

## PENGARUH DEWAN KOMISARIS PEREMPUAN , DEWAN DIREKSI PEREMPUAN , DAN KOMITE AUDIT PEREMPUAN TERHADAP KINERJA PERUSAHAAN MANUFAKTUR PADA 2016-2018

**Bobie Valentinus Gunawan**

*bobievalentinus96@gmail.com*

**Hendra Wijaya\*)**

*hendrawijaya@ukwms.ac.id*

*Universitas Katolik Widya Mandala Surabaya*

### ARTICLE INFO

**Article history:**

*Received : September 6<sup>th</sup>, 2021*

*Revised : October 11<sup>th</sup>, 2021*

*Accepted : November 05<sup>th</sup>, 2021*

**\*) Corresponding Author:**

*hendrawijaya@ukwms.ac.id*

**Key words:**

*Dewan Komisaris Perempuan;  
Direksi Perempuan; Komite Audit  
Perempuan; Kinerja Perusahaan*

**DOI:** 10.33508/jima.v10i2.3563

### ABSTRACT

*This study aims to determine the effect of the female board of commissioners, female board of directors, and female audit committee on the performance of Manufacturing companies listed on the IDX in the 2016-2018 observation year. The research data was obtained from financial reports published on the IDX. A total of 80 manufacturing companies data with a total of 240 years of observation of the company studied using multiple linear regression method. In this study used leverage and size control variables. The results obtained indicate that there is no significant relationship between female board of commissioners, female board of directors, and female audit committee on company performance.*

### ABSTRAK

*Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh dewan komisaris wanita, dewan direksi wanita, dan komite audit wanita terhadap kinerja perusahaan Manufaktur yang terdaftar di BEI pada tahun pengamatan 2016-2018. Data penelitian diperoleh dari laporan keuangan yang dipublikasikan di BEI. Sebanyak 80 data perusahaan manufaktur dengan total 240 tahun pengamatan perusahaan yang diteliti menggunakan metode regresi linier berganda. Dalam penelitian ini digunakan variabel leverage dan size control. Hasil yang diperoleh menunjukkan bahwa tidak terdapat hubungan yang signifikan antara dewan komisaris wanita, dewan direksi wanita, dan komite audit wanita terhadap kinerja perusahaan.*

### PENDAHULUAN

Di tengah ketatnya persaingan yang terjadi saat ini, perusahaan saling berlomba untuk terus menjadi yang terbaik. Salah satu parameter tolok ukur keberhasilan perusahaan dapat ditinjau dari kinerja keuangan perusahaan. Naz dkk., (2016) menjelaskan bahwa kinerja keuangan perusahaan mengindikasikan sejauh mana perusahaan telah berhasil dalam mengelola perusahaan yang dinilai berdasarkan berbagai instrumen keuangan. Kinerja keuangan cenderung menunjukkan tingkat kesehatan perusahaan ditinjau dari aspek keuangan. Pada dasarnya pengukuran kinerja perusahaan juga dapat ditinjau dari aspek non finansial, namun

aspek finansial adalah aspek yang lebih sering digunakan dalam mengukur kinerja perusahaan. Hal ini disebabkan karena kinerja keuangan perusahaan akan sangat reflektif dalam mewakili bagaimana perusahaan dikelola dan dijalankan oleh pihak manajemen dalam periode kinerja tertentu (Matar dan Eneizan, 2018).

Indonesia memerlukan peranan perempuan sebagai tenaga kerja untuk turut berkontribusi dalam pengembangan perekonomian negara. Laporan yang diterbitkan oleh Badan Pusat Statistik 2018 menyatakan bahwa peran perempuan dalam pembangunan meliputi peran reproduktif, produktif, dan sosial. Yang dimaksud peran reproduktif adalah fungsi perempuan yang dapat hamil, melahirkan, menyusui, dan merawat

anak dalam keluarga. Peran produktif adalah perempuan melakukan karya-karya produktif dengan berbagai profesi yang menghasilkan, sedangkan peran sosial adalah peran perempuan yang banyak dilakukan dalam membantu masyarakat.

Dalam bukunya, Endraswati (2016) menjelaskan bahwa peranan perempuan di sektor perekonomian dapat merambah hingga sektor eksekutif. Dijelaskan bahwa perempuan dapat turut menduduki kursi dewan baik dewan komisaris maupun dewan direksi. Dijelaskan bahwa keberadaan perempuan dalam corporate board diyakini akan membawa dampak positif bagi perusahaan. Meski demikian, dijelaskan juga bahwa pada dasarnya keberadaan tersebut juga harus didukung dengan berbagai latar belakang yang mumpuni dalam proses pengambilan keputusan seperti contohnya jenjang pendidikan dan pengalaman kerja yang sesuai. Penelitian yang membahas keterkaitan antara perempuan yang duduk dalam dewan komisaris maupun direksi dilakukan oleh Kılıç dan Kuzey (2017) dan menunjukkan hasil bahwa terdapat keterkaitan erat antara keberadaan perempuan dalam dewan dengan peningkatan kinerja perusahaan

Penelitian yang dilakukan oleh Brahma, Nwafor, dan Boateng (2019) menguraikan bahwa peranan perempuan sebagai dewan komisaris dan dewan direksi sangat penting dalam perusahaan. Perempuan juga diperhitungkan sebagai human capital bagi perusahaan dan berhak mendapatkan peluang untuk berkontribusi terhadap perusahaan sejajar dengan laki-laki. Dijelaskan juga dalam penelitian tersebut bahwa hingga saat ini diyakini bahwa proporsi perempuan yang duduk dalam dewan komisaris maupun direksi perusahaan terus meningkat jumlahnya. Hal ini disebabkan karena pada masa kini, persoalan gender bukan lagi halangan bagi perempuan untuk mengejar karir.

Selain posisi dalam dewan atau eksekutif perusahaan, perempuan juga dapat menempati berbagai posisi seperti contohnya dalam komite audit perusahaan. Miglani dan Ahmed (2019) menjelaskan dalam penelitiannya bahwa komite audit memegang peranan penting dalam membantu perusahaan untuk menyediakan transparansi dan reliabilitas laporan terhadap pihak internal maupun eksternal. Dalam penelitian ini disebutkan bahwa keberadaan perempuan dalam tim komite audit akan membawa keuntungan karena perempuan dianggap memiliki kecenderungan untuk lebih

teliti, berhati-hati, menghindari resiko, dan dianggap lebih berintegritas sehingga mampu menyajikan aktivitas dan output audit yang lebih baik.

Din, Cheng, Ahmad, Sheikh, Adedigba, Zhao, dan Nazneen (2020) dalam penelitiannya mengaitkan antara keberadaan perempuan dalam komite audit dengan proses internal control dan financial reporting quality yang lebih baik. Hal ini membuat perusahaan dapat memanfaatkan hasil financial report tersebut untuk kepentingan peningkatan kinerja perusahaan.

Berbagai uraian penelitian yang telah dipaparkan menunjukkan bahwa pada dasarnya perempuan memiliki peran yang penting dalam perusahaan ketika menjabat dalam dewan direksi maupun dewan komisaris. Dan bahkan perempuan turut berperan ketika menempati posisi dalam komite audit. Meski demikian Brahma, Nwafor, dan Boateng (2019) juga menyebutkan bahwa peranan tersebut masih belum dapat secara konsisten dibuktikan. Oleh karenanya dalam penelitian ini akan diamati peranan perempuan dalam dewan komisaris, dewan direksi dan komite audit terhadap kinerja perusahaan pada obyek perusahaan manufaktur di Indonesia dengan cakupan rentang waktu penelitian dari tahun 2016-2018. Perusahaan manufaktur dipilih dalam penelitian ini karena kontribusi sektor manufaktur pada perekonomian Indonesia adalah yang paling besar. Kacaribu, Sabrina, Desdiani, dan Riefky (2020) menjelaskan bahwa sektor manufaktur berkontribusi terhadap pertumbuhan GDP Indonesia hingga 3.59% tahun terhitung sejak 2016-2018 dimana pertumbuhan rata-rata GDP Indonesia pada kurun 2016-2018 adalah 5.05%.

## KAJIAN LITERATUR

### Teori Keagenan

Teori keagenan berfokus pada adanya konflik antara principal dan agent. Dalam teori ini diuraikan bahwa dewan direksi perlu memenuhi tanggung jawab dan peran krusial dalam perusahaan untuk melakukan pengawasan dan pengendalian. Dewan direksi bertanggung jawab terhadap pihak stakeholders (Kılıç dan Kuzey, 2017). Teori keagenan dalam penelitian ini digunakan untuk menjelaskan pengaruh keberagaman gender (board gender diversity) terhadap kinerja perusahaan. Diuraikan juga bahwa keberadaan perempuan dalam posisi dewan direksi akan mampu mereduksi potensi

terjadinya agency conflict dalam perusahaan dengan jalan berkontribusi terhadap aplikasi sudut pandang yang lebih bervariasi dalam penetapan berbagai kebijakan perusahaan.

#### Tata Kelola dan Mekanisme Tata Kelola

Muda dkk., (2017) menguraikan bahwa tata kelola perusahaan adalah suatu bentuk atau sistem yang diterapkan oleh perusahaan yang mengatur jalannya kinerja perusahaan. Dengan adanya suatu mekanisme dalam tata kelola perusahaan maka pihak manajemen akan memiliki tuntunan untuk secara langsung mengontrol dan mengarahkan perusahaan untuk memenuhi target dan tujuan perusahaan serta memberikan nilai tambah yang menguntungkan bagi seluruh pihak pemangku kepentingan dalam suatu perusahaan.

Dalam penelitian ini prinsip tata kelola yang baik akan dapat dijalankan dengan adanya fungsi pengawasan dari anggota dewan komisaris perempuan, dewan direksi perempuan, dan juga dewan komite audit perempuan. Hal ini disebabkan karena menurut penelitian perempuan akan memiliki nilai etika yang lebih tinggi dan juga dikatakan memiliki beberapa kelebihan dibanding laki-laki dalam menjalankan fungsi manajemen (Ismail dan Abdullah, 2013). Oleh karenanya keberadaan perempuan akan dapat semakin meningkatkan fungsi tata kelola dalam perusahaan

#### Pengembangan Hipotesis

Dewan komisaris perempuan dalam penelitian ini mengindikasikan proporsi jumlah dewan komisaris perempuan dalam suatu perusahaan dibanding dengan total jumlah dewan komisaris perusahaan tersebut. Persentase dewan komisaris perempuan yang lebih tinggi dikaitkan dengan kinerja perusahaan. Puspitasari dan Januarti (2014) dalam hasil penelitiannya menemukan bahwa keberagaman demografis (termasuk gender dan keanekaragaman ras) mempengaruhi kinerja tugas melalui hubungannya dengan konflik. Hal tersebut berhubungan dengan pengambilan keputusan dan pengawasan dewan terhadap penyusunan laporan keuangan. Dengan adanya perempuan, maka akan lebih teliti dan sedikit kemungkinan akan terjadinya kecurangan pada pembuatan laporan keuangan. Adanya formasi dewan yang heterogen dapat menciptakan suasana dimana terjadi komunikasi yang lebih kompak dan

memberikan aspek pertimbangan dari berbagai sudut pandang. Kondisi ini memungkinkan adanya diskusi yang lebih proaktif dan pencapaian berbagai solusi untuk suatu tujuan perusahaan pada akhirnya mampu menghasilkan kinerja perusahaan yang lebih baik.

Dewan direksi perempuan dalam penelitian ini mengindikasikan proporsi jumlah dewan direksi dengan jenis kelamin perempuan dalam suatu perusahaan dibanding dengan total jumlah dewan direksi perusahaan tersebut. Persentase dewan direksi perempuan yang lebih tinggi dikaitkan dengan kinerja perusahaan. Perusahaan dengan manajemen puncak yang terdiri dari laki-laki dan perempuan yang membawa keterampilan yang berbeda, pengetahuan dan pengalaman memiliki akses ke lebih banyak dan lebih baik kreativitas dan inovasi bisnis. Kusuma, Sudarman, dan Astutik (2018) menjelaskan bahwa peningkatan jumlah perempuan di dewan menghasilkan perbaikan penting hasil ekonomi perusahaan (hubungan positif antara keanekaragaman papan gender dan kinerja perusahaan).

Komite audit perempuan yang dimaksudkan dalam penelitian ini adalah komite audit perusahaan. Keberadaan perempuan dalam komite audit dibandingkan dengan jumlah total komite audit perusahaan. Din dkk., (2020) menjelaskan bahwa keberadaan perempuan dalam dewan komite audit perusahaan akan berdampak positif terhadap kinerja perusahaan. Hal ini disebabkan karena perempuan dianggap memiliki kemampuan yang unik dan berbeda dari laki-laki. Selain ditinjau dari sisi kemampuan, perempuan juga dipandang memiliki cara pandang yang berbeda sehingga dapat melakukan fungsi audit dengan lebih cermat dan teliti. Kecermatan dan ketelitian yang lebih baik inilah yang mendorong peranan perempuan dalam komite audit untuk menjalankan fungsi pengawasan yang lebih kompleks dan tentunya hal ini berdampak terhadap peningkatan kinerja perusahaan, khususnya ditinjau dari aspek kinerja keuangan.

Berdasarkan hasil penelitian terdahulu maka hipotesis penelitian dapat disusun sebagai berikut:

- H1: Semakin banyak dewan komisaris perempuan, maka semakin tinggi kinerja perusahaan
- H2: Semakin banyak dewan direksi perempuan, maka semakin tinggi kinerja perusahaan

H<sub>3</sub>: Semakin banyak komite audit perempuan, maka semakin tinggi kinerja perusahaan

## METODE PENELITIAN

### Populasi dan sampel penelitian

Populasi penelitian ini adalah perusahaan all sectors yang laporan keuangannya terdaftar di BEI pada periode observasi 2018-2020 dengan lengkap tanpa ada tahun pengamatan yang hilang.

Sampel penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah perusahaan manufaktur yang secara konsisten terdaftar di BEI dan menerbitkan laporan keuangan pada kurun waktu observasi yaitu 2016-2018. Kriteria sampel dalam penelitian ini meliputi:

1. Perusahaan sektor manufaktur yang menerbitkan laporan keuangan secara berturut-turut pada periode 2016-2018
2. Mata uang yang digunakan dalam laporan keuangan adalah Rupiah (IDR)
3. Data keuangan yang dilaporkan dapat memenuhi kebutuhan penelitian dalam periode penelitian 2016-2018.

### Variabel Penelitian

Variabel independen dalam penelitian ini adalah dewan komisaris perempuan, dewan direksi perempuan, dan komite audit perempuan. Variabel dependen yang digunakan dalam penelitian ini adalah kinerja perusahaan.

Dewan komisaris perempuan yang dimaksudkan dalam penelitian ini adalah proporsi komisaris wanita pada dewan komisaris perusahaan (Brahma, Nwafor, dan Boateng, 2019). Pengukuran yang digunakan untuk mengukur dewan komisaris perempuan dalam penelitian ini adalah

$$DDP = (\text{Komisaris Wanita}) / (\text{Dewan Komisaris Perusahaan})$$

Dewan direksi perempuan dalam penelitian ini adalah proporsi direksi wanita pada dewan direksi perusahaan (Miglani dan Ahmed, 2019). Alat ukur dewan direksi perempuan dalam penelitian ini menggunakan perhitungan sebagai berikut:

$$DKP = (\text{Direksi Perempuan}) / (\text{Dewan Direksi Perusahaan})$$

Komite audit perempuan adalah proporsi komite audit perempuan pada komite audit

perusahaan (Miglani dan Ahmed, 2019). Alat ukur dewan komite audit perempuan dalam penelitian ini menggunakan perhitungan sebagai berikut:

$$KAP = (\text{Komite Audit Perempuan}) / (\text{Komite Audit Perusahaan})$$

Leverage adalah proporsi total liabilitas perusahaan terhadap total ekuitas perusahaan. Leverage dapat menunjukkan tingkat resiko perusahaan terkait dengan jumlah utang yang dimiliki perusahaan. Berdasarkan Kasmir (2016:157) leverage diukur dengan indikator hitung sebagai berikut (perbaiki definisi operasional):

$$\text{Leverage} = (\text{Total liabilitas}) / (\text{Total Ekuitas})$$

Size adalah ukuran perusahaan yang digambarkan dari nilai total aset perusahaan yang menurut Rahdal (2017) diukur dengan indikator hitung sebagai berikut (perbaiki definisi operasional):

$$\text{Size} = \log (\text{Total Aset})$$

### Paradigma Penelitian

Desain penelitian ini adalah bentuk penelitian kuantitatif yang bertujuan untuk mengamati pengaruh dari dewan direksi perempuan, dewan komisaris perempuan, dan komite audit perempuan terhadap kinerja perusahaan. Penelitian yang didesain dengan model kuantitatif akan menggunakan data penelitian berupa angka yang diolah dan disajikan sebagai hasil penelitian dan bahan pembahasan.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

**Tabel 1: Hasil Uji Deskriptif**

	N	Min	Max	Mean	Std. Deviation
ROA	240	-.19	.30	.0472	.07282
DKP	240	.00	.50	.0861	.14092
DDP	240	.00	.44	.0797	.11721
KAP	240	.00	.67	.1664	.23879
LEV	240	.05	.91	.4329	.20446
SIZE	240	24.42	32.20	28.494	1.5295

### Hasil Temuan 1

1. Pada variabel dewan komisaris perempuan (X1) didapati nilai rata-rata dari sektor perusahaan manufaktur yang diteliti dalam penelitian ini adalah sebanyak 0.0861. Hal ini menunjukkan bahwa rata-rata jumlah perbandingan antara dewan komisaris perempuan terhadap total anggota dewan komisaris adalah 8.61%. Angka standar deviasi sebesar 0.14092 menunjukkan bahwa variasi jumlah dewan komisaris perempuan pada perusahaan sektor manufaktur tergolong tinggi. Nilai minimum dari dewan komisaris perempuan dalam penelitian ini adalah 0.000 yang menunjukkan bahwa proporsi terendah dewan komisaris perempuan terhadap total dewan komisaris pada perusahaan manufaktur yang diteliti adalah sebanyak 0% atau menunjukkan bahwa terdapat perusahaan yang tidak memiliki dewan komisaris perempuan dalam perusahaan. Sedangkan nilai maksimum yaitu 0.5 yang menunjukkan bahwa proporsi tertinggi dewan komisaris perempuan terhadap total dewan komisaris pada perusahaan manufaktur yang diteliti adalah sebanyak 50%.
2. Pada variabel dewan direksi perempuan (X2) didapati nilai rata-rata dari sektor perusahaan manufaktur yang diteliti dalam penelitian ini adalah sebanyak 0.0797. Hal ini menunjukkan bahwa rata-rata jumlah perbandingan antara dewan direksi perempuan terhadap total anggota dewan direksi adalah 7.97%. Angka standar deviasi sebesar 0.11721 menunjukkan bahwa variasi jumlah dewan direksi perempuan pada perusahaan sektor manufaktur tergolong tinggi. Nilai minimum dari dewan direksi perempuan dalam penelitian ini adalah 0.000 yang menunjukkan bahwa proporsi terendah dewan direksi perempuan terhadap total dewan direksi pada perusahaan manufaktur yang diteliti adalah sebanyak 0% atau menunjukkan bahwa terdapat perusahaan yang tidak memiliki dewan direksi perempuan dalam perusahaan. Sedangkan nilai maksimum yaitu 0.44 yang menunjukkan bahwa proporsi tertinggi dewan direksi perempuan terhadap total dewan direksi pada perusahaan manufaktur yang diteliti adalah sebanyak 44%.
3. Pada variabel komite audit perempuan (X3) didapati nilai rata-rata dari sektor perusahaan manufaktur yang diteliti dalam penelitian ini adalah sebanyak 0.1664. Hal ini menunjukkan bahwa rata-rata jumlah perbandingan antara

komite audit perempuan terhadap total anggota komite audit adalah 16.64%. Angka standar deviasi sebesar 0.23879 menunjukkan bahwa variasi jumlah komite audit perempuan pada perusahaan sektor manufaktur tergolong tinggi. Nilai minimum dari komite audit perempuan dalam penelitian ini adalah 0.000 yang menunjukkan bahwa proporsi terendah komite audit perempuan terhadap total komite audit pada perusahaan manufaktur yang diteliti adalah sebanyak 0% atau menunjukkan bahwa terdapat perusahaan yang tidak memiliki komite audit perempuan dalam perusahaan. Sedangkan nilai maksimum yaitu 0.67 yang menunjukkan bahwa proporsi tertinggi komite audit perempuan terhadap total komite audit pada perusahaan manufaktur yang diteliti adalah sebanyak 67%.

4. Pada variabel leverage didapati nilai rata-rata dari sektor perusahaan manufaktur yang diteliti dalam penelitian ini adalah sebanyak 0.4329. Hal ini menunjukkan bahwa rata-rata jumlah perbandingan antara total liabilitas terhadap total ekuitas dari perusahaan manufaktur yang diteliti adalah 43.29%. Angka standar deviasi sebesar 0.20446 menunjukkan bahwa variasi jumlah leverage pada perusahaan sektor manufaktur tergolong tinggi. Nilai minimum dari leverage dalam penelitian ini adalah 0.05 yang menunjukkan bahwa nilai leverage dari perusahaan manufaktur yang diteliti adalah pada tingkat 5% sedangkan nilai maksimum yaitu 0.91 yang menunjukkan bahwa tingkat tertinggi leverage pada perusahaan manufaktur yang diteliti adalah sebanyak 91%.
5. Pada variabel size didapati nilai rata-rata dari sektor perusahaan manufaktur yang diteliti dalam penelitian ini adalah sebanyak 28.4947. Hal ini menunjukkan bahwa rata-rata jumlah nilai log total aset dari perusahaan manufaktur yang diteliti adalah 28.4947. Angka standar deviasi sebesar 1.52950 menunjukkan bahwa variasi jumlah size pada perusahaan sektor manufaktur tergolong tinggi. Nilai minimum dari size dalam penelitian ini adalah 24.42 sedangkan nilai maksimum yaitu 32.20.

#### Hasil Temuan 2

**Tabel 2: Hasil Uji Hipotesis**

Variabel	Koefisien	T	Sig T
DKP	-.275	-3.732	.000
DDP	.055	1.930	.055
KAP	-.033	-.970	.333
LEV	-.020	-1.228	.221
SIZE	-.190	-9.461	.000
DKP	.014	5.556	.000

Berdasarkan Tabel 2 maka dapat dibuat persamaan penelitian ini yaitu:

$$FP = -0.275 + 0.055 DKP - 0.033 DDP - 0.20 KAP$$

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel dewan komisaris perempuan tidak berpengaruh terhadap kinerja perusahaan. Hasil ini menegaskan bahwa hipotesis pertama penelitian ditolak. Hasil yang diperoleh tidak sejalan dengan hasil dari penelitian terdahulu yang dikemukakan yaitu Puspitasari dan Januarti (2014) serta Din dkk., (2020). Meski demikian penelitian Saidat dkk., (2020) menunjukkan hasil serupa dimana dalam penelitian tersebut didapati bahwa keberadaan dewan komisaris perempuan tidak berdampak signifikan terhadap kinerja perusahaan. Saidat dkk., (2020) menjelaskan bahwa tingkat proporsi dewan komisaris perempuan yang sangat kecil dapat menjadi salah satu alasan mengapa keberadaan perempuan dalam dewan komisaris perusahaan tidak berdampak secara signifikan terhadap kinerja perusahaan. Dari hasil Tabel 4.2 diketahui bahwa rata-rata dewan komisaris perempuan dalam perusahaan sektor manufaktur yang diteliti adalah sebesar 8.61%. Angka tersebut menunjukkan bahwa pada dasarnya keberadaan perempuan dalam dewan komisaris perusahaan sangat kecil. Hal inilah yang dapat menjelaskan mengapa dewan komisaris perempuan dalam penelitian ini dikatakan tidak berdampak signifikan terhadap kinerja perusahaan. Disamping itu Saidat dkk., (2020) menjelaskan bahwa kinerja perusahaan utamanya tidak ditentukan berdasarkan gender dari dewan komisaris perusahaan melainkan pada atribut yang melekat pada dewan tersebut. Kusuma, Sudarman, dan Astutik (2018) dalam penelitiannya juga mendapati bahwa keberadaan perempuan dalam dewan komisaris tidak berpengaruh terhadap kinerja perusahaan. Hal ini dapat dijelaskan dengan alasan bahwa di Indonesia masih banyak perusahaan yang

didominasi oleh keluarga dalam posisi dewan komisaris. Hal ini membuat keberadaan perempuan dalam dewan komisaris ditunjuk berdasarkan hubungan keluarga tersebut dan bukan didasarkan atas kemampuan atau keahlian sehingga keberadaan perempuan tersebut dalam dewan komisaris tidak berdampak terhadap kinerja perusahaan.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel dewan direksi perempuan tidak berpengaruh terhadap kinerja perusahaan. Hasil ini menegaskan bahwa hipotesis kedua penelitian ditolak. Hasil yang diperoleh tidak sejalan dengan hasil dari penelitian terdahulu yang dikemukakan yaitu Kusuma, Sudarman, dan Astutik (2018) serta Kılıç dan Kuzey (2017). Meski demikian penelitian Astuti (2017) menunjukkan hasil serupa dimana dalam penelitian tersebut didapati bahwa keberadaan dewan direksi perempuan tidak berdampak signifikan terhadap kinerja perusahaan. Pada penelitian tersebut dijelaskan bahwa perempuan memiliki sifat lebih cenderung untuk menghindari resiko sehingga tentunya mempengaruhi proses pengambilan keputusan konservatif dan lebih jauh mengakibatkan stagnasi kinerja perusahaan.

Dalam penelitian lain oleh Pasaribu (2017) juga dijelaskan bahwa dampak dari dewan direksi perempuan terhadap kinerja perusahaan dinyatakan sangat kecil dan bahkan bisa disebut tidak signifikan. Pada penelitian tersebut dilakukan pengamatan terhadap pengaruh dari dewan direksi perempuan terhadap kinerja perusahaan pada perusahaan sektor non keuangan di Inggris. Hasil yang diperoleh mendukung hasil penelitian ini. Kinerja perusahaan dikatakan tidak dipengaruhi oleh status jenis kelamin dari dewan direksi namun lebih ditentukan berdasarkan kemampuan direksi perusahaan dalam mengelola. Dari hasil Tabel 4.2 diketahui bahwa rata-rata dewan direksi perempuan dalam perusahaan sektor manufaktur yang diteliti adalah sebesar 7.97%. Angka tersebut menunjukkan bahwa pada dasarnya keberadaan perempuan dalam dewan direksi perusahaan manufaktur yang diteliti sangat kecil. Hal inilah yang dapat menjelaskan mengapa dewan direksi perempuan dalam penelitian ini dikatakan tidak berdampak signifikan terhadap kinerja perusahaan.

Yasser (2012) dalam penelitiannya juga mendapati bahwa keberadaan anggota dewan direksi perempuan dalam dewan direksi perusahaan tidak berpengaruh terhadap kinerja

perusahaan. Hal ini disebabkan karena perempuan dikatakan akan sulit beradaptasi dengan berbagai kebijakan serta kultur perusahaan yang didominasi oleh laki-laki. Dijelaskan lebih jauh, perempuan diyakini memiliki pendekatan solusi yang berbeda untuk tiap persoalan yang timbul di perusahaan serta gaya berpikir yang berbeda secara mendasar. Hal ini akan sulit diterapkan di perusahaan yang masih didominasi oleh laki-laki dalam jajaran dewan direksinya

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel komite audit perempuan tidak berpengaruh terhadap kinerja perusahaan. Hasil ini menegaskan bahwa hipotesis ketiga penelitian ditolak. Hasil yang diperoleh tidak sejalan dengan hasil dari penelitian terdahulu yang dikemukakan yaitu Din dkk., (2020). Meski demikian penelitian Zraiq dan Fadzil (2018) dalam penelitiannya menjelaskan bahwa keberadaan komite audit perempuan juga tidak berpengaruh terhadap kinerja perusahaan. Pada dasarnya keberadaan dewan komite audit dalam perusahaan adalah untuk menjalankan fungsi pengawasan terhadap laporan keuangan perusahaan terutama untuk keperluan dipublikasikan. Dalam menjalankan fungsi ini diperlukan ketelitian dan berbagai atribut yang mendukung. Namun demikian karena proses kinerja komite audit dilakukan secara keseluruhan dalam tim komite audit, hasil audit tentunya akan mengalami proses supervisi dan pengawasan. Sehingga ketelitian yang ditimbulkan karena pengaruh gender tidak akan memberikan dampak signifikan terhadap hasil audit serta kinerja perusahaan. Dari hasil Tabel 4.2 diketahui bahwa rata-rata dewan direksi perempuan dalam perusahaan sektor manufaktur yang diteliti adalah sebesar 16.64%. Angka tersebut menunjukkan bahwa pada dasarnya keberadaan perempuan dalam komite audit perusahaan manufaktur yang diteliti sangat kecil sehingga kurang berdampak terhadap berbagai proses pengambilan keputusan terkait fungsi audit. Hal inilah yang dapat menjelaskan mengapa komite audit perempuan dalam penelitian ini dikatakan tidak berdampak signifikan terhadap kinerja perusahaan. Dalam penelitian Zhi dan Ramzan (2020) dijelaskan bahwa komite audit perempuan tidak berpengaruh terhadap kinerja perusahaan. Pada dasarnya fungsi komite audit adalah lebih kepada fungsi pengawasan dan dalam menjalankan fungsi ini, supervisi dari atasan menentukan bagaimana komite audit dapat menjalankan perannya. Oleh karenanya keberadaan

perempuan tidak akan dapat mempengaruhi kinerja perusahaan, hanya sebatas membantuk penyelesaian tugas komite audit dalam perusahaan. Perempuan tidak dapat mengambil kebijakan terkait fungsi komite audit apabila tidak memiliki peran vital dalam tim komite audit itu sendiri. Hal inilah yang dapat menjadi dasar alasan mengapa komite audit perempuan tidak berpengaruh terhadap kinerja perusahaan.

## SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah diuraikan dapat disimpulkan bahwa dewan komisaris perempuan yang diukur berdasarkan proporsi antara jumlah dewan komisaris perempuan terhadap total dewan komisaris tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja perusahaan. Hal ini menegaskan bahwa hipotesis pertama penelitian ini ditolak.

Berdasarkan hasil penelitian yang telah diuraikan dapat disimpulkan bahwa dewan direksi perempuan yang diukur berdasarkan proporsi antara jumlah dewan direksi perempuan terhadap total dewan direksi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja perusahaan. Hal ini menegaskan bahwa hipotesis kedua penelitian ini ditolak. Berdasarkan hasil penelitian yang telah diuraikan dapat disimpulkan bahwa komite audit perempuan yang diukur berdasarkan proporsi antara jumlah komite audit perempuan terhadap total komite audit tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja perusahaan. Hal ini menegaskan bahwa hipotesis ketiga penelitian ini ditolak

## REFERENCES

- Alqatamin, R. M. (2018). Audit Committee Effectiveness and Company Performance: Evidence from Jordan. *Accounting and Finance Research*, 7(2), 48-61.
- Batchimeg, B. (2017). Financial Performance Determinants of Organizations: The Case of Mongolian Companies. *Journal of Competitiveness*, 9(3), 22-33.
- Brahma, S., Nwafor, C., & Boateng, A. (2019). Board gender diversity and firm performance: The UK evidence. *International Journal of Finance & Economics*, 5(3), 1-16.
- Burak, E., Erdil, O., & Altındağ, E. (2017). Effect of Corporate Governance Principles on Business Performance. *Australian Journal of Business and Management Research*, 5(7), 8-22.

- Giraldez-Puig, P., & Berenguer, E. (2018). Family Female Executives and Firm Financial Performance. *Sustainability*, 10(11), 1-15.
- Gomez, J. M., Betancourt, G. G., & Lagos, D. (2017). Effect of The Board of Directors on Firm Performance . *Journal of Bussiness Economic Research*, 3(4), 1-24.
- Ijaz, F., & Naqvi, F. (2016). Financial Performance of Firms: Evidence from Pakistan Cement Industry . *Journal of Teaching and Education*, 5(1), 81-94.
- Ionascu, M., Ionascu, I., Sacarin, M., & Minu, M. (2018). Women on Boards and Financial Performance: Evidence from a European Emerging Market. *Sustainability*, 10(5), 1-18.
- Ismail, K., & Abdullah, S. N. (2013). Does Women Representation on Boards and Audit Committees Restrict Earnings Management? The Impact of Family Ownership in Malaysian Firms. *International Conference on Business and Management*, 1(1), 1-7.
- Kacaribu, F., Sabrina, S., Desdiani, N., & Riefky, T. (2020). Further Slow-Down in The Midst of Heightened Global Risks. *Indonesia Economic Outlook*, 1(1), 1-14.
- Khan, A. W., & Abdul Subhan, Q. (2019). Impact Of Board Diversity And Audit On Firm Performance. *Cogent Business & Management*, 6(1), 1-16.
- Kılıç, M., & Kuzey, C. (2016). The Effect of Board Gender Diversity on Firm Performance: Evidence From Turkey. *Gender in Management: An International Journal*, 31(7), 434-455.
- Mahrani, M., & Soewarno, N. (2018). The Effect Of Good Corporate Governance Mechanism And Corporate Social Responsibility on Financial Performance wth Earnings Management as Mediating Variable. *Asian Journal of Accounting Research*, 3(1), 41-60.
- Makhlouf, M. H., Laili, N. H., Basah, M. Y., & Ramli, N. A. (2017). Board of Directors' Effectiveness and Firm Performance: Evidence from Jordan. *Research Journal of Finance and Accounting*, 8(18), 23-35.
- Maria, L. (2018). The Impact of Female Representation in Audit Committees on Earnings Management: Some Evidence From EU. *International Accounting, Auditing and Financial Management*, 2(13), 1-13.
- Matar, A., & Eneizan, B. (2018). Determinants of Financial Performance in the Industrial Firms: Evidence from Jordan. *Asian Journal of Agricultural Extension, Economics & Sociology*, 22(1), 1-10.
- Mentes, A. (2011). Gender Diversity at the Board and Financial Performance: A Study on ISE (Istanbul Stock Exchange). *Middle Eastern Finance and Economics*, 14(3), 6-16.
- Miglani, S., & Ahmed, K. (2019). Gender Diversity on Audit Committees and Its Impact on Audit Fees: Evidence from India. *Accounting Research Journal*, 32(4), 568-586.
- Muda, I., Maulana, W., Siregar, H. S., & Indra, N. (2018). The Analysis of Effects of Good Corporate Governance on Earnings Management in Indonesia with Panel Data Approach. *Iran Economy Journal*, 22(2), 599-625.
- Myšková, R., & Hájek, P. (2017). Comprehensive Assessment of Firm Financial Performance Using Financial Ratios and Linguistic Analysis of Annual Reports. *Journal of International Studies*, 10(4), 96-108.
- Naz, F., Ijaz, F., & Naqvi, F. (2016). Financial Performance Of Firms: Evidence From Pakistan Cement Industry. *Journal of Teaching and Education*, 5(1), 81-94.
- Pasaribu, P. (2017). Female Directors and Firm Performance: Evidence from UK Listed Firms. *Gadjah Mada International Journal of Business*, 19(2), 145-166.
- Puspitasari, D., & Januarti, I. (2014). Pengaruh Keberadaan Wanita Dalam Keanggotaan Dewan, Profitabilitas, Leverage, Rasio Aktivitas Perusahaan, Ukuran Perusahaan, Dan Dewan Komisaris Independen Terhadap Restatement Laporan Keuangan Perusahaan. *Diponegoro Journal of Accounting*, 3(3), 1-15.
- Saidat, Z., Seaman, C., Silva, M., Al-Haddad, L., & Marashdeh, Z. (2020). Female Directors, Family Ownership and Firm Performance in Jordan. *International Journal of Financial Research*, 11(1), 206-220.
- Salloum, C., Azzi, G., Suissa, C. M., & Khalil, S. (2016). The rise of women and their impact on firms' performance. *International Journal of Entrepreneurship and Small Business*, 27(2/3), 213-241.
- Silalahi, P. (2018). Tahun 2018, Lapangan Kerja Indonesia Melampaui Target Rkp 2018 dan Rpjmn 2015-2019, Tpt Turun Menjadi 5,34 Persen . *Kementrian PPN*, 1(1), 1-2.
- Tan, H. N., & Yong, B. S. S. (2018). The Role of Women Directors on Corporate Boards and Firm Financial Performance in Malaysia.



Topics in Economics, Business and Management, 4(2), 621-630.

- Ud Din, N., Cheng, X., Ahmad, B., Sheikh, M. F., Adedigba, O. G., Zhao, Y., & Nazneen, S. (2020). Gender Diversity in The Audit Committee and The Efficiency of Internal Control and Financial Reporting Quality. *Economic Research-Ekonomska Istraživanja*, 34(1), 1170-1189.
- Vintilă, G., & Nenu, E. A. (2015). An Analysis of Determinants of Corporate Financial Performance: Evidence from the Bucharest Stock Exchange Listed Companies. *International Journal of Economics and Financial*, 5(3), 732-739.
- Wang, Y.-H. (2020). Does Board Gender Diversity Bring Better Financial and Governance Performances? An Empirical Investigation of Cases in Taiwan. *Sustainability*, 12(8), 3205-3215.
- Zraiq, M. A., & Fadzil, F. H. (2018). The Impact of Audit Committee Characteristics on Firm Performance: Evidence from Jordan Article Information. *Scholar Journal of Applied Sciences and Research*, 1(5), 39-44..