat puncak yaitu tingkatan manajemn yang paling tinggi. CEO memiliki tugas untuk memberikan arah organisasi secara keseluruhan. Manjamen tingkat puncak mempunyai wewenang serta tanggung jawab yang maksimal. Manajemen tingkat puncak bertanggung jawab yang maksimal. Manajemn tingkat puncak bertanggung jawab kepada pemilik perusahaan serta ke masyarakat umum.

Perusahaan-perusahaan yang *go public* di Indonesia seperti perusahaan yang dikendalikan keluarga, perusahaan negara, atau perusahaan yang dikendalikan institusional memiliki masalah agensi yang lebih kecil daripada perusahaan yang dikendalikan oleh publik atau perusahaan yang memiliki masalah agensi yang lebih sedikit karena konflik yang sedikit antara principal dengan agen, tetapi masalah agensi akan lebih banyak terjadi pada perusahaan yang dikendalikan keluarga pendiri yang CEO di pegang bukan berasal dari keluarga pendiri. Karena banyak terjadi konflik yang terjadi antara principal dengan agen.

## **2.5 CEO Gender**

Kata gender dalam istilah bahasa Indonesia sebenarnya berasal dari bahasa Inggris. Yaitu '*gender*' istilah *gender* pertama kali diperkenalkan oleh Robert Stoller pada tahun 1924 yang digunakan untuk memisahkan pencirian manusia yang didasarkan pada pendefinisian yang bersifat sosial budaya dengan pendefinisian yang berasal dari ciri fisik biologis manusia. *Gender* diartikan sebagai konstruksi sosial atau atribut yang dikenakan pada manusia yang dibangun oleh kebudayaan manusia itu sendiri (Ditania, 2016).

*Gender* digunakan dalam konteks sosial untuk menjelaskan karakteristik antara pria wanita maupun antara sifat-sifat feminim dan maskulin dalam masyarakat. Menurut *World Health Organizations (WHO)*, "*Gender*" refers to the socially constructed roles, behaviours, activities, and attributes that a given society considers appropriate for men and women. *Gender* merujuk pada sebuah peran, perilaku, aktivitas dan atribut yang dibentuk secara sosial dianggap sesuai untuk pria dan wanita. *Diversifikasi gender* dalam suatu organisasi dapat

membawa persepsi baru dalam proses pengambilan keputusan (*decision making*), melakukan kontrol terhadap keefektifan *Corporate Governance*, kreativitas dan inovasi sehingga menjadi suatu keunggulan kompetitif.

Teori Organisasi *Gender (Theory of Gendered Organizations)* menjelaskan *diversitas gender* dalam organisasi. Menurut Acker (1990) organisasi adalah sebuah proses *gender (gendered process)*. Terbentuknya organisasi ialah melalui tahapan-tahapan gender, yaitu melalui pola perbedaan antara maskulin dan feminim. Proses *gender* terjadi melalui setidaknya lima proses interaksi:

1. Pembagian konstruksi sepanjang garis gender
2. Pembangunan simbol dan gambar yang menjelaskan, mengungkapkan, memperkuat, atau terkadang menentang divisi (pembagian gender)
3. Proses yang menghasilkan struktur sosial gender, termasuk organisasi, merupakan interaksi antara wanita dan pria, wanita dan wanita, pria dan pria, termasuk seluruh pola yang menetapkan dominasi (kekuasaan) dan kepatuhan
4. Proses ini menghasilkan komponen identitas gener individu yang mencakup kesadaran akan kebenaran tiga aspek lain gender yaitu; dalam organisasi, pilihan pekerjaan yang sesuai, penggunaan bahasa, pakaian, dan penyajian diri sebagai anggota gender dari sebuah organisasi.
5. Gender terlibat dalam hal mendasar, proses berkelanjutan dari penciptaan dan konseptualisasi struktur sosial

Perbedaan jenis kelamin dalam gaya kepemimpinan maskulin dan feminim terlihat jelas dalam penelitian Loden, Laki-laki cenderung mempunyai model

kepemimpinan maskulin sedangkan perempuan cenderung kepemimpinan feminis sesuai ciri-ciri yang ada. Sesuai dengan gaya kepemimpinan feminis yang khas berdasar jenis kelamin, Visser juga mengungkapkan bahwa gaya kepemimpinan feminis melekat pada orientasi keluarga sedangkan gaya kepemimpinan maskulin lebih berorientasi pada karir (Ditaria, 2016).

1. Gaya Kepemimpinan Maskulin, dikatakan bahwa kepemimpinan maskulin bernuansa *power over* yang memiliki arti gaya kepemimpinannya menonjolkan kekuasaan untuk memimpin para bawahannya.
2. Gaya Kepemimpinan Feminis, kepemimpinan feminis merupakan satu bentuk kepemimpinan aktif. Kepemimpinan semacam ini merupakan satu dari sebuah proses dimana pemimpin adalah pengurus bagi orang lain, penanggung jawab aktivitas (*steward*) atau pembawa pengalaman (*carrier of experience*)

Shao dan Liu (2014) menjelaskan bahwa perempuan lebih *risk adverse* dari pada laki-laki, perusahaan dengan pemimpin perempuan cenderung untuk membuat merger atau akuisisi dan lebih memilih menerbitkan utang dari pada perusahaan dengan pemimpin laki-laki. Sedangkan disisi lain perusahaan dengan risiko tinggi maka cenderung untuk menunjuk CEO perempuan untuk mengurangi risiko. Hal ini dibuktikan adanya data yang menunjukkan adanya suksesi dalam perubahan gender yaitu laki-laki ke perempuan akan mengurangi risiko perusahaan. Perusahaan yang dipimpin oleh perempuan memiliki *leverage* yang rendah, penghasilan yang tidak stabil, dan kesempatan hidup perusahaan lebih tinggi daripada dipimpin oleh seorang laki-laki.

Herris (2014) mengatakan bahwa perusahaan akan bekerja secara efektif bila dewan direksi terdiri dari wanita, dan sebaliknya perusahaan tanpa seorang wanita tidak dapat bekerja dengan baik. Wanita juga cenderung menghindari risiko terkait dengan pembiayaan perusahaan, sehingga rasio hutang perusahaan lebih rendah jika dibandingkan dengan dewan direksi tanpa keberadaan wanita. Keberadaan wanita membuat komposisi dewan direksi lebih baik dan mempengaruhi kinerja perusahaan.

## **2.6 CEO Quality**

CEO adalah eksekutif tingkat tertinggi di perusahaan dengan tanggung jawab untuk memberikan kepemimpinan dan arahan strategis perusahaan. CEO dengan kualitas yang lebih tinggi kemungkinan akan menghasilkan pengembalian yang lebih besar bagi para pemegang sahamnya. Kualitas pengambilan keputusan manajemen tergantung pada kemampuan dan visi perusahaan. Kualitas CEO diukur dengan pendidikan formal. Kristati, Effendi, Herwany dan Febrian (2015) menyatakan bahwa latar belakang pendidikan merupakan faktor utama untuk kegagalan perusahaan kecil. Studinya menunjukkan bahwa pendidikan yang tinggi pada pemimpinan akan mengurangi kemungkinan perusahaan bangkrut.

Menurut Dewey (1964) pendidikan merupakan suatu proses dari pengalaman. Seseorang yang berkualitas tidak lepas dari faktor pendidikan. Seseorang yang berpendidikan akan lebih rasional dalam berfikir dan bertindak serta memahami tugas dan tanggung jawab yang dibebankan kepadanya sehingga dapat melaksanakan tugas dan tanggung jawab tersebut dengan baik. Seseorang yang berkompeten biasanya memiliki kepribadian moral tinggi dan memiliki

kemampuan dalam membuat keputusan secara etis. Semakin tinggi pendidikan yang ditempuh, baik pendidikan formal maupun non formal sesuai bidang pekerjaan maka semakin tinggi pula pengalaman intelektual yang dimiliki. Pengalaman intelektual ini akan dapat mempermudah pelaksanaan pekerjaan yang dilakukan. Seseorang yang lebih terpelajar atau berpendidikan akan lebih banyak berpartisipasi dalam membuat keputusan.

Menurut Bhagat, Bolton dan Subramanian (2010) latar belakang pendidikan mempengaruhi kemampuan CEO dalam tiga faktor. Pertama, edukasi memiliki potensi untuk berkontribusi terhadap pengetahuan, perspektif, dan kemampuan untuk memahami konsep technical dan teknik abstrak. Kedua, semakin tinggi edukasi dapat menjadi gambaran intelijen dan kemampuan CEO dalam menghadapi aktivitas intelektual yang menantang. Ketiga, koneksi yang didapat pada perkuliahan dapat berguna secara profesional di kedepannya.

Menurut King, Srivastav, dan Williams (2016) tingkat edukasi CEO bisa dinilai dari dua indikator, yaitu jenjang pendidikan dan kualitas pendidikan. Jenjang pendidikan dilihat dari seberapa tinggi pencapaian seorang CEO (Undergraduate, Master, PhD). Jenjang pendidikan *Undergraduate* memberikan pelatihan dasar bagi CEO untuk membantu mengembangkan *skills* yang ia miliki. Jenjang pendidikan Master merepresentasikan suatu tingkat manajemen dan pengetahuan yang didapat dari program Master. Jenjang pendidikan PhD menunjukkan tingkat keahlian teknikal yang didapat dari gelar doktor. Kualitas pendidikan dilihat dari peringkat institusi pendidikan CEO tersebut, sebagai contoh CEO yang lulus dengan gelar Master dari top-20 institusi pendidikan di

Amerika Serikat memberikan performa yang lebih superior dibandingkan CEO yang lulus dengan gelar Master dari institusi pendidikan yang tidak termasuk dalam top-20 di Amerika Serikat.

Menurut Kusumastuti, Supatmi, dan Sastra (2007) pendidikan universitas dapat membantu seseorang dalam kemajuan karirnya, dimana seseorang berpendidikan tinggi akan memiliki jenjang karir lebih tinggi dan lebih cepat. Pendidikan formal bertujuan membekali seseorang dengan dasar-dasar pengetahuan, teori, logika, kemampuan analisis serta mengembangkan watak dan kepribadian. Semakin tinggi pendidikan yang ditempuh, baik pendidikan formal maupun non formal sesuai bidang pekerjaan maka semakin tinggi pula pengalaman intelektual yang dimiliki. Pengalaman intelektual ini akan dapat mempermudah pelaksanaan pekerjaan yang dilakukan.

Seseorang yang berkompeten biasanya memiliki kepribadian moral tinggi dan memiliki kemampuan dalam membuat keputusan secara etis. Pendidikan dapat mempengaruhi sikap dan perilaku seseorang. Seseorang yang berpendidikan berarti memiliki moralitas yang tinggi, dimana perilaku seseorang yang berpendidikan jauh lebih baik dibandingkan dengan seseorang yang tidak berpendidikan. Selain itu, pola pikir seseorang yang berpendidikan jauh lebih berkualitas dibandingkan dengan yang tidak berpendidikan.

## **2.7 Generation Family Firm**

Bisnis keluarga merepresentasikan model bisnis paling tangguh di dunia. Keberhasilan perusahaan keluarga yang berkelanjutan dari generasi ke generasi bergantung pada motivasi generasi penerus, yang akan mengambil alih bisnis



keluarga, untuk menghadapi tantangan. Bisnis keluarga juga memiliki budaya yang kuat untuk mengeksekusi. Orang tua menggembleng generasi penerus agar memiliki rasa tanggung jawab dan juga hasrat dalam menentukan target yang ambisius. Bisnis keluarga merupakan bisnis yang tak lekang oleh waktu. Hal ini ditunjukkan dengan banyaknya perusahaan keluarga yang bermunculan dan bergerak di berbagai bidang serta tersebar di banyak daerah di Indonesia.

Perusahaan keluarga cenderung memilih pemimpin penerus perusahaan yang merupakan anggota keluarga dari pada merekrut pekerja profesional yang lebih kompeten (Kusuma, 2015). Hal tersebut membuat penerus harus menguasai keterampilan dan pengetahuan yang dimiliki oleh pendahulu supaya mendapatkan kredibilitas dari pemangku kepentingan perusahaan. Pendahulu dan penerus harus memastikan proses transfer pengetahuan berjalan dengan baik sehingga semua pengetahuan yang dimiliki oleh pendahulu bisa ditransfer seluruhnya kepada penerus.

Sebagian besar *family firms* yang ingin mempertahankan perusahaanya, mengalami dilema ketika pendiri perusahaan mulai berfikir untuk menentukan penerus perusahaan yang dijalankannya, dimana pendiri akan memikirkan siapa yang akan meneruskan dan mengelola perusahaan keluarga di masa yang akan datang. Maka dari itu, pendiri akan menunjuk sebagai CEO pewaris dari keluarga sebagai penggantinya. Perusahaan keluarga memiliki kecenderungan untuk meneruskan perusahaan pada generasi berikutnya. Kecenderungan ini mendorong perusahaan keluarga untuk memiliki sudut pandang jangka panjang dan komitmen yang kuat untuk menghasilkan return yang lebih baik bagi perusahaan (Ibrahim dan

Samad, 2010). Hal ini kemudian menjadi salah satu keunggulan dari perusahaan keluarga karena motivasi ini mendorong perusahaan untuk memiliki performa yang seefisien mungkin sehingga akan meningkatkan profitabilitas. Sebagaimana besar perusahaan keluarga memiliki kecenderungan untuk meneruskan perusahaan pada generasi berikutnya akan lebih memilih investasi yang tidak terlalu berisiko. Hal ini membangun reputasi perusahaan yang baik di mata investor. Reputasi baik perusahaan akan meningkatkan nilai perusahaan, dengan profitabilitas dan nilai perusahaan yang baik dapat menurunkan biaya kebangkrutan dan oleh karena itu kemungkinan perusahaan mengalami kesulitan keuangan akan semakin kecil.

Sebuah perusahaan akan dikategorikan sebagai perusahaan keluarga jika dalam bisnisnya, pelaku bisnis masih memiliki garis keluarga antar satu dengan yang lainnya. Susanto (2005) suatu organisasi dinamakan sebuah perusahaan keluarga apabila dalam suatu perusahaan terdapat dua generasi yang berkaitan secara keluarga dan mempengaruhi kebijakan perusahaan. Dalam sebuah usaha keluarga, anggota keluarga secara ekonomis tergantung pada yang lain, dan bisnisnya secara strategis dihubungkan pada kualitas hubungan keluarga.

Perusahaan keluarga memiliki kecenderungan untuk meneruskan perusahaan pada generasi berikutnya. Kecenderungan ini mendorong perusahaan keluarga untuk memiliki sudut pandang jangka panjang dan komitmen yang kuat untuk menghasilkan return yang lebih baik bagi perusahaan. Hal ini kemudian menjadi salah satu keunggulan dari perusahaan keluarga karena motivasi ini mendorong perusahaan untuk memiliki performa yang seefisien mungkin sehingga akan meningkatkan profitabilitas (Kusumawati dan Juniarti, 2014).

Perusahaan keluarga yang memiliki kecenderungan untuk meneruskan perusahaan pada generasi berikutnya akan lebih memilih investasi yang tidak terlalu berisiko. Hal ini membangun reputasi perusahaan yang baik di mata investor. Reputasi baik perusahaan akan meningkatkan nilai perusahaan.

Adapun sebuah makna dari generasi perusahaan keluarga yaitu makna dari generasi pertama membangun, generasi kedua membesarkan, dan generasi ketiga menghancurkan. Sejumlah riset mengungkap bahwa sekitar 70% bisnis keluarga bangkrut setelah pendirinya pensiun, 30% mampu bertahan hingga generasi kedua, dan hanya 13% yang sanggup meneruskan bisnisnya pada generasi ketiga (Stalk dan Foley, 2012). Data serupa diungkapkan bahwa sekitar 70% perusahaan keluarga bangkrut atau dijual sebelum diambil alih generasi kedua, dan hanya 10% yang mampu tetap bertahan hingga generasi ketiga. Bahkan yang bisa berlanjut hingga generasi keempat tak lebih dari 3–5%. Tentu saja data-data ini menciutkan hati para pengamat dan praktisi bisnis keluarga. Seolaholah ada semacam “*generational curse*” dalam bisnis keluarga.

Kelanggengan bisnis dapat dipandang sebagai sebuah proses dinamis. Secara sederhana, perjalanan hidup sebuah bisnis, termasuk bisnis keluarga, dapat diilustrasikan dalam lima tahap yang disebut 5S (Tjiptono, 2013), tahapan tersebut yaitu:

1. Tahap pertama adalah *start-up*, yakni saat didirikan atau dimulainya usaha bersangkutan.
2. Tahap *struggle* yang merupakan fase kritis karena umumnya usaha baru masih berusaha mencari bentuk yang tepat, membangun

jejaring bisnis mulai dari pemasok hingga distributor, dan meraih konsumen. Sebagai perusahaan baru yang umumnya masih berukuran kecil, tantangan terberat yang dihadapi adalah *liability of newness* dan *liability of smallness* .

3. Tahap *survival*. Dalam tahap ini, bila usaha bisa ditingkatkan dengan baik, maka akan tercapai tahap ideal
4. Tahapan *supremacy* yaitu perusahaan mendominasi pasar
5. Tahapan *sayonara*, bila gagal pada tahapan supremacy atau tahap ideal maka perusahaan dapat mengalami gulung tikar atau kebangkrutan)

Dalam empat tahapan perusahaan *struggle*, *survival*, *supremacy* dan *sayonara* tersebut saling berhubungan. Bila dalam setiap tahapan tidak mampu menyelaraskan diri dengan dinamika lingkungan bisnis yang berubah cepat, sangat mungkin perusahaan bakal mengalami kemunduran, yang selanjutnya berpotensi berujung pada kebangkrutan.

## **2.8 Financial Distress**

### **2.8.1 Pengertian Financial Distress**

*Financial distress* merupakan pengelolaan kesulitan jangka pendek (tidak mampu membayar kewajiban keuangan pada saat jatuh temponya) yang tidak tepat akan menimbulkan permasalahan yang lebih besar yaitu menjadi tidak *solvable* (jumlah utang lebih besar daripada jumlah aktiva) dan akhirnya mengalami kebangkrutan (Munawir,2002). *Financial distress* suatu indikasi dimana perusahaan akan mengalami kebangkrutan. Pengukuran financial distress

dinilai sangat penting dalam mengetahui apakah sebuah perusahaan terancam bangkrut atau tidak. Prediksi kebangkrutan ini sangat diperlukan, mengingat dampak ini akan berpengaruh kepada *stakeholder* bahkan perusahaan sendiri.

Kegagalan keuangan (*Financial Distress*) mempunyai makna kesulitan dana baik dalam pengertian kas atau dalam pengertian modal kerja. Sebagian *asset liability* management sangat berperan dalam pengaturan untuk menjaga agar tidak terkena *financial distress*. Kebangkrutan akan cepat terjadi pada perusahaan yang berada di negara yang sedang mengalami kesulitan ekonomi, karena kesulitan ekonomi akan memicu semakin cepatnya kebangkrutan perusahaan yang mungkin tadinya sudah sakit kemudian semakin sakit dan bangkrut. Perusahaan yang belum sakitpun akan mengalami kesulitan dalam pemenuhan dana untuk kegiatan operasional perusahaan akibat adanya krisis ekonomi tersebut. Namun demikian, proses kebangkrutan sebuah perusahaan tentu saja tidak semata-mata disebabkan oleh faktor ekonomi saja tetapi bisa disebabkan oleh faktor lain yang sifatnya non-ekonomi.

Yandianti (2017) menatakan bahwa kesulitan keuangan adalah suatu kondisi di mana perusahaan tersebut menghadapi masalah kesulitan keuangan. Sebagaimana kesulitan keuangan sebagai tahap penurunan keuangan yang terjadi sebelum kebangkrutan atau likuidasi. Kesulitan keuangan yang diambil dari ketidakmampuan perusahaan atau tidak tersedianya dana untuk membayar kewajiban yang telah jatuh tempo.

Secara umum, beberapa penelitian sebelumnya menyarankan bahwa banyak kesulitan keuangan diilustrasikan oleh ketidakmampuan dana untuk memenuhi

kewajiban jatuh tempo. Namun faktanya ada beberapa perbedaan dalam interpretasi definisi dari pernyataan kondisi *financial distress* dibandingkan riset sebelumnya. Hal ini terkait dengan penelitian yang dilakukan oleh Mas'ud dan Srengga (2013) yang menjelaskan bahwa *financial distress* adalah kondisi di mana situasi keuangan perusahaan tidak sehat atau dalam keadaan krisis. Selain itu, ia menyatakan bahwa *financial distress* terjadi sebelum kondisi kebangkrutan sehingga perlu dibutuhkannya pengembangan suatu model untuk menentukan kondisi *financial distress* pada tahap awal perusahaan yang nantinya diharapkan dapat menghasilkan pengukuran untuk mengantisipasi hal-hal yang mengarah pada kebangkrutan.

Kegagalan bisnis merupakan keadaan yang tidak menguntungkan. Kegagalan dalam bisnis dapat ditinjau dalam bentuk sudut pandang dan dapat disebabkan oleh satu atau beberapa penyebab. Jenis-jenis kegagalan menurut (Gitman,2000) yaitu:

1. *Technical Insolvency* merupakan ketidakmampuan secara teknis adalah kegagalan bisnis yang terjadi ketika suatu perusahaan tidak mampu membayar kewajiban yang akan jatuh tempo
2. *Bankruptcy* merupakan kegagalan bisnis yang terjadi ketika suatu perusahaan melampaui nilai pasar aset yang dimilikinya.

Ada tiga faktor penyebab kegagalan bisnis menurut (Gitman,2000), yaitu:

1. Kesalahan manajemen

Ada banyak kegagalan spesifik dalam pengelolaan dapat mengakibatkan kegagalan sebuah perusahaan. Ekspansi yang

berlebihan, kebijakan keuangan yang buruk, tenaga penjualan yang tidak efisien, dan biaya produksi yang tinggi baik secara satuan atau dalam kombinasi yang menyebabkan kegagalan.

## 2. Aktivitas Ekonomi

Apabila kondisi ekonomi berada dalam resesi, penjualan dapat menurun secara tiba-tiba, membuat kondisi biaya tetap dalam sebuah perusahaan tetap tinggi dan juga ketidakcukupan laba untuk menutupi biaya yang tinggi tersebut.

## 3. Kedewasaan Perusahaan

Sebuah perusahaan melewati tahap kelahiran, berkembang, kedewasaan dan pada akhirnya penurunan. Manajemen perusahaan seharusnya mencoba untuk memperpanjang tahap perkembangan perusahaan melalui penelitian, produk dan merger. Ketika sebuah perusahaan ketika berada dipuncak kejayaannya dan mulai menurun, perusahaan tersebut dinyatakan gagal atau bangkrut. Perencanaan manajemen yang efektif seharusnya dapat membantu perusahaan untuk menunda penurunan dan kegagalan secara total.

Kebangkrutan terjadi akibat dari proses *financial distress* yang dialami perusahaan karena manajemen tidak dapat mengatasinya. Analisis terhadap laporan keuangan suatu perusahaan penting untuk memprediksi bagaimana kinerja perusahaan kedepannya. Prediksi ini sangat berguna bagi manajemen dan pemilik perusahaan untuk mengantisipasi potensi terjadinya kebangkrutan. Tidak hanya

perusahaan yang terkena dampaknya tetapi juga semua pihak-pihak yang ikut terlibat dalam kegiatan operasi perusahaan.

### **2.8.2 Faktor Penyebab Financial Distress**

Banyak hal yang dapat menyebabkan kondisi kesulitan keuangan yang terjadi pada setiap perusahaan. Menurut Adnan (2000) yang dikutip oleh Peter dan Joshep (2000) menyatakan bahwa suatu perusahaan dapat mengalami kebangkrutan. Ada beberapa faktor yang menyebabkan kebangkrutan, antara lain sebagai berikut:

#### 1. Faktor Umum

##### a. Sektor Ekonomi

Faktor-faktor penyebab kebangkrutan dari sektor ekonomi adalah gejala inflasi dan deflasi dalam harga barang dan jasa, kebijakan keuangan, suku bunga, dan devaluasi atau revaluasi utang dalam hubungannya dengan uang asing serta neraca pembayaran, surplus atau defisit dalam hubungannya dengan perdagangan luar negeri.

##### b. Sektor Sosial

Faktor sosial sangat berpengaruh terhadap kebangkrutan cenderung pada gaya hidup masyarakat yang mempengaruhi permintaan terhadap produk dan jasa ataupun cara perusahaan berhubungan dengan karyawan. Faktor sosial yang lain yaitu kerusuhan atau kekacauan yang terjadi di masyarakat.



c. Teknologi

Penggunaan teknologi informasi juga menyebabkan biaya yang ditanggung perusahaan membengkak terutama untuk pemeliharaan dan implementasi. Pembengkakan terjadi, jika penggunaan teknologi informasi tersebut kurang terencana oleh pihak manajemen, sistemnya tidak terpadu dan para menejer pengguna kurang profesional.

d. Sektor Pemerintah

Pengaruh dari sektor pemerintah berasal dari kebijakan pemerintah terhadap pencabutan subsidi pada perusahaan dan industri, pengenaan tarif ekspor dan impor barang berubah, kebijakan undang-undang baru bagi perbankan atau tenaga kerja dan lain-lain.

2. Faktor Eksternal Perusahaan

a. Pelanggan/Konsumen

Perusahaan harus bisa mengidentifikasi sifat konsumen, karena berguna untuk menghindari kehilangan konsumen, jika untuk menciptakan peluang untuk menemukan konsumen baru dan menghindari menurunnya hasil penjualan dan mencegah konsumen berpaling ke pesaing.

b. Faktor Kreditur

Kekuatan terletak pada pemberian pinjaman dan mendapatkan jangka waktu pengembalian hutang yang

tergantung kepercayaan kreditur terhadap kelikuditasian suatu perusahaan.

c. Faktor Pesaing

Faktor ini merupakan hal yang harus diperhatikan karena menyangkut perbedaan pemberian pelayanan kepada konsumen, perusahaan juga jangan melupakan pesaingnya karena jika produk pesaingnya lebih diterima oleh masyarakat perusahaan tersebut akan kehilangan konsumen dan mngurangi pendapatan yang diterima.

3. Faktor Internal Perusahaan

Faktor ini biasanya merupakan hasil keputusan dan kebijakan yang tidak tepat di masa lalu dan kegagalan manajemen untuk berbuat sesuatu pada saat yang diperlukan, seperti: besarnya kredit yang diberikan kepada pelanggan, manajemen yang tidak efisien, hingga kecurangan yang dilakukan anggota perusahaan.

Indikator yang harus dipertimbangkan oleh manajemen perusahaan yang terkait dengan efektivitas dan efisiensi operasi, seperti yang diusulkan oleh Harnanto (1984), adalah sebagai berikut:

Penurunan volume penjualan karena perubahan selera atau permintaan konsumen

1. Peningkatan biaya produksi
2. Tingkat persaingan yang ketat
3. Kegagalan untuk berkembang

4. Ketidakefektifan dalam menjalankan fungsi penagihan piutang
5. Kurangnya dukungan atau fasilitas perbankan (kredit)
6. Tingginya tingkat ketergantungan pada piutang

## **2.9 Penelitian Terdahulu dan Pengembangan Hipotesis**

Dalam penelitian ini peneliti menggunakan variabel-variabel dari dua variabel independen yaitu *CEO Gender*, *CEO Quality*, *Generation Family Firm*.

Berikut pengembangan hipotesis dengan variabel-variabel yang digunakan:

### **2.9.1 Pengaruh CEO Gender terhadap Financial Distress**

CEO adalah pemegang jabatan tertinggi dalam perusahaan sekaligus sebagai pemimpin eksekutif perusahaan. Keberadaan CEO terkait dengan gaya kepemimpinan. Keberhasilan organisasi sangat ditentukan oleh pemimpin organisasinya. Dalam hal ini gaya kepemimpinan (*leadership*) sangat mempengaruhi motivasi karyawan. Terdapat perbedaan antara gaya kepemimpinan pria dan wanita. Pada dasarnya CEO perempuan lebih *risk averse* dibandingkan dengan CEO laki-laki. Perbedaan gender dapat menyebabkan pengambilan keputusan dan kebijakan yang dilakukan oleh CEO untuk perusahaan dapat berbeda. Hal tersebut dikarenakan perempuan dan laki-laki bertindak secara berbeda dalam kondisi yang sama, misalkan hal gaya kepemimpinan, gaya berkomunikasi, konservatisme, menghindari risiko, dan pengambilan keputusan.

Adanya CEO yang terjadi *gender diversity* yaitu terdiri dari perempuan dan laki-laki yang merupakan monitor yang ketat. Adanya *gender diversity* juga dapat mengurangi konflik dan akan membuat perusahaan bertahan serta lebih *risk*

*averse* dalam pengambilan keputusan. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Kristanti (2015) menjelaskan bahwa *gender diversity* memiliki hubungan yang negatif dengan kebangkrutan yang dialami perusahaan. Hal ini berarti bahwa kehadiran wanita dalam pemimpin akan membawa keuntungan bagi perusahaan, seperti adanya perspektif yang luas ketika pengambilan keputusan. Namun hadirnya wanita dalam kepemimpinan dapat membawa dampak negatif apabila pengambilan keputusan yang dilakukannya didasari dan dimotivasi oleh tekanan sosial untuk menimbulkan adanya kesetaraan gender sehingga keputusan yang dihasilkan tidak tepat dalam menghadapi permasalahan perusahaan.

Menurut penelitian yang dilakukan oleh Kristanti, Rahayu dan Huda (2016) menjelaskan bahwa perempuan dalam kepemimpinan memiliki preferensi risiko yang lebih rendah bila dibandingkan dengan laki-laki. Perempuan tidak berani mengambil risiko yang lebih besar sehingga mereka akan lebih konservatif dalam menjalankan operasi perusahaan dan akibatnya kemungkinan perusahaan mengalami *financial distress* lebih kecil. Penelitian ini juga menunjukkan bahwa CEO gender berpengaruh negatif signifikan terhadap terjadinya *financial distress* perusahaan.

Penelitian ini juga didukung oleh Ningrum dan Hatane (2017) yang menunjukkan bahwa pemimpin perempuan memiliki pengaruh signifikan negatif terhadap terjadinya *financial distress* perusahaan. Hal tersebut berarti bahwa dengan adanya kehadiran wanita dalam kepemimpinan suatu perusahaan, maka akan cenderung pada semakin rendahnya *financial distress* yang akan dialami oleh perusahaan.

Penelitian yang dilakukan oleh Ramadhani dan Adhariani (2015) dalam keberagaman gender pada CEO mempengaruhi kinerja keuangan perusahaan. Salah satu kemungkinan penyebabnya adalah jumlah CEO perempuan yang jauh lebih sedikit jika dibandingkan dengan CEO laki-laki. Sehingga ada kemungkinan pengaruh faktor keluarga dalam menetapkan perempuan sebagai pemimpin, yang dapat menyebabkan kompetensinya dianggap tidak mampu dalam meningkatkan kinerja keuangan perusahaan, sehingga dengan kinerja keuangan yang lemah maka akan berpengaruh terhadap *financial distress*.

- **H1 :CEO Gender berpengaruh negatif terhadap Financial Distress**

## **2.9.2 Pengaruh CEO Quality terhadap Financial Distress**

Latar belakang pendidikan yang dimiliki seseorang atau individu tentunya akan berpengaruh terhadap pengetahuan yang dimilikinya. Oktaviani (2017) berpendapat bahwa pemimpin yang memiliki latar belakang pendidikan dibidang bisnis dan ekonomi dapat mengelola perusahaan dan mengambil keputusan bisnis lebih baik dari pada anggota pemimpin yang tidak memiliki pengetahuan tentang bisnis dan ekonomi.

Oktaviani (2017) menjelaskan bahwa tingkat pendidikan mempengaruhi seseorang dalam kesuksesan karirnya, dimana tingkat pendidikan tinggi seseorang akan memiliki jenjang karir yang lebih tinggi pula. Kebanyakan CEO memiliki gelar pendidikan formal yang tinggi. Hal ini ditunjukkan oleh rata-rata jumlah 1,69 berarti rata-rata CEO perusahaan keluarga Indonesia memiliki tingkat sarjana.

Penelitian yang dilakukan oleh Kristandi, Rahayu dan Huda (2016) menyatakan bahwa *CEO quality* memiliki pengaruh negatif yang signifikan terhadap *financial distress* perusahaan. Hal ini dijelaskan bahwa jika *CEO quality* meningkat maka *financial distress* akan menurun sehingga semakin tinggi pendidikan yang dimiliki CEO maka akan mempengaruhi kinerja perusahaan sehingga perusahaan akan sehat dan terhindar dari kebangkrutan. Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Ying dan Mei (2014) menyatakan bahwa terdapat pengaruh signifikan positif antara tingkat pendidikan CEO dengan kebangkrutan artinya semakin tinggi tingkat pendidikan CEO tidak akan membantu untuk meningkatkan kinerja perusahaan sehingga akan memperburuk kinerja perusahaan dan menyebabkan kebangkrutan perusahaan. Menurutnya alasan utama untuk hasil paradoks ini diyakini berhubungan dengan bias terlalu percaya. Semakin tinggi tingkat pendidikan dari para CEO mungkin akan menyebabkan kesempatan yang lebih tinggi bagi mereka untuk menjadi terlalu percaya diri, hal ini dapat memburuk kinerja perusahaan. Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Gottesman dan Morey (2010) menunjukkan bahwa tidak ada hubungan signifikan perusaha antara kulaitas pendidikan CEO dengan kinerja keuangan yang lebih baik atau lebih buruk.

- **H2 : CEO Quality berpengaruh negatif terhadap Financial Distress**

### **2.9.3 Pengaruh Generation Family Firm terhadap Financial Distress**

Perusahaan keluarga cenderung memiliki komitmen untuk mempertahankan pengaruh kontrol keluarga ke generasi berikutnya. Komitmen ini akan mendorong perusahaan berorientasi pada investasi yang tidak terlalu beresiko. Hal ini akan

perusahaan dinilai positif oleh investor karena memiliki resiko yang lebih rendah sehingga meningkatkan nilai perusahaan. Pada saat penyusunan dewan direksi, keluarga cenderung memilih anggota keluarga untuk duduk di posisi manajemen (Mutia, 2013).

Penelitian yang dilakukan Sudana dan Aristina (2017) yang menyebutkan bahwa dalam hubungannya dengan perusahaan keluarga, CEO biasanya merupakan pemimpin yang dominan, karena kedudukan CEO biasanya diisi oleh anggota keluarga. Kehadiran CEO yang berasal dari anggota keluarga juga dapat memengaruhi penilaian investor. Biasanya, CEO keluarga telah mendapatkan pendidikan yang cukup karena memang disiapkan untuk menjadi penerus kepemimpinan perusahaan serta memiliki koneksi sosial yang luas dari keluarganya. CEO keluarga biasanya mempunyai komitmen yang kuat karena adanya ikatan psikologis dengan perusahaan. Banyak perusahaan keluarga yang cenderung memilih anggota keluarganya untuk memimpin perusahaan daripada pihak eksternal (professional).

Menurut Peilouw (2017) perusahaan keluarga cenderung memiliki keinginan kuat untuk mandiri dan lebih cenderung untuk menggunakan pembiayaan internal (laba ditahan) dan menggunakan hutang. Perusahaan akan cenderung menggunakan hutang dalam struktur modalnya karena perusahaan yang dimiliki keluarga tidak ingin menerbitkan saham kepada pihak luar karena mereka ingin melindungi kontrol yang dimiliki terhadap perusahaan. Hal ini menyebabkan tingkat hutang perusahaan menjadi lebih tinggi dan resiko yang ditanggung oleh perusahaan pun menjadi semakin besar sehingga pihak kreditur

mengantisipasi risiko tersebut dengan biaya hutang yang lebih tinggi sehingga hal ini akan menyebabkan terjadinya financial distress apabila perusahaan tidak mampu untuk melunasinya.

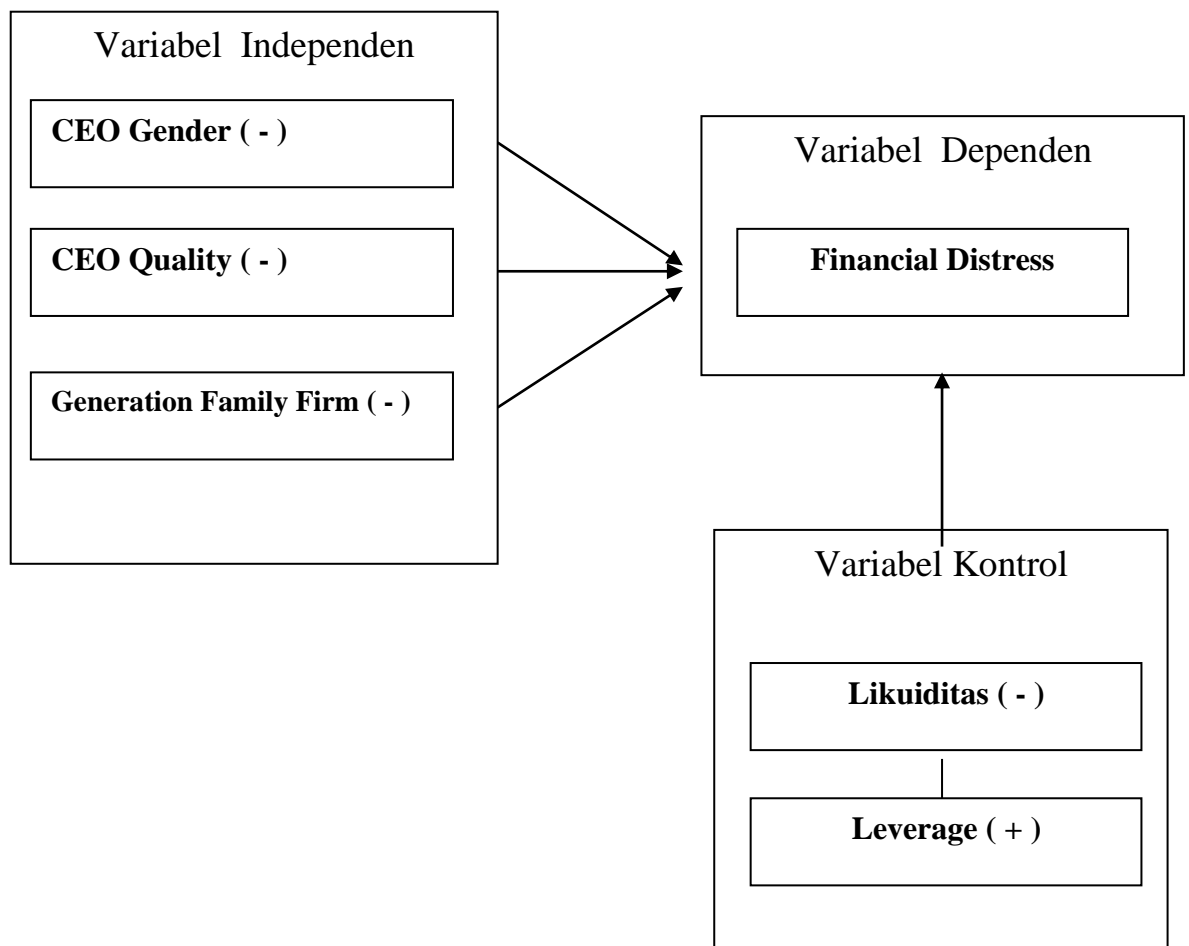
Menurut penelitian (Hamberg, Fagerland dan Nilsen, 2013) membuktikan bahwa adanya pemimpin yang berasal dari keluarga pemimpin berpengaruh negatif terhadap kebangkrutan. Hal ini disebabkan karena keluarga menjadi lebih termotivasi untuk bekerja secara efisien terutama karena keluarga akan memastikan bahwa perusahaan dapat dipertahankan hingga generasi berikutnya dengan keefisienan akan meningkatkan profitabilitas. Komitmen untuk mempertahankan perusahaan ke generasi berikutnya akan mempengaruhi keputusan hutang perusahaan menjadi lebih hati-hati sehingga akan meningkatkan nilai perusahaan, sehingga perusahaan mempengaruhi *financial distress* akan lebih kecil. Penelitian yang dilakukan oleh Kusumawati dan Juniarti (2014) membuktikan bahwa pemimpin berasal dari keluarga tidak berpengaruh secara signifikan terhadap profitabilitas dan tidak berpengaruh secara signifikan terhadap nilai perusahaan sehingga tidak akan mempengaruhi kesulitan keuangan. Penelitian yang dilakukan oleh Rehman dan Shah (2013) CEO yang berasal dari keluarga dapat berpengaruh positif terhadap kebangkrutan perusahaan. Hal ini disebabkan jika pemilik perusahaan berperan sebagai manajemen di dalam perusahaannya sehingga akan membuat pengambilan keputusan menjadi tidak efektif dan mengurangi tercapainya laba yang tinggi dibandingkan dengan jika manajer profesional yang bekerja di dalam perusahaan sehingga kondisi



perusahaan akan tidak stabil dan dapat menyebabkan kondisi keuangan perusahaan melemah.

- **H3 : Generation Family Firm berpengaruh negatif terhadap Financial Distress**

## 2.10 Kerangka Konsep Penelitian



## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **3.1 Populasi dan Sampel**

Populasi yang menjadi objek dalam penelitian ini adalah perusahaan keluarga yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia (BEI) periode tahun 2015-2017. Perusahaan keluarga sebagai objek penelitian yang merupakan suatu bisnis yang melibatkan sebagian anggota keluarga di dalam kepemilikan atau organisasi bisnis. Sampel penelitian adalah sebagian populasi yang diambil sebagai sumber data dan dapat mewakili seluruh populasi.

Pengambilan sampel dalam penelitian ini berdasarkan teknik *purposive sampling* (sampel sengaja dipilih agar dapat mewakili populasinya dan dapat memenuhi tujuan penelitian). *Purposive sampling* adalah teknik penentuan sampel dengan pertimbangan tertentu dimana umumnya disesuaikan dengan tujuan atau masalah penelitian. Sampel penelitian ini adalah perusahaan dengan kriteria sebagai berikut:

1. Perusahaan yang berbasis *family firm* yang *go publik* di Bursa Efek Indonesia pada periode 2015-2017.
2. Perusahaan telah menyajikan laporan keuangan tahunan untuk tahun 2015-2017 yang telah diaudit serta memiliki data yang dibutuhkan dalam penelitian lengkap.
3. Perusahaan memiliki rencana jangka panjang untuk melanjutkan perusahaan keluarga ke generasi selanjutnya.

### **3.2 Data dan Sumber Data**

Data yang digunakan pada penelitian ini adalah data sekunder, adapun data yang diperlukan adalah laporan tahunan perusahaan keluarga dari tahun 2015 sampai dengan tahun 2017. Pengambilan data diperoleh dari Indonesian *Capital Market Directory* (ICMD) dan laporan keuangan perusahaan dari situs Bursa Efek Indonesia.

Data yang dipergunakan meliputi data *CEO Gender* (perempuan atau laki-laki), *CEO Quality* (tingkat pendidikan CEO) dan data *Generation Family Firm* (jumlah dari penerus generasi perusahaan), laba bersih, total aktiva, aktiva lancar, utang lancar, total utang, total modal

### **3.3 Definisi Operasional Variabel Penelitian**

#### **3.3.1 Variabel Dependen**

Variabel dependen adalah variabel yang dipengaruhi oleh variabel independen. Variabel dependen dalam penelitian ini adalah *financial distress*, yaitu kondisi dimana perusahaan mengalami kesulitan keuangan. Dalam penelitian ini, *financial distress* didefinisikan sebagai perusahaan yang mengalami atau memiliki *net income* negatif, sesuai dengan penelitian yang telah dilakukan oleh (Andre et al. 2014 )

Penggunaan *net income* sebagai karakteristik variabel dependen dikarenakan *net income* menggambarkan seberapa besar perusahaan mampu menghasilkan keuntungan dari kegiatan operasi pada tahun tersebut. Jika *net income* sebuah perusahaan negatif, berarti perusahaan tersebut mengalami kerugian usaha, yang disebabkan pendapatan yang diterima perusahaan dalam periode tersebut lebih

kecil daripada biaya yang timbul. Oleh karena itu, dapat disimpulkan keadaan seperti itu menandakan perusahaan masuk dalam kategori *financial distress*. Dalam penelitian ini variabel dependen disajikan dalam bentuk *variabel dummy* dengan ukuran *binominal*, yaitu nilai satu (1) apabila perusahaan memiliki *net income* negatif dan nol (0) apabila perusahaan memiliki *net income* positif. Data untuk penentuan perusahaan mengalami *financial distress* dan sehat dengan meihat pada *annual report*.

### **3.3.2 Variabel Independen**

#### **a. Mengukur CEO Gender**

CEO *gender* pada penelitian ini dikategorikan menjadi dua yaitu maskulin dan feminim. CEO *gender* pada penelitian ini ditentukan berdasarkan jenis kelamin. Jenis kelamin CEO dalam penelitian ini diketahui dari nama dan foto CEO perusahaan. Data *gender* pada CEO diukur dengan menggunakan skala nominal. Skala nominal mengukur variabel dengan mengkalsifikasikan orang atau objek dalam dua kategori atau lebih. Variabel CEO *gender* dalam penelitian ini ditentukan dengan menggunakan variabel *dummy*. Kategori satu (1) untuk perusahaan yang dipimpin oleh CEO perempuan sedangkan kategori nol (0) untuk perusahaan yang dipimpin oleh CEO laki-laki.

#### **b. Mengukur CEO Quality**

Eksekutif tingkat tertinggi di perusahaan dengan tanggung jawab untuk memberikan kepemimpinan dan arahan strategis perusahaan adalah CEO. Kualitas diukur dengan pendidikan CEO formal. Variabel CEO

*gender* dalam penelitian ini ditentukan dengan menggunakan variabel dummy. Kualitas CEO diukur dengan pendidikan formal menggunakan tiga kategori, dikodekan nol (0) untuk Sarjana, satu (1) untuk Magister.

**c. Mengukur Generation Family Firm**

*Family Generation* adalah generasi keluarga yang memimpin perusahaan. Generasi pertama bisa disebut dengan *founder-controlled* yaitu jika pendiri perusahaan masih menjabat sebagai CEO. Generasi penerus atau *descendant-controlled* adalah ketika pendiri perusahaan sudah tidak aktif dalam direksi atau sudah meninggal atau ketika keturunannya menjabat CEO (Setianto dan Sari, 2017). Penelitian ini bernilai *family generation* diukur dengan variabel dummy, bernilai satu (1) untuk generasi penerus, bernilai nol (0) untuk generasi pertama.

### **3.3.3 Variabel Kontrol**

**a. Likuiditas**

Likuiditas menunjukkan kemampuan perusahaan dalam mendanai operasional perusahaan dan melunasi kewajiban jangka pendek perusahaan. Penelitian ini menggunakan rasio lancar atau *current ratio* atau *current asset to current liabilities* untuk mengukur likuiditas yang merupakan kemampuan perusahaan memenuhi hutang jangka pendeknya dengan menggunakan aktiva lancarnya (Andre et al.2014). *current ratio* dihitung dengan cara:

$$CR = \frac{\textit{Aktiva Lancar}}{\textit{Hutang Lancar}}$$

#### ***b. Leverage***

*Leverage* merupakan rasio untuk mengukur kemampuan perusahaan dalam membayar utang (jangka pendek dan jangka panjang). *Debt to equity ratio* (DER) menunjukkan perbandingan antara hutang dengan modal sendiri (Yustika,2015). *Debt to equity ratio* dapat dirumuskan sebagai berikut:

$$DER = \frac{\textit{Total Hutang}}{\textit{Total Modal}}$$

### **3.4 Metode Analisis**

Penelitian ini menggunakan teknik analisis kuantitatif pada metode analisisnya. Analisis kuantitatif pada metode analisisnya. Analisis kuantitatif dilakukan dengan cara menganalisis suatu permasalahan yang kemudian diwujudkan dalam bentuk angka. Data analisis yang digunakan untuk menguji hipotesis dalam penelitian ini adalah regresi logistik, statistik deskriptif juga digunakan untuk memberikan gambaran mengenai variabel –variabel dalam penelitian ini. Selain itu, dilakukan pengujian kelayakan model regresi untuk menilai model regresi dalam penelitian ini.

### 3.4.1 Analisis Statistik Deskriptif

Tahap ini memberikan informasi deskriptif yang menunjukkan nilai means, median, standar deviasi, nilai minimum dan nilai maksimum. Informasi deskriptif yang ada dapat menggambarkan sampel yang tersedia, untuk kemudian sampel akan dianalisis.

### 3.4.2 Uji Hipotesis

Hipotesis dalam penelitian ini diuji dengan menggunakan metode analisis logistic regression (Regresi Logistik). Regresi Logistik diterapkan karena variabel dependen dalam penelitian ini merupakan variabel dichotomus. Dalam regresi logistik, tidak memerlukan uji normalitas, heteroskedasitas, dan uji asumsi klasik pada variabel dependennya.

Variabel dependen yang digunakan dalam penelitian ini yaitu perusahaan yang mengalami financial distress dan pasangannya perusahaan non-financial distress. Variabel independen yang digunakan dalam penelitian ini adalah CEO Gender, CEO Quality, CEO Generation Family Firm dan variabel kontrol yaitu Likuiditas dan Leverage. Sehingga variabel tersebut merupakan campuran antara variabel metrek dan non metrik sehingga regresi logistik dapat digunakan. Model regresi logistik dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

$$\text{Logit FNCDIS} = \alpha + \beta_1 (\text{CGR}) + \beta_2 (\text{CQ}) + \beta_3 (\text{GFF}) + \beta_4 (\text{LIK}) + \beta_5 (\text{LIV}) + e$$

Keterangan:

FDISS : Financial Distress

GGR	: CEO Gender
CQ	: CEO Quality
GFF	: Generation Family Firm
LIK	: Likuiditas
LIV	: Leverage

#### **3.4.2.1 Uji Hosmer and Lemeshow's Goodness of Fit**

Uji H Hosmer and Lemeshow's Goodness of Fit menguji hipotesis nol bahwa data empiris sesuai dengan model atau tidak ada perbedaan antara model dengan data sehingga model dapat dikatakan fit. Jika nilai uji Hosmer and Lemeshow's Goodness of Fit lebih dari 0.05 maka hipotesis nol tidak dapat ditolak dan berarti model mampu memprediksi nilai obesrvasinya atau dapat dikatakan model dapat diterima karena sesuai dengan data obesrvasinya. Hipotesis untuk menilai model fit adalah:

H0 : Model yang dipotesiskan fit dengan data

H1 : Model yang dipotesiskan tidak fit dengan data

#### **3.4.2.2 Overall Fit Model**

Untuk menilai keseluruhan model (overall model fit) ditunjukkan dengan Log Likelihood Value yaitu dengan membandingkan antara -2Log Likelihood pada saat model hanya memasukkan konstanta dengan nilai -2 Log Likelihood (block number = 0) dengan pada saat model memasukkan konstanta dan variabel bebas (block number 1). Apabila nilai -2Log Likelihood (block number =0) > nilai -2Log Likelihood (block number = 1), maka keseluruhan model menunjukkan model regresi yang baik. Penurunan Log Likelihood menunjukkan model semakin baik.



### **3.4.2.3 Koefisien Determinasi (Nagelkerke R Square)**

Nagelkerke R Square merupakan pengujian yang dilakukan untuk mengetahui seberapa besar variabel independen mampu menjelaskan dan mengetahui variabel dependen. Nagelkerke R Square merupakan modifikasi dari koefisien Cox and Snell yang merupakan ukuran yang mencoba meniru ukuran  $R^2$  pada regresi berganda. Nilai Nagelkerke R Square bervariasi antara 1 (satu) dan 0 (nol). Semakin mendekati nilai 1 maka model dianggap semakin goodness of fit sementara semakin mendekati 0 maka model semakin tidak goodness of fit.

### **3.4.2.4 Tabel Klasifikasi 2x2**

Tabel klasifikasi 2x2 menghitung nilai estimasi yang benar (correct) dan salah (incorrect). Pada kolom merupakan dua nilai prediksi dari variabel dependen dalam hal ini financial distress (1) dan non financial distress (0), sedangkan pada baris menunjukkan nilai observasi sesungguhnya dari variabel dependen. Pada model sempurna, maka semua kasus akan berada pada diagonal dengan ketepatan peramalan 100%.

### **3.4.2.5 Menguji Koefisien Regresi**

Pengujian koefisien regresi dilakukan untuk menguji seberapa jauh semua variabel independen yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh terhadap kemungkinan perusahaan berada pada kondisi financial distress. Koefisien regresi logistik dapat ditentukan dengan menggunakan p-value (probability value). Tingkat signifikansi ( $\alpha$ ) yang digunakan sebesar 5% (0,05). Kriteria penerimaan dan penolakan hipotesis didasarkan pada signifikansi p-value.

Jika p-value (signifikasi)  $>\alpha$ , maka hipotesis alternatif ditolak. Sebaliknya jika p-value  $< \alpha$ , maka hipotesis alternatif diterima.

## BAB VI

### ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN

Dalam bab ini akan diuraikan hal - hal yang berkaitan dengan hasil dari hasil pengolahan data tersebut. Adapun pembahasan yang dimaksud meliputi pengujian analisis logistik dan pembahasan.

#### 4.1 Uji Deskriptif

Dalam bab ini penulis akan memberikan hasil dari analisis data yang telah diperoleh. Uji deskriptif digunakan dalam sebuah penelitian yang bertujuan untuk menentukan perbedaan sifat dan intensitas pada beberapa data yang telah terkumpul.

**Tabel 4.1**

#### Hasil Analisis Statistik Deskriptif

Statistik Deskriptif				
Variabel	Minimum	Maximum	Mean	Std.Deviation
Gender	.00	1.00	.1333	.34378
Pendidikan	.00	1.00	.5333	.50452
Generasi	.00	1.00	.7333	.44721
Likuiditas	.15	7.93	2.6748	1.98053
Leverage	.14	2.94	.9872	.70998
Financial Distress	.00	1.00	.2444	.43461

Berdasarkan tabel 4.1 menjelaskan bahwa hasil analisis deskriptif pada variabel likuiditas dan leverage dengan jumlah data dari penelitian sebanyak 45

data obeseravsi. Hasil uji di atas menunjukkan nilai minimum, maksimum, rata-rata , dan standar deviasi untuk setiap variabel kontrol.

Berdasarkan hasil di atas menunjukkan bahwa nilai yang diperoleh secara keseluruhan untuk likuiditas memiliki nilai minimum 0,153 pada perusahaan PT Jaya Agra Wattie Tbk. Nilai maksimum sebesar 7,929 pada perusahaan PT Elang Mahkota Teknologi Tbk. Nilai rata-rata pada variabel ini sebesar 2,674 dan nilai standar deviasi sebesar 1,980. Maka dapat disimpulkan bahwa likuiditas perusahaan keluarga dapat dikatakan cukup baik karena nilai rata-rata berada di atas 1, yang berarti bahwa jumlah aset lancar lebih besar atau mampu menutupi hutang lancar perusahaan.

Berdasarkan hasil di atas menunjukkan bahwa nilai yang diperoleh secara keseluruhan untuk leverage memiliki nilai minimum 0,137 pada perusahaan PT Elang Mahkota Teknologi Tbk. Nilai maksimum sebesar 2,943 pada perusahaan PT Jaya Agra Wattie Tbk. Nilai rata-rata pada variabel ini sebesar 0,987 dan nilai standar deviasi sebesar 0,709. Maka dapat disimpulkan bahwa *leverage* dengan rata-rata diatas 90% cukup berisiko, jika perusahaan tidak mampu menghasilkan laba dengan baik, dengan hutang yang dimiliki maka perusahaan dapat menuju kebangkrutan, karena perusahaan dengan hutang yang tinggi akan membebani biaya bunga yang tinggi, disamping itu perusahaan harus membayar pokok pinjaman.

## **4.2 Karakteristik**

### ***a. CEO Gender***

Berdasarkan hasil penelitian, dapat dideskripsikan karakteristik responden berdasarkan CEO *Gender* yaitu sebagai berikut:

**Tabel 4.2**

**Karakteristik Responden berdasarkan CEO *Gender***

<b>Kategori</b>	<b>Frekuensi</b>	<b>Prosentase</b>
Laki-laki	39	86,3
Perempuan	6	13,3
Total	45	100,0

Berdasarkan table 4.2 dapat diketahui bahwa karakteristik responden berdasarkan CEO *Gender*, Variabel CEO *Gender* merupakan variabel dummy dimana nilai terkecil 0 menyatakan CEO perempuan sedangkan nilai 1 menyatakan CEO laki-laki. Untuk dapat bersifat binominal ini maka dapat dilihat nilai yang paling sering muncul yaitu kategori Laki-laki yaitu sebanyak 39 responden (86,7%). Berarti bahwa 39 pengamatan lebih banyak dipimpin oleh CEO laki-laki.

**b. CEO *Quality***

Berdasarkan hasil penelitian, dapat dideskripsikan karakteristik responden berdasarkan CEO *Quality* Responden yaitu sebagai berikut:

**Tabel 4.3**

**Karakteristik Responden Berdasarkan CEO *Quality***

<b>Kategori</b>	<b>Frekuensi</b>	<b>Prosentase</b>
S1	21	46,7
S2	24	53,3
Total	45	100,0

Berdasarkan table 4.3 dapat diketahui bahwa karakteristik responden berdasarkan CEO *Quality*, variabel CEO *Quality* merupakan variabel dummy dimana nilai terkecil 0 menyatakan Sarjana (S1) sedangkan nilai 1 menyatakan Magister (S2). Untuk dapat bersifat binominal ini maka dapat dilihat nilai yang paling sering muncul yaitu kategori S2 yaitu sebanyak 24 responden (53%). Berarti bahwa 24 pengamatan lebih banyak dipimpin dengan pendidikan S2.

**c. *Generation Family Firm***

Berdasarkan hasil penelitian, dapat dideskripsikan karakteristik responden berdasarkan *Generation Family Firm* yaitu sebagai berikut:

**Tabel 4.4**

**Karakteristik Responden berdasarkan *Generation Family Firm***

<b>Kategori</b>	<b>Frekuensi</b>	<b>Prosentase</b>
Generasi Pertama	12	26,7
Generasi Penerus	33	73,3
Total	45	100,0

Berdasarkan table 4.4 dapat diketahui bahwa karakteristik responden berdasarkan *Generation Family Firm*, variabel *Generation Family Firm* merupakan variabel dummy dimana nilai terkecil 0 menyatakan generasi 1 sedangkan nilai 1 menyatakan generasi kedua. Untuk dapat bersifat binominal ini maka dapat dilihat nilai yang paling sering muncul yaitu kategori generasi penerus yaitu sebanyak 33 responden (73,3%). Berarti bahwa 33 pengamatan lebih banyak dipimpin pada generasi penerus.

**d. *Financial Distress***

Berdasarkan hasil penelitian, dapat dideskripsikan karakteristik responden berdasarkan *Financial Distress* yaitu sebagai berikut:

**Tabel 4.5**

**Karakteristik Responden Berdasarkan *Financial Distress***

<b>Kategori</b>	<b>Frekuensi</b>	<b>Prosentase</b>
Net Income +	34	75,6
Net Income -	11	24,4
Total	45	100,0

Berdasarkan table 4.5 dapat diketahui bahwa karakteristik responden berdasarkan *Financial Distress*, variabel *financial distress* merupakan variabel dummy dimana nilai terkecil 0 menyatakan tidak terjadi *financial distress* (*net income +*) sedangkan nilai 1 menyatakan terjadi *financial distress* (*net income -*). Untuk dapat bersifat binomial ini maka dapat dilihat nilai yang paling sering muncul yaitu kategori *net income +* yaitu sebanyak 34 responden (75%). Berarti bahwa 34 pengamatan lebih banyak tidak mengalami *financial distress*.

### **4.3 Analisis Regresi Logistik**

#### **4.3.1 Menilai Kelayakan Model Regresi**

Penelitian ini menggunakan analisis regresi logistik langkah pertama yang dilakukan adalah menilai kelayakan model regresi. Model dikatakan mampu memprediksi nilai observasi karena cocok dengan data observasinya karena cocok dengan data observasinya apabila nilai *Homer and Lemeshow Goodness of fit test*  $> 0,05$ . Nilai *goodness of fit test* pada tabel 4.6 yang diukur dengan nilai *chisquare*



pada bagian bawah uji *Hosmer and Lemeshow*. Pada tabel tersebut terlihat bahwa besarnya nilai statistik *Hosmer and Lemeshow Goodness of fit test* sebesar 5,435 dengan probabilitas signifikansi 0,607 yang nilainya di atas 0,05.

**Tabel 4.6**

**Hasil Hosmer and Lemeshow**

Hosmer and Lemeshow Test		
Chi-square	Df	Sig.
5,435	7	0,607

Dari tabel 4.6 di atas menunjukkan bahwa nilai dari pengujian *Hosmer and Lemeshow's Goodness of Fit Test* nilai *chi square* adalah 5,435 dengan signifikansi sebesar 0,607. Dengan tingkat signifikansi lebih besar dari tingkat  $\alpha$  sebesar 0,05 maka  $H_0$  tidak dapat ditolak (diterima). Berdasarkan analisis tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa model regresi layak dipakai untuk klasifikasi yang diprediksi dengan klasifikasi yang diamati.

**4.3.2 Menilai Keseluruhan Model (Overall Model Fit Test)**

Langkah kedua untuk menguji penelitian ini adalah menilai keseluruhan model regresi. Tabel 4.7 menunjukkan uji kelayakan dengan memperhatikan angka pada *-2Log Likelihood Block Number = 0* dan *-2 Log Likelihood Block Number = 1*. Pada tabel tersebut terlihat bahwa angka awal *-2 Log Likelihood Block Number = 0* adalah 50,149 sedangkan angka *-2 Log Likelihood Block Number = 1* adalah 41,084

**Tabel 4.7**

**Overall Model Fit Test**

<b>-2 Log Likelihood Block Number = 0</b>	<b>-2 Log Likelihood Block Number = 1</b>
50.149	41.084

Dari model tersebut ternyata *overall model fit* pada *-2 Log Likelihood Block Number=0* menunjukkan adanya penurunan pada *-2 Log Likelihood Block Number=1*. Penurunan *likelihood* ini menunjukkan model regresi yang lebih baik atau dengan kata lain model yang dihipotesiskan fit dengan data.

**4.3.3 Nilai Nagel karke R<sup>2</sup>**

*Nagel karke R<sup>2</sup>* merupakan modifikasi dari koefisien *Cox* dan *Snell's* untuk memastikan bahwa nilainya bervariasi dari 0 sampai 1. Hal ini dilakukan dengan cara membagi nilai *Cox* dan *Snell's R<sup>2</sup>* dengan nilai maksimumnya. Nilai *Nagel Karke R<sup>2</sup>* dapat diinterpretasikan seperti nilai *R<sup>2</sup>* pada *multiple regression*. Hasil nilai *Nagel Karke* dapat dilihat pada tabel 4.8 di bawah ini :

**Tabel 4.8**

**Nagel Karke R Square**

Model Summary
Nagelkerke R Square
.269

Pada hasil model summary pada tabel 4.8 memberikan nilai *Nagel Karke R Square* sebesar 0,269. Hal ini berarti variabilitas dependen yang dapat dijelaskan

oleh variabilitas variabel independen sebesar 26,9%, sedangkan sisanya sebesar 73,1% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak digunakan dalam penelitian ini.

#### 4.3.4 Uji Klasifikasi 2x2

Prediksi ketepatan model juga dapat menggunakan matrik klasifikasi yang menghitung nilai estimasi yang benar (*correct*) dan salah (*incorret*) pada variabel dependen. Matrik klasifikasi akan menunjukkan kekuatan prediksi dari model regresi untuk memprediksi kemungkinan terjadinya kecurangan.

**Tabel 4.9**

#### Uji Klasifikasi 2x2

Klasifikasi Tabel				
Observed		Predicted		
		FD		Percentage Correct
		.00	Financial Distress	
FD	.00	30	4	88.2
	Financial Distress	8	3	27.3
Overall Percentage				73.3

Dari sampel data 45 secara keseluruhan berarti bahwa 30 atau 73,3% sampel dapat diprediksikan dengan tepat oleh model regresi logistik ini. Dari tabel klasifikasi tersebut menunjukkan bahwa tidak adanya perbedaan yang signifikan terhadap data hasil prediksi dan data observasinya sehingga menunjukkan model regresi logistik yang baik.

#### 4.4 Uji Hipotesis

Setelah melakukan penelitian model regresi logistik, maka langkah selanjutnya adalah melakukan analisis regresi logistik dan menguji masing-masing koefisien yang dihasilkan. Hasil analisis regresi logistik sekaligus hasil uji hipotesis dapat dilihat pada tabel 4.10 sebagai berikut:

**Tabel 4.10**

**Hasil Uji Koefisien Regresi Logistik dan Uji Hipotesis**

Variabel	B	Sig.	Exp(B)
CEO Gender	1.166	.333	3.209
CEO Quality	1.144	.209	3.138
Generasi Family	-1.918	.046	.147
Likuiditas	-.803	.150	.448
Leverage	-1.100	.283	.333
Constant	2.329	.329	10.267

Dari pengujian persamaan regresi logistik tersebut, maka diperoleh model regresi logistik sebagai berikut:

$$\text{FNCDIS} = 2.329 + 1.166 \text{ CGR} + 1.144 \text{ CQ} - 1.918 \text{ GFF} - 0.803 \text{ LIK} - 1.100 \text{ LIV}$$

Berdasarkan persamaan garis regresi logistik yang berbentuk dan nilai-nilai dari koefisien regresi masing-masing variabel bebas, maka besarnya nilai dari intercept dan nilai koefisien dari variabel bebas dapat diinterpretasikan. Interpretasi yang tepat untuk koefisien ini tentunya tergantung pada kemampuan menempatkan arti dari perbedaan antara dua logistik. Oleh karena itu, dalam

regresi logistik, pengukuran koefisien regresi logistik menggunakan ukuran yang dikenal dengan nama *odds ratio* atau Exp. (B). Dari hasil perhitungan analisis regresi maka interpretasi koefisien regresi dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Nilai *intercept* persamaan regresi diatas adalah sebesar 2,329 dengan nilai *odds ratio* sebesar 10,267. Hal ini berarti peluang perusahaan mengalami *financial distress* adalah sebesar 10,267 kali dibandingkan peluang perusahaan-perusahaan tidak mengalami *financial distress* dengan asumsi semua variabel bebas bernilai 0.
2. Nilai koefisien regresi variabel CEO Gender adalah sebesar 1,166 dengan nilai *odds ratio* sebesar 3,209. Hal ini berarti apabila CEO Gender meningkat satu satuan atau menambah satu CEO Gender maka peluang perusahaan-perusahaan mengalami *financial distress* akan menurun sebesar 3,209 kali dengan asumsi variabel bebas dianggap konstan.
3. Nilai koefisien regresi variabel CEO Quality adalah sebesar 1,144 dengan nilai *odds ratio* sebesar 3,138. Hal ini berarti apabila CEO Quality meningkat satu satuan atau menambah satu CEO Quality maka peluang perusahaan-perusahaan mengalami *financial distress* akan menurun sebesar 3,138 kali dengan asumsi variabel bebas dianggap konstan.
4. Nilai koefisien regresi variabel Generation Family Firm adalah sebesar -1,918 dengan nilai *odds ratio* sebesar 0,147. Hal ini berarti apabila Generation Family Firm meningkat satu satuan atau menambah satu Generation Family Firm maka peluang perusahaan-perusahaan mengalami

*financial distress* akan menurun sebesar 0,147 kali dengan asumsi variabel bebas dianggap konstan.

5. Nilai koefisien regresi variabel Likuiditas adalah sebesar -0,803 dengan nilai *odds ratio* sebesar 0,448. Hal ini berarti apabila Likuiditas meningkat satu satuan atau menambah satu Likuiditas maka peluang perusahaan-perusahaan mengalami *financial distress* akan menurun sebesar 0,448 kali dengan asumsi variabel bebas dianggap konstan.
6. Nilai koefisien regresi variabel Leverage adalah sebesar -1,100 dengan nilai *odds ratio* sebesar 0,333. Hal ini berarti apabila Leverage meningkat satu satuan atau menambah satu Leverage maka peluang perusahaan-perusahaan mengalami *financial distress* akan menurun sebesar 0,333 kali dengan asumsi variabel bebas dianggap konstan.

Untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen dilakukan uji statistik Wald dari hasil regresi logistik. Koefisien regresi logistik dapat ditentukan dengan menggunakan p-value (probability value), yaitu membandingkan nilai p dengan  $\alpha$ . Pengambilan keputusan dalam pengujian ini adalah tingkat signifikan ( $\alpha$ ) yang digunakan sebesar 5% dengan kriteria pengujian hipotesis didasarkan pada signifikan ( $H_0$  dan  $H_a$ ). Jika  $H_0$  ditolak apabila p lebih besar dari nilai tingkat signifikansi 5% ( $\text{sig-t} > 0,05$ ) maka dapat disimpulkan tidak dapat pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen dan tanda koefisien regresi sesuai dengan yang diprediksi. Sebaliknya, jika  $H_a$  diterima apabila p lebih kecil dari nilai tingkat

signifikansi 5% ( $\text{sig-t} < 0,05$ ) maka dapat disimpulkan terhadap pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen, maka hipotesis diterima.

1. Pengujian Hipotesis Pertama (pengaruh negatif CEO Gender terhadap Fianancial Distress)

Pengujian terhadap hipotesis pertama dilakukan melalui pengujian signifikansi koefisien regresi dari variabel CEO Gender. Hipotesis pertama penelitian ini menyatakan bahwa CEO Gender berpengaruh negatif terhadap *financial distress*. Nilai signifikansi pada hipotesis sebesar 0,333 dengan nilai koefisien regresi 1,166 dan pada tingkat signifikansi  $\alpha = 5\%$ , maka koefisien regresi tersebut tidak signifikan karena signifikansi  $0,333 > 0,05$ , maka dapat disimpulkan bahwa, CEO Gender tidak berpengaruh signifikan terhadap *financial distress* sehingga  $H_{a1}$  tidak dapat didukung kebenarannya.

2. Pengujian Hipotesis Kedua (pengaruh negatif CEO *Quality* terhadap *Fianancial Distress*)

Pengujian terhadap hipotesis kedua dilakukan melalui pengujian signifikansi koefisien regresi dari variabel CEO *Quality*. Hipotesis kedua penelitian ini menyatakan bahwa CEO *Quality* berpengaruh negatif terhadap *financial distress*. Nilai signifikansi pada hipotesis sebesar 0,209 dengan nilai koefisien regresi 1,144 dan pada tingkat signifikansi  $\alpha = 5\%$ , maka koefisien regresi tersebut tidak signifikan karena signifikansi  $0,209 > 0,05$ , maka dapat disimpulkan bahwa, CEO

Quality tidak berpengaruh signifikan terhadap *financial distress* sehingga  $H_{a2}$  tidak dapat didukung kebenarannya.

3. Pengujian Hipotesis ketiga (pengaruh negatif *Generation Family Firm* terhadap *Fianancial Distress*)

Pengujian terhadap hipotesis ketiga dilakukan melalui pengujian signifikansi koefisien regresi dari variabel *Generation Family Firm*.

Hipotesis ketiga penelitian ini menyatakan bahwa *Generation Family Firm* berpengaruh negatif terhadap *financial distress*. Nilai signifikansi pada hipotesis sebesar 0,046 dengan nilai koefisien regresi -1,918 dan pada tingkat signifikansi  $\alpha = 5\%$ , maka koefisien regresi tersebut t signifikan karena signifikansi  $0,046 < 0,05$ , maka dapat disimpulkan bahwa, *Generation Family Firm* berpengaruh negatif signifikan terhadap *financial distress* sehingga  $H_{a3}$  dapat didukung kebenarannya.

**Tabel 4.11**

**Hasil Uji Hipotesis**

<b>Hipotesis</b>	<b>Nilai Signifikasi</b>	<b>Kesimpulan</b>
CEO Gender berpengaruh negatif terhadap <i>financial distress</i>	0,333	Ha tidak didukung
CEO Quality berpengaruh negatif terhadap <i>financial distress</i>	0,209	Ha tidak didukung
<i>Generation Family Firm</i> berpengaruh negatif terhadap <i>financial distress</i>	0,046	Ha didukung



Dapat diketahui bahwa nilai signifikansi masing-masing variabel yang dilakukan dalam penelitian ini adalah  $<0,05$  sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen, maka hipotesis diterima.

## **4.5 Pembahasan**

### **4.5.1 Pengujian Hipotesis Pertama (Pengaruh Negatif CEO Gender Terhadap *Financial Distress*)**

Hasil penelitian ini membuktikan bahwa keberagaman gender tidak berpengaruh signifikan terhadap *financial distress*. Besar kecilnya jumlah wanita pada dewan direksi tidak mempengaruhi *financial distress*. Masih sedikitnya perempuan yang ditempatkan di posisi puncak mungkin disebabkan oleh pandangan yang berbeda tentang penyebab kesuksesan yang diraih perempuan dan laki-laki. Kesuksesan laki-laki disebabkan oleh kemampuan yang tinggi dalam hal talenta dan kecerdasan, sedangkan kesuksesan perempuan disebabkan oleh faktor keberuntungan. Namun pada saat suatu pekerjaan tidak dilihat dari faktor keberuntungan, kesuksesan perempuan dianggap disebabkan oleh kerja keras. Selain itu, kegagalan yang terjadi pada perempuan disebabkan oleh ketidakmampuan, sedangkan kegagalan pada laki-laki disebabkan oleh ketidakberuntungan (*bad luck*).

Namun disisi lain perempuan memiliki sikap kehati-hatian yang tinggi, cenderung menghindari risiko, dan lebih teliti dibandingkan dengan laki-laki. Sisi inilah yang membuat wanita tidak terburu-buru dalam pengambilan keputusan. Teori keagenan menyatakan bahwa *diversity* gender dewan direksi dapat

mengontrol dengan baik atas manager karena diversifikasi akan meningkatkan independensi dewan direksi.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian Ningsih (2016) menunjukkan bahwa keberagaman gender tidak berpengaruh terhadap kinerja perusahaan. Perusahaan yang memiliki kinerja yang baik berarti lebih sedikit kemungkinan mengalami kebangkrutan dan juga lebih sedikit mengalami financial distress. Walaupun perempuan cenderung melayani perusahaan dengan kinerja yang baik dan menambahkan perempuan di dalam dewan direksi tetapi tidak memungkinkan bahwa keberadaan perempuan berpengaruh terhadap *financial distress* tetapi yang terpenting adalah membuat strategi untuk meningkatkan nilai perusahaan.

Hasil yang diperoleh pada tahapan pengujian hipotesis pertama ini tidak konsisten dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Kristanti (2015), yang menunjukkan adanya pengaruh negatif antara keragaman gender dengan *financial distress*. Meningkatnya jumlah perempuan pada dewan direksi maka akan meningkatnya peran perempuan dalam pengambilan keputusan manajemen perusahaan, sehingga perusahaan akan lebih konservatif dalam operasinya. Ini menyebabkan biaya kebangkrutan perusahaan bisa menurun, dan oleh karena itu kemungkinan perusahaan mengalami kesulitan keuangan juga semakin kecil. Maka hal tersebut berarti bahwa dengan adanya kehadiran wanita dalam kepemimpinan suatu perusahaan, maka akan cenderung pada semakin rendahnya *financial distress* yang akan dialami oleh perusahaan. Selain itu penelitian yang menunjukkan bahwa CEO Gender berpengaruh negatif terhadap financial distress

yaitu pada penelitian Kristanti, Rahayu dan Huda (2016) dan Ningrum dan Hatane (2017).

#### **4.5.2 Pengujian Hipotesis Kedua (Pengaruh Negatif CEO Quality Terhadap Financial Distress)**

Hasil penelitian ini membuktikan bahwa keberagaman kualitas pendidikan tidak berpengaruh signifikan terhadap *financial distress*. Hasil ini menjelaskan bahwa tingkat pendidikan pada CEO tidak memberikan pengaruh terhadap terjadinya *financial distress* di perusahaan dikarenakan bahwa pada kualitas pendidikan tinggi maupun rendah akan memberikan performa pemimpin dan kinerja pemimpin yang baik sehingga tidak akan mempengaruhi *financial distress*. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Susanti, Saputra, Harini (2018) mengungkapkan tingkat kualitas pendidikan CEO tidak berpengaruh terhadap profitabilitas. Hasil penelitian tersebut menemukan bahwa tingkat pendidikan tidak berpengaruh terhadap profitabilitas, tingkat tinggi rendahnya kualitas pendidikan seorang CEO tetap akan memberikan performa yang sama sehingga tidak mempengaruhi profitabilitas perusahaan. Hasil penelitian ini juga sejalan pada penelitian Gottesman dan Morey (2010) menunjukkan bahwa tidak ada hubungan signifikan perusahaan antara kualitas pendidikan CEO dengan kinerja keuangan yang lebih baik atau lebih buruk.

Hasil yang diperoleh pada tahapan pengujian hipotesis kedua ini tidak konsisten dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Kristandi, Rahayu dan Huda (2016) yang menyatakan bahwa CEO *quality* memiliki pengaruh negatif yang signifikan terhadap *financial distress* perusahaan. Hal ini dijelaskan bahwa jika

CEO *quality* meningkat maka *financial distress* akan menurun sehingga semakin tinggi pendidikan yang dimiliki CEO maka akan mempengaruhi kinerja perusahaan sehingga perusahaan akan sehat dan terhindar dari kebangkrutan. Hasil penelitian ini juga bertentangan dengan penelitian yang dilakukan oleh Ying dan Mei (2014) menyatakan bahwa terdapat pengaruh signifikan positif antara tingkat pendidikan CEO dengan kebangkrutan artinya semakin tinggi tingkat pendidikan CEO tidak akan membantu untuk meningkatkan kinerja perusahaan sehingga akan memperburuk kinerja perusahaan dan menyebabkan kebangkrutan perusahaan. Menurutnya alasan utama untuk hasil paradoks ini diyakini berhubungan dengan bias terlalu percaya. Semakin tinggi tingkat pendidikan dari para CEO mungkin akan menyebabkan kesempatan yang lebih tinggi bagi mereka untuk menjadi terlalu percaya diri, hal ini dapat memburuk kinerja perusahaan.

#### **4.5.3 Pengujian Hipotesis Ketiga (Pengaruh Negatif Generation Family Firm Terhadap Financial Distress)**

Hasil penelitian ini membuktikan bahwa *Generation Family Firm* berpengaruh negatif terhadap *financial distress*. Hal ini menjelaskan bahwa adanya generation dalam sebuah perusahaan keluarga akan memberikan pengaruh negatif terhadap *financial distress*, sehingga kemungkinan terjadinya kesulitan keuangan akan semakin kecil. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Hamberg, Fagerland dan Nilsen (2013) membuktikan bahwa adanya pemimpin yang berasal dari keluarga pemimpin berpengaruh negatif terhadap kebangkrutan. Hal ini disebabkan karena keluarga menjadi lebih termotivasi untuk bekerja secara efisien terutama karena keluarga akan memastikan bahwa perusahaan dapat

dipertahankan hingga generasi berikutnya dengan keefisienan akan meningkatkan profitabilitas. Komitmen untuk mempertahankan perusahaan ke generasi berikutnya akan mempengaruhi keputusan hutang perusahaan menjadi lebih hati-hati sehingga akan meningkatkan nilai perusahaan, sehingga perusahaan mempengaruhi *financial distress* akan lebih kecil.

Hasil yang diperoleh pada tahapan pengujian hipotesis ketiga ini tidak konsisten dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Kusumawati dan Juniarti (2014) membuktikan bahwa pemimpin berasal dari keluarga tidak berpengaruh secara signifikan terhadap profitabilitas dan tidak berpengaruh secara signifikan terhadap nilai perusahaan sehingga tidak akan mempengaruhi kesulitan keuangan. Hasil penelitian ini juga bertentangan dengan penelitian yang dilakukan oleh Rehman dan Shah (2013) CEO yang berasal dari keluarga dapat berpengaruh positif terhadap kebangkrutan perusahaan. Hal ini disebabkan jika pemilik perusahaan berperan sebagai manajemen di dalam perusahaannya sehingga akan membuat pengambilan keputusan menjadi tidak efektif dan mengurangi tercapainya laba yang tinggi dibandingkan dengan jika manajer profesional yang bekerja di dalam perusahaan sehingga kondisi perusahaan akan tidak stabil dan dapat menyebabkan kondisi keuangan perusahaan melemah.

#### **4.5.4 Pengujian Variabel Kontrol Terhadap Financial Distress**

Variabel kontrol dalam penelitian ini adalah likuiditas dan leverage. Variabel likuiditas dalam penelitian ini memiliki signifikansi sebesar 0,619 lebih besar dari 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa likuiditas tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap *financial distress*.

Likuiditas yang menunjukkan hasil yang tidak signifikan terhadap *financial distress*, yang berarti beberapapun besar likuiditas perusahaan tidak akan mempengaruhi kemungkinan perusahaan mengalami *financial distress*. Hal ini dikarenakan, dalam membiayai kewajiban lancar perusahaan memerlukan waktu yang tidak sedikit dan berbeda-beda antar tiap perusahaan untuk mengkonversi piutang usaha dan persediaan dalam bentuk kas. Sehingga likuiditas tidak menjadi signifikan terhadap *financial distress*. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Penelitian Carolina et al. (2017) memperoleh hasil yang berbeda dengan menatakan bahwa *current ratio* tidak berpengaruh terhadap kondisi *financial distress* perusahaan. Hasil ini didukung juga oleh penelitian yang dilakukan Andre dan Taqwa (2014) yang menyatakan bahwa rasio likuiditas tidak berpengaruh signifikan negatif terhadap *financial distress*. Namun hasil penelitian ini tidak konsisten pada penelitian Yustika (2015) menunjukkan bahwa *current ratio* berpengaruh signifikan negatif dalam memprediksi kondisi *financial distress* suatu perusahaan. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi kemampuan perusahaan memnuhi kebutuhan jangka pendeknya.

Variabel *leverage* dalam penelitian ini memiliki signifikansi sebesar 0,749 lebih besar dari 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa *leverage* tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap *financial distress*. Hal ini menjelaskan bahwa perusahaan lebih banyak membiayai kegiatan oprasionalnya dengan menggunakan modal yang didapatkan dari pihak ketiga dalam bentuk utang. Sebuah perusahaan yang besar cenderung mengendalikan sebagian besar pembiayaanya pada pinjaman bank. Oleh sebab itu, perusahaan yang besar

cenderung memiliki tingkat rasio *leverage* yang besar juga. Walaupun begitu, dapat dikatakan bahwa perusahaan tersebut lebih mampu untuk menghindari kesulitan keuangan dengan melakukan diversifikasi pada usahanya tersebut. Maka dari itu dapat disimpulkan bahwa leverage tidak berpengaruh signifikan terhadap *financial distress*. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Carolina et al. (2017) menunjukkan bahwa rasio leverage tidak berpengaruh signifikan terhadap *financial distress*. Sedangkan yang dilakukan oleh Andre dan Taqwa (2014) menunjukkan hasil berbeda yaitu rasio leverage berpengaruh signifikan positif terhadap kondisi *financial distress* suatu perusahaan. Hal tersebut yang berarti semakin besar kegiatan perusahaan yang dibiayai oleh utang maka semakin besar juga kemungkinan perusahaan mengalami *financial distress*. Hal ini juga didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Yustika (2015) dan Ufo (2015) yang menunjukkan bahwa rasio leverage berpengaruh positif signifikan terhadap *financial distress*.

## BAB V

### PENUTUP

#### 5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis faktor-faktor yang mempengaruhi *financial distress* pada perusahaan keuangan yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia tahun 2015-2017. Sesuai pembahasan hasil yang telah dilakukan pada bab sebelumnya, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Secara parsial variabel CEO *Gender* tidak berpengaruh terhadap *financial distress* pada perusahaan keluarga yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia. Hasil penelitian ini membuktikan bahwa keberagaman gender tidak berpengaruh signifikan terhadap financial distress. Besar kecilnya jumlah wanita pada dewan direksi tidak mempengaruhi financial distress.
2. Secara parsial variabel CEO *Quality* tidak berpengaruh terhadap *financial distress* pada perusahaan keluarga yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia. Hasil penelitian ini membuktikan bahwa keberagaman kualitas pendidikan tidak berpengaruh signifikan terhadap financial distress. Hasil ini menjelaskan bahwa tingkat pendidikan pada CEO tidak memberikan pengaruh terhadap terjadinya financial distress di perusahaan dikarenakan bahwa pada kualitas pendidikan tinggi maupun rendah akan memberikan performa pemimpin dan kinerja pemimpin yang baik sehingga tidak akan mempengaruhi financial distress.



3. Secara parsial variabel *Generation Family Firm* berpengaruh signifikan negatif terhadap *financial distress* pada perusahaan keluarga yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia. Hasil penelitian ini membuktikan bahwa *Generation Family Firm* berpengaruh negatif terhadap *financial distress* karena hal ini disebabkan karena keluarga menjadi lebih termotivasi untuk bekerja secara efisien terutama karena keluarga akan memastikan bahwa perusahaan dapat dipertahankan hingga generasi berikutnya dengan keefisienan akan meningkatkan profitabilitas agar terhindar dari *financial distress*.
4. Secara parsial variabel kontrol yaitu *likuiditas dan leverage* , pada kedua variabel ini tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap *financial distress* pada perusahaan keluarga yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia.

## 5.2 Saran

Berdasarkan hasil analisis dan kesimpulan maka saran yang dapat diberikan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Penelitian selanjutnya diharapkan dapat menambah variabel-variabel lain yang diduga mempengaruhi *financial distress* perusahaan seperti rasio-rasio keuangan, ukuran komite audit, dan komisaris independen.
2. Memperluas penelitian dengan menambah sampel penelitian dari seluruh perusahaan yang terdaftar pada BEI sehingga hasil yang

diperoleh akan lebih dapat digeneralisasi dan akan lebih menggambarkan kondisi sesungguhnya selama jangka panjang.

## DAFTAR PUSTAKA

- Acker.Joan.,1990,*Hireachies, Job, Bodies:A Theory of Genderd Organizations*,Gender and Society.vol.4.hal 139-158
- Andre,O. dan , Taqwa,S., 2014, *Pengaruh Profitabilitas, Likuiditas, dan Leverage Dalam Memprediksi Financial Distress*,Jurnal WRA ,Vol.2, hal 293-312.
- Annuri.I.F.A., dan Ruzikna.,2017, *Analisis Penggunaan Metode Altman (Z-score) dalam Mpemprediksi Terjadinya Financial Distress pada Perusahaan Minyak Bumi dan Gas yang terdaftar di BEI*, Jom FISIP, vol.4, hal 1-13  
Bursa Efek Indonesia. (n.d.). Retrieved from <http://www.idx.co.id/>
- Bhagat.S, Bolton.B.,dan Subramanian,2010,*CEO Education, CEO Turnover, and Firm Performance*,University of Colorado
- Carolina,V., Marpaung,E.I., dan Pratama, D., 2017, *Analisis Rasio Keuangan untuk Memprediksi Kondisi Financial Distress*, Jurnal Akuntansi Maranatha, Vol. 9, hal 137-145.
- Dewardari.N.W.,2017, *Hubungan CEO Gemder dengan Manajemen Laba*, Universitas Sanata Darma:Yogyakarta
- Dewey.J.,1964, Reflections on Two Pieces by John Dewey,Michigan State University, [https://msu.edu/~ottensam/Otten\\_911\\_dewey.pdf](https://msu.edu/~ottensam/Otten_911_dewey.pdf)
- Ditaria,2016, *Analisis Gender Peran Kepemimpinan Perempuan di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Bantul*, hal 1-14
- Gitman.L.J.,2000, *Principles of Managerial Finance*.Edition 7, Massachusetts: Addison-Wesely Publishing Company
- Gottesman.A.A, dan Morey.M.,2010,*CEO Educational Background and Firm Financial Performance*,Journal of applied finance, vol.2, hal 70-82
- Hamberg.M., Fagerland.E.A., dan Nilsen.K.K.,2013,*Founding-family Firm and the Creation of Value:Swedish Evidance*, Managerial Finance, vol.39, hal 963-978.
- Harris.C.K.,2014,*Woaman Director on Public Company Boards: Does a Critical Mass Affect leverage*, Bussiness and Economics, vol.29, hal 1-18
- Ibrahim.H., dan Samad.F.A., 2010, *Family Business in Emerging Markets:The case of Malaysia*,African Journal of Business management,vol.4, hal 2586-2595
- King.T., Srivastav.A, dan Williams.J.,2016, *What's in an Education? Implications of CEO Education for Bank Performance*, Journal of Corporate Finance, vol.37,hal 287-308
- Kristanti.F.T.,2015, *The Test of gender diversity and Financial Structure to the cost of Financial Distress:Evidence from Indonesian Family Business*, vol.2, hal 554-565
- Kristanti.F.T.,Effendi.N.,Herwany.A.,Febrian.E.,2015.*The Survival Analysis of Financial distress Company: Empirical Studies in Indoensia*, APCAFA

- Kristanti.F.T.,Rahayu.S., dan Huda.A.N.,2016,*The Determinant of Financial Distress on Indonesian Family Firm*, Social and Behavioral Sciences,vol.219, hal 440-447
- Kusanti.O.,2015, *Pengaruh Good Corporate Governance dan Rasio Keuangan terhadap Financial Distress*,Jurnal Ilmu&Riset Akuntansi, vol.4, hal 1-22
- Kusuma.G.H.,2015, *Metode Transfer Pengetahuan pada Perusahaan Keluarga di Indonesia*, Modus, vol.27, hal 125-139
- Kusuma.G.H.,2015, *Transfer Pengetahuan Terencana dan Tidak Terencana pada Proses Regenerasi Perusahaan Keluarga di Indonesia*,Jurnal Siasat Bisnis ,vol.19, hal 15-26
- Kusumastuti.S.,Supatmi.,dan Sastra.P.,2007,*Pengaruh Board Diversity Terhadap Nilai Perusahaan dalam Perspektif Corporate Governance*,Jurnal Akuntansi dan Keuangan,vol 9, hal 88-98
- Kusumawati.I.T dan Juniarti, 2014, *Pengaruh Family Control terhadap Profitabilitas dan Nilai Perusahaan pada Industri Dasar Kimia*, *Business Accounting*,vol 2, hal 170-179
- Mas'ud, I. dan Srengga, R.M., 2013, *Analisis rasio Keuangan untuk Memprediksi Kondisi Financial Distress Perusahaan Manufaktur yang terdaftar di BEI*, Jurnal Akuntansi Universitas Jember, vol.2, hal 140-154
- Munawir, S., 2002, *Analisis Laporan Keuangan*, Liberty:Yogyakarta.
- Mutiya.A.,2013,*Pengaruh Struktur Kepemilikan,Struktur Modal,dan Ukuran Perusahaan terhadap Nilai Perusahaan pada Perusahaan LQ-45 yang terdaftar di BEI tahun 2009-2011*. Thesis,Universitas Diponegoro,Semarang
- Ningrum.A., dan Hatane.S.E.,2017, *Pengaruh Corporate Governance terhadap Financial Distress*, *Business Accounting Review*, vol.5, hal 241-252
- Ningsih.M.H.,2016,*Analisis Pengaruh Corporate Governance terhadap Financial Distress*, Universitas Islam Indonesia,Yogyakarta.
- Novitasari.P.M., Suratna.S., dan Setiawan.D., 2015,*Pengertian Chief Executive Officer (CEO) dan Kinerja Akuntansi*,Jurnal Akuntansi,vol.3, hal 1-15
- Oktaviani.Affny, 2017, *Pengaruh Board Diversity pada dewan Direksi Terhadap Struktur Modal Perusahaan di Indonesia*, Universitas Andalas, Padang
- Peilouw,C.T.2017.*Pengaruh Struktur Kepemilikan terhadap Kebijakan Hutang pada Perusahaan yang Terdaftar di Bursa Efek Indonesia*. Jurnal Akuntansi dan Perpajakan. vol.3(1)
- Peter dan Yoseph.2011. *Analisis Kebangkrutan dengan Metode Z-score Altman.Springate, dan Zmijewski pada PT.Indofood Sukses Mkamur Tbk periode 2005-2009*.Jurnal Ilmiah Akuntansi, vol.4
- Ramadhani.D.,2015, *Pengaruh Keberagaman Gender terhadap Kinerja Keuangan Perusahaan dan Efisiensi Investasi*,Journal of Business Ethics vol.6
- Rehman.A.,dan Shah.S.Z.,2013,*Board independence,Ownership Structure and Firm Performance:Evidence form Pakistan*, Ijcrb, vol 5, hal 832-845
- Setianto.R.H. dan Sari.P.K.,2017, *Perusahaan Keluarga dan Kebijakan Dividen di Indonesia*, *Jurnal Siasat Bisnis*, vol.21, hal 107-118

- Shao.L. dan Liu.Z.,2014. CEO Gender and Firm Performance.Simon Freaser,hal 1-20
- Susanti.N, Saputra.S.E., Harini.G.,2018,*Pengaruh Diversifikasi Gender,Umur,Tenure dan Pendidikan terhadap Profitabilitas Perusahaan Perbankan Di BEI*,Journal of Economic and Economic Education, vol.6, hal 192-2016
- Sudana,I.M., & Aristina, N.P.N. 2017. *Chief Executive Officer (CEO) power,CEO Keluarga, dan nilai IPO Premium Perusahaan Keluarga di Indonesia*.Jurnal Akuntansi,vol. 21(2).hal 219-231
- Susanto A.B.,2005, *World Class Family Business Membangun Perusahaan Keluarga Berkelas Dunia*. Jakarta: Quantum Bisnis dan Manajemen
- Stalk.G., dan Foley.H., 2012,*Avoiding Traps That Can destroy Family Businesses* ,Harvard Busniness Preview, hal 25-27
- Tjiptono.F.,2013, *Kelanggengan Entrepreneurship dalam Bentuk Bisnis Keluarga*,Jurnal Enterpreneur dan Enterpreneurship, vol.2, hal 1-12
- Ufo, Andualem., 2015, *Impact of Financial Distress on the Leverage of Selected Manufacturing Firms of Ethiopia*, Industrial Engineering Letters, vol.5,hal 6-11.
- Yandianti, Winwin.,2017, *The Influence of Profitability on Financial Distress: A Research on Agricultural Companies Listed In Indonesia Stock Exchange*, International Journal of Scientific & Technology Research, Vol.6, hal 233-237.
- Ying.C.H dan Mei,Y.C.,2014,*CEO Education and Firm Performance:Evidance form Hong Kong*, Hong Kong Baptist University, vol 1, hal 1-33
- Yustika.Y., 2015, *Pengaruh Likuiditas,Profitabilitas, Operating Capacity, dan Biaya Agensi Manajerial terhadap Financial Distress*,Jom FEKON,vol.2,hal 1-15

## LAMPIRAN

DATA CEO GENDER, CEO QUALITY, GENERATION FAMILY FIRM  
PERUSAHAAN TAHUN 2015-2017

### 1. DATA CEO GENDER

NO	KODE	PERUSAHAAN	2015	2016	2017
1	AKRA	PT AKR Carporindo Tbk	L	L	L
2	JAWA	PT Jaya Agra Wattie Tbk	L	L	L
3	LTLS	PT Lautan Luas Tbk	L	L	L
4	MBTO	PT Martina Berto Tbk	L	L	L
5	TGKA	PT Tigaraksa Satria Tbk	P	P	P
6	CTTH	PT Citatah Tbk	L	L	L
7	FAST	PT Fast Food Indonesia Tbk	L	L	L
8	INDF	PT Indofood Sukses Makmur Tbk	L	L	L
9	MRAT	PT Mustika Ratu Tbk	P	P	P
10	BRPT	PT Barito Pasific Tbk	L	L	L
11	ACES	PT Ace Hardware Indonesia Tbk	L	L	L
12	ALTO	PT Tri Banyan Tirta Tbk	L	L	L
13	WIIM	PT Wismilak Inti Makmur Tbk	L	L	L
14	EMTK	PT Elang Mahkota Teknologi Tbk	L	L	L
15	BTON	PT Betonjaya Manunggal Tbk	L	L	L
		JUMLAH			
		Laki-laki = 39			
		Perempuan = 6			
		Total = 45			

## 2. DATA CEO QUALITY

NO	KODE	PERUSAHAAN	2015	2016	2017
1	AKRA	PT AKR Carporindo Tbk	S2	S2	S2
2	JAWA	PT Jaya Agra Wattie Tbk	S2	S2	S2
3	LTLS	PT Lautan Luas Tbk	S2	S2	S2
4	MBTO	PT Martina Berto Tbk	S2	S2	S2
5	TGKA	PT Tigaraksa Satria Tbk	S2	S2	S2
6	CTTH	PT Citatah Tbk	S1	S1	S1
7	FAST	PT Fast Food Indonesia Tbk	S1	S1	S1
8	INDF	PT Indofood Sukses Makmur Tbk	S1	S1	S1
9	MRAT	PT Mustika Ratu Tbk	S2	S2	S2
10	BRPT	PT Barito Pasific Tbk	S1	S1	S1
11	ACES	PT Ace Hardware Indonesia Tbk	S1	S1	S1
12	ALTO	PT Tri Banyan Tirta Tbk	S1	S1	S1
13	WIIM	PT Wismilak Inti Makmur Tbk	S2	S2	S2
14	EMTK	PT Elang Mahkota Teknologi Tbk	S1	S1	S1
15	BTON	PT Betonjaya Manunggal Tbk	S2	S2	S2
		<b>JUMLAH</b>			
		Sarjana = 21			
		Magister = 24			
		Total = 45			

### 3. DATA GENERATION FAMILY FIRM

NO	KODE	PERUSAHAAN	2015	2016	2017
1	AKRA	PT AKR Carporindo Tbk	2	2	2
2	JAWA	PT Jaya Agra Wattie Tbk	2	2	2
3	LTLS	PT Lautan Luas Tbk	1	1	1
4	MBTO	PT Martina Berto Tbk	1	1	1
5	TGKA	PT Tigaraksa Satria Tbk	2	2	2
6	CTTH	PT Citatah Tbk	2	2	2
7	FAST	PT Fast Food Indonesia Tbk	2	2	2
8	INDF	PT Indofood Sukses Makmur Tbk	2	2	2
9	MRAT	PT Mustika Ratu Tbk	2	2	2
10	BRPT	PT Barito Pasific Tbk	2	2	2
11	ACES	PT Ace Hardware Indonesia Tbk	1	1	1
12	ALTO	PT Tri Banyan Tirta Tbk	1	1	1
13	WIIM	PT Wismilak Inti Makmur Tbk	2	2	2
14	EMTK	PT Elang Mahkota Teknologi Tbk	2	2	2
15	BTON	PT Betonjaya Manunggal Tbk	2	2	2
		JUMLAH			
		Generasi pertama = 12			
		Generasi penerus = 33			
		Total = 45			



**NET INCOME PERUSAHAAN**

<b>NO</b>	<b>KODE</b>	<b>2015</b>	<b>2016</b>	<b>2017</b>
1	AKRA	1.058.741.020	1.046.852.086	1.304.600.520
2	JAWA	(11.715.503.160)	(225.132.640.088)	(199.929.077.450)
3	LTLS	34.032.000	115.337.000	183.621.000
4	MBTO	(14.056.549.894)	8.813.611.079	(24.690.826.118)
5	TGKA	196.049.612.474	211.153.019.175	254.951.562.937
6	CTTH	1.949.752.745	20.881.438.764	4.716.785.807
7	FAST	105.023.728	172.605.540	166.998.578
8	INDF	3.709.501	5.266.906	5.145.063
9	MRAT	1.045.990.311	(5.549.465.678)	(1.283.332.109)
10	BRPT	5.082.000	279.796.000	279.889.000
11	ACES	584.873.463.989	706.150.082.276	780.686.814.661
12	ALTO	(24.345.726.797 )	(26.500.565.763 )	(62.849.581.665)
13	WIIM	131.081.111.587	106.290.306.868	40.589.790.851
14	EMTK	1.840.757.747	892.885.880	447.944.371
15	BTON	6.323.778.025	(5.974.737.984)	11.370.927.212
	Jumlah			
	Net Income +	= 34		
	Net Income -	= 11		
	Total data	= 45		

## LIKUIDITAS

NO	KODE		2015	2016	2017
1	AKRA	Aktiva lancar	7.285.598.874	7.391.379.002	8.816.349.100
		Hutang lancar	4.871.402.133	5.815.707.526	5.429.491.457
		Likuiditas	1,495585598	1,270933754	1,62378911
2	JAWA	Aktiva lancar	210.503.621.067	190.298.855.080	195.500.834.468
		Hutang lancar	451.498.516.908	645.953.132.608	1.274.614.033.145
		Likuiditas	0,46623325	0,294601644	0,153380419
3	LTLS	Aktiva lancar	2.649.202.000	2.633.477.000	2.577.729.000
		Hutang lancar	2.727.244.000	2.676.623.000	2.638.368.000
		Likuiditas	0,971384299	0,983880434	0,977016474
4	MBTO	Aktiva lancar	467.304.062.732	472.762.014.033	520.384.083.342
		Hutang lancar	149.060.988.246	155.284.557.576	252.247.858.307
		Likuiditas	3,134985674	3,04448827	2,062987122
5	TGKA	Aktiva lancar	2.420.754.589.014	2.489.451.011.503	2.736.455.324.822
		Hutang lancar	1.515.045.604.565	1.446.548.510.398	1.533.875.068.654
		Likuiditas	1,597809717	1,720959231	1,784014475
6	CTTH	Aktiva lancar	319.565.856.417	331.152.878.677	417.419.813.576
		Hutang lancar	170.150.582.882	174.969.312.764	220.836.288.637
		Likuiditas	1,878135537	1,892634048	1,890177634
7	FAST	Aktiva lancar	996.744.541	1.210.852.255	1.256.248.188
		Hutang lancar	789.861.980	675.247.317	664.008.702
		Likuiditas	1,26192242	1,793198173	1,891915248
8	INDF	Aktiva lancar	42.816.745	28.985.443	32.515.399
		Hutang lancar	25.107.538	19.219.441	21.637.763
		Likuiditas	1,705334271	1,508131428	1,502715368
9	MRAT	Aktiva lancar	380.988.168.593	372.731.501.477	384.262.906.538
		Hutang lancar	102.898.339.772	93.871.952.310	106.813.922.324
		Likuiditas	3,702568666	3,970637579	3,597498324
10	BRPT	Aktiva lancar	448.467.000	728.773.000	1.504.057.000
		Hutang lancar	405.554.000	544.566.000	873.123.000

		Likuiditas	1,105813283	1,338263865	1,722617546
11	ACES	Aktiva lancar	2.467.394.840.796	2.822.069.744.478	3.358.272.302.312
		Hutang lancar	412.288.840.768	388.653.022.672	478.208.556.747
		Likuiditas	5,984626788	7,261154757	7,022610229
12	ALTO	Aktiva lancar	555.759.090.584	249.820.943.200	192.943.940.639
		Hutang lancar	351.136.317.401	331.532.658.228	179.485.187.884
		Likuiditas	1,582744544	0,753533436	1,074985312
13	WIIM	Aktiva lancar	988.814.005.395	996.925.071.640	861.172.306.233
		Hutang lancar	341.705.551.602	293.711.761.060	160.790.695.868
		Likuiditas	2,893760434	3,394229322	5,355859066
14	EMTK	Aktiva lancar	10.407.727.765	9.553.332.013	10.497.865.274
		Hutang lancar	1.312.536.004	1.881.228.383	1.861.393.468
		Likuiditas	7,929479826	5,078241483	5,639788392
15	BTON	Aktiva lancar	136.555.010.564	128.801.476.086	138.161.399.969
		Hutang lancar	31.337.185.002	30.523.107.064	25.235.541.036
		Likuiditas	4,357602974	4,219802257	5,474873702

### LEVERAGE

NO	KODE		2015	2016	2017
1	AKRA	Total hutang	7.916.954.220	7.756.420.389	7.793.559.184
		Total modal	7.286.175.343	8.074.320.321	9.029.649.347
		Leverage	1,086572014	0,960628273	0,863107623
2	JAWA	Total hutang	2.078.210.962.892	2.240.797.394.458	2.472.502.548.901
		Total modal	1.289.940.799.377	1.050.319.497.420	839.979.442.737
		Leverage	1,611090186	2,133443585	2,943527452
3	LTLS	Total hutang	3.773.710.000	3.979.344.000	3.898.250.000
		Total modal	1.619.620.000	1.679.016.000	1.871.083.000
		Leverage	2,32999716	2,370045312	2,083419068
4	MBTO	Total hutang	214.685.781.274	269.032.270.377	367.927.139.244
		Total modal	434.213.595.966	440.926.897.711	412.742.622.543
		Leverage	0,494424365	0,610151641	0,891420268
5	TGKA	Total hutang	1.803.388.178.176	1.742.099.821.453	1.847.345.054.940
		Total modal	842.913.618.601	943.930.516.651	1.077.617.922.938
		Leverage	2,139469737	1,845580571	1,714285755
6	CTTH	Total hutang	316.679.237.740	301.007.248.281	376.839.294.845
		Total modal	288.987.797.127	314.954.751.984	321.412.470.019
		Leverage	1,09582218	0,955715849	1,172447649
7	FAST	Total	1.195.619.040	1.354.608.586	1.455.851.579

		hutang			
		Total modal	1.114.917.330	1.223.210.987	1.293.570.812
		Leverage	1,072383582	1,107420225	1,125451785
8	INDF	Total hutang	48.709.933	38.233.092	41.182.764
		Total modal	43.121.593	43.941.423	46.756.724
		Leverage	1,129594934	0,870092259	0,880788055
9	MRAT	Total hutang	120.064.018.299	113.947.973.889	130.623.005.085
		Total modal	377.026.019.809	369.089.199.975	366.731.414.004
		Leverage	0,318450218	0,308727467	0,356181663
10	BRPT	Total hutang	1.057.175.000	1.122.222.000	1.626.029.000
		Total modal	1.195.909.000	1.448.368.000	2.016.899.000
		Leverage	0,883992846	0,774818278	0,806202492
11	ACES	Total hutang	638.724.157.543	682.373.973.095	918.418.702.689
		Total modal	2.628.825.516.460	3.048.727.694.796	3.510.421.847.790
		Leverage	0,2429694	0,223822539	0,261626307
12	ALTO	Total hutang	673.255.888.637	684.252.214.422	690.099.182.411
		Total modal	506.972.183.527	480.841.418.401	419.284.788.700
		Leverage	1,327993745	1,423030938	1,645896062
13	WIIM	Total hutang	398.991.064.485	362.540.740.471	247.620.731.930
		Total modal	943.708.980.906	991.093.391.804	978.091.361.111
		Leveage	0,422790365	0,365798767	0,253167283

14	EMTK	Total hutang	2.111.140.558	4.570.540.400	4.359.188.483
		Total modal	15.389.131.186	15.805.827.438	17.850.473.654
		Leverage	0,137183869	0,289168056	0,24420576
15	BTON	Total hutang	34.011.648.533	33.757.198.849	28.862.718.117
		Total modal	149.104.596.755	143.533.430.069	154.638.932.325
		Leverage	0,228105969	0,235187014	0,18664587

## Descriptives

**Descriptive Statistics**

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Gender	45	.00	1.00	.1333	.34378
Pendidikan	45	.00	1.00	.5333	.50452
Generasi	45	.00	1.00	.7333	.44721
Likuiditas	45	.15	7.93	2.6748	1.98053
Leverage	45	.14	2.94	.9872	.70998
FD	45	.00	1.00	.2444	.43461
Valid N (listwise)	45				

## Frequencies

**Gender**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Laki-laki	39	86.7	86.7	86.7
Valid Perempuan	6	13.3	13.3	100.0
Total	45	100.0	100.0	

**Pendidikan**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid S1	21	46.7	46.7	46.7
Valid S2	24	53.3	53.3	100.0
Total	45	100.0	100.0	

### Generasi

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Generasi Pertama	12	26.7	26.7	26.7
Valid Generasi Penerus	33	73.3	73.3	100.0
Total	45	100.0	100.0	

### FD

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid .00	34	75.6	75.6	75.6
Valid Financial Distress	11	24.4	24.4	100.0
Total	45	100.0	100.0	

## Logistic Regression

### Case Processing Summary

Unweighted Cases <sup>a</sup>		N	Percent
	Included in Analysis	45	100.0
Selected Cases	Missing Cases	0	.0
	Total	45	100.0
Unselected Cases		0	.0
Total		45	100.0

a. If weight is in effect, see classification table for the total number of cases.



**Dependent Variable Encoding**

Original Value	Internal Value
.00	0
Financial Distress	1

**Block 0: Beginning Block**

**Iteration History<sup>a,b,c</sup>**

Iteration	-2 Log likelihood	Coefficients
		Constant
1	50.149	-1.022
2	50.053	-1.126
3	50.053	-1.128
4	50.053	-1.128

- a. Constant is included in the model.
- b. Initial -2 Log Likelihood: 50.053
- c. Estimation terminated at iteration number 4 because parameter estimates changed by less than .001.

**Classification Table<sup>a,b</sup>**

Observed	Predicted		
	FD		Percentage Correct
	.00	Financial Distress	
FD .00	34	0	100.0
Financial Distress	11	0	.0
Overall Percentage			75.6

a. Constant is included in the model.

b. The cut value is .500

**Variables in the Equation**

	B	S.E.	Wald	df	Sig.	Exp(B)
Step 0 Constant	-1.128	.347	10.584	1	.001	.324

**Variables not in the Equation**

	Score	df	Sig.
Gender	.296	1	.586
Pendidikan	2.200	1	.138
Generasi	2.628	1	.105
Likuiditas	2.064	1	.151
Leverage	1.540	1	.215
Overall Statistics	7.644	5	.177

**Block 1: Method = Enter**

**Iteration History<sup>a,b,c,d</sup>**

Iteration	-2 Log likelihood	Coefficients				
		Constant	Gender	Pendidikan	Generasi	Likuiditas
1	43.132	.710	.535	.634	-1.258	-.303
2	41.345	1.635	.929	.963	-1.760	-.572
3	41.098	2.164	1.112	1.105	-1.894	-.745
4	41.084	2.318	1.162	1.141	-1.916	-.799
5	41.084	2.329	1.166	1.144	-1.918	-.803
6	41.084	2.329	1.166	1.144	-1.918	-.803

Iteration History<sup>a,b,c,d</sup>

Iteration	Coefficients	
	Leverage	
Step 1	1	-0.416
	2	-0.807
	3	-1.031
	4	-1.096
	5	-1.100
	6	-1.100

a. Method: Enter

b. Constant is included in the model.

c. Initial -2 Log Likelihood: 50.053

d. Estimation terminated at iteration number 6 because parameter estimates changed by less than .001.

**Omnibus Tests of Model Coefficients**

		Chi-square	df	Sig.
	Step	8.969	5	.110
Step 1	Block	8.969	5	.110
	Model	8.969	5	.110

**Model Summary**

Step	-2 Log likelihood	Cox & Snell R Square	Nagelkerke R Square
1	41.084 <sup>a</sup>	.181	.269

a. Estimation terminated at iteration number 6 because parameter estimates changed by less than .001.

**Hosmer and Lemeshow Test**

Step	Chi-square	df	Sig.
1	5.435	7	.607

**Contingency Table for Hosmer and Lemeshow Test**

		FD = .00		FD = Financial Distress		Total
		Observed	Expected	Observed	Expected	
Step 1	1	5	4.918	0	.082	5
	2	5	4.677	0	.323	5
	3	5	4.510	0	.490	5
	4	3	4.324	2	.676	5
	5	5	4.086	0	.914	5

6	3	3.509	2	1.491	5
7	3	3.238	2	1.762	5
8	3	2.762	2	2.238	5
9	2	1.976	3	3.024	5

**Classification Table<sup>a</sup>**

Observed	Predicted		
	FD		Percentage
	.00	Financial Distress	Correct
FD .00	30	4	88.2
Step 1 Financial Distress	8	3	27.3
Overall Percentage			73.3

a. The cut value is .500

**Variables in the Equation**

	B	S.E.	Wald	df	Sig.	Exp(B)	
Step 1 <sup>a</sup>	Gender	1.166	1.205	.937	1	.333	3.209
	Pendidikan	1.144	.911	1.575	1	.209	3.138
	Generasi	-1.918	.962	3.977	1	.046	.147
	Likuiditas	-.803	.558	2.073	1	.150	.448
	Leverage	-1.100	1.024	1.154	1	.283	.333
	Constant	2.329	2.384	.954	1	.329	10.267

a. Variable(s) entered on step 1: Gender, Pendidikan, Generasi, Likuiditas, Leverage.

**Correlation Matrix**

	Constant	Gender	Pendidikan	Generasi	Likuiditas	Leverage	
Step 1	Constant	1.000	.428	.020	-.585	-.876	-.904
	Gender	.428	1.000	-.200	-.435	-.407	-.337
	Pendidikan	.020	-.200	1.000	-.059	-.243	-.258
	Generasi	-.585	-.435	-.059	1.000	.352	.419
	Likuiditas	-.876	-.407	-.243	.352	1.000	.828
	Leverage	-.904	-.337	-.258	.419	.828	1.000

**Casewise List<sup>b</sup>**

Case	Selected Status <sup>a</sup>	Observed	Predicted	Predicted Group	Temporary Variable	
		FD			Resid	Zresid
30	S	1**	.110	0	.890	2.847
32	S	1**	.141	0	.859	2.469

a. S = Selected, U = Unselected cases, and \*\* = Misclassified cases.

b. Cases with studentized residuals greater than 2.000 are listed.

