

**PENGARUH WOMAN ON BOARD ROOM TERHADAP KINERJA PERUSAHAAN
(THE EFFECT OF WOMAN ON BOARD ROOM ON PERFORMANCE)**

Sri Mahyuni¹⁾; Wulan Rahmawati²⁾

Prodi Akuntansi Keuangan Publik, Politeknik Negeri Medan, Indonesia

Email: iyiq.mahyuni@gmail.com

Abstract

This paper examines the relationship between woman in board and company performance. Measurements of dependent and independent variables in this study, for company performance used ROA and ROE and for firm value by TobinsQ. Measurement of Women on Board (WOB) is measured based on the sum of the number of woman on the board of commissioners and board of directors divideb by the total number of boards. Measurement of WOB considered that Indonesia adheres to a Double tier system. In this study, differences in the composition of the number of women in the structure of the board of commissioners and the board of directors were carried out. This research is an association study that is tested by OLS regression by STATA Software. Using 3 listed company sectors on the IDX based on the Report In 2018, this study found that there was a significant negative effect on the relationship between the number of women in the board of commissioners and board of director's structure on company performance.

Keywords: Woman in board, preformance, Indonesia

PENDAHULUAN

Studi empiris sebelumnya menganalisis hubungan keberagaman dalam jajaran direksi dengan kinerja perusahaan menunjukkan keragaman gender memberikan hasil peningkatkan proses pemantauan (Molero, 2011) dan peningkatan kinerja perusahaan yang sedang tumbuh (Krishnan & Parsons, 2008) serta konfirmasi positif peningkatan kinerja dengan adanya wanita di “board room” (Abdullah, Ismail & Nachum, 2016). Perusahaan Fortune 500 dalam penelitian Erhardt, Werbel dan Shrader (2003) menemukan bukti bahwa perusahaan dengan jumlah eksekutif wanita yang lebih tinggi memiliki profitabilitas yang lebih tinggi relatif terhadap profitabilitas sektor rata-rata. Pada penelitian lain menunjukkan hasil negatif hubungan wanita dalam board room dengan kinerja keuangan (Abdullah et al., 2016; Adams &

Ferreira, 2009) atau hasil netral (Haslam, Ryan, Kulich, Trojanowski & Atkins, 2010; Carter, D’Souza, Simkins & Simpson, 2010). Studi di Indonesia menunjukkan keberagaman hasil, Darmadi (2010) menunjukkan bukti bahwa kehadiran wanita dalam dewan direksi memiliki hubungan negatif dengan kinerja perusahaan atau kinerja pasar. Secara tidak langsung, semakin tinggi jumlah wanita dalam dewan direksi, semakin rendah kinerja perusahaan. Triana dan Asri (2017) memberikan bukti terdapat hubungan signifikan positif keberadaan direktur wanita dengan kinerja perusahaan. Dwiharti dan Adhariani (2018) memberikan bukti perusahaan yang dikelola oleh CEO wanita memiliki kinerja keuangan yang lebih baik tetapi tingkat risikonya lebih tinggi. Sutrisno dan Fella (2019) menunjukkan perempuan dalam dewan komisaris berpengaruh negatif signifikan

DOI: <https://doi.org/10.51544/jma.v7i2.3520>

© 2022 Jurnal Mutiara Akuntansi. This is an open access article under the CC BY-SA license

Website: <http://e-journal.sari-mutiara.ac.id/index.php/JMA>

terhadap nilai perusahaan sedangkan perempuan pada dewan direksi berpengaruh positif signifikan.

Penelitian ini termotivasi dengan keberagaman hasil penelitian empiris belum menunjukkan hasil yang definitif. Hasil yang tidak konsisten umumnya didorong oleh perbedaan metodologi yang digunakan, konteks penelitian seperti negara yang berbeda serta variabel pengukuran yang digunakan.

Landasan Teori Dan Pengembangan Hipotesis

Woman in Board, Corporate Governance

OECD (2004) mendefinisikan *corporate governance* sebagai salah satu elemen kunci dalam meningkatkan efisiensi, pertumbuhan ekonomi dan kepercayaan investor. Yang menunjukkan sekumpulan hubungan antara pihak manajemen perusahaan, dewan perusahaan dan pemegang saham dan pihak lain yang mempunyai kepentingan dengan perusahaan. *Good corporate governance* juga mensyaratkan adanya struktur, perangkat untuk mencapai tujuan dan pengawasan atas kinerja. Selama dekade terakhir, telah ada minat baru pada efek representasi perempuan di dewan perusahaan (Carter, D'Souza, Simkins, & Simpson, 2010; Hillman, Shropshire, & Cannella Jr, 2007; Joecks, Pull, & Vetter, 2013; Liu, Wei, & Xie, 2014; Perryman, Fernando, & Tripathy, 2016; Rose, 2007). Studi ini mendokumentasikan bahwa perempuan kurang terwakili di ruang rapat. Namun dikatakan bahwa di luar pertimbangan sosial dan etika, representasi ruang rapat perempuan dapat memfasilitasi akses ke kumpulan sumber daya manusia yang lebih luas dengan implikasi penting bagi persaingan dan kinerja perusahaan (Dezsö & Ross, 2012; Doldor, Vinnicombe, Gaughan, & Sealy, 2012). Oleh karena itu tidak

mengherankan bahwa perusahaan berada di bawah tekanan kuat untuk meningkatkan keragaman gender di dewan perusahaan, terutama, setelah skandal tata kelola perusahaan di Enron dan WorldCom di Amerika Serikat, kebangkrutan palsu Parmalat di Italia dan baru-baru ini keuangan global krisis tahun 2007–2009.

Resource Dependency Theory (RDT)

Resource Dependency Theory adalah teori fundamental yang umum digunakan dalam melihat komposisi keanggotaan dewan. Teori ini dipopulerkan oleh Pfeffer dan Salancik (1978), yang menyatakan bahwa dewan direksi perusahaan berfungsi menghubungkan perusahaan dengan pihak eksternal untuk menangani ketergantungan sumber daya. Keragaman dalam suatu organisasi dapat membuka bakat baru dalam perusahaan, dan komposisi dewan direksi yang beragam memberikan akses ke konstituen penting dari lingkungan eksternal.

Hillman et al., (2007) menemukan bukti empiris tentang teori ketergantungan sumber daya. Dengan menggunakan panel data sampel untuk tahun 1990 dan 2003 ditemukan bahwa ukuran organisasi, jenis industri, strategi, dan efek jaringan (hubungan antara anggota dewan direksi perempuan dan anggota dewan lainnya secara signifikan berdampak pada representasi perempuan di dewan. Senada dengan hasil dari MSCI ESG (dalam IFC, 2019) menunjukkan perusahaan dengan kepemimpinan wanita yang kuat menghasilkan ROE sebesar 10,1 % pertahun dibandingkan dengan 7,4% untuk mereka yang tidak memiliki kepemimpinan. Survey yang dilakukan Credit Suisse (2012) menemukan bahwa perusahaan dengan setidaknya satu perempuan di dewan direksi berkinerja lebih baik- dalam hal kinerja harga saham- mereka yang tidak memiliki

perempuan di dewan selama enam tahun, namun efek baru terlihat setelah 2008. Adam dan Ferreira (2009) mempelajari sampel perusahaan AS dan menemukan bahwa direktur wanita berkinerja lebih baik dalam hal kehadiran dan partisipasi komite, mengalokasikan lebih banyak upaya untuk memantau tanggung jawab. Namun hasil mereka menunjukkan pengaruh rata-rata keragaman gender terhadap kinerja perusahaan negatif. Dalam penelitian ini ingin menunjukkan dengan adanya wanita dalam komposisi dewan akan mengarah pada peningkatan kinerja perusahaan, maka hipotesis yang dapat disusun adalah sebagai berikut:

H1a: Jumlah wanita dalam struktur dewan komisaris dan direksi memberikan pengaruh positif pada kinerja perusahaan.

H1b: Jumlah wanita dalam struktur dewan komisaris memberikan pengaruh positif pada kinerja perusahaan.

H1c: Jumlah wanita dalam struktur dewan direktur memberikan pengaruh positif pada kinerja perusahaan.

Genders Socialization Theory

Gender Socialization Theory menunjukkan bahwa perempuan dan laki-laki berbeda terutama dalam masalah etika karena pengalaman awal mereka melalui interaksi sosial (Gilligan,1982). Wanita lebih sadar, peduli dan memperhatikan kebutuhan orang lain dan dengan demikian peka terhadap masalah etika. Bukti empiris juga mendukung perbedaan gender dalam pertimbangan etis dan pengambilan keputusan (Liu, 2018). Selain itu, perlu dicatat bahwa eksekutif wanita lebih mudah menerima kode etik dibandingkan laki-laki (Ibrahim et al,2009). Adam et al , (2012) menemukan direktur wanita kurang

berorientasi pada kekuasaan dibandingkan dengan laki-laki dan memiliki sifat yang kuat dan kebaikan dan gairah yang mendorong pemahaman dan perlindungan orang dan alam.

METODE PENELITIAN

Data dan Sampel

Sampel terdiri dari perusahaan yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia yang mengeluarkan laporan tahunan selama tahun 2018. Pemilihan sampel dilakukan dengan metode *purposive sampling*. Dalam penelitian ini menggunakan laporan tahunan tahun 2018 tiga sektor industri yang terdaftar dalam Bursa Efek Indonesia yang merupakan perusahaan yang sensitif terhadap isu lingkungan. Ketiga sektor tersebut adalah laporan tahunan sektor pertanian (*agriculture*), sektor pertambangan (*mining*), dan sektor infrastrukture, utilitas dan transportasi (*infrastructure, utility and transportation*).

Model Penelitian

Definisi operasional variabel

Pengukuran variabel dependen dan independen dalam penelitian ini adalah *Woman in Board*, Kinerja perusahaan (ROA dan ROE) dan Nilai Perusahaan (TobinsQ) dan variabel pengungkapan CSR serta variabel control *Firm Size*, *Firm Age* dan *Leverage*. Pengukuran Variabel *Women on Board* (WOB) diukur berdasarkan penjumlahan jumlah wanita dalam dewan komisaris dan dewan direksi dibagi dengan jumlah keseluruhan dewan (Zahid et al.,2020, Katmon 2019) mengingat Indonesia menganut sistem *double tier*. Dalam penelitian ini dilakukan pembedaan komposisi jumlah wanita dalam struktur dewan komisaris dan dewan direksi berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Sutrisno dan Fella (2019) dan Syamsuddin et al.,(2017). Pengukuran *Woman on Board*

baik di Komisaris dan Direksi dilakukan sebagai berikut:

$$\text{Women On Board Commisioners} = \frac{\text{Number of Female Commissioner}}{\text{Number of Board Commissioner}}$$

$$\text{Women On Board Directors} = \frac{\text{Number of Female Directors}}{\text{Number of Board Directors}}$$

Variabel **Kinerja Perusahaan** diukur melalui pengukuran yang berbeda untuk kinerja akuntansi dan kinerja pasar (Cashman, Gillan & Jun, 2012) yaitu *Return On Assets* (EBIT/ Total Aset); *Return On Equity* (EBIT/Total Ekuitas) dan *Firm Value* atau Nilai perusahaan yang diukur dengan Tobins Q berdasarkan rumus sebagai berikut:

$$\text{Tobin's Q} = \frac{\text{MVE} + \text{Debt}}{\text{TA}}$$

Dimana :

MVE = Harga penutupan saham diakhir tahun buku x jumlah saham biasa yang beredar

Debt = (utang lancar-aset lancar) + nilai buku persediaan + utang jangka panjang

TA = Nilai buku total aset.

Variabel **control** berdasarkan penelitian Sutrisno dan Fella (2019) yaitu *Firm Size* dan *Leverage* dengan menambahkan *Firm Age* dalam pengujian. Pengukuran *firm size* dilakukan dengan *logaritma natural revenue* perusahaan(*Ln Revenue*), pengukuran *firm age* atau usia perusahaan dari awal berdiri sampai dengan tahun penelitian yang telah di-*logaritma natural*. Untuk pengukuran leverage digunakan rasio *debt to assets* yang merupakan pembagian antara *total debt* dengan *total asset* dalam bentuk presentasi.

Semua data variabel dikumpulkan secara manual atau *hand collected*. Metode

pengolahan data *cross section* Laporan Tahunan 2019 menggunakan *OLS regression* yang diolah menggunakan Software STATA versi 14.2. dan pengujian asumsi klasik berupa uji multikolinieritas dan heteroskedastisitas.

Metode pengolahan data

Penelitian ini merupakan studi asosiasi yang secara ekonometri diuji dengan menggunakan OLS regression. Data Annual Report diambil dari www.idx.com dan data variabel control diambil dari datastream 2019

3.4.1 Uji Statistik Deskriptif

Uji statistik deskriptif merupakan pengujian yang dilakukan untuk mengetahui nilai mean, nilai maksimum dan nilai minimum serta standar deviasi dari setiap variabel yang digunakan dalam model analisis.

Uji Regresi Linier

Regresi linier dilakukan untuk memperoleh nilai presentasi dari setiap variabel. Regresi linier yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan regresi linier berganda (*multivariate regression analysis*) dengan estimasi *ordinary least square* pada data *crosssection* tahun 2019.

Hasil Penelitian dan Pembahasan Data sampel penelitian

Sampel yang digunakan dalam penelitian adalah tiga sektor industri yang sensitif terhadap isu lingkungan dan CSR serta diklasifikasikan menurut industri yang didasarkan pada *coding IDX Factbook 2018*. Pengambilan sampel *Annual Report* diambil dari *website* Bursa Efek Indonesia. Berikut adalah tabel rincian populasi dan sampel yang diukur menggunakan metode pengukuran *purposive sampling* yang digunakan dalam penelitian.

Tabel Rincian Populasi dan Sampel

Pengukuran sampel dengan <i>purposive sampling</i> dengan kriteria sebagai berikut:	Total Populasi	Total Sampel
1. Perusahaan di sektor pertanian (<i>agriculture</i>), sektor pertambangan (<i>mining</i>), dan sektor infrastruktur, utilitas dan transportasi (<i>infrastructure, utility and transportation</i>).	143	
2. Dikurangi dengan perusahaan yang tidak melaporkan laporan tahunan tahun 2018	(10)	
3. Dikurangi perusahaan yang memiliki kualitas pelaporan yang tidak dapat dibaca oleh software NVIVO versi 12 karena dalam kondisi kabur dan buram	(9)	
4. Dikurangi perusahaan sebagai <i>outlier</i>	(7)	
5. Jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian untuk 2018		118

Sumber: Hasil Olah Data 2021

Statistik Deskriptif

Hasil statistik deskriptif dari data penelitian disajikan pada tabel 4.4 dibawah ini. Untuk data variabel dependen yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan tiga pengukuran yaitu ROA, ROE dan TobinsQ. Pengukuran ROA dan

ROE digunakan untuk mengukur kinerja laba akuntansi perusahaan. Hasil menunjukkan rata-rata nilai ROA, ROE adalah sebesar 4.593559 dan 8.119492 dengan standar deviasi 8.979168 dan 24.14876. Hal ini menunjukkan dari setiap aset yang diinvestasikan dan efisiensi modal yang dilakukan perusahaan yang menjadi sampel memberikan return rata-rata sebesar 4.59 untuk ROA dan 8.11 untuk ROE. Variabel TobinsQ digunakan untuk mengukur kinerja laba pasar perusahaan tentang hasil pengembalian setiap rupiah investasi. Nilai Tobins Q diatas satu menunjukkan bahwa investasi yang dilakukan perusahaan memberikan return yang lebih tinggi dari pengeluaran investasi. Rata-rata nilai TobinsQ sebesar 2.738748 dengan standar deviasi sebesar 4.030088. Hal ini menunjukkan, ketiga sektor industri yang dijadikan sampel penelitian menunjukkan tingkat kinerja pasar yang lebih tinggi dari 1 dan memberikan return dibandingkan pengeluaran investasi.

Tabel Hasil Statistik deskriptif

Variabel	Obs	Mean	Stdev	Min	Max
ROA	118	4.59	8.97	-28.9	31.71
ROE	118	8.11	24.14	-92.2	99.87
TobinsQ	118	2.73	4.03	0.123	25.36
WOB	118	0.12	0.16	0	0.75
WComm	118	0.10	0.18	0	0.66
WDir	118	0.10	0.17	0	0.66
CSR	118	1.52	0.702	0.100	3.92
Age	118	2.31	0.75	0.74	3.43
REV	118	17.5	4.65	9.40	28.32
DAR	118	33.76	20.7	0.082	130.57

Sumber: Hasil Olah Data, 2021

Variabel independen *Woman On Board* menunjukkan nilai rata-rata 0.122 dengan standar deviasi 0.1627, hal ini menunjukkan rata-rata jumlah wanita yang menduduki struktur dewan komisaris dan direksi di sektor pertanian/perkebunan, pertambangan, utilitas, transportasi dan infrastruktur sebanyak 12,24 %. *Woman Commisioner* menunjukkan nilai rata-rata

0.1033 dengan standar deviasi 0.187, sedangkan *Woman Directors* menunjukkan nilai rata-rata 0.1082 dengan standar deviasi 0.1747. Hal ini menunjukkan rata-rata komposisi jumlah wanita dalam struktur dewan komisaris dan direksi pada empat sektor perusahaan sebesar 10%. Nilai terendah nol (0) menunjukkan masih terdapat perusahaan yang tidak menunjuk wanita dalam komposisi dewan komisaris dan direksi. Variabel moderasi CSR yang diukur ukuran konten menggunakan software NVIVO versi 12 menunjukkan perusahaan rata-rata mengungkapkan tanggung jawab sosial perusahaan sebesar 1.456 kali kata-kata bersinonim yang mengandung keyword *corporate social responsibility* dan *sustainability* dari total jumlah halaman laporan tahunan atau *annual report*.

Untuk variabel control *Firm Age* menunjukkan rata-rata 15 tahun dengan standar deviasi 11.23 tahun. Untuk *Firm Size* yang diukur dengan jumlah penjualan perusahaan menunjukkan nilai rata-rata Rp 22.100.000.000 dalam rentang Rp 12.195 dalam satuan juta rupiah dengan rentang Rp 2.000.000.000.000 dan standar deviasi Rp 185.000.000.000.

Hasil pengujian hipotesis

Penelitian ini bertujuan untuk mengukur hubungan *woman in board* dengan kinerja perusahaan sekaligus melihat pengaruh pengungkapan tanggung jawab sosial terhadap hubungan *woman in board* dengan kinerja perusahaan. Pengujian hipotesis satu untuk melihat hubungan jumlah perempuan dalam struktur dewan komisaris dan direksi dengan kinerja perusahaan. Dalam pengujian hipotesis 1 juga melihat hubungan jumlah perempuan baik di struktur dewan komisaris atau dewan direksi terhadap kinerja perusahaan. Hasil

pengujian dapat dilihat pada tabel dibawah ini.

Tabel Hasil regresi pengujian hipotesis 1

Var	ROA		ROE		TobinsQ	
	Coef.	Sig	Coef.	Sig	Coef.	Sig
WoB	-6.29	0.06	-19.9	0.08	-2.93	0.07
WCom	.061	0.99	-10.1	0.41	-1.80	0.32
WDir	-3.2	0.45	-15.8	0.2	-1.62	0.38
Age						
Wbo	-1.12	0.28	0.81	0.79	-0.28	0.52
Wcom	-0.80	0.45	1.12	0.72	-.26	0.56
Wdir	-0.84	0.41	1.64	0.58	-.15	0.72
LnRev						
Wbo	0.12	0.44	0.46	0.33	-0.4	0.00*
Wcom	0.11	0.49	0.48	0.31	-.43	0.00*
Wdir	0.11	0.48	0.43	0.36	-.44	0.00*
DAR						
Wbo	-0.18	0.00*	0.15	0.16	-0.01	0.65
Wcom	-.17	0.00*	.16	0.13	-.01	0.72
Wdir	-.17	0.00*	.16	0.13	-.01	0.72
Cons						
Wbo	11.9	0.01	-4.71	0.68	11.67	0.00
Wcom	10.51	0.01	-7.53	0.51	11.31	0.00
Wdir	10.95	0.01	-7.13	0.53	11.22	0.00

Sumber: Hasil Olah Data, 2021

Hipotesis pertama dalam penelitian ini menyatakan jumlah perempuan dalam struktur dewan komisaris dan direksi akan memberikan pengaruh pada kinerja perusahaan. Hipotesis juga dilihat dari pengaruh jumlah perempuan untuk masing-masing struktur dewan komisaris dan struktur dewan direksi terhadap kinerja perusahaan. Dalam mengukur kinerja perusahaan digunakan tiga pengukuran yaitu ROA, ROE dan Tobins Q. Dari hasil pengujian regresi hipotesis satu (1) pada tabel 4.6, secara keseluruhan pada tiga sektor pertanian dan perkebunan, pertambangan dan infrastruktur, utilitas dan infrastruktur menunjukkan hasil pengujian untuk total jumlah perempuan dalam struktur dewan baik dalam dewan komisaris dan dewan direksi menunjukkan hubungan negatif signifikan terhadap kinerja perusahaan baik kinerja akuntansi dan kinerja pasar. Bukti ini mendukung hasil survey yang dilakukan oleh IFC (2019) dan Abdullah et al., (2016); Adams & Ferreira, (2009) .

Hasil pengujian yang melihat hubungan jumlah perempuan, baik distruktur dewan komisaris dan struktur dewan direksi dengan kinerja perusahaan (ROA, ROE dan Tobins Q) tidak memberikan bukti terdapat hubungan jumlah perempuan (WCom dan WDir) terhadap kinerja perusahaan. Sehingga hipotesis 1b dan 1c, tidak terdukung. Hasil penelitian ini mendukung hasil studi empiris yang dilakukan Darmadi (2010) yang menjelaskan tidak ada hubungan proporsi wanita dan foreign national dari tiga model yang digunakan menunjukkan pengaruh terhadap kinerja ekonomi-ROA. Hasil yang kontradiksi ini menunjukkan masih kuatnya budaya patrialis di Indonesia, dan komposisi dari struktur dewan tidak memberikan pengaruh yang cukup signifikan terhadap pencapaian kinerja perusahaan Tacheva dan Huse dalam Darmadi (2010). Struktur kepemilikan perusahaan di Indonesia masih bersifat kekeluargaan dan terpusat (Claessens, Djankov dan Lang, 2000), sehingga pemilihan anggota dewan komisaris dan direksi lebih kepada pihak keluarga daripada memperkerjakan tenaga yang lebih ahli dan lebih berpengalaman.

Namun, untuk sampel per sektor (*untabulated result*), hasil pengujian menunjukkan terdapat pengaruh jumlah wanita dalam struktur dewan komisaris (Wcom) atau jumlah perempuan dalam struktur dewan direksi (Wdir) pada sektor pertanian dan perkebunan, pertambangan dan sektor utilitas, infrastruktur dan transportasi. Hasil penelitian ini mendukung penelitian Syamsudin et al (2017), Sutrisno & Fella (2019) dan Triana dan Asri (2017) yang menemukan peran dari perempuan dalam struktur dewan dan struktur direksi terhadap kinerja perusahaan. Adanya komposisi wanita dalam struktur dewan dan direksi dalam sistem tata kelola di Indonesia menunjukkan organ perusahaan yang

bertanggung jawab dalam pengawasan dan memberi nasihat kepada dewan direksi untuk memastikan perusahaan menjalankan tata kelola perusahaan yang baik. Sejalan dengan hasil survey Credit Suisse (2012) menemukan dengan komposisi wanita dalam struktur dewan komisaris dan direksi dibanding sektor lain dalam penelitian ini, menunjukkan keseimbangan yang lebih besar di dewan membawa lebih sedikit volatilitas dan lebih banyak stabilitas melalui siklus bisnis terutama pada sektor infrastruktur, utility dan transportasi. Akan tetapi hubungan negatif yang dihasilkan menunjukkan kontradiksi dengan keberadaan perempuan dengan kinerja perusahaan. Perempuan memiliki tingkat kehati-hatian yang tinggi dan cenderung menghindari risiko (Dwiharti & Adhariani, 2018). Dengan sifat kehati-hatian dan menghindari risiko dan pemantauan yang berlebihan akan menurunkan kinerja perusahaan dan kinerja pasar perusahaan.

Variabel control *size* yang diukur dengan total revenue dalam jutaan rupiah memberikan pengaruh yang signifikan terhadap Tobins Q untuk seluruh sampel pengamatan dan setiap sub sektor sampel. *Tobins Q* menunjukkan *market power* perusahaan, semakin besar *size* perusahaan menunjukkan semakin kuat kekuatan pasar perusahaan dalam pengembalian investasi dan memperkuat kepercayaan investor. Untuk variabel *leverage* yang diukur dengan *Debt to total asset* memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja akuntansi ROA untuk seluruh sampel pengamatan.

Kesimpulan dan Saran

Penelitian ini bertujuan untuk menguji hubungan komposisi wanita dalam struktur dewan komisaris dan dewan direksi dengan kinerja perusahaan, sekaligus menguji variabel CSR sebagai variabel moderasi terhadap hubungan

antara komposisi wanita dalam struktur dewan komisaris dan dewan direksi dengan kinerja perusahaan. Hasil pengujian membuktikan adanya pengaruh yang signifikan negatif terhadap hubungan jumlah perempuan dalam struktur dewan dengan kinerja perusahaan. Dalam penelitian ini dapat menunjukkan variabel CSR sebagai variabel moderasi yang memberikan pengaruh memperkuat atau memperlemah hubungan komposisi wanita dalam struktur dewan komisaris dan dewan direksi dengan kinerja perusahaan.

Sektor pertanian dan perkebunan serta pertambangan di Indonesia merupakan salah satu sektor kunci dalam perekonomian Indonesia sebagai penyumbang produk domestik bruto Indonesia. Aktivitas tanggung jawab sosial (CSR) di sektor pertanian dan perkebunan erat kaitannya dengan masalah lingkungan dan energi terbarukan. Limbah produksi dari bahan-bahan nabati dari sektor pertanian dan perkebunan menghasilkan energi biomassa, sebagai penghasil energi, pertanian dan perkebunan juga merupakan pengguna energi biomassa. Sehingga kepedulian lingkungan sektor pertanian dan perkebunan memberikan kontribusi lingkungan dari sisi energi terbarukan. Begitu juga dengan sektor pertambangan dimana dampak dari kegiatan operasinya seringkali bersentuhan dengan daya dukung lingkungan dan sumber daya alam. Dengan adanya komposisi wanita dalam struktur dewan komisaris dan direksi, secara tidak langsung memberi pengaruh kepada kinerja perusahaan tetapi juga meningkatkan reputasi perusahaan dan dampak lingkungan perusahaan.

Keterbatasan pada penelitian ini adalah penggunaan data tahun dan laporan tahunan yang bersifat *cross section* dan terbatas pada tahun 2018 dan hanya menggunakan tiga sektor yang terdaftar di BEI. Untuk penelitian selanjutnya dapat menggunakan data panel dengan melihat komposisi wanita di seluruh sektor perusahaan yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia. Penelitian ini tidak melakukan pengujian sub sampel untuk memastikan jumlah perempuan yang lebih tinggi. Data komposisi wanita terbatas hanya pada dewan komisaris dan dewan direksi, untuk penelitian selanjutnya dapat memperluas komposisi wanita di seluruh struktur organisasi perusahaan untuk melihat keterwakilan wanita dalam perusahaan seperti direktur operasional, komite audit.

Penelitian ini memberikan implikasi bagi para pemangku kepentingan dan pemerintahan untuk mengeluarkan regulasi terkait keterlibatan perempuan dalam perusahaan dan memenuhi hak-hak perempuan dalam mewujudkan kesetaraan dan keadilan bagi perempuan. Dengan mengangkat isu kesetaraan perempuan akan memberikan wawasan unik dan perspektif baru dalam merangkul keragaman yang memperluas kumpulan bakat yang dimiliki perempuan. Dengan meningkatkan sifat kepemimpinan perempuan akan memungkinkan pengambilan keputusan yang lebih kuat dengan kompetensi dan pengalaman yang lebih bervariasi dan pada akhirnya mendorong tercapainya kinerja perusahaan termasuk kinerja non keuangan (CSR).

DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, S.N. (2014). The Causes of Gender Diversity in Malaysian Large Firms. *Journal Management Governance*.
- Abdullah, S.N., dan Ismail, K.N.K. (2013). Gender, Ethnic, dan Age Diversity of The Boards of Large Malaysian Firms and Performance. *Jurnal Pengurusan*, vol. 38, pp. 27-40.
- Abdullah, S.N., Ismail, K.N.I.K., dan Nachum, L. (2016). Does Having Women on Board Create Value? The Impact of Societal Perceptions and Corporate Governance in Emerging Markets. *Strategic Management Journal*, vol. 37, pp. 466-476.
- Adams, R. B., & Ferreira, D. (2009). Women in the boardroom and their impact on governance and performance. *Journal of Financial Economics*, 94, 291-309.
- Bear, S., Rahman, N., & Post, C. (2010). The impact of board diversity and gender composition on corporate social responsibility and firm reputation. *Journal of Business Ethics*, 97, 207- 221.
- Campbell, K., Mínguez-Vera, A., 2007. Gender diversity in the boardroom and firm financial performance. *J. Bus. Ethics* 83, 435e451. <https://doi.org/10.1007/s10551-007-9630-y>.
- Carter, D. A., D’Souza, F., Simkins, B. J., & Simpson, W. G. (2010). The gender and ethnic diversity of US boards and board committees and firm financial performance. *Corporate Governance: An International Review*, 18, 396-414.
- Claessens, S., Djankov, S., and Lang, L.H.P. (2000), “The separation of ownership and control in East Asian corporations”, *Journal of Financial Economics*, Vol. 58 No. 1-2, pp. 81-112.
- Clarkson, M. B. E. (1995). A stakeholder framework for analyzing and evaluating corporate social performance. *Academy of Management Review*, 20, 92-117
- Darmadi, Salim, Do Women in Top Management Affect Firm Performance? Evidence from Indonesia (December 19, 2010). Available at SSRN: <https://ssrn.com/abstract=1728572> or <http://dx.doi.org/10.2139/ssrn.1728572>
- Darmadi, Salim (2011). Board compensation, corporate governance, and firm performance in Indonesia. DOI:10.2139/ssrn.1907103
- Dezsö Cristian L. and Ross, Gaddis, David (2012). Does female representation in top management improve firm performance? A panel data investigation. <https://doi.org/10.1002/smj.1955>
- Donaldson, T., Preston, L.E., 1995. The stakeholder theory of the corporation: concepts, evidence, and implications. *Acad. Manag. Rev.* 20, 65e91. <https://doi.org/10.5465/amr.1995.9503271992>.

DOI: <https://doi.org/10.51544/jma.v7i2.3520>

© 2022 Jurnal Mutiara Akuntansi. This is an open access article under the CC BY-SA license

Website: <http://e-journal.sari-mutiara.ac.id/index.php/JMA>

- Dwiharti, Noviera Alyssa dan Adhariani Desi (2018). CEO Gender, Financial Performance and Firm Risk Level: Evidence From Indonesia. *International Journal of Economics and Management* 12 (S1): 67-77 (2018)
- Erhardt, N. L., Werbel, J. D., & Shrader, C. B. (2003). Board director diversity and firm financial performance. *Corporate Governance: An International Review*, 11, 102-111.
- Freeman, R. E. (1984). *Strategic management: A stakeholder approach*. Oxford, UK: Blackwell.
- Gilligan, C., 1982. In a Different Voice: Psychological Theory and Women's Development
- Harjoto, M., Laksmana, I., & Lee, R. (2015). Board diversity and corporate social responsibility. *Journal of Business Ethics*, 132, 641-660.
- Haslam, S. A., Ryan, M. K., Kulich, C., Trojanowski, G., & Atkins, C. (2010). Investing with prejudice: The relationship between women's presence on company boards and objective and subjective measures of company performance. *British Journal of Management*, 21, 484-497.
- Hermalin, B. E., & Weisbach, M. S. (2003). Boards of directors as an endogenously determined institution: A survey of the economic literature. *Economic Policy Review*, 9, 7-26.
- Hillman, A. J., & Keim, G. D. (2001). Shareholder value, stakeholder management, and social issues: What's the bottom line? *Strategic Management Journal*, 22, 125-139.
- Ibrahim, N., Angelidis, J., Tomic, I.M., 2009. Managers' attitudes toward codes of ethics: are there gender differences? *J. Bus. Ethics* 90, 343e353. <https://doi.org/10.1007/s10551-010-0428-y>.
- Jain, T., & Jamali, D. (2016). Looking inside the black box: The effect of corporate governance on corporate social responsibility. *Corporate Governance: An International Review*, 24, 253-273.
- Joecks, J., Pull, K., and Vetter, K., (2013). Gender Diversity in the Boardroom and Firm Performance: What Exactly Constitutes a Critical mass ?. *Journal of Business Ethics*, 118, 61-72
- Katmon, N., Muhammad, Z.Z, Norwani, N.M, Farooque, O. Al, 2017. Comprehensive board diversity and quality of corporate social responsibility disclosure: evidence from an emerging market, *Journal Business Ethic* 1-35. <https://doi.org/10.1007/s10551-017-3672-6>.
- Khan, A, Walayet dan Vieito, João Paulo .(2013). Ceo gender and firm performance. *Journal of Economics and Business* 67 (2013) 55– 66
- Krishnan, G., & Parsons, L. (2008). Getting to the bottom line: An exploration of gender and earnings quality. *Journal of Business*

DOI: <https://doi.org/10.51544/jma.v7i2.3520>

© 2022 Jurnal Mutiara Akuntansi. This is an open access article under the CC BY-SA license

Website: <http://e-journal.sari-mutiara.ac.id/index.php/JMA>

- Ethics, 78, 6576
- Liu.Y., Zuobao., W., and Feixue, X. (2014). Do Women Directors Improve Performance in China? *Journal of Corporate Governance*, vol 28.pp.169-184
- Liu, C., 2018. Are women greener? Corporate gender diversity and environmental violations. *J. Corp. Financ.* 929e1199.
<https://doi.org/10.1016/j.jcorpfin.2018.08.004>.
- Molero, E. (2011). Are workplaces with many female in management run differently. *Journal of Business Research*, 64, 385–393.
- Perryman.,A,Alexa., Fernando,Guy D and Tripathy Arindam.(2016). Do gender differences persist? An examination of gender diversity on firm performance, risk, and executive compensation. *Journal of Business Research*, vol .69,issue2,579-586
- Pfeffer, J., dan Salancik, G.R. (1978). *The External Control of Organizations: A Resource Dependence Perspective*. Harper & Row, New York.
- Rao, K., & Tilt, C. (2015). Board composition and corporate social responsibility: The role of diversity, gender, strategy and decision making. *Journal of Business Ethics*. Advance online publication. doi:10.1007/s10551-015-2613-5
- Rose, C. (2007). Does female board representation influence firm performance? The Danish evidence. *Corporate Governance: An International Review*, 15, 404-413
- Syamsudin, S., Setiany, E., dan Sajidah, S. (2017). Gender Diversity and Firm Value: A Study on Board of Public Manufacturing Firms in Indonesia. *Journal Problems and Perspectives in Management*, vol. 15, no. 3, pp. 276-284.
- Sutrisno dan Fella Hana Nafia (2019). Women on Boards, Political Connection and Firm Value (Case Study on Companies In Indonesia Stock Exchange). *Modus Vol 32 (2): 95-105*.
- Tate,Geoffrey and Yang,Liu (2015). Female leadership and gender equity: Evidence from plant closure. *Journal of Financial economics*. DOI: [10.1016/j.jfineco.2014.01.004](https://doi.org/10.1016/j.jfineco.2014.01.004)
- Triana., dan Asri, Marwan. (2017). The Impact of Female Directors on Firm Performance: Evidence from Indonesia. *Journal of Indonesian Economy and Business*, vol. 32, no. 1, pp. 19-32.
- Zahid, Muhammad, RahmanUr Haseeb, Ali Wajahat, Khan, Musa, Alharti, Qureshi, Muhammad Imran, Amin Jan,(2020). Boardroom gender diversity: Implication for corporate sustainability disclosures in Malaysi. *Journal of Cleaner Production*. 233.118683
- Credit suisse survey,2012,
<https://www.credit-suisse.com/about-us-news/en/articles/media-releases/42035-201207.html>

DOI: <https://doi.org/10.51544/jma.v7i2.3520>

© 2022 Jurnal Mutiara Akuntansi. This is an open access article under the CC BY-SA license

Website: <http://e-journal.sari-mutiara.ac.id/index.php/JMA>

International Finance Corporation. (2019).
Board Gender Diversity in ASEAN.
Diakses pada
10 Oktober 2020, dari IFC.org:
https://www.ifc.org/wps/wcm/connect/21f19cfe-9cce-4089-bfc1-e4c38767394e/Board_Gender_Diversity_in_ASEAN.pdf?MOD=AJPERES

Komite Nasional Kebijakan Governance
(KNKG).2006. Pedoman Umum *Good
Corporate Governance*
Indonesia,

http://www.ecgi.org/codes/documents/indonesia_cg_2006_id.pdf.

*Organization for Economic Cooperation
and Development (OECD), 2004,
OECD Principles of Corporate
governance,*
<http://www.oecd.org/corporate/ca/corporategovernanceprinciples/31557724.pdf>.

DOI: <https://doi.org/10.51544/jma.v7i2.3520>

© 2022 Jurnal Mutiara Akuntansi. This is an open access article under the CC BY-SA license

Website: <http://e-journal.sari-mutiara.ac.id/index.php/JMA>