



Jurnal Politeknik Caltex Riau

<https://jurnal.pcr.ac.id/index.php/jakb/>

| e- ISSN : 2476-9460 (Online) | p- ISSN : 2085-0751 (Print)

Pengaruh Keragaman Gender Dewan Direksi Terhadap Kinerja Perusahaan yang Terdaftar Di BEI

Budi Chandra¹, Felisha Natalia², Ivone³

¹Universitas Internasional Batam, Departemen Akuntansi, email: budi.chandra@uib.ac.id

²Universitas Internasional Batam, Departemen Akuntansi, email: 2042066.felisha@uib.edu

³Universitas Internasional Batam, Departemen Akuntansi, email: ivone.chen@uib.ac.id

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh keragaman gender dewan terhadap kinerja perusahaan finansial yakni perbankan & asuransi yang terdaftar di Indonesia pada periode antara 2017-2021. Variabel Dependen adalah ROA, sedangkan variabel independen female director blau index, umur, foreign women directors, dan masa jabatan dengan variabel moderasi yaitu accounting expertise. Sampel penelitian Perusahaan yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia, dipilih dengan metode purposive sampling, diperoleh 60 perusahaan yang memenuhi kriteria selama 5 tahun. Analisis untuk menguji pengaruh masing-masing variabel independen terhadap dependen adalah dengan menggunakan regresi data panel. Fixed effect model merupakan model regresi terbaik dalam penelitian ini. Hasil penelitian mencerminkan bahwa female director blau index memiliki pengaruh signifikan positif terhadap ROA. Sementara itu, umur, foreign women directors, dan masa jabatan tidak memengaruhi ROA. ROA adalah ukuran realisasi kinerja perusahaan berbasis akuntansi dan merupakan rasio kinerja keuangan yang digunakan untuk mengukur seberapa efisien perusahaan menggunakan asetnya untuk menghasilkan laba

Kata kunci: Keragaman Gender, ROA, Dewan Direksi

Abstract

This study aims to determine the effect of board gender diversity on the performance of financial companies, namely banking & insurance, which are registered in Indonesia in the period between 2017-2021. The dependent variable is ROA, while the independent variables are the Female Director Blau Index, Age, Foreign Women Directors, and Tenure with the moderating variable, namely Academic Accounting Qualifications. The research sample of companies listed on the Indonesia Stock Exchange, selected by purposive sampling method, obtained 60 companies that met the criteria for 5 years. The analysis to test the influence of each independent variable on the dependent is to use panel data regression. The fixed effect model is the best regression model in this research. The research results reflect that the female director blau index has a significant positive influence on ROA. Meanwhile, age, foreign female directors, and tenure do not affect ROA. ROA is an accounting-based measure of a company's realized performance and is a financial performance ratio used to measure how efficiently a company uses its assets to generate profits.

Keywords: *Gender Diversity, Company Performanve, Board of Directors*

1. Pendahuluan

Pandemi COVID-19 telah memporak-porandakan semua negara, termasuk Indonesia, termasuk perekonomiannya. Wabah COVID-19 telah merugikan perekonomian Indonesia dan mengurangi pendapatan pajak. Investor dan kreditor mendasarkan keputusan investasi pada kinerja perusahaan publik [1]. Maka oleh dari itu, dengan menunjukkan kinerja keuangan Perusahaan bisa bergerak secara optimal adalah dengan menerapkan tata kelola perusahaan yang baik (*Good Corporate Governance*) dikarenakan kinerja keuangan memiliki dampak yang cukup signifikan terhadap nilai perusahaan dikarenakan dengan tingginya laba Perusahaan cenderung akan menunjukkan tingginya nilai Perusahaan [2].

Penerapan tata kelola perusahaan yang baik biasanya dikaitkan dengan pengembangan praktik yang memastikan akuntabilitas manajemen perusahaan dan meningkatkan pertunjukan perusahaan [3]. Keanekaragaman gender dewan mempromosikan lebih baik pengambilan keputusan dan meningkatkan kinerja perusahaan [4]. [5] Banyak penelitian menunjukkan bahwa menunjuk perempuan pada dewan direksi akan meningkatkan kesuksesan perusahaan. Perempuan harus dipilih menjadi anggota dewan untuk meningkatkan kinerja perusahaan, tidak hanya sebagai simbol. Direksi perempuan harus mendongkrak kinerja perusahaan, bukan sekedar simbolis [6].

Perusahaan membentuk dewan direksi untuk meningkatkan kinerjanya, dan dewan direksi berfungsi untuk memimpin perusahaan dalam menjalankan aktivitas usaha sehari-hari [7]. Penelitian ini juga akan mengungkap temuan analisis kuantitatif keterlibatan anggota dewan perempuan Indonesia dalam mendongkrak kinerja perusahaan. Studi kuantitatif berupaya menjelaskan hubungan antara keberagaman dan kinerja untuk meningkatkan pengetahuan.

Salah satu variabel yang akan digunakan dalam penelitian ini untuk mengukur tingkat keberagaman gender adalah *blau index*. *Blau index* akan diukur menggunakan proporsi eksekutif wanita dan pria. Proporsi direktur wanita yang menjadi salah satu pengukuran dari masing-masing variabel terutama pada variabel *Female Director Blau Index* adalah direktur yang terdiri dari laki-laki dan perempuan. Fokus riset tetap tertuju pada direktur perempuan dan bukan direktur laki-laki. karena hanya jumlah direktur yang mencakup direktur laki-laki. Penelitian koneksi menyarankan *Accounting Expertise* (AE) sebagai moderator. Penelitian ini menggunakan Keahlian Akuntansi (AE) sebagai variabel moderasi untuk mengukur kredensial akademis dewan karena sangat penting untuk memahami dan menganalisis kinerja keuangan perusahaan seperti yang ditunjukkan dalam laporan keuangan [8]. Untuk menghindari risiko keuangan yang dapat mengancam kesuksesan organisasi atau mengurangi efektivitasnya, penting bagi anggota dewan untuk memiliki pengetahuan tentang prosedur dan praktik keuangan yang tepat. Sehubungan dengan penelitian ini, direktur dengan latar belakang akuntansi dapat memahami masalah ini dan mereka dapat berkontribusi dalam mengidentifikasi potensi masalah dan dapat memberikan keahlian mereka dalam hal mengelola masalah dan selanjutnya membantu dalam meningkatkan kinerja perusahaan [9]. Maka riset ini dilakukan untuk mengetahui apakah dewan direksi yang terdiri dari anggotanya pria semua lebih mampu dalam meningkatkan kinerja perusahaan atau dewan direksi yang terdiri dari campuran antara pria dan wanita lebih mampu dalam membawa perusahaan untuk mencapai kinerja yang diinginkan.

2. Tinjauan Pustaka

2.1.1 ROA

ROA adalah ukuran realisasi kinerja perusahaan berbasis akuntansi dan merupakan rasio kinerja keuangan yang digunakan untuk mengukur seberapa efisien perusahaan menggunakan asetnya untuk menghasilkan laba [10]. Kinerja keuangan adalah suatu keuangan suatu perusahaan bergantung pada keputusan manajemennya. Alokasi modal dan efisiensi operasional perusahaan juga menjadi faktor dalam evaluasi kinerja keuangan. Pemegang saham berinvestasi di perusahaan untuk meningkatkan kesejahteraan mereka. Menggunakan tinjauan lengkap atas kinerja keuangan perusahaan dapat membantu menentukan perubahan kesejahteraan pemegang saham dari investasi mereka dari waktu ke waktu. Kinerja keuangan diukur dengan *proxy* ROA [11]. Variabel dependen yang diteliti adalah ROA, yang akan menjadi variabel kunci dalam penelitian ini untuk memahami bagaimana pengelolaan aset perusahaan memengaruhi kinerja keuangan [11]. Tinjauan literatur ini menjadi landasan bagi penelitian ini, yang bertujuan untuk mengeksplorasi lebih jauh hubungan antara ROA dan kinerja perusahaan dalam konteks Perusahaan keuangan yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia [12].

2.1.2 Gender Diversity

Keberagaman gender dapat dilihat sebagai pengenalan dan aspek itu mempromosikan berbagai karakteristik dan keterampilan perempuan dan laki-laki yang berbeda secara setara [13]. Banyak aspek yang mempengaruhi hubungan antara perempuan di ruang rapat dan hasil perusahaan (kinerja perusahaan). Namun, Masih banyak studi empiris yang cenderung menghasilkan hasil yang kurang konsisten. Beberapa studi sebelumnya meneliti perempuan membawa hubungan positif dengan kinerja perusahaan [14] [15], sementara yang lainnya menunjukkan tidak memiliki hubungan atau bahkan mempunyai pengaruh negatif [16] Banyak teori teoretis yang menjelaskan bagaimana keragaman gender mempengaruhi efektivitas organisasi. Psikologi sosial, teori agensi, teori modal manusia, dan teori ketergantungan sumber daya. Teori-teori ini memberikan perspektif berbeda mengenai bagaimana keragaman gender mempengaruhi kinerja organisasi.

2.1.3 Accounting Expertise (AE)

Keahlian akuntansi mencakup berbagai atribut, termasuk pengetahuan luas tentang prinsip-prinsip akuntansi, keterampilan pemecahan masalah tingkat lanjut, dan kapasitas untuk menerapkan pertimbangan profesional yang mahir [17]. Seiring berkembangnya lanskap akuntansi sebagai respons terhadap perubahan peraturan, kemajuan teknologi, dan lingkungan bisnis yang rumit, pengaruh keahlian akuntansi terhadap berbagai fenomena terkait akuntansi memerlukan pemeriksaan menyeluruh. Tantangan terkait keagenan mungkin muncul akibat ketidakseimbangan dan kesenjangan pengetahuan antara pemegang saham dan manajemen. Untuk menghasilkan laporan keuangan, penting untuk mematuhi metode metodis dan memiliki pemahaman menyeluruh tentang konsep akuntansi. Memiliki pengalaman yang luas sangat penting bagi direktur perempuan yang bekerja sebagai ahli keuangan, karena memungkinkan mereka untuk berhasil mengawasi proses pembuatan laporan keuangan [18].

2.2 Pengembangan Hipotesis

2.2.1 Female Director Blau Index dan Kinerja Perusahaan

Salah satu ukuran yang banyak digunakan untuk menilai keragaman gender adalah Indeks Blau, yang mengukur sejauh mana distribusi direktur perempuan dalam dewan direksi suatu Perusahaan [19]. Tinjauan literatur ini mengeksplorasi perkembangan penelitian yang menyelidiki hubungan antara Indeks Direktur Wanita Blau dan kinerja perusahaan. Sejumlah besar literatur telah muncul, menyoroti potensi hubungan *antara female director blau index* dan kinerja perusahaan. Salah satu penelitian, seperti [19] telah menemukan bukti yang menunjukkan korelasi positif antara keragaman gender yang lebih besar, seperti yang ditunjukkan oleh Indeks Blau yang lebih tinggi, dan peningkatan kinerja keuangan perusahaan.

H1 : Female Director berpengaruh signifikan positif terhadap ROA

2.2.2 Age (Umur) dan Kinerja Perusahaan

Keberagaman usia direktur juga merupakan salah satu atribut penting dalam perusahaan. Menunjuk direktur dari kelompok umur yang berbeda akan membantu dewan untuk memanfaatkan informasi dari direksi yang lebih memahami kebutuhan dan sensitivitas pemangku kepentingan di dalamnya kelompok usia [20]. Perusahaan yang lebih tua mungkin memiliki keunggulan seperti basis pelanggan yang mapan, pengenalan merek yang kuat, dan akumulasi pengetahuan, yang semuanya berkontribusi terhadap peningkatan kinerja keuangan [21]. Demikian pula penelitian yang dilakukan [5] melaporkan bahwa perusahaan dengan CEO yang lebih tua menunjukkan gaya kepemimpinan yang lebih mantap dan menghindari risiko, sehingga dapat memitigasi volatilitas keuangan dan mengarah pada peningkatan kinerja jangka panjang.

H2 : Age (Umur) berpengaruh signifikan positif terhadap ROA

2.2.3 Foreign Women Directors dan Kinerja Perusahaan

Tinjauan literatur ini menggali penelitian yang mengeksplorasi hubungan antara kehadiran direktur perempuan asing dan kinerja perusahaan. Menurut [19] menemukan adanya korelasi positif antara masuknya direktur perempuan asing dan peningkatan kinerja keuangan. Hasil ini mendukung premis bahwa dewan yang beragam akan menghasilkan talenta, sudut pandang, dan jaringan baru. Penelitian ini mengungkapkan bahwa perempuan di dewan bisnis tidak mempengaruhi kinerja secara signifikan. Berbeda dengan paradigma teoritis yang digunakan dalam penelitian ini, direktur perempuan di dewan dapat mempengaruhi kinerja perusahaan. Penelitian ini menyarankan agar organisasi menyediakan program pelatihan direktur perempuan untuk meningkatkan pengambilan keputusan. Perusahaan dapat meningkatkan kinerja dan kepercayaan investor dengan melakukan hal ini, sehingga dapat meningkatkan pengambilan keputusan strategis dan inovasi.

H3 : Foreign Women Directors berpengaruh signifikan positif terhadap ROA

2.2.4 Tenure dan Kinerja Perusahaan

Masa jabatan Direktur, durasi seorang direktur memegang posisi mereka dalam suatu perusahaan, telah menjadi subjek yang menarik perhatian dalam bidang tata kelola perusahaan

dan penelitian organisasi. Pentingnya masa jabatan direktur terletak pada potensi dampaknya terhadap berbagai aspek kinerja perusahaan. Tinjauan literatur ini mengeksplorasi penelitian ekstensif yang didedikasikan untuk menyelidiki hubungan antara masa jabatan direktur dan kinerja perusahaan. Para ahli telah berusaha memahami apakah masa kerja direktur mempengaruhi hasil keuangan dan non-keuangan suatu perusahaan [23][14]. [24] menunjukkan direktur wanita yang memiliki masa jabatan lebih panjang dapat meningkatkan pembelajaran di tempat kerja dan meningkatkan kinerja perusahaan, tetapi hanya sampai titik tertentu setelah itu kubu direktur lama mendominasi dan kinerja perusahaan menurun. Dengan demikian, masa jabatan direktur wanita dapat mempengaruhi kinerja perusahaan di kedua arah.

H4 : *Tenure* berpengaruh signifikan positif terhadap ROA

2.2.5 *Accounting Expertise* dan Kinerja Perusahaan

Dalam penelitian ini, kualifikasi akuntansi dipilih sebagai tolak ukur kualifikasi akademik dewan karena kualifikasi atau pengetahuan tersebut sangat penting untuk memahami dan menafsirkan kinerja keuangan perusahaan yang digambarkan dalam laporan keuangan. Untuk menghindari risiko keuangan yang mungkin mengancam keberhasilan organisasi atau menurunkan efektivitasnya, penting bagi anggota dewan untuk memiliki pengetahuan tentang prosedur dan praktik keuangan yang tepat [18]. Keseimbangan dan kesenjangan pengetahuan antara pemegang saham dan manajemen dapat menyebabkan masalah keagenan. Metode sistematis dan pengetahuan akuntansi diperlukan untuk menyusun laporan keuangan. Pakar keuangan yang berperan sebagai direktur perempuan harus memiliki pengetahuan yang cukup untuk memantau pembuatan laporan keuangan. Dalam penelitian ini, direktur perempuan dengan pengalaman akuntansi dapat memahami kesulitan-kesulitan tersebut, mendeteksi calon masalah, dan memberikan pengetahuan pemecahan masalah dan selanjutnya membantu dalam meningkatkan kinerja perusahaan.

H5 : Dewan direksi Wanita dengan keahlian keakuntansi memperkuat hubungan variabel *Female Director (Blau Index)* berpengaruh signifikan positif terhadap ROA;

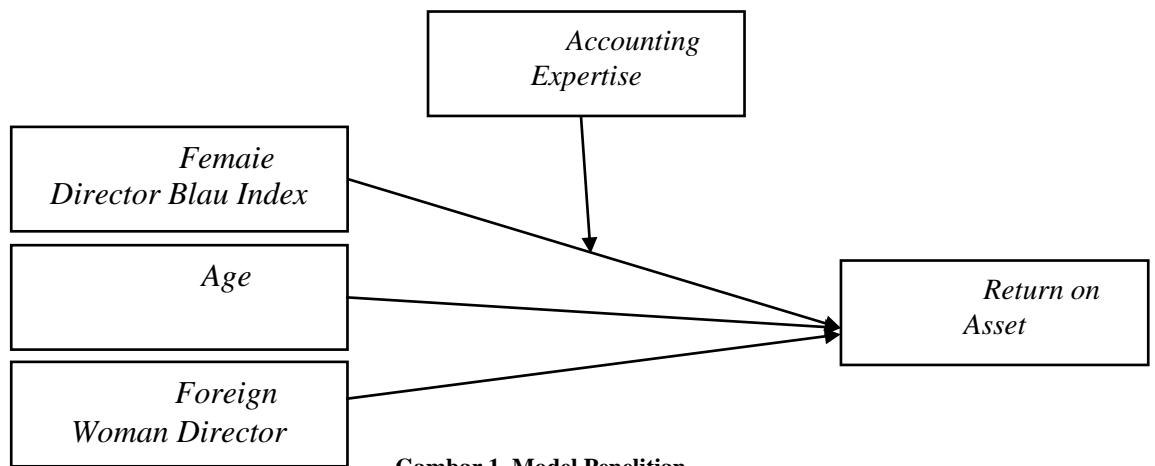
H6 : Dewan direksi Wanita dengan keahlian keakuntansi memperkuat hubungan variabel *Age (Umur)* berpengaruh signifikan positif terhadap ROA ;

H7 : dewan direksi Wanita dengan keahlian keakuntansi memperkuat hubungan variabel *Tenure* berpengaruh signifikan positif terhadap ROA;

H8: dewan direksi Wanita dengan keahlian keakuntansi memperkuat hubungan variabel *Foreign Women Directors* berpengaruh signifikan positif terhadap ROA.

2.3 Kerangka Berfikir

Variabel yang digunakan dalam penelitian ini mengacu pada kinerja perusahaan yaitu dengan menggunakan 4 variabel independen. Berikut adalah model dalam penelitian ini :



Gambar 1. Model Penelitian

2.4 METODE

Metode penelitian yang digunakan adalah metode kuantitatif. Dan menggunakan data laporan keuangan perusahaan keuangan yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia (BEI) sebagai obyek penelitian. Sampel penelitian ini adalah sampel sekunder yang diambil dengan jenis *non-probability sample*. Kinerja perusahaan dalam riset ini merupakan variabel dependen dan yang merupakan variabel independen ialah *female director blau index*, umur, *foreign women directors*, dan masa jabatan. Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi panel. Adapun langkah-langkah dalam melakukan analisis data penelitian antara lain Statistik Deskriptif, Uji Outlier, dan untuk pemilihan model terbaik menggunakan Uji Chow serta Hausman, Uji F, Uji T dan Koefisien Determinasi.

2.4.1 Variabel Penelitian

Tabel 1. Pengukuran Variabel

Simbol	Variabel	Keterangan
ROA	ROA (Kinerja Perusahaan)	<i>Net Income</i> / Total Aset
FDDBL	<i>Female Director Blau Index</i>	% dari proporsi anggota dewan direksi pada setiap kategori / Jumlah total anggota dewan direksi
FDAG	<i>Age</i> (Umur)	<i>Average</i> dari usia direktur wanita
FDTE	<i>Tenure</i>	<i>Average</i> dari periode jabatan dalam dewan direksi
FDFO	<i>Foreign Women Directors</i>	% dari warga negara asing yang menjabat sebagai direktur wanita
FDAC	<i>Accounting Expertise</i>	% dari Direktur Wanita dengan <i>Accounting Expertise</i> / Jumlah Direktur Wanita

2.5 Analisa Data Penelitian

Uji hipotesis yang diimplementasikan dengan cara diterapkan model regresi data panel dengan persamaan regresi sebagai berikut:

$$ROA_{it} = \beta_0i + \beta_1FDDBL + \beta_2FDAG + \beta_3FDTE + \beta_4FDFO + \beta_5FDAC \quad (1)$$

Keterangan:

β_0 = Konstanta model regresi pada unit observasi ke *i*.

$\beta_{1,2,3,4,5}$ = Koefisien regresi

ROA = *Return on Asset* pada unit observasi ke I dan waktu ke t

FDBL = *Female Director Blau Index* pada unit observasi ke I dan waktu ke t

FDAG = *Age* (Umur) pada unit observasi ke I dan waktu ke t

FDTE = *Tenure* pada unit observasi ke I dan waktu ke t

FDFO = *Foreign Women Directors* pada unit observasi ke I dan waktu ke t

FDAC = *Accounting Expertise* pada unit observasi ke I dan waktu ke t

3. HASIL PENELITIAN

3.1 Hasil penelitian

3.1.1 Statistik Deskriptif

Statistik deskriptif berusaha memperoleh gambaran data secara menyeluruh beserta faktor-faktor terikat dan variabel bebas yang akan diteliti untuk mengetahui kondisinya secara cepat. Uji statistik deskriptif memberikan kajian jumlah data variabel, nilai rata-rata, standar deviasi, nilai minimum dan maksimum. Penelitian ini menggunakan 66 perusahaan BEI. Tabel berikut menampilkan rata-rata ROA perusahaan: 0,0245781. Hal ini menunjukkan rendahnya ROA perusahaan dan tidak efisiennya perolehan laba. Indeks direktur perempuan adalah 0,2322 atau 23,22% di sebagian besar perusahaan. Usia rata-rata direktur perempuan di suatu perusahaan adalah 31,8 tahun. Masa jabatan dewan rata-rata adalah 2,5 tahun. Direktur Wanita Asing bernilai 0,1955, atau 19,55%. Rata-rata 0,0767 atau 7,67% perempuan mempunyai latar belakang akuntansi. Dalam menentukan pilihan metode terbaik antara PLS (Pool Least Square) dan FEM (*Fixed Effect Model*) dapat dilihat dari nilai probabilitas dai hasil uji chow. Pada hasil uji nilai probabilitas tertera 0,0000 yang artinya kurang dari 0,05 atau 5%. Sehingga, FEM adalah metode regresi panel yang terpilih. Uji Hausman menentukan apakah pendekatan lebih baik: FEM atau REM. Nilai probabilitasnya adalah 0,0107, di bawah 0,05 atau 5%, pada temuan pengujian. Tekniknya adalah FEM. Temuan uji F mempunyai probabilitas sebesar 0,000000, dibawah 0,05. Berdasarkan temuan pengujian dengan nilai probabilitas dibawah 0,05. Maka dapat disimpulkan FDBL, FDAG, FDTE, FDFO, FDAC secara simultan berpengaruh terhadap ROA.

Tabel 3. Hasil Uji F

Variabel Dependen	Prob	Kesimpulan
ROA	0,0000	Signifikan

Hasil uji t digunakan untuk analisis terhadap hipotesis penelitian. Berdasarkan hasil uji t, nilai koefisien FDBL sebesar 0.113541 dan nilai probabilitas FDBL sebesar 0.0345 artinya FDBL berpengaruh signifikan positif terhadap ROA. Nilai koefisien FDAG sebesar 0.006747, dan nilai probabilitas FDAG sebesar 0.6683, nilai koefisien FDTE sebesar -0.015033, nilai probabilitas FDTE sebesar 0.4694, nilai koefisien FDFO sebesar 0.002938, nilai probabilitas FDFO sebesar 0.3541, nilai koefisien FDAC sebesar 0.021971, dan nilai probabilitas FDAC sebesar 0.3710, dapat diartikan FDAG, FDTE, FDFO, FDAC tidak berpengaruh signifikan terhadap ROA. Kemudian FDBL memiliki nilai koefisien sebesar -0.418263 dan nilai probabilitas sebesar 0.0357, artinya FDBL berpengaruh signifikan negatif terhadap ROA yang

dimoderasi oleh FDAC. Lain halnya dengan FDAG, FDTE, FDFO masing-masing memiliki nilai koefisien sebesar -0.028742, 0.061641, 0.084123, kemudian FDAG, , FDTE, FDFO masing-masing memiliki nilai probabilitas sebesar 0.6486, 0.4553, 0.6778, dapat diartikan sebagai FDAG, FDTE, FDFO tidak berpengaruh signifikan terhadap ROA dengan pemoderasi FDAC.

Tabel 4. Hasil Uji t

Variabel	Koefisien	Prob	Kesimpulan	Hipotesis
FDBL	0.113541	0.0345	Signifikan Positif	Diterima
FDAG	0.006747	0.6683	Tidak Signifikan	Ditolak
FDTE	-0.015033	0.4694	Tidak Signifikan	Ditolak
FDFO	0.002938	0.3541	Tidak Signifikan	Ditolak
FDAC	0.021971	0.3710	Tidak Signifikan	Ditolak
FDBLXFDAC	-0.418263	0.0357	Signifikan Negatif	Diterima
FDAGXFDAC	-0.028742	0.6486	Tidak Signifikan	Ditolak
FDTEXFDAC	0.061641	0.4553	Tidak Signifikan	Ditolak
FDFOXFDAC	0.084123	0.6778	Tidak Signifikan	Ditolak

3.2 Pembahasan

Dari hasil penelitian dapat disimpulkan FDBL berpengaruh signifikan positif terhadap ROA yang yang konsisten dengan hasil penelitian [19] telah menemukan bukti yang menunjukkan korelasi positif antara keragaman gender yang lebih besar, seperti yang ditunjukkan oleh Indeks Blau yang lebih tinggi, dan peningkatan kinerja keuangan perusahaan. Selanjutnya FDAG tidak berpengaruh signifikan terhadap ROA yang tidak konsisten dengan hasil penelitian yang dimana FDAG berpengaruh signifikan positif terhadap ROA yang dimana perusahaan-perusahaan yang lebih muda cenderung memiliki kinerja yang lebih baik dalam industri yang ditandai dengan kemajuan teknologi yang pesat.. Selanjutnya FDTE tidak berpengaruh signifikan terhadap ROA yang tidak konsisten dengan hasil penelitian [24] yang dimana FDTE berpengaruh signifikan positif terhadap ROA yang dimana wanita yang memiliki masa jabatan lebih panjang dapat meningkatkan pembelajaran di tempat kerja dan meningkatkan kinerja perusahaan, tetapi hanya sampai titik tertentu setelah itu kubu direktur lama mendominasi dan kinerja perusahaan menurun. Dengan demikian, masa jabatan direktur wanita dapat mempengaruhi kinerja perusahaan di kedua arah. Selanjutnya FDFO tidak berpengaruh signifikan terhadap ROA yang tidak konsisten dengan hasil penelitian [19] menemukan adanya korelasi positif antara masuknya direktur perempuan asing dan peningkatan ROA. Temuan-temuan ini sejalan dengan gagasan bahwa dewan yang beragam akan membawa keterampilan, perspektif, dan jaringan yang lebih luas, sehingga meningkatkan pengambilan keputusan strategis dan inovasi. Namun, hubungannya sangat kompleks dan tidak semua penelitian melaporkan adanya hubungan positif tersebut. FDAC tidak berpengaruh signifikan terhadap ROA yang tidak konsisten dengan hasil penelitian [18]. yang dimana FDAC berpengaruh signifikan positif terhadap ROA yang dimana direktur perempuan dengan latar belakang akuntansi dapat memahami masalah ini dan mereka dapat berkontribusi dalam mengidentifikasi potensi masalah dan dapat memberikan keahlian mereka dalam hal mengelola masalah dan selanjutnya membantu dalam meningkatkan kinerja perusahaan.

3.3. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Manfaat dari uji *Adjusted R Square* tersebut dapat mengetahui tingkat kecocokan model yang dibentuk oleh variabel dependen terhadap variabel independen dalam model penelitian. Hal ini menegaskan bahwa variabel independen dan kontrol dapat menjelaskan dependen sebesar 74.51%, adapun sisa 25,49% dijelaskan oleh variabel lain diluar model penelitian. Nilai *Adjusted R Squared* lebih besar artinya tidak adanya keterbatasan variabel independen dalam memperinci variasi variabel penelitian. Nilai mendekati angka 1 artinya tersedia informasi data variabel independen yang diperlukan untuk memperinci variasi variabel dependen.

Tabel 5. Uji Koefisien Determinasi

Variabel Dependen	<i>Adjusted R Squared</i>	Kesimpulan
ROA	0,7451	Signifikan

4.KESIMPULAN

4.1 Kesimpulan

Tujuan yang terkandung dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh keragaman gender dewan terhadap kinerja perusahaan finansial yakni perbankan & asuransi yang terdaftar di Indonesia pada periode antara 2017–2021. Variabel Dependen adalah ROA, sedangkan variabel independen *Female Director Blau Index*, Umur, *Foreign Women Directors*, dan Masa Jabatan dengan variabel moderasi yaitu *Accounting Expertise*.

Hasil penelitian berdasarkan hasil pengujian t yang telah dipaparkan menunjukkan bahwa FDBL berpengaruh signifikan positif terhadap ROA telah menemukan bukti yang menunjukkan korelasi positif antara keragaman gender yang lebih besar, seperti yang ditunjukkan oleh Indeks Blau yang lebih tinggi, dan peningkatan kinerja keuangan perusahaan. Selanjutnya FDAG tidak berpengaruh signifikan terhadap ROA yang tidak konsisten dengan hasil penelitian yang dimana FDAG berpengaruh signifikan positif terhadap ROA yang dimana perusahaan-perusahaan yang lebih muda cenderung memiliki kinerja yang lebih baik dalam industri yang ditandai dengan kemajuan teknologi yang pesat. FDTE juga tidak berpengaruh signifikan terhadap ROA yang tidak konsisten dengan hasil penelitian yang dimana FDTE berpengaruh signifikan positif terhadap ROA yang dimana wanita yang memiliki masa jabatan lebih panjang dapat meningkatkan pembelajaran di tempat kerja dan meningkatkan kinerja perusahaan, tetapi hanya sampai titik tertentu setelah itu kubu direktur lama mendominasi dan kinerja perusahaan menurun. Dengan demikian, masa jabatan direktur wanita dapat mempengaruhi kinerja perusahaan di kedua arah. Selanjutnya FDFO tidak berpengaruh signifikan terhadap ROA yang tidak konsisten dengan hasil penelitian menemukan adanya korelasi positif antara masuknya direktur perempuan asing dan peningkatan ROA. Temuan-temuan ini sejalan dengan gagasan bahwa dewan yang beragam akan membawa keterampilan, perspektif, dan jaringan yang lebih luas, sehingga meningkatkan pengambilan keputusan strategis dan inovasi. Namun, hubungannya sangat kompleks dan tidak semua penelitian melaporkan adanya hubungan positif tersebut. FDAC tidak berpengaruh signifikan terhadap ROA yang tidak konsisten dengan hasil penelitian yang dimana FDAC berpengaruh signifikan positif terhadap ROA yang dimana direktur perempuan dengan latar belakang akuntansi dapat memahami masalah ini dan mereka dapat berkontribusi dalam mengidentifikasi potensi masalah dan dapat memberikan keahlian mereka dalam hal mengelola masalah dan selanjutnya membantu dalam meningkatkan kinerja perusahaan.

Implikasi teoritis pada penelitian ini diharapkan dapat berguna untuk mengetahui informasi terkait bergunanya FDBL pada ROA. Penelitian ini juga menjadi informasi tambahan bagi penanam modal yang membuat investor yakin dalam berinvestasi tambahan pada perusahaan. Dan diharapkan menjadi bahan masukan penelitian selanjutnya untuk ROA dimasa mendatang dan juga memperluas FDBL.

4.2 Saran

Saran diberikan untuk penelitian yang memiliki keterbatasan dalam melakukan riset, berikut sarannya adalah:

1. Minimnya informasi variabel penelitian yang digunakan. Masih adanya variabel independen lainnya yang mampu menjelaskan variabel dependen dalam penelitian ini dengan variabel dependennya adalah ROA.
2. Diperlukan memperbanyak referensi jurnal pendukung untuk memperkuat penelitian.
3. Pengukuran *Female Director Blau Index* masih dinilai secara manual dan secara subjektif. Hal ini membuat penilaian yang diperoleh berbeda oleh masing-masing peneliti

DAFTAR PUSTAKA

- [1] S. E. Arvanitis, E. G. Varouhas, and G. M. Agiomirgianakis, "Does Board Gender Diversity Really Improve Firm Performance? Evidence from Greek Listed Firms," *J. Risk Financ. Manag.*, vol. 15, no. 7, 2022, doi: 10.3390/jrfm15070306.
- [2] T. Lestari and K. Mutmainah, "Pengaruh Karakteristik Dewan Komisaris Dan Dewan Direksi Terhadap Kinerja Keuangan," *J. Econ. Bus. Eng.*, vol. 2, no. 1, pp. 34–41, 2020, doi: 10.32500/jebe.v2i1.1455.
- [3] M. H. Alshirah, F. S. Alfawareh, A. F. Alshira'h, G. Al-eitan, T. B. Khalid, and M. Alsqour, "Do Corporate Governance and Gender Diversity Matter in Firm," *Economies*, vol. 10, no. 84, pp. 1–21, 2022.
- [4] H. Li and P. Chen, "Board gender diversity and firm performance: The moderating role of firm size," *Bus. Ethics*, vol. 27, no. 4, pp. 294–308, 2018, doi: 10.1111/beer.12188.
- [5] A. Peter Agyemang-Mintah, Hannu Schadewitz, "Gender diversity and firm value: evidence from UK financial institutions," *Int. J. Account. Inf. Manag.*, vol. 27, no. 1, p. 38, 2017.
- [6] L. N. Simionescu, Ş. C. Gherghina, H. Tawil, and Z. Sheikha, "Does board gender diversity affect firm performance? Empirical evidence from Standard & Poor's 500 Information Technology Sector," *Financ. Innov.*, vol. 7, no. 1, 2021, doi: 10.1186/s40854-021-00265-x.
- [7] O. Sunday Ajao, A. Emmanuel, and A. Abiodun Thomas, "Corporate Governance and Return on Assets of Selected Cooperative Societies," *Int. J. Res. Publ.*, vol. 101, no. 1, pp. 140–180, 2022, doi: 10.47119/ijrp1001011520223185.
- [8] N. Ud Din *et al.*, "Gender diversity in the audit committee and the efficiency of internal control and financial reporting quality," *Econ. Res. Istraz.*, vol. 34, no. 1, pp. 1170–1189, 2021, doi: 10.1080/1331677X.2020.1820357.
- [9] G. D. Fernando, S. S. Jain, and A. Tripathy, "This cloud has a silver lining: Gender diversity, managerial ability, and firm performance," *J. Bus. Res.*, vol. 117, no. August 2019, pp. 484–496, 2020, doi: 10.1016/j.jbusres.2020.05.042.
- [10] M. Heikal, M. Khaddafi, and A. Ummah, "Influence Analysis of Return on Assets (ROA), Return on Equity (ROE), Net Profit Margin (NPM), Debt To Equity Ratio (DER), and current ratio (CR), Against Corporate Profit Growth In Automotive In

- Indonesia Stock Exchange,” *Int. J. Acad. Res. Bus. Soc. Sci.*, vol. 4, no. 12, pp. 101–114, 2014, doi: 10.6007/ijarbss/v4-i12/1331.
- [11] S. Brahma, C. Nwafor, and A. Boateng, “Board gender diversity and firm performance: The UK evidence,” *Int. J. Financ. Econ.*, vol. 26, no. 4, pp. 5704–5719, 2021, doi: 10.1002/ijfe.2089.
- [12] B. Chandra, Y. M. Siagian, W. Santosa, and T. Jurnal, “The Role of Enterprise Risk Management in enhancing Firm Performance: does Strategic Renewal really matters?,” *Int. J. Sci. Manag. Stud.*, vol. 5946, no. April, pp. 134–141, 2023, doi: 10.51386/25815946/ijms-v6i2p116.
- [13] R. Dankwano and Z. Hassan, “Impact of Gender Diversity on Indian Firm’s Financial Performance,” *Int. J. Manag. Account. Econ.*, vol. 5, no. 5, pp. 319–341, 2018.
- [14] S. Darmadi, “Board diversity and firm performance: The Indonesian evidence,” *Corp. Ownersh. Control*, vol. 9, no. 1 F, pp. 524–539, 2011, doi: 10.22495/cocv8i2c4p4.
- [15] K. S. Tania and H. Hesniati, “The effect of gender diversity on firm performance in Indonesia,” *J. Manaj. Strateg. dan Apl. Bisnis*, vol. 5, no. 2, pp. 267–284, 2022, doi: 10.36407/jmsab.v5i2.667.
- [16] P. Pasaribu, M. Masripah, and B. Mindosa, “Does Gender Diversity in the Boardroom Improve Firm Performance? Evidence from Indonesia,” *Econ. Financ. Indones.*, vol. 65, no. 1, p. 1, 2019, doi: 10.47291/efi.v65i1.597.
- [17] S. N. Borlea, M. V. Achim, and C. Mare, “Board characteristics and firm performances in emerging economies. Lessons from Romania,” *Econ. Res. Istraz.*, vol. 30, no. 1, pp. 55–75, 2017, doi: 10.1080/1331677X.2017.1291359.
- [18] M. Ahmad, R. N. S. Raja Kamaruzaman, H. Hamdan, and H. A. Annuar, “Women directors and firm performance: Malaysian evidence post policy announcement,” *J. Econ. Adm. Sci.*, vol. 36, no. 2, pp. 96–109, 2019, doi: 10.1108/jeas-04-2017-0022.
- [19] W. Bin Khidmat, M. Ayub Khan, and H. Ullah, “The Effect of Board Diversity on Firm Performance: Evidence from Chinese L isted Companies,” *Indian J. Corp. Gov.*, vol. 13, no. 1, pp. 9–33, 2020, doi: 10.1177/0974686220923793.
- [20] M. W. Mohd Razali, “The Board Diversity and Firm Performance: Malaysia Context,” *UNIMAS Rev. Account. Financ.*, vol. 1, no. 1, pp. 22–37, 2018, doi: 10.33736/uraf.1207.2018.
- [21] D. A. Carter, B. J. Simkins, and W. G. Simpson, “Corporate governance, board diversity, and firm value,” *Financ. Rev.*, vol. 38, no. 1, pp. 33–53, 2003, doi: 10.1111/1540-6288.00034.
- [22] Minimol and Khong 2021, “Minimol and Khong 2021,” vol. 1, no. 1, pp. 156–169.
- [23] R. Aggarwal, V. Jindal, and R. Seth, “Board diversity and firm performance: The role of business group affiliation,” *Int. Bus. Rev.*, vol. 28, no. 6, 2019, doi: 10.1016/j.ibusrev.2019.101600.
- [24] S. Huang and G. Hilary, “Zombie Board: Board Tenure and Firm Performance,” *J. Account. Res.*, vol. 56, no. 4, pp. 1285–1329, 2018, doi: 10.1111/1475-679X.12209.