

## DIVERSITAS GENDER PADA DEWAN DAN KINERJA PERUSAHAAN

Hendra Wijaya

Program Studi Magister Akuntansi, Sekolah Pascasarjana, Universitas Katolik Widya  
Mandala Surabaya, Surabaya, Indonesia

**Abstract.** *This study aims to analyze the diversity of the board of commissioners and the diversity of the board of directors on the firm's performance.. The sample in this company is a non-financial company listed on the Indonesia Stock Exchange in 2015-2019. The sample in this study consisted of 259 companies and 1194 observations. Diversity on the board is measured using three proxies, namely the Blau index, the proportion of women on the board, and a dummy variable. Firm performance is measured by using three proxies, namely return on assets, return on equity, and return on sales. The results of this study indicate that diversity on the board of commissioners and diversity on the board of directors has no effect on company performance and consistency is indicated by using all measurements. This research has a contribution to the relationship of gender diversity on corporate governance and financial performance of non-financial firms in Indonesia.*

**Keywords.** *Board of commissioners diversity; board of directors diversity; female commissioners; female director; firm performance*

**Abstrak.** Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis diversitas pada dewan komisaris dan diversitas pada dewan direksi terhadap kinerja perusahaan. Sampel pada perusahaan ini merupakan perusahaan non-finansial yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia pada tahun 2015-2019. Sampel pada penelitian ini terdiri dari 259 perusahaan dan 1194 observasi. Diversitas pada dewan diukur dengan menggunakan tiga proksi yaitu Blau index, proporsi wanita pada dewan, dan variabel dummy. Kinerja perusahaan diukur dengan menggunakan tiga proksi yaitu *return on asset*, *return on equiy*, dan *return on sales*. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa diversitas pada dewan komisaris dan diversitas pada dewan direksi tidak berpengaruh terhadap kinerja perusahaan dan konsistensi ditunjukkan dengan menggunakan seluruh pengukuran. Penelitian ini memiliki kontribusi pada hubungan diversitas gender pada tata kelola perusahaan dan kinerja keuangan pada perusahaan non-finansial di Indonesia.

**Kata kunci.** *Diversitas dewan komisaris; diversitas dewan direksi; direktur wanita; komisaris wanita; kinerja perusahaan*

**Corresponding author.** Email: hendrawijayagoei@gmail.com

**How to cite this article.** Wijaya, Hendra. (2022). Diversitas Gender Pada Dewan Dan Kinerja Perusahaan. *Jurnal Riset Akuntansi dan Keuangan*, 10(3) 427-436.

**History of article.** Received: Oktober 2022, Revision: November 2022, Published: Desember 2022

Online ISSN: 2541-061X. Print ISSN: 2338-1507. DOI: 10.17509/jrak.v10i3.44558

Copyright©2022. Published by Jurnal Riset Akuntansi dan Keuangan. Program Studi Akuntansi. FPEB. UPI

### PENDAHULUAN

Isu diversitas gender pada tata kelola perusahaan di Indonesia merupakan hal yang menarik untuk dikaji. Hal tersebut disebabkan karena partisipasi wanita pada dunia bisnis mengalami peningkatan dari tahun ke tahun (Grant Thornton, 2020). Indonesia juga berada

pada peringkat lima di atas Hongkong, India, Singapura, Jepang, dan Korea Selatan untuk partisipasi wanita pada dewan dalam perusahaan (Korn Ferry Diversity Scorecard, 2016). Beberapa penelitian juga menunjukkan bahwa wanita memiliki banyak kelebihan

dibandingkan dengan pria seperti meningkatkan struktur tata kelola karena memiliki upaya lebih dalam melakukan pemantauan (Adams & Ferreira, 2009), dapat memberikan perspektif yang berbeda dalam diskusi dan lebih dapat dipercaya (Salleh, Hashim, & Mohamad, 2012), meningkatkan efektivitas dewan melalui pemantauan, pengendalian strategis dan kerjasama yang lebih baik, dan partisipasi yang lebih aktif (Lucas-Pérez, Mínguez-Vera, Baixauli-Soler, Martín-Ugedo, & Sánchez-Marín, 2015), memiliki preferensi risiko *risk-averse* dan konservatif (Saona, Muro, San Martín, & Baier-Fuentes, 2019), memiliki etika yang lebih baik dan konservatif (Lakhal, Aguir, Lakhal, & Malek, 2015).

Tata kelola perusahaan di Indonesia menggunakan sistem *two-tier*. Sistem *two-tier* memisahkan fungsi pengawasan dan manajemen. Fungsi pengawasan pada perusahaan di Indonesia dijalankan oleh dewan komisaris, sedangkan untuk fungsi manajemen dijalankan oleh dewan direksi. Berdasarkan Otoritas Jasa Keuangan (2014), Dewan komisaris memiliki tugas untuk menjalankan fungsi pengawasan pada kebijakan-kebijakan dalam pengurusan perusahaan, sedangkan tugas dari dewan direksi adalah menjalankan dan bertanggung jawab atas pengurusan perusahaan.

Diversitas gender dewan komisaris dan dewan direksi memiliki dampak yang positif terhadap kinerja perusahaan. Berdasarkan teori eselon atas oleh Hambrick & Mason (1984) mengemukakan bahwa pemilihan strategi dan

Dewan komisaris perusahaan memiliki tugas untuk melakukan pengawasan kepada dewan direksi perusahaan (Otoritas Jasa Keuangan, 2014). Berdasarkan teori eselon atas mengemukakan bahwa heterogenitas dari pimpinan perusahaan dapat memiliki peran pada peningkatan perilaku yang kompetitif

tingkat kinerja perusahaan merupakan refleksi dari karakteristik latar belakang dari pimpinan perusahaan tersebut. (Hambrick, Cho, & Chen, 1996) mengemukakan bahwa heterogenitas dari manajemen tingkat atas perusahaan dapat meningkatkan perilaku yang kompetitif. Hal tersebut didukung oleh (Brahma, Nwafor, & Boateng, 2021) yang menemukan bahwa diversitas gender pada dewan berpengaruh positif pada kinerja perusahaan di Inggris. Prashar & Gupta (2020) juga menemukan bahwa diversitas gender pada dewan berpengaruh positif terhadap kinerja perusahaan. Khan & Abdul Subhan (2019) menemukan bahwa diversitas gender pada dewan berpengaruh positif terhadap kinerja perusahaan di Pakistan. Namun hasil sebaliknya didapat dari penelitian yang dilakukan oleh Fernández-Temprano & Tejerina-Gaite (2020) dan Unite, Sullivan, & Shi (2019) yang menemukan bahwa diversitas gender pada dewan tidak berpengaruh terhadap kinerja perusahaan.

Berdasarkan hasil penelitian yang berbeda-beda. Oleh karena itu tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis diversitas dewan komisaris terhadap kinerja perusahaan dan diversitas dewan direksi terhadap kinerja perusahaan pada perusahaan non-finansial yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia pada tahun 2015-2019. Penelitian ini memiliki kontribusi sebagai lanjutan dari penelitian terdahulu mengenai diversitas dewan komisaris dan dewan direksi sebagai tata kelola perusahaan terhadap kinerja perusahaan.

(Hambrick et al., 1996). Diversitas dewan komisaris menunjukkan bahwa terdapat keberagaman pada dewan komisaris perusahaan yaitu anggota pria dan wanita. Keberagaman tersebut diharapkan dapat meningkatkan kinerja perusahaan melalui karakter positif yang dimiliki oleh anggota wanita yang berdampak pada pemantauan

yang lebih baik (Lucas-Pérez et al., 2015). Hasil penelitian terdahulu menemukan bahwa keberadaan wanita pada dewan perusahaan berpengaruh positif terhadap kinerja perusahaan (Moreno-Gómez, Lafuente, & Vaillant, 2018). Hasil penelitian yang selaras juga ditemukan oleh Brahma et al. (2021) dan Prashar & Gupta (2020).

H<sub>1</sub>: Diversitas dewan komisaris berpengaruh positif terhadap kinerja perusahaan

Dewan direksi perusahaan memiliki tugas untuk menjalankan dan mengurus perusahaan (Otoritas Jasa Keuangan, 2014). Berdasarkan teori eselon atas mengemukakan bahwa sebuah organisasi merupakan hasil refleksi dari eksekutif tingkat atas perusahaan dan karakteristik dari manajemen tingkat atas dapat lebih menggambarkan hasil dari organisasi dari pada karakteristik dari CEO perusahaan (Hambrick et al., 1996). Diversitas gender pada dewan direksi menunjukkan bahwa dewan direksi tidak didominasi oleh pria, akan tetapi terdapat keberadaan wanita pada dewan direksi. Keberadaan wanita pada dewan direksi diharapkan dapat meningkatkan kinerja perusahaan. Hal tersebut disebabkan karena keberadaan wanita dapat memberikan dampak melalui karakter-karakter yang dimiliki. Hasil penelitian terdahulu menemukan bahwa keberadaan wanita pada manajemen tingkat atas perusahaan berpengaruh positif terhadap kinerja perusahaan (Moreno-Gómez et al., 2018). Kılıç & Kuzey (2016) juga menemukan bahwa direktur wanita berpengaruh positif terhadap kinerja perusahaan.

H<sub>2</sub>: Diversitas dewan direksi berpengaruh positif terhadap kinerja perusahaan

## METODOLOGI PENELITIAN

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif. Sampel dari penelitian ini adalah seluruh perusahaan non-finansial yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia pada tahun 2015-2019, memiliki data yang mendukung penelitian ini, tidak delisting selama periode 2015-2019, dan laporan keuangan diterbitkan dalam mata uang rupiah. Data pada penelitian ini diperoleh dari website Bursa Efek Indonesia [www.idx.co.id](http://www.idx.co.id) dan website perusahaan. Perusahaan yang menjadi sampel pada penelitian ini sebanyak 259 perusahaan dan 1194 observasi.

Kinerja perusahaan merupakan variabel dependen pada penelitian ini. Kinerja perusahaan diukur dengan menggunakan kinerja akuntansi. Pengukuran kinerja akuntansi mengacu pada penelitian yang dilakukan oleh Kılıç & Kuzey (2016) diukur dengan *return on assets* (ROA), *return on equity* (ROE), dan *return on sales* (ROS).

Variabel independen pada penelitian ini adalah diversitas dewan komisaris dan dewan direksi. Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Kılıç & Kuzey (2016), diversitas dewan komisaris diukur dengan menggunakan *Blau index*, proporsi wanita pada dewan komisaris, dan variabel *dummy*. Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Moreno-Gómez et al. (2018), diversitas dewan direksi diukur dengan menggunakan *Blau index*, proporsi wanita pada dewan direksi, dan variabel *dummy*.

Penelitian ini menggunakan tiga variabel kontrol yaitu *leverage*, ukuran perusahaan, dan umur perusahaan. Leverage berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Pasaribu (2017) diukur dengan menggunakan perbandingan antara total utang dengan total aset. Logaritma natural dari total aset perusahaan digunakan untuk mengukur ukuran perusahaan mengacu pada penelitian yang dilakukan oleh Moreno-Gómez et al.

(2018), sedangkan untuk umur perusahaan berdasarkan Vieira (2018) diukur dengan menggunakan logaritma natural selisih tahun pengamatan dengan tahun berdiri perusahaan.

Data pada penelitian ini dianalisis dengan menggunakan regresi data panel. Persamaan statistik pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

**Model I**

$$\begin{aligned}
 \text{FP (ROA, ROE, ROS)}_{it} &= \alpha + \beta_1\text{BLAU\_C}_{it} \\
 &+ \beta_2\text{BLAU\_D}_{it} + \beta_3\text{LEV}_{it} \\
 &+ \beta_4\text{FSIZE}_{it} + \beta_5\text{FAGE}_{it} \\
 &+ \varepsilon
 \end{aligned}$$

**Model II**

$$\begin{aligned}
 \text{FP (ROA, ROE, ROS)}_{it} &= \alpha + \beta_1\text{PFC}_{it} + \beta_2\text{PFD}_{it} \\
 &+ \beta_3\text{LEV}_{it} + \beta_4\text{FSIZE}_{it} \\
 &+ \beta_5\text{FAGE}_{it} + \varepsilon
 \end{aligned}$$

**Hasil Penelitian**

**Tabel 1. Statistik Deskriptif**

Variabel	N	Rata-Rata	Std. Deviasi	Maksimum	Minimum
ROA	1194	0,0394	0,0570	0,2403	-0,1497
ROE	1194	0,0673	0,0986	0,4044	-0,2847
ROS	1194	0,0647	0,1313	0,5651	-0,4233
BLAU_C	1194	0,1463	0,1978	0,5000	0,0000
BLAU_D	1194	0,1774	0,2020	0,5000	0,0000
PFC	1194	0,1280	0,1962	1,0000	0,0000
PFD	1194	0,1444	0,1868	1,0000	0,0000
LEV	1194	0,4405	0,1903	0,9114	0,0335
FSIZE	1194	28,7110	1,6548	33,4945	24,5683
FSIZE (dalam Milyar Rupiah)	1194	11.003,4397	27.444,6424	351.958,0000	46,7609
FAGE	1194	3,4283	0,4480	4,5643	1,7918
FAGE (dalam tahun)	1194	33,7152	13,3868	96,0000	6,0000

Sumber: Data diolah

**Model III**

$$\begin{aligned}
 \text{FP (ROA, ROE, ROS)}_{it} &= \alpha + \beta_1\text{DFC}_{it} + \\
 &\beta_2\text{DFD}_{it} + \beta_3\text{LEV}_{it} + \beta_4\text{FSIZE}_{it} + \\
 &\beta_5\text{FAGE}_{it} + \varepsilon
 \end{aligned}$$

Penelitian ini menggunakan tiga pengukuran untuk pengukur kinerja perusahaan yaitu *return on assets* (ROA), *return on equity* (ROE), dan *return on sales* (ROS). Penelitian ini menggunakan tiga pengukuran untuk diversitas dewan komisaris dan direksi yaitu Blau index (BLAU\_C, BLAU\_D), proporsi wanita pada dewan direksi (PFC, PFD), dan *variabel dummy* (DFC, DFD).

**HASIL DAN PEMBAHASAN**

Statistik deskriptif pada penelitian ini dapat dilihat pada Tabel 1. Statistik deskriptif penelitian ini terdiri dari rata-rata, standar deviasi, maksimum, dan minimum.

**Tabel 2. Statistik Deskriptif (untuk variabel dummy DFC dan DFD)**

Variabel	Keterangan	Jumlah
DFC	Jumlah observasi yang memiliki setidaknya satu wanita pada dewan komisaris	450
	Jumlah observasi yang tidak memiliki anggota wanita pada dewan komisaris	744
DFD	Jumlah observasi yang memiliki setidaknya satu wanita pada dewan direksi	548
	Jumlah observasi yang tidak memiliki anggota wanita pada dewan direksi	646

Sumber: Data diolah

Pada Tabel 1 menunjukkan bahwa rata-rata ROA adalah sebesar 0,0394 Hal tersebut menunjukkan bahwa rata-rata laba perusahaan yang diperoleh adalah 3,94% dari total aset yang dimiliki. Rata-rata ROE adalah sebesar 0,0673 dan menunjukkan bahwa rata-rata laba perusahaan yang diperoleh adalah 6,73% dari total ekuitas perusahaan. Rata-rata ROS adalah sebesar 0,0647 dan menunjukkan bahwa rata-rata laba perusahaan yang diperoleh adalah 6,47% dari total penjualan perusahaan.

Pada Tabel 1 menunjukkan rata-rata BLAU\_C adalah sebesar 0,1463. Hal tersebut menunjukkan bahwa diversitas gender pada dewan komisaris masih rendah. Diversitas gender pada dewan komisaris pada perusahaan masih didominasi oleh gender pria. Rata-rata proporsi wanita pada dewan komisaris adalah sebesar 12,80% (PFC = 0,1280). Pada Tabel 2 menunjukkan bahwa 450 observasi pada penelitian ini memiliki setidaknya satu dewan komisaris pada dewan komisaris dan 744 observasi tidak memiliki anggota wanita pada

dewan komisaris. Pada Tabel 1 menunjukkan bahwa BLAU\_D adalah sebesar 0,1774. Hal tersebut menunjukkan bahwa diversitas gender pada dewan direksi. Dewan direksi perusahaan masih didominasi oleh gender pria. Rata-rata proporsi dewan direksi adalah sebesar 14,44% (PFD = 0,1444). Pada Tabel 2 menunjukkan bahwa 548 observasi pada penelitian ini memiliki setidaknya satu dewan direksi pada dewan komisaris dan 646 observasi tidak memiliki anggota wanita pada dewan direksi.

Rata-rata LEV adalah sebesar 0,4405. Hal tersebut menunjukkan bahwa rata-rata 44,05% aset perusahaan didanai dengan menggunakan utang. Rata-rata total aset perusahaan adalah sebesar 11.003,4397 Milyar dan rata-rata umur perusahaan adalah sebesar 33,7152 tahun.

**Tabel 3. Hasil Penelitian (Kinerja Perusahaan diukur dengan menggunakan ROA)**

	Model 1	Model 2	Model 3
BLAU_C	0,0117 (0,1974)		
BLAU_D	-0,0005 (0,9669)		
PFC		0,0059 (0,5620)	
PFD		0,0050 (0,6794)	
DFD			0,0029 (0,4432)
DFC			-0,0015 (0,7174)
LEV	-0,1041 (0,0000)**	-0,1040 (0,0000)**	-0,1044 (0,0000)**
SIZE	0,0034 (0,5369)	0,0040 (0,4574)	0,0037 (0,4925)

AGE	-0,0066 (0,8396)	-0,0045 (0,8915)	-0,0047 (0,8852)
Konstanta	0,0099 (0,9607)	-0,0167 (0,9335)	-0,0058 (0,9768)
F-Statistik	12,6903 (0,000)**	12,6695 (0,000)**	12,6738 (0,000)**
<i>Adj R-squared</i>	0,7235	0,7231	0,7232

\*\* = signifikansi pada tingkat 1%

Sumber: Data diolah

**Tabel 4. Hasil Penelitian (Kinerja Perusahaan diukur dengan menggunakan ROE)**

	Model 1	Model 2	Model 3
BLAU_C	0,0235 (0,1944)		
BLAU_D	-0,0049 (0,8214)		
PFC		0,0164 (0,4194)	
PFD		0,0021 (0,9316)	
DFD			0,0065 (0,3821)
DFC			-0,0035 (0,6702)
LEV	-0,1300 (0,000)**	-0,1298 (0,000)**	-0,1305 (0,000)**
SIZE	0,0116 (0,2870)	0,0128 (0,2368)	0,0123 (0,2569)
AGE	-0,0024 (0,9714)	0,0026 (0,9685)	0,0013 (0,9837)
Konstanta	-0,2029 (0,6144)	-0,2557 (0,5238)	-0,2347 (0,5589)
F-Statistik	8,6188 (0,000)**	8,6047 (0,000)**	8,6084 (0,000)**
<i>Adj R-squared</i>	0,6303	0,6299	0,6300

\*\* = signifikansi pada tingkat 1%

Sumber: Data diolah

**Tabel 5. Hasil Penelitian (Kinerja Perusahaan diukur dengan menggunakan ROS)**

	Model 1	Model 2	Model 3
BLAU_C	0,0152 (0,4832)		
BLAU_D	0,0030 (0,9096)		
PFC		-0,0174 (0,4713)	
PFD		0,0084 (0,7712)	
DFD			-0,0018 (0,8403)
DFC			0,0000 (0,9963)
LEV	-0,2143 (0,000)**	-0,2159 (0,000)**	-0,2152 (0,000)**
SIZE	0,0320 (0,0138)*	0,0330 (0,0108)*	0,0330 (0,0111)*
AGE	-0,0784 (0,3164)	-0,0751 (0,3362)	-0,0748 (0,3387)
Konstanta	-0,4950 (0,3030)	-0,5301 (0,2676)	-0,5301 (0,2684)
F-Statistik	11,5818 (0,000)**	11,5839 (0,000)**	11,5742 (0,000)**
<i>Adj R-squared</i>	0,7031	0,7032	0,7030

\*\* = signifikansi pada tingkat 1%, \* = signifikansi pada tingkat 5%

Sumber: Data diolah

Pada Tabel 3 menunjukkan bahwa diversitas dewan komisaris yang diukur dengan menggunakan Blau index (signifikansi = 0,1974), proporsi wanita pada dewan komisaris (signifikansi = 0,5620), dan variabel *dummy* (signifikansi = 0,4432) tidak berpengaruh terhadap kinerja keuangan yang

diukur dengan menggunakan ROA (tingkat  $\alpha$  = 5%). Pada Tabel 4 menunjukkan bahwa diversitas dewan komisaris yang diukur dengan menggunakan Blau index (signifikansi = 0,1944), proporsi wanita pada dewan komisaris (signifikansi = 0,4194), dan variabel *dummy* (signifikansi = 0,3821) tidak

berpengaruh terhadap kinerja keuangan yang diukur dengan menggunakan ROE (tingkat  $\alpha = 5\%$ ). Pada Tabel 5 menunjukkan bahwa diversitas dewan komisaris yang diukur dengan menggunakan Blau index (signifikansi = 0,4832), proporsi wanita pada dewan komisaris (signifikansi = 0,4713), dan variabel *dummy* (signifikansi = 0,8403) tidak berpengaruh terhadap kinerja keuangan yang diukur dengan menggunakan ROS (tingkat  $\alpha = 5\%$ ). Oleh karena itu, hipotesis pertama penelitian ini yaitu diversitas dewan komisaris berpengaruh positif terhadap kinerja perusahaan ditolak.

Pada Tabel 3 menunjukkan bahwa diversitas dewan komisaris yang diukur dengan menggunakan Blau index (signifikansi = 0,9669), proporsi wanita pada dewan komisaris (signifikansi = 0,6794), dan variabel *dummy* (signifikansi = 0,7174) tidak berpengaruh terhadap kinerja keuangan yang diukur dengan menggunakan ROA (tingkat  $\alpha = 5\%$ ). Pada Tabel 4 menunjukkan bahwa diversitas dewan komisaris yang diukur dengan menggunakan Blau index (signifikansi = 0,8214), proporsi wanita pada dewan komisaris (signifikansi = 0,9316), dan variabel *dummy* (signifikansi = 0,6702) tidak berpengaruh terhadap kinerja keuangan yang diukur dengan menggunakan ROE (tingkat  $\alpha = 5\%$ ). Pada Tabel 5 menunjukkan bahwa diversitas dewan komisaris yang diukur dengan menggunakan Blau index (signifikansi = 0,9096), proporsi wanita pada dewan komisaris (signifikansi = 0,7712), dan variabel

*dummy* (signifikansi = 0,9963) tidak berpengaruh terhadap kinerja keuangan yang diukur dengan menggunakan ROS (tingkat  $\alpha = 5\%$ ). Oleh karena itu, hipotesis kedua penelitian ini yaitu diversitas dewan direksi berpengaruh positif terhadap kinerja keuangan ditolak.

Diversitas dewan komisaris tidak berpengaruh terhadap kinerja perusahaan disebabkan karena tingkat diversitas gender perusahaan di Indonesia masih rendah. Hal tersebut ditunjukkan melalui sedikitnya anggota wanita pada dewan komisaris atau masih didominasi oleh gender pria sehingga kelebihan dari karakter wanita dalam hal pengawasan yang lebih efektif belum berjalan secara maksimal dan tidak berdampak pada kinerja perusahaan. Hasil penelitian ini selaras dengan penelitian oleh Fernández-Temprano & Tejerina-Gaite (2020). Diversitas dewan direksi tidak berpengaruh terhadap kinerja perusahaan juga disebabkan karena tingkat diversitas yang masih rendah juga sehingga tidak berdampak pada kinerja perusahaan. Hasil penelitian ini selaras dengan (Unite et al., 2019). Penelitian ini tidak mendukung teori eselon atas yang mengemukakan bahwa pengambilan keputusan yang berdampak pada kinerja perusahaan dipengaruhi oleh pengalaman pribadi, nilai, dan kepribadian (Hambrick, 2007).

## SIMPULAN

Diversitas gender pada tata kelola perusahaan merupakan isu yang sangat menarik untuk diteliti. Hal tersebut disebabkan karena gender wanita memiliki kelebihan-kelebihan yang diharapkan dapat meningkatkan kinerja perusahaan. Hasil dari penelitian ini tidak mendukung teori eselon atas. Penelitian ini menemukan baik diversitas

dewan komisaris maupun diversitas dewan direksi tidak berpengaruh terhadap kinerja perusahaan yang diukur dengan menggunakan ROA, ROE, dan ROS. Tidak berpengaruhnya diversitas dewan komisaris dan diversitas dewan direksi disebabkan karena tingkat diversitas pada dewan komisaris dan dewan direksi di Indonesia.

Implikasi penelitian ini adalah investor di Indonesia belum dapat mempertimbangkan diversitas gender sebagai faktor yang dapat meningkatkan kinerja perusahaan yang disebabkan karena perusahaan di Indonesia masih didominasi oleh gender pria. Penelitian

selanjutnya dapat menguji dan menganalisis faktor selain gender dewan komisaris dan dewan direksi seperti umur, latar belakang pendidikan, dan masa jabatan terhadap kinerja perusahaan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Adams, R. B., & Ferreira, D. (2009). Women in the boardroom and their impact on governance and performance. *Journal of Financial Economics*, 94(2), 291–309. <https://doi.org/10.1016/j.jfineco.2008.10.007>
- Brahma, S., Nwafor, C., & Boateng, A. (2021). Board gender diversity and firm performance: The UK evidence. *International Journal of Finance and Economics*, 26(4), 5704–5719. <https://doi.org/10.1002/ijfe.2089>
- Fernández-Temprano, M. A., & Tejerina-Gaite, F. (2020). Types of director, board diversity and firm performance. *Corporate Governance (Bingley)*, 20(2), 324–342. <https://doi.org/10.1108/CG-03-2019-0096>
- Grant Thornton. (2020). *Woman in Business 2020: Putting the Blueprint into Action*.
- Hambrick, D. C. (2007). Upper echelons theory: An update. *Academy of Management Review*, 32(2), 334–343. <https://doi.org/10.5465/AMR.2007.24345254>
- Hambrick, D. C., Cho, T. S., & Chen, M. J. (1996). The influence of top management team heterogeneity on firms' competitive moves. *Administrative Science Quarterly*, 41(4), 659–684. <https://doi.org/10.2307/2393871>
- Hambrick, D. C., & Mason, P. A. (1984). Upper Echelons: The Organization as a Reflection of Its Top Managers. *The Academy of Management Review*, Vol. 9, pp. 193–206.
- Khan, A. W., & Abdul Subhan, Q. (2019). Impact of board diversity and audit on firm performance. *Cogent Business and Management*, 6(1). <https://doi.org/10.1080/23311975.2019.1611719>
- Kılıç, M., & Kuzey, C. (2016). The effect of board gender diversity on firm performance: evidence from Turkey. *Gender in Management*, 31(7), 434–455. <https://doi.org/10.1108/GM-10-2015-0088>
- Korn Ferry Diversity Scorecard. (2016). Building Board Diversity in Asia Pacific. *Governance Newsletter*, 13(263), 1.
- Lakhal, F., Aguir, A., Lakhal, N., & Malek, A. (2015). Do women on boards and in top management reduce earnings management? Evidence in France. *Journal of Applied Business Research*, 31(3), 1107–1118. <https://doi.org/10.19030/jabr.v31i3.9236>
- Lucas-Pérez, M. E., Mínguez-Vera, A., Baixauli-Soler, J. S., Martín-Ugedo, J. F., & Sánchez-Marín, G. (2015). Women on the Board and Managers' Pay: Evidence from Spain. *Journal of Business Ethics*, 129(2), 265–280. <https://doi.org/10.1007/s10551-014-2148-1>
- Moreno-Gómez, J., Lafuente, E., & Vaillant, Y. (2018). Gender diversity in the board, women's leadership and business performance. *Gender in Management*, 33(2), 104–122. <https://doi.org/10.1108/GM-05-2017-0058>
- Otoritas Jasa Keuangan. Direksi dan Dewan Komisaris Emiten atau Perusahaan Publik. , Pub. L. No. 33/POJK.04/2014.
- Pasaribu, P. (2017). Female directors and firm performance: Evidence from UK listed firms. *Gadjah Mada International Journal of Business*, 19(2), 145–166. <https://doi.org/10.22146/gamaijb.15619>
- Prashar, A., & Gupta, P. (2020). Corporate boards and firm performance: a meta-analytic approach to examine the impact

- of contextual factors. *International Journal of Emerging Markets*, 16(7), 1454–1478.  
<https://doi.org/10.1108/IJOEM-10-2019-0860>
- Salleh, Z., Hashim, H. A., & Mohamad, N. R. (2012). Accrual quality: The presence of women directors on audit committee boards. *Corporate Ownership and Control*, 10(1 H), 675–680.  
<https://doi.org/10.22495/cocv10i1c7art3>
- Saona, P., Muro, L., San Martín, P., & Baier-Fuentes, H. (2019). Board of director's gender diversity and its impact on earnings management: An empirical analysis for select european firms. *Technological and Economic Development of Economy*, 25(4), 634–663.  
<https://doi.org/10.3846/tede.2019.9381>
- Unite, A. A., Sullivan, M. J., & Shi, A. A. (2019). Board Diversity and Performance of Philippine Firms: Do Women Matter? *International Advances in Economic Research*, 25(1), 65–78.  
<https://doi.org/10.1007/s11294-018-09718-z>
- Vieira, E. S. (2018). Board of directors characteristics and performance in family firms and under the crisis. *Corporate Governance (Bingley)*, 18(1), 119–142.  
<https://doi.org/10.1108/CG-01-2017-0010>

