

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Pasar modal terus berkembang pesat menciptakan banyak peluang serta alternatif bagi investor. Pasar modal pada tahun 2023 mencatatkan pencapaian positif, sehingga memberikan dorongan yang semangat dan optimis untuk menghadapi tahun 2024. Sepanjang tahun 2023, Bursa Efek Indonesia (BEI) mencatat 79 saham baru, 120 emisi obligasi, 3 ETF, 2 EBA-SP, dan 182 waran terstruktur. Total dana yang berhasil dihimpun dari saham mencapai Rp.54,14 Triliun, sementara obligasi mencapai Rp.126,97 Triliun. Pencapaian yang positif juga terlihat dari meningkatnya minat masyarakat untuk berinvestasi di pasar modal Indonesia. Jumlah investor pasar modal, yang mencapai investor saham, obligasi dan reksadana yang naik sebesar 1,85 juta menjadi 12,16 juta investor. Khusus untuk investor saham, terjadi peningkatan sebesar 811 ribu menjadi 5,25 juta investor. Partisipasi investor tetap mendominasi transaksi tertinggi pada tahun 2023, diikuti oleh peningkatan partisipasi dari investor institusi (Bursa Efek Indonesia 2024).

Demikian, di Indonesia pengaturan mengenai pasar modal diatur dalam undang-undang No.8 Tahun 1995 tentang pasar modal. undang-undang ini menyatakan bahwa pasar modal merupakan sarana untuk kegiatan yang berkaitan dengan penawaran umum dan perdagangan efek, perusahaan publik yang berhubungan dengan efek yang diterbitkannya, serta lembaga dan profesi yang terlibat dalam dalam bidang efek. Saat ini terdapat 947 perusahaan yang terdaftar

dan melantai di Bursa Efek Indonesia yang terbagi dalam sektor, sub sektor, industri dan sub industri. Sektor tersebut terdapat berbagai macam mulai dari sektor keuangan, energi, industri, properti, barang baku, primer (*non-cyclicals*), non-primer (*cyclicals*), infrastruktur, kesehatan, teknologi, dan transportasi (Zulkarnain 2020).

Sektor *Non-cyclicals* merupakan salah satu sektor industri yang sangat populer, dimana didalamnya terdapat perusahaan-perusahaan yang ternama seperti PT. Unilever Indonesia Tbk (UNVR), PT. Cisarua Mountain Dairy Tbk (CMRY), PT. Siantar Top Tbk (STTP) dan lain-lainnya. Sektor barang konsumsi adalah sub sektor dari Sektor *Non-Cyclicals*, sektor barang konsumsi mencakup perusahaan yang menjual produk makanan maupun minuman seperti snack ringan, olahan susu, *frozen food* (makanan beku), makanan instan, ice cream dan lain-lainnya.

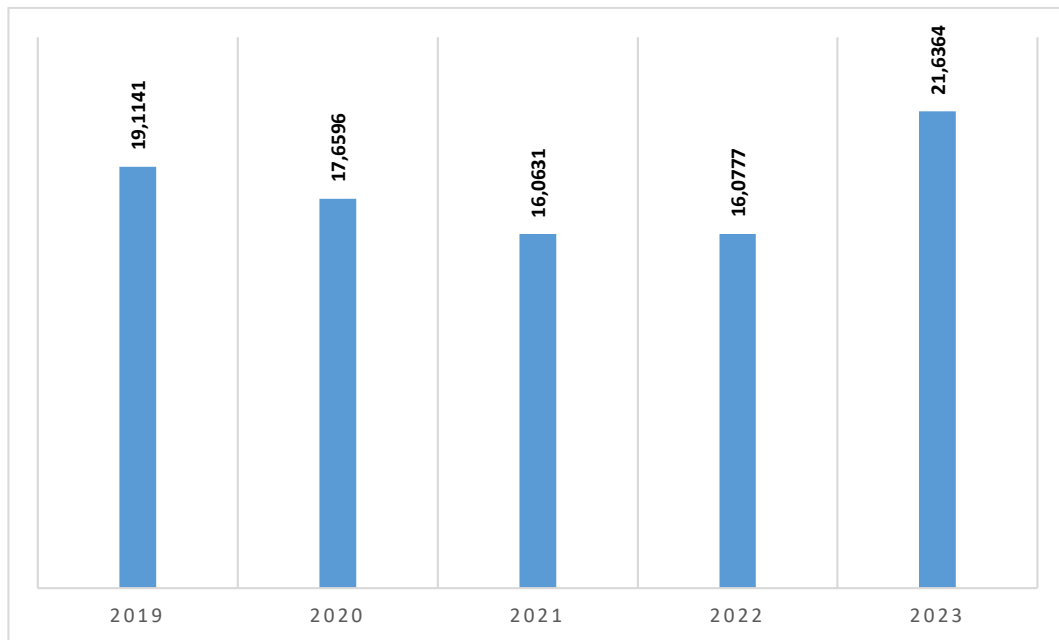
Tabel 1.1
Index Sectoral di Bursa Efek Indonesia Periode 2019-2023

Composite Index	2021	2022	2023
IDX Sector Energy	45,56%	100,05%	-7,85%
IDX Sector Basic Material	0,12%	-1,48%	7,75%
IDX Sector Industrial	11,60%	13,28%	-6,86%
IDX Sector Non-Cyclicals	-16,04%	7,89%	0,82%
IDX Sector Cyclicals	21,21%	-5,50%	-3,46%
IDX Sector Healthcare	8,37%	10,20%	-12,07%
IDX Sectoral Financial	21,14%	-7,33%	3,07%
IDX Sector Properties & Real Estate	-19,11%	-8,00%	0,41%
IDX Sector Technology	707,56%	-42,61%	-14,07%
IDX Sector Infrastruktur	11,23%	-9,45%	80,75%
IDX Sector Transportation & Logistic	67,78%	3,91%	-3,64%

Sumber: www.idx.com

Bedasarkan Tabel 1.1 data indeks diatas yang diterbitkan oleh Bursa Efek Indonesia periode tahun 2021-2023. Sektor *Non-cyclicals* pada tahun 2021 terjadi penurunan dari sektor-sektor yang lain, yaitu -16,04%, hal ini terjadi karena terjadi pandemic Covid-19 yang menghambat di sektor tersebut. Tahun 2022 terjadi

peningkatan positif 7,89% hal ini dikarenakan kebutuhan masyarakat mulai meningkat dan juga di tahun 2022 juga pandemi Covid-19 mulai mereda ke masa pemulihan ekonomi Indonesia.



Sumber: www.idx.com

Gambar 1. 1 Rata-rata nilai Return on Asset pada Sektor *Non-cyclicals* 2019-2023

Bedasarkan gambar 1.1 dapat dilihat perkembangan rata-rata kinerja keuangan perusahaan pada sektor *Non-cyclicals* pada tahun 2019-2023 yang diprosikan dengan perhitungan *return on assets* (ROA). Jika dilihat dari gambar diatas menunjukkan bahwa rata-rata kinerja perusahaan pada sektor consumer *Non-cyclicals* terjadi penurunan mulai dari tahun 2020 hingga 2022. Tahun 2020 mengalami penurunan sebanyak 1,4581%, lalu tahun 2021 mengalami penurunan tidak terlalu beda dengan tahun 2020 yaitu 1,5928%. Rata-rata kinerja keuangan perusahaan pada tahun 2022 mengalami peningkatan sebesar 0,0146% dan terjadi peningkatan lagi tahun 2023 menjadi 5,5587%. Fenomena fluktuasi naik turunnya kinerja perusahaan pada sektor *non-cylcals* dikarenakan adanya covid-19. Hampir

semua sektor terkena imbas adanya virus covid-19 terkhusus sektor *Non-cyclicals* yang mana menghambat perekonomian Indonesia.

Kinerja Keuangan merupakan salah satu indikator yang perlu diperhatikan oleh investor saat mereka berinvestasi. Sebuah perusahaan dikatakan bagus jika keberlanjutan operasionalnya terjamin yang disebabkan adanya kinerja, sehingga dapat lebih mudah memperoleh kepercayaan dari calon pemegang saham (Rokhill et al. 2021). Perusahaan yang memiliki dan menunjukkan pertumbuhan yang baik dan terus berkembang cenderung akan menarik perhatian para investor untuk menanam modal di perusahaan (Seso 2021). Perusahaan akan dituntut dalam meningkatkan kinerja keuangannya agar dapat mempertahankan perkembangan yang cepat berubah, sehingga ini menjadikan salah satu aspek yang penting dalam menggambarkan pencapaian sebuah perusahaan (Bouteska et al. 2024). Keberhasilan sebuah organisasi dalam meningkatkan kinerja dapat diukur berdasarkan konsistensi pertumbuhan laba atau pendapatannya (Simionescu et al. 2021).

Perusahaan yang ingin mempertahankan keuntungan secara berkelanjutan, perusahaan harus membangun hubungan yang solid dengan semua pihak terkait (*stakeholder*) dan lingkungan sekitar (Nurwahyu et al. 2020). Pemangku kepentingan (*stakeholder*) memiliki potensi untuk mempengaruhi kinerja perusahaan, meskipun mekanismenya bervariasi. Memaksimalkan kinerja perusahaan merupakan suatu hal yang penting, karena dengan memaksimalkan kinerja perusahaan sama dengan upaya untuk meningkatkan kesejahteraan *stakeholder* yang merupakan tujuan utama perusahaan. Oleh karena itu diperlukan pengelolaan perusahaan secara efektif dan efisien untuk mencapai kinerja keuangan yang tinggi (Arora 2022).

Komposisi pada pemangku kepentingan sebuah perusahaan (*stakeholder*) dapat mempengaruhi kinerja perusahaan, salah satunya melalui proporsi dewan direksi dan dewan komisaris yang beragam (*diversity*) (Mulza et al. 2022). Dewan direksi menjadi salah satu mekanisme penting dalam tata kelola perusahaan karena memastikan bahwa kepentingan pemegang saham terjaga (Nurwahyudi et al. 2020). Keberagaman dewan gender dalam proporsi dewan komisaris dan dewan direksi dapat dikategorikan berdasarkan usia, etnis, dan jenis kelamin (Chijoke et al. 2020).

Negara norwegia sejak tahun 2008 sudah menerapkan dalam sebuah perusahaan harus menyertakan direktur perempuan 40% dalam perusahaan dan juga bagian Negara eropa lain seperti swedia yaitu mengancam setiap perusahaan harus menegakkan hukum kuota gender sebesar 25% (Hernández-Atienza et al. 2024).

Keberagaman gender dalam dewan direksi merupakan salah satu pendekatan yang diambil perusahaan untuk mendukung isu kesetaraan gender (Eliya et al. 2022). Keberagaman gender dewan harus mempengaruhi secara positif terhadap kinerja perusahaan, karena setiap dewan harus memiliki sifat heterogen maka dengan begitu dewan akan memiliki pemahaman yang luas dan bisa berdampak positif kepada kinerja perusahaan (Simionescu et al. 2021). Kehadiran perempuan di dalam jajaran direksi sebuah perusahaan diharapkan dapat membantu proses peningkatan tingkat kinerja perusahaan dan menambahkan beberapa pemikiran atau pandangan di luar direksi pria.

Keberagaman gender dalam dewan direksi ataupun komisaris mencerminkan variasi di antara anggota dewan yang berkaitan dengan karakteristik yang berbeda, termasuk sikap dan pendapat (Putri et al. 2021). Kehadiran perempuan dalam dewan direksi dan dewan komisaris di jajaran suatu perusahaan

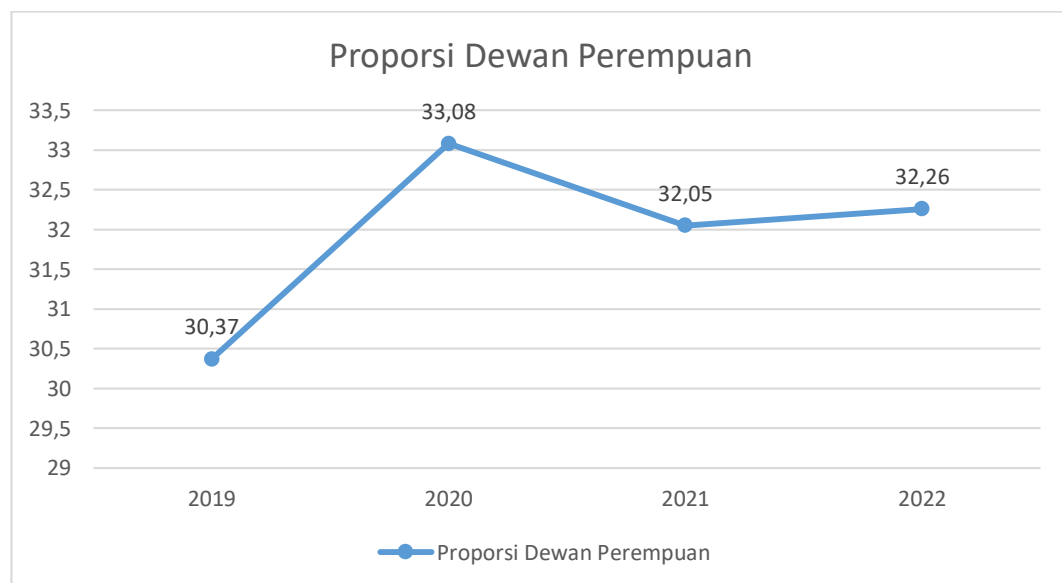
menandakan bahwa perusahaan memberikan kesempatan yang setara bagi semua orang (tanpa diskriminasi) dan memiliki pemahaman yang luas baik tentang pasar serta konsumen, sehingga pada akhirnya akan meningkatkan reputasi dan nilai perusahaan.

Menurut Organisasi Buruh Internasional (*International Labor Ogranitation*) menyebutkan bahwa kesenjangan gender dalam ketenagakerjaan masih dikatakan cukup tinggi, hal ini juga mencangkup posisi atau jenjang pekerjaan pada pimpinan perusahaan ataupun manajer (Mohsni et al. 2021). Beberapa negara di bagian eropa sudah lama menerapkan komposisi perempuan dalam struktur organisasi di dalam perusahaan, setidaknya satu perempuan menjadi anggota dewan didalam perusahaan (Saleh et al. 2020). Berbeda dengan Negara-negara lain, indonesia juga belum memiliki undang-undang secara khusus yang mengatur tentang repsentasi perempuan atau kuota gender dalam posisi eksekutif perusahaan. Di indonesia, dalam hal kepemimpinan organisasi atau perusahaan jumlah pria masih mendominasi untuk menjabat sebagai CEO (*Chief Executive Officer*) dibandingkan perempuan (Bouteska et al. 2024).

Dewan yang terdiri dari perempuan cenderung lebih menekankan aspek keputusan dibandingkan dewan laki-laki (Chijoke et al. 2020) . Hal ini disebabkan oleh nilai-nilai yang berbeda dibawa perempuan ke dalam dunia bisnis, sehingga standar penilaian etis dalam pengambilan keputusan dan dampak ekonomi keseluruhan juga berbeda. Oleh karena itu, banyak penelitian yang menunjukkan bahwa pengkrekrutan dewan perempuan dan peningkatan representasi perempuan di dewan dapat memberikan dampak signifikan pada ekonomi perusahaan, terutama dalam hal kinerja.

(Hernández-Atienza et al. 2024) mengemukakan bahwa sifat ketelitian yang dimiliki perempuan dapat membantu perusahaan dalam meningkatkan kinerjanya. Hal ini dilakukan dengan menghindari resiko yang lebih kecil serta aman untuk perusahaan. Dengan demikian, perusahaan yang memiliki anggota dewan perempuan dapat membantu menetralkan sifat anggota pria yang cenderung lebih berani mengambil resiko tinggi untuk perusahaan (Nurwahyudi and Mudasetia 2020).

Saat ini, keberagaman gender dewan menghadapi tantangan terkait keberadaan dan peran perempuan dalam perusahaan, yang dapat memberikan dampak positif terhadap kinerja perusahaan (Rokhilla Haris Lubis et al. 2021).



Sumber: www.idx.com

Gambar 1. 2 Proporsi Dewan Perempuan tahun 2019-2023

Proporsi gender perempuan dalam perusahaan (Direkrut & Komisaris) di Indonesia menentukan kedudukan dalam dewan perusahaan. Pada tahun 2019, dewan perempuan menduduki 30,37%, di tahun 2020 meningkat menjadi 33,08% kemudian di tahun 2021 persentasenya menurun menjadi 32,05% dan pada tahun

2022 persentase perempuan dalam anggota dewan adalah 32,26%. Diharapkan bahwa keberagaman gender dalam proporsi dewan direksi perempuan ataupun dewan komisaris perempuan dapat mendorong pengambilan keputusan yang lebih objektif, komprehensif, dan transparan, karena keputusan tersebut dapat dipertimbangkan dari berbagai sudut pandang (Eliya et al. 2022).

Menurut (Seso 2021) perusahaan yang memiliki proporsi perempuan yang tinggi cenderung memiliki norma, perilaku, keyakinan, dan sudut pandang yang berbeda. Dewan akan dapat mempertimbangkan lebih banyak pilihan dan dan solusi untuk masalah bisnis berkat pola tersebut (Dwaikat et al. 2021). Perdebatan mengenai keberagaman gender di dewan direksi berfokus pada pertanyaan-pertanyaan seperti, apakah terdapat hubungan antara proporsi komisaris perempuan dan anggota dewan perempuan dengan kinerja perusahaan, termasuk kinerja internal dewan itu sendiri (Bouteska et al. 2024).

Perempuan memiliki hak yang setara untuk berkontribusi pada perusahaan, sama seperti laki-laki, dan pendapat mereka juga diperhitungkan oleh organisasi (Seso 2021). Representasi perempuan dalam perusahaan berkontribusi secara signifikan terhadap kinerja keuangan dan dampak keberagaman gender terhadap kinerja akan lebih kuat jika terdapat dua atau lebih anggota dewan perempuan (Al Muniro et al. 2023). Penelitian ini juga menegaskan anggapan saat ini bahwa proporsi perempuan yang menduduki posisi di dewan direksi dan komisaris disebuah perusahaan terus meningkat bedasarkan data diatas. Ini disebabkan oleh fakta bahwa isu gender tidak lagi menjadi hambatan bagi perempuan dalam mengejar karir mereka.

Salah satu aspek keberagaman dalam manajemen puncak dalam sebuah perusahaan adalah keberadaan perempuan. Dewan direksi perempuan memiliki pemahaman yang lebih mendalam tentang segmen pasar perusahaan dibandingkan dengan laki-laki, yang dapat meningkatkan kualitas dalam proses pengambilan keputusan perusahaan (Rokhilla Haris Lubis et al. 2021). Perempuan cenderung lebih memperhatikan perasaan dan memahami bawahannya, yang akan memberikan manfaat bagi organisasi yang dipimpinnya (Eliya et al. 2022), karena terdapat perbedaan sikap laki-laki dan perempuan yaitu perempuan memiliki sikap yang pasif dan lebih teliti.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui sejauh mana pengaruh keberagaman gender dewan terhadap kinerja perusahaan dengan ukuran perusahaan sebagai variabel moderasi. Dengan adanya kontribusi perempuan didalam sebuah perusahaan dapat membantu menggunakan sumber daya manusia secara efisien maupun berbagai macam keuntungan lainnya yang diperoleh dengan adanya keberagaman gender dewan. Dalam penelitian (Hernández-Atienza et al. 2024) menegaskan bahwa direksi perempuan berdampak positif kepada kinerja perusahaan dimana peran perempuan bisa dalam menyusun strategi secara baik, dapat mengambil keputusan serta meningkatkan kinerja keuangan perusahaan.

Peran perempuan dalam dewan direksi dapat memperkuat perusahaan, karena manajemen puncak yang terdiri dari laki-laki dan perempuan dimana perempuan membawa keterampilan, pengetahuan, dan pengalaman yang berbeda memiliki akses yang lebih luas terhadap kreatifitas dan inovasi bisnis. Terdapat hubungan positif antara keberagaman gender di dewan dan kinerja keuangan perusahaan yang menunjukkan bahwa penambahan perempuan di dewan dapat

menghasilkan peningkatan signifikan dalam hasil ekonomi perusahaan (Natalia et al. 2023).

Hal ini mencakup pengambilan keputusan dan pengawasan dewan terhadap penyusunan laporan keuangan, di mana kehadiran perempuan di dewan komisaris dapat memberikan manfaat dan akan berdampak positif bagi perusahaan. Dampak positif ini mencakup peningkatan kreativitas, inovasi, perspektif yang lebih luas dalam pengambilan keputusan, serta pemasaran yang efektif untuk sebagai segmen pelanggan. Selain itu, peningkatan proporsi perempuan di dewan direksi akan berkontribusi pada peningkatan kinerja keuangan perusahaan (Alam et al. 2023).

Tabel 1. 2
Research Gap

Penelitian (Tahun)	Faktor-Faktor yang mempengaruhi Kinerja Keuangan		
	Variabel	Pengaruh	Tidak Berpengaruh
(Hernández-Atienza et al. 2024)	Keberagaman Gender Dewan	+	
(Bouteska et al. 2024)	Keberagaman Gender Dewan	+	
(Putri et al. 2021)	Keberagaman Gender Dewan	+	
(Garcia-Blandon et al. 2023)	Keberagaman Gender Dewan	+	
(Rokhilla Haris Lubis et al. 2021)	Keberagaman Gender Dewan	+	
(Chijoke et al. 2020)	Keberagaman Gender Dewan	+	
(Mohsni et al. 2021)	Keberagaman Gender Dewan		X

Sumber: Data Diolah oleh Penulis

Berikut merupakan tabel *Research gap* tentang pengaruh keberagaman gender dewan terhadap kinerja keuangan. Terdapat 6 penelitian yang memiliki dampak positif terhadap kinerja keuangan dan 1 penelitian yang tidak berpengaruh

terhadap kinerja keuangan. Secara keseluruhan terdapat *research gap* dalam penelitian ini, sehingga peneliti dapat meneliti penelitian ini.

Penelitian-penelitian terdahulu menggunakan rentan waktu yang cukup lama yaitu sekitar 10 tahun hingga 20 tahun kebelakang. Pada penelitian ini peneliti menggunakan jangka waktu yang pendek yaitu 5 tahun kebelakang. Penjabaran hasil-hasil penelitian di atas rata-rata menunjukkan hasil yang konsisten, dengan begitu maka peneliti tertarik untuk menambahkan Variabel moderasi pada penelitian ini. Variabel moderasi ini dapat berguna untuk memperkuat atau memperlemah hubungan antara variabel independen dan variabel dependen (Krisyadi et al. 2024).

Ukuran perusahaan merupakan variabel moderasi pada penelitian ini. Alasan ukuran perusahaan menjadi variabel moderasi pada penelitian ini karena mempengaruhi dinamika antara keberagaman gender dewan dan kinerja perusahaan. Perusahaan besar biasanya memiliki pengawasan yang ketat, sehingga dengan adanya keberagaman gender dewan dapat meningkatkan citra dan legitimasi yang berdampak positif terhadap kinerja perusahaan dan jika perusahaan kecil yang memiliki struktur fleksibel, dengan adanya keberagaman gender dewan dapat mendorong inovasi dan kreativitas dengan lebih mudah. Ukuran perusahaan adalah skala yang digunakan untuk mengelompokkan perusahaan, baik yang besar maupun yang kecil. Ukuran ini dapat diukur melalui total penjualan bersih yang dihasilkan oleh perusahaan, total aset perusahaan serta rata-rata tingkat penjualan dan nilai saham perusahaan (Krisyadi et al. 2024).

Bedasarkan fenomena dan informasi yang sudah disampaikan diatas, maka peneliti akan melakukan penelitian mengenai **“PENGARUH KEBERAGAMAN**

GENDER DEWAN TERHADAP KINERJA KEUANGAN PERUSAHAAN YANG DI MODERASI OLEH UKURAN PERUSAHAAN (Studi Kasus Perusahaan Sektor *Non-cyclicals* yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia Periode 2019-2023).

1.2 Identifikasi Masalah dan Rumusan Masalah

Identifikasi masalah merupakan proses merumuskan permasalahan-permasalahan yang akan diteliti untuk memudahkan dalam proses penelitian selanjutnya dan memudahkan memahami hasil penelitian. sedangkan rumusan masalah menggambarkan permasalahan yang tercakup dalam penelitian.

1.2.1 Identifikasi Masalah

Dengan landasan keterangan dari latar belakang yang telah dijelaskan di atas, peneliti telah mengidentifikasi sejumlah masalah yang nantinya akan dipakai sebagai bahan dari diadakannya sebuah penelitian, yaitu:

1. Terdapat penurunnya kinerja keuangan perusahaan di salah satu perusahaan yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia.
2. Terdapat penurunan indeks sektoral di sektor *Non-cyclicals* pada tahun 2023.
3. Terdapat perbedaan kedudukan dan posisi perempuan untuk menempati posisi dewan.
4. Kesenjangan literatur penggunaan variabel moderasi ukuran perusahaan pada pengaruh keberagaman gender dewan terhadap kinerja perusahaan

1.2.2 Rumusan Masalah

Pada penelitian ini terdapat permasalahan yang dapat dikemukakan sebagai berikut berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan:

1. Bagaimana kondisi keberagaman gender, kinerja keuangan perusahaan dan ukuran perusahaan pada perusahaan di sektor *Non-cyclicals* yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia periode 2019-2023.
2. Apakah Ukuran Perusahaan memoderasi pengaruh Keberagaman Gender Dewan terhadap Kinerja Keuangan Perusahaan pada perusahaan di sektor *Non-cyclicals* yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia periode 2019-2023.
3. Apakah Ukuran Perusahaan memoderasi pengaruh Keberagaman Gender Dewan Komisaris terhadap kinerja keuangan perusahaan pada sektor *Non-cyclicals* yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia periode 2019-2023.
4. Apakah Ukuran Perusahaan memoderasi pengaruh Keberagaman Gender Dewan Direksi terhadap Kinerja Keuangan Perusahaan pada perusahaan di sektor *Non-cyclicals* yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia periode 2019-2023.

1.3 Tujuan Penelitian

Bedasarkan latar belakang, identifikasi masalah dan rumusan masalah yang telah dikemukakan, maka tujuan dari penelitian ini ialah untuk mengetahui dan menganalisis:

1. Kondisi keberagaman gender dewan direksi, keberagaman dewan komisaris kinerja keuangan perusahaan dan ukuran perusahaan pada perusahaan di sektor *Non-cyclicals* yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia periode 2019-2023.
2. Pengaruh pada keberagaman gender dewan terhadap kinerja keuangan perusahaan pada perusahaan di sektor *Non-Cylical*s yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia periode 2019-2023.

3. Ukuran perusahaan dalam memoderasi pengaruh keberagaman gender dewan terhadap kinerja keuangan perusahaan pada perusahaan di sektor *Non-cyclicals* yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia periode 2019-2023.

1.4 Kegunaan Penelitian

Penelitian mengenai pengaruh keberagaman gender dewan terhadap kinerja perusahaan dengan ukuran perusahaan sebagai variabel moderasi pada sektor barang konsumsi yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia periode 2019-2023 ini diharapkan dapat memberikan manfaat teoritis dan praktis bagi semua pihak berupa:

1.4.1 Kegunaan Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat berfungsi sebagai studi empiris dan memberikan kontribusi pengetahuan, wawasan, dan pemikiran untuk mendukung pengembangan teori yang ada mengenai variabel-variabel yang dapat mempengaruhi kinerja perusahaan. Penelitian ini diharapkan dapat:

1. Memberikan pemahaman terkait literatur tentang keberagaman gender dewan terhadap kinerja perusahaan.
2. Memperdalam pengetahuan maupun wawasan mengenai pengaruh keberagaman gender dewan terhadap kinerja perusahaan dengan ukuran perusahaan sebagai variabel moderasi.
3. Menambah ilmu pengetahuan dan pemahaman yang belum peneliti peroleh pada saat perkuliahan mengenai kinerja saham perusahaan-perusahaan yang ada di Bursa Efek Indonesia (BEI).

1.4.2 Kegunaan Praktik

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat serta kegunaan bagi berbagai pihak, antara lain:

1. Bagi penulis

- a. Memperdalam ilmu pengetahuan mengenai pengaruh keberagaman gender dewan direksi terhadap kinerja perusahaan.
- b. Memperdalam ilmu pengetahuan mengenai pengaruh keberagaman gender dewan komisaris terhadap kinerja perusahaan.
- c. Memperdalam ilmu pengetahuan mengenai pengaruh keberagaman gender dewan direksi terhadap kinerja perusahaan dengan ukuran perusahaan sebagai variabel moderasi.
- d. Memperdalam ilmu pengetahuan mengenai pengaruh keberagaman gender dewan komisaris terhadap kinerja perusahaan dengan ukuran perusahaan sebagai variabel moderasi.

2. Bagi akademisi

- a. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi kepada para pengembang bidang ilmu manajemen keuangan, khususnya teori mengenai manajemen keuangan, investasi dan portofolio.
- b. Menjadi bahan referensi dan pembanding untuk penelitian-penelitian selanjutnya yang berkaitan dengan pengaruh keberagaman gender dewan terhadap kinerja perusahaan dengan ukuran perusahaan sebagai variabel moderasi.

3. Bagi perusahaan

- a. Dengan penelitian ini diharapkan perusahaan dapat meningkatkan kinerja keseluruhan melalui keputusan yang lebih beragam dan perspektif yang berbeda.

- b. Dengan adanya penelitian ini diharapkan perusahaan dapat membawa beragam pandangan dari dewan perempuan untuk pengambilan keputusan yang mana membantu perusahaan dalam merumuskan strategi yang lebih efektif.

4. Bagi investor

- a. Penelitian ini diharapkan dapat menjadi sumber informasi dan panduan bagi investor mengenai pentingnya memperhatikan dengan adanya keberagaman gender dewan di suatu perusahaan sebagai pertimbangan dalam membuat keputusan investasi.
- b. Penelitian ini diharapkan dapat menjadi sumber informasi dan panduan bagi investor mengenai pentingnya memperhatikan adanya kinerja perusahaan sebagai pertimbangan dalam membuat keputusan investasi.
- c. Penelitian ini diharapkan dapat menjadi sumber informasi dan panduan bagi investor mengenai pentingnya memperhatikan ukuran perusahaan sebagai bahan pertimbangan dalam membuat keputusan investasi.

5. Bagi regulator

- a. Menjadi informasi dan panduan bagi regulator dalam pengambilan keputusan dan keputusan kebijakan.
- b. Menjadi informasi dan panduan bagi regulator untuk meningkatkan kepercayaan investor baik bagi investor dalam negeri maupun investor luar negeri untuk menanamkan modalnya di Indonesia.