

**PENGARUH PERBEDAAN JUMLAH DEWAN
DIREKSI WANITA TERHADAP KINERJA
KEUANGAN**



SKRIPSI

Diajukan sebagai salah satu syarat
untuk menyelesaikan Program Sarjana (S1)
pada Program Sarjana Fakultas Ekonomika dan Bisnis
Universitas Diponegoro

Disusun oleh :

**SETIAWAN GUNTARTO
NIM. 12030112130059**

**FAKULTAS EKONOMIKA DAN BISNIS
UNIVERSITAS DIPONEGORO
SEMARANG
2016**

PERSETUJUAN SKRIPSI

Nama Penyusun : Setiawan Guntarto
Nomor Induk Mahasiswa : 12030112130059
Fakultas/ Jurusan : Ekonomika dan Bisnis/ Akuntansi
Judul Skripsi : **PENGARUH PERBEDAAN JUMLAH
DEWAN DIREKSI WANITA TERHADAP
KINERJA KEUANGAN**
Dosen Pembimbing : Prof. Dr. Abdul Rohman, S.E., M.Si., Akt.

Semarang, 7 Desember 2016

Dosen Pembimbing,

Prof. Dr. Abdul Rohman, S.E., M.Si., Akt.

NIP. 19660108 199202 1001

PENGESAHAN KELULUSAN UJIAN

Nama Penyusun : Setiawan Guntarto
Nomor Induk Mahasiswa : 12030112130059
Fakultas/ Jurusan : Ekonomika dan Bisnis/ Akuntansi
Judul Skripsi : **PENGARUH PERBEDAAN JUMLAH
DEWAN DIREKSI WANITA TERHADAP
KINERJA KEUANGAN**

Telah dinyatakan lulus ujian pada tanggal 5 Januari 2017

Tim Penguji:

1. Prof. Dr. Abdul Rohman, S.E., M.Si., Akt. (.....)
2. Dwi Cahyo Utomo, S.E., M.A., Ph.D., Akt (.....)
3. Dr. Warsito Kawedar, S.E., M.Si., Akt. (.....)

PERNYATAAN ORISINALITAS SKRIPSI

Yang bertanda tangan dibawah ini saya, Setiawan Guntarto, menyatakan bahwa skripsi dengan judul: **Pengaruh Perbedaan Jumlah Dewan Direksi Wanita Terhadap Kinerja Keuangan**, adalah hasil tulisan saya sendiri. Dengan ini saya menyatakan dengan sesungguhnya bahwa dalam skripsi ini tidak terdapat keseluruhan atau sebagian tulisan orang lain yang saya ambil dengan cara menyalin atau meniru dalam bentuk rangkaian kalimat atau simbol yang menunjukkan gagasan atau pendapat atau pemikiran dari penulis lain, yang saya akui seolah-olah sebagai tulisan saya sendiri, dan/ atau tidak terdapat bagian atau keseluruhan tulisan yang saya tiru, atau yang saya ambil dari tulisan orang lain tanpa memberikan pengakuan penulis aslinya.

Apabila saya melakukan tindakan yang bertentangan dengan hal tersebut di atas, baik sengaja maupun tidak, dengan ini saya menyatakan menarik skripsi yang saya ajukan sebagai hasil tulisan saya sendiri. Bila kemudian saya terbukti melakukan tindakan menyalin atau meniru tulisan orang lain seolah-olah hasil pemikiran saya sendiri, berarti gelar dan ijazah yang telah diberikan oleh universitas batal saya terima.

Semarang, 11 Desember 2016

Yang membuat pernyataan,

Setiawan Guntarto

NIM. 12030112130059

ABSTRACT

Financial performance is one of the indicators used in measuring the success of the company. There are several factors that may affect financial performance; these factors are classified into organizational factors, environmental factors of the company, and strategic factors which affect each other. This study uses the interaction between organizational factors and factors strategy as a basis for analyzing the effect of differences in the number of women on the boards of directors of financial performance as measured by ROA. The hypothesis in this study refers to the theory of critical mass associated with the minimum number needed for a woman, as a minority, were able to significantly positive effect on financial performance.

This study uses the companies listed in Indonesia Stock Exchange in 2014 as the population. To represent the population, this study using a purposive sampling method to collect 373 companies analyzed using multiple regression analysis. The results of this study indicate that the board of directors lady positive effect on financial performance; however, there are differences in how the number of women board of directors. The board of directors of women under three do not significantly affect the financial performance, while the board of directors consisting of three or more people is positively related to financial performance.

Keyword: critical mass, financial performance, gender diversity, gender discrimination

ABSTRAK

Kinerja keuangan merupakan salah satu indikator yang digunakan dalam mengukur kesuksesan perusahaan. Terdapat berbagai macam faktor yang dapat memengaruhi kinerja keuangan; faktor-faktor tersebut diklasifikasikan menjadi faktor organisasi, faktor lingkungan perusahaan, dan faktor strategi yang saling memengaruhi. Penelitian ini menggunakan interaksi antara faktor organisasi dan faktor strategi sebagai dasar dalam menganalisis pengaruh perbedaan jumlah dewan direksi wanita terhadap kinerja keuangan yang diukur dengan ROA. Hipotesis dalam penelitian ini mengacu pada teori *critical mass* terkait dengan jumlah minimal yang dibutuhkan agar wanita, sebagai minoritas, mampu secara signifikan berpengaruh positif terhadap kinerja keuangan.

Penelitian ini menggunakan perusahaan yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia tahun 2014 sebagai populasi. Untuk mewakili populasi, penelitian ini menggunakan metode *purposive sampling* sehingga terkumpul 373 perusahaan yang akan dianalisis dengan metode regresi berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa dewan direksi wanita berpengaruh positif terhadap kinerja keuangan; namun, terdapat perbedaan pengaruh jumlah dewan direksi wanita. Dewan direksi wanita dibawah tiga orang tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja keuangan, sedangkan dewan direksi berjumlah tiga orang atau lebih berhubungan positif terhadap kinerja keuangan.

Kata kunci: *critical mass*, diskriminasi gender, diversitas gender, kinerja keuangan

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

Allah dulu, Allah lagi, Allah terus

(Dikutip dari Usamah Hidayatullah)

67. AL MULK (KERAJAAN)

[67:1] Maha Suci Allah Yang di tangan-Nyalah segala kerajaan, dan Dia Maha

Kuasa atas segala sesuatu,

[67:15] ...Dialah Yang menjadikan bumi itu mudah bagi kamu, maka berjalanlah di segala penjurunya dan makanlah sebahagian dari rezki-Nya. Dan hanya kepada-Nya-lah kamu (kembali setelah) dibangkitkan. [67:16] Apakah kamu merasa aman terhadap Allah yang (berkuasa) di langit bahwa Dia akan menjungkir balikkan bumi bersama kamu, sehingga dengan tiba-tiba bumi itu

bergoncang,

[67:21]...Atau siapakah dia yang memberi kamu rezki jika Allah menahan rezki-Nya? Sebenarnya mereka terus menerus dalam kesombongan dan

menjauhkan diri?,

[67:30]...Katakanlah: "Terangkanlah kepadaku jika sumber air kamu menjadi kering; maka siapakah yang akan mendatangkan air yang mengalir bagimu?"

KATA PENGANTAR

Assalamualaikum Wr. Wb.

Alhamdulillah, puji dan syukur penulis panjatkan kepada Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat dan hidayah-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul “Pengaruh Perbedaan Jumlah Dewan Direksi Wanita terhadap Kinerja Keuangan”. Skripsi ini disusun sebagai syarat menyelesaikan Program Sarjana (S1) Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Diponegoro.

Dalam proses penyusunan skripsi, penulis telah mendapatkan banyak bantuan dan bimbingan baik secara langsung dan tidak langsung dari berbagai pihak. Oleh karena itu, pada kesempatan ini penulis menyampaikan ucapan terima kasih kepada:

1. Bapak Dr. Suharnomo, S.E., M.Si. selaku Dekan Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Diponegoro.
2. Bapak Fuad, S.E.T, M.Si., Ph.D. selaku Kepala Jurusan Akuntansi yang telah membantu penulis selama menjadi mahasiswa Fakultas Ekonomika dan Bisnis.
3. Bapak Prof. Dr. Abdul Rohman S.E., M.Si., Akt. Selaku Dosen Pembimbing yang telah memberikan bimbingan, arahan, serta saran, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini.
4. Bapak dan Ibu Dosen pengajar Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Diponegoro yang telah memberikan bekal ilmu pengetahuan selama penulis menempuh pendidikan perkuliahan.

5. Orang tua tercinta, Bobi Guntarto dan Wiwiek Prihandini, terima kasih atas doa yang dipanjatkan, motivasi, dukungan, semangat, bimbingan, nasehat, pengorbanan, dan kasih sayang tulus yang tiada henti tercurah kepada penulis.
6. Keluarga besar Ikatan Keluarga Mahasiswa Lima Tiga (IKALIGA), semoga dapat berjaya di darat, laut, dan udara; dimanapun angin akan membawa kalian.
7. Keluarga besar Badan Eksekutif Mahasiswa Fakultas Ekonomika dan Bisnis (BEM FEB UNDIP) periode 2015-2016, terutama departemen Pengabdian Masyarakat (DIMAS). Semoga jalinan komunikasi kita tidak terputus dan jargon “mengabdikan tanpa henti” selalu melekat disetiap sendi kehidupan kita.
8. Keluarga besar International Association of Association of Students in Agricultural and Related Sciences (IAAS), baik yang berada di berbagai negara, maupun di delapan universitas di Indonesia—UNDIP, UNS, UGM, UNPAD, IPB, UB, UNLAM, dan UNRAM—terutama *Project Departement* IAAS UNDIP atau juga disebut sebagai *Gingerangers Project*. Semoga semua pengabdian kita di Desa Gemawang, Kec. Jambu, Kab.Semarang dicatat sebagai amal dan meresap dalam setiap sendi kehidupan kita dalam bermasyarakat.
9. Keluarga besar KKN Desa Bulu, Kec.Pemalang, Kab.Pemalang; “*we are going to make history, so don't let it go, we can make some more, we can live forever.*”

10. Keluarga besar Akuntansi 2012, terima kasih telah menjadi teman, layaknya keluarga dalam berjuang menuntut ilmu dan berbagi cerita “Akuntansi Satu Keluarga”.
11. Semua pihak yang namanya tidak dapat disebutkan satu per satu, terimakasih untuk semangat, doa, dan dukungannya dalam proses hingga penyelesaian skripsi ini.

Penulis menyadari dalam penulisan skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan, baik dalam penyusunan maupun penyajiannya. Oleh karena itu, penulis mengharapkan kritik, saran, dan masukan untuk perbaikan di masa mendatang. Semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi pembaca maupun penulis selanjutnya.

Semarang, 11 Desember 2016

Yang membuat pernyataan,

Setiawan Guntarto

NIM. 12030112130059

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL.....	i
PERSETUJUAN SKRIPSI.....	i
PENGESAHAN KELULUSAN UJIAN.....	ii
PERNYATAAN ORISINALITAS SKRIPSI	iii
ABSTRACT	iv
ABSTRAK	v
MOTTO DAN PERSEMBAHAN	vi
KATA PENGANTAR.....	vii
DAFTAR ISI	x
DAFTAR TABEL	xii
DAFTAR GAMBAR	xiii
DAFTAR LAMPIRAN	xiv
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Rumusan Masalah.....	5
1.3 Tujuan dan Manfaat Penelitian.....	8
1.3.1 Tujuan Penelitian.....	8
1.3.2 Manfaat Penelitian.....	8
1.4 Sistematika Penulisan	9
BAB II TELAAH PUSTAKA.....	14
2.1 Landasan Teori dan Penelitian Terdahulu	14
2.1.1 Teori Agensi	14
2.1.2 Critical Mass Theory	15
2.1.3 Kinerja Keuangan.....	17
2.1.4 Penelitian Terdahulu.....	19
2.2 Kerangka Pemikiran	22
2.3 Hipotesis	27
2.3.1 Pengaruh Dewan Direksi Wanita berjumlah dibawah tiga orang terhadap ROA	27
2.3.2 Pengaruh Dewan Direksi Wanita berjumlah tiga orang atau lebih terhadap ROA	30
BAB III METODE PENELITIAN.....	29
3.1 Variabel Penelitian dan Definisi Operasional.....	30
3.1.1 Definisi Variabel	30
3.1.2 Variabel Dependen	31
3.1.3 Variabel Independen.....	31
3.2 Populasi dan Sampel.....	32
3.3 Jenis dan Sumber Data.....	33
3.4 Metode Pengumpulan Data.....	33
3.5 Metode Analisis	33
3.5.1 Analisis Statistik Deskriptif.....	34
3.5.2 Uji Asumsi Klasik	34
3.5.3 Uji Normalitas	35
3.5.4 Uji Heteroskedastisitas	35

3.5.5	Uji Hipotesis.....	36
BAB IV HASIL DAN ANALISIS		40
4.1	Deskripsi Objek Penelitian	40
4.2	Analisis Data.....	41
4.2.1	Hasil Analisis Statistik Deskriptif	41
4.2.2	Uji Asumsi Klasik	43
4.2.3	Hasil Uji Hipotesis	47
4.3	Interpretasi Hasil.....	50
4.3.1	Dewan direksi wanita berjumlah kurang dari tiga berhubungan positif dan tidak berpengaruh signifikan terhadap ROA	55
4.3.2	Dewan direksi wanita berjumlah tiga orang atau lebih berhubungan positif dan berpengaruh signifikan terhadap ROA.....	57
BAB V PENUTUP		54
5.1	Kesimpulan	54
5.2	Keterbatasan	56
5.3	Saran	56
DAFTAR PUSTAKA.....		58
DAFTAR LAMPIRAN		62

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1	Ringkasan Penelitian Terdahulu.....	20
Tabel 3.1	Definisi Variabel	29
Tabel 4.1	Hasil Pemilihan Sampel	69
Tabel 4.2	Hasil Analisis Statistik Deskriptif	41
Tabel 4.3	Hasil Uji Normalitas.....	43
Tabel 4.4	Hasil Uji Multikolinearitas	44
Tabel 4.5	Hasil Uji <i>Glejser</i>	45
Tabel 4.6	Hasil Uji Autokorelasi.....	46
Tabel 4.7	Nilai Durbin-Watson	47
Tabel 4.8	Hasil Uji F	48
Tabel 4.9	Hasil Uji Koefisien Determinasi	48
Tabel 4.10	Hasil Uji Statistik T	50
Tabel 4.11	Hasil Uji Statistik F	51
Tabel 4.12	Ringkasan Pengujian Hipotesis	52

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Rangkuman teori perilaku organisasi: Apa yang Memengaruhi Kinerja Keuangan?	19
Gambar 2.2 Kerangka Pemikiran	23

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran A Data Perusahaan Sampel	62
Lampiran B Data Perusahaan <i>Outliers</i>	71
Lampiran C Hasil Uji Statistik	72

BAB I

PENDAHULUAN

Bab pendahuluan akan menjelaskan beberapa sub-bab yang terdiri dari latar belakang, rumusan masalah, tujuan dan kegunaan penelitian dan sistematika penulisan penelitian. Bagian latar belakang masalah akan menjelaskan mengenai hal-hal yang berkaitan dengan diversitas dalam perusahaan—terutama anggota dewan direksi—dan faktor-faktor yang memengaruhinya. Latar belakang tersebut kemudian digunakan sebagai landasan rumusan penelitian yang akan menjadi fokus penelitian. Bagian selanjutnya akan membahas mengenai tujuan dan kegunaan dari penelitian yang dilakukan. Tujuan penelitian berisi tentang hal yang ingin dicapai oleh peneliti dari penelitian yang dilakukan. Kegunaan penelitian berisi tentang manfaat dari penelitian yang dapat diperoleh berbagai pihak. Bagian terakhir akhir bab ini akan menyajikan sistematika penulisan skripsi.

1.1 Latar Belakang

Saat ini, pemerintah diberbagai negara melakukan berbagai upaya dalam mempromosikan diversitas gender dalam eksekutif perusahaan dengan mengeluarkan berbagai kebijakan, salah satunya adalah dengan menetapkan jumlah kota tertentu; seperti di Norwegia dan Inggris. Di satu sisi kebijakan tersebut mampu meningkatkan diversitas gender dalam dewan direksi; disisi lain kebijakan tersebut merupakan salah satu hambatan bagi peran wanita dalam dewan direksi untuk meningkatkan kinerja perusahaan (Fitzsimmons, 2012). Hal tersebut menjadi sebuah hambatan dikarenakan pemilik perusahaan cenderung

mematuhi peraturan yang ada tanpa mempertimbangkan kompetensi dewan direksi wanita. Agar dapat menghindari kondisi tersebut dan memaksimalkan peran wanita dalam dewan direksi, perusahaan perlu mempertimbangkan jumlah tertentu yang dibutuhkan agar minoritas—dalam penelitian ini adalah dewan direksi wanita—dapat mencapai kinerja yang optimal dalam meningkatkan kinerja keuangan.

Tren peningkatan jumlah partisipasi wanita, baik dalam eksekutif pada negara yang menggunakan sistem tata kelola perusahaan *one-tier*, maupun dalam dewan direksi dan dewan komisaris pada perusahaan yang menggunakan sistem tata kelola perusahaan *two-tier*. Data mengenai tren diversitas gender tahun 2011-2015 pada perusahaan *Fortune 500* di Amerika—sebagai negara yang menggunakan sistem tata kelola *one-tier*—menunjukkan bahwa diversitas gender meningkat berurutan berdasarkan tahun dimulai pada tahun 2011 sebesar 15.7% (Catalyst, 2012), 16.1% (Catalyst, 2013), 16.6% (Catalyst, 2014), 19.2% (Catalyst, 2015), dan 19.9% (Catalyst, 2016). Peningkatan dewan direksi wanita juga terjadi dalam lima tahun terakhir di Eropa dari 13.9% pada tahun 2011 menjadi 25% pada tahun 2015 (Institutional Shareholder Services, 2016). Di Asia Pasifik, peningkatan terjadi pada tahun 2012 sebesar 8%, menjadi 9,4% pada tahun 2013, lalu meningkat menjadi 10,2% pada tahun 2014 (Korn Ferry, 2016).

Walaupun telah mengalami peningkatan di berbagai negara, diversitas gender masih jauh dari jumlah yang diharapkan—posisi eksekutif perusahaan cenderung didominasi pria. Dominasi pria dalam eksekutif juga terjadi pada perusahaan di Indonesia. Walaupun mengalami tren peningkatan, data mengenai

partisipasi wanita dalam dewan direksi wanita di Indonesia menunjukkan bahwa saat ini dewan direksi masih didominasi oleh pria. Pada tahun 2011 hanya 34% perusahaan di Indonesia yang memiliki satu dewan eksekutif wanita, sementara perusahaan yang memiliki dewan eksekutif berjumlah dua, tiga, dan empat atau lebih masing-masing 14,4%, 8,7%, dan 2,8% (The Centre for Governance, Institution and Organizations, 2012). Persentase tersebut semakin menurun apabila secara spesifik tidak mengikutsertakan dewan komisaris. Pada tahun 2014 persentase dewan direksi wanita dengan jumlah masing-masing satu orang, dua orang, dan tiga orang atau lebih secara berurutan sebesar 31,9%, 9,9%, dan 4,4%. Secara umum, perusahaan di sektor *real estate* memiliki jumlah dewan direksi wanita terbanyak dari ketiga kategori tersebut.

Pemilihan perusahaan di Indonesia sebagai unit analisis didasarkan pada data statistik yang menunjukkan Indonesia sebagai salah satu negara unggul dalam mempromosikan partisipasi wanita dalam dewan direksi di Asia Pasifik. Keunggulan tersebut dapat diidentifikasi partisipasi wanita dalam dewan direksi di Indonesia pada tahun 2013, yaitu sebesar 11%, lebih tinggi dibandingkan negara-negara seperti Malaysia dan India, masing-masing sebesar 8.3% dan 7.3%. Selain itu, persentase perusahaan yang tidak teradapat dewan direksi wanita di Malaysia dan India masing-masing sebesar 44.0% dan 52.0%, lebih tinggi dibandingkan dengan Indonesia yaitu sebesar 34%. Sayangnya, tren partisipasi wanita dalam dewan direksi di Indonesia tidak dapat dipertahankan. Pada tahun 2014, peningkatan partisipasi wanita dalam dewan direksi di Indonesia hanya sebesar 0.1%. Dilain sisi, India dan Malaysia menetapkan peraturan mengenai kuota minimal wanita dalam direksi sehingga mengalami

peningkatan partisipasi wanita secara signifikan masing-masing sebesar 4.2% dan 1.3%. Sejalan dengan hal tersebut, persentase perusahaan yang tidak memiliki diversitas di Malaysia dan India keduanya menurun signifikan menjadi 29.0% pada tahun 2014, sementara Indonesia hanya menurun menjadi 33% (Korn Ferry, 2016).

Penelitian terdahulu yang menganalisis hubungan diversitas gender dalam dewan direksi terhadap kinerja keuangan menghasilkan berbagai temuan. Di satu sisi diversitas gender berhubungan positif terhadap kinerja keuangan perusahaan yang dilakukan pada perusahaan di Malaysia (Khudzari dan Sori, et al., 2012), China (Liu, et al., 2013), Hongkong, Singapura, dan Korea Selatan (Low, et al., 2015), Spanyol (Campbell dan Vera, 2008), serta Amerika Serikat (Perryman, et al., 2015); disisi lain diversitas gender berhubungan negatif dengan kinerja keuangan perusahaan di Norwegia (Bohren dan Strom, 2007). Sejalan dengan penelitian yang dilakukan di Norwegia, hasil penelitian di Indonesia membuktikan hubungan negatif dan signifikan antara partisipasi dan rasio wanita dalam dewan direksi terhadap kinerja keuangan—diukur dengan ROA dan Tobins Q—disebabkan oleh pengaruh faktor keluarga dalam menetapkan wanita sebagai anggota dewan yang dianggap tidak dipertimbangkan atas kompetensinya dalam meningkatkan kinerja perusahaan (Darmadi, 2013).

Penelitian ini akan mengacu pada *tokenism* sebagai permasalahan yang menghambat efektivitas dewan direksi wanita dalam meningkatkan kinerja keuangan pada perusahaan di Indonesia. Secara spesifik, penelitian ini akan menganalisis pengaruh perbedaan kondisi dewan direksi wanita sebagai

minoritas ditengah pria sebagai kelompok mayoritas dalam dewan direksi dan hubungannya terhadap kinerja keuangan perusahaan non-keuangan yang tercatat dalam Bursa Efek Indonesia (BEI) pada tahun 2014 yang berjudul “*Pengaruh Perbedaan Jumlah Dewan Direksi Wanita terhadap Kinerja Keuangan*”

1.2 Rumusan Masalah

Terdapat hambatan yang dialami wanita, baik sebelum maupun sesudah menjadi eksekutif perusahaan. Hambatan yang dialami wanita untuk mencapai posisi eksekutif perusahaan diklasifikasikan menjadi stereotip, akses terhadap jaringan, kesempatan yang terbatas, dan kepemimpinan yang hilang (Fitzsimmons, 2012). Stereotip gender digunakan sebagai pengelompokan berdasarkan gender, pria dan wanita, yang digunakan untuk membedakan norma dan ekpektasi sosial dalam berperilaku (Eagly dan Karau, 2002)—termasuk bagaimana pria dan wanita berperilaku dalam dewan direksi.

Mengacu pada hambatan stereotip, pertanyaan utama yang seringkali menjadi menjadi topik dalam berbagai penelitian terdahulu terkait hubungan antara peningkatan partisipasi wanita dalam dewan direksi terhadap penambahan nilai—mengacu pada kemampuan dan keahlian spesifik yang dimiliki wanita (Mensi-Klarbach, 2014)—atau sebaliknya, peningkatan rasio wanita dalam dewan direksi justru menimbulkan inefisiensi pengambilan keputusan yang disebabkan ketidakcocokan kualifikasi dewan direksi wanita diakibatkan hanya ingin memunculkan representasi wanita dalam dewan direksi (Darmadi, 2013). Asumsi dasar yang menjadi landasan dalam pertanyaan tersebut adalah stereotip mengenai keahlian berbeda yang dimiliki wanita sehingga mampu menambah

nilai terhadap manajemen, yaitu memiliki gaya kognitif berdasarkan perasaan (Krishnan dan Park, 2005) dan meningkatkan kreativitas (Smith, et al., 2006) dalam dewan direksi.

Bagaiamanapun stereotip tersebut tidak semuanya bersifat positif, bahkan cenderung didominasi oleh stereotip negatif yang tidak berdasar, yaitu sebagai berikut; (1) cenderung mengutamakan pertimbangan kebutuhan keluarga dibandingkan pekerjaan, (2) bekerja sebagai penambah penghasilan keluarga, sehingga dianggap kurang memiliki motivasi yang mendorong kesuksesan bisnis, (3) cenderung mengambil hati terhadap suatu permasalahan yang bersifat tidak menyenangkan dibandingkan mengutamakan profesionalisme, (4) tidak cocok dalam posisi manajemen puncak karena dianggap terlalu emosional dan kurang agresif (Heilman, et al., 1989). Wanita cenderung diidentifikasi berdasarkan stereotip terhadap karakteristik negatif wanita secara umum daripada wanita sebagai individu, walaupun belum tentu benar (Blalock, 1967).

Hambatan stereotip ternyata tidak hanya dialami wanita sebelum menjadi dewan direksi, tetapi juga berlanjut ketika sudah menjadi dewan direksi. Stereotip negatif cenderung menjadi penyebab terjadinya diskriminasi gender (Mihalčová, et al., 2015) dalam dewan direksi. Diskriminasi gender merupakan bentuk tindakan dari stereotip gender, yaitu ciri pembawaan psikologis dan perilaku yang dipercaya terjadi terhadap dua kelompok gender (Best, 2004). Perbedaan ekspektasi antara dua kelompok gender tersebut berkembang dimana masyarakat menentukan peran masing-masing gender untuk pria dan wanita.

Diskriminasi gender berhubungan negatif dengan jumlah minoritas; satu wanita dalam dewan direksi berbeda dengan pengalaman yang dialami dua wanita, atau tiga wanita/lebih dalam mengalami diskriminasi gender. Perbedaan pengalaman yang dialami dewan direksi wanita disebabkan oleh diskriminasi gender. Penelitian kualitatif yang dilakukan oleh Erkut, et al., (2008) terhadap 37 dewan eksekutif wanita, 12 direktur utama, dan 7 sekretaris perusahaan wanita dari perusahaan yang tercatat dalam *Fortune 1000* mengungkapkan bahwa satu dan dua dewan direksi wanita belum dapat menghadapi diskriminasi, sebagai berikut;

“Saya merasa diikutsertakan, tetapi tidak merasa bahwa saya perlu didengarkan. Mereka tidak secara utuh bersama, hanya para pria, dan tidak mengikutsertakan wanita, tetapi terkadang menjadi sulit untuk merasa bahwa kamu didengarkan. Kami makan malam bersama bersama manajemen non-direksi dua kali setahun. Kami melakukan percakapan pada suatu kesempatan makan malam dimana kami sedang mendiskusikan masukan kepada direktur utama dan beberapa perkataan yang saya ucapkan tidak didengar, dan kemudian mereka hanya mendengarkan perkataan pria. Saya yakin hal tersebut adalah perbuatan sexist, karena hal tersebut terjadi kepada wanita lain”.

Menurut Erkut, et al., (2008) dewan direksi wanita yang berjumlah tiga orang atau lebih tidak hanya mampu menghadapi *stereotype* negatif, tetapi juga mampu meningkatkan rasa nyaman untuk lebih vocal dan mengajukan berbagai macam permasalahan yang berdampak positif bagi dewan direksi dan perusahaan secara keseluruhan.

“Setelah terdapat lebih banyak wanita, wanita pertama menjadi lebih aktif. Secara keseluruhan mereka menjadi lebih aktif setelah jumlah wanita meningkat. Hal tersebut adalah dinamika kelompok. Ketika anda membawa satu atau beberapa kelompok demografi, mereka mencoba untuk mencari tau bagaimana mereka dapat cocok. Dengan lebih banyak wanita, hal tersebut bukan lagi sebuah masalah. Mereka lebih vokal, lebih termotivasi untuk mendesak yang mereka anggap sebagai permasalahan ketika lebih banyak wanita dalam dewan direksi. Lebih santai.”

Anggota dewan direksi memiliki kemampuan yang berbeda dalam memengaruhi pengambilan keputusan strategik yang diambil. Mengacu pada topik diversitas gender dalam dewan direksi, penelitian ini akan mengacu pada pertanyaan apakah perbedaan jumlah dewan direksi wanita sebagai minoritas berpengaruh terhadap kinerja keuangan. Pertanyaan dalam penelitian penelitian ini adalah sebagai berikut;

1. Apakah terdapat pengaruh perbedaan jumlah dewan direksi wanita terhadap ROA?

1.3 Tujuan dan Manfaat Penelitian

1.3.1 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka tujuan dari dilakukannya penelitian ini adalah :

1. Menganalisis pengaruh perbedaan jumlah dewan direksi wanita terhadap ROA

1.3.2 Manfaat Penelitian

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberi manfaat sebagai berikut :

1. Bagi bidang akademik, penelitian ini dapat berkontribusi terhadap pengembangan literatur penelitian terkait dengan diversitas gender pada dewan direksi perusahaan keuangan di Indonesia

2. Bagi perusahaan, penelitian ini dapat memberikan referensi tentang pentingnya diersitas gender dalam dewan direksi dan dampaknya agar sesuai dengan keinginan pemilik/pemegang saham perusahaan keuangan.
3. Bagi pemerintah, penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi tambahan sebagai dasar dalam pengambilan kebijakan terkait partisipasi wanita dalam perusahaan di Indonesia

1.4 Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan dibuat untuk memberikan penjelasan secara garis besar mengenai struktur penulisan yang dibagi kedalam lima bab. Sistematika penulisan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

BAB I, PENDAHULUAN

Bab ini menjelaskan berbagai hal yang berkaitan dengan latar belakang penelitian, rumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian, serta sistematika penulisan.

BAB II, TELAAH PUSTAKA

Bab ini menguraikan tentang berbagai teori yang menjadi dasar penelitian dalam penulisan, konsep yang terkait dengan variabel penelitian, berbagai penelitian sebelumnya yang memiliki tema serupa, kerangka pemikiran, dan hipotesis penelitian.

BAB III, METODE PENELITIAN

Bab ini membahas mengenai variabel penelitian yang digunakan, definisi masing-masing variabel, populasi, dan sampel, jenis dan sumber data penelitian, metode pengumpulan data, serta metode analisis yang digunakan

BAB IV, HASIL DAN ANALISIS

Bab ini berisi mengenai deskripsi objek penelitian, pembahasan hasil analisis, dan interpretasi data hasil penelitian

BAB V, PENUTUP

Bab ini adalah bab terakhir dalam penulisan skripsi dan berisi kesimpulan hasil analisis, keterbatasan penelitian, dan saran bagi penelitian selanjutnya.