



PENGARUH GENDER DIVERSITY TERHADAP KINERJA PERUSAHAAN YANG TERDAFTAR DALAM IDX30

Oleh

Kelly<sup>1</sup>, Isnaini Nuzulla Agustin<sup>2</sup>, Hesniati<sup>3</sup>

<sup>1,2</sup>Jurusan Manajemen, Universitas Internasional Batam; Kepulauan Riau, Indonesia

e-mail: <sup>1</sup>[2041113.kelly@uib.edu](mailto:2041113.kelly@uib.edu), <sup>2</sup>[isnaini.nuzulla@uib.edu](mailto:isnaini.nuzulla@uib.edu), <sup>3</sup>[hesniati@uib.edu](mailto:hesniati@uib.edu),

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji dampak *Gender Diversity* terhadap kinerja perusahaan yang terdaftar dalam IDX30. Kinerja perusahaan yang diukur dengan variabel TOBINQ yang sebagai variabel dependen, sementara *Blau Index*, *Shannon Index* dan *Proportion of Women* yang digunakan sebagai variabel independen yang didukung dengan *Firm Size* dan *Firm Age* yang sebagai variabel kontrol. Penelitian ini lebih mengutamakan pengujian teori daripada praktek seperti wawancara atau survei. Penelitian ini juga termasuk dalam penelitian kausal komparatif yang menghubungkan variabel dependen dengan variabel independen serta didukung oleh variabel kontrol. Hasil dari penelitian menunjukkan bahwa *Proportion of Women*, *Shannon Index*, *Firm Size* dan *Firm Age* tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja perusahaan, namun *Blau Index* memiliki pengaruh terhadap kinerja perusahaan. Variabel yang digunakan pada penelitian ini mampu menjelaskan sebesar 91%, namun masih ada variabel diluar penelitian ini yang tidak dicantumkan penulis kedalam ini. Oleh karena itu, penelitian lebih lanjut diperlukan untuk mengungkap variabel tambahan yang dapat mempengaruhi hasil secara keseluruhan.

**Kata Kunci:** Gender Diversity, Kinerja Perusahaan, TobinQ

PENDAHULUAN

Isu mengenai keragaman gender telah menerima banyak peminat dalam beberapa tahun terakhir ini. Keragaman ini dapat diukur melalui sejumlah dimensi seperti jenis kelamin, usia, etnis, kebangsaan, latar belakang pendidikan, pengalaman dan keanggotaan organisasi. Diskusi mengenai keragaman dewan dan tuntutan dewan direksi, khususnya keragaman gender telah meningkat sejak tahun 2000 an, Peluang bagi perempuan untuk dicalonkan dalam posisi dewan telah meningkat ketika mereka memperoleh kepercayaan public melalui pendidikan dan pengalaman mereka (Hillman et al., 2002). Dalam penelitian JSE Top 40 perusahaan Afrika Selatan menunjukkan bahwa keragaman gender merupakan kriteria penting dalam memilih direktur.

Beberapa literatur menjelaskan fenomena mengenai “*Double Burden*” dan

“stereotip sosial perempuan dan laki-laki” yang mengacu pada sebuah fakta bahwa sistem promosi dan jaringan sosial cenderung bias kepada laki-laki (Low et al., 2015). Stereotip gender terbentuk berdasarkan persepsi masyarakat terhadap peran gender (Brannon, 2017) dan diketahui berbeda antar negara sebagaimana ditentukan oleh budaya setempat. Sebaliknya dengan fenomena “*Sticky Floors*” yang mengacu pada situasi dimana karyawan wanita dipromosikan sesering pria akan tetapi mereka menerima upah yang lebih rendah dari promosi itu (Adams & Funk, 2012). Sedangkan menurut perspektif (Arlie & Machung, 2012), “*Double Burden*” mengacu pada kombinasi tugas rumah tangga dan pekerjaan yang dihadapi perempuan karena dengan adanya stereotip gender. Menurut (Bratberg, 2002), ini juga bisa dikaitkan dengan penurunan efisiensi kerja bagi perempuan dan makan akibat



tersebut membuat perempuan dalam kesulitan untuk terlibat dalam posisi yang lebih menuntut seperti manajemen puncak. Menurut (Cotter et al., 2001) sulit bagi perempuan untuk mengakses posisi yang lebih tinggi di perusahaan karena ada penghalang yang tidak terlihat dan tidak dapat dipecahkan yang menghalangi mereka naik ke posisi manajemen puncak. Meskipun dengan beberapa bukti menunjukkan bahwa representasi wanita dapat meningkatkan kualitas dalam proses pengambilan keputusan, mendorong inovasi dan kreativitas, meningkatkan komunikasi, menghasilkan wawasan tentang segmentasi pasar perempuan dengan pemahaman yang lebih baik tentang demografi konsumen, mendiversifikasi gaya manajemen (Arfken et al., 2004) dan menciptakan citra perusahaan yang lebih baik (Perrault, 2015). Manfaat ini juga mencakup penciptaan keunggulan kompetitif bagi perusahaan.

Menurut (Carter et al., 2003), direktur wanita berkorelasi dengan pemantauan dan pengendalian manajer yang lebih baik, karena mereka mungkin menantang persepsi manajemen lebih dari direktur pria, menunjukkan bahwa lebih banyak beragam dewan dianggap lebih aktif dalam meneliti manajer dan mengatur perusahaan. Kedua jenis kelamin memiliki bias kognitif yang berbeda, perempuan cenderung memiliki norma, perilaku, keyakinan dan perspektif yang berbeda berdasarkan perbedaan kognitif ini. Selain itu menurut Haishan (Li & Chen, 2018), menetapkan bahwa wanita yang lebih menghindari risiko membuat pengambilan keputusan yang rasional yang membuat dirinya menonjolkan kinerja perusahaan. Studi Gupta (Gupta et al., 2021) menegaskan peran positif keragaman gender dewan untuk kinerja keuangan perusahaan.

Terlepas dari manfaat keragaman gender, perempuan tetap relatif kurang terwakili dalam badan pengatur sebagian besar institusi di seluruh dunia (Heidrick & Struggles, 2018). Di banyak negara, perempuan

juga kurang terwakili di posisi kepemimpinan karena alasannya berkaitan dengan perbedaan gender. Walaupun dengan tingkat kepemimpinan bisnis dan dewan perusahaan pada wanita terus meningkat pada akhir ini, akan tetapi sedikit yang mengetahui tentang efek peningkatan keseimbangan gender pada kinerja perusahaan.

(Almarayeh, 2021) menguraikan bahwa di negara-negara Islam, agama dapat menciptakan fenomena “*glass ceiling*” yang tebal dan menghambat naiknya perempuan ke posisi kepemimpinan. Norma gender Muslim menghambat kemajuan perempuan ke tingkat yang lebih tinggi daripada norma non-Muslim. Oleh karena itu, dalam masyarakat Muslim seperti itu pemberdayaan perempuan dibatasi. Sarhan (Sarhan et al., 2019) juga menjelaskan bahwa tradisi dan kepercayaan budaya telah mendorong diskriminasi gender yang berdampak negatif terhadap kehadiran perempuan di posisi dewan perusahaan.

Kasus lain dengan negara India yang memiliki indeks maskulinitas tinggi yang dapat dibuktikan lebih lanjut melalui stratifikasi budaya yang berkembang dan pembagian peran antara laki-laki dan perempuan (Jayachandran, 2020). Lingkungan sosial India yang didominasi dengan struktur hierarkis, yang memiliki dampak negatif terhadap kebebasan menyuarakan pendapat di depan eksekutif senior terutama oleh karyawan perempuan yang sudah menghadapi feminisme dan patriarki. Diskriminasi gender dalam sistem India dapat dikaitkan dengan keyakinan masyarakat di sana mengenai harapan stereotip gender orang tua yang berdampak pada peran, sikap dan perasaan gender dalam jangka panjang (Eckes & Trautner, 2012). Hal ini juga dapat berpengaruh pada emosi yang telah dibangun sejak masa kanak-kanak seperti ketakutan, kesedihan dan emosi tak berdaya lainnya pada wanita dan kemarahan, kebanggaan dan penghinaan pada pria (Rached et al., 2021). Dengan diskriminasi gender yang terjadi di India, membuat perempuan terbatas



independensi nya dalam meminta peran di komite terkemuka karena direktur wanita sering dianggap cocok dalam melakukan tugas-tugas rutin dalam organisasi dan tidak ditawari peran dalam komite-komite terkemuka dibandingkan dengan rekan pria lainnya.

Topik keragaman gender dalam dewan di Indonesia masih menarik karena adanya budaya patriarki yang masih menganggap laki-laki lebih layak ditempatkan posisi penting di perusahaan (Yuliana & Kholilah, 2019). Budaya patriarki ini menempatkan laki laki pada martabat yang lebih tinggi dan control yang substantial, tidak hanya dalam masyarakat dan keluarga tetapi juga dalam lingkup pekerjaan (Hatane et al., 2022). Pandangan stereotip terhadap perempuan masih mengakar kuat terutama pekerjaan tradisional laki-laki seperti posisi manajerial dan eksekutif . Berdasarkan data BPS Indonesia terdapat proporsi perempuan di posisi manajerial dari tahun 2019 -2021 sekitar 30%-33% yang telah menunjukkan peningkatan dari tahun-tahun sebelumnya. Studi Kilic (Kılıç & Kuzey, 2016) juga membahas bahwa keragaman gender di dewan berdampak positif terhadap kinerja perusahaan.

Oleh karena itu, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian/menguji pada pengaruh Gender Diversity terhadap kinerja perusahaan yang terdaftar dalam IDX30. Dengan demikian hubungan antara kinerja perusahaan yang diukur dengan Tobin Q yang sebagai variabel dependen dan didukung dengan variabel independen yaitu *Blau Index*, *Shannon Index* dan *Proportion of Women*.

#### Hubungan Antar Variabel

#### Pengaruh antar Variabel

#### Pengaruh *Blau Index* terhadap *Firm Performance*

Berdasarkan riset dari Jgavinder yang memiliki kesamaan kasus dengan yang diteliti oleh penulis dapat menyatakan bahwa (J. Singh et al., 2022) :

H1 a. *Gender diversity* dengan pengukuran *Blau Index* memiliki pengaruh tidak signifikan terhadap *Firm Performance*.

#### Pengaruh *Shannon Index* terhadap *Firm Performance*

Berdasarkan studi dari Jgavinder yang memiliki kesamaan kasus dengan diteliti oleh penulis dapat menyatakan bahwa (J. Singh et al., 2022) :

H1 b. *Gender diversity* dengan pengukuran *Shannon Index* tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap *Firm Performance*.

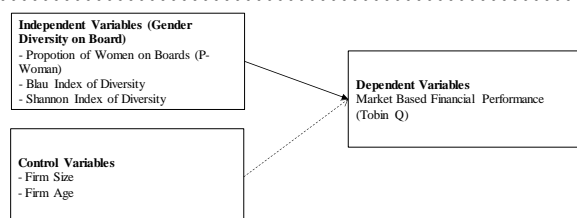
#### Pengaruh *Proportion of Women* terhadap *Firm performance*

Berdasarkan studi dari Jgavinder yang memiliki kesamaan kasus dengan yang diteliti oleh penulis dapat menyatakan bahwa (J. Singh et al., 2022) :

H1 c. *Gender diversity* dengan pengukuran *Proportion of Women* tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap *Firm Performance*.

#### Conceptual Model

Kerangka konseptual memiliki tujuan untuk menjelaskan bagaimana hubungan antara variabel terikat dengan variabel bebas. Kerangka penelitian diusulkan dengan mencakup *Gender diversity* yang sebagai variabel terikat dengan menggunakan *Shannon Index*, *Blau Index* dan *Proportion of Women* yang sebagai pengukuran dari variabel terikat (variabel independen) dan 1 variabel bebas (variabel dependen) dengan menggunakan pengukuran Tobin Q yang didukung oleh 4 variabel kontrol yang terdiri dari *Firm Size*, *Firm Age*, *ROA (Return On Assets)* dan *Leverage* memiliki tujuan untuk mengendalikan variabel dependen. Model konseptual pada penelitian ini dapat dijelaskan melalui gambar .



**Gambar 1. Model Konseptual**

## LANDASAN TEORI

### *Firm Performance*

*Firm performance* merupakan variabel dependen pada penelitian ini karena merupakan variabel yang dipengaruhi oleh variabel *Gender Diversity* yang sebagai variabel independen dengan pengukuran yang digunakan peneliti adalah *Blau Index*, *Shannon Index* dan *Proportion of Women*. Dalam penelitian ini, *Firm Performance* didefinisikan sebagai mempergunakan keragaman gender untuk memperoleh berbagai manfaat seperti profitabilitas perusahaan menjadi lebih tinggi, mengurangi ketidakpastian dan meningkatkan reputasi yang semuanya terkait dengan peningkatan kinerja dan nilai bisnis.

### *Gender Diversity*

Salah satu atribut ruang rapat yang menarik perhatian dalam dekade terakhir adalah keragaman gender di dewan (Fernández-Temprano & Tejerina-Gaite, 2020). Ketertarikan ini berasal dari perkembangan peraturan di seluruh dunia yang menganjurkan agar partisipasi dewan perempuan ditingkatkan. Namun, meskipun jumlah perempuan yang mengejar karir manajerial meningkat secara dramatis, perwakilan perempuan di dewan direksi umumnya rendah, termasuk di negara maju (Brahma et al., 2021). Keanekaragaman gender dapat dilihat sebagai proses mengeksplorasi keragaman karakteristik dan keterampilan pada laki-laki dan perempuan yang dapat membawa manfaat bagi perusahaan (Julizaerma & Sori, 2012). Keanekaragaman gender dapat membawa fungsi dewan yang pada akhirnya dapat mempengaruhi kinerja perusahaan. Studi Julizaerma (Julizaerma & Sori, 2012) menyatakan bahwa keragaman

yang lebih besar dapat meningkatkan independensi dewan karena perempuan memiliki lebih banyak kecenderungan untuk mengajukan pertanyaan yang tidak akan ditanyakan oleh direktur laki-laki. Meskipun demikian terdapat beberapa literatur yang berargumentasi bahwa dengan keragaman gender dapat menurunkan kinerja perusahaan sebagai akibat konflik berbeda pendapat. Beberapa peneliti mengakui peran penting perempuan di dewan direksi dalam menentukan kesuksesan perusahaan. Studi Li dan Chen (Li & Chen, 2018b) juga menetapkan bahwa wanita yang lebih menghindari risiko membuat pengambilan keputusan yang rasional yang pada gilirannya menonjolkan kinerja perusahaan. Studi Gupta (Gupta et al., 2021), menegaskan peran positif keragaman gender dewan untuk kinerja keuangan perusahaan.

Namun, literatur sebelumnya memperhatikan bahwa hubungan antara keragaman gender dan kinerja perusahaan dipengaruhi oleh ideologi agama. Sebagai contoh, Tracey (Tracey, 2012) menjelaskan bahwa di negara-negara Islam, agama dapat menciptakan “langit-langit kaca” yang tebal dan menghambat perempuan untuk naik ke posisi kepemimpinan. Adida (Adida et al., 2012) juga berpendapat bahwa norma gender Muslim menghambat kemajuan perempuan ke tingkat yang lebih tinggi daripada norma non-Muslim. Oleh karena itu, dalam masyarakat muslim seperti itu, pemberdayaan perempuan dibatasi. Dalam konteks Yordania, tradisi dan kepercayaan budaya telah mendorong diskriminasi gender, yang berdampak negatif terhadap kehadiran perempuan di posisi manajemen puncak dan dewan perusahaan (Sarhan et al., 2019).

Sosialisasi *gender* mendukung perbedaan gender antara perempuan dan laki-laki dalam perilaku etis dan moral. Wanita umumnya disosialisasikan ke dalam peran gender yang ditentukan secara sosial, seperti merawat orang lain dan peduli dengan hubungan, sedangkan pria disosialisasikan



untuk memiliki pernyataan diri dan kompetensi (Kim & Jeong, 2018). Perbedaan-perbedaan ini membuat pria dan wanita memandang individu, kelompok, dan situasi secara berbeda, akibatnya pria dan wanita merespons dilema moral secara berbeda. Studi (Sayre et al., 2013) menunjukkan bahwa laki-laki lebih tidak etis daripada perempuan dengan menunjukkan bahwa laki-laki cenderung terlibat dalam praktik tidak etis dalam situasi penjualan. Demikian pula studi Tyson (Tyson, 1990) menemukan bahwa wanita lebih cenderung berperilaku etis daripada pria dalam beberapa situasi di mana ada risiko kehilangan pekerjaan. (Betz et al., 1989) menemukan bahwa laki-laki lebih cenderung mengambil jalan pintas dalam memperkirakan prosedur dan melaporkan biaya perjalanan secara tidak etis. Selain itu, pria cenderung terlibat dalam aktivitas ilegal, seperti membeli saham berdasarkan informasi orang dalam.

**Pengaruh Gender Diversity terhadap Firm Performance**

Mempertimbangkan manfaat menyeluruh dari keragaman gender dalam dewan, banyak peneliti mengemukakan gagasan bahwa kehadiran perempuan dalam dewan berdampak positif pada kinerja keuangan (Abdelzاهر & Abdelzاهر, 2019). Kehadiran direktur wanita independen (bukan direktur abu-abu) mengarah pada pemantauan yang lebih baik dan dengan demikian berdampak positif terhadap nilai perusahaan (J. Singh et al., 2022). Hal ini juga berpendapat bahwa keragaman gender dalam manajemen puncak cenderung mendorong kesehatan keuangan perusahaan dengan hak pemegang saham yang lebih lemah (Adams & Ferreira, 2009). Perempuan cenderung dipercaya memiliki sifat dan pengalamannya mengajukan pertanyaan sehingga keputusan tidak diselesaikan tanpa diskusi yang memadai, dan karena diskusi semacam itu, ada peningkatan kreativitas, inovasi dan pemecahan masalah. Sosialisasi gender mendukung perbedaan gender antara perempuan dan laki-laki dalam

perilaku etis dan moral. Wanita umumnya disosialisasikan ke dalam peran gender yang ditentukan secara sosial, seperti merawat orang lain dan peduli dengan hubungan, sedangkan pria disosialisasikan untuk memiliki pernyataan diri dan kompetensi (Kim & Jeong, 2018).

**METODE PENELITIAN**

**Rancangan Penelitian**

Konsep pada penelitian ini menggunakan penelitian dasar karena lebih terfokus pada pengujian teori daripada melakukan praktik seperti wawancara atau survei. Berdasarkan permasalahan yang dijelaskan pada latar belakang dapat disimpulkan bahwa penelitian ini termasuk kedalam penelitian kausal komparatif yang menghubungkan antar variabel dependen dengan variabel independen yang didukung dengan variabel lainnya.

**Objek Penelitian**

Objek pada penelitian ini menggunakan IDX 30 atau indeks saham yang terdiri dari 30 perusahaan yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia. Peneliti menggunakan teknik pengambilan sampel “*Purposive Sampling*” dalam pemilihan sampel. *Purposive sampling* adalah teknik pengambilan sampel yang berdasarkan masalah dan tujuan penelitian karena teknik pengambilan sampel ini dinilai cocok untuk dijadikan pendukung sebagai penelitian yang dapat memberikan informasi untuk melengkapi penelitian (Sugiyono, 2016). Berikut terdapat 30 perusahaan terdaftar dalam Indeks 30 yang digunakan untuk sampel pada penelitian :

**Tabel 1. Indeks 30 Perusahaan yang Terdaftar Di BEI**

No	Nama Perusahaan	Kode Saham
1	Adro Energy Indonesia	ADRO
2	Aneka Tambang Tbk	ANTM
3	Bank Jago Tbk	ARTO
4	Astra Indonesia Tbk	ASII
5	Bank Central Asia Tbk	BBCA
6	Bank Negara Indonesia	BBNI





7	Bank Rakyat Indonesia Tbk	BBRI
8	Bank Mandiri Tbk	BMRI
9	Barito Pacific Tbk	BRPT
10	Bukalapak Tbk	BUKA
11	Charoen Pokphand Indonesia	CPIN
12	Elang Mahkota Teknologi Tbk	EMTK
13	GoTo Gojek Tokopedia Tbk	GOTO
14	Harum Energy Tbk	HRUM
15	Indofood CBP Sukses Makmur Tbk	ICBP
16	Vale Indonesia Tbk	INCO
17	Indofood Sukses Makmur Tbk	INDF
18	Indah Kiat Pulp & Paper Tbk	INKP
19	Indo Tambangraya Megah Tbk	ITMG
20	Kalbe Farma Tbk	KLBF
21	Merdeka Copper Gold Tbk	MDKA
22	Perusahaan Gas Negara Tbk	PGAS
23	Bukit Asam Tbk	PTBA
24	Semen Indonesia Tbk	SMGR
25	Tower Bersama Infrastructure Tbk	TBIG
26	Timah Tbk	TINS
27	Telkom Indonesia Tbk	TLKM
28	Sarana Menara Nusantara Tbk	TOWR
29	United Tractors Tbk	UNTR
30	Unilever Indonesia Tbk	UNVR

Adapun terdapat kriteria dalam menentukan sampel pada penelitian ini yaitu :

- o Data diambil berdasarkan IDX 30 yang terdaftar di BEI.
- o Perusahaan yang mempunyai data laporan keuangan dan laporan tahunan yang lengkap dari tahun 2018 hingga 2022.
- o Laporan keuangan perusahaan lengkap dengan data yang diperlukan didalam penelitian, yaitu *firm size*, *total asset*, *firm age*, jumlah karyawan, profitabilitas dan *total equity*.
- o Laporan keuangan perusahaan dilaporkan sampai Q4

**Definisi Operasional Variabel Variabel Dependen**

Variabel dependen atau yang sering dikenal sebagai variabel bebas yang merupakan variabel yang dipengaruhi variabel dependen atau terikat (Sugiyono, 2016). Variabel

dependen pada penelitian ini adalah *Firm Performance* dengan menggunakan pengukuran *Tobin Q*.

**Tabel 2. Pengukuran dari Variabel Dependen Variabel Independen**

Blau Index	Pengukuran dari keberagaman gender	$D = 1 - \sum_{i=1}^N p_i^2$	(A. K. Singh et al., 2021)
------------	------------------------------------	------------------------------	----------------------------

Shannon Index	Variabel Independen	Pengukuran dari keberagaman gender	$H' = - \sum_{i=1}^s p_i \ln p_i$	(A. K. Singh et al., 2021)
---------------	---------------------	------------------------------------	-----------------------------------	----------------------------

Proportion of Women	Persentase direktur wanita di dewan dengan total direktur	(A. K. Singh et al., 2021)
---------------------	---	----------------------------

Variabel independen atau yang dikenal sebagai variabel terikat yang merupakan variabel yang mempengaruhi variabel dependen atau variabel bebas (Sugiyono, 2016). Variabel independen pada penelitian ini adalah *Gender diversity* yang menggunakan pengukuran *Blau Index*, *Shannon Index* dan *Proportion of Women*.

**Tabel 3. Pengukuran dari Variabel Independen Variabel Kontrol**

Variabel kontrol merupakan variabel yang mengendalikan variabel independen terhadap variabel dependen agar tidak dipengaruhi oleh faktor eksternal (Salmaa, 2023). Variabel kontrol pada penelitian ini menggunakan pengukuran *leverage*, *firm size*, *firm age* dan profitabilitas (ROA).

**Tabel 4. Pengukuran dari Variabel Kontrol Teknik Pengumpulan Data**

Variabel	Definisi	Pengukuran	Sumber	
Tobin Q	Variabel Dependen	Penelitian pasar saham ditambah nilai buku hutang dibagi dengan total aset	Tobin's Q = (Nilai Pasar Ekuitas + Nilai Buku Hutang)/Nilai Buku Aset	(Sarkar & Selarka, 2021)



Firm Size	Variabel Control	Diukur dalam bentuk log natural dari total aset	(Karim et al., 2019)
Firm Age		Jumlah tahun dimana perusahaan telah berdiri sejak tanggal pendiriannya	(Francoeur et al., 2019)

Penelitian ini menggunakan data sekunder. Data – data yang diperoleh dari laporan keuangan (*firm size*, *total asset*, *firm age*, jumlah karyawan, profitabilitas dan *total equity*) dan laporan tahunan. Data laporan keuangan dan laporan tahunan yang diperoleh oleh peneliti berdasarkan tahun 2018 hingga 2022. Pengambilan sampel pada penelitian ini adalah 30 perusahaan yang termasuk dalam IDX 30 yang dikenal sebagai saham *Blue Chip* dikalangan Investor yang disajikan pada Tabel 1.

### Metode Analisis

Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah regresi data panel yang mampu menguji data yang bersifat *time series* dan *cross section*. Pengumpulan data bersifat kuantitatif, dengan menggunakan data sekunder yang berupa laporan keuangan yang diterbitkan oleh perusahaan, memungkinkan peneliti untuk menganalisis hubungan antara variabel- variabel yang terdapat dalam data tersebut.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Statistik Deskriptif

Penelitian ini menggunakan data sekunder yang memperoleh data dari indeks 30 perusahaan yang terdaftar di dalam Bursa Efek Indonesia. Data yang diperoleh berdasarkan laporan keuangan dan tahun pada tahun 2018 hingga 2022. Pengukuran statistik deskriptif variabel ini perlu dilakukan untuk memberikan gambaran umum tentang data seperti nilai rata-rata (*Mean*), terendah (*Min*), tertinggi (*Max*) dan standar deviasi dari masing- masing variabel yaitu *TobinQ*, *Proportion Of Women*, *Blau Index*, *Shannon Index*, *Firm Size* dan *Firm Age*. Data yang diperoleh pada peneliti dapat disajikan pada tabel 5 sebagai berikut :

**Tabel 5. Pengambilan Sampel**

Variabel	Obs	Mean	Std. Dev.	Min	Max
TobinQ	98	0.339940	0.265704	0.008281	0.683826
Proportion Of Women	98	0.092157	0.085415	0	0.200000
Blau Index	98	0.306463	0.169181	0.117276	0.500000
Shannon Index	98	-5.303046	0.657647	-6.148930	-3.958759
Firm Size	98	10.73343	1.028141	9.120922	12.11884
Firm Age	98	3.659394	0.577795	2.708050	4.204693

Berdasarkan 98 data observasi diatas, distribusi data yang diperoleh peneliti dapat disimpulkan sebagai berikut :

Variabel *Tobin Q* memiliki nilai rata-rata sebesar 0.339940, dengan nilai minimum sebesar 0.008281 hingga maksimal memiliki nilai sebesar 0.683826. Sedangkan nilai pada standar deviasi sebesar 0.265704.

Variabel *Proportion Of Women* memiliki nilai rata- rata sebesar 0.092157, dengan nilai minimum sebesar 0 hingga maksimal memiliki nilai sebesar 0.200000. Sedangkan nilai pada standar deviasi sebesar 0.085415.

Variabel *Blau Index* memiliki nilai rata-rata sebesar 0.306463, dengan nilai minimum sebesar 0.117276 hingga maksimal memiliki nilai sebesar 0.500000. Sedangkan nilai pada standar deviasi sebesar 0.169181.

Variabel *Shannon Index* memiliki nilai rata-rata sebesar -5.303046, dengan nilai minimum sebesar -6.148930 hingga maksimal memiliki nilai sebesar -3.958759. Sedangkan nilai pada standar deviasi sebesar 0.657647.

Variabel *Firm Size* memiliki nilai rata-rata sebesar 10.73343, dengan nilai minimum sebesar 9.120922 hingga nilai pada maksimal sebesar 12.11884. Sedangkan nilai pada standar deviasi sebesar 1.028141.

Variabel *Firm Age* memiliki nilai rata-rata sebesar 3.659394, dengan nilai minimum sebesar 2.708050 hingga nilai pada maksimal sebesar 4.204693. Sedangkan nilai pada standar deviasi sebesar 0.577795.

### Metode Pemilihan Model

#### Uji Chow

Pengujian ini dapat digunakan untuk menentukan model selanjutnya *Fixed Effect*



*Model* atau *Common Effect Model*. Berdasarkan (Wijaya, 2018), yang menyatakan bahwa jika probabilitas yang dihasilkan lebih kecil dari 0.05 maka model yang terbaik digunakan adalah *Fixed Effect Model*.

**Tabel 6. Hasil Uji Chow**

	Statistic	Prob
Cross-section F	9.387619	0.0041
Cross-section Chi-square	29.569451	0.0000

Hasil uji diatas menunjukkan bahwa Probability yang lebih kecil dari 0.05 maka sesuai dengan kriteria model penelitian ini menggunakan *Fixed Effect Model*.

**Uji Hausman**

Salah satu pengujian terbaik dalam membandingkan model *Fixed Effect Model* dan *Random Effect Model*. Berdasarkan (Wijaya, 2018), jika hasil dari penjujian *Hausman-test* lebih kecil dari nilai 0.05 maka dapat dinyatakan model terbaik yang dapat digunakan pada penelitian ini adalah *Fixed Effect Model*.

**Tabel 7. Hasil Uji Hausman**

	Chi-Sq Statistic	Chi-Sw. d.f.	Prob
Cross-section random	37.550474	4	0.0000

Hasil uji diatas menunjukkan bahwa Probability yang lebih kecil dari 0.05 maka sesuai dengan kriteria model penelitian ini menggunakan *Fixed Effect Model*.

**Uji Asumsi Klasik**

Kelebihan dari data panel adalah tidak ada keharusan untuk melakukan pengujian asumsi klasik seperti uji normalitas dan uji autokolerasi. Berikut penjelasan mengenai alasan tidak diperlukannya pengujian normalitas dan autokolerasi :

Penelitian ini terdiri dari 98 observasi, sehingga uji normalitas tidak diperlukan. Pada umumnya, uji normalitas dilakukan pada penelitian dengan jumlah observasi yang kurang dari 30 untuk menilai sejauh mana kesalahan pengganggu atau *Error Term* mendekati distribusi normal.

Uji autokolerasi dilakukan untuk mengetahui adanya kolerasi antara kesalahan pengganggu pada periode t dengan periode sebelumnya dalam model regresi linear.

Metode yang digunakan untuk menangani autokolerasi orde pertama dalam estimasi persamaan regresi adalah *Generalize Least Square (GLS)*.

**Uji Multikolineritas**

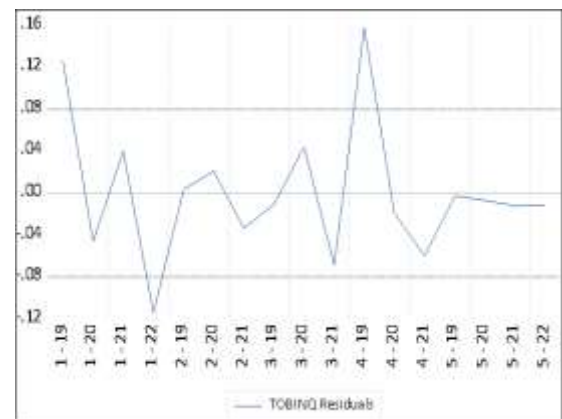
Pengujian pada multikolineritas diketahui bahwa jika hasil analisis tidak menunjukkan kolerasi yang tinggi antar variabel dengan nilai diatas 0,90, maka dapat disimpulkan bahwa tidak ada multikolineritas yang terdapat antar variabel.

**Tabel 8. Hasil Uji Multikolineritas**

	Proportion Of Women	Blau Index	Shannon Index	Firm Size	Firm Age
Proportion Of Women	1.00000	-0.031080	0.014230	0.645463	0.823065
Blau Index	-0.031080	1.000000	0.798905	0.186265	0.224646
Shannon Index	0.014230	0.798905	1.000000	0.268973	0.233916
Firm Size	0.645463	0.186265	0.268973	1.000000	0.822526
Firm Age	0.823065	0.224646	0.233916	0.822526	1.000000

Berdasarkan tabel diatas, dapat diambil kesimpulan bahwa tidak ada terdapat nilai korelasi yang tinggi antara variabel – variabel yang melebihi angka 0,90 sehingga tidak ada multikolineritas antar variabel – variabel tersebut.

**Uji Heteroskedastistas**



**Gambar 2. Hasil Uji Heteroskedastistas**

Berdasarkan hasil diatas, penulis dapat menyimpulkan garis biru pada gambar 1 tidak melewati syarat batas 500 hingga -500 yang artinya varian residual sama. Oleh sebab itu tidak terjadinya gejala heteroskedastistas atau lolos dari uji heteroskedastistas (Napitupulu et al., 2021) (Oliver, 1970).





Uji t

Tabel 9. Hasil Uji t

Variabel	t-Statistic	Prob
Proportion Of Women	-1.268003	0.2310
Blau Index	-7.653457	0.0000
Shannon Index	0.382569	0.7093
Firm Size	0.655236	0.5258
Firm Age	0.442442	0.6667

Dari hasil uji t dapat kita simpul pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen yang didukung dengan variabel kontrol sebagai berikut (Napitupulu et al., 2021)(Oliver, 1970) :

Hasil uji t pada *Proportion of Women* diperoleh memiliki nilai t-Statistic sebesar  $1.268003 < 2.048407142$  dengan nilai sig.  $0.2310 > 0.05$ , Maka  $H_a$  ditolak dan  $H_0$  diterima yang artinya *Proportion of Women* tidak memiliki pengaruh terhadap Kinerja perusahaan IDX30. Hal ini mengindikasikan bahwa tidak ada cukup bukti untuk menolak  $H_0$ . Dengan demikian  $H_a$  ditolak, yang berarti *Proportion of Women* tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja perusahaan IDX30. Penulis juga menemukan sumber (J. Singh et al., 2022) yang mendukung hasil uji yang tidak signifikan terhadap variabel yang digunakan oleh peneliti.

Hasil uji t pada *Blau Index* diperoleh memiliki nilai t-Statistic sebesar  $7.653457 < 2.048407142$  dengan nilai sig.  $0.0000 > 0.05$ , Maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak yang artinya *Blau Index* berpengaruh terhadap Kinerja perusahaan IDX30. Hal ini mengindikasikan bahwa nilai-nilai yang diberikan seharusnya  $H_a$  diterima dan  $H_0$  ditolak karena nilai pada t-Statistic yang besar dan nilai sig. yang kecil menunjukkan pengaruh yang signifikan. Penulis juga menemukan sumber (Campbell & Mínguez-Vera, 2008; fai, 2022) yang mendukung hasil uji yang signifikan terhadap variabel yang digunakan oleh peneliti.

Hasil uji t pada *Shannon Index* diperoleh memiliki nilai t-Statistic sebesar  $0.382569 < 2.048407142$  dengan nilai sig.  $0.7093 > 0.05$ , Maka  $H_a$  ditolak dan  $H_0$  diterima yang artinya *Shannon Index* tidak memiliki

pengaruh terhadap Kinerja perusahaan IDX30. Hal ini mengindikasikan bahwa tidak ada cukup bukti untuk menolak  $H_0$ . Dengan demikian  $H_a$  ditolak, yang berarti *Shannon Index* tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja perusahaan IDX30. Penulis juga menemukan sumber (J. Singh et al., 2022) yang mendukung hasil uji yang tidak signifikan terhadap variabel yang digunakan oleh peneliti.

Hasil uji t pada *Firm Size* diperoleh memiliki nilai t-Statistic sebesar  $0.655236 < 2.048407142$  dengan nilai sig.  $0.5258 > 0.05$ , Maka  $H_a$  ditolak dan  $H_0$  diterima yang artinya *Firm Size* tidak memiliki pengaruh terhadap Kinerja perusahaan IDX30. Hal ini mengindikasikan bahwa tidak ada cukup bukti untuk menolak  $H_0$ . Dengan demikian  $H_a$  ditolak, yang berarti *Firm Size* tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja perusahaan IDX30. Penulis juga menemukan sumber (J. Singh et al., 2022) yang mendukung hasil uji yang tidak signifikan terhadap variabel yang digunakan oleh peneliti.

Hasil uji t pada *Firm Age* diperoleh memiliki nilai t-Statistic sebesar  $0.442442 < 2.048407142$  dengan nilai sig.  $0.6667 > 0.05$ , Maka  $H_a$  ditolak dan  $H_0$  diterima yang artinya *Firm Age* tidak memiliki pengaruh terhadap Kinerja perusahaan IDX30. Hal ini mengindikasikan bahwa tidak ada cukup bukti untuk menolak  $H_0$ . Dengan demikian  $H_a$  ditolak, yang berarti *Firm Size* tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja perusahaan IDX30. Penulis juga menemukan sumber (J. Singh et al., 2022) yang mendukung hasil uji yang tidak signifikan terhadap variabel yang digunakan oleh peneliti.

Uji F

Tabel 10. Hasil Uji F

F-statistic	33.32186
Prob(F-Ssatic)	0.000003

Berdasarkan hasil uji diatas bisa disimpulkan bahwa nilai F sebesar  $33.32186 > 2.620654148$  dan nilai sig.  $0.000003 < 0.05$ , maka Maka  $H_a$  ditolak dan  $H_0$  diterima yang



artinya *Proportion of Women, Blau Index, Shannon Index, Firm Size* dan *Firm Age* berpengaruh terhadap Kinerja perusahaan IDX30.

### Uji Koefisien Determinasi

**Tabel 11. Hasil Uji Koefisien Determinasi**

Adjusted R-squared	0.909915
--------------------	----------

Berdasarkan hasil uji diatas dapat disimpulkan bahwa variabel *Proportion of Women, Blau Index, Shannon Index, Firm Size* dan *Firm Age* mampu menjelaskan sebesar 0.909915 atau 91% sementara 9% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dicantumkan kedalam penelitian ini.

## PENUTUP

### Kesimpulan

Penitian ini mengkaji dampak *Gender Diversity* terhadap kinerja perusahaan yang terdaftar dalam Indeks 30. Kinerja perusahaan yang diukur dengan TobinQ yang dipengaruhi oleh *Proportion of Women, Blau Index* dan *Shannon Index*, serta didukung oleh *Firm Size* dan *Firm Age* yang sebagai variabel kontrol. Dalam penelitian ini menunjukkan bahwa 91% variabel yang digunakan penulis mampu dijelaskan sementara 9% disebabkan oleh faktor eksternal yang belum diidentifikasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa hanya *Blau Index* yang memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja perusahaan IDX30. Oleh karena itu, diperlukan penelitian lebih lanjut untuk mengidentifikasi faktor-faktor eksternal lainnya yang mungkin mempengaruhi kinerja perusahaan. Penulis juga menyarankan agar kebijakan dan praktik perusahaan lebih difokuskan pada peningkatan keseimbangan representasi gender mencapai kinerja yang lebih optimal.

## DAFTAR PUSTAKA

[1] Adams, R. B., & Funk, P. (2012). Beyond the Glass Ceiling: Does Gender Matter? *Management Science*, 58(2), 219–235. <https://doi.org/10.1287/mnsc.1110.1452>

- [2] Almarayeh, T. (2021). Board gender diversity, board compensation and firm performance. Evidence from Jordan. *Journal of Financial Reporting and Accounting*, 2018. <https://doi.org/10.1108/JFRA-05-2021-0138>
- [3] Arfken, D. E., Bellar, S. L., & Helms, M. M. (2004). The Ultimate Glass Ceiling Revisited: The Presence of Women on Corporate Boards. *Journal of Business Ethics*, 50(2), 177–186. <https://doi.org/10.1023/B:BUSI.0000022125.95758.98>
- [4] Arlie, H., & Machung, A. (2012). *The second shift: Working families and the revolution at home*. Viking Penguin. [https://books.google.co.id/books?hl=en&lr=&id=St\\_6kWcPJS8C&oi=fnd&pg=PT25&dq=The+second+shift&ots=8H3Xk0A-gg&sig=j\\_2fyWW6xkkQCS\\_0HO2TscYbNok&redir\\_esc=y#v=onepage&q=The second shift&f=false](https://books.google.co.id/books?hl=en&lr=&id=St_6kWcPJS8C&oi=fnd&pg=PT25&dq=The+second+shift&ots=8H3Xk0A-gg&sig=j_2fyWW6xkkQCS_0HO2TscYbNok&redir_esc=y#v=onepage&q=The second shift&f=false)
- [5] Brannon, L. (2017). *Gender: Psychological Perspectives, Seventh Edition* (7th ed.). Routledge. <https://doi.org/10.4324/9781315621821>
- [6] Bratberg, E. (2002). “The Double Burden”: Do Combinations of Career and Family Obligations Increase Sickness Absence among Women? *European Sociological Review*, 18(2), 233–249. <https://doi.org/10.1093/esr/18.2.233>
- [7] Campbell, K., & Mínguez-Vera, A. (2008). Gender diversity in the boardroom and firm financial performance. *Journal of Business Ethics*, 83(3), 435–451. <https://doi.org/10.1007/s10551-007-9630-y>
- [8] Carter, D. A., Simkins, B. J., & Simpson, W. G. (2003). Corporate Governance, Board Diversity, and Firm Value. *The Financial Review*, 38(1), 33–53. <https://doi.org/10.1111/1540-6288.00034>



- [9] Cotter, D. A., Hermsen, J. M., Ovadia, S., & Vanneman, R. (2001). The Glass Ceiling Effect. *Social Forces*, 80(2), 655–681. <https://doi.org/10.1353/sof.2001.0091>
- [10] Eckes, T., & Trautner, H. M. (2012). *Developmental Social Psychology of Gender: An Integrative Framework* (1st ed.). Psychology Press. <https://www.taylorfrancis.com/chapters/edit/10.4324/9781410605245-7/developmental-social-psychology-gender-integrative-framework-thomas-eckes-hanns-trautner>
- [11] fai. (2022). *Metode Kuantitatif Adalah*. Umsu.Ac.Id. <https://umsu.ac.id/metode-kuantitatif-adalah/>
- [12] Francoeur, C., Labelle, R., Balti, S., & EL Bouzaidi, S. (2019). To What Extent Do Gender Diverse Boards Enhance Corporate Social Performance? *Journal of Business Ethics*, 155(2), 343–357. <https://doi.org/10.1007/s10551-017-3529-z>
- [13] Gupta, P. P., Lam, K. C. K., Sami, H., & Zhou, H. (2021). Boardroom gender diversity and long-term firm performance. *International Journal of Disclosure and Governance*. <https://doi.org/10.1057/s41310-021-00114-4>
- [14] Hatane, S. E., Winoto, J., Tarigan, J., & Jie, F. (2022). Working capital management and board diversity towards firm performances in Indonesia's LQ45. *Journal of Accounting in Emerging Economies*. <https://doi.org/10.1108/JAEE-11-2018-0130>
- [15] Heidrick, & Struggles. (2018, July 19). Women Board Director Appointments Hit Record High. *Pr Newswire*. <https://www.prnewswire.com/news-releases/women-board-director-appointments-hit-record-high-300683410.html>
- [16] Hillman, A. J., Cannella, A. A., & Harris, I. C. (2002). Women and Racial Minorities in the Boardroom: How Do Directors Differ? *Journal of Management*, 28(6), 747–763. <https://doi.org/10.1177/014920630202800603>
- [17] Jayachandran, S. (2020). *Social Norms as a Barrier to Women's Employment in Developing Countries*. <https://doi.org/10.3386/w27449>
- [18] Karim, S., Manab, N. A., & Ismail, R. B. (2019). The dynamic impact of board composition on CSR practices and their mutual effect on organizational returns. *Journal of Asia Business Studies*, 14(4), 463–479. <https://doi.org/10.1108/JABS-07-2019-0214>
- [19] Kılıç, M., & Kuzey, C. (2016). The effect of board gender diversity on firm performance: evidence from Turkey. *Gender in Management: An International Journal*, 31(7), 434–455. <https://doi.org/10.1108/GM-10-2015-0088>
- [20] Li, H., & Chen, P. (2018). Board gender diversity and firm performance: The moderating role of firm size. *Business Ethics*, 27(4), 294–308. <https://doi.org/10.1111/beer.12188>
- [21] Low, D. C. M., Roberts, H., & Whiting, R. H. (2015). Board gender diversity and firm performance: Empirical evidence from Hong Kong, South Korea, Malaysia and Singapore. *Pacific Basin Finance Journal*, 35, 381–401. <https://doi.org/10.1016/j.pacfin.2015.02.008>
- [22] Napitupulu, R. B., Simanjuntak, T. P., Hutabarat, L., Damanik, H., Harianja, H., Sirait, R. T. M., & Tobing, C. E. R. L. (2021). Penelitian Bisnis: Teknik dan Analisa Data dengan SPSS - STATA - EVIEWS. *Madenatera*, 1, 230. [https://scholar.google.co.id/citations?view\\_op=view\\_citation&hl=id&user=T1nJ](https://scholar.google.co.id/citations?view_op=view_citation&hl=id&user=T1nJ)



- Q0cAAAAJ&citation\_for\_view=T1nJQ  
0cAAAAJ:D03iK\_w7-QYC
- [23] Oliver, J. A. (1970). Electronic data processing. In *Hospitals* (Vol. 44, Issue 11). <https://doi.org/10.2307/3008753>
- [24] Perrault, E. (2015). Why Does Board Gender Diversity Matter and How Do We Get There? The Role of Shareholder Activism in Deinstitutionalizing Old Boys' Networks. *Journal of Business Ethics*, 128(1), 149–165. <https://doi.org/10.1007/s10551-014-2092-0>
- [25] Rached, M. A., Hankir, A., & Zaman, R. (2021). Emotional Abuse in Women and Girls Mediated By Patriarchal Upbringing and Its Impact on Sexism and Mental Health: a Narrative Review. *Psychiatria Danubina*, 33(Taylor 2020), 137–144.
- [26] Salmaa. (2023). *10 Contoh Variabel Kontrol dan Penjelasannya*. Deepublish Store. <https://penerbitdeepublish.com/contoh-variabel-kontrol/>
- [27] Sarhan, A. A., Ntim, C. G., & Al-Najjar, B. (2019). Board diversity, corporate governance, corporate performance, and executive pay. *International Journal of Finance & Economics*, 24(2), 761–786. <https://doi.org/10.1002/ijfe.1690>
- [28] Sarkar, J., & Selarka, E. (2021). Women on board and performance of family firms: Evidence from India. *Emerging Markets Review*, 46, 100770. <https://doi.org/10.1016/j.ememar.2020.100770>
- [29] Singh, A. K., Kota, H. B., Sardana, V., & Singhania, S. (2021). Does Gender Diversity on Board Promote Corporate Social Responsibility? An Empirical Analysis of Sustainable Development Goals. *Australasian Business, Accounting and Finance Journal*, 15(5), 22–40. <https://doi.org/10.14453/aabfj.v15i5.3>
- [30] Singh, J., Singhania, S., & Aggrawal, D. (2022). Does board gender diversity impact financial performance? Evidence from the Indian IT sector. *Society and Business Review*. <https://doi.org/10.1108/SBR-09-2021-0164>
- [31] Sugiyono, P. D. (2016). *Metode penelitian pendidikan: pendekatan kuantitatif, kualitatif, dan R&D* (M. K. Novita Indriyani (ed.)). ALFABETA. <https://elibrary.bsi.ac.id/readbook/204383/metode-penelitian-pendidikan-pendekatan-kuantitatif-kualitatif-dan-r-d>
- [32] Wijaya, E. (2018). Determinan Nilai Perusahaan Manufaktur: Model Pengujian dengan Chow-Test dan Hausman-Test. *Journal of Economic, Bussines and Accounting (COSTING)*, 2(1), 57–69. <https://doi.org/10.31539/costing.v2i1.367>
- [33] Yuliana, I., & Kholilah, K. (2019). Investment decisions gender diversity and firm value: Is gender important in Indonesia? *Jurnal Reviu Akuntansi Dan Keuangan*, 9(5). <http://repository.uin-malang.ac.id/5400/>