

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Kinerja keuangan adalah cerminan dari kemampuan perusahaan dalam menggunakan sumber daya yang dimilikinya (Wild dan Shaw, 2019). Kinerja keuangan merupakan indikator yang dibangun berdasarkan dari laporan keuangan perusahaan dengan melakukan analisis keuangan yang bertujuan untuk mengevaluasi kinerja dan kondisi keuangan perusahaan (Brigham dan Houston, 2019). Penilaian kinerja keuangan dibutuhkan bagi perusahaan agar dapat mengidentifikasi seberapa baik kinerjanya, ke mana perginya, dan perbaikan apa yang akan membuat perusahaan lebih menguntungkan (Needles et al., 2014). Hal ini termasuk mengevaluasi kinerja masa lalu maupun saat ini, posisi keuangan saat ini, serta kinerja dan risiko masa depan (Wild dan Shaw, 2019).

Analisis keuangan dibutuhkan bukan hanya bagi pihak internal, tetapi juga pihak eksternal. Tujuan dari analisis laporan keuangan bagi pengguna internal adalah untuk memberikan informasi yang dapat meningkatkan efisiensi dan efektivitas, sedangkan bagi pengguna eksternal, analisis laporan keuangan dibutuhkan untuk mengejar keuntungan atau kepentingannya masing-masing (Wild dan Shaw, 2019). Analisis keuangan dapat dilakukan melalui dua pendekatan, yaitu dengan analisis teknikal atau fundamental. Analisis teknikal dilakukan dengan mencari pola pada sejarah harga atau volume saham untuk memprediksi pergerakan harga saham di masa depan, sedangkan analisis fundamental menentukan nilai

perusahaan dengan menganalisis dan menafsirkan faktor-faktor kunci ekonomi, industri, dan perusahaan. Diantara keduanya, analisis fundamental lebih diterima dan diterapkan secara luas untuk mengevaluasi posisi keuangan dan kinerja suatu perusahaan (Subramanyam dan Wild, 2009).

Analisis keuangan terdiri dari tiga bidang luas, yaitu analisis profitabilitas, analisis risiko, serta analisis sumber dan penggunaan dana (Subramanyam dan Wild, 2009). Analisis profitabilitas berfokus pada sumber dan tingkat keuntungan perusahaan, analisis risiko adalah evaluasi kemampuan perusahaan untuk memenuhi komitmennya, sedangkan analisis arus kas adalah evaluasi tentang bagaimana perusahaan memperoleh dan menggunakan dana (Subramanyam dan Wild, 2009). Diantara ketiga bidang tersebut, analisis profitabilitas menjadi tolak ukur kinerja keuangan perusahaan yang diminati dan dibutuhkan bukan hanya oleh pihak internal, tetapi juga pihak eksternal, khususnya investor. Investor dalam suatu perusahaan sangat tertarik pada profitabilitas untuk menilai seberapa baik para manajemen perusahaan menggunakan modal yang telah diinvestasikan dalam perusahaan untuk menghasilkan pengembalian investasi tersebut. Selain itu, *stakeholders* (pemangku kepentingan) lain, seperti kreditor, pemasok, dan pelanggan, juga sama-sama tertarik pada profitabilitas sebagai ukuran kelangsungan hidup perusahaan (Wahlen et al., 2015).

Analisis profitabilitas memberikan gambaran tentang seberapa menguntungkan perusahaan beroperasi dan menggunakan asetnya. Analisis profitabilitas mencerminkan hasil bersih dari semua kebijakan pembiayaan dan keputusan operasional perusahaan (Brigham dan Houston, 2019). Analisis

profitabilitas meliputi analisis berbagai rasio keuangan berdasarkan angka-angka dari laporan keuangan (Wahlen et al., 2015). Hubungan antara ukuran rasio sangat penting dan perlu dipahami karena dapat membantu manajemen dalam menentukan di mana harus memfokuskan upaya untuk meningkatkan kinerja perusahaan berdasarkan profitabilitasnya (Weygandt et al., 2018).

Rasio profitabilitas mengukur pendapatan atau keberhasilan operasional suatu perusahaan untuk periode waktu tertentu (Weygandt et al., 2018). Diantara rasio-rasio yang dapat digunakan untuk mengukur tingkat profitabilitas suatu perusahaan, salah satu rasio utama yang populer digunakan untuk mengukur kinerja keuangan perusahaan yaitu rasio ROA (*Return on Assets*) (Jewell dan Mankin, 2011). ROA mengukur kinerja keuangan perusahaan dalam menggunakan aset untuk menghasilkan pendapatan terlepas dari pembiayaan aset tersebut (Wahlen et al., 2015). ROA juga digunakan untuk mengetahui seberapa efektif manajemen perusahaan dalam mengelola sumber ekonomi yang ada untuk menghasilkan laba (Wild dan Shaw, 2019). Tinggi atau rendahnya tingkat ROA akan mencerminkan efisiensi manajemen perusahaan (Javed et al., 2013).

Perusahaan di Indonesia yang saat ini menarik untuk dilakukan analisis atas profitabilitasnya adalah perusahaan dari sektor infrastruktur dan konstruksi. Kedua sektor tersebut relatif sering dijadikan materi pemberitaan oleh berbagai media dikarenakan pembangunan infrastruktur tengah menjadi fokus utama dalam rencana pembangunan negara sebagaimana yang disampaikan dalam visi dan misi pemerintah saat ini (www.reuters.com). Pembangunan infrastruktur tersebut mencakup berbagai wilayah di Indonesia dengan skala yang besar, seperti

pembangunan jalan tol, bandara, pelabuhan, dan sejenisnya. Tujuan dilakukannya pembangunan infrastruktur skala besar ini, yaitu memungkinkan mobilitas yang lebih tinggi, mengurangi biaya logistik, dan pada akhirnya dapat menstimulasi pembangunan ekonomi yang lebih inklusif (www.newmandala.org).

Derap pembangunan proyek-proyek besar inilah yang membuat publik optimistis terhadap kinerja perusahaan sektor infrastruktur dan konstruksi di Indonesia (www.investor.id). Mengingat bahwa ketersediaan infrastruktur ini sangat strategis dalam mendorong percepatan pencapaian pembangunan nasional, maka visi ini diikuti dengan dukungan ketersediaan anggaran yang sangat besar yang diinvestasikan pemerintah dan estimasinya mencapai lebih dari USD 400 miliar (www.thejakartapost.com). Cerahnya prospek bisnis infrastruktur dan konstruksi ini yang kemudian mendorong kinerja keuangan perusahaan seperti yang tercermin dari menguatnya indeks harga saham kedua sektor tersebut di tahun 2019 (www.investor.id). Peningkatan harga saham ini yang kemudian dapat menunjukkan kinerja perusahaan melalui profitabilitas perusahaan yang semestinya bergerak searah dikarenakan profitabilitas memiliki kaitan yang kuat dengan pengembalian saham (Wahlen et al., 2015).

Perusahaan memiliki susunan dewan yang anggotanya dipilih oleh investor atau pemegang saham untuk bertindak sebagai wali amanat dan melindungi investasi serta kepentingan pemegang saham. Untuk tujuan ini, sebagai perwakilan dari pemegang saham, dewan perusahaan bertanggung jawab untuk mengawasi manajemen perusahaan dengan memastikan bahwa perusahaan terus beroperasi untuk kepentingan terbaik semua *stakeholders* (Mishra dan

Jhunjhunwala, 2013). Dewan perusahaan memiliki kekuatan pengambilan keputusan akhir dan oleh karena itu, dewan bertanggung jawab atas kepentingan para *stakeholders* dan keberlanjutan perusahaan (Argüden, 2009). Memiliki komposisi atau susunan dewan yang tepat dan independen dipandang sebagai komponen penting yang diperlukan untuk mendukung bagaimana kinerja dewan perusahaan dalam mengembangkan efektivitasnya sendiri sebagai sebuah tim dan memastikan kualitas tata kelola perusahaan (Argüden, 2009). Terdapat pendapat umum yang berkembang bahwa keragaman dalam susunan dewan diperlukan untuk kinerja dewan perusahaan yang efektif (Mishra dan Jhunjhunwala, 2013).

Keragaman dewan mengacu pada komposisi dewan yang heterogen yang membuat tiap anggota dewan menjadi unik sebagai individu (Mishra dan Jhunjhunwala, 2013). Jenis keragaman dewan dibagi ke dalam dua kategori, yaitu keragaman yang dapat diamati (*observable*), seperti latar belakang etnis, kebangsaan, *gender*, dan usia, serta keragaman yang tidak dapat diamati (*non-observable*), seperti latar belakang pendidikan, keahlian, dan pengalaman (Mishra dan Jhunjhunwala, 2013). Diantara bentuk-bentuk keragaman dewan, keragaman *gender* merupakan bentuk keragaman yang saat ini menjadi sebagian besar pembahasan apabila dikaitkan dengan pertanyaan seputar keragaman dewan (Moreno-Gómez et al., 2018).

Keragaman *gender* dewan mengacu pada representasi dewan wanita di perusahaan. Hal ini dilatarbelakangi oleh adanya kendala yang menyebabkan adanya diskriminasi yang dialami wanita untuk mencapai posisi dewan. Hambatan tak terlihat yang dihadapi wanita untuk mencapai posisi dewan, dikenal sebagai

“*glass ceiling effect*” yang menyebabkan dewan perusahaan hingga saat ini masih didominasi oleh kaum pria (International Finance Corporation, 2019). Terlepas dari kualifikasi atau pencapaian yang telah diraih oleh wanita, kondisi ini mencegah wanita untuk mencapai posisi dewan (McKinsey & Company, 2019). Kendala terbesar lainnya yaitu dikenal sebagai “*broken rung*”. McKinsey & Company (2019) menggambarkan hal ini pada perusahaan umum, terdapat perbedaan dimana pria berpeluang 20 persen lebih besar daripada wanita untuk dipromosikan dan dipekerjakan dari level entri menjadi manajer (dari 2.600 wanita dan 2.844 pria yang dipekerjakan di level entri, ada sebanyak 1.077 wanita dan 1.740 pria yang dipromosikan dan dipekerjakan sebagai manajer). Ketidaksetaraan awal ini memungkinkan anggapan adanya diskriminasi kesempatan bagi wanita dalam mencapai puncak karirnya di tempat kerja (McKinsey & Company, 2019).

Keragaman *gender* dewan diukur dengan membandingkan jumlah dewan wanita terhadap total anggota dewan. Ukuran keragaman *gender* dewan dapat dinyatakan dalam bentuk proporsi dewan wanita atau dengan menggunakan perhitungan indeks keragaman, yaitu seperti Indeks Blau yang akan menunjukkan kisaran nilai antara nol sampai 0.5. Nilai 0.5 merupakan nilai tertinggi yang berarti proporsi dewan wanita dan pria adalah sama, sedangkan nilai nol merupakan nilai terendah yang berarti anggota dewan hanya terdiri dari salah satu *gender* saja (Gordini dan Rancati, 2017).

Argumen terkait keragaman *gender* dewan menyangkut dua masalah utama, yaitu keragaman *gender* dewan mungkin berhubungan langsung dengan kinerja keuangan perusahaan atau dengan proses kerja dalam dewan (Huse, 2007).

Dewan yang beragam dalam konteks *gender*, membawa kombinasi kompetensi dan pengalaman yang berbeda. Keragaman *gender* dewan dapat menghadirkan pendapat dan pendekatan yang beragam, yang bisa membantu kemampuan berpikir kritis dan penyelesaian masalah secara kreatif untuk menghasilkan pengambilan keputusan yang lebih baik, pengawasan yang lebih aktif, dan pengarahan yang lebih strategis. Adapun semua komponen tersebut sangatlah penting bagi kesuksesan perusahaan (Mishra dan Jhunjhunwala, 2013).

Kontribusi lain dari adanya keragaman *gender* dewan terhadap kinerja perusahaan juga dikaitkan dengan teori sinyal yang menyatakan bahwa keragaman *gender* dewan merupakan suatu bentuk sinyal dari perusahaan kepada publik yang digunakan untuk membangun reputasi perusahaan (Perrault, 2014). Keragaman *gender* dalam dewan mengirimkan sinyal kepada publik bahwa perusahaan berkomitmen, dan berkontribusi pada kebaikan sosial yang lebih luas dengan menciptakan tempat kerja yang saling menghormati dan mendukung, serta sadar untuk mematuhi norma-norma sosial yang ada. Wanita di dewan perusahaan dapat berfungsi sebagai panutan bagi wanita dalam bisnis dan wanita pada umumnya. Mungkin juga ada kebutuhan untuk menunjukkan bahwa wanita dapat naik di atas “*glass-ceiling*” dalam hierarki perusahaan (Huse, 2007). Dewan wanita juga membantu perusahaan meningkatkan reputasinya sebagai perusahaan yang bertanggung jawab karena telah melindungi kepentingan seluruh *stakeholders* dan akan mendapatkan rasa hormat di mata media, pemerintah, serta masyarakat luas (Mishra dan Jhunjhunwala, 2013).

Keragaman *gender* dewan juga memberi sinyal bahwa perusahaan dapat bersaing di dalam pasar yang semakin beragam. Dewan wanita cenderung lebih memahami perilaku konsumen, memahami kebutuhan segmen yang berbeda, dan mengidentifikasi peluang bagi perusahaan dalam memenuhi kebutuhan ini. Memiliki wanita sebagai anggota dewan dapat menghasilkan produk baru, basis pelanggan yang lebih luas, dan kepuasan pelanggan yang lebih tinggi, yang diterjemahkan ke dalam pangsa pasar yang lebih besar serta laba yang lebih tinggi (Mishra dan Jhunjhunwala, 2013). Sehingga, motivasi untuk meningkatkan keragaman *gender* dewan yang pada awalnya karena masalah kesetaraan dan sosial, berubah menjadi masalah profitabilitas perusahaan, ketika mulai banyak temuan penelitian yang menghubungkan keragaman *gender* dewan dengan kinerja keuangan perusahaan (Huse, 2007).

Peningkatan kinerja keuangan, lebih spesifiknya yaitu pada profitabilitas perusahaan, dikaitkan dengan adanya keragaman *gender* pada susunan dewan perusahaan disampaikan melalui laporan dari McKinsey & Compay (2020) yang menyatakan bahwa perusahaan ditingkat teratas untuk keragaman *gender* dewan, 25 persen lebih mungkin mengalami profitabilitas di atas rata-rata. Peningkatan profitabilitas ini secara lebih rinci juga dinyatakan dalam laporan dari International Finance Corporation (2019). Dengan menggunakan ROA sebagai ukuran kinerja keuangan, International Finance Corporation (2019) melaporkan bahwa perusahaan di ASEAN yang memiliki lebih dari 30 persen keanggotaan dewan wanita dikaitkan dengan kinerja keuangan perusahaan yang lebih besar, dibandingkan dengan perusahaan yang memiliki kurang dari 30 persen dewan wanita dan juga yang tidak

sama sekali. Pada perusahaan yang tidak memiliki anggota dewan wanita, rata-rata ROA lebih kecil dibandingkan dengan perusahaan dengan lebih dari 30 persen wanita menempati posisi dewan. Selain itu, ditemukan juga bahwa untuk setiap peningkatan 10 persen dalam keragaman *gender* dewan, ada kemungkinan ROA akan meningkat sebesar 0,7 persen secara rata-rata. Dalam semua kasus, peningkatan keragaman *gender* dewan secara positif berkaitan dengan peningkatan profitabilitas perusahaan.

Kinerja keuangan yang menguat dikarenakan adanya keragaman *gender* dalam susunan dewan perusahaan juga dibuktikan oleh beberapa penelitian terdahulu yang terbagi menjadi dua kelompok dalam mendefinisikan dewan perusahaan, yaitu dewan perusahaan dengan sistem “*one-tier*” dan “*two-tier*”. Dewan dengan sistem *one-tier* menjalankan fungsi manajemen dan pengawasan dalam satu organ, yaitu dalam susunan direksi. Sedangkan, dewan dengan sistem *two-tier* menjalankan kedua fungsi tersebut dalam dua organ berbeda, yaitu fungsi manajemen dijalankan oleh direksi dan fungsi pengawasan dijalankan oleh dewan komisaris (Huse, 2007). Adapun di Indonesia, berdasarkan UU No. 40 Tahun 2007 tentang Perseroan Terbatas, dewan perusahaan dijalankan dengan sistem *two-tier*.

Pengaruh positif pada kinerja keuangan dari adanya keragaman *gender* dalam susunan direksi ditemukan pada perusahaan di Turki (Kılıç dan Kuzey, 2016), Italia (Gordini dan Rancati, 2017), Tiongkok (Li dan Chen, 2018), dan Vietnam (Nguyen et al., 2015). Pada perusahaan Eropa, Isidro dan Sobral (2015) juga menemukan bahwa direksi wanita berpengaruh positif terhadap kinerja keuangan perusahaan. Dalam susunan dewan komisaris, hasil serupa juga

ditemukan pada perusahaan di Italia (Del Prete dan Stefani, 2015) dan Jerman (Joecks et al., 2013). Menggunakan sampel perusahaan dari 47 negara, Terjesen et al. (2016) juga menemukan pengaruh positif dari dewan komisaris wanita pada ROA dan mengakui peran wanita dalam praktik terbaik tata kelola perusahaan berpotensi dapat meningkatkan efektivitas dewan komisaris karena mengurangi sinyal negatif dari keragaman *gender* dewan yang tidak seimbang.

Kinerja keuangan yang dipengaruhi oleh kehadiran wanita di dalam susunan direksi maupun dewan komisaris telah dibuktikan berdampak positif dalam banyak penelitian, akan tetapi ditemukan juga hasil berbeda pada beberapa penelitian lainnya. Di Amerika Serikat, Adams dan Ferreira (2009) menemukan bahwa keragaman *gender* direksi berpengaruh negatif terhadap kinerja perusahaan. Di Norwegia, Ahern dan Dittmar (2012) menemukan bahwa pemberlakuan hukum kuota terkait keragaman *gender* pada susunan direksi perusahaan menyebabkan penurunan harga saham yang signifikan pada saat diumumkannya undang-undang tersebut. Di sisi lain, ada pula beberapa hasil penelitian yang menunjukkan bahwa tidak ada hubungan antara keragaman *gender* dewan dengan peningkatan atau penurunan kinerja keuangan perusahaan (Rose, 2007; Marinova et al., 2016; Herrera-Cano dan Gonzalez-Perez, 2019; Rose, 2015; Haslam et al., 2010).

Kajian relasi terkait keragaman *gender* dewan dengan kinerja keuangan di negara-negara lain, perlu diikuti dengan kajian lebih lanjut pada perusahaan-perusahaan di Indonesia, mengingat karakter perusahaan dan budaya di Indonesia yang berbeda. Sehubungan dengan hal ini, Laporan Indeks Kesenjangan *Gender* Global 2020 menyatakan bahwa keragaman *gender* yang ada pada susunan dewan

perusahaan di Indonesia telah mengalami peningkatan. Indonesia tercatat menyumbang bagian terbesar pada perhitungan partisipasi wanita di posisi senior dan kepemimpinan, serta termasuk menjadi salah satu dari enam negara di dunia yang memiliki wanita sebagai mayoritas pemegang posisi tersebut (World Economic Forum, 2019). Prestasi ini secara umum juga menunjukkan bahwa Indonesia ikut berperan dalam mengatasi isu kesetaraan *gender* yang mana merupakan salah satu dari 17 tujuan SDGs (*Sustainable Development Goals*), yaitu suatu rancangan aksi global sebagai bentuk kesepakatan pembangunan dunia yang berkelanjutan. SDGs disahkan oleh PBB (Perserikatan Bangsa-Bangsa) di tahun 2015 dan diharapkan dapat tercapai di tahun 2030. Isu *gender* secara spesifik disebutkan pada tujuan ke-5 yang berbunyi “*Achieve gender equality and empower all women and girls*” (www.undp.org). Dengan demikian, walaupun belum ada undang-undang yang mewajibkan penerapan proporsi *gender*, saat ini Indonesia sangat dihargai di panggung global sehubungan dengan dukungannya atas keragaman *gender* dewan.

Peningkatan yang terjadi pada keragaman *gender* dewan dan kinerja keuangan perusahaan di Indonesia seperti yang telah dijelaskan di awal, belum bisa dikatakan memiliki keterkaitan walaupun adanya teori maupun hasil penelitian terdahulu yang mendukung pernyataan bahwa keragaman *gender* dewan memiliki dampak positif terhadap kinerja keuangan perusahaan. Adapun penelitian-penelitian terdahulu yang menghubungkan kedua aspek tersebut juga menunjukkan hasil yang beragam. Maka dari itu, perlu diteliti lebih lanjut mengenai pengaruh

keragaman *gender* direksi dan dewan komisaris terhadap kinerja keuangan yang dalam penelitian ini diukur dengan ROA pada perusahaan di Indonesia.

1.2 Ruang Lingkup Penelitian

Ruang lingkup penelitian menjelaskan sejauh mana area penelitian akan dieksplorasi dan menentukan parameter yang digunakan dalam penelitian. Adapun ruang lingkup pada penelitian ini meliputi:

1. Objek penelitian ini berfokus pada perusahaan-perusahaan industri jasa di Indonesia dari dua jenis sektor. Pertama, perusahaan yang tercatat di BEI (Bursa Efek Indonesia) sebagai penyelenggara jasa infrastruktur terkait jalan tol, bandara, pelabuhan, dan sejenisnya. Kedua, perusahaan tercatat di BEI yang melakukan usaha jasa konstruksi dari pembangunan infrastruktur. Pemilihan objek penelitian dilatarbelakangi oleh visi pemerintah mengenai pembangunan infrastruktur di Indonesia dan adanya peningkatan kinerja keuangan pada perusahaan di kedua sektor tersebut.
2. Periode penelitian ini adalah selama lima tahun, yaitu tahun 2015 – 2019. Masa ini menyorot pembangunan infrastruktur yang pada mulanya mengalami kemajuan, kemudian menjadi signifikan (www.bareksa.com). Sehingga, masa ini menarik untuk dijadikan sebagai dasar penetapan periode penelitian.
3. Variabel yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari variabel dependen, variabel independen, dan variabel kontrol. Variabel dependennya adalah kinerja keuangan perusahaan yang diukur dengan rasio profitabilitas ROA. Variabel independennya yaitu ukuran keragaman *gender* dewan yang diprosikan

dengan proporsi dewan wanita yang terdiri dari proporsi direksi wanita dan dewan komisaris wanita, serta Indeks Blau untuk menghitung tingkat keragaman *gender* di dewan. Selain itu, ukuran perusahaan juga digunakan sebagai variabel kontrol dalam penelitian. Pemilihan dan penetapan variabel-variabel yang digunakan pada penelitian ini merujuk pada penelitian sebelumnya yang dijadikan sebagai acuan penelitian (Darmadi, 2013; Terjesen et al., 2016).

4. Penelitian ini dilakukan dengan menggunakan data sekunder dari laporan tahunan perusahaan yang diperoleh langsung dari *website* resmi perusahaan atau melalui *website* BEI.

1.3 Identifikasi Masalah

Berdasarkan pada uraian latar belakang masalah di atas, penelitian-penelitian terdahulu menunjukkan hasil yang belum konsisten. Beberapa penelitian yang dilakukan menyatakan bahwa keragaman *gender* dewan memiliki pengaruh positif terhadap kinerja keuangan perusahaan. Terdapat juga penelitian lain yang menemukan bahwa dewan wanita memberikan dampak negatif terhadap kinerja keuangan perusahaannya. Bahkan, ada pula hasil penelitian yang menunjukkan bahwa tidak ada hubungan antara kehadiran anggota dewan wanita dengan kinerja keuangan perusahaan. Oleh karena itu, penulis memutuskan untuk melakukan pengujian kembali dengan memodifikasi penelitian sebelumnya oleh Darmadi (2013). Penelitian ini memodifikasi penelitian Darmadi (2013) dalam beberapa hal, yaitu sebagai berikut:

1. Variabel independen yang digunakan untuk mengukur keragaman *gender* dewan pada penelitian ini dihitung dengan proporsi dewan wanita pada masing-masing tingkat dewan (direksi dan dewan komisaris) dan Indeks Blau sebagai ukuran tingkat keragaman *gender* dewan. Pada penelitian Darmadi (2013), proporsi dewan wanita mengacu pada level direksi saja. Namun, pada penelitian ini, proporsi dewan wanita diukur dengan menghitung masing-masing proporsi wanita di level direksi dan dewan komisaris agar dapat lebih mencerminkan representasi dewan wanita yang sebenarnya. Adapun perhitungan proporsi dewan komisaris wanita merujuk pada penelitian Terjesen et al. (2016).
2. Penelitian ini juga memodifikasi penelitian Darmadi (2013) yang menggunakan data *cross-section* yaitu dengan mengubahnya menjadi data panel agar dapat menguji model perilaku secara lebih lengkap dengan merujuk pada penelitian terdahulu seperti penelitian oleh Kılıç dan Kuzey (2016) serta Gordini dan Rancati (2017).

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan penjelasan masalah di atas, maka, rumusan masalah pada penelitian ini yaitu sebagai berikut:

1. Apakah proporsi direksi wanita memiliki pengaruh positif terhadap ROA pada perusahaan di Indonesia?
2. Apakah proporsi dewan komisaris wanita memiliki pengaruh positif terhadap ROA pada perusahaan di Indonesia?

3. Apakah Indeks Blau (ukuran tingkat keragaman *gender* dewan) memiliki pengaruh positif terhadap ROA pada perusahaan di Indonesia?

1.5 Pembatasan Masalah

Pembatasan masalah bertujuan agar penelitian dapat menjadi lebih terarah dan tidak meluas dari batasan masalah tersebut. Batasan masalah dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Keragaman dewan yang dibahas pada penelitian ini, konteksnya hanya sebatas pada keragaman *gender* yang ada di dalam susunan dewan perusahaan.
2. Penelitian ini mengasumsikan bahwa faktor-faktor lain selain dari variabel independen yang dihitung dianggap tetap atau sama (*ceteris paribus*), sehingga tidak akan mempengaruhi hubungan antara keragaman *gender* dewan dengan kinerja keuangan perusahaan.

1.6 Tujuan Penelitian

Sehubungan dengan uraian rumusan masalah di atas, maka tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut;

1. Mengetahui apakah proporsi direksi wanita memiliki pengaruh positif terhadap ROA pada perusahaan di Indonesia.
2. Mengetahui apakah proporsi dewan komisaris wanita memiliki pengaruh positif terhadap ROA pada perusahaan di Indonesia.
3. Mengetahui apakah Indeks Blau (ukuran tingkat keragaman *gender* dewan) memiliki pengaruh positif terhadap ROA pada perusahaan di Indonesia.

1.7 Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat dan berguna bagi para pembacanya. Adapun manfaat dari penelitian ini, yaitu:

1. Manfaat Akademis

Penelitian ini dapat memberikan informasi mengenai hubungan antara representasi wanita di dewan sebagai ukuran keragaman *gender* dengan kinerja keuangan perusahaan. Penelitian ini bisa memperkaya dan memperluas pandangan ilmiah dalam pengembangan ilmu manajemen. Penelitian ini juga dapat menjadi bagian dari kumpulan pustaka di STIE Indonesia Banking School dan bagian dari penelitian terdahulu yang dijadikan acuan bagi peneliti selanjutnya untuk melakukan penelitian lebih lanjut di masa depan terkait relasi antara keragaman *gender* dewan dengan kinerja keuangan perusahaan.

2. Manfaat Praktisi

a. Bagi Perusahaan

Penelitian ini dapat menjelaskan secara lebih lanjut mengenai pengaruh adanya keragaman *gender* dalam susunan dewan perusahaan terhadap kinerja keuangan yang dihasilkan oleh perusahaan, sehingga dapat digunakan bagi perusahaan sebagai suatu pertimbangan dalam menyusun struktur organisasi perusahaan yang efektif, khususnya pada posisi direksi dan dewan komisaris agar perusahaan bisa memperoleh hasil yang optimal.

b. Bagi Pembuat Kebijakan

Penelitian ini dapat memberikan pengetahuan bagi pembuat kebijakan sebagai dasar penyusunan peraturan atau undang-undang di tempat kerja terkait

kuota keragaman *gender* dalam manajemen puncak khususnya di tingkat dewan, untuk mendukung kesetaraan dan keragaman *gender* di tempat kerja.

1.8 Sistematika Penulisan Skripsi

Sistematika penulisan menjelaskan tentang tata cara penulisan dari penelitian ini dengan tujuan untuk mempermudah penyusunan penelitian.

BAB I: PENDAHULUAN

Bab ini berisi latar belakang seputar kinerja keuangan perusahaan dan bagaimana kaitannya dengan keragaman *gender* dewan, latar belakang perusahaan sektor infrastruktur dan konstruksi yang dijadikan objek penelitian, serta penjelasan mengenai ruang lingkup dari penelitian, identifikasi masalah, rumusan masalah, pembatasan masalah, tujuan penelitian, dan manfaat penelitian.

BAB II: TINJAUAN PUSTAKA

Bab ini berisi landasan teori yang digunakan sebagai dasar pembahasan masalah pada penelitian diantaranya yaitu teori sinyal (*signaling theory*), kinerja keuangan perusahaan yang diukur dengan ROA, keragaman dalam arti luas dan keragaman *gender*, serta dewan perusahaan. Bab ini juga menjelaskan uraian singkat mengenai penelitian terdahulu, kerangka pemikiran dari penelitian, dan pengembangan hipotesis yang digunakan pada penelitian.

BAB III: METODOLOGI PENELITIAN

Bab ini membahas tentang objek penelitian, yaitu perusahaan publik sektor infrastruktur dan konstruksi sekaligus metode pengambilan sampel dengan *purposive sampling*. Selain itu, dibahas juga mengenai variabel penelitian dan

definisi operasional variabel terkait keragaman *gender* dewan sebagai variabel independen dan kinerja keuangan perusahaan sebagai variabel dependen. Uraian mengenai desain penelitian kuantitatif, teknik pengolahan data dengan analisis regresi linier berganda, analisis statistik deskriptif, pengujian model regresi data panel, pengujian asumsi klasik, pengujian kelayakan model, pengujian hipotesis, dan analisis data juga dijelaskan di bab ini.

BAB IV: HASIL DAN PEMBAHASAN

Bab ini berisi tentang gambaran umum mengenai objek penelitian, pembahasan tentang hasil analisis atas persamaan regresi model penelitian yang meliputi interpretasi dari hasil statistik deskriptif, pengujian model regresi data panel (uji Chow dan uji Hausman), pengujian asumsi klasik (uji normalitas, uji multikolinearitas, uji heteroskedastisitas, dan uji autokorelasi), pengujian kelayakan model (uji koefisien determinasi dan uji simultan), pengujian hipotesis (uji parsial), pembahasan analisis penelitian, dan implikasi manajerial dari penelitian.

BAB V: KESIMPULAN DAN SARAN

Penelitian ini ditutup dengan bab yang berisi kesimpulan dari hasil analisis yang dilakukan pada bab sebelumnya. Selain itu, bab ini juga menyampaikan keterbatasan penelitian serta saran yang membangun untuk penelitian selanjutnya.