

## **BAB II**

### **KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS**

#### **2.1 Kajian Pustaka**

Pada kajian pustaka ini, peneliti akan memaparkan teori-teori yang relevan dengan masalah penelitian. Teori-teori yang digunakan bersumber dari berbagai referensi, termasuk buku, jurnal, dan hasil penelitian sebelumnya yang berkaitan dengan isu-isu yang akan diteliti.

Kajian ini terdiri dari *grand theory*, *middle theory*, dan *applied theory*. *Grand theory* mencakup teori manajemen, sedangkan *Middle Theory* berfokus pada teori manajemen keuangan. *Applied Theory* meliputi kinerja perusahaan maupun teori keberagaman gender dewan. Selain itu, kajian ini juga mencakup analisis hasil penelitian sebelumnya dan jurnal-jurnal yang mendukung penelitian ini.

##### **2.1.1 Manajemen**

Manajemen merupakan bagian penting bagi suatu perusahaan atau organisasi untuk mencapai tujuan. Melalui manajemen, organisasi dapat mengelola kinerja sumber daya yang ada dengan cara yang lebih efektif dan efisien, sehingga meningkatkan peluang untuk mencapai tujuan tersebut. Ada banyak aspek yang perlu diperhatikan untuk memiliki manajemen yang baik. Oleh karena itu, diperlukan definisi dan fungsi yang dapat menjelaskan manajemen secara tepat.

### 2.1.1.1 Pengertian Manajemen

Pendapat yang dikemukakan oleh John Suprihanto (2019:4) manajemen merupakan kombinasi antara seni dan ilmu dalam perencanaan, pengorganisasian, penempatan karyawan, memberikan arahan, serta mengawasi sumber daya manusia dan alam, khususnya sumber daya manusia, untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya.

Menurut Mahmud (2021:7) kata “manajemen” berasal dari bahasa latin, yang berasal dari kata “manus” yang berarti tangan, dan “agree” yang berarti melakukan. Kedua kata tersebut digabung menjadi kata kerja “managere” yang berarti menangani. “managere” kemudian diterjemahkan ke dalam bahasa inggris menjadi “to manage” sebagai kata kerja, sedangkan kata benda “management” dan “manager” merujuk pada orang yang melakukan kegiatan manajemen.

Manajemen disebut sebagai seni, karena manajemen berfungsi sebagai cara atau alat bagi seseorang manajer untuk mencapai tujuan, di mana penerapan dan penggunaannya bervariasi tergantung pada masing-masing manajer. Secara umum, manajemen berkaitan dengan aktivitas perencanaan, pengorganisasian, pengendalian, penempatan, komunikasi dan pengambilan keputusan yang dilakukan oleh manajer dalam suatu organisasi. Tujuannya adalah untuk mengkoordinasikan berbagai sumber daya yang dimiliki perusahaan, sehingga dapat dihasilkan produk atau jasa dengan cara yang efektif dan efisien.

Pengertian manajemen menurut Szczepańska-Woszczyńska (2021:16) menyatakan bahwa:

*“Management is one of the most important factors that determine the efficient functioning of organization. It is expressed in initiating and*

*coordinating individual activities in accordance with team goals. Management is a complex and multi-entity process conducted by managers. They are responsible for providing and coordinating resources, which are important to the organization”*

Dapat diartikan bahwa manajemen merupakan aspek penting dalam suatu organisasi atau perusahaan yang mempengaruhi seberapa efisien organisasi tersebut dapat beroperasi. Dengan adanya manajemen, organisasi dapat mengelola dan mengontrol sumber daya dengan lebih baik, yang tentunya memiliki peran krusial dalam keberhasilan organisasi atau perusahaan.

Keberhasilan suatu kegiatan atau pekerjaan sangat bergantung pada manajemennya. Pekerjaan akan berhasil jika manajemennya baik dan teratur, di mana manajemen berfungsi sebagai perangkat yang menjalankan proses tertentu terkait dengan fungsi-fungsinya. Ini berarti terdapat serangkaian tahapan kegiatan yang dimulai dari awal pelaksanaan hingga mencapai tujuan akhir dari kegiatan atau pekerjaan tersebut.

Manajemen menurut Robbins and Cotler (2021:8) merupakan sebagai berikut: *“Management involves coordinating and overseeing the work activities of others so that their activities are completed efficiently and effectively”* yang menyatakan bahwa “Manajemen mencakup pengaturan dan pengawasan terhadap kegiatan orang lain agar aktivitas tersebut dapat diselesaikan dengan efisien dan tepat waktu”.

Bedasarkan definisi yang dijelaskan oleh beberapa ahli di atas, dapat disimpulkan bahwa manajemen adalah kegiatan atau proses yang meliputi perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan. Manajemen juga dianggap sebagai ilmu dan seni yang digunakan untuk mengelola sumber daya suatu organisasi secara efektif dan efisien demi mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

### 2.1.1.2 Fungsi Manajemen

Fungsi manajemen merupakan rangkaian proses yang meliputi banyak elemen dan kegiatan. Menurut Ricky W Griffin (2021:7) fungsi manajemen adalah sebagai berikut :

1. Fungsi perencanaan dan pengambilan keputusan (*Planning and Decision making*)

Bentuk yang paling sederhana yaitu perencanaan dengan menentukan tujuan organisasi dan memilih cara terbaik untuk mencapainya. Pengambilan keputusan, yang merupakan bagian dari proses perencanaan, melibatkan pemilihan tindakan dari berbagai alternatif. Perencanaan dan pengambilan keputusan membantu manajer mempertahankan efektivitasnya dengan berfungsi sebagai panduan untuk kegiatan di masa depan. Dengan kata lain, tujuan dan rencana organisasi secara jelas membantu manajer dalam mengalokasikan waktu dan sumber daya mereka.

2. Fungsi Pengorganisasian (*Organization*)

Setelah seorang manajer menetapkan tujuan dan merumuskan rencana yang dapat dilaksanakan, fungsi manajemen selanjutnya adalah mengatur orang dan sumber daya lain yang diperlukan untuk melaksanakan rencana tersebut. Secara khusus, pengorganisasian mencakup penentuan cara pengelompokan kegiatan dan sumber daya.

3. Fungsi Kepemimpinan (*Leading*)

Fungsi manajerial dasar ketiga adalah memimpin. Banyak orang menganggap kepemimpinan sebagai fungsi yang paling penting dan paling menantang di antara semua kegiatan manajerial. Memimpin merupakan serangkaian proses

yang digunakan untuk mendorong anggota organisasi agar bekerja sama dalam memajukan kepentingan organisasi.

4. Fungsi Pengendalian (*Controlling*)

Fungsi terakhir dalam proses manajemen adalah mengendalikan, atau memantau kemajuan organisasi dalam mencapai tujuannya. Saat organisasi bergerak menuju tujuannya, manajer perlu mengawasi perkembangan untuk memastikan bahwa upaya yang dilakukan efektif dalam mencapai sasaran perusahaan dalam waktu yang telah ditentukan.

Menurut Robbins and Cotler (2021:38) fungsi manajemen terbagi dalam 4 fungsi-fungsi manajemen yaitu sebagai berikut:

1. Fungsi Perencanaan (*Planning*)

Melaksanakan fungsi perencanaan, seorang manajer akan menetapkan sasaran, merumuskan strategi, mengembangkan rencana kerja yang terintegrasi, dan mengkoordinasikan berbagai aktivitas untuk mencapai sasaran-sasaran tersebut.

2. Fungsi Pengorganisasian (*Organization*)

Menjalankan fungsi pengorganisasian, seorang manajer akan menetapkan tugas-tugas yang perlu diselesaikan, menentukan siapa yang akan melakukannya, mengatur pengelompokan tugas-tugas tersebut, merancang struktur organisasi, serta menentukan di mana keputusan harus diambil.

3. Fungsi Kepemimpinan (*Leading*)

Melaksanakan fungsi kepemimpinan, seorang manajer perlu memotivasi bawahannya, membantu menyelesaikan konflik di antara mereka, mengarahkan individu atau kelompok dalam pekerjaan, serta memilih metode komunikasi yang tepat.

#### 4. Fungsi Pengendalian (*Controlling*)

Untuk memastikan bahwa tujuan perusahaan tercapai dan pekerjaan dilakukan dengan baik, manajer melakukan pemantauan dan evaluasi kinerja. Mereka membandingkan kinerja yang sebenarnya dengan tujuan yang telah ditetapkan. Jika tujuan tidak tercapai, tugas manajer adalah mengarahkan kembali pekerjaan ke jalur yang benar.

Fungsi-fungsi tersebut perlu dikuasai oleh manajer atau pemimpin perusahaan, karena pelaksanaan fungsi-fungsi tersebut secara efektif dan efisien dapat meningkatkan kinerja perusahaan.

#### **2.1.1.3 Unsur-Unsur Manajemen**

Kegiatan manajemen terdiri dari beberapa unsur utama. Setiap unsur memiliki fungsinya masing-masing dan saling berinteraksi untuk mencapai tujuan organisasi. Untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan, seorang manajer memerlukan alat manajemen yang dikenal sebagai unsur manajemen. Menurut George R Terry (2019:9) mengungkapkan bahwa unsur-unsur manajemen yang disebut yaitu “*The Six M in Management*” yakni, *Man, Money, Material, Machine, Methods*, dan *Market*. Unsur manajemen dapat diuraikan sebagai berikut:

##### 1. *Man* (Manusia)

Manusia memegang peran penting dalam sebuah organisasi yang melaksanakan fungsi manajemen dalam operasionalnya, menentukan tujuan, dan juga berperan sebagai pelaku dalam kegiatan untuk mencapai tujuan tersebut. Tanpa keberadaan manusia, tidak akan ada proses kerja, karena pada dasarnya manusia adalah makhluk yang bekerja. Oleh karena itu, manajemen muncul karena adanya individu-individu yang berkolaborasi untuk mencapai tujuan.

2. *Money* (Uang)

Uang merupakan salah satu unsur yang tidak diabaikan, dalam dunia modern uang sebagai alat tukar menukar dan alat mengukur nilai kekayaan, sangat diperlukan untuk mencapai suatu tujuan. Karena segala sesuatu harus diperhitungkan secara rasional.

3. *Materials* (Bahan-bahan)

Metode atau cara melaksanakan suatu pekerjaan guna mencapai tujuan tertentu yang telah ditetapkan sebelumnya. Cara kerja atau metode yang tepat sangat menentukan kelancaran setiap kegiatan proses manajemen dari suatu organisasi.

4. *Methods* (Metode)

Faktor ini sangat penting karena manusia tidak dapat melaksanakan tugas kegiatannya tanpa adanya barang atau alat perlengkapan, sehingga dalam proses perlengkapan suatu kegiatan oleh suatu organisasi tertentu perlu dipersiapkan bahan perlengkapan yang dibutuhkan.

5. *Machine* (Mesin)

Mesin adalah alat peralatan termasuk teknologi yang digunakan untuk membantu dalam operasi untuk menghasilkan barang dan jasa yang akan dijual serta memberi kemudahan manusia dalam setiap kegiatan usahanya sehingga peranan mesin tertentu dalam era moden tidak dapat diragukan lagi.

6. *Market* (Pasar)

*Market* merupakan pasar yang hendak dimasuki hasil produksi baik barang atau jasa untuk menghasilkan uang dengan produksi suatu hasil lembaga/perusahaan dapat dipasarkan, karena itu pemasar dalam manajemen

ditetapkan sebagai salah satu unsur yang tidak dapat diabaikan. Pasar diperlukan untuk menyebarluaskan hasil-hasil produksi agar sampai ketangan konsumen.

### **2.1.2 Manajemen Keuangan**

Manajemen keuangan adalah disiplin ilmu manajemen yang bertujuan untuk mengelola keuangan dari setiap transaksi yang dilakukan. Sebagai salah satu fungsi penting dalam perusahaan, manajemen keuangan berperan vital dalam keberhasilan dan pencapaian tujuan perusahaan. Oleh karena itu, kondisi keuangan perusahaan harus mendapatkan perhatian khusus agar tujuan perusahaan dapat tercapai. Lailatus Sa'adah (2020:2) sitasi menjelaskan bahwa manajemen keuangan adalah suatu proses dalam pengaturan aktivitas atau kegiatan keuangan dalam suatu organisasi, di mana di dalamnya termasuk kegiatan perencanaan, analisis dan pengendalian terhadap kegiatan keuangan yang biasanya dilakukan oleh manajer keuangan .

#### **2.1.2.1 Pengertian Manajemen Keuangan**

Definisi yang dikemukakan oleh Ely Siswanto (2021:4) manajemen keuangan merupakan ilmu dan seni dalam merencanakan , mengorganisasikan, memimpin, dan mengawasi sumber daya keuangan perusahaan dalam mencapai tujuan organisasi secara efektif dan efisien. Menurut Suherman & Siska (2021) menyatakan bahwa manajemen keuangan merupakan segala aktivitas perusahaan yang berhubungan dengan bagaimana memperoleh dana, menggunakan dana dan mengelola aset sesuai tujuan perusahaan secara menyeluruh.

Pendapat yang dikemukakan oleh Gitman dan Zutter (2019:1) mengenai manajemen keuangan yaitu:

*“Finance can be defined as the art and science of managing money. Virtually all individuals and organizations earn or raise money and spend or invest money. Finance is concerned with the process, institutions, markets, and instrument involved in the transfer of money among and between individuals, business and government”*

Artinya, keuangan bisa didefinisikan sebagai suatu seni dan ilmu pengathuan dari pengelolaan uang. Seseungguhnya setiap individu dan organisasi menghasilkan uang dan membelanjakan atau meninvestasikan uang. Keuangan berhubungan dengan proses, institusi, pasar dan instrument yang terlibat dalam perpindahan atau transfer uang antara individu, bisnis dan pemerintah.

James C. Van Horne dan John M. Wachowicz, Jr (2019:2) berpendapat bahwa manajemen keuangan berkaitan dengan akuisisi, pembiayaan, dan pengelolaan aset dengan beberapa tujuan keseluruhan dalam pikiran.

Adapun pendapat ahli yang lain yaitu Eugene F. Brigham dan Joel F. Houston (2019:4):

*"Financial management, also called corporate finance, focuses on decisions relating to how much and what types of assets to acquire, how to raise the capital needed to purchase assets, and how to run the firm so as to maximize its value."*

Artinya manajemen keuangan, yang juga dikenal sebagai keuangan perusahaan, berfokus pada keputusan terkait jumlah dan jenis aset yang perlu diperoleh, cara meningkatkan modal yang diperlukan untuk membeli aset tersebut, serta cara mengelola perusahaan agar nilainya dapat dimaksimalkan.

Irham Fahmi (2018:2) menjelaskan bahwa manajemen keuangan adalah kombinasi antara ilmu dan seni yang membahas, mengkaji, dan menganalisis cara seorang manajer keuangan menggunakan seluruh sumber daya perusahaan untuk mencari, mengelola, dan mendistribusikan dana. Tujuannya adalah untuk

memberikan keuntungan atau kesejahteraan bagi pemegang saham serta memastikan keberlanjutan usaha perusahaan.

Dari pengertian di atas, dapat disimpulkan bahwa manajemen keuangan adalah ilmu dan aktivitas yang berkaitan dengan cara menggunakan dan mengalokasikan dana secara optimal untuk mencapai tujuan perusahaan.

### **2.1.2.2 Tujuan Manajemen Keuangan**

Melaksanakan aktivitas perusahaan, manajemen keuangan memerlukan tujuan dan sasaran yang berfungsi sebagai tolak ukur untuk menilai efisiensi keputusan keuangan. James C. Van Horne dan John M. Wachowicz Jr. (2019) mengatakan mengenai tujuan manajemen keuangan ialah sama dengan tujuan perusahaan yaitu memaksimalkan kesejahteraan pemilik perusahaan yang ada saat ini

Sedangkan menurut Mokhwaed Anwar (2019:5) tujuan manajemen keuangan adalah supaya perusahaan dapat mengelola sumber daya yang dimiliki terutama dari aspek keuangan sehingga menghasilkan keuntungan yang maksimal dan pada akhirnya dapat memaksimalkan kesejahteraan pemegang saham.

Tujuan manajemen keuangan menurut Irham Fahmi (2018:4) menjelaskan beberapa tujuan dari manajemen keuangan yaitu:

1. Memaksimalkan Nilai Perusahaan
2. Menjaga stabilitas finansial dalam keadaan yang selalu terkendali
3. Memperkecil resiko perusahaan dimasa sekarang dan yang akan datang.

Dengan demikian, tujuan manajemen keuangan yang dapat saya simpulkan adalah untuk memaksimalkan keuntungan dan meminimalkan tingkat risiko yang ada.

### 2.1.2.3 Fungsi Manajemen Keuangan

Fungsi manajemen keuangan adalah elemen dasar yang terintegrasi dalam proses manajemen keuangan. Fungsi-fungsi ini perlu dilaksanakan agar tujuan perusahaan dapat tercapai. Manajemen keuangan terdapat tiga fungsi utama manajemen keuangan, yaitu fungsi pendanaan, fungsi operasional, dan fungsi investasi. Ketiga fungsi utama tersebut terefleksi pada pengategorian arus kas perusahaan yang meliputi arus kas pendanaan, arus kas operasional dan arus kas investasi. Menurut Irfani (2020) Ketiga fungsi utama tersebut adalah sebagai berikut:

#### 1. Fungsi Pendanaan

Fungsi pendanaan meliputi menetapkan tujuan peruntukan dana, menetapkan jumlah dana yang akan ditarik sesuai dengan anggaran kebutuhan dana untuk mendanai seluruh aktivitas operasional dan investasi perusahaan, menetapkan sumber-sumber dana, menentukan jangka waktu pengembalian dana modal asing kepada kreditur, dan mengestimasi tingkat keuntungan yang akan diperoleh dari dana yang akan ditarik dengan mempertimbangkan perbandingan antara tingkat keuntungan, besarnya *cost of capital* (biaya modal), dan tingkat risiko investasi.

#### 2. Fungsi Operasional

Fungsi operasional meliputi aktivitas pengalokasian dana jangka pendek sebagai modal kerja untuk kepentingan operasional perusahaan secara periodic guna menghasilkan *revenues* (penerimaan).

#### 3. Fungsi Investasi

Fungsi investasi meliputi aktivitas pengalokasian dana jangka panjang untuk investasi fisik pada asset tetap maupun investasi keuangan pada sekuritas,

seperti saham, obligasi, deposito berjangka, reksadana, dan berbagai instrument investasi keuangan lainnya.

### **2.1.3 Keberagaman Gender Dewan**

Keberagaman dewan adalah komposisi dewan perusahaan yang terdiri atas anggota yang mempunyai beragam karakteristik dan latar belakang, seperti gender, umur, ras, kewarganegaraan maupun latar belakang pendidikan (Amorelli and García-Sánchez 2021). Menurut Utomo (2019) Board Gender Diversity atau Keberagaman Dewan Gender merupakan salah satu aspek yang menunjukkan keberadaan atau keterwakilan wanita dalam dewan perusahaan dengan jumlah atau persentase tertentu.

#### **2.1.3.1 Pengertian Keberagaman Gender Dewan**

Keberagaman gender dewan merupakan gambaran proporsi pria dan wanita dalam suatu perusahaan yang menduduki posisi sebagai dewan direksi, dewan komisaris dan dewan komite audit (Musleh Al-Sartawi et al 2023). Keberagaman gender dalam sebuah perusahaan adalah faktor penting untuk pengembangan, karena dapat menciptakan nilai melalui peningkatan kontribusi dengan mempertimbangkan berbagai alternatif, yang pada gilirannya dapat memengaruhi kreativitas dan kualitas produk (Wu et al. 2022). Keberagaman gender dewan diawali karena adanya dengan isu kesetaraan gender (gender equality) dalam bidang ekonomi dan ketenaga kerjaan, oleh karena itu adanya keberagaman gender dewan atau board gender diversity (Eliwa et al 2023).

Keberagaman gender di dewan sering diartikan sebagai "partisipasi yang seimbang antara direktur pria dan wanita dalam dewan perusahaan," dan ini telah menarik perhatian besar sebagai strategi dalam merumuskan aturan mengenai

komposisi dewan direksi perusahaan publik (Sanad and Musleh Al-Sartawi 2023). Setiap struktur organisasi perusahaan terdapat dua dewan yang mengatur perancangan strategi perusahaan yang masing-masing tugasnya untuk mencapai tujuan dan target perusahaan yang terdiri dari dewan komisaris dan dewan direksi/direktur.

#### 1. Dewan Komisaris

Dewan Komisaris adalah badan pengawasan yang memiliki peran penting dalam struktur organisasi perusahaan. Menurut Novriyanti (2024:2) dewan komisaris merupakan organ perseroan yang bertugas melakukan pengawasan secara umum atau khusus sesuai dengan anggaran dasar serta memberi saran-saran kepada direksi. Pengangkatan dewan komisaris dilakukan oleh Rapat Umum Pemegang Saham (RUPS) setelah melalui evaluasi kemampuan dan kepatuhan yang dilakukan oleh komite yang dibentuk oleh ketua OJK (Otoritas Jasa Keuangan) (Intia and Azizah 2021).

Dewan komisaris juga berfungsi sebagai perantara antara pemegang saham dan manajemen perusahaan, sehingga penting bagi mereka untuk menjaga komunikasi yang transparan dan akuntabel (Yulianti et al 2023). Oleh karena itu, keberadaan dewan komisaris yang efektif dapat meningkatkan tata kelola perusahaan dan memberikan kontribusi positif terhadap keberlanjutan dan pertumbuhan perusahaan.

#### 2. Dewan Direksi

Dewan direksi atau sering disebut dengan direktur adalah badan pengelola yang bertanggung jawab atas pengambilan keputusan strategis dan operasional dalam suatu perusahaan. Menurut Sjawie (2017:194) Direksi adalah badan

perusahaan yang memiliki tanggung jawab penuh atas pengelolaan dan operasional perusahaan, baik di dalam maupun di luar pengadilan. Mereka bertanggung jawab atas semua aktivitas perusahaan dalam menjalankan usaha untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan, dan harus melakukannya dengan niat baik.

Dewan direksi memainkan peran utama dalam keberhasilan perusahaan. Tugas direktu salah satunya yaitu bertanggung jawab terhadap perusahaan untuk mengambil keputusan strategis dan operasional, yang berfungsi sebagai penghubung antara pemegang saham dan manajemen yang sangat mempengaruhi kinerja dan keberlanjutan perusahaan.

#### **2.1.3.2 Teori Keberagaman Gender Dewan**

Keterwakilan perempuan dalam ruang dewan dapat menunjukkan komitmen perusahaan dalam memenuhi harapan para pemegang saham, konsumen, dan investor yang dapat selaras dengan kebutuhan pasar (Fitroni and Feliana 2022). Menurut Krisna Dewi (2024:6) Keberagaman gender dalam bisnis memiliki hubungan dengan peningkatan kinerja perusahaan melalui berbagai perspektif seperti *agency theory*, *stakeholder theory*, dan *signalling theory*.

##### **1. Agency Theory (Teori Keagenan)**

*Agency Theory* atau biasa disebut dengan Teori keagenan merupakan teori yang di perkenalkan dan pertama kali ditemukan oleh Jansen dan Mackeling pada tahun 1976. Mereka mengemukakan bahwa suatu perusahaan memiliki hubungan kontraktual antara pemegang saham dan manajemen. Menurut (Fitroni and Feliana 2022) menjelaskan bahwa prinsipal dapat mengurangi perbedaan dengan menetapkan insentif yang tepat untuk agen serta

menciptakan biaya pemantauan yang dirancang untuk membatasi perilaku menyimpang agen.

Teori Keagenan merupakan suatu kerangka konsep dalam ekonomi dan manajemen yang mengeksplorasi hubungan antara dua pihak yaitu prinsipal (pemegang saham) dan agen (manajemen). Teori ini berfokus pada masalah yang muncul ketika pihak prinsipal (pemegang saham) yang memiliki aset atau

Keperluan, menunjuk pihak agen (manajemen) untuk menangani atau mengelola aset tersebut. *Agency theory* terus berkembang hingga saat ini yang dapat menciptakan potensi konflik kepentingan, karena agen mungkin memiliki tujuan dan motivasi yang berbeda dari prinsipal. Penelitian sebelumnya (Zomorodi et al. 2024) menyatakan terdapat dua aspek *agency problem* antara lain:

- a. *Adverse Selection*, Sebuah permasalahan yang berkaitan dengan keadaan di mana prinsipal tidak dapat memastikan apakah agen memiliki kemampuan yang sesuai dengan apa yang seharusnya dimiliki.
- b. *Moral Hazard*, Sebuah permasalahan yang merujuk pada tindakan agen yang tidak sesuai dengan kesepakatan yang dibuat dengan prinsipal.

Dengan terjalinnya hubungan antara prinsipal dan agen, pihak prinsipal perlu mengeluarkan biaya yang dikenal sebagai biaya agensi agar pengawasan terhadap agen dapat dilakukan dengan efektif. *Agency cost* atau biaya agen merupakan sebuah biaya yang muncul akibat dari konflik kepentingan antara prinsipal dan agen dalam sebuah hubungan kontraktual (Ain et al. 2020). Setiap perusahaan mustahil tidak memiliki *zero agency cost* dalam menjamin manajer yang akan mengambil keputusan yang optimal dari pandangan pemegang

saham, hal itu dikarenakan adanya perbedaan kepentingan diantara mereka. Agency cost akan sebagai perbedaan kepentingan antara prinsipal dengan agen.

Pada umumnya pihak prinsipal (pemegang saham) cenderung berorientasi pada peningkatan nilai saham sedangkan pihak agen berorientasi pada kepentingan individu yang cenderung akan mengambil suatu kebijakan secara sepihak untuk mendapatkan keuntungan pribadi. Masalah tersebut dapat menyebabkan berbagai konflik antara prinsipal dan agen, yang pada akhirnya dapat berdampak negatif bagi perusahaan. Penggunaan teori keagenan dalam penelitian ini lebih menjelaskan tentang perbedaan kepentingan dan sudut pandang antara prinsipal dan agen dalam sebuah perusahaan yang mana terdapat gender perempuan dalam struktur organisasi perusahaan.

Sehingga dapat disimpulkan bahwa teori keagenan merupakan teori yang menjelaskan adanya perbedaan kepentingan antara prinsipal dan agen. Perbedaan kepentingan inilah yang menyebabkan agen cenderung bersifat oportunistik, sehingga dapat melakukan penyimpangan dalam penyajian informasi agar di nilai berkinerja baik.

## 2. *Stakeholder Theory* (Teori Pemangku Kepentingan)

Menurut (Krisna Dewi et al. 2024) *stakeholders* (pemangku kepentingan) merupakan kelompok atau individu yang dapat mempengaruhi oleh pencapaian tujuan organisasi. Teori pemangku kepentingan merupakan sebuah teori yang menekankan hubungan yang saling terkait antara investor dan pihak-pihak lain yang memiliki kepentingan dalam organisasi (Freeman et al. 2021). Menurut Krisna Dewi et al. (2024:33) mengungkapkan bahwa *stakeholder theory* adalah teori yang menjelaskan bahwa *stakeholder* (pemangku kepentingan) memiliki

hak untuk mendapatkan informasi tentang seluruh aktivitas dari perusahaan. *Stakeholder* juga memiliki hak untuk tidak menggunakan informasi tersebut serta tidak memainkan peran mereka secara langsung dalam suatu perusahaan.

Teori stakeholder mengemukakan bahwa keberhasilan dan kelangsungan hidup suatu perusahaan sangat tergantung pada kemampuan perusahaan untuk menyeimbangkan berbagai kepentingan dari para pemangku kepentingan. Jika perusahaan berhasil melakukannya, maka akan memperoleh dukungan yang berkelanjutan serta menikmati pertumbuhan dalam pangsa pasar, penjualan, dan keuntungan (Habib et al. 2025). Menurut (Freeman et al. 2021) teori stakeholder menyatakan bahwa perusahaan akan melakukan transparansi secara sukarela mengenai informasi-informasi maupun aktivitas secara keseluruhan, yang mana berguna untuk memenuhi ekspektasi dari para pemangku kepentingan.

Tujuan dari teori stakeholder ini adalah untuk membantu manajer korporasi memahami lingkungan para pemangku kepentingan mereka dan mengelola hubungan-hubungan tersebut dengan lebih efektif di dalam perusahaan. Tujuan lain dari teori stakeholder adalah untuk membantu manajer korporasi dalam meningkatkan nilai dan dampak dari aktivitas perusahaan, serta meminimalkan kerugian bagi para pemangku kepentingan. Agar dapat mempertahankan kelangsungan bisnis, perusahaan perlu mampu mengakomodasi kepentingan semua stakeholder.

### 3. *Diversity Theory* (Teori Keberagaman)

Definisi Teori keberagaman atau *diversity theory* menurut Page (2017:12) merupakan sebuah pendekatan yang menjelaskan pentingnya keberagaman

dalam organisasi, termasuk didalamnya keberagaman gender, etnis, budaya, usia dan latar belakang. Sebuah perusahaan yang memiliki keberagaman dalam kelompok atau tim tidak hanya dapat meningkatkan kreativitas tetapi juga kualitas dalam pengambilan keputusan (Schelenz et al. 2022). Teori ini berawal dari pemahaman bahwa keberagaman membawa perspektif yang berbeda. Ketika individu dari berbagai latar belakang memiliki pengalaman, nilai, cara berfikir yang berbeda. Hal tersebut dapat memperluas diskusi, meningkatkan kreativitas, dan mendorong inovasi, karena ide-ide yang dihasilkan dapat lebih beragam dan komprehensif.

Keberagaman dalam penelitian ini lebih merujuk kepada keberagaman gender dimana mengacu pada proporsi perempuan terhadap laki-laki dalam struktur organisasi perusahaan. Menurut (Yulianti dan Cahyonowati 2023) perempuan diyakini lebih intuitif dalam pengambil keputusan dan memiliki kemampuan untuk mengerjakan banyak tugas sedangkan laki-laki cenderung lebih berfokus pada tugas dan membuat keputusan berdasarkan informasi dan prosedur. Dewan yang terdiri dari komisaris dan direktur dengan karakter dan perspektif yang berbeda dapat membantu dalam merumuskan strategi yang tepat, menciptakan solusi yang inovatif, dan meningkatkan produktivitas, sehingga membuat dewan menjadi lebih efektif.

#### 4. *Legitimacy Theory* (Teori legitimacy)

Menurut Utomo (2019:38) Teori legitimasi merupakan teori yang lebih berfokus pada interaksi hubungan antara organisasi dan masyarakat. Teori legitimasi adalah konsep yang menjelaskan bagaimana suatu organisasi atau institusi memperoleh dan mempertahankan dukungan dan kepercayaan dari

berbagai pemangku kepentingan (*stakeholder*) (Zhang et al. 2024). legitimasi merujuk pada persepsi bahwa tindakan, kebijakan, dan struktur suatu organisasi sesuai dengan norma, nilai dan harapan sosial yang berlaku.

Peran legitimasi dalam penelitian ini yaitu dapat membantu perusahaan mendapatkan dukungan dari para pemangku kepentingan (*stakeholder*) termasuk investor, pelanggan dan masyarakat. Perusahaan yang memiliki keberagaman gender dalam struktur dewan dianggap lebih legitim oleh masyarakat, sehingga akan berdampak positif terhadap kinerja perusahaan. Legitimasi ini menjadi aset berharga, terutama dalam menarik dan mempertahankan investor yang peduli akan isu keberagaman.

### **2.1.3.3 Indikator Keberagaman Gender Dewan**

Keberagaman gender dalam dewan memiliki peran penting dalam meningkatkan kinerja perusahaan (Kagzi and Guha 2018). Keberagaman gender dewan dalam penelitian ini mengambil proporsi dewan perempuan berikut merupakan menghitung Keberagaman Gender Dewan adalah sebagai berikut:

$$\text{Board Gender Diversity} = \frac{\text{Jumlah Dewan Perempuan}}{\text{Jumlah Dewan Perusahaan}}$$

Keberagaman Gender Dewan perusahaan yang terbagi dalam dua, yaitu dewan komisaris perempuan dan dewan direksi perempuan. Indikator tersebut untuk menghitung hasil persentase proporsi dewan komisaris dan indikator untuk dewan direksi (Gunawan dan Wijaya 2021).

Dewan komisaris perempuan (DKP) yang dimaksud adalah proporsi komisaris perempuan pada dewan komisaris perusahaan (Brahma et al. 2021). Indikator yang digunakan untuk melihat proporsi dewan komisaris perempuan di suatu perusahaan adalah sebagai berikut:

$$DKP = \frac{\text{Proporsi Dewan Komisaris Perempuan}}{\text{Dewan Komisaris Perusahaan}}$$

Dewan direksi perempuan (DDP) yang dimaksud adalah proporsi direksi atau direktur perempuan pada dewan direksi perusahaan (Miglani and Ahmed 2019). Indikator yang digunakan untuk melihat proporsi dewan direksi perempuan di suatu perusahaan adalah sebagai berikut:

$$DDP = \frac{\text{Proporsi Dewan Direksi Perempuan}}{\text{Dewan Direksi Perusahaan}}$$

#### **2.1.4 Kinerja Keuangan Perusahaan**

Kinerja keuangan perusahaan adalah ukuran seberapa efektif perusahaan dalam mengelola sumber daya dan menghasilkan laba selama periode tertentu (Fauzi dan Nugroho 2020). Kinerja Keuangan adalah suatu analisis yang dilakukan untuk melihat sejauh mana suatu perusahaan telah melaksanakan dengan menggunakan aturan-aturan pelaksanaan keuangan secara baik dan benar (Fauzi dan Nugroho 2020).

##### **2.1.4.1 Pengertian Kinerja**

Menurut Fauzi dan Nugroho (2020:1) Secara etimologis kata kinerja dapat dipandang sama artinya dengan *performance* yang berasal dari bahasa Inggris. *Performance* atau kinerja secara umum diberi batasan sebagai kesuksesan seseorang di dalam melaksanakan tugas atau pekerjaan yang dibebankan kepadanya. Kinerja merupakan sebuah pencapaian atas apa yang direncanakan, baik yang dilakukan oleh pribadi maupun organisasi menurut Sudaryo et al (2021:8). Definisi yang dipaparkan oleh Ilhami et al. (2024:2) menyatakan bahwa Kinerja adalah sebuah proses dan bukan hasil yang muncul pada suatu waktu.

Kinerja bukanlah suatu keadaan melainkan suatu proses yang hasil akhirnya akan menjadi tindakan.

#### **2.1.4.2 Pengertian Kinerja Keuangan Perusahaan**

Kinerja keuangan adalah salah satu faktor yang dilihat oleh calon investor untuk memutuskan investasi saham. Kinerja keuangan adalah representasi dari kondisi perusahaan yang dianalisis menggunakan berbagai alat analisis, sehingga dapat diidentifikasi seberapa baik atau buruk situasi perusahaan tersebut, yang mencerminkan pencapaian kerja dalam periode tertentu (Partiwi dan Herawati 2022). Penilaian kinerja keuangan adalah salah satu metode yang dapat digunakan oleh manajemen untuk memenuhi tanggung jawabnya kepada para pemodal dan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan (Rokhilla et al., 2021).

Alat pengendalian diperlukan untuk mengurangi risiko asimetri informasi dan konflik kepentingan saat menggunakan laporan keuangan, sehingga dapat menurunkan biaya keagenan. Pemilik modal memanfaatkan informasi dari laporan keuangan untuk memastikan transparansi terkait akuntabilitas manajer, dengan tujuan mengurangi asimetri informasi antara agen dan prinsipal (Putri et al. 2021).

Laporan keuangan perusahaan didalamnya terdapat hasil yang diperoleh perusahaan. Rasio profitabilitas digunakan untuk menilai laporan keuangan ini. Dalam mengevaluasi kinerja keuangan suatu perusahaan, rasio ini adalah metode yang paling tepat karena mempertimbangkan tingkat profitabilitas organisasi. Salah satu metode untuk mengevaluasi kinerja keuangan perusahaan adalah dengan mempertimbangkan Return on Assets (ROA) yang dimilikinya. Rasio ROA ini dapat digunakan untuk menilai sejauh mana suatu bisnis dapat menghasilkan keuntungan dari penggunaan asetnya (Harianto 2017).

### 2.1.4.3 Indikator Kinerja Keuangan Perusahaan

Kinerja keuangan perusahaan merupakan suatu hal penting dalam menentukan apakah suatu perusahaan berhasil mencapai tujuan atau sasaran yang telah ditetapkan. Alat untuk mengukur kinerja perusahaan pada penelitian ini yaitu *return on asset* (ROA). *Return on asset* adalah suatu tolok ukur yang bermanfaat untuk menilai kinerja perusahaan. Pengembalian aset mengukur kemampuan bisnis dalam menghasilkan keuntungan dari aset yang dimilikinya. Selain itu, metrik ini juga digunakan untuk menghitung tingkat pengembalian yang diharapkan dari suatu investasi (Harianto 2017).

*Return on Assets* (ROA) dipilih dalam penelitian ini karena dapat membantu investor memahami potensi laba dari investasi yang akan mereka terima. Selain profitabilitas penjualan, investor juga mempertimbangkan laba atas aset (ROA) untuk mengevaluasi bagaimana suatu bisnis dapat memaksimalkan keuntungan dengan mengelola asetnya secara efektif. Berikut indikator dari Kinerja Perusahaan.

$$ROA = \frac{\text{Laba Bersih}}{\text{Total Aset}} \times 100\%$$

### 2.1.5 Ukuran Perusahaan

Ukuran perusahaan adalah salah satu simbol dari entitas bisnis. Faktor ini menunjukkan bahwa perusahaan yang lebih besar memiliki peluang yang lebih tinggi untuk bertahan di pasar modal dibandingkan dengan perusahaan yang lebih kecil.

#### 2.1.5.1 Pengertian Ukuran Perusahaan

Ukuran perusahaan merupakan sebuah nilai yang menunjukkan besar kecilnya perusahaan. Menurut Hery (2017:11) mendefinisikan bahwa ukuran perusahaan adalah suatu skala dimana dapat diklasifikasikan besar kecilnya

perusahaan menurut berbagai cara antara lain yaitu total aset, nilai saham dan lain-lain.

Menurut (Nursetya & Hidayati 2021) menyatakan bahwa:

*“Firm size is a pointer that displays the company's economic power. Thus, it can be concluded that firm size is a measure of the firm's strength relating to its finances, which can be seen through the total assets”*

Artinya, ukuran perusahaan merupakan petunjuk yang menampilkan kekuatan ekonomi perusahaan. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa ukuran perusahaan merupakan ukuran kekuatan perusahaan yang berkaitan dengan keuangannya, yang dapat dilihat melalui total aset.

Menurut (Jogiyanto 2022:282). Ukuran perusahaan adalah suatu skala dimana dapat diklasifikasikan besar kecil perusahaan menurut berbagai cara seperti total aktiva, Log size, nilai pasar saham, penjualan dan lain-lain (Jogiyanto 2022:282).

Ukuran perusahaan adalah rata-rata total penjualan bersih selama tahun yang relevan hingga beberapa tahun. Jika penjualan melebihi biaya variabel dan biaya tetap, perusahaan akan menghasilkan pendapatan sebelum pajak. Sebaliknya, jika penjualan kurang dari biaya variabel dan biaya tetap, perusahaan akan mengalami kerugian (Farizki et al. 2021) . Menurut (Setiowati, et al. 2023) menyatakan bahwa ukuran perusahaan menggambarkan besar atau kecilnya suatu entitas bisnis, yang diukur melalui total aset dan volume penjualan. Perusahaan dapat dibedakan menjadi dua kategori, yaitu perusahaan kecil dan perusahaan besar.

Dari pengertian di atas dapat ditarik kesimpulan bahwa ukuran perusahaan merupakan alat untuk mengukur besar kecilnya perusahaan yang bisa didasarkan pada pendapatan, total aset, ekuitas yang dimiliki perusahaan.

### 2.1.5.2 Indikator Ukuran Perusahaan

Ukuran perusahaan menggambarkan besar kecilnya suatu perusahaan yang dapat dinyatakan dengan total aset atau total penjualan bersih. Perusahaan yang berukuran besar mempunyai beberapa kelebihan diantaranya yaitu dapat memperoleh dana dengan mudah dari pasar modal, dapat menentukan tawar menawar dalam kontrak keuangan, kemungkinan dalam biaya dan return sehingga membuat perusahaan menghasilkan laba. Perusahaan dapat diklasifikasikan sebagai perusahaan besar atau kecil didasari oleh indikator yang mempengaruhinya. Menurut Effendi (2021:64) menyatakan bahwa ukuran aset digunakan untuk mengukur besarnya perusahaan, ukuran aktiva tersebut diukur sebagai logaritma dari total aktiva.

Ukuran perusahaan Dalam penelitian ini, indikator yang digunakan untuk mengukur adalah total aset (Jogiyanto 2022:282). Berikut adalah rumus yang digunakan untuk menghitung ukuran perusahaan:

$$Ukuran\ Perusahaan = Ln\ Asset$$

Berdasarkan uraian di atas menunjukkan bahwa untuk menentukan ukuran perusahaan digunakan dengan ukuran aktiva yang diukur sebagai logaritma dari total aset.

## 2.2 Penelitian Terdahulu

Terdapat penelitian terdahulu dari beberapa jurnal dan penelitian yang telah dilakukan sebelumnya sebagai perbandingan dan gambaran yang dapat didukung kegiatan penelitian serta sebagai bahan acuan untuk melihat seberapa besar pengaruh hubungan variabel penelitian. Berikut merupakan ringkasan dari penelitian terdahulu yang disajikan pada tabel berikut:

**Tabel 2 1**  
**Penelitian Terdahulu**

No	Judul dan Tahun Penelitian & Nama Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
1	<p><b>Fernando Hernandez-Atienza, Juan Antonio Rodriguez-Sanz, Fernando Tejerina-Gaite</b> (2024)</p> <p><i>The pathways of board diversity in European contexts: Exploring the influence of director types on firm performance</i></p> <p>Sumber : <i>Research in International Business and Finance Volume 72, Part A, October 2024, 102501</i></p>	<p>Hasil penelitian ini menunjukkan Keberagaman Gender dewan yaitu Dewan Komisaris dan Dewan Direksi berpengaruh Positif terhadap kinerja Keuangan perusahaan</p>	<p>Variabel Independen yang digunakan pada penelitian ini sama yaitu Keberagaman gender dewan Komisaris dan Direksi</p> <p>Variabel Dependen yang digunakan pada penelitian ini sama yaitu Kinerja Keuangan Perusahaan.</p>	<p>Pada penelitian ini, variabel independen yaitu keberagaman gender dewan menggunakan tambahan yaitu indikator keberagaman usia dan pendidikan.</p> <p>Pada penelitian ini tidak memakai variabel moderasi.</p> <p>Studi pada perusahaan yang berbeda.</p> <p>Penelitian pada periode waktu yang berbeda</p>
2	<p><b>Ozgun Ozdemir</b> (2020)</p> <p><i>Board diversity and firm performance in the U.S. tourism sector: The effect of institutional ownership</i></p> <p>Sumber: <i>International Journal of Hospitality Management Volume 91, October 2020, 102693</i></p>	<p>Pada penelitian ini Keberagaman dewan direksi memiliki pengaruh yang lebih besar terhadap kinerja Keuangan Perusahaan hasil penelitian menunjukkan keuangan ketika kepemilikan institusional rendah pada struktur kepemilikan perusahaan pariwisata</p>	<p>Variabel dependen pada penelitian ini sama yaitu kinerja keuangan perusahaan.</p>	<p>Penelitian ini menggunakan variabel keberagaman dewan direksi tidak menggunakan variabel keberagaman gender dewan</p> <p>Menggunakan Tobin's Q pada penelitian ini.</p> <p>Penelitian ini tidak menggunakan</p>

No	Judul dan Tahun Penelitian & Nama Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
				variabel moderasi.
3	<p><b>Askhita Arora</b> (2021)</p> <p><i>Gender diversity in boardroom and it's impact on firm performance</i></p> <p>Sumber : Journal of Management and Governance</p>	<p>Keberagaman gender dalam dewan direksi memiliki hubungan positif yang signifikan dengan kinerja finansial perusahaan yang diukur menggunakan berbagai indikator, termasuk Tobin's Q.</p> <p>Penelitian juga mengeksplorasi dampak dari berbagai kategori direktur wanita terhadap kinerja keuangan perusahaan, menunjukkan bahwa keberadaan wanita di dewan dapat meningkatkan kinerja keuangan perusahaan.</p>	<p>Variabel independen pada penelitian ini sama, yaitu keberagaman gender dewan</p> <p>Variabel dependen pada penelitian ini sama, yaitu kinerja perusahaan</p>	<p>Pada penelitian ini tidak menggunakan variabel moderasi.</p> <p>Penelitian ini menggunakan Tobin's Q untuk mengukur kinerja perusahaan.</p> <p>Studi pada perusahaan yang berbeda.</p> <p>Penelitian pada periode waktu yang berbeda</p>
4	<p><b>Nizar Dwaikat, Ihab Sameer Qubbaj &amp; Abdelbaset Queri</b> (2021)</p> <p><i>Gender diversity on the board of directors and its impact on the Palestinian financial performance of the firm</i></p>	<p>Penelitian menunjukkan bahwa keberagaman gender dalam dewan direksi memiliki dampak positif yang signifikan terhadap kinerja keuangan perusahaan, diukur dengan Return on Assets (ROA) dan Return on Equity (ROE).</p>	<p>Variabel independen pada penelitian ini sama yaitu keberagaman gender dewan.</p>	<p>Penelitian ini menggunakan variabel dummy sebagai persentase keberadaan perempuan dalam jajaran dewan.</p> <p>Penelitian ini tidak menggunakan variabel modereasi.</p>

No	Judul dan Tahun Penelitian & Nama Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
	Sumber : Cogent Economics & Finance			Studi pada perusahaan yang berbeda.  Penelitian pada periode waktu yang berbeda
5	<p><b>Liliana Nicoleta Simionescu, Stefan Cristian Ghergina, Hiba Tawil &amp; Ziad Sheikha (2021)</b></p> <p><i>Does board gender diversity affect firm performance? Empirical evidence from Standard &amp; Poor's 500 Information Technology Sector</i></p> <p>Sumber : Springer open Journal Financial Innovation</p>	Penelitian ini menunjukkan bahwa keberagaman gender di dewan berpengaruh positif terhadap kinerja perusahaan, baik yang diukur dengan Return on Assets (ROA) maupun Price-to-Earnings Ratio (PER).	<p>Penelitian ini menggunakan analisis data panel sebagai pengujian.</p> <p>Variabel independen pada penelitian ini sama yaitu keberagaman gender dewan dan menggunakan proksi yang sama yaitu <i>return on assets</i> (ROA)</p>	<p>Penelitian ini tidak menggunakan variabel moderasi.</p> <p>Studi pada perusahaan yang berbeda.</p> <p>Penelitian pada periode waktu yang berbeda</p>
6	<p><b>Damianus John Seso &amp; Dian Anita Nuswantara (2021)</b></p> <p><i>The Influence of Woman on Board of Commissioner and Woman on Board of Director on Company Financial Performance</i></p> <p>Sumber : <i>Journal of Economics, Finance and Management Studies</i> ISSN(print): 2644-0490, ISSN(online): 2644-0504 Volume 4 Issue 04 April</p>	Penelitian menunjukkan bahwa keberadaan perempuan di dewan komisaris dan dewan direksi tidak memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja keuangan perusahaan, yang diukur menggunakan Return on Assets (ROA).	<p>Variabel dependen pada penelitian ini sama yaitu kinerja perusahaan dan menggunakan proksi yang sama yaitu <i>return on asset</i> (ROA).</p> <p>Penelitian ini di sama yaitu di Indonesia pada Bursa Efek Indonesia</p>	<p>Penelitian ini tidak menggunakan variabel moderasi.</p> <p>Studi di sektor yang berbeda. Periode penelitian yang berbeda.</p>

No	Judul dan Tahun Penelitian & Nama Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
	2021 Article DOI: 10.47191/jefms/v4-i4-02, Impact Factor: 6.228 Page No.- 224-231			
7	<p><b>Aruoriwo Marian Chijoke-Mgbame, Agyenim Boateng and Chijoke Oscar Mgbame (2020)</b></p> <p><i>Board gender diversity, audit committee and financial performance: evidence from Nigeria</i></p> <p>Sumber : <i>Routledge Taylor &amp; Francis Group Journal Accounting Forum</i></p>	<p>Penelitian menunjukkan bahwa keberadaan perempuan di dewan direksi memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja keuangan perusahaan, baik yang diukur dengan Return on Assets (ROA) maupun Tobin's Q.</p> <p>Hasil penelitian menyarankan agar perusahaan dan pembuat kebijakan di Nigeria mendorong peningkatan keterwakilan perempuan di dewan dan komite audit untuk memperbaiki kinerja finansial dan mendukung praktik tata kelola yang lebih baik.</p>	<p>Variabel independen pada penelitian ini sama yaitu keberagaman gender dewan.</p> <p>Variabel dependen pada penelitian ini sama yaitu kinerja keuangan perusahaan</p>	<p>Penelitian ini tidak menggunakan variabel moderasi</p> <p>Studi pada perusahaan yang berbeda</p> <p>Periode penelitian yang berbeda.</p> <p>Alat pengukuran kinerja perusahaan menggunakan Tobin's Q.</p>
8	<p><b>Sanjukta Brahma, Chioma Nwafor &amp; Agyenim Boateng (2020)</b></p> <p><i>Board gender diversity and firm performance : The UK evidence</i></p>	<p>Pada Penelitian ini menemukan bahwa keberagaman gender berhubungan positif dengan kinerja keuangan perusahaan.</p>	<p>Variabel independen pada penelitian ini sama yaitu keberagaman gender dewan</p> <p>Variabel dependen pada penelitian ini sama yaitu</p>	<p>Studi pada perusahaan yang berbeda</p> <p>Periode penelitian yang berbeda.</p> <p>Penelitian ini menggunakan ukuran</p>

No	Judul dan Tahun Penelitian & Nama Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
	<p>Sumber : <i>Wiley Online Library for rules of use; OA articles are governed by the applicable Creative Commons License</i></p>		kinerja perusahaan.	<p>alternative kinerja perusahaan Tobin's Q</p> <p>Penelitian ini tidak menggunakan variabel moderasi</p>
9	<p><b>Sartika Eliya &amp; Yandi Suprpto (2021)</b></p> <p>Pengaruh Keberagaman Gender terhadap Kinerja Keuangan pada Perusahaan Manufaktur Barang Konsumsi Publik di Indonesia</p> <p>Sumber : <i>Seiko Journal of Management &amp; Business</i></p>	<p>Pada penelitian ini keberagaman Gender dewan memiliki pengaruh signifikan positif terhadap kinerja keuangan yang dimana menunjukkan wanita di suatu perusahaan dapat meningkatkan pertumbuhan ekonomi perusahaan.</p>	<p>Penelitian ini menggunakan variabel independen yang sama, yaitu keberagaman gender dewan.</p> <p>Penelitian ini menggunakan</p>	<p>Penelitian ini menggunakan Tobin's Q</p> <p>Penelitian ini menggunakan variabel kontrol</p> <p>Penelitian ini tidak menggunakan variabel moderasi</p>
10	<p><b>Istya Dwi Rima Putri, Faqiatul Mariya Waharini &amp; Annisa Hakim Purwatini (2021)</b></p> <p>Pengaruh Gender, Usia, dan Kebangsaan Asing terhadap Kinerja Keuangan Perusahaan</p> <p>ACE   Accounting Research Journal Vol. 1, No. 1, June 2021, 17-30</p>	<p>Penelitian menunjukkan bahwa gender memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja keuangan perusahaan, yang diukur dengan Return On Assets (ROA). Ini berarti bahwa keberadaan perempuan dalam dewan perusahaan dapat meningkatkan kinerja keuangan.</p>	<p>Variabel dependen pada penelitian ini sama yaitu kinerja keuangan perusahaan dan menggunakan proksi yang sama yaitu <i>return on asset (ROA)</i></p>	<p>Penelitian ini menggunakan variabel kontrol yaitu ukuran dewan, leverage, ukuran perusahaan dan independensi dewan.</p> <p>Penelitian ini tidak menggunakan variabel moderasi.</p> <p>Penelitian pada perusahaan yang berbeda.</p>

No	Judul dan Tahun Penelitian & Nama Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
				Periode penelitian yang berbeda.
11	<p><b>Katsuyuki Kubo, Thanh Thi Phuong Nguyen (2021)</b></p> <p><i>Female CEOs on Japanese corporate boards and firm performance</i></p> <p>Sumber : <i>Journal of The Japanese and International Economies</i></p>	Penelitian ini menemukan CEO yang di pimpin oleh perempuan di perusahaan jepang menunjukan tren positif dan berpengaruh positif terhadap kinerja perusahaan.	Variabel dependen pada penelitian ini sama yaitu kinerja perusahaan.	<p>Variabel independen pada penelitian ini berbeda.</p> <p>Penelitian ini tidak menggunakan variabel moderasi</p> <p>Penelitian pada perusahaan yang berbeda.</p> <p>Periode penelitian yang berbeda.</p>
12	<p><b>Michel Ferrary &amp; Stephane Deo (2022)</b></p> <p><i>Gender diversity and firm performance: when diversity at middle management and staff levels matter</i></p> <p>Sumber : <i>The International Journal of Human Resource Management</i></p>	Penelitian ini menemukan bahwa keberagaman gender berpengaruh positif terhadap kinerja keuangan perusahaan.	<p>Variabel independen pada penelitian ini sama yaitu keberagaman gender dewan.</p> <p>Variabel dependen pada penelitian ini sama yaitu kinerja perusahaan</p>	<p>Penelitian ini tidak menggunakan variabel moderasi.</p> <p>Penelitian pada perusahaan yang berbeda</p> <p>Periode penelitian yang berbeda.</p>
13	<p><b>Geeta Duppati, Narendar V. Rao, Neha Matlani, Frank Scrimgeour &amp; Debasis Patnaik (2019)</b></p> <p><i>Gender diversity and firm performance:</i></p>	Penelitian ini menunjukan bahwa keberagaman gender di dewan perusahaan berdampak positif dan signifikan terhadap kinerja keuangan	<p>Variabel independen pada penelitian ini sama yaitu keberagaman gender dewan.</p> <p>Variabel dependen pada penelitian ini</p>	<p>Penelitian ini tidak menggunakan variabel moderasi.</p> <p>Penelitian pada perusahaan yang berbeda</p>

No	Judul dan Tahun Penelitian & Nama Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
	<p><i>evidence from India and Singapore</i></p> <p>Sumber : Routledge Taylor &amp; Francis Group Applied Economics</p>	<p>perusahaan di India dan Singapura.</p>	<p>sama yaitu kinerja perusahaan</p>	<p>Periode penelitian yang berbeda.</p>
14	<p><b>Maria del Carmen Triana, Orlando C. Richard &amp; Weichieh Su</b> (2019)</p> <p><i>Gender diversity in senior management, strategic change, and firm performance: Examining the mediating nature of strategic change in high tech firms</i></p> <p>Sumber : Research Policy</p>	<p>Penelitian ini menemukan keberagaman gender dewan berpengaruh positif terhadap perubahan strategis di sektor teknologi</p> <p>Penelitian ini menemukan keberagaman gender dewan berpengaruh positif terhadap kinerja perusahaan di sektor teknologi.</p>	<p>Variabel independen pada penelitian ini sama, yaitu Keberagaman gender dewan.</p>	<p>Penelitian ini menggunakan variabel mediasi.</p> <p>Variabel dependen pada penelitian ini terdapat dua yaitu variabel perubahan strategis dan kinerja perusahaan.</p> <p>Penelitian pada perusahaan yang berbeda.</p> <p>Penelitian ini tidak menggunakan variabel moderasi</p> <p>Periode waktu penelitian yang berbeda.</p>
15	<p><b>Guy D. Fernando, Shalini Sarin Jain &amp; Arindam Tripathy</b> (2020)</p> <p><i>This cloud has a silver lining: Gender diversity, managerial ability, and firm performance</i></p>	<p>Penelitian ini menunjukkan bahwa keberagaman gender memiliki pengaruh positif terhadap kapabilitas manajerial</p> <p>Penelitian ini menemukan keberagaman gender</p>	<p>Variabel independen pada penelitian ini sama, yaitu Keberagaman gender dewan.</p>	<p>Variabel dependen pada penelitian ini terdapat dua yaitu variabel kapabilitas manajerial dan kinerja perusahaan.</p> <p>Penelitian pada perusahaan yang berbeda.</p>

No	Judul dan Tahun Penelitian & Nama Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
	Sumber : Journal of Business Research	berpengaruh positif terhadap kinerja perusahaan.		<p>Penelitian ini tidak menggunakan variabel moderasi</p> <p>Periode waktu penelitian yang berbeda.</p>
16	<p><b>Malek Hamed AlShirah, Faraj Salman Alfawareh, Ahmad Fahran Alshira'h, Ghaith Al-Eitan, Tareq Bani-Khalid &amp; Moh'd Alsqour</b> (2022)</p> <p><i>Do Corporate Governance and Gender Diversity Matter in Firm Performance (ROE)? Empirical Evidence from Jordan</i></p> <p>Sumber : Journal Economies MDPI</p>	Penelitian ini menemukan bahwa keberagaman gender memiliki pengaruh positif terhadap kinerja perusahaan.	<p>Variabel independen pada penelitian ini sama yaitu keberagaman gender dewan</p> <p>Variabel dependen pada penelitian ini sama yaitu kinerja perusahaan.</p>	<p>Penelitian ini menggunakan proksi return on asset (ROE) pada variabel kinerja perusahaan.</p> <p>Variabel moderasi yang berbeda.</p> <p>Penelitian pada perusahaan yang berbeda</p> <p>Periode waktu penelitian yang berbeda.</p>
17	<p><b>Mohammed G. Abdulkader, Yongqiang Gao &amp; Ahmed A. Elamer</b> (2024)</p> <p><i>Board gender diversity and ESG performance: The mediating role of temporal orientation in South Africa context</i></p>	Penelitian ini menemukan bahwa keberagaman gender di dewan perusahaan memiliki pengaruh negatif terhadap kinerja ESG	Variabel independen pada penelitian ini sama yaitu keberagaman gender dewan	<p>Variabel pada penelitian ini berbeda.</p> <p>Penelitian ini tidak menggunakan moderasi</p> <p>Penelitian pada perusahaan yang berbeda</p>

No	Judul dan Tahun Penelitian & Nama Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
	Sumber : Journal of Cleaner Production			Periode waktu penelitian yang berbeda.
18	<p><b>Valentina Marquez-Cardenas, Juan David Gonzales-Ruiz &amp; Eduardo Duque-Grisales (2022).</b></p> <p><i>Board gender diversity and firm performance: evidence from Latin America</i></p> <p>Sumber : Journal Of Sustainable Finance &amp; Investment 2022, VOL. 12, NO. 3, 785–808 Taylor &amp; Francis Group</p>	<p>Penelitian ini menungkapkan bahwa keberagaman gender dewan tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja perusahaan yang diukur dengan Return on Assets (ROA) di perusahaan-perusahaan yang terdaftar di Latin Amerika.</p>	<p>Variabel independen pada penelitian ini sama yaitu keberagaman gender dewan</p> <p>Variabel dependen pada penelitian ini sama yaitu kinerja keuangan perusahaan</p>	<p>Penelitian ini tidak menggunakan moderasi</p> <p>Penelitian pada perusahaan yang berbeda</p> <p>Periode waktu penelitian yang berbeda.</p>
19	<p><b>Muskan Sahu, Waleed M. Alahdal, Dharen Kumar Pandey, Sareed Rabea Baatwah &amp; Mohammed Saleh Bajahed (2025)</b></p> <p><i>Board gender diversity and firm performance: Unveiling the ESG effect</i></p> <p>Sumber : Journal Sustainable Futures</p>	<p>Penelitian ini menunjukkan bahwa keberagaman gender di dewan perusahaan memiliki pengaruh positif terhadap kinerja perusahaan.</p> <p>Penelitian ini menunjukkan kinerja ESG berpengaruh positif terhadap Kinerja perusahaan</p>	<p>Variabel independen pada penelitian ini sama yaitu keberagaman gender dewan.</p> <p>Variabel dependen pada penelitian ini sama yaitu kinerja perusahaan.</p>	<p>Penelitian ini menggunakan proksi return on asset (ROE) pada variabel kinerja perusahaan.</p> <p>Penelitian ini tidak menggunakan moderasi</p> <p>Penelitian pada perusahaan yang berbeda</p> <p>Periode waktu penelitian yang berbeda.</p>
20	<p><b>Sana Mohsni, Isaac Otchere &amp;</b></p>	<p>Penelitian ini menemukan bahwa keberagaman</p>	<p>Variabel independen pada penelitian</p>	<p>Variabel dependen pada penelitian ini</p>

No	Judul dan Tahun Penelitian & Nama Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
	<p><b>Saquib Shahiar (2021)</b></p> <p><i>Board gender diversity, firm performance and risk-taking in developing countries: The moderating effect of culture</i></p> <p>Sumber : <i>Journal of International Financial Markets, Institutions &amp; Money</i></p>	<p>gender di dewan memiliki hubungan negatif dengan risiko operasional</p> <p>Penelitian ini menemukan keberagaman gender dewan berpengaruh positif terhadap kinerja keuangan perusahaan.</p>	<p>ini sama yaitu keberagaman gender dewan.</p>	<p>terdapat dua yaitu variabel kapabilitas manajerial dan kinerja perusahaan.</p> <p>Penelitian pada perusahaan yang berbeda</p> <p>Periode waktu penelitian yang berbeda.</p>

Bedasarkan penelitian terdahulu yang tertera pada tabel 2.1 terdapat beberapa variabel yang sama dengan penelitian yang dilakukan oleh penulis yaitu variabel yang diteliti mencangkup keberagaman gender dewan yang diproksikan dewan komisaris perempuan (DKP) dan dewan direksi perempuan (DDP) sebagai variabel independen dan kinerja perusahaan yang diproksikan *return on assets* (ROA) sebagai variabel dependen. Penulis tidak menemukan variabel moderasi yang menggunakan ukuran perusahaan *ln asset* pada penelitian terdahulu.

Namun adanya persamaan pada penelitian, tetap terdapat perbedaan antara penelitian terdahulu dengan penelitian yang akan dilakukan yaitu diantaranya objek penelitian, periode penelitian, begitupun hasil penelitian yang diteliti. Masih terdapat banyak perbedaan hasil penelitian, selain itu belum ada penelitian yang sama persis sama dengan penelitian pengaruh keberagaman gender dewan terhadap kinerja perusahaan yang dimoderasi oleh ukuran perusahaan.

### **2.3 Kerangka Pemikiran**

Sekaran dan Bougie (2019) mendefinisikan bahwa Kerangka pemikiran sebagai sebuah model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah didefinisikan sebagai masalah yang penting. Di bawah ini merupakan kerangka pemikiran penelitian ini yang terdiri dari Keberagaman Gender Dewan sebagai variabel independen, Kinerja perusahaan sebagai variabel dependen dan Ukuran Perusahaan sebagai variabel moderasi.

#### **2.3.1 Pengaruh Keberagaman Gender Dewan terhadap Kinerja Keuangan Perusahaan**

Menurut agency theory dinyatakan bahwa konflik kepentingan dan asimetri informasi yang muncul pada perusahaan. Keberagaman gender yaitu perempuan dalam struktur dewan dapat menambah wawasan dan juga menambah inovasi dan kreatifitas, karena pada umumnya perempuan memiliki rasa ingin tahu yang lebih besar dan cenderung lebih bertanya-tanya dalam hal pengetahuan sehingga hal tersebut dapat merancang strategi perusahaan untuk kedepannya (Gunawan dan Wijaya 2021).

Dengan adanya perempuan dalam struktur dewan dipercaya dapat semakin memperkuat pengambilan keputusan dan kebijakan informasi untuk kinerja Keuangan sehingga dengan semakin tepat kebijakan dan keputusan yang diambil oleh dewan perempuan maka akan semakin meningkatkan kinerja perusahaan (Thoomaszen dan Hidayat 2020). Keberagaman gender dewan merupakan representasi yang seimbang antara laki-laki dan perempuan dalam struktur dewan perusahaan atau organisasi. Sesuai dengan kewenangan anggota dewan masing-masing mempunyai tugas seperti dewan direksi perempuan dan dewan komisaris perempuan.

Dewan Direksi Perempuan secara umum memiliki fungsi yang sama dengan dewan direksi laki-laki yaitu dapat mampu menjalankan tanggung jawab dan mengambil keputusan, namun dengan penekanan pada perspektif dan pengalaman yang dibawa oleh anggota perempuan. Dewan direksi perempuan memiliki peran penting dalam memperjuangkan keberagaman dan inklusivitas dalam lingkungan kerja, yang dapat meningkatkan budaya perusahaan secara keseluruhan. Dengan keterlibatan perempuan dalam posisi ini, diharapkan dapat mendorong inovasi dan menciptakan solusi yang lebih kreatif, serta membantu organisasi merespons tantangan dan peluang di pasar dengan lebih efektif.

Dewan Komisaris perempuan mempunyai tugas dan fungsi yang sama dengan komisaris laki-laki yaitu dapat mampu menjalankan tanggung jawab untuk mengawasi kelengkapan serta kualitas informasi laporan keuangan atas kinerja direksi. Dewan direksi perempuan bertanggung jawab untuk melindungi kepentingan pemegang saham dan pemangku kepentingan lainnya, serta memberikan pandangan yang berharga dalam pengambilan keputusan penting. Kehadiran perempuan dalam dewan komisaris juga berkontribusi pada peningkatan keberagaman perspektif, yang dapat menghasilkan analisis yang lebih komprehensif terhadap risiko dan peluang yang dihadapi perusahaan. Selain itu, mereka memiliki peran penting dalam mendorong praktik bisnis yang etis dan berkelanjutan, serta menciptakan lingkungan kerja yang inklusif. Dengan membawa pengalaman dan wawasan unik, dewan komisaris perempuan dapat membantu perusahaan dalam mencapai tujuan strategis dan meningkatkan kinerja secara keseluruhan. Meskipun demikian, pelaksanaan tanggung jawab masing-masing dewan perempuan tetap menjadi tugas bersama (Intia & Azizah 2021).

Menurut penelitian (Hernández-Atienza et al. 2024) menunjukkan bahwa kinerja perusahaan dipengaruhi secara positif oleh keberagaman gender dewan artinya semakin banyak jumlah anggota dewan perempuan maka kinerja perusahaan semakin meningkat. Hasil penelitian yang dilakukan oleh (Gunawan and Wijaya 2021), (Putri et al. 2021), (Brahma et al. 2021) juga memperkuat pernyataan bahwa keberagaman gender dewan berpengaruh terhadap kinerja keuangan perusahaan.

### **2.3.2 Ukuran Perusahaan Memoderasi Pengaruh Keberagaman Gender Dewan terhadap Kinerja Keuangan Perusahaan**

Ukuran perusahaan adalah tingkat besar atau kecilnya perusahaan untuk mendapatkan keuntungan yang diperoleh berdasarkan total aset perusahaan. Besarnya ukuran perusahaan menunjukkan bahwa perusahaan tersebut merupakan perusahaan yang sukses, sehingga para investor memiliki kepercayaan lebih untuk melakukan investasi pada perusahaan dikarenakan investor percaya bahwa perusahaan dapat membayar kembali uang yang diberikan. Dengan meningkatnya sumber pembiayaan dari utang, maka pendapatan dari beban bunga pun semakin besar yang hal ini menunjukkan bahwa profitabilitas perusahaan meningkat.

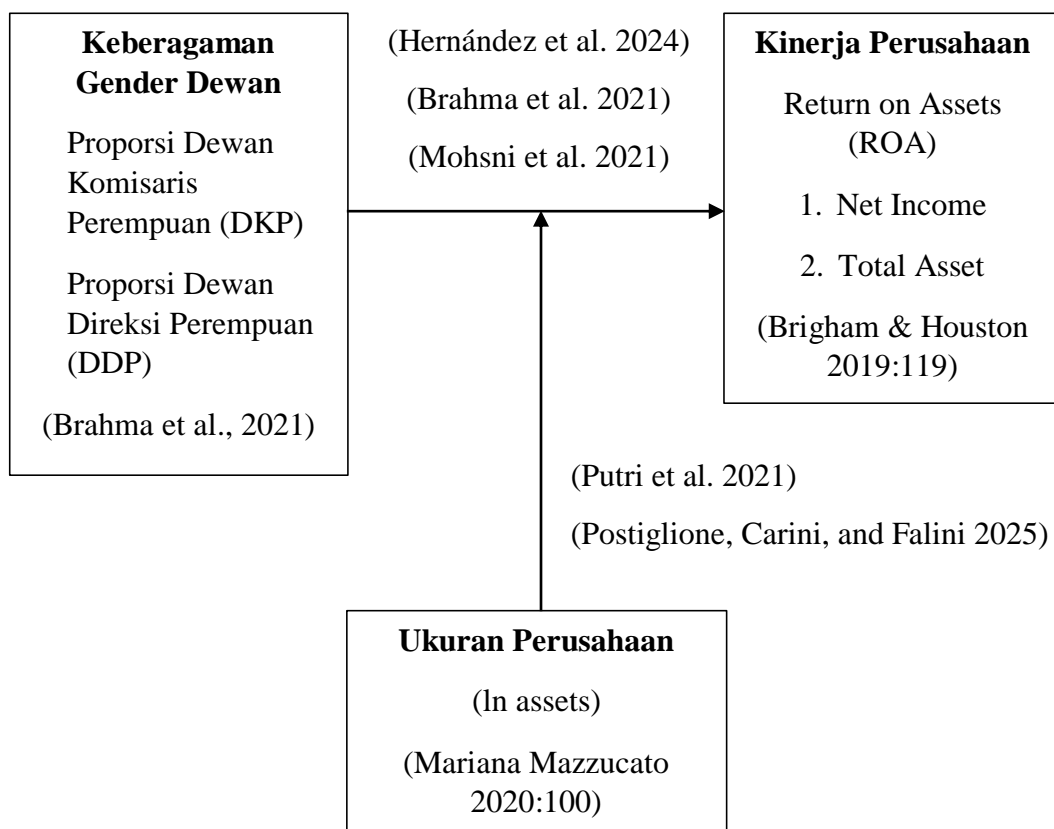
Ukuran perusahaan berperan sebagai variabel moderasi dalam hubungan antara keberagaman gender dan kinerja keuangan. Perusahaan dengan ukuran yang lebih besar cenderung memiliki struktur organisasi yang lebih kompleks, akses terhadap sumber daya yang lebih luas dan sistem tata kelola yang lebih formal. Dalam konteks ini, keberagaman gender dalam kepemimpinan dapat lebih

efektif dalam meningkatkan kinerja keuangan karena adanya dukungan dari infrastruktur yang lebih kuat, jaringan bisnis yang lebih luas, serta kebijakan yang lebih inklusif terhadap keberagaman.

Sebaliknya, pada perusahaan dengan ukuran perusahaan yang kecil, meskipun keberagaman gender tetap memberikan manfaat dalam pengambilan keputusan, dampak terhadap kinerja keuangan mungkin tidak sebesar pada perusahaan besar. Hal ini disebabkan oleh keterbatasan sumber daya, kurangnya sistem pendukung yang optimal, serta struktur organisasi yang lebih sederhana yang memungkinkan keputusan lebih terpusat pada individu tertentu daripada hasil kolaborasi tim yang beragam. Dengan demikian ukuran perusahaan dapat memperkuat atau memperlemah pengaruh keberagaman gender terhadap kinerja keuangan, dimana efek positif dari keberagaman gender cenderung lebih signifikan pada perusahaan besar dibandingkan dengan perusahaan kecil.

#### **2.4 Paradigma Penelitian**

Paradigma penelitian diartikan sebagai pola pikir yang menggambarkan korelasi atau hubungan antara variabel yang akan diteliti (Sugiyono, 2017). Berdasarkan latar belakang, kajian pustaka dan hasil penelitian terdahulu, maka paradigma penelitian ini adalah seperti gambar berikut:



**Gambar 2. 1 Paradigma Penelitian**

## 2.5 Hipotesis Penelitian

Hipotesis dapat didefinisikan sebagai pernyataan tentatif, namun dapat diuji, yang akan memprediksikan apa yang diharapkan akan ditemukan dalam data empiris penelitian Sekaran dan Bougie (2019:83). Hipotesis dikatakan sementara karena jawaban yang diberikan baru berdasarkan pada teori yang relevan, belum berdasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data. Jadi hipotesis juga dapat dinyatakan sebagai jawaban teoritis terhadap rumusan masalah penelitian, belum jawaban yang empiric. Berdasarkan penjelasan pada kerangka pemikiran di atas, maka hipotesis dalam penelitian adalah sebagai berikut:

H1 : Keberagaman Gender Dewan berpengaruh terhadap Kinerja Keuangan Perusahaan

- H1.1 : Keberagaman Gender Dewan direksi berpengaruh terhadap Kinerja Keuangan Perusahaan
- H1.2 : Keberagaman Gender Dewan komisaris berpengaruh Kinerja Keuangan Perusahaan.
- H2 : Ukuran Perusahaan memoderasi pengaruh Keberagaman Gender Dewan terhadap Kinerja Keuangan Perusahaan
- H2.1 : Ukuran Perusahaan memoderasi pengaruh Keberagaman Gender Dewan Direksi terhadap Kinerja Keuangan Perusahaan
- H2.2 : Ukuran Perusahaan memoderasi pengaruh Keberagaman Gender Dewan Direksi terhadap Kinerja Keuangan Perusahaan.