

Keterlibatan Perempuan, Selisih Kompensasi, dan Kinerja Keuangan

Elizabeth Karina Adji¹

Dewa Gede Wirama²

^{1,2}Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana, Indonesia

*Correspondences: elizabethkarinaadji@gmail.com

ABSTRAK

Tujuan penelitian adalah melihat pengaruh keterlibatan perempuan dalam direksi terhadap kinerja keuangan perusahaan. Peneliti juga menambahkan variabel selisih kompensasi direksi sebagai variabel moderator pada pengaruh keterlibatan perempuan dalam direksi terhadap kinerja keuangan perusahaan. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini diambil dengan metode purposive sampling dan diperoleh 211 sampel pengamatan. Penelitian ini menggunakan analisis *Partial Least Square (PLS) Regression Model* untuk menjawab dua hipotesis yang diajukan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa keterlibatan perempuan dalam direksi dapat mempengaruhi kinerja keuangan perusahaan secara positif dan selisih kompensasi dalam direksi dapat memperlemah pengaruh yang terjadi. Adapun hasil penelitian diharapkan mampu menjadi acuan bagi pihak-pihak yang berwenang khususnya dalam mempertimbangkan keterlibatan perempuan dalam direksi serta penentuan gap kompensasi, karena dapat berpengaruh terhadap kinerja keuangan.

Kata Kunci: Keterlibatan Perempuan; Manajemen Puncak; Gap Kompensasi Direksi; Kinerja Keuangan Perusahaan.

Women's Involvement, Compensation Differences, and Financial Performance

ABSTRACT

The purpose of the study was to see the effect of women's involvement in the board of directors on the company's financial performance. The researcher also added the variable of director compensation difference as a moderator variable on the effect of women's involvement in the board of directors on the company's financial performance. The sample used in this study was taken by purposive sampling method and obtained 211 observation samples. This study uses Partial Least Square (PLS) Regression Model analysis to answer the two hypotheses proposed. The results showed that the involvement of women in the board of directors can positively affect the company's financial performance and the difference in compensation in the board of directors can weaken the effect. The results of the research are expected to be a reference for the authorities specifically in considering the involvement of women in the board of directors and determining the compensation gap, because it can affect financial performance.

Keywords: *Women Involvement; Top Management; Board Of Directors Compensation Gap; Company's Financial Performance.*

Artikel dapat diakses: <https://ojs.unud.ac.id/index.php/Akuntansi/index>



e-ISSN 2302-8556

Vol. 32 No. 3
Denpasar, 26 Maret 2022
Hal. 660-671

DOI:
10.24843/EJA.2022.v32.i03.p08

PENGUTIPAN:
Adji, E. K., & Wirama, D. G.
(2022). Keterlibatan Perempuan, Selisih Kompensasi, dan Kinerja Keuangan. *E-Jurnal Akuntansi*, 32(3), 660-671

RIWAYAT ARTIKEL:
Artikel Masuk:
20 Desember 2021
Artikel Diterima:
23 Maret 2022

PENDAHULUAN

Gender dalam manajemen puncak merupakan isu menarik bagi penelitian-penelitian terdahulu di luar negeri (Lückerath-Rovers, 2013). Beberapa negara maju telah menetapkan kebijakan mengenai besaran proporsi keterlibatan perempuan di dalam jajaran manajemen puncak, misalnya Norwegia, Spanyol, Belanda dan Italia yang mewajibkan proposi 40 persen dari direksi perusahaan adalah perempuan (Adams & Ferreira, 2009). Perancis juga membuat peraturan tentang persentase keberadaan perempuan dalam perusahaan harus meningkat sebesar 20 persen ditahun 2014 dan 40 persen ditahun 2017 (Lakhal *et al.*, 2015) dan Malaysia akhirnya juga mengesahkan peraturan pada tahun 2011, yang mengharuskan sektor publik harus mempunyai 30 persen perempuan dalam jajaran dewan perusahaan (Abdullah, 2014). Selain untuk meningkatkan peran perempuan di dewan perusahaan, pedoman dan/ atau undang-undang terkait keterlibatan perempuan bertujuan untuk menghilangkan keluhan sosial tentang tenaga kerja perempuan dalam pandangan tradisional yang direndahkan dan hanya dapat melakukan pekerjaan dengan skala kecil (Alvarado *et al.*, 2017). Peraturan tersebut juga tidak hanya menandakan kesetaraan bagi setiap orang, namun keterlibatan perempuan pada manajemen puncak juga ditemukan dapat meningkatkan kinerja pasar dan kinerja keuangan perusahaan (Nyamweya, 2015).

Kontras dengan keadaan di berbagai negara maju, keterlibatan perempuan dalam manajemen puncak di Indonesia masih rendah. Hasil survei *Stockwatch* (2009) menunjukkan, dari 398 perusahaan yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia (BEI) hanya 8 persen perempuan yang menduduki posisi manajemen puncak (rata-rata negara maju sebesar 17 persen) dan hanya 40 persen dari 424 perusahaan yang memiliki anggota perempuan dalam susunan manajemen puncaknya (Pusat Studi Pemerintahan, Institusi, 2012). Selanjutnya hasil survei (Thornton, 2014) menyatakan bahwa, di tahun 2014 hanya 22 persen perempuan Indonesia yang terlibat dalam manajemen puncak perusahaan. Angka ini masih lebih rendah dibandingkan dengan rata-rata global (22 persen), rata-rata negara berkembang Asia Pasifik (23 persen), dan negara Asia lainnya, seperti Thailand (27 persen), Singapura (23 persen). Survei lain dari (Institue, 2018), menunjukkan bahwa persentase tenaga kerja perempuan di Indonesia adalah 50 persen, namun keberadaan direktur perempuan di Indonesia hanya sekitar 6 persen saja. Statistik ini berlaku secara umum di Asia, namun masih jauh di bawah negara-negara Eropa (17 persen) dan Amerika Serikat (15 persen).

Berdasarkan data statistik, sebenarnya Indonesia merupakan salah satu negara yang unggul dalam mempromosikan partisipasi perempuan dalam Dewan Direksi di Asia Pasifik. Keunggulan tersebut dapat diidentifikasi dengan melihat partisipasi perempuan dalam Dewan Direksi di Indonesia pada tahun 2013, yakni sebesar 11 persen yang mana angka tersebut lebih tinggi jika dibandingkan negara-negara seperti Malaysia (8,3 persen) dan India (7,3 persen). Selain itu, persentase perusahaan yang tidak terdapat Dewan Direksi perempuan di Malaysia (44,0 persen) dan India (52,0 persen) lebih tinggi dibandingkan dengan Indonesia yaitu sebesar 34 persen. Namun, partisipasi perempuan dalam dewan direksi di Indonesia tidak dapat dipertahankan. Pada tahun 2014, peningkatan partisipasi perempuan dalam dewan direksi di Indonesia hanya sebesar 0,1 persen. Di sisi

lain, Malaysia dan India menetapkan peraturan mengenai proporsi perempuan yang harus berada dalam dewan direksi mengalami peningkatan partisipasi perempuan secara signifikan masing-masing sebesar 4,2 persen dan 1,3 persen (Dieleman *et al.*, 2016).

Kurangnya partisipasi perempuan dalam posisi kepemimpinan senior pada perusahaan dapat terjadi ketika belum ada peraturan resmi yang mengatur besaran proporsi perempuan di manajemen puncak perusahaan dalam negara tersebut, seperti misalnya di Indonesia. Hal ini mengingat pentingnya peran direksi dalam menentukan segala keputusan operasional perusahaan yang tentunya akan berdampak pada kinerja keuangan, membuat penentuan *gender* dalam direksi dinilai menjadi penting.

Kompensasi merupakan pendapatan yang dapat berbentuk uang, barang langsung, maupun tidak langsung yang diterima oleh karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan oleh perusahaan (Hasibuan, 2013). Menurut (Robbins & Judge, 2012), apabila para karyawan memandang kompensasi mereka tidak memadai, maka berdampak pada kinerja, budaya kerja maupun kepuasan kerjanya yang dapat turun. Pemberian kompensasi akan meningkatkan kinerja perusahaan, karena para karyawan akan memandang kompensasi sebagai motivasi untuk meningkatkan kinerja mereka.

Dewan komisaris dan dewan direksi berhak menerima kompensasi atas kinerja yang telah dilakukan, yaitu berupa gaji dan tunjangan. Dimana besaran kompensasi dari setiap anggota direksi akan ditentukan oleh dewan komisaris (Manusia, 2007). Besar kecilnya kompensasi yang diberikan kepada direksi, baik direktur utama maupun anggota direksi, ditentukan berdasarkan keputusan bersama di dalam dewan komisaris. Direksi adalah pihak yang umumnya dibayar paling tinggi dalam suatu perusahaan. Direksi mempunyai peran yang penting dan tanggungjawab besar untuk menghasilkan keuntungan bagi pemilik serta memastikan kesinambungan usaha perusahaan melalui kebijakan operasional yang dibuatnya (Governance, 2006). Dalam menjalankan tugasnya direksi bekerja dalam tim, yang terdiri dari direktur utama yang bertugas mengkoordinasikan kegiatan direksi dan anggota direksi. Tugas dan tanggungjawab lebih dari direktur utama menjadikan kompensasi yang diterima lebih tinggi daripada anggota direksi lainnya. Kompensasi direksi dinilai memiliki dampak positif bagi kinerja perusahaan, baik kinerja pasar maupun keuangan (Theeravanich, 2013). Peranan penting direksi dalam perusahaan menjadikan besaran kompensasi sebagai alat untuk memotivasi dan memicu mereka untuk bekerja secara optimal. Pemberian kompensasi yang sesuai dengan peningkatan pegawai merupakan cara terbaik untuk meningkatkan kemampuan kinerja pegawai (Setiadi & Ursula, 2016).

(Vieito, 2012) adalah peneliti pertama yang memasukkan variabel *gender* sebagai variabel kontrol dalam hubungan antara selisih (*gap*) kompensasi eksekutif dengan kinerja perusahaan. *Gender* pada penelitian (Vieito, 2012) dibedakan berdasarkan jenis kelamin, yaitu laki-laki dan perempuan. Hasil penelitiannya menemukan bahwa terdapat perbedaan respon antara laki-laki dan perempuan dalam menanggapi selisih kompensasi yang ada. Laki-laki cenderung akan menyukai selisih kompensasi yang tinggi dikarenakan sifatnya yang kompetitif, sedangkan perempuan cenderung akan lebih menyukai selisih

kompensasi yang rendah karena sifatnya yang kooperatif. Sifat kompetitif yang dimiliki oleh laki-laki dapat menjadikan mereka tidak terfokus pada tujuan utama organisasi, melainkan lebih berfokus untuk mengejar tujuan individu mereka yakni bagaimana memperoleh kompensasi paling tinggi. Hal itu dapat terjadi ketika selisih kompensasi dalam organ tinggi yang menyebabkan para anggota laki-laki akan terpacu untuk mengejar posisi jabatan tertinggi untuk mendapatkan kompensasi yang tinggi pula. Sebaliknya, perempuan justru lebih menyukai selisih kompensasi yang rendah. Perempuan menilai adanya selisih kompensasi yang rendah menjadikan masing-masing individu dapat saling bekerjasama dengan lebih baik dan pada akhirnya dapat meningkatkan kinerja perusahaan (Vieito, 2012). Perbedaan pandangan antara laki-laki dan perempuan dalam menanggapi selisih kompensasi menjadikan adanya dugaan bahwa selisih kompensasi dapat memoderasi pengaruh hubungan antara keterlibatan perempuan dalam direksi terhadap kinerja keuangan perusahaan.

Selisih kompensasi pada penelitian ini difokuskan pada selisih antara kompensasi yang diterima oleh direktur utama dengan anggota direksi, selanjutnya disebut sebagai selisih kompensasi direksi. Hal ini dikarenakan dalam pelaksanaan tugasnya direksi tidak bekerja sendiri. Direksi bekerja dalam tim, yang terdiri dari direktur utama dan anggota direksi. Direktur utama memiliki peran lebih, yaitu mengkoordinasikan kegiatan direksi (Governance, 2006), sehingga direktur utama akan menerima kompensasi yang lebih tinggi dari anggota direksi lainnya. Selain itu, mengingat peran vital direksi bagi perusahaan maka penentuan selisih kompensasi direksi menjadi penting. Ketika selisih kompensasi direksi ini dinilai dapat mempengaruhi kinerja direksi, maka pada akhirnya hal tersebut dapat mempengaruhi kinerja perusahaan secara keseluruhan, khususnya kinerja keuangan (Eriksson, 1999).

Gender merupakan konsep yang digunakan untuk mengidentifikasi perbedaan antara laki-laki dan perempuan dari perspektif sosial-budaya (Kusumastuti *et al.*, 2008). Perusahaan yang baik dengan tata kelola yang baik salah satunya ditandai dengan terbentuknya komposisi anggota dewan yang berbeda-beda. Hal tersebut tentunya lebih menguntungkan daripada ketika semua anggota dewan hanya beranggotakan laki-laki, karena kehadiran anggota dewan perempuan dapat memberikan pengaruh yang berbeda atau dapat berpengaruh dalam proses pengambilan keputusan (Aluy *et al.*, 2017). Keragaman *gender* sangat penting bagi tempat kerja manapun. Hal ini karena laki-laki dan perempuan memiliki sudut pandang, ide, dan wawasan pasar yang berbeda, yang memungkinkan penyelesaian masalah yang lebih baik (Ionascu *et al.*, 2018).

Keberadaan perempuan dinilai dapat menambah ide dan saran yang lebih inovatif serta tidak terburu-buru dalam pengambilan keputusan. Beberapa penelitian terdahulu menemukan bahwa keterlibatan perempuan dalam dewan dapat memberikan dampak positif terhadap kinerja keuangan perusahaan (Terjesen *et al.*, 2016), (Sial *et al.*, 2018). Adanya perbedaan perspektif antara laki-laki dan perempuan yang dapat memberikan inovasi serta memicu kreativitas yang dapat membantu perusahaan menemukan dan menangkap peluang baru (Ionascu *et al.*, 2018). Kemampuan yang dimiliki perempuan tersebut dapat memotivasi pembentukan tim selain itu fleksibel merupakan faktor penting untuk

keberhasilan setiap bisnis modern yang dilakukan dalam konteks yang tidak pasti. Keterlibatan perempuan dalam direksi perusahaan akan dapat meningkatkan perencanaan strategi, dan pengambilan keputusan keuangan yang tepat (Gulamhussen & Santa, 2015).

H₁: Keterlibatan perempuan dalam direksi berpengaruh positif terhadap kinerja keuangan perusahaan.

Teori *stewardship* mengasumsikan bahwa ada korelasi yang kuat antara kepuasan dan kesuksesan dalam suatu organisasi. Teori *stewardship* juga menyatakan bahwa individu akan mengutamakan tujuan organisasi daripada tujuan individunya et al.a. Adanya selisih atau *gap* kompensasi yang berada dalam dewan direksi diduga dapat mempengaruhi dari perilaku anggota dewan itu sendiri. Ketika tingkat keterlibatan perempuan dalam direksi tinggi maka kecenderungan gaya kooperatif dalam direksi akan lebih mendominasi. Ketika dominasi gaya kooperatif yang terjadi, maka direksi akan cenderung bekerja dengan optimal untuk meningkatkan kinerja keuangan perusahaan ketika selisih kompensasi direksi yang terjadi rendah. Selisih kompensasi yang tinggi diduga dapat menyebabkan adanya ketidakpuasan karena adanya rasa ketidakadilan dalam organisasi yang akan berdampak buruk pada kinerja. Selisih kompensasi yang tinggi juga hanya akan menjadikan para individu dalam organ akan lebih mementingkan dirinya sendiri karena hanya akan berfokus pada promosi jabatan untuk dirinya guna memperoleh kompensasi yang lebih tinggi. Berdasarkan hal tersebut, sejalan dengan teori *stewardship*, selisih kompensasi yang rendah dinilai dapat lebih memperkuat bentuk kerjasama tim dan dapat mendorong individu untuk lebih fokus pada tujuan organisasi sehingga tujuan bersama dapat tercapai. Hal tersebut juga sejalan dengan teori deprivasi yang dikembangkan oleh (Cowherd & Levine, 1992) dan juga merupakan bagian dari keadilan distributif (Greenberg, 1987). Teori deprivasi mendokumentasikan bahwa karyawan akan membandingkan kompensasi pribadi mereka dengan kompensasi karyawan lain dalam hal tingkat jabatan pada struktur hierarkis. Jika karyawan dengan tingkat lebih rendah merasa bahwa mereka menerima kompensasi yang kurang dari yang seharusnya mereka terima, mereka akan merasa ada ketidakadilan dalam perusahaan. Hal itu tentunya akan berdampak pada penurunan motivasi kerja dan kerja sama dengan anggota yang lebih tinggi menjadi berkurang. Oleh karena itu dapat disimpulkan, berdasarkan teori tersebut karyawan akan kurang berkomitmen pada tujuan direktur utama ketika terdapat selisih kompensasi yang tinggi dimana direktur utama mendapat kompensasi jauh lebih besar daripada anggota direksi lainnya. Maka dapat dikatakan bahwa semakin tinggi selisih kompensasi dalam direksi, hal tersebut dapat memperlemah pengaruh keterlibatan perempuan dalam direksi terhadap kinerja keuangan perusahaan.

H₂: Selisih kompensasi direksi dapat memperlemah pengaruh keterlibatan perempuan dalam direksi terhadap kinerja keuangan perusahaan.

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi baik dari sisi teoritis maupun praktis. Dari sisi teoritis, dengan belum ditemukannya penelitian sejenis di Indonesia maka penelitian ini dapat memperluas dan menambah literatur yang berfokus pada isu karakteristik demografis, khususnya *gender*, dan juga isu tata kelola perusahaan, khususnya selisih kompensasi, ketika dikaitkan dengan kinerja keuangan perusahaan. Selanjutnya dari sisi praktis, penelitian ini

dapat digunakan oleh pihak-pihak yang memiliki wewenang dalam perusahaan untuk mempertimbangkan adanya keterlibatan perempuan dan menentukan besaran selisih kompensasi, khususnya pada manajemen puncak eksekutif, karena ditemukan dapat mempengaruhi kinerja keuangan perusahaan.

METODE PENELITIAN

Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data sekunder. Data sekunder merupakan data dari informasi yang tidak secara langsung diperoleh dari narasumber melainkan dari pihak ketiga. Data yang digunakan dalam penelitian ini berupa laporan tahunan (*annual report*) perusahaan yang telah dipublikasikan pada tahun 2014-2019. Data dapat diperoleh dengan mengakses situs resmi IDX yaitu www.idx.co.id dan *Indonesian Capital Market Directory* (ICMD) 2014-2019. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh perusahaan di semua sektor yang telah terdaftar di Bursa Efek Indonesia (BEI) pada periode 2014-2019 yakni 668 perusahaan. Pemilihan periode didasarkan oleh adanya kewajiban pengungkapan besaran gaji dan tunjangan yang diterima oleh setiap anggota Direksi. Kewajiban tersebut tercantum pada Undang-Undang Perseroan Terbatas No. 40 Tahun 2007 Pasal 66 Ayat (2) yang dikeluarkan pada tahun 2007. Selanjutnya, teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan metode *purposive sampling*, yakni metode penentuan sampel menggunakan kriteria tertentu. Adapun beberapa kriteria yang digunakan dalam pemilihan sampel, diantaranya dalam laporan tahunan perusahaan harus menyajikan susunan dewan direksi serta memaparkan secara rinci jumlah kompensasi yang diberikan kepada direktur utama dan anggota direksi. Berdasarkan kriteria yang telah ditetapkan, maka penelitian hanya menggunakan total 48 perusahaan dengan 6 tahun amatan sehingga menghasilkan 211 jumlah sampel.

Tabel 1. Definisi Operasional Variabel

No	Nama Variabel	Definisi	Pengukuran
1	Kinerja Keuangan	Kemampuan perusahaan dalam menghasilkan laba dengan menggunakan total aset yang dimiliki.	(ROA) $= \frac{\text{Laba Setelah Pajak}}{\text{Total Aktiva Perusahaan}} \times 100\%$
2	Proporsi Perempuan dalam Direksi	Proporsi keterlibatan perempuan dalam keanggotaan direksi.	(Proporsi Perempuan dalam Direksi) $= \frac{\text{Jumlah Perempuan dalam Direksi}}{\text{Total Seluruh Direksi}}$
3	Selisih Kompensasi	Selisih kompensasi yang diterima antara direktur utama dengan anggota direksi.	Selisih Kompensasi Direksi(%) = $(\text{Total Kompensasi Direktur Utama} - \text{Rata-Rata Total Kompensasi Anggota Direksi}) \times 100\%$
4	Ukuran Perusahaan	Cerminan besar kecilnya perusahaan yang dilihat dari total aset.	Ukuran Perusahaan = $\text{Log}(\text{Total Aset})$

Sumber: Data Penelitian, 2021

Variabel terikat dalam penelitian adalah kinerja keuangan, dimana variabel bebas nya adalah keterlibatan perempuan dalam direksi. Adapun

variabel moderasi dalam penelitian adalah selisih kompensasi direksi. Penelitian juga menggunakan variabel kontrol yakni ukuran perusahaan. Ringkasan definisi operasional setiap variabel dapat dilihat pada Tabel 1.

Penelitian ini akan dilakukan dengan statistik deskriptif dan *Partial Least Square (PLS) Regression Model*. Statistik deskriptif diperlukan untuk mengidentifikasi sampel dan memperoleh analisis tambahan atas hasil penelitian. Untuk menjawab hipotesis yang diajukan, penelitian ini akan menggunakan pendekatan *Partial Least Square (PLS)*.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengujian model pengukuran dilakukan dengan dua pengujian yakni uji validitas dan uji reliabilitas. Untuk pengujian model pengukuran (*Outer Model Test*) yang pertama adalah uji validitas. Uji validitas menggunakan kriteria *convergent validity* dimana nilai *loading-factor* haruslah lebih besar dari 0,7 dan nilai AVE haruslah lebih besar dari 0,5. Hasil untuk pengujian validitas ditunjukkan pada Tabel 1.

Pada Tabel 2. dapat dilihat bahwa nilai AVE untuk seluruh variabel dalam model ini memiliki nilai yang lebih besar dari 0,5. Berdasarkan hasil yang diperoleh baik dari nilai *loading-factor* maupun nilai AVE, keduanya menunjukkan tidak terdapat masalah *convergent validity* pada model penelitian ini.

Tabel 2. Hasil Uji Validitas dengan Nilai AVE

	Average Variance Extracted (AVE)
Perempuan dalam Direksi	1,000
Kinerja Keuangan	1,000
Selisih Kompensasi Direksi	1,000
Perempuan dalam Direksi * Selisih	1,000
Kompensasi Direksi	1,000
Ukuran Perusahaan	1,000

Sumber: Data Penelitian, 2021

Pengujian model pengukuran (*Outer Model Test*) yang selanjutnya adalah uji reliabilitas. Uji reliabilitas yang digunakan adalah dengan menerapkan kriteria *composite reliability* dan nilai *Cronbach's Alpha* yang haruslah memiliki nilai lebih besar atau sama dengan 0,7. Dari Tabel 3, dapat terlihat bahwa nilai *composite reliability* dan *Cronbach's Alpha* lebih besar dari 0,7. Oleh karena itu, model penelitian dapat dikatakan tidak memiliki masalah reliabilitas.

Tabel 3. Hasil Uji Reliabilitas dengan Composite Reliability dan Cronbach's Alpha

	Composite Reliability	Cronbach's Alpha
Perempuan dalam Direksi	1,000	1,000
Kinerja Keuangan	1,000	1,000
Selisih Kompensasi Direksi	1,000	1,000
Perempuan dalam Direksi * Selisih	1,000	1,000
Kompensasi Direksi	1,000	1,000
Ukuran Perusahaan	1,000	1,000

Sumber: Data Penelitian, 2021

Untuk pengujian model struktural (*Inner Model Test*) melihat pada nilai koefisien determinasi atau *R-square*. Pengujian yang dilakukan dengan menu PLS algoritma ini memberikan nilai *R-square* seperti tercantum pada Tabel 4.

Tabel 4. Hasil Uji Model Struktural dengan Nilai R-Square

	<i>R Square</i>
Kinerja Keuangan	0,254

Sumber: Data Penelitian, 2021

Pada Tabel 4 menunjukkan nilai untuk konstruk kinerja keuangan adalah 0,254 atau 25,4 persen. Angka ini berarti bahwa variabilitas konstruk kinerja keuangan yang dapat dijelaskan oleh proporsi perempuan dalam direksi yang dibantu dengan variabel kontrol ukuran perusahaan adalah 25,4 persen dan sisanya sebesar 74,6 persen dijelaskan oleh variabel lain di luar model penelitian.

Tabel 5. Signifikansi Hasil Uji Hipotesis

Hipotesis	<i>Original Sample</i>	Nilai <i>t-statistic</i>	Nilai <i>t-table</i>	Sig.	Kesimpulan
H ₁ Keterlibatan Perempuan dalam Direksi Berpengaruh Positif terhadap Kinerja Keuangan Ukuran Perusahaan	0,424	5,980	1,97	0,000	H ₁ Diterima
H ₂ Selisih Kompensasi Direksi dapat Memperlemah Pengaruh Keterlibatan Perempuan dalam Direksi terhadap Kinerja Keuangan Perusahaan	-0,162	2,794	1,97	0,003	H ₂ Diterima

Sumber: Data Penelitian, 2021

Pada Tabel 5, dapat dilihat bahwa pengujian hipotesis pertama (H₁) menunjukkan hasil nilai *t-statistics* sebesar 5,980 (lebih besar dari 1,97) dan signifikan pada *p-value* 0,000 (lebih kecil dari 0,05). Secara statistik, dapat dikatakan bahwa H₁ diterima. Hal ini mengindikasikan bahwa keterlibatan perempuan dalam dewan direksi berpengaruh positif terhadap kinerja keuangan. Dalam hasil penelitian pada Tabel 5, juga menunjukkan bahwa variabel kontrol yaitu ukuran perusahaan memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja keuangan perusahaan.

Berdasarkan penelitian sebelumnya, ditemukan bahwa keberadaan perempuan dalam dewan direksi dapat memberikan persepsi dan pandangan dalam pengambilan keputusan yang lebih terbuka (Koenig *et al.*, 2011), inovatif dan kreatif (Ionascu *et al.*, 2018), serta detail dalam analisis permasalahan (Wiley & Tormos, 2018) yang dapat meningkatkan dari performa perusahaan. Hasil pengujian yang pada penelitian ini menunjukkan temuan yang sama yaitu bahwa keterlibatan perempuan dalam direksi dapat berpengaruh positif terhadap kinerja keuangan perusahaan. Hal ini menunjukkan semakin tinggi proporsi keterlibatan perempuan dalam direksi maka semakin tinggi pula kinerja keuangan perusahaan dapat tercapai. Sikap kooperatif tersebut membuat keberadaan perempuan dalam organisasi akan dapat mempererat bentuk kerjasama tim sehingga tujuan dari organisasi lebih mudah tercapai. Sikap fleksibel yang dimiliki oleh perempuan

dinilai dapat membawa pengaruh yang berbeda terhadap pengambilan keputusan yang akan diambil oleh organ. Selain itu, perempuan dianggap mampu menetralkan keadaan jika terjadi konflik dalam diskusi kelompok. Peran perempuan dalam organ diasumsikan dapat menyatukan para anggota dalam kelompok untuk menjalin harmonisasi sehingga tujuan antar individu dapat teratasi.

Pengaruh positif yang dihasilkan oleh keterlibatan perempuan dalam dewan direksi menjadi materi penting yang perlu dipertimbangkan oleh perusahaan dalam menyusun struktur keanggotaannya. Kepekaan perempuan dianggap mampu menghasilkan strategi perusahaan yang lebih sesuai dengan kebutuhan konsumen. Bahkan riset yang dilakukan oleh McKinsey memprediksi bahwa keterlibatan perempuan di tempat kerja dapat meningkatkan Produk Domestik Bruto (PDB) Indonesia hingga US\$ 135 miliar pada tahun 2025 (Institute, 2018). Nila Marita yang merupakan Chief Corporate Affairs "Gojek" turut memaparkan tentang pentingnya peran perempuan di perusahaan dalam sebuah kegiatan berjudul *Investing in Woman* dengan tema *Accelerating The Indonesia Economy Through Gender Equality* pada April 2019 di Jakarta. Dalam kegiatan tersebut Nila mengatakan keterlibatan perempuan sangat membantu dalam meningkatkan kinerja dan perkembangan perusahaan karena mampu menciptakan ide-ide baru sehingga tercipta keputusan strategis bagi perusahaan. Nila juga menyebutkan bahwa saat ini perusahaannya terus meningkatkan proporsi perempuan dalam keanggotaan direksi nya, selain itu 33 persen posisi dari top level manager perusahaan sudah diisi oleh perempuan.

Hasil pengujian hipotesis kedua (H_2) yang terdapat pada Tabel 5 menunjukkan nilai t -statistics sebesar 3,573 (lebih besar dari 1,97) dan signifikan pada p -value 0,000 (lebih kecil dari 0,05). Hasil nilai original sample sebesar -0,202 yang menandakan kausal prediktif antar konstruk bersifat negatif. Secara statistik dapat dikatakan bahwa H_2 diterima yang berarti selisih kompensasi direksi dapat memperlemah pengaruh keterlibatan perempuan dalam direksi terhadap kinerja keuangan perusahaan.

Bila dilihat dari hasil pengujian yang dilakukan, ternyata menunjukkan nilai signifikansi kurang dari 0,05 dan t -statistic nya lebih besar dari 1,97 (t -table). Nilai original sample menghasilkan nilai negatif yang mana sejalan dengan penelitian (Vieito, 2012). Hasil tersebut menunjukkan bahwa adanya pengaruh negatif yang diberikan atas keberadaan variabel selisih kompensasi direksi pada pengaruh keterlibatan perempuan dalam direksi terhadap kinerja keuangan. Pengaruh positif yang sebenarnya terjadi antara keterlibatan perempuan dalam direksi terhadap kinerja keuangan akan melemah ketika selisih kompensasi dalam direksi semakin tinggi. Sebaliknya, pengaruh keterlibatan perempuan dalam direksi terhadap kinerja keuangan perusahaan meningkat ketika selisih kompensasi dalam direksi semakin rendah. Sejalan dengan penelitian terdahulu yang menemukan bahwa perempuan cenderung lebih kooperatif dan menyukai bentuk kerjasama sama (Howden, 1994), akan bekerja lebih optimal ketika selisih kompensasi dalam organisasi nya rendah (Vieito, 2012). Ketika selisih kompensasi dalam direksi semakin rendah, kerjasama dalam tim akan semakin kuat sehingga pada akhirnya dimungkinkan dapat meningkatkan kinerja perusahaan. Hal ini juga sejalan dengan teori *stewardship*, yang mana ketika kerjasama dalam organisasi

semakin tinggi maka para individu didalamnya juga akan mengesampingkan tujuan pribadi dan lebih berfokus pada tujuan organisasi. Adanya selisih kompensasi yang tinggi dalam direksi hanya akan membuat para anggota direksi tidak terfokus pada pekerjaan utama mereka, karena mereka juga akan terfokus pada kompensasi yang akan mereka terima. Ketika tujuan individu lebih diutamakan dalam sebuah kelompok, maka bentuk solidaritas dan kerjasama dalam tim pastinya akan melemah.

Adanya selisih kompensasi yang tinggi dapat menimbulkan beberapa masalah seperti adanya rasa ketidakadilan karena besarnya perbedaan kompensasi yang diterima, atau sebaliknya mereka hanya akan berfokus pada diri sendiri untuk bagaimana mencapai posisi yang lebih tinggi guna mendapat kompensasi yang lebih besar. Hal tersebut tentu akan sangat berpengaruh dari performa organisasi, mengingat hasil dari sebuah organisasi adalah hasil kelompok dan bukan hasil individu yang tentunya membutuhkan bentuk kerjasama yang kuat antar anggota didalamnya. Dewan direksi merupakan sebuah organisasi utama perusahaan yang bertanggung jawab penuh atas jalannya perusahaan. Hal itu menjadikan direksi harus dapat menghasilkan keputusan yang tepat agar tujuan perusahaan tercapai. Keputusan direksi tentunya adalah hasil kesepakatan bersama sehingga keselarasan dalam tim sangatlah diperlukan agar keputusan yang keluar adalah keputusan untuk kepetingan perusahaan dan bukan untuk kepentingan individu.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis dengan sampel penelitian terpilih dalam penelitian ini, maka simpulan yang dapat ditarik adalah keterlibatan perempuan dalam direksi dapat berpengaruh positif terhadap kinerja keuangan perusahaan. Pengaruh positif yang dihasilkan dari penelitian ini menunjukkan bahwa keterlibatan perempuan dalam direksi akan membuat organ tersebut menjadi lebih kooperatif sehingga dapat menghasilkan peningkatan pada kinerja keuangan perusahaan. Selanjutnya, selisih kompensasi yang ada pada dewan direksi ditemukan dapat memperlemah pengaruh keterlibatan perempuan dalam direksi terhadap kinerja keuangan. Hal ini dimungkinkan karena adanya respon yang berbeda ketika terdapat selisih dalam kompensasi yang diterima antara direktur utama dengan para anggota direksi.

Hal yang menjadi limitasi dalam penelitian ini adalah masih sangat sedikitnya perusahaan yang mengungkapkan besaran kompensasi yang diterima oleh setiap anggota direksi secara rinci yang menyebabkan jumlah sampel penelitian menjadi relatif sedikit yaitu hanya 48 dari 668 perusahaan yang terdaftar di BEI pada periode 2014-2019 sehingga harus sangat berhati-hati dalam menggeneralisasi hasil penelitian ini.

Berdasarkan keterbatasan dalam penelitian ini maka pada penelitian selanjutnya disarankan untuk menggunakan metode pengumpulan data secara langsung kepada perusahaan-perusahaan yang bersangkutan, seperti metode *survey*. Hal ini memungkinkan peneliti selanjutnya untuk memperoleh data dengan jumlah yang lebih banyak karena tidak hanya mengandalkan pengungkapan pada laporan tahunan perusahaan saja. Ketika jumlah sampel

memadai maka penentuan teknik analisis data juga dapat lebih bervariasi dengan memperhatikan sejumlah asumsi yang lebih ketat.

REFERENSI

- Abdullah, S. N. (2014). The Causes Of Gender Diversity In Malaysian Large Firms. *Journal Of Management & Governance*, 18(4), 1137-1159.
- Adams, R. B., & Ferreira, D. (2009). Women In The Boardroom And Their Impact On Governance And Performance. *Journal Of Financial Economics*, 94(2), 291-309.
- Aluy, C. A., Tulung, J. E., & Tasik, H. H. D. (2017). Pengaruh Keberadaan Wanita Dalam Manajemen Puncak Dan Kepemilikan Manajerial Terhadap Kinerja Keuangan Perbankan (Studi Pada Bank Bumh Dan Bank Swasta Nasional Devisa Di Indonesia). *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 5(2).
- Cowherd, D. M., & Levine, D. I. (1992). Product Quality And Pay Equity Between Lower-Level Employees And Top Management: An Investigation Of Distributive Justice Theory. *Administrative Science Quarterly*, 302-320.
- Dieleman, M., Ibrahim, M., & Khor, J. (2016). *Korn Ferry Diversity Scorecard 2016: Building Diversityin Asia Pasific Boardrooms*. Korn Ferry.
- Eriksson, T. (1999). Executive Compensation And Tournament Theory: Empirical Tests On Danish Data. *Journal Of Labor Economics*, 17(2), 262-280.
- Governance, K. N. K. (2006). *Pedoman Umum Good Corporate Governance*. Komite Nasional Kebijakan Governance.
- Greenberg, J. (1987). A Taxonomy Of Organizational Justice Theories. *Academy Of Management Review*, 12(1), 9-22.
- Gulamhussen, M. A., & Santa, S. F. (2015). Female Directors In Bank Boardrooms And Their Influence On Performance And Risk-Taking. *Global Finance Journal*, 28, 10-23.
- Hasibuan, M. S. . (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.
- Howden, J. C. (1994). Competitive And Collaborative Communicative Style: American Men And Women, American Men And Japanese Men. *Intercultural Communication Studies*, 4(1), 49-58.
- Institut, M. G. (2018). *The Power Of Parity: Advancing Women's Equality In Indonesia*. Mckinsey & Company. <https://www.mckinsey.com/featured-insights/asia-pacific/the-power-of-parity-advancing-womens-equality-in-indonesia>
- Ionascu, M., Ionascu, I., Sacarin, M., & Minu, M. (2018). Women On Boards And Financial Performance: Evidence From A European Emerging Market. *Sustainability*, 10(5), 1644.
- Koenig, A. M., Eagly, A. H., Mitchell, A. A., & Ristikari, T. (2011). Are Leader Stereotypes Masculine? A Meta-Analysis Of Three Research Paradigms. *Psychological Bulletin*, 137(4), 616.
- Kusumastuti, S., Supatmi, S., & Sastra, P. (2008). Pengaruh Board Diversity Terhadap Nilai Perusahaan Dalam Perspektif Corporate Governance. *Jurnal Akuntansi Dan Keuangan*, 9(2), Pp-88.
- Lakhal, F., Aguir, A., Lakhal, N., & Malek, A. (2015). Do Women On Boards And In Top Management Reduce Earnings Management? Evidence In France.

- Journal Of Applied Business Research (JABR)*, 31(3), 1107–1118.
- Lückerath-Rovers, M. (2013). Women On Boards And Firm Performance. *Journal Of Management & Governance*, 17(2), 491–509.
- Manusia, M. H. D. H. A. (2007). *Undang-Undang Perseroan Terbatas No. 40 Tahun 2007 Tentang Perseroan Terbatas*.
- Nyamweya, S. A. (2015). Relationship Between The Board Of Directors' Characteristics And The Capital Structures Of Companies Listed In Nairobi Securities Exchange. *Journal Of Business And Management*, 17(2), 104–109.
- Pusat Studi Pemerintahan, Institusi, Dan O. N. U. Of S. (NUS) B. S. (2012). *Jabatan Elite Untuk Perempuan Masih Terbatas*. Tempo.Co. Tempo.Co
- Reguera-Alvarado, N., De Fuentes, P., & Laffarga, J. (2017). Does Board Gender Diversity Influence Financial Performance? Evidence From Spain. *Journal Of Business Ethics*, 141(2), 337–350.
- Robbins, Stephen P. Dan Judge, T. A. (2012). *Perilaku Organisasi Buku 1 (12th Ed.)*. Salemba Empat.
- Setiadi, P. B., & Ursula S, R. (2016). The Effect Of Compensation And Work Motivation On Employee Performance At Semen Indonesia Limited Company. *The Effect Of Compensation And Work Motivation On Employee Performance At Semen Indonesia Limited Company*, 4(3), 64–85.
- Sial, M. S., Zheng, C., Cherian, J., Gulzar, M. A., Thu, P. A., Khan, T., & Khuong, N. V. (2018). Does Corporate Social Responsibility Mediate The Relation Between Boardroom Gender Diversity And Firm Performance Of Chinese Listed Companies? *Sustainability*, 10(10), 3591.
- Terjesen, S., Couto, E. B., & Francisco, P. M. (2016). Does The Presence Of Independent And Female Directors Impact Firm Performance? A Multi-Country Study Of Board Diversity. *Journal Of Management & Governance*, 20(3), 447–483.
- Theeravanich, A. (2013). Director Compensation In Emerging Markets: A Case Study Of Thailand. *Journal Of Economics And Business*, 70, 71–91.
- Thornton, G. (2014). Women In Business: From Classroom To Boardroom. *Grant Thornton International Business Report*, 356.
- Vieito, J. P. T. (2012). Gender, Top Management Compensation Gap, And Company Performance: Tournament Versus Behavioral Theory. *Corporate Governance: An International Review*, 20(1), 46–63.
- Wiley, C., & Monllor-Tormos, M. (2018). Board Gender Diversity In The STEM&F Sectors: The Critical Mass Required To Drive Firm Performance. *Journal Of Leadership & Organizational Studies*, 25(3), 290–308.